



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ปริญญา

บริหารธุรกิจ

สาขา

บริหารธุรกิจ

คณะ

เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีประสิทธิผลต่อความสำเร็จของสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์

Causal Factors Effecting the Success of One Tambon One Products

นามผู้วิจัย นางสาวศิริจันทร์ แก้ววงษ์ล้อม

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัฒน์ นนทนาธรณ์, Ph.D.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(อาจารย์ธงชัย ศรีวรรณะ, Ph.D.)

ประธานสาขาวิชา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัฒน์ นนทนาธรณ์, Ph.D.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์กัญญา วีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

สิงสิงห์ มทววิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีประสิทธิผลต่อความสำเร็จของสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์

Causal Factors Effecting the Success of One Tambon One Products

โดย

นางสาวศิริจันทร์ แก้ววงษ์ล้อม

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

พ.ศ. 2557

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศิริจันทร์ แก้ววงษ์ล้อม 2557: ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีประสิทธิผลต่อความสำเร็จของสินค้า
หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ
คณะบริหารธุรกิจ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผู้ช่วยศาสตราจารย์
พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, Ph.D. 184 หน้า

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์กร ปัจจัยชุมชน และประสิทธิผลองค์กร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
ภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ปัจจัยชุมชน และประสิทธิผลองค์กร
3) เพื่อศึกษาการมีอิทธิพลของภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
และปัจจัยชุมชน ที่มีต่อประสิทธิผลองค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ผลิต/ผู้ประกอบการสินค้าหนึ่ง
ตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการคัดสรรสุดยอดผลิตภัณฑ์ไทยระดับ 5 ดาว จำนวน 491 คน สถิติ
ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการ
วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า 1) ค่าเฉลี่ยการวัดระดับภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่
ดีขององค์กร ปัจจัยชุมชน และประสิทธิผลองค์กรอยู่ในระดับสูง 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ
ผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ปัจจัยชุมชน และประสิทธิผลองค์กรมี
ความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์
ระหว่างแนวคิดด้านภาวะผู้นำการปฏิรูปกับด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงสุด
($O = 0.86$) และ 3) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมการ โครงสร้างพบว่า
ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังนี้ ค่า RMSEA = 0.0689, SRMR = 0.0363, NNFI=0.983
และ CFI = 0.986 โดยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของ
ประสิทธิผลองค์กรได้ร้อยละ 64

Sirichan Kaewwonglom 2014: Causal Factors Effecting the Success of One Tambon One Products. Master of Business Administration, Major Field: Business Administration, Faculty of Business Administration. Thesis Advisor: Assistant Professor Phiphat Nonthanathorn, Ph.D. 184 pages.

The purposes of this research were to study, 1) level of transformational leadership, organizational citizenship behavior, community factors and organizational effectiveness, 2) the path coefficient from transformational leadership, organizational citizenship behavior, community factors and organizational effectiveness, 3) influence of transformational leadership, organizational citizenship behavior and community factors directly influences organizational effectiveness. The sample consisted of 491 owner and employees from producer group of five stars one tambon one products. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher. The data were analyzed through descriptive statistics, correlation coefficient analysis, exploratory factor analysis, and structural equation model analysis.

The research results indicated that 1) transformational leadership, organizational citizenship behavior, community factors and organizational effectiveness were at the high level, 2) the path coefficient model of transformational leadership, organizational citizenship behavior, community factors and organizational effectiveness up had high statistically positive at 0.01 significant level. Transformational leadership and organizational citizenship behavior were at the most relationship ($\bar{O} = 0.86$) and 3) the consistency check results of the structural equation model agreed with the empirical data. The model validation indicated that the causal model were fitted to the empirical data with RMSEA = 0.0689, SRMR = 0.0363, NNFI=0.983 and CFI = 0.986. The model accounted for 64 percent of the variance on organizational effectiveness.

Student's signature

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีโดยความเมตตาจากบุคคลหลายท่านที่ได้กรุณาช่วยเหลือให้ข้อมูล คำแนะนำ คำปรึกษาและสนับสนุนให้กำลังใจในการทำวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงสำหรับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ดร.ธงชัย ศรีวรรณะ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เทพ จันทรสวรรณ ที่ได้คอยให้ความรู้ คำแนะนำ ชี้แนะแนวทางตรวจสอบความถูกต้องในการจัดทำวิทยานิพนธ์ รวมถึงคอยกระตุ้นให้ทำงานอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งงานวิจัยครั้งนี้ได้บรรลุลุล่วงด้วยดี

กราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน คือ ดร.นาวัน มีนะกรรม ดร.เหตุชัย นำประเสริฐชัย และ ดร. ศรีเวียง ทิพกานนท์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย และ กลุ่มผู้ผลิต / ประกอบการสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

กราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้กรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญยิ่งในการทำวิจัยครั้งนี้ กราบขอบพระคุณ คุณแม่ คุณพ่อ พี่น้องตลอดจนเพื่อนทุกท่านที่คอยให้คำปรึกษาแนะนำ ให้กำลังใจในการศึกษา และการสนับสนุนในการทำวิจัยตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีซึ่งเป็นผลมาจากการวิจัยนี้ ขอมอบแด่ คุณแม่ คุณพ่อ ญาติ พี่น้อง ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ศิริจันทร์ แก้ววงษ์ล้อม

ธันวาคม 2557

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(8)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
ประโยชน์ที่ได้รับ	4
สมมติฐานการวิจัย	4
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	5
ข้อมูลทั่วไปของหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)	6
แนวความคิดหนึ่งหมู่บ้าน หนึ่งผลิตภัณฑ์ของประเทศไทย	6
แนวคิดโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ของประเทศไทย	11
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	18
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	54
กรอบแนวคิดในการวิจัย	61
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	62
วิธีการเก็บข้อมูล	62
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	65
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	71
ผลการวิจัย	71
ข้อวิจารณ์	107
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	109
สรุปผลการวิจัย	110
ข้อเสนอแนะ	112

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

เอกสารและสิ่งอ้างอิง	115
ภาคผนวก	123
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ	124
ภาคผนวก ข แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	126
ภาคผนวก ค ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความน่าเชื่อถือ	136
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ห่อองค์ประกอบเชิงยืนยัน	147
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง	155
ภาคผนวก ฉ หลักเกณฑ์การคัดสรรสุดยอด หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์	174
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	184

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	เปรียบเทียบผลงานวิจัยของนักวิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของนักวิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้อง	29
2.2	เปรียบเทียบองค์ประกอบแนวคิดประสิทธิผลองค์การของนักวิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้อง	52
3.1	สองดัชนีที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างของ Hu และ Bentler	68
3.2	ดัชนีที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างของ Schermelleh-Engel, Moosbrugger and Muller	68
3.3	ค่าสถิติที่เกี่ยวข้องในการประเมินความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์	70
4.1	จำนวนและร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	73
4.2	จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์(OTOP)ของกลุ่มตัวอย่าง	75
4.3	ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร	76
4.4	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	78
4.5	เปรียบเทียบค่าดัชนีความเหมาะสมของตัวแบบแนวคิดภาวะผู้นำการปฏิรูป	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.6	ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลภาวะผู้นำการปฏิรูปหลังปรับโมเดล	82
4.7	ค่าดัชนีความเหมาะสมของตัวแบบแนวคิดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	84
4.8	ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	85
4.9	เปรียบเทียบค่าดัชนีความเหมาะสมของตัวแบบแนวคิดปัจจัยชุมชน	87
4.10	ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลปัจจัยชุมชนหลังปรับโมเดล	88
4.11	เปรียบเทียบค่าดัชนีความเหมาะสมของตัวแบบแนวคิดประสิทธิผลองค์กร	91
4.12	ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลแนวคิดประสิทธิผลองค์กรหลังปรับโมเดล	91
4.13	แสดงค่าสหสัมพันธ์ภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ปัจจัยชุมชนและประสิทธิผลองค์กรในภาพรวม	93
4.14	แสดงชุดของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ปัจจัยชุมชนและประสิทธิผลองค์กรในภาพรวม	95
4.15	แสดงชุดของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรปัจจัยชุมชนและประสิทธิผลองค์กรในภาพรวม	97

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.16	เปรียบเทียบค่าดัชนีความเหมาะสมของตัวแบบระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำ การปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ปัจจัยชุมชนและ ประสิทธิผลองค์กร ในภาพรวม	98
4.17	เปรียบเทียบค่าดัชนีความเหมาะสมของแต่ละตัวแปรต่อประสิทธิผล องค์กร	102
4.18	แสดงชุดของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำ การปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ปัจจัยชุมชนและ ประสิทธิผลองค์กร	104
4.19	พิจารณาค่าดัชนีความเหมาะสมของตัวแบบระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำการ ปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ปัจจัยชุมชนและ ประสิทธิผลองค์กร ในภาพรวม	106
ตารางผนวกที่		
ก 1	ผลการทดสอบความเชื่อถือภาวะผู้นำการปฏิรูปด้านอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	137
ก 2	ผลการทดสอบความเชื่อถือภาวะผู้นำการปฏิรูปด้านการจูงใจด้วยแรงบันดาลใจ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	137
ก 3	ผลการทดสอบความเชื่อถือภาวะผู้นำการปฏิรูปด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	138

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางผนวกที่		หน้า
ค 4	ผลการทดสอบความเชื่อถือภาวะผู้นำการปฏิรูปด้านการพิจารณาเชิง ปัจเจกบุคคลโดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	138
ค 5	ผลการทดสอบความเชื่อถือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้าน การให้ความช่วยเหลือโดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	139
ค 6	ผลการทดสอบความเชื่อถือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้าน การให้ความร่วมมือโดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	139
ค 7	ผลการทดสอบความเชื่อถือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้าน ความมีน้ำใจนักกีฬาโดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	140
ค 8	ผลการทดสอบความเชื่อถือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้าน การเคารพในกฎระเบียบขององค์การ โดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	140
ค 9	ผลการทดสอบความเชื่อถือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้าน การคำนึงถึงผู้อื่นโดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	141
ค 10	ผลการทดสอบความเชื่อถือปัจจัยชุมชนด้านโครงสร้างพื้นฐานในชุมชน โดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	141
ค 11	ผลการทดสอบความเชื่อถือปัจจัยชุมชนด้านการติดต่อสื่อสารในชุมชน โดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	142

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางผนวกที่		หน้า
ค 12	ผลการทดสอบความเชื่อถือปัจจัยชุมชนด้านการมีส่วนร่วมในชุมชน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	142
ค 13	ผลการทดสอบความเชื่อถือปัจจัยชุมชน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในชุมชน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	143
ค 14	ผลการทดสอบความเชื่อถือประสิทธิผลองค์การด้านการผลิตโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	143
ค 15	ผลการทดสอบความเชื่อถือประสิทธิผลองค์การด้านประสิทธิภาพโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	144
ค 16	ผลการทดสอบความเชื่อถือประสิทธิผลองค์การด้านความพอใจโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	144
ค 17	ผลการทดสอบความเชื่อถือประสิทธิผลองค์การด้านการปรับตัวโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	145
ค 18	ผลการทดสอบความเชื่อถือประสิทธิผลองค์การด้านการพัฒนาโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	145
ค 19	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย	146

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	ผลการพัฒนาสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์	2
1.2	ความต่อเนื่องของภาวะผู้นำจากภาวะผู้นำการปฏิรูปถึงภาวะผู้นำแบบปล่อย เสรี	20
2.1	ภาวะผู้นำการปฏิรูปต่อประสิทธิภาพของครูโดยส่งผ่านวัฒนธรรมการให้ ความร่วมมือและการรับรู้ความสามารถของตน	55
2.2	รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงาน	55
2.3	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำและ แนวคิดวัฒนธรรมองค์กรกับแนวคิดประสิทธิผลองค์กรในภาพรวม	56
2.4	รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพและพฤติกรรม การทำงาน	57
2.5	รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของแบบภาวะผู้นำและพฤติกรรมกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร	57
2.6	รูปแบบความสัมพันธ์ของความยุติธรรมด้านกระบวนการ ภาวะผู้นำการ ปฏิรูปและโครงสร้างองค์การแบบซับซ้อนส่งผ่านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กรต่อความพึงพอใจในงาน	58
2.7	กรอบแนวคิดในการวิจัย	61

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่		หน้า
4.1	ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลภาวะผู้นำการปฏิรูปก่อนปรับโมเดล	80
4.2	ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลภาวะผู้นำการปฏิรูปหลังปรับโมเดล	81
4.3	ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	83
4.4	ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลปัจจัยชุมชนก่อนปรับโมเดล	86
4.5	ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลปัจจัยชุมชนหลังโมเดล	87
4.6	ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลแนวคิดประสิทธิผลองค์การก่อนปรับโมเดล	89
4.7	ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลแนวคิดประสิทธิผลองค์การหลังปรับโมเดล	90
4.8	โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ปัจจัยชุมชนและประสิทธิผลองค์การ ในภาพรวม	93
4.9	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ปัจจัยชุมชนและประสิทธิผลองค์การในภาพรวม	94
4.10	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ปัจจัยชุมชนและประสิทธิผลองค์การ (แสดงเฉพาะตัวแบบโครงสร้าง)	95

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่		หน้า
4.11	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ปัจจัยชุมชนและประสิทธิผลองค์กรในภาพรวม	96
4.12	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ปัจจัยชุมชนและประสิทธิผลองค์กร(แสดงเฉพาะตัวแบบโครงสร้าง)	97
4.13	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำการปฏิรูปและประสิทธิผลองค์กรในภาพรวม	99
4.14	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำการปฏิรูปและประสิทธิผลองค์กร (แสดงเฉพาะตัวแบบโครงสร้าง)	99
4.15	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิผลองค์กร	100
4.16	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และประสิทธิผลองค์กร (แสดงเฉพาะตัวแบบโครงสร้าง)	100
4.17	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดปัจจัยชุมชนและประสิทธิผลองค์กร	101
4.18	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดปัจจัยชุมชนและประสิทธิผลองค์กร(แสดงเฉพาะตัวแบบโครงสร้าง)	101

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่		หน้า
4.19	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ปัจจัยชุมชนและประสิทธิผลองค์ การในภาพรวม	103
4.20	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ปัจจัยชุมชนและประสิทธิผล องค์การ(แสดงเฉพาะตัวแบบโครงสร้าง)	103
ภาพผนวกที่		
ง 1	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดภาวะผู้นำก่อนปรับ โมเดล	148
ง 2	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดภาวะผู้นำหลังปรับ โมเดล	149
ง 3	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร	150
ง 4	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดปัจจัยชุมชนก่อน ปรับโมเดล	151
ง 5	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดปัจจัยชุมชนหลัง ปรับโมเดล	152

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพผนวกที่		หน้า
ง 6	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลประสิทธิผลองค์การก่อนปรับโมเดล	153
ง 7	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลประสิทธิผลองค์การหลังปรับโมเดล	154
จ 1	ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ปัจจัยชุมชนและประสิทธิผลองค์การในภาพรวม	158
จ 2	ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างระหว่างภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ปัจจัยชุมชนและประสิทธิผลองค์การ (ก่อนปรับโมเดล)	158
จ 3	ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างระหว่างภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ปัจจัยชุมชนและประสิทธิผลองค์การ (ก่อนปรับโมเดล แสดงเฉพาะตัวแบบโครงสร้าง)	158
จ 4	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ปัจจัยชุมชนและประสิทธิผลองค์การในภาพรวม	160
จ 5	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำการปฏิรูปและประสิทธิผลองค์การในภาพรวม	163
จ 6	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีและประสิทธิผลองค์การในภาพรวม	165

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพผนวกที่		หน้า
จ 7	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดปัจจัยชุมชน และประสิทธิผลองค์การในภาพรวม	168
จ 8	ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างระหว่างภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์กร ปัจจัยชุมชนและประสิทธิผลองค์การ (หลังปรับ โมเดล)	170
จ 9	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และแนวคิดประสิทธิผลองค์การ (แสดงเฉพาะตัวแบบโครงสร้าง)	171

บทที่ 1

บทนำ

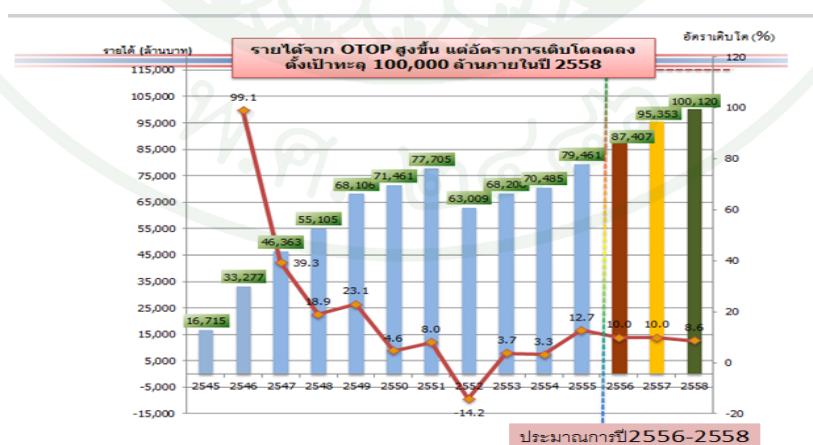
ความสำคัญของปัญหา

จากวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศไทยให้ตกต่ำเป็นเวลายาวนานติดต่อกัน อันเป็นผลทำให้ประชาชนยากจนลง เกิดปัญหาการว่างงานเพราะอุตสาหกรรมต่างๆหยุดชะงัก และภาคการส่งออกซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการนำเงินตราจากต่างประเทศเข้ามาก็ประสบกับปัญหาอันเนื่องมาจากวิกฤติเศรษฐกิจดังกล่าว และเป็นวิกฤติเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นทั่วโลก มิใช่เพียงประเทศไทยเพียงแห่งเดียว ดังนั้นเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาจากภาวะวิกฤติเศรษฐกิจดังกล่าว จึงต้องร่วมกันแก้ปัญหาต่างๆทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง หนึ่งในวิธีการแก้ปัญหานั้นคือ การส่งเสริมให้ชุมชนต่างๆของประเทศมีความสามารถในการพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นการแก้ปัญหาในระดับรากหญ้าของประเทศ เมื่อชุมชนเกิดความเข้มแข็ง ประเทศชาติที่เป็นกลุ่มชุมชนมารวมกันก็จะเกิดความเข้มแข็งตามกันไปด้วย นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าการแก้ปัญหาระบบเศรษฐกิจได้มุ่งเน้นในเรื่องการส่งเสริมการพึ่งพาตนเองของท้องถิ่น

ในปี พ.ศ.2544 รัฐบาลกำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจไทยใหม่และมีนโยบายในการพัฒนาเศรษฐกิจด้วยการยกระดับรายได้ เพิ่มคุณภาพชีวิตและปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของประชากรในชนบทที่ส่วนใหญ่มีอาชีพทางการเกษตรด้วยมาตรการเพิ่มขีดความสามารถของปัจจัยการผลิต คือ ประการแรกสนับสนุนเรื่องทุน รัฐบาลได้มีนโยบายสนับสนุนกองทุนหมู่บ้าน ธนาคารประชาชน ธนาคารเพื่อวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประการที่สองนโยบายสนับสนุนให้ประชาชนมีที่ดินทำกิน โดยรัฐดำเนินการออกเอกสารสิทธิในที่ดินที่เอกชนครอบครองแต่ยังไม่มีเอกสารสิทธิ์และนโยบายการแปลงสินทรัพย์เป็นทุน ประการที่สามนโยบายปฏิรูปการศึกษาเพื่อยกระดับทักษะแรงงานมีฝีมือ ประการที่สี่นโยบายสนับสนุนวิสาหกิจขนาดกลางและย่อม (SMEs) เพื่อเป็นการสร้างและพัฒนาผู้ประกอบการรุ่นใหม่ โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (One Tambon One Product: OTOP) เป็นนโยบายหนึ่งของรัฐบาลที่ต้องการสนับสนุนและพัฒนาผู้ผลิตชุมชน และผู้ผลิตวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อ

ช่วยเหลือให้กลุ่มคนมีอาชีพ รายได้ สามารถพึ่งตนเองได้ เป็นแหล่งสร้างเสริมประสบการณ์ ช่วยลดการนำเข้า เป็นแหล่งสำคัญในการสร้างหรือพัฒนาการสืบสานผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ ภูมิปัญญาของไทย ตลอดจนเพิ่มรายได้ให้กับอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของไทยได้อีกทาง ตั้งแต่ที่มีการจัดตั้งโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ และดำเนินการมาจนถึงปัจจุบันนั้นนโยบายต่างๆถูกจัดตั้งขึ้นมากมาย เช่น การค้นหาสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ การพัฒนาคุณภาพมาตรฐาน และการคัดสรรสุดยอดผลิตภัณฑ์ (OPC) เป็นต้น จากการดำเนินงานการคัดสรรของโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ ได้รับความร่วมมือจากผู้ผลิตสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ ส่งสินค้าหรือผลิตภัณฑ์เข้ารับการคัดสรรเป็นจำนวนมากนับว่าเป็นผลดีต่อการคัดสรรเป็นอย่างยิ่ง

กรมการพัฒนาชุมชน (2556) ระบุผลการคัดสรร OTOP ในปี 2555 พบว่ามีผลิตภัณฑ์ที่เข้าคัดสรร 11,102 ผลิตภัณฑ์ ผ่านการคัดสรร 10,090 ผลิตภัณฑ์ ไม่ผ่าน 1,012 ผลิตภัณฑ์ เนื่องจากละเมิดลิขสิทธิ์ มีสิ่งปลอมปนที่เป็นอันตราย ไม่มีมาตรฐานรับรอง เป็นต้น ผลิตภัณฑ์ที่เข้าคัดสรรส่วนใหญ่เป็นระดับ 4 ดาว จำนวน 3,448 ผลิตภัณฑ์ (34.17%) รองลงมาคือ ระดับ 3 ดาว จำนวน 2,762 ผลิตภัณฑ์ (27.37%) ระดับ 2 ดาว จำนวน 2,003 ผลิตภัณฑ์ (19.85%) ระดับ 5 ดาว จำนวน 1,628 ผลิตภัณฑ์ (16.13%) และน้อยที่สุดคือระดับ 1 ดาว 249 ผลิตภัณฑ์ (2.47%) จากผลการสำรวจตั้งแต่ปี 2545 จนถึงปัจจุบันพบว่ามูลค่าสินค้า OTOP มีมูลค่าเพิ่มขึ้นจนคาดการณ์ว่าจะทะลุ 100,000 ล้านบาทในปี 2558 แต่ในทางตรงข้ามอัตราการเติบโตของสินค้า OTOP กลับมีแนวโน้มลดลง ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 ผลการพัฒนาสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์

ที่มา: กรมการพัฒนาชุมชน (2556)

จากผลจากการดำเนินงานคัดสรรมีทั้งที่ประสบผลสำเร็จด้วยดีและไม่ประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจเนื่องมาจากปัจจัยหลายประการที่ส่งผลต่อความสำเร็จไม่ว่าจะเป็นด้านภาวะผู้นำ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ปัจจัยชุมชน และประสิทธิผลองค์กร ด้วยเหตุนี้การศึกษาถึงระดับความคิดเห็นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีประสิทธิผลต่อความสำเร็จของสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ รวมถึงการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์และการมีอิทธิพลของปัจจัยดังกล่าวจึงมีความสำคัญและน่าสนใจที่จะทำการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางการวิจัยและปรับปรุงการพัฒนาศักยภาพของสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ อันจะทำให้เกิดความเชื่อมโยงในการนำแนวคิดไปใช้ให้เป็นรูปธรรมแล้วนำผลการวิจัยไปพัฒนาเพิ่มความสำเร็จของสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ของประเทศไทยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ปัจจัยชุมชน และประสิทธิผลองค์กร
2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ปัจจัยชุมชน และประสิทธิผลองค์กร
3. เพื่อศึกษาการมีอิทธิพลของภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และปัจจัยชุมชนที่มีต่อประสิทธิผลองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสำเร็จขององค์กร โดยใช้แนวคิดของ Gibson, Ivancevich and Donnelly (1979) ในการวัดประสิทธิผลขององค์กร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ใช้แนวคิดภาวะผู้นำการปฏิรูป Bass and Avolio (1994) ปัจจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ใช้แนวคิดของ Organ (2005) และ Podsakoff *et al.* (2000) และด้านปัจจัยชุมชนใช้แนวคิดของเนลิชและคณะ (2545) และสัญญา (2523) ระยะเวลาศึกษาช่วงเดือนพฤศจิกายน 2556 ถึง มิถุนายน 2557 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ผลิต / ผู้ประกอบการสินค้าหนึ่งตำบล

หนึ่งผลิตภัณฑ์ที่ขึ้นทะเบียนในประเทศไทยและได้รับการคัดสรรเป็นสุดยอดผลิตภัณฑ์ไทยระดับ 5 ดาว

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานของกลุ่มผู้ผลิต / ผู้ประกอบการสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เพื่อหาแนวทางในการวางแผนงานและนโยบายเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจให้มีประสิทธิผลและบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การมากขึ้น ตลอดจนเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า
2. เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานภาครัฐในการวางแผนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการดำเนินงานของกลุ่มผู้ผลิตสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์
3. เป็นข้อมูลสำหรับนักวิจัยอื่นได้ใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลความสำเร็จของสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ปัจจัยชุมชนและประสิทธิผลองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และปัจจัยชุมชนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีประสิทธิผลต่อความสำเร็จของกลุ่มผู้ผลิตสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี รวมถึงผลงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาป็นประโยชน์ในการตั้งสมมติฐาน การกำหนดตัวแปร การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง กรอบแนวคิด และแนวทางการดำเนินวิจัย โดยมีหัวข้อดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (โอท็อป)

- 1.1. แนวความคิดหนึ่งหมู่บ้าน หนึ่งผลิตภัณฑ์ ของประเทศญี่ปุ่น
- 1.2. แนวคิดโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ของประเทศไทย
 - 1.2.1. แนวคิดและหลักการพื้นฐาน
 - 1.2.2. หลักการดำเนินงานโอท็อป
 - 1.2.3. การประกอบธุรกิจชุมชน

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

- 2.1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 2.2. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
- 2.3. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยชุมชน
- 2.4. แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จ

3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)

ความเป็นมา

“หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” ไม่ใช่แนวคิดใหม่ที่เกิดขึ้นในประเทศไทย แต่เป็นแนวคิดที่ได้เกิดขึ้นในประเทศญี่ปุ่นเมื่อกว่า 30 ปีมาแล้ว มีที่มาจากแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่น หนึ่งหมู่บ้าน หนึ่งผลิตภัณฑ์ของประเทศญี่ปุ่น และเป็นโครงการหนึ่งในนโยบายสำคัญเร่งด่วนของรัฐบาลที่แถลงต่อรัฐสภาไทย มีเป้าหมายมุ่งเน้นให้แต่ละชุมชนได้นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการพัฒนาสินค้า โดยภาครัฐพร้อมที่จะเข้าช่วยเหลือในด้านความรู้สมัยใหม่และการบริหารจัดการ เพื่อเชื่อมโยงสินค้าจากชุมชนสู่ตลาดทั้งในและต่างประเทศ ด้วยระบบร้านค้าเครือข่ายและอินเทอร์เน็ต เพื่อส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น สร้างชุมชนที่เข้มแข็ง พึ่งตนเองได้ ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสร้างงาน สร้างรายได้ ด้วยการนำทรัพยากรและภูมิปัญญาในท้องถิ่นมาพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพ มีจุดเด่นและมีมูลค่าเพิ่ม เป็นที่ต้องการของตลาดทั้งในและต่างประเทศ สอดคล้องกับวัฒนธรรมและวิถีชีวิตท้องถิ่น และได้กำหนดระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยคณะกรรมการอำนวยการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ แห่งชาติ พ.ศ. 2544 ประกาศ ณ วันที่ 7 กันยายน 2544 ขึ้น โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการอำนวยการ หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ แห่งชาติ หรือเรียกโดยย่อว่า กอ.นตผ ซึ่งฯพณฯ นายกรัฐมนตรี ได้มอบหมายให้รองนายกรัฐมนตรี (นายปองพล อดิเรกสาร) เป็นประธานกรรมการ และให้คณะกรรมการ กอ.นตผ มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนแม่บทการดำเนินงาน “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” กำหนดมาตรฐานและหลักเกณฑ์การคัดเลือกและขึ้นบัญชีผลิตภัณฑ์ดีเด่นของตำบลรวมทั้งสนับสนุนให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนแม่บทอย่างมีประสิทธิภาพ (กรมการพัฒนาชุมชน, 2553)

แนวคิดโครงการหนึ่งหมู่บ้าน หนึ่งผลิตภัณฑ์ของประเทศญี่ปุ่น

มีที่มาจากแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่น หนึ่งหมู่บ้าน หนึ่งผลิตภัณฑ์ (One Village One Product: OVOP) ของจังหวัดโออิตะ ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งเป็นขบวนการสร้างรายได้โดยการพึ่งตนเองจากผลิตภัณฑ์ในแต่ละหมู่บ้าน คิดค้นขึ้นโดยผู้ว่าราชการจังหวัดโออิตะ นายฮิรามัทสึ โมริฮิโกะ (Mr. Morihiko Hiramatsu) ในปี พ.ศ.2522 ซึ่งในตอนนั้นเกิดการเปลี่ยนแปลง ประชากรส่วนใหญ่ของจังหวัดโออิตะจะเข้าไปทำงานที่เมืองหลวง หรือตามภูมิภาคต่างๆที่เป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจ

ทำให้ชนบทมีประชากรลดลง สัดส่วนคนสูงอายุเพิ่มขึ้น เนื่องจากคนหนุ่มสาวได้เข้าไปทำงานในเมืองหลวงหมด เงินอุดหนุนตามที่ภาครัฐได้สนับสนุนไปตามท้องถิ่นต่าง ๆ ลดน้อยลง ฉะนั้นทางส่วนภูมิภาคตามชนบทจึงต้องพึ่งตนเองมากขึ้น โดยเน้นการพัฒนาท้องถิ่นเป็นพื้นฐาน ทางผู้ว่าราชการจังหวัดไอโอตะได้เดินทางไปทั่วจังหวัดไอโอตะ พบว่าได้รับการร้องเรียนจากทางประชาชนว่ามีปัญหาเรื่องรายได้ตกต่ำ ไม่มีงานทำ ไม่มีความพร้อมเรื่องการรักษาพยาบาล สภาพแวดล้อมไม่ดี เพราะทางภาครัฐไม่ให้ความช่วยเหลือ ผู้ว่าราชการจังหวัดไอโอตะจึงหาแนวทางเพื่อมากระตุ้นให้สถานะทางเศรษฐกิจดีขึ้น มี 2 แนวทาง ได้แก่ จากปัจจัยภายนอก คือ การดึงเอาบริษัทขนาดใหญ่ที่มีฐานะดีมาลงทุนในพื้นที่ และจากปัจจัยภายใน คือ การส่งเสริมให้ประชากรในท้องถิ่นนั้นๆ ได้มีการสร้างงาน สร้างธุรกิจ ทำงานเพื่อหารายได้

ดังนั้นแนวความคิดหลักๆ ของหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (นตผ.) ของประเทศญี่ปุ่น คือ การใช้ปัจจัยภายในอย่างเต็มที่ จะต้องช่วยเหลือตนเอง พัฒนาท้องถิ่นด้วยตนเอง เพื่อหาทางสร้างรายได้ด้วยตนเอง ใช้พลังที่มีอยู่ในเมืองในการพัฒนาชุมชนของตนเอง ฉะนั้นหลักการของ นตผ. ของญี่ปุ่น ก็คือ ทำอะไรด้วยตนเอง สร้างความคิดด้วยตนเอง สร้างอะไรที่เป็นสัญลักษณ์ คือ แสดงความเป็นท้องถิ่นของตนเอง ชุมชนตนเองขึ้นมา โดยเอาของที่มีอยู่เดิมซึ่งคืออยู่แล้ว เมื่อค้นพบแล้วนำไปพัฒนาขัดเกลาให้มันดีขึ้นเรื่อยๆ และอีกแนวทางหนึ่งก็คือ การทำให้เมือง จังหวัด เป็นฐานข้อมูล เป็นศูนย์กลางข้อมูลที่ใช้ประโยชน์ได้ทั่วไปด้วยหลักสำคัญของ นตผ. มีหลักความคิด 3 หลักใหญ่ หลักแรก คือ ภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่สากล คือ แบบของเราเองและพัฒนาความคิดตรงนั้นออกไปใช้ประโยชน์ทั่วโลกได้ คือ สรรหาสิ่งดีๆ ซึ่งเป็นลักษณะเดิมของชุมชนและขัดเกลาให้มันดีขึ้นจนเป็นที่ยอมรับของทั่วโลกได้ หลักสำคัญที่ 2 คือ พึ่งตนเองและคิดอย่างสร้างสรรค์ คือ ไม่ใช่มีใครสั่งให้ทำอะไร แต่ต้องคิดเองทำเอง ต้องพยายามสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ขึ้นมาด้วยตนเอง คือ การค้นหาสิ่งที่เป็นศักยภาพที่ซ่อนเร้นหรือแฝงอยู่ที่ไหนแห่งหนึ่งในชุมชนของตนเอง และเอามาพัฒนาขัดเกลาให้มันดีขึ้นเรื่อยๆ พยายามตั้งคำถามกับตนเองว่าควรทำอะไรและก็พยายามเอาสิ่งที่เป็นความรู้ดั้งเดิม เป็นฝีมือดั้งเดิมที่มีอยู่มาขัดเกลา รวมเหมือนกับการให้ตกผลึกเป็นของดีๆ ออกมา หลักสำคัญอีกอันหนึ่ง คือ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ การพัฒนาการให้โอกาสคนที่มีความคิดดีๆ มีกำลังใจที่จะทำงานให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและก็ทำงานอย่างเต็มที่

วิธีการอันดับแรก คือ ต้องทำให้ความคิดนี้แพร่กระจายในชุมชนของตนเอง ต้องส่งเสริมแนวความคิดนี้ไปพร้อมๆ กับการพัฒนาชุมชนของตน ฉะนั้นการพัฒนาจะทำให้ชุมชนเข้าใจใน

ความคิดนี้ก็มีวิธีการเผยแพร่ให้ความรู้ให้ข้อมูลต่างๆในหลายระดับ คือ ลำดับแรกอธิบายให้ผู้นำชุมชน ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่ละจังหวัดได้รับทราบความคิดหรือข้อคิดเห็นต่างๆ ก่อน และอันดับต่อไปคือ ท่านผู้ว่าราชการจังหวัดเดินทางไปตามท้องที่ต่างๆ อธิบายความคิดนี้ให้ทุกคนรับรู้ในความคิดนี้มากๆ เพราะถ้าไม่ให้ทุกคนเข้าใจแนวความคิดที่ถูกต้อง คือ การพึ่งตนเอง ทุกคนก็จะคิดว่าผู้ว่าราชการจังหวัดมาอธิบายแล้วก็จะต้องเตรียมแจกเงินอะไรต่างๆ และมีการจัดสัมมนาให้ความเข้าใจแก่เจ้าหน้าที่ของจังหวัด ข้าราชการในจังหวัด คือ ในช่วงเริ่มแรกนี้ท่านผู้ว่าราชการจังหวัดจะเป็นอาจารย์หรือเป็นคุณครูสอน ส่วนเจ้าหน้าที่อย่างคุณโกโตก็จะเรียนคอยเรียนรับความรู้ คือ ทำให้ทุกคนเข้าใจความสำคัญของข้อมูลว่าข้อมูลนี้จะต้องมีการกระจายให้ทุกคนได้รับทราบกันอย่างทั่วถึง ตอนหลังก็จะทราบถึงผลประโยชน์การกระจายข้อมูลนี้ ในส่วนถึงคุณโกโตรับผิดชอบในเรื่องการกระจายแนวความคิดนี้ไปทางชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร เมื่อแนวความคิดนี้เริ่มแพร่กระจายไปแต่ละชุมชน จังหวัด หมู่บ้าน แต่ละจังหวัด ชุมชนเขาทำอะไรกันอย่างไรบ้าง ก็มาเสนอข่าวให้ผู้อื่นทราบอีก เมื่อสื่อมวลชนโทรศัพท์กันไปทำข่าวเมืองโน้นบ้างเมืองนี้บ้างตำบลโน้นบ้าง ก็จะทำให้รู้สึกว่าการแข่งขัน เหมือนว่าหมู่บ้านนั้นเขาดังแล้ว เขาได้ออกทีวีแล้ว หมู่บ้านเราก็คอยจะทำให้ดีกว่า ก็เกิดความรู้สึกที่แข่งขันขึ้นมา อยากทำของให้มันดีขึ้นเรื่อยๆ ในการสร้างให้แต่ละชุมชนมีความอยากทำงาน มีวิธีการคือ การจัดสัมมนา การจัดกลุ่มเรียนหนังสือ ศึกษาหาความรู้ ก็คือ เรียนรู้ในหัวข้อต่างๆที่ทุกคนให้ความสนใจ หลักใหญ่ๆซึ่งสำคัญมากของนตพ.ในญี่ปุ่นก็คือ ให้ผู้ปฏิบัติได้ทราบแนวความคิดนี้อย่างถูกต้อง

1. การพัฒนาเศรษฐกิจโดยเพิ่มมูลค่าผลผลิต

จะมุ่งที่การเพิ่มมูลค่าในผลผลิต เพื่อให้มีรายได้เพิ่มจากการผลิต ดังนั้นผลผลิตเกษตรต้องมีการปรับปรุงให้กลายเป็นอุตสาหกรรมการเกษตร ในขณะที่คนไทยจะเพิ่มปริมาณการผลิตเพื่อให้รายได้เพิ่มขึ้น

2. การพัฒนาเศรษฐกิจจากทรัพยากรและภูมิปัญญาของท้องถิ่น

นำทรัพยากรที่มีอยู่แล้วในท้องถิ่นผสมผสานกับการใช้ภูมิปัญญาของคนในท้องถิ่น เช่น บัวของเมืองโอยาม่า หรือ ผลิตภัณฑ์จากฟางข้าว ต่างก็เป็นของที่มิในท้องถิ่น เป็นการมองหาประโยชน์จากสิ่งที่ใกล้ตัว เปลี่ยนวิธีคิดเสียใหม่ เพื่อให้เกิดมุมมองใหม่ๆ

3. สร้างความเป็นชุมชนเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจ

การพัฒนาเศรษฐกิจต้องทำด้วยการส่งเสริมความร่วมมือของคนในชุมชน การพัฒนาการผลิตของเมืองตนเองว่า การสร้างเมืองด้วยการระดมความคิดจากชุมชน ทางของสื่อสารมวลชนให้ช่วยกันหาทางพัฒนาความเป็นอยู่ของทุกคนให้ดีขึ้น และกระตุ้นชุมชนหันมาเรียนรู้ร่วมกันปรึกษาหารือและร่วมมือกันแก้ปัญหา รวมทั้งใช้การผลิตเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความสัมพันธ์ทางสังคมในชุมชน

4. การพัฒนาการผลิตพร้อมๆกับการส่งเสริมการตลาด

การพัฒนาผลิตภัณฑ์จากฟางข้าว ส่งเสริมการพัฒนาพันธุ์ข้าว ได้มีการจัดการประกวดทำสารคดี การจัดเทศกาลต่างๆ ล้วนเป็นการส่งเสริมการตลาดให้กับสินค้า ทำให้มีคนรู้จักสินค้ามากขึ้น และมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ผลิตในสายการผลิตใกล้เคียงต่อเนื่องกัน เปิดช่องทางการจำหน่ายใหม่ๆ ให้กับสินค้าของชุมชน

5. การส่งเสริมการผลิตต้องคิดถึงผู้บริโภคเป็นอันดับแรก

การผลิตสินค้าต้องดูความต้องการของผู้บริโภค ดังนั้นสิ่งที่ล้ำสมัยไม่ใช่ ปัญหาเสมอไป ถ้าคุณมีวิธีเปลี่ยนความคิด และรสนิยมของคนได้

6. การพัฒนาเศรษฐกิจสามารถใช้เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ผลได้ที่สำคัญของทุกกิจกรรมไม่ใช่เรื่องของรายได้ แต่เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านกระบวนการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกชุมชนจนมีความเข้ากัน เมื่อดำเนินกิจกรรมก็ส่งเสริมการตลาด พัฒนา และประชาสัมพันธ์ให้สังคมเห็นคุณค่าของกิจกรรมที่ทำให้ฐานะที่เป็นสิ่งสรรค์ของชุมชน ทำไมเราเห็นไม้ไผ่เป็นได้แค่เพียงตะเกียบไม้ไผ่เป็นถ่านได้ด้วย และถ่านไม้ไผ่ใช้เป็นเพียงถ่าน แต่ถ่านไม้ไผ่สามารถใช้เป็นเครื่องมือพัฒนานักวิทยาศาสตร์ชุมชนได้อีกด้วยหรือกิจกรรมของศูนย์วัฒนธรรมเมืองอิดานามิ แม้ว่าต้นทุนจะสูง ระยะเวลาคืนทุนยังอีกยาวนานแต่ก็เป็นการลงทุนที่ทำให้ได้ผลระยะยาว เพราะการพัฒนาจะยั่งยืนต้องเรียนรู้เรื่องราวของอดีต

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ 9 ประการ ของจังหวัดโออิตะ ในกระบวนการพัฒนาหนึ่งหมู่บ้าน
หนึ่งผลิตภัณฑ์ (One Village One Product)

1. การมีผู้นำมีวิสัยทัศน์ และมีความตั้งใจทำงานอย่างจริงจัง
2. การมีหน่วยที่ให้ความรู้แก่ประชาชนในเรื่องต้องการอย่างพร้อมมูลจากการฝึกขั้นทักษะ
3. มีแหล่งข้อมูลเพื่อการประกอบการที่เข้าถึงได้ง่าย ตอบคำถามประชาชนให้ทุกเรื่อง
4. องค์กรสหกรณ์การเกษตร มีความเข้มแข็งมีมาตรฐาน และมีบทบาทในแง่ของการช่วยเหลือทางเทคนิค ทั้งทางด้านการตลาด การขนส่ง เทคโนโลยี และที่สำคัญคือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันชุมชนอย่างแท้จริง
5. ประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งทุนตามความเป็นไปได้ของโครงการที่ขอต่อรัฐบาลท้องถิ่นโดยไม่เหลื่อมล้ำระหว่างคนจนและรวย ทุกคนมีสิทธิของทุนได้เท่าเทียมกัน โดยรัฐพิจารณาจากความเป็นไปได้ของโครงการ ทำให้โครงการที่เกิดขึ้นประสบความสำเร็จสูง
6. มีการสร้างงานที่เป็นธรรมชาติ เนื่องจากหากธุรกิจเกิดและประสบความสำเร็จ การจ้างงานก็จะเกิดตามมา และยังเอื้อต่อการเกิดธุรกิจที่เกี่ยวเนื่องกันเป็นทอดๆ
7. ระบบสังคมที่เอื้อต่อการทำงานเป็นกลุ่มขนาดใหญ่ สมาชิกของกลุ่มโครงการมีช่วยเหลือเกื้อกูลกันดี ไม่แบ่งเขาแบ่งเรา
8. ประชาชนมีคุณภาพ ช่างคิด ช่างทำ คิดแล้วทำ ทำแล้วคิดตลอดเวลา มีความขยันเป็นพื้นฐาน อดทน และไม่ย่อท้อ
9. รัฐบาลระดับท้องถิ่นมีวิสัยทัศน์ เช่น รู้จักการเรียนรู้ร่วมกันกับประชาชน โดยมีการทำงานในระบบ PAR (Participatory Action Research) มีการสื่อสารถึงกันตลอดเวลา และมีความใกล้ชิดกับประชาชน คิดถึงผลประโยชน์ของประชาชนเสมอ การลงมือทำกิจกรรมขนาดใหญ่จะมี

การพบพูดคุยกับประชาชนเป็นเวลานานๆก่อนเสมอ ซึ่งผู้นำชุมชนเรียกว่า การถกเถียง 100 วัน(100 days discussion) โดยจะมีผู้เกี่ยวข้องจากส่วนต่างๆของชุมชนร่วมกันทั้งภาครัฐ เอกชนทุกส่วนที่เกี่ยวข้องในกิจกรรมหนึ่งหมู่บ้าน หนึ่งผลิตภัณฑ์ (One Village One Product) เข้าใจแนวคิดของหลักการซิมไบโอซิส (symbiosis) คือ การพึ่งพาอาศัยกัน ซึ่งทุกส่วนเชื่อว่าหากทุกคนร่วมมือกันประโยชน์ที่ได้ก็จะได้รับกันอย่างทั่วถึงและมีความยั่งยืน

แนวคิดโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ของประเทศไทย

รัฐบาลได้ดำเนินโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 และดำเนินการอย่างเป็นทางการทั่วทุกภูมิภาคทั่วประเทศ โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการระดับประเทศในส่วนกลางและคณะกรรมการระดับภูมิภาค เป็นการสร้างเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็งโดยรัฐบาลสนับสนุนช่วยเหลือด้านความรู้ เทคโนโลยี ทุน การบริหารจัดการ เชื่อมโยงสินค้าจากชุมชนไปสู่ตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. สร้างงานและเพิ่มรายได้ให้แก่ชุมชน
2. เสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน
3. ส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น
4. ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
5. ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของชุมชน

กรมการพัฒนาชุมชน มีภารกิจในการส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนฐานรากให้มีความมั่นคง โดยส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เกิดจากภูมิปัญญาท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสร้างงานสร้างรายได้ให้แก่ชุมชน เชื่อมโยงไปสู่การดำเนินงานโครงการ OTOP ซึ่งในฐานะที่กรมการพัฒนาชุมชนได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบดำเนินการส่งเสริมการดำเนินงาน OTOP ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 จนถึงปัจจุบัน โดยอธิบดี

กรมการพัฒนาชุมชน เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการในคณะกรรมการอำนวยการ หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์แห่งชาติ (กอ.นตผ) รวมทั้งเป็นอนุกรรมการบริหาร อนุกรรมการส่งเสริมการผลิต อนุกรรมการส่งเสริมการตลาด อนุกรรมการมาตรฐานและพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ อนุกรรมการ/เลขานุการคณะกรรมการ นตผ. ระดับภูมิภาค และพัฒนาการจังหวัดเป็นอนุกรรมการ/เลขานุการ นตผ.จังหวัด และพัฒนาการอำเภอ เป็นอนุกรรมการ/เลขานุการ นตผ.อำเภอ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยคณะกรรมการอำนวยการ หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ แห่งชาติ (กอ.นตผ) พ.ศ. 2544 และ พ.ศ. 2545

แนวคิดและหลักการพื้นฐาน

หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เป็นแนวคิดที่ต้องการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของชุมชนในการสร้างเอกลักษณ์สินค้าชุมชนของแต่ละพื้นที่ให้มีตลาดรองรับและทำเป็นธุรกิจที่ยั่งยืน

ผลิตภัณฑ์ ไม่ได้หมายถึงตัวสินค้าเพียงอย่างเดียว แต่เป็นกระบวนการทางความคิด รวมถึงการดูแลอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การรักษาภูมิปัญญาไทย การท่องเที่ยว ศิลปวัฒนธรรมประเพณี การต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้กลายเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ มีจุดเด่น มีจุดขาย เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายไปทั่วประเทศและทั่วโลก

หลักการพื้นฐาน

1. ภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่สากล ผลิตภัณฑ์ต้องมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับวัฒนธรรมและมีจุดเด่นเฉพาะเป็นที่ยอมรับของตลาดภายในประเทศและตลาดโลก

2. พึ่งตนเองและคิดอย่างสร้างสรรค์ ต้องมีการระดมความคิดในการคิดค้นและพัฒนาผลิตภัณฑ์ เพื่อให้ได้สิ่งที่ดีที่สุด โดยคำนึงถึงการรื้อฟื้นวัฒนธรรมประเพณีในแต่ละท้องถิ่นให้สอดคล้องและเหมาะสม ไม่ซ้ำแบบกันและเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของหมู่บ้านหรือตำบล

3. การสร้างทรัพยากรมนุษย์ การสร้างบุคคลที่มีความคิดกว้างไกล มีความรู้ ความสามารถ ให้เกิดขึ้นในสังคม มีการวางแผนการตลาด มุ่งเน้นการผลิตและบริการ โดยคำนึงถึงผู้บริโภคเป็นหลัก (กรมการพัฒนาชุมชน, 2544: 2)

ขั้นตอนการดำเนินงานโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ มีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ระดับตำบล มีหน้าที่หลักในกระบวนการจัดเวทีประชาคมเพื่อคัดเลือกผลิตภัณฑ์ดีเด่นของ ตำบลให้สอดคล้องกับภูมิปัญญาท้องถิ่น วัตถุประสงค์ ในท้องถิ่น และแผนชุมชน

ขั้นตอนที่ 2 ระดับอำเภอ มีหน้าที่ในการจัดลำดับผลิตภัณฑ์ดีเด่นตำบลต่างๆ ของอำเภอ การบูรณาการแผน และงบประมาณเพื่อให้การสนับสนุน

ขั้นตอนที่ 3 ระดับจังหวัด มีหน้าที่หลักในการจัดลำดับผลิตภัณฑ์ดีเด่น อำเภอต่าง ๆ ของ จังหวัดบูรณาการแผนและงบประมาณเพื่อให้การสนับสนุน

ขั้นตอนที่ 4 และ 5 ระดับส่วนกลาง มีหน้าที่หลักในการกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์ และ แผนแม่บทการดำเนินงาน “OTOP” กำหนดมาตรฐานหลักเกณฑ์การคัดเลือก/ขึ้นบัญชีผลิตภัณฑ์ ดีเด่นของตำบล และเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อการสนับสนุนให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนแม่บท

หลักการดำเนินงานของโอท็อป

จากเอกสารวิชาการองค์ความรู้ยุทธศาสตร์เศรษฐกิจแบบพอเพียง การพัฒนาเศรษฐกิจ ชุมชนพึ่งตนเอง (จิระ กาญจนภักดิ์ และ พนอจิต เหล่าพูลสุข, 2541) ได้นำเสนอเนื้อหาสาระ เกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนโดยวิธีการพัฒนาชุมชน ประกอบด้วยการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ในด้านเงินทุน การผลิต การตลาด และการบริหารจัดการไว้ดังนี้

ด้านเงินทุน พุณในที่นี้ หมายถึง คน ภูมิปัญญา ความรู้ ความสามารถ เทคโนโลยี ปัจจัยการ ผลิต พันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ ที่ดิน อาคาร วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือประกอบอาชีพ และสำหรับการพัฒนา

เงินทุน มีวิธีการพัฒนาเงินทุนด้วยการจัดทำข้อมูลแหล่งเงินทุนที่จะสนับสนุนทุนแก่กลุ่มได้ การระดมเงินออมของประชาชน โดยการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ อนุรักษ์การเพิ่มเงินออมแก่สมาชิกกลุ่มออมทรัพย์ สนับสนุนเงินทุนแก่กลุ่มกิจกรรมและชุมชนเพื่อพัฒนาอาชีพ หรือการขยายกิจการเชิงธุรกิจ เพิ่มทุนประสิทธิภาพการบริหาร/จัดการ แก่ไขกฏระเบียบข้อบังคับที่เป็นอุปสรรคต่อการระดมและพัฒนาเงินทุน จัดทำหนังสือคู่มือแนวทางหลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาเงินทุน และจัดตั้งชมรมกลุ่มออมทรัพย์ทุกระดับ ในระดับครอบครัวจะสามารถสร้างทุนให้เกิดขึ้นได้ด้วยการประหยัด การออม การประกอบอาชีพ การลดรายจ่าย ใช้ประโยชน์ของเงินทุนให้คุ้มค่าและการกู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยต่ำ

ด้านการผลิต หมายถึง การสร้างสินค้าและบริการต่าง ๆ โดยใช้ปัจจัยการผลิตเพื่อนำสนองความต้องการของผู้บริโภค สำหรับวัตถุประสงค์ของการพัฒนาการผลิต เป็นการผลิตได้ ครบวงจร ตั้งแต่วัตถุดิบ การแปรรูปและการบริโภค เพื่อให้ปรับตัวเข้ากับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันได้ มีรายได้จากการขายผลผลิต ผลิตให้ได้คุณภาพตามความต้องการของตลาด ใช้ทุนน้อย ผลิตได้มาก มีคุณภาพและนำเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มผลผลิตการพัฒนาการผลิต มีวิธีการดังนี้

1. ปรับปรุงคุณภาพและเพิ่มปริมาณการผลิตให้ได้ตรงตามความต้องการของตลาด
2. พัฒนารูปแบบและบรรจุภัณฑ์ตามเทคโนโลยีที่เหมาะสม
3. สนับสนุนให้นำเทคโนโลยีการผลิตมาใช้ในการผลิต
4. จัดทำเอกสารข้อมูลเผยแพร่ด้านแหล่งทุน การพัฒนาอาชีพ เผยแพร่ให้ผู้ประกอบการกลุ่มอาชีพ
5. สนับสนุนข่าวสารการผลิตและแลกเปลี่ยนประสบการณ์

ในการบริหารการผลิต เป็นการวางแผนการจัดระเบียบองค์การและควบคุมกระบวนการผลิตให้มีประสิทธิภาพและการจัดการระบบการผลิตเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการผลิต ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยการผลิต การแปรรูปผลผลิตที่มีคุณภาพ และติดตาม

ควบคุมให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นในการผลิตยังจำเป็นต้องมีการกำหนดมาตรฐานให้เป็นไปตามข้อกำหนดคุณลักษณะที่องค์การต่าง ๆ ได้กำหนดไว้ นอกจากเป็นการรับรองคุณภาพและมาตรฐานแล้ว ยังเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือได้อีก เช่น อย. มอก. มผช. เป็นต้น

ด้านการตลาด ในการพัฒนาการตลาด อันดับแรก ได้แก่ การศึกษาตลาดด้วยการค้นหาความต้องการและความพอใจของผู้บริโภค จัดเตรียมข้อมูลเพื่อการผลิตให้ตรงกับความต้องการของผู้บริโภคทั้งด้านรูปแบบ การบรรจุภัณฑ์ คุณภาพ ประโยชน์ ความนิยม ราคา ทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ที่ได้มา เพื่อช่วยในการตัดสินใจผลิตและลดความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นในการลงทุน สำหรับแหล่งข้อมูลการตลาดอาจจะได้จากข้อมูลเดิมที่มีอยู่แล้ว เช่น รายงาน วารสาร สถิติ หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ หรือจากหน่วยงานของรัฐและเอกชน และข้อมูลที่ต้องเก็บรวบรวมขึ้นใหม่ เช่น วิธีการสังเกต ทำการทดลอง วิธีสำรวจ การประมาณการจากผู้เชี่ยวชาญ นักวิจัย และการทดสอบการขาย และเมื่อมีการวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว จะทำให้สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับส่วนประสมทางการตลาด ซึ่งเป็นการผสมผสานเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ ราคา ระบบการจำหน่าย และการส่งเสริมการตลาดให้เข้ากันได้ในส่วนที่เหมาะสม เพื่อจะได้เข้าถึงกลุ่มผู้บริโภคที่ต้องการได้

ด้านการบริหารจัดการ ในการพัฒนาการบริหารจัดการ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถบริหารจัดการกิจกรรมของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถดำเนินการได้ถูกต้องตรงตามความต้องการของผู้บริโภค สามารถดำเนินกิจการได้ด้วยตนเอง และสำหรับแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารและการจัดการ มีวิธีการดังนี้

1. การฝึกอบรม สัมมนา ประชุมให้ความรู้เกี่ยวกับการประกอบการและการบริหาร ศึกษา ดูงาน การบริหารทุน การผลิต การตลาด แลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับกลุ่มอาชีพประเภทเดียวกัน สนับสนุนข้อมูลข่าวสาร และประสานให้เอกชนมีบทบาทพัฒนาผู้ประกอบการ นอกจากนั้นผู้บริหาร ผู้จัดการ และคณะกรรมการควรต้องรู้เรื่องการบริหารจัดการให้สามารถบริหารจัดการเป็น และมีประสิทธิภาพ ให้รู้จักแหล่งเงินทุนและการบริหารทุน ให้รู้จักพึ่งตนเอง สามารถผลิตให้มีคุณภาพ ให้รู้จักแหล่งเงินทุนทั้งภายในและภายนอก

2. การสร้างองค์กรให้เข้มแข็ง องค์กรที่เข้มแข็งเป็นองค์กรที่มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ เสียสละ มีความสามัคคี มีความเป็นผู้นำ พึ่งตนเอง รู้จักหน้าที่ มองการณ์ไกล และมีระเบียบวินัยมีการพัฒนา

โครงสร้างองค์กรให้มีคุณภาพ สามารถบริหารจัดการได้

3. การพัฒนานุเคราะห์ เป็นการพัฒนารัพยากรบุคคลโดยการพัฒนาระบบการบริหารกลุ่มให้บริหารกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการผลิตและการตลาด ส่งเสริมสนับสนุนให้มีเครือข่ายตามพื้นที่ ตามกิจกรรม และการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกลุ่ม

5. การจัดหาและบริหารวัสดุ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้รู้จักเลือกและจัดหาวัสดุ มีทักษะและมีประสบการณ์เกี่ยวกับการใช้งานและการบำรุงรักษา และสามารถทำได้โดยฝึกอบรมผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ในการใช้เครื่องมือที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

การประกอบการธุรกิจชุมชน

ในการประกอบการธุรกิจชุมชนให้บรรลุตามเป้าหมายชุมชนเข้มแข็งได้ ผู้ประกอบการกลุ่มหรือส่วนบุคคลจำเป็นต้องเรียนรู้วิธีคิด วิธีดำเนินงานการบริหารจัดการของธุรกิจให้ชัดเจนก่อนแล้วจึงประยุกต์ความรู้เหล่านั้นให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของผู้ประกอบการ และจากคู่มือเทคนิคการเพิ่มผลผลิตให้ชุมชนเข้มแข็งธุรกิจชุมชน จำนวน 10 เล่ม (สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม คู่มือเทคนิคการเพิ่มผลผลิตในชุมชนเข้มแข็ง, 2546) ซึ่งประกอบด้วย การทำธุรกิจชุมชน แนวคิดและหลักการจัดการสินค้าและบริการ ลูกค้ายเป้าหมาย การจัดการด้านการตลาด การผลิตและการบริการ การจัดการด้านการเงิน การบริหารจัดการกลุ่มและคนแผนธุรกิจและกรณีศึกษา ตามลำดับ และจากเอกสารการทำธุรกิจชุมชนในเล่มที่ 1 เป็นการนำเสนอให้เห็นภาพรวมของการดำเนินการธุรกิจชุมชนซึ่งเป็นพื้นฐานที่ผู้ประกอบการธุรกิจชุมชนควรจะต้องรู้ 8 ด้าน ได้แก่

1. หลักการจัดการธุรกิจชุมชนที่มุ่งเน้นการสร้างควมพึงพอใจให้แก่ลูกค้าเป้าหมาย มีการบริหารจัดการที่ดีและให้สมาชิกในกลุ่มมีส่วนร่วมกันอย่างเท่าเทียมกัน

2. สินค้าและบริการ ต้องรู้ว่าทำอะไรเมื่อสินค้าและบริการของกลุ่มเข้าสู่ตลาดแล้วลูกค้าจะให้ความสนใจ จะพัฒนาสินค้าและบริการอย่างไรให้แตกต่างจากสินค้าคู่แข่ง และไม่ทำให้ลูกค้าเกิดความเบื่อหน่าย

3. ลูกค้า ต้องรู้ให้ชัดเจนว่า ลูกค้าของเราเป็นใคร ทำไมถึงซื้อสินค้าของเรา ทำอย่างไรให้เขาซื้อสินค้าของเราตลอดไป และแนะนำให้คนอื่นซื้อเพิ่มขึ้น

4. การตลาด การค้นหาความต้องการของลูกค้าเพื่อการสนองตอบต่อความต้องการโดยมีการพัฒนาสินค้าให้ถูกใจลูกค้า มีราคาที่เหมาะสม วางขายในที่ที่ลูกค้าต้องการ

5. การผลิตและการบริการ การผลิตสินค้าให้มีคุณภาพตามที่ลูกค้าต้องการและมีต้นทุนต่ำที่สุด

6. การเงิน ควรทำความเข้าใจถึงวิธีคิดคำนวณ การจัดบันทึก บริหารเงินทุน เงินสด หมุนเวียน งบกำไรขาดทุน งบการเงินต่าง ๆ นำมาใช้อย่างถูกวิธี สามารถนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้ และอย่างถูกวิธี

7. การบริหารจัดการกลุ่มและคน เป็นปัจจัยที่สำคัญ นับตั้งแต่ประธานกลุ่ม คณะกรรมการ ไปจนถึงสมาชิก ต้องมีการแบ่งหน้าที่ที่ชัดเจน หาแนวทางให้ทุกคนได้ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีปัญหาความขัดแย้ง

8. แผนธุรกิจ เป็นการวางแผนในสิ่งที่ต้องทำ โดยเริ่มจากอะไรคือสิ่งที่กลุ่มจะผลิตสินค้าหรือบริการ มีขั้นตอนอย่างไร จะได้ผลอย่างไร ใช้เงินเท่าไร ใช้คนที่จะมาร่วมทำเท่าไร และทำอย่างไรการทำธุรกิจจึงอยู่รอดอย่างยั่งยืน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

Stogdill (1974: 7) ได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ (Leadership) เพื่อค้นหาแนวคิดพื้นฐานและความหมายของคำว่าภาวะผู้นำ สิ่งที่ Stogdill ค้นพบ ก็คือ คำว่าภาวะผู้นำนั้นเป็นคำที่บุคคลทั่วไปรู้ได้ด้วยการหยั่งรู้ เหมือนๆกับคำว่า ประชาธิปไตย ความรัก หรือ สันติภาพ แต่ความหมายของคำเหล่านี้ก็จะแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล และในทำนองเดียวกันเมื่อมีความพยายามที่จะนิยามหรือให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำก็จะพบว่าความหมายของคำว่าภาวะผู้นำนั้นก็มีความหลากหลายแตกต่างกันไปตามความเข้าใจของแต่ละบุคคลเช่นเดียวกัน

Bass (1990: 11-20) ได้เสนอว่า ในบางทัศนะความหมายของภาวะผู้นำ คือ การเน้น ไปที่กระบวนการกลุ่ม (Focus of Group Process) ดังนั้น ด้วยมุมมองแบบนี้ภาวะผู้นำจึงเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงภายในกลุ่มและเป็นศูนย์กลางในการทำกิจกรรมของกลุ่ม รวมถึงเป็นศูนย์กลาง ในการสร้างความต้องการขึ้นภายในกลุ่ม แต่ในบางทัศนะความหมายของภาวะผู้นำได้ก่อตัวมาจากแนวคิด (Conceptualize) ที่มีมุมมองด้านบุคลิกภาพ (Personal Perspective) ซึ่งพิจารณาว่า ภาวะผู้นำเกิดจากการผสมผสานคุณลักษณะ (Traits) ที่พิเศษบางอย่างหรือมีอุปนิสัย (Characteristics) ที่พิเศษบางอย่างที่แตกต่างไปจากบุคคลอื่น และสิ่งเหล่านี้เองที่ทำให้คนที่มีภาวะผู้นำสามารถที่จะโน้มน้าวบุคคลอื่นให้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายได้ แต่ในบางทัศนะ กลับมองว่า ภาวะผู้นำสามารถถูกนิยามด้วยการกระทำ (Act) หรือ พฤติกรรม (Behavior) โดยการกระทำหรือ พฤติกรรมของผู้นำนี้สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในกลุ่มได้

นอกจากนี้คำว่า ภาวะผู้นำ สามารถมีความหมายในแง่ของความสัมพันธ์เชิงอำนาจ (Power Relationship) โดยความสัมพันธ์เชิงอำนาจนี้ คือ จุดเชื่อมต่อระหว่างผู้นำและผู้ตามดังนั้นเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำในแง่นี้จะพบว่า ผู้นำจะมีอำนาจและใช้อำนาจนั้นเป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงผู้อื่น และในบางแนวคิดได้มองว่า ภาวะผู้นำ มีความหมายในแง่ของการเป็นเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมาย (Instrument of Goal Achievement) โดยเครื่องมือนี้ซึ่งก็คือภาวะผู้นำจะมีไว้เพื่อ

ช่วยเหลือสมาชิกภายในกลุ่มให้สามารถทำงานจนบรรลุเป้าหมายและความต้องการได้ ดังนั้น ภายใต้ทัศนะเช่นนี้ ภาวะผู้นำ จึงหมายถึงความรวมถึงความสามารถในการเปลี่ยนแปลง (Transform) ผู้ตามด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision Setting) การเป็นแบบอย่าง (Role Modeling) และการคำนึงถึงความแตกต่างในแต่ละบุคคลหรือการคำนึงด้านปัจเจกบุคคล (Individualized Attention)

ถึงแม้ว่าจะมีวิธีคิดที่หลากหลายในการให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำ อันเนื่องมาจากการก่อตัวของแนวคิดที่หลากหลาย แต่ก็มียอดประกอบพื้นฐานหลายอย่างเหมือนกัน นั่นก็คือ 1) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ (Process) 2) ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับอิทธิพล (Influence) ต่อผู้ตาม 3) ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นในบริบทของกลุ่ม (Group Context) และ 4) ภาวะผู้นำจะเกี่ยวข้องกับการบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) และด้วยองค์ประกอบพื้นฐานที่เหมือนกันเหล่านี้ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงมีความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลต่อกลุ่มบุคคลในการบรรลุเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม (Northouse, 2000: 3)

ภาวะผู้นำการปฏิรูป

แนวทางการศึกษาภาวะผู้นำที่กำลังได้รับความนิยมจากนักวิจัยด้านภาวะผู้นำ ตั้งแต่ยุคต้นทศวรรษที่ 80 ก็คือ แนวทางการศึกษาภาวะผู้นำการปฏิรูป (Transformational leadership) โดยแนวคิดภาวะผู้นำการปฏิรูปจะมีความหมายโดยนัยที่แสดงถึงกระบวนการ (Process) ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Changes) และปรับเปลี่ยนสภาพ (Transforms) ของปัจเจกบุคคล (Northouse, 2000: 131)

ภาวะผู้นำการปฏิรูป (Transformational leadership) มีชื่อเรียกเป็นภาษาไทยที่พบโดยทั่วไป ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2545: 5; ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม 2538: 1) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2549: 57) ภาวะผู้นำปรีวรต (รัชณี วิเศษสังข์ 2537: 18) และภาวะผู้นำการปฏิรูป (พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2556: 104) สำหรับการวิจัยนี้ขอใช้คำว่า ภาวะผู้นำการปฏิรูป และได้มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการปฏิรูปไว้ดังนี้

Burns (1978 อ้างใน พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2556: 105) เป็นผู้ริเริ่มกล่าวถึงแนวคิดของภาวะผู้นำการปฏิรูปว่าจะปรากฏเมื่อบุคคลได้เข้ามาเกี่ยวข้องกันบนหนทางที่ผู้นำและผู้ตามสร้าง

ความสัมพันธ์ด้านศีลธรรมและแรงจูงใจระดับสูง ผู้นำการปฏิรูปสามารถบันดาลใจให้ผู้ตามเปลี่ยนความคาดหวัง รับรู้และจูงใจทำงานเพื่อเป้าประสงค์ร่วมกันผ่านความเข้มแข็งของผู้นำ

Bass (1985 อ้างใน พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2556: 106) ได้เสนอ ทฤษฎีภาวะผู้นำการปฏิรูป โดยอาศัยพื้นฐานแนวความคิดของ Burns และ Northouse แต่ไม่ได้สอดคล้องไปทั้งหมด Bass ได้ขยายงานของ Burns ด้วยการให้ความสำคัญกับผู้ตามมากกว่าความต้องการของผู้นำด้วยการแนะนำว่าภาวะผู้นำการปฏิรูปอาจประยุกต์กับสถานการณ์ที่ผลลัพธ์ไม่เป็นไปในทางบวก และกล่าวว่าผู้นำการปฏิบัติและผู้นำการปฏิรูปเป็นความต่อเนื่องเดียวกันตามภาพที่ 1.2 เริ่มจากภาวะผู้นำการปฏิรูปทางด้านซ้ายมือ ถัดมาเป็นผู้นำการปฏิบัติและภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรีหรือสภาพที่ไม่มีภาวะผู้นำ



ภาพที่ 1.2 ความต่อเนื่องของภาวะผู้นำจากภาวะผู้นำการปฏิรูปถึงภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี
ที่มา: Northouse (1997: 134)

นอกจากนั้น Bass ยังได้ขยายงานของ Northouse ด้วยการให้ความสำคัญกับองค์ประกอบทางอารมณ์และต้นกำเนิดความสนใจ แต่แนะนำความสนใจเป็นสิ่งจำเป็นแต่ไม่ได้เป็นเงื่อนไขที่เพียงพอสำหรับภาวะผู้นำการปฏิรูป

Bass and Avolio (1994: 2) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการปฏิรูปว่าสามารถเห็นได้จากการที่ผู้นำเป็นผู้เปลี่ยนแปลงผู้ร่วมงานและผู้ตาม มองตนเองและมองงานในแง่บวกหรือกระบวนทัศน์ (Paradigm) ใหม่ ๆ ซึ่งทำให้เกิดการตระหนักรู้ (Awareness) ในเรื่องวิสัยทัศน์ (Vision) และภารกิจ (Mission) ของทีมและองค์การ โดยพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ผู้นำจะเป็นผู้ชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองการไกลเกินกว่าความสนใจเฉพาะตนไปสู่อุดมการณ์ที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ การบรรลุสู่จัดการแห่งตน (Self-actualization) และความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) ทั้งของตนเองและของผู้อื่น รวมทั้งขององค์การและสังคม ภาวะผู้นำการปฏิรูปนี้จะประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized

Influence) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

Robbins (2005: 367) ให้ความหมายของ ผู้นำการปฏิรูป คือ บุคคลที่คอยทำหน้าที่ในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม โดยสามารถกระทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานแบบไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตน

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้นำการปฏิรูป คือ ผู้ที่พยายามจะเปลี่ยนแปลง หรือเพิ่มพลังผู้ตามโดยการทำให้พวกเขาตระหนักในความสำเร็จและคุณค่าในผลลัพธ์ของงานเป็นอย่างมาก หรือ ยกระดับความต้องการของผู้ตามหรือชักจูงให้พวกเขาเห็นแก่องค์การมากกว่าการสนใจของตนเอง ซึ่งผู้นำการปฏิรูปจะยกระดับบุคลิกและอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวข้องให้มีผลสัมฤทธิ์ เกิดความเจริญรุ่งเรืองของสังคม องค์การและผู้อื่น รวมถึงช่วยกระตุ้นและพัฒนาความต้องการทางศีลธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นด้วย ซึ่งผลจากการมีอิทธิพลทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นและเคารพในตัวผู้นำ และได้รับการจูงใจในการทำงานต่างๆ ได้มากกว่าที่คาดหวังในตอนแรก

ทฤษฎีภาวะผู้นำการปฏิรูปนับเป็นทฤษฎีที่มีความโดดเด่น เพราะเป็นทฤษฎีที่เสนอว่าผู้นำเป็นผู้ที่ส่งเสริมสนับสนุนทำให้องค์กรนั้นไปสู่ความสำเร็จที่ดีที่สุด เป็นผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตามอันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ สามารถส่งเสริมให้ผลการปฏิบัติงานของผู้ตามและมีการพัฒนาผู้ตามให้บรรลุถึงศักยภาพอย่างสูงสุด ผู้นำที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำการปฏิรูปมักจะมีค่านิยมภายในและอุดมคติที่แข็งแกร่ง และจูงใจผู้ตามอย่างมีประสิทธิภาพให้กระทำการใดๆ ที่สนับสนุนการทำความดีที่ยิ่งใหญ่มากกว่าการทำให้ตัวเอง (นิตยสารสมาพันธ์, 2546: 54-55; พิชฌน นนทนาธรณ์, 2556: 107)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพบว่าองค์ประกอบของผู้นำการปฏิรูปประกอบด้วยองค์ประกอบ ทั้ง 4 ด้านตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) ดังนี้

1. ความเสน่ห์ หรือ อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Charisma or Idealized Influence) ผู้นำการปฏิรูปมีหน้าที่เป็น“แบบอย่าง”สำหรับผู้ตาม เนื่องจากผู้ตามจะมีความไว้วางใจและนับถือผู้นำ

ดังนั้นเขาจะเลียนแบบผู้นำและอุดมคติภายใน ผู้นำการปฏิรูปจัดเตรียมวิสัยทัศน์และสำนึกของพันธกิจ ปลุกฝังความภูมิใจ ให้เกิดความนับถือและไว้วางใจ

2. การจูงใจด้วยแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ผู้นำการปฏิรูปมีวิสัยทัศน์ที่แจ่มชัดและสามารถที่จะเชื่อมต่อไปยังผู้ตาม นอกจากนี้ยังสามารถช่วยให้ผู้ตามได้รับประสบการณ์ที่จูงใจและน่าหลงใหลในการเติมเต็มเป้าประสงค์ต่างๆ ผู้นำการปฏิรูปมีการสื่อสารด้วยความคาดหวังสูง ใช้สัญลักษณ์เพื่อมุ่งเน้นความพยายามแสดงจุดมุ่งหมายที่สำคัญด้วยวิธีการธรรมดา

3. การกระตุ้นภูมิปัญญา (Intellectual Stimulation) ผู้นำการปฏิรูปสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ระหว่างผู้ตาม และส่งเสริมให้ผู้ตามค้นหาวิธีการใหม่ๆ ในการทำสิ่งต่างๆ และหาโอกาสใหม่ในการเรียนรู้

4. การพิจารณาเชิงปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำการปฏิรูปสนับสนุนและส่งเสริมผู้ตามอย่างแตกต่างเป็นรายบุคคล โดยจะเปิดโอกาสทางการสื่อสารให้ผู้ตามสามารถเข้าพบเพื่อเสนอความเห็นต่างๆ และผู้นำก็สามารถที่จะแสดงถึงการรับรู้การทำความเข้าใจของผู้ตามแต่ละคนได้โดยตรง ผู้นำจะให้ความสนใจต่อบุคคล ปฏิบัติต่อพนักงานแต่ละคนเป็นเอกเทศ ฝึกสอน และให้คำปรึกษา

แนวคิดพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ในยุคเศรษฐกิจที่มีองค์ความรู้เป็นฐานสำคัญ องค์กรสมัยใหม่จำนวนมากจะมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ ปรับโครงสร้างองค์กรให้กระชับและแบนราบ การพัฒนาองค์กร การทำงานเป็นทีม เน้นความร่วมมือ เพื่อจัดการกับความท้าทายที่เข้มข้นและรุนแรงจากการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์ ทำให้องค์กรต้องหันมาให้ความสำคัญกับการริเริ่มสร้างสรรค์ของพนักงาน และความร่วมมือร่วมใจ พฤติกรรมพิเศษ (Extra-Role Behavior) ที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งกำหนดไว้เป็นทางการ โดยขององค์กรนั้นจะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี (Organizational Citizenship Behavior หรือ OCB) ขององค์กรจะมีประโยชน์ทั้งต่อนักวิชาการ ในการศึกษาและผู้นำในการบริหารบุคลากร (Organ, 1997)

จากการศึกษาและค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า มีผู้ศึกษาและให้ความหมายของคำว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเอาไว้หลายท่านดังนี้

Organ (1987: 85-97) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คือ พฤติกรรมของพนักงานที่เกิดขึ้นจากตัวของพนักงานเอง ซึ่งองค์การไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ แต่เป็นพฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์การ โดยพฤติกรรมเหล่านั้นเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนหรือส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ

Organ, Podsakoff and Mackenzie (2005: 5) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองจากตัวบุคลากรที่อยู่นอกเหนือจากองค์การกำหนดไว้ และเป็นพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการพัฒนาประสิทธิผลขององค์การ

Newstrom and Davis (1997: 265, 304-305) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คือ พฤติกรรมทางสังคมที่พนักงานมีส่วนร่วมอย่างชัดเจน มีความสมัครใจที่จะทำงาน และมีการกระทำที่มีส่วนร่วมกับคนอื่น ๆ ทำงานอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

Greenberg and Baron (2003: 408) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่า หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการของบุคคลที่องค์การคาดหวังให้บุคคลปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ

Hellriegel and Slocum (2004: 138) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คือ พฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือจากหน้าที่การปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ แต่เป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นต่อความอยู่รอดขององค์การ หรือมีความสำคัญต่อภาพลักษณ์และการยอมรับขององค์การ

Robbins (2005: 9) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ที่เป็นทางการของพนักงานที่องค์การกำหนด แต่เป็นพฤติกรรมที่ช่วย

ส่งเสริมให้หน้าที่ขององค์กรมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานที่ทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงเป็นพลวัตรและพนักงานมีหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น การที่พนักงานปฏิบัติงานที่นอกเหนือบทบาทจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปความหมายของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ พฤติกรรมในแง่บวกของสมาชิกที่ปฏิบัติด้วยความสมัครใจนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามใบพรณงาน โดยไม่หวังรางวัลหรือสิ่งตอบแทนและเป็นพฤติกรรมที่ช่วยสนับสนุนและส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Organ, Podsakoff and Mackenzie (2005: 43) กล่าวว่า โครงสร้างของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในบริบทของทฤษฎีองค์การ โดยพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีรากฐานเกิดขึ้นมามากกว่า 70 ปี มีส่วนสำคัญและมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการศึกษาทฤษฎีองค์การที่ได้เคยมีการอ้างอิงถึงพฤติกรรมดังกล่าวในลักษณะของพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทที่ส่งผลดีต่อองค์กรและเรียกพฤติกรรมดังกล่าวว่า “พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร” และเรียกย่อๆ ว่า OCB นอกจากนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรดังนี้

Organ (2005 : 8 -13) เข้าของแนวคิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้จำแนกรูปแบบพฤติกรรมดังกล่าวไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมในการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) ได้แก่ การช่วยเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน มีลักษณะของการช่วยเหลือผู้อื่นในเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับงานหรือปัญหาที่เกี่ยวกับองค์กรรวมถึงลูกค้าขององค์กร มีจิตใจอุทิศตน คอยให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานและคอยให้ความช่วยเหลือในทุกด้านที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในหรือนอกเวลา หรือจะเป็นหรือไม่ก็ตาม แม้จะไม่มีใครขอร้องก็ลงขันดีและยังคงปฏิบัติอยู่

2. พฤติกรรมในการเคารพในกฎระเบียบขององค์กร (Organizational Compliance) หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบและสนองนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัดเกินกว่าความคาดหมายใน

บทบาทที่องค์กรกำหนดไว้ในระดับต่ำสุดมีความตรงต่อเวลา ไม่ใช่เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว เป็นคนที่มีสำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบ ทำงานสนองนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี ไม่หลบหลีกงาน หรือเกี่ยงงานให้แก่ผู้ใด เต็มใจและยินดีที่จะทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเสมอ

3. พฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง การมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน หรือความเครียด ความกดดันต่างๆ ด้วยความเต็มใจ เนื่องจากในการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ซึ่งมีสิทธิที่จะเรียกร้องสิทธิและความเป็นธรรมหรือร้องทุกข์ได้ แต่เนื่องจากการร้องทุกข์จะเพิ่มภาระให้กับผู้บริหารและจะเกิดการโต้เถียงกันยืดเยื้อจนละเลยความสนใจในการปฏิบัติงาน จึงอดทนด้วยความเต็มใจ

4. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันการเกิดปัญหากระทบกระทั่งที่อาจจะเกิดตามมา เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน การกระทำและการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งอาจมีผลกระทบต่อคนอื่น จึงควรคำนึงถึงบุคคลอื่น เช่น การเคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติร่วมกัน โดยคอยใส่ใจและตระหนักถึงผู้ร่วมงานคนอื่นเสมอว่าจะได้รับผลกระทบใดจากการกระทำของตนหรือไม่

5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง การให้ความรับผิดชอบและเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร เช่น มีส่วนร่วม สนใจเข้าประชุม เก็บความลับขององค์กร มีความรู้สึกต้องการให้องค์กรพัฒนา มีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์กร ให้ความสำคัญการเข้าไปมีส่วนร่วมในทุกๆกิจกรรมขององค์กรและมีปฏิริยาตอบสนอง มีความรับผิดชอบในทุกๆกิจกรรมขององค์กรที่เปิดโอกาสให้เข้าไปมีส่วนร่วมอยู่เสมอ

Graham (1991: 249-270) ได้จำแนกองค์ประกอบพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การเชื่อฟัง (Obedience) หมายถึง การเคารพกฎระเบียบ แบบแผนระบบการทำงานขององค์กร มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติตามข้อบังคับ รวมถึงเคารพกฎหมาย

2. ความจงรักภักดี (Loyalty) หมายถึง พฤติกรรมการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์การสนับสนุนค่านิยมองค์การให้เป็นรูปธรรม นอกจากนี้บุคลากรที่มีความจงรักภักดีจะปกป้องและพยายามทำงานเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานต่อไปได้

3. การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความกระตือรือร้นเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ มีความรับผิดชอบในงาน คอยติดตามข้อมูลข่าวสารหรือปัญหาที่อาจเกิดกับองค์การ สนใจที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็นระหว่างสมาชิกขององค์การด้วยกันรวมถึงให้ผู้อื่นปฏิบัติด้วยเช่นกัน

Podsakoff and Mackenzie (1994) ได้เสนอองค์ประกอบพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ปรับปรุงจากแนวคิดของ Organ (1987) โดยรวมองค์ประกอบการให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น การเป็นผู้สนับสนุนและการรักษาความสงบ ไว้อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน คือ การให้ความช่วยเหลือ เนื่องจากมีหลักฐานเชิงประจักษ์พบว่าผู้ประเมินประสบปัญหาการจำแนกความแตกต่างของพฤติกรรมดังกล่าวจึงรวมองค์ประกอบพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การไว้เป็น 3 ประการดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Helping Behavior) หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ ความตั้งใจให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้ บังคับบัญชา เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์รวมขององค์การ การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในทันทีเมื่อเขาเกิดปัญหาในการทำงาน การให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

2. การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง พฤติกรรมที่มีความรับผิดชอบและสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ เสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมต่อองค์การ

3. พฤติกรรมที่มีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมการอดทนอดกลั้นต่อปัญหาที่เกิดขึ้น อดทนต่อความผิดหวังความลำบาก ความไม่สะดวกสบายจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่กดดัน หรืออดทนต่อความเครียด การให้อภัยต่อผู้อื่นเมื่อเกิดความผิดพลาดเล็กน้อยๆ อันเป็นเหตุสุดวิสัยของบุคลากรอื่นๆ ในองค์การรวมทั้งการให้เกียรติและยกย่องผู้อื่น

Podsakoff *et al.* (2000: 513-563) ได้จำแนกและจัดกลุ่มพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรที่ นักวิชาการท่านอื่นๆ ได้จำแนกไว้โดยรวมพฤติกรรมต่างๆ ที่มีความคล้ายคลึงหรือมีความซ้ำซ้อน กันเข้ามาอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน สามารถจำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรได้เป็น 7 องค์ประกอบ คือ

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Helping Behavior) หมายถึง พฤติกรรมในการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความสมัครใจ โดยเข้าช่วยแก้ไขปัญหของเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน หลีกเลี่ยงการกระทบกระทั่ง ไม่เห็นแก่ตัว พยายามสร้างความสงบเรียบร้อยในองค์กร และช่วยสนับสนุนในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน

2. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมในการอดทนต่อความไม่สะดวกสบาย ความยากลำบาก ความเครียดและความกดดันต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจโดยไม่บ่นว่าหรือแสดงความไม่พอใจ พยายามมีทัศนคติในเชิงบวกแม้ว่าการปฏิบัติงานนั้นจะไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ไม่บงคับขู่เข็ญเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานไม่เห็นด้วยกับความคิดเห็นของตน มองข้ามข้อบกพร่องและค้นหาข้อดีของเพื่อนร่วมงาน และยินดีสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และมีความสุภาพอ่อนน้อม

3. พฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงการมีไมตรีจิตอันดีและการปกป้ององค์กร โดยการสนับสนุนและตอบสนองนโยบายขององค์กร และการปกป้องรักษาทรัพย์สินและชื่อเสียงขององค์กรจากการคุกคามจากภายนอก

4. พฤติกรรมการเคารพในกฎระเบียบขององค์กร (Organizational Compliance) หมายถึง พฤติกรรมในการเรียนรู้ และยอมรับกฎระเบียบ ข้อบังคับและกระบวนการต่างๆ ขององค์กรพร้อมกับปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด ถึงแม้ว่าจะไม่มีผู้ใดสังเกตหรือควบคุมอยู่ก็ตาม

5. พฤติกรรมการสร้างสรรค์ส่วนบุคคล (Individual Initiative) หมายถึง พฤติกรรมในการริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคคล และการออกแบบนวัตกรรมที่มุ่งปรับปรุง พัฒนางานหรือผลการปฏิบัติ

งานขององค์กรให้มีคุณภาพ มีความพยายามและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ลู่ทาง
รวมถึงการอาสาทำงานในหน้าที่รับผิดชอบโครงการพิเศษ

6. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง การแสดงออกความสนใจหรือ
มีความผูกพันองค์กรโดยรวม กระตือรือร้นในการเข้าร่วมในกระบวนการหรือกิจกรรมต่างๆ ของ
องค์กร สังเกตและติดตามข้อมูลข่าวสารภายนอกเกี่ยวกับอัตราที่อาจเกิดขึ้นหรือแสวงหา โอกาส
ที่ดีสำหรับองค์กรระมัดระวังและรักษาผลประโยชน์ขององค์กร มีความตระหนักในการ เป็นส่วน
หนึ่งขององค์กร และยอมรับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับจากองค์กรด้วยความสมัครใจ

7. พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานใน
การพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถด้วยความสมัครใจ แสวงหาโอกาสและเข้าร่วมในการ
แลกเปลี่ยนเพื่อพัฒนาตนเอง หรือการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 2.1 เปรียบเทียบผลงานวิจัยของนักวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	Organ (2005)	Graham (1991)	George and Brief (1992)	Podsakoff and Mackenzie (1994)	Greenberg and Baron(1997)	Podsakoff <i>et al.</i> (2000)
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือ	- การให้ความช่วยเหลือ		- การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	- ความช่วยเหลือ	- การให้ความช่วยเหลือ	- การให้ความช่วยเหลือ
2. ด้านการให้ความร่วมมือ	- การให้ความร่วมมือ	-การมีส่วนร่วมในองค์กร		- ความร่วมมือ	- การให้ความร่วมมือ	- การให้ความร่วมมือ
3. ด้านความมีน้ำใจนักกีฬา	- ความมีน้ำใจนักกีฬา			- ความอดทนอดกลั้น	- ความอดทนอดกลั้น	- ความมีน้ำใจนักกีฬา
4. ด้านการเคารพในกฎระเบียบขององค์กร	- การเคารพในกฎระเบียบขององค์กร	- การเคารพเชื้อพ้ององค์กร			- ความสำนึกในหน้าที่	- การเคารพในกฎระเบียบขององค์กร
5. ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	-การคำนึงถึงผู้อื่น	- ความจงรักภักดี	- การเผยแพร่โมติริจิต		- การคำนึงถึงผู้อื่น	
6. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร			- การปกป้ององค์กร			- ความจงรักภักดีต่อองค์กร
7. ด้านการพัฒนา			- การให้คำแนะนำในเชิงสร้างสรรค์แก่องค์กร			- การพัฒนาตนเอง - การริเริ่มสร้างสรรค์

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า ได้มีการจำแนกและจัดกลุ่มพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่นักวิชาการท่านต่างๆ ได้จำแนกไว้ โดยรวมพฤติกรรมต่างๆ ที่มีความคล้ายคลึงหรือมีความซ้ำซ้อนกันเข้ามาอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอจำแนกองค์ประกอบที่สำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็น 5 องค์ประกอบ คือ

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Helping Behavior) หมายถึง พฤติกรรมในการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความสมัครใจ โดยเข้าช่วยแก้ไขปัญหของเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน หลีกเลี่ยงการกระทบกระทั่ง ไม่เห็นแก่ตัว พยายามสร้างความสงบเรียบร้อยในองค์กร และช่วยสนับสนุนในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน (Organ, 2005; Podsakoff *et al.*, 2000)

2. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง การแสดงออกความสนใจหรือมีความผูกพันองค์กรโดยรวม กระตือรือร้นในการเข้าร่วมในกระบวนการหรือกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร สังเกตและติดตามข้อมูลข่าวสารภายนอกเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นหรือแสวงหาโอกาสที่ดีสำหรับองค์กรระมัดระวังและรักษาผลประโยชน์ขององค์กร มีความตระหนักในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและยอมรับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับจากองค์กรด้วยความสมัครใจ (Organ, 2005; George and Brief, 1992; Podsakoff *et al.*, 2000)

3. พฤติกรรมที่มีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมในการอดทนต่อความไม่สะดวกสบาย ความยากลำบาก ความเครียด และความกดดันต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจโดยไม่บ่นว่า หรือแสดงความไม่พอใจ พยายามมีทัศนคติในเชิงบวกแม้ว่าการปฏิบัติงานนั้นจะไม่ใช่ไปตามที่คาดหวัง ไม่บ่นกับคู่แข่งเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานไม่เห็นด้วยกับความคิดเห็นของตน มองข้ามข้อบกพร่องและค้นหาข้อดีของเพื่อนร่วมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและมีความสุภาพอ่อนน้อม ยินดีสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ในบางครั้งเรามีสิทธิที่จะแสดงถึงข้อข้องใจที่เกิดขึ้นในงาน แต่การร้องทุกข์ดังกล่าวอาจทำให้ฝ่ายจัดการต้องแบกภาระมากเกินไปดังนั้นพนักงาน เหล่านั้นจึงรู้จักการระออยอย่างผู้ที่มิมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Organ, 2005; Podsakoff *et al.*, 2000)

4. พฤติกรรมการเคารพในกฎระเบียบขององค์กร (Organizational Compliance) หมายถึง

การปฏิบัติตามระเบียบและสนอขององค์การอย่างเคร่งครัดเกินกว่าความคาดหมายในบทบาทที่องค์การกำหนดไว้ในระดับต่ำสุดมีความตรงต่อเวลา ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว เป็นคนที่มีสำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติกฎระเบียบ ทำงานสนอขององค์การได้เป็นอย่างดี ไม่หลบหลีกงาน หรือเกี่ยงงานให้แก่ผู้ใด เต็มใจและยินดีที่จะทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเสมอ(Organ, 2005; Podsakoff *et al.*, 2000)

5. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันการเกิดปัญหากระทบกระทั่งที่อาจจะเกิดตามมา เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์การนั้นต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน การกระทำและการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งอาจมีผลกระทบต่อคนอื่น จึงควรคำนึงถึงบุคคลอื่น เช่น การเคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติร่วมกัน ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานอื่นในลักษณะที่ตรงกับวัฒนธรรมไทยที่เรียกว่าการเอาใจเขามาใส่ใจเราโดยคอยใส่ใจและตระหนักถึงผู้ร่วมงานคนอื่นเสมอว่าจะได้รับผลกระทบใดจากการกระทำของตนหรือไม่ (Organ, 2005; Greenberg and Baron, 1997)

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยชุมชน

ปัจจัยชุมชนเป็นปัจจัยพื้นฐานทางด้านต่างๆภายในชุมชนไม่ว่าจะเป็นปัจจัยทางด้านการอุปโภค สาธารณสุข การติดต่อสื่อสาร เป็นต้น ซึ่งปัจจัยชุมชนนั้นมีมากมายหลากหลาย การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้มีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยชุมชนที่น่าจะมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในชุมชน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ค้นคว้าข้อมูลที่จะนำมาสรุปเป็นปัจจัยชุมชนที่อาจจะมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในชุมชน ดังนี้

ความหมายของชุมชน

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2523: 6) ให้ความหมายไว้ว่า “ชุมชน” หมายถึง องค์การทางสังคมอย่างหนึ่งที่มีอาณาเขตครอบคลุมท้องถิ่นหนึ่งที่สมาชิกสามารถบรรลุถึงความต้องการพื้นฐานส่วนใหญ่และสามารถแก้ปัญหาส่วนใหญ่ในชุมชนของตนเองได้ (ยุวัฒน์ วุฒิเมธี, 2526: 3) ให้ความหมายไว้ว่า “ชุมชน” หมายถึง พื้นที่อันเป็นที่อยู่อาศัยของคน และหมายรวมถึงกลุ่มของประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่นั้นโดยมีความสนใจ มีเป้าหมายวัตถุประสงค์และจุดหมายในการที่จะอยู่ร่วมกัน

ประเวศ วะสี (2541: 13) ให้ความหมายไว้ว่า “ชุมชน” หมายถึง หน่วยทางสังคมที่เป็นที่รวมของคนคนจำนวนหนึ่งมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีความพยายามทำอะไรร่วมกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันในการกระทำ ซึ่งรวมถึงการติดต่อสื่อสารกัน

เจลิยว บุรีภักดี และคณะ (2545: 52) ได้แบ่งความหมายของชุมชนประกอบด้วย 3 แนวทาง คือ

1. ชุมชน หมายถึง กลุ่มทางสังคม ที่มีความสัมพันธ์กันตามบรรทัดฐานทางสังคมมีความผูกพันกัน และมีความเป็นปึกแผ่นมั่นคง ซึ่งมีความหมายเช่นเดียวกับความหมายโดยรูปศัพท์ และอาจหมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีสายสัมพันธ์เดียวกัน เช่น ครอบครัว เผ่าชนต่างๆ ด้วย
2. ชุมชน หมายถึง พื้นที่หรือบริเวณทางภูมิศาสตร์ ซึ่งเป็นที่อยู่อาศัยของกลุ่มคน เช่น ละแวกบ้าน หมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด เป็นต้น
3. ชุมชน หมายถึง องค์การทางสังคม ที่มีวัตถุประสงค์แน่ชัด และรวมกันในระยะเวลานานพอสมควร จนเกิดระบบความสัมพันธ์และความผูกพันกันขึ้น เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล พรรคการเมือง และกลุ่มอาชีพต่างๆ เป็นต้น

จากความหมายข้างต้น สามารถให้ความหมายของชุมชนได้ว่า หมายถึง กลุ่มทางสังคมที่อยู่อาศัยร่วมกันในอาณาบริเวณเดียวกัน มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน มีการติดต่อสื่อสาร และเรียนรู้ร่วมกัน นอกจากนี้ชุมชนยังมีความผูกพันเอื้ออาทรกันภายใต้บรรทัดฐานและวัฒนธรรมเดียวกัน รวมทั้งคนในชุมชนต้องร่วมแรงร่วมใจในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งส่วนที่ซับซ้อนของชุมชนนี้เป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยชุมชนที่อาจจะมีอิทธิพลต่อเสริมสร้างพลังในชุมชน

องค์ประกอบของชุมชน

เจลิยว บุรีภักดี และคณะ (2545: 52) ได้พิจารณาจากความหมายหลักของชุมชนท้องถิ่น สามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบของชุมชนท้องถิ่น ได้แก่ สิ่งต่อไปนี้

1. คนหรือประชาชนในชุมชนท้องถิ่น ได้แก่ องค์กรชุมชน องค์กรท้องถิ่น กลุ่ม ฯลฯ
2. สถาบันในชุมชนท้องถิ่น ได้แก่ วัด โรงเรียน องค์กรศาสนา ฯลฯ
3. ฝ่ายบริหารชุมชนท้องถิ่น ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนตำบล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ
4. อาณาเขตทางภูมิศาสตร์ ได้แก่ อาณาเขตของพื้นที่บริเวณต่างๆ
5. ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ ภูมิปัญญาด้านภาษา ด้านแพทย์แผนไทย ด้านดนตรี ฯลฯ
6. ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีต่างๆ ได้แก่ วัฒนธรรมการไหว้ของไทย
7. ทรัพยากรชุมชนท้องถิ่น ได้แก่ สถานที่ท่องเที่ยว ป่าไม้ แม่น้ำ ฯลฯ
8. หน่วยงานของรัฐ ได้แก่ ราชการส่วนภูมิภาค หน่วยงานรัฐจากส่วนกลาง ฯลฯ
9. ประชาสังคมนอกชุมชนท้องถิ่น ได้แก่ นักพัฒนา นักวิชาการ นักธุรกิจ ฯลฯ
10. องค์กรท้องถิ่น ได้แก่ หมู่บ้าน ตำบล อำเภอ กิ่งอำเภอ จังหวัด ประเทศ ฯลฯ
11. องค์กรท้องถิ่นอื่นๆ ได้แก่ ไปรษณีย์ ธนาคาร ฯลฯ
12. อื่นๆ

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2523: 7-8) ได้แบ่งองค์ประกอบของชุมชนออกเป็น 4 ประการ คือ

1. ประชากรจำนวนหนึ่ง
2. สถาบันทางสังคม

3. องค์การทางสังคม

4. อาณาเขตทางภูมิศาสตร์

จากแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนและองค์ประกอบของชุมชนดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำเอาองค์ประกอบต่างๆ ของชุมชนซึ่งมีผู้ได้สรุปไว้หลายท่านมาประยุกต์เป็นปัจจัยชุมชนในด้านที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา ดังเช่น การติดต่อสัมพันธ์กันของสมาชิก การที่บุคคลในชุมชนจะสร้างความสัมพันธ์กันได้ก็ต้องผ่านทางการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล ซึ่งการติดต่อสื่อสารนั้นเป็นปัจจัยชุมชนปัจจัยหนึ่ง นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบเกี่ยวกับคน ความสนใจของคนที่มีต่อเรื่องเดียวกันและองค์ประกอบด้านวัตถุและทรัพยากรธรรมชาติ (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2523: 7-8; เกลียว นูรีภัคดิ และคณะ, 2545: 54) องค์ประกอบต่างๆ เหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นส่วนหนึ่งของชุมชนซึ่งปัจจัยชุมชนที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบต่างๆ เหล่านี้ส่วนหนึ่งคือ ปัจจัยชุมชนด้านโครงสร้างพื้นฐานในชุมชน ด้านการติดต่อสื่อสารในชุมชน ด้านการมีส่วนร่วมในชุมชน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชุมชน เนื่องจากปัจจัยชุมชนเหล่านี้เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญภายในชุมชน เช่น

1. โครงสร้างพื้นฐานในชุมชนที่จะเอื้อประโยชน์ต่อชุมชนในเรื่องของการติดต่อสื่อสาร การพัฒนาของชุมชน เช่น การมีอุปกรณ์การสื่อสารต่างๆ ภายในชุมชน โครงการพัฒนาชุมชน การจัดตั้งกลุ่มต่างๆ ภายในชุมชน และประเพณีและวัฒนธรรม เป็นต้น

2. การติดต่อสื่อสารในชุมชน คือ การที่คนในชุมชนมีการติดต่อสื่อสารกัน และการสื่อสารมีความสำคัญต่อมนุษย์เพราะเป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้จากคนหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่ง โดยผ่านทางช่องทางของการสื่อสารต่างๆ และความ ก้าวหน้าของสังคมมนุษย์นั้นเป็นผลมาจากความรู้ที่ถ่ายทอดความนึกคิดออกมาในรูปแบบต่างๆ ดังนั้นการติดต่อสื่อสารจึงนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อชุมชน (เสนาะ ดิยาว, 2541: 23)

3. การมีส่วนร่วมในชุมชน เป็นการร่วมมือพึ่งพาอาศัยกันภายในชุมชนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และมีเป้าหมายร่วมกัน โดยคนในชุมชนจะต้องมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกัน การร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผลประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในชุมชนด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านประเพณีวัฒนธรรมนั้นล้วนแต่มีความสำคัญต่อชุมชนทั้งสิ้น

4. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชุมชนด้านต่างๆ เพื่อให้คนในชุมชนมีความรู้ สามารถนำความรู้ที่ได้มาจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชุมชนนี้มาถ่ายทอดความรู้ให้แก่กันทำให้เป้าหมายของชุมชน หรือกลุ่มคนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2543)

ดังนั้นปัจจัยชุมชนด้านโครงสร้างพื้นฐานในชุมชน การติดต่อสื่อสารในชุมชน การมีส่วนร่วมในชุมชน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชุมชนจึงเป็นปัจจัยในหลายๆ ปัจจัยที่มีความสำคัญกับชุมชนและน่าจะเอื้อต่อการจัด การความรู้ในชุมชนไม่มากนักน้อย และจากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยชุมชนที่น่าจะเอื้อต่อการจัดการความรู้ในชุมชน ซึ่งประกอบด้วย 1) โครงสร้างพื้นฐานในชุมชน 2) การติดต่อสื่อสารในชุมชน 3) การมีส่วนร่วมในชุมชน และ 4) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชุมชน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. โครงสร้างพื้นฐานในชุมชน

เป็นโครงสร้างทางกายภาพพื้นฐานของชุมชน ด้านสาธารณูปโภค และความจำเป็นพื้นฐานภายในชุมชน และเป็นปัจจัยชุมชนหนึ่งที่จำเป็นภายในชุมชนและน่าจะเอื้อต่อการจัดการความรู้ในชุมชน ซึ่งปัจจัยชุมชนด้านโครงสร้างพื้นฐานในชุมชนมีองค์ประกอบด้วยกัน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 การมีอุปกรณ์การติดต่อสื่อสาร เป็นอุปกรณ์การสื่อสารภายในชุมชน เช่น โทรศัพท์สาธารณะ อินเทอร์เน็ตชุมชน หอวิทยุกระจายข่าว รถประชาสัมพันธ์ และสถานีวิทยุกระจายเสียงเสียงตามสาย โทรศัพท์เคลื่อนที่ โทรศัพท์บ้าน และเอกสารประชาสัมพันธ์

1.2 การมีการจัดตั้งกลุ่ม เป็นการจัดตั้งกลุ่มต่างๆ ภายในชุมชน ประกอบด้วย การจัดตั้งกลุ่มทางสังคมและการจัดตั้งกลุ่มทางเศรษฐกิจ

1.3 การมีโครงการพัฒนาชุมชน เป็นโครงการต่างๆ ที่ได้จัดขึ้นเพื่อพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย 1) โครงการพัฒนาชุมชนด้านสังคม 2) โครงการพัฒนาชุมชนด้านเศรษฐกิจ 3) โครงการพัฒนาชุมชนด้านสาธารณสุข 4) โครงการพัฒนาชุมชนด้านสิ่งแวดล้อม

1.4 การมีประเพณีและวัฒนธรรม เป็นประเพณีและวัฒนธรรมประจำท้องถิ่นภายในชุมชน ประกอบด้วย 1) ประเพณีและวัฒนธรรมของไทย 2) ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น และ 3) ประเพณีและวัฒนธรรมทางศาสนา

จากองค์ประกอบของโครงสร้างพื้นฐานในชุมชนดังกล่าวข้างต้น เช่น 1) อุปกรณ์การสื่อสารเป็นอุปกรณ์ที่มีอยู่ในชุมชนที่คนในชุมชนใช้เป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารกัน 2) การมีการจัดตั้งกลุ่มภายในชุมชน เนื่องมาจากการที่คนในชุมชนต้องมีการทำกิจกรรมร่วมกัน และพึ่งพาอาศัยกันจึงทำให้คนในชุมชนมีการจัดตั้งกลุ่มขึ้นมาเพื่อให้ความช่วยเหลือกัน 3) การมีโครงการพัฒนาชุมชน เนื่องจากชุมชนจะสามารถเจริญรุ่งเรืองได้จึงจำเป็นต้องมีการคิดโครงการต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาชุมชน 4) ประเพณีและวัฒนธรรมเป็นวิถีหรือกิจกรรมที่สืบทอดกันมายาวนานรุ่นต่อรุ่นภายในชุมชน ดังนั้นจากเหตุผลที่กล่าวมานี้จึงทำให้การมีอุปกรณ์การติดต่อสื่อสาร การมีการจัดตั้งกลุ่ม การมีโครงการพัฒนาชุมชน และการมีประเพณีและวัฒนธรรมเป็นองค์ประกอบหนึ่งในหลายๆองค์ประกอบของโครงสร้างพื้นฐานในชุมชน

2. การติดต่อสื่อสารในชุมชน

การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลแต่ละคนเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกิดขึ้นภายในชุมชน และเป็นสิ่งที่ชุมชนจะขาดเสียมิได้ เนื่องจากการติดต่อสื่อสารเป็นการได้มาซึ่งข่าวสารข้อมูลต่างๆ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริมความรู้ของคนในชุมชนจากการบอกเล่าประสบการณ์ หรือจากการเขียนบันทึก ซึ่งกระบวนการในการติดต่อสื่อสารต่างๆ เหล่านี้ ประกอบกับการที่ชุมชนมีสื่อหรือช่องทางที่หลากหลาย มีอุปกรณ์การสื่อสารที่ทันสมัย สะดวก และเข้าถึงได้ง่ายนั้น ทำให้องค์ประกอบต่างๆ ของการสื่อสารเหล่านี้อาจจะส่งเสริมให้เกิดกระบวนการการจัดการความรู้ให้เกิดขึ้นภายในชุมชนได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารในชุมชน ดังนี้

เสนาะ ดิยาว (2541: 33) อธิบายว่า การสื่อสารอาจถูกนำไปใช้ในลักษณะที่แตกต่างกัน 2 ประการ คือ กระบวนการส่งข่าวสารจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่งหรืออาจหมายถึงกระบวนการที่บุคคลก่อให้เกิดความหมายขึ้นในใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยที่บุคคลหนึ่งอาศัยข่าวสาร การสื่อสารเป็นกระบวนการซึ่งส่งความคิดจากแหล่งหนึ่งไปยังผู้รับโดยตั้งใจที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้รับ

จากความหมายของการติดต่อสื่อสารและปัจจัยองค์ประกอบของการสื่อสาร ทางผู้วิจัยนำมาเชื่อมโยงกับชุมชนซึ่งอาจจะมีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังในชุมชน โดยแบ่งปัจจัยชุมชนด้านการติดต่อสื่อสารในชุมชน เป็น 2 องค์ประกอบ คือ 1) ความทันสมัยในการติดต่อสื่อสาร และ 2) ความหลากหลายของช่องทางการสื่อสาร

3. การมีส่วนร่วมในชุมชน

การศึกษาเรื่องปัจจัยชุมชน จำเป็นจะต้องศึกษาแนวคิดการมีส่วนร่วม เนื่องจากเป็น การศึกษาถึงปัจจัยที่มีอยู่ภายในชุมชนครอบคลุมถึงพฤติกรรมของคนในชุมชนด้วย การมีส่วนร่วม มีความสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันของบุคคลภายในชุมชน เนื่องจากชุมชนจะเกิดความสัมพันธ์ซึ่งกัน และกัน มีผู้นำและผู้ตาม รวมทั้งการทำกิจกรรมร่วมกันซึ่งอาจจะก่อให้เกิดการเสริมสร้างพลังใน ชุมชน

3.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของการมีส่วนร่วมมานำเสนอ ซึ่งมีผู้ที่ได้ให้ ความหมายของการมีส่วนร่วม ดังนี้

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี (2526: 25) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมคือ การเปิดโอกาสให้ ประชาชนมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม พิจารณาตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบในเรื่อง ต่างๆ อันมีผลกระทบต่อตัวประชาชนเอง รวมทั้งได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับ ของผู้อื่น พร้อมทั้งจะอุทิศตนเพื่อกิจกรรมของชุมชน

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2527: 128) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมคือ การ เกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและอารมณ์ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่มซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดสิ่งเร้า กระทั่งบรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้น ทั้งทำให้เกิดความรับผิดชอบของกลุ่มดังกล่าวด้วย

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปความหมายของการมีส่วนร่วมของชุมชน คือ คนในชุมชนเข้าร่วมเป็นสมาชิกของกลุ่ม การเสียสละเพื่อกลุ่ม ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันปฏิบัติตามกติกาของกลุ่ม

3.2 ชนิดและขั้นตอนการมีส่วนร่วม

Cohen and Uphoff (1997: 219) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ

3.2.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจปฏิบัติ

3.2.2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) โดยสนับสนุนด้านทรัพยากรบริหารและประสานความร่วมมือ

3.2.3 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ซึ่งเป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ ผลประโยชน์ทางสังคม และผลประโยชน์ส่วนบุคคล

3.2.4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) เป็นการควบคุมและตรวจสอบดำเนินกิจกรรมทั้งหมด และเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

จากแนวคิดทฤษฎีการมีส่วนร่วมของ Cohen and Uphoff (1997) ผู้วิจัยนำมาเชื่อมโยงกับชุมชนซึ่งการมีส่วนร่วมเป็นพฤติกรรมหนึ่งของคนในชุมชน ผู้วิจัยจึงสามารถนิยามปัจจัยชุมชนด้านการมีส่วนร่วมในชุมชน โดยเชื่อมโยงกับมิติทางสังคม โดยแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) การมีการจัดตั้งกลุ่ม 2) การมีโครงการพัฒนาชุมชน 3) การมีประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

4. องค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชุมชน

การศึกษาเรื่องปัจจัยชุมชน จำเป็นจะต้องศึกษาแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เนื่องจากการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอยู่ภายในชุมชนครอบคลุมถึงพฤติกรรมของคนในชุมชนด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันของบุคคลภายในชุมชน เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้เกิดความรู้ ทักษะ ความสามารถ ในตัวบุคคล กลุ่ม และชุมชน ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดการเสริมสร้างพลังในชุมชน

4.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากการค้นคว้าผู้วิจัยได้นำความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มานำเสนอ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร มีความหมายต่อไปนี้

มัลลี เวชชาชีวะ (2524: 1) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ขององค์กรเป็นรายบุคคล ให้เจ้าหน้าที่ที่มีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ให้ได้ผลดีแก่องค์กรมากที่สุด องค์กรจะต้องดูแลให้เจ้าหน้าที่ที่มีกำลังกาย กำลังใจ มีสติปัญญา มีความรู้ ความสามารถ และทุ่มเทพลังทั้งหมดที่มีอยู่ให้กับงานในหน้าที่จนได้รับผลสำเร็จมากที่สุด

เสาวลักษณ์ สิงห์โกวินท์ และ กมล อุดุลพันธ์ (2527: 2) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลเป็นความหมายที่กว้างและครอบคลุม เพราะอาจหมายถึงวิธีการ และเทคนิคต่างๆ ที่ช่วยให้บุคคลมีความเจริญเติบโตทั้งทางสมองและจิตใจ เพื่อให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เนื่องจากผู้วิจัยสนใจศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชุมชน ดังนั้นจากความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรดังได้กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยดัดแปลงให้เป็นความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชุมชนได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชุมชนเป็นกระบวนการประกอบด้วยรูปแบบและวิธีที่หลากหลายเพื่อช่วยให้คนในชุมชนได้เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ ทำให้คนในชุมชนมีความผูกพันต่อชุมชนมากยิ่งขึ้น

4.2 องค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Gilley and Eggland (1993: 12-15) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย สิ่งที่สำคัญ คือ

4.2.1 การพัฒนาบุคคล (Individual Development) เป็นการพัฒนาเฉพาะบุคคลโดยเน้นไปที่การปรับปรุงการกระทำที่เกี่ยวข้องกับการงาน การพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ พัฒนาทักษะและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

4.2.2 การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) เป็นการพัฒนาโดยเน้นไปที่การปรับปรุงการปฏิบัติงาน ทักษะการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่จะได้รับมอบหมายในอนาคต ซึ่งการพัฒนาสายอาชีพเป็นการรวมเอากิจกรรมทั้งสิ่งที่เกี่ยวข้องกับบุคคลและเกี่ยวกับองค์การเข้าไว้ด้วยกัน

4.2.3 การพัฒนาองค์การ (Organizational Development) เป็นการพัฒนาสิ่งใหม่และแก้ปัญหาขององค์การโดยตรง เป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนาองค์การคือ การพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ขององค์การ ซึ่งการพัฒนาองค์การนี้รวมถึงความสามารถขององค์การในการค้นพบปัญหา จุดอ่อน และความจำเป็นในการใช้ทรัพยากรเพื่อการพัฒนา

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยจึงสามารถนิยามปัจจัยชุมชนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชุมชน โดยพิจารณาองค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Gilley and Eggland (1993) ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาบุคคล (Individual Development) การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) การพัฒนาองค์การ (Organizational Development) ซึ่งผู้วิจัยนำมาเชื่อมโยงกับชุมชนซึ่งอาจ จะมีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังในชุมชน โดยกำหนดปัจจัยชุมชนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชุมชน คือ การที่ผู้นำชุมชนรับรู้ระดับการส่งเสริมให้คนในชุมชนมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น เช่น การจัดให้มีการฝึกอบรม การสอนงาน และการทัศนศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกชุมชน

สรุปปัจจัยชุมชนจากแนวคิดทฤษฎีโครงสร้างพื้นฐาน การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยสามารถสรุปปัจจัยชุมชน ที่อาจทำให้เกิดการเสริมสร้างพลังใน

ชุมชน เพื่อนำมาศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านโครงสร้างพื้นฐานในชุมชน 2) องค์ประกอบด้านการติดต่อสื่อสารในชุมชน 3) องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมในชุมชน และ 4) องค์ประกอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชุมชน

แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จ

Stogdill (1948) ได้เสนอทฤษฎีความสำเร็จของกลุ่ม (A Theory of Group Achievement) โดยรวบรวมองค์ประกอบของทฤษฎีไว้ 3 ประการ คือ

1. การลงทุนของสมาชิก เมื่อบุคคลมารวมกลุ่มจะมีการแสดงออก มีปฏิสัมพันธ์ และมีการคาดหวังผลซึ่งเป็นการลงทุนของสมาชิกเพื่อให้ได้ผลจากการรวมกลุ่ม ลักษณะด้านนี้อธิบายได้ดังนี้

1.1 เมื่อบุคคลมาอยู่รวมกัน จะมีปฏิสัมพันธ์ มีการกระทำ มีปฏิริยาตอบสนองหรือการแสดงออกระหว่างสมาชิก

1.2 การแสดงออก หมายถึง การโต้ตอบ หรือการตอบสนองของสมาชิก อันเป็นส่วนหนึ่งของการมีปฏิสัมพันธ์ เช่น การตัดสินใจ การเตรียมการสื่อสาร ร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เป็นต้น

1.3 ความคาดหวัง หมายถึง สิ่งที่ประกอบกันเข้าเพื่อช่วยเสริมแรงให้สมาชิกคาดหวังความพอใจที่จะได้รับการรวมกลุ่ม เช่น จุดมุ่งหมายของกลุ่ม การแสดงบทบาทต่างๆ ความมั่นคงของกลุ่ม

2. สื่อกลางของการลงทุนของสมาชิก เมื่อสมาชิกมีการลงทุน โดยการกระทำหรือมีปฏิสัมพันธ์รวมทั้งคาดหวังผลร่วมกันแล้ว สิ่งหนึ่งที่จะทำให้กลุ่มบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการ คือ การกำหนดโครงสร้างของกลุ่มขึ้นเพื่อเป็นสื่อในการลงทุนของสมาชิกบังเกิดผลประกอบด้วย

2.1 โครงสร้างอย่างเป็นทางการ คือ สิ่งที่คาดหวังจากการมีปฏิสัมพันธ์ของสมาชิก เช่น การกำหนดตำแหน่งให้แก่สมาชิกแต่ละคนให้มีฐานะและหน้าที่ตามที่ควรจะเป็น เพื่อให้สมาชิกกระทำและมีปฏิกิริยาตามที่คาดหวังไว้ และทำให้ผลของการทำงานเป็นจริงขึ้นมาได้

2.2 โครงสร้างเกี่ยวกับบทบาทของสมาชิก คือ โครงสร้างของกลุ่มที่เชื่อว่าจะมีอยู่ภายใต้ตัวสมาชิกแต่ละคน สมาชิกแต่ละคนจะมีอิสระที่จะแสดงบทบาทของตนได้อย่างเต็มที่ บทบาทที่กล่าวถึงได้แก่ ความรับผิดชอบและอำนาจในการทำตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

3. ผลของกลุ่ม หรือ สัมฤทธิ์ผลของกลุ่ม หมายถึง ผลที่ได้รับจากการลงทุนของสมาชิก จากการ แสดงออก การมีปฏิสัมพันธ์ และการคาดหวังผล โดยผ่านการแสดงออกตามโครงสร้าง และการกระทำของกลุ่มที่กำหนดขึ้น ผลของกลุ่มที่ได้รับนี้มีอยู่ 3 ประการ คือ

3.1 ผลของการทำงาน ซึ่งเกิดจากความคาดหวังหรืออุดมมุ่งหมาย และการกระทำ เพื่อให้บรรลุอุดมมุ่งหมายดังกล่าว

3.2 จริยธรรมของกลุ่ม คือ ขอบเขตความเป็นอิสระในการทำงานหรือการแสดงพฤติกรรมที่จะให้บรรลุอุดมมุ่งหมายดังกล่าว ถ้ากลุ่มมีการกำหนดโครงสร้างและปฏิบัติตาม โครงสร้างนั้นจริยธรรมของกลุ่มจะมีมากขึ้น เพราะช่วยให้กลุ่มทราบเกี่ยวกับผลที่ควรได้รับ

3.3 ความสามัคคีหรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่ม หมายถึง การรักษาระดับ การกระทำและโครงสร้างของกลุ่มไว้ในสภาพที่ต้องการ ซึ่งจะปรากฏเป็นความพอใจของกลุ่ม หรือการตอบสนองความต้องการของสมาชิกในกลุ่ม

McClelland (1961: 205-258) กล่าวว่าความต้องการในความสำเร็จของมนุษย์มีความแตกต่างกัน โดยทั่วไปการจูงใจของผู้ปฏิบัติงานจะเป็นผลจากความต้องการที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นหรือแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ
2. ความต้องการที่จะมีอำนาจหรือ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ

3. ความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ หรือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

นอกจากนี้ McClelland (1961: 205-258) ได้อธิบายลักษณะของผู้ที่จะประสบความสำเร็จสูงว่าจะมีลักษณะของการกล้าเสี่ยงอยู่พอสมควร แต่ทั้งนี้จะต้องไม่เสี่ยงมากเกินไปและก็ไม่ใช่ว่าคนที่ไม่กล้าเสี่ยงเอาเลยบุคคลเหล่านี้จะเป็นผู้มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบสูงและจะฉลาดในการวางแผนเป้าหมายในระยะยาวที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง โดยไม่เป็นเป้าหมายที่สูงหรือต่ำกว่าศักยภาพของเขามากเกินไปและเขาผู้นั้นจะต้องมีความสามารถในการบริหารองค์การด้วยและเป็นที่แน่นอนว่าเขาผู้นั้นจะต้องมีความมุ่งมั่นในความสำเร็จของงานและเมื่องานสำเร็จก็เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จนั้น คุณลักษณะดังกล่าวที่ได้กล่าวไว้ถือเป็นลักษณะที่พึงมีในผู้นำของกลุ่มและสมาชิกกลุ่ม เพราะผู้นำกลุ่มและสมาชิกกลุ่มจะต้องมีความเสียสละและความตั้งใจในการบริหารงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของกลุ่ม ซึ่งลักษณะผู้นำและสมาชิกกลุ่มเป็นปัจจัยหนึ่งที่นำมาทดสอบในการวิจัยนี้

กรมส่งเสริมการเกษตร (2533: 167 อ้างใน สุริมาตร์ ะรินสุข, 2537) ได้อธิบายถึงลักษณะกลุ่มที่ประสบความสำเร็จว่ามักจะมีสิ่งต่อไปนี้คือ

1. มีคณะกรรมการเข้มแข็ง ชี้อัตตัยสุจริต และมีความรู้สามารถ
2. มีกฎระเบียบหรือธรรมนูญของกลุ่มที่ชัดเจน
3. มีสมาชิกที่มีความพร้อม ปฏิบัติตามกฎระเบียบ หรือรัฐธรรมนูญของกลุ่มให้ความร่วมมือต่อคณะกรรมการเป็นอย่างดีและกล้าพูดกล้าเสนอแนะในที่ประชุม
4. มีระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ
5. มีแผนการดำเนินงานและเป้าหมายการพัฒนา กลุ่ม ในแต่ละปีอย่างชัดเจน
6. มีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจกับสมาชิกอยู่เป็นประจำ

7. มีการแก้ปัญหาต่างๆอย่างรวดเร็ว นับว่าเป็นที่พอใจของสมาชิก
 8. มีพ่อค้าผู้รับซื้อผลิตภัณฑ์ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี
 9. มีเงินกองกลางของกลุ่ม มีแผนและเป้าหมายในการใช้เงินกองกลางอย่างชัดเจน
 10. มีกองทุนออมทรัพย์ภายในกลุ่ม
 11. มีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนร่วมและสังคม
 12. มีกิจกรรมอื่นให้บริการ สมาชิกนอกเหนือจากกิจกรรมปรับปรุงคุณภาพผลิตภัณฑ์ เช่น จัดหาปัจจัยการผลิตมาจำหน่าย ฯลฯ
 13. มีการดำเนินงานในลักษณะของธุรกิจ เช่น มีผู้จัดการ มีพนักงาน และมีค่าตอบแทนในการบริหารงานให้แก่ผู้จัดการ พนักงาน และ คณะกรรมการของกลุ่ม
 14. เจ้าหน้าที่ส่งเสริมให้ความสนใจ และดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดี
 15. มีการประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งหน่วยงานของภาครัฐและภาคเอกชนอย่าง
- ยิ่ง

แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการประกอบธุรกิจ

1. แนวคิดของนิตย์ สัมมาพันธ์ (2542: 18-19) ให้แนวคิดในการวัดความสำเร็จของธุรกิจ โดยพิจารณาจากสิ่งต่อไปนี้คือ

1.1 ผลผลิตภาพ หรือการเพิ่มผลผลิต (Productivity) เป็นการวัดที่สรุปถึงปริมาณและคุณภาพการทำงาน โดยการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด หรืออัตราส่วนระหว่างผลงาน (Outputs)

ขององค์การในรูปของสินค้าและบริการต่อจำนวนปัจจัยนำเข้า (Input) ภายในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง และตามคุณภาพที่กำหนด ดังสมการ

$$\text{ผลิตภาพ (Productivity)} = \frac{\text{ผลงาน (Output)}}{\text{ปัจจัย (Input)}}$$

1.2 กำไร (Profit) เป็นเกณฑ์ในการวัดที่ใช้มักจะเป็นเรื่องระยะสั้น อย่างมากคือ 1 ปี และเมื่อรู้ว่ามีกำไรมากหรือน้อยก็เป็นเรื่องของอดีตไปแล้ว ดังนั้นจึงมีการกล่าวถึงกำไรสูงสุด (Profit Maximum) หมายถึง การทำกำไรสูงสุด โดยพิจารณาระยะเวลาการประกอบเป็นกำไรสูงสุดระยะยาว (Long-Term Profit Maximization)

2. แนวคิดของวิชัย โสสุวรรณจินดา (2547: 7-9) ได้ให้แนวความคิดว่าธุรกิจขนาดย่อมจะมีโอกาสประสบความสำเร็จได้ก็โดยอาศัยปัจจัยต่อไปนี้

2.1 การสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน ธุรกิจขนาดย่อมที่ต้องแข่งขันกับธุรกิจขนาดใหญ่ และมีการแข่งขันกันเองนั้น จะมีข้อได้เปรียบในการแข่งขันได้จาก

2.1.1 ความยืดหยุ่น เนื่องจากธุรกิจขนาดย่อมมีโครงสร้างการบริหารงานที่มีขอบเขตแคบกว่าการบริหารธุรกิจขนาดใหญ่และมีอำนาจการตัดสินใจอยู่กับคนเพียงไม่กี่คน จึงมีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ และสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ได้เร็ว

2.1.2 การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ผู้บริหารธุรกิจขนาดย่อมสามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นได้ทั้งในด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ การพัฒนาการบริหาร การพัฒนากระบวนการ และการพัฒนาการจัดการ ซึ่งสามารถส่งเสริมความได้เปรียบเหนือคู่แข่งโดยอาศัยความคิดสร้างสรรค์ต่างๆ

2.1.3 ความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับลูกค้า ผู้เป็นเจ้าของธุรกิจขนาดย่อมสามารถสร้างความใกล้ชิดกับลูกค้า ได้รู้จักความต้องการของลูกค้า ทำให้สามารถสร้างความพอใจในการบริการลูกค้าได้อย่างถูกต้อง ซึ่งนำไปสู่การใช้บริการซ้ำของลูกค้า

2.1.4 คุณภาพของสินค้า ธุรกิจขนาดย่อมจะมีโอกาสพัฒนาคุณภาพของสินค้าได้ตามความพอใจของลูกค้าแบบเฉพาะเจาะจง จึงสามารถรักษาลูกค้า เพิ่มยอดขาย กำไร และลดความสิ้นเปลืองของการใช้ทรัพยากรได้

2.2 การเริ่มต้น การเริ่มต้นธุรกิจขนาดย่อมนั้นผู้ประกอบการควรมีความเข้าใจว่ามีปัจจัยต่าง ๆ อย่างเพียงพอต่อความสำเร็จ โดยเฉพาะเรื่องเงินทุน พนักงาน กระบวนการผลิต และข้อมูลการตลาด โดยมีประเด็นต้องพิจารณาดังนี้

2.2.1 เงินทุน สิ่งสำคัญของการทำธุรกิจ คือ เงินทุน การเริ่มต้นธุรกิจด้วยการขาดเงินทุนจะเป็นการทำลายโอกาสแห่งความสำเร็จ และถ้ามีเงินทุนแต่ไม่เพียงพอ ก็เกิดปัญหาสภาพคล่องทางการเงิน ผู้ประกอบการจึงควรวางแผนการใช้เงินทุนและมีวิธีการได้เงินทุนที่เพียงพอ ไม่ว่าจะเป็นจากธนาคาร สถาบันการเงิน เงินทุนส่วนตัว หรือจากญาติพี่น้อง

2.2.2 พนักงาน ธุรกิจขนาดย่อมมักมีปัญหาการเข้าออกของพนักงานในอัตราสูง ทำให้ขาดพนักงานที่มีทักษะและมีฝีมือ ผู้ประกอบการจึงต้องรู้จักหาคนดีมาทำงาน จัดให้มีการพัฒนาพนักงานด้วยการฝึกอบรมและให้แรงจูงใจแก่พนักงานอย่างเหมาะสม

2.2.3 การตลาด เทคนิคการตลาดจะช่วยผู้ประกอบการธุรกิจให้ทราบว่าผู้บริโภคต้องการอะไร ปริมาณเท่าใด เพื่อจะได้นำเสนอสินค้าและบริการได้อย่างถูกต้อง และควรทราบว่าลูกค้าชอบอะไร ไม่ชอบอะไรด้วย เพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์และเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขัน

2.2.4 ข้อมูลที่ถูกต้อง ผู้ที่เริ่มประกอบการธุรกิจขนาดย่อมที่ขาดประสบการณ์จำเป็นต้องมีการศึกษาข้อมูลต่างๆอย่างรอบคอบเพื่อการตัดสินใจดำเนินการ โดยอาจศึกษาข้อมูลด้วยตนเอง หรือการขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ ยิ่งได้ข้อมูลมากเท่าใด ก็ยิ่งมีโอกาสทำธุรกิจได้อย่างประสบความสำเร็จมากขึ้นเท่านั้น

3. แนวคิดประสิทธิผลขององค์กร

ประสิทธิผล เป็นการทดสอบการบริหารที่ดี คือ การดูความสามารถในการจัดการ

และการใช้ทรัพยากรที่หาได้ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และรักษาระดับการปฏิบัติที่มีประสิทธิผลไว้ให้ได้ ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าประสิทธิผล เป็นเครื่องตัดสินใจขั้นสุดท้ายถึงความสำเร็จของการบริหารและองค์การ (กรณี มหานนท์, 2529: 2)

องค์การ คือ การรวมตัวกันของบุคคลเพื่อทำงานร่วมกันสู่การบรรลุจุดมุ่งหมายอันเดียวกันในการกระทำเช่นนี้ช่วยให้บุคคลสามารถทำงานใหญ่ได้สำเร็จทั้งในเชิงปริมาณ (Quantity) และคุณภาพ (Quality) กว้างไกลเกินกว่าที่แต่ละบุคคลจะกระทำได้หากพยายามทำงานโดยลำพังคนเดียว

องค์การธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จัดเป็นองค์การทางธุรกิจซึ่งมีจุดมุ่งหมาย คือ การผลิตสินค้าและ/หรือให้บริการที่สนองความต้องการที่เป็นความจำเป็น (Necessities) หรือ เป็นสิ่งฟุ่มเฟือย (Luxuries) ของลูกค้าหรือผู้รับบริการ

3.1 Bertram (1975 อ้างในกรณี มหานนท์, 2529: 62) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์การว่าเป็นการสมดุลอย่างดีที่สุด (Optimum balance) ระหว่างกิจการด้านการปรับตัว (adaptation) และการรักษาสภาพ (maintenance) ดังนั้นกิจกรรมขององค์การซึ่งเป็นเครื่องตัดสินการปฏิบัติขององค์การว่ามีประสิทธิผลหรือไม่จึงประกอบไปด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้

3.1.1 การได้มาซึ่งทรัพยากร (Acquiring resources) เป็นขั้นตอนแรกที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านตัวป้อนซึ่งประกอบด้วยทรัพยากรหลักคือ คน เงิน และเครื่องจักร สำหรับเงินนั้นเป็นปัจจัยที่ถูกใช้ไปในการซื้อวัตถุดิบเพื่อแปรสภาพให้เป็นผลผลิต แต่เนื่องจากเงินเป็นทรัพยากรที่กว้างขวางสามารถใช้ซื้อหาหรือได้มาซึ่งคนและเครื่องจักร จึงควรพิจารณาวัตถุดิบแยกออกไปจากตัวเงินกิจกรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรเหล่านั้นกระทำผ่านหน่วยงานซึ่งมีความชำนาญเฉพาะในด้านการเงิน การจัดหา และการเจ้าหน้าที่

3.1.2. การใช้ตัวป้อนอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิต กิจกรรมนี้เป็นปัจจัยด้านกระบวนการ คือตัวป้อน (Input) จะต้องถูกผสมผสานเข้าด้วยกันในทางที่จะให้ได้ผลผลิตอย่างมากที่สุด (maximum output) โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

3.1.3. การผลิตผลผลิตในรูปบริการ หรือ สินค้า หมายถึง กิจกรรมของการกำหนดประเภทของผลผลิตที่เหมาะสม การรักษาปริมาณ การรักษาคุณภาพ และการกำหนดระยะเวลา (Scheduling) ในการไหลของผลผลิต (product flow) ซึ่งแต่ละแง่สะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายในการทำงานขององค์กรนั่นเอง

3.1.4. การปฏิบัติงานด้านเทคนิคและด้านบริหารอย่างมีเหตุผล กิจกรรมนี้ ครอบคลุมทุกส่วนประกอบของระบบ รวมทั้งการปรับระบบให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม นอกกระบวนด้วยกิจกรรมนี้รวมถึงการค้นคว้าวิจัยตลอดจนความพยายามในการกระจายอำนาจมากขึ้นในทางบริหารซึ่งถือว่าเป็นเทคนิคการบริหารที่มีเหตุผลในการกระตุ้นประสิทธิภาพมากขึ้นในการได้มาซึ่งทรัพยากรและการผลิต

3.1.5. การลงทุนให้กับองค์กร กิจกรรมนี้อยู่ที่การจัดสรรทรัพยากรจากการผลิตปัจจุบันและการลงทุนในการสร้างสมรรถนะในอนาคต วัตถุประสงค์ของการลงทุนดังกล่าวรวมถึงการขยายการสืบเปลี่ยน การอนุรักษ์ การพัฒนา และทรัพย์สิน

3.1.6. การสนองตอบความสนใจที่แตกต่างกันของบุคคลและกลุ่มในองค์กรมี 3 กลุ่ม ที่สนใจ คือ กลุ่มพนักงาน กลุ่มลูกค้า และกลุ่มผู้ลงทุน ความสนใจของพนักงานได้รับการตอบสนองจากความมากน้อยของความพึงพอใจต่อสิ่งที่ตนได้รับในการแลกเปลี่ยนกับแรงงานที่ตนลงไป ส่วนความสนใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการได้รับการตอบสนองจากความมากน้อยของความสมหวังจากการคาดหวังด้วยคุณภาพและราคาที่ต้องการจัดให้ ความสนใจของผู้ลงทุนก็ได้รับการสนองตอบเมื่อผลตอบแทนจากการลงทุนมากพอที่จะแน่ใจได้ว่าจะลงทุนต่อไปกับองค์กร

3.1.7. การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของพฤติกรรมขององค์กร มีความเกี่ยวเนื่องกับสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ศีลธรรม เป็นต้น โดยองค์กรจะต้องใช้พฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสมในการแสวงหาทรัพยากรใช้ตัวป้อนอย่างมีประสิทธิภาพ ผลิตผลผลิต และลงทุนในทรัพย์สิน (ภรณ์ มหามนต์, 2529: 57-64; นิตย สัมมาพันธ์, 2542: 58)

3.2 แนวคิดของ Fry *et al.* (1998 อ้างใน สถิตย์ นิยมญาติ และคณะ, 2546: 11-14) การที่จะกล่าวว่าธุรกิจใดประสบความสำเร็จหรือไม่ เราสามารถใช้ตัวบ่งชี้ต่อไปนี้ได้

3.2.1 สภาพความเป็นไปทางการเงิน (Financial Performance) ตัวบ่งชี้ที่ดีที่สุดของสภาพ ความเป็นไปทางการเงิน ก็คือ กำไร ผู้จัดการของธุรกิจที่ประสบความสำเร็จจะพยายามทุกวิถีทาง เพื่อให้ธุรกิจมีกำไรตลอดไป ในการที่จะให้ธุรกิจได้กำไร ผู้จัดการจะต้องพยายามลดรายจ่ายให้เหลือน้อยที่สุด โดยที่ลูกค้ายังได้รับสินค้าและบริการที่ดีมีคุณภาพอยู่เหมือนเดิมธุรกิจใดก็ตามเมื่อมีกำไรแล้วอาจจะใช้กำไรเพื่อประโยชน์ส่วนตัว หรืออาจจะใช้เพื่อลงทุนต่อก็ได้ หรืออาจจะใช้บางส่วนเป็นเงินบริจาคเพื่อการกุศลก็ได้ กำไรเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งของสังคมแบบทุนนิยม (Capitalist society) ความเพียรพยายามเพื่อให้ได้กำไรเป็นแรงผลักดันให้เกิดนวัตกรรม (innovation) และประสิทธิภาพ (efficiency) ขึ้นมา กำไรเป็นมาตรวัดความสำเร็จของธุรกิจที่เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางอย่างหนึ่ง ธุรกิจใดที่ไม่สามารถทำกำไร ได้ชั่วเวลาหนึ่งธุรกิจนั้นจะต้องล่มสลายในที่สุด

3.2.2. การสนองตอบความต้องการ (Need) ของลูกค้า ธุรกิจจะมีลูกค้า ไม่ว่าธุรกิจนั้นจะเป็นธุรกิจที่ผลิตสินค้า หรือให้บริการก็ตาม การที่ธุรกิจจะได้กำไรมากน้อยเท่าใดในท้ายที่สุดแล้วขึ้นกับว่าธุรกิจนั้น สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้มากน้อยขนาดไหน ลูกค้ามีมากมายหลายรูปแบบ ที่เป็นบุคคลทั่วไปก็มี ที่เป็นเจ้าของธุรกิจอื่นก็มี ที่เป็นลูกค้าที่ซื้อเพียงครั้งเดียวก็มี ที่เป็นลูกค้าที่ซื้อเป็นประจำสม่ำเสมอก็มี ที่เป็นลูกค้าที่ซื้อด้วยเงินจำนวนน้อยนิดก็มี ที่ซื้อเป็นเงินก้อนโตก็มี ที่ซื้อแบบเป็นตัวต่อตัวก็มี ที่ซื้อผ่านอินเทอร์เน็ตก็มี ฯลฯ ในปัจจุบันนี้ผู้เชี่ยวชาญเป็นจำนวนมากมีความรู้ดีกว่า ลูกค้า เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จและสภาพของธุรกิจ แทนที่จะนึกถึงกำไรก่อน ผู้เชี่ยวชาญจะนึกถึงลูกค้าก่อน พวกเขายอมรับว่าถ้าหากลูกค้ามีความพอใจสินค้าหรือบริการ กำไรจะต้องเกิดขึ้นตามมาอย่างแน่นอน ในการที่จะสนองตอบความต้องการของลูกค้า ธุรกิจจะต้องระมัดระวังพิเศษในเรื่อง ปัจจัยสำคัญ 2 อย่าง คือ 1) การมีความรู้สึกไวต่อความต้องการของลูกค้า (Customer sensitivity) รวมทั้งการดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า (Customer service) และ 2) ความทันเวลาที่ (Timeliness) ในการตอบสนองความต้องการและความนิยมชมชอบของลูกค้า

3.2.3 การสร้างสินค้าและบริการให้มีคุณภาพ (Building Quality Products and Services) ใน ปัจจุบันนี้ ธุรกิจจะต้องเน้นที่คุณภาพ (Quality) และคุณค่า (Value) ของสินค้าและบริการ ลูกค้าไม่อาจจะทนรับได้ ถ้าหากสินค้าหรือบริการมีคุณภาพต่ำ ถึงแม้ราคาจะต่ำมากก็ตาม ในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันกันอย่างดุเดือด ลูกค้าจะทอดทิ้งธุรกิจที่ผลิตสินค้าและบริการที่มี

คุณภาพต่ำได้ทันที และจะหันไปสนใจธุรกิจที่ผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพเหนือกว่า ในสหรัฐอเมริกาบริษัทส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นที่คุณภาพ การจัดการเรื่องคุณภาพ (Quality management) มีความสำคัญต่อการดำเนินงานด้านธุรกิจในยุคใหม่ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ บริษัทจะพยายามปรับปรุงสินค้าอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement) ในทุกขั้นตอนการผลิต หรือทุกขั้นตอนของการปฏิบัติการ ธุรกิจขนาดใหญ่ของสหรัฐอเมริกาหลายแห่งได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำทางด้านคุณภาพ (Quality Leaders) และคุณภาพเป็นกลยุทธ์ (Competitive strategy) ในการแข่งขัน

3.2.4. การส่งเสริมนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ (Encouraging innovation and creativity) รสนิยม (Taste) และความนิยมชมชอบ (Preferences) ของลูกค้าเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ข้อเรียกร้องและความต้องการของพนักงานเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา คู่แข่งทางธุรกิจเพียรพยายามค้นคว้าหาวิธีการใหม่ๆ ที่จะเอาชนะฝ่ายตรงข้ามอยู่เสมอ องค์กรหรือบริษัทจึงต้องมองหาวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตขององค์กร วิธีการเดียวที่ธุรกิจสามารถจะแข่งขันกับผู้อื่นได้ก็คือ การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) และสร้างนวัตกรรม (Innovation) ขึ้นมา ถ้าไม่สามารถทำได้ความสำเร็จของธุรกิจจะดำรงคงอยู่ได้ไม่ยาวนาน ถึงแม้ว่าคำทั้งสองจะเกี่ยวโยงกันก็ตาม แต่ความหมายของมันแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง กล่าวคือ ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการ (Process) ซึ่งมีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) ส่วนนวัตกรรม เป็นผล (Outcome) ซึ่งมีลักษณะเป็นสถานะนิ่ง (Static) นั่นหมายความว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นแบบแผนของการคิดและการปฏิบัติในแนวใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม ส่วนนวัตกรรม (Innovation) เป็นผลที่เกิดขึ้นตามมา หรือ สิ่งที่เกิดขึ้นหรือสร้างขึ้น โดยอาศัยกิจกรรมทางด้านการคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมเกิดขึ้นได้ค่อนข้างยาก เพราะต้องอาศัยความคิดที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือ ความคิดสร้างสรรค์ ตามที่จริงแล้วอุปสรรคที่สำคัญที่ทำให้นวัตกรรมไม่เกิดขึ้นก็คือความสำเร็จนั่นเอง กล่าวคือ ธุรกิจที่ประสบความสำเร็จแล้วมักจะคิดว่าทำไมเราต้องเปลี่ยนแปลงหรือสร้างสิ่งใหม่ๆ ขึ้นมาอีก ในเมื่อธุรกิจของเราอยู่ในสภาพที่ดี ที่แข็งแกร่งอยู่แล้ว

3.2.5. การได้รับความยึดมั่นผูกพันจากพนักงาน (Gaining Employee Commitment) ธุรกิจที่ประสบความสำเร็จมักประกอบด้วยพนักงานที่มีความใส่ใจต่องานที่พวกเขาเหล่านั้นทำอยู่ พวกเขามีความภูมิใจในงานที่ทำ มีความผูกพันกับงานที่ทำและยึดมั่นผูกพันกับบริษัทหรือองค์กรที่พวกเขาทำอยู่ พวกเขาขอมุทิตศกายใจ และรู้สึกเป็นห่วงเป็นใยธุรกิจ พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันที่ว่านี้มีแรงผลักดันให้ทำงานอย่างเต็มที่และดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ บริษัทหรือองค์กรที่

ก้าวหน้าจึงลงทุนทางด้านเวลาและความเพียรพยายามอย่างมหาศาล ขณะเดียวกันก็มีบริษัทหรือองค์กรเป็นจำนวนมากมอบอำนาจในการตัดสินใจและความรับผิดชอบให้แก่พนักงานมากขึ้นทั่วทั้งองค์กร หรือที่เรียกกันในภาษาอังกฤษว่า Empowerment วิธีการสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่ดีอีกอย่างหนึ่ง ก็คือ พยายามส่งเสริมให้พนักงานได้ใช้สติปัญญาของเขาอย่างเต็มที่ พนักงานส่วนใหญ่ต้องการมีความรู้สึกว่าเขาเป็นที่ต้องการของหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ถึงแม้ว่าโดยปกติธรรมดาพนักงานอาจรู้สึกไม่สบายใจ ถ้าหัวหน้ามอบหมายให้ทำงานเกินกว่าความสามารถของเขา ด้วยเหตุนี้เองธุรกิจจึงต้องให้โอกาสพนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ไม่ใช่ปล่อยให้พนักงานทำงานต่ำกว่าระดับความสามารถของเขาอยู่เรื่อยไป ซึ่งจะไม่เป็นผลดีต่อการสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อธุรกิจหรือองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัย พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์กรว่า หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมาชิกเกิดความพึงพอใจในงานและองค์กร สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร สามารถปรับตัวและพัฒนาเพื่อความอยู่รอดและดำรงอยู่ตลอดไปขององค์กรได้ ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าประสิทธิผลเป็นเครื่องวัดความสำเร็จของการบริหารและการจัดการองค์กร ซึ่งประสิทธิผลจะแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรและการใช้ทรัพยากรที่จัดหามาได้ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยการประเมินประสิทธิผลองค์กรนั้นอาจจะใช้ทั้งเครื่องมือชี้วัดการประเมินเพียงเกณฑ์เดียวเท่านั้น เช่น ต้นทุน คุณภาพ ปริมาณ หรือบรรยากาศองค์กร หรืออาจจะใช้การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The Multiple Criteria of Effectiveness) ก็ได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอสรุปแนวคิดของนักวิชาการท่านต่างๆ ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมดังตารางที่

2.1

ตารางที่ 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ

ประสิทธิผลองค์การ	Gibson, Ivancevich and Donnelly (1979)	Milton (1981)	Kaplan and Norton (1992)	Fry <i>et al.</i> (1998)
1. ด้านการผลิต	- ผลผลิต	- ความสามารถในการผลิตผลผลิต	- มุมมองด้านการเงิน - มุมมองด้านลูกค้า	- สภาพความเป็นไปได้ทางการเงิน - การสนองตอบความต้องการของลูกค้า - การสร้างสินค้าและบริการให้มีคุณภาพ
2. ด้านประสิทธิภาพ	- ประสิทธิภาพ	- ประสิทธิภาพ	- มุมมองด้านกระบวนการภายใน	
3. ด้านความพอใจ	- ความพอใจ	- ความพึงพอใจ		- การได้รับการยึดมั่นผูกพันจากพนักงาน
4. ด้านการปรับตัว	- การปรับตัว - ความอยู่รอด			
5. ด้านการพัฒนา	- การพัฒนา		- มุมมองด้านการเรียนรู้และเติบโต	- การส่งเสริมนวัตกรรมและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

จากการทบทวนวรรณกรรมเพื่อพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่เป็นเครื่องมือชี้วัดความสำเร็จ คือ ประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการผลิต (Production) หมายถึง ความสามารถขององค์การในการผลิตสินค้าและบริการในปริมาณและคุณภาพที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ เนื่องจากลูกค้าถือว่าเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของธุรกิจ เพราะถ้าหากลูกค้ามีความพึงพอใจในสินค้าและบริการแล้วก็จะตามมา ดังนั้นองค์การจะต้องมีความรู้ลึกไว่ต่อความต้องการของลูกค้าและตอบสนองความต้องการนั้นได้อย่างทันท่วงที ควบคู่ไปกับคุณภาพ (Quality) และคุณค่า (Value) ของสินค้าและบริการด้วย (Gibson, Ivancevich and Donnelly, 1979; Fry *et al.*, 1998; Milton, 1981)

2. ด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การโดยมีกระบวนการผลิตเป็นตัวกลางในการแปรรูปหรือจัดสรรทรัพยากรหรือปัจจัยการผลิตที่เป็นตัวป้อน(Inputs) ซึ่งได้แก่ การใช้คน เครื่องจักรและวัตถุดิบอย่างสิ้นเปลืองน้อยที่สุดเพื่อให้ออกมาเป็นผลผลิต(Output) ที่มีความคุ้มค่าและให้ประโยชน์สูงสุด เป็นต้น (Gibson, Ivancevich and Donnelly, 1979; Fry *et al.*, 1998; Milton, 1981)

3. ด้านความพอใจ (Satisfaction) หมายถึง ความสามารถขององค์การในการสนองตอบความต้องการของพนักงาน ซึ่งสามารถวัดได้จากทัศนคติของพนักงาน การเปลี่ยนงาน การขาดงาน ความเฉื่อยชา และข้อข้องใจต่างๆ ความพึงพอใจของบุคคลถือว่ามีค่าสำคัญ เนื่องจากเป็นตัวสร้างแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน และมีผลทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และนำไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการให้รางวัล ด้วยการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การให้สวัสดิการต่างๆ เป็นต้น (Gibson, Ivancevich and Donnelly, 1979; Fry *et al.*, 1998; Milton, 1981)

4. ด้านการปรับตัว (Adaptiveness) หมายถึง ความสามารถขององค์การที่จะสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การ หรือตอบสนองต่อภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างกะทันหัน หรือ ในภาวะฉุกเฉินที่มีผลกระทบต่อองค์การ เพื่อให้้องค์การสามารถดำรง

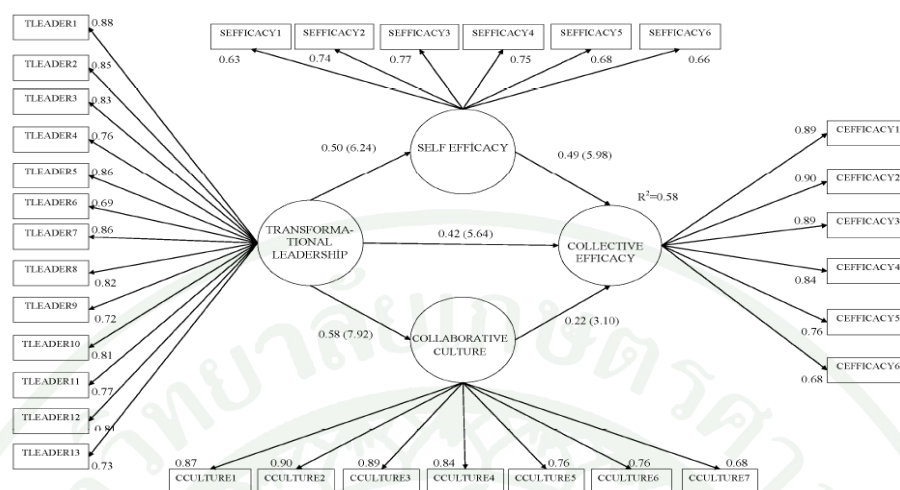
อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงต่อไปได้ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการ การมีส่วนร่วม และการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน รวมถึงการปรับเปลี่ยนนโยบาย และการนำเอาเทคโนโลยี เครื่องมืออุปกรณ์ที่มีความทันสมัยมาปรับใช้กับองค์การ ได้อย่างเหมาะสม (Gibson, Ivancevich and Donnelly, 1979; Fry *et al.*, 1998)

5. ด้านการพัฒนา (Development) หมายถึง กระบวนการที่มุ่งดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนความ มีประสิทธิภาพขององค์การ โดยการส่งผลให้องค์การมีความสามารถที่จะเผชิญกับปัญหาและ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมาย ได้ ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจเป็นไปในรูปของการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาองค์การ การปรับเปลี่ยน เป้าหมาย บทบาท ภาระหน้าที่ โครงสร้าง กระบวนการ และขั้นตอนการดำเนินงาน ตลอดจน พฤติกรรมเพื่อเตรียมรับกับสภาพปัญหาหรือความต้องการที่สภาพแวดล้อมที่จะได้รับจากองค์การ ในอนาคต (Gibson, Ivancevich and Donnelly, 1979; Fry *et al.*, 1998)

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้มีผู้ศึกษาไว้หลายท่าน ดังนี้ คือ

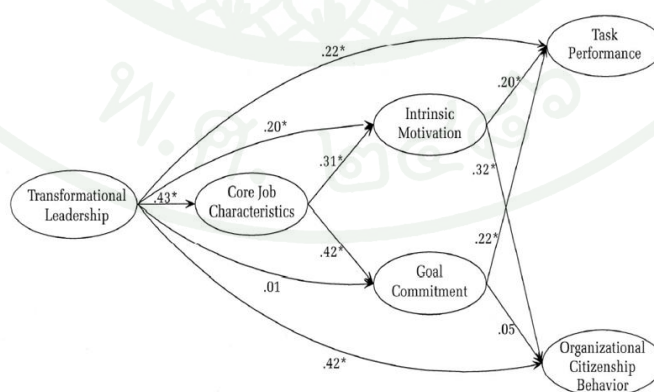
Demir (2008) ศึกษาโมเดลสมการ โครงสร้างของภาวะผู้นำการปฏิรูปต่อประสิทธิภาพของ ครูโดยส่งผ่านวัฒนธรรมการให้ความร่วมมือและการรับรู้ความสามารถของตนของครูในโรงเรียน เมืองเอลดริน ประเทศตุรกี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการปฏิรูปมีอิทธิพลต่อการรับรู้ ความสามารถของตน, ประสิทธิภาพของครู และวัฒนธรรมการให้ความร่วมมือ ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ภาวะผู้นำการปฏิรูปต่อประสิทธิภาพของครู โดยส่งผ่านวัฒนธรรมการให้ความร่วมมือและการรับรู้ความสามารถของตน

ที่มา: Demir (2008)

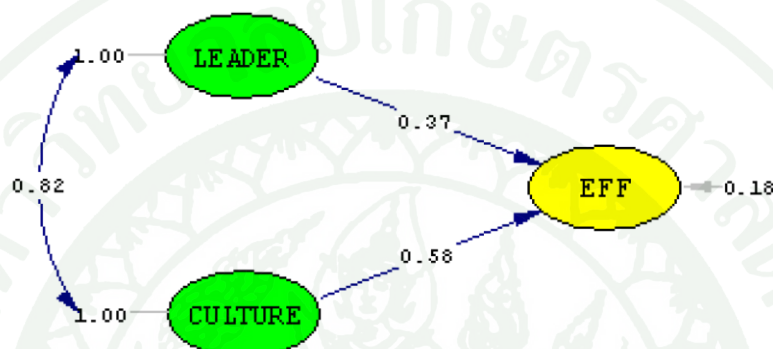
Piccolo and Colquitt (2006) ได้พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการปฏิรูปและพฤติกรรมการทำงานภายในรูปแบบแสดงการส่งอิทธิพลของตัวแปร 1) ภาวะผู้นำผ่านตัวแปรส่งผ่านลักษณะงานหลักไปถึงตัวแปรผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของที่ดีในองค์กร และ 2) พิจารณารูปแบบที่แสดงการส่งอิทธิพลของตัวแปรภาวะผู้นำผ่านตัวแปรส่งผ่านแรงจูงใจไปถึงตัวแปรผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของที่ดีในองค์กร



ภาพที่ 2.2 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงาน

ที่มา: Piccolo and Colquitt (2006)

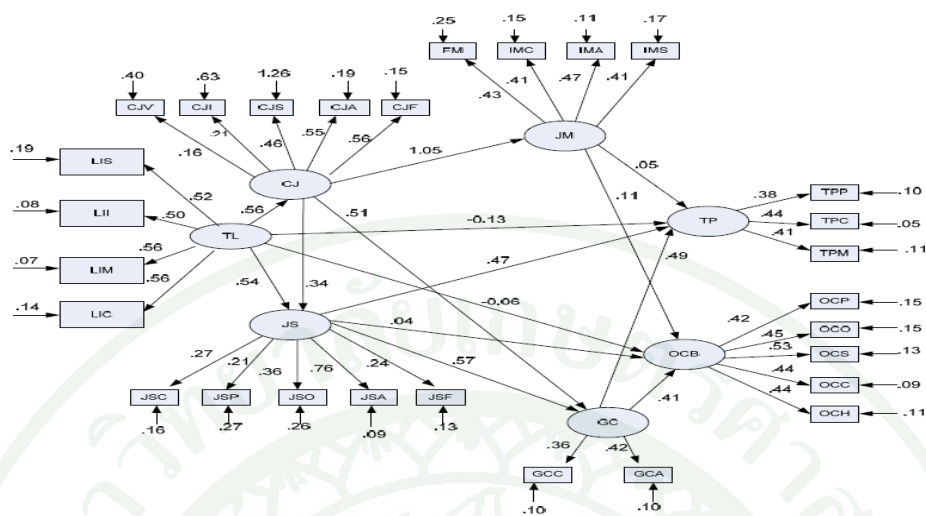
พงษ์เทพ จันทสุวรรณ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร: ตัวแบบสมการโครงสร้างพบว่า แนวคิดภาวะผู้นำ แนวคิดวัฒนธรรมองค์การและแนวคิดประสิทธิผลองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าร้อยละ 82.10 ของค่าความแปรปรวนในแนวคิดประสิทธิผลองค์การสามารถถูกอธิบายและทำนายโดยแนวคิดภาวะผู้นำและแนวคิดวัฒนธรรมองค์การ



ภาพที่ 2.3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำและแนวคิดวัฒนธรรมองค์การกับแนวคิดประสิทธิผลองค์การในภาพรวม

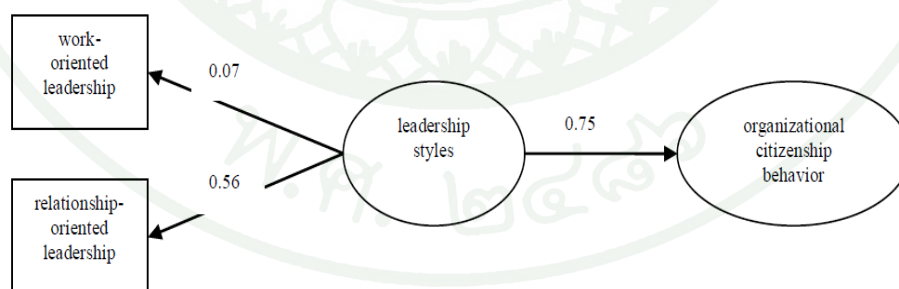
ที่มา: พงษ์เทพ จันทสุวรรณ (2554)

มนัสนันท์ หัตถศักดิ์ (2551) ทำการศึกษาระดับของภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนเพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนสายสามัญโดยพัฒนาจากกรอบแนวคิดของ Piccolo and Coquitt เป็นการแสดงอิทธิพลของภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การผ่านตัวแปรส่งผ่าน 3 ตัว คือ ลักษณะงานหลักแรงจูงใจภายในความผูกพันต่อเป้าหมายงานและความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยสำคัญสรุปได้ว่า ตัวแปรส่งผ่านทั้ง 4 ตัวแปร คือ ลักษณะงานหลัก แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อเป้าหมายของงานและความพึงพอใจในการทำงานมีบทบาทและอิทธิพลอย่างมากในการเป็นตัวแปรส่งผ่านจากภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลของการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 2.4 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพและพฤติกรรมการทำงาน
ที่มา: มนัสนันท์ หัตถศักดิ์ (2551)

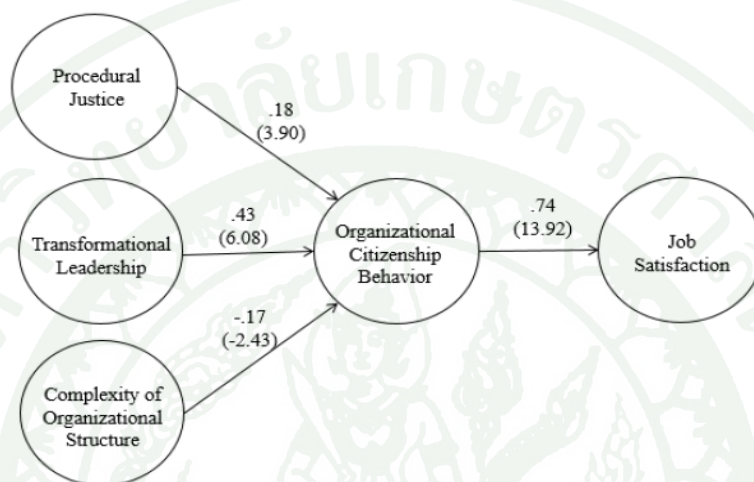
Mohammad and Somayyeh (2014) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบของภาวะผู้นำและพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในส่วนรูปแบบของภาวะผู้นำ พิจารณาจากตัวแปรสังเกต 2 ตัวแปร คือ 1) ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน 2) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของแบบภาวะผู้นำและพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กร

ที่มา: Mohammad and Somayyeh (2014)

Lee, Kim and Kim (2013) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความยุติธรรมด้านกระบวนการ ภาวะผู้นำการปฏิรูป และโครงสร้างองค์การแบบซับซ้อนส่งผ่านพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อประสิทธิภาพขององค์การด้านความพึงพอใจในงาน ดังภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 รูปแบบความสัมพันธ์ของความยุติธรรมด้านกระบวนการ ภาวะผู้นำการปฏิรูป และโครงสร้างองค์การแบบซับซ้อนส่งผ่านพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อความพึงพอใจในงาน

ที่มา: Lee, Kim and Kim (2013)

จันทนา โอสตระพันธ์ (2538) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยบางประการที่อาจมีผลทำให้กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรดำเนินงานประสบผลสำเร็จรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ จากสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 242 คน แยกผู้ให้ข้อมูลเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มประสบผลสำเร็จ 75 คนและกลุ่มที่ไม่ประสบผลสำเร็จ 167 คน วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ พบว่า ปัจจัยสำคัญที่แตกต่างในกลุ่มทั้งสองและมีผลทำให้การดำเนินงานของกลุ่มประสบผลสำเร็จ ได้แก่ ลักษณะของผู้นำกลุ่ม ลักษณะของสมาชิกด้านจิตวิทยา ประกอบด้วยความพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับจากการเป็นสมาชิกที่ดีของกลุ่มและการรับรู้วัตถุประสงค์การดำเนินงานกลุ่ม ปัจจัยลักษณะกลุ่ม คือ การประชุมและให้สมาชิกร่วมกันแสดงความคิดเห็นแก้ไขปัญหาต่าง ๆ สถานการณ์กลุ่ม ความพอใจจากรายได้ เงินปันผลของกลุ่ม ปัญหาที่พบ

ในการดำเนินงานทั้งกลุ่มประสบผลสำเร็จและไม่ประสบผลสำเร็จ คือ ปัญหาด้านการตลาด เงินทุน และสมาชิกบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือ ข้อเสนอแนะที่มี คือ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมควรจัดมีการอบรม เพิ่มความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานกลุ่มและการดำเนินธุรกิจกลุ่ม การแบ่งเงินปันผลและผลตอบแทนในการดำเนินธุรกิจ จัดให้มีการประชุมเพื่อให้สมาชิกทุกคนได้ร่วมเสนอความคิดเห็น การรับรู้ในการดำเนินการและการแก้ไขปัญหาของกลุ่ม และการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และเมื่อมีสมาชิกที่เข้าร่วมการประชุมไม่ได้ก็มีการจัดทำหนังสือเวียน มีการประชาสัมพันธ์กลุ่มและงานของกลุ่มให้เป็นที่รู้จักเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนร่วมในให้คำแนะนำ ความรู้ด้านการตลาดและการจัดการ เงินทุนและการหมุนเวียน

พรทิพย์ ศรีแสงจันทร์ และคณะ (2539) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลสำเร็จการดำเนินงานกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรภาคตะวันตก: กรณีศึกษากลุ่มแม่บ้านเกษตรกรรางสาตี ตำบลรางสาตี อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อศึกษาสถานภาพของกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน และปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จ โดยรวบรวมข้อมูลจากคณะกรรมการและสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรรางสาตี จำนวน 26 คน โดยวิธี purposive and accidental sampling และการตรวจเอกสารข้อมูลของกลุ่มแล้ววิเคราะห์ คำร้อยละ น้ำหนักค่าเฉลี่ย และค่ามัธยฐานเลขคณิต ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรรางสาตีเป็นกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จระดับปานกลาง จัดตั้งขึ้นเพื่อให้สมาชิกร่วมกันดำเนินกิจกรรมยกระดับฐานะทางสังคมของครอบครัวให้ดีขึ้น กิจกรรมที่เป็นประโยชน์และสมาชิกมีส่วนร่วมมาก คือ การได้รับความรู้ การบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ และการรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ทาง การเกษตรและเคหกิจ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จในการดำเนินงานกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร 3 อันดับแรก คือ กิจกรรมของกลุ่ม การมีส่วนร่วมของสมาชิกและของคณะกรรมการ ปัญหาที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จในการดำเนินการกลุ่ม ได้แก่ ความพร้อมเพียงของสมาชิกกลุ่ม ขาดแรงงานในการผลิตช่วงฤดูทำงานเกษตรผลการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ ข้อเสนอแนะจากสมาชิกกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร คือ ความรู้ความสามารถของคณะกรรมการในการดำเนินงานและธุรกิจของกลุ่ม การอุทิศตัว ความซื่อสัตย์ ความคิดริเริ่ม การแก้ไขปัญหา การรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก ด้านสมาชิกต้องมีความสามัคคี เสียสละและมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มเพิ่มขึ้น ด้านกิจกรรมกลุ่ม ต้องพัฒนาบรรจุภัณฑ์ขยายกิจกรรมให้เป็นธุรกิจ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรควรส่งเสริมและแก้ไขปัญหาด้านการเกษตรให้มากขึ้น รัฐบาลควรมีนโยบายสนับสนุนเงินทุน ความรู้เทคนิคใหม่ๆ และเอกชนน่าสนับสนุนในด้านการรับซื้อและสินเชื่อ ข้อเสนอแนะ กลุ่มควรมีการประชาสัมพันธ์

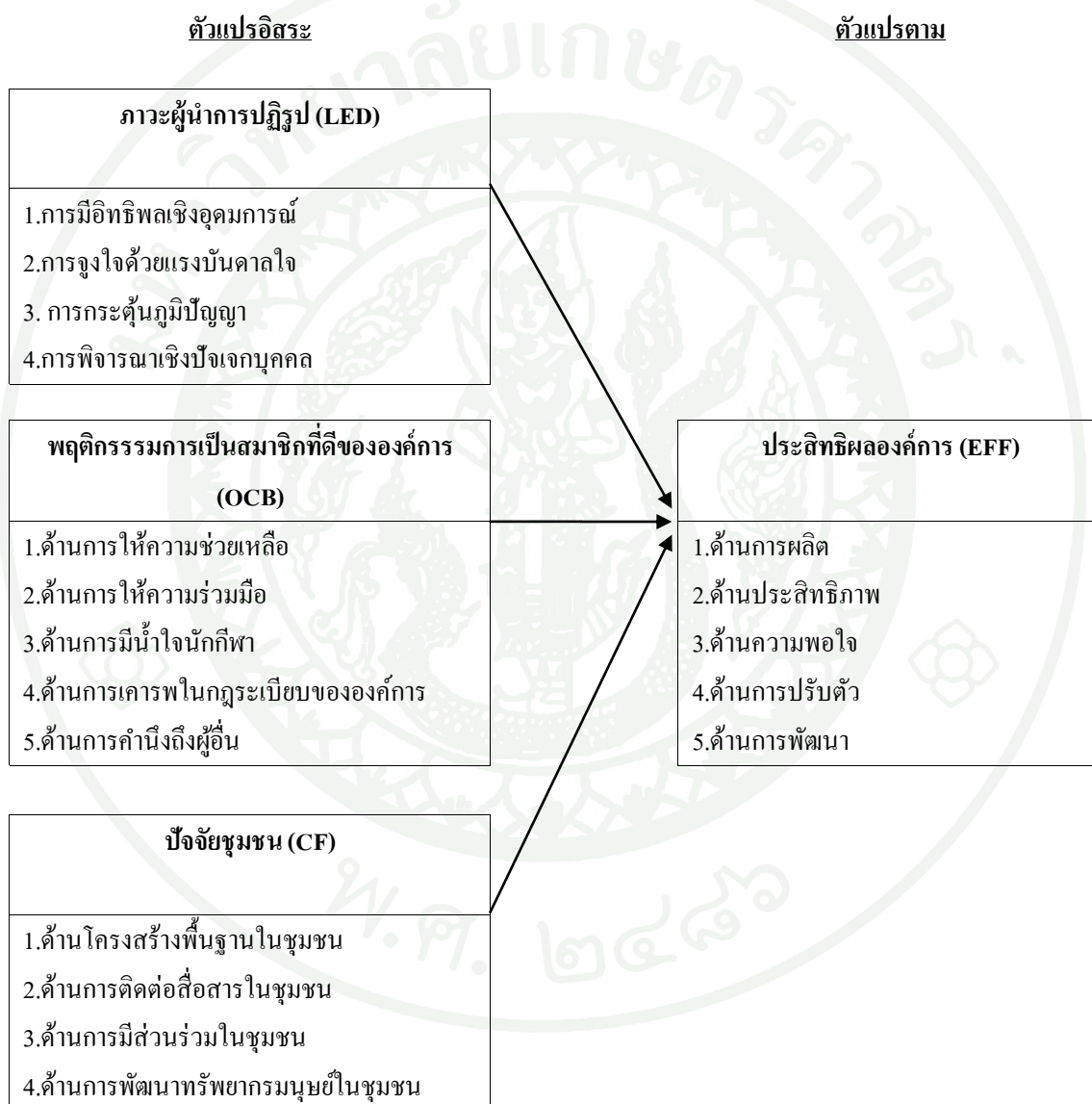
ผลิตภัณฑ์ คณะกรรมการและสมาชิกมีส่วนร่วมในการทำงานของกลุ่มให้มากขึ้นในทุกด้าน มีการขยายและพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ตรงความต้องการของตลาดและรัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรทั้งด้านความรู้และธุรกิจเพื่อเพิ่มรายได้แก่กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร

จิรพรรณ กาญจนะจิตรา (2540) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของกลุ่มอาชีพสตรีในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของกลุ่มอาชีพสตรีในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเลือกทำการศึกษาจากประชากรกลุ่มอาชีพสตรี 7 จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิธีการศึกษาที่ใช้คือทำการวิจัยด้วยวิธีการสำรวจและการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้แบบจำลองของซิปป์เป็นกรอบแนวคิดผลการศึกษพบว่ากลุ่มอาชีพสตรีส่วนใหญ่เป็นกลุ่มผู้ผลิตจำหน่ายและอุปโภคบริโภคภายในครอบครัว รองลงมาคือ กลุ่มผลิตจำหน่าย และกลุ่มผลิตเพื่อใช้อุปโภคบริโภคภายในครอบครัว สมาชิกกลุ่มดำเนินกิจกรรมเป็นอาชีพจริง มีจำนวนสมาชิกในกลุ่มระหว่าง 21-40 คนระยะเวลาในการจัดตั้งกลุ่มโดยเฉลี่ยคือ 6 ปี กลุ่มอาชีพสตรีได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจากเกษตร ตำบล และพัฒนาการตำบล แต่ในด้านงบประมาณ กลุ่มอาชีพสตรีได้รับจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดมากที่สุด สำหรับผู้นำชุมชนที่ให้การสนับสนุนกลุ่มในด้านต่าง ๆ มากที่สุดคือ ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน และพระ ขณะที่กลุ่มอาชีพสตรีส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนจากผู้นำชุมชนในระดับน้อย เจ้าหน้าที่ที่ออกติดตามตรวจสอบและเยี่ยมเยียนกลุ่มมากที่สุดคือ พัฒนาการตำบลสำหรับการได้รับข่าวสารเกี่ยวกับอาชีพนั้น กลุ่มอาชีพสตรีส่วนใหญ่จะได้รับมาจากหน่วยงานของกระทรวงอุตสาหกรรม และกระทรวงมหาดไทยมากที่สุด ในแง่ความสำเร็จของกลุ่มอาชีพจัดว่าอยู่ในเกณฑ์สูง

สถิตย์ นิยมญาติ และคณะ (2546) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะของผู้ประกอบการ ด้านการท่องเที่ยวที่ประสบความสำเร็จ มีจุดประสงค์คือมุ่งศึกษาคุณลักษณะ (Characteristic) ของบุคคลหรือผู้ประกอบการ โดยผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ หรือ ตัวบ่งชี้ต่อไปนี้ ซึ่งสรุปได้ 5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ดังนี้ คุณภาพของการบริการและลักษณะของการให้บริการ จรรยาบรรณของนักธุรกิจ (ผู้ประกอบการ) มนุษย์สัมพันธ์ และจิตวิญญาณของการบริการ ความกล้าเสี่ยงและการตัดสินใจที่แน่วแน่ การมีความรู้ความเข้าใจในธุรกิจที่ตนทำอยู่เป็นอย่างดี และความมุ่งมั่นในการทำธุรกิจและการมีวิสัยทัศน์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาหลักการทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆที่มีต่อความสำเร็จของสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดไว้ดังนี้



ภาพที่ 2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีประสิทธิผลต่อความสำเร็จของสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์”เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งใช้การวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้การวัดในลักษณะการเก็บข้อมูลแบบครั้งเดียวด้วยการใช้แบบสอบถาม ซึ่งต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย วิธีการสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ การวัด ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยแต่ละเกณฑ์ในการให้คะแนน การวัดความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงของเครื่องมือ การเก็บรวบรวม วิเคราะห์ ประมวลผล และนำเสนอข้อมูลโดยมีรายละเอียดดังนี้

วิธีการเก็บข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัยคือ ผู้ผลิต/ ประกอบการสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ ที่ได้รับการคัดสรรสุดยอดผลิตภัณฑ์ไทย ระดับ 5 ดาว ในประเทศไทย ปี 2555 จำนวน 1,628 ผลิตภัณฑ์ โดยมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 1,628 ผู้ผลิต/ ประกอบการ (ข้อมูล ณ วันที่ 15 ก.พ.2556)

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลขั้นสูงจำเป็นต้องกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้เหมาะสมกับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยนี้ใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องกับการใช้สถิติแต่ละประเภทตามเหตุผล ดังต่อไปนี้

Loehlin (1992) กล่าวว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น กำหนดว่าอย่างน้อยที่สุดควรมี 100 ตัวอย่างขึ้นไป แต่ที่เหมาะสมควรอยู่ที่ 200

ตัวอย่าง ส่วน Hoyle (1995) กล่าวว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างสามารถใช้อย่างน้อยที่สุด 100 -200 ตัวอย่างได้

Kline (2011) กล่าวว่าตัวแบบสมการโครงสร้าง เป็นเทคนิคที่ต้องใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ โดยควรกำหนดให้มีขนาด 200 ตัวอย่างขึ้นไปและ Bollen (1989) แนะนำว่าจำนวนตัวอย่างควรมีประมาณ 20 ตัวอย่างต่อตัวแปรทำนาย 1 ตัว

การวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น โดยใช้สถิติไค-สแควร์ ที่ระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index: GFI) ระหว่างโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งนักสถิติส่วนใหญ่กำหนดว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่ เพราะฟังก์ชันความสอดคล้อง (Fit or Fitting Function) จะมีการแจกแจงแบบไค-สแควร์กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่เท่านั้น Bollen (1989 อ้างใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ได้เสนอแนะให้พิจารณาขนาดของกลุ่มตัวอย่างควบคู่ไป กับจำนวนพารามิเตอร์อิสระที่ต้องการประมาณค่า ถ้าพารามิเตอร์มีจำนวนมากควรจะต้องมีกลุ่มตัวอย่างเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปร ควรจะเป็น 20 ต่อ 1

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของนักวิจัยหลายท่านมาคำนวณและกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อมีความเพียงพอในการวิเคราะห์ทางสถิติขั้นสูง การวิจัยครั้งนี้มีจำนวนค่าพารามิเตอร์ทั้งสิ้น 18 พารามิเตอร์ หากใช้อัตราส่วน 20 ต่อ 1 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 360 ตัวอย่าง แต่เพื่อให้ได้ค่าสถิติที่ดี ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 530 ชุด

การเลือกตัวอย่างใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง ตามลักษณะดังนี้คือ มีอายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไป ไม่อยู่ในภาวะเจ็บป่วยแบบเฉียบพลันหรือป่วยหนัก ฟังภาษาไทยรู้เรื่องและเข้าใจ และยินดีร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เครื่องมือสำหรับการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการ ทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดของการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยจำแนก

แบบสอบถามเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน โดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านความสำเร็จขององค์การต่างๆ และคัดแปลงให้เหมาะสม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ ประกอบด้วย ประเภทของกิจการ ภูมิภาค และประเภทของผลิตภัณฑ์

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็น แบ่งเป็น 4 ตอนจำนวน 18 ตัวแปร ลักษณะเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการปฏิรูป เป็นแบบสอบถามที่ศึกษาจากแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) จำแนกเนื้อหาตามตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ ด้านอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการจูงใจด้วยแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา ด้านการพิจารณาเชิงปัจเจกบุคคล จำนวน 18 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แนวคิด Organ (2005) และ Podsakoff *et al.* (2000) จำแนกเนื้อหาตามตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมที่มีน้ำใจนักกีฬา พฤติกรรมการเคารพในกฎระเบียบขององค์การและพฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยชุมชน จากแนวคิดของ เฉลียว บุรีภักดีและคณะ (2545) และสัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2523) ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามดังกล่าวมาปรับใช้ให้เหมาะสม ซึ่งกำหนดตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐานในชุมชน ด้านการติดต่อสื่อสารในชุมชน ด้านการมีส่วนร่วมในชุมชน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชุมชน จำนวน 17 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ จากแนวคิดของ Gibson, Ivancevich and Donnelly (1979) จำแนกเนื้อหาตามตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ ด้านการผลิต ด้านประสิทธิภาพ ด้านความพอใจ ด้านการปรับตัว และด้านการพัฒนา จำนวน 17 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. ข้อมูลทุติยภูมิ ซึ่งเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการประกอบของการทำวิจัยนั้นผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ วารสาร ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต วิทยานิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย และเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างนั้นๆ หลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทุกฉบับ มาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล แล้วจึงนำแบบสอบถามทั้งหมดไปวิเคราะห์ผลโดยใช้สถิติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำข้อมูลมาประมวลผล และนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาทดสอบกรอบแนวความคิดที่ได้มาจากข้อมูลทุติยภูมิ

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดกระทำข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

การวิเคราะห์เครื่องมือเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Item-objective congruence: IOC) วิพากษ์และปรับแก้ข้อคำถามกับที่ปรึกษาปริญญาโทแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เป็นผู้พิจารณาความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC) ให้เหมาะสมกับนิยามโดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ตรงตามนิยาม
- ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ตรงตามนิยาม
- ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ไม่ตรงตามนิยาม

แล้วคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 มาใช้ เพื่อตัดสินใจได้ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสมหรือมีความตรงเชิงเนื้อหาหรือไม่ (สุวิมล ติรกานันท์, 2554) โดยผลการพิจารณาพบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ปัจจัยชุมชนและประสิทธิผลองค์กร มีค่า IOC 0.67 – 1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทั้งหมด ดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

2. วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้ผลิต/ ประกอบการสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ ที่ยังไม่ได้รับการคัดสรรในเกณฑ์ 1-5 ดาว จำนวน 30 คน จากนั้นหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ เพื่อดำเนินการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการวัดความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค เนื่องจากเป็นวิธีการหาความเชื่อมั่นที่เหมาะสมสำหรับเครื่องมือที่มีสร้างให้คะแนนแบบจัดอันดับหรือมาตราส่วนประมาณค่า โดย Kline (2011) ได้กำหนดเกณฑ์ความเหมาะสมไว้ที่ 0.70 ถือว่าอยู่ในระดับพอใช้ ค่า 0.80 ถือว่าอยู่ระดับดี และมากกว่า 0.90 ถือว่าอยู่ในระดับดีมาก ดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ผลปรากฏว่าแบบสอบถามที่ทดสอบมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของทุกองค์ประกอบเท่ากับ 0.80-0.95 ถือว่าอยู่ระดับดีถึงดีมาก

3. การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmation Factor Analysis: CFA) เนื่องจากได้กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตและตัวแปรแฝงไว้ก่อนแล้ว ในการตัดสินใจจะเลือกองค์ประกอบที่มีน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่ามากกว่า 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติ (t value มากกว่า 1.96) แสดงว่าโมเดลวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าความเชื่อถือได้ของตัวแปรแฝงควรมีค่ามากกว่า 0.50 (สุกมาส อังสุโชติ และคณะ, 2554) ดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL

การวิเคราะห์เครื่องมือเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และ LISREL โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอค่าสถิติดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย ด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ความเบ้ และความโด่ง ซึ่งกำหนดเกณฑ์กระจายปกติจากความเบ้ ไม่เกิน 3.00 (ค่าสัมบูรณ์) และค่าความโด่ง ไม่เกิน 7.00 (ค่าสัมบูรณ์) (Curran, West, and Finch, 1996)

2. วิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ของทุกตัวแปรที่ทำการศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ปัจจัยชุมชนและประสิทธิผลองค์กร ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์

3 ตรวจสอบความถูกต้องและการประเมินประสิทธิภาพของแบบจำลองโดยพิจารณาจากความตรง คือ ความสามารถของตัวแปรที่ใช้วัดตัวแปรแฝงโดยพิจารณาจากความมีนัยสำคัญของค่าน้ำหนักองค์ประกอบซึ่งควรมีค่าสูงและมีนัยสำคัญทางสถิติ t -value มากกว่า 1.96 และความเที่ยง Average Variance Extracted (AVE) ประกอบในการพิจารณาด้านความน่าเชื่อถือเสริมด้วยโดยค่า AVE ควรมีค่าเกิน 0.50 (Diamantopoulos and Siguaw, 2000)

4. วิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ปัจจัยชุมชนและประสิทธิผลความสำเร็จขององค์กรที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ใช้สถิติวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล

การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล เพื่อศึกษาภาพรวมของโมเดลว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด Hu and Bentler (1999) ได้สรุป ดัชนีที่ใช้ในการวัดความสอดคล้องของ

โมเดลให้ใช้อย่างน้อยสองดัชนีดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 สองดัชนีที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างของ Hu และ Bentler

Fit Index Combination	Combinational Rules
NNFI (TLI) and SRMR	NNFI of 0.96 or higher and an SRMR of 0.09 or lower
RMSEA and SRMR	RMSEA of .06 or lower and a SRMR of 0.09 or lower
CFI and SRMR	CFI of 0.96 or higher and a SRMR of 0.09 or lower

ที่มา: Hu and Bentler (1999)

Schermelleh-Engel, Moosbrugger and Muller (2003) ได้สรุปดัชนีที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ดัชนีที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างของ Schermelleh-Engel, Moosbrugger and Muller

Fit Measure	Good Fit	Acceptable Fit
χ^2	$0 \leq \chi^2 \leq 2 df$	$2 df < \chi^2 \leq 3 df$
$\chi^2 (p \text{ value})$	$.05 < p \leq 1.00$	$.01 \leq p \leq .05$
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$
Confidence interval (CI)	close to RMSEA	close to RMSEA
SRMR	$0 \leq SRMR \leq .05$	$.05 < SRMR \leq .10$
NNFI	$.97 \leq NNFI \leq 1.00$	$.95 \leq NNFI < .97$
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1.00$	$.95 \leq CFI < .97$

ที่มา: Schermelleh-Engel, Moosbrugger and Muller (2003)

จากการทบทวนวรรณกรรมของนักวิชาการท่านต่างๆ ผู้วิจัยจึงได้เกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดล ดังต่อไปนี้

1. ค่า ไค-สแควร์ (Chi-Square: χ^2) ในการทดสอบต้องการให้ค่าสถิติไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) เพื่อใช้ทดสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งหากปรับแล้วยังพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติให้พิจารณาดัชนีตัวอื่นๆประกอบ

2. ค่าดัชนีอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square Ratio: χ^2/df) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งควรมีค่าต่ำกว่า 3 แต่ Wheaton *et al.* (1977) cited in Hooper (2008) ได้แนะนำว่าช่วงที่ยอมรับได้ให้ไม่เกิน 5 ซึ่งงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงกำหนดเกณฑ์ไว้ว่าควรมีค่าต่ำกว่า 5

3. ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root mean square error of approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากรซึ่งค่า RMSEA ควรมีค่าต่ำกว่า 0.08 และ MacCallum *et al.*, (1996) cited in Hooper (2008) ได้กล่าวว่าค่า RMSEA อยู่ระหว่าง 0.05 – 0.10 เป็นค่าที่พอใช้ได้ (Fair Fit) และค่าที่เกินกว่า 0.10 แสดงว่าไม่ดี (Poor Fit) ซึ่งค่าระหว่าง 0.08 – 0.10 แสดงว่าไม่ค่อยดี (Mediocre Fit) และค่าที่ต่ำกว่า 0.08 แสดงว่าอยู่ในระดับที่ดี (Good Fit)

4. ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized root mean square residual: SRMR) เป็นค่าบอกความคลาดเคลื่อนของโมเดล มีค่าน้อยกว่า 0.10 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5. ค่า Nonnormal fit index (NNFI) เป็นค่าที่บอกความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หากพบว่ามีค่ามากกว่า 0.97 แต่ไม่เกิน 1.00 เป็นค่าที่ดี (Good Fit) ถ้าค่ามากกว่า 0.95 - 0.97 เป็นค่าที่ยอมรับได้ (Acceptable Fit) (Hooper, Coughlan and Mullen, 2008: 56)

6. ดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative fit index: CFI) ใช้เปรียบเทียบโมเดลเชิงสมมติฐานการวิจัยว่ามีความสอดคล้องสูงกว่าข้อมูลเชิงประจักษ์มากน้อยเพียงใด ค่าที่ดีควรมีค่าค่ามากกว่า 0.95 แต่ไม่เกิน 1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์สรุปได้ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 ค่าสถิติที่เกี่ยวข้องในการประเมินความสอดคล้องของ โมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าสถิติที่เกี่ยวข้อง	เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินความสอดคล้องของโมเดล
χ^2 (<i>p</i> value)	.05 < <i>p</i> ≤ 1.00 : good fit; .01 ≤ <i>p</i> ≤ .05 : acceptable fit (Schermmelleh-Engel, 2003)
<i>df</i>	
χ^2/df	≤ 5.0 (Wheaton <i>et al.</i> , 1977)
RMSEA	≤ 0.08 (0.10) (MacCallum <i>et al.</i> , 1996)
90% CI on RMSEA	left boundary of CI ≤ 0.08 (0.10)
CFI	≥ 0.95 (Hu and Bentler, 1999)
SRMR	≤ 0.08 (Hu and Bentler, 1999)
NNFI	.97 < <i>p</i> ≤ 1.00 : good fit; .95 ≤ <i>p</i> ≤ .97 : acceptable fit (Schermmelleh-Engel, 2003)

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการปฏิรูป ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและด้านปัจจัยชุมชนที่มีผลต่อประสิทธิภาพองค์กรการ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแบบจำลองตามทฤษฎีและการทดสอบสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ตามทฤษฎี ตลอดจนพิจารณาถึงลักษณะความสัมพันธ์ของอิทธิพลระหว่างองค์ประกอบของปัจจัยต่างๆ และสรุปผลการวิจัย ซึ่งสามารถนำมาเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. อักษรย่อที่ใช้แทนตัวแปร

ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous latent variable) ได้แก่

LED	แทน	ภาวะผู้นำการปฏิรูป วัดจากตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร คือ
TF_II	แทน	การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์
TF_IM	แทน	การจูงใจด้วยแรงบันดาลใจ
TF_IS	แทน	การกระตุ้นภูมิปัญญา
TF_IC	แทน	การพิจารณาเชิงปัจเจกบุคคล
OCB	แทน	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร วัดจากตัวแปรสังเกต

5 ตัวแปร คือ

OCB_HB	แทน	พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ
OCB_CV	แทน	พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ
OCB_S	แทน	พฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา

OCB_OC	แทน	พฤติกรรม การเคารพในกฎระเบียบขององค์กร
OCB_C	แทน	พฤติกรรม การคำนึงถึงผู้อื่น
CF	แทน	ปัจจัยชุมชน วัดจากตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร คือ
CF_S	แทน	โครงสร้างพื้นฐานในชุมชน
CF_C	แทน	การติดต่อสื่อสารในชุมชน
CF_P	แทน	การมีส่วนร่วมในชุมชน
CF_D	แทน	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชุมชน
ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous latent variable) ได้แก่		
EFF	แทน	ประสิทธิผลองค์กร วัดจากตัวแปรสังเกต 5 ตัวแปร คือ
EF_P	แทน	ประสิทธิผลด้านการผลิต
EF_E	แทน	ประสิทธิผลด้านประสิทธิภาพ
EF_S	แทน	ประสิทธิผลด้านความพอใจ
EF_A	แทน	ประสิทธิผลด้านการปรับตัว
EF_D	แทน	ประสิทธิผลด้านการพัฒนา

2. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ

M	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Min	แทน	ค่าต่ำสุด
Max	แทน	ค่าสูงสุด
SKEW	แทน	ค่าความเบ้ (skewness)
KUR	แทน	ค่าความโด่ง (kurtosis)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach alpha)
λ	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
t	แทน	ค่าสถิติที
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Square multiple correlation) หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

ρ_c	แทน	ค่าความเชื่อถือได้ของตัวแปรแฝง (Construct reliability)
ρ_v	แทน	ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยของตัวแปรที่สกัดได้ด้วยองค์ประกอบ (average variance extracted)
χ^2	แทน	ค่าสถิติไคสแควร์
df	แทน	ค่าองศาอิสระ (Degree of freedom)
RMSEA	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์
SRMR	แทน	ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
NNFI	แทน	Nonnormal fit index
CFI	แทน	ดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ

ลักษณะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

จากการแจกแบบสอบถามจำนวน 530 ชุด ได้กลับมา 503ชุด หลังจากตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล เหลือแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งสิ้น 491ชุดคิดเป็นร้อยละ 92.64 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์แสดงสถานภาพของผู้ผลิต/ประกอบการสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเป็นค่าความถี่และร้อยละ ปรากฏผลวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.1 และตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละ ของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลสถานภาพ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	350	71.28
ชาย	141	28.72
รวม	491	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลสถานภาพ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	50	10.18
26-30ปี	50	10.18
31-35 ปี	55	11.20
36-40ปี	85	17.31
มากกว่า 41 ปีขึ้นไป	251	51.12
รวม	491	100.00
การศึกษาสูงสุด		
มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	128	26.07
ระดับปวช.-อนุปริญญา	104	21.18
ปริญญาตรี	222	45.21
สูงกว่าปริญญาตรี	37	7.54
รวม	491	100.00
ตำแหน่งงาน		
เจ้าของกิจการ	254	51.73
เจ้าหน้าที่/ พนักงาน	89	18.13
ผู้จัดการ	77	15.68
หัวหน้างาน	53	10.79
อื่นๆ	18	3.67
รวม	491	100.00

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 491 คน เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 350 คน คิดเป็นร้อยละ 71.28 และเพศชาย

จำนวน 141 คิดเป็นร้อยละ 28.72 และมีอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 51.10 และมีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 222 คน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.21 และมีตำแหน่งงานเป็นเจ้าของกิจการจำนวน 254 คน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.73

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทของกิจการ OTOP		
ผู้ผลิตชุมชนที่เป็นเจ้าของรายเดียว	240	48.89
กลุ่มผู้ผลิตชุมชน	165	33.60
ผู้ผลิต SME's	83	16.90
อื่นๆ	3	6.11
รวม	491	100.00
ภูมิภาค		
ภาคกลาง	231	47.05
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	109	22.20
ภาคเหนือ	98	19.96
ภาคใต้	53	10.79
รวม	491	100.00
ประเภทของผลิตภัณฑ์ OTOP		
อาหาร	147	29.94
ผ้า และเครื่องแต่งกาย	132	26.88
ของใช้ ของตกแต่ง และของที่ระลึก	117	23.83
สมุนไพรที่ไม่ใช่อาหาร	64	13.03
เครื่องดื่ม	31	6.31
รวม	491	100.00

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.2 พบว่าจากกลุ่มตัวอย่าง 491 ตัวอย่าง ประเภทของกิจการ โอท็อปเป็นผู้ผลิตชุมชนที่เป็นเจ้าของรายเดียว 240 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.85 และมีกิจการอยู่ในภูมิภาคกลาง 231 รายมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.05 และจัดอยู่ในกลุ่มผู้ผลิตประเภทอาหาร 147 คน มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 29.94

ค่าสถิติพื้นฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผู้วิจัยวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรด้วยค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าความเบ้ และค่าความโด่งของตัวแปร เพื่อตรวจสอบลักษณะการกระจายและแจกแจงของตัวแปรตามตารางที่ 5 และตารางที่ 6

ตารางที่ 4.3 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ตัวแปร	<i>M</i>	<i>SD</i>	MIN	MAX	SKEW	KUR
ภาวะผู้นำการปฏิรูป						
ด้านอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	4.34	0.61	1.67	5.00	-0.89	1.03
ด้านการจูงใจด้วยแรงบันดาลใจ	4.33	0.54	2.80	5.00	-0.49	-0.32
ด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา	4.23	0.62	2.00	5.00	-0.66	0.24
ด้านการพิจารณาเชิงปัจเจกบุคคล	4.21	0.66	2.00	5.00	-0.69	0.24
พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร						
ด้านการให้ความช่วยเหลือ	4.33	0.63	2.67	5.00	-0.56	-0.70
ด้านการให้ความร่วมมือ	4.36	0.59	3.00	5.00	-0.48	-0.76
ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา	4.30	0.62	3.00	5.00	-0.47	-0.64
ด้านการเคารพในกฎระเบียบขององค์กร	4.31	0.66	2.33	5.00	-0.55	-0.20
ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	4.48	0.60	2.67	5.00	-0.87	-0.20

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ตัวแปร	<i>M</i>	<i>SD</i>	MIN	MAX	SKEW	KUR
ปัจจัยชุมชน						
ด้านโครงสร้างพื้นฐานในชุมชน	4.07	0.77	1.75	5.00	-0.37	-0.63
ด้านการติดต่อสื่อสารในชุมชน	4.05	0.77	2.00	5.00	-0.41	-0.61
ด้านการมีส่วนร่วมในชุมชน	3.98	0.77	1.00	5.00	-0.65	-0.49
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชุมชน	3.95	0.81	1.00	5.00	-0.51	-0.01
ประสิทธิภาพองค์กร						
ด้านการผลิต	4.38	0.60	2.50	5.00	-0.74	-0.14
ด้านการประสิทธิภาพ	4.24	0.66	2.33	5.00	-0.53	-0.53
ด้านความพอใจ	4.43	0.61	2.25	5.00	-0.94	-0.26
ด้านการปรับตัว	4.19	0.67	2.00	5.00	-0.41	-0.45
ด้านการพัฒนา	4.22	0.66	2.00	5.00	-0.53	-0.13

จากผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยรวมของตัวแปรที่ศึกษาอยู่ในช่วง 3.95 ถึง 4.48 ส่วนใหญ่อยู่ระดับสูง โดยตัวแปรด้านพฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับสูงที่สุด ($M = 4.48$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.54 ถึง 0.81 และเมื่อพิจารณาค่าความเบ้ของตัวแปรในภาพรวมอยู่ในช่วง -0.37 ถึง -0.94 ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นลบ (เบ้ซ้าย) ซึ่งหมายความว่าข้อมูลส่วนใหญ่มีค่าสูงกว่าค่าเฉลี่ย และเมื่อพิจารณาค่าความโด่งพบว่า ในภาพรวมอยู่ในช่วง -0.76 ถึง 1.03 ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นลบ (ราบกว่าปกติ) ซึ่งช่วงค่าตัวเลข -3.0 ถึง +3.0 จะแสดงถึงการกระจายข้อมูลใกล้เคียงโค้งปกติ (กริช แรงสูงเนิน, 2554)

ตารางที่ 4.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

	TF_II	TF_IM	TF_IS	TF_IC	OCB_HB	OCB_CV	OCB_S	OCB_OC	OCB_C	CF_S	CF_C	CF_P	CF_D	EF_P	EF_E	EF_S	EF_A	EF_D
TF_II																		
TF_IM	.711**																	
TF_IS	.646**	.761**																
TF_IC	.646**	.681**	.746**															
OCB_HB	.534**	.575**	.646**	.591**														
OCB_CV	.465**	.600**	.661**	.614**	.617**													
OCB_S	.512**	.633**	.672**	.661**	.630**	.708**												
OCB_OC	.430**	.569**	.620**	.604**	.636**	.742**	.756**											
OCB_C	.457**	.544**	.511**	.540**	.531**	.619**	.627**	.673**										
CF_S	.359**	.425**	.421**	.445**	.357**	.471**	.501**	.423**	.382**									
CF_C	.379**	.430**	.416**	.470**	.283**	.398**	.413**	.395**	.352**	.682**								
CF_P	.374**	.397**	.445**	.447**	.372**	.426**	.518**	.417**	.319**	.689**	.680**							
CF_D	.318**	.343**	.379**	.397**	.334**	.389**	.453**	.358**	.319**	.659**	.645**	.804**						
EF_P	.434**	.479**	.488**	.508**	.467**	.503**	.522**	.508**	.539**	.415**	.519**	.489**	.498**					
EF_E	.438**	.450**	.462**	.525**	.391**	.452**	.494**	.468**	.445**	.432**	.520**	.481**	.482**	.742**				
EF_S	.459**	.510**	.496**	.542**	.504**	.525**	.583**	.560**	.631**	.348**	.414**	.392**	.382**	.727**	.686**			
EF_A	.391**	.490**	.512**	.484**	.476**	.503**	.609**	.562**	.486**	.468**	.481**	.537**	.490**	.600**	.670**	.707**		
EF_D	.374**	.465**	.519**	.472**	.434**	.489**	.556**	.517**	.463**	.474**	.486**	.516**	.509**	.677**	.673**	.678**	.768**	
α	.831	.863	.893	.914	.892	.849	.842	.879	.865	.851	.894	.910	.876	.884	.816	.903	.846	.893

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตาราง 4.4 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรสังเกตพบว่าส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ตัวแปรปัจจัยชุมชนด้านการมีส่วนร่วม(CF_P) กับตัวแปรปัจจัยชุมชนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (CF_D) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย เท่ากับ 0.804 รองลงมา คือ ตัวแปรตัวแปรประสิทธิผลด้านการปรับตัว (EF_A) กับตัวแปรประสิทธิผลด้านการพัฒนา (EF_D) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย เท่ากับ 0.768ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการเครพในกฎระเบียบขององค์การ (OCB_OC) กับตัวแปรพฤติกรรมกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา(OCB_S) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย เท่ากับ 0.760 และ 0.756 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตัวแปรปัจจัยชุมชนด้านการสื่อสาร(CF_C) ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่ำกับทุกตัวแปร และพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ต่ำสุด กับ ตัวแปรพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (OCB_HB) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายเท่ากับ 0.283

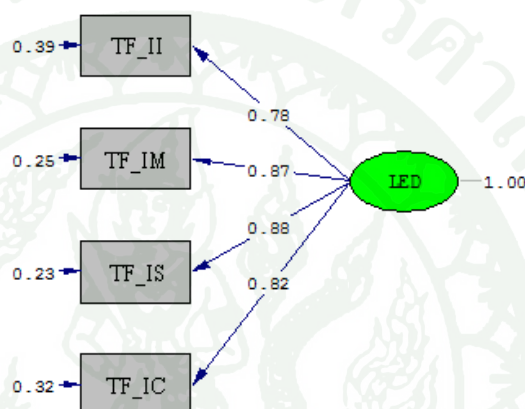
การทดสอบความค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยใช้วิธีของครอนบาค พบว่าแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.831ถึง 0.914 โดยมีตัวแปรภาวะผู้นำด้านการพิจารณาเชิงปัจเจกบุคคล(TF_IC)มีค่าสูงที่สุด เท่ากับ 0.914 และภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์(TF_II) มีค่าความน่าเชื่อถือต่ำสุด เท่ากับ 0.831ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่เหมาะสมควรมีค่าเท่ากับ 0.60 ถึง 1.00 (กริช แรงสูงเนิน, 2554) เช่นเดียวกับ Kline (2011) กำหนดว่าสูงกว่า 0.80 แสดงว่าอยู่ระดับที่ดีและหากเกินกว่า 0.90 แสดงว่าอยู่ในระดับที่ดีมาก

การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 คือ การศึกษาการศึกษาระดับของภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ปัจจัยชุมชนและประสิทธิผลองค์การโดยการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลวัดด้วยตัวแปรสังเกตด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยผู้วิจัยจำแนกการวิเคราะห์ออกเป็น 4 โมเดล ได้แก่ โมเดลการวัดภาวะผู้นำการปฏิรูปโมเดลการวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โมเดลการวัดปัจจัยชุมชนและโมเดลการวัดประสิทธิผลองค์การ โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ในภาพรวมดังนี้

1. การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลภาวะผู้นำการปฏิรูป

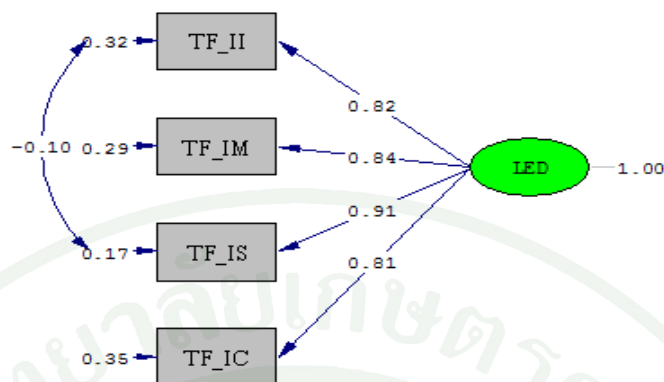
ผู้วิจัยพิจารณาองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำการปฏิรูป (LED) ที่วัดจากตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์(TF_II) การจูงใจด้วยแรงบันดาลใจ (TF_IM) การกระตุ้นภูมิปัญญา(TF_IS) และการพิจารณาเชิงปัจเจกบุคคล(TF_IC) พบว่ามีความตรงเชิงโครงสร้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 4.1 และตารางที่ 4.5



Chi-Square=23.79, df=2, P-value=0.00001, RMSEA=0.149

ภาพที่ 4.1 ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลภาวะผู้นำการปฏิรูปก่อนปรับโมเดล

เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความเหมาะสม (Fit Indices) ของตัวแบบความตรงเชิงโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า p value ของ $\chi^2 = 0.00001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแบบไม่สอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บภายใต้บริบทที่กำลังศึกษาอยู่และเมื่อพิจารณาค่าดัชนี $\chi^2/df = 12.479$ มีค่ามากกว่า 5 ซึ่งแสดงว่าตัวแบบไม่สอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บ และเมื่อพิจารณา RMSEA = 0.149 พบว่ามีค่ามากกว่า 0.08 แสดงให้เห็นว่าตัวแบบนั้นยังไม่มี ความสอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บได้ ภายใต้บริบทที่กำลังศึกษา จึงต้องผ่านการปรับปรุงเพื่อให้ได้ตัวแบบที่เหมาะสม (Model Fit) ซึ่งพิจารณาจากค่า Modification Index (MI) โดยในที่นี้เลือกปรับที่ค่า TF_II กับ TF_IS ดังภาพที่ 4.2



Chi-Square=3.12, df=1, P-value=0.07712, RMSEA=0.066

ภาพที่ 4.2 ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลภาวะผู้นำการปฏิรูปหลังปรับโมเดล

จากการวิเคราะห์ภาพที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่าเมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตทุกตัวมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.81 ถึง 0.91 โดยมีการกระตุ้นภูมิปัญญา(TF_IS)มากที่สุด เท่ากับ 0.91 รองลงมาคือ การจูงใจด้วยแรงบันดาลใจ(TF_IM)เท่ากับ 0.84 การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์(TF_II) เท่ากับ 0.82 และการพิจารณาเชิงปัจเจกบุคคล(TF_IC)เท่ากับ 0.81 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 เปรียบเทียบค่าดัชนีความเหมาะสมของตัวแบบแนวคิดภาวะผู้นำการปฏิรูป

ค่าดัชนี	Hypothesized Model ภาพที่ 4.1	Modified Model ภาพที่ 4.2
$\chi^2 (p \text{ value})$	0.00001	0.07712
df	2	1
χ^2/df	12.4795	3.12
RMSEA	0.149	0.066
90% CI on RMSEA	(0.0991; 0.205)	(0.00; 0.154)
CFI	0.984	0.999
SRMR	0.0206	0.00871
NNFI	0.952	0.991

จากตารางที่ 4.5 แสดงเปรียบเทียบค่าดัชนีความเหมาะสม (Fit Indices) ของตัวแบบแนวคิดภาวะผู้นำการปฏิรูปก่อนและหลังการปรับปรุง โมเดลหลังจากปรับปรุงความสัมพันธ์ของ TF_II กับ TF_IS พบว่า p value ของ $\chi^2 = 0.07712$ มีค่ามากกว่า 0.01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแบบสอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บภายใต้บริบทที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับดีพบค่าดัชนี $\chi^2/df = 3.12$ ซึ่งน้อยกว่า 5 แสดงว่าตัวแบบที่ปรับปรุงมีความสอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บได้ในระดับยอมรับได้ และเมื่อพิจารณาค่า 90%CI on RMSEA พบว่าอยู่ในช่วง (0.00: 0.154) และพิจารณา RMSEA = 0.066 พบว่ามีค่าน้อยกว่า 0.08 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแบบที่ปรับปรุงนั้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บภายใต้บริบทที่กำลังศึกษาได้ในระดับดี เมื่อพิจารณาค่าดัชนีพบว่า CFI = 0.999, SRMR = 0.00871, NNFI = 0.991 จะพบว่ามีค่าดัชนีที่ปรับปรุงโมเดลแล้วอยู่ในระดับดีแสดงว่ามีความตรงเชิงโครงสร้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 4.2

ตารางที่ 4.6 ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลภาวะผู้นำการปฏิรูปหลังปรับโมเดล

Variables	Lambda (λ)	Theta (θ)	T	R^2	ρ_c	ρ_v
TF_II	0.82**	0.32	20.78	0.68	0.91	0.72
TF_IM	0.84**	0.29	22.43	0.71		
TF_IS	0.91**	0.17	24.67	0.83		
TF_IC	0.81**	0.35	20.99	0.65		

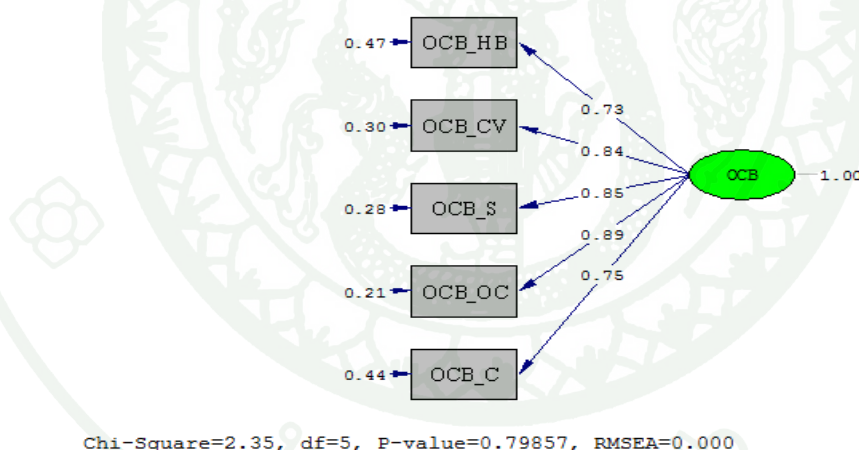
** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 4.6 การพิจารณาโมเดลการวัดภาวะผู้นำการปฏิรูปหลังปรับโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีค่าความเชื่อถือได้ของตัวแปรแฝง (ρ_c) เท่ากับ 0.91 (มากกว่า 0.60) ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (ρ_v) เท่ากับ 0.70 (มากกว่า 0.50) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าค่าผิดพลาดจากการวัดจะส่งผลกระทบต่อความแปรปรวนของตัวชี้วัดน้อยกว่าตัวแปรแฝงซึ่งก็คือภาวะผู้นำการปฏิรูปและมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรสังเกต (R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.65 ถึง 0.83 ตัวแปรที่มีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุด คือ ภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา (TF_IS) เท่ากับ 0.83 ซึ่งทุกค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการวัดภาวะผู้นำการปฏิรูปมีทั้งความเที่ยงตรงเชิงกลุ่มเข้าและความน่าเชื่อถือทางโครงสร้าง (ρ_c) เท่ากับ 0.91 (มากกว่า 0.60) และโมเดลภาวะผู้นำการปฏิรูปวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร คือการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์(TF_II) การจงใจด้วยแรงบันดาลใจ(TF_IM) การกระตุ้นภูมิปัญญา(TF_IS) และการพิจารณาเชิงปัจเจกบุคคล(TF_IC)

1. การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ผู้วิจัยพิจารณาองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ตัวแปรแฝงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่วัดจากตัวแปรสังเกต 5 ตัวแปร ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (OCB_HB) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (OCB_CV) พฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา(OCB_S) พฤติกรรมการเคารพในกฎระเบียบขององค์กร (OCB_OC) พฤติกรรมพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น(OCB_C) พบว่ามีความตรงเชิงโครงสร้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 4.3และตารางที่ 4.8



ภาพที่ 4.3 ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากภาพที่ 4.3 เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตทุกตัวมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.73 ถึง 0.89 โดยมีพฤติกรรมการเคารพในกฎระเบียบขององค์กร(OCB_OC) มากที่สุดเท่ากับ 0.89 รองลงมาคือพฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา(OCB_S)เท่ากับ 0.85 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (OCB_HB) เท่ากับ 0.84 และพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น(OCB_C)เท่ากับ 0.75 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ(OCB_CV) เท่ากับ 0.73 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าดัชนีความเหมาะสมของตัวแบบแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ค่าดัชนี	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
$\chi^2 (p \text{ value})$	0.79857	✓
Df	5	
χ^2/df	0.47	✓
RMSEA	0.000	✓
90% CI on RMSEA	(0.00: 0.0401)	✓
CFI	1.000	✓
SRMR	0.00627	✓
NNFI	0.952	✓

จากตารางที่ 4.7 เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความเหมาะสม (Fit Indices) ของตัวแบบความตรงเชิงโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า p value ของ $\chi^2 = 0.79857$ มีค่ามากกว่า 0.01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแบบสอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บภายใต้บริบทที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับดีค่าดัชนี $\chi^2/df = 0.47$ ซึ่งน้อยกว่า 5 แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บได้ในระดับดีและพิจารณา RMSEA = 0.000 พบว่ามีค่าน้อยกว่า 0.08 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บภายใต้บริบทที่กำลังศึกษาได้ในระดับดี และเมื่อพิจารณาค่า 90%CI on RMSEA พบว่าอยู่ในช่วง (0.00: 0.0401) เมื่อพิจารณาค่าดัชนีพบว่า CFI = 1.000, SRMR = 0.00627, NNFI = 0.952 จะพบว่ามีค่าดัชนีอยู่ในระดับดีแสดงว่ามีความตรงเชิงโครงสร้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงสามารถสรุปได้ว่าตัวแบบนั้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บได้ภายใต้บริบทที่กำลังศึกษาได้ในระดับดี (Good Fit) ดังภาพที่ 4.3 และตารางที่ 4.7

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.8 พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีค่าความเชื่อถือได้ของตัวแปรแฝง (ρ_c) เท่ากับ 0.91 (มากกว่า 0.60) และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (ρ_v) เท่ากับ 0.66 (มากกว่า 0.50) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าค่าผิดพลาดจากการวัดจะส่งผลต่อความแปรปรวนของตัวชี้วัดน้อยกว่าตัวแปรแฝงซึ่งก็คือตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรสังเกต (R^2) มีค่าอยู่

ระหว่าง 0.53 ถึง 0.79 ตัวแปรที่มีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุดคือ พฤติกรรมการเคารพในกฎระเบียบขององค์กรเท่ากับ 0.79 ซึ่งพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือด้านการให้ความร่วมมือ ด้านการมีน้ำใจนักกีฬาและด้านการคำนึงถึงผู้อื่นแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.8 ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

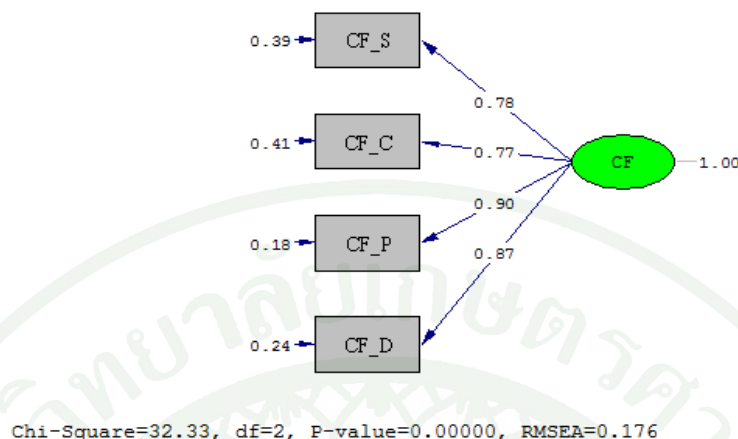
Variables	Lambda (λ)	Theta (θ)	t	R ²	ρ_c	ρ_v
OCB_HB	0.73**	0.47	18.16	0.53	0.91	0.66
OCB_CV	0.84**	0.30	22.21	0.70		
OCB_S	0.85**	0.28	22.85	0.72		
OCB_OC	0.89**	0.21	24.51	0.79		
OCB_C	0.75**	0.44	18.77	0.56		

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีทั้งความเที่ยงตรงเชิงผู้เข้าและความน่าเชื่อถือทางโครงสร้าง (ρ_c) เท่ากับ 0.91 (มากกว่า 0.60) และโมเดลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกต 5 ตัวแปร คือพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ (OCB_HB) ด้านการให้ความร่วมมือ (OCB_CV) ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา (OCB_S) ด้านการเคารพในกฎระเบียบขององค์กร (OCB_OC) และด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (OCB_C)

1. การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของปัจจัยชุมชน

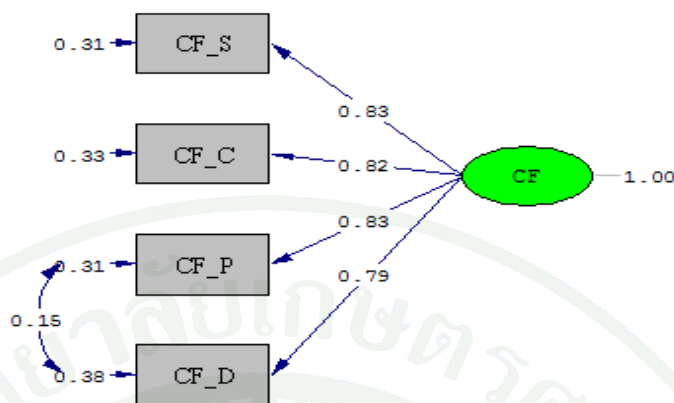
ผู้วิจัยพิจารณาองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ตัวแปรแฝงปัจจัยชุมชนที่วัดจากตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร ได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานในชุมชน (CF_S) การติดต่อสื่อสารในชุมชน (CF_C) การมีส่วนร่วมในชุมชน (CF_P) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชุมชน (CF_D) พบว่ามีความตรงเชิงโครงสร้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 4.4 และตารางที่ 4.9



ภาพที่ 4.4 การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลปัจจัยชุมชนก่อนปรับโมเดล

จากการพิจารณาค่าดัชนีความเหมาะสม (Fit Indices) ของตัวแบบความตรงเชิงโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า p value ของ $\chi^2 = 0.0000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแบบไม่สอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บภายใต้บริบทที่กำลังศึกษาอยู่และเมื่อพิจารณาค่าดัชนี $\chi^2/df = 16.17$ มีค่ามากกว่า 5 แสดงว่าตัวแบบไม่สอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บ และเมื่อพิจารณา RMSEA = 0.176 พบว่ามีค่ามากกว่า 0.08 แสดงว่าให้เห็นว่าตัวแบบนั้นยังไม่มี ความสอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บได้ ภายใต้บริบทที่กำลังศึกษาเมื่อพิจารณาค่าดัชนี NNFI = 0.939 น้อยกว่า 0.95 แสดงว่าตัวแบบยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บเมื่อพิจารณาค่าดัชนี CFI = 0.98, SRMR = 0.0206 จะพบว่ามีค่าดัชนีอยู่ในระดับยอมรับได้แสดงว่าตัวแบบนั้นยังมีความสอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บได้ภายใต้บริบทที่กำลังศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้างต้นพบว่าเมื่อพิจารณาปัจจัยชุมชนโดยรวม มีเพียงบางองค์ประกอบที่ถูกทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติภายใต้บริบทที่กำลังศึกษาจึงต้องผ่านการปรับปรุงเพื่อให้ได้ตัวแบบที่เหมาะสม (Model Fit) ซึ่งพิจารณาจากค่า Modification Index (MI) โดยในที่นี้เลือกปรับที่ค่า CF_P สัมพันธ์ กับค่า CF_D ดังภาพที่ 4.5



Chi-Square=0.05, df=1, P-value=0.82903, RMSEA=0.000

ภาพที่ 4.5 การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลปัจจัยชุมชนหลังปรับโมเดล

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบค่าดัชนีความเหมาะสมของตัวแบบแนวคิดปัจจัยชุมชน

ค่าดัชนี	Hypothesized Model ภาพที่ 4.4	Modified Model ภาพที่ 4.5
χ^2 (p value)	0.000	0.82903
Df	2	1
χ^2/df	16.17	0.05
RMSEA	0.176	0.000
90% CI on RMSEA	(0.126; 0.232)	(0.00; 0.154)
CFI	0.98	0.999
SRMR	0.0352	0.00871
NNFI	0.939	1.000

จากตารางที่ 4.9 แสดงเปรียบเทียบค่าดัชนีความเหมาะสม (Fit Indices) ของตัวแบบแนวคิดปัจจัยชุมชนก่อนและหลังการปรับปรุงพบว่าโมเดลหลังจากปรับปรุงความสัมพันธ์ของ CF_P กับ CF_D พบว่า p value ของ $\chi^2 = 0.82903$ มีค่ามากกว่า 0.01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแบบสอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บภายใต้บริบทที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับดีพบค่าดัชนี $\chi^2/df = 0.05$ ซึ่งน้อยกว่า 5 แสดง

ว่าตัวแบบที่ปรับปรุงมีความสอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บได้ในระดับดี และเมื่อพิจารณาค่า 90%CI on RMSEA พบว่าอยู่ในช่วง (0.00: 0.154) และพิจารณา RMSEA= 0.066 พบว่ามีค่าน้อยกว่า 0.08 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแบบที่ปรับปรุงนั้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บภายใต้บริบทที่กำลังศึกษาได้ในระดับดี เมื่อพิจารณาค่าดัชนีพบว่า CFI = 0.999, SRMR = 0.00871, NNFI = 1.000 จะพบว่ามีค่าดัชนีที่ปรับปรุงอยู่ในระดับดีแสดงว่ามีความตรงเชิงโครงสร้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 4.5

ตารางที่ 4.10 ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลปัจจัยชุมชนหลังปรับโมเดล

Variables	Lambda (λ)	Theta (θ)	T	R^2	ρ_c	ρ_v
CF_S	0.83**	0.31	21.28	0.69	0.89	0.67
CF_C	0.82**	0.33	20.82	0.67		
CF_P	0.83**	0.31	20.96	0.69		
CF_D	0.79**	0.38	19.42	0.62		

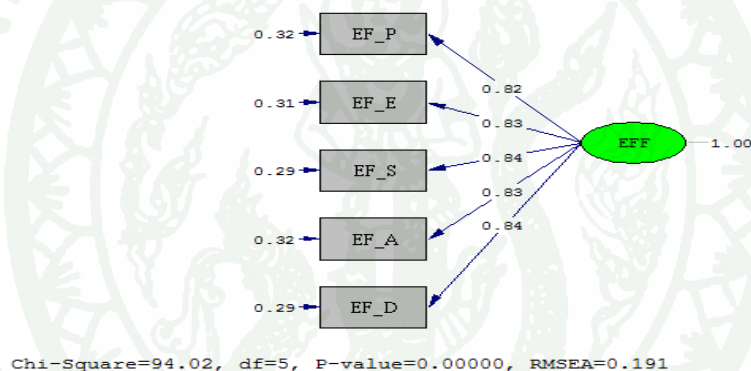
** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 4.10 เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตทุกตัวมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.79 ถึง 0.83 โดยมีตัวแปรด้านการมีส่วนร่วมในชุมชน(CF_P) และด้านโครงสร้างพื้นฐานในชุมชน (CF_S) มากที่สุด เท่ากับ 0.83 รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสารในชุมชน (CF_C) เท่ากับ 0.82 และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชุมชน (CF_D) เท่ากับ 0.79 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรสังเกต (R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.62 ถึง 0.69 ตัวแปรที่มีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุดคือด้านการมีส่วนร่วมในชุมชน(CF_P) เท่ากับ 0.69 ซึ่งทุกตัวแปรมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการวิเคราะห์พบว่าโมเดลของปัจจัยชุมชนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีค่าความเชื่อถือได้ของตัวแปรแฝง (ρ_c) เท่ากับ 0.89 (มากกว่า 0.60) และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (ρ_v) เท่ากับ 0.67 (มากกว่า 0.50) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าค่าผิดพลาดจากการวัดจะส่งผลต่อความแปรปรวนของตัวชี้วัดน้อยกว่าตัวแปรแฝงซึ่งก็คือตัวแปรของปัจจัยชุมชน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการวัดตัวแปรแฝงปัจจัยชุมชนมีทั้งความเที่ยงตรงเชิงกลุ่มเข้าและความน่าเชื่อถือทางโครงสร้าง (ρ_c) เท่ากับ 0.89 (มากกว่า 0.60) และโมเดลปัจจัยชุมชนวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกต 4

ตัวแปร คือโครงสร้างพื้นฐานในชุมชน (CF_S) การติดต่อสื่อสารในชุมชน (CF_C) การมีส่วนร่วมในชุมชน (CF_P) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชุมชน (CF_D)

4. การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างประสิทธิผลองค์การ

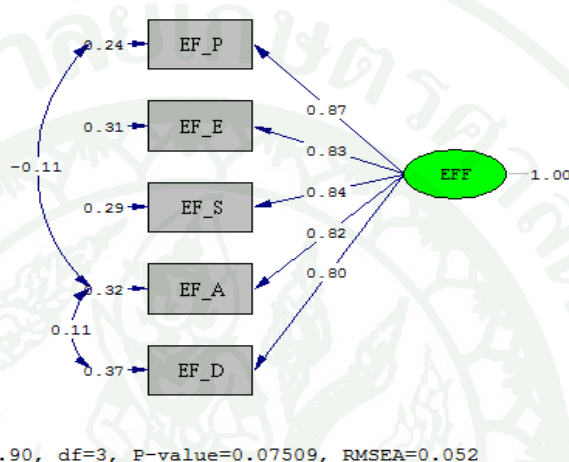
ผู้วิจัยพิจารณาองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ตัวแปรแฝงประสิทธิผลองค์การที่วัดจากตัวแปรสังเกต 5 ตัวแปร ได้แก่ ประสิทธิภาพด้านการผลิต (EF_P) ประสิทธิภาพด้านประสิทธิภาพ (EF_E) ประสิทธิภาพด้านความพอใจ (EF_S) ประสิทธิภาพด้านการปรับตัว (EF_A) ประสิทธิภาพด้านการพัฒนา (EF_D) พบว่ามีความตรงเชิงโครงสร้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 4.6 และตารางที่ 4.11



ภาพที่ 4.6 ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลประสิทธิผลองค์การก่อนปรับโมเดล

การพิจารณาค่าดัชนีความเหมาะสม (Fit Indices) ของตัวแบบความตรงเชิงโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า p value ของ $\chi^2 = 0.00000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแบบไม่สอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บภายใต้บริบทที่กำลังศึกษาอยู่และเมื่อพิจารณาค่าดัชนี $\chi^2/df = 18.80$ มีค่ามากกว่า 5 ซึ่งแสดงว่าตัวแบบไม่สอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บ และเมื่อพิจารณา RMSEA = 0.191 พบว่ามีค่ามากกว่า 0.08 แสดงให้เห็นว่าตัวแบบนั้นยังไม่มี ความสอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บได้ภายใต้บริบทที่กำลังศึกษา NNFI = 0.921 น้อยกว่า 0.95 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแบบไม่สอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บภายใต้บริบทที่กำลังศึกษาอยู่เมื่อพิจารณาค่าดัชนีพบว่า CFI = 0.960, SRMR = 0.0352 จะพบว่ามีค่าดัชนีอยู่ในระดับที่ดี แสดงว่าตัวแบบนั้นยังมีความสอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บได้ภายใต้บริบทที่กำลังศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้างต้นพบว่าเมื่อพิจารณาปัจจัยประสิทธิผลองค์การโดยรวม มีเพียงบางองค์ประกอบที่ถูกทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติภายใต้บริบทที่กำลังศึกษาจึงต้องผ่านการปรับปรุงเพื่อให้ได้ตัวแบบที่เหมาะสม (Model Fit) ซึ่งพิจารณาจากค่า Modification Index (MI) โดยในที่นี้เลือกปรับที่ค่า EF_P สัมพันธ์ กับ EF_A และปรับที่ค่า EF_A กับ EF_D ดังภาพที่ 4.7



ภาพที่ 4.7 ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลประสิทธิผลองค์การหลังปรับ โมเดล

การพิจารณาค่าดัชนีความเหมาะสม (Fit Indices) ของโมเดลหลังปรับปรุงพบว่าตัวแบบความตรงเชิงโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าดัชนี $\chi^2 = 6.90$, $df = 3$, $p = 0.07509$, $RMSEA = 0.052$ แสดงว่ามีความตรงเชิงโครงสร้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 4.7 และตารางที่ 4.11 แสดงว่าให้เห็นว่าตัวแบบนั้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บได้ภายใต้บริบทที่กำลังศึกษาได้ในระดับสอดคล้องสูง

จากตารางที่ 4.11 แสดงเปรียบเทียบค่าดัชนีความเหมาะสม (Fit Indices) ของตัวแบบแนวคิดประสิทธิผลองค์การก่อนและหลังการปรับปรุงพบว่าโมเดลหลังจากปรับปรุงความสัมพันธ์ของ CF_P กับ CF_D พบว่า p value ของ $\chi^2 = 0.82903$ มีค่ามากกว่า 0.01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแบบสอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บภายใต้บริบทที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับดีพบค่าดัชนี $\chi^2/df = 0.50$ ซึ่งน้อยกว่า 5 แสดงว่าตัวแบบที่ปรับปรุงมีความสอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บได้ในระดับดี และเมื่อพิจารณาค่า 90%CI on RMSEA พบว่าอยู่ในช่วง (0.00: 0.154) และพิจารณา $RMSEA = 0.066$ พบว่ามีค่าน้อยกว่า 0.08 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแบบที่ปรับปรุงนั้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บภายใต้บริบทที่

กำลังศึกษาได้ในระดับดี เมื่อพิจารณาค่าดัชนีพบว่า CFI = 0.998, SRMR = 0.00871, NNFI = 0.994, จะพบว่ามีค่าดัชนีที่ปรับปรุงอยู่ในระดับดีแสดงว่ามีความตรงเชิงโครงสร้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 4.5

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบค่าดัชนีความเหมาะสมของตัวแบบแนวคิดประสิทธิผลองค์การ

ค่าดัชนี	Hypothesized Model ภาพที่ 4.6	Modified Model ภาพที่ 4.7
$\chi^2 (p \text{ value})$	0.000	0.07509
df	5	3
χ^2/df	18.80	2.3
RMSEA	0.191	0.052
90% CI on RMSEA	(0.158; 0.225)	(0.00; 0.103)
CFI	0.960	0.998
SRMR	0.0352	0.0100
NNFI	0.921	0.994

ตารางที่ 4.12 ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลประสิทธิผลองค์การหลังปรับโมเดล

Variables	Lambda (λ)	Theta (θ)	T	R^2	ρ_c	ρ_v
EF_P	0.87**	0.24	23.47	0.78	0.92	0.69
EF_E	0.83**	0.31	22.18	0.69		
EF_S	0.84**	0.29	22.53	0.71		
EF_A	0.82**	0.32	21.08	0.68		
EF_D	0.80**	0.37	22.48	0.63		

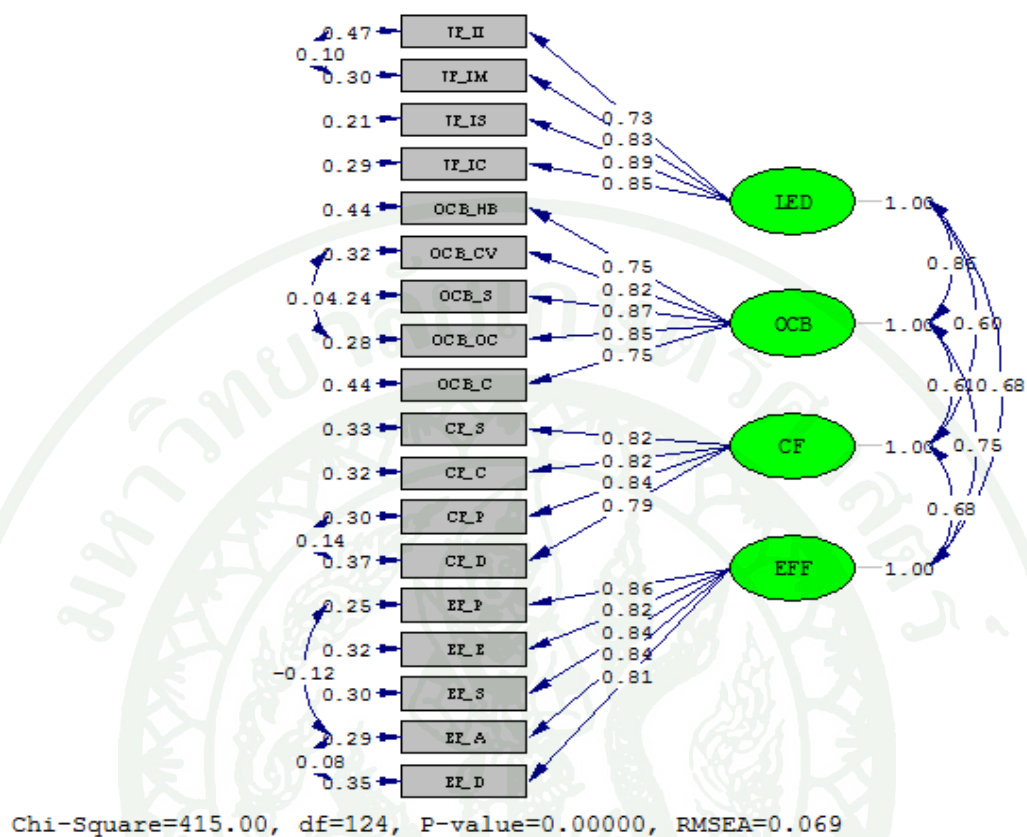
** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.12 พบว่าโมเดลการวัดประสิทธิผลองค์การสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีค่าความเชื่อถือได้ของตัวแปรแฝง (ρ_c) เท่ากับ 0.92 (มากกว่า 0.60) และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (ρ_v) เท่ากับ 0.69 (มากกว่า 0.50) เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตทุกตัวมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 0.87 โดยมีประสิทธิผลด้านการผลิต (EF_P) มากที่สุด เท่ากับ 0.87 รองลงมาคือ ประสิทธิผลด้านความพอใจ (EF_S) เท่ากับ 0.84 ประสิทธิผลด้านประสิทธิภาพ (EF_E) เท่ากับ 0.83 ประสิทธิผลด้านการปรับตัว (EF_A) เท่ากับ 0.83 และประสิทธิผลด้านการพัฒนา (EF_D) เท่ากับ 0.80 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรสังเกต (R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.63 ถึง 0.78 ตัวแปรที่มีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุด คือ ประสิทธิผลด้านการผลิต (EF_P) เท่ากับ 0.78 ซึ่งทุกค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการวัดตัวแปรแฝงประสิทธิผลองค์การมีทั้งความเที่ยงตรงเชิงผู้เข้าและความน่าเชื่อถือทางโครงสร้าง (ρ_c) เท่ากับ 0.92 (มากกว่า 0.60) และโมเดลประสิทธิผลองค์การวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกต 5 ตัวแปร คือ ประสิทธิผลด้านการผลิต (EF_P) ประสิทธิผลด้านประสิทธิภาพ (EF_E) ประสิทธิผลด้านความพอใจ (EF_S) ประสิทธิผลด้านการปรับตัว (EF_A) ประสิทธิผลด้านการพัฒนา (EF_D)

ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ปัจจัยชุมชนและประสิทธิผลองค์การ

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานที่ 1 คือ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ปัจจัยชุมชนและประสิทธิผลองค์การที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ (ϕ) ดังแสดงในภาพที่ 4.8



ภาพที่ 4.8 โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ปัจจัยชุมชนและประสิทธิผลองค์กรในภาพรวม

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าสหสัมพันธ์ภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ปัจจัยชุมชนและประสิทธิผลองค์กรในภาพรวม

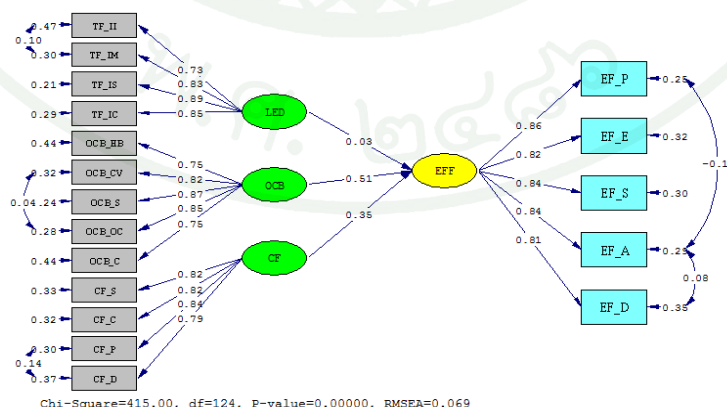
	LED	OCB	CF	EFF
LED				
OCB	0.86**			
CF	0.60**	0.61**		
EFF	0.68**	0.75**	0.68**	

หมายเหตุ: * = $p < 0.05$, ** = $p < 0.01$

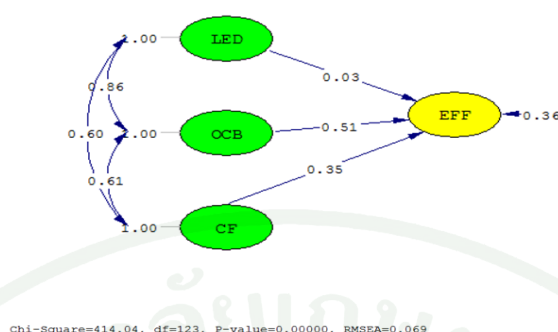
จากภาพที่ 4.8 แสดงให้เห็นถึงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดที่นำมาทดสอบซึ่งพบว่าแนวคิดภาวะผู้นำการปฏิรูป (LED) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับแนวคิดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\phi = 0.86, p < 0.01$) และในขณะเดียวกันแนวคิดภาวะผู้นำการปฏิรูป (LED) ก็มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับแนวคิดปัจจัยชุมชน(CF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\phi = 0.60, p < 0.01$) และแนวคิดภาวะผู้นำการปฏิรูป (LED) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับแนวคิดประสิทธิผลองค์กร (EFF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\phi = 0.68, p < 0.01$) ส่วนแนวคิดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับแนวคิดปัจจัยชุมชน(CF)อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\phi = 0.61, p < 0.01$) และแนวคิดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร(OCB) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับแนวคิดประสิทธิผลองค์กร(EFF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\phi = 0.75, p < 0.01$)และยังพบว่าแนวคิดปัจจัยชุมชน(CF) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับแนวคิดประสิทธิผลองค์กร (EFF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\phi = 0.68, p < 0.01$)

อิทธิพลของภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และปัจจัยชุมชนต่อประสิทธิผลองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานที่ 2 คือภาวะผู้นำการปฏิรูป(LED) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) และปัจจัยชุมชนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลองค์กร (EFF) ดังแสดงภาพที่ 4.9 และ 4.10



ภาพที่ 4.9 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ปัจจัยชุมชนและประสิทธิผลองค์กรในภาพรวม



ภาพที่ 4.10 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ปัจจัยชุมชนและประสิทธิผลองค์กร(แสดงเฉพาะตัวแบบโครงสร้าง)

จากภาพที่ 4.9 และ 4.10 พบว่า แนวคิดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) และแนวคิดปัจจัยชุมชน (CF) มีอิทธิพลต่อแนวคิดประสิทธิผลองค์กร(EFF) ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (OCB→EFF, $\gamma = 0.51$, $p < 0.01$, CF→EFF, $\gamma = 0.35$, $p < 0.01$) แต่แนวคิดภาวะผู้นำที่การปฏิรูป (LED) จะมีอิทธิพลต่อแนวคิดประสิทธิผลความสำเร็จขององค์กร(EFF) กลับอยู่ในระดับต่ำ(LED→EFF, $\gamma = 0.03$, $p < 0.01$)

ตารางที่ 4.14 แสดงชุดของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ปัจจัยชุมชนและประสิทธิผลองค์กรในภาพรวม

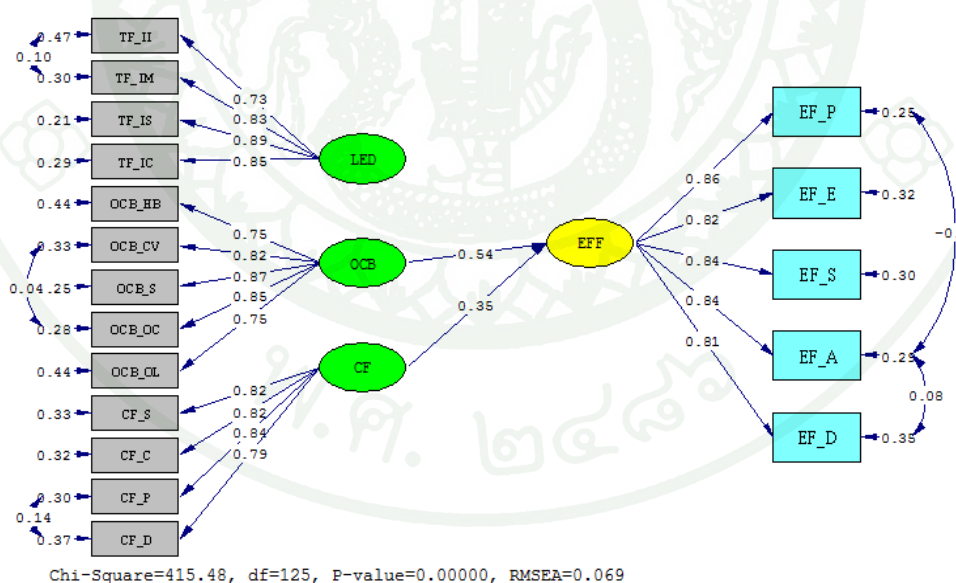
Endogenous Variables: ETA	Path: (KSI→ETA)	Gamma(γ)	t values	R ²
EFF	LED→ EFF	0.03	0.38	0.639
	OCB→ EFF	0.51**	6.10	
	CF→ EFF	0.35**	7.40	

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

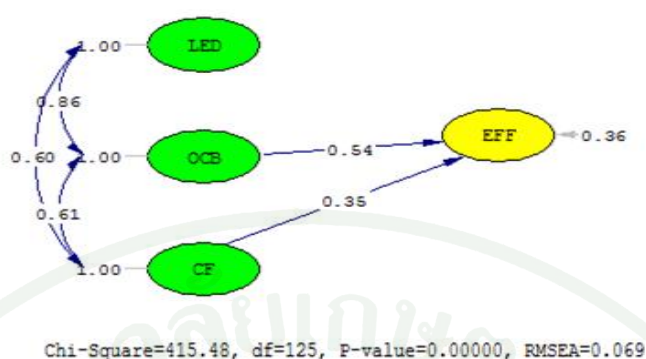
จากตารางที่ 4.14 พบว่าสัดส่วนของความแปรปรวนที่สามารถถูกอธิบายและทำนายได้ด้วยสมการถดถอย มีค่าเท่ากับ 0.639 ซึ่งหมายความว่า 63.90 % ของค่าความแปรปรวนในแนวคิดและ

แนวคิดประสิทธิผลองค์กร (EFF) สามารถถูกอธิบายและทำนายโดยแนวคิดภาวะผู้นำการปฏิรูป แนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และแนวคิดปัจจัยชุมชน ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง

และหากพิจารณาโดยละเอียดของแนวคิดภาวะผู้นำการปฏิรูป (LED) จะมีอิทธิพลต่อแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) พบว่ามีอิทธิพลต่อกันในระดับสูงมาก $\gamma = 0.86, p < 0.01$ และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\phi = 0.86, p < 0.01$) ดังนั้นจึงแสดงให้เห็นว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์มากจนอาจเป็นตัวแปรเดียวกันหรือเกิดปัญหาการวัดตัวแปรที่มีการทับซ้อนกัน (Overlap Variable) ซึ่งส่งผลกระทบต่อพยากรณ์จึงต้องพิจารณาโดยการตัดตัวแปรตัวใดตัวหนึ่งออกเพื่อทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงประจักษ์จึงนำเสนอโดยแยกพิจารณาโดยการตัดอิทธิพลแนวคิดภาวะผู้นำการปฏิรูป (LED) ออกแล้วพิจารณาเฉพาะอิทธิพลของแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) และแนวคิดปัจจัยชุมชน(CF) ต่อแนวคิดประสิทธิผลองค์กรดังแสดงภาพที่ 4.11 และภาพที่ 4.12



ภาพที่ 4.11 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ปัจจัยชุมชนและประสิทธิผลองค์กรในภาพรวม



ภาพที่ 4.12 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ปัจจัยชุมชนและประสิทธิผลองค์กร(แสดงเฉพาะตัวแบบโครงสร้าง)

จากภาพที่ 4.11 และ 4.12 พบว่า แนวคิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) และแนวคิดปัจจัยชุมชน (CF) มีอิทธิพลต่อแนวคิดประสิทธิผลองค์กร(EFF) ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (OCB→EFF, $\gamma = 0.54$, $p < 0.01$, CF→EFF, $\gamma = 0.35$, $p < 0.01$)

ตารางที่ 4.15 แสดงชุดของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ปัจจัยชุมชนและประสิทธิผลองค์กรในภาพรวม

Endogenous Variables: ETA	Path: (KSI→ETA)	Gamma(γ)	t values	R ²
EFF	OCB→ EFF	0.54**	10.35	0.64
	CF→ EFF	0.35**	7.21	

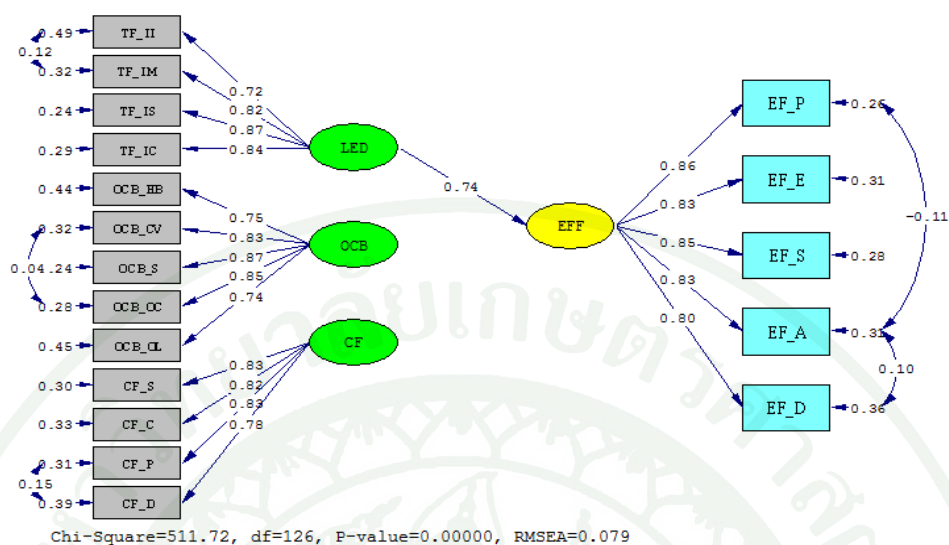
** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 4.15 พบว่าสัดส่วนของความแปรปรวนที่สามารถถูกอธิบายและทำนายได้ด้วยสมการถดถอย มีค่าเท่ากับ 0.64 ซึ่งหมายความว่า 64.00 % ของค่าความแปรปรวนในแนวคิดและแนวคิดประสิทธิผลองค์กร (EFF) สามารถถูกอธิบายและทำนายโดยแนวคิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และแนวคิดปัจจัยชุมชน ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง

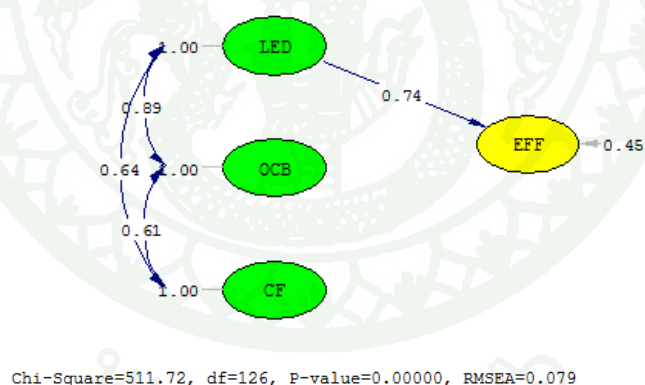
ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบค่าดัชนีความเหมาะสมของตัวแบบระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำการปฏิรูป
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และประสิทธิผลองค์กรในภาพรวมก่อน
และหลังปรับ โมเดล

ค่าดัชนี	Hypothesized Model ภาพที่ 4.9	Modified Model ภาพที่ 4.11
X^2 (p value)	0.000	0.000
df	123	125
χ^2/df	3.3662	3.3238
RMSEA	0.0695	0.0689
90% CI on RMSEA	(0.0622 : 0.0769)	(0.0616 : 0.0763)
CFI	0.986	0.986
SRMR	0.0362	0.0362
NNFI	0.983	0.983

จากตารางที่ 4.16 แสดงเปรียบเทียบค่าดัชนีความเหมาะสม (Fit Indices) ของตัวแบบแนวคิดประสิทธิผลองค์กรก่อนและหลังการปรับปรุงพบว่าโมเดลหลังจากปรับปรุง p value ของ $\chi^2 = 0.000$ มีค่าน้อยกว่า 0.01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแบบยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บภายใต้บริบทที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับดี พบค่าดัชนี $\chi^2/df = 3.3238$ ซึ่งน้อยกว่า 5 แสดงว่าตัวแบบที่ปรับปรุงมีความสอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บได้ในระดับดี และเมื่อพิจารณาค่า 90%CI on RMSEA พบว่าอยู่ในช่วง (0.0616 : 0.0763) และพิจารณา RMSEA = 0.0689 พบว่ามีค่าน้อยกว่า 0.08 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแบบที่ปรับปรุงนั้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บภายใต้บริบทที่กำลังศึกษาได้ในระดับดี เมื่อพิจารณาค่าดัชนีพบว่า CFI = 0.986, SRMR = 0.0362, NNFI = 0.983, จะพบว่ามีค่าดัชนีที่ปรับปรุงอยู่ในระดับดีแสดงว่ามีความตรงเชิงโครงสร้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 4.11



ภาพที่ 4.13 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำการปฏิรูปและประสิทธิผลองค์กร ในภาพรวม

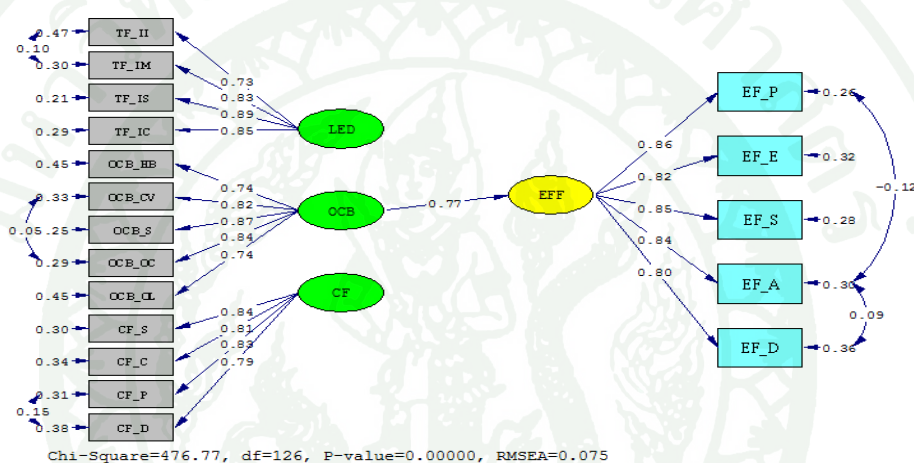


ภาพที่ 4.14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำการปฏิรูปและประสิทธิผลองค์กร (แสดงเฉพาะตัวแบบโครงสร้าง)

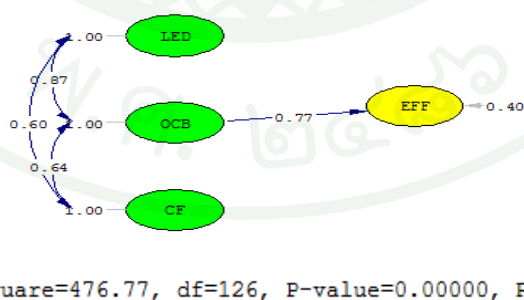
จากภาพที่ 4.13 และ 4.14 ได้แสดงให้เห็นว่าแนวคิดภาวะผู้นำที่การปฏิรูป (LED) มีอิทธิพลต่อแนวคิดประสิทธิภาพผลความสำเร็จขององค์กร (EFF) โดยมีน้ำหนักอิทธิพลเท่ากับ 0.74 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) และเมื่อพิจารณาถึงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานพบว่าค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรสังเกต (R^2) = 0.551 ซึ่งหมายความว่า 55.10% ของค่าความ

แปรปรวนในแนวคิดประสิทธิผลองค์กร (EFF) สามารถถูกอธิบายและทำนายโดยแนวคิดด้านภาวะผู้นำการปฏิรูป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 คือการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่การปฏิรูปที่มีผลต่อแนวคิดประสิทธิผลความสำเร็จขององค์กรที่ได้ปรับปรุงแล้วพบว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



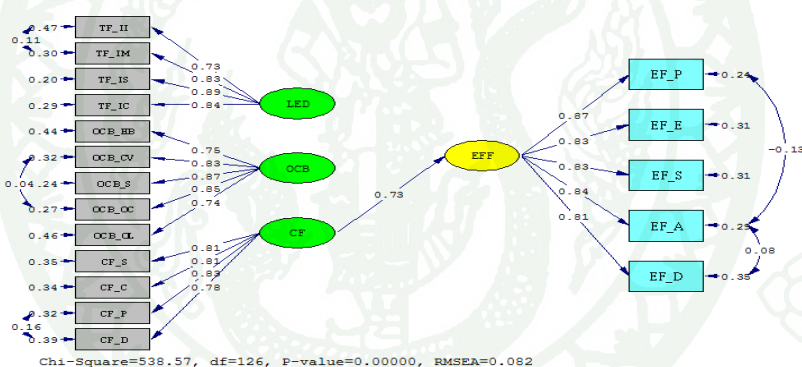
ภาพที่ 4.15 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิผลองค์กร ในภาพรวม



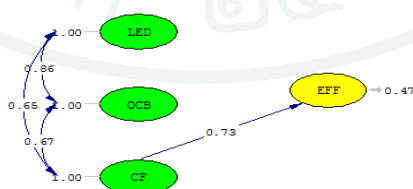
ภาพที่ 4.16 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิผลองค์กร(แสดงเฉพาะตัวแบบโครงสร้าง)

จากภาพที่ 4.15 และ 4.16 ได้แสดงให้เห็นว่าแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร(OCB)มีอิทธิพลต่อแนวคิดประสิทธิผลองค์กร(EFF) โดยมีน้ำหนักอิทธิพลเท่ากับ 0.77 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) และเมื่อพิจารณาถึงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานพบว่าค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรสังเกต (R^2) = 0.596 ซึ่งหมายความว่า 59.60% ของค่าความแปรปรวนในแนวคิดประสิทธิผลองค์กร(EFF)สามารถถูกอธิบายและทำนายโดยแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 คือ การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร(OCB) ที่มีผลต่อแนวคิดประสิทธิผลองค์กร(EFF) ที่ได้ปรับปรุงแล้วพบว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



ภาพที่ 4.17 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดปัจจัยชุมชนและประสิทธิผลองค์กร



Chi-Square=538.57, df=126, P-value=0.00000, RMSEA=0.082

ภาพที่ 4.18 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดปัจจัยชุมชนและประสิทธิผลองค์กร (แสดงเฉพาะตัวแบบโครงสร้าง)

จากภาพที่ 4.17 และ 4.18 ได้แสดงให้เห็นว่าแนวคิดปัจจัยชุมชน (CF) มีอิทธิพลต่อแนวคิดประสิทธิผลองค์กร (EFF) โดยมีน้ำหนักอิทธิพลเท่ากับ 0.73 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) และเมื่อพิจารณาถึงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานพบว่าค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรสังเกต (R^2) = 0.532 ซึ่งหมายความว่า 53.20% ของค่าความแปรปรวนในแนวคิดประสิทธิผลองค์กร (EFF) สามารถถูกอธิบายและทำนายโดยแนวคิดปัจจัยชุมชน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 คือ การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยชุมชน (CF) ที่มีผลต่อแนวคิดประสิทธิผลองค์กร (EFF) ที่ได้ปรับปรุงแล้วพบว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

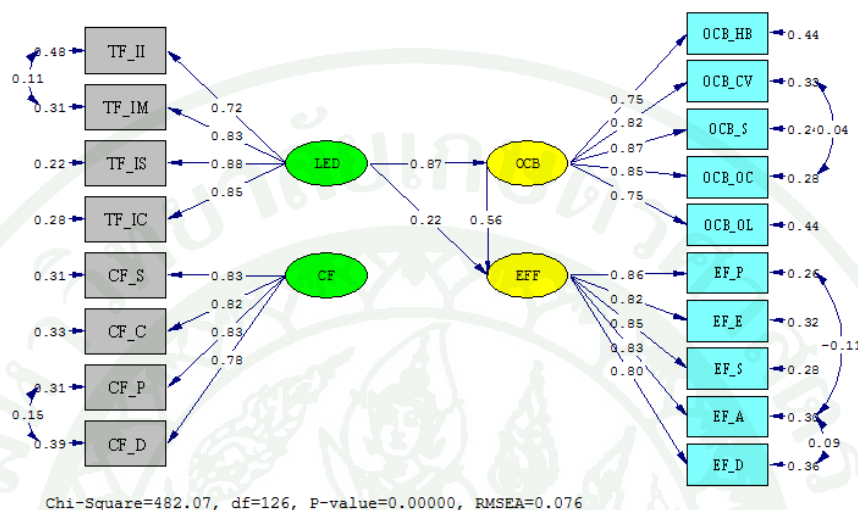
ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบค่าดัชนีความเหมาะสมของแต่ละตัวแปรต่อประสิทธิผลองค์กร

ค่าดัชนี	(LED→EFF) ภาพที่ 4.13	(OCB→EFF) ภาพที่ 4.15	(CF→EFF) ภาพที่ 4.17
$\chi^2 (p \text{ value})$	0.000	0.000	0.000
df	126	126	126
χ^2/df	4.061	3.783	4.274
RMSEA	0.079	0.075	0.082
90% CI on RMSEA	(0.0616 : 0.0763)	(0.0622 : 0.0769)	(0.0616 : 0.0763)
CFI	0.986	0.986	0.986
SRMR	0.0362	0.0362	0.0362
NNFI	0.983	0.983	0.983

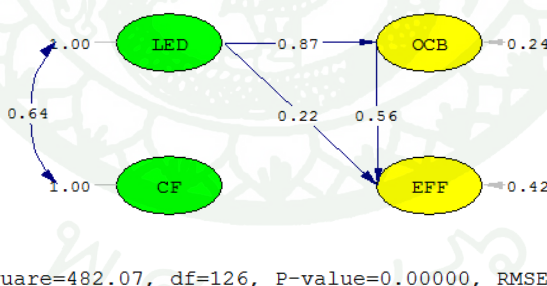
การค้นพบเพิ่มเติมภายหลังการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2

จากการพิจารณาโดยละเอียดของแนวคิดภาวะผู้นำการปฏิรูป (LED) จะมีอิทธิพลต่อแนวคิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) โดยพบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก $\gamma = 0.87, p < 0.01$ และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\phi = 0.87, p < 0.01$) ดังนั้นจึงแสดงให้เห็นว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์มากจนอาจเป็นตัวแปรเดียวกัน

เมื่อพิจารณาอิทธิพลของแนวคิดภาวะผู้นำการปฏิรูป (LED) ต่อแนวคิดประสิทธิผลองค์กร (EFF) ผ่านแนวคิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) ดังแสดงภาพที่ 4.17 และภาพที่ 4.18



ภาพที่ 4.19 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และแนวคิดประสิทธิผลองค์กรในภาพรวม



ภาพที่ 4.20 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และแนวคิดประสิทธิผลองค์กร (แสดงเฉพาะตัวแบบโครงสร้าง)

ผลการทดสอบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษาพบว่าผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ต่อแนวคิดประสิทธิผลองค์กรกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากข้อมูลที่แสดงดังภาพที่ 4.19 และ 4.20 ภาวะผู้นำการปฏิรูปกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรล้วนมีอิทธิพลในทิศทางบวกกับประสิทธิผลองค์การเพื่อความชัดเจนในการสรุปอิทธิพลที่มีต่อประสิทธิผลองค์การและอิทธิพลระหว่างกันทาง ผู้วิจัยจึงได้พิจารณาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมแต่ละตัวแปร ดังแสดงตามตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงชุดของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำการปฏิรูปและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับแนวคิดประสิทธิผลองค์การ

Endogenous Variables:	Path: (KSI→ETA)	Path: (ETA→ETA)	DE	IE	TE	R ²
ETA						
EFF	LED→EFF		0.223*	0.486**	0.709**	
		OCB→EFF	0.557**		0.557**	0.577
OCB	LED→OCB		0.873**		0.873**	0.762

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากภาพที่ 4.19 และ 4.20 และตารางที่ 4.18 พบว่าแนวคิดด้านภาวะผู้นำการปฏิรูป (LED) มีอิทธิพลทางตรงต่อแนวคิดประสิทธิผลองค์การ (EFF) ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (LED→EFF, DE = 0.223, $p < 0.05$) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) มีอิทธิพลทางตรงต่อแนวคิดประสิทธิผลองค์การ (EFF) ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (OCB→EFF, DE = 0.577, $p < 0.01$)

แต่เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงของแนวคิดด้านภาวะผู้นำการปฏิรูป (LED) ต่อแนวคิดด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) พบว่า มีอิทธิพลในระดับสูงมาก (LED→OCB, DE = 0.873, $p < 0.01$) และเมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลโดยรวมก็พบว่า แนวคิดด้านภาวะผู้นำการปฏิรูป (LED) มีอิทธิพลโดยรวมต่อแนวคิดด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (OCB→EFF, TE = 0.873, $p < 0.01$) และพบว่าสัดส่วนของ

ความแปรปรวนที่สามารถถูกอธิบายและทำนายได้ด้วยสมการถดถอยมีค่าเท่ากับ 0.762 ซึ่งหมายความว่า 76.20% ของค่าความแปรปรวนในแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) สามารถถูกอธิบายและทำนายโดยแนวคิดด้านภาวะผู้นำการปฏิรูป(LED) ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูง

จากที่พบว่าแนวคิดด้านภาวะผู้นำการปฏิรูป (LED) มีอิทธิพลทางตรงต่อแนวคิดด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) ในระดับสูงมาก ($LED \rightarrow OCB, DE = 0.873, p < 0.01$) และในขณะเดียวกันแนวคิดด้านภาวะผู้นำการปฏิรูป(LED) ก็มีอิทธิพลทางอ้อมต่อแนวคิดประสิทธิผลองค์กร(EFF)เหมือนกัน โดยอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($LED \rightarrow EFF, IE = 0.486, p < 0.01$) และเมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลโดยรวมก็พบว่า ภาวะผู้นำการปฏิรูป (LED) มีอิทธิพลโดยรวมต่อแนวคิดประสิทธิผลองค์กร(EFF) อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($LED \rightarrow EFF, TE = 0.709, p < 0.01$) และพบว่าสัดส่วนของความแปรปรวนที่สามารถถูกอธิบายและทำนายได้ด้วยสมการถดถอยมีค่าเท่ากับ 0.577 ซึ่งหมายความว่า 57.70% ของค่าความแปรปรวนในแนวคิดประสิทธิผลองค์กร(EFF) สามารถถูกอธิบายและทำนายโดยแนวคิดด้านภาวะผู้นำการปฏิรูป (LED) และแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง

สรุปได้ว่าผลการทดสอบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ของปัจจัยที่นำมาศึกษาดังกล่าวข้างต้น เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.19 พิจารณาค่าดัชนีความเหมาะสมของตัวแบบแนวคิดภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรม
การเป็นสมาชิกขององค์กร และประสิทธิผลองค์กรในภาพรวม

ค่าดัชนี	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
X^2 (p value)	0.000	
Df	126	
χ^2/df	3.8259	✓
RMSEA	0.0759	✓
90% CI on RMSEA	(0.0688 : 0.0832)	✓
CFI	0.983	✓
SRMR	0.00664	✓
NNFI	0.979	✓

จากตารางที่ 4.19 ซึ่งเปรียบเทียบค่าดัชนีความเหมาะสมของโครงสร้างในภาพรวม พบว่าทุกตัวแบบมีค่าดัชนีความเหมาะสมเหมือนกัน โดยเมื่อพิจารณาค่า p value ของ χ^2 มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าตัวแบบที่ค้นพบเพิ่มเติมยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บได้ภายใต้บริบทที่กำลังศึกษาอยู่อย่างแท้จริง (Exact Fit) แต่เมื่อพิจารณาค่าดัชนี $\chi^2/df = 3.8259$ จะมีค่าน้อยกว่า 5 ซึ่งแสดงว่าตัวแบบที่ที่ค้นพบเพิ่มเติมมีความสอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บได้ในระดับยอมรับได้ (Acceptable Fit) และเมื่อพิจารณาค่าดัชนี RMSEA พบว่ามีค่าน้อยกว่า 0.08 แสดงให้เห็นว่าตัวแบบที่ค้นพบเพิ่มเติมนั้นสอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บได้ภายใต้บริบทที่กำลังศึกษาในระดับยอมรับได้ เมื่อพิจารณาค่าดัชนี SRMR = 0.00664 มีค่าน้อยกว่า 0.05 และค่าดัชนี NNFI = 0.979, CFI = 0.983 จะพบว่ามีค่าดัชนีมากกว่า 0.97 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บได้อย่างดี (Good Fit)

สามารถสรุปได้ว่าตัวแบบมีความสอดคล้องค่อนข้างยอมรับได้กับข้อมูลที่จัดเก็บได้ภายใต้บริบทที่กำลังศึกษา เมื่อพิจารณาเชิงเปรียบเทียบระหว่างตัวแบบสมการ โครงสร้างต่างๆ ก็จะพบว่าทุกตัวแบบมีค่าเท่ากัน ด้วยเหตุนี้จึงสรุปได้ว่าทุกตัวสมการ โครงสร้างในภาพรวมมีความเหมาะสมเท่าเทียมกัน

ข้อวิจารณ์

การวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีประสิทธิผลต่อความสำเร็จของสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ผู้วิจัยนำเสนอข้อวิจารณ์ผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. อิทธิพลของภาวะผู้นำการปฏิบัติที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การ

จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการปฏิบัติมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงมาก แต่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์การเป็นผลมาจากการที่ผู้นำมีการกำกับดูแลองค์การและสมาชิกในองค์การที่ดี มีความสามารถในการวางแผนการจัดองค์การ การสื่อสาร การแก้ปัญหาและการจูงใจให้ผู้ติดตามปฏิบัติตามปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ เป็นผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตามอันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ สามารถส่งเสริมให้ผลการปฏิบัติงานของผู้ตามและมีการพัฒนาผู้ตามให้บรรลุถึงศักยภาพอย่างสูงสุดผู้นำที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำการปฏิบัติมักจะมีค่านิยมภายในและอุดมคติที่แข็งแกร่งและจูงใจผู้ตามอย่างมีประสิทธิภาพทำให้เกิดกระทำการใดๆ ที่สนับสนุนการทำความดีที่ยิ่งใหญ่มากกว่าการทำให้เพื่อตัวเอง (นิตย สัมมาพันธ์, 2548; พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2556) และผลการวิจัยค้นพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lee, Kim and Kim (2013) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความยุติธรรมด้านกระบวนการ ภาวะผู้นำการปฏิบัติและโครงสร้างองค์การแบบซับซ้อนส่งผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อประสิทธิผลองค์การด้านความพึงพอใจในงาน

2. อิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การ

ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์การสอดคล้องกับงานวิจัยของมนัสนันท์ หัตถศักดิ์ (2551) และ Piccolo and Colquitt (2006) ซึ่งศึกษาตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลขององค์การในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้นพนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีแนวโน้มที่จะได้รับการประเมินว่าเป็นผู้ปฏิบัติงานได้ดีกว่าบุคคลอื่นในองค์การ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในตนเองสูง ปฏิบัติ

ด้วยความเต็มใจโดยที่องค์กรไม่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างเป็นทางการ แต่เป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์กร และส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ (Schnake and Dumler, 1997)

3. อิทธิพลของปัจจัยชุมชนที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยชุมชนเป็นปัจจัยพื้นฐานทางด้านต่างๆภายในชุมชนไม่ว่าจะเป็นปัจจัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน การติดต่อสื่อสาร และการพัฒนาเศรษฐกิจต้องทำการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือของคนในชุมชนการพัฒนาการผลิตของเมืองตนเองการสร้างเมืองด้วยการระดมความคิดจากชุมชนผ่านทางการสื่อสารมวลชน ให้ช่วยกันหาทางพัฒนาความเป็นอยู่ของทุกคนให้ดีขึ้นและกระตุ้นชุมชนหันมาเรียนรู้ร่วมกันปรึกษาหารือและร่วมมือกันแก้ปัญหา รวมทั้งใช้การผลิตร่วมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความสัมพันธ์ทางสังคมในชุมชน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ปัจจัยชุมชนและประสิทธิผลองค์กรโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษา ระดับของภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ปัจจัยชุมชนและ ประสิทธิผลองค์กร (2) หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร ปัจจัยชุมชนและประสิทธิผลองค์กร (3) ศึกษาการมีอิทธิพลของภาวะผู้นำ การปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ปัจจัยชุมชนและประสิทธิผลองค์กร ใช้วิธี วิจัยเชิงสืบค้นโดยอาศัยการตรวจสอบเอกสาร งานวิจัย ทฤษฎี และหาข้อมูลจากเอกสารและสิ่ง อ้างอิงต่างๆที่มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา และใช้วิธีเชิงพรรณนา ซึ่งดำเนินการเก็บข้อมูลใน รูปแบบของการวิจัยเชิงสำรวจด้วยการแจกแบบสอบถามจำนวน 530 ชุด กับกลุ่มตัวอย่างผู้ผลิต/ ผู้ประกอบการ สินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ ได้รับกลับมา 491ชุด คิดเป็นร้อยละ 92.64

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้มี 4 ตัวแปร ประกอบด้วย (1) ตัวแปรแฝงภายนอกภาวะ ผู้นำการปฏิรูป ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำด้านอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้าน การจูงใจด้วยแรงบันดาลใจด้านการกระตุ้นภูมิปัญญาและด้านการพิจารณาเชิงปัจเจกบุคคลมีค่า ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.831, 0.863, 0.893และ 0.914ตามลำดับ(2) ตัวแปรแฝงภายนอกปัจจัยชุมชน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐานในชุมชนด้านการติดต่อสื่อสารใน ชุมชนด้านการมีส่วนร่วมในชุมชนและด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชุมชนมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.851, 0.894, 0.910และ 0.876ตามลำดับ(3) ตัวแปรแฝงภายในพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 5 ตัวแปร คือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรม การให้ความร่วมมือพฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬาพฤติกรรมการเคารพในกฎระเบียบขององค์กร และพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.892, 0.849, 0.842, 0.879และ 0.865 ตามลำดับ(4)ตัวแปรแฝงภายในประสิทธิผลองค์กรประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 5ตัวคือ ด้านการ ผลิตด้านประสิทธิภาพด้านความพอใจด้านการปรับตัวและด้านการพัฒนามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.884, 0.816, 0.903, 0.846และ 0.893ตามลำดับ

เครื่องมือวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็น แบ่งเป็น 4 ตอนจำนวน 18 ตัวแปร ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการปฏิรูปผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวความคิดของ Bass and Avolio (1994) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แนวคิดของ Organ (2005) และ Podsakoff *et al.* (2000) ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยชุมชน ผู้วิจัยพัฒนาจากแนวคิดเจลิยว บุรีภักดีและคณะ (2545) และ สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2523) ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลความสำเร็จของ โอท็อป ผู้วิจัยพัฒนาจาก แนวคิด Gibson, Ivancevich and Donnelly (1979)

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความโค้ง ความเบ้ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equations Modeling : SEM)

สรุปผลการวิจัย

1. สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 71.28 มีอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 51.12 และมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 45.21 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเหล่านี้มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าของกิจการเป็นส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 51.73

2. โมเดลในการวัดประสิทธิผลองค์การ สามารถวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร คือ ประสิทธิภาพด้านการผลิต ประสิทธิภาพด้านประสิทธิภาพประสิทธิผลด้านความพอใจประสิทธิผลด้านการปรับตัวและประสิทธิผลด้านการพัฒนาโมเดลการวัดภาวะผู้นำการปฏิรูปวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปรคือ ภาวะผู้นำด้านอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ด้านการจูงใจด้วยแรงบันดาลใจด้านการกระตุ้นภูมิปัญญาและด้านการพิจารณาเชิงปัจเจกบุคคลโมเดลการวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสามารถวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกต 5 ตัวแปรคือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือพฤติกรรมที่มีน้ำใจนักกีฬาพฤติกรรมการเคารพในกฎระเบียบขององค์การ และพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และโมเดลการวัดปัจจัยชุมชนสามารถวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐานในชุมชนด้านการติดต่อสื่อสารในชุมชนด้านการมีส่วนร่วม

ร่วมในชุมชนและด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชุมชน

3. การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การปัจจัยชุมชนและโมเดลความสัมพันธ์ประสิทธิผลองค์การที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่าโมเดลสมมติฐานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าดัชนี χ^2/df เท่ากับ 3.8259 จะมีค่าน้อยกว่า 5 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.076 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.066 ค่า 90%CI on RMSEA พบว่าอยู่ในช่วง (0.0688: 0.0832) ค่า NNFI เท่ากับ 0.979 และค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.983 ซึ่งทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและปัจจัยชุมชนมีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรแฝงภายใน 2 ตัวแปร คือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิผลองค์การพบว่า

4.1 ภาวะผู้นำการปฏิรูปมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วยอิทธิพลเท่ากับ 0.873 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์การผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.557 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และมีอิทธิพลโดยรวมต่อแนวคิดประสิทธิผลองค์การด้วยขนาดอิทธิพล 0.577 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่งแนวคิดภาวะผู้นำการปฏิรูปสามารถอธิบายประสิทธิผลองค์การได้ร้อยละ 57.70

4.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์การด้วยขนาดอิทธิพล 0.557 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยสัดส่วนความเชื่อถือได้ในตัวแปรประสิทธิผลองค์การสามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 57.70

สรุปได้ว่าผลการทดสอบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษาดังกล่าวข้างต้น เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีประสิทธิผลต่อความสำเร็จของสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากงานวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และปัจจัยชุมชนสามารถสร้างให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรได้

ดังนั้นแนวทางหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ปัจจัยชุมชนย่อมสะท้อนถึงประสิทธิผลขององค์กรและการพัฒนาที่ยั่งยืน ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผู้นำต้องสามารถจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามเปลี่ยนความคาดหวัง รับรู้และจูงใจทำงานเพื่อเป้าประสงค์ร่วมกันผ่านความเข้มแข็งของผู้นำ และผู้นำต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองตนเองและมองงานในแง่บวกหรือกระบวนทัศน์ใหม่ๆ ซึ่งทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องเป้าหมายของกลุ่มและองค์กร โดยพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น

2. จากผลการวิจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลองค์กรโดยรวม ในระดับค่อนข้างสูง

ดังนั้นเพื่อรักษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรให้อยู่ในระดับสูงต่อไป ผู้ผลิต/ประกอบการ โอท็อปควรมีการจัดรูปแบบการบริหารจัดการที่ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดรูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ แสดงความคิดเห็น และตัดสินใจในการทำงานร่วมกัน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึภาคภูมิใจ จนก่อให้เกิดความรู้สึผูกพันต่อองค์กร

ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างจิตสำนึกให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของเป้าหมายในการปฏิบัติงานและค่านิยมหลักขององค์กร โดยการกระตุ้นและสนับสนุนให้พนักงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็ม

3. จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยชุมชนมีส่วนสำคัญที่ส่งเสริมประสิทธิผลองค์การ และปัจจัยชุมชนโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลองค์การโดยรวม ดังนั้นการส่งเสริมของรัฐควรมีความต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ชุมชนมีการบริหารจัดการอย่างมีแบบแผน ครอบคลุมทั้งการผลิตและการตลาดชุมชนควรได้รับการส่งเสริมให้ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น นำวัตถุดิบที่มีอยู่มาพัฒนาเป็นสินค้าสร้างผลิตภัณฑ์สร้างงานสร้างรายได้พึ่งพาตนเองและมีการพัฒนาศักยภาพการผลิตการแปรรูปและการตลาดเพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์ส่งเสริมด้านการท่องเที่ยวในชุมชนเพื่อเป็นการสร้างรายได้ที่มั่นคงให้กับชุมชนควรมีหลักสูตรท้องถิ่น ที่ถ่ายทอดจากปราชญ์ท้องถิ่น, ภูมิปัญญาชุมชน และมีการพัฒนาให้มีวิทยากรท้องถิ่นเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปฏิรูปพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ปัจจัยชุมชนและประสิทธิผลองค์การของผู้ผลิต/ ประกอบการสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ระดับ 5 ดาวเท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป อาจนำรูปแบบโมเดลความสัมพันธ์ที่ผู้วิจัยทดสอบไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างอื่น ทั้งกลุ่มโอท็อประดับ 1-4 ดาว หรือกลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือผู้ประกอบการเอกชนอื่นๆทั่วไปเพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์โดยรวมที่เกิดขึ้น

2. การวิจัยครั้งนี้พบว่า ภาวะผู้นำการปฏิรูปสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 72.40 แต่ในภาพรวม สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลขององค์การได้เพียงร้อยละ 57.70 แสดงว่ายังมีตัวแปรอื่นอีกที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลขององค์การได้ เช่น ภาวะผู้นำแบบอื่นๆ วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ เป็นต้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป อาจศึกษาตัวแปรอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การเพิ่มเติม

3. การวิจัยในครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ และพัฒนาเครื่องมือการวัดตามแนวคิดและหลักทฤษฎีเป็นหลัก ในการวิจัยครั้งต่อไป อาจนำวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพมาใช้ในการรวบรวมข้อมูล และพัฒนาเครื่องมือวัดประสิทธิผลขององค์การโดยสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องกับโอทอป เช่น เจ้าของกิจการโอทอป พนักงานของโอทอป ผู้ชำนาญการจากกรมพัฒนาชุมชนกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นต้น

ข้อจำกัดของงานวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาภายใต้บริบทของผู้ผลิต / ผู้ประกอบการสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการคัดสรรระดับ 5 ดาว ซึ่งอาจมีพฤติกรรมและวัฒนธรรมเฉพาะที่แตกต่างจากผู้ประกอบการลักษณะอื่นๆ นอกจากนั้นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ยังเป็นเจ้าของกิจการโอทอป ผลการวิจัยนี้อาจจะไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับองค์การที่มีบริบทที่แตกต่างกันได้เพราะแต่ละบริบทย่อมมีองค์ประกอบที่แตกต่างกัน

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กรมการพัฒนาชุมชน. 2544. แนวทางการดำเนินงานหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงมหาดไทย.

_____. 2553. แนวทางและหลักเกณฑ์การคัดสรรสุดยอดหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ไทย (OTOP Product Champion : OPC). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงมหาดไทย.

_____. 2556. ฟันฟูโอท็อปต่อยอดสู่สากล ในการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพกรรมการเครือข่าย OTOP ระดับภาค (ภาคเหนือ). เชียงใหม่: โรงแรมเชียงใหม่ภูคำ.

กริช แรงสูงเนิน. 2554. การวิเคราะห์ปัจจัยด้วย SPSS และ AMOS เพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. 2543. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ขอนแก่น: เสริมสุขพิมพ์.

จิรพรรณ กาญจนะจิตรา. 2538. การพัฒนาชุมชน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จิระ กาญจนภักดิ์ และ พนอจิต เหล่าพลสุข. 2541. คู่มือส่งเสริมหมู่บ้านท่องเที่ยว. กรุงเทพมหานคร : กองพัฒนาสังคมเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม กรมการพัฒนาชุมชน.

เจดีย์ว บุรีภักดี และคณะ. 2545. ชุมชนวิชาการวิจัยชุมชน. กรุงเทพมหานคร: เอส.อาร์.พรินติ้งแมสโปรดักส์.

ธนวรรณ แสงสุวรรณ และคณะ. 2544. การบริหารการตลาด. กรุงเทพมหานคร: บริษัทเอ็กซ์เปอร์เน็ต จำกัด.

ธานินทร์ ศิลปจารุ. 2550. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 7.
กรุงเทพมหานคร: วี.อินเตอร์พรีนท์.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542. โมเดลลิสม์: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิธย์ สัมมาพันธ์. 2524. 3 โลกธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: บริษัทเอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.

_____. 2548. ภาวะผู้นำ: พลังการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพมหานคร: อินโนกราฟฟิคจำกัด.

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. 2527. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชนบท: กลวิธีแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์
การศึกษานโยบายสาธารณะสุข มหาวิทยาลัยมหิดล.

บวรรัตน์ สุกระกาญจน์. 2544. ศึกษาการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจชุมชนตาม
โครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ กรณีศึกษาตำบลโคกสะอาด อำเภอสรีเทพ จังหวัด
เพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ประเวศ วะสี. 2541. ประชาคมตำบล. กรุงเทพมหานคร: มติชน.

พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. 2554. ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียน
ในสังกัดกรุงเทพมหานคร: ตัวแบบโครงสร้างสมการ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พรทิพย์ ศรีแสงจันทร์, ชุมพร พวงประยงค์ และ สุพจน์ ชูดีพันธ์. 2539. รายงานการวิจัย เรื่อง **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลสำเร็จการดำเนินงานกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรภาคตะวันตก: กรณีศึกษากลุ่มแม่บ้านเกษตรกรรางสาดี ตำบลรางสาดี อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี.** สำนักงานส่งเสริมการเกษตรภาคตะวันตก จังหวัดราชบุรี. กรุงเทพมหานคร: กรมส่งเสริมการเกษตร.

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. 2556. **ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ.** กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผู้นำธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภรณ์ มหามนต์. 2529. **การประเมินประสิทธิผลองค์กร.** กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

ยุวัฒน์ วุฒิมณี. 2526. **หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท.** กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดไทยอนุเคราะห์ไทย.

มนัสนันท์ หัตถศักดิ์. 2551. **ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพและพฤติกรรมการทำงาน.** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.

มัลลี เวชชาชีวะ. 2524. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพมหานคร: สำนักฝึกอบรม.

รัชณี วิเศษสังข์. 2537. “ผู้นำปรีวรรต.” **สารพัฒนาหลักสูตร** 13 (116): 18-24.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548. **พฤติกรรมองค์กร.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2545. “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.” **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์** 28: 31-48.

วิชัย โสสุวรรณจินดา. 2547. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: โฟร์เพช.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2541. พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สถิตย์ นิยมญาติ และคณะ. 2546. รายงานศึกษาวิจัยฉบับสมบูรณ์: เรื่อง คุณลักษณะของผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวที่ประสบความสำเร็จ.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2523. หลักสังคมวิทยา. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

สุกมาศ อังศุโชติ และคณะ. 2551. สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL. กรุงเทพมหานคร: มิชชั่น มีเดีย.

สุวิมล ตีรกันันท์. 2554. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ (ปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสนาะ ดิยาว. 2541. การสื่อสารในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2549. ภาวะผู้นำ: ในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษาหน่วยที่ 5. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม. 2546. คู่มือเทคนิคการเพิ่มผลผลิตในชุมชนเข้มแข็ง. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงอุตสาหกรรม.

เสาวลักษณ์ สิงห์โกวินท์ และ กมล อุดลพันธุ์. 2527. การพัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2538. การบริหารทักษะและการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ.

- Bass, B. M. 1990. **Bass and Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Application.** 3rd ed. New York: Free Press.
- Bass, B. M. and B. J. Avolio, 1994. **Improving Organizational Effectiveness Through Leadership.** Thousand Oaks, CA: Sage
- Bollen, K. A. 1989. **Structural equations with latent variables.** NY: Wiley. A leading, readable text on structural modeling.
- Cohen, J. M. and N. T. Uphoff. 1997. **Rural Development Participation: Concept and Measure For Project Design Implementation and Evaluation.** New York: Cornell University.
- Curran, P. J., S. G. West, and J. F. Finch. 1996. "The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis." **Psychological Methods** 1 (1): 16.
- Demir, K. 2008. "Transformational leadership and collective efficacy: the moderating roles of collaborative culture and teacher's self-efficacy." **Egitim Arastirmalari -Eurasian Journal of Educational Research** 33: 93-112.
- Diamantopoulos, A. and J. A. Siguaw. 2000. **Introducing lisrel: A guide for the uninitiated (introducing statistical methods series).** London: SAGE Publication, Inc.
- George, J. M. and A. P. Brief. 1992. "Feeling good-doing good: a conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship." **Psychological Bulletin** 112 (2): 310-329.

Gibson, J. L., J. M. Ivancevich, and J. H. Donnelly. 1979. **Organizations: Behavior, Structure Processes.** 3rd ed. Dallas, Texas: Business Publications, Inc.

Gilley, W. J. and A. S. Eggland. 1993. **Principles of Human Resource Development.** (6th e.d.). Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.

Graham, J.W. 1991. "An Essay on Organizational Citizenship Behavior." **Employee Rights and Responsibilities** 4: 249-270.

Hellriegel, D. and J. W. Slocum, Jr. 1987. **Organization Behavior.** 10th ed. OH: Thomson/South-Western

Hoffman, B. J., B. H. Bynum, R. F. Piccolo, and A. W. Sutton. 2011. "Person-Organization Value Congruence: How Transformational Leaders Influence Work Group Effectiveness." **Academy of Management Journal** 4: 779-796.

Hooper, D. *et al.* 2008. "Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit." **Electronic Journal of Business Research Methods.** 6(1): 53-60.

Hoyle, R. H. *et al.* 1995. **Structural equation modeling: Concepts issue and applications.** Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Hu, L. T. and P. M. Bentler. 1999. "Cut off criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives." **Structural Equation Modeling** 6 (1): 1-5.

Johns, G. 1996. **Organization Behavior: Understanding and Managing Life at Work.** 4th ed. New York: Harper Collins Publishers, Inc.

- Keplan, R. S. and D.P. Norton. 1992. **The Stratey-Focused Organization**. Boston: Harvard Business School Publishing Corporation Copyright 2001.
- Lee, U. H., H. K. Kim, and Y. H. Kim. 2013. "Determinants of Organizational Citizenship Behavior and Its Outcomes." **Global Business and Management Research: An International Journal** 5(1): 54-65.
- McClelland, D.C. and D.C. Winter. 1961. **The Achievement Society**. New York: The Free Press.
- Milton, C.R. 1981. **Human Behavior in Organization**. New Jersey: Prenice-Hall, Inc.
- Mohammad, H. and B. Somayyeh. 2014. "The relationship between the leadership styles and Organizational citizenship behavior." **Reef Resources Assessment and Management Technical Paper** 40(4): 262-268
- Newstrom, J. W. and K. Davis. 1997. **Organization Behavior: Human Behavior at Work**. 10th ed. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Northouse, P. G. 2000. **Leadership: Theory and Practice**. 2nd ed. London: Sage Publications.
- Organ, D. W. 1987. **Organization Citizenship Behavior: The Good Solider Syndrome**. Massachusetts: Lexinton.
- Organ, D. W. 1990. **The Motivational Basis of Organization Citizenship Behavior**. B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), Research in Organiza-tional Behavior.
- Organ, D.W., P. M. Podsakoff, and S. B. Mackenzie. 2005. **Organizational Citizenship Behavior its nature, Antecedents, and consequences**. London : Sage Publications.

Piccolo, R. F. and J. R. Colquitt. 2006. "Transformational Leadership and Job Behaviors: the Mediating Role of Core Job Characteristics." **Academy of Management Journal** 49 (2): 327-340.

Podsakoff, P. M. *et al.* 2000. "Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research." **Journal of Management** 26 (3): 513-263.

Podsakoff, P. M. and S.B. Mackenzie. 1994. "Organizational Citizenship Behavior and Sales Unit Effectiveness." **Journal of Marketing Research** 31: 351-363.

Robbins, S. P. 2005. **Organizational Behavior**. 11th ed. Upper Saddle River, N.J: Pearson.

Schnake, M. and M. P Dumler. 1997. "Organizational citizenship behavior : The impact of reward and reward practice." **Journal of Management Issues** 9 (2): 216-229.

Schermelleh-Engel, K., H. Moosbrugger, and H. Muller. 2003. "Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures." **Methods of Psychological Research** 8 (2): 23-74.

Snijders, T. and R. Bosker. 1999. **Multilevel Analysis: An Introduction to Basic and Advanced Multilevel Modeling**. London: Sage Publications.

Stogdill, R.M. 1948. "Personal factors associated with leadership: Survey of literature." **The Journal of Psychology**. New York: The Ohio State University Columbus.

_____. 1974. **Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research**. New York: Free Press.



ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ดร. นาวิน มีนะกรรม

อาจารย์ประจำภาควิชาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ดร. หฤทัย นำประเสริฐชัย

อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ดร. ศรีเวียง ทิพกานนท์

หัวหน้าภาควิชาพัฒนาผลิตภัณฑ์ คณะอุตสาหกรรมเกษตร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
(วิทยาเขตปทุมธานี)





**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีประสิทธิผลต่อความสำเร็จ
ของสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์**

คำชี้แจงทั่วไป:

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีประสิทธิผลต่อความสำเร็จของสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (โอท็อป)
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการปฏิรูป
 - ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
 - ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยชุมชน
 - ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลความสำเร็จของโอท็อป
3. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิผลความสำเร็จของโอท็อป ต่อไปในอนาคต
4. ทุกคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามฉบับนี้ถือว่ามีความลับ ผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านถือเป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบใดๆเกิดขึ้นแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม นอกจากจะนำเสนอข้อมูลโดยรวมที่ได้จากการวิเคราะห์แล้วไปใช้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น

ขอขอบคุณอย่างสูง

น.ส. ศิริจันทร์ แก้ววงษ์ล้อม

นิสิตปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ (สพท.)

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย / เพียงหนึ่งข้อเท่านั้น ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 25 ปี

☐ อายุ 26 - 30 ปี

☐ อายุ 31 - 35 ปี

☐ อายุ 36 - 40 ปี

☐ 41 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ระดับมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า

☐ ระดับปวช.-อนุปริญญา

☐ ระดับปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐ น้อยกว่า 15,000 บาท

☐ 15,001 -25,000 บาท

☐ 25,001 -35,000 บาท

☐ 35,001 -50,000 บาท

☐ สูงกว่า 50,000 บาท

5. ตำแหน่งงาน

☐ ระดับเจ้าหน้าที่

☐ ระดับหัวหน้างาน

☐ ระดับผู้จัดการ

☐ ระดับเจ้าของกิจการ

☐ อื่นๆ โปรดระบุ.....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์(โอท็อป)

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย / เพียงหนึ่งข้อเท่านั้น ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. ประเภทของกิจการ โอท็อป

- [] กลุ่มผู้ผลิตชุมชน [] ผู้ผลิตชุมชนที่เป็นเจ้าของรายเดียว
- [] ผู้ผลิต SME's [] อื่นๆ โปรดระบุ.....

2. ภูมิภาค

- [] ภาคกลาง [] ภาคเหนือ
- [] ภาคใต้ [] ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. ประเภทของผลิตภัณฑ์ OTOP

- [] อาหาร [] เครื่องดื่ม
- [] ผ้า และเครื่องแต่งกาย [] ของใช้ ของตกแต่ง และของที่ระลึก
- [] สมุนไพร ที่ไม่ใช่อาหาร

4. จำนวนพนักงาน

- [] 1- 15 คน [] 16- 30 คน
- [] 31- 50 คน [] 51- 200 คน
- [] มากกว่า 200 คน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับคะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย

ระดับคะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ภาวะผู้นำการปฏิรูป	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
ด้านอิทธิพลเชิงอุดมการณ์					
1. ผู้นำของท่านสามารถแสดงให้เห็นว่าเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ และมองการณ์ไกล					
2. ผู้นำของท่านสามารถแสดงให้เห็นว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการบริหารจัดการ และมีความเชื่อมั่นว่าเป้าหมายจะบรรลุได้					
3. ผู้นำของท่านคำนึงถึงการทำงานเป็นตัวอย่างที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันดีงาม เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเคารพศรัทธา					
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ					
4. ผู้นำของท่านทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความมั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ					
5. ผู้นำของท่านให้ความมั่นใจกับคนในองค์กรว่าจะชนะอุปสรรคต่างๆ ได้					
6. ผู้นำของท่านแสดงให้เห็นคนในองค์กรเกิดความรู้สึกว่ากิจกรรมที่ทำอยู่เป็น สิ่งที่มีคุณค่า					
7. ผู้นำของท่านกระตุ้นให้คนในองค์กรปฏิบัติตามกิจกรรมได้ตามที่คาดหวัง โดยจะพูดกระตุ้นให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงานของตน					
8. ผู้นำของท่านสามารถทำให้บุคลากรในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา					
9. ผู้นำของท่านส่งเสริมให้คนในองค์กรคิดวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน					
10. ผู้นำของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีความใฝ่รู้และพัฒนาตนเองมากขึ้น					
11. ผู้นำของท่านสามารถทำให้บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้คนในองค์กรนำเสนอเรื่องที่เป็นปัญหาขึ้นมาพิจารณา					
12. ผู้นำของท่านส่งเสริมให้คนในองค์กรสามารถแก้ปัญหาของตนเองในการปฏิบัติงานได้					

ภาวะผู้นำการปฏิรูป	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
13. ผู้นำของท่านส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรระบุปัญหาในการทำงานในการปฏิบัติงานโดยใช้เหตุผล					
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					
14. ผู้นำของท่านให้คำแนะนำแก่บุคลากรในองค์กรและคนในชุมชนเป็นรายบุคคล					
15. ผู้นำของท่านให้โอกาสบุคลากรในองค์กรแสดงความสามารถในการทำงานต่างๆ					
16. ผู้นำของท่านแสดงความเห็นใจต่อความเหนื่อยยากในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน					
17. ผู้นำของท่านแสดงออกในการชื่นชมความสามารถของบุคลากรในองค์กรแต่ละคน					
18. ผู้นำของท่านแสดงให้เห็นว่าบุคลากรในองค์กรแต่ละคนมีความสำคัญและมีคุณค่า					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์กร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
ด้านการให้ความช่วยเหลือ					
1. ท่านจะให้คำแนะนำและกำลังใจ เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหาในระหว่างการทำงาน					
2. ท่านจะปฏิบัติงานแทนเมื่อเพื่อนร่วมงานไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้					
3. ท่านจะแบ่งเบาภาระงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานมีงานล้นมือ และไม่สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จตามกำหนดเวลา					
ด้านการให้ความร่วมมือ					
4. ท่านจะให้ความสนใจติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่างๆ ภายในองค์กร					
5. ท่านจะให้ความสำคัญและเข้าร่วมประชุมกับองค์กรด้วยทุกครั้ง					
6. ท่านจะเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น					
ด้านการมีน้ำใจนักกีฬา					
7. ท่านจะมีความอดทน เมื่อเกิดปัญหา และแรงกดดันต่างๆ ในการปฏิบัติงาน					
8. ท่านจะควบคุมอารมณ์เมื่อถูกตำหนิหรือถูกวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
9.ท่านจะร่วมงานกับองค์กรต่อไป ถึงแม้จะรู้สึกเหนื่อย และท้อแท้จากการปฏิบัติงานก็ตาม					
ด้านการเคารพในกฎระเบียบขององค์กร					
10.ท่านจะปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และสนองต่อนโยบาย ขององค์กรอย่างเคร่งครัด					
11.ท่านจะมาปฏิบัติงานตรงเวลาทั้งตอนเช้า และหลังพักกลางวัน และ เริ่มปฏิบัติงานในทันที					
12.ท่านจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนเสร็จ แม้ว่าจะเลยเวลาพัก หรือเวลาเลิกงานแล้วก็ตาม					
ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น					
13.ท่านจะระมัดระวังการกระทำของตนเองที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้อื่น					
14.ท่านจะช่วยดูแลรักษาอุปกรณ์ หรือของใช้ส่วนรวมเมื่อนำไปใช้แล้วจะส่งคืน					
15.ท่านจะเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยชุมชน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

ปัจจัยชุมชน	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
ด้านโครงสร้างพื้นฐานในชุมชน					
1.ในชุมชนของท่านมีอุปกรณ์การติดต่อสื่อสารภายในชุมชน เช่น โทรศัพท์สาธารณะ อินเทอร์เน็ตชุมชน หอวิทยุกระจายข่าว รถประชาสัมพันธ์ และสถานีวิทยุกระจายเสียงโทรศัพท์เคลื่อนที่ โทรศัพท์บ้าน และเอกสารประชาสัมพันธ์ที่เพียงพอเป็นอย่างดี					
2.ในชุมชนของท่านมีการจัดตั้งกลุ่ม ภายในชุมชน ซึ่งประกอบด้วย การจัดตั้งกลุ่มทางสังคม และ การจัดตั้งกลุ่มทางเศรษฐกิจ					
3.ในชุมชนของท่านมีการจัดตั้งโครงการพัฒนาชุมชน ทางด้านสังคม, ด้านเศรษฐกิจ, ด้านสาธารณสุข และด้านสิ่งแวดล้อม					

ปัจจัยชุมชน	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
4. ในชุมชนของท่านมีประเพณีและวัฒนธรรม ประจำท้องถิ่นภายในชุมชน					
ด้านการติดต่อสื่อสารในชุมชน					
5. คนในชุมชนของท่านสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากหลากหลายวิธี					
6. คนในชุมชนของท่าน ได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็ว					
7. คนในชุมชนของท่านมีวิธีการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัย ได้รับข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ					
ด้านการมีส่วนร่วมในชุมชน					
8. คนในชุมชนของท่านได้ร่วมกันคิดกิจกรรมทางเศรษฐกิจให้เกิดขึ้น เช่น การจัดตั้งกลุ่มสตรีทอผ้า การจัดตั้งกลุ่มเกษตรกร หรือ กลุ่มสหกรณ์					
9. คนในชุมชนของท่านได้ลงมือทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้เกิดรายได้					
10. คนในชุมชนของท่านได้มีส่วนร่วมในการรับผลกำไรจากการทำกิจกรรมทางเศรษฐกิจ					
11. คนในชุมชนของท่านมีโอกาสในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม เช่น การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การกำจัดขยะ หรือรีไซเคิลขยะ					
12. คนในชุมชนได้เข้าร่วมปฏิบัติกิจกรรมทางด้านประเพณีและ วัฒนธรรมท้องถิ่นของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ					
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชุมชน					
15. คนในชุมชนของท่านร่วมกันในการติดตามผลความก้าวหน้าและได้รับผลประโยชน์ที่ได้จากการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นของชุมชน					
16. คนในชุมชนร่วมส่งเสริมให้คนในชุมชนมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นและได้รับการสนับสนุนการฝึกอาชีพอย่างต่อเนื่อง					
17. ชุมชนได้จัดให้มีการทัศนศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอก เพื่อส่งเสริมความรู้ให้แก่คนในชุมชน					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลความสำเร็จของโอทอป

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

ประสิทธิผลความสำเร็จของโอทอป	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
ด้านการผลิต					
1.องค์กรของท่านสามารถผลิตสินค้าและบริการได้ตรงกับความต้องการของลูกค้า					
2.ลูกค้าส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อผลิตภัณฑ์และมาตรฐานของผลิตภัณฑ์จากองค์กรของท่าน					
3.องค์กรของท่านสามารถผลิตสินค้าและบริการได้ในปริมาณและคุณภาพที่สามารถแข่งขันในตลาดได้เป็นอย่างดี					
4.องค์กรของท่านมีต้นทุนและค่าใช้จ่ายทางด้านการผลิตสินค้าและ บริการอยู่ในระดับที่เหมาะสม					
ด้านประสิทธิภาพ					
5.ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมาองค์กรของท่านมีผลประกอบการที่เป็นผลกำไรมาโดยตลอด					
6.ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมาองค์กรของท่านมียอดขายที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
7.องค์กรของท่านสามารถให้บริการลูกค้าได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และทันต่อเวลา					
ด้านความพอใจ					
8.ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้					
9.ท่านปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกสนุก ทำหาย และและมีการฝึกปรืออยู่เสมอ					
10.ท่านได้รับผลตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และหน้าที่ความรับผิดชอบ					
11.ท่านมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานใน ปัจจุบัน					
ด้านการปรับตัว					
12.องค์กรของท่านสามารถปรับเปลี่ยนเป้าหมาย และรูปแบบการ ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ภายนอกอยู่เสมอ					
13.องค์กรของท่านสามารถนำแนวโน้มนโยบายและเครื่องมือทางการบริหารสมัยใหม่มาปรับใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม					
14. องค์กรของท่านมีการนำเอาเทคโนโลยี เครื่องมืออุปกรณ์ที่มีความทันสมัยมาปรับใช้กับองค์กร ได้อย่างเหมาะสม					

ประสิทธิผลความสำเร็จของโอทอป	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
ด้านการพัฒนา					
15.พนักงานในองค์กรของท่านให้ความร่วมมือในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี					
16.พนักงานในองค์กรของท่านมีความคิดสร้างสรรค์ และปรับปรุงอย่างดีและต่อเนื่อง					
17.องค์กรของท่านมีการพัฒนาโครงสร้าง และขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมอยู่เสมอ					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ช่วยตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ค

คำสถิติที่ใช้ทดสอบความน่าเชื่อถือ

ตารางผนวกที่ ค 1 ผลการทดสอบความเชื่อถือ ภาวะผู้นำการปฏิรูปด้านอิทธิพลเชิงอุดมการณ์โดย
ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.729	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TF_II1	8.69	1.533	.660	.804
TF_II2	8.71	1.555	.775	.683
TF_II3	8.61	1.778	.648	.807

ตารางผนวกที่ ค 2 ผลการทดสอบความเชื่อถือ ภาวะผู้นำการปฏิรูปด้านการจูงใจด้วยแรงบันดาลใจ
โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TF_IM1	17.27	5.024	.641	.844
TF_IM2	17.39	4.846	.660	.840
TF_IM3	17.28	4.905	.706	.828
TF_IM4	17.35	4.756	.698	.830
TF_IM5	17.32	4.821	.705	.828

ตารางผนวกที่ ค 3 ผลการทดสอบความเชื่อถือ ภาวะผู้นำการปฏิรูปด้านการกระตุ้นภูมิปัญญา โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TF_IS1	16.87	6.110	.757	.866
TF_IS2	16.83	6.471	.723	.873
TF_IS3	17.00	6.267	.752	.867
TF_IS4	16.97	6.299	.743	.869
TF_IS5	16.93	6.399	.715	.875

ตารางผนวกที่ ค 4 ผลการทดสอบความเชื่อถือ ภาวะผู้นำการปฏิรูปด้านการพิจารณาเชิงปัจเจกบุคคลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TF_IC1	16.99	7.210	.712	.910
TF_IC2	16.82	7.112	.797	.892
TF_IC3	16.82	7.010	.811	.889
TF_IC4	16.86	6.853	.815	.888
TF_IC5	16.77	7.188	.774	.897

ตารางผนวกที่ ค 5 ผลการทดสอบความเชื่อถือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OCB_HB1	8.76	1.646	.796	.840
OCB_HB2	8.76	1.577	.805	.830
OCB_HB3	8.76	1.539	.765	.867

ตารางผนวกที่ ค 6 ผลการทดสอบความเชื่อถือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้านการให้ความร่วมมือโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OCB_CV1	8.72	1.615	.666	.837
OCB_CV2	8.73	1.431	.761	.746
OCB_CV3	8.72	1.527	.728	.780

ตารางผนวกที่ ค 7 ผลการทดสอบความเชื่อถือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้านความมี
น้ำใจนักกีฬาโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OCB_S1	8.58	1.718	.716	.774
OCB_S2	8.66	1.588	.706	.783
OCB_S3	8.59	1.663	.702	.786

ตารางผนวกที่ ค 8 ผลการทดสอบความเชื่อถือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้านการ
เคารพในกฎระเบียบขององค์การ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OCB_OC1	8.62	1.792	.766	.830
OCB_OC2	8.62	1.843	.777	.821
OCB_OC3	8.62	1.840	.758	.837

ตารางผนวกที่ ค 9 ผลการทดสอบความเชื่อถือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้านการ
คำนึงถึงผู้อื่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OCB_C1	8.98	1.577	.695	.855
OCB_C2	8.91	1.507	.794	.766
OCB_C3	8.98	1.489	.745	.809

ตารางผนวกที่ ค 10 ผลการทดสอบความเชื่อถือปัจจัยชุมชนด้านโครงสร้างพื้นฐานในชุมชนโดย
ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CF_S1	12.08	5.685	.569	.859
CF_S2	12.32	4.878	.732	.792
CF_S3	12.27	4.884	.781	.771
CF_S4	12.17	5.229	.686	.812

ตารางผนวกที่ ค 11 ผลการทดสอบความเชื่อถือปัจจัยชุมชนด้านการติดต่อสื่อสารในชุมชนโดยใช้
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CF_C1	8.02	2.636	.762	.874
CF_C2	8.15	2.370	.829	.816
CF_C3	8.10	2.445	.786	.854

ตารางผนวกที่ ค 12 ผลการทดสอบความเชื่อถือ ปัจจัยชุมชนด้านการมีส่วนร่วมในชุมชนโดยใช้ค่า
สัมประสิทธิ์แอลฟา

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CF_P1	15.96	9.537	.771	.890
CF_P2	15.98	9.339	.849	.873
CF_P3	15.98	9.343	.837	.876
CF_P4	16.01	9.859	.735	.898
CF_P5	15.79	10.380	.671	.910

ตารางผนวกที่ ค 13 ผลการทดสอบความเชื่อถือ ปัจจัยชุมชน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน
ชุมชน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CF_D1	7.83	3.088	.699	.878
CF_D2	7.91	2.745	.822	.770
CF_D3	7.99	2.571	.772	.818

ตารางผนวกที่ ค14 ผลการทดสอบความเชื่อถือ ประสิทธิภาพความสำเร็จขององค์การด้านการผลิต
โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EF_P1	13.13	3.304	.755	.848
EF_P2	13.08	3.429	.771	.844
EF_P3	13.11	3.145	.785	.836
EF_P4	13.22	3.366	.685	.875

ตารางผนวกที่ ค 15 ผลการทดสอบความเชื่อถือ ประสิทธิภาพความสำเร็จขององค์การด้าน
ประสิทธิภาพโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EF_E1	8.53	1.784	.715	.698
EF_E2	8.54	1.686	.746	.664
EF_E3	8.36	2.206	.557	.852

ตารางผนวกที่ ค 16 ผลการทดสอบความเชื่อถือ ประสิทธิภาพความสำเร็จขององค์การด้านความ
พอใจโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EF_S1	13.17	3.620	.785	.874
EF_S2	13.26	3.384	.802	.866
EF_S3	13.36	3.422	.773	.877
EF_S4	13.34	3.396	.771	.878

ตารางผนวกที่ ค 17 ผลการทดสอบความเชื่อถือ ประสิทธิภาพความสำเร็จขององค์การด้านการ
ปรับตัวโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EF_A1	8.32	1.966	.735	.764
EF_A2	8.37	1.887	.773	.727
EF_A3	8.45	1.958	.637	.862

ตารางผนวกที่ ค 18 ผลการทดสอบความเชื่อถือ ประสิทธิภาพความสำเร็จขององค์การด้านการ
พัฒนาโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	3

Item-Total Statistics

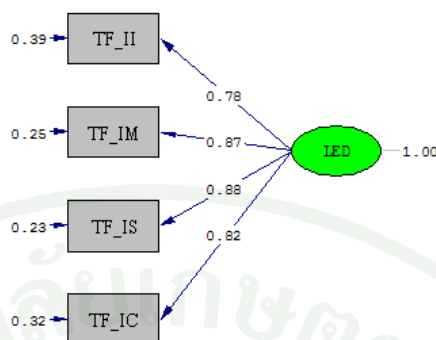
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EF_D1	8.44	1.863	.764	.869
EF_D2	8.47	1.764	.806	.832
EF_D3	8.44	1.814	.798	.840

ตารางผนวกที่ ค19 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย

		Correlations																	
		TF_II	TF_IM	TF_IS	TF_IC	OCB_HB	OCB_CV	OCB_S	OCB_OC	OCB_C	CF_S	CF_C	CF_P	CF_D	EF_P	EF_E	EF_S	EF_A	EF_D
TF_II	Pearson	1	.711**	.646**	.646**	.534**	.465**	.512**	.430**	.457**	.359**	.379**	.374**	.318**	.434**	.438**	.459**	.391**	.374**
	Correlation																		
	Sig. (2-tailed)																		
TF_IM	Pearson	.711**	1	.761**	.681**	.575**	.600**	.633**	.569**	.544**	.425**	.430**	.397**	.343**	.479**	.450**	.510**	.490**	.465**
	Correlation																		
	Sig. (2-tailed)																		
TF_IS	Pearson	.646**	.761**	1	.746**	.646**	.661**	.672**	.620**	.511**	.421**	.416**	.445**	.379**	.488**	.462**	.496**	.512**	.519**
	Correlation																		
	Sig. (2-tailed)																		
TF_IC	Pearson	.646**	.681**	.746**	1	.591**	.614**	.661**	.604**	.540**	.445**	.470**	.447**	.397**	.508**	.525**	.542**	.484**	.472**
	Correlation																		
	Sig. (2-tailed)																		
OCB_HB	Pearson	.534**	.575**	.646**	.591**	1	.617**	.630**	.636**	.531**	.357**	.283**	.372**	.334**	.467**	.391**	.504**	.476**	.434**
	Correlation																		
	Sig. (2-tailed)																		
OCB_CV	Pearson	.465**	.600**	.661**	.614**	.617**	1	.708**	.742**	.619**	.471**	.398**	.426**	.389**	.503**	.452**	.525**	.503**	.489**
	Correlation																		
	Sig. (2-tailed)																		
OCB_S	Pearson	.512**	.633**	.672**	.661**	.630**	.708**	1	.756**	.627**	.501**	.413**	.518**	.453**	.522**	.494**	.583**	.609**	.556**
	Correlation																		
	Sig. (2-tailed)																		
OCB_OC	Pearson	.430**	.569**	.620**	.604**	.636**	.742**	.756**	1	.673**	.423**	.395**	.417**	.358**	.508**	.468**	.560**	.562**	.517**
	Correlation																		
	Sig. (2-tailed)																		
OCB_C	Pearson	.457**	.544**	.511**	.540**	.531**	.619**	.627**	.673**	1	.382**	.352**	.319**	.319**	.539**	.445**	.631**	.486**	.463**
	Correlation																		
	Sig. (2-tailed)																		
CF_S	Pearson	.359**	.425**	.421**	.445**	.357**	.471**	.501**	.423**	.382**	1	.682**	.689**	.659**	.415**	.432**	.348**	.468**	.474**
	Correlation																		
	Sig. (2-tailed)																		
CF_C	Pearson	.379**	.430**	.416**	.470**	.398**	.413**	.395**	.352**	.682**	.682**	1	.680**	.645**	.519**	.520**	.414**	.481**	.486**
	Correlation																		
	Sig. (2-tailed)																		
CF_P	Pearson	.374**	.397**	.445**	.447**	.372**	.426**	.518**	.417**	.319**	.689**	.680**	1	.804**	.489**	.481**	.392**	.537**	.516**
	Correlation																		
	Sig. (2-tailed)																		
CF_D	Pearson	.318**	.343**	.379**	.397**	.334**	.389**	.453**	.358**	.319**	.659**	.645**	.804**	1	.498**	.482**	.382**	.490**	.509**
	Correlation																		
	Sig. (2-tailed)																		
EF_P	Pearson	.434**	.479**	.488**	.508**	.467**	.503**	.522**	.508**	.539**	.415**	.519**	.489**	.498**	1	.742**	.727**	.600**	.677**
	Correlation																		
	Sig. (2-tailed)																		
EF_E	Pearson	.438**	.450**	.462**	.525**	.391**	.452**	.494**	.468**	.445**	.432**	.520**	.481**	.482**	.742**	1	.686**	.670**	.673**
	Correlation																		
	Sig. (2-tailed)																		
EF_S	Pearson	.459**	.510**	.496**	.542**	.504**	.525**	.583**	.560**	.631**	.348**	.414**	.392**	.382**	.727**	.686**	1	.707**	.678**
	Correlation																		
	Sig. (2-tailed)																		
EF_A	Pearson	.391**	.490**	.512**	.484**	.476**	.503**	.609**	.562**	.486**	.468**	.481**	.537**	.490**	.600**	.670**	.707**	1	.768**
	Correlation																		
	Sig. (2-tailed)																		
EF_D	Pearson	.374**	.465**	.519**	.472**	.434**	.489**	.556**	.517**	.463**	.474**	.486**	.516**	.509**	.677**	.673**	.678**	.768**	1
	Correlation																		
	Sig. (2-tailed)																		

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).





Chi-Square=23.79, df=2, P-value=0.00001, RMSEA=0.149

ภาพผนวกที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดภาวะผู้นำก่อนปรับ
โมเดล

Measurement Equations

$$TF_II = 0.477*LED, \text{Errorvar.} = 0.147, R^2 = 0.607$$

(0.0239) (0.0112)

19.920 13.131

$$TF_IM = 0.470*LED, \text{Errorvar.} = 0.0735, R^2 = 0.750$$

(0.0201) (0.00693)

23.361 10.601

$$TF_IS = 0.543*LED, \text{Errorvar.} = 0.0892, R^2 = 0.768$$

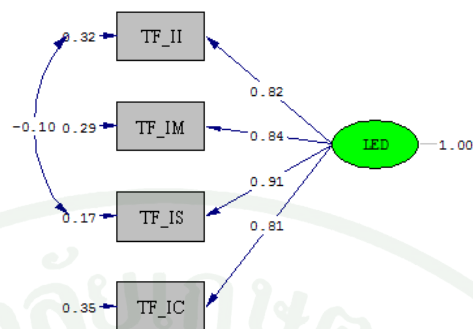
(0.0228) (0.00882)

23.785 10.109

$$TF_IC = 0.541*LED, \text{Errorvar.} = 0.140, R^2 = 0.676$$

(0.0251) (0.0115)

21.559 12.210



Chi-Square=3.12, df=1, P-value=0.07712, RMSEA=0.066

ภาพผนวกที่ ง 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดภาวะผู้นำหลังปรับโมเดล

Measurement Equations

$$TF_II = 0.504 * LED, \text{Errorvar.} = 0.120, R^2 = 0.679$$

(0.0243) (0.0120)

20.777 9.975

$$TF_IM = 0.458 * LED, \text{Errorvar.} = 0.0842, R^2 = 0.714$$

(0.0204) (0.00743)

22.434 11.329

$$TF_IS = 0.565 * LED, \text{Errorvar.} = 0.0651, R^2 = 0.831$$

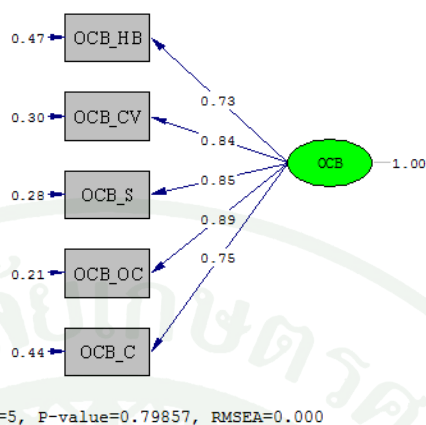
(0.0229) (0.0101)

24.667 6.460

$$TF_IC = 0.530 * LED, \text{Errorvar.} = 0.152, R^2 = 0.650$$

(0.0253) (0.0119)

20.989 12.774



ภาพผนวกที่ 3 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Measurement Equations

$$OCB_HB = 0.455 * OCB, \text{Errorvar.} = 0.184, R^2 = 0.529$$

(0.0250) (0.0131)

18.159 14.028

$$OCB_CV = 0.497 * OCB, \text{Errorvar.} = 0.107, R^2 = 0.697$$

(0.0224) (0.00875)

22.210 12.245

$$OCB_S = 0.527 * OCB, \text{Errorvar.} = 0.106, R^2 = 0.724$$

(0.0231) (0.00902)

22.852 11.763

$$OCB_OC = 0.583 * OCB, \text{Errorvar.} = 0.0904, R^2 = 0.790$$

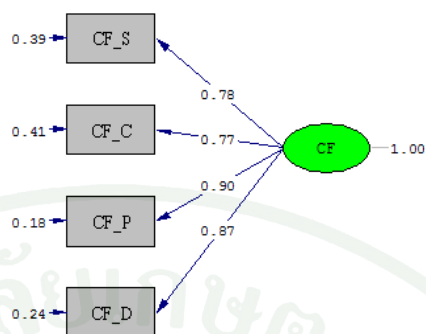
(0.0238) (0.00896)

24.512 10.085

$$OCB_C = 0.445 * OCB, \text{Errorvar.} = 0.159, R^2 = 0.555$$

(0.0237) (0.0115)

18.769 13.847



Chi-Square=32.33, df=2, P-value=0.00000, RMSEA=0.176

ภาพผนวกที่ ง 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลปัจจัยชุมชนก่อนปรับโมเดล

Measurement Equations

$$CF_S = 0.577*CF, \text{Errorvar.} = 0.214, R^2 = 0.609$$

(0.0288) (0.0161)

20.017 13.235

$$CF_C = 0.591*CF, \text{Errorvar.} = 0.241, R^2 = 0.592$$

(0.0301) (0.0179)

19.600 13.414

$$CF_P = 0.697*CF, \text{Errorvar.} = 0.108, R^2 = 0.818$$

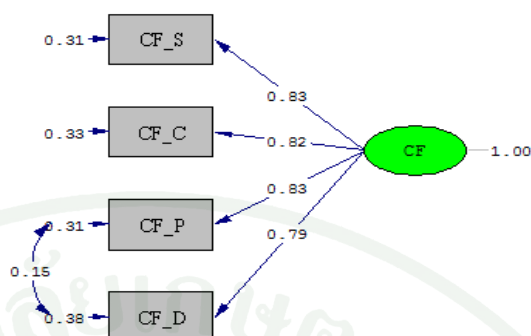
(0.0278) (0.0127)

25.030 8.513

$$CF_D = 0.706*CF, \text{Errorvar.} = 0.160, R^2 = 0.757$$

(0.0300) (0.0152)

23.548 10.522



Chi-Square=0.05, df=1, P-value=0.82903, RMSEA=0.000

ภาพผนวกที่ 5 ผลการวิเคราะห์ห้องค้ประกอบเชิงยืนยันนของโมเดลปัจจัยชุมชนหลังปรับโมเดล

Measurement Equations.

$$CF_S = 0.616*CF, \text{Errorvar.} = 0.168, R^2 = 0.694$$

(0.0289) (0.0167)

21.280 10.025

$$CF_C = 0.629*CF, \text{Errorvar.} = 0.194, R^2 = 0.671$$

(0.0302) (0.0182)

20.824 10.626

$$CF_P = 0.639*CF, \text{Errorvar.} = 0.186, R^2 = 0.687$$

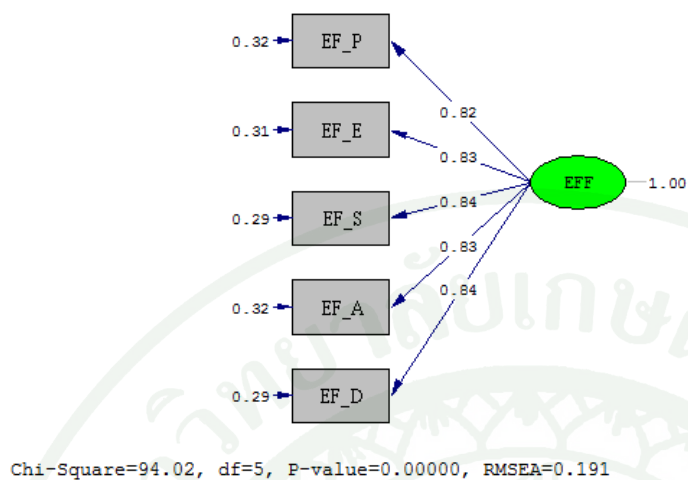
(0.0305) (0.0189)

20.960 9.813

$$CF_D = 0.641*CF, \text{Errorvar.} = 0.248, R^2 = 0.623$$

(0.0330) (0.0228)

19.418 10.892



ภาพผนวกที่ 6 ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดประสิทธิผลองค์การก่อนปรับโมเดล

Measurement Equations

$$EF_P = 0.490 * EFF, \text{Errorvar.} = 0.114, R^2 = 0.679$$

(0.0225) (0.00899)

21.786 12.653

$$EF_E = 0.547 * EFF, \text{Errorvar.} = 0.134, R^2 = 0.690$$

(0.0248) (0.0108)

22.057 12.494

$$EF_S = 0.513 * EFF, \text{Errorvar.} = 0.109, R^2 = 0.708$$

(0.0228) (0.00890)

22.511 12.201

$$EF_A = 0.553 * EFF, \text{Errorvar.} = 0.143, R^2 = 0.681$$

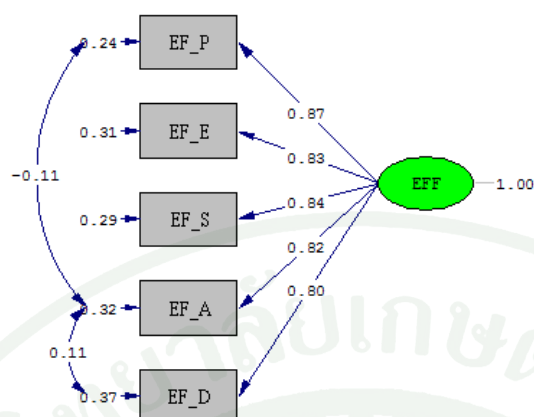
(0.0253) (0.0113)

21.849 12.617

$$EF_D = 0.551 * EFF, \text{Errorvar.} = 0.126, R^2 = 0.707$$

(0.0245) (0.0103)

22.471 12.228



Chi-Square=6.90, df=3, P-value=0.07509, RMSEA=0.052

ภาพผนวกที่ 7 ผลการวิเคราะห์ห้้องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดประสิทธิผลองค์การหลังปรับโมเดล

Measurement Equations.

$$EF_P = 0.518 * EFF, \text{Errorvar.} = 0.0861, R^2 = 0.757$$

(0.0221) (0.00839)

23.468 10.255

$$EF_E = 0.548 * EFF, \text{Errorvar.} = 0.133, R^2 = 0.694$$

(0.0247) (0.0106)

22.180 12.507

$$EF_S = 0.513 * EFF, \text{Errorvar.} = 0.108, R^2 = 0.708$$

(0.0228) (0.00887)

22.525 12.234

$$EF_A = 0.551 * EFF, \text{Errorvar.} = 0.144, R^2 = 0.679$$

(0.0262) (0.0137)

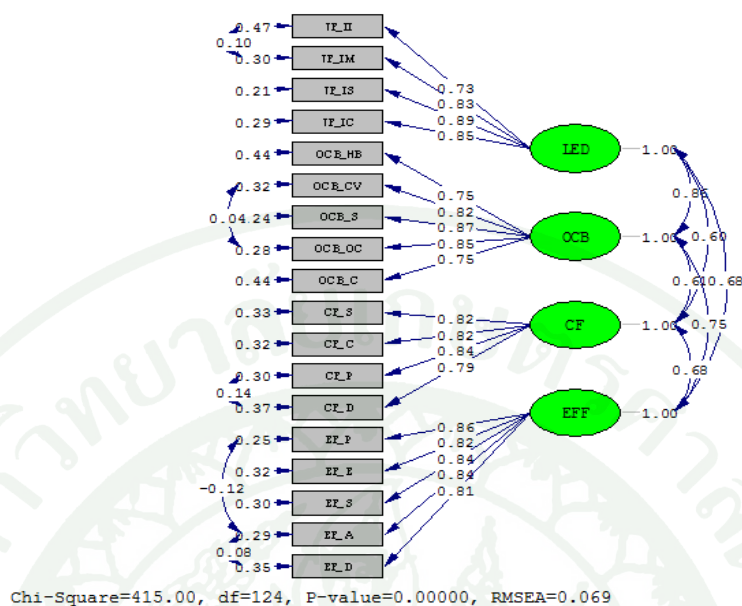
21.078 10.466

$$EF_D = 0.522 * EFF, \text{Errorvar.} = 0.158, R^2 = 0.633$$

(0.0255) (0.0124)

20.482 12.715





ภาพผนวกที่ 1 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ปัจจัยชุมชนและประสิทธิผลองค์กรในภาพรวม

Correlation Matrix of Independent Variables

	LED	OCB	CF	EFF
LED	1.000			
OCB	0.863 (0.017)	1.000		
CF	0.599 (0.035)	0.607 (0.034)	1.000	
EFF	0.680 (0.029)	0.749 (0.024)	0.675 (0.030)	1.000
	23.817	31.213	22.800	

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 124

Minimum Fit Function Chi-Square = 414.331 (P = 0.0)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 415.003 (P = 0.0)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 291.003

90 Percent Confidence Interval for NCP = (232.953 ; 356.655)

Minimum Fit Function Value = 0.846

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.594

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.475 ; 0.728)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0692

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0619 ; 0.0766)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.000

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 1.039

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.920 ; 1.173)

ECVI for Saturated Model = 0.698 ECVI for Independence Model = 42.943

Chi-Square for Independence Model with 153 Degrees of Freedom = 21005.912

Independence AIC = 21041.912 Model AIC = 509.003 Saturated AIC = 342.000

Independence CAIC = 21135.448 Model CAIC = 753.236 Saturated CAIC = 1230.592

Normed Fit Index (NFI) = 0.980 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.983

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.794

Comparative Fit Index (CFI) = 0.986

Incremental Fit Index (IFI) = 0.986

Relative Fit Index (RFI) = 0.976

Critical N (CN) = 194.415

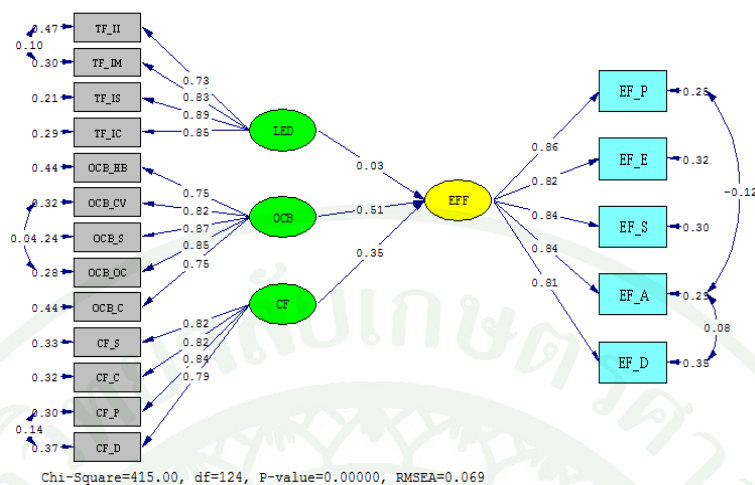
Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0157 Standardized RMR = 0.0361

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.914

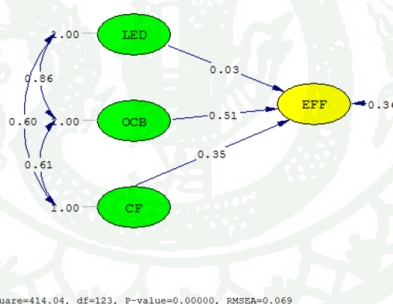
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.881

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.663

PHI LED OCB CF EFF



ภาพผนวกที่ ๒ ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างระหว่างภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ปัจจัยชุมชนและประสิทธิผลองค์กร (ก่อนปรับโมเดล)



ภาพผนวกที่ ๓ ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างระหว่างภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ปัจจัยชุมชนและประสิทธิผลองค์กร (ก่อนปรับโมเดล แสดงเฉพาะตัวแบบโครงสร้าง)

Structural Equations

$$EFF = 0.0308*LED + 0.513*OCB + 0.345*CF, \text{ Errorvar.} = 0.361, R^2 = 0.639$$

(0.0813) (0.0842) (0.0466) (0.0362)

0.379 6.098 7.403 9.994

Correlation Matrix of Independent Variables

	LED	OCB	CF
LED	1.000		
OCB	0.860 (0.017) 49.653	1.000	
CF	0.598 (0.035) 17.113	0.607 (0.034) 17.719	1.000

Covariance Matrix of Latent Variables

	EFF	LED	OCB	CF
EFF	1.000			
LED	0.679	1.000		
OCB	0.749	0.860	1.000	
CF	0.675	0.598	0.607	1.000

Goodness of Fit Statistics Degrees of Freedom = 123

Minimum Fit Function Chi-Square = 413.778 (P = 0.0)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 414.041 (P = 0.0)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 291.041

90 Percent Confidence Interval for NCP = (233.031 ; 356.652)

Minimum Fit Function Value = 0.844

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.594

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.476 ; 0.728)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0695

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0622 ; 0.0769)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.000

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 1.041

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.923 ; 1.175)

ECVI for Saturated Model = 0.698 ECVI for Independence Model = 42.943

Chi-Square for Independence Model with 153 Degrees of Freedom = 21005.912

Independence AIC = 21041.912 Model AIC = 510.041

Saturated AIC = 342.000 Independence CAIC = 21135.448

Model CAIC = 759.471 Saturated CAIC = 1230.592

Normed Fit Index (NFI) = 0.980 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.983

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.788

Comparative Fit Index (CFI) = 0.986

Incremental Fit Index (IFI) = 0.986

Relative Fit Index (RFI) = 0.975 Critical N (CN) = 193.314

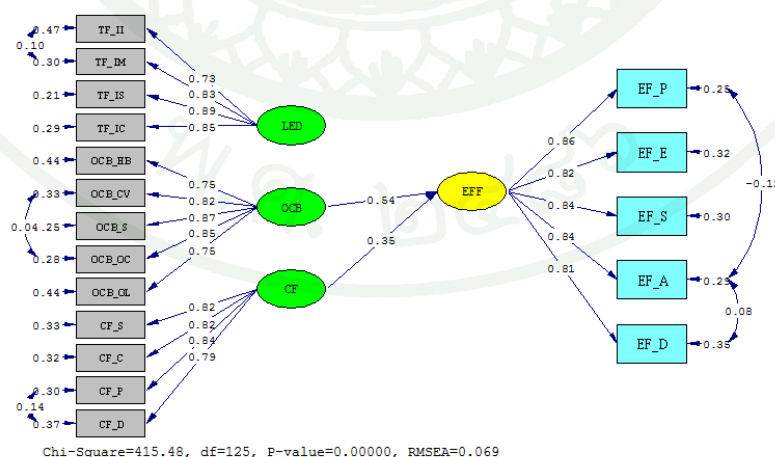
Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0157

Standardized RMR = 0.0362

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.914

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.881

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.658



ภาพที่ ๔ แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กร ปัจจัยชุมชนและประสิทธิผลองค์กรในภาพรวม

Structural Equations

$$\text{EFF} = 0.899 \cdot \text{OCB} + 0.580 \cdot \text{CF}, \text{Errorvar.} = 1.000, R^2 = 0.640$$

(0.0869) (0.0804)

10.348 7.209

Correlation Matrix of Independent Variables

	LED	OCB	CF
LED	1.000		
OCB	0.864 (0.017)	1.000	
CF	0.600 (0.035)	0.607 (0.034)	1.000

Covariance Matrix of Latent Variables

	EFF	LED	OCB	CF
EFF	2.779			
LED	1.125	1.000		
OCB	1.252	0.864	1.000	
CF	1.126	0.600	0.607	1.000

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 125

Minimum Fit Function Chi-Square = 414.460 (P = 0.0)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 415.477 (P = 0.0)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 290.477

90 Percent Confidence Interval for NCP = (232.430 ; 356.127)

Minimum Fit Function Value = 0.846

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.593

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.474 ; 0.727)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0689

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0616 ; 0.0763)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.000

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 1.036

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.917 ; 1.170)

ECVI for Saturated Model = 0.698

ECVI for Independence Model = 42.943

Chi-Square for Independence Model with 153 Degrees of Freedom = 21005.912

Independence AIC = 21041.912

Model AIC = 507.477

Saturated AIC = 342.000

Independence CAIC = 21135.448

Model CAIC = 746.513

Saturated CAIC = 1230.592

Normed Fit Index (NFI) = 0.980

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.983

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.801

Comparative Fit Index (CFI) = 0.986

Incremental Fit Index (IFI) = 0.986

Relative Fit Index (RFI) = 0.976

Critical N (CN) = 195.712

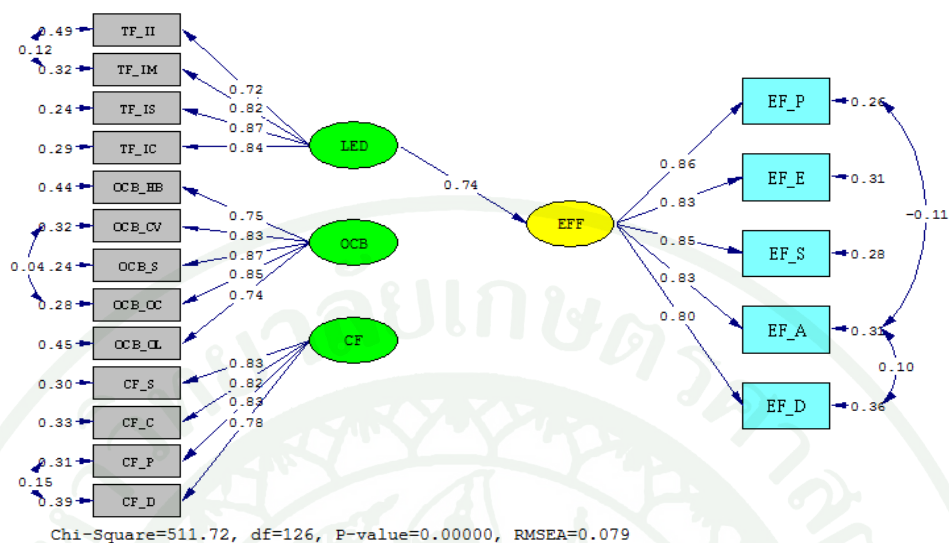
Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0157

Standardized RMR = 0.0362

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.914

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.882

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.668



ภาพที่ 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำการปฏิบัติและประสิทธิผลองค์กรในภาพรวม

Structural Equations

$$EFF = 1.107 * LED, \text{Errorvar.} = 1.000, R^2 = 0.551$$

(0.0807)

13.721

Correlation Matrix of Independent Variables

	LED	OCB	CF
LED	1.000		
OCB	0.890	1.000	
CF	0.643	0.609	1.000

(0.015)

59.201

(0.032) (0.034)

19.821 17.827

Covariance Matrix of Latent Variables

	EFF	LED	OCB	CF
EFF	2.226			
LED	1.107	1.000		
OCB	0.986	0.890	1.000	
CF	0.713	0.643	0.609	1.000

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 126

Minimum Fit Function Chi-Square = 515.313 (P = 0.0)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 511.720 (P = 0.0)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 385.720

90 Percent Confidence Interval for NCP = (319.775 ; 459.226)

Minimum Fit Function Value = 1.052

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.787

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.653 ; 0.937)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0790

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0720 ; 0.0862)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.000

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 1.228

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (1.093 ; 1.378)

ECVI for Saturated Model = 0.698

ECVI for Independence Model = 42.943

Chi-Square for Independence Model with 153 Degrees of Freedom = 21005.912

Independence AIC = 21041.912

Model AIC = 601.720

Saturated AIC = 342.000

Independence CAIC = 21135.448

Model CAIC = 835.560

Saturated CAIC = 1230.592

Normed Fit Index (NFI) = 0.975

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.977

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.803

Comparative Fit Index (CFI) = 0.981

Incremental Fit Index (IFI) = 0.981

Relative Fit Index (RFI) = 0.970

Critical N (CN) = 158.695

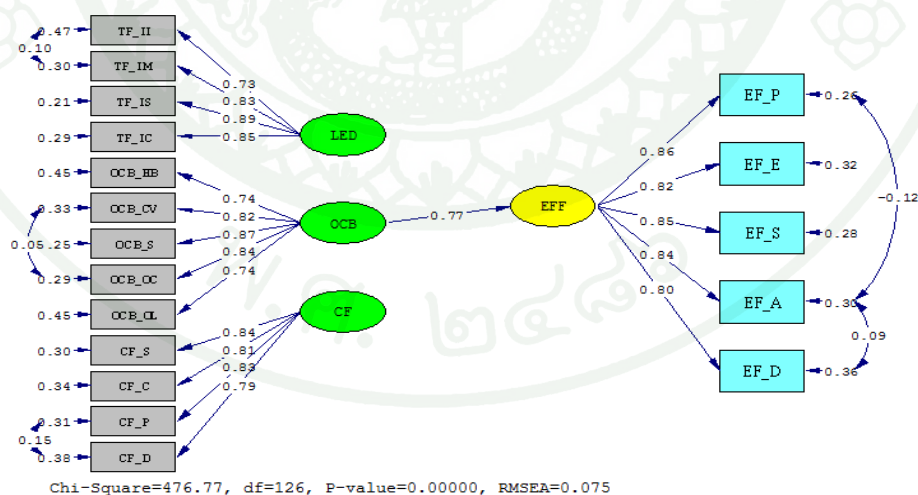
Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0310

Standardized RMR = 0.0662

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.896

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.859

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.660



ภาพที่ ๖ แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิผลองค์กรในภาพรวม

Structural Equations

EFF = 1.216*OCB, Errorvar.= 1.000, $R^2 = 0.596$

(0.0861)

14.113

Correlation Matrix of Independent Variables

	LED	OCB	CF
LED	1.000		
OCB	0.869 (0.016)	1.000	
CF	0.599 (0.035)	0.643 (0.032)	1.000

Covariance Matrix of Latent Variables

	EFF	LED	OCB	CF
EFF	2.478			
LED	1.057	1.000		
OCB	1.216	0.869	1.000	
CF	0.782	0.599	0.643	1.000

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 126

Minimum Fit Function Chi-Square = 468.836 (P = 0.0)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 476.769 (P = 0.0)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 350.769

90 Percent Confidence Interval for NCP = (287.598 ; 421.514)

Minimum Fit Function Value = 0.957

Population Discrepancy Function Value (F_0) = 0.716

90 Percent Confidence Interval for F_0 = (0.587 ; 0.860)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0754

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0683 ; 0.0826)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.000

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 1.157

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (1.028 ; 1.301)

ECVI for Saturated Model = 0.698

ECVI for Independence Model = 42.943

Chi-Square for Independence Model with 153 Degrees of Freedom = 21005.912

Independence AIC = 21041.912

Model AIC = 566.769

Saturated AIC = 342.000

Independence CAIC = 21135.448

Model CAIC = 800.609

Saturated CAIC = 1230.592

Normed Fit Index (NFI) = 0.978

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.980

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.805

Comparative Fit Index (CFI) = 0.984

Incremental Fit Index (IFI) = 0.984

Relative Fit Index (RFI) = 0.973

Critical N (CN) = 174.328

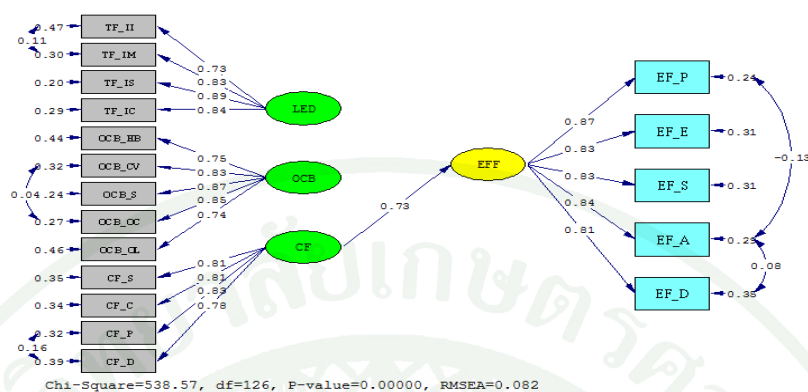
Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0276

Standardized RMR = 0.0575

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.902

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.868

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.665



ภาพที่ ๗ แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดปัจจัยชุมชนและประสิทธิผลองค์กร

Structural Equations

$$EFF = 1.067 * CF, \text{ Errorvar.} = 1.000, R^2 = 0.532$$

(0.0817)

13.053

Correlation Matrix of Independent Variables

	LED	OCB	CF
LED	1.000		
OCB	0.862	1.000	
CF	0.651	0.671	1.000

(0.017)

50.227

(0.032) (0.030)

20.436 22.006

Covariance Matrix of Latent Variables

	EFF	LED	OCB	CF
-----	-----	-----	-----	-----
EFF	2.138			
LED	0.694	1.000		
OCB	0.715	0.862	1.000	
CF	1.067	0.651	0.671	1.000

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 126

Minimum Fit Function Chi-Square = 544.173 (P = 0.0)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 538.569 (P = 0.0)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 412.569

90 Percent Confidence Interval for NCP = (344.561 ; 488.123)

Minimum Fit Function Value = 1.111

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.842

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.703 ; 0.996)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0817

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0747 ; 0.0889)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.000

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 1.283

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (1.144 ; 1.437)

ECVI for Saturated Model = 0.698

ECVI for Independence Model = 42.943

Chi-Square for Independence Model with 153 Degrees of Freedom = 21005.912

Independence AIC = 21041.912

Model AIC = 628.569

Saturated AIC = 342.000

Independence CAIC = 21135.448

Model CAIC = 862.409

Saturated CAIC = 1230.592

Normed Fit Index (NFI) = 0.974

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.976

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.802

Comparative Fit Index (CFI) = 0.980

Incremental Fit Index (IFI) = 0.980

Relative Fit Index (RFI) = 0.969

Critical N (CN) = 150.332

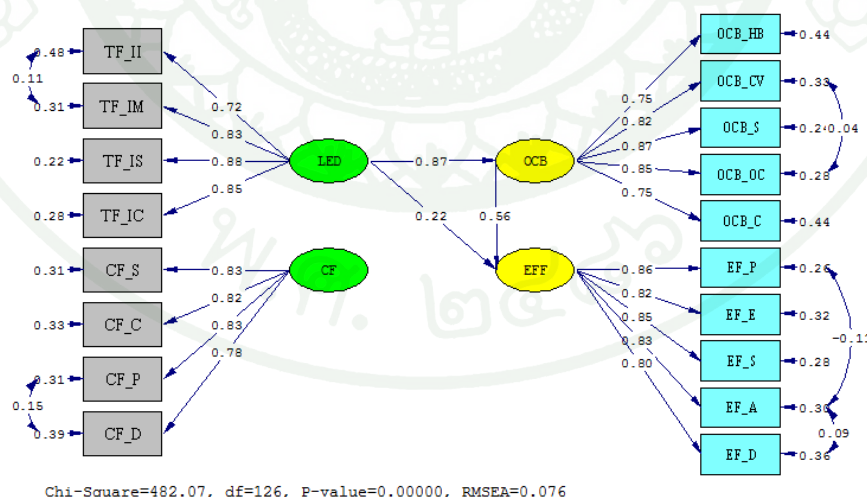
Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0377

Standardized RMR = 0.0940

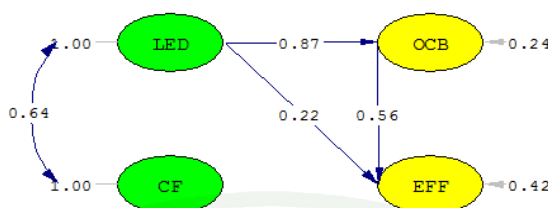
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.891

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.852

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.657



ภาพผนวกที่ 8 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างระหว่างภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ปัจจัยชุมชนและประสิทธิผลองค์กร (หลังปรับโมเดล)



Chi-Square=482.07, df=126, P-value=0.00000, RMSEA=0.076

ภาพที่ ๑๑ แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำการปฏิรูป พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และแนวคิดประสิทธิผลองค์กร(แสดงเฉพาะตัวแบบโครงสร้าง)

Structural Equations

$$\text{OCB} = 1.789 \cdot \text{LED}, \text{Errorvar.} = 1.000, R^2 = 0.762$$

(0.141)

12.715

$$\text{EFF} = 0.418 \cdot \text{OCB} + 0.343 \cdot \text{LED}, \text{Errorvar.} = 1.000, R^2 = 0.577$$

(0.0735) (0.140)

5.678 2.453

Reduced Form Equations

$$\text{OCB} = 1.789 \cdot \text{LED} + 0.0 \cdot \text{CF}, \text{Errorvar.} = 1.000, R^2 = 0.762$$

(0.141)

12.715

$$\text{EFF} = 1.090 \cdot \text{LED} + 0.0 \cdot \text{CF}, \text{Errorvar.} = 1.174, R^2 = 0.503$$

(0.0804)

13.552

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 126

Minimum Fit Function Chi-Square = 484.555 (P = 0.0)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 482.072 (P = 0.0)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 356.072

90 Percent Confidence Interval for NCP = (292.471 ; 427.242)

Minimum Fit Function Value = 0.989

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.727

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.597 ; 0.872)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0759

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0688 ; 0.0832)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.000

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 1.167

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (1.038 ; 1.313)

ECVI for Saturated Model = 0.698 ECVI for Independence Model = 42.943

Chi-Square for Independence Model with 153 Degrees of Freedom = 21005.912

Independence AIC = 21041.912 Model AIC = 572.072 Saturated AIC = 342.000

Independence CAIC = 21135.448 Model CAIC = 805.912 Saturated CAIC = 1230.592

Normed Fit Index (NFI) = 0.977 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.979

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.805 Comparative Fit Index (CFI) = 0.983

Incremental Fit Index (IFI) = 0.983 Relative Fit Index (RFI) = 0.972

Critical N (CN) = 168.705 Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0321

Standardized RMR = 0.0664 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.901

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.866

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.664

Completely Standardized Solution

BETA

OCB EFF

OCB -- --

EFF 0.557 --

GAMMA

	LED	CF
OCB	0.873	--
EFF	0.223	--

Correlation Matrix of ETA and KSI

	OCB	EFF	LED	CF
OCB	1.000			
EFF	0.751	1.000		
LED	0.873	0.709	1.000	
CF	0.556	0.451	0.636	1.000

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of KSI on ETA

	LED	CF
OCB	0.873	--
EFF	0.709	--

Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

	LED	CF
OCB	--	--
EFF	0.486	--

Standardized Total Effects of ETA on ETA

	OCB	EFF
OCB	--	--
EFF	0.557	--



หลักเกณฑ์การคัดสรรสุดยอด หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์

ความเป็นมา

รัฐบาลได้มีนโยบายเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์เพื่อให้แต่ละชุมชนสามารถใช้ทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ โดยรัฐพร้อมที่จะสนับสนุน ให้ชุมชนเข้าถึงองค์ความรู้สมัยใหม่ แหล่งเงินทุน และพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารและการตลาดเพื่อเชื่อมโยงผลิตภัณฑ์จากชุมชนสู่ตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ

การดำเนินงานโครงการคัดสรรสุดยอดหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ไทย (OTOP Product Champion : OPC) เป็นโครงการตามนโยบายการดำเนินงานโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เพื่อจัดทำฐานข้อมูลผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP และการจัดระดับการพัฒนาผลิตภัณฑ์(1 – 5 ดาว) ที่จะนำไปสู่การพัฒนาผลิตภัณฑ์ นำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดแผนการส่งเสริมและพัฒนาได้อย่างเหมาะสม ซึ่งกำหนดดำเนินการคัดสรรฯ ทุก ๆ 2 ปี โดยใน ปี พ.ศ. 2555 คณะกรรมการอำนวยการหนึ่ง ตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์แห่งชาติ(กอน.ตผ) มีมติการประชุมคณะกรรมการอำนวยการหนึ่งตำบลหนึ่ง ผลิตภัณฑ์แห่งชาติ ครั้งที่ 2/2555 เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2555 เห็นชอบให้กระทรวงมหาดไทยโดยกรมการพัฒนาชุมชนดำเนินการโครงการคัดสรรสุดยอดหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ไทย ปี พ.ศ. 2555 (OTOP Product Champion : OPC)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อจัดระดับผลิตภัณฑ์ (Product Level) ที่จะนำไปสู่การพัฒนาผลิตภัณฑ์ (Product Development)
2. เพื่อจัดระบบฐานข้อมูลผลิตภัณฑ์ (Profile) ที่จะใช้ในการทำงานเชิงบูรณาการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
3. เพื่อเสริมสร้างคุณค่าของผลิตภัณฑ์ให้เป็นที่ยอมรับแก่บุคคลทั่วไป จนสามารถใช้เป็น

แหล่งสร้างรายได้และความเข้มแข็งให้กับชุมชน

4. เพื่อกระตุ้นให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้ผลิต/ผู้ประกอบการ OTOP และชุมชน ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์

กรอบการคัดสรรสุดยอดหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ไทย

1. สามารถส่งออกได้ (Exportable) โดยมีความแกร่งของตราผลิตภัณฑ์ (Brand Equity)
2. ผลิตอย่างต่อเนื่องและคุณภาพคงเดิม (Continuous and Consistent)
3. ความมีมาตรฐาน (Standardization) โดยมีความภาพ (Quality) และสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า (Satisfaction)
4. มีประวัติความเป็นมาของผลิตภัณฑ์ (Story of Product)

คุณสมบัติของผู้ผลิต ผู้ประกอบการและผลิตภัณฑ์ที่สามารถสมัครเข้ารับการคัดสรรฯ

1. เป็นผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP ที่มีชื่ออยู่ในการสำรวจและลงทะเบียนผู้ผลิต/ผู้ประกอบการ OTOP ปี พ.ศ. 2555 ของจังหวัด หรือกรุงเทพมหานคร
2. เป็นผลิตภัณฑ์ที่ได้แจ้งไว้ในการสำรวจและลงทะเบียนผู้ผลิต/ผู้ประกอบการ OTOP ปี พ.ศ. 2555
3. ผลิตภัณฑ์ตามข้อ 2. ต้องผ่านการรับรองมาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนด เช่น อย. และหากผลิตภัณฑ์ใดไม่มีข้อกำหนดของกฎหมายระบุไว้ต้องผ่านการรับรองมาตรฐานอย่างใด อย่างหนึ่งก่อนวันสมัครเข้ารับการ คัดสรรฯ เช่น มพข., มอก. , ฮาตาล, คิว (Qmark), GAP, GMP, HACCP และ

มาตรฐานเกษตรอินทรีย์ เป็นต้น ทั้งนี้ กรณีผลิตภัณฑ์เครื่องประดับอัญมณีหากไม่มีมาตรฐานใดรับรองให้สามารถส่งเข้ารับการคัดสรรฯ ได้สำหรับผลิตภัณฑ์ที่อยู่ในระหว่างขอการรับรองมาตรฐานผลิตภัณฑ์ให้ถือปฏิบัติ ดังนี้

3.1 กรณีเป็นผลิตภัณฑ์ของผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP รายใหม่สามารถใช้หนังสือรับรองจากหน่วยงานที่ยื่นขอรับรองมาตรฐานผลิตภัณฑ์เป็นหลักฐานแทนใบรับรองมาตรฐานผลิตภัณฑ์ ทั้งนี้ ในระหว่างก่อนประกาศผลการคัดสรรฯ หากไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานผลิตภัณฑ์จะถือว่าขาดคุณสมบัติและไม่ประกาศผลการจัดระดับผลิตภัณฑ์

3.2 กรณีเป็นผลิตภัณฑ์ของผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP รายเก่าซึ่งใบรับรองมาตรฐานผลิตภัณฑ์หมดอายุสามารถใช้ใบรับรองมาตรฐานผลิตภัณฑ์ที่หมดอายุสมัครเข้ารับการคัดสรรฯ ได้ ทั้งนี้ ในระหว่างก่อนประกาศผลการคัดสรรฯ หากได้รับการรับรองมาตรฐานผลิตภัณฑ์ใหม่ จะนำผลคะแนนที่ได้ คูณด้วย 1 แต่หากยังไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานผลิตภัณฑ์ใหม่ในห้วงเวลาดังกล่าวผลคะแนนที่ได้จะคูณด้วย 0.75

3.3 กรณีที่ไม่อยู่ในคุณสมบัติตามข้อ 3.1 และ 3.2 ให้ใช้หนังสือรับรองการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา เช่น สิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร และสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ได้ ทั้งนี้ ในระหว่างก่อนประกาศผลการคัดสรรฯ หากไม่ได้รับหนังสือรับรองการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาจะถือว่าขาดคุณสมบัติและไม่ประกาศผลการจัดระดับผลิตภัณฑ์

จำนวนผลิตภัณฑ์ที่ผู้ผลิต/ผู้ประกอบการสามารถส่งเข้าคัดสรรฯ

ผู้ผลิต/ผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ OTOP สามารถส่งผลิตภัณฑ์ ที่ได้แจ้งไว้ในการสำรวจและลงทะเบียนผู้ผลิต/ผู้ประกอบการ OTOP ปี พ.ศ. 2555 ซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์หลักที่ผ่านการรับรองมาตรฐานที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติของผู้ผลิต ผู้ประกอบการและผลิตภัณฑ์ที่สามารถสมัครเข้ารับการคัดสรรฯตามข้อ 3 โดยส่งสมัครเข้ารับการคัดสรรฯ ได้รายละเอียด 1 ผลิตภัณฑ์ (กรณีผลิตภัณฑ์เดี่ยว) หรือ 1 ชุด (กรณีชุดผลิตภัณฑ์)

ประเภทผลิตภัณฑ์ที่คัดสรรฯ

ผลิตภัณฑ์ที่คัดสรรฯ แบ่งออกเป็น 5 กลุ่มประเภทผลิตภัณฑ์ ตามนิยามความหมายที่ระบุต่อไปนี

1. **ประเภทอาหาร** หมายถึง ผลผลิตทางการเกษตรและอาหารแปรรูป ซึ่งได้รับมาตรฐานอย., GAP, GMP, HACCP, Qmark, มผช., มอก., มาตรฐานเกษตรอินทรีย์, ฮาลาล และมีบรรจุภัณฑ์เพื่อการจำหน่ายทั่วไป แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1.1 ผลผลิตทางการเกษตรที่ใช้บริโภคสด เช่น พืชผัก ผลไม้ เช่น มะม่วง สับปะรด ส้มเขียวหวาน มังคุด ส้มโอ ถั่วลิสง เป็นต้น กรณีพันธุ์ไม้ เช่น กิ่งพันธุ์มะม่วง กิ่งพันธุ์มะปราง ไม้ประดับ ฯลฯ ไม่ถือว่าเป็นผลิตภัณฑ์ที่ลงทะเบียนได้

1.2 ผลผลิตทางการเกษตรที่เป็นวัตถุดิบและผ่านกระบวนการแปรรูปเบื้องต้น เช่น น้ำผึ้งข้าวสาร ข้าวกล้อง ข้าวฮาง เป็นต้น เนื้อสัตว์แปรรูป เช่น เนื้อโคขุน เนื้อนกกะจอกเทศแซ่แข็ง หมูแดดเดียว หมูยอ แหนม ไส้จุก ไส้กรอก ปลาอบรมควัน หอยจ๊อ เป็นต้น อาหารประมงแปรรูป เช่น ไส้กรอกปลา ปลาช่อนแดดเดียว ปลาสลิดแดดเดียว ส้มปลาตัว น้ำบูดู กะปิ กุ้งแห้ง น้ำปลา ปลาร้า เป็นต้น กรณีสัตว์ที่มีชีวิต เช่น ไก่ชน ปลากัด ไม่ถือว่าเป็นผลิตภัณฑ์ที่ลงทะเบียนได้ เพราะไม่ผ่านกระบวนการแปรรูปเบื้องต้น

1.3 อาหารแปรรูปถึงสำเร็จรูป/สำเร็จรูป เช่น ขนมเค้ก เจาก๊วย ขนมโมจิ เต้าส้อ กระยาสารท ก๋วยเตี๋ยว ก๋วยเตี๋ยวต้มยำ มะขามปรางรส ทุเรียนทอด กาละแม กะหรี่ปั๊บ ขนมทองม้วน ข้าวเกรียบ ข้าวแต่น้ำ น้ำพริกเผาและน้ำพริกต่างๆ แจ่วบอง น้ำจิ้มสุกี้ น้ำปลาหวาน ผักกาดดอง พริกไทย แคมพูน ไข่เค็ม กุนเชียง หมูทุบ หมูแผ่น เป็นต้น

2. **ประเภทเครื่องดื่ม** หมายถึง ผลิตภัณฑ์ประเภทเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ ได้แก่ สุราแช่ สุรากลั่น สาโท ไวน์ เหล้าขาว 35-40 ดีกรี เป็นต้น และเครื่องดื่มที่ไม่มีแอลกอฮอล์ ได้แก่ ผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มประเภทพร้อมดื่ม ผลิตภัณฑ์ประเภทชงละลาย และผลิตภัณฑ์ประเภทชง เช่น น้ำผลไม้

น้ำสมุนไพร เครื่องดื่มรังกา กาแฟแก้ว กาแฟปรุงสำเร็จ จิงผงสำเร็จรูป มะตูมผง ชาใบหม่อน ชาจีน ชาสมุนไพร ชาชกน้ำเฉาก๊วย น้ำเต้าหู้ นมสด นมข้าวกล้อง เป็นต้น

3. ประเภทผ้า เครื่องแต่งกาย หมายถึง ผ้าทอและผ้าถักจากเส้นใยธรรมชาติหรือเส้นใย

สังเคราะห์ รวมทั้งเสื้อผ้า/เครื่องนุ่งห่ม และเครื่องแต่งกายที่ใช้ประดับตกแต่งประกอบการแต่งกาย ทั้งเพื่อประโยชน์ในการใช้สอยและเพื่อความสวยงาม

3.1 ผ้า หมายถึง ผลิตภัณฑ์ผ้าผืนที่ทำจากเส้นใย เส้นด้าย นำมาทอถักเป็นผืนมีลวดลาย เกิดจากโครงสร้างการทอหรือถักแต่งสำเร็จบนผืนผ้า ทำด้วยมือ หรือเครื่องจักร รวมถึง ผลิตภัณฑ์ เสื้อผ้าและเครื่องนุ่งห่มซึ่งเป็นเส้นใยธรรมชาติและเส้นใยสังเคราะห์ สิ่งทอ และผลิตภัณฑ์ที่ทำจาก ผ้าเป็นหลักและมีวัสดุอื่นๆ เป็นองค์ประกอบผสม เช่น ผ้าไหม ผ้าฝ้าย ผ้าโสร่ง ผ้าขาวม้า ผ้าคลุมไหล่ ผ้าบาติก ผ้าถุง ผ้าปักชาวเขา ผ้าคลุมผม หมวกกะปิเยาะ ผ้าพันคอ เสื้อผ้าสำเร็จรูป บุรุษ – สตรี เป็นต้น

3.2 เครื่องแต่งกาย หมายถึง ผลิตภัณฑ์ที่ใช้ประดับตกแต่งประกอบการแต่งกายที่ทำ จากวัสดุทุกประเภทเพื่อประโยชน์ในการใช้สอย เช่น รองเท้า เข็มขัด กระเป๋าคือ เป็นต้นและเพื่อความสวยงาม เช่น สร้อย แหวน ต่างหู เข็มกลัด กำไล นาฬิกาข้อมือ เนคไท หมวกแฟชั่น เป็นต้น

4. ประเภทของใช้/ของตกแต่ง/ของที่ระลึก หมายถึง ผลิตภัณฑ์ที่มีไว้ใช้ หรือตกแต่งประดับ ในบ้าน สถานที่ต่างๆ เช่น เครื่องใช้ในบ้าน เครื่องครัว เครื่องเรือน ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการใช้สอย หรือประดับตกแต่ง หรือให้เป็นของขวัญ เพื่อให้ผู้รับนำไปใช้สอยในบ้าน ตกแต่งบ้าน รวมทั้งสิ่ง ประดิษฐ์ที่สะท้อนถึงวิถีชีวิต ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมท้องถิ่น และสินค้านั้นต้องไม่ผลิตโดยใช้เครื่อง จักรเป็นหลัก และใช้แรงงานคนเป็นส่วนเสริมหรือไม่ใช้แรงงานคน โดยประเภท ของใช้/ของตกแต่ง/ของที่ระลึก แบ่งออกเป็น 7 กลุ่ม ดังนี้

4.1 ไม้ หมายถึง ของใช้/ของตกแต่ง/ของที่ระลึก ที่มีวัสดุที่ทำจากไม้เป็นหลัก เช่น ไม้ แกะสลัก เฟอร์นิเจอร์ กล้องไม้ นาฬิกาไม้ตั้งโต๊ะ โคมไฟกะลามะพร้าว ของเล่นเด็ก เครื่องดนตรี ตู้ พระธรรม เรือจำลอง แจกันไม้ กรรณก ไม้แขวนเสื้อ เป็นต้น

4.2 จักสาน ถักสาน หมายถึง ของใช้/ของตกแต่ง/ของที่ระลึก ที่มีวัสดุที่เป็นเส้นใยธรรมชาติ หรือวัสดุสังเคราะห์ใดๆ เช่น พลาสติกนำมาจักสาน หรือถักสานถักทอเป็นรูปร่าง เช่น ตะกร้า กระชูดสาน เลื่อกก ที่รองจานทำจากเลื่อกก ที่ใส่ของทำจากพลาสติกสาน กระจาด กระบุง กระด้ง กระติบข้าว เชือกมัด เปลยวน โคมไฟผักตบชวา ไม้กวาด กระเช้าถ้าวลัย พรมเช็ดเท้าผ้าชีหมวกสานไม้ไผ่ เป็นต้น

4.3 ดอกไม้ประดิษฐ์/วัสดุจากเส้นใยธรรมชาติ หมายถึง ดอกไม้ ต้นไม้ กว๊ายไม้ ผลไม้ ที่ไม่ใช่สิ่งมีชีวิตตามธรรมชาติ แต่ทำจากวัสดุต่างๆ เพื่อเลียนแบบธรรมชาติหรือและผลิตภัณฑ์ประเภทของใช้/ของตกแต่ง/ของที่ระลึก ที่มีวัสดุที่ทำจากกระดาษสาเป็นหลัก เช่น ดอกกระดาษ กล้องกระดาษสา ต้นไม้ประดิษฐ์ ผลไม้ประดิษฐ์ เป็นต้น

4.4 โลหะ หมายถึง ผลิตภัณฑ์ประเภทของใช้/ของตกแต่ง/ของที่ระลึกที่ทำจากโลหะต่างๆ เช่น เงิน ทองเหลือง ดีบุก สแตนเลส ทอง สังกะสี เป็นต้น เป็นส่วนประกอบหลัก เช่น ข้อนส้อม มีด ผลิตภัณฑ์ภาชนะที่ใช้โลหะ ภาชนะที่ทำจากสแตนเลสชุบ ทองเหลืองชุบ พิวเตอร์บรอนซ์ แกะสลักที่ใช้ตกแต่งสถานที่ต่างๆ เป็นต้น

4.5 เซรามิก/เครื่องปั้นดินเผา หมายถึง ผลิตภัณฑ์ที่มีการนำวัสดุประเภทดินสอพอไปขึ้นรูปและนำไปเผาด้วยความร้อนสูง เพื่อเป็นภาชนะ ของใช้ ของตกแต่ง ของที่ระลึก เช่น เบญจรงค์ ถ้วยชาม ภาชนะกระเบื้อง เซรามิก โอ่ง อ่าง กระถางต่างๆ เป็นต้น

4.6 เคหะสิ่งทอ หมายถึง ของใช้/ของตกแต่ง/ของที่ระลึก ที่มีวัสดุทำจากผ้า มีการตัดเย็บ เช่น ชุดเครื่องนอน พรมเช็ดเท้า ผ้าปูโต๊ะ ถูมือถักสำหรับทำการเกษตร เป็นต้น

4.7 อื่นๆ ของใช้/ของตกแต่ง/ของที่ระลึก หรือผลิตภัณฑ์อื่นๆ ที่ใช้วัสดุอื่นใด นอกเหนือจาก ข้อ 4.1 – 4.6 เช่น ทำจากพลาสติก เรซิน แก้ว เทียน รูปวาด เปเปอร์มาเช่ กระຈกซีเมนต์ ต้นไม้มงคล ตุ๊กตาจากดินไทย ผลไม้เผาคุดกลั่น พระพุทธรูป เป็นต้น

5. ประเภทสมุนไพรที่ไม่ใช่อาหาร หมายถึง ผลิตภัณฑ์จากสมุนไพรหรือมีสมุนไพรเป็นส่วน ประกอบอาจใช้ประโยชน์ และอาจส่งผลต่อสุขภาพ ได้แก่ ยาจากสมุนไพร เครื่องสำอาง

สมุนไพรวัตถุดิบที่ใช้นับบ้านเรือน เช่น น้ำยาล้างจานสมุนไพร สมุนไพรไต้ฝุ่นหรือกำจัดแมลง และรวมถึงผลิตภัณฑ์จากสมุนไพรที่ใช้ทางการเกษตร เช่น น้ำหมักชีวภาพ น้ำส้มควันไม้ เป็นต้น โดยประเภทสมุนไพรที่ไม่ใช่อาหาร แบ่งเป็น 3 กลุ่ม

5.1 ยาจากสมุนไพร

5.2 เครื่องสำอางสมุนไพร

5.3 วัตถุดิบที่ใช้นับบ้านเรือน

ในกรณีที่มีปัญหาการจัดประเภทผลิตภัณฑ์ ให้พิจารณาจัดโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์หรือประโยชน์ในการใช้สอย และให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการ นคผ. จังหวัด

การจัดระดับสินค้า (Product Level)

การคัดสรรสุดยอดหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ไทย ปี พ.ศ.2555 ผลการดำเนินการคัดสรรฯ จัดระดับผลิตภัณฑ์ มีระดับเดียว คือ ระดับประเทศเท่านั้น โดยใช้หลักเกณฑ์เฉพาะแต่ละประเภทผลิตภัณฑ์ (Specific Criteria) ซึ่งกำหนดคะแนนรวมไว้ 100 คะแนน ประกอบด้วย หลักเกณฑ์ในการพิจารณา 3 ด้าน คือ หลักเกณฑ์ด้านผลิตภัณฑ์และความเข้มแข็งของชุมชน หลักเกณฑ์ด้านการตลาดและความเป็นมาของผลิตภัณฑ์ และหลักเกณฑ์ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ ซึ่งจะนำมากำหนดกรอบในการจัดระดับผลิตภัณฑ์ (Product Level) ออกเป็น 5 ระดับ ตามค่าคะแนน ดังนี้

1. ระดับ 5 ดาว (ได้คะแนนตั้งแต่ 90 -100 คะแนน) เป็นสินค้าที่มีคุณภาพมาตรฐาน หรือมีศักยภาพในการส่งออก
2. ระดับ 4 ดาว (ได้คะแนนตั้งแต่ 80 – 89 คะแนน) เป็นสินค้าที่มีศักยภาพ เป็นที่ยอมรับระดับประเทศ และสามารถพัฒนาสู่สากล
3. ระดับ 3 ดาว (ได้คะแนนตั้งแต่ 70 – 79 คะแนน) เป็นสินค้าที่มีคุณภาพระดับกลางที่

สามารถพัฒนาสู่ระดับ 4 ดาวได้

4. ระดับ 2 ดาว (ได้คะแนนตั้งแต่ 50 – 69 คะแนน) เป็นสินค้าที่สามารถพัฒนาสู่ระดับ 3 ดาว มีการประเมินศักยภาพเป็นระยะ

5. ระดับ 1 ดาว (ได้คะแนนต่ำกว่า 50 คะแนน) เป็นสินค้าที่ไม่สามารถพัฒนาสู่ระดับ 2 ดาวได้ เนื่องจากมีจุดอ่อนมาก และพัฒนายาก

หลักเกณฑ์การคัดสรรสุดยอดหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ไทย ปี พ.ศ. 2555

การคัดสรรสุดยอดหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ไทย ปี พ.ศ. 2555 ได้กำหนดให้มีการพิจารณาในการให้ค่าคะแนนผลิตภัณฑ์ที่ส่งเข้ารับการคัดสรรฯ ในระดับประเทศ โดยมีคณะกรรมการดำเนินการคัดสรรสุดยอดหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ไทย ปี 2555 ระดับประเทศ ตามกลุ่มประเภทผลิตภัณฑ์ เป็นผู้พิจารณาให้ค่าคะแนนผลิตภัณฑ์ มีองค์ประกอบและเกณฑ์การคัดสรรฯ ตามกลุ่มประเภทผลิตภัณฑ์ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วน ก. ด้านผลิตภัณฑ์และความเข้มแข็งของชุมชน (30 คะแนน)

ด้านการผลิต (12 คะแนน)

ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ (9 คะแนน)

ด้านความเข้มแข็งของชุมชน (9 คะแนน)

ส่วน ข. ด้านการตลาดและความเป็นมาของผลิตภัณฑ์ (25 คะแนน)

ด้านการตลาด (11 คะแนน)

ด้านความเป็นมาของผลิตภัณฑ์ (14 คะแนน)

ส่วน ก. ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ (45 คะแนน)

การตรวจสอบ/วิเคราะห์คุณภาพตามประเภทผลิตภัณฑ์ (40 คะแนน)

โอกาสทางการตลาดสู่สากล (5 คะแนน)



ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ - นาสกุล

นางสาวศิริจันทร์ แก้ววงษ์ล้อม

วัน เดือน ปีที่เกิด

วันที่ 26 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2520

สถานที่เกิด

จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ประวัติการศึกษา

วิทยาศาสตร์บัณฑิต

(พัฒนาลิขิตภัณฑ์อุตสาหกรรมเกษตร)

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน

ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

บริษัท บี.เอ็ม.ควอลิตี้ ฟู้ด จำกัด