

ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของวิสาหกิจชุมชนในประเทศไทย Leadership and Effectiveness of Community Enterprises in Thailand

กัญพัชร ไชยเชื้อ¹ และ สุวรรณิ แสงมหาชัย²

Kanyapatch Chaichua and Suwannee Sangmahachai

Article History

Received: 29-10-2021

Revised: 18-02-2022

Accepted: 08-03-2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่เอื้ออำนวยวิสาหกิจชุมชนให้เกิดประสิทธิผล และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำระหว่างวิสาหกิจชุมชนที่มีประสิทธิผลสูงกับวิสาหกิจชุมชนที่มีประสิทธิผลต่ำ โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษา วิสาหกิจชุมชนจำนวน 3 แห่ง ได้แก่ (1) วิสาหกิจชุมชนกลุ่มแม่บ้านชุมชนพัฒนาบ่อนไก่ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร (2) วิสาหกิจชุมชนรังไหมประดิษฐ์ ตำบลตลาดน้อย อำเภอบ้านหม้อ จังหวัดสระบุรี และ (3) วิสาหกิจชุมชนข้าวเกรียบผักหวาน ตำบลสร้างไทร อำเภอบ้านหม้อ จังหวัดสระบุรี และได้กำหนดหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ในครั้งนี้เป็นวิสาหกิจชุมชนที่มีประสิทธิผลสูงและวิสาหกิจชุมชนที่มีประสิทธิผลต่ำ เนื่องจากกรณีศึกษาทั้ง 2 ลักษณะจะช่วยเปรียบเทียบและค้นหาเหตุผลที่มีส่วนให้แต่ละวิสาหกิจชุมชนมีประสิทธิผลต่างกัน อีกทั้งเป็นการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 41 คน ประกอบด้วย ผู้นำวิสาหกิจชุมชน คณะกรรมการกลุ่ม สมาชิก เจ้าหน้าที่ภาครัฐ ผู้ใหญ่บ้าน และลูกค้าของแต่ละวิสาหกิจชุมชน รวมถึงใช้วิธีการวิเคราะห์ด้วยการจัดทำตารางจัดระเบียบข้อมูลและตารางถ้อยคำเพื่อนำไปสู่การตีความและการประเมินผล

ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำที่เอื้ออำนวยวิสาหกิจชุมชนให้เกิดประสิทธิผลมีทั้งหมด 5 รูปแบบ ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำแบ่งปัน (2) ภาวะผู้นำแบบรับใช้ (3) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ (5) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างวิสาหกิจชุมชนที่มีประสิทธิผลสูงและวิสาหกิจชุมชนที่มีประสิทธิผลต่ำยังพบว่า วิสาหกิจชุมชนมีภาวะผู้นำในการจัดการแตกต่างกัน ได้แก่ (1) การมีรูปแบบภาวะผู้นำที่ต่างกัน (2) การมีคุณลักษณะอื่น ๆ ของวิสาหกิจชุมชน ได้แก่ ลักษณะการทำงานของผู้นำ อายุของสมาชิก จำนวนสมาชิก และแหล่งที่ตั้งของวิสาหกิจชุมชน และ (3) การมีเงื่อนไขต่าง ๆ ของวิสาหกิจชุมชน ได้แก่ การมีส่วนร่วมของสมาชิก การตลาด การสนับสนุนของภาครัฐ และการสร้างเครือข่าย

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ ประสิทธิภาพ วิสาหกิจชุมชน

¹ นักศึกษาปริญญาเอก คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Ph.D. (Candidate) Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

E-mail: kanya28524@gmail.com author *Corresponding author

² รองศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The main purposes of this research are to study leadership that facilitates community enterprises to be effective, and to compare the differences in leadership between highly effective community enterprises and lowly effective community enterprise. In this qualitative case study research investigation, the purposively selected with three cases: Bon Kai Development Community Housewives Group Community Enterprise, Lumpini Sub-district, Pathumwan district, Bangkok Metropolis; (2) Rang Mai Pradit Community Enterprise, Talat Noi subdistrict, Ban Mo district, Saraburi province; and (3) Khao Kriap Phak Wan Community Enterprise, Sang Sok subdistrict, Ban Mo district, Saraburi province. The unit of analysis was determined as high-effective community enterprises and low-effective community enterprises. The selection of both types of case study enabled the comparison and the determination of reasons for the differences in the effectiveness of each community enterprise. The researcher conducted documentary research with conducting in-depth interviews. 41 leaders, operational members, government officials, village headmans, and customers. The analysis was conducted using data management and data transcription for interpretation and evaluation.

The results of the study showed that the community enterprises have five leadership styles, as follows: (1) sharing leadership (2) servant leadership (3) transactional leadership (4) transformational leadership and (5) innovation leadership. Other aspects include the leaders' working behavior, age of members, number of members, location of community enterprises as well as members' participation, marketing, government support and network building.

Keyword: leadership; effectiveness: community enterprises

บทนำ

วิสาหกิจชุมชนเป็นแนวคิดที่ภาครัฐต้องการให้คนในชุมชนรู้จักการรวมกลุ่มเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ด้วยการนำทรัพยากรที่มีในท้องถิ่นมาใช้ในการแปรรูปให้เป็นผลผลิตทางภูมิปัญญาเพื่อสร้างอาชีพและรายได้ในการพึ่งพาตนเอง รวมไปถึงเพื่อช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับคนในชุมชน อันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาความยากจน ความไม่เท่าเทียมกัน (inequity) และความเหลื่อมล้ำทางรายได้ (income inequality) (จตุพร จุ้ยใจงาม, 2557) และได้รับผลประโยชน์อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

จากการส่งเสริมการดำเนินงานในรูปแบบวิสาหกิจชุมชน ภาครัฐได้ออกกฎหมายรองรับการประกอบการของวิสาหกิจชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม ได้แก่ “พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ.2548” และ “พระราชบัญญัติส่งเสริม

วิสาหกิจชุมชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562” เพื่อให้วิสาหกิจชุมชนสามารถก้าวสู่การเป็นผู้ประกอบการธุรกิจในระดับเวทีโลกและพัฒนาสู่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมซึ่งสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติที่ภาครัฐต้องการขับเคลื่อนในการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระยะ 20 ปี ข้างหน้า รวมทั้งพัฒนาผู้ประกอบการยุคใหม่ให้รู้จักขับเคลื่อนทางด้านเทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ในการเพิ่มมูลค่า (มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 2562) (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2559)

อย่างไรก็ดี การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนในประเทศไทยยังคงมีปัญหาและอุปสรรคอยู่มาก เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความสามารถทั้งด้านการผลิต การตลาดและการจัดการ (ดุชนี นาคเรือง และคณะ, 2560) (นิภาภรณ์ จงวุฒิเวศย์ และคณะ, 2553) รวมถึงขาดเงินทุนและไม่สามารถเข้าถึงแหล่ง

เงินทุน (Khadijah, Mohammad, & Suhana, 2017) อีกทั้งขาดการสนับสนุนจากภาครัฐ (ชนพงษ์ อาภรณ์พิศาล, 2560) และไม่สามารถปรับตัวตามกระแสของการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะทางเทคโนโลยีทางการสื่อสาร และการแข่งขันทางภาคธุรกิจที่เกิดขึ้นตลอดเวลาจากนี้การที่ประเทศได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดจากการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) รวมไปถึงปัญหาการเมืองภายในประเทศ จากปัญหาและอุปสรรคเหล่านี้กลายเป็นสิ่งที่จำเป็นที่วิสาหกิจชุมชนต้องเรียนรู้และปรับตัวเพื่อความอยู่รอด

เนื่องจากปัญหาและอุปสรรคที่วิสาหกิจชุมชนในประเทศไทยต้องประสบอยู่มากมาย ทำให้ผู้วิจัยเกิดความสงสัยว่าทำอย่างไรจึงจะทำให้วิสาหกิจชุมชนสามารถอยู่รอด หรือมีวิธีใดที่ช่วยให้เกิดความสำเริง ทำไมบางแห่งประสบผลสำเร็จ ในขณะที่หลายแห่งมีอันต้องล้มเลิกจากการศึกษาได้พบว่า ภาวะผู้นำ (leadership) เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อองค์การ และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์การ (ชิต-วันพัทน์ วีระชัย และ ทิพย์รัตน์ เลหาวิเชียร, 2562), (Yukl, 2010), (Van Dieren-donck, 2011), (Daryania & Amini, 2016) จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของวิสาหกิจชุมชน ซึ่งการศึกษาภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของวิสาหกิจชุมชนจะช่วยให้เข้าใจปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำอย่างแท้จริง โดยผลการศึกษานี้สามารถนำไปสู่การพัฒนาารูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของวิสาหกิจชุมชน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่เอื้ออำนวยวิสาหกิจชุมชนให้เกิดประสิทธิผล
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำระหว่างวิสาหกิจชุมชนที่มีประสิทธิผลสูงกับวิสาหกิจชุมชนที่มีประสิทธิผลต่ำ

นิยามศัพท์

1. **ประสิทธิผลของวิสาหกิจชุมชน** หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดประสิทธิผลของวิสาหกิจชุมชนประกอบด้วย 2 มิติ ได้แก่

1.1 การบรรลุเป้าหมาย (goals) หมายถึง วิสาหกิจชุมชนที่สามารถดำเนินกิจกรรมได้ตามการจดทะเบียนจัดตั้งกลุ่ม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของแต่ละวิสาหกิจชุมชน เช่น เพื่อสร้างรายได้เสริม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและพัฒนาผลิตภัณฑ์ เป็นต้น

1.2 การรู้จักใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ (local resources utilization) หมายถึง วิสาหกิจชุมชนรู้จักนำทรัพยากรหรือวัตถุดิบในชุมชนมาใช้ให้เกิดประโยชน์และใช้อย่างคุ้มค่า

2. **วิสาหกิจชุมชนที่มีประสิทธิผลสูง** หมายถึง วิสาหกิจชุมชนที่บรรลุเป้าหมายได้ทั้ง 2 มิติ ได้แก่ การบรรลุเป้าหมายตามการจดทะเบียนจัดตั้งกลุ่ม และการรู้จักใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ ซึ่งเกณฑ์การคัดเลือกในการศึกษานี้ เป็นวิสาหกิจชุมชนที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีของกองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน กรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปี พ.ศ. 2563

3. **วิสาหกิจชุมชนที่มีประสิทธิผลต่ำ** หมายถึง วิสาหกิจชุมชนที่ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ครบทั้ง 2 มิติ ซึ่งเกณฑ์การคัดเลือกในการศึกษานี้ เป็นวิสาหกิจชุมชนที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลางของกองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน กรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปี พ.ศ. 2563

4. **ภาวะผู้นำของวิสาหกิจชุมชน** หมายถึง ผู้นำที่สามารถดำเนินกิจกรรมได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และรู้จักนำทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งการศึกษานี้ได้กำหนดภาวะผู้นำ 5 รูปแบบ ได้แก่

4.1 ภาวะผู้นำแบ่งปัน (shared leadership) หมายถึง การที่ผู้นำของวิสาหกิจชุมชนรู้จักแสวงหาความรู้ จากการศึกษาพบว่า การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะช่วยให้ธุรกิจขนาดเล็กเกิดการพัฒนา (Kempster & Cope, 2010) รวมถึงการช่วยให้วิสาหกิจชุมชนอยู่รอดได้ (เสรี พงศ์พิศ, 2552) โดยผู้นำต้องนำความรู้มาแบ่งปันให้แก่สมาชิก ซึ่งคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบ่งปันประกอบด้วย ผู้นำแสวงหาการเรียนรู้ (learning) ผู้นำแบ่งปันความรู้ให้กับสมาชิก (knowledge sharing) และผู้นำส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิก (participation)

4.2 ภาวะผู้นำแบบรับใช้ (servant leadership) หมายถึง การที่ผู้นำพร้อมช่วยเหลือ ดูแล ห่วงใยและเห็นคุณค่าของสมาชิกซึ่งคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบรับใช้ประกอบด้วย

4 | วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์และการสื่อสาร

อุทิศตนของผู้นำ (dedication) และผู้นำตระหนักถึงคุณค่าของผู้อื่น (valuing of others) โดยคุณลักษณะแบบผู้รับใช้จะช่วยให้องค์การเกิดความเข้มแข็ง รวมทั้งสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ออกสู่ตลาดอย่างต่อเนื่อง (สุรมน ไทยเกษม, 2558)

4.3 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transactional leadership) หมายถึง การที่ผู้นำมีการให้รางวัลแก่สมาชิกในการดำเนินกิจกรรมเป็นการตอบแทน และสมาชิกได้รับผลตอบแทนเมื่องานนั้นสำเร็จ ซึ่งคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนประกอบด้วย ผู้นำใช้วิธีเสริมแรงด้วยการให้รางวัล (contingent reward) และผู้นำกระตุ้นสมาชิกให้รู้จักใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ (creative thinking) อีกทั้งเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้องค์การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Vigoda-Gadot, 2007)

4.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) หมายถึง การที่ผู้นำรู้จักปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย ผู้นำมีความสามารถในการปรับตัว (adaptive capacity) และผู้นำเอาใจใส่สมาชิกเป็นรายบุคคล (individualized consideration) จากการศึกษาบทความทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ (Vitale & Karkoulou, 2010) และช่วยให้งานนั้นเกิดความสำเร็จ (Mohsen & Mohammad, 2011,) กล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยให้วิสาหกิจชุมชนเกิดประสิทธิผลได้ (ฉัฐสิณี หาญกิตติชัย, 2558)

4.5 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (innovation leadership) หมายถึง การที่ผู้นำรู้จักคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เกิดผลิตภัณฑ์รูปแบบใหม่ ซึ่งคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมประกอบด้วย ผู้นำรู้จักสร้างนวัตกรรม (innovation) อันมีผลต่อความอยู่รอดในระยะยาว (นภดล ร่มโพธิ์, 2551)

5. วิสาหกิจชุมชน (community enterprise)

หมายถึง การประกอบกิจกรรมของคนในชุมชนตั้งแต่ 7 คนขึ้นไป ที่มีความผูกพันหรือมีวิถีชีวิตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นนิติบุคคลหรือไม่เป็นนิติบุคคล เพื่อดำเนินกิจกรรมอย่างสร้างสรรค์ และเพื่อการพึ่งตนเอง

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิสาหกิจชุมชนที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดี จำนวน 2 แห่ง โดยสามารถผ่านเกณฑ์การวัดศักยภาพในระดับดีของกองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ประจำปี พ.ศ. 2563 รวมทั้งศึกษาวิสาหกิจชุมชนที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลางอีกจำนวน 1 แห่ง และผ่านเกณฑ์การวัดศักยภาพในระดับปานกลางของกองส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ประจำปี พ.ศ. 2563 เช่นกัน ดังนั้นได้กำหนดกรณีศึกษาที่ 1 เป็นวิสาหกิจชุมชนที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดี และจดทะเบียนอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ วิสาหกิจชุมชนกลุ่มแม่บ้านชุมชนพัฒนาบ่อนไก่ ส่วนกรณีศึกษาที่ 2 เป็นวิสาหกิจชุมชนที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเช่นกัน และจดทะเบียนอยู่ในจังหวัดสระบุรี ได้แก่ วิสาหกิจชุมชนรังไหมประดิษฐ์ และกรณีศึกษาที่ 3 เป็นวิสาหกิจชุมชนที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง และจดทะเบียนอยู่ในจังหวัดสระบุรี ได้แก่ วิสาหกิจชุมชนข้าวเกรียบผักหวาน ทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สามารถสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างของภาวะผู้นำในการดำเนินงานวิสาหกิจชุมชนและประสิทธิผลของวิสาหกิจชุมชน

2. ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดประชากรอย่างเฉพาะเจาะจง ได้แก่ (1) ผู้นำ หรือประธานวิสาหกิจชุมชนของแต่ละกรณีศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมของวิสาหกิจชุมชนโดยตรง โดยเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจและเข้าใจกระบวนการดำเนินงานทั้งหมด (2) รองประธานกลุ่ม เลขานุการ เหรัญญิก และสมาชิกของแต่ละกรณีศึกษา (3) เจ้าหน้าที่ภาครัฐ และผู้ใหญ่บ้านที่เกี่ยวข้องกับกรณีศึกษา และ (4) ลูกค้าที่เกี่ยวข้องกับกรณีศึกษา โดยการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งหมดนี้ จะทำให้ได้รายละเอียดและข้อมูลที่ครบถ้วนตรงตามที่ต้องการ

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ทำการศึกษาระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ. 2563-เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564

4. ขอบเขตด้านสถานที่

ผู้วิจัยจะทำการวิจัยวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดกรุงเทพมหานครและจังหวัดสระบุรี

แนวคิดและทฤษฎี

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

ประสิทธิผล หมายถึง การทำงานที่บรรลุผลสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ (พิทยา บวรวัฒนา, 2556) (Caplow, 1964) และเป็นความสามารถขององค์การเพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ (Etzioni, 1964) องค์การที่มีประสิทธิผลสูงจึงเป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จ ส่วนองค์การที่มีประสิทธิผลต่ำถือว่าไม่ประสบความสำเร็จ (พิทยา บวรวัฒนา, 2552) และประสิทธิผลยังหมายถึง กระบวนการทำงานที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมาย หรือนโยบายที่กำหนดไว้ รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณทรัพยากรที่ใช้กับปริมาณผลผลิต (ศิริพร สรณาคมน์ และ ชำนาญ ทองเย็น, 2564)

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อองค์การเพื่อให้งานสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ (Robbins, 2005, p. 332) และภาวะผู้นำยังหมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มโดยสามารถชักจูงและกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Stogdill, 2004) รวมทั้งภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทในการเสริมสร้างให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อีกทั้งช่วยแก้ปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ จนสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลประสิทธิผล (Bennis & Nanus, 1985, p. 215)

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษาเครื่องมือที่ใช้ คือ การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) โดยใช้คำถามปลายเปิด (open-ended) แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) เป็นแนวทางสำคัญในการเข้าถึงข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) ด้วยการสัมภาษณ์ การเก็บข้อมูลจากเอกสาร และการสังเกตการณ์ เพื่อค้นหาประเด็นโดยทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำของวิสาหกิจชุมชน โดยเลือกวิสาหกิจชุมชนแบบเฉพาะเจาะจง (purposive cases) จำนวน 3 แห่ง โดยกำหนดวิสาหกิจชุมชนที่มีผลประกอบการในระดับดี จำนวน 2 แห่ง และวิสาหกิจชุมชนที่มีผลประกอบการในระดับปานกลาง จำนวน 1 แห่ง

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในส่วนของคุณสมบัติที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย และแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ศึกษาจากเอกสารโดยนำข้อมูลทั้งหมดมาจัดระบบเป็นหมวดหมู่ แยกแยะข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องต่อประเด็นของการศึกษา นำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาทำตารางจัดระเบียบข้อมูล (word table) และใช้การสังเคราะห์ข้อมูลข้ามกรณีศึกษา (cross-case synthesis)

ผลการศึกษา

งานวิจัยนี้พบว่าวิสาหกิจชุมชนที่มีประสิทธิผลสูง เป็นกลุ่มที่สามารถบรรลุเป้าหมายครบทั้ง 2 มิติ ได้แก่ (1) การบรรลุเป้าหมาย (goals) และ (2) การรู้จักใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ (local resources utilization) ส่วนวิสาหกิจชุมชนที่มีประสิทธิผลต่ำ เป็นกลุ่มที่ไม่สามารถบรรลุประสิทธิผลได้ครบทั้ง 2 มิติ ทำให้ได้ข้อสรุปรูปแบบภาวะผู้นำที่มีส่วนช่วยให้วิสาหกิจชุมชนเกิดประสิทธิผล ซึ่งได้แก่ ภาวะผู้นำ 5 รูปแบบ ดังนี้ (1) ภาวะผู้นำแบ่งปันมีคุณลักษณะของผู้นำแสวงหาการเรียนรู้ ผู้นำแบ่งปันความรู้ให้กับสมาชิก และผู้นำส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิก (2) ภาวะผู้นำแบบรับใช้มีคุณลักษณะของการอุทิศตนของผู้นำเพื่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชน และผู้นำตระหนักถึงคุณค่าของผู้อื่น (3) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีคุณลักษณะของผู้นำใช้วิธีเสริมแรงด้วยการให้รางวัล และผู้นำกระตุ้นให้สมาชิกใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ (4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีคุณลักษณะของผู้นำมีความสามารถในการปรับตัว และผู้นำเอาใจใส่สมาชิกเป็นรายบุคคล และ (5) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีคุณลักษณะของผู้นำรู้จักการสร้างนวัตกรรม โดยภาวะผู้นำทั้งหมดนี้มีส่วนเอื้ออำนวยวิสาหกิจชุมชนให้เกิดประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่เอื้ออำนวยวิสาหกิจชุมชนให้เกิดประสิทธิผล

ผลการศึกษาของกรณีศึกษาที่ 1 พบว่า มีภาวะผู้นำ 4 รูปแบบ ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำแบ่งปัน (2) ภาวะผู้นำแบบรับใช้ (3) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่วนกรณีศึกษาที่ 2 พบว่า มีภาวะผู้นำครบทั้ง 5 รูปแบบ โดยมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมด้านการผลิต รู้จักการใช้ความคิดสร้างสรรค์และต่อยอดผลิตภัณฑ์ที่หลากหลาย ในขณะ

6 | วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์และการสื่อสาร

ที่กรณีศึกษาที่ 3 พบว่า มีภาวะผู้นำเพียง 2 รูปแบบ ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำรับใช้ที่มีคุณลักษณะของการอุทิศตนของผู้นำ และผู้นำตระหนักถึงคุณค่าของผู้อื่น และ (2) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่ผู้นำใช้วิธีเสริมแรงด้วยการให้รางวัลเท่านั้น

ดังนั้น ภาวะผู้นำที่เอื้ออำนวยวิสาหกิจชุมชนให้เกิดประสิทธิผล ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำแบ่งปัน (2) ภาวะผู้นำแบบรับใช้ (3) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และถ้าวิสาหกิจชุมชนใดมีภาวะผู้นำครบทั้ง 5 รูปแบบ คือ มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะช่วยให้วิสาหกิจชุมชนเกิดประสิทธิผลในระดับสูง

ส่วนวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำระหว่างวิสาหกิจชุมชนที่มีประสิทธิผลสูงกับวิสาหกิจชุมชนที่มีประสิทธิผลต่ำ ทำให้เห็นถึงความแตกต่างของภาวะผู้นำของวิสาหกิจชุมชนที่เกิดประสิทธิผลแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า วิสาหกิจชุมชนที่มีประสิทธิผลสูงบางแห่งอาจมีภาวะผู้นำ 4 รูปแบบ โดยไม่พบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม แต่สามารถบรรลุประสิทธิผลได้ทั้ง 2 มิติ คือ การบรรลุเป้าหมายตามการจดทะเบียนจัดตั้งกลุ่ม และการรู้จักใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ ส่วนวิสาหกิจชุมชนที่มีประสิทธิผลต่ำพบเพียงภาวะผู้นำแบบรับใช้ที่มีคุณลักษณะของการอุทิศตนของผู้นำ และการที่ผู้นำตระหนักถึงคุณค่าของผู้อื่น และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่มีคุณลักษณะของผู้นำใช้วิธีเสริมแรงด้วยการให้รางวัลเท่านั้น

ซึ่งผลของการศึกษาทำให้สามารถเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของวิสาหกิจชุมชนที่มีประสิทธิผลสูงกับวิสาหกิจชุมชนที่มีประสิทธิผลต่ำ คือ ภาวะผู้นำเป็นผู้ที่ทำให้วิสาหกิจชุมชนมีประสิทธิผลต่างกัน ส่วนวิสาหกิจชุมชนที่มีประสิทธิผลสูง 2 แห่งนี้ มีภาวะผู้นำที่ต่างกัน คือ มีภาวะผู้นำ 4 รูปแบบ และ 5 รูปแบบ ทำให้เกิดความแตกต่างของระดับของประสิทธิผลนั่นก็คือ ประสิทธิผลในระดับสูง ในขณะที่ภาวะผู้นำของวิสาหกิจชุมชนที่มีประสิทธิผลต่ำมีภาวะผู้นำ 2 รูปแบบ จากวัตถุประสงค์ในข้อนี้ ผลการวิจัยจึงพบว่า วิสาหกิจชุมชนที่มีประสิทธิผลสูงมีภาวะผู้นำ 5 รูปแบบ ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำแบ่งปัน (2) ภาวะผู้นำแบบรับใช้ (3) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ (5) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ในขณะที่วิสาหกิจชุมชนที่มีประสิทธิผลสูงอีกแห่งขาดภาวะ

ผู้นำเชิงนวัตกรรม ส่วนวิสาหกิจชุมชนที่มีประสิทธิผลต่ำที่พบภาวะผู้นำรับใช้ และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่มีคุณลักษณะของผู้นำใช้วิธีเสริมแรงด้วยการให้รางวัลเท่านั้น และยังขาดคุณลักษณะ (1) ผู้นำแสวงหาการเรียนรู้ ผู้นำแบ่งปันความรู้ให้กับสมาชิก และผู้นำส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิก ซึ่งเป็นคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบ่งปัน (2) ผู้นำกระตุ้นให้สมาชิกใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ซึ่งเป็นคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (3) ความสามารถในการปรับตัว และการเอาใจใส่สมาชิกเป็นรายบุคคล ซึ่งเป็นคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ (4) ผู้นำที่รู้จักการสร้างนวัตกรรมซึ่งเป็นคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งการขาดคุณลักษณะของภาวะผู้นำทั้ง 7 ประการนี้ เป็นผลให้กรณีศึกษาที่ 3 ไม่สามารถบรรลุประสิทธิผลได้ครบทั้ง 2 มิติ จึงทำให้เห็นถึงความแตกต่างของภาวะผู้นำของวิสาหกิจชุมชนที่เกิดประสิทธิผลแตกต่างกัน

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่ค้นพบดังกล่าวข้างต้น ทำให้สามารถสรุปองค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของวิสาหกิจชุมชน คือ (1) ภาวะผู้นำแบ่งปันมีคุณลักษณะของผู้นำแสวงหาการเรียนรู้ ผู้นำแบ่งปันความรู้ให้กับสมาชิก และผู้นำส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิก (2) ภาวะผู้นำแบบรับใช้มีคุณลักษณะของการอุทิศตนของผู้นำเพื่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชน และผู้นำตระหนักถึงคุณค่าของผู้อื่น (3) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีคุณลักษณะของผู้นำใช้วิธีเสริมแรงด้วยการให้รางวัล และผู้นำกระตุ้นให้สมาชิกใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ (4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีคุณลักษณะของผู้นำมีความสามารถในการปรับตัว และผู้นำเอาใจใส่สมาชิกเป็นรายบุคคล และ (5) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีคุณลักษณะของผู้นำรู้จักการสร้างนวัตกรรม โดยทั้งหมดมีส่วนเอื้ออำนวยวิสาหกิจชุมชนให้เกิดประสิทธิผล

ภาวะผู้นำ 5 รูปแบบนี้ส่งผลให้วิสาหกิจชุมชนสามารถเกิดความคิดสร้างสรรค์ รู้จักสร้างมูลค่าเพิ่ม และต่อยอดผลิตภัณฑ์ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันที่สนับสนุนให้ผู้ประกอบการรู้จักขับเคลื่อนธุรกิจด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาเพิ่มมูลค่า (มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทร

เกษม, 2562) ซึ่งตรงกับแนวคิดของนักวิชาการและงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

ภาวะผู้นำแบ่งปันที่มีคุณลักษณะของผู้นำที่แสวงหาการเรียนรู้ แบ่งปันความรู้ให้กับสมาชิก และผู้นำส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ของสมาชิก ช่วยให้วิสาหกิจชุมชนสามารถสร้างสรรค์และพัฒนาผลิตภัณฑ์ได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Uhl-Bien et al. (2007) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ช่วยสร้างความเติบโตและพัฒนาให้กับวิสาหกิจชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง และตรงกับแนวคิดของ Goldsmith et al. (2003) และ Wood (2005) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบ่งปันช่วยให้เกิดการพัฒนาและบรรลุผลสำเร็จได้

ภาวะผู้นำแบบปรับใช้ที่มีคุณลักษณะของการอุทิศตนของผู้นำ และการที่ผู้นำตระหนักถึงคุณค่าของผู้อื่น ผู้นำจะมองงานเป็นสิ่งที่ท้าทาย พยายามปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง ถ้าทำและกล้าเสี่ยง (Kouzes & Posner, 1997) เห็นได้จากผู้นำที่อุทิศตนด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเทเพื่อผลประโยชน์

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่มีคุณลักษณะของผู้นำที่ใช้วิธีเสริมแรงด้วยการให้รางวัล เมื่อผู้ตามสามารถทำงานตามที่กำหนดและผลตอบแทน ซึ่งสามารถจูงใจให้สมาชิกทำงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ พิเชษฐ อุดมสมักร และเขมรินทร์ ชูประดิษฐ์ (2564) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นเหมือนแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน ย่อมทำให้บุคคลนั้นขยันขันแข็งและกระตือรือร้นมากขึ้น ซึ่งมีผลเชิงบวกต่อการดำเนินงานในองค์การขนาดเล็ก (Obiwuru et al., 2011,) ดังที่ Hussain et al. (2017) ระบุไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะคอยกำกับ ดูแล และสนับสนุนสมาชิกให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานอย่างเต็มที่ (Oldham & Cummings, 1996, p. 632) และมีความสัมพันธ์ทางตรงกับประสิทธิผลของวิสาหกิจชุมชน (ฉัฐสิณี หาญกิตติชัย, 2559)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณลักษณะของผู้นำมีความสามารถในการปรับตัวเพื่อก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และผู้นำให้การเอาใจใส่สมาชิกเป็นรายบุคคล โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละคนทำงานตามความถนัด โดยมีส่วนช่วยให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการสร้างเป้าหมาย ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ช่วยเพิ่มขีดความสามารถของสมาชิก และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนให้เกิดความก้าวหน้า นอกจากนี้ ผู้นำยังเป็นศูนย์กลางใน

การรวมกลุ่ม (Bass, 2008, p. 15) และมีส่วนช่วยให้วิสาหกิจชุมชนเกิดประสิทธิผล (Bodla & Nawaz, 2010) สอดคล้องกับ ฐากร อนุสรณ์พาณิชย์กุล และคณะ (2561) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถเพิ่มสมรรถนะให้กับสมาชิกและช่วยให้วิสาหกิจชุมชนเกิดความสำเร็จ

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีคุณลักษณะของผู้นำรู้จักสร้างนวัตกรรม รู้จักนำกระบวนการทางเทคโนโลยีใหม่ๆ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ เพื่อสร้างความโดดเด่นและสร้างความแตกต่างให้กับผลิตภัณฑ์ สอดคล้องกับ Perren and Grant (2001,) ที่กล่าวว่า ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีปัญญา มีวิสัยทัศน์ และรู้จักสร้างนวัตกรรม โดยนวัตกรรมสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และเกิดกำไรที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Rothwell, 1992,) นอกจากนี้ งานวิจัยของ Tajeddini (2011) พบว่า ผลกระทบความสามารถทางนวัตกรรมมีผลต่อประสิทธิผล รวมทั้ง Banbury and Mitchell (2010) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า นวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญต่อความอยู่รอดของธุรกิจ อีกทั้งวิสาหกิจชุมชนควรมีการริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดเป็นนวัตกรรมโดยคนในชุมชน (จินตนา กาญจนวิสุทธิ์, 2558)

นอกจากภาวะผู้นำมีส่วนเอื้ออำนวยวิสาหกิจชุมชนให้เกิดประสิทธิผลแล้ว จากการศึกษากรณีศึกษา 3 แห่ง พบว่า วิสาหกิจชุมชนในประเทศไทยส่วนใหญ่เกิดจากการรวมกลุ่มของคนในชุมชนที่เป็นแม่บ้านและผู้สูงอายุ โดยต้องการประกอบกรในรูปแบบวิสาหกิจชุมชนเพื่อหารายได้เสริม และต้องการได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ อย่างไรก็ตาม วิสาหกิจชุมชนที่นำมาศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากแต่ละแห่งมีบริบทแตกต่างกัน และมีผลิตภัณฑ์ที่ต่างกัน จากกรณีศึกษาที่ 1 ที่เป็นการรวมกลุ่มแม่บ้านที่เป็นผู้สูงอายุ และผู้ที่ว่างงานในชุมชนแออัดของกรุงเทพมหานคร แต่ด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจของผู้นำที่อยากจะช่วยเหลือคนในชุมชนที่มีรายได้น้อย จึงได้ชักชวนและร่วมกันสร้างผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับการทำความสะอาดและดูแลเส้นผมและร่างกาย แต่ทั้งนี้ผลิตภัณฑ์ของกลุ่มที่ไม่แตกต่างจากผลิตภัณฑ์ทั่วไปตามท้องตลาด และการที่สมาชิกส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุ ขาดการศึกษา และมีจำนวนสมาชิกเพียง 10 คน ทำให้กลุ่มนี้มีการสร้างสรรค์และต่อยอดผลิตภัณฑ์ไม่มากเท่าที่ควร

ส่วนกรณีศึกษาที่ 2 เกิดจากการรวมกลุ่มของแม่บ้านสูงอายุในชุมชนเช่นกัน แต่สามารถนำรังไหมมาสร้างสรรค์ให้

8 | วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์และการสื่อสาร

กลายเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีมูลค่า ด้วยการสร้างนวัตกรรมด้านการแปรรูป ทำให้กลุ่มสามารถต่อยอดผลิตภัณฑ์ได้อย่างมากมาย แต่ทั้งนี้ เกิดจากผู้นำกลุ่มได้มอบหมายให้ลูกชายวัย 35 ปี ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทมาบริหารงาน ซึ่งเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กล้าคิดและกล้าทำ จึงได้ชักชวนสมาชิกที่เป็นคนรุ่นใหม่ อีกทั้งเป็นสนับสนุนสมาชิกให้รู้จักเรียนรู้ส่งผลให้เกิดความรู้เพื่อมาสร้างสรรค์และต่อยอดผลิตภัณฑ์

กรณีศึกษาที่ 3 เกิดจากการรวมตัวของผู้สูงอายุที่อาศัยในชุมชน โดยผู้นำและสมาชิกส่วนใหญ่มีความรู้ที่ไม่สูงนัก จากจุดเริ่มต้นของการรวมกลุ่มที่ต้องการหารายได้เสริม ด้วยการผลิตข้าวเกรียบผัดหวาน แต่ทั้งนี้ผลิตภัณฑ์ยังขาดมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน (มผช.) อันเป็นผลมาจากผู้นำและสมาชิกยังขาดความกระตือรือร้น ขาดการเรียนรู้ และการสนับสนุนจากภาครัฐ อีกทั้งแหล่งที่ตั้งอยู่ไกลจากชุมชน

ดังนั้น เมื่อเปรียบเทียบกับวิสาหกิจชุมชนที่มีผู้นำและสมาชิกรู้จักการเรียนรู้ การเป็นคนรุ่นใหม่ที่รู้จักสร้างสรรค์ อีกทั้งการมีสมาชิกที่มีจำนวนมาก รวมถึงตั้งอยู่ในแหล่งชุมชน จึงมีส่วนช่วยให้วิสาหกิจชุมชนเกิดประสิทธิผลที่เหนือกว่า ผู้นำจึงควรสร้างความแตกต่างให้กับผลิตภัณฑ์ด้วยการหมั่นเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้ผลิตภัณฑ์เกิดการสร้างสรรค์และพัฒนา อีกทั้งการที่ผู้นำสนับสนุนสมาชิกให้รู้จักการแสวงหาความรู้ และนำความรู้มาแลกเปลี่ยนระหว่างกลุ่มเพื่อร่วมกันคิด และร่วมกันวางแผน ยิ่งไปกว่านั้น วิสาหกิจชุมชนที่มีผลงานทางด้านสิ่งประดิษฐ์จำเป็นต้องเน้นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อให้วิสาหกิจชุมชนเกิดประสิทธิผลสูงสุด

นอกจากนี้ การศึกษาครั้งนี้ได้พบองค์ความรู้ในด้านคุณลักษณะอื่น ๆ ของวิสาหกิจชุมชนที่มีผลต่อประสิทธิภาพของวิสาหกิจชุมชนด้วยเช่นกัน ซึ่งได้แก่ (1) ลักษณะการทำงานของผู้นำ กล่าวคือ ผู้นำของวิสาหกิจชุมชนที่มีประสิทธิผลสูงมีลักษณะการทำงานเชิงรุก (proactive) โดยเฉพาะการแสวงหาความรู้ และการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐ ในขณะที่ผู้นำของวิสาหกิจชุมชนที่มีประสิทธิผลต่ำมีลักษณะเป็นการทำงานเชิงรับ (reactive) คือ ผู้นำยังขาดความมุ่งมั่นในการแสวงหาความรู้ และขาดการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐ (2) อายุของสมาชิกพบว่า วิสาหกิจชุมชนที่มีสมาชิกอายุประมาณ 20-35 ปี สามารถสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ได้ดีกว่าวิสาหกิจชุมชนที่มีสมาชิกเป็นผู้สูง

อายุ (3) จำนวนสมาชิกของวิสาหกิจชุมชน พบว่า วิสาหกิจชุมชนที่มีจำนวนของสมาชิกมาก จะสามารถสร้างสรรค์และพัฒนาผลิตภัณฑ์ได้ดีกว่าวิสาหกิจชุมชนที่มีจำนวนของสมาชิกน้อยกว่า และ (4) แหล่งที่ตั้งของวิสาหกิจชุมชน พบว่า วิสาหกิจชุมชนที่ตั้งห่างไกลจากแหล่งชุมชน ทำให้ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐไม่เพียงพอ กล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำและคุณลักษณะอื่น ๆ ของวิสาหกิจชุมชนมีผลต่อประสิทธิภาพของวิสาหกิจชุมชน นอกจากนี้ จากการสังเคราะห์ได้พบเงื่อนไขอื่น ๆ ส่งผลให้วิสาหกิจชุมชนให้เกิดประสิทธิผล ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมของสมาชิก (2) การตลาด (3) การสนับสนุนของภาครัฐ และ (4) การสร้างเครือข่าย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ผู้นำของวิสาหกิจชุมชนเป็นผู้ที่มีทำหน้าที่และรับผิดชอบ โดยเฉพาะด้านการอบรม การทำเอกสารต่าง ๆ ส่วนใหญ่ วิสาหกิจชุมชนจะมีผู้นำกลุ่มที่เป็นผู้รับผิดชอบแต่เพียงผู้เดียว ดังนั้น ผู้นำควรมอบหมายงาน และฝึกสมาชิกให้มีความเป็นผู้นำมากขึ้น อีกทั้งควรสร้างผู้นำรุ่นใหม่เพื่อสืบทอดเจตนารมณ์ในการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มต่อไป
2. ผู้นำควรส่งเสริมและปลูกฝังให้สมาชิกทุกคนมีการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน การพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และให้อิสระแก่สมาชิกทุกคนในการแสดงความคิดเห็นและเหตุผลที่แตกต่าง อันจะช่วยส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนสามารถเติบโต และเกิดศักยภาพในการแข่งขัน สอดคล้องกับองค์การสมัยใหม่ที่ต้องใช้การจัดการนวัตกรรมเพื่อมุ่งเน้นไปสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ (creative economy)
3. ผู้นำควรให้การดูแลเอาใจใส่สมาชิกเป็นรายบุคคลอย่างทั่วถึง และมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความถนัดของสมาชิกเป็นสำคัญ
4. ด้านการแสวงหาความรู้เป็นเงื่อนไขที่สำคัญต่อประสิทธิภาพของวิสาหกิจชุมชน ผู้วิจัยมีข้อเสนอว่าควรมีการมุ่งเน้นให้วิสาหกิจชุมชนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะให้กับสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ
5. ควรศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะอื่น ๆ ของวิสาหกิจชุมชน เช่น การทำงานของผู้นำ อายุของสมาชิก จำนวนสมาชิก

ของวิสาหกิจชุมชน และแหล่งที่ตั้งของวิสาหกิจชุมชนว่ามีผลต่อความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนอย่างไร

6. จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทำให้วิสาหกิจชุมชนเกิดประสิทธิผลสูงสุด ควรมีการพัฒนานวัตกรรมด้านการผลิต และสนับสนุนให้วิสาหกิจชุมชนมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม รวมถึงควรศึกษาภาวะผู้นำรูปแบบอื่นที่น่าจะมีส่วนเอื้ออำนวยวิสาหกิจชุมชนให้เกิดประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของวิสาหกิจชุมชนด้านการให้บริการ เช่น ร้านค้าชุมชน ออมทรัพย์ชุมชน และการท่องเที่ยว เป็นต้น เพื่อศึกษาภาวะผู้นำด้านการให้บริการว่ามีความ

แตกต่างจากภาวะผู้นำด้านการผลิตสินค้าหรือไม่ อย่างไร

2. ควรศึกษาวิสาหกิจชุมชนที่มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับดี ระดับปานกลาง และระดับต้องปรับปรุง เพื่อให้ทราบถึงรูปแบบภาวะผู้นำของวิสาหกิจชุมชนในทุกระดับ โดยทั้งหมดควรเป็นวิสาหกิจชุมชนที่มีผลิตภัณฑ์ประเภทเดียวกัน

3. จากการศึกษาครั้งนี้ศึกษาเฉพาะวิสาหกิจชุมชนในเขตพื้นที่ภาคกลางเท่านั้น เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ครอบคลุมและต่อยอดผลการศึกษา จึงควรมีการศึกษากว่าผู้นำกับประสิทธิผลของวิสาหกิจชุมชนในพื้นที่ภาคอื่น ๆ เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำและประสิทธิผลของวิสาหกิจชุมชนในบริบทที่แตกต่างกัน

บรรณานุกรม

- จตุพร จุ้ยใจงาม. (2557). *รูปแบบการจัดการความรู้ของผู้ประกอบการทางสังคมในประเทศไทย* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จินตนา กาญจนวิสุทธิ. (2558). *เส้นทางวิสาหกิจชุมชนเพื่อการพัฒนาอาชีพและการพึ่งตนเอง*. มินเซอร์วิส ซัพพลาย.
- ฉัฐสิณี หาญกิตติชัย. (2559). *ภาวะผู้นำประสิทธิผลของวิสาหกิจชุมชนและตัวแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการประกอบการ*. รายงานประชุมสืบเนื่องการประชุมวิชาการ ครั้งที่ 4, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ชนพงษ์ อาภรณ์พิศาล. (2560). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนในภาคกลางของประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, วิทยาลัยมหาวิทยาลัยสยาม.
- ชิตวันพัทธ์ วีระสัย และ ทิพย์รัตน์ เลาหิเชียร. (2562). อิทธิพลของภาวะผู้นำต่อผลการดำเนินงานด้านบริการผ่านนวัตกรรมจัดการ. *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร*, 16(1), 1-26.
- ฐากร อนุสรณ์พาณิชย์กุล, ภิญญาพัชญ์ นาคภิบาล, และ วงศ์ธีรา สุวรรณิน. (2561). รูปแบบวิสาหกิจชุมชนที่ประสบความสำเร็จในประเทศไทย. *วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร*, 20(1), 9-18.
- ดุขฎี นาคเรือง, สุธิดา วัฒนยืนยง, และ นุชนภา เลขาวิจิตร. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดยะลา. *วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 9(17), 69-77.
- นพดล เหลืองภิรมย์. (2550). *การจัดการนวัตกรรม: การพัฒนาตัวแบบความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักวิจัย*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิภาภรณ์ จงวุฒิเวศย์, รังสรรค์ สิงห์เลิศ, และ สมสงวน ปัสสาโก. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของธุรกิจชุมชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 4(2), 103-111.
- พิเชษฐ อุดมสมักร และเขมรินทร์ ชูประดิษฐ์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์และการสื่อสาร*, 4(3), 1-13.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2552). *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ*. ศักดิ์โสภะ.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2556). *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ* (พิมพ์ครั้งที่ 16). คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. (2562). *สรุปสาระสำคัญแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์แห่งชาติ (พ.ศ. 2561-2580)*. <https://op.chandra.ac.th/plan/images/pdf/Master%20plan%20summary%20under%20the%20national%20strategy.pdf>
- ศิริพร สรณาคมน์ และชำนาญ ทองเย็น. (2564). ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานพัสดุของสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. *วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์และการสื่อสาร*, 4(3), 25-33.
- สุรมน ไทยเกษม. (2558). การพัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้ประกอบการในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 20(2), 59-69.
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2559). *ประเทศไทย 4.0*. http://planning2.mju.ac.th/goverment/20111119104835_planning/Doc_25590823143652_358135.pdf
- เสรี พงศ์พิศ. (2552). *คู่มือการทำวิสาหกิจชุมชน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พลังปัญญา.
- Banbury, M. C., & Mitchell, W. (2010). *The effect of Introducing Important Incremental Innovations on Market Share and Business Survival*. <http://www3.interscience.wiley.com/journal/114124266/abstract>January2021>
- Bass, B. M. (2008). *The bass handbook of leadership: Theory, research, & managerial applications* (4th ed.). The Free Press.
- Bennis, W., & Nanus, B. (1985). *Leaders: The strategies for taking change*. Harper & Row.
- Bodla, M. A., & Nawaz, M. M. (2010). Transformational leadership style and its relationship with satisfaction. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 2(1), 370-381.
- Caplow, T. (1964). *Principles of organization*. Harcourt, Brace and World.
- Daryania, S. M., & Amini, A. (2016). Management and organizational complexity. *Social and Behavioral Sciences*, 230(1), 356-366.
- Dierendonck, V. D. (2011). Servant leadership: A review and syntheses. *Journal of Management*, 37(4), 1228-1261.
- Etzioni, A. (1964). *Modern organizations*. Prentice Hall.
- Goldsmith, M., Greenberg, C. L., Robertson, A., & Hu-Chan, M. (2003). *Global leadership: The next generation*. Financial Times Prentice Hall.
- Hussain S. T., Jaffar, A. Lei, Shen, Jamal, H. M., & Tayyaba, A. (2017). Transactional Leadership and Organizational Creativity: Examining the Mediating Role of Knowledge Sharing Behavior. *Cogent Business & Management*, 4(1), 1-11.
- Inwang, K., Inwang, S., & Wannapira, A. (2011). *Community enterprise management*. Phitsanulok University Press.
- Khadijah, M. R., Mohammad, N. M., & Suhana, M. A. (2017). The impact of internal factors on small business success: A case of small enterprises under the FELDA scheme. *Asian Academy of Management Journal*, 22(1), 27-55.
- Kempster, S., & Cope, J. (2010). Learning to lead in the entrepreneurial context. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 16(1), 5-34.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. (1997). *The leadership challenge*. Jossey-Bass.

- Mohsen, A., & Mohammad, R.D., (2011). Considering Transformational Leadership Model in Branches of Tehran Social Security Organization. *Social and Behavioral Sciences*, 15, 3131-3137.
- Obiwuru, T. C., Okwu, A. T., Akpa, V. O., Nwankwere, O., & Idowu, A. (2011). Effects of leadership style on organizational performance: A survey of selected small scale enterprise in Ikosi-Ketucouncil development area of Lagos State, Nigeria. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(7), 100-111.
- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee Creativity: Personal and Contextual Factors at Work. *Academy of Management Journal*, 39(1), 607-634.
- Pearce, C. L., & Conger, J. A. (2003). *Shared leadership: Reframing the hows and whys of leadership*. SAGE.
- Perren, L., & Grant, P. (2001). *Management and leadership in UK SMEs: Witness testimonies from the work of entrepreneurs and SMEs managers*. Council for Excellence in Management Leadership.
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational behavior* (7th ed.). Prentice Hall.
- Rothwell, R. (1992). Successful industrial innovation: Critical factors for the 1990s. *Research and Development Management*, 22(3), 221-239.
- Somsasdi, C., Thongsukhowong, A., & Nakapaksin, S. (2015). The guidelines for management of community enterprises: A case study of Don Chang Sub-district, Khon Kaen Province, Thailand. *Asian Social Science Journal*, 11(5), 91-96.
- Stogdill, R. M. (2004). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. The Free Press.
- Tajeddini, K. (2011). The effects of innovativeness on effectiveness and efficiency. *Education Business and society: Contemporary Middle Eastern*, 4(1), 6-18.
- Uhl-Bien, M., Marion, R., & McKelvey, B. (2007). Complexity leadership theory: Shifting leadership from the industrial age to the knowledge era. *The Leadership Quarterly*, 18(4), 298-318.
- Vigoda-Gadot, E. (2007). Leadership style, organizational politics, and employees' performance: An empirical examination of two competing models. *Personnel Review*, 36(5), 661-683.
- Vitale, E., & Karkouliau, S. (2010). *The impact of leadership styles on export behavior of the firm: An empirical investigation* [Unpublished doctoral dissertation]. Lebanese American University.
- Wood, M. (2005). Determinants of shared leadership in management teams. *International Journal of Leadership Studies*, 1(1), 64-85.
- Yukl, G. A. (2010). *Leadership in organizations* (7th ed). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.