

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของวิสาหกิจชุมชน ในจังหวัดกำแพงเพชร



ปาณิสรา จรัสวิญญู¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดกำแพงเพชร กลุ่มตัวอย่างคือ วิสาหกิจชุมชนในจังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 242 กลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้ของวิสาหกิจชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่งผลต่อการจัดการความรู้ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถรวมพยากรณ์การจัดการความรู้ได้ร้อยละ 74.70

คำสำคัญ: การจัดการความรู้ / วิสาหกิจชุมชน / จังหวัดกำแพงเพชร

¹ อาจารย์ปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

Factors Affecting Knowledge Management of Community Enterprise in Kamphaeng Phet Province

Panissra Charutwinyo

ABSTRACT

This research aims to study the level of knowledge management and factors affecting knowledge management of community enterprise in Kamphaeng Phet Province. The sample is 242 community enterprises in Kamphaeng Phet Province. The data collecting tool was a questionnaire and the data analysis techniques were descriptive statistics and multiple linear regression. The research found that the knowledge management of the community enterprises was at a high level while transformation leadership, achievement motivation and organizational culture were the influencing factors which indicated a high level and co-predicted 74.70 percent ($R^2=0.747$) of the knowledge management at 0.05 statistical significance.

Keywords: Knowledge Management / Community Enterprise / Kamphaeng Phet Province

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประกอบกับการเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ ทำให้องค์กรต่างๆ จำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งงานต่างๆ จำเป็นต้องใช้ความรู้เพื่อสร้างผลผลิตให้เกิดมูลค่าเพิ่มมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ความรู้จึงเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพในการช่วยให้องค์กรและบุคคลคงความเป็นเอกลักษณ์ วัฒนธรรม แนวปฏิบัติที่ดีและความสามารถหลัก (Cao, Thompson & Triche, 2013, p. 5565) และการจัดการความรู้จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่ทำให้เกิดการสร้างความคุณค่าและมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร อันจะก่อให้เกิดการยกระดับความรู้ความสามารถของบุคลากร ยกระดับคุณภาพการทำงาน และทำให้องค์กรมีศักยภาพในการแข่งขันอย่างยั่งยืน อีกทั้งการจัดการความรู้ยังเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงในโลกและก่อให้เกิดนวัตกรรม (Siyapranı & Gholami, 2014, p. 39)

การจัดการความรู้จะประสบผลสำเร็จได้ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ โดยเฉพาะผู้นำซึ่งถือว่าเป็นบทบาทสำคัญในการจัดการความรู้ โดยจะเกี่ยวข้องกับความรู้ในองค์กรทั้งสามระดับคือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เนื่องจากผู้นำจะแสดงบทบาทสำคัญในการมีอิทธิพลต่อการแบ่งปันความรู้ และแสดงบทบาทที่เป็นแบบอย่างของพฤติกรรมที่ต้องการในการจัดการความรู้ (Birasnav, Goel & Rastogi, 2012, p. 10) จากการศึกษาของ Birasnav (2014, p. 1622) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อกระบวนการจัดการความรู้และผลการดำเนินงานขององค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Abbasi & Zamani-Miandashti (2013, p. 513) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเรียนรู้ขององค์กร และผลการศึกษาของ Noruziy et al. (2013, p. 1073) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดการความรู้ ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ภายในองค์กรเช่นกัน จากการศึกษาของ จุฬาลักษณ์ เตชะวัฒนะภิกกุล (2555, หน้า 114) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการจัดการความรู้ และสามารถทำนายการจัดการความรู้ขององค์กรได้ สอดคล้องกับ กนกนารถ ผดุงชัย (2550, บทคัดย่อ) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการความรู้มากที่สุด ขณะเดียวกัน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ยังเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ด้วย ดังเช่น ศิริภาพงศ์หล้า (2552, หน้า ๙) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถพยากรณ์การรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรยังเป็นตัวแปรพื้นฐานสำคัญในการจัดการความรู้ให้บรรลุผลสำเร็จ ดังนั้น องค์กรจึงต้องมีวัฒนธรรมที่เหมาะสมในการดำเนินการจัดการความรู้ ซึ่งวัฒนธรรมความไว้วางใจสามารถเพิ่มพูนความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกขององค์กรมากขึ้น และส่งเสริมให้พวกเขาดำเนินการจัดการความรู้ จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อกระบวนการจัดการความรู้ (Al Murawwi et al., 2014, p. 56; Peyman et al., 2014, p. 432) เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ Jacks, Wallace & Nematı (2012, p. 33) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อกระบวนการจัดการความรู้ นอกจากนี้ Zheng, Yang & McLean (2010, p. 768) ยังพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดการความรู้

วิสาหกิจชุมชน เป็นการรวมกลุ่มและจัดตั้งขึ้น โดยมีการแบ่งหน้าที่ของสมาชิกกลุ่มอย่างเหมาะสม เพื่อให้การผลิตมีประสิทธิภาพและเพื่อให้สมาชิกของกลุ่มมีสภาพการทำงานที่ดี (พรพิมล เถลิงมีประเสริฐ,

2549, หน้า 44) นอกจากนี้ วิสาหกิจชุมชนยังเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนที่เกิดจากการทำกิจกรรมร่วมกันของคนในชุมชน และเพื่อแก้ปัญหาของชุมชนในชุมชน ซึ่งบทบาทของชุมชนต้องมีการพัฒนาศักยภาพตนเองโดยใช้กระบวนการเรียนรู้ สามารถจัดการทุนชุมชนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างเครือข่ายเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งนี้การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีการใช้ความรู้ และผลจากการเรียนรู้นั้นก็ก่อให้เกิดความสามารถในการสร้างสรรค์และนวัตกรรม สิ่งสำคัญในการพัฒนาศักยภาพวิสาหกิจชุมชนคือ ต้องมีการจัดการความรู้เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้มากที่สุด ซึ่งปัญหาของวิสาหกิจชุมชนที่ผ่านมาคือ ผู้ประกอบการขาดความเข้มแข็งในการพึ่งตนเองในด้านการดำเนินธุรกิจ เช่น ปัญหาด้านตลาดส่งออก ปัญหาด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการผลิตสินค้า ปัญหาการรวมกลุ่ม ปัญหาการขาดการเรียนรู้ร่วมกันที่จะสร้างงาน สร้างรายได้ให้กับชุมชน (กัญญามน อินทวาท และคณะ, 2554, หน้า 4) เช่นเดียวกับวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดกำแพงเพชร พบว่ามีปัญหาหลายด้านไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านการผลิตเนื่องจากผลิตภัณฑ์ยังไม่ได้รับมาตรฐาน อย. การผลิตไม่ต่อเนื่อง ปัญหาด้านการจัดการองค์การ ปัญหาเรื่องเงินทุน และปัญหาด้านการตลาด เนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการตั้งราคาและการคิดคำนวณต้นทุน ประกอบกับยังไม่มีกรรวมกลุ่มที่เข้มแข็งเพื่อให้มีรูปแบบการทำงานที่ชัดเจน และมีการแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อแก้ปัญหาพร้อมกัน (ธารทิพย์ ธรรมสอน, 2549, หน้า 74) ดังนั้น จึงเป็นโจทย์สำคัญที่จะสร้างกระบวนการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้วิสาหกิจชุมชนเกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในการค้นหาและพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อส่งผลให้วิสาหกิจชุมชนมีความเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน และจากแนวความคิดสำคัญของวิสาหกิจชุมชนที่มุ่งเน้นการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของสมาชิกภายในชุมชน การเรียนรู้และการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ จึงเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จของวิสาหกิจชุมชนต่างๆ ซึ่งจะเป็นรากฐานสำคัญต่อการสร้างกระบวนการพัฒนาระบบเศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืนในอนาคต ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดกำแพงเพชร เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน ตลอดจนเพื่อประโยชน์ต่อหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิสาหกิจชุมชน สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการความรู้และนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดกำแพงเพชรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ของวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดกำแพงเพชร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดกำแพงเพชร

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

1. การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นแนวคิดที่ได้รับการพัฒนาว่าเป็นหน้าที่ด้านการจัดการที่มุ่งสร้างและเผยแพร่ความรู้และข้อมูล (Nawaz, Hassan & Shaukat, 2014, p. 101) เนื่องจากในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ งานต่างๆ จำเป็นต้องใช้ความรู้มาสร้างผลผลิตให้เกิดมูลค่าเพิ่มมากยิ่งขึ้น และความรู้ยังมีความสำคัญยิ่งกว่าทุนทางด้านกายภาพหรือสินทรัพย์ถาวร ดังนั้น องค์กรต่างๆ จึงต้องตระหนักถึงความสำคัญของความรู้ และนำไปสู่การจัดการความรู้เพื่อประยุกต์ใช้ในการบริหารงานขององค์กร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กร การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่เป็นระบบเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ การจัดระเบียบ และการสื่อสารความรู้เพื่อให้นักงานคนอื่นๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดผลผลิตในการทำงาน (Alavi & Leidner, 1999, p. 6) ซึ่งการจัดการความรู้จำเป็นต้องสอดคล้องกับบริบทขององค์กรเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และต้องมีการประสานงานทั่วทั้งองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Rastogi, 2000, p. 40) ทั้งนี้ กระบวนการจัดการความรู้จะประกอบด้วย 6 ขั้นตอนคือ 1) การกำหนดความรู้ที่ต้องการ 2) การจัดหาความรู้ที่ต้องการ 3) การพัฒนาความรู้ใหม่ 4) การถ่ายทอดความรู้ 5) การจัดเก็บความรู้ และ 6) การนำความรู้ไปใช้ (Probst, Raub & Romhardt, 2000, p. 97)

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น และมีอำนาจในการตัดสินใจ โดยเฉพาะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นบุคคลที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นบุคคลที่ยกระดับการตระหนักรู้ของผู้ตามเกี่ยวกับความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการ และวิธีการเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จนั้น (Burns, 1978, p. 141) เนื่องจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีระดับของแรงจูงใจสูงที่สามารถกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ กระตือรือร้น และเกิดความคิดริเริ่ม ดังนั้น กระบวนการที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องการจูงใจให้ผู้ตามทำงานให้บรรลุเป้าหมายในระดับสูง จะสามารถกระทำโดยผ่านพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการคือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นค่านิยม ความเชื่อ และการเข้าถึงพันธกิจอย่างลึกซึ้ง รวมทั้งสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับผู้ตามเพื่อให้สามารถทำงานได้มากกว่าสิ่งที่คิด 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม โดยการสร้างความท้าทายและให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในเป้าหมายและข้อผูกพันขององค์กร 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่กระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหา และการพัฒนาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาในรูปแบบใหม่ๆ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และ 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่คอยดูแลเอาใจใส่ผู้ตาม โดยพยายามสังเกตและประเมินแรงจูงใจของแต่ละคน และทำหน้าที่เป็นผู้สอน ให้คำแนะนำและเป็นพี่ปรึกษาผู้ตามเป็นรายบุคคล (Bass & Avolio, 1994, pp. 3-4)

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) เป็นความปรารถนาที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้ประสบความสำเร็จ โดยพยายามเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่างๆ และจะมีความรู้สึกสุขใจเมื่อประสบความสำเร็จ แต่จะมีความรู้สึกวิตกกังวลเมื่อไม่ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว (McClelland et al., 1953, pp. 110-111) ดังนั้น บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นคนที่มีเหตุผลและกล้าเสี่ยง รู้จักใช้วิจารณ์ญาณอย่างรอบคอบ ซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลบรรลุเป้าหมาย และส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (1961, pp. 100-101) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจพื้นฐานของบุคคล 3 ประการคือ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Needs for Achievement) เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และการบรรลุมาตรฐานของงานที่ทำได้อย่างดีเยี่ยม 2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Needs for Affiliation) เป็นความต้องการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคม ต้องการความอบอุ่นและความเป็นมิตรกับคนอื่น และ 3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Needs for Power) เป็นความต้องการที่จะควบคุมผู้อื่น ต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น รวมถึงสามารถควบคุมสถานการณ์และสิ่งต่างๆ ซึ่งบุคคลที่ทำงานประสบความสำเร็จจะต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง และเมื่อแต่ละบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงก็จะทำงานได้สำเร็จและช่วยให้ผลการปฏิบัติมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

4. วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) วัฒนธรรมองค์กรเป็นหัวใจของความสำเร็จในการดำเนินงาน เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นค่านิยมและความเชื่อของสมาชิกในองค์กรที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น (Deshpande & Webster, 1989, p. 4) อีกทั้งยังมีอิทธิพลต่อวิธีคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของพนักงานในสถานที่ทำงาน (Lunenburg, 2013, p. 61) นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรยังมีบทบาทสำคัญในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร และแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของสมาชิกในองค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่ง (Demir, Ayyildiz Unnu & Erturk, 2011, p. 197) อย่างไรก็ตาม วัฒนธรรมองค์กรสามารถอธิบายและทำความเข้าใจได้โดยการพิจารณาจากค่านิยมหลักและฐานคติของวัฒนธรรม เช่น พฤติกรรม และพฤติกรรมที่คาดหวัง เป็นต้น โดยวัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรและมุ่งเน้นการพัฒนาเป็นสำคัญ โดยจะให้ความสำคัญกับพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรเพื่อให้เข้าใจถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมและสามารถวิเคราะห์การดำเนินงานธุรกิจขององค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ วิชาทฤษฎีชุมชนในจังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 403 กลุ่ม ส่วนกลุ่มตัวอย่าง คือ วิชาทฤษฎีชุมชนในจังหวัดกำแพงเพชร ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร โดยการคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (1967 อ้างถึงใน สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2555, หน้า 185) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 201 กลุ่ม และเพื่อให้ผลการวิจัยมีความเชื่อมั่นมากขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมอีกร้อยละ 20 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 242 กลุ่ม โดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ซึ่งจะกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละอำเภอ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด (Close Ended Question) และปลายเปิด (Open Ended Question) ส่วนตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตอนที่ 3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตอนที่ 4 วัฒนธรรมองค์กร และตอนที่ 5 การจัดการความรู้ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

สำหรับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากนั้น นำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence) หรือ IOC พบว่า ข้อคำถามแต่ละข้อมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ ส่วนการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) จะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามในแต่ละด้านมีค่าอยู่ระหว่าง 0.83-0.92 ถือว่ามีค่าสูง สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยได้ลงพื้นที่เก็บข้อมูลโดยแยกตามอำเภอต่างๆ จำนวน 11 อำเภอ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายจนได้กลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวนที่ต้องการ หลังจากนั้นจึงทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนการหาค่าระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ และระดับการจัดการความรู้ของวิชาทฤษฎีชุมชนในจังหวัดกำแพงเพชร วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) จะใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อพยากรณ์ตัวแปรตามหนึ่งตัว ซึ่งส่งผลมาจากตัวแปรอิสระตั้งแต่สองตัวขึ้นไปที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของวิชาทฤษฎีชุมชนในจังหวัดกำแพงเพชร โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 51.70) รองลงมาคือ เพศหญิง (48.30) ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า (ร้อยละ 62.00) อายุโดยเฉลี่ย 50.75 ปี ระยะเวลาการดำเนินงานของกลุ่มโดยเฉลี่ย 7.10 ปี มีสมาชิกกลุ่มโดยเฉลี่ย 30.97 คน มีทรัพย์สินของกลุ่มเฉลี่ย 247,852 บาท มีเงินทุนหมุนเวียนของกลุ่มเฉลี่ย 101,682.57 บาท/เดือน มีรายได้เฉลี่ยของกลุ่ม 61,249.07 บาท/เดือน และส่วนใหญ่เป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชนประเภทที่ไม่ใช่อาหาร (ร้อยละ 64.00)

ตอนที่ 2 ระดับการจัดการความรู้ และระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้

ระดับการจัดการความรู้ของวิสาหกิจชุมชน พบว่า การจัดการความรู้ของวิสาหกิจชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.17) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการกำหนดความรู้ที่ต้องการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 4.23) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาความรู้ใหม่ (\bar{X} = 4.20) และด้านการถ่ายทอดความรู้ (\bar{X} = 4.19) ตามลำดับ

ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.32) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 4.42) รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (\bar{X} = 4.33) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา (\bar{X} = 4.28) ตามลำดับ ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.20) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สมาชิกกลุ่มตั้งใจและพยายามทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ที่สุดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 4.34) รองลงมาคือ เมื่อเกิดปัญหา สมาชิกในกลุ่มจะคิดหาวิธีอื่นๆ ที่สามารถทำให้งานของพวกเราสำเร็จ (\bar{X} = 4.22) และสมาชิกกลุ่มทุกคนทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จของกลุ่ม (\bar{X} = 4.18) ตามลำดับ สำหรับวัฒนธรรมองค์กร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.21) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สมาชิกกลุ่มให้ความสำคัญกับการปรับตัว ความยืดหยุ่นในการทำงาน และทุกคนสามารถทำงานแทนกันได้ และกลุ่มพร้อมที่จะเรียนรู้และยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 4.25) รองลงมาคือ ประธานกลุ่มกระตุ้นและให้กำลังใจสมาชิกทุกคนในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ทั้งวิธีการทำงานและการผลิตสินค้าของกลุ่ม (\bar{X} = 4.23) และสมาชิกกลุ่มให้ความสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ (\bar{X} = 4.22) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของวิสาหกิจชุมชน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของวิสาหกิจชุมชน โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอตัวแปรอิสระจำนวน 3 ตัว ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ 3) วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยทั้ง 3 ตัวแปรกับการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .748 - .823 ดังแสดงในตารางที่ 1 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดกำแพงเพชร

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	Y
X ₁	1.000	.756**	.748**	.823**
X ₂		1.000	.780**	.784**
X ₃			1.000	.758**
Y				1.000

หมายเหตุ: **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 2 ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้

ตัวแปร	VIF
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X ₁)	2.742
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X ₂)	3.083
วัฒนธรรมองค์กร (X ₃)	3.004

จากตารางที่ 2 ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X₁) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X₂) และวัฒนธรรมองค์กร (X₃) มีค่าเท่ากับ 2.742-3.083 ซึ่งไม่เกิน 5 (Hair et al., 2014, p. 170) แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวไม่มีปัญหาเรื่องความสัมพันธ์กันสูงมาก และสามารถนำมาพยากรณ์พร้อมกันได้

ดังนั้น ตัวแปรปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การจัดการความรู้ของวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดกำแพงเพชร ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X₁) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X₂) และวัฒนธรรมองค์กร (X₃) โดยพิจารณาเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้สูงก่อนและเพิ่มขึ้นทีละตัว โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ดังแสดงตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดกำแพงเพชร

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	F
(X ₁)	0.823	0.678	0.676	504.203*
(X ₁) (X ₂)	0.860	0.739	0.737	338.288*
(X ₁) (X ₂) (X ₃)	0.866	0.750	0.747	238.071*

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรที่ถูกเลือกเป็นตัวแปรพยากรณ์เข้าสมการพยากรณ์อันดับที่ 1 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X₁) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .823 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .678 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่าปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถพยากรณ์การจัดการความรู้ของวิสาหกิจชุมชนได้ร้อยละ 67.80 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X₂) เข้าสมการพยากรณ์อันดับที่ 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .860 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.739 แสดงว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถร่วมพยากรณ์การจัดการความรู้ของวิสาหกิจชุมชนได้ร้อยละ 73.90 และเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์วัฒนธรรมองค์กร (X₃) เข้าสมการพยากรณ์เป็นอันดับสุดท้าย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .866 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.750 แสดงว่าวัฒนธรรมองค์กรสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และวัฒนธรรมองค์กรสามารถร่วมพยากรณ์การจัดการความรู้ของวิสาหกิจชุมชนได้ร้อยละ 75.00

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์เข้าสมการพยากรณ์ สามารถนำมาคำนวณค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) และคะแนนดิบ (b) ที่จะนำมาสร้างสมการพยากรณ์ ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 น้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ รายปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของวิสาหกิจชุมชน

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	β	t	sig
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X ₁)	0.527	0.060	0.470	8.751*	0.000
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X ₂)	0.262	0.052	0.287	5.046*	0.000
วัฒนธรรมองค์กร (X ₃)	0.180	0.055	0.183	3.250*	0.001
R = 0.866		R ² = 0.750		SE _{est} = 0.342	
				F = 238.071	

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวแปรพยากรณ์การจัดการความรู้ของวิสาหกิจชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 3 ปัจจัยคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_2) และวัฒนธรรมองค์กร (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 0.527, 0.262 และ 0.180 ตามลำดับ และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.470, 0.287 และ 0.183 ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .866 มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 75.00 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ .342

สรุปและอภิปรายผล

1. การจัดการความรู้ของวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดกำแพงเพชรโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าความรู้เป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนวิสาหกิจชุมชนไปสู่ความสำเร็จ ก่อให้เกิดการพัฒนางาน ซึ่งเป็นการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ ให้มีคุณภาพ รวมทั้งเป็นการพัฒนาคนหรือผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ โดยอาศัยการจัดการความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์การทำงาน ทำให้มีทักษะและความชำนาญเพื่อสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานอื่นๆ และจากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าวิสาหกิจชุมชนให้ความสำคัญกับการกำหนดความรู้ที่ต้องการในระดับมาก ซึ่งเป็นการกำหนดว่าองค์ความรู้ใดเป็นองค์ความรู้ที่สำคัญและต้องการพัฒนาเพื่อสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐาปณี เลขาพันธ์ และจุฑารัตน์ ศรารณวงศ์ (2558, หน้า 17) พบว่า สมาชิกกลุ่มสมุนไพร่บ้านดงบังมีความต้องการความรู้เพิ่มเติมตามสถานการณ์หรือเหตุการณ์ เช่น ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน เป็นต้น

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการจัดการความรู้ของวิสาหกิจชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อธิบายได้ว่าผู้นำจะเป็นบุคคลที่จูงใจ โน้มน้าว กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามคล้อยตามและทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์และเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้ ผู้นำถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร (Bass & Bass, 2008, p. 11) โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานเกินกว่าที่คาดหมายและมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญหรือมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในองค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Birasnav (2014, p. 1622) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อกระบวนการจัดการความรู้และผลการดำเนินงานขององค์กร และผลการศึกษาของ Noruzy et al. (2013, p. 1073) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อการเรียนรู้ขององค์กรและการจัดการความรู้ในอุตสาหกรรมด้านการผลิต และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จุฬาลักษณ์ เตชะวัฒนะกิจกุล (2555, หน้า 114) ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการจัดการความรู้ และสามารถทำนายการจัดการความรู้ขององค์กรได้

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของวิสาหกิจชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อธิบายได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ เพราะเป็นความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วง ซึ่งความสำเร็จของงานจะกระทำได้โดยการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และหากบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงก็จะทำงานได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ (McClelland & Winter, 1969,

p. 102) ดังนั้น การที่บุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งส่งผลให้เกิดการเรียนรู้และกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ดีขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จุฬาลักษณ์ เตชะวัฒนะกิจกุล (2555, หน้า 114) พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการจัดการความรู้ และสามารถทำนายการจัดการความรู้ขององค์กรได้ และผลการศึกษาของ กนกนารถ ผดุงชัย (2550, บทคัดย่อ) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อการจัดการความรู้ และสามารถพยากรณ์การจัดการความรู้ของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริินภา พงศ์หล้า (2552, บทคัดย่อ) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถพยากรณ์การรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

4. วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการจัดการความรู้ของวิสาหกิจชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อธิบายได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นค่านิยมพื้นฐานขององค์กรเกี่ยวกับวิธีประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องที่ควรยึดถือปฏิบัติ และมีการสืบทอดไปยังสมาชิกใหม่ขององค์กร (Cherrington, 1994, p. 473) ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงมีอิทธิพลต่อความคิด และลักษณะการทำงานของพนักงาน รวมถึงการเรียนรู้ การยอมรับนับถือและการประพฤติปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มุ่งหวัง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Abbasi and Zaman-Miandashti (2013, p. 515) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ขององค์กร และผลการศึกษาของ Peyman et al. (2014, p. 432) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อมิติของกระบวนการจัดการความรู้ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปิยานุช ช่างเหล็ก และกฤษ จรินทร์ (2555, หน้า 16) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อการจัดการความรู้ โดยเฉพาะวัฒนธรรมเน้นการเปลี่ยนแปลงกับวัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วมที่สามารถเอื้อต่อการจัดการความรู้โดยตรง และผลการศึกษาของ พสุวดี พลพิชัย (2554, หน้า 160) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของกระบวนการจัดการความรู้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการจัดการความรู้ของวิสาหกิจชุมชน ดังนั้น ในการขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนควรเริ่มต้นที่ตัวผู้นำเป็นอันดับแรก โดยผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าของวิสาหกิจชุมชน และเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของสมาชิกกลุ่ม แล้วจึงจะทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ในที่สุด และหากผู้นำเริ่มต้นในการเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่สมาชิกสมาชิกก็จะรับรู้และเห็นประโยชน์ของการจัดการความรู้ที่มีต่อตนเองและองค์กร อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. จากผลการวิจัยพบว่า วิสาหกิจชุมชนให้ความสำคัญกับความรู้ที่จำเป็นสำหรับการทำงานและต้องการพัฒนาความรู้ใหม่เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ดังนั้น สำนักงานเกษตรจังหวัด กำแพงเพชร สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรดำเนินการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนให้มีความเข้มแข็งและสร้างเครือข่ายเพื่อให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาศักยภาพและยกระดับวิสาหกิจชุมชนให้สามารถแข่งขันในตลาดได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัย โดยใช้สมการเชิงโครงสร้างวิเคราะห์ เพื่อจะได้ทราบถึงความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่างๆ และองค์ประกอบที่ทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนและส่งเสริมการจัดการความรู้อย่างชัดเจน
2. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อหารูปแบบการจัดการความรู้ที่เหมาะสมของวิสาหกิจชุมชน

เอกสารอ้างอิง

- กนกนารถ ผดุงชัย. (2550). การจัดการความรู้ของบุคลากรกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- กัญญาณ อินทหว่าง, สุพจน์ อินทหว่าง และอภิชาติ วรรณภีระ. (2554). การจัดการวิสาหกิจชุมชน. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- จุฬาลักษณ์ เตชะวัฒนะกิจกุล. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของพนักงาน บริษัท บริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฐาปนี เลขาพันธ์ และจุฑารัตน์ ศราวณะวงศ์. (2558). การจัดการความรู้ด้านสมุนไพร กรณีศึกษา กลุ่มสมุนไพร บ้านดงบัง ตำบลดงขี้เหล็ก อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี. วารสารบรรณศาสตร์ มศว, 8(1), 12-25.
- ธารทิพย์ ธรรมสอน และคณะ. (2549). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน กลุ่มแม่บ้านผู้ผลิต กรณีศึกษา: ผลิตภัณฑ์ประเภทอาหาร จังหวัดกำแพงเพชร. สักทองวารสารการวิจัย, 12(2). 71-80.
- ปิยานุช ช่างเหล็ก และกฤษ จรินทร์. (2555). การศึกษาผลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของร้านอาหารในจังหวัดชลบุรี. การประชุมวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพ. 3-22.
- พรพิมล เฉลิมมีประเสริฐ. (2549). วิสาหกิจชุมชน. วารสารคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2(4). 44-61.
- พสุวดี พลพิชัย. (2554). ปัจจัยเชิงเหตุและผลของความสำเร็จของกระบวนการจัดการความรู้ในองค์กรภาครัฐ: ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างองค์การส่วนกลางและองค์การส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศิรินภา พงศ์หล้า. (2552). อำนาจพยากรณ์ของการรับรู้บรรยากาศองค์การ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการรับรู้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ประจำมูลนิธิโครงการหลวง. การศึกษาค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2555). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สามลดา.

- Abbasi, E., & Zamani-Miandashti, N. (2013). The role of transformational leadership, organizational culture and organizational learning in improving the performance of Iranian agricultural faculties. *Higher Education*, *66*(4), 505-519.
- Alavi, M., & Leidner, D. E. (1999). Knowledge management systems: Issues, challenges, and benefits. *Communications of the Association for Information Systems*, *1*(2), 1-36.
- Al-Murawwi, M. A., Behery, M., Papanastassiou, M., & Ajniai, M. (2014). Examining the Relationship between Organizational Culture and Knowledge Management: The Moderation Effect of Organizational Divisions at an Abu Dhabi Gas Company. *SAM Advanced Management Journal*, *79*(2), 48-59.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bass, B. M., & Bass, R. (2008). *The bass handbook of leadership: theory, research and managerial applications (4th ed.)*. New York: Free Press.
- Birasnav, M. (2014). Knowledge management and organizational performance in the service industry: the role of transformational leadership beyond the effects of transactional leadership. *Journal of Business Research*, *67*(8), 1622-1629.
- Birasnav, M., Goel, A., & Rastogi, R. (2012). Leadership behaviors, Organizational Culture, and Knowledge Management Practices: an Empirical Investigation. *Amity Global Business Review*, *7*, 7-13.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York, NY: HarperCollins.
- Cao, Q., Thompson, M. A., & Triche, J. (2013). Investigating the role of business processes and knowledge management systems on performance: A multi-case study approach. *International Journal of Production Research*, *51*(18), 5565-5575.
- Cherrington, D. J. (1994). *Organizational behavior: The management of individual and organizational performance (2nd ed.)*. Boston: Allyn and Bacon.
- Demir, C., Ayyildiz Unnu, N. A., & Erturk, E. (2011). Diagnosing the organizational culture of a Turkish pharmaceutical company based on the competing values framework. *Journal of Business Economics and Management*, *12*(1), 197-217.
- Deshpande, R., & Webster, F. E. (1989). Organizational culture and marketing: defining the research agenda. *Journal of Marketing*, *53*, 3-15.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications.

- Jacks, T., Wallace, S., & Nemati, H. (2012). Impact of Culture on Knowledge Management: A Meta-Analysis and Framework. **Journal of Global Information Technology Management**, 15(4), 8-42.
- Lunenbug, F. C. (2013). Organizational culture-performance relationships: views of excellence and theory Z. **National Forum of Educational Administration and Supervision Journal**, 30(1), 52-63.
- McClelland, D. C. (1961). **The achieving society**. Hightstown, NJ: Van Nostrand.
- McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A., & Lowel, E. L. (1953). **The achievement motive**. New York: Appleton Crofts.
- McClelland, D. C., & Winter, D. C. (1969). **Motivation economic achievement**. New York: The Free Press.
- Nawaz, M. S., Hassan, M., & Shaukat, (2014). Impact of knowledge management practices on firm performance: testing the mediation role of innovation in the manufacturing sector of pakistan. **Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences**, 8(1), 99-111.
- Noruzi, A., Dalfard, V. M., Azhdari, B., Nazari-Shirkouhi, S., & Rezazadeh, A. (2013). Relations between transformational leadership, organizational learning, knowledge management, organizational innovation, and organizational performance: an empirical investigation of manufacturing firms. **International Journal of Advanced Manufacturing Technology**, 64(5-8), 1073-1085.
- Peyman, A., Mohamad R., Z., Akram, D., & Ali, A. (2014). The effect of organizational culture, leadership style on knowledge management in selected research organizations. **International Journal of Scientific Management & Development**, 2(9), 432-440.
- Probst, G., Raub, S., & Romgardt, K. (2000). **Managing Knowledge: building Blocks for Success**. Chichester. Chichester: John wiley & sons.
- Rastogi, P. N. (2000). Knowledge management and intellectual capital-the new virtuous reality of competitiveness. **Human Systems Management**, 19(1), 39-48.
- Siyaprani, K. M., & Gholami, K. (2014). The Influence of Knowledge Management Factors on Food Exports in Iran. **International Journal of Management, Accounting and Economics**, 1(1), 37-51.
- Zheng, W., Yang, B., & McLean, G. N. (2010). Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management. **Journal of Business Research**, 63(7), 763-771.