

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การแลกเปลี่ยนความรู้ การทำงานเป็นทีม
กับผลการดำเนินงานของกลุ่ม OTOP กรณีศึกษากลุ่มสนุก
(สกลนคร นครพนม มุกดาหาร)

The Relationship between Leadership, Knowledge Sharing, Team Work and
Performance of OTOP Group Case Studies of Sanook group Province
(Sakon Nakhon, Nakhon Phanom, Mukdahan)

¹ศิรินาถ ราชคำ ²วัชรพงษ์ อินทรวงศ์ ²ฉัฐวัฒน์ ลิมปัสรุพงษ์
¹Sirinath Rachakam, ²Watcharapong Intrawong, ²Chattawat Limpsurapong

¹หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร
²สาขาการจัดการ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร

¹ Business Administration Program, Faculty of Liberal Arts and Management Science, Kasetsart University,
Chalermphrakiat Sakon Nakhon Province Campus

² Department of Management Science, Faculty of Liberal Arts and Management Science,
Kasetsart University, Chalermphrakiat Sakon Nakhon Province Campus,
sirinath_pam@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การแลกเปลี่ยนความรู้ และการทำงานเป็นทีมกับผลการดำเนินงานของกลุ่ม OTOP กรณีศึกษากลุ่มจังหวัดสนุก ประกอบด้วย สกลนคร นครพนม และมุกดาหาร ประชากร คือ สมาชิกของกลุ่ม OTOP จำนวนสมาชิก 11,469 คน จาก 380 กลุ่ม คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 390 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัย สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์เส้นทาง

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน การแลกเปลี่ยนความรู้และการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยปรับมาตรฐานเท่ากับ 0.441 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ และการทำงานเป็นทีม ในขณะที่การแลกเปลี่ยนความรู้และการทำงานเป็นทีมไม่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของกลุ่ม OTOP อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ การแลกเปลี่ยนความรู้ การทำงานเป็นทีม

Abstract

This research aims to study the relationship between leadership, knowledge sharing, teamwork and performance of the OTOP group. Case study of SANOOK provinces group included Sakon Nakhon, Nakhon Phanom and Mukdahan. Populations are members of OTOP members 11,469 people from 380 groups to calculate sample size formula of Taro Yamane



sample is 390. The multi-stage sampling method is used for sampling. Research tool used was a questionnaire. The statistics used were percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient and path analysis.

The results showed that transformational leadership, transactional leadership, knowledge sharing and teamwork at a high level. Transformational leadership has a direct correlation with performance of the OTOP group as statistically significant at the 0.01 level, for the regression coefficient is equal to 0.441. Transformational leadership and transactional leadership are directly related to the knowledge sharing and teamwork. While knowledge sharing and team work are not related to the performance of OTOP groups as statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Leadership, Knowledge Sharing, Team Work

1. บทนำ

รัฐบาลกำหนดนโยบายโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์โดยมีแนวคิดในการดำเนินงานให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของชุมชนในการสร้างเอกลักษณ์สินค้าชุมชนของแต่ละพื้นที่โดยมีตลาดรองรับ และดำเนินการให้เป็นธุรกิจที่ยั่งยืน คณะอนุกรรมการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ จังหวัดสกลนคร (2546) โดยมีพื้นฐาน 3 ประการ คือ 1) ภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่สากล 2) ฟังตนเอง และ 3) คิดอยู่อย่างสร้างสรรค์ ตามนโยบายรัฐบาลที่ได้แถลงต่อรัฐสภา โดยกำหนดให้มีโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ซึ่งโครงการดังกล่าวเรียกว่าโอท็อป (OTOP) เป็นที่มาจากคำว่า One Tumbon One Product เป็นโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมธุรกิจและประกอบการท้องถิ่น โครงการมีเป้าหมายสนับสนุนผลิตภัณฑ์ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะในการผลิตและจำหน่ายในท้องถิ่นแต่ละตำบล ชุมชนและหมู่บ้านให้พัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นที่โดดเด่นจากแต่ละตำบลซึ่งรวมไปถึงงานหัตถกรรม ผ้า ย็อก และผ้าไหม เครื่องปั้นดินเผา เครื่องประดับแฟชั่น เครื่องใช้ในครัวเรือน และอาหาร มาประทับตราว่า "ผลิตภัณฑ์โอท็อป" และจัดหาพื้นที่ในประเทศและระหว่างประเทศเพื่อประชาสัมพันธ์และจำหน่ายผลิตภัณฑ์เหล่านี้ อย่างกว้างขวาง

ต่อมา พ.ศ. 2553 รัฐบาลมีนโยบายเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เพื่อให้แต่ละชุมชนสามารถใช้ทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ โดยรัฐสนับสนุนให้ชุมชนเข้าถึงองค์ความรู้ใหม่ อีกทั้งแหล่งเงินทุนและการพัฒนาขีดความสามารถในการบริการและการตลาดทั้งในและต่างประเทศ และดำเนินโครงการคัดสรรสุดยอดหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP Product Champion: OPC) จัดระดับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ (1 - 5 ดาว) เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการนำวางแผนการส่งเสริมและพัฒนาได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน จังหวัดสกลนคร จังหวัดนครพนม และจังหวัดมุกดาหาร เป็นกลุ่มจังหวัดท่องเที่ยวที่มีศักยภาพด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม อีกทั้งทรัพยากรการท่องเที่ยวที่มีลักษณะเฉพาะ จารัตในการนี้ขอขยาย ประกอบกับรัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมสินค้าจากภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเพิ่ม

มูลค่าทางเศรษฐกิจ อีกทั้งเพื่อยกระดับสินค้าและจำนวนกลุ่มรวม 380 กลุ่ม ซึ่งมีสมาชิก 11,469 คน เพื่อเป็นการรักษามาตรฐานและคุณภาพสินค้า (OTOP)

จากข้อมูลพบว่ากลุ่ม OTOP 380 กลุ่มในพื้นที่ 3 จังหวัด คณะกรรมการอำนวยการคัดสรรสุดยอดหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ จังหวัดสกลนคร (2553) ผลการดำเนินงานของกลุ่มยังมีความหลากหลายคือ มีทั้งกลุ่มที่ประสบความสำเร็จในระดับสูง ปานกลางและระดับต่ำ จึงเป็นที่มาของการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อจะค้นหาคำปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของกลุ่ม OTOP โดยมุ่งศึกษาถึง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การแลกเปลี่ยนความรู้ การทำงานเป็นทีม และผลการดำเนินงานของกลุ่ม OTOP เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย การพัฒนาการบริหารจัดการกลุ่ม OTOP ให้ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานของกลุ่ม OTOP
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำ การแลกเปลี่ยนความรู้ และการทำงานเป็นทีมของกลุ่ม OTOP
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การแลกเปลี่ยนความรู้ และการทำงานเป็นทีมกับผลการดำเนินงานของกลุ่ม OTOP

3. สมมติฐาน

ภาวะผู้นำ การแลกเปลี่ยนความรู้ และการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของกลุ่ม OTOP

4. การทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิด

ผู้วิจัยได้กำหนดแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ของภาวะผู้นำโดยมี Burn และ Bass

ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยแสดงให้เห็นว่าเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และมีการกระจายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังใจเป็นผู้มีคุณธรรมและกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ Burn (1978 อ้างในสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2544) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีคุณลักษณะที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขึ้นผู้นำแบบนี้มีความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์กลยุทธ์และวัฒนธรรมขององค์กรพร้อมไปกับการส่งเสริมการริเริ่มสร้างสรรค์ด้านผลงานผลิตภัณฑ์และเทคโนโลยีใหม่ๆ

Bass, B.M. (1985) ได้พัฒนาแนวคิดของ Burn และอธิบายภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงในแง่ของผลกระทบของผู้นำที่มีต่อผู้ตามว่าผู้ตามจะรู้สึกไว้วางใจเลื่อมใสจงรักภักดีและการยอมรับต่อผู้นำ Bass จึงได้เสนอองค์ประกอบของผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงที่เป็นคุณลักษณะที่ผู้นำสามารถพัฒนาด้วยตนเองไว้ 4 ด้าน Bass (1998) ดังนี้

1. พฤติกรรมโดยเสนาหา (Charismatic Behaviors) หรือพฤติกรรมอิทธิพลเชิงอุดมการณ์เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์และมีวัตถุประสงค์ที่แจ่มชัดเป็นผู้นำที่ผู้ตามให้ความไว้วางใจและให้ความนับถือเป็นผู้สร้างพันธกิจ (Mission) ในอนาคตขององค์กรและสามารถแสดงให้ผู้ตามเชื่อว่าต้องสำเร็จได้ผู้ตามจึงเต็มใจที่จะทุ่มความพยายามมากกว่าปกติเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าความหมายและความสำคัญของงานที่ทำตลอดจนสร้างความน่าท้าทายในการทำงานให้กับผู้ตาม

3. พฤติกรรมกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้กำลังใจเสริมแรงให้กับผู้ตามค้นหาริวิใหม่ในการทำงานโดยช่วยให้ผู้ตามหัดสงสัยและตั้งคำถามต่อความเชื่อพื้นฐานที่เคยประพฤติปฏิบัติมาจนเคยชินฝึกให้มองปัญหาเดิมด้วยมุมมองใหม่หรือมองจากแง่มุมต่างๆ เป็นต้น

4. พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธรัายบุคคล (Individualized Consideration) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำให้ความใส่ใจต่อความต้องการของผู้ตามแต่ละคนตลอดจนให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ ของผู้ตามเป็นรายบุคคลโดยใช้วิธีเช่นการกระจายอำนาจความรับผิดชอบตัดสินใจการช่วยเหลือเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) การเป็นผู้สอนงาน (Coach) การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์การให้โอกาสไปศึกษาอบรม เป็นต้น

จากความหมายอาจสรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำพยายามเปลี่ยนแปลงผู้ตามให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเกิดความไว้วางใจความจงรักภักดีและเชื่อในตัวผู้นำเกิดความคล้อยตามพยายามแก้ปัญหาในการปฏิบัติเกิดความมั่นใจในตนเองมีความรับผิดชอบและยอมอุทิศตนเพื่อองค์กร

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership)

Burns (1978 อ้างในสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2544) ผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนคนแรกโดยให้ความสำคัญเห็นว่าพื้นฐานของผู้นำแบบแลกเปลี่ยนคือการใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามโดยที่ผู้นำยอมรับความต้องการของผู้ตามด้วยการให้วัตถุสิ่งของมีค่าตามที่ต้องการแต่มีเงื่อนไขแลกเปลี่ยนให้ผู้ตามต้องทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามข้อตกลงผู้ตามก็จะได้รับรางวัลตอบแทน

Bass and Avolio (1990) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเป็นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามทั้งผู้นำและผู้ตามมีอิทธิพลซึ่งกันและกันพึ่งพาอาศัยกันและการแลกเปลี่ยนอาจเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่เห็นได้ชัดเจน

แนวคิดเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความรู้

Hansen, Nohria, and Tierney (1999) (อ้างในพิชามญชร์ อุดลวิทย์, 2554) การแลกเปลี่ยนความรู้เป็นกระบวนการสำคัญที่ทำให้การจัดการความรู้ในองค์กรประสบความสำเร็จและก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ต้องมีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันจึงจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

Ikujiro Nonaka (2009) กล่าวว่า การแลกเปลี่ยนความรู้ คือ การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันด้วยการพบปะกันตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มซึ่งทำได้หลายรูปแบบทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

กระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย การเข้าถึงความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรการขุดค้นแสวงหาความรู้ทั้งหมดที่มีอยู่เพื่อเข้าไปถึงความรู้เพราะความรู้จะอยู่ในองค์กร 2 ลักษณะ คือ

1. **Explicit Knowledge** (ความรู้ที่ชัดเจน) เป็นความรู้เชิงทฤษฎีเนื้อหาวิชาการและข้อมูลต่างๆ ที่ถูกถ่ายทอดออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรอยู่ในรูปแบบต่างๆ เช่น หนังสือ เอกสาร ฎระเบียบ คู่มือ ปฏิบัติงาน วิดีโอ เทปบันทึกเสียง ไฟล์ในคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

2. **Tacit Knowledge** (ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน) เป็นความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลไม่สามารถมองเห็นได้เกิดจากทักษะประสบการณ์พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำ ความเข้าใจในสิ่งต่างๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่ายเช่นทักษะในการทำงาน ฝีมือหรือการคิดเชิงวิเคราะห์

แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

Romig, Dennis A. (1996) ได้กล่าวว่าคุณลักษณะที่จำเป็นในการทำงานเป็นทีมจะต้องมีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีการติดต่อสื่อสารประสานงานที่ดีทั้งสองทางเกิดการคิดใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์เพื่อมาพัฒนาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้ทีมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสานกันได้ดีนั้นขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่จำเป็นในการ

ทำงานซึ่งอยู่ในรูปแบบ 5C คือการติดต่อสื่อสารการร่วมมือ การประสานงานมีความคิดสร้างสรรค์และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมงานให้มีการรับฟังและเข้าใจซึ่งกันและกันเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง

2. การร่วมมือ (Cooperation) การร่วมมือเป็นการทำงานร่วมกันและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

3. การประสานงาน (Coordination) สมาชิกที่มีการประสานงานกันในการปฏิบัติงานโดยมีการประชุมทีมมีการวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคลในทีมงานเพื่อที่จะได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายและดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Breakthrough) มีความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการคิดใหม่ๆต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและนำไปปฏิบัติได้จริงจึงเป็นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อปรับปรุงงานและเป็นการเพิ่มผลผลิตอีกด้วย

5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) เป็นการปรับปรุงกระบวนการทำงานและการพัฒนางานเพื่อลดระยะเวลาในการทำงานและเป็นการปรับปรุงคุณภาพและออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสม

ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยภายในประเทศ

วรรณวิสา ไชยลาแสง (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 1-7 ผลการศึกษพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการบริหารตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง ระดับการใช้ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมและหลายด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านระดมความร่วมมือผูกพัน ส่วนด้านที่มีความเฉลียวน้อยที่สุด ได้แก่ สร้างการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพ พบว่าตัวแปรการสร้างการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ระดมความร่วมมือผูกพัน และสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ส่งผลต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

สุชาดา ตรีมรรค (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีต่อการจัดการความรู้ ผลการศึกษพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของผู้บริหารอยู่ในระดับสูง ด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสมการกระตุ้นความรู้ปัญหา และการ

แลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งผู้บริหารมีภาวะผู้นำแล้วจะส่งผลให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาความรู้ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถจัดการความรู้ให้แก่องค์กรได้เป็นอย่างดี

สมโชค เจตระการ (2552) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศ ของการพัฒนาอาชีพทอผ้าไหมตามโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนที่กลุ่มอาชีพทอผ้าไหมตั้งอยู่ทั้งหมด มีประวัติความเป็นมา และมีการถ่ายทอดภูมิปัญญาเกี่ยวกับการทอผ้าไหมสู่รุ่นลูกหลานทั้งสิ้น แนวทางการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศของการพัฒนาอาชีพทอผ้าไหมเริ่มต้นจากการสืบทอดภูมิปัญญาด้านการทอผ้าไหมสู่รุ่นลูกหลาน ในระดับครัวเรือน มีการรวมตัวเป็นกลุ่มอาชีพ โดยอาศัยแรงจูงใจจากภายในครัวเรือน กลุ่มอาชีพ และโรงเรียนในชุมชน ร่วมกับแรงจูงใจจากภายนอก โดยเฉพาะจากนโยบาย การจัดระบบและกลไกช่วยเหลือประชาชนของรัฐบาล ทำให้เกิดกระบวนการ ในการเรียนรู้และมีการพัฒนาภูมิปัญญาที่มีความเข้มข้นขึ้นเป็นลำดับ โดยการเรียนรู้นั้นมีรูปแบบดำเนินการในระดับครัวเรือน ระดับกลุ่มอาชีพ และระดับโรงเรียน มีภูมิปัญญาชาวบ้านด้านการทอผ้าไหมเป็นกำลังหลักในการถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ โดยใช้วิธีการสอนภาคทฤษฎีด้วยการบอกอธิบาย ให้ท่องจำ ให้ดูตัวอย่างของจริง และเรียนรู้ภาคปฏิบัติด้วยการปฏิบัติจริงที่กลุ่มอาชีพในชุมชน ในลักษณะของการฝึกอบรมในงาน (On the Job Training)

ผลการวิจัยต่างประเทศ

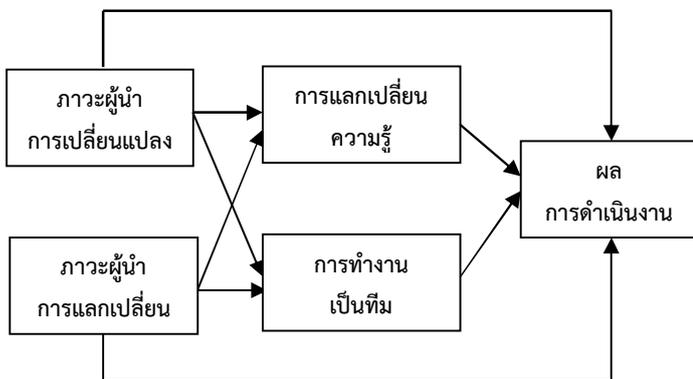
Bass (1985) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรวบรวมงานวิจัยที่ได้พิสูจน์และยืนยันถึงความสัมพันธ์ที่เป็นลำดับขั้นระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำแบบต่างๆ และผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ในด้านความพยายามและความพึงพอใจ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงจะมีประสิทธิภาพมากกว่าภาวะผู้นำแบบให้รางวัลตามสถานการณ์ การบริหารแบบวางเฉย การบริหารแบบเชิงรุก การบริหารแบบเชิงรับ และการบริหารแบบปล่อยตามสบาย อีกทั้งยังทำให้เกิดความพยายาม และความพึงพอใจมากขึ้นกว่าภาวะผู้นำแบบอื่นๆ อีกด้วย

Davis (1997) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงและองค์การแห่งการเรียนรู้โดยได้ศึกษาในแง่การปฏิบัติกิจกรรมของผู้บริหารในการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมและการปฏิบัติของผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม ผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงต้องมีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ โดยการสนับสนุนการร่วมมือและนำศักยภาพของทีมมาใช้ ผู้นำต้องมีพฤติกรรมที่เหมาะสม ควรมีการตั้งคำถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการแบ่งปันความรู้และข้อมูลสารสนเทศเพื่อช่วยในการเรียนรู้ของทีม มีการส่งเสริมให้ทีมมีโอกาสที่จะเรียนรู้ภาพรวมและวิธีปฏิบัติ รวมทั้ง

การตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อทีม และผู้นำควรส่งเสริมให้สมาชิกมีโอกาสนเรียนรู้ความเป็นผู้นำด้วยตัวเอง

Baldygo, Robert S. (2003) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการถ่ายทอดภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนในวิทยาลัยชุมชนในอเมริกาโดยได้ทำการวิเคราะห์ถึงความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแบบสอบถามในการถ่ายทอดภาวะผู้นำตามรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบสส์ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ วิทยาลัยชุมชนในอเมริกา จำนวน 112 แห่ง โดยใช้แบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของแบสส์ และอวาลีโอ พบว่า ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับสูงจะมากกว่าผู้นำในระดับรองลงมาและการสนับสนุนต่างๆ จากผู้นำระดับสูงจะเป็นพื้นฐานในการถ่ายทอดภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงในระดับรองลงมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงกับผลสำเร็จของงานประสิทธิภาพของผู้นำ และความพึงพอใจในตัวผู้นำ

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

5. วิธีวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ สมาชิกของกลุ่ม OTOP ในกลุ่มสนุก จำนวน 11,469 คน ได้แก่ จังหวัดสกลนคร จังหวัดนครพนม และจังหวัดมุกดาหาร เมื่อทำการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (ธานินทร์ ศิลป์จารุ 2553อ้างใน Yamane, 1967) สูตรที่ใช้ในการคำนวณ

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

e แทน ค่าความคาดเคลื่อนที่ทำการยอมรับให้เกิดขึ้น กำหนดให้เท่ากับ 0.05

N แทน จำนวนประชากรที่เป็นสมาชิกของกลุ่ม OTOP จำนวน 3 จังหวัด

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 390 ชุด

2. การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่ม 2 วิธี ได้แก่ การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น และการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ มีดังนี้

2.1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เป็นการสุ่มแบบแบ่งกลุ่มประชากรในแบบสอบถาม คือ สมาชิกของกลุ่ม OTOP ในกลุ่มสนุก จำนวน 11,469 คน ได้แก่ จังหวัดสกลนคร จังหวัดนครพนม และจังหวัดมุกดาหาร และขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 390 คน ได้ดังตารางดังนี้

ตารางที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

รายการ	สมาชิกของกลุ่ม OTOP ของ 3 จังหวัด จำนวน 11,469 คน		
	จังหวัด	จังหวัด	จังหวัด
	สกลนคร	นครพนม	มุกดาหาร
จำนวนสมาชิก ของกลุ่ม OTOP	5,201	3,836	2,432
จำนวนขนาด ของกลุ่ม ตัวอย่างในแต่ละ จังหวัด	177	130	83

2.2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) เป็นการจำแนกสมาชิกของประชากรออกเป็นชั้นต่างๆ โดยที่สมาชิกของประชากรที่อยู่ในชั้นภูมิเดียวกันจะมีลักษณะเดียวกันแต่ต่างกันที่กลุ่มผลิตภัณฑ์ (ระดับผลิตภัณฑ์) และมีการสุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจากแต่ละชั้นภูมิ ดังตารางดังนี้

ตารางที่ 2 การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

กลุ่ม ผลิตภัณฑ์ (ระดับ ผลิตภัณฑ์)	ขนาดกลุ่มตัวอย่างสมาชิกของกลุ่ม OTOP ของ 3 จังหวัด		
	จังหวัด	จังหวัด	จังหวัด
	สกลนคร	นครพนม	มุกดาหาร
ระดับ 5 ดาว	50	37	23
ระดับ 4 ดาว	43	31	20
ระดับ 3 ดาว	35	26	17
ระดับ 2 ดาว	28	21	13
ระดับ 1 ดาว	21	15	10
รวม	177	130	83

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ออกแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การแลกเปลี่ยนความรู้ และการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานของกลุ่ม OTOP กรณีศึกษากลุ่มสนุก (สกลนคร นครพนม มุกดาหาร) ซึ่งได้ศึกษาจากเอกสาร ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.88 โดยมีข้อคำถามในแบบสอบถามให้ครอบคลุมหัวข้อที่ต้องการวิจัย ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน คือ คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ประกอบด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความรู้ และความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

5.3 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบเพื่อให้ทราบถึงระดับคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ก่อนนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามไปทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Validity) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอต่อประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และกรรมการร่วมเพื่อตรวจสอบครอบคลุมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามให้มีความถูกต้องและตรงกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย

2. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นสมาชิกของกลุ่ม OTOP ที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรที่กำหนดไว้ จำนวน 30 ชุด โดยแจกแบบสอบถามไปยังสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุดรธานี

3. นำข้อมูลมาคำนวณหาค่า Item Total Correlation ของคำถามรายข้อ

4. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเพื่อคำนวณหาค่าสถิติ โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (แอลฟา) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่ค่ามากกว่า 0.700 (Cronbach, 1970) ดังตาราง

ตารางที่ 3 ตารางหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น(แอลฟา)
ภาวะผู้นำ	ค่าต่ำสุด 0.81
การแลกเปลี่ยนความรู้	ค่าต่ำสุด 0.74
การทำงานเป็นทีม	ค่าต่ำสุด 0.74

5.4 วิธีการเก็บข้อมูล

โดยทำการวิจัยและรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์จำนวนสมาชิกของกลุ่ม OTOP ในการกำหนดตัวอย่างประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดสกลนคร จำนวน 177 ชุด จังหวัดนครพนม จำนวน 130 ชุด จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 83 ชุด และระยะเวลาในการแจกและเก็บแบบสอบถามตั้งแต่ 1 สิงหาคม – 30 กันยายน 2555

5.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งหมด 390 ชุด มาดำเนินการโดยใช้วิธีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลแบบสอบถาม คัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออกจนได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ วิธีการการลงรหัส โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น ส่วน ๆ และวิธีการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ผลทางสถิติ

5.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์เส้นทาง และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

6. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยนำเสนอในสองส่วนประกอบด้วย ส่วนที่ 1 เป็นผลการดำเนินงานของกลุ่ม OTOP ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลระดับภาวะผู้นำ การแลกเปลี่ยนความรู้ การทำงานเป็นทีม และส่วนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์เส้นทางที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการดำเนินงานของกลุ่ม OTOP

จากผลการดำเนินงานของผลิตภัณฑ์กลุ่ม OTOP ผู้วิจัยได้ทำการศึกษากลุ่มจังหวัดสนุก ประกอบด้วย สกลนคร นครพนม และมุกดาหาร ซึ่งได้ทำการศึกษากลุ่มผลิตภัณฑ์ 5 ประเภท สามารถแบ่งประเภทออกได้ ดังนี้ อาหาร เครื่องดื่ม ผ้า และเครื่องแต่งกาย ของใช้/ของตกแต่ง/ของที่ระลึก และสมุนไพรที่ไม่ใช่อาหาร และมีการจัดระดับผลิตภัณฑ์ (Product Level) ออกเป็น 5 ระดับ ตามค่าคะแนน ดังนี้ ระดับ 5 ดาว (ได้คะแนนตั้งแต่ 90 คะแนนขึ้นไป) เป็นสินค้าที่มีคุณภาพมาตรฐาน หรือมีศักยภาพในการส่งออก ระดับ 4 ดาว (ได้คะแนนตั้งแต่ 80 – 89 คะแนน) เป็นสินค้าที่มีศักยภาพ เป็นที่ยอมรับระดับประเทศ และสามารถพัฒนาสู่สากล ระดับ 3 ดาว (ได้คะแนนตั้งแต่ 70 – 79 คะแนน) เป็นสินค้าที่มีคุณภาพระดับกลางที่สามารถพัฒนาสู่ระดับ 4 ดาวได้ ระดับ 2 ดาว (ได้คะแนนตั้งแต่ 50 – 69 คะแนน) เป็นสินค้าที่สามารถพัฒนาสู่ระดับ 3 ดาว มีการประเมินศักยภาพเป็นระยะ ระดับ 1 ดาว (ได้คะแนนต่ำกว่า 50 คะแนน) เป็นสินค้าที่ไม่

สามารถพัฒนาสู่ระดับ 2 ดาวได้ เนื่องจากมีจุดอ่อนมาก และพัฒนา

ตารางที่ 4 แสดงผลการดำเนินงานของผลิตภัณฑ์กลุ่ม OTOP

จังหวัด	ระดับดาว	จำนวนกลุ่มผลิตภัณฑ์
สกลนคร	5	8
	4	25
	3	12
	2	12
	1	2
นครพนม	5	8
	4	8
	3	8
	2	11
	1	8
มุกดาหาร	5	5
	4	5
	3	8
	2	10
	1	-
รวม	-	130

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับภาวะผู้นำ การแลกเปลี่ยนความรู้ การทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 5 ระดับภาวะผู้นำ การแลกเปลี่ยนความรู้ การทำงานเป็นทีมของกลุ่ม OTOP มีรายละเอียดตามตารางที่ 5

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ภาวะผู้นำ			
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.82	0.50	มาก
ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน	3.90	0.66	มาก
การแลกเปลี่ยนความรู้	3.87	0.52	มาก
การทำงานเป็นทีม	3.88	0.51	มาก

จากตารางที่ 5 ระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำ การแลกเปลี่ยนความรู้ การทำงานเป็นทีมของกลุ่ม OTOP พบว่าระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำสามารถแบ่งได้เป็น 2 ด้าน คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.50 ด้านภาวะผู้นำการ

แลกเปลี่ยนมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.66 ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.52 และด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.51

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เส้นทาง มีรายละเอียดดังนี้ การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำ การแลกเปลี่ยนความรู้ และการทำงานเป็นทีมกับผลการดำเนินงานของกลุ่ม OTOP กำหนดให้

TFL แทน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง

TSL แทน ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

KM แทน การแลกเปลี่ยนความรู้

TW แทน การทำงานเป็นทีม

PM แทน ผลการดำเนินงาน

จากการตรวจสอบไม่พบความสัมพันธ์ในระดับสูงของตัวแปร (Multicollinearity) ตามข้อมูลที่ได้แสดงไว้ในตารางที่ 6

	TFL	TSL	KM	TW	PM
Mean	3.82	3.90	3.87	3.88	3.41
S.D.	0.79	0.85	0.80	0.81	1.35
TFL					
TSL	0.627**				
KM	0.728**	0.679**			
TW	0.676**	0.607**	0.719**		
PM	0.119*	0.014	0.072	0.08	

หมายเหตุ: * หมายถึง มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมการการวิเคราะห์ตัวแบบในการวิจัยประกอบด้วย

$$PM = \beta_1 TFL + \beta_2 TSL + \beta_3 KM + \beta_4 TW \text{-----} (1)$$

$$KM = \beta_5 TFL + \beta_6 TSL \text{-----} (2)$$

$$TW = \beta_7 TFL + \beta_8 TSL \text{-----} (3)$$

ผลการวิเคราะห์สมการมีดังนี้

$$PM = 0.441 TFL \text{-----} (1)$$

$$(3.85)$$

$$R^2 = 0.021 \text{ SEE} = 1.34 \text{ F} = 2.03 \text{ Sig.} = 0.00$$

$$KM = 0.519 TFL + 0.296 TSL \text{-----} (2) \quad (12.06) \quad (9.15)$$

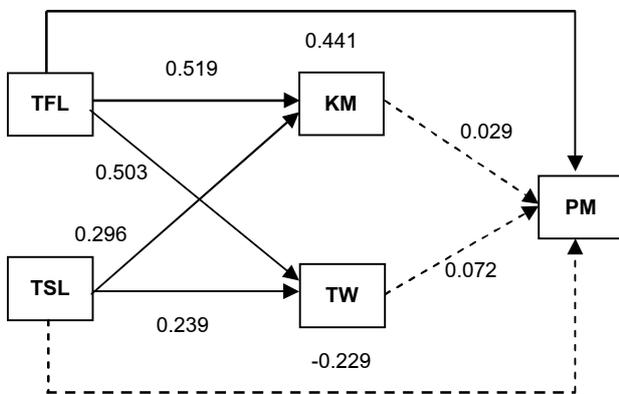
$$R^2 = 0.61 \text{ SEE} = 0.33 \text{ F} = 304.72 \text{ Sig.} = 0.00$$

$$TW = 0.503TFL + 0.234TSL \text{ ----- (3)}$$

$$(10.68) \quad (6.61)$$

$$R2 = 0.51 \quad SEE = 0.36 \quad F = 204.1 \quad Sig. = 0.00$$

จากสมการสามารถเขียนโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน การแลกเปลี่ยนความรู้ และการทำงานเป็นทีมกับผลการดำเนินงานของกลุ่ม OTOP ได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน การแลกเปลี่ยนความรู้การทำงานเป็นทีมกับผลการดำเนินงานของกลุ่ม OTOP

จากรูปที่ 2 สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงาน คือ ผู้นำที่มุ่งเน้นผลการดำเนินงานควรเป็นผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถสูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานสอดคล้องกับการวิจัยของสุชาติา ธรรมนิยม (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจต่อการบริหารกิจการนักศึกษาของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และการวิจัยของอังคณา ที่ภูเวียง (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม คือผู้นำมีความสามารถสูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของวรรณวิสา ไชยลาแสง (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 1-7 พบว่า ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ตัวแปรการสร้างการยอมรับการเปลี่ยนแปลงระดมความร่วมมือผูกพัน และสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ส่งผลต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์กับการแลกเปลี่ยนความรู้ คือ ผู้นำ

ทั้ง 2 แบบ สามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นปัญญาของสมาชิกให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ และพัฒนาความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของสุชาติา ธรรมนิยม (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีต่อการจัดการความรู้ พบว่า ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของผู้บริหารอยู่ในระดับสูง ด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสมการกระตุ้นชาวปัญญา และการแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งผู้บริหารมีภาวะผู้นำแล้วจะส่งผลให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาความรู้ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถจัดการความรู้ให้แก่องค์กรได้เป็นอย่างดี ในส่วนของการทำงานเป็นทีมกับผลการดำเนินงานไม่มีงานวิจัยที่สอดคล้อง จึงไม่สามารถนำมาวิเคราะห์หรือกล่าวถึงได้

7. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผู้นำกลุ่มที่มุ่งเน้นผลการดำเนินงานควรเป็นผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง จะต้องมียุทธศาสตร์ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถสูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน
2. ผู้นำที่มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนความรู้ จะต้องเป็นผู้นำทั้ง 2 แบบ คือ ผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงและผู้นำแบบการแลกเปลี่ยน ผู้นำกลุ่มควรจะเป็นผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง
3. ผู้นำที่มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม จะต้องเป็นผู้นำทั้ง 2 แบบ คือ ผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงและผู้นำแบบการแลกเปลี่ยน ผู้นำกลุ่มควรจะเป็นผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงมากกว่าผู้นำแบบการแลกเปลี่ยน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าในอนาคต ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรขยายขอบเขตการวิจัยนี้ไปยังกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เช่น ให้ผู้นำกลุ่มทำการประเมินตนเองร่วมด้วย เพื่อใช้เปรียบเทียบและนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำในกลุ่มด้วย
2. ศึกษาโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบอื่น นอกเหนือจากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งอาจเป็นการสัมภาษณ์ผู้นำกลุ่ม หรือสมาชิกภายในกลุ่ม OTOP นั้น หรือการใช้แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น
3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำกับผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม OTOP

8. เอกสารอ้างอิง

- คณะอนุกรรมการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ จังหวัดสกลนคร. 2546. การดำเนินงานโครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ จังหวัดสกลนคร. สกลนคร: รุ่งศิริการพิมพ์.
- คณะอำนวยการคัดสรรสุดยอดหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ จังหวัดสกลนคร. 2553. คู่มือหลักเกณฑ์การคัดสรรสุดยอดหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ไทย ปี พ.ศ. 2553 (OTOP Product Champion: OPC). กรุงเทพฯ: กรมการพัฒนาชุมชน.
- วรรณวิสา ไชยลาแสง. 2551. การศึกษาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อที่มงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมาเขต 1-7. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- รุ่งฤดี อัมมาตย์. 2551. การความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการสร้างที่มงานในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุดรธานี หนองคาย และหนองบัวลำภู ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- วรรณวิสา ไชยลาแสง. 2551. การศึกษาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อที่มงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมาเขต 1-7. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สมโชค เจตระการ. 2552. แนวทางการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศของการพัฒนาอาชีพทอผ้าไหมตามโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอาชีวศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุชาติา ตริมรรค. 2555. อิทธิพลของภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีต่อการจัดการความรู้. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อังคณา ที่ญเวียง. 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับที่มงานที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- Baldygo, R. 2003. **Cascading of transformational leadership in American community colleges.** Proquest Dissertation. NOVA SOUTHEASTERN UNIVERSITY.
- Bass, B.M. 1985. **Leadership and performance beyond expectation.** New York: The Free Press.
- Bass and Avolio. 1990. The implications of transactional and transformational leadership for individual, team, and organizational development. **Research in Organizational Change and Development.**
- Bass, B.M. 1998. **Transformational leadership: Industrial Military. And educational impact.**
- Burns, J.M. 1978. **Leadership.** New York: Harper & Row.
- Cronbach, L. J. 1970. **Essentials of psychological testing** (3rd ed.). New York: Harper and Row.
- Davis, B. 1997. **Transformational leadership and organizational learning: leader actions that stimulate individual and group learning.**
- Hansen, M.T., N. Nohria and T. Tierney. 1999. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการแบ่งปันความรู้ตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน(Online). www.bu.ac.th/knowledgecenter/executive_journal/jan_mai.../aw32.pdf. 15 มีนาคม 2555.
- Romig, D.A. 1996. **Breakthrough Teamwork: outstanding results using structured teamwork.** Texas : Austin.