



ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย
Causal Factors Which Influence Islamic Cooperative
Performance in Thailand

มัสลัน สุหลง
Mazlan Sulong

วิทยานิพนธ์นี้สำหรับการศึกษิตามหลักสูตรปริญญา
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Doctor of Philosophy in Management
Prince of Songkla University

2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม ในประเทศไทย
ผู้เขียน	นายมัชฌัน สุหลง
สาขาวิชา	การจัดการ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษตรชัย และหิมา)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวิทย์ บารู)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษตรชัย และหิมา)

.....กรรมการ
(ดร.อิศรภรณ์ รินไธสง)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยดำเนินการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพล ศรีชนะ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยมาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคลที่มีส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษตรชัย และหิมา)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ลงชื่อ.....
(นายมัชฌัน สุหลง)
นักศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และ
ไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ.....

(นายมัชฌัน สุขหลง)

นักศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม ในประเทศไทย
ผู้เขียน	นายมัชลิน สุหลง
สาขาวิชา	การจัดการ
ปีการศึกษา	2557

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (2) เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการจัดการ ความสามารถการจัดการสหกรณ์ และผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย และ (4) เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล ความสัมพันธ์ตามเกณฑ์ขนาดสหกรณ์และประเภทสหกรณ์ที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม ตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ จำนวน 376 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยความสามารถการจัดการสหกรณ์ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากความพร้อม ด้านบุคลากร มากที่สุด รองลงมาคือ ค่านิยมร่วมในองค์การ และการมุ่งเน้นกลยุทธ์ ตามลำดับ ส่วนผลการดำเนินงาน ของสหกรณ์ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากความพร้อมด้านบุคลากรมากที่สุด รองลงมา คือ การมุ่งเน้นกลยุทธ์และความสามารถในการจัดการสหกรณ์ ตามลำดับ

นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของ โมเดลสหกรณ์อิสลามที่มี ขนาดและลักษณะการจัดประเภทแตกต่างกัน พบว่า สหกรณ์อิสลามที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความไม่แปรเปลี่ยน ทั้งรูปแบบโมเดลและพารามิเตอร์ทุกค่าที่ทดสอบ ส่วนผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของ โมเดลที่มีลักษณะการจัดประเภทแตกต่างกัน มีความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล แต่จะ มีความแปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์

Thesis Title	Causal Factors Which Influence Islamic Cooperative Performance in Thailand
Author	Mr. Mazlan Sulong
Major Program	Management
Academic Year	2014

ABSTRACT

The Objectives of this research were (1) to test whether the hypothetical causal relationship model is consistent with the empirical data (2) to develop the model of causal relationship between management factors, capability of cooperative management and results of Islamic cooperative performance in Thailand (3) to study the causal factors which influence Islamic cooperative performance in Thailand, and (4) to measure the model on the invariance of the causal relationship, which samples are of different organization sizes and cooperative types. The data were collected by questionnaire, and the samples in this survey research were 376 Islamic cooperative Administrators. The data was analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM)

The results indicated that the adjusted model of casual relationship, that affects Islamic cooperative performance in Thailand, fitted well with the empirical data. The capability of cooperative management has been directly and positively influenced by personnel readiness most, and followed by shared values and strategic orientation of the cooperation. Besides, the results of cooperative performance has been directly and positively influenced by personnel readiness most, and followed by strategic orientation and cooperative management.

In addition, the measurement result on the invariance, of the model in different sizes and classifications, Islamic cooperative different sizes indicated invariance of model form and all tested parameters, the measurement result on the invariance of the model in different classifications indicated invariance of model form, but parameters were not invariant.

กิตติกรรมประกาศ

บรรดาการสรรเสริญเป็นเอกสิทธิ์ของเอกองค์อัลลอฮ์ ซุบฮานาฮูวตาอาลา ผู้ทรงประทานทางชี้แนะและความสำเร็จในครั้งนี้

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ได้ด้วยความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแนะนำอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษตรชัย และทีม ที่ได้กรุณาทุ่มเทเวลาให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนให้ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยใคร่ขอแสดงความขอบคุณอย่างสุดซึ้ง แต่คณาจารย์ผู้สอนระดับปริญญา เอก สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ทุกท่าน ผู้ซึ่งได้เคยประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้แก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวิทย์ บารู และ ดร.อิศรภรณ์ รินไธสง คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สังวรณัฏ ังตกระโทก สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิลา พงศ์ยี่หล้า ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจดุสิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ผู้ช่วยศาสตราจารย์อับดุลรอชิด เจมะ หัวหน้าภาควิชาอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ประธานชุมนุมสหกรณ์อิสลามแห่งประเทศไทย และ ดร.อิศรภรณ์ รินไธสง คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือสำหรับการวิจัยและให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ มอบทุนอุดหนุนวิทยานิพนธ์ และมอบทุนอุดหนุนการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ในหัวข้อการแก้ไขปัญหาของชุมชน ประจำปี 2557 รวมทั้งขอขอบคุณมหาวิทยาลัยฟาฏอนี ที่มอบทุนการศึกษาในครั้งนี้

ขอขอบคุณ เพื่อนร่วมงานในสาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยฟาฏอนี ตลอดจน คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทยและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ที่กรุณาให้ข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นที่ได้ให้ความช่วยเหลือในทุกๆ ด้านเป็นอย่างดี และเนื่องในโอกาสอันดีนี้ ผู้วิจัยขอแสดงความรักและขออวยพรให้ผู้เป็นบิดาที่ล่วงลับ มารดา และพี่ๆ ทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในทุกๆ ด้าน และสำหรับคุณ มุสลีฮะฮ์ สุลหลง เด็กชายอัครอฟ เด็กชายอิรชาด เด็กหญิงตักวา เด็กหญิงมัยรฎาน และทุกคนในครอบครัว สำหรับความรัก ความห่วงใย และเป็นกำลังใจในความสำเร็จครั้งนี้

มัซลัน สุลหลง

สารบัญ

	หน้า
หน้าอนุมัติ.....	(2)
หนังสือรับรอง.....	(3)
บทคัดย่อ.....	(5)
ABSTRACT.....	(6)
กิตติกรรมประกาศ.....	(7)
สารบัญ.....	(8)
รายการตาราง.....	(11)
รายการรูปภาพ	(14)
 บทที่ 1 บทนำ	
1.1 สภาพและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	5
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	6
1.5 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย.....	6
1.6 ขอบเขตของการวิจัย.....	7
1.7 นิยามศัพท์.....	7
1.8 โครงสร้างวิทยานิพนธ์.....	10
 บทที่ 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 ทฤษฎีความได้เปรียบด้านทรัพยากร.....	12
2.2 การจัดการสหกรณ์อิสลาม.....	13
2.3 ความสามารถการจัดการสหกรณ์.....	22
2.4 การมุ่งเน้นกลยุทธ์.....	28
2.5 ค่านิยมร่วมในองค์การ.....	31
2.6 ความพร้อมด้านบุคลากร.....	33
2.7 ผลการดำเนินงานสหกรณ์.....	36
2.8 สรุปปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการดำเนินงานสหกรณ์และการพัฒนา สมมติฐานการวิจัย.....	44
2.9 ตัวแปรจัดประเภทที่เกี่ยวข้อง.....	47
2.10 โมเดลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	49
2.11 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	57
2.12 บทสรุป.....	58

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 รูปแบบการวิจัย.....	59
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	59
3.3 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย.....	62
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	63
3.5 การรวบรวมข้อมูล.....	69
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
3.7 การตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล.....	76
3.8 บทสรุป.....	76
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลทั่วไป.....	80
4.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อมูลก่อนการวิเคราะห์โมเดล สมการโครงสร้าง.....	81
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยและสมมติฐาน.....	86
4.3.1 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	86
- การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัด.....	86
- การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัด.....	93
- การวิเคราะห์ความเที่ยงของตัวแปรแฝงและความแปรปรวน ที่ถูกสกัดได้เฉลี่ย.....	104
4.3.2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุที่มีต่อผลการดำเนินงาน สหกรณ์.....	105
- ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐาน.....	105
- การปรับโมเดลให้มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล เชิงประจักษ์.....	107
- ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีต่อผล การดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม.....	110
- ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้.....	113
4.3.3 ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย.....	115
4.4 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	134

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	135
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	138
5.3 ข้อจำกัดในการวิจัย.....	142
5.4 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	142
บรรณานุกรม.....	145
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก รายชื่อสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย.....	157
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ.....	160
ภาคผนวก ค การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา....	162
ภาคผนวก ง ผลการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของประเด็นคำถามที่ใช้ในการวิจัย	168
ภาคผนวก จ ค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	170
ภาคผนวก ฉ การประมาณค่ามาตรตัวแปรสังเกตได้.....	183
ภาคผนวก ช หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	213
ภาคผนวก ซ แบบสอบถาม.....	216
ภาคผนวก ฌ การเผยแพร่ผลงานวิทยานิพนธ์	225
ประวัติผู้เขียน.....	316

รายการตาราง

			หน้า
ตาราง	2.1	ตารางเกณฑ์การจัดขนาดสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร.....	16
ตาราง	2.2	จำนวนสหกรณ์อิสลาม แบ่งตามขนาดของสหกรณ์.....	17
ตาราง	2.3	จำนวนสหกรณ์อิสลาม แบ่งตามขนาดสหกรณ์เป็นรายจังหวัด.....	17
ตาราง	2.4	ตัวบ่งชี้แต่ละปัจจัยและแหล่งอ้างอิง.....	41
ตาราง	3.1	สรุปเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	65
ตาราง	3.2	เกณฑ์การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์.....	72
ตาราง	3.3	ดัชนีวัดความสอดคล้องของโมเดล.....	73
ตาราง	3.4	รูปแบบการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลการวัด.....	74
ตาราง	3.5	รูปแบบการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลโครงสร้าง.....	75
ตาราง	4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง.....	80
ตาราง	4.2	ค่าสถิติบรรยายลักษณะของตัวแปรองค์ประกอบ.....	82
ตาราง	4.3	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้.....	85
ตาราง	4.4	เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ของโมเดลการวัดการมุ่งเน้นกลยุทธ์.....	87
ตาราง	4.5	ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดการมุ่งเน้นกลยุทธ์.....	87
ตาราง	4.6	เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ของโมเดลการวัดค่านิยมร่วมในองค์การ.....	88
ตาราง	4.7	ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดค่านิยมร่วมในองค์การ.....	89
ตาราง	4.8	เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ของโมเดลการวัดความพร้อมด้านบุคลากร.....	89
ตาราง	4.9	ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดความพร้อมด้านบุคลากร.....	90
ตาราง	4.10	เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ของโมเดลการวัดความสามารถจัดการสหกรณ์.....	91
ตาราง	4.11	ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดความสามารถจัดการสหกรณ์.....	92
ตาราง	4.12	เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ของโมเดลการวัดผลการดำเนินงานสหกรณ์.....	92
ตาราง	4.13	ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดผลการดำเนินงานสหกรณ์.....	93
ตาราง	4.14	เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ของโมเดลการวัดการมุ่งเน้นกลยุทธ์ ค่านิยมร่วมในองค์การและความพร้อมด้านบุคลากร.....	94

รายการตาราง (ต่อ)

			หน้า
ตาราง	4.15	ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดการมุ่งเน้นกลยุทธ์ ค่านิยมร่วม ในองค์การและความพร้อมด้านบุคลากร.....	96
ตาราง	4.16	การปรับโมเดลการวัดองค์ประกอบการมุ่งเน้นกลยุทธ์ ค่านิยมร่วมในองค์การ และความพร้อมด้านบุคลากร.....	97
ตาราง	4.17	เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ ของโมเดลการวัดความสามารถการจัดการสหกรณ์และผลการดำเนินงาน สหกรณ์.....	98
ตาราง	4.18	ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดความสามารถการจัดการ สหกรณ์ และผลการดำเนินงานสหกรณ์.....	99
ตาราง	4.19	การปรับโมเดลการวัดองค์ประกอบความสามารถการจัดการสหกรณ์ และผลการดำเนินงานสหกรณ์.....	100
ตาราง	4.20	ผลการตรวจสอบความตรงโมเดลการวัดของตัวแปรทุกตัว.....	102
ตาราง	4.21	การปรับโมเดลการวัดองค์ประกอบทุกตัวของโมเดล.....	103
ตาราง	4.22	ความเที่ยงของตัวแปรแฝงและความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้เฉลี่ย.....	105
ตาราง	4.23	การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวม.....	106
ตาราง	4.24	รายละเอียดการปรับโมเดลให้มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิง ประจักษ์.....	107
ตาราง	4.25	การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจาก การปรับแก้โมเดล.....	109
ตาราง	4.26	ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์	110
ตาราง	4.27	ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้.....	113
ตาราง	4.28	ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย (สมมติฐานการวิจัย 1-6).....	118
ตาราง	4.29	ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิง สาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่มี ขนาดแตกต่างกัน สหกรณ์ขนาดเล็ก/กลางและสหกรณ์ขนาดใหญ่/ใหญ่มาก	120
ตาราง	4.30	ผลการเปรียบเทียบค่าไคสแควร์โมเดลโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มี อิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่มีขนาด แตกต่างกัน.....	123
ตาราง	4.31	ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิง สาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่มี ลักษณะการจัดประเภทแตกต่างกันสหกรณ์ออมทรัพย์และสหกรณ์บริการ....	125

รายการตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตาราง 4.32	ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าน้ำหนักองค์ประกอบในโมเดล สหกรณ์อิสลามที่มีลักษณะการจัดประเภทแตกต่างกัน.....	128
ตาราง 4.33	ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลการวัดบางส่วนในโมเดล สหกรณ์อิสลาม ที่มีลักษณะการจัดประเภทแตกต่างกัน.....	130
ตาราง 4.34	ผลการเปรียบเทียบค่าโคสแควร์โมเดลโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มี อิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่มีลักษณะการ จัดประเภทแตกต่างกัน.....	131
ตาราง 4.35	ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย (สมมติฐานการวิจัย 7-8).....	134

รายการรูปภาพ

			หน้า
ภาพ	2.1	การขยายตัวของสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ระหว่างปี 2523-2556.....	14
ภาพ	2.2	การแบ่งประเภทของดอกเบี้ย (Riba).....	19
ภาพ	2.3	กระบวนการนวัตกรรม.....	23
ภาพ	2.4	โมเดลการมุ่งเน้นกลยุทธ์มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถการจัดการ.....	44
ภาพ	2.5	โมเดลค่านิยมร่วมในองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถการจัดการ สหกรณ์.....	45
ภาพ	2.6	โมเดลด้านความพร้อมด้านบุคลากรมีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถ การจัดการสหกรณ์ และผลการดำเนินงานสหกรณ์.....	46
ภาพ	2.7	โมเดลความสามารถการจัดการสหกรณ์ มีอิทธิพลทางตรง ต่อผลการดำเนินงาน.....	46
ภาพ	2.8	โมเดลงานวิจัยของ Lumpkin และ Dess	50
ภาพ	2.9	The Intrapreneurship Model and Its Direct Effects	51
ภาพ	2.10	Proposed Corporate Entrepreneurship Model	52
ภาพ	2.11	Conceptual Model of Knowledge Transfer Effectiveness and Organizational Performance	53
ภาพ	2.12	โมเดลงานวิจัยของ Wu และ Lu	54
ภาพ	2.13	กรอบแนวความคิดการวิจัยอิทธิพลของปัจจัยที่มีต่อผลการดำเนินงาน ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.....	55
ภาพ	2.14	กรอบแนวความคิดการวิจัยความเป็นผู้ประกอบการขององค์การ ของสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิต.....	56
ภาพ	2.15	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	57
ภาพ	4.1	โมเดลการวัดการมุ่งเน้นกลยุทธ์.....	87
ภาพ	4.2	โมเดลการวัดค่านิยมร่วมในองค์การ.....	88
ภาพ	4.3	โมเดลการวัดความพร้อมด้านบุคลากร.....	90
ภาพ	4.4	โมเดลการวัดความสามารถการจัดการสหกรณ์.....	91
ภาพ	4.5	โมเดลการวัดผลการดำเนินงานสหกรณ์.....	93
ภาพ	4.6	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดการมุ่งเน้นกลยุทธ์ ค่านิยมร่วมในองค์การและความพร้อมด้านบุคลากร.....	96
ภาพ	4.7	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความสามารถการจัดการ สหกรณ์และผลการดำเนินงานสหกรณ์.....	99
ภาพ	4.8	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรทุกตัว.....	102
ภาพ	4.9	การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวม.....	106

รายการรูปภาพ (ต่อ)

		หน้า
ภาพ	4.10 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้โมเดล.....	108
ภาพ	4.11 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่สำคัญในการจัดการสหกรณ์อิสลาม.....	118
ภาพ	4.12 โมเดลความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล.....	121
ภาพ	4.13 โมเดลสหกรณ์อิสลามที่มีขนาดสหกรณ์แตกต่างกันมีความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลโครงสร้าง.....	124
ภาพ	4.14 โมเดลความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่มีการจัดประเภทแตกต่างกัน มีความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล.....	127
ภาพ	4.15 โมเดลสหกรณ์อิสลามที่มีลักษณะการจัดประเภทแตกต่างกันมีความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลโครงสร้าง.....	133

บทที่ 1

บทนำ

1.1 สภาพและความสำคัญของปัญหา

ระบบสหกรณ์เป็นแนวคิดทางเศรษฐกิจที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลว่าเป็นระบบเศรษฐกิจที่เหมาะสมกับทุกประเทศไม่ว่าประเทศนั้นจะมีระบบเศรษฐกิจและการปกครองแบบใด (Mazzarol et al., 2013; Pesamaa et al., 2009) ระบบสหกรณ์ได้รับการสถาปนาขึ้นในประเทศไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2459 และมีวิวัฒนาการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง จนถึงปัจจุบัน สหกรณ์ในประเทศไทยมีทั้งหมด 7 ประเภท ตามลักษณะอาชีพ หรือกิจการร่วมกันของสมาชิก ได้แก่ สหกรณ์การเกษตร สหกรณ์ประมง สหกรณ์นิคม สหกรณ์ร้านค้า สหกรณ์บริการ สหกรณ์ออมทรัพย์ และสหกรณ์เครดิตยูเนียน มีสมาชิกสหกรณ์ทุกประเภทประมาณร้อยละ 16.72 ของประชากร ซึ่งเป็นสหกรณ์ภาคการเกษตร ร้อยละ 60 นอกภาคการเกษตร ร้อยละ 40 มูลค่าธุรกิจในระบบสหกรณ์มีมูลค่าทั้งสิ้น 1 ล้านล้านบาท หรือ คิดเป็นร้อยละ 11 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (GDP) (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2556) จะเห็นว่า สหกรณ์เป็นระบบเศรษฐกิจที่สำคัญมาก สหกรณ์จึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ตลอดจนมีการกำหนดกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ภาครัฐได้สนับสนุน ส่งเสริมและคุ้มครองระบบสหกรณ์ (Nilsson, 2001)

จากภาวะตกต่ำทางเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลกระทบเป็นวงกว้างต่อประชาชนทุกระดับ รัฐจะต้องให้ความสำคัญกับหลักการพึ่งพาตนเอง ดังนั้น จึงเป็นโอกาสที่จะเปลี่ยนวิกฤตเป็นโอกาสในการนำหลักการและวิธีการสหกรณ์มาใช้ เพราะสหกรณ์สามารถแก้ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละด้านได้เป็นอย่างดี เช่น ด้านการผลิต สหกรณ์สามารถเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรและเพิ่มประสิทธิภาพด้วยสหกรณ์ภาคการเกษตร ด้านการบริโภค สหกรณ์สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้บริโภคด้วยสหกรณ์ร้านค้า ด้านการสร้างงาน สหกรณ์มีการลงทุนในการทำธุรกิจต่างๆ และสามารถสร้างงานให้กับชุมชนนั้นๆ ด้านการจ้างงาน สหกรณ์ช่วยลดปัญหาการว่างงาน สมาชิกสหกรณ์สามารถมีงานทำ มีรายได้ มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม ลดช่องว่างระหว่างคนจนกับคนรวย (คณะทำงานพิจารณาศึกษาและผลักดันให้สหกรณ์เป็นวาระแห่งชาติ, 2553) ดังนั้น สหกรณ์จึงมีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อประชาชน เป็นทางเลือกของประชาชน ผู้ประกอบการขนาดเล็กและประชาชนได้มีโอกาสใช้สหกรณ์เป็นช่องทางการเข้าถึงแหล่งทุน เข้าถึงตลาดและแก้ปัญหาความยากจนบนหลักการพึ่งพาตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Kaplan & McCay, 2004) สหกรณ์อิสลามเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของชาวไทยมุสลิมให้สามารถดำเนินธุรกรรมทางการเงินที่เป็นไปตามหลักการศาสนาอิสลาม ส่งเสริมให้ชุมชนมุสลิมมีการฝากเงินและออมทรัพย์ ตลอดจนมีการจัดสวัสดิการแก่สมาชิกและชุมชน (มนชยา อรุณยศ, 2553) ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์แห่งชาติด้านสหกรณ์ ที่สนับสนุนและพัฒนาการรวมกลุ่มของประชาชนด้วยวิธีการสหกรณ์ ให้เป็นฐานรากสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ทั้งนี้ การสนับสนุนและพัฒนาการรวมกลุ่มของประชาชน จะทำให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก ให้เข้มแข็งโดยเริ่มจากการทำให้ครัวเรือนซึ่งเป็นหน่วยเศรษฐกิจที่เล็กที่สุด สามารถพึ่งพาตนเองได้บนความพอเพียง โดยใช้วิธีการสหกรณ์ในวิถีชีวิต

และสนับสนุนครัวเรือนให้เกิดการรวมกลุ่มให้สอดคล้องกับศักยภาพภูมิปัญญา วัฒนธรรมท้องถิ่นและความต้องการแก้ปัญหาของคนในชุมชน ในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อก่อให้เกิดการเพิ่มพูนมูลค่าของทรัพยากร การสร้างงาน สร้างรายได้ และสวัสดิการของคนในชุมชน เช่น กลุ่มการผลิต กลุ่มอาชีพ กลุ่มออมทรัพย์ เป็นต้น และการจัดการทุนของชุมชนโดยการรวมทุนและร่วมกันในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ เพื่อประโยชน์ของคนในชุมชน และคนในชุมชนเป็นเจ้าของร่วมกัน ทำให้เกิดการสร้างอาชีพ สร้างรายได้ และการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม โดยใช้วิธีการสหกรณ์ในการบริหารจัดการ เพราะการสหกรณ์มีความเป็นสากล มีอุดมการณ์ หลักการชัดเจนและสามารถยืดหยุ่นได้ตามการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2556)

ประเทศไทยถือได้ว่าเป็นประเทศที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม และให้เสรีภาพแก่ประชาชนในการนับถือศาสนา ซึ่งสามารถจำแนกได้ ดังนี้ ประชากรที่นับถือศาสนาพุทธ (ร้อยละ 94.6) ศาสนาอิสลาม (ร้อยละ 4.6) ศาสนาคริสต์ (ร้อยละ 0.7) และอื่นๆ (ร้อยละ 0.1) (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2555) ด้วยความหลากหลายทางวัฒนธรรมทำให้รูปแบบการดำเนินชีวิตในบางประการย่อมมีความแตกต่างกัน ซึ่งรูปแบบการจัดการทางธุรกิจก็เช่นเดียวกัน ที่ชาวมุสลิมต้องดำเนินธุรกรรมทางการเงินให้เป็นไปตามหลักการศาสนาอิสลาม ซึ่งมีรูปแบบและวิธีปฏิบัติบางประการที่แตกต่างกับหลักการสากลทั่วไป ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะต้องสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน (Vaziri, 2006) ทั้งด้วยนโยบายของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

สหกรณ์อิสลาม เป็นสหกรณ์ที่ได้รวมกลุ่มโดยมุสลิม มีการจัดตั้งขึ้นในพื้นที่ที่มีประชากรมุสลิมอาศัยอยู่ และดำเนินงานทางการเงินที่เป็นไปตามหลักการศาสนาอิสลาม เพื่อส่งเสริมให้มุสลิมมีการออมทรัพย์และสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และยังสามารถทำธุรกรรมทางการเงินตามหลักการศาสนา ซึ่งมีการจดทะเบียนจัดตั้งสหกรณ์ในประเภทต่างๆ ทั้ง 7 ประเภท โดยเป็นไปตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 และตลอดระยะเวลา 30 กว่าปี สหกรณ์อิสลามมีการเติบโตและขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในปี พ.ศ. 2556 มีการจดทะเบียนจัดตั้งสหกรณ์ในประเภทต่างๆ มีการดำเนินงานเป็นไปตามหลักการศาสนาอิสลามและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของภาครัฐ รวมทั้งสิ้น 54 แห่งทั่วประเทศ มีสินทรัพย์รวมทั้งสิ้น 6,198.92 ล้านบาท (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2557) ซึ่งได้มีการรวมตัวเป็นเครือข่ายสหกรณ์อิสลามแห่งประเทศไทย โดยมีแนวทางการดำเนินงานและหลักการเบื้องต้นสำหรับกลุ่มสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย คือ 1) เพื่อสร้างความเป็นเอกภาพ ในการดำเนินการตามหลักการอิสลาม 2) เพื่อสร้างเครือข่ายในการให้ความช่วยเหลือ และร่วมมือแลกเปลี่ยนทางวิชาการ ประสบการณ์ทางธุรกิจ ข้อมูลสารสนเทศและส่งเสริมการใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับสถาบันการเงินที่ดำเนินการในลักษณะคล้ายคลึงกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 3) เพื่อร่วมกันจัดกิจกรรมทางวิชาการและจัดทำเอกสารต่างๆ ในการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ตลอดจนกิจกรรมอื่นที่เห็นชอบร่วมกันที่สามารถดำเนินการให้มีคุณภาพและสามารถลดต้นทุนในการผลิต 4) เป็นเครือข่ายสหกรณ์อิสลามในการที่จะร่วมมือกับสหกรณ์ต่างๆ ที่มีอยู่ในประเทศเพื่อทำหน้าที่ประสานงานและพิทักษ์ปกป้องผลประโยชน์ของสมาชิกสหกรณ์ 5) เพื่อสนับสนุนและค้ำจุนสหกรณ์เครือข่ายซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานสหกรณ์อิสลามด้วยหลักการและวิธีการดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักชะรีอะห์ หรือกฎหมายอิสลาม (Shariah Law) นั้น มักประสบปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงาน เนื่องจากยังไม่มีกฎหมายและระเบียบที่ชัดเจนในการกำกับดูแลของ

ภาครัฐ เพราะสหกรณ์อิสลามไม่ได้ถูกกำหนดเป็นประเภทสหกรณ์อิสลามเป็นการเฉพาะในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จึงเห็นควรเพิ่มสหกรณ์อิสลามหรือสหกรณ์ปลอดดอกเบี้ย เป็นสหกรณ์ประเภทที่ 8 เพื่อให้สหกรณ์สามารถใช้เครื่องมือทางธุรกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องกับหลักชะรีอะห์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (มนชยา อรุยศ, 2553)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานขององค์กรทางธุรกิจโดยส่วนใหญ่แล้ว ปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่มีผลต่อการดำเนินงานจะเป็นไปในลักษณะทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยทางอ้อมนั้น พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการดำเนินงานนั้นจะส่งผ่านความสามารถการจัดการองค์กร (Lumpkin & Dess, 1996; Antoncic & Hisrich, 2001; Mokaya, 2012) ประกอบด้วย (1) การสร้างนวัตกรรม (Innovativeness) ซึ่งองค์กรที่มีศักยภาพในการบริหารจัดการนวัตกรรม (Innovation Management) สามารถสร้าง นวัตกรรมเพื่อนำเสนอสิ่งที่มีคุณค่าต่อลูกค้าและตอบสนองความต้องการของตลาดได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งเป็นการสร้างความสามารถในการแข่งขันและการเติบโตทางธุรกิจในระยะยาวให้กับองค์กร (Penuel et al., 1999) (2) กล้าเผชิญความเสี่ยง (Risk taking) เป็นการวัดความสามารถในการ บริหารปัจจัยและควบคุมกิจกรรม รวมทั้งกระบวนการดำเนินงานต่างๆ (Lumpkin & Dess, 1996) และ (3) การดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness) เป็นการเล็งเห็นถึงปัญหาหรือโอกาส พร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้นๆ หรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่ โดยสามารถที่จะเลือกตอบสนองแรงกระตุ้นจากภายนอกและสถานการณ์ปัจจุบัน เน้นการดำเนินงานให้เป็นอย่างรวดเร็ว คุ่มค่าและมีคุณภาพ (Lumpkin & Dess, 1996) ทั้งนี้ จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยความสามารถการจัดการสหกรณ์ พบว่า มีตัวชี้วัด 3 ด้าน ที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน โดยแยกตามงานวิจัยที่มีความสอดคล้องดังนี้ ด้านการสร้างนวัตกรรม (Innovativeness) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน (Lumpkin & Dess, 1996; Antoncic & Hisrich, 2001; Aktan & Butler, 2008; Xie, 2012; Mokaya, 2012; ก้องเกียรติ บูรณศรี, 2553) ส่วนด้านกล้าเผชิญความเสี่ยง (Risk taking) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน (Lumpkin & Dess, 1996; Aktan & Butler, 2008; Mokaya, 2012; ก้องเกียรติ บูรณศรี, 2553) และการดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน (Lumpkin & Dess, 1996; Antoncic & Hisrich, 2001; Aktan & Butler, 2008; Mokaya, 2012; ก้องเกียรติ บูรณศรี, 2553)

จากการศึกษางานวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านการมุ่งเน้นกลยุทธ์ (Strategic Orientation) ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญและเป็นวิธีการที่องค์กรใช้ในการปรับตามสภาพแวดล้อม รวมทั้งเป็นรูปแบบในการตัดสินใจที่ชี้แนวทางให้องค์กรดำเนินการต่อไปในสภาพแวดล้อม นโยบาย โครงสร้างภายในและระเบียบวิธีปฏิบัติ โดยปัจจัยดังกล่าวนี้ มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์ และผลการดำเนินงานสหกรณ์ โดยแยกตามงานวิจัยที่มีความสอดคล้อง คือ การมุ่งเน้นกลยุทธ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lumpkin & Dess (1996) และการมุ่งเน้นกลยุทธ์มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ (Covin & Stevin, 1991; Haugset et al., 2013; เยาวภา ปฐมศิริกุล, 2554) ส่วนปัจจัยด้านค่านิยมร่วมในองค์กร (Shared values) เป็นบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันโดยสมาชิกขององค์กรที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหาร และวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กร หรืออาจเรียกว่าวัฒนธรรม

องค์การ พบว่า ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมในองค์การ มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถการจัดการ สหกรณ์ (Lumpkin & Dess, 1996; Marxt & Link, 2002; Mokaya, 2012) ต่อมา คือ ปัจจัยด้าน ความพร้อมด้านบุคลากร (Personnel Readiness) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งในการประกอบการ จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยความพร้อมด้านบุคลากร ประกอบด้วย โครงสร้าง องค์การ การจัดการบุคลากรทักษะการบริหารและรูปแบบการบริหารจัดการ (Lengnick-Hall & Lengnick-Hall, 1988; Wright & McMahan, 1992) ซึ่งปัจจัยความพร้อมด้านบุคลากรมีอิทธิพล ทางตรงต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์ และผลการดำเนินงานสหกรณ์ กล่าวคือ ความพร้อมด้าน บุคลากรมีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถการจัดการ (Lumpkin & Dess, 1996; Mokaya, 2012; ก้องเกียรติ บูรณศรี, 2553) และความพร้อมด้านบุคลากร มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน สหกรณ์ (Covin & Slevin, 1991; Nair, 2006; Fink et al., 2008; Fuentes et al., 2011; Zeng et al., 2011; Susanty et al., 2012; Hauget et al., 2013; เขาวภา ปฐมศิริกุล, 2554)

นอกจากนั้น การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานขององค์การธุรกิจ ส่วนใหญ่แล้วจะ วัดผลการดำเนินงานในลักษณะการดำเนินงานเพียงมิติเดียว อาทิเช่น การวัดผลการดำเนินงานด้าน การเงินเพียงอย่างเดียว พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว (Zahra & Covin, 1995; Covin et al., 2006; Zeng et al., 2011) ส่วนการวัดผลการดำเนินงาน ด้านการเงินรวมกับด้านองค์การ (Zahra & Garvis, 2000; Antoncic & Hisrich, 2001; Mokaya, 2012) และการวัดผลการดำเนินงานที่ใช้การวัดในลักษณะเดียวกัน แต่เป็นการวัดผลการดำเนินงาน ด้านการเงินและด้านการตลาด (Day & Bulte, 2002; Susanty et al., 2012) นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ ค้นพบงานวิจัยที่มีการวัดผลการดำเนินงานขององค์การเชิงธุรกิจ ที่มีการวัดผลการดำเนินงานโดย พิจารณาตัวชี้วัดด้านอื่นๆ ที่มีใช้ด้านการเงินร่วมด้วย แต่พบน้อยมาก เช่น วัดผลการดำเนินงานเฉพาะ ประสิทธิภาพด้านการตลาดเพียงด้านเดียว (Sanchez & Martinez, 2004) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงวัดผลการ ดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย โดยใช้ตัวชี้วัด 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ผลการดำเนินงาน ด้านการเงิน (Financial Performance) ซึ่งโดยทั่วไปวัดได้จากความสามารถในการทำกำไร (Profitability) เนื่องจากเป็นส่วน ต่างของรายรับและรายจ่ายที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจที่มี ความสำคัญต่อการดำรงอยู่ การเติบโตหรือความล้มเหลวของธุรกิจ (Lumpkin & Dess, 1996) 2) ผลการดำเนินงานด้านการตลาด (Marketing Performance) โดยทั่วไปแล้วมีการวัดอัตราการ เติบโตของยอดขาย ส่วนแบ่งทางการตลาด เป็นต้น (Susanty et al., 2012) และ 3) ผลการ ดำเนินงานด้านองค์การ (Organizational Performance) โดยวัดจากการรับทราบถึงความพึงพอใจ ของพนักงานในสถานประกอบการ เป็นต้น (Russell & Russell, 1992)

อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า ยังมีตัวแปรจัดประเภท (Control Variable) ที่มีผลต่อตัวแปรอื่นๆ ซึ่งมีนักวิจัยหลายท่านได้ให้ ความสนใจเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างขนาดองค์กร (Organizational Size) เนื่องจากมีความสัมพันธ์ กับผลการ ดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Fink et al., 2008) แต่การกำหนดขนาดของ องค์กรนั้น นักวิชาการแต่ละท่านจะมีเห็นและจำกัดความแตกต่างกัน (Zahra & Garvis, 2000) และจากงานวิจัย ของ Zahra & Garvis (2000) ได้บรรจุตัวแปรประเภทอุตสาหกรรม เข้ามาศึกษาในโมเดล ด้วย เหตุผลที่ว่าประเภทอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันจะมีลักษณะดำเนินงานแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยได้สรุป

เกี่ยวกับตัวแปรจัดประเภท (Control Variable) มี 2 ตัวแปรด้วยกัน คือ ตัวแปรขนาดสหกรณ์ และ ตัวแปรประเภทสหกรณ์ เพื่อการวิเคราะห์กลุ่มพหุ (Multiple Groups) และความไม่แปรเปลี่ยนของ โมเดล (Measurement Invariance across Group)

ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยบูรณาการกับแนวคิดทางการเงินตามหลักการศาสนาอิสลาม และผลการดำเนินงานสหกรณ์ ด้านการเงิน ด้านการตลาด และด้านองค์การ เพื่อมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับคุณลักษณะของสหกรณ์อิสลามในบริษัทสังคมไทยให้มี ประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการสนับสนุนระบบบริหารคุณภาพของสหกรณ์ อย่าง ถูกต้องและเหมาะสมตามศักยภาพที่แท้จริง การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาปัจจัยการจัดการธุรกิจที่มีผลต่อ ความสำเร็จการจัดการสหกรณ์ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของการดำเนินงานสหกรณ์ อิสลามในประเทศไทย

1.2 คำถามการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามใน ประเทศไทย โดยผู้วิจัยกำหนดคำถามวิจัยดังต่อไปนี้

1.2.1 รูปแบบเชิงสมมติฐานของปัจจัยการจัดการสหกรณ์ และผลการดำเนินงานสหกรณ์ อิสลามในประเทศไทยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

1.2.2 ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยทางการจัดการ และผลการดำเนินงาน สหกรณ์อิสลามในประเทศไทยสามารถพัฒนาได้หรือไม่

1.2.3 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่สำคัญในการจัดการสหกรณ์อิสลามมีอะไรบ้าง ที่มีอิทธิพลต่อ ความสามารถในการจัดการสหกรณ์และผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม

1.2.4 โมเดลความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ อิสลามในประเทศไทย มีความแปรเปลี่ยนหรือไม่ เมื่อศึกษากับเกณฑ์ขนาดสหกรณ์ที่แตกต่างกัน และ ศึกษาที่ประเภทสหกรณ์ที่แตกต่างกัน

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐาน กับ ข้อมูลเชิงประจักษ์

1.3.2 เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการจัดการ ความสามารถในการ จัดการสหกรณ์ และผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย

1.3.3 เพื่อศึกษาปัจจัย ที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม ใน ประเทศไทย

1.3.4 เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์ตามเกณฑ์ขนาดสหกรณ์ และ ประเภทสหกรณ์ที่แตกต่างกัน

1.4 สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยดังนี้

- สมมติฐานข้อที่ 1 การมุ่งเน้นกลยุทธ์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์
- สมมติฐานข้อที่ 2 การมุ่งเน้นกลยุทธ์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์
- สมมติฐานข้อที่ 3 ค่านิยมร่วมในองค์กร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์
- สมมติฐานข้อที่ 4 ความพร้อมด้านบุคลากร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์
- สมมติฐานข้อที่ 5 ความพร้อมด้านบุคลากร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์
- สมมติฐานข้อที่ 6 ความสามารถในการจัดการสหกรณ์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม
- สมมติฐานข้อที่ 7 โมเดลความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ อิสลามในประเทศไทย มีความไม่แปรเปลี่ยนทั้งรูปแบบและพารามิเตอร์ในโมเดลที่มีขนาดสหกรณ์แตกต่างกัน
- สมมติฐานข้อที่ 8 โมเดลความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย มีความไม่แปรเปลี่ยนทั้งรูปแบบและพารามิเตอร์ในโมเดล ที่มีลักษณะการจัดประเภทสหกรณ์แตกต่างกัน

1.5 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย จะเป็นประโยชน์ต่อนักวิชาการ และผู้บริหารสหกรณ์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.5.1 ประโยชน์ทางด้านวิชาการ

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ด้านวิชาการ โดยจะเป็นการเพิ่มพูนองค์ความรู้ในเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม ทำให้ได้ข้อค้นพบในเชิงวิชาการเกี่ยวกับการอธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุ ซึ่งเป็นทั้งปัจจัยทางตรงและปัจจัยทางอ้อมที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม

1.5.2 ประโยชน์ทางด้านวิชาชีพหรือการนำไปปฏิบัติ

ผู้บริหารสหกรณ์สามารถนำรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย มาพิจารณาจัดระบบโครงสร้างบริหาร การสนับสนุนระบบบริหาร การจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับคุณลักษณะของสหกรณ์

ตลอดจนความต้องการของลูกค้ากลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย สามารถนำผลการวิจัยมาพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จของการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืน และเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถใช้ผลการวิจัยเป็นแหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหา ที่ทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่

1.6.1.1 ปัจจัยการจัดการที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ได้แก่ การมุ่งเน้นกลยุทธ์ (Strategic Orientation) ค่านิยมร่วมในองค์กร (Shared values) ความพร้อมด้านบุคลากร (Personnel Readiness)

1.6.1.2 ความสามารถการจัดการสหกรณ์ (Cooperative Management) ประกอบด้วย การสร้างนวัตกรรม (Innovativeness) กล้าเผชิญความเสี่ยง (Risk taking) การดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness)

1.6.1.3 ตัวแปรจัดประเภท (Control Variable) ที่มีผลต่อตัวแปรอื่นๆ ประกอบด้วย ขนาดสหกรณ์ และประเภทสหกรณ์

1.6.1.4 ผลการดำเนินงานสหกรณ์ (Performance) ที่ใช้สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ผลการดำเนินงานด้านการเงิน (Financial Performance) 2) ผลการดำเนินงานด้านการตลาด (Marketing Performance) และ 3) ผลการดำเนินงานด้านองค์กร (Organizational Performance)

1.6.2 ขอบเขตประชากร

ขอบเขตด้านประชากรประชากรที่ศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ คณะกรรมการดำเนินงาน สหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่จดทะเบียนจัดตั้งตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ จำนวน 54 แห่ง รวมคณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามทั้งสิ้น 597 คน

1.7 นิยามศัพท์

สหกรณ์อิสลาม (Islamic Cooperative) หมายถึง สหกรณ์ประเภทต่างๆ ที่จดทะเบียนจัดตั้งตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ และมีการดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักการศาสนาอิสลาม

ปัจจัยการมุ่งเน้นกลยุทธ์ (Strategic Orientation) หมายถึง การวางแผนเพื่อตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมในการจัดการสหกรณ์ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร คือ

1. กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business Strategy) หมายถึง การกำหนดแผนของสหกรณ์ซึ่งประกอบด้วย การมุ่งเน้นกลยุทธ์ต้นทุนต่ำ การบริการผลิตภัณฑ์ที่มีความแตกต่างจากคู่แข่ง โดยใช้รูปแบบผลิตภัณฑ์ทางการเงินที่ฮาลาล และมุ่งเน้นการดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักการศาสนาอิสลาม

2. กลยุทธ์การตลาด (Marketing Strategy) หมายถึง การตอบสนองความต้องการของลูกค้าในการใช้สินค้าและบริการ มีการจัดทำกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า รวมทั้งมีการขยายตลาดและมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับลูกค้าและความพึงพอใจของลูกค้า

3. กลยุทธ์ทางการเงิน (Financial Strategy) หมายถึง การดำเนินงานของสหกรณ์ที่ใช้ระบบการเงินที่ปลอดภัยและมีผลิตภัณฑ์ทางการเงินหลากหลายรูปแบบโดยเป็นไปตามหลักการศาสนาอิสลาม รวมทั้งสหกรณ์ใช้ข้อมูลทางการเงินเพื่อการบริหารจัดการและการเปรียบเทียบข้อมูลทางการเงินกับเป้าหมายของแผนการดำเนินงาน

ปัจจัยค่านิยมร่วมในองค์กร (Shared Values) หมายถึง ความเชื่อ วัฒนธรรม ค่านิยมร่วมกันระหว่างคนในองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม รวมทั้งความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร คือ

1. ความเชื่อ (Belief) หมายถึง การดำเนินงานสหกรณ์ในรูปแบบอิสลามถือเป็นสิ่งที่ต้องรับผิดชอบในศาสนา ซึ่งการดำเนินงานทางการเงินที่ขัดกับหลักการศาสนาอิสลามถือว่าเป็นสิ่งที่ไม่ชอบ ทั้งนี้ การดำเนินงานทางการเงินของสหกรณ์อิสลามเป็นแนวทางที่ปลอดภัยจากสิ่งที่ไม่ชอบกับหลักการศาสนาอิสลาม

2. วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) หมายถึง การปลูกฝังอุดมการณ์และหลักการสหกรณ์ การดำเนินกิจการสหกรณ์โดยยึดถือประโยชน์ของสมาชิกเป็นสำคัญ และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันถือเป็นการปฏิบัติที่ดีในศาสนา ตลอดจนการดำเนินงานต่างๆ ได้คำนึงถึงหลักการและวิธีการดำเนินงานที่ศาสนาอิสลามได้อนุญาต

3. การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง มีการทำงานลักษณะกลุ่มงานหรือคณะทำงานต่างๆ เพื่อดำเนินกิจการสหกรณ์ มีการประชุมปรึกษาหารือและติดตามงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกลุ่มงานหรือคณะทำงานมีความรักใคร่ สัมผัสสามัคคี มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ปัจจัยความพร้อมด้านบุคลากร (Personnel Readiness) หมายถึง การบริหารจัดการด้านบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแสดงถึงคุณลักษณะของบุคลากรที่มีผลต่อพฤติกรรมและผลของการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่ง ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร การจัดการบุคลากรทักษะการบริหารและรูปแบบการบริหารจัดการซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร คือ

1. โครงสร้างองค์กร (Structure) หมายถึง สหกรณ์มีโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นมีความเหมาะสมกับขนาดและปริมาณงาน โดยโครงสร้างของสายการบังคับบัญชาค่อนข้างเป็นแนวราบ ซึ่งมีความเหมาะสมต่อการส่งผ่านข้อมูลข้ามแผนกได้อย่างอิสระ

2. การจัดการบุคลากร (Staffing) หมายถึง การกำหนดจำนวนบุคลากรเหมาะสมกับปริมาณงานและความจำเป็น มีการกำหนดคำบรรยายลักษณะงานของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีคุณสมบัติเข้ารับการแข่งขันในการคัดเลือกเป็นบุคลากร สหกรณ์ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรและสามารถรักษาคนที่มีความสามารถหรือคนที่มีความสามารถให้มาร่วมงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ตลอดจนบุคลากรทุกคนมีความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานทางการเงินในรูปแบบอิสลาม

3. ทักษะการบริหาร (Skill) หมายถึง ผู้บริหารของสหกรณ์เป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปถึงบุคลากรทุกคนในสหกรณ์ เป็นผู้นำในการสร้างบรรยากาศเพื่อ

ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบตลอดจนเกิดการปรับปรุงผลการดำเนินงานของสหกรณ์ ความเชี่ยวชาญของผู้บริหาร มีความน่าเชื่อถือน่าไว้วางใจ รวมทั้งให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานที่บกพร่องหรือไม่ได้มาตรฐานและมีการกระตุ้นและจูงใจบุคลากรให้คำแนะนำในการทำงานให้สำเร็จ

4. รูปแบบการบริหาร (Style) หมายถึง สหกรณ์ใช้รูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารมีบทบาทอย่างจริงจังในการกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและมีบทบาทอย่างจริงจังในการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรและในเมื่อบุคลากรมีผลการปฏิบัติงานดี ผู้บริหารจะมีความไว้วางใจและมอบหมายให้บุคลากรผู้นั้นมากขึ้น ตลอดจนการดำเนินงานด้านต่างๆ นั้น ให้เป็นไปตามข้อบังคับสหกรณ์ที่กำหนดไว้

ความสามารถจัดการสหกรณ์ (Cooperative Management) หมายถึง ความสามารถในการจัดการสหกรณ์ที่ครอบคลุมถึงการสร้างนวัตกรรม กล้าเผชิญความเสี่ยงการดำเนินงานเชิงรุกซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร คือ

1. การสร้างนวัตกรรม (Innovativeness) หมายถึง การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อผลประโยชน์ทางธุรกิจขององค์การและผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้นขององค์การที่มีศักยภาพในการบริหารจัดการ นวัตกรรมสามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อนำเสนอสิ่งที่มีคุณค่าต่อลูกค้าและตอบสนองความต้องการของตลาดได้อย่างรวดเร็วซึ่งจะเป็นการสร้างความสามารถในการแข่งขันและการเติบโตทางธุรกิจในระยะยาวให้กับองค์การ

2. กล้าเผชิญ ความเสี่ยง (Risk taking) หมายถึง ความกล้าเผชิญความเสี่ยงหากมีโอกาสทำให้สหกรณ์มีความก้าวหน้าความสามารถขององค์การในการประเมินความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความตั้งใจของผู้บริหารที่จะยอมเผชิญกับสิ่งต่างๆ โดยพิจารณาแล้วว่ามีมูลค่าที่จะเสี่ยง ตลอดจนสามารถลดความไม่แน่นอนจากความเสี่ยงนั้นๆ ด้วยการหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อการตัดสินใจ ซึ่งไม่ใช่ความเสี่ยงแบบไม่มีเหตุผล

3. การดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness) หมายถึง การใช้ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วหรือการเล็งเห็นโอกาสที่จะเกิดขึ้นในอนาคตแล้วเตรียมการต่างๆ ไว้ล่วงหน้า เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสดังกล่าวได้ในทันทีที่เกิดขึ้น

ผลการดำเนินงาน (Performance) หมายถึง ผลการดำเนินงานของสหกรณ์ ที่ครอบคลุมถึงผลการดำเนินงานด้านการเงินผลการดำเนินงาน ด้านการตลาด และผลการดำเนินงานด้านองค์การ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร คือ

1. ผลการดำเนินงานด้านการเงิน (Financial Performance) หมายถึง ความสามารถในการทำกำไร ยอดขายหรือการใช้บริการ ต้นทุนการดำเนินงาน และการควบคุมต้นทุนภายในมีประสิทธิภาพ

2. ผลการดำเนินงานด้านการตลาด (Marketing Performance) หมายถึง ความพึงพอใจของลูกค้า การตอบสนองต่อข้อร้องเรียนของลูกค้า ลูกค้ากลับมาใช้บริการซ้ำ ความสามารถในการรักษาลูกค้าเก่า จำนวนลูกค้าใหม่ และส่วนแบ่งตลาด

3. ผลการดำเนินงานด้านองค์การ (Organizational Performance) หมายถึง สหกรณ์มีนวัตกรรมบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า มีการบริการที่มีความ

หลากหลาย ครอบคลุม บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีทักษะและความสามารถในการดำเนินงาน การดำเนินงานที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า มีการติดต่อสื่อสารและการแลกเปลี่ยนข้อมูลในสหกรณ์อย่างมีประสิทธิภาพและการดำเนินงานสหกรณ์เป็นไปตามหลักการศาสนาอิสลามโดยไม่ขัดกับข้อกฎหมาย

ขนาดสหกรณ์ (Size) หมายถึง ขนาดสหกรณ์ที่มีผลการประเมินตามเกณฑ์การจัดขนาดสหกรณ์ที่กรมตรวจสอบบัญชีสหกรณ์กำหนด โดยงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ สหกรณ์ขนาดเล็ก/กลาง และสหกรณ์ขนาดใหญ่/ใหญ่มาก

ประเภทสหกรณ์ หมายถึง การจัดประเภทสหกรณ์ตามพระราชบัญญัติ โดยงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ สหกรณ์ประเภทออมทรัพย์ และสหกรณ์ประเภทบริการ

1.8 โครงสร้างวิทยานิพนธ์

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 5 บท โดยแต่ละบทมีรายละเอียดดังนี้

บทที่ 1 บทนำ

การนำเสนอในบทนี้ เป็นการนำเสนอโดยภาพรวมของการวิจัย ประกอบด้วย สภาพและความสำคัญของปัญหา คำถามการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย สมมติฐานการวิจัย ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย นิยามศัพท์

บทที่ 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การนำเสนอในบทนี้ เป็นการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสหกรณ์อิสลาม แนวคิดทางการเงินในอิสลามอิสลาม ความสามารถในการจัดการองค์การ ปัจจัยทางการจัดการ ตั้งแต่อดีตจนถึงงานวิจัยในปัจจุบัน ตลอดจนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม ทั้งตรงและทางอ้อม และผู้วิจัยได้พัฒนาสมมติฐานการวิจัย

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การนำเสนอในบทนี้ เป็นการนำเสนอเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ซึ่งครอบคลุมถึงรูปแบบการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และผลการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล โดยรายละเอียดของเนื้อหา ผู้เสนอได้นำเสนอ รายชื่อสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่จดทะเบียนตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ ในภาคผนวก ก และนำเสนอรายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ ในภาคผนวก ข ตลอดจนนำเสนอการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ในภาคผนวก ค และนำเสนอผลการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของประเด็นคำถามที่ใช้ในการวิจัย ในภาคผนวก ง

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอในบทนี้ เป็นการนำเสนอ เกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลทั่วไป ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อมูลก่อนการวิเคราะห์โมเดล สมการโครงสร้าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยและสมมติฐาน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ในภาคผนวก จ และนำเสนอ รายละเอียดของการประมาณค่าตัวแปรสังเกตได้ ในภาคผนวก ฉ

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การนำเสนอในบทนี้ เป็นการนำเสนอ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล ข้อจำกัดในการวิจัย และข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อเป็นประโยชน์ ด้านการจัดการ สหกรณ์อิสลาม และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

บทที่ 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และเรียบเรียงนำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้ (1) ทฤษฎีความได้เปรียบด้านทรัพยากร (2) การจัดการสหกรณ์อิสลาม (3) ความสามารถในการจัดการสหกรณ์ (4) การมุ่งเน้นกลยุทธ์ (5) ค่านิยมร่วมในองค์การ (6) ความพร้อมด้านบุคลากร (7) ผลการดำเนินงานสหกรณ์ (8) สรุปปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการดำเนินงานสหกรณ์และการพัฒนาสมมติฐานการวิจัย (9) ตัวแปรจัดประเภทที่เกี่ยวข้อง (10) โมเดลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (11) กรอบแนวคิดการวิจัย และ (11) บทสรุปการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ทฤษฎีความได้เปรียบด้านทรัพยากร

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีความได้เปรียบด้านทรัพยากร (Resource-Advantage Theory, R-A Theory) เป็นแนวทางการศึกษา โดยทฤษฎีความได้เปรียบด้านทรัพยากรนั้น เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับผลการดำเนินงานและการเจริญเติบโตของธุรกิจในอนาคต โดยให้ความสนใจกับกิจกรรมการมุ่งเน้นการตลาดของธุรกิจ เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่ให้ความสนใจกับการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยใช้ทรัพยากรในการบริหารที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ (Hunt & Morgan, 1996) ตลอดจนได้คิดและพัฒนาทฤษฎีความได้เปรียบด้านทรัพยากรขึ้นมาโดยเน้นให้เห็นบทบาทที่สำคัญว่าทรัพยากรเป็นตัวเร่งปฏิกิริยาการสร้างความสำเร็จของการกำหนดตำแหน่งทางการตลาดและความสำเร็จทางการเงินของธุรกิจ โดยกล่าวอ้างถึงธุรกิจที่มีความแข็งแกร่งทางการเงินว่าเกิดจากการกำหนดตำแหน่งทางการตลาดที่แตกต่างจากคู่แข่ง ด้วยความพยายามในการผลิตและนำเสนอสินค้าที่มีความโดดเด่น และต้องมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ เหตุผลสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้ธุรกิจมีความเข้มแข็งทางการเงิน เนื่องจากสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่าและแตกต่างจากคู่แข่ง กล่าวโดยสรุป คือ การสร้างความได้เปรียบด้านทรัพยากรเป็นวิธีการสร้างมูลค่าให้กับสินค้าในราคาที่ต่ำกว่าคู่แข่ง (Hunt & Morgan, 1997) จากการศึกษา พบอีกว่า คุณลักษณะของทรัพยากรที่ทำให้เกิดศักยภาพในการสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันนั้น ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญของทรัพยากร 4 ประการ คือ (1) ทรัพยากรที่มีคุณค่า (Valuable Resource) (2) ทรัพยากรที่หาได้ยาก (Rare Resource) (3) ทรัพยากรที่ลอกเลียนแบบได้ยาก (Imperfectly Imitable Resources) และ (4) ทรัพยากรที่ไม่สามารถทดแทนได้ (Non Substitutable) (Barney, 1991) และจากการศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบอีกว่า ทรัพยากรที่สร้างความสำเร็จได้เปรียบนั้น สามารถจำแนกออกเป็น 3 ประเภท คือ (1) ทรัพย์สินที่จับต้องได้ (Tangible Assets) เช่น โรงงาน เครื่องมือ ที่ดิน สินค้า ทุน สินค้าคงคลัง ลูกหนี้ เป็นต้น (2) ทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Assets) เช่น ทรัพย์สินทางปัญญา เครื่องมือของ ธุรกิจ ฐานข้อมูล เป็นต้น และ (3) ความสามารถ (Capabilities) หมายถึง

ทักษะของแต่ละคนและแต่ละกลุ่ม รวมถึงงานประจำขององค์กร การความสัมพันธ์กัน ความร่วมมือกัน (Fahy & Smithee, 1999) ซึ่งสอดคล้องผลงานวิจัยที่ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของทรัพยากรและความสามารถของธุรกิจที่ทำให้เกิดศักยภาพในการสร้างรายได้เปรียบเชิงการแข่งขัน ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญของทรัพยากร 3 ประการ รวมทั้งได้อธิบายถึงลักษณะของทรัพยากรและความสามารถของธุรกิจ คือ (1) ทรัพย์สินที่จับต้องได้ (Tangible Assets) เช่น เทคโนโลยี เครื่องมือ สถานที่ตั้ง วัตถุดิบ เป็นต้น (2) ทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Assets) ซึ่งเป็นของทรัพยากรมนุษย์ เช่น ทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถในการตัดสินใจ ความเฉลียวฉลาด และความสัมพันธ์ เป็นต้น และ (3) ทุนองค์กร (Organizational Capital Resources) เช่น โครงสร้างของธุรกิจ การวางแผน การควบคุม การประสานงาน เป็นต้น (Barney et al., 2001)

ดังนั้น จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับทฤษฎีความได้เปรียบด้านทรัพยากร (Resource Advantage Theory, R-A Theory) ผู้วิจัยจึงนำทฤษฎีดังกล่าวมาอธิบาย ถึงปัจจัยเชิงสาเหตุ ประกอบด้วย ทรัพยากรที่มีภายในธุรกิจ ได้แก่ การมุ่งเน้นกลยุทธ์ (Strategic Orientation) ค่านิยมร่วมในองค์กร (Shared values) และความพร้อมด้านบุคลากร (Personnel Readiness) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยการจัดการที่มีผลต่อการดำเนินงานสหกรณ์ ซึ่งจะศึกษาในลักษณะการบูรณาการกับวิธีการดำเนินงานตามหลักการศาสนาอิสลาม

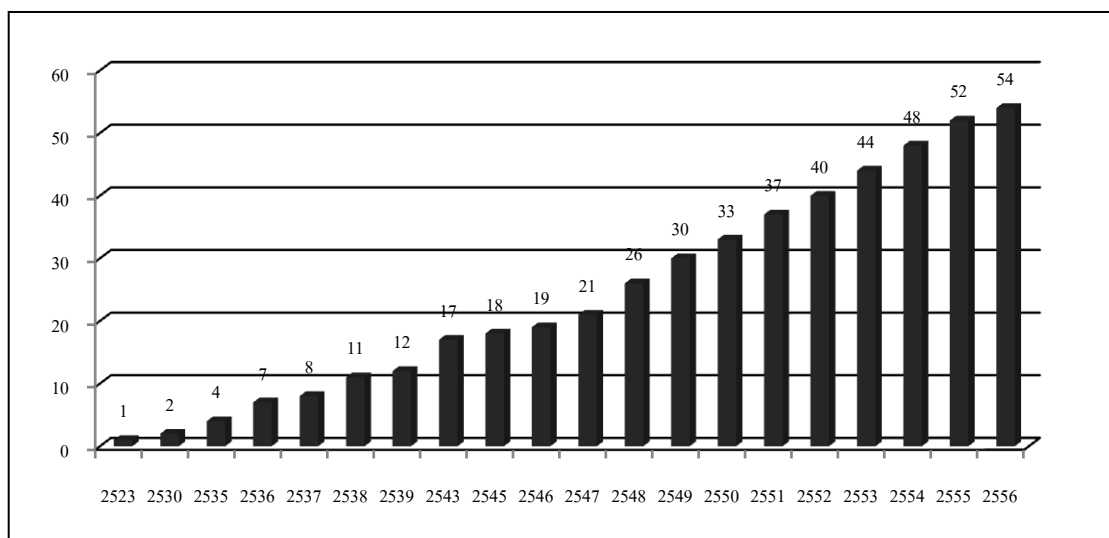
2.2 การจัดการสหกรณ์อิสลาม

ในหัวข้อนี้ ผู้วิจัยจะอธิบายความหมาย ตลอดจนคำศัพท์เฉพาะที่นักวิชาการต่างๆ ได้ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการสหกรณ์อิสลาม โดยแบ่งการ นำเสนอออกเป็น 5 ส่วน คือ 1) สหกรณ์อิสลามในประเทศไทย 2) แนวคิดเกี่ยวกับการเงินอิสลาม และ 3) เครื่องมือทางการเงิน โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

2.2.1 สหกรณ์อิสลามในประเทศไทย

สหกรณ์อิสลามเป็นสหกรณ์ที่ได้จัดตั้งและจดทะเบียนสหกรณ์ในประเภทต่างๆ ทั้งที่เป็นสหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์บริการ สหกรณ์ร้านค้า ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ โดยมีการดำเนินกิจการภายใต้ระบบการเงินอิสลามและดำเนินการที่ปลอดระบบดอกเบี้ย (মনষা অরু্যস, 2553)

การดำเนินงานของสหกรณ์อิสลามจะมีความแตกต่างกับการดำเนินงานของสหกรณ์โดยทั่วไป ซึ่งเป็นสหกรณ์ส่วนใหญ่ในประเทศไทยที่ดำเนินการบนพื้นฐานของระบบดอกเบี้ย ซึ่งขัดกับหลักการศาสนาอิสลามและวิถีชีวิตของชาวไทยมุสลิม ดังนั้นสหกรณ์อิสลามจึงเกิดขึ้นในพื้นที่ที่มีประชากรมุสลิมอาศัยอยู่ และมีการดำเนินการทางการเงินที่เป็นไปตามหลักการศาสนาอิสลาม เพื่อส่งเสริมให้มุสลิมมีการออมทรัพย์และสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และยังสามารถทำธุรกรรมทางการเงินตามหลักการศาสนา โดยการส่งเสริมและการกำกับดูแลของภาครัฐ ทั้งนี้ สหกรณ์อิสลามในประเทศไทยเริ่มมีการจัดตั้งตามกฎหมาย มีขยายตัวและเป็นที่รู้จักแพร่หลาย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2523 เป็นต้นมา และในปี พ.ศ. 2556 มีสหกรณ์อิสลามรวมทั้งสิ้น จำนวน 54 แห่ง มีคณะกรรมการดำเนินงาน จำนวน 597 คน และสมาชิกสหกรณ์รวมทั้งสิ้น 202,806 คน มีสินทรัพย์รวมทั้งสิ้น 6,198.92 ล้านบาท (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2557)



ภาพ 2.1 การขยายตัวของสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ระหว่างปี 2523-2556

สหกรณ์อิสลามในประเทศไทยมีการขยายตัวและเติบโตอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกสหกรณ์ที่มีการจัดตั้งโดยชาวไทยมุสลิม และได้เรียบเรียงลำดับข้อมูลรายปีจากการจดทะเบียนจัดตั้งสหกรณ์ (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2557) พบว่า มีการจัดตั้งสหกรณ์ที่มีการดำเนินการในรูปแบบอิสลามเป็นครั้งแรกเมื่อ ปี พ.ศ.2523 เพียงแห่งเดียว คือ ร้านสหกรณ์อัลมาอูนและอาฆานะห์ จำกัด จังหวัดปัตตานี ต่อมา ปี พ.ศ. 2530 มีการจัดตั้งสหกรณ์อิสลามปัตตานี จำกัด ต่อมาในปี พ.ศ. 2535 มีจดทะเบียนจัดตั้งอีก จำนวน 2 แห่ง คือ สหกรณ์อิสลามอิบนูอัฟฟาน จำกัด จังหวัดปัตตานี และสหกรณ์สุโหงอูเปทุ่งหว้า จำกัด จังหวัดสตูล ในปี พ.ศ. 2536 จัดตั้งเพิ่มอีก จำนวน 3 แห่ง คือ สหกรณ์มัสยิดกลางควนโดน จำกัด สหกรณ์อิบนูเอาฟ จำกัด จังหวัดสตูล และสหกรณ์ออมทรัพย์อัลอิสลามียะห์ จำกัด จังหวัดภูเก็ต ในปี พ.ศ. 2537 จัดตั้งเพิ่ม จำนวน 1 แห่ง คือ สหกรณ์บริการอัลอาฆานะห์ จำกัด จังหวัดสงขลา ในปี พ.ศ.2538 มีการจัดตั้งเพิ่ม จำนวน 3 แห่ง คือ สหกรณ์อิสลามฟาฏอนีดารุสลาม จำกัด จังหวัดปัตตานี สหกรณ์อิสลามอัศคีตติก จำกัด จังหวัดสงขลา และสหกรณ์ออมทรัพย์ชะกอพะฮืออิสลาม จำกัด จังหวัดกระบี่ ในปี พ.ศ. 2539 จัดตั้งเพิ่มอีก จำนวน 1 แห่ง คือ สหกรณ์อิสลามสันติชน จำกัด กรุงเทพมหานคร ต่อมาในปี พ.ศ. 2543 มีการจัดตั้งเพิ่ม จำนวน 5 แห่ง คือ สหกรณ์อาฆานะห์ฮูตามอ จำกัด สหกรณ์บีนา จำกัด จังหวัดปัตตานี สหกรณ์อิสลามบันนังस्ता จำกัด จังหวัดยะลา สหกรณ์อิสลามสุโหงโก-ลก จำกัด จังหวัดนราธิวาส และสหกรณ์ฮุซนี จำกัด จังหวัดภูเก็ต ในปี 2545 มีการจัดตั้งเพิ่ม จำนวน 1 แห่ง คือ สหกรณ์ร้านค้าครุฑารุสลาม จำกัด จังหวัดนราธิวาส ในปี พ.ศ. 2547 จัดตั้งเพิ่มอีก จำนวน 2 แห่ง คือ สหกรณ์ซอฮาบะห์ จำกัด จังหวัดยะลา และสหกรณ์ออมทรัพย์ต้นมียะฮ จำกัด จังหวัดกระบี่ ต่อมาในปี พ.ศ. 2548 มีการจัดตั้งสหกรณ์เพิ่มขึ้นอีก จำนวน 5 แห่ง คือ สหกรณ์อัลอะฆานะฮ์ จำกัด จังหวัดปัตตานี สหกรณ์เคหะสถานบ้านมั่นคงยะลา จำกัด จังหวัดยะลา สหกรณ์กุงปะโหลต จำกัด สหกรณ์อาฆานะฮ์ อาบาตัน จำกัด จังหวัดสตูล และสหกรณ์ออมทรัพย์อัลอะฆานะฮ์ จำกัด จังหวัดนครศรีธรรมราช ในปี พ.ศ. 2549 มีการจัดตั้งเพิ่มอีก จำนวน 4 แห่ง คือ สหกรณ์เขาตุมพัฒนา จำกัด จังหวัดปัตตานี สหกรณ์อัลอาฆานะฮ์

จำกัด จังหวัดยะลา สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงชุมชนศรีอามาน จำกัด จังหวัดนราธิวาส และ สหกรณ์อาหารปิ่นเงาะบิล้าง จำกัด จังหวัดสตูล ในปี พ.ศ. 2550 มีการจัดตั้งอีก จำนวน 3 แห่ง คือ สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงสุโขทัยโก-ลก จำกัด สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงอามานตามัย จำกัด จังหวัดนราธิวาส และ สหกรณ์อัลอามานะห์ภูเก็ต จำกัด ในปี พ.ศ. 2551 มีการจัดตั้งเพิ่มอีก จำนวน 4 แห่ง คือ สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงดารุลอามานนราธิวาส จำกัด สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงสี่รีซื่อแลมัส จำกัด จังหวัดนราธิวาส สหกรณ์อิสลามพัทลุง จำกัด และสหกรณ์บริการอัลฟัจร์ จำกัด จังหวัดตรัง ในปี พ.ศ. 2552 มีการจัดตั้งเพิ่ม จำนวน 3 แห่ง คือ สหกรณ์ซอฟาร์ จำกัด จังหวัดยะลา สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงเจาะไอร้อง จำกัด และสหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงบ้านลาไม จำกัด จังหวัดนราธิวาส ในปี พ.ศ. 2553 มีการจัดตั้งเพิ่ม จำนวน 4 แห่ง คือ สหกรณ์มหาวิทยาลัยฟาฏอนี จำกัด จังหวัดปัตตานี สหกรณ์บริการอัลฮูดา จำกัด จังหวัดสงขลา สหกรณ์อ้อมทรัพย์อัลอิสลามียะฮ์ จำกัด จังหวัดกระบี่ และสหกรณ์อิสลามอमानะฮ์ จำกัด กรุงเทพมหานคร ในปี พ.ศ. 2554 มีการจัดตั้งเพิ่ม จำนวน 4 แห่ง คือ สหกรณ์บ้านมั่นคงปาตาบารู จำกัด จังหวัดปัตตานี สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงชุมชนตะอาวูน จำกัด สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงนิบงพัฒนา จำกัด จังหวัดยะลา และ สหกรณ์บริการอิสลามเนียมะตุลลอฮ์ จำกัด กรุงเทพมหานคร ส่วนปี พ.ศ. 2555 มีการจัดตั้งเพิ่มอีก จำนวน 4 แห่ง คือ สหกรณ์อัลนัสร် จำกัด จังหวัดยะลา สหกรณ์อิกรอมปาเสมัส จำกัด จังหวัดนราธิวาส ชุมชุมสหกรณ์อิสลามแห่งประเทศไทย จำกัด จังหวัดสงขลา และสหกรณ์อ้อมทรัพย์กรรมการอิสลามภูเก็ต จำกัด และในปี พ.ศ. 2556 มีการจัดตั้งสหกรณ์เพิ่มอีก จำนวน 3 แห่ง คือ สหกรณ์ศรีธาชน จำกัด กรุงเทพมหานคร สหกรณ์บารอกะฮ์อิสลาม จำกัด จังหวัดกระบี่ และ สหกรณ์อัลอามีนสตูล จำกัด จังหวัดสตูล รวมทั้งสิ้น 55 แห่ง แต่เมื่อปี พ.ศ. 2556 ร้านสหกรณ์อัลมาอูนและอามานะห์ จำกัด จังหวัดปัตตานี ได้ประกาศยกเลิกดำเนินกิจการสหกรณ์ ตามคำสั่ง 05/2556 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2556 จึงคงเหลือจำนวนสหกรณ์ที่ปรากฏในฐานข้อมูลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวนทั้งสิ้น 54 แห่ง ทั้งนี้ มีการจำแนกสหกรณ์ดังกล่าวตามเกณฑ์การจัดขนาดสหกรณ์ที่ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้กำหนดไว้ ดังต่อไปนี้

ตาราง 2.1 ตารางเกณฑ์การจัดขนาดสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

ตัวแปรในการวิเคราะห์ขนาดสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร						คะแนนรวม 3 ตัวแปร ชี้วัดขนาดสหกรณ์และ กลุ่มเกษตรกร	
สมาชิก (น้ำหนัก 3)		ทุนดำเนินงาน (น้ำหนัก 4)		รายได้ธุรกิจหลัก (น้ำหนัก 5)		ช่วง คะแนนรวม (1)+(2)+(3)	ขนาด สหกรณ์
ช่วงข้อมูล หน่วย : คน	คะแนน (1)	ช่วงข้อมูล หน่วย : บาท	คะแนน (2)	ช่วงข้อมูล หน่วย : บาท	คะแนน (3)		
1-12	0.25	>1-1,100	0.33	>1-300	0.42	1.00-3.75 3.76-6.50 6.51-9.25 9.26-12.00	เล็ก
13-22	0.50	>1,100-4,800	0.67	>300-1,300	0.83		กลาง
23-39	0.75	>4,800-20,500	1.00	>1,300-6,400	1.25		ใหญ่
40-69	1.00	>20,500-87,800	1.33	>6,400-60,000	1.67		ใหญ่มาก
70-123	1.25	>87,800-375,000	1.67	>60,000-140,000	2.08		
124-165	1.50	>375,000-776,000	2.00	>140,000-303,000	2.50		
166-293	1.75	>776,000-3,320,000	2.33	>303,000-1,415,000	2.92		
294-520	2.00	>3,320,000-14,000,000	2.67	>1,415,000-6,600,000	3.33		
521-923	2.25	>14,000,000-60,700,000	3.00	>6,600,000-30,800,000	3.75		
924-1,639	2.50	>60,700,000-259,500,000	3.33	>30,800,000-144,000,000	4.17		
1,640-2,912	2.75	>259,500,000-1,110,000,000	3.67	>144,000,000-672,000,000	4.58		
>2,913	3.00	>1,110,000,000	4.00	>672,000,000	5.00		

ที่มา : กรมตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ (2557)

<http://www.cad.go.th/ewtadmin/ewt/statistic/main.php?filename=size>
สืบค้นเมื่อ 24 ธันวาคม 2557

จากเกณฑ์การจัดขนาดสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร โดยเป็นไปตามประกาศกรมตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ เรื่อง การกำหนดเกณฑ์การจัดขนาดสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร พ.ศ. 2556 โดยใช้วิธีการคำนวณตามเกณฑ์ ทั้ง 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 จำนวนสมาชิกสหกรณ์ ซึ่งใช้ค่าคะแนนตามช่วงข้อมูลสมาชิก ช่องคะแนน (1) ส่วนที่ 2 ทุนดำเนินงาน หมายถึง ทุนที่ใช้ในการดำเนินงานของสหกรณ์ ประกอบด้วย หนี้สินและทุน ซึ่งใช้ค่าคะแนนตามช่วงข้อมูลทุนการดำเนินงาน ช่องคะแนน (2) และส่วนที่ 3 รายได้ธุรกิจหลัก หมายถึง รายได้จากกิจการดำเนินธุรกิจ เช่น ยอดขายจากธุรกิจจัดหาสินค้ามาจำหน่าย ยอดรายได้จากธุรกิจให้บริการ ซึ่งใช้ค่าคะแนนตามช่วงข้อมูลรายได้ธุรกิจหลัก ช่องคะแนน (3) แล้วนำผลคะแนน ทั้ง 3 ส่วน มารวมกัน หากผลคะแนนรวมกันแล้วอยู่ระหว่าง 1.00-3.75 คะแนน แสดงถึงการเป็นสหกรณ์ขนาดเล็ก ส่วนผลคะแนนอยู่ระหว่าง 3.76-6.50 คะแนน แสดงถึงการเป็นสหกรณ์ขนาดกลาง หากผลคะแนนอยู่ระหว่าง 6.51-9.25 คะแนน แสดงถึงการเป็นสหกรณ์ขนาดใหญ่ และหากผลคะแนนอยู่ระหว่าง 9.26-12.00 คะแนน แสดงถึงการเป็นสหกรณ์ขนาดใหญ่มาก และสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คัดเลือกและรวบรวมสหกรณ์โดยแบ่งตามขนาดที่กรมตรวจสอบบัญชีได้จัดทำไว้แล้ว (กรมตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ , 2557) ผู้วิจัยได้เลือกสหกรณ์อิสลามที่เกี่ยวข้อง แล้วมารวบรวมจัดกลุ่มตามขนาดสหกรณ์ นำเสนอในตารางตาราง 2.2 จำนวนสหกรณ์อิสลาม แบ่งตามขนาดของสหกรณ์ รายละเอียดดังนี้

ตาราง 2.2 จำนวนสหกรณ์อิสลาม แบ่งตามขนาดของสหกรณ์

ขนาดสหกรณ์	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
ขนาดเล็ก	9	16.67
ขนาดกลาง	11	20.37
ขนาดใหญ่	26	48.15
ขนาดใหญ่มาก	8	14.81
	54	100.00

จากการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง พบว่า สหกรณ์อิสลามที่ผู้วิจัยได้รวบรวมนั้น สามารถจัดกลุ่มขนาดสหกรณ์ตามเกณฑ์ที่กรมส่งเสริมสหกรณ์กำหนด โดยส่วนใหญ่แล้วสหกรณ์อิสลามที่มีขนาดใหญ่ จำนวน 26 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 48.15 รองลงมา สหกรณ์ขนาดกลาง จำนวน 11 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 20.37 ถัดมาสหกรณ์ขนาดเล็ก จำนวน 9 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 16.67 และสหกรณ์ขนาดใหญ่มาก จำนวน 8 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 14.81 ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้แยกจำนวนสหกรณ์อิสลามตามขนาดสหกรณ์เป็นรายจังหวัด ได้ดังต่อไปนี้

ตาราง 2.3 จำนวนสหกรณ์อิสลาม แบ่งตามขนาดสหกรณ์เป็นรายจังหวัด

จังหวัด	ขนาดสหกรณ์ / จำนวน				รวม	ร้อยละ
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่มาก		
กระบี่		2		2	4	7.41
กรุงเทพมหานคร			3	1	4	7.41
ตรัง			1		1	1.85
นครศรีธรรมราช			1		1	1.85
นราธิวาส	3	3	4		10	18.52
ปัตตานี	1	1	4	3	9	16.67
พัทลุง	1				1	1.85
ภูเก็ต	1		3		4	7.41
ยะลา	1	4	4		9	16.67
สงขลา	1		2	1	4	7.41
สตูล	1	1	4	1	7	12.96
รวม	9	11	26	8	54	100.00

ผู้วิจัยเลือกสหกรณ์อิสลามจากจำนวนสหกรณ์ทั้งหมดทั่วประเทศ แล้วแยกจำนวนสหกรณ์อิสลามตามขนาดสหกรณ์เป็นรายจังหวัด พบว่า จังหวัดนราธิวาส จำนวน 10 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 18.52 รองลงมาจังหวัดปัตตานี มีสหกรณ์อิสลาม จำนวน 9 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 16.67 และจังหวัดยะลา จำนวน 9 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 16.67 ถัดมาจังหวัดสตูล จำนวน 7 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 12.96 จังหวัดสงขลา จำนวน 4 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 7.41 จังหวัดภูเก็ต จำนวน 4 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 7.41

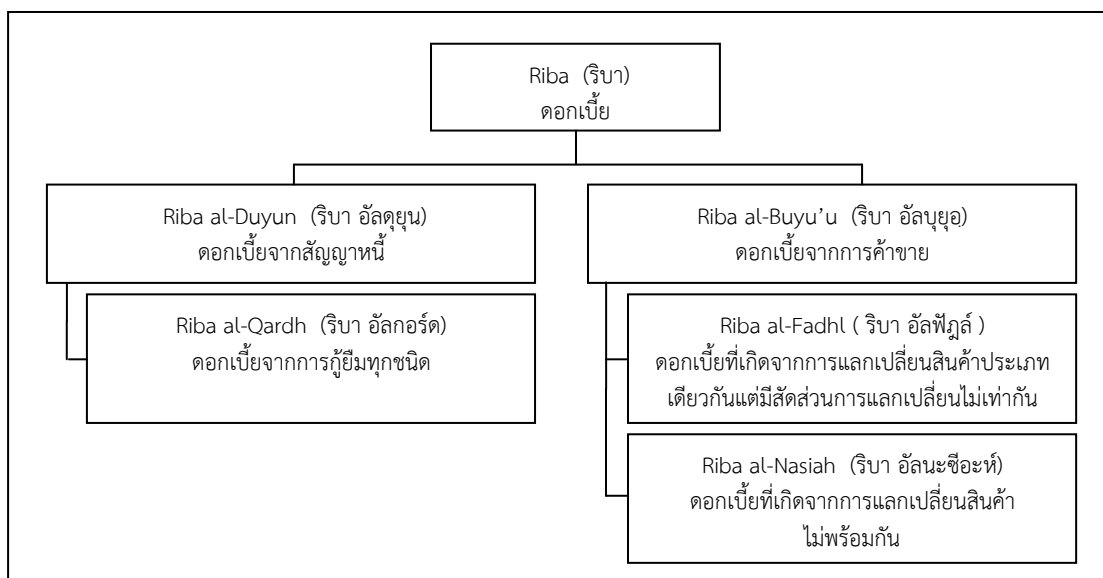
กรุงเทพมหานคร จำนวน 4 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 7.41 จังหวัดกระบี่ จำนวน 4 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 7.41 ถัดมาจังหวัดพัทลุง จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 1.85 จังหวัดตรัง จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 1.85 และจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 1.85

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเงินอิสลาม

การบริหารจัดการสหกรณ์อิสลามจะมีรูปแบบและวิธีการดำเนินงานบางประการที่แตกต่างกับการดำเนินงานของสหกรณ์สากลทั่วไป ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและวิธีการดำเนินการทางการเงินต้องเป็นไปตามหลักชะรีอะห์หรือกฎหมายอิสลาม (Shariah Law) (Wahab et al., 2007; Vaziri, 2006) ซึ่งความรับผิดชอบของสหกรณ์อิสลามนั้นย่อมมีมากกว่าสหกรณ์ทั่วไป ทั้งนี้เพราะสหกรณ์อิสลามนั้นนอกจากรับผิดชอบต่อผู้ที่มีหุ้นส่วน ผู้ฝากเงิน ผู้ลงทุน และสังคมโดยรวมแล้ว ยังต้องรับผิดชอบต่อพระองค์อัลลอฮ์ ในความหมายที่ว่าต้องดำเนินงานให้สอดคล้องกับหลักการของศาสนาอิสลาม และต้องได้รับโทษจากพระองค์อัลลอฮ์ในโลกหน้าหากมีเจตนาละเมิดหลักการของพระองค์อัลลอฮ์ด้วยความจงใจ (Karim, 2010; มาเรียม นะมี, 2553) ดังนั้น ในการดำเนินธุรกิจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของอิสลามจะต้องเป็นธุรกิจที่ปราศจากระบบดอกเบี้ย การหลอกลวง การครอบครองทรัพย์สินของผู้อื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต และความขัดแย้งที่ไม่มีข้อยุติ หรือหาข้อยุติไม่ได้ (Ahmed, 2010)

รูปแบบทางการเงินอิสลาม (Islamic Finance) จะตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักชะรีอะห์หรือกฎหมายอิสลาม (Shariah Law) ซึ่งเป็นระบบ กฎเกณฑ์ และจริยธรรมอิสลาม กล่าวคือสัญญาหรือธุรกรรมทุกประเภทจะต้องไม่เกี่ยวข้องกับ ข้อห้าม (Chong & Liu, 2009; Rahman, 2010) ดังต่อไปนี้

(1) Riba (ริบา) เป็นภาษาอาหรับ ซึ่งหมายถึงดอกเบี้ย (Interest) เป็นการปฏิบัติที่เรียกเก็บดอกเบี้ยหรือค่าบริการเพิ่มเติม (Premium) ที่เกิดจากเงินต้น โดยผู้กู้ต้องจ่ายให้แก่ผู้ให้กู้ตามเงื่อนไข สัญญาการกู้ยืมที่คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายตกลงร่วมกัน หรือเกิดจากการขยายช่วงเวลาการชำระหนี้ของผู้กู้ ออกไป (มนชยา อูรยุศ, 2553) ทั้งนี้ Riba ได้แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบที่ 1 Riba al-Duyun (ริบา อัลดูยุน) เป็นภาษาอาหรับ ซึ่งหมายถึง ดอกเบี้ยจากสัญญาหนี้ และรูปแบบที่ 2 Riba al-Buyu'u (ริบา อัลบยูอู) เป็นภาษาอาหรับ ซึ่งหมายถึง ดอกเบี้ยจากการค้าขาย (Karim, 2010) อธิบายดังภาพต่อไปนี้



ภาพ 2.2 การแบ่งประเภทของดอกเบี้ย (Riba)

โดย Riba al-Duyun (ริบา อัลดูยุน) เป็นดอกเบี้ยจากสัญญาหนี้ หรืออาจเรียกว่า Riba al-Qardh (ริบา อัลกอร์ด) ซึ่งเป็นดอกเบี้ยจากการกู้ยืมทุกชนิด กล่าวคือดอกเบี้ยที่ถูกกำหนดไว้ล่วงหน้า ได้แก่ ส่วนเพิ่มจากการกู้ยืมที่มีการกำหนดเมื่อทำสัญญา โดยผู้กู้ (Borrower) จะต้องจ่ายคืนเงินต้นพร้อมดอกเบี้ย (Principle+Interest) แก่ผู้ให้กู้ (Lender) เมื่อถึงกำหนดเวลาที่ตกลงกัน ในขณะที่ Riba al-Buyu'u (ริบา อัลบยูอ) ซึ่งเป็นดอกเบี้ยจากการค้าขาย ประกอบด้วย Riba al-Fadhl (ริบา อัลฟัดล) คือ ดอกเบี้ยที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนสินค้าประเภทเดียวกันแต่มีสัดส่วนการแลกเปลี่ยนไม่เท่ากัน ซึ่งได้มีหลักฐานที่ชัดเจนที่กล่าวถึงการแลกเปลี่ยนสินค้ากับสินค้าประเภทเดียวกันจำนวน 6 ประเภท ที่ต้องแลกเปลี่ยนในปริมาณเท่ากัน ได้แก่ ทองคำแท่งแลกทองคำแท่ง เงินแลกเงิน ข้าวสาลีแลกข้าวสาลี ข้าวบาร์เลย์แลกข้าวบาร์เลย์ ผลอินทผลัมแลกผลอินทผลัม และเกลือแลกเกลือ และ Riba al-Nasih (ริบา อัลนะซีฮ) คือ ดอกเบี้ยที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนสินค้าไม่พร้อมกัน กล่าวคือเป็นดอกเบี้ยที่เกิดจากการผัดนัดชำระหรือการขยายระยะเวลาการชำระ ซึ่งเป็นส่วนเพิ่มจากหนี้ โดยเจ้าหนี้จะคิดจากลูกหนี้เมื่อลูกหนี้ไม่สามารถชำระหนี้คืนได้ตามกำหนดเวลาที่ตกลงกันหรือเป็นการคิดส่วนเพิ่มบนหนี้เดิมเพื่อแลกเปลี่ยนกับการขยายระยะเวลาการชำระหนี้ออกไป (Karim, 2010)

(2) การลงทุนในสิ่งต้องห้ามตามระบุในคัมภีร์อัลกุรอาน (Qur'an) ตัวอย่างเช่น การผลิตและการค้าเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ (Ebrahim, 2009) รวมทั้งสิ่งพิมพ์และภาพยนตร์ที่มีภาพเปลือยกายเป็นจุดขาย ยาเสพติดหรือสิ่งของมอมเมา หมูหรือผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับหมู การพนันหรือผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับการพนัน เป็นต้น (มนชยา อูรูศ, 2553)

(3) Gharar (เงาะรอร) เป็นภาษาอาหรับ ซึ่งหมายถึง ความไม่แน่นอน ซึ่งเป็นการเก็งกำไร โดยขาดการวิเคราะห์บนพื้นฐานข้อมูลที่เชื่อถือได้ และยังรวมถึงธุรกิจที่เกี่ยวกับการซื้อขายในอนาคต

ที่ไม่แน่นอน มีความคลุมเครือ (Karim, 2010) ทั้งนี้เป็นการป้องกันในเรื่องรูปแบบของการทุจริตและปัญหาในเรื่องความยุติธรรม และการโต้แย้งที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำธุรกรรมได้

2.2.3 เครื่องมือทางการเงิน

เครื่องมือทางการเงินที่ใช้ในสถาบันการเงินอิสลามแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ สัญญาทางการค้า (Transactional Contract) สัญญาทางการเงิน (Financing Contract) และสัญญาตัวกลางทางการเงิน (Intermediation Contract) (মনষা อูরুค, 2553) ดังต่อไปนี้

(1) สัญญาทางการค้า (Transactional Contract) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบที่ 1 สัญญาการซื้อขาย ประกอบ 1) ด้วยการซื้อขายสินค้าหรือทรัพย์สิน อาจจะเป็นการแลกเปลี่ยนสินค้าต่อสินค้าหรืออาจเป็นการชำระค่าสินค้าด้วยเงินใน 4 ลักษณะ คือ ลักษณะที่ 1 Bay' (บัยอ) หรือเรียกว่าการซื้อขายด้วยเงินสด ส่วนลักษณะที่ 2 Bay' al-Muajjal (บัยอ อัลมุอัจญัล) คือการขายแบบผ่อนชำระ เป็นการขายทรัพย์สินลักษณะผ่อนชำระเป็นรายงวดหรือเป็นก้อน ภายในระยะเวลาที่ตกลง โดยมีราคาขายเท่ากับราคาทุนบวกด้วยกำไร ตามที่ผู้ซื้อและผู้ขายตกลงกัน ลักษณะที่ 3 Bay' al-Salam (บัยอ อัลสะลัม) คือ การซื้อขายที่ผู้ซื้อตกลงจ่ายราคาสินค้าล่วงหน้า และผู้ขายส่งสินค้าให้ภายหลัง ตัวอย่างเช่น ลูกค้าส่งสินค้าจากผู้ขายโดยบอกลักษณะอย่างชัดเจน แล้วตกลงราคาเสร็จก็จ่ายกันทันที โดยผู้ขายมีภาระส่งสินค้าภายในเวลาที่ตกลงกัน และลักษณะที่ 4 Bay' al-Istijrar (บัยอ อัลอิสติจรอร) คือ การซื้อขายที่ผู้ซื้อกับผู้ขายตกลงซื้อขายสินค้าชนิดหนึ่งเป็นประจำ โดยอาจจะตกลงรับซื้อขายลักษณะประจำทุกวัน หรือทุกสัปดาห์ หรือทุกเดือน ภายในระยะเวลาหนึ่งโดยได้ตกลงลักษณะของสินค้า ราคาสินค้า และจำนวนซื้อขายแต่ละครั้งตามระยะเวลาที่ตกลงกัน (Rahman, 2010; Chong & Liu, 2009) 2) Sarf (ซอร์ฟ) หมายถึง การซื้อขายแลกเปลี่ยนเงินตราโดยการชำระหรือแลกเปลี่ยนเงินตราของคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายเกิดขึ้นพร้อมกัน 3) Bay' al-Dayn (บัยอ อัลดัยน) หมายถึง การซื้อขายหนี้สิน ซึ่งเป็นธุรกรรมเกี่ยวกับการซื้อขายหลักทรัพย์หรือตราสารหนี้ที่ไม่ขัดกับหลัก ชะรีอะห์หรือกฎหมายอิสลาม (Shariah Law) (Karim, 2010) รูปแบบที่ 2 สัญญาการใช้ประโยชน์ในทรัพย์สินหรือเรียกว่า Ijarah (อิญาเราะห์) หมายถึง สัญญาจ้างหรือสัญญาเช่า โดยที่เจ้าของทรัพย์สินโอนสิทธิประโยชน์การใช้ทรัพย์สิน (Usufruct) ให้อีกฝ่ายหนึ่งโดยมีค่าเช่าเป็นค่าตอบแทนภายในระยะเวลาที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกัน โดยกรรมสิทธิ์ของทรัพย์สินนั้น ยังคงเป็นของเจ้าของทรัพย์สินหรือผู้ให้เช่า (Karim, 2010; Cerimagic, 2010; Rahman, 2010; Vaziri, 2006)

(2) สัญญาทางการเงิน (Financing Contract) ซึ่งมีหลากหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับระดับของผลตอบแทนและความเสี่ยงของธุรกิจ สามารถแบ่งได้ 2 รูปแบบคือ รูปแบบที่ 1 Murabahah (มุเราะาะบะฮะห์) หมายถึงการขายแบบบวกกำไร กล่าวคือการค้าขายทรัพย์สินที่ผู้ซื้อและผู้ขายตกลงกันและมีการชำระเงินในราคาต้นทุนบวกกำไร (Cost-Plus หรือ Mark Up) หากเมื่อลูกค้ามีความประสงค์จะซื้อสินค้าหรือต้องการขอสินเชื่อเพื่อซื้อสินค้าใด ลูกค้าจะต้องแจ้งความประสงค์มายังสหกรณ์ และเมื่อสหกรณ์เห็นชอบก็จะแจ้งราคาซึ่งได้บวกกำไรแล้ว ให้ลูกค้าทราบ เมื่อลูกค้าตกลงตามราคานี้ สหกรณ์ก็จะซื้อมาจำหน่ายและส่งมอบให้ลูกค้า ทั้งนี้อาจเรียกหลักประกันจากผู้ซื้อได้โดยไม่ขัดกับหลักศาสนาอิสลาม (Rahman, 2010; Chong & Liu, 2009) รูปแบบที่ 2 Musharakah (มุชะเราะอะฮะห์)

คือ การเป็นหุ้นส่วน เป็นการลงทุนโดยมีหุ้นส่วนระหว่างบุคคล 2 ฝ่ายหรือมากกว่า ในการร่วมทุนดำเนินธุรกิจ โดยที่แต่ละฝ่ายจะต้องลงทุนไม่ว่าจะอยู่ในรูปของตัวเงินหรือทรัพย์สิน กรณีที่ธุรกิจมีกำไร จะถูกแบ่งกำไรตามสัดส่วนที่ตกลงกัน หากธุรกิจเกิดขาดทุน จะต้องแบ่งความเสียหายตามสัดส่วนการลงทุนด้วยเช่นกัน (Rahman, 2010)

(3) สัญญาตัวกลางทางการเงิน (Intermediation Contract) ซึ่งเป็นสื่อกลางทางการเงินที่เชื่อมโยงทรัพยากรทางการเงินระหว่างผู้มีเงินหรือผู้ออมกับผู้ต้องการใช้เงินหรือนักลงทุน ตัวอย่างสัญญาทางการเงินสามารถแบ่งได้ 5 รูปแบบ คือ รูปแบบที่ 1 Wadiah (วะดีอะห์) คือ สัญญาเพื่อรักษาทรัพย์ เป็นการรับฝากเงินสำหรับผู้ต้องการให้สหกรณ์ช่วยเก็บรักษาไว้เพื่อความปลอดภัย (Rahman, 2010; Vaziri, 2006) ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะที่ 1 เงินฝากที่ผู้ฝากไม่ยอมให้สหกรณ์นำไปลงทุน สหกรณ์จะไม่สามารถนำไปใช้กับกิจการของสหกรณ์ได้และต้องคืนเท่ากับจำนวนที่รับฝากเมื่อผู้ฝากทวงถามหรือเมื่อครบกำหนดระยะเวลา สหกรณ์จึงคิดค่าธรรมเนียมในการดูแลรักษาเงินดังกล่าวและผู้ฝากจะไม่ได้รับผลตอบแทนใดๆ และลักษณะที่ 2 เงินฝากที่ผู้ฝากยินยอมให้สหกรณ์นำไปลงทุนได้ ในกรณีนี้สหกรณ์จะประกันว่าจะคืนเงินให้ครบตามจำนวนที่ฝากและจะไม่คิดค่าธรรมเนียมในการดูแลรักษาเงิน ผู้ฝากเงินประเภทนี้ไม่สามารถเรียกร้องสิ่งตอบแทนใดๆ จากสหกรณ์ได้ เว้นแต่สหกรณ์จะพิจารณาให้เองตามความเหมาะสม โดยอาจให้ในรูปของสิทธิพิเศษในการใช้บริการของสหกรณ์หรือให้ผลตอบแทนในรูปของเงินปันผลแก่ผู้ฝาก ซึ่งผลตอบแทนนี้จะไม่ถือว่าเป็นดอกเบี้ยเพราะสหกรณ์ไม่ได้กำหนดอัตราที่แน่นอนตายตัวว่าผู้ฝากจะต้องได้รับเงินดังกล่าว (Choudhury & Harahap, 2009) รูปแบบที่ 2 Mudarabah (มูฎอเราะบะห์) คือสัญญาเพื่อการลงทุน เป็นการฝากเงินที่ผู้ฝากมีเจตนาให้สหกรณ์นำเงินของตนไปลงทุนหากำไรและยินดีรับผิดชอบต่อความเสี่ยงในกำไรหรือขาดทุนร่วมกับสหกรณ์ตามสัดส่วนที่ได้ตกลงกันไว้ชัดเจน (Rahman, 2010; Cerimagic, 2010) โดยสหกรณ์จะทำความตกลงเกี่ยวกับรายละเอียดของกิจการที่จะนำเงินไปลงทุนในระยะเวลาและเงื่อนไขการลงทุนไว้เป็นการแน่นอน เมื่อครบกำหนดสหกรณ์จะชำระบัญชีเพื่อคำนวณผลกำไรหรือขาดทุนเพื่อจัดสรรตามอัตราส่วนที่ตกลงกันไว้ โดยในกรณีที่มิกำไรนั้น ผู้ฝากเงินก็จะได้รับเงินกำไรไปพร้อมกับการเบิกถอนเงินฝาก ส่วนในกรณีที่ขาดทุน สหกรณ์ก็จะหักเงินส่วนที่ขาดทุนออกจากเงินในบัญชีและหากมีเงินเหลือก็จะคืนให้แก่ผู้ฝาก (Wahab et al., 2007; Karim, 2010) รูปแบบที่ 3 Wakalah (วะกาละห์) คือ สัญญาการเป็นตัวแทน เป็นสัญญาซึ่งมอบอำนาจให้กับบุคคลหนึ่ง เพื่อกระทำการแทนตามข้อกำหนดและเงื่อนไขที่ตกลงกัน (Wahab et al., 2007) รูปแบบที่ 4 Rahn (เราะห์นู) คือสัญญาการจำนำหรือจำนอง ซึ่งลูกหนี้นำทรัพย์สินมีค่ามาวางเป็นหลักประกัน หากเกิดมีการผิดนัดชำระหนี้สามารถนำหลักทรัพย์นั้นไปขายเพื่อชำระหนี้ได้ (মনখ্যা অরুণ, 2553) และรูปแบบที่ 5 Qardhul Hasan (กอรรฎุลฮาซัน) คือ สัญญาเงินกู้ไม่หวังผลตอบแทน เป็นการกู้ระหว่างบุคคลสองฝ่ายในลักษณะเป็นการช่วยเหลือเพื่อการเป็นอยู่ที่ดีของสังคม หรือเพื่อเป็นการสงเคราะห์ให้ผู้ที่มีปัญหาทางการเงินระยะสั้น การชำระเงินกู้คืนต้องมีจำนวนเท่ากับตอนที่กู้ อย่างไรก็ตามผู้กู้สามารถชำระเงินกู้คืนในจำนวนที่เกินกว่า แต่ต้องไม่มีการระบุหรือตกลงในสัญญา (Karim, 2010; Rahman, 2010; Vaziri, 2006)

ในการดำเนินกิจการสหกรณ์อิสลามนั้นกำไรที่เกิดจากการประกอบการจะต้องจ่ายเป็นทานหรือ Zakat (ซะกาต) ร้อยละ 2.5 จากกำไรของการประกอบการเมื่อครบรอบ 1 ปีเพื่อใช้สำหรับงาน

สาธารณกุศลหรือสังคมสงเคราะห์ต่างๆ ตามบทบัญญัติที่ได้กำหนดไว้ (Choudhury & Harahap, 2009; Rahman, 2010)

2.3 ความสามารถในการจัดการสหกรณ์ (Cooperative Management)

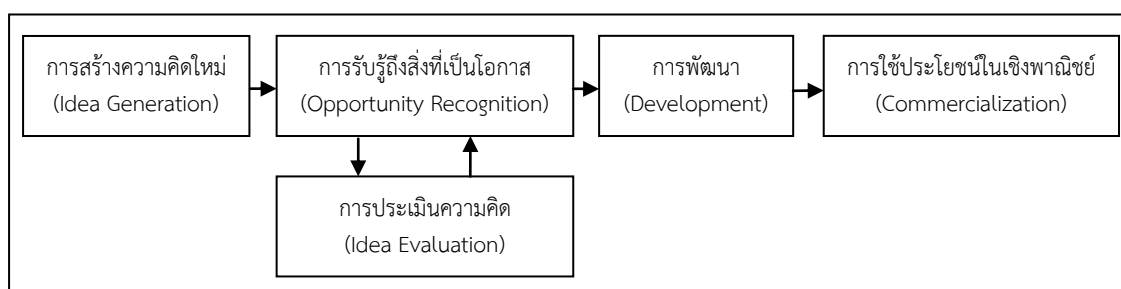
ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการประกอบการองค์การธุรกิจ ที่สามารถเป็นเกณฑ์บ่งชี้ถึงความสำเร็จของการดำเนินกิจการสหกรณ์ไปด้วยนั้น จากการศึกษาของนักวิชาการจำนวนหนึ่ง สามารถสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้หรือองค์ประกอบใช้วัดความสามารถในการจัดการสหกรณ์ (Cooperative Management) ที่มีต่อผลการดำเนินงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างนวัตกรรม (Innovativeness) 2) กล้าเผชิญความเสี่ยง (Risk taking) และ 3) การดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness) ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอรายละเอียดตัวบ่งชี้ดังกล่าวเป็นข้อๆ ดังต่อไปนี้

(1) การสร้างนวัตกรรม (Innovativeness)

ตัวบ่งชี้ที่สำคัญในส่วนของความสามารถในการจัดการสหกรณ์ที่มีผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงาน ตัวบ่งชี้แรก คือ การสร้างนวัตกรรม เป็นกระบวนการของการพัฒนาความคิดใหม่ (Aktan & Butler, 2008) เป็นสิ่งที่ต่อยอดของสิ่งประดิษฐ์ ให้เข้าถึงและเป็นที่ยอมรับของตลาดในลักษณะของผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือเป็นกระบวนการใหม่ ที่มีการพัฒนาขึ้นมาใช้เป็นครั้งแรก และทำให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ (Lumpkin & Dess, 1996) จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม พบว่า มีนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ และองค์กรต่างๆ ให้คำจำกัดความของการสร้างนวัตกรรม ไว้ว่า เป็นองค์การที่สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อผลประโยชน์ทางธุรกิจขององค์กรและผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น (Stringer, 2000) องค์กรที่มีศักยภาพในการบริหารจัดการนวัตกรรม (Innovation Management) สามารถสร้างนวัตกรรม เพื่อนำเสนอสิ่งที่มีคุณค่าต่อลูกค้าและตอบสนองความต้องการของตลาดได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งจะเป็นการสร้างความสามารถในการแข่งขันและการเติบโตทางธุรกิจในระยะยาวให้กับองค์กร (Penuel et al., 1999) ซึ่งประเทศไทยได้นำยุทธศาสตร์การบริหารจัดการนวัตกรรม เพื่อดำเนินภารกิจหลักในการเชื่อมโยงการใช้ความรู้และเทคโนโลยีของประเทศไปสู่การเพิ่มมูลค่าเพิ่มให้กับภาคการผลิต โดยใช้กลไกการบริหารจัดการความรู้ การร่วมรับความเสี่ยงในการลงทุน และการบริหารจัดการด้านทรัพย์สินทางปัญญา (สำนักงาน นวัตกรรมแห่งชาติ, 2550) โดยคุณลักษณะขององค์กรนวัตกรรมประกอบด้วย วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมาย โครงสร้างองค์กร การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลและการยอมรับ การสื่อสาร การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากร การประเมินและการไล่เรียงความคิด ผู้นำ บุคลากร เครือข่ายวัฒนธรรมและค่านิยมร่วม (วุฒิพงษ์ ภัคดิเหล่า, 2554)

อย่างไรก็ตาม เมื่อได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องแล้ว พบว่าผู้บริหารองค์การสามารถสร้างบรรยากาศให้เกิดวัฒนธรรมภายในเพื่อให้เกิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ โดยเน้นการค้นหาวิธีการในการทำงานใหม่หรือปรับปรุงวิธีการทำงาน การสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กรที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงและสร้างทัศนคติที่ดีแก่บุคลากรต่อ การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ในอนาคต (Tushman & Anderson, 2004) นอกจากนี้ ผู้บริหารองค์การ จะต้องตระหนักว่าการที่องค์กรจะมีนวัตกรรมเกิดขึ้นได้นั้น จำเป็นต้องเอาชนะอุปสรรค 2 ประการที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงในกิจกรรมของสังคมที่มีความพลวัตตลอดเวลา กล่าวคือ อุปสรรคประการแรกที่องค์กรจะเผชิญ คือ องค์กรจะต้อง

พยายามสร้างความสมดุลระหว่างโครงสร้างองค์การที่จะปรับเปลี่ยนใหม่กับงบประมาณและกำหนดระยะเวลาในการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นเพียงพอที่จะให้ธุรกิจสามารถสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์หรือบริการให้ตรงตามความต้องการของตลาดได้อย่างถูกต้อง อุปสรรคประการที่สอง การที่จะต้องพบกับการต่อต้านของบุคลากรในการเปลี่ยนแปลง หรือสิ่งแปลกใหม่ ที่เกิดขึ้นในองค์การ เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่เคยชินกับสภาพแวดล้อมเดิม (Jarzabkowski, 2007) ส่วนกระบวนการที่ทำให้เกิดนวัตกรรมขึ้นในองค์การนั้นมี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างความคิดใหม่ (Idea Generation) ความคิดใหม่ๆ เกิดขึ้น 2) การรับรู้ถึงสิ่งที่เป็นโอกาส (Opportunity Recognition) การวิเคราะห์เพื่อหาโอกาสความเป็นไปได้ทางธุรกิจหรือที่เรียกว่า โอกาสทางธุรกิจ 3) การประเมินความคิด (Idea Evaluation) การคัดเลือกความคิดที่คิดว่ามีความก้าวหน้า 4) การพัฒนา (Development) การปรับเปลี่ยนความคิดจากแนวคิดไปสู่แนวทางการทำงาน 5) การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ (Commercialization) การนำความคิดไปสู่กระบวนการผลิตหรือการปฏิบัติจริงในองค์การ (Harvard Business School, 2003)



ภาพ 2.3 กระบวนการนวัตกรรม

ที่มา : ดัดแปลงจาก Harvard Business School (2003)

นวัตกรรมเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน เนื่องจากองค์การสามารถที่จะนำเสนอสินค้า บริการและกระบวนการในการทำงานใหม่ๆ ให้ลูกค้าอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นความสามารถในการนำเสนอสิ่งใหม่ ทั้งในรูปของสินค้าใหม่ บริการใหม่ กระบวนการใหม่ ระบบใหม่ การสื่อสารใหม่ เทคโนโลยีใหม่ ให้กับลูกค้าได้รวดเร็วกว่าคู่แข่ง ประหยัด มีคุณภาพ และการมีกระบวนการ การทำงานที่จะช่วยทำให้องค์การสามารถทำในสิ่งที่ผู้อื่นไม่สามารถทำตามและลอกเลียนแบบได้ ซึ่งจะทำให้องค์การได้ประโยชน์มากมาย เช่น ทำให้อยู่รอดได้ในโลกอนาคตที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ทำให้เจริญเติบโตอย่างชาญฉลาด ได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า ได้คุณค่าเพิ่มแม้ในสิ่งที่มีอยู่หรือทำอยู่ ประหยัดต้นทุน มีกระบวนการงานง่ายขึ้น และเร็วขึ้นทำให้องค์การมีชีวิตรอด การทำงานสนุกสนานมากขึ้น มีทางแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์หลากหลายมากขึ้น และทำให้องค์การมีมูลค่าทรัพย์สินมากขึ้น และนอกเหนือจากนั้น นวัตกรรมยังช่วยให้องค์การได้รับการปกป้องทางทรัพย์สินทางปัญญาจากคู่แข่งได้ด้วย (พสุ เดชะรินทร์, 2547) บทบาทของนวัตกรรมในกระบวนการของดำเนินกิจการ ซึ่งผลของการทำลายที่สร้างสรรค์ (Creative Destruction) นำมาซึ่งความสำเร็จ กล่าวคือหากองค์การใดสามารถคิดค้นนวัตกรรมได้ก่อน ก็จะมีโอกาสทำผลกำไรได้

มากกว่าคู่แข่งรายอื่น ดังนั้น การเริ่มต้นของผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่จะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างตลาด โดยจะส่งผลกระทบต่อองค์การที่มีอยู่เดิมหรือเกิดการเติบโตขององค์การใหม่ที่มีการสร้างนวัตกรรม (Sethi et al., 2001) การแข่งขันทางด้านนวัตกรรมจะเป็นตัวขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ดังนั้น ความสามารถทางนวัตกรรม จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการอธิบายการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ ความสามารถทางนวัตกรรมจะสะท้อนให้เห็นถึงความจริงจังขององค์การ ที่จะส่งเสริมในเรื่องของแนวคิดใหม่ (New Idea) ความแปลกใหม่ (Novelty) การทดลอง (Experimentation) และกระบวนการที่สร้างสรรค์ (Creative Process) ที่อาจจะส่งผลให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ทั้งทางด้านของผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการทางเทคโนโลยี (Hage, 1999) ความสามารถทางนวัตกรรมขององค์การ อาจมีรูปแบบเฉพาะที่จะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องจากความตั้งใจในเรื่องต่างๆ ไปในการทำงาน เช่น ความพยายามในการคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ จนถึงการทดลองสถานที่จัดงานประชาสัมพันธ์ใหม่ ดังนั้น จึงมีหลายวิธีในการวัดค่าความสามารถทางนวัตกรรม (Lumpkin & Dess, 1996) ดังตัวอย่างของการศึกษาเรื่องผลการตอบสนองทางนวัตกรรมต่อการเปลี่ยนแปลงในสิ่งแวดล้อม ซึ่งได้ทำการสอบถามผู้บริหารจาก 56 องค์การ เกี่ยวกับการละทิ้งความเชื่อเก่าๆ และแสวงหาทางเลือกใหม่ อีกทั้งวิธีที่ใช้ในการประเมินคุณค่าของงานวิจัยว่ามีความคุ้มค่าที่จะส่งเสริมให้จัดทำหรือไม่ ระดับของงบประมาณและจำนวนของทรัพยากรที่ใช้ในงานวิจัยและพัฒนารวมถึงการมีส่วนร่วมขององค์การในกิจกรรมทางนวัตกรรม (Karagozoglu & Brown, 1988) ทั้งนี้ความสามารถทางนวัตกรรมทางด้านเทคโนโลยีไว้ว่าเป็นความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในการที่จะประสบความสำเร็จในเทคโนโลยีและวิธีการผลิต รวมถึงการพัฒนากระบวนการผลิตให้ดีขึ้น (Lumpkin & Dess, 1996) จากการศึกษาพบอีกว่าการแบ่งแยกประเภทของนวัตกรรมมีหลายวิธี เช่น การแบ่งแยกความแตกต่างระหว่างนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์และนวัตกรรมทางเทคโนโลยี นักวิจัยมักจะมุ่งเน้นนวัตกรรมทางด้านเทคโนโลยี ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาผลิตภัณฑ์และกระบวนการ (Product and Process Development) วิศวกรรม (Engineering) การวิจัย (Research) ความชำนาญ ทางด้านเทคนิค (Technical Expertise) และความรู้ในอุตสาหกรรม (Industry Knowledge) ส่วนนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์นั้น ให้มีความสำคัญต่อการออกแบบผลิตภัณฑ์ (Product Design) การวิจัยตลาด (Market Research) การโฆษณา (Advertising) และการส่งเสริม (Promotion) (Miller & Friesen, 1982) จากการศึกษาพบอีกว่าตัววัดความสามารถทางนวัตกรรม สามารถวัดโดยที่ให้องค์การนำค่าใช้จ่ายในการจำหน่ายสินค้าเปรียบเทียบกับต้นทุนในการริเริ่มและดำเนินการในนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ และอีกแนวคิดหนึ่ง คือ การใช้กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการตลาดในการประเมินนวัตกรรม โดยจะสำรวจจำนวนของผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ที่เข้าสู่ตลาดและความถี่ในการเปลี่ยนแปลงของผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ (Covin & Slevin, 1991)

กล่าวโดยสรุปแล้ว การสร้างนวัตกรรม (Innovativeness) เป็นตัวบ่งชี้หนึ่งของปัจจัยความสามารถการจัดการสหกรณ์ ที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม โดยการสร้างนวัตกรรม (Innovativeness) หมายถึง การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อผลประโยชน์ทางธุรกิจขององค์การและผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น องค์การที่มีศักยภาพในการบริหารจัดการนวัตกรรม สามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อนำเสนอสิ่งที่มีคุณค่าต่อลูกค้าและตอบสนองความต้องการของตลาดได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งจะเป็นการสร้างความสามารถในการแข่งขันและการเติบโตทางธุรกิจในระยะยาวให้กับองค์การ

(2) กล้าเผชิญความเสี่ยง (Risk taking)

ตัวบ่งชี้ที่สำคัญในส่วนของความสามารถการจัดการสหกรณ์ที่มีผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงาน ตัวบ่งชี้ต่อมา คือ กล้าเผชิญความเสี่ยง ซึ่งเป็นการวัดความสามารถในการ บริหารปัจจัย และควบคุมกิจกรรม รวมทั้งกระบวนการดำเนินงานต่างๆ เพื่อให้ปัญหาขององค์การลดน้อยลง และสามารถดำเนินการให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (Marxt & Link, 2002) และในส่วนของอัตราส่วนทางการเงินที่สามารถใช้อธิบายความเสี่ยงทางการเงินของสหกรณ์ออมทรัพย์ ประกอบด้วยอัตราส่วนการเงิน 4 ด้าน ได้แก่ ความเสี่ยงด้านสินเชื่อ ความเสี่ยงด้านสภาพคล่อง ความเสี่ยงด้านอัตราดอกเบี้ย ความเสี่ยงด้านเงินทุนระยะยาว (Hein et al., 2005) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาด้านบริหารจัดการสหกรณ์ของไทย พบว่า นอกจากจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 แล้ว ยังต้องให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการบริหารความเสี่ยง ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเสี่ยงด้านสินเชื่อมีแนวโน้มสูงขึ้น เนื่องจากการปล่อยสินเชื่อในระดับที่สูงขึ้น และคุณภาพของสินเชื่อลดลง 2) ความเสี่ยงด้านสภาพคล่อง สหกรณ์จะมีสภาพคล่องลดลง เนื่องจากการปล่อยสินเชื่อเพิ่มขึ้น และมีการเกิดหนี้สูญเพิ่มขึ้น 3) ความเสี่ยงด้านอัตราดอกเบี้ยมีแนวโน้มสูงขึ้น 4) ความเสี่ยงด้านเงินทุนระยะยาวลดลง มีผลจากส่วนของผู้ถือหุ้นมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นมากกว่าการเพิ่มขึ้นของสินทรัพย์ (เรื่องอุไร เศษสูงเนิน และสาโรช อังสุมาลิน, 2548) ทั้งนี้ ความเสี่ยงมีความหมายหลากหลาย ขึ้นอยู่กับบริบทที่จะนำไปใช้ ซึ่งได้ระบุความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ไว้ 3 ชนิด ได้แก่ 1) ความเสี่ยงจากความไม่รู้ในธุรกิจใหม่ 2) การกระทำที่ส่งผลต่อสินทรัพย์ส่วนใหญ่ 3) การกั๊กเงินจำนวนมากในบริบทของการวิเคราะห์การเงิน ความเสี่ยงถูกใช้ในเรื่องของผลตอบแทน ที่อ้างถึงความเป็นไปได้ของความสูญเสียหรือผลลัพธ์เชิงลบ (Baird & Thomas, 1985) ซึ่งความกล้าเสี่ยงนั้น มักจะเป็นสิ่งที่ผู้บริหารตั้งใจที่จะกระทำในสิ่งที่ใหญ่และมีข้อผูกมัดที่มีความเสี่ยงต่อทรัพยากร สำหรับการกระทำที่ส่งผลต่อสินทรัพย์ส่วนใหญ่และการกั๊กเงินจำนวนมากต่างก็สอดคล้องกับคำจำกัดความของความกล้าเสี่ยง องค์การที่มุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการกิจการธุรกิจ มักจะถูกยกเป็นตัวอย่างในเรื่องของพฤติกรรมของความกล้าเสี่ยง ดังเช่น เรื่องของหนี้สินจำนวนมากที่เกิดขึ้นหรือในเรื่องของการได้รับผลตอบแทนที่สูงจากการสร้างโอกาสในตลาด ดังนั้นช่วงของความเสี่ยงจากระดับต่ำ เช่น การฝากเงินในธนาคาร การลงทุนในพันธบัตร จนถึงความเสี่ยงระดับสูง เช่น การกั๊กเงินเพื่อมาลงทุน การลงทุนในเทคโนโลยีใหม่ หรือการนำเข้าผลิตภัณฑ์ใหม่เข้าสู่ตลาดใหม่ ก็จะทำให้ผลตอบแทนที่แตกต่างกันในแต่ละระดับของความเสี่ยง (Finucane et al., 2000) มีนักวิจัยได้ทำการเลือกแบบสอบถามที่ใช้ในการประเมินความเสี่ยง จากการใช้สถานการณ์สมมติจำนวน 12 สถานการณ์ โดยมีทางเลือกที่ปลอดภัยในระดับความเสี่ยงที่ต่ำจนถึงทางเลือกที่น่าดึงดูดใจแต่มีระดับความเสี่ยงสูง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างการรับรู้ในความเสี่ยง (Risk Perception) ความโน้มเอียงของความเสี่ยง (Risk Preference) และนิสัยชอบความเสี่ยง (Risk Propensity) ในแบบจำลองพฤติกรรมทางความเสี่ยง และสรุปได้ว่า ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงหรือการแสวงหาความเสี่ยง ไม่ได้เป็นตัวกำหนดถึงพฤติกรรมความเสี่ยง แต่ค่อนข้างส่งผลต่อโอกาสของพฤติกรรมบุคคลในการเลือกแต่ละเส้นทาง (Sitkin & Pablo, 1992) นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่นๆ ซึ่งอาจจะสำคัญต่อการศึกษาในเรื่องของความ

เสี่ยง เช่น ปัญหาเรื่องความเสี่ยงถูกวางกรอบอย่างไร และความสามารถในการปฏิบัติการภายใต้สถานการณ์ที่เสี่ยงอย่างไร (Finucane et al., 2000)

กล่าวโดยสรุปแล้ว กล้าเผชิญความเสี่ยง (Risk taking) เป็นตัวบ่งชี้หนึ่งของ ปัจจัยความสามารถการจัดการสหกรณ์ ที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม โดยความกล้าเผชิญความเสี่ยง (Risk taking) หมายถึง ความกล้าเผชิญความเสี่ยงหากมีโอกาสทำให้สหกรณ์ มีความก้าวหน้า ความสามารถขององค์กรในการประเมินความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความตั้งใจของผู้บริหารที่จะยอมเผชิญกับสิ่งต่างๆ โดยพิจารณาแล้วว่ามีความคุ้มค่าที่จะเสี่ยง ตลอดจนสามารถลดความไม่แน่นอนจากความเสี่ยงนั้นๆ ด้วยการหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อการตัดสินใจ ซึ่งไม่ใช่ความเสี่ยงแบบไม่มีเหตุผล

(3) การดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness)

ตัวบ่งชี้ที่สำคัญในส่วนของความสามารถการจัดการสหกรณ์ที่มีผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงาน ตัวบ่งชี้ที่สาม คือ การดำเนินงานเชิงรุก ใน Competency Dictionary ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) หมายถึง การเล็งเห็นถึงปัญหาหรือโอกาส พร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้นๆ หรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่ ซึ่งเป็นการทำงานที่มีเป้าหมายสู่ออนาคต การทำงานเชิงรุกต้องอาศัยข้อมูลข่าวสาร หรือประสบการณ์ที่ได้รับมาจากอดีต และที่กำลังประสบอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งก่อนหน้านี้ คำนิยามของการดำเนินงานเชิงรุก มีจุดประสงค์เฉพาะในความเป็นผู้ประกอบการทางธุรกิจ แสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานเชิงรุกเทียบเท่ากับความก้าวร้าวในการแข่งขัน (Competitive Aggressiveness) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า แม้การดำเนินงานเชิงรุกจะเกี่ยวข้องกับความก้าวร้าวในการแข่งขัน แต่ก็มีความแตกต่าง โดยการดำเนินงานเชิงรุก หมายถึง วิธีการที่ทำให้องค์กรเกี่ยวข้อง กับโอกาสทางตลาด ในกระบวนการของการเข้าสู่ตลาด โดยการแสวงหาโอกาส โดยการริเริ่มและกระทำเพื่อที่จะมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง และมีอิทธิพลต่อแนวโน้มและเหตุการณ์ที่เป็นโอกาส แต่ความก้าวร้าวในการแข่งขัน หมายถึง วิธีการที่องค์กรทำการเชื่อมโยงกับบรรดาคู่แข่ง ซึ่งองค์กรจะตอบสนองต่อแนวโน้มและอุปสงค์ที่มีอยู่ในตลาด (Lumpkin & Dess, 1996) ซึ่งสอดคล้องแนวคิดที่ว่า การดำเนินงานเชิงรุกนั้น เป็นการเผชิญกับอุปสงค์ แต่ความก้าวร้าวในการแข่งขันนั้นเกี่ยวกับการแข่งขันเพื่ออุปสงค์ โดยความสามารถที่จะเลือกตอบสนองแรงกระตุ้นจากภายนอกและสถานการณ์บีบบังคับ เน้นการดำเนินงานให้ไปอย่างรวดเร็ว คุ้มค่าและมีคุณภาพ (Aktan & Butler, 2008) โดยมีกรวางแผนล่วงหน้าอย่างละเอียด รอบคอบ รู้จักและรับผิดชอบตนเอง สามารถที่จะเลือกตอบสนองแรงกระตุ้นภายนอกในมุมมองและคุณค่าของตนเองที่ไม่ยอมตกอยู่ภายใต้อิทธิพลสิ่งแวดล้อมรอบข้าง และสถานการณ์ภายนอกบีบบังคับให้ต้องจำใจทำ รวมถึงมีสติไม่จมปลักกับปัญหา แต่ตอบสนองด้วยสติในคุณค่าที่เชื่อมั่น ดังนั้น สิ่งที่ตัดสินใจเลือกทำ จึงเป็นสิ่งที่เลือกทำตามความเชื่อของตน โดยที่สิ่งนั้นเหมาะสมและควรทำมากกว่าที่จะตัดสินใจเลือกทำเนื่องจากมีเงื่อนไขของสิ่งแวดล้อมและความรู้สึก เพราะหากเกิดข้อผิดพลาดจะไม่โทษสิ่งแวดล้อมหรือบุคคล แต่จะพยายามเรียนรู้หาสาเหตุและแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น (นุชรัตน์ สิริประภาวรรณ, 2547) จากคำนิยามข้างต้นจะเห็นว่า การทำงานเชิงรุก หรือ Proactiveness เป็นเรื่องที่มี 2 มิติ นั่นคือ มิติที่เกี่ยวกับปัญหา (Problem)

วิกฤติหรือภัยคุกคาม (Threat) และมิติที่เกี่ยวกับโอกาส (Opportunity) ในแง่ของปัญหาการทำงานเชิงรุกคือการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว หรือการกระทำต่างๆ ที่สามารถป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้ล่วงหน้า ส่วนในแง่ของโอกาสแล้ว การทำงานเชิงรุก คือ การใช้ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว หรือการเล็งเห็นโอกาสที่จะเกิดขึ้นในอนาคตแล้วเตรียมการต่างๆ ไว้ล่วงหน้า เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสดังกล่าวได้ในทันทีที่เกิดขึ้น (จิตติรัศมีธรรมโชติ, 2550) และสิ่งที่พึงหลีกเลี่ยงสำหรับการบริการเชิงรุกคือ การบริการเชิงตั้งรับ การขาดการวางแผนในการทำงาน การยึดมั่นในความคิดของตนเป็นหลัก ซึ่งส่งผลอันตรายอย่างยิ่งต่องานบริการเพราะไม่สามารถรับฟังปัญหาและตอบสนองบริการให้แก่ลูกค้าได้ตามความต้องการ การทำงานที่ขาดการพัฒนาและฝึกอบรม เพราะกลัวการเปลี่ยนแปลง กลัวต้องทำงานที่ไม่ชอบ กลัวเสียอำนาจหน้าที่ (ศิริพร วิษณุหิมาชัย, 2551) ซึ่งการดำเนินงานเชิงรุกมีความสำคัญอย่างมากต่อการกำหนดเป้าหมายในการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ เนื่องจากเป็นการแสดงทัศนคติที่เกี่ยวกับอนาคต ซึ่งทัศนคติดังกล่าวเป็นการประกอบกันโดยกิจกรรมทางนวัตกรรม มีนักวิชาการได้ให้ความเห็นว่าการดำเนินงานเชิงรุกในการตัดสินใจขององค์กรนั้นถูกกำหนดโดยการตอบคำถามว่า มันส่งผลต่อสิ่งแวดล้อมโดยการริเริ่มผลิตภัณฑ์ เทคโนโลยี เทคนิคการบริหารใหม่หรือไม่ หรือว่าเป็นเพียงการตอบสนองเท่านั้น ต่อมาการดำเนินงานเชิงรุกได้ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรซึ่งเป็นการทำให้เปลี่ยนแปลงได้เร็วที่สุดโดยนำสินค้าและบริการเข้าสู่ตลาดเป็นรายแรก ซึ่งสามารถพิจารณาความต่อเนื่องของการดำเนินงานเชิงรุก และเสนอแนะถึงแนวคิดตรงข้ามของการดำเนินงานเชิงรุกคือการไม่ตอบโต้ (Passiveness) ซึ่งหมายถึง ความไร้ความสามารถในการไขว่คว้าโอกาส และการตอบสนอง (Reactiveness) เป็นการตอบสนองต่อผู้แข่งขัน (Lumpkin & Dess, 1996) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่กล่าวไว้ว่า องค์กรควรเป็นทั้งเชิงรุก (Proactive) และตอบสนอง (Responsive) ในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ทั้งในรูปแบบของเทคโนโลยีและนวัตกรรม สภาพการแข่งขัน ลูกค้า และอื่นๆ โดยการดำเนินงานเชิงรุกเกี่ยวข้องกับการใช้ความคิดริเริ่มในความพยายามที่จะมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมที่สร้างความได้เปรียบแก่องค์กร แต่ความสามารถในการตอบสนองเกี่ยวข้องกับการปรับตัวเป็นผู้แข่งขันที่ท้าทาย (Hambrick et al., 1996) จากการศึกษาพบอีกว่าการดำเนินงานเชิงรุก หมายถึง การไล่ตามโอกาส และความตั้งใจที่จะตอบสนองอย่างก้าวร้าวต่อผู้แข่งขัน ซึ่งนักวิชาการได้กล่าวว่า ผู้เข้าสู่ตลาดรายแรกมาพร้อมกับนวัตกรรมเชิงรุก จะเข้ามาควบคุมตลาด ถึงแม้ว่าความคิดในการคาดหวังต่ออุปสงค์ในอนาคตนั้นเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของความเป็นผู้ประกอบการ แต่ความคิดที่จะเป็นองค์กรแรกที่เข้าสู่ตลาดนั้น เป็นการตีความที่แคบเกินไป ธุรกิจหนึ่งๆ สามารถเป็นสิ่งใหม่ มีการคิดเชิงรุกที่รวดเร็วแต่อาจจะไม่ได้เป็นกิจการที่เป็นผู้บุกเบิกตลาดก็ได้ (Miller, 1988) จากการศึกษาพบว่ามีการทำการศึกษา 84 องค์กร พบว่ามีธุรกิจที่เข้าสู่ตลาดใหม่เป็นอันดับที่สองนั้นได้บุกเบิกตลาดราวกับเป็นธุรกิจที่เป็นผู้บุกเบิกตลาด และดูเหมือนจะประสบความสำเร็จด้วยการดำเนินงานเชิงรุก (Carter et al., 1997) สอดคล้องกับคำนิยามที่ว่า การดำเนินงานเชิงรุกเป็นกระบวนการที่มุ่งคาดหวังและกระทำความต้องการในอนาคต โดยการแสวงหาโอกาสใหม่ที่อาจจะเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในปัจจุบัน การริเริ่มผลิตภัณฑ์และตราสินค้าใหม่ๆ ที่ล้ำหน้าคู่แข่ง การดำเนินการเชิงกลยุทธ์ที่ทำให้สมบูรณ์มากขึ้นหรือน้อยลงในขั้นตอนของวัฏจักรชีวิต ดังนั้นองค์กรที่สามารถควบคุมตลาดได้จะสามารถเป็นผู้นำตลาดเนื่องจากองค์กรมีความตั้งใจและ

การมองการไกลที่จะคว้าโอกาสใหม่ๆ โดยไม่จำเป็นต้องเป็นองค์การรายแรกในตลาดเสมอไป ทั้งนี้ การให้ความสำคัญต่อการเป็นผู้ที่บุกเบิกตลาดเป็นรายแรก (The First Mover) ถือว่าเป็นกลยุทธ์ที่ดีที่สุดสำหรับการได้มาซึ่งโอกาสทางการตลาด โดยผู้ที่บุกเบิกตลาดเป็นรายแรกสามารถทำกำไรที่สูง และได้รับการยอมรับในตราสินค้า (Kreiser et al., 2001)

กล่าวโดยสรุปแล้ว การดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness) เป็นตัวบ่งชี้หนึ่งของปัจจัยความสามารถในการจัดการสหกรณ์ ที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม โดยการดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness) หมายถึง การใช้ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว หรือการเล็งเห็นโอกาสที่จะเกิดขึ้นในอนาคต แล้วเตรียมการต่างๆ ไว้ล่วงหน้า เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสดังกล่าวได้ในทันทีที่เกิดขึ้น

สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ (Business Environment) เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานของธุรกิจ (Covin & Slevin, 1991) โดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบันที่สถานการณ์ความได้เปรียบและความเสียเปรียบทางธุรกิจสามารถเกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงเป็นความจำเป็นที่ผู้บริหารในทุกองค์กรต้องให้ความสนใจ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่เกิดขึ้น ซึ่งผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอตัวบ่งชี้ของปัจจัยที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งเน้นกลยุทธ์ (Strategic Orientation) 2) ค่านิยมร่วมในองค์กร (Shared values) และ 3) ความพร้อมด้านบุคลากร (Personnel Readiness) ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอรายละเอียดตัวบ่งชี้ดังกล่าวเป็นข้อๆ ดังต่อไปนี้

2.4 การมุ่งเน้นกลยุทธ์ (Strategic Orientation)

การมุ่งเน้นกลยุทธ์ เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถามที่สำคัญ อาทิ องค์กรอยู่ที่ไหนในขณะนี้ องค์กรมีเป้าหมายอยู่ที่ไหน พันธกิจขององค์กรคืออะไร พันธกิจขององค์กรควรจะเป็นอะไร และใครเป็นผู้รับบริการของเรา (Covin & Slevin, 1991) จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของ กลยุทธ์ (Strategic) คือ ทางเลือกและแผนการในการปฏิบัติระยะยาว เป็นวิธีการดำเนินงานที่คาดว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ตลอดจนเป็นแผนที่นำไปสู่ผลลัพธ์ของผู้บริหารระดับสูง ที่มีความสอดคล้องกับพันธกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร ส่วนความหมายของการมุ่งเน้นกลยุทธ์ (Strategic Orientation) นั้น เป็นวิธีการที่องค์กรใช้ในการปรับสภาพตามสภาพแวดล้อม รวมทั้งเป็นรูปแบบในการตัดสินใจที่ชี้แนวทางให้องค์กรดำเนินการต่อไปในสภาพแวดล้อม นโยบายโครงสร้างภายในและระเบียบวิธีปฏิบัติ และเป็นวิธีการที่องค์กรจะนำกลยุทธ์มาใช้หรือเปลี่ยนแปลงมุมมองของสภาพแวดล้อม เพื่อเพิ่มความเหมาะสมในการวางแผนทางปฏิบัติขององค์กร (Manu & Sriram, 1996)

จะเห็นได้ว่า ความสามารถในการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนกลยุทธ์นั้น มีความสำคัญยิ่งกว่าคุณภาพของจัดทำแผน ซึ่งการแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการกำหนดค่าของการบริหารจัดการ (Kaplan & Norton, 1996) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัตินั้นมีความสำคัญมากกว่าการมีเพียงวิสัยทัศน์หรือกลยุทธ์ที่ดีเท่านั้น การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติถือเป็น

กระบวนการที่สำคัญที่สุดของการบริหารเชิงกลยุทธ์และเป็นกระบวนการที่มีโอกาสล้มเหลวมากที่สุด ในทุกกระบวนการของการบริหารเชิงกลยุทธ์ เมื่อพิจารณากระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์จะพบว่ามี กระบวนการหลักๆ ที่มีความสำคัญอยู่ 2 กระบวนการ คือ กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ และการนำ กลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (Gatignon & Xuereb, 1997)

การบริหารเชิงกลยุทธ์จะมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการช่วยให้องค์กรกำหนด และพัฒนาข้อได้เปรียบทางการแข่งขันขึ้นมาได้และเป็นแนวทางที่บุคคลภายในองค์กรรู้ว่าจะใช้ ความพยายามไปในทิศทางใดจึงจะประสบความสำเร็จ (Covin et al., 2006; Hornsby et al., 2002) ซึ่งกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ระดับองค์กรมีขั้นตอน ดังนี้ 1) การริเริ่มและการตกลงในการ วางแผนกลยุทธ์ 2) การระบุขอบเขตขององค์กร พันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยม 3) การประเมิน สถานการณ์ 4) การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และทางเลือกยุทธศาสตร์ 5) การเขียนแผน 6) การนำ แผนไปปฏิบัติ และ 7) การกำกับติดตามและประเมินผล (Hill & Birkinshaw, 2008) ส่วนกลยุทธ์ ระดับธุรกิจ (Business strategy) เป็นยุทธวิธีหรือเครื่องมือทางการบริหารที่สหกรณ์ใช้ในบริหารให้ ตอบสนองความต้องการของลูกค้า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ประกอบด้วยกลยุทธ์ 3 ด้าน ได้แก่ กลยุทธ์ผู้นำด้านต้นทุน กลยุทธ์มุ่งผลิตภัณฑ์แตกต่าง กลยุทธ์มุ่งเน้นหรือให้ความสำคัญ กับกลุ่มตลาดเป้าหมายกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ (Vorhies & Morgan, 2003) จากการศึกษา พบว่า กลยุทธ์ผู้นำด้านต้นทุน (Cost leadership strategy) เป็นกลยุทธ์ขององค์กรที่มีตลาด เป้าหมายกว้างโดยการสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ในขณะที่เดียวกันก็มุ่งเน้นการเสนอสินค้า และบริการด้วยต้นทุนที่ต่ำกว่าคู่แข่ง ทำให้องค์กรมีกำไรสูงขึ้นและสามารถอยู่รอดได้ใน สถานการณ์ที่การแข่งขันรุนแรงได้ กลยุทธ์นี้จะเป็นกลยุทธ์ที่หลีกเลี่ยงการดำเนินการของธุรกิจที่จะ ก่อให้เกิดต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้น (Zou & Cavusgil, 2002) ส่วนกลยุทธ์มุ่งผลิตภัณฑ์แตกต่าง (Differentiation strategy) นั้น เป็นกลยุทธ์ที่เสนอผลิตภัณฑ์ที่ดีกว่าให้กับผู้รับบริการ โดยการสร้าง ความแตกต่างของผลิตภัณฑ์ของตนเองให้มีลักษณะที่โดดเด่นแตกต่างจากขององค์กรอื่น สำหรับ ความแตกต่างในการแข่งขันมีประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึง ได้แก่ ความแตกต่างด้านการ ออกแบบผลิตภัณฑ์ ด้านการอำนวยความสะดวก คุณภาพและบริการ ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียง ของกิจการ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านการผลิต (Katsikeas et al., 2006) ความแตกต่าง เหล่านี้แม้ว่าอาจทำให้สินค้าและบริการมีราคาสูงกว่าคู่แข่งแต่ก็ยังสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับ ลูกค้าได้เนื่องจากลูกค้าเชื่อมั่นในคุณภาพหรือคุณค่าที่ได้รับ (Morgan et al., 2003) และกลยุทธ์ มุ่งเน้นหรือให้ความสำคัญกับกลุ่มตลาดเป้าหมายกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ (Focus strategy) เป็น กลยุทธ์ที่เน้นการเจาะตลาดกับลูกค้าเฉพาะหรือผู้รับบริการในบางกลุ่มที่มีความต้องการพิเศษ (Niche market) องค์กรต้องสามารถออกแบบสินค้าและบริการให้เหมาะสมกับกับตลาดเป้าหมายที่เลือก เพื่อสร้างความพึงพอใจในตลาดนั้นมากกว่าคู่แข่ง องค์กรที่เลือกใช้กลยุทธ์นี้ต้องไม่พยายามสร้าง ความแตกต่างให้เกิดขึ้นในหลายตลาดแต่ควรมุ่งเน้นเฉพาะตลาดเดียวเท่านั้น เมื่อองค์กรมีความ ชำนาญมากขึ้นจึงค่อยขยายการดำเนินงานไปสู่ตลาดอื่น ต่อไป โดยทั่วไปกลยุทธ์การมุ่งตอบสนอง เฉพาะกลุ่มจะพิจารณาจากกลุ่มของลูกค้าที่น่าสนใจ ลักษณะตลาดที่ธุรกิจสามารถถึงส่วนแบ่งมาจาก คู่แข่งขัน และมีการแบ่งส่วนของตลาดสินค้าอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตามกลยุทธ์นี้ไม่เหมาะกับ องค์กร

ที่มีประสบการณ์ในการดำเนินงานน้อย มีเงินทุนต่ำ และเป็นองค์กรขนาดเล็ก (Vorhies & Morgan, 2003)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า กลยุทธ์การตลาด (Marketing strategy) มีส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า กลยุทธ์การตลาด เป็นกลไกที่องค์กรดำเนินการเพื่อสร้างคุณค่าให้แก่ลูกค้า เกิดความสัมพันธ์และการตอบสนองเชิงบวก ลูกค้าเกิดความประทับใจ ใช้สินค้าหรือบริการอย่างต่อเนื่องส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน (Zou & Cavusgil, 2002) เป็นยุทธวิธีหรือความพยายามที่มีการวางแผนในการใช้กลยุทธ์การตลาด ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจที่จะนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและบูรณาการโดยเน้นให้ความสำคัญกับลูกค้า (Piercy & Morgan, 1991) โดยกลยุทธ์ที่ต้องดำเนินการต่อคือ การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันสำหรับลูกค้าแต่ละกลุ่มด้วยการสร้างความแตกต่าง เพื่อให้สามารถครองตลาดได้ในลูกค้ากลุ่มนั้นๆ เป้าหมายของกลยุทธ์สร้างความแตกต่างก็คือ Competitive Advantage ซึ่งมีวิธีการในการดำเนินงาน ได้แก่ วิธีที่หนึ่ง คือ การสร้างความแตกต่างด้านผลิตภัณฑ์ (Product differentiation) เป็นการเลือกใช้ผลิตภัณฑ์หรือผลิตขึ้นเองให้มีความเหนือกว่าคู่แข่งในด้านรูปลักษณ์ การออกแบบ บรรจุภัณฑ์ และการใช้งาน ส่วนวิธีที่สอง คือ การสร้างความแตกต่างด้านการบริการ (Services differentiation) เป็นการเลือกเสนอบริการที่มีคุณค่าต่อลูกค้า เช่น ความรวดเร็ว ความสะดวก ความเอาใจใส่ ส่วนวิธีที่สาม คือ การสร้างความแตกต่างด้านช่องทางบริการ (Channel differentiation) เป็นการเลือก กลยุทธ์จัดช่องทางให้บริการที่เข้าถึงได้ง่าย สะดวก และมีคุณภาพ หรืออาจใช้กลยุทธ์เปิดสาขาให้บริการในพื้นที่กระจายไปทั่วจำนวนมาก ถัดมาวิธีที่ห้า คือ การสร้างความแตกต่างด้านผู้ให้บริการ (People differentiation) ใช้กลยุทธ์สร้างความโดดเด่นที่ตัวผู้ให้บริการ และวิธีที่หก คือ การสร้างความแตกต่างที่ภาพลักษณ์ (Image differentiation) ใช้ Brand, Symbol, Slogan เป็นเครื่องมือโดยการสื่อถึงคุณภาพที่เหนือกว่าผู้อื่น และแน่นอนว่าต้องจัดการให้ผลิตภัณฑ์หรือบริการมีคุณภาพตามที่สื่อสารไว้ด้วย ลูกค้าจึงจะเชื่อถือและมั่นใจในความแตกต่างนั้น (Morgan et al., 2003) ส่วนการดำเนินงานด้านการตลาดภายใน (Internal Marketing) มีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ การจูงใจและความพึงพอใจของพนักงาน การมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับลูกค้าและความพึงพอใจของลูกค้า การทำงานข้ามสายงาน การทำงานร่วมกันและการบูรณาการวิธีการทางการตลาดนำไปประยุกต์ใช้ภายในองค์กร และการปฏิบัติงานต่างๆ ภายในองค์กรหรือกลยุทธ์ที่เปรียบเสมือนหน้าที่สำคัญในการนำไปปฏิบัติงาน (Vorhies & Morgan, 2003) จากการศึกษาเพิ่มเติมพบว่า การจัดการของสถาบันทางการเงินในรูปแบบอิสลามนั้น ส่วนใหญ่แล้วมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงิน (Finance Strategy) ซึ่งเป็นการจัดการทางการเงินที่ใช้ในสหกรณ์อิสลาม ซึ่งต้องเป็นไปตามหลักชะรีอะห์หรือกฎหมายอิสลาม (Shariah Law) กล่าวคือ ระบบการเงินที่ปราศจากระบบดอกเบี้ย (Wahab et al., 2007) ความคิดการก่อตั้งระบบการเงินของสถาบันการเงินที่ถูกต้องตามหลักการอิสลามนั้น ได้ริเริ่มขึ้นในภูมิภาคตะวันออกกลางและขยายตัวออกไปยังภูมิภาคต่างๆ ทั่วโลกที่มีประชากรมุสลิมอาศัยอยู่ จึงทำให้ธุรกรรมการเงินอิสลาม คือ กลไกหลักในการช่วยพัฒนา ระบบเศรษฐกิจในภูมิภาคดังกล่าว นักวิชาการนิติศาสตร์อิสลามสมัยใหม่ได้ศึกษาค้นคว้าและประยุกต์ธุรกรรมทางการเงินให้ถูกต้องตามบทบัญญัติอิสลาม ที่เกี่ยวข้องกับ Riba (ริบา) หรือดอกเบี้ย เป็นที่

ต้องห้ามในศาสนาอิสลาม ซึ่งสอดคล้องกับระบบการเงิน ที่ใช้ในสถาบันการเงิน อิสลามในปัจจุบันอีกด้วย (Vaziri, 2006)

กล่าวโดยสรุปแล้ว การมุ่งเน้นกลยุทธ์ (Strategic Orientation) เป็นตัวบ่งชี้หนึ่งของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม ซึ่งการมุ่งเน้นกลยุทธ์ (Strategic Orientation) หมายถึง การวางแผนเพื่อตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมในการจัดการสหกรณ์ ซึ่งประกอบด้วย กลยุทธ์ระดับธุรกิจ กลยุทธ์การตลาดและกลยุทธ์ทางการเงิน

กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business strategy) หมายถึง การกำหนดแผนของสหกรณ์ ซึ่งประกอบด้วย การมุ่งเน้นกลยุทธ์ต้นทุนต่ำ การบริการผลิตภัณฑ์ที่มีความแตกต่างจากคู่แข่งชั้น โดยใช้รูปแบบผลิตภัณฑ์ทางการเงินที่ฮาลาล และมุ่งเน้นการดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักการศาสนาอิสลาม

กลยุทธ์การตลาด (Marketing strategy) หมายถึง การตอบสนองความต้องการของลูกค้าในการใช้สินค้าและบริการ มีการจัดทำกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า รวมทั้งมีการขยายตลาดและมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับลูกค้าและความพึงพอใจของลูกค้า

กลยุทธ์ทางการเงิน (Financial strategy) หมายถึง การดำเนินงานของสหกรณ์ที่ใช้ระบบการเงินที่ปลอดดอกเบี้ย มีผลิตภัณฑ์ทางการเงินหลากหลายรูปแบบโดยเป็นไปตามหลักการศาสนาอิสลาม รวมทั้งสหกรณ์ใช้ข้อมูลทางการบัญชีเพื่อการบริหารจัดการและการเปรียบเทียบข้อมูลทางการเงินกับเป้าหมายของแผนการดำเนินงาน

2.5 ค่านิยมร่วมในองค์กร (Shared values)

ค่านิยมร่วมในองค์กร ถือเป็นบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันโดยสมาชิกขององค์กร ที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหาร และวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กร หรืออาจเรียกว่าวัฒนธรรมองค์กร รากฐานของวัฒนธรรมองค์กร คือ ความเชื่อ ค่านิยมที่สร้างรากฐานทางปรัชญาเพื่อทิศทางขององค์กร และใช้เป็นเครื่องหล่อหลอมให้บุคคลในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางเดียวกัน ในขณะที่เดียวกันก็ต้องจัดวัฒนธรรมที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลในองค์กร (Covin & Stevin, 1991) ซึ่งวัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งที่อธิบายสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่รวมเอาข้อสมมติ ความเชื่อ และค่านิยมที่สมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วมและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบ พฤติกรรม ตลอดจนแสดงให้เห็นถึงค่านิยม ความรู้ ความคิด ศีลธรรม ประเพณี เทคโนโลยี ตลอดจนสิ่งต่างๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นมา ความเชื่อถือศรัทธาร่วมกันของบรรดาสมาชิกภายในองค์กรนั้นๆ และทั้งแสดงให้เห็นถึงสัญลักษณ์ต่างๆ (Houkes et al., 2003) อาจกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมเป็นรากฐานที่กำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคม องค์กรซึ่งจัดว่าเป็นสังคมย่อยย่อมมีวัฒนธรรมเป็นหลักในการดำรงชีวิต หรือวิถีชีวิต หรือเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ โดยที่สมาชิกในสังคมหรือมนุษย์ไม่รู้ตัว (Covin & Stevin, 1991) ตลอดจนเป็นรูปแบบของความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกในองค์กรที่ใช้เป็นตัวกำหนดความแตกต่างของสมาชิกในแต่ละองค์กรรวมไปถึงระบบค่านิยม ซึ่งเป็นแกนสำคัญของวัฒนธรรมในทุกระดับ และครอบคลุมไปถึงสิ่งที่สามารถวัดได้ รวมทั้งมีความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน มีความรู้สึกผูกพันอยู่กับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความผูกพันอยู่กับบทบาทของตนที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและค่านิยมนั้น และมี

ความผูกพันต่อผลประโยชน์ ขององค์การ (Hofstede, 1993) ความผูกพันต่อองค์การเป็นความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม บุคคลรู้สึกว่เมื่อเข้าเป็นสมาชิกองค์การแล้ว ต้องมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่ควรจะทำ ความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อหน้าที่ ทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์การ (Meyer et al., 1998) และจากผลงานการศึกษาของ (Bate, 1984) พบว่า วัฒนธรรมจะมีอำนาจชักนำให้เกิดภาวะการเรียนรู้ต่างๆ ได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่มีความสำคัญกับองค์การ คือ การเรียนรู้ภาวะช่วยตัวเองไม่ได้ (Learned helplessness) ซึ่งเป็นสถานภาพทางจิตที่คนจะมีเมื่อเขาเรียนรู้ว่าเขาไม่สามารถควบคุมเป้าหมายในชีวิตของเขาเองได้ และถ้าการรับรู้เช่นนี้ได้รับการยืนยันโดยผู้ที่มีประสบการณ์ตรง โดยเขาผู้นั้นพบกับตัวเองว่าเป็นเช่นนั้นจริงๆ ก็จะทำให้การจูงใจในการตอบโต้กับปัญหาหายไป กลายเป็นคนย่อท้อต่ออุปสรรคหรือไม่ต่อสู้ให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผล วัฒนธรรมการยอมตามผู้บังคับบัญชาโดยไม่ยั้งคิดจึงก่อให้เกิดพฤติกรรมสั้นห้วงในองค์การ และจากการศึกษาพบอีกว่า วัฒนธรรมองค์การจะส่งผลต่อประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์การเป็นอย่างมาก เมื่อวัฒนธรรมนั้นก่อให้เกิด 1) การผูกพัน (Involvement) และการมีส่วนร่วมในองค์การ 2) การปรับตัว (Adaptability) ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ 3) การประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ (Consistency) ซึ่งจะทำให้เกิดการ ทำงานที่ประสานกันและสามารถคาดหมายพฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ และ 4) มีวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การที่เหมาะสม ทำให้องค์การมีกรอบและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน ซึ่งปัจจัยทั้ง 4 ส่วนนี้ จะทำให้องค์การสามารถบรรลุสู่ประสิทธิผล (Effectiveness) ตามที่ต้องการได้ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การจึงมีความสำคัญที่จะสนับสนุนให้องค์การบรรลุสู่วิสัยทัศน์ และภารกิจที่กำหนดอย่างเหมาะสมได้ (Denison, 1990) จากการศึกษาพบว่า องค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งจะมีส่วนประกอบของวัฒนธรรมที่สำคัญ คือ 1) มีค่านิยมร่วม ซึ่งสะท้อนวิสัยทัศน์ และความเชื่อขององค์การที่ชัดเจน 2) มีบุคคลที่เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน 3) มีพิธีกรรมและพิธีการ เพื่อเป็นการเน้นย้ำค่านิยมขององค์การ และ 4) มีเครือข่ายของวัฒนธรรม ซึ่งจะเป็วิธีการต่างๆ ในการสื่อสารวัฒนธรรมให้ถูกปลูกฝังและเน้นย้ำวัฒนธรรมองค์การแก่สมาชิกในองค์การ (Bate,1984) ส่วนลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมายองค์การ ผู้นำมุ่งเห็นผลสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น ตัวเลขยอดขายเพิ่มขึ้น ผลประกอบการมีกำไร หรือมีเปอร์เซ็นต์ส่วนแบ่งการตลาด (Market Share) สูงขึ้น เป็นต้น องค์การมุ่งให้บริการลูกค้าพิเศษเฉพาะกลุ่มในภาวะแวดล้อมภายนอก แต่ไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องมีความยืดหยุ่นและต้องเปลี่ยนแปลงรวดเร็วแต่อย่างใด องค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จจึงเน้นค่านิยมแบบแข่งขัน แข็งกรุก ความสามารถริเริ่มของบุคคล และพึงพอใจต่อการทำงานหนักในระยะยาวจนกว่าจะบรรลุผลตามเป้าหมาย ค่านิยมที่มุ่งการเอาชนะจึงเป็นเสมือนกาวเชื่อมทุกคนในองค์การเข้าด้วยกัน หลายบริษัทที่มีวัฒนธรรมมุ่งผลสำเร็จจะให้ความสำคัญการแข่งขัน การเอาชนะ พนักงานที่มีผลงานดีจะได้ผลตอบแทนสูงในขณะที่ผู้ที่มีผลงานต่ำกว่าเป้าก็จะถูกไล่ออกจากงาน จะมีค่านิยมในเรื่อง 1) การให้แข่งขันกันทำงานเพื่อสร้างผลงาน 2) การรุก การมุ่งมั่น เอาจริงเอาจัง 3) การทำอะไรให้เสร็จ ให้สมบูรณ์ ให้ดีที่สุด 4) การขยันขันแข็งในการทำงาน และ 5) การริเริ่มในระดับบุคคล เพื่อมุ่งไปสู่ชัยชนะและความสำเร็จ (Maister, 2003) การที่เป้าหมายขององค์การและของบุคคล สามารถรวมไปใน

ทิศทางเดียวกันได้หรือเกิดความสอดคล้องกัน บุคลากรในองค์การจะแสดงถึงความ เห็นด้วยกับ จุดหมาย ปลายทางขององค์การและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น และจะหาแนวทางที่จะทำให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมาย (Meyer et al., 1998)

สำหรับสหกรณ์อิสลามนั้น นอกจากการดำเนินงานที่ต้องรับผิดชอบต่อผู้ที่มีหุ้นส่วน ผู้ฝากเงิน ผู้ลงทุนและสังคมโดยรวมแล้ว ยังต้องรับผิดชอบต่อพระองค์อัลลอฮ์ ต้องดำเนินงานให้สอดคล้องกับหลักการของศาสนาอิสลาม และต้องได้รับโทษจากพระองค์อัลลอฮ์ในโลกหน้าหากมีเจตนาละเมิดหลักการของพระองค์อัลลอฮ์ด้วยความจงใจ (Karim, 2010; มาเรียม นะมี, 2553)

กล่าวโดยสรุปแล้ว ค่านิยมร่วมในองค์การ (Shared values) เป็นตัวบ่งชี้หนึ่งของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม ซึ่งค่านิยมร่วมในองค์การ (Shared values) ในที่นี้ หมายถึง หมายถึง ความเชื่อ วัฒนธรรม ค่านิยมร่วมกันระหว่างคนในองค์การ ที่มีการทำงานเป็นทีม รวมทั้งความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ความเชื่อ (Belief) หมายถึง การดำเนินงานสหกรณ์ในรูปแบบอิสลามถือเป็นสิ่งที่ต้องรับผิดชอบต่อในศาสนา ซึ่งการดำเนินงานทางการเงินที่ขัดกับหลักการศาสนาอิสลามถือว่าเป็นสิ่งที่บาป ทั้งนี้ การดำเนินงานทางการเงินของสหกรณ์อิสลามเป็นแนวทางที่ปลอดภัยจากสิ่งที่ยึดกับหลักการศาสนาอิสลาม

วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) หมายถึง การปลูกฝังอุดมการณ์และหลักการสหกรณ์ การดำเนินกิจการสหกรณ์โดยยึดถือประโยชน์ของสมาชิกเป็นสำคัญ และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันถือเป็นการปฏิบัติที่ดีในศาสนา ตลอดจนการดำเนินงานต่างๆ ได้คำนึงถึงหลักการและวิธีการดำเนินงานที่ศาสนาอิสลามได้อนุญาต

การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง มีการทำงานลักษณะกลุ่มงานหรือคณะทำงานต่างๆ เพื่อดำเนินกิจการสหกรณ์ มีการประชุมปรึกษาหารือและติดตามงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกลุ่มงานหรือคณะทำงานมีความรักใคร่ สัมผัสสามัคคี มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2.6 ความพร้อมด้านบุคลากร (Personnel Readiness)

ความพร้อมด้านบุคลากร ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งในการประกอบการ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่าความพร้อมด้านบุคลากร ที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ การจัดการบุคลากร ทักษะการบริหาร และรูปแบบการบริหารจัดการ (Lengnick-Hall & Lengnick-Hall, 1988; Wright & McMahan, 1992) ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอต่อไปนี้

โครงสร้างองค์การ (Structure) ซึ่งเป็นโครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการ หรือหน้าที่ของงานโดยมีการรับบุคลากรให้เข้ามาทำงานร่วมกันในฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ (Covin & Slevin, 1991; Hornsby et al., 2002) การจัดองค์การที่ดีจะมีส่วนช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งในหน้าที่ ช่วยให้บุคลากรได้ทราบขอบเขตงาน ความรับผิดชอบ มีความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว (Russell & Russell, 1992) ทั้งนี้ จากการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และธุรกิจระหว่างประเทศ ได้ส่งผลต่อการดำเนินงานและการ

แข่งขันในอุตสาหกรรมต่างๆ ทำให้องค์กรทั้งภาครัฐและ เอกชนต่างต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงรูปแบบใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับกระแสความกดดันของสภาพแวดล้อม และเพื่อความอยู่รอดและเติบโตต่อไป ทำให้เกิดรูปแบบที่แตกต่างไปจากอดีตโดยมีโครงสร้างองค์กรใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ ซึ่งจากการศึกษา พบว่า โครงสร้างที่มีความน่าสนใจรูปแบบที่ 1 คือ องค์กรแนวราบ (Horizontal organization) เป็นโครงสร้างองค์กรที่พยายามจะลดลำดับชั้นทางการจัดการ (Management hierarchy) ลงไป ในขณะที่มีการให้อำนาจแก่พนักงาน (Empowerment) ในการตัดสินใจและแก้ปัญหาเฉพาะตัว ทำให้มีประสิทธิภาพมากกว่าโครงสร้างองค์กรรูปแบบเดิม (Brown, 1999) สอดคล้องกับการศึกษาของ (Holmes, 2012) พบว่า องค์กรตามแนวราบจะแบ่งโครงสร้างองค์กรตามกระบวนการสำคัญๆ (Core Process) และสร้างทีมงานที่ประกอบด้วยพนักงานหลายๆ ฝ่าย (Cross-functional Teams) ขึ้นมา เพื่อให้กระบวนการนั้นก้าวไปสู่เป้าหมายได้ นอกจากองค์กรแนวราบจะลดขั้นตอนและอุปสรรคในการทำงานของความแตกต่างทั้งในแนวราบและในแนวดิ่ง โดยการสร้างทีมขึ้นมารับผิดชอบในแต่ละกระบวนการหลักแล้ว แต่ละทีมยังให้ความสำคัญกับความต้องการและความพึงพอใจของผู้บริโภค (Customer Satisfaction) ทั้งนี้มีนักวิชาการได้ให้ความเห็นว่า โครงสร้างดังกล่าว มีนัยถึงระดับความแตกต่างหลากหลายระหว่างฝ่ายย่อยที่อยู่ภายในองค์กร ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของแนวทางการปฏิบัติงานของสมาชิกขององค์กร ธรรมชาติของงานที่พวกเขาปฏิบัติ การศึกษา และการอบรม หากองค์กรใดมีบุคลากรหลากหลายวิชาชีพ ซึ่งต้องการบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ทั้งด้านความรู้และทักษะ ก็ยิ่งทำให้องค์กรนั้นมีความซับซ้อน เช่น โรงพยาบาลมีความซับซ้อนมากกว่าโรงเรียน เพราะว่าความหลากหลายดังกล่าว ทำให้การสื่อสารภายในองค์กรมีความยุ่งยากและมีความยากลำบากในการจัดการเพื่อประสานกิจกรรมของสมาชิกเหล่านั้น สิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่าง หลากหลาย ในแนวราบได้อย่างชัดเจน คือ ความเฉพาะเจาะจง (Specialization) และการจัดกลุ่มงาน (Departmentalization) (พิชาย รัตนดิล ฤกษ์เกิด, 2552) และจากการศึกษาเพิ่มเติม พบอีกว่า โครงสร้างที่มีความน่าสนใจ รูปแบบที่ 2 คือ องค์กรแบบ Modular (Modular organization) หรือระบบองค์กรแบบมีพลวัต จะช่วยให้องค์กรสมัยใหม่ในการขยายตัวให้ก้าวพ้นขอบเขตของความเป็นองค์กรเดี่ยวออกไป โดยองค์กรหลักที่เป็นแกนกลางของธุรกิจจะทำงานที่ตนมีความชำนาญ (Karim, 2006) จากการศึกษาของ (Galunic & Eisenhardt, 2001) อธิบายว่า องค์กรแบบ Modular จะใช้บุคลากรจำนวนไม่มากนักในการพัฒนากลยุทธ์ และศักยภาพในการแข่งขัน โดยจ้างงานให้กับองค์กรอื่นที่เป็นผู้รับเหมาช่วงงาน (Subcontractor) และมีผู้รับผิดชอบของการติดต่อกับผู้เช่าช่วงทั้งหลายให้ทำงานให้สอดคล้องกับแกนกลางธุรกิจ

จากการศึกษางานวิจัยด้านสหกรณ์ของไทย พบว่า การดำเนินงานของสหกรณ์ในแต่ละระดับไม่เชื่อมโยงกัน เครือข่ายความร่วมมือระหว่างสหกรณ์ที่อยู่ต่างระดับยังไม่ชัดเจน และ คณะกรรมการดำเนินการและฝ่ายจัดการขาดความชำนาญและทักษะรวมทั้งความสามารถในการบริหารงานสหกรณ์ในเชิงธุรกิจจึงทำให้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสหกรณ์ (ดวงพร หัสชะวนิช และบัญชา ชลาภิรมย์, 2554)

ส่วนความพร้อมด้านบุคลากร ที่มีผลต่อการดำเนินงาน ลำดับถัดมา คือ การจัดการบุคลากร (Staffing) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Nair, 2006) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์

เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต โดยการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคคลนั้นควรมีการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์องค์การที่เป็นสิ่งกำหนดทิศทางที่องค์การจะดำเนินไปให้ถึง (Susanty et al., 2012) ซึ่งหน้าที่ในการบริหารงานบุคลากรนั้น ได้แก่ การคัดเลือก และบรรจุคนเข้าทำงานและธำรงรักษาให้มีคนงานที่มีประสิทธิภาพ ในตำแหน่งงานต่างๆ ตลอดจนมีการระบุและกำหนดไว้ให้เห็นถึงขอบเขตและความยากง่ายของงานในแต่ละตำแหน่ง และการคาดหวังให้งานทุกอย่างขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้ (Marxt & Link, 2002)

จากการศึกษารวบรวมที่เกี่ยวข้อพบอีกว่า ความพร้อมด้านบุคลากรที่มี ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ต่อมา คือ ทักษะการบริหาร (Skill) ซึ่งหมายถึง ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์การ ที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจ (Kaplan, 2005) โดยที่ผู้บริหารจะเป็นผู้ที่ผลักดันกิจกรรมต่างๆ ให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย และให้งานประสบความสำเร็จ การบริหารเป็นเรื่องสลับซับซ้อนที่จำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถ และใช้ศิลปะเพื่อให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ดีจะต้องมีทักษะพื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค (Technical skill) ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ (Human skill) ทักษะด้านความคิด (Conceptual skill) (Hesselbein & Goldsmith, 2006)

จากการศึกษาวิจัยด้านสหกรณ์ของไทย พบว่า การจัดตั้งสหกรณ์ในระยะแรกไม่ได้คำนึงถึงการให้การศึกษอบรมแก่เกษตรกรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในหลักการและการดำเนินการของสหกรณ์เสียก่อน คณะกรรมการสหกรณ์ส่วนใหญ่จึงขาดทักษะและความชำนาญที่จะบริหารงานสหกรณ์ให้เจริญก้าวหน้า อีกทั้งสมาชิกก็ไม่มี ความเข้าใจในหลักการของสหกรณ์เพียงพอที่จะเข้าร่วมกิจกรรมของสหกรณ์ได้ ในปัจจุบันแม้จะมีสันทนาการสหกรณ์ทำหน้าที่ให้ความรู้ในเรื่องสหกรณ์ แต่ยังไม่ได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบ จึงทำให้คณะกรรมการดำเนินการฝ่ายจัดการและสมาชิกสหกรณ์ยังไม่มีความรู้เพียงพอที่จะขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาในขบวนการสหกรณ์ (ดวงพร หัซชะวณิช และบัญชา ชลาภิรมย์, 2554) และความพร้อมด้านบุคลากร ที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ อีกประการหนึ่งคือ รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) ซึ่งเป็นแบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ (Mokaya, 2012) ความเป็นผู้นำขององค์การจะมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์การด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น (Lumpkin & Dess, 1996) โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจร่วมกับผู้บังคับบัญชาของตน ซึ่งการมีส่วนร่วมในการจัดการก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในกรณีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่บุคลากรสนใจ และอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่บุคลากรต้องมีสมรรถภาพและความรู้เพียงพอ (Sharpe, 1992)

กล่าวโดยสรุปแล้ว ความพร้อมด้านบุคลากร (Personnel Readiness) เป็นตัวบ่งชี้หนึ่งของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม ซึ่งความพร้อมด้านบุคลากร (Personnel Readiness) ในที่นี้ หมายถึง การบริหารจัดการด้านบุคลากร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแสดงถึงคุณลักษณะของบุคลากรที่มีผลต่อพฤติกรรมและผลของการปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ การจัดการบุคลากร ทักษะการบริหาร และรูปแบบการบริหารจัดการ

โครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึง สหกรณ์มีโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่น มีความเหมาะสมกับขนาดและปริมาณงาน โดยโครงสร้างของสายการบังคับบัญชาค่อนข้างไปในแนวราบ ซึ่งมีความเหมาะสมต่อการส่งผ่านข้อมูลข้ามแผนกได้อย่างอิสระ

การจัดการ บุคลากร (Staffing) หมายถึง การกำหนดจำนวนบุคลากรเหมาะสมกับปริมาณงานและความจำเป็น มีการกำหนดคำบรรยายลักษณะงานของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีคุณสมบัติเข้ารับการแข่งขันในการคัดเลือกเป็นบุคลากร สหกรณ์ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรและสามารถรักษาคนที่มีประสบการณ์หรือคนที่มีความสามารถให้มาร่วมงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ตลอดจนบุคลากรทุกคนมีความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานทางการเงินในรูปแบบอิสลาม

ทักษะการบริหาร (Skill) หมายถึง ผู้บริหารของสหกรณ์เป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปถึงบุคลากรทุกคนในสหกรณ์ เป็นผู้นำในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบ ตลอดจนเกิดการปรับปรุงผลการดำเนินงานของสหกรณ์ ความเชี่ยวชาญของผู้บริหาร มีความน่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจ รวมทั้งให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานที่บกพร่องหรือไม่ได้มาตรฐานและมีการกระตุ้นและจูงใจบุคลากร ให้คำแนะนำในการทำงานให้สำเร็จ

รูปแบบการบริหาร (Style) หมายถึง สหกรณ์ใช้รูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารมีบทบาทอย่างจริงจังในการกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและมีบทบาทอย่างจริงจังในการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร และในเมื่อบุคลากรมีผลการปฏิบัติงานดี ผู้บริหารจะมีความไว้วางใจและมอบหมายให้บุคลากรผู้นั้นมากขึ้น ตลอดจนการดำเนินงานด้านต่างๆ นั้น ให้เป็นไปตามข้อบังคับสหกรณ์ที่กำหนดไว้

2.7 ผลการดำเนินงานสหกรณ์

ผลการดำเนินงานของธุรกิจ หมายถึง ผลตอบแทนจากการลงทุนของธุรกิจในรูปแบบต่างๆ (Slater et al., 2006; Vorhies & Morgan, 2003) จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน พบว่ามีปัจจัยที่ชี้วัดถึงผลประกอบการทางธุรกิจและใช้สำหรับการศึกษาค้างนี้ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ผลการดำเนินงานด้านการเงิน (Financial Performance) 2) ผลการดำเนินงานด้านการตลาด (Marketing Performance) และ 3) ผลการดำเนินงานด้านองค์การ (Organizational Performance) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(1) ผลการดำเนินงานด้านการเงิน (Financial Performance)

ผลการดำเนินงานด้านการเงิน เป็นเป้าหมายอันดับแรกซึ่งทุกธุรกิจมีความต้องการ เป้าหมายทางการเงินถูกนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดผลสำเร็จหรือใช้วัดผลการดำเนินงานของธุรกิจ (Huselid, 1995) ซึ่งโดยทั่วไปวัดได้จากความสามารถในการทำกำไร (Profitability) เนื่องจากเป็นส่วนต่างของรายรับและรายจ่ายที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจที่มีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ การเติบโตหรือความล้มเหลวของธุรกิจ (Lumpkin & Dess, 1996) แต่ในบางครั้งก็ใช้ผลการดำเนินงานทางด้านการเงินให้เป็นเพียงตัวชี้วัดหรือทำนายแนวโน้มอนาคตและระดับ การเติบโตของธุรกิจเท่านั้น (Mokaya, 2012) โดยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กับการวัดความสำเร็จแบบสมดุล (Balanced Scorecard)

ในมุมมองด้านการเงิน (Financial Perspective) ซึ่งเป็นมุมมองที่จะตอบคำถามว่า “จะประสบความสำเร็จด้านการเงิน เราควรเสนอผู้ถือหุ้นของเราอย่างไร ?” ทั้งนี้ในมุมมองดังกล่าวจะสะท้อนถึงผลการดำเนินงานด้านการเงินที่สามารถแบ่งออกเป็น 3 ช่วงตามวงจรของธุรกิจ คือ ช่วงเจริญเติบโต (Rapid Growth) ถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของวงจรธุรกิจ ซึ่งบริษัทควรมีสินค้าและบริการที่ดีที่สุดที่จะช่วยสนับสนุนการเจริญเติบโต ตัวชี้วัดทางการเงินที่นิยมใช้ได้แก่ อัตราการเติบโตของยอดขายรวม อัตราการเติบโตของยอดขายในกลุ่มเป้าหมาย กลุ่มลูกค้าและภูมิภาค เป็นต้น พอเข้าสู่ช่วงต่อเนื่อง (Sustain) องค์กรจะมีเป้าหมายในการรักษาส่วนแบ่งการตลาดและรักษาการเติบโต โดยจะต้องลงทุนในด้านความสามารถทางการผลิตและพัฒนาอย่างต่อเนื่องมากกว่าในช่วงการเจริญเติบโต ตัววัดทางการเงินจะเน้นที่กำไรสุทธิ กำไรขั้นต้น ผลตอบแทนจากการลงทุน เป็นต้น สำหรับ ธุรกิจที่อยู่ในวัฏจักรช่วงเก็บเกี่ยว (Harvest) ซึ่งเป็นระยะเวลาที่ได้รับผลตอบแทนจากการลงทุนใน 2 ช่วงแรก วัตถุประสงค์ทางการเงินในช่วงนี้จะเน้นถึงกระแสเงินสดที่ได้จากการดำเนินงานเป็นหลัก ซึ่งในการพัฒนาแนวคิดดัชนีวัดความสำเร็จแบบสมดุล (Balanced Scorecard) นั้น ผู้บริหารระดับสูงและผู้รับผิดชอบทางการเงินจะต้องสามารถแจจแจงให้ได้ว่าวัตถุประสงค์ทางการเงินเป็นอย่างไร และจะใช้เครื่องมือทางการเงินใดเป็นตัววัด อย่างไรก็ตามเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจที่เกิดขึ้นตลอดเวลา อาจจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนวัตถุประสงค์ทางการเงินให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงด้วย (Kaplan & Norton, 1996)

กล่าวโดยสรุปแล้ว ผลการดำเนินงานด้านการเงิน (Financial Performance) เป็นตัวบ่งชี้หนึ่งของผลการดำเนินงาน สหกรณ์อิสลาม ซึ่งผลการดำเนินงาน ด้านการเงิน (Financial Performance) ในที่นี้ หมายถึง ความสามารถในการทำกำไร ยอดขายหรือการใช้บริการ ต้นทุนการดำเนินงาน และการควบคุมต้นทุนภายในมีประสิทธิภาพ

(2) ผลการดำเนินงานด้านการตลาด (Marketing Performance)

ผลการดำเนินงานด้านการตลาด เป็นอีกหนึ่งเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจของสถานประกอบการ ทั้งนี้เพราะสามารถชี้ชัดให้เห็นถึงการเจริญเติบโต ซึ่งเป็นการขยายตัวของธุรกิจในอนาคตที่จะเพิ่มจำนวนของหน่วยธุรกิจหรือเพิ่มสาขา รวมถึงปริมาณการผลิตให้มากยิ่งขึ้น (Nejatian et al., 2011) มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการเจริญเติบโตเหมือนกับการเพิ่มส่วนแบ่งทางธุรกิจ กล่าวคือเป็นการเพิ่มสัดส่วนยอดขายของตนเองให้มากขึ้นอันมีส่วนทำให้ยอดขายของคู่แข่งชั้นลดลง สำหรับการวัดการเติบโตหรือส่วนแบ่งของธุรกิจสามารถวัดได้จากยอดขาย นั่นคือเป็นการพิจารณาถึงยอดขายของสินค้าชนิดใดชนิดหนึ่ง ว่ามีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นหรือ ลดลง (Vorhies & Morgan, 2003) ประโยชน์ที่จะได้รับคือ การนำข้อมูลการพยากรณ์ดังกล่าวไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์และการพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อเพิ่มยอดขายในอนาคต นอกจากนี้ยังมีการวัดโดยใช้อัตราการเติบโตของยอดขาย (Hooley et al., 2005) โดยเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการวัดความสำเร็จแบบสมดุล (Balanced Scorecard) ในมุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspective) ซึ่งเป็นมุมมองที่จะตอบคำถามว่า “ความสำเร็จในวิสัยทัศน์ของพวกเรา เราควรนำเสนอต่อลูกค้าของเราอย่างไร ?” คำถามนี้จะเน้นเป้าหมายในการดำเนินการของฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้บริหารจะต้องกำหนดกลุ่มลูกค้าที่มีความสำคัญ และเลือกวิธีการสร้างคุณค่าเพื่อให้ลูกค้าเกิดความพอใจเป็นการรักษาลูกค้าไว้ในระยะยาว กล่าวได้ว่า

ผู้บริหารควรให้ความสำคัญมี 5 ประการด้วยกันคือ ส่วนแบ่งการตลาด (Market Share) การรักษาลูกค้าเก่า (Customer Retention) การเพิ่มลูกค้าใหม่ (Customer Acquisition) ความพึงพอใจของลูกค้า (Customer Satisfaction) ความสามารถในการทำกำไรจากลูกค้า (Customer Profitability) (Kaplan & Norton, 1996) โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1) ส่วนแบ่งการตลาด (Market Share) จะสะท้อนสัดส่วนของธุรกิจที่ได้รับจากตลาด (ในส่วนของจำนวนลูกค้า ค่าใช้จ่ายหรือยอดขาย) โดยผ่านหน่วยการขาย 2) การได้ลูกค้าใหม่ (Customer Acquisition) จะวัดผลในเชิงของอัตราที่ธุรกิจสามารถดึงลูกค้าหรือได้ลูกค้าใหม่ หรือธุรกิจใหม่ เช่น จำนวนลูกค้าใหม่ ยอดขายในกลุ่มลูกค้าใหม่ 3) การรักษาลูกค้า (Customer Retention) จะประเมินระดับความพึงพอใจของลูกค้าตามเกณฑ์ผลงานที่เน้นเฉพาะในเรื่อง การเสนอคุณค่าให้ลูกค้า เช่น การสร้างความพึงพอใจของลูกค้า 4) ความพึงพอใจของลูกค้า (Customer Satisfaction) จะประเมินระดับความพึงพอใจของลูกค้าตามเกณฑ์ผลงานที่เน้นเฉพาะในเรื่อง การเสนอคุณค่าให้ลูกค้า เช่น การสร้างความพึงพอใจของลูกค้า 5) ความสามารถทำกำไรจากลูกค้า (Customer Profitability) จะวัดผลกำไรสุทธิของลูกค้าหรือส่วนแบ่งการตลาดหลังหักค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่ใช้เพื่อสนับสนุนต่อลูกค้า (Wang et al., 2010)

กล่าวโดยสรุปแล้ว ผลการดำเนินงานด้านการตลาด (Marketing Performance) เป็นตัวบ่งชี้หนึ่งของผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม ซึ่งผลการดำเนินงานด้านการตลาด (Marketing Performance) ในที่นี้ หมายถึง ความพึงพอใจของลูกค้า การตอบสนองต่อข้อร้องเรียนของลูกค้า ลูกค้ากลับมาใช้บริการซ้ำ ความสามารถในการรักษาลูกค้าเก่า จำนวนลูกค้าใหม่ และส่วนแบ่งตลาด

(3) ผลการดำเนินงานด้านองค์กร (Organizational Performance)

ผลการดำเนินงานด้านองค์กร เป็นผลประโยชน์ที่ธุรกิจจะได้รับจากการทำธุรกิจในช่วงเวลาที่ผ่านมาจากการใช้กลยุทธ์การมุ่งเน้นการตลาดเป็นหัวใจหลักในการประกอบการ ทั้งนี้เนื่องจากผลที่ได้รับด้านองค์กรนี้ จะเป็นการวัดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของผู้มีส่วนได้เสียกับธุรกิจ โดยจะวัดจากการรับทราบถึงความพึงพอใจของพนักงานในสถานประกอบการ ผู้ร่วมลงทุนหรือหุ้นส่วน และความรับผิดชอบที่มีต่อสังคม ซึ่งธุรกิจแสดงออกด้วยการมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อชุมชนที่อยู่ในบริเวณพื้นที่ดำเนินการของธุรกิจ (Fard et al., 2011) ซึ่งการวัดผลการดำเนินงานด้านนี้ เป็นตัวแบบที่ใช้ในการศึกษาผลการดำเนินงานขององค์กร จะมุ่งเน้นไปที่กระบวนการภายใน (Internal Processes) และการดำเนินงานภายในองค์กร (Operations of the Organization) เป็นสำคัญ โดยมุมมองแบบกระบวนการภายใน จะมองว่าการที่องค์กรจะมีประสิทธิผล ก็ต่อเมื่อกระบวนการทำงานภายในองค์กรมีระดับที่เหมาะสมหรือมีความยาวไม่มากเกินไป ความจำเป็น สภาพเช่นนี้จะเกิดขึ้น ได้ก็ต่อเมื่อสมาชิกภายในองค์กรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับระบบภายในองค์กร ส่งผลให้การทำหน้าที่ภายในองค์กรจะมีสภาพราบรื่นและมีผลงานที่ดี โดยสิ่งที่เชื่อมโยงให้สมาชิก ภายในองค์กรแต่ละคนมีความสามารถในการทำงานเช่นนี้ได้ ก็คือ ความไว้วางใจ (Trust) และความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน (Benevolence) ซึ่งส่งผลต่อเนื่องไปถึงการไหลเวียนของข่าวสาร (Information Flows) ภายในองค์กรจะเป็นไปด้วยความราบรื่นไม่ติดขัดในเชิงโครงสร้างทั้งแนวตั้งและแนวนอน (Zahra & Garvis, 2000) ซึ่งในอดีตที่ผ่านมาธุรกิจส่วนใหญ่มักประเมินศักยภาพของธุรกิจจากความสามารถในการแข่งขัน การผลิตสินค้าที่แปลกใหม่ แตกต่างและมี

คุณภาพ อย่างไรก็ตามนั้นถือเป็นการพัฒนาภายในองค์กรธุรกิจเท่านั้น แต่ในสถานการณ์ความเป็นจริงของธุรกิจยังมีสิ่งแวดล้อมภายนอกธุรกิจซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้นั้น กลับได้ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการธุรกิจเป็นอันมากไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมมาตรฐานระดับสากลในประเภทต่างๆ ที่ถูกนำมาใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานในปัจจุบัน (Langley et al., 2009) โดยเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการวัดความสำเร็จแบบสมดุล (Balanced Scorecard) ในมุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspective) ซึ่งเป็นมุมมองที่จะตอบคำถามว่า “ความพึงพอใจต่อลูกค้าและผู้ถือหุ้นของพวกเรา กระบวนการทางธุรกิจอะไรที่ต้องทำให้ดีเลิศ ?” ทั้งนี้ กระบวนการปฏิบัติงานภายในให้สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ในมุมมองด้านการเงินและลูกค้า โดยกระบวนการที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จ โดยการปรับปรุงโครงสร้างการดำเนินงานภายในองค์กร ซึ่งประกอบ 3 ส่วน คือ 1) กระบวนการสร้างนวัตกรรมใหม่ (Innovation Process) ได้แก่ การวิจัยพัฒนา ทั้งผลิตภัณฑ์และบริการ 2) กระบวนการปฏิบัติการ (Operations Process) เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องศึกษาเพื่อกำหนด Core Competencies ขององค์กรและจะเกิดความคิดในการสร้างกระบวนการใหม่ในการดำเนินธุรกิจ 3) กระบวนการบริการหลังการขาย (Post sale Service Process) เป็นการอธิบายถึงการตอบสนอง ต่อลูกค้าในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ภายหลังการขาย ความรวดเร็ว ต้นทุนของทรัพยากรที่ใช้จะเป็นตัวชี้วัดการดำเนินงานของการบริการหลังการขาย (Kaplan & Norton, 1996) และยิ่งสอดคล้องกับการวัดความสำเร็จแบบสมดุลด้านการเรียนรู้และการเติบโต (Learning and Growth perspective) ซึ่งได้กล่าวถึงองค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์ทางการเงิน ลูกค้า และกระบวนการภายในได้นั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อการเติบโตและการปรับปรุงในระยะยาวโดยการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กรซึ่งมาจากปัจจัยพื้นฐาน 3 ด้านหลักๆ คือ 1) ความสามารถของพนักงาน (Employee capabilities) ตัววัดได้แก่ ความพึงพอใจของพนักงานงาน อัตราการหมุนเวียนเข้าออกของพนักงาน การฝึกอบรมพนักงาน ทักษะของพนักงาน ความสามารถของพนักงาน และความรู้ของพนักงาน 2) ความสามารถในการจัดการระบบข้อมูลข่าวสาร (Information system) ตัววัดได้แก่ ความทันสมัยของข้อมูล และความถูกต้องของข้อมูล และ 3) การจูงใจการให้อำนาจและ การจัดองค์กร (Motivation empowerment and aliment) ตัววัดได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำระบบจูงใจพนักงาน และโครงสร้างองค์กร ซึ่งปัจจัยพื้นฐาน 3 ด้านนี้ จะช่วยสนับสนุนการสร้างคุณค่าให้กับกระบวนการภายในขององค์กร (Kaplan & Norton, 1996)

กล่าวโดยสรุปแล้ว ผลการดำเนินงานด้านองค์กร (Organizational Performance) เป็นตัวบ่งชี้หนึ่งของผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม ซึ่งผลการดำเนินงานด้านองค์กร (Organizational Performance) ในที่นี้ หมายถึง สหกรณ์มีนวัตกรรมบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า มีการบริการที่มีความหลากหลาย ครอบคลุม บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีทักษะและความสามารถในการดำเนินงาน การดำเนินงานที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า มีการติดต่อสื่อสารและการแลกเปลี่ยนข้อมูลในสหกรณ์อย่างมีประสิทธิภาพและการดำเนินงานสหกรณ์เป็นไปตามหลักการศาสนาอิสลามโดยไม่ขัดกับข้อกฎหมาย

จากการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยเชิงประจักษ์เกี่ยวกับผลการดำเนินงานตามตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ที่สรุปในตารางความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจัดการสหกรณ์กับผลการดำเนินงาน

พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่มีการใช้การวัดผลการดำเนินงานในมุมมองด้านการเงิน ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวสามารถสรุปได้ดังนี้ การวัดผลการดำเนินงานด้านการเงินเพียงอย่างเดียว พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว (Zahra & Covin,1995; Samson & Terziovski, 1999; Kaynak, 2003; Covin et al., 2006; Zeng et al., 2011; Acquaah, 2013) ส่วนการวัดผลการดำเนินงานด้านการเงินรวมกับด้านองค์การ (Zahra & Garvis, 2000; Antoncic & Hisrich, 2001; Fuentes et al., 2011; Mokaya, 2012) มีนักวิชาการได้ศึกษาโดยใช้สถิติ Multiple Regression, T-test ในการวิจัย ผลการศึกษาพบว่า องค์กรธุรกิจระดับนานาชาติ มีความสัมพันธ์ไม่ใช่เส้นตรง (Curvilinear) มีผลเป็นบวกกับความสามารถในการทำกำไร อัตราการเติบโตขององค์กร รวมทั้งผลการดำเนินงานด้านการเงินในตลาดต่างประเทศและตัวแปรจัดประเภทที่แตกต่างกัน ทำให้องค์กรธุรกิจและผลการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับการวัดผลการดำเนินงานด้านองค์การ (Fink et al., 2008) ส่วนการวัดผลการดำเนินงานที่ใช้การวัดโดยสองมุมมองเช่นเดียวกัน แต่เป็นการวัดผลการดำเนินงานมุมมองด้านการเงินและด้านการตลาด (Lumpkin & Dess, 1996; Sun, 2000; Day & Bulte, 2002) มีการศึกษาเกี่ยวกับความสามารถการจัดการลูกค้าสัมพันธ์ภาพที่ดีกับความได้เปรียบทางการแข่งขันและผลการดำเนินงาน ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการของธุรกิจ และสารสนเทศเกี่ยวกับลูกค้ามีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงาน โดยมีการวัดความสามารถในการทำกำไร การเพิ่มยอดขาย และการรักษาลูกค้าเดิมขององค์กรธุรกิจ ในขณะที่เดียวกันนั้นก็ยังมีผลการวัดผลการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจที่มีการวัดสามด้านด้วยกัน นั่นคือ การวัดผลการดำเนินงานด้านการเงิน ด้านการตลาด และด้านองค์การ มาประยุกต์ใช้ เพื่อวัดผลการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจ โดยผลการศึกษาพบว่า องค์กรธุรกิจมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานทั้ง 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Nair, 2006; ก้องเกียรติ บูรณศรี, 2553; Wu & Lu, 2011; เยาวภา ปฐมศิริกุล , 2554; Susanty et al., 2012; ศิริกานดา แหยมคง , 2555; ปุริดา กล้าประเสริฐ, 2555; Haug et al., 2013)) การนำวิธีการวัดผลการดำเนินงานของธุรกิจตามแนวคิดดัชนีวัดความสำเร็จแบบสมดุลนั้น สิ่งจำเป็นก็คือการพัฒนาและสร้างตัววัดที่ความเป็นไปได้ในแต่ละมุมมอง ซึ่งตัววัดนั้นจะต้องสามารถเชื่อมโยงกันได้ วัดเชิงปริมาณได้ สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลเข้าใจง่ายและสามารถอธิบายความหมายได้ชัดเจน จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องข้างจำนวนหนึ่ง พบว่ามีการวัดผลการดำเนินงานขององค์กรที่มีความแตกต่างกันซึ่งส่วนใหญ่แล้วมีการวัดผลการดำเนินงานด้านเงิน โดยแสดงในตาราง 2.4 ตัวบ่งชี้แต่ละปัจจัยและแหล่งอ้างอิง ดังนี้

ตาราง 2.4 ตัวบ่งชี้แต่ละปัจจัยและแหล่งอ้างอิง

ชื่อผู้ศึกษา	การมุ่งเน้น กลยุทธ์			ค่านิยมร่วม ในองค์การ			ความพร้อม ด้านบุคลากร			ความสามารถ การจัดการสหกรณ์			ผลการดำเนินงาน			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
	Piercy & Morgan (1991)	/	/													
Covin & Slevin (1991)	/				/		/	/								
Russell & Russell (1992)	/				/		/									
Zahra & Covin (1995)														/		
Gatignon & Xuereb (1995)	/	/	/													/
Kaplan (1996)														/	/	/
Lumpkin & Dess (1996)	/				/		/	/			/	/	/	/	/	
Samson & Terziovski (1999)	/	/						/	/					/		
Zahra & Garvis (2000)														/		/
Das et al. (2000)		/													/	
Sun (2000)	/							/	/					/	/	
Antoncic & Hisrich (2001)														/		/
Day & Bulte (2002)														/	/	
Marxt & Link (2002)	/				/							/				
Hornsby et al. (2002)	/						/									
Antoncic & Hisrich (2003)											/	/	/			/
Prajogo & Sohal (2003)	/	/						/	/							/
Kaynak (2003)		/			/				/					/		

ชื่อผู้ศึกษา	การมุ่งเน้น กลยุทธ์			ค่านิยมร่วม ในองค์กร			ความพร้อม ด้านบุคลากร			ความสามารถ การจัดการสหกรณ์			ผลการดำเนินงาน			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
Lai (2003)	/	/			/	/		/							/	/
Sanchez & Martinez (2004)								/		/					/	
Kaplan (2005)	/				/	/	/	/	/	/						
Covin et al. (2006)														/		
Katsikeas et al. (2006)		/													/	
Nair (2006)														/	/	/
Vaziri (2006)				/												
Wahab (2007)			/	/												
Aktan & Bulut (2008)											/	/	/	/		
Fink et al. (2008)																/
Amin & Isa (2008)															/	
Choudhury & Harahap (2009)				/												
Rahman (2010)				/												
มาเรียม นะมิ (2553)				/												
ก้องเกียรติ บูรณศรี (2553)							/	/			/	/	/	/	/	/
Karim (2010)				/												
Zeng et al. (2011)		/							/					/		
Fuentes et al. (2011)									/					/		/
Wu & Lu (2011)		/												/	/	/

ชื่อผู้ศึกษา	การมุ่งเน้น กลยุทธ์			ค่านิยมร่วม ในองค์กร			ความพร้อม ด้านบุคลากร			ความสามารถ การจัดการสหกรณ์			ผลการดำเนินงาน			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
เยาวภา ปฐมศิริกุล (2554)	/						/	/	/	/				/	/	/
Mokaya (2012)	/				/		/		/		/	/	/	/		/
Susanty et al. (2012)					/		/	/						/	/	/
Xie (2012)															/	
ศิริกานดา แหยมคง(2555)	/	/												/	/	/
ปวีตา กล้าประเสริฐ (2555)		/							/					/	/	/
Haug et al. (2013)	/					/			/					/	/	/
Acquaah (2013)	/													/		
Jankalova (2013)	/				/		/	/	/							

หมายเหตุ	(1) กลยุทธ์ระดับธุรกิจ	(2) กลยุทธ์การตลาด	(3) กลยุทธ์ทางการเงิน	(4) ความเชื่อ
	(5) วัฒนธรรมองค์กร	(6) การทำงานเป็นทีม	(7) โครงสร้างองค์กร	(8) การจัดการบุคลากร
	(9) ทักษะการบริหาร	(10) รูปแบบการบริหาร	(11) การสร้างนวัตกรรม	(12) กล้าเผชิญความเสี่ยง
	(13) การดำเนินงานเชิงรุก	(14) ด้านการเงิน	(15) ด้านการตลาด	(16) ด้านองค์กร

2.8 สรุปปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการดำเนินงานสหกรณ์ และการพัฒนาสมมติฐานการวิจัย

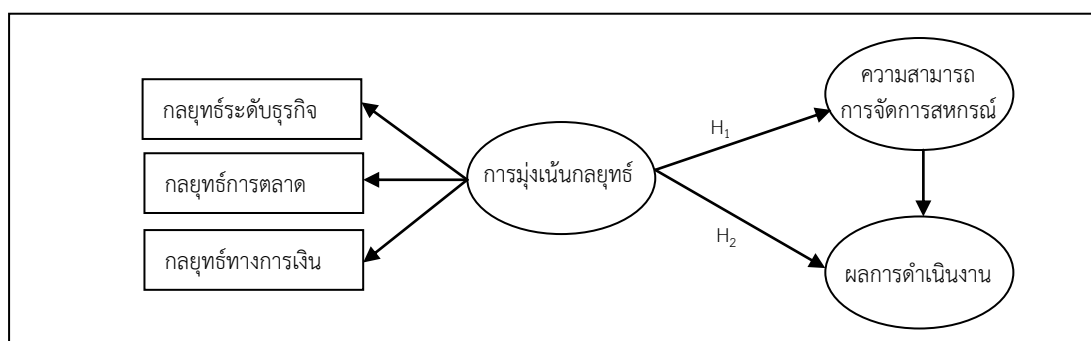
ในหัวข้อที่ผ่าน ผู้วิจัยได้นำเสนอ ปัจจัยความสามารถการจัดการ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างนวัตกรรม (Innovativeness) ด้านกล้าเผชิญความเสี่ยง (Risk taking) และด้านการดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness) และได้อธิบายถึง ปัจจัยด้าน การมุ่งเน้นกลยุทธ์ (Strategic Orientation) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business strategy) กลยุทธ์การตลาด (Marketing strategy) และกลยุทธ์ทางการเงิน (Financial strategy) ถัดมานั้นได้อธิบายเกี่ยวกับปัจจัยด้านค่านิยมร่วมในองค์กร (Shared values) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อ (Belief) วัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture) และการทำงานเป็นทีม (Team Work) และปัจจัยด้านความพร้อมด้านบุคลากร (Personnel Readiness) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างองค์กร (Structure) การจัดการบุคลากร (Staffing) ทักษะการบริหาร (Skill) และรูปแบบการบริหาร (Style) ส่วนต่อไปนี้ ผู้วิจัยรวบรวมงานวิจัยที่ผ่านมาและได้นำมาใช้เป็นแนวทางเพื่อบูรณาการและสร้างสมมติฐานการวิจัยจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัย พบว่า การมุ่งเน้นกลยุทธ์ (Strategic Orientation) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์ และผลการดำเนินงานสหกรณ์ โดยแยกตามงานวิจัยที่มีความสอดคล้องดังนี้ การมุ่งเน้นกลยุทธ์ (Strategic Orientation) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lumpkin & Dess (1996) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานดังนี้

H_1 : การมุ่งเน้นกลยุทธ์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์

ส่วนการมุ่งเน้นกลยุทธ์ (Strategic Orientation) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Covin & Slevin (1991), เยาวภา ปฐมศิริกุล (2554), Haug et al., (2013) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานดังนี้

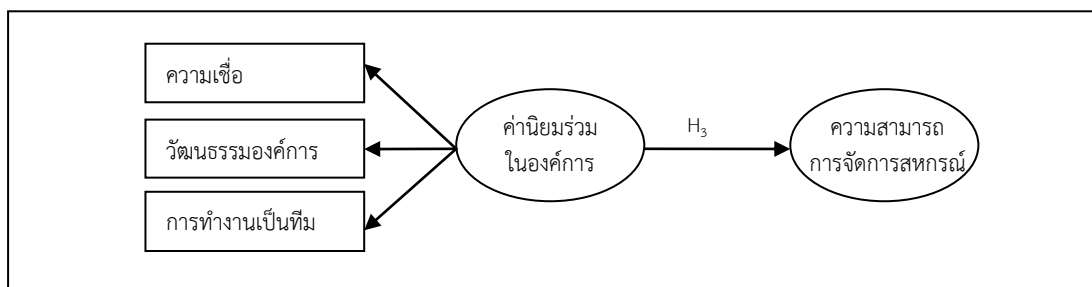
H_2 : การมุ่งเน้นกลยุทธ์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์



ภาพ 2.4 โมเดลการมุ่งเน้นกลยุทธ์มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์ และผลการดำเนินงานสหกรณ์

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบอีกว่า ค่านิยมร่วมในองค์กร (Shared values) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์ สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ Lumpkin & Dess (1996), Marxt & Link (2002), Mokaya (2012) ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานดังนี้

H_3 : ค่านิยมร่วมในองค์กร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์



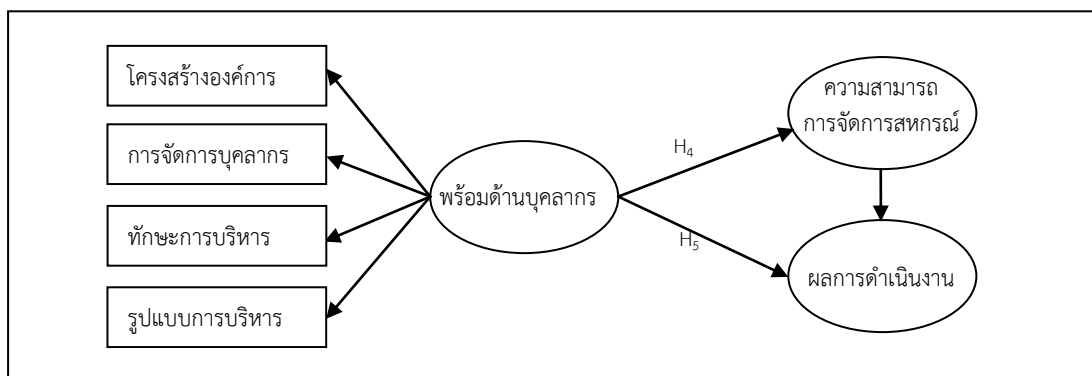
ภาพ 2.5 โมเดลค่านิยมร่วมในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์

สำหรับจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยด้านความพร้อมด้านบุคลากร (Personnel Readiness) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์ และผลการดำเนินงานสหกรณ์ โดยแยกตามงานวิจัยที่มีความสอดคล้องดังนี้ ด้านความพร้อมด้านบุคลากร (Personnel Readiness) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถการจัดการ สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ Lumpkin & Dess (1996), ก้องเกียรติ บุรณศรี (2553), Mokaya (2012) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานดังนี้

H_4 : ความพร้อมด้านบุคลากร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์

ส่วนความพร้อมด้านบุคลากร (Personnel Readiness) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ Covin & Slevin (1991), Nair (2006), Fink et al. (2008), Fuentes et al. (2011), Zeng et al. (2011), Susanty et al. (2012), เขาวภา ปฐมศิริกุล (2554), Haug et al. (2013) ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานดังนี้

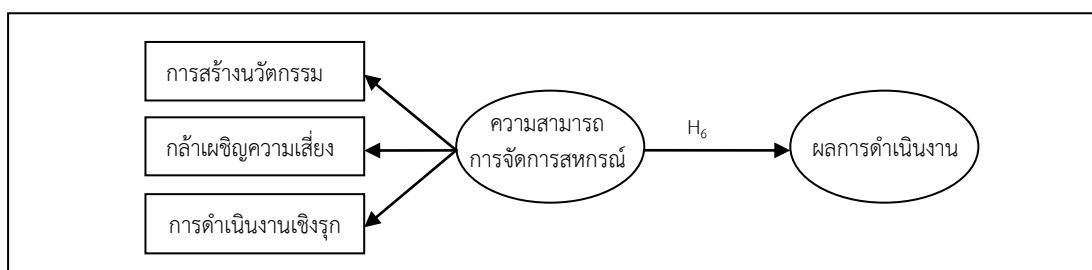
H_5 : ความพร้อมด้านบุคลากร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์



ภาพ 2.6 โมเดลด้านความพร้อมด้านบุคลากรมีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถในการจัดการสหกรณ์ และผลการดำเนินงานสหกรณ์

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยความสามารถการจัดการสหกรณ์ พบว่า ตัวชี้วัดทั้ง 3 ด้าน มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน โดยแยกตามงานวิจัยที่มีความสอดคล้องดังนี้ ด้านการสร้างนวัตกรรม (Innovativeness) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ Lumpkin & Dess (1996), Antoncic & Hisrich (2001), Aktan & Butler (2008), ก้องเกียรติ บูรณศรี (2553), Xie (2012), Mokaya (2012) ส่วนด้านกล้าเผชิญความเสี่ยง (Risk taking) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ Lumpkin & Dess (1996), Aktan & Butler (2008), ก้องเกียรติ บูรณศรี (2553), Mokaya (2012) และการดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ Lumpkin & Dess (1996), Antoncic & Hisrich (2001), Aktan & Butler (2008), ก้องเกียรติ บูรณศรี (2553), Mokaya (2012) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานดังนี้

H_6 : ความสามารถในการจัดการสหกรณ์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์



ภาพ 2.7 โมเดลความสามารถการจัดการสหกรณ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน

2.9 ตัวแปรจัดประเภทที่เกี่ยวข้อง

จากหัวข้อที่ผ่านมา ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ เพื่อบูรณาการและสร้างสมมติฐานการวิจัย ไปแล้วนั้น สำหรับหัวข้อต่อไปนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอเกี่ยวกับตัวแปรจัดประเภท (Control Variable) ที่มีผลต่อตัวแปรอื่นๆ ในโมเดลการวิจัยและเพื่อสร้างสมมติฐานการวิจัยเกี่ยวกับ การวิเคราะห์กลุ่มพหุ (Multiple Groups) และทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล (Measurement Invariance across Group) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.9.1 ขนาดของสหกรณ์และการพัฒนาสมมติฐานการวิจัย

ในหัวข้อนี้ ผู้วิจัยจะอธิบายเกี่ยวกับตัวแปรขนาดองค์กร ที่มีความสำคัญต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย และเพื่อพัฒนาสมมติฐานการวิจัย

จากงานวิจัยเกี่ยวกับองค์กรของนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างขนาดองค์กร (Organizational Size) กับตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า ขนาดขององค์กรมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Fink et al., 2008) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lumpkin & Dess (1996) ที่ได้บ่งชี้ถึงขนาดขององค์กรมีอิทธิพลในทางบวกต่อการดำเนินงานขององค์กร และจากการศึกษาพบอีกว่า การกำหนดขนาดขององค์กรของนักวิชาการแต่ละท่านจะมีความแตกต่างกัน (Zahra & Garvis, 2000) ซึ่งสอดคล้องกับ ก้องเกียรติ บุรณศรี (2553) ได้สรุปว่า รูปแบบของความเป็นผู้ประกอบการขององค์กร มีความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม ทั้งกลุ่มสถานประกอบที่มีขนาดองค์กรแตกต่างกัน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า การศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างขนาดองค์กร (Organizational Size) ที่มีผลการดำเนินงานองค์กร นั้น ยังไม่มีข้อสรุปที่ชัดเจน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้บรรจุตัวแปรขนาดสหกรณ์ไว้ในโมเดล เพื่อเปรียบเทียบโมเดลความสัมพันธ์ตามเกณฑ์ขนาดสหกรณ์ โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ขนาดขนาดตามที่ กรมตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ ได้กำหนดเกณฑ์การจัดขนาดสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร พ.ศ. 2556 ตามตาราง 2.1 ตารางเกณฑ์การจัดขนาดสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร โดยผู้วิจัยทำการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) สหกรณ์ขนาดเล็ก/กลาง หมายถึง สหกรณ์ที่มีผลการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดอยู่ในช่วงคะแนนระหว่าง 1.00-6.50 คะแนน ซึ่งในปี พ.ศ. 2556 มีจำนวน 20 แห่ง 2) สหกรณ์ขนาดใหญ่/ใหญ่่มาก หมายถึง สหกรณ์ที่มีผลการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดอยู่ในช่วงคะแนน ระหว่าง 6.51-12.00 คะแนน ซึ่งในปี พ.ศ. 2556 มีจำนวน 34 แห่ง (กรมตรวจสอบบัญชีสหกรณ์, 2557)

กล่าวโดยสรุปแล้ว ขนาดสหกรณ์ เป็นตัวแปรจัดประเภท (Control Variable) ที่มีผลต่อการดำเนินงาน ซึ่งขนาดสหกรณ์ในที่นี้ หมายถึง ขนาดสหกรณ์ที่มีผลการประเมินตามเกณฑ์การจัดขนาดสหกรณ์ที่กรมตรวจสอบบัญชีสหกรณ์กำหนด โดยงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ สหกรณ์ขนาดเล็ก/กลาง และสหกรณ์ขนาดใหญ่/ใหญ่่มาก

2.9.2 ลักษณะการจัดประเภทสหกรณ์และการพัฒนาสมมติฐานการวิจัย

หัวข้อที่ผ่านมาผู้วิจัยได้อธิบายเกี่ยวกับตัวแปรขนาดองค์การ ไปแล้วนั้น หัวข้อต่อไปนี้ ผู้จะอธิบายตัวแปรจัดประเภท (Control Variable) ตัวที่สอง คือ ตัวแปรประเภทสหกรณ์ และเพื่อพัฒนาสมมติฐานการวิจัยต่อไป

จากงานวิจัยของ Antoncic & Hisrich (2001) ที่ได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ในการใช้ตัวแปรประเภทอุตสาหกรรมไว้ว่า เพื่อศึกษากลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม มีคุณลักษณะการดำเนินงานที่แตกต่างกันหรือไม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Zahra & Garvis (2000) ได้บรรจุตัวแปรประเภทอุตสาหกรรมเข้ามาศึกษาในโมเดล ด้วยเหตุผลที่ว่าประเภทอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันจะมีลักษณะดำเนินงานแตกต่างกัน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า การศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างประเภทขององค์การ กับผลการดำเนินงานขององค์การ นั้น ยังไม่มีข้อสรุปที่ชัดเจน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้บรรจุตัวแปรประเภทสหกรณ์ไว้ในโมเดล เพื่อเปรียบเทียบโมเดลความสัมพันธ์ตาม ประเภทสหกรณ์ที่กำหนดไว้เป็นกฎกระทรวง ซึ่งออกตามความในมาตรา 33 แห่ง พระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 แต่ทั้งนี้ เนื่องจากสหกรณ์อิสลามในประเทศไทยส่วนใหญ่ได้จดทะเบียนจัดตั้งสหกรณ์ใน 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ สหกรณ์ประเภทออมทรัพย์ และสหกรณ์ประเภทบริการ ดังนั้นผู้วิจัยทำการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) สหกรณ์ออมทรัพย์ ซึ่งเป็นสหกรณ์ที่สมาชิกร่วมกันจัดตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมการออมเงินในหมู่สมาชิก เพื่อให้สมาชิกได้กักยืมเงินในยามจำเป็น ตลอดจนให้บริการทางการเงินแก่สมาชิก โดยมีเงินปันผลคืนตามสัดส่วนที่ตกลงไว้ ซึ่งสหกรณ์อิสลามในประเทศไทยได้จดทะเบียนจัดตั้งสหกรณ์ประเภทนี้ มีจำนวน 10 แห่ง 2) สหกรณ์บริการ ซึ่งเป็นสหกรณ์ที่ให้บริการแก่สมาชิกในด้านสาธารณสุขโรคต่างๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดหาสินค้าและมีการบริการตามต้องการแก่สมาชิก ซึ่งสหกรณ์อาจจะเรียกเก็บค่าบริการจากสมาชิกตามสัดส่วนที่ตกลงไว้ ทั้งนี้ สหกรณ์อิสลามในประเทศไทยได้จดทะเบียนจัดตั้งสหกรณ์ประเภทดังกล่าว มีจำนวน 44 แห่ง (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2557)

กล่าวโดยสรุปแล้ว ประเภทสหกรณ์ เป็นตัวแปรจัดประเภท (Control Variable) ที่มีผลต่อการดำเนินงาน ซึ่งประเภทสหกรณ์ ในที่นี้ หมายถึง การจัดประเภทสหกรณ์ตาม พระราชบัญญัติ โดยงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ สหกรณ์ประเภทออมทรัพย์ และสหกรณ์ประเภทบริการ

2.9.3 การวิเคราะห์กลุ่มพหุและการพัฒนาสมมติฐานการวิจัย

หัวข้อที่ผ่าน ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรจัดประเภท (Control Variable) ไปแล้วนั้น ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า มี 2 ตัวแปรด้วยกัน คือ ตัวแปรขนาดสหกรณ์ และตัวแปรประเภทสหกรณ์ สำหรับการศึกษาในนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์กลุ่มพหุ (Multiple Groups) และความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล (Measurement Invariance across Group) ทั้งนี้ เนื่องจากการวิเคราะห์สมการโครงสร้างของงานวิจัย เกี่ยวกับปัจจัยทางการจัดการที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วจะไม่ได้ให้ความสำคัญกับขนาดสหกรณ์ และประเภทสหกรณ์ ซึ่งอาจจะมีพารามิเตอร์หรือมีโมเดลที่แตกต่างกัน เมื่อแยกการวิเคราะห์โมเดลตาม

การวิจัยตามระดับค่าของตัวแปร และอาจจะส่งผลกระทบต่อการศึกษาวิจัยที่แตกต่างไปจากการวิเคราะห์ในภาพรวม (สุภามาศ อังศุโชติ และคณะ, 2551) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงพัฒนาสมมติฐานการวิจัยดังต่อไปนี้

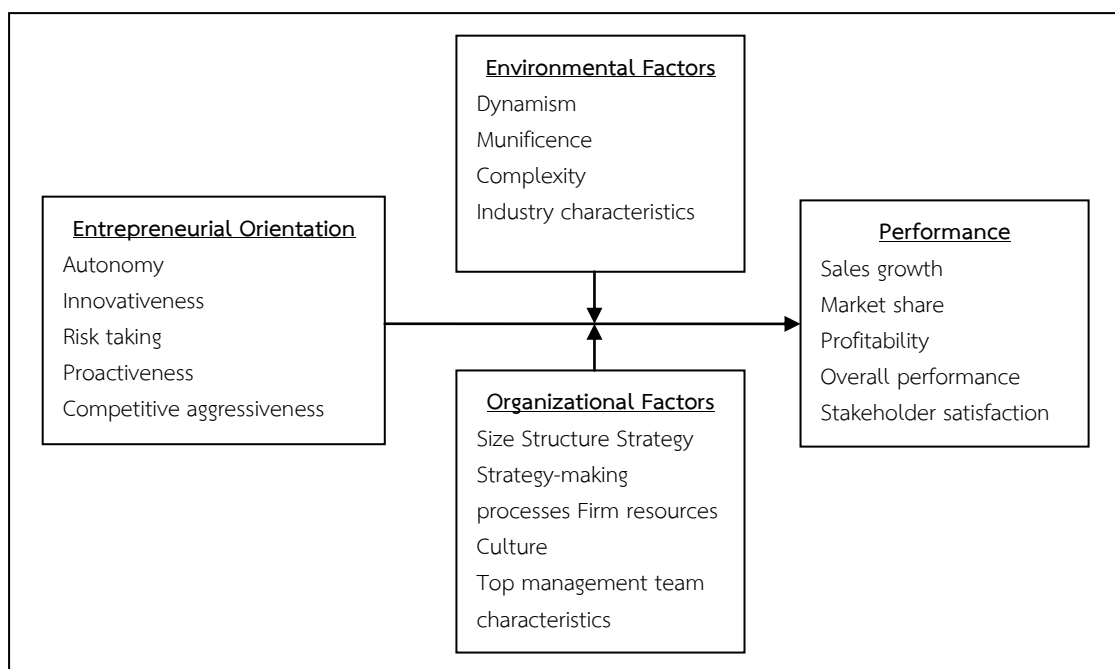
- H_7 : แบบจำลองปัจจัยความสำเร็จการจัดการของผู้บริหารสหกรณ์อิสลาม มีความไม่แปรเปลี่ยนทั้งรูปแบบและพารามิเตอร์ในโมเดลที่มีขนาดสหกรณ์แตกต่างกัน
- H_8 : แบบจำลองปัจจัยความสำเร็จการจัดการของผู้บริหารสหกรณ์อิสลาม มีความไม่แปรเปลี่ยนทั้งรูปแบบและพารามิเตอร์ในโมเดลที่มีลักษณะการจัดประเภทสหกรณ์แตกต่างกัน

2.10 โมเดลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในหัวข้อนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมโมเดลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานขององค์กรทางธุรกิจ ที่ผ่านมา จำนวน 5 โมเดล ซึ่งเป็นผลงานวิจัยที่ได้ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการชั้นนำ และได้ศึกษาโมเดลงานวิจัยรวบรวมมาจากคณาจารย์ที่ศึกษาเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์กรทางธุรกิจ ในประเทศไทย จำนวน 2 โมเดล ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.10.1 โมเดลงานวิจัยของ Lumpkin และ Dess

Lumpkin & Dess (1996) ได้ทำการ วิจัยในหัวข้อ Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance โดยมีโมเดลโครงสร้างที่ใช้ในการวิจัยนั้น มุ่งเน้นความสามารถในการประกอบการที่มีต่อผลการดำเนินงานขององค์กร โดยกำหนดเป้าหมายของการวิจัยไว้สองข้อได้แก่ (1) สร้างความชัดเจนในหลายมิติของโครงสร้างการมุ่งเน้นความสามารถในการประกอบการ (2) เสนอโมเดลทางเลือกที่เพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างการมุ่งเน้นความสามารถในการประกอบการและผลการดำเนินงาน โดยแสดงความสัมพันธ์ในภาพดังต่อไปนี้

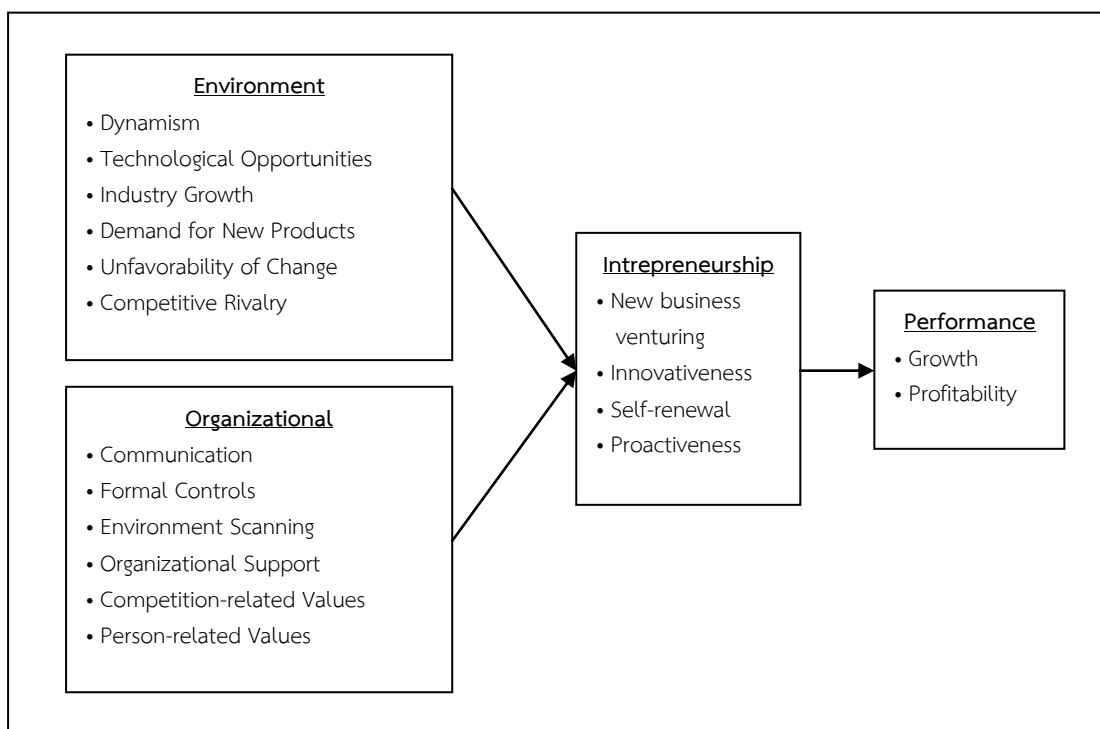


ภาพ 2.8 โมเดลงานวิจัยของ Lumpkin และ Dess
ที่มา : Lumpkin & Dess (1996)

องค์ประกอบสำคัญของโมเดลงานวิจัยนี้ คือ ตัวแปรการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ ตัวแปรปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ตัวแปรปัจจัยขององค์กร มีผลต่อการดำเนินงาน ประกอบด้วย การเติบโตของยอดขาย ส่วนแบ่งตลาด ความสามารถในการทำกำไร ผลการดำเนินงานโดยรวม ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2.10.2 โมเดลงานวิจัยของ Bostjan Antoncic และ Robert Hisrich

Antoncic & Hisrich (2001) ได้ทำ การวิจัยในหัวข้อ Intrapreneurship: Construct refinement and cross-cultural validation โดยมีโมเดลโครงสร้างที่ใช้ในการวิจัยนั้น มุ่งเน้นความสามารถในการประกอบการที่มีต่อผลการดำเนินงานขององค์กร โดยแสดงความสัมพันธ์ในภาพดังต่อไปนี้

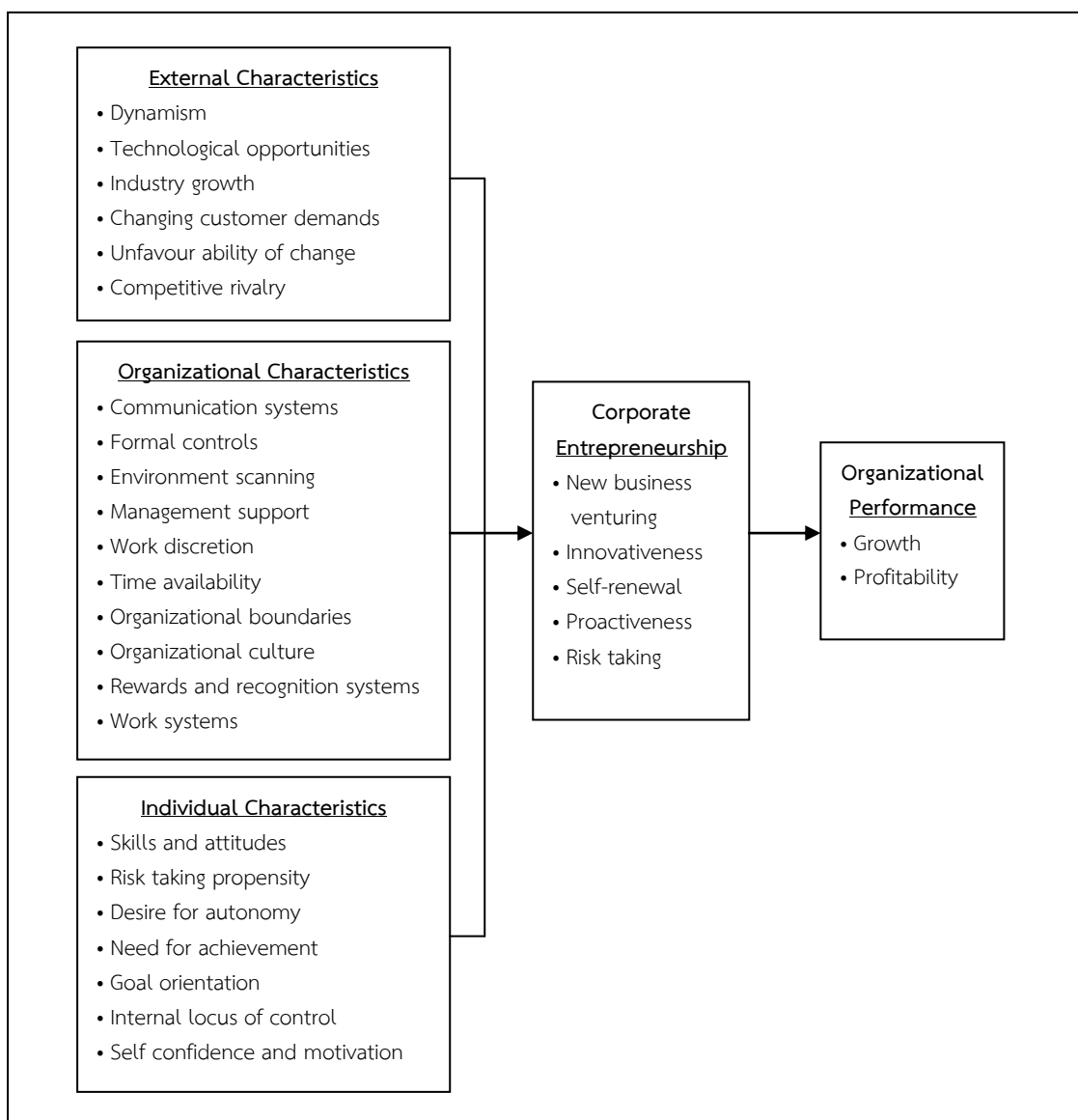


ภาพ 2.9 The Intrapreneurship Model and Its Direct Effects
ที่มา : Antoncic & Hisrich (2001)

องค์ประกอบสำคัญของโมเดลงานวิจัยนี้ คือ ตัวแปรสภาพแวดล้อม และตัวแปรปัจจัยขององค์กร ซึ่งมีผลทางอ้อมต่อการดำเนินงาน ผ่านความสามารถในการประกอบการ ประกอบด้วย การลงทุนธุรกิจใหม่ นวัตกรรม ลักษณะส่วนบุคคล และการดำเนินงานเชิงรุก นอกจากนี้ Antoncic & Hisrich (2001) ยังชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการประกอบการนั้น มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานขององค์กร โดยผลการดำเนินงานนั้นวัดจากการเติบโตขององค์กรและความสามารถในการทำกำไร

2.10.3 โมเดลงานวิจัยของ Samuel Obino Mokaya

ได้ทำการวิจัยในหัวข้อ Corporate Entrepreneurship and Organizational Performance Theoretical Perspectives, Approaches and Outcomes โดยมีโมเดลโครงสร้างที่ใช้ในการวิจัยนั้น มุ่งเน้นความสามารถในการประกอบการที่มีต่อผลการดำเนินงานขององค์กร โดยแสดงความสัมพันธ์ในภาพดังต่อไปนี้

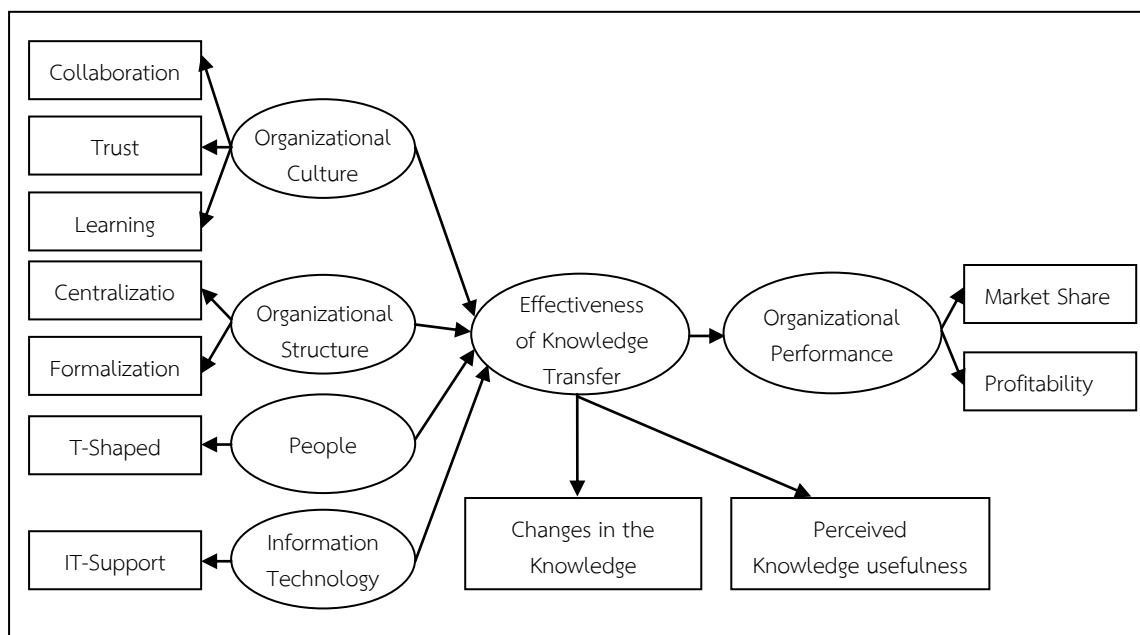


ภาพ 2.10 Proposed Corporate Entrepreneurship Model
ที่มา : Mokaya (2012)

องค์ประกอบสำคัญของโมเดลงานวิจัยนี้ คือ ตัวแปรสภาพแวดล้อมภายนอก ตัวแปรปัจจัยขององค์กร ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งมีผลทางอ้อมต่อการดำเนินงาน ผ่านความสามารถในการประกอบการ ประกอบด้วย การลงทุนธุรกิจใหม่ นวัตกรรม ลักษณะส่วนบุคคล การดำเนินงานเชิงรุก และกล้าเผชิญความเสี่ยง นอกจากนี้ Mokaya (2012) ยังชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการประกอบการนั้น มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานขององค์กร โดยผลการดำเนินงานนั้นวัดจากการเติบโตขององค์กร และความสามารถในการทำกำไร

2.10.4 โมเดลงานวิจัยของ Susantya, Handayanib และ Henrawan

ได้ทำการวิจัยในหัวข้อ Key Success Factors that Influence Knowledge Transfer Effectiveness: A Case Study of Garment Sentra at Kabupaten Sragen โดยมี โมเดล โครงสร้างที่ใช้ในการวิจัยนั้น มุ่งเน้นด้านความรู้ที่มีต่อผลการดำเนินงานขององค์กร โดยแสดงความสัมพันธ์ในภาพดังต่อไปนี้

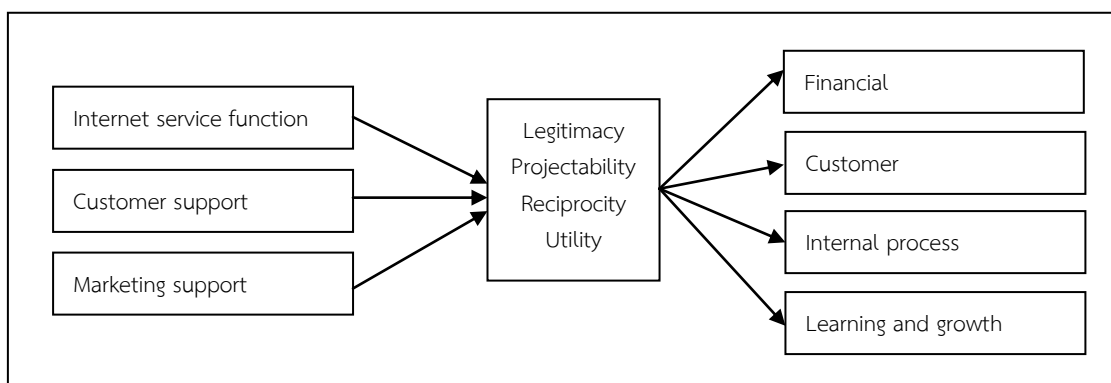


ภาพ 2.11 Conceptual Model of Knowledge Transfer Effectiveness and Organizational Performance
ที่มา : Susantya et al. (2012)

องค์ประกอบสำคัญของโมเดลงานวิจัยนี้ ซึ่งเป็นตัวแปรแฝง ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร บุคลากร และเทคโนโลยีสารสนเทศ มีผลทางอ้อมต่อการดำเนินงาน ผ่านด้านความรู้ นอกจากนั้น Susantya et al. (2012) ยังชี้ให้เห็น ความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรส่งผ่านมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานขององค์กร โดยผลการดำเนินงานนั้นวัดจาก ส่วนแบ่งตลาดและความสามารถในการทำกำไร

2.10.5 โมเดลงานวิจัยของ Wu และ Lu

ได้ทำการวิจัยในหัวข้อ The relationship between CRM, RM, and business performance: A study of the hotel industry in Taiwan โดยมีโมเดลโครงสร้างที่ใช้ในวัดผลการดำเนินงานขององค์กร ด้วยวิธีการวัดความสำเร็จแบบสมดุล (Balanced Scorecard) สามารถแสดงความสัมพันธ์ในภาพดังต่อไปนี้



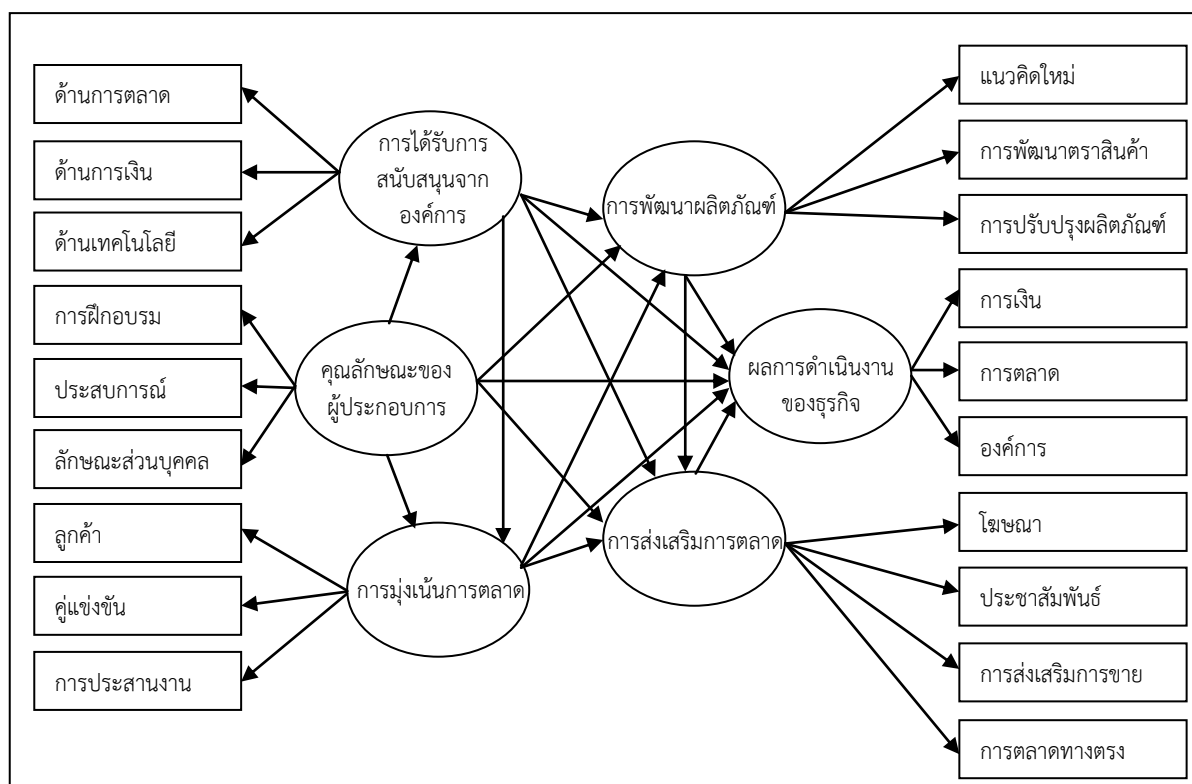
ภาพ 2.12 โมเดลงานวิจัยของ Wu และ Lu

ที่มา : Wu & Lu (2012)

องค์ประกอบสำคัญของโมเดลงานวิจัยนี้ ได้ใช้แนวคิดพื้นฐานของดัชนีวัดความสำเร็จแบบสมดุล ประกอบด้วย 4 มุมมอง คือ มุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านกระบวนการภายใน มุมมองด้านการเรียนรู้และการเติบโต โดยมุมมองทั้ง 4 ต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ในเชิงเหตุและผล นอกจากนั้น ยังสามารถช่วยแก้ไขปัญหาในเรื่องการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กรไปสู่การปฏิบัติในระดับต่างๆ ทำให้บุคลากรในองค์กรเห็นทิศทางการทำงานได้อย่างสอดคล้องกัน

2.10.6 โมเดลงานวิจัยของ ปุริดา กล้าประเสริฐ

ได้ทำการวิจัยในหัวข้อ อิทธิพลของการมุ่งเน้นการตลาดต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทย โดยมีโมเดลโครงสร้างที่ใช้ในวิจัยนั้น มุ่งเน้นด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการส่งเสริมการตลาดที่มีต่อผลการดำเนินงานขององค์กร โดยแสดงความสัมพันธ์ในภาพดังต่อไปนี้

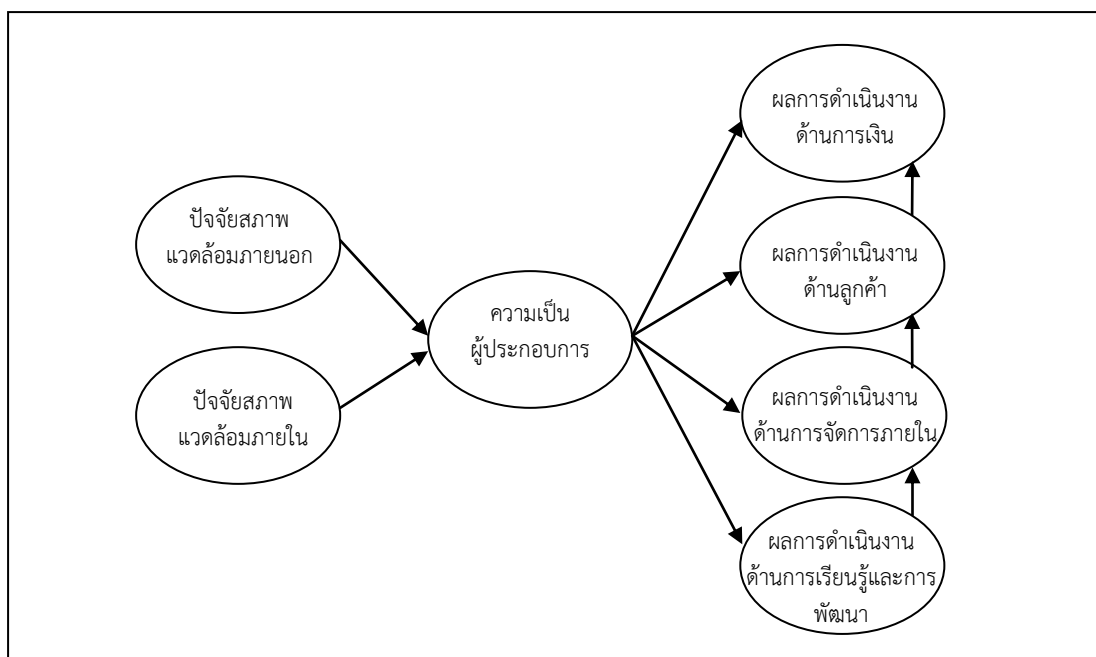


ภาพ 2.13 กรอบแนวความคิดการวิจัยอิทธิพลของปัจจัยที่มีต่อผลการดำเนินงาน
ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
ที่มา : ปุริดา กล้าประเสริฐ (2555)

องค์ประกอบที่สำคัญของโมเดลงานวิจัยนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง ได้แก่ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ การส่งเสริมการตลาด การมุ่งเน้นการตลาด การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร คุณลักษณะของผู้ประกอบการ และผลการดำเนินงานของธุรกิจ ซึ่งตัวแปรแฝงขั้นต้นนั้น มีผลซึ่งกันและกัน โดยตัวแปรการพัฒนาผลิตภัณฑ์ มีตัวแปรสังเกตได้ ประกอบด้วย แนวคิดใหม่ การพัฒนาตราสินค้า การปรับปรุงผลิตภัณฑ์ ส่วนตัวแปรด้านการส่งเสริมการตลาด มีตัวแปรสังเกตได้ ประกอบด้วย โฆษณา ประชาสัมพันธ์ การส่งเสริมการขาย การตลาดทางตรง ส่วนตัวแปรด้านการมุ่งเน้นการตลาด มีตัวแปรสังเกตได้ ประกอบด้วย ลูกค้า คู่แข่งขัน การประสานงาน สำหรับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร มีตัวแปรสังเกตได้ ประกอบด้วย ด้านการตลาด ด้านการเงิน ด้านเทคโนโลยี ตัวแปรแฝงถัดมาคือ คุณลักษณะของผู้ประกอบการ มีตัวแปรสังเกตได้ ประกอบด้วย การฝึกอบรม ประสบการณ์ ลักษณะส่วนบุคคล นอกจากนี้ ปุริดา กล้าประเสริฐ (2555) ยังชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร โดยผลการดำเนินงานนั้นมีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการตลาด และด้านองค์กร

2.10.7 โมเดลงานวิจัยของ ก้องเกียรติ บุรณศรี

ได้ทำการวิจัยในหัวข้อ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความเป็นผู้ประกอบการขององค์กร สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ และผลการดำเนินงานของสถานประกอบการอุตสาหกรรม โดยมีโมเดลโครงสร้างที่ใช้ในวิจัยนั้น มุ่งเน้นด้านความเป็นผู้ประกอบการขององค์กร โดยแสดงความสัมพันธ์ในภาพดังต่อไปนี้



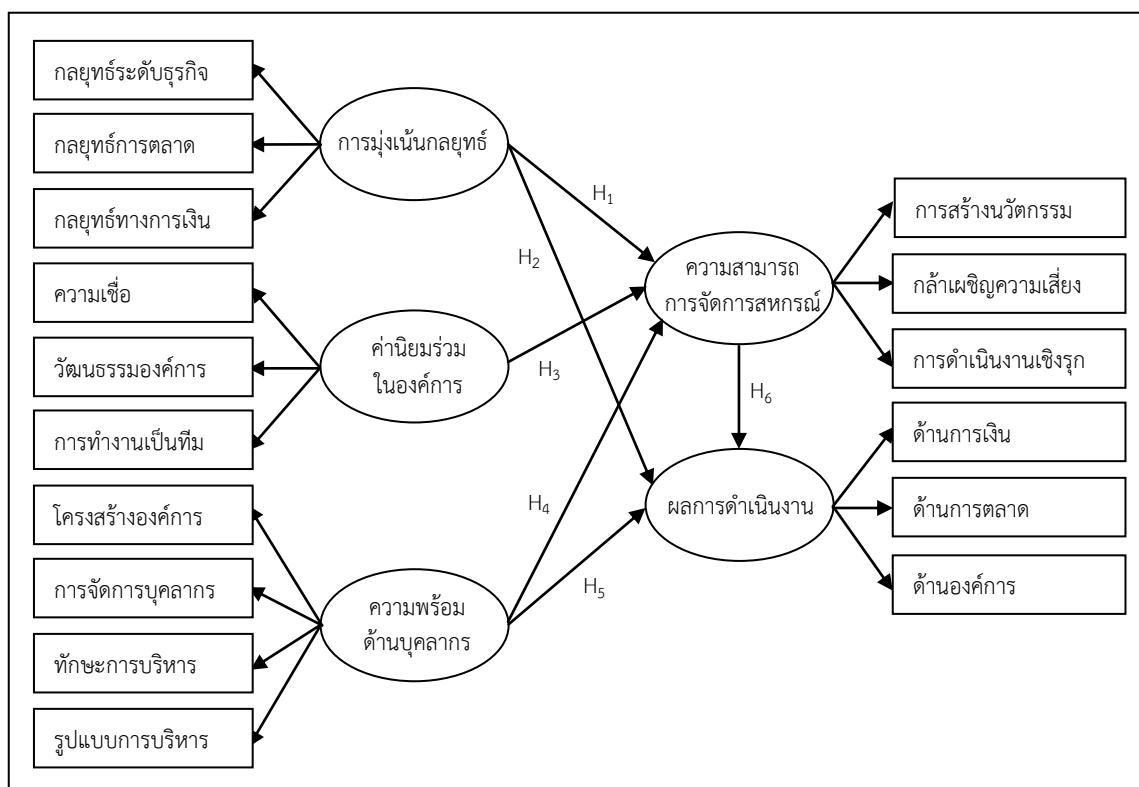
ภาพ 2.14 กรอบแนวความคิดการวิจัยความเป็นผู้ประกอบการขององค์กร
ของสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิต
ที่มา : ก้องเกียรติ บุรณศรี (2553)

องค์ประกอบสำคัญของโมเดลงานวิจัยนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงทั้งหมด 7 ตัวแปร ตัวแปรสังเกตได้ มีจำนวน 25 ตัวแปร ได้แก่ (1) ความเป็นผู้ประกอบการ มีตัวแปรสังเกตได้ ประกอบด้วย การสร้างนวัตกรรม การกล้าเผชิญความเสี่ยง และการดำเนินการเชิงรุก (2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก มีตัวแปรสังเกตได้ ประกอบด้วย ความเป็นปฏิกิริยา ความเป็นวิวิธพันธ์ และความเป็นพลวัต (3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน มีตัวแปรสังเกตได้ ประกอบด้วย การสนับสนุนขององค์กร การกระจายอำนาจ ความพร้อมทรัพยากร ระบบเงินรางวัล โครงสร้างและขอบเขตการดำเนินงาน (4) ผลการดำเนินงานด้านการเงิน มีตัวแปรสังเกตได้ ประกอบด้วย กำไรจากการดำเนินงาน ยอดขาย อัตราผลตอบแทนต่อยอดขาย อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวม และอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (5) ผลการดำเนินงานด้านลูกค้า มีตัวแปรสังเกตได้ ประกอบด้วย ความพึงพอใจของลูกค้า การเติบโตใน ส่วนการตลาด (6) ผลการดำเนินงานด้านการจัดการภายใน มีตัวแปรสังเกตได้ ประกอบด้วย ความสามารถในการจัดส่งสินค้าตรงเวลา การดำเนินงานด้านธุรการ ความรวดเร็วในการขั้นตอนการดำเนินงาน การผลิตตามแผนงานที่กำหนด และการควบคุมไม่ให้เกิดของเสีย และ (7) ผลการ

ดำเนินงานด้านการเรียนรู้และการพัฒนา มีตัวแปรสังเกตได้ ประกอบด้วย ความพึงพอใจของพนักงาน และการเรียนรู้ขององค์กร นอกจากนั้น ก้องเกียรติ บูรณศรี (2553) ยังชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อม ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร

2.11 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับตัวแปรต่างๆ ที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นแนวทางเพื่อบูรณาการและสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยของการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาโมเดลที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีผลต่อการดำเนินงานสหกรณ์ ซึ่งสรุปได้ว่า โมเดลของผู้วิจัยประกอบด้วย ตัวแปรแฝงจำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านการมุ่งเน้นกลยุทธ์ (Strategic Orientation) ประกอบด้วย กลยุทธ์ระดับธุรกิจ กลยุทธ์การตลาด และกลยุทธ์ทางการเงิน (2) ปัจจัยด้านค่านิยมในองค์กร (Shared values) ประกอบด้วย ความเชื่อ วัฒนธรรมองค์กร และการทำงานเป็นทีม (3) ปัจจัยด้านความพร้อมด้านบุคลากร (Personnel Readiness) ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร การจัดการบุคลากร ทักษะการบริหาร และรูปแบบการบริหาร (4) ความสามารถในการจัดการสหกรณ์ (Cooperative Management) ประกอบด้วย การสร้างนวัตกรรม กล้าเผชิญความเสี่ยง ความเสี่ยง และการดำเนินงานเชิงรุก (5) ผลต่อการดำเนินงานสหกรณ์ โดยสามารถวัดได้จากตัวบ่งชี้ 3 ตัวแปร ประกอบด้วย ผลการดำเนินงานด้านการเงิน ผลการดำเนินงานด้านการตลาด และผลการดำเนินงานด้านองค์กร เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพ 2.15 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.12 บทสรุป

การศึกษาในบทที่ 2 มีเนื้อหาเกี่ยวกับ การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งหัวข้อสำคัญในการศึกษาออกเป็น 11 ตอน ได้แก่ (1) ทฤษฎีความได้เปรียบด้านทรัพยากร (2) การจัดการสหกรณ์อิสลาม โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) สหกรณ์อิสลามในประเทศไทย 2) แนวคิดเกี่ยวกับการเงินอิสลาม และ 3) เครื่องมือทางการเงิน (3) ความสามารถการจัดการสหกรณ์ (4) การมุ่งเน้นกลยุทธ์ (5) ค่านิยมร่วมในองค์กร (6) ความพร้อมด้านบุคลากร (7) การวัดผลการดำเนินงานสหกรณ์ จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน พบว่าปัจจัยที่ชี้วัดถึงผลประกอบการทางธุรกิจและใช้สำหรับการศึกษาคำถามนี้ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ผลการดำเนินงานด้านการเงิน 2) ผลการดำเนินงานด้านการตลาด และ 3) ผลการดำเนินงานด้านองค์กร (8) สรุปปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการดำเนินงานสหกรณ์ และการพัฒนาสมมติฐานการวิจัย (9) ตัวแปรจัดประเภทที่เกี่ยวข้อง จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า ตัวแปรจัดประเภท ที่เหมาะสมในการศึกษา มี 2 ตัวแปร คือ 1) ขนาดสหกรณ์ 2) ประเภทสหกรณ์ (10) โมเดลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้รวบรวมโมเดลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานขององค์กรทางธุรกิจ ที่ผ่านมาจำนวน 5 โมเดล ซึ่งเป็นผลงานวิจัยที่ได้ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการชั้นนำ และได้ศึกษาโมเดลงานวิจัยรวบรวมมาจากดุษฎีนิพนธ์ที่ศึกษาเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์กรทางธุรกิจในประเทศไทย จำนวน 2 โมเดล และ (11) กรอบแนวคิดการวิจัย มีเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาแบบจำลองปัจจัยความสำเร็จการจัดการของผู้บริหารสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงาน สหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ผู้วิจัยได้นำเสนอในส่วนนี้ออกเป็น 7 ตอน ได้แก่ (1) รูปแบบการวิจัย (2) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (3) ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย (4) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (5) การรวบรวมข้อมูล (6) การวิเคราะห์ข้อมูล และ (7) การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับผู้บริหารสหกรณ์อิสลาม เนื่องจากการวิจัยเชิงปริมาณเป็นการให้ข้อมูลในการแนว กว้างที่ให้ข้อสรุปที่สามารถนำมาใช้ได้ทั่วทุกพื้นที่ โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (2) เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อผลการดำเนินงาน สหกรณ์อิสลามในประเทศไทย (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพล เชิงสาเหตุ ประกอบด้วย 1) การมุ่งเน้นกลยุทธ์ (Strategic Orientation) 2) ค่านิยมร่วมในองค์กร (Shared Values) 3) ความพร้อมด้านบุคลากร (Personnel Readiness) และ 4) ความสามารถในการจัดการสหกรณ์ (Cooperative Management) ได้แก่ การสร้างนวัตกรรม (Innovativeness) กล้าเผชิญความเสี่ยง (Risk Taking) การดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness) ที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ประกอบด้วย ผลการดำเนินงานด้านการเงิน (Financial Performance) ผลการดำเนินงานด้านการตลาด (Marketing Performance) และผลการดำเนินงานด้านองค์กร (Organizational Performance) และ (4) เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของ โมเดลความสัมพันธ์ตามเกณฑ์ขนาดสหกรณ์ ได้แก่ 1) สหกรณ์ขนาดเล็ก/ขนาดกลาง 2) สหกรณ์ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่่มาก และประเภทสหกรณ์ ได้แก่ 1) สหกรณ์ออมทรัพย์ 2) สหกรณ์บริการ

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดประชากร กลุ่มตัวอย่างหรือกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย และเทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

3.2.1 การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย จำนวน 54 แห่ง รวมทั้งสิ้น 597 คน (กรมส่งเสริมสหกรณ์ , 2557) รายชื่อสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่จดทะเบียนตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ (นำเสนอในภาคผนวก ก) จำแนกได้ดังนี้

(1) จังหวัดกระบี่ ประกอบด้วย 1) สหกรณ์ออมทรัพย์ชะกอพะฮืออิสลาม จำกัด 2) สหกรณ์ออมทรัพย์ตันมียะฮือ จำกัด 3) สหกรณ์ออมทรัพย์นูรูลอิสลามกระบี่ จำกัด และ 4) สหกรณ์บอร์ออกะฮืออิสลาม จำกัด รวมคณะกรรมการดำเนินงาน จำนวน 54 คน

(2) กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1) สหกรณ์อิสลามอามานะฮฺ จำกัด 2) สหกรณ์บริการอิสลามเนียมะตุลลอฮ์ จำกัด 3) สหกรณ์อิสลามสันติชน จำกัด และ 4) สหกรณ์ศรัทธาชน จำกัด รวมคณะกรรมการดำเนินงาน จำนวน 44 คน

(3) จังหวัดตรัง ประกอบด้วย 1) สหกรณ์บริการอัล -ฟัจร์ จำกัด รวมคณะกรรมการดำเนินงาน จำนวน 9 คน

(4) จังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย 1) สหกรณ์ออมทรัพย์อัล-อะมีน จำกัด รวมคณะกรรมการดำเนินงาน จำนวน 13 คน

(5) จังหวัดนราธิวาส ประกอบด้วย 1) สหกรณ์อิสลามสุโงโก-ลก จำกัด 2) สหกรณ์ร้านค้าครูตารุสสาลาม จำกัด 3) สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงชุมชนศรีอามาน จำกัด 4) สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงสุโงโก-ลก จำกัด 5) สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงอามานตามัย จำกัด 6) สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงตารุสอามานนราธิวาส จำกัด 7) สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงสื่อรื้ออแลมัส จำกัด 8) สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงบ้านลาไม จำกัด 9) สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงเจาะไอร้อง จำกัด และ 10) สหกรณ์อิกรอมปาเสมัส จำกัด รวมคณะกรรมการดำเนินงาน จำนวน 96 คน

(6) จังหวัดปัตตานี ประกอบด้วย 1) สหกรณ์อิสลามอิบนูอัฟฟาน จำกัด 2) สหกรณ์บีนา จำกัด 3) สหกรณ์อัลอะมานะฮฺ จำกัด 4) สหกรณ์อิสลามฟาฏอนีตารุสสาลาม จำกัด 5) สหกรณ์เขาตุมพัฒนา จำกัด 6) สหกรณ์มหาวิทยาลัยฟาฏอนี จำกัด 7) สหกรณ์บริการบ้านมั่นคงปาตาบารู จำกัด 8) สหกรณ์อิสลามปัตตานี จำกัด และ 9) สหกรณ์อามานะฮ์อุตามอ จำกัด รวมคณะกรรมการดำเนินงาน จำนวน 118 คน

(7) จังหวัดพัทลุง ประกอบด้วย 1) สหกรณ์อิสลามพัทลุง จำกัด รวมคณะกรรมการดำเนินงาน จำนวน 11 คน

(8) จังหวัดภูเก็ต ประกอบด้วย 1) สหกรณ์ออมทรัพย์อัล-อิสลามียะฮ์ จำกัด 2) สหกรณ์อิสลามสุชนี จำกัด 3) สหกรณ์อัล-อามานะฮ์ภูเก็ต จำกัด และ 4) สหกรณ์ออมทรัพย์กรรมการอิสลามภูเก็ต จำกัด รวมคณะกรรมการดำเนินงาน จำนวน 49 คน

(9) จังหวัดยะลา ประกอบด้วย 1) สหกรณ์อิสลามบันนังสตา จำกัด 2) สหกรณ์กริชรามันห์ จำกัด 3) สหกรณ์ซอฮาบะห์ จำกัด 4) สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงยะลา จำกัด 5) สหกรณ์อัลอามีน จำกัด 6) สหกรณ์ซอฟาร์ จำกัด 7) สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงชุมชนตะอาวูน จำกัด 8) สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงนิบงพัฒนา จำกัด และ 9) สหกรณ์อัลนัสร် จำกัด รวมคณะกรรมการดำเนินงาน จำนวน 84 คน

(10) จังหวัดสงขลา ประกอบด้วย 1) สหกรณ์อิสลามอัศคีตติก จำกัด 2) สหกรณ์บริการอัล-อามาน จำกัด 3) สหกรณ์บริการอัล-ฮูดา จำกัด และ 4) ชุมนุมสหกรณ์อิสลามแห่งประเทศไทย รวมคณะกรรมการดำเนินงาน จำนวน 46 คน

(11) จังหวัดสตูล ประกอบด้วย 1) สหกรณ์อิบนูเอาฟ จำกัด 2) สหกรณ์มัศยิดกลางควนโดน จำกัด 3) ร้านสหกรณ์สุโงโกเป่หังหว้า จำกัด 4) สหกรณ์อามานะฮ์-อาบาตัน จำกัด 5) สหกรณ์กุบัง

ปะโหลด จำกัด 6) สหกรณ์ฮาราบีนเจ๊ะบิลัง จำกัด และ 7) สหกรณ์อัลอามีน สตูล จำกัด รวม คณะกรรมการดำเนินงาน จำนวน 73 คน

3.2.2 การกำหนดขนาดตัวอย่าง

เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของผู้ให้ข้อมูลที่ดี ผู้วิจัยได้กำหนดจากตัวแทนของ คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย จำนวน 54 แห่ง ซึ่งมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 597 คน (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2557) โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีความ เป็นตัวแทนที่ดี ผู้วิจัยได้ทำการพิจารณาถึงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมกับการวิเคราะห์ โมเดลสมการโครงสร้าง Structural Equation Modeling (SEM) ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมี ขนาดใหญ่ กลุ่มตัวอย่างไม่ต่ำกว่า 100 และอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่าง กับตัวแปร ควรจะเป็น 20 ต่อ 1 (สุภมาศ อังสุโชติ และคณะ, 2554) วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามกฎแห่งความชัดเจน (Rule of Thumb) ตามข้อเสนอของ Schumacker และ Lomax ; Hair, Anderson, Tatham และ Black ที่นักสถิติวิเคราะห์ตัวแปรพหุ นิยมใช้ คือ ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 10-20 คนต่อตัวแปรในการ วิจัยหนึ่งตัวแปร (Schumacker & Lomax, 1996., Hair et al., 1998 อ้างใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ส่วนการกำหนดขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมของ Comrey และ Lee ในงานวิจัยที่มีการวิเคราะห์ องค์ประกอบ การวิเคราะห์เส้นทาง และโมเดลสมการโครงสร้าง ได้ให้ข้อเสนอแนะขนาดตัวอย่างที่ เหมาะสม (Comrey & Lee, 1992 อ้างใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555) โดยกำหนดขอบเขตของ ตัวอย่างดังนี้

ขนาดตัวอย่าง	ความเหมาะสมของการวิเคราะห์
100 ราย	ไม่ดี (Poor)
200 ราย	พอใช้ได้ (Fair)
300 ราย	ดี (Good)
500 ราย	ดีมาก (Very Good)
1,000 ราย	ดีที่สุด (As Excellent)

ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรสังเกตได้ในแบบจำลองจำนวน 16 ตัวแปร ขนาดตัวอย่างที่มี ความเหมาะสมและเพียงพอ ควรจะเป็น 20 ต่อ 1 ซึ่งจะได้ $16 \times 20 = 320$ ตัวอย่าง ซึ่งมีจำนวน เพียงพอและมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์อยู่ในเกณฑ์ดี (Good) สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยเครื่องมือทางเทคนิคสถิติ Structural Equation Modeling (SEM)

3.2.3 เทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) เป็นการ กำหนดขนาดตัวอย่างของชั้นที่ต้องการเลือกให้เป็นสัดส่วนกับขนาดของประชากรย่อยในแต่ละชั้น หรือที่เรียกว่า การจัดแบ่งขนาดตัวอย่างแบบเป็น สัดส่วน (Proportional Allocation) หลักการ พื้นฐานของการวิธีการนี้ คือ ชั้นใดที่มีจำนวนหน่วยการเลือกตัวอย่างมาก ควรได้รับการเลือกเป็น

ตัวอย่างมากกว่าชั้นที่มีจำนวนหน่วยการเลือกตัวอย่างน้อย ซึ่งมีสูตรคำนวณอย่างง่าย ๆ คือ $n_i = n(N/N)$ เมื่อ n_i แทน ขนาดตัวอย่างในชั้น i ; n แทน ขนาดตัวอย่างทั้งหมดที่ต้องการเลือก ; n_i แทน ประชากรย่อยในชั้นที่ i ; และ N แทน ขนาดประชากรหรือจำนวนหน่วยการเลือกตัวอย่างทั้งหมด ข้อดีของการเลือกตัวอย่างด้วยวิธีแบบแบ่งชั้น คือ การให้ค่าประมาณพารามิเตอร์ที่มีความแม่นยำสูง เมื่อเปรียบเทียบกับวิธีการเลือกตัวอย่างโดยวิธีการแบบสุ่มอย่างง่ายด้วยขนาดตัวอย่างที่เท่ากัน ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งซึ่งส่งผลต่อความแม่นยำดังกล่าวนี้โดยตรง คือ การมีคุณสมบัติเป็นตัวแทนที่ดีของ ประชากร ซึ่งสะท้อนจากความครอบคลุมลักษณะสำคัญของตัวอย่างในแต่ละกลุ่มย่อยหรือชั้นต่างๆ ที่ อยู่ภายในกรอบการเลือกตัวอย่างเดียวกัน (องอาจ นัยพัฒน์, 2548) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวม ข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ (Mailing) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ผู้ตอบมักไม่ให้ความ ร่วมมือมากนักหรือหมายถึงสัดส่วนที่ผู้ตอบจะส่งแบบสอบถามคืน (Response Rate) ค่อนข้างต่ำ ผู้วิจัยจึงได้ทำการประมาณอัตราการตอบกลับเป็น $320 + (320 \times 0.4) = 448$ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการเก็บข้อมูล เพื่อเป็นการสำรองหรือลดความคลาดเคลื่อนจาก การตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง กรณีที่มีการส่งแบบสอบถามคืนค่อนข้างต่ำ และเพื่อให้ได้ ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน น่าเชื่อถือมากขึ้นจากกรณีความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถาม อย่างไม่สมบูรณ์

ดังนั้นผู้วิจัยได้คำนวณและจำแนกตามสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างโดยแยกเป็นรายจังหวัด ได้แก่ คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม (1) จังหวัดกระบี่ จำนวน 41 ตัวอย่าง (2) กรุงเทพมหานคร จำนวน 32 ตัวอย่าง (3) จังหวัดตรัง จำนวน 7 ตัวอย่าง (4) จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 10 ตัวอย่าง (5) จังหวัดนราธิวาส จำนวน 72 ตัวอย่าง (6) จังหวัดปัตตานี จำนวน 89 ตัวอย่าง (7) จังหวัดพัทลุง จำนวน 8 ตัวอย่าง (8) จังหวัดภูเก็ต จำนวน 37 ตัวอย่าง (9) จังหวัดยะลา จำนวน 63 ตัวอย่าง (10) จังหวัดสงขลา จำนวน 34 ตัวอย่าง และ(11) จังหวัดสตูล จำนวน 55 ตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 448 ตัวอย่าง

3.3 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

สำหรับขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย ผู้วิจัยมีกระบวนการดำเนินการ 7 ขั้นตอนหลัก ดังต่อไปนี้
ขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ช้อง จากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources) เพื่อทำให้ผู้วิจัยได้รับความรู้พื้นฐานในการวิจัย และ พัฒนาการรอบแนวคิดการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นตอนการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามใน ประเทศไทย

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือแบบ สอบถามจาก การสังเคราะห์และพัฒนาข้อคำถามจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ส่วนการทดสอบคุณภาพ ของเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ด้วยการนำ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบคุณภาพด้านความ เที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการ จำนวน 3 ท่าน

ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการสหกรณ์อิสลาม จำนวน 1 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) จำนวน 1 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการวัด และผู้วิจัยได้ทำการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) หรือความสอดคล้องภายในด้วยสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ด้วยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Try Out) ก่อนนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) กับคณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ทั้งหมด 54 แห่ง เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อมที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม รวมทั้งเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการใช้เทคนิคสถิติ Structural Equation Modeling (SEM)

ขั้นตอนที่ 5 ขั้นตอนการสรุปผล และอภิปรายผลการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสรุปและอธิบายเนื้อหาสาระสำคัญให้มีความครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย คำถามในการวิจัย และสมมติฐานการวิจัยที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ ตามหลักการวิจัยทางสังคมศาสตร์และวิทยาศาสตร์

ขั้นตอนที่ 6 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิจัยตามที่ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย โดยนำเสนอผลการวิจัยที่มีเหตุผลประกอบตามหลักการ และเป็นที่ยอมรับได้ รวมถึงเป็นการสื่อสารที่สามารถเข้าใจได้ง่าย

ขั้นตอนที่ 7 ขั้นตอนการเผยแพร่ผลงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย โดยการตีพิมพ์บทความวิชาการในวารสารวิชาการที่เกี่ยวข้อง เพื่อเผยแพร่ผลการวิจัยให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาด้านวิชาการและด้านวิชาชีพที่เกี่ยวข้องในสาขาการจัดการ รวมถึงเพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งการสร้างเครื่องมือการวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการจะศึกษา จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการสร้างข้อคำถามตามนิยาม เชิงปฏิบัติการที่ได้มีผู้ทำการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเด็นคำถามที่ได้ทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงเพื่อให้เหมาะสมกับการวิจัย และผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่ได้พัฒนาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของข้อคำถาม และผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามเพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับร่าง หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ฉบับร่างดังกล่าวมาทำการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้อธิบายไว้ในหัวข้อการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย รายละเอียดของแบบสอบถาม ดังนี้

3.4.1 แบบสอบถาม (Questionnaire)

หลังจากดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ตามขั้นตอนในหัวข้อที่ผ่านมาแล้วนั้น ในหัวข้อต่อไปนี ผู้วิจัยอธิบายถึงรายละเอียดของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยทางการจัดการที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ ประกอบด้วยตัวแปรแฝงจำนวน 4 ตัว โดยมีข้อคำถาม จำนวน 47 ข้อ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้วัดตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 10 ตัว ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านการมุ่งเน้นกลยุทธ์ (Strategic Orientation) โดยสามารถวัดได้จากตัวบ่งชี้ 3 ตัว ได้แก่ 1) กลยุทธ์ระดับธุรกิจ มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ 2) กลยุทธ์การตลาด มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ และ 3) กลยุทธ์ทางการเงิน มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ (2) ปัจจัยด้านค่านิยมในองค์กร (Shared Values) โดยสามารถวัดได้จากตัวบ่งชี้ 3 ตัว ได้แก่ 1) ความเชื่อ มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ 2) วัฒนธรรมองค์กร มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ และ 3) การทำงานเป็นทีม มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ (3) ปัจจัยด้านความพร้อมด้านบุคลากร (Personnel Readiness) โดยสามารถวัดได้จากตัวบ่งชี้ 4 ตัว ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กร มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ 2) การจัดการบุคลากร มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ 3) ทักษะการบริหาร มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ และ 4) รูปแบบการบริหาร มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ทั้งนี้ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นการให้คะแนน 5 ระดับ จากระดับ 1 - 5 เพื่อประเมินระดับการปฏิบัติจริงของสหกรณ์ โดยผู้วิจัยใช้การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยแบบแบ่งช่วง โดยแปลความหมายตามหลักการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) ซึ่งใช้เกณฑ์ในการประเมินผล (สรชัย พิศาลบุตร, 2550) เพื่อประยุกต์ใช้ในการแปลความหมาย ดังนี้

ระดับคะแนน 4.21 - 5.00 หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด

ระดับคะแนน 3.41 - 4.20 หมายถึง ปฏิบัติมาก

ระดับคะแนน 2.61 - 3.40 หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง

ระดับคะแนน 1.81 - 2.60 หมายถึง ปฏิบัติน้อย

ระดับคะแนน 1.00 - 1.80 หมายถึง ปฏิบัติน้อยมาก

ส่วนที่ 2 ความสามารถการจัดการสหกรณ์ มีข้อคำถาม จำนวน 13 ข้อ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้วัดตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัว ได้แก่ 1) การสร้างนวัตกรรม (Innovativeness) มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ 2) กล้าเผชิญความเสี่ยง (Risk Taking) มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ และ 3) การดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness) มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ทั้งนี้ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นการให้คะแนน 5 ระดับ จากระดับ 1 - 5 เพื่อประเมินระดับสภาพการดำเนินงานจริงของสหกรณ์ โดยผู้วิจัยใช้การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยแบบแบ่งช่วง โดยแปลความหมายตามหลักการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) ซึ่งใช้เกณฑ์ในการประเมินผล (สรชัย พิศาลบุตร, 2550) เพื่อประยุกต์ใช้ในการแปลความหมาย ดังนี้

ระดับคะแนน 4.21 - 5.00 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ระดับคะแนน 3.41 - 4.20 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงมาก

ระดับคะแนน 2.61 - 3.40 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงปานกลาง

ระดับคะแนน 1.81 - 2.60 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงน้อย

ระดับคะแนน 1.00 - 1.80 หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงน้อยมาก

ส่วนที่ 3 ผลการดำเนินงานสหกรณ์ มีข้อคำถาม จำนวน 17 ข้อ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้วัดตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัว ได้แก่ 1) ผลการดำเนินงานด้านการเงิน (Financial Performance) มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ 2) ผลการดำเนินงานด้านการตลาด (Marketing Performance) มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ และ 3) ผลการดำเนินงานด้านองค์กร (Organizational Performance) มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ ทั้งนี้ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นการให้คะแนน 5 ระดับ จากระดับ 1 - 5 เพื่อประเมินระดับผลการดำเนินงานของสหกรณ์ โดยผู้วิจัยใช้การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยแบบแบ่งช่วง โดยแปลความหมายตามหลักการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) ซึ่งใช้เกณฑ์ในการประเมินผล (สรชัย พิศาลบุตร, 2550) เพื่อประยุกต์ใช้ในการแปลความหมาย ดังนี้

- ระดับคะแนน 4.21 - 5.00 หมายถึง เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับเป้าหมาย
- ระดับคะแนน 3.41 - 4.20 หมายถึง เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับเป้าหมาย
- ระดับคะแนน 2.61 - 3.40 หมายถึง เท่ากับเป้าหมายที่ตั้งไว้
- ระดับคะแนน 1.81 - 2.60 หมายถึง ลดลงเมื่อเทียบกับเป้าหมาย
- ระดับคะแนน 1.00 - 1.80 หมายถึง ลดลงมากเมื่อเทียบกับเป้าหมาย

ส่วนที่ 4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตัวเลือก (Check list) มีข้อคำถาม จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพหลัก การเป็นสมาชิกสหกรณ์ การดำรงตำแหน่งในสหกรณ์ ประเภทสหกรณ์ และขนาดสหกรณ์

รายละเอียดของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตัวแปรที่วัด จำนวนข้อ มาตรวัด และแหล่งข้อมูลการพัฒนาข้อคำถามของผู้วิจัย ดังรายละเอียดในตาราง 3.1 สรุปเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตาราง 3.1 สรุปเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	จำนวนข้อ	มาตรวัด	แหล่งข้อมูลการพัฒนาข้อคำถามของผู้วิจัย
1. การมุ่งเน้นกลยุทธ์			
1.1 กลยุทธ์ระดับธุรกิจ	4	การให้คะแนน 5 ระดับ คะแนน (Interval Scale) คือ ระดับการปฏิบัติจริง น้อยมากถึงมากที่สุด	ดัดแปลงจากแบบวัดของ Lumpkin & Dess (1996) Covin & Slevin (1991)
1.2 กลยุทธ์การตลาด	4	การให้คะแนน 5 ระดับ คะแนน (Interval Scale) คือ ระดับการปฏิบัติจริง น้อยมากถึงมากที่สุด	ดัดแปลงจากแบบวัดของ Vorhies & Morgan (2003)

ตัวแปร	จำนวน ข้อ	มาตรวัด	แหล่งข้อมูลการพัฒนา ข้อคำถามของผู้วิจัย
1.3 กลยุทธ์ทางการเงิน	5	การให้คะแนน 5 ระดับ คะแนน (Interval Scale) คือ ระดับการปฏิบัติจริง น้อยมากถึงมากที่สุด	ดัดแปลงจากแบบวัดของ Chong & Liu (2009)
2. ค่านิยมร่วมในองค์กร			
2.1 ความเชื่อ	4	การให้คะแนน 5 ระดับ คะแนน (Interval Scale) คือ ระดับการปฏิบัติจริง น้อยมากถึงมากที่สุด	ดัดแปลงจากแบบวัดของ Chong & Liu (2009)
2.2 วัฒนธรรมองค์การ	4	การให้คะแนน 5 ระดับ คะแนน (Interval Scale) คือ ระดับการปฏิบัติจริง น้อยมากถึงมากที่สุด	ดัดแปลงจากแบบวัดของ Covin & Slevin (1991) Lumpkin & Dess (1996)
2.3 การทำงานเป็นทีม	4	การให้คะแนน 5 ระดับ คะแนน (Interval Scale) คือ ระดับการปฏิบัติจริง น้อยมากถึงมากที่สุด	ดัดแปลงจากแบบวัดของ Covin & Slevin (1991)
3. ความพร้อมด้านบุคลากร			
3.1 โครงสร้างองค์การ	4	การให้คะแนน 5 ระดับ คะแนน (Interval Scale) คือ ระดับการปฏิบัติจริง น้อยมากถึงมากที่สุด	ดัดแปลงจากแบบวัดของ Covin & Slevin (1991) Lumpkin & Dess (1996)
3.2 การจัดการบุคลากร	7	การให้คะแนน 5 ระดับ คะแนน (Interval Scale) คือ ระดับการปฏิบัติจริง น้อยมากถึงมากที่สุด	ดัดแปลงจากแบบวัดของ Susanty et al. (2012)
3.3 ทักษะการบริหาร	6	การให้คะแนน 5 ระดับ คะแนน (Interval Scale) คือ ระดับการปฏิบัติจริง น้อยมากถึงมากที่สุด	ดัดแปลงจากแบบวัดของ Haug et al. (2013)

ตัวแปร	จำนวน ข้อ	มาตรวัด	แหล่งข้อมูลการพัฒนา ข้อคำถามของผู้วิจัย
3.4 รูปแบบการบริหาร	5	การให้คะแนน 5 ระดับ คะแนน (Interval Scale) คือ ระดับการปฏิบัติจริง น้อยมากถึงมากที่สุด	ดัดแปลงจากแบบวัดของ Hornsby et al. (2002)
4. ความสามารถการ จัดการสหกรณ์			
4.1 การสร้างนวัตกรรม	5	การให้คะแนน 5 ระดับ คะแนน (Interval Scale) คือ ตรงกับความเป็นจริง น้อยมากถึงมากที่สุด	ดัดแปลงจากแบบวัดของ Lumpkin & Dess (1996) Aktan & Bulut (2008)
4.2 กล้าเผชิญความเสี่ยง	4	การให้คะแนน 5 ระดับ คะแนน (Interval Scale) คือ ตรงกับความเป็นจริง น้อยมากถึงมากที่สุด	ดัดแปลงจากแบบวัดของ Lumpkin & Dess (1996) Aktan & Bulut (2008)
4.3 การดำเนินงานเชิงรุก	4	การให้คะแนน 5 ระดับ คะแนน (Interval Scale) คือ ตรงกับความเป็นจริง น้อยมากถึงมากที่สุด	ดัดแปลงจากแบบวัดของ Lumpkin & Dess (1996) Aktan & Bulut (2008)
5. ผลการดำเนินงาน			
5.1 ผลการดำเนินงาน ด้านการเงิน	4	การให้คะแนน 5 ระดับ คะแนน (Interval Scale) คือ 1 คะแนน หมายถึง ลดลงมากเมื่อเทียบกับ เป้าหมาย ถึง 5 คะแนน หมายถึง เพิ่มมากขึ้นเมื่อ เทียบกับเป้าหมาย	ดัดแปลงจากแบบวัดของ Susanty et al. (2012) ก้องเกียรติ บุรณศรี (2553) Lumpkin & Dess (1996)
5.2 ผลการดำเนินงาน ด้านการตลาด	6	การให้คะแนน 5 ระดับ คะแนน (Interval Scale) คือ 1 คะแนน หมายถึง ลดลงมากเมื่อเทียบกับ เป้าหมาย ถึง 5 คะแนน หมายถึง เพิ่มมากขึ้นเมื่อ เทียบกับเป้าหมาย	ดัดแปลงจากแบบวัดของ Susanty et al. (2012) Lumpkin & Dess (1996)

ตัวแปร	จำนวน ข้อ	มาตรวัด	แหล่งข้อมูลการพัฒนา ข้อคำถามของผู้วิจัย
5.3 ผลการดำเนินงาน ด้านองค์การ	7	การให้คะแนน 5 ระดับ คะแนน (Interval Scale) คือ 1 คะแนน หมายถึง ลดลงมากเมื่อเทียบกับ เป้าหมาย ถึง 5 คะแนน หมายถึง เพิ่มมากขึ้นเมื่อ เทียบกับเป้าหมาย	ดัดแปลงจากแบบวัดของ Russell & Russell (1992)

3.4.2 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม เพื่อนำมาปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความชัดเจนและเหมาะสม ดังนี้

3.4.2.1 การทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity)

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ด้วยการนำ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น เพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง ทำการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 5 ท่าน รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ (นำเสนอในภาคผนวก ข) ระหว่างเดือน สิงหาคม-กันยายน 2557 เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการวัด โดยผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความครอบคลุมของแบบสอบถาม ความเหมาะสมและความชัดเจนของการใช้ภาษาจากผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 5 ท่าน ซึ่งตามเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหานั้น ค่าที่คำนวณได้จะต้องมากกว่า 0.50 ($IOC > 0.50$) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2545) ซึ่งการผลการพิจารณาตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 - 1.00 และข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะให้มีการแก้ไขเพื่อความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการวัด รายละเอียดค่าดัชนีความสอดคล้อง (นำเสนอในภาคผนวก ค) และผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามประเด็นที่ผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำ เพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

3.4.2.2 การทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามที่คุณเชี่ยวชาญเสนอแนะ แล้วจัดทำแบบสอบถามนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสหกรณ์อิสลาม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยเก็บข้อมูลในเดือนตุลาคม 2557 จำนวน 30 คน จากนั้น นำผลการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นหรือความสอดคล้องภายในด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's

Alpha Coefficient) โดยข้อคำถามที่มีค่า α ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามมีความเชื่อมั่น (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์และอัจฉรา ซานีประศาสน์, 2545)

ผลการทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของประเด็นคำถาม พบว่า ข้อคำถามมีค่าความเชื่อมั่นที่สามารถนำไปใช้ในการศึกษาได้และเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีค่าความเชื่อมั่นหรือความสอดคล้องภายในด้วยค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มากกว่า 0.70 ขึ้นไป รายละเอียดผลการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของประเด็นคำถามที่ใช้ในการวิจัย (นำเสนอในภาคผนวก ง) ซึ่งผลการทดสอบความเชื่อมั่นของประเด็นคำถามที่ใช้ในการวิจัย พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของประเด็นคำถามที่ใช้ในการวิจัย จากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับคณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของตัวแปรการมุ่งเน้นกลยุทธ์ มีค่าเท่ากับ 0.78 ตัวแปรค่านิยมร่วมในองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.78 ตัวแปรความพร้อมด้านบุคลากร มีค่าเท่ากับ 0.87 ตัวแปรความสามารถการจัดการสหกรณ์ มีค่าเท่ากับ 0.85 ส่วนตัวแปรผลการดำเนินงาน มีค่าเท่ากับ 0.84 และตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าต่ำสุด เท่ากับ 0.73 ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าสูงสุด เท่ากับ 1.00 ซึ่งตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) ต่ำสุด คือ ผลการดำเนินงานด้านการเงิน แต่ยังคงอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด คือ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มากกว่า 0.70 ขึ้นไป ส่วนตัวแปรสังเกตได้ ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) สูงสุด คือ ความเชื่อ ซึ่งจะเห็นได้ว่า ตัวแปรสังเกตได้จำนวน 16 ตัวแปร ที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) อยู่ระหว่าง 0.73 - 1.00 ซึ่งเป็นที่ยอมรับได้

3.5 การรวบรวมข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามแล้วนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) กับผู้บริหารสหกรณ์ในประเทศไทย ผู้ได้นำเสนอการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ (1) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล (2) ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล (3) ผลการดำเนินงานเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.5.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ การส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ (Mailed Questionnaire) เป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่นักวิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบด้วยตัวเองและส่งกลับคืนมาให้แก่นักวิจัยโดยผ่านทางไปรษณีย์แบบปกติ (Ordinary Mails) ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีดังกล่าวนี้ ได้รับความนิยมนักวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีดังกล่าวนี้ มีข้อดีดังนี้ (1) ไม่มีข้อจำกัดในการด้านการเดินทาง ค้นหาที่อยู่อาศัยของตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล (2) งบประมาณใช้จ่ายในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีอัตราค่อนข้างต่ำ (3) ผู้ให้ข้อมูลสามารถตอบคำถามได้จำนวนมากข้อ (4) ได้รับผลกระทบจากความลำเอียงที่เกิดจากการตอบตามความต้องการหรือความคาดหวังของสังคมน้อย เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลสามารถกระทำได้โดยไม่ต้อง

เปิดเผยชื่อ-นามสกุลจริง (5) ผู้ให้ข้อมูลมีอิสระในการเลือกเวลาและสถานที่ในการตอบคำถามมากที่สุด รวมทั้งมีความรู้สึกกดดันเนื่องจากการถูกรบกวนความเป็นส่วนตัวน้อย แต่อย่างไรก็ตาม การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีดังกล่าวนี้ มีข้อเสียดังนี้ (1) อัตราการไม่ให้ข้อมูลกลับคืนและให้ข้อมูลไม่ครบถ้วนสมบูรณ์มีอัตราสูง (2) ใช้เวลาในการดำเนินงานนานมาก (3) นักวิจัยไม่สามารถควบคุมเงื่อนไขใดๆ ในการให้ข้อมูลของตัวอย่างที่เลือกมาทำการสำรวจได้ (4) สามารถใช้ได้เฉพาะตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาอ่านออกเขียนได้ และมีวุฒิภาวะเพียงพอในการตอบแบบสอบถามด้วยตนเองและส่งกลับคืนมาให้ให้นักวิจัยทางไปรษณีย์ (องอาจ นัยพัฒน์, 2548) ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ มีนักวิจัยได้เสนอแนะวิธีการเพิ่มอัตราการตอบสนอง (Response Rate) ไว้หลายวิธี เช่น การเสนอสิ่งจูงใจ การติดตามผล หรือใช้เทคนิคอื่นๆ เป็นต้น (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2550) ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอการขอรับรายงานสรุปผลเกี่ยวกับการวิจัยและข้อเสนอแนะ รวมทั้งได้ติดตามผลการส่งแบบสอบถามอย่างต่อเนื่อง

3.5.2 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ไปยังสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

- 1) จัดส่งจดหมายแนะนำตัวของผู้วิจัย (Cover Letter)
- 2) แนบแบบสอบถามและอธิบายวิธีการกรอกแบบสอบถามอย่างชัดเจน
- 3) แนบซองจดหมายจำหน่ายของถึงผู้วิจัย พร้อมทั้งติดตราไปรษณีย์ (แสตมป์) เพื่ออำนวยความสะดวกในการส่งแบบสอบถามกลับคืน
- 4) ระบุเวลาในการขอรับแบบสอบถามคืน
- 5) กำหนดเลขรหัสของแบบสอบถาม เพื่อความสะดวกในการตรวจสอบและติดตามแบบสอบถาม

3.5.3 ผลการดำเนินงานเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ (Mailing) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ผู้ตอบมักไม่ให้ความร่วมมือมากนักหรือหมายถึงสัดส่วนที่ผู้ตอบจะส่งแบบสอบถามคืน (Response Rate) ค่อนข้างต่ำ ผู้วิจัยจึงได้ทำการประมาณอัตราการตอบกลับเป็น $320 + (320 \times 0.4) = 448$ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2549) เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการเก็บข้อมูลเพื่อเป็นการสำรองหรือลดความคลาดเคลื่อนจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง กรณีที่มีการส่งแบบสอบถามคืนค่อนข้างต่ำ และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน น่าเชื่อถือมากขึ้นจากกรณีความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามอย่างไม่สมบูรณ์ โดยให้ส่งแบบสอบถามคืน ใช้ระยะเวลา 1 เดือน ตั้งแต่ วันที่ 27 ตุลาคม 2557 ถึงวันที่ 25 พฤศจิกายน 2557 ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 186 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับคืน (Response Rate) ร้อยละ 41.52 แต่การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง Structural Equation Modeling (SEM) ซึ่งจำนวนดังกล่าวยังไม่เพียงพอ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทวงถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ยังไม่ได้ส่งคืนแบบสอบถาม ซึ่งบางส่วนผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง โดยระบุให้ส่งคืนแบบสอบถาม

ระหว่างวันที่ 8 ธันวาคม 2557 ถึงวันที่ 27 ธันวาคม 2557 ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนในครั้งนี้อยู่จำนวน 126 ชุด รวมเป็น 312 ชุด ผู้วิจัยจึงทวงถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ยังไม่ได้ส่งคืนแบบสอบถามอีกครั้ง ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนเพิ่มเติม ตั้งแต่วันที่ 28 ธันวาคม 2557 ถึงวันที่ 15 มกราคม 2558 จำนวน 72 ชุด รวมทั้งสิ้น 384 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับคืนรวมทั้งสิ้น (Response Rate) ร้อยละ 91.43 ซึ่งจำนวนข้อมูลดังกล่าวนี้เพียงพอ ผู้วิจัยจึงคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ที่สุดจำนวน 376 ชุด ซึ่งมีจำนวนเพียงพอและมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์ที่อยู่ในเกณฑ์ดี (Good) เพื่อดำเนินการตรวจสอบความเชื่อมั่นและความตรงของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการทดสอบ Confirmatory Factor Analysis (CFA) ต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยระเบียบวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

3.6.1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และลักษณะการแจกแจงของตัวแปร โดยคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และการทดสอบสมมติฐานของความเบ้และความโด่ง ว่าแตกต่างจากศูนย์หรือไม่ ด้วยสถิติทดสอบ Z (Z-test) โดยไค้งการแจกแจงนั้น หากมีค่าเป็นศูนย์ $SK = 0$ แสดงว่าไค้งการแจกแจงปกติ ถ้าหากค่าเป็นบวก $SK > 0$ แสดงว่าไค้งเบ้ขวา ซึ่งหมายถึง ข้อมูลจะกองอยู่หนาแน่นทางค่าต่ำๆ และถ้าค่าเป็นลบ $SK < 0$ แสดงว่าไค้งเบ้ซ้าย ซึ่งหมายถึง ข้อมูลจะกองอยู่หนาแน่นทางค่าสูงๆ และไค้งการแจกแจงปกติ มีค่า $KU = 3$ แสดงว่าไค้งแจกแจงปกติแบบ Mesokurtic หรือไค้งการแจกแจงความถี่มีขนาดความสูงปานกลาง ถ้า $KU > 3$ แสดงว่าไค้งแจกแจงแบบ Leptokurtic หรือไค้งการแจกแจงความถี่มีขนาดสูงโด่ง ถ้า $KU < 3$ แสดงว่าไค้งแจกแจงแบบ Platykurtic หรือไค้งการแจกแจงความถี่มีขนาดเตี้ยแบน (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2545)

3.6.2 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัย เชิงสาเหตุกับ ผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) เพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ว่าเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงหรือไม่ (Linear Relationship) ทิศทาง (Direction) ของความสัมพันธ์เป็นบวกหรือลบ ขนาด (Strength) ของความสัมพันธ์มีค่าอยู่ในระดับใด เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการเมืองเน้นกลยุทธ์ คำนิยมร่วมในองค์การ ความพร้อมด้านบุคลากร ความสามารถในการจัดการสหกรณ์ และผลการดำเนินงาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยเกณฑ์การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้

-1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือไม่มีเลย สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (พงวรรัตน์ ทวีรัตน์, 2543) ดังต่อไปนี้

ตาราง 3.2 เกณฑ์การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับของความสัมพันธ์
$r > 0.8$	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
$0.6 < r < 0.8$	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
$0.4 < r < 0.6$	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
$0.2 < r < 0.4$	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
$r < 0.2$	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

3.6.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงสาเหตุ

ความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องมือทางเทคนิคสถิติ Structural Equation Modeling (SEM) ด้วยโปรแกรม AMOS 16.0 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทำการวิเคราะห์อิทธิพลทั้งทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรสาเหตุ ซึ่งใช้การประมาณค่าพารามิเตอร์ ด้วยวิธีความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimates: ML) เพื่อวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐานที่กำหนด มีค่าสถิติสำคัญที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังนี้

3.6.3.1 ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) การพิจารณาค่าไคสแควร์สัมพันธ์ ควรมีย่านน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3.00 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.6.3.2 การพิจารณาดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (Comparative of Fit Index: CFI) ควรมีย่านสูงกว่า 0.90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.6.3.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) ควรมีย่านสูงกว่า 0.90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.6.3.4 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เป็นการนำดัชนี GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ (df) ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยค่าดัชนี AGFI มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับดัชนี GFI

3.6.3.5 ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean Squared Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าสถิติจากข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับ ค่าไคสแควร์ว่าโมเดลสมการโครงสร้าง ตามสมมติฐานมีความเที่ยงตรงนั้นไม่สอดคล้องกับความจริง และเมื่อเพิ่มพารามิเตอร์อิสระและค่าสถิติมีค่าลดลง เนื่องจากค่าสถิตินี้ขึ้นอยู่กับประชากรและชั้นของความอิสระ RMSEA ควรเท่ากับหรือมีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งแสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.6.3.6 ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Standardized Root Mean Squared Residual: SRMR) แสดงขนาดของส่วนที่เหลือ โดยเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนี SRMR ควรจะมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

จากข้อ 3.6.3.1 - 3.6.3.6 สามารถสรุปค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาดัชนีวัดความสอดคล้อง ตามตารางแสดงดัชนีวัดความสอดคล้องของโมเดล ดังต่อไปนี้

ตาราง 3.3 ดัชนีวัดความสอดคล้องของโมเดล

ดัชนีวัดความสอดคล้อง	เกณฑ์การพิจารณา	อ้างอิง
χ^2/df	≤ 3.00 สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์	Kline (2005); Arbuckle (2013)
CFI	> 0.95 0.90 - 0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	Diamantopoulos & Siguaw (2000); Dermol (2013); Hooper et al. (2008); Schermelleh-Engel et al. (2003); Schreiber et al. (2006)
GFI	> 0.95 0.90 - 0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	Diamantopoulos & Siguaw (2000); Dermol (2013); Hooper et al. (2008); Schermelleh-Engel et al. (2003); Schreiber et al. (2006)
AGFI	> 0.95 0.90 - 0.95 สอดคล้องกลมกลืนดี สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้	Diamantopoulos & Siguaw (2000); Dermol (2013); Hooper et al. (2008); Schermelleh-Engel et al. (2003); Schreiber et al. (2006)
RMSEA	< 0.05 0.05 - 0.08 0.09 - 0.10 > 0.10 สอดคล้องกลมกลืนดี สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้ สอดคล้องกลมกลืนไม่ค่อยดี สอดคล้องกลมกลืนไม่ดี	Diamantopoulos & Siguaw (2000); Dermol (2013); Schermelleh-Engel et al. (2003); Schreiber et al. (2006)
SRMR	≤ 0.05 สอดคล้องกลมกลืนดี	Diamantopoulos & Siguaw (2000); Schermelleh-Engel et al. (2003)

3.6.4 การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลเชิงสาเหตุ

การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของ โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ระหว่างกลุ่มสหกรณ์ขนาดเล็ก/กลาง และสหกรณ์ขนาดใหญ่/ใหญ่มาก นอกจากนั้นยังทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของ โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ระหว่างกลุ่มประเภทสหกรณ์ออมทรัพย์และสหกรณ์บริการ

แนวความคิดในการใช้สถิติทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนเป็นการทดสอบความแตกต่างของความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ระหว่างโมเดลหลายโมเดล หรือหลายกลุ่มตัวอย่าง โดยทำการพิจารณาค่าผลต่างของค่าไคสแควร์ ($\Delta\chi^2$) และผลต่างขององศาอิสระ (Δdf) การทดสอบนี้เรียกว่า การทดสอบความแตกต่างของค่าไคสแควร์ ถ้าผลต่างของค่าไคสแควร์ไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ (ค่า p-value มากกว่าระดับ 0.05) แสดงว่าโมเดลนั้น มีความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม

ผู้วิจัยนำเสนอกระบวนการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยน ที่เริ่มทดสอบจากการวิเคราะห์ ความไม่แปรเปลี่ยน ของโมเดลการวัด แล้วจะทำการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยน ของโมเดลโครงสร้าง รายละเอียดดังนี้

ตาราง 3.4 รูปแบบการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลการวัด

ลำดับ	การทดสอบ
1	Separate Each Group Model เป็นการทดสอบโมเดลการวัดที่ละกลุ่มเป็นอิสระจากกัน เพื่อดูแบบแผนของการวัด เป็นไปในลักษณะเดียวกันหรือไม่
2	Configural Invariance Model (Unconstrained Model) เป็นการทดสอบสมมติฐานความไม่แปรเปลี่ยนรูปแบบของโมเดล ที่ใช้ทดสอบมีความเหมาะสม (Model Fit) เท่ากันหรือไม่ เมื่อทดสอบแยกในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง โดยการทดสอบนี้ถือเป็นโมเดลฐาน (Baseline Model) ผลสถิติ ให้แยกคำนวณค่าไคสแควร์ ($\Delta\chi^2$) ในแต่ละโมเดล ถ้าหากค่าไคสแควร์ต่ำกว่าระดับ 0.05 ให้ทำการปรับโครงสร้างปัจจัยในโมเดลนั้นก่อน แต่ถ้าหากค่าไคสแควร์ไม่มีค่า นัยสำคัญ (สูงกว่าระดับ 0.05) จะแสดงว่า โมเดลมีความเหมาะสม (Goodness of Fit) ที่ จะใช้โครงสร้างปัจจัยนั้นวัด และสามารถไปทดสอบในลำดับที่ 3 ต่อไป
3	Metric Invariance Model (Measurement weights Model) เป็นการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัย (Factor Coefficient) หรือ ค่าน้ำหนักของปัจจัย (Factor Loading) ว่ามีความเท่ากันหรือไม่ เมื่อกลุ่มที่ใช้ทดสอบเปลี่ยนไป ในขั้นตอนนี้เป็นการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนแบบไม่เข้ม (Weak Invariance)

ลำดับ	การทดสอบ
	<p>ผลสถิติ</p> <p>ถ้าผลต่างของค่าไคสแควร์ ($\Delta\chi^2$) (เปรียบเทียบระหว่าง Unconstrained Model กับ Measurement weights Model) ไม่มีนัยสำคัญ (สูงกว่าระดับ 0.05) จะสรุปได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยมีความไม่แปรเปลี่ยน ให้ทำการทดสอบในลำดับที่ 4 ต่อไป</p>
4	<p>Scalar Invariance Model (Measurement Intercepts Model)</p> <p>เป็นการทดสอบค่าจุดตัดแกน (Intercepts) ที่อยู่ในสมการถดถอยว่า มีความเท่ากันหรือไม่ เมื่อกลุ่มที่ใช้ทดสอบเปลี่ยนไป ในขั้นตอนนี้เป็นการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนแบบเข้ม (Strong Invariance)</p> <p>ผลสถิติ</p> <p>ถ้าผลต่างของค่าไคสแควร์ ($\Delta\chi^2$) ไม่มีนัยสำคัญ (สูงกว่าระดับ 0.05) จะสรุปได้ว่า ค่าจุดตัดแกน (Intercepts) มีความไม่แปรเปลี่ยน</p>

ทั้งนี้ เพื่อการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมการโครงสร้างเต็มรูปแบบ (Full Model) ผู้วิจัยจึงทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลโครงสร้าง ซึ่งเป็นการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง ผู้วิจัย จึงทดสอบค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของเมทริกซ์เบต้า (β) และแกมมา (γ) โดยมีขั้นตอนการทดสอบ ดังนี้

ตาราง 3.5 รูปแบบการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลโครงสร้าง

ลำดับ	การทดสอบ
1	<p>วิเคราะห์กลุ่มพหุคูณ โดยให้ค่าพารามิเตอร์ของทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระจากกัน</p> <p>ในขั้นตอนนี้ จะทำการประมาณค่าพารามิเตอร์เมทริกซ์เบต้า (β) และแกมมา (γ) อิสระทั้งสองกลุ่ม</p>
2	<p>วิเคราะห์กลุ่มพหุคูณ โดยกำหนดให้ค่าพารามิเตอร์ของทั้งสองกลุ่มเท่ากัน</p> <p>ในขั้นตอนนี้ จะทำการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของเมทริกซ์เบต้า (β) และแกมมา (γ) พร้อมกัน ดังนั้น จึงกำหนดให้พารามิเตอร์ของทั้งสองเมทริกซ์เท่ากันทุกค่า</p>
3	<p>เปรียบเทียบค่าไคสแควร์ เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง</p> <p>ในขั้นตอนนี้ เป็นการเปรียบเทียบผลต่างของค่า ไคสแควร์ ($\Delta\chi^2$) และผลต่างขององศาอิสระ (Δdf) ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 หลังจากนั้นให้ทำการเปรียบเทียบกับค่าวิกฤติ</p>

3.7 การตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล

สำหรับในหัวข้อต่อไปนี้นำเสนอผลการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 หัวข้อ ได้แก่ (1) การตรวจสอบความถูกต้องของกลุ่มตัวอย่าง (2) การตรวจสอบข้อมูลขาดหาย โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.7.1 การตรวจสอบความถูกต้องของกลุ่มตัวอย่าง

การตอบแบบสอบถาม โดยการส่งทางไปรษณีย์ (Mailing) นั้น มักมีประเด็นที่ผู้วิจัยต้องดำเนินการอย่างรอบคอบ เพื่อได้ข้อมูลตามที่กำหนดไว้ ซึ่งประเด็นของกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามก็เช่นเดียวกัน ผู้วิจัยต้องมีวิธีการคัดกรองเพื่อได้กลุ่มตัวอย่างที่แท้จริง ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นคณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์ ประกอบด้วยประธาน รองประธาน และกรรมการดำเนินงาน ตามพระราชบัญญัติ สหกรณ์ ดังนั้น ผู้วิจัยได้ออกแบบสอบถาม ส่วนที่ 4 ข้อมูลทั่วไป เพื่อสามารถคัดกรองการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้อย่างถูกต้อง ซึ่งจากการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่ามีจำนวน 8 ชุด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่แท้จริง ผู้วิจัยจึงได้ตัดแบบสอบถามดังกล่าวนี้ออกไป

3.7.2 การตรวจสอบข้อมูลขาดหาย (Missing)

การตอบแบบสอบถามจำนวนหลายข้อและมีกลุ่มตัวอย่างจำนวนมาก ย่อมมีข้อมูลที่ขาดหายอยู่บ้าง ซึ่งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ นางลักษณ์ วิรัชชัย (2542) ได้แนะนำวิธีการจัดการกับข้อมูลเมื่อมีข้อมูลขาดหายไว้ 3 วิธี ได้แก่ (1) ตัดข้อมูลส่วนที่ขาดหายเป็นคู่ (Pair wise Deletion) (2) ตัดข้อมูลส่วนที่ขาดหายของหน่วยตัวอย่างหน่วยนั้นทั้งหมด (List wise Deletion) และ (3) ใช้สถิติวิเคราะห์ประมาณค่าข้อมูลที่ขาดหายใส่แทน (Replacement of Missing Data) การประมาณค่าอาจใช้ค่าเฉลี่ยหรือค่าประมาณจากการวิเคราะห์การถดถอยก็ได้ ซึ่งโปรแกรม SPSS สามารถแก้ปัญหาได้ทั้งสามวิธี แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกการแก้ปัญหาข้อมูลขาดหายด้วยวิธีที่สาม เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ต้องวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องมือทางเทคนิคสถิติ Structural Equation Modeling (SEM) ซึ่งต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ การตัดข้อมูลออกนั้น นอกจากจะทำให้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างน้อยลงแล้ว ยังมีผลต่อการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย

3.8 บทสรุป

การศึกษานี้มี 3 มีเนื้อหาเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย โดยแบ่งหัวข้อที่ศึกษาออกเป็น 7 ตอน ได้แก่ (1) รูปแบบการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับผู้บริหารสหกรณ์อิสลาม (2) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับการกำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย จำนวน 54 แห่ง โดยมีจำนวนคณะกรรมการดำเนินงาน รวมทั้งสิ้น 597 คน และได้เก็บข้อมูล 376 ตัวอย่าง ตลอดจนได้อธิบายเกี่ยวกับเทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่าง (3) ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย (4) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) (5) การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเลือกวิธีการรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ (6) การวิเคราะห์ข้อมูล มีเนื้อหา

เกี่ยวกับการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงสาเหตุการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลเชิงสาเหตุ และ
(7) การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล มีเนื้อเกี่ยวกับการตรวจสอบความถูกต้องของกลุ่ม
ตัวอย่าง การตรวจสอบข้อมูลขาดหาย โดยผู้วิจัยเลือกวิธีการประมาณค่าข้อมูลที่ขาดหายใส่แทน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (2) เพื่อพัฒนาโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการจัดการ ความสามารถในการจัดการสหกรณ์ และผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย และ (4) เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์ตามเกณฑ์ขนาดสหกรณ์และประเภทสหกรณ์ที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 หัวข้อ ตามลำดับดังนี้ (1) ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลทั่วไป (2) ผลการวิเคราะห์เพื่อ ตรวจสอบข้อมูลก่อนการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบ วัตถุประสงค์การวิจัยและสมมติฐาน และ (4) สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวกมากขึ้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่างๆ ในการนำเสนอข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SK	แทน	ความเบ้
KU	แทน	ความโด่ง
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
e	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของการวัดตัวแปร
t	แทน	ค่าสถิติที
χ^2	แทน	ค่าสถิติไคสแควร์
df	แทน	องศาอิสระ
R^2	แทน	สัมประสิทธิ์การทำนาย
TE	แทน	ขนาดอิทธิพลรวม
IE	แทน	ขนาดอิทธิพลทางอ้อม
DE	แทน	ขนาดอิทธิพลทางตรง
ρ_c	แทน	ค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง
ρ_v	แทน	ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ค่าเฉลี่ย
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนปรับแล้ว

RMSEA	แทน	ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของ ความแตกต่าง โดยประมาณ
CFI	แทน	ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์
SRMR	แทน	ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

Strategic	แทน	การมุ่งเน้นกลยุทธ์
Business STG	แทน	กลยุทธ์ระดับธุรกิจ
Marketing STG	แทน	กลยุทธ์การตลาด
Financial STG	แทน	กลยุทธ์ทางการเงิน
Shared Values	แทน	ค่านิยมร่วมในองค์การ
Belief	แทน	ความเชื่อ
Organiz Culture	แทน	วัฒนธรรมองค์การ
Team Work	แทน	การทำงานเป็นทีม
Personnel	แทน	ความพร้อมด้านบุคลากร
Structure	แทน	โครงสร้างองค์การ
Staff	แทน	การจัดการบุคลากร
Skill	แทน	ทักษะการบริหาร
Style	แทน	รูปแบบการบริหาร
Coop MG	แทน	ความสามารถการจัดการสหกรณ์
Innovativeness	แทน	การสร้างนวัตกรรม
Risk Taking	แทน	กล้าเผชิญความเสี่ยง
Proactiveness	แทน	การดำเนินงานเชิงรุก
Performance	แทน	ผลการดำเนินงาน
P_Financial	แทน	ผลการดำเนินงานด้านการเงิน
P_Marketing	แทน	ผลการดำเนินงานด้านการตลาด
P_Organiz	แทน	ผลการดำเนินงานด้านองค์การ

4.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลทั่วไป

ในส่วนนี้ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลทั่วไป จำนวน 8 ตัวแปร คือ (1) เพศ (2) อายุ (3) การศึกษา (4) อาชีพหลัก (5) การเป็นสมาชิกสหกรณ์ (6) การดำรงตำแหน่งในสหกรณ์ (7) ประเภทสหกรณ์ และ (8) ขนาดสหกรณ์ ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 4.1

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

(n = 376)			
ตัวแปร	ประเภท	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	(1) ชาย	347	92.29
	(2) หญิง	29	7.71
2. อายุ	(1) ไม่เกิน 29 ปี	19	5.05
	(2) 30 - 39 ปี	117	31.12
	(3) 40 - 49 ปี	154	40.96
	(4) 50 - 59 ปี	63	16.76
	(5) 60 ปีขึ้นไป	23	6.12
3. การศึกษา	(1) น้อยกว่าปริญญาตรี	61	16.22
	(2) ปริญญาตรี	250	66.49
	(3) ปริญญาโท	57	15.16
	(4) ปริญญาเอก	7	1.86
	(5) อื่นๆ	1	0.27
4. อาชีพหลัก	(1) ทำงานประจำสหกรณ์	13	3.46
	(2) ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	38	10.11
	(3) บุคลากรสถาบันการศึกษาเอกชน	121	32.18
	(4) ธุรกิจส่วนตัว	178	47.34
	(5) การเกษตร	16	4.26
	(6) อื่นๆ	10	2.66
5. เป็นสมาชิกสหกรณ์	(1) น้อยกว่า 5 ปี	159	42.29
	(2) 5 - 10 ปี	156	41.49
	(3) 11 - 15 ปี	40	10.64
	(4) มากกว่า 15 ปี	21	5.59

ตัวแปร	ประเภท	จำนวน	ร้อยละ
6. การดำรงตำแหน่งในสหกรณ์	(1) ประธานกรรมการดำเนินงาน	24	6.38
	(2) รองประธานกรรมการ	18	4.79
	(3) คณะกรรมการดำเนินงาน	334	88.83
7. ประเภทสหกรณ์	(1) สหกรณ์ออมทรัพย์	86	22.87
	(2) สหกรณ์บริการ	290	77.13
8. ขนาดสหกรณ์	(1) สหกรณ์ขนาดเล็ก/ขนาดกลาง	136	36.17
	(2) สหกรณ์ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่มาก	240	63.83

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 92.29) มีอายุระหว่าง 40 - 49 ปี (ร้อยละ 40.96) รองลงมามีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี (ร้อยละ 31.12) และส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 66.49) โดยมีอาชีพหลักทำธุรกิจส่วนตัว (ร้อยละ 47.34) รองลงมาเป็นบุคลากรสถาบันการศึกษาเอกชน (ร้อยละ 32.18) ส่วนการเป็นสมาชิกสหกรณ์นั้น ส่วนใหญ่เป็นสมาชิกสหกรณ์มาแล้ว น้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 42.29) รองลงมาเป็นสมาชิกสหกรณ์มาแล้ว 5 - 10 ปี (ร้อยละ 41.49) การดำรงตำแหน่งในสหกรณ์นั้นส่วนใหญ่เป็นคณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์ (ร้อยละ 88.83) สำหรับการจดทะเบียนประเภทสหกรณ์นั้น ส่วนใหญ่เป็นสหกรณ์ประเภทบริการ (ร้อยละ 77.13) รองลงมา สหกรณ์ประเภท ออมทรัพย์ (ร้อยละ 22.87) และการจัดขนาดสหกรณ์นั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสหกรณ์ที่มีขนาดใหญ่ /ขนาดใหญ่มาก (ร้อยละ 63.83) ปฏิบัติงานในสหกรณ์ที่มีขนาดเล็ก/ขนาดกลาง (ร้อยละ 36.17)

4.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อมูลก่อนการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อมูลก่อนการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผู้วิจัย พิจารณาการประมาณค่าตัวแปรสังเกตได้ จากการเก็บข้อมูลและนำข้อมูลมาสร้างเป็นตัวแปรสังเกตได้ รายละเอียดของการประมาณค่าตัวแปรสังเกตได้ (นำเสนอในภาคผนวก จ) สำหรับในหัวข้อนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน คือ ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ รายละเอียดดังนี้

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้

การวิเคราะห์ในส่วนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่บรรยายคุณลักษณะของการจัดการสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย มีค่าสถิติพื้นฐานเป็นอย่างไร ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.66 - 4.08 ยกเว้นตัวแปรด้านความเชื่อ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.33) แต่ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมของตัวแปรอยู่ในระดับมาก จากค่าเฉลี่ยดังกล่าวแสดงว่าตัวแปรด้านปัจจัยทางการจัดการ ได้แก่ กลยุทธ์ระดับธุรกิจ

กลยุทธ์การตลาด กลยุทธ์ทางการเงิน วัฒนธรรมองค์กร การทำงานเป็นทีม โครงสร้างองค์การ การจัดการบุคลากร ทักษะการบริหาร และรูปแบบการบริหาร มีระดับค่าคะแนนที่แสดงถึงการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ยกเว้นตัวแปรความเชื่อมีระดับค่าคะแนนที่แสดงถึงการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับตัวแปรด้านความสามารถการจัดการสหกรณ์ ได้แก่ การสร้างนวัตกรรม กล้าเผชิญความเสี่ยง และการดำเนินงานเชิงรุก มีระดับค่าคะแนนที่แสดงถึงการดำเนินงานที่ตรงกับความเป็นจริงมาก และตัวแปรด้านผลการดำเนินงานของสหกรณ์ ได้แก่ ผลการดำเนินงานด้านการเงิน ผลการดำเนินงานด้านการตลาด ผลการดำเนินงานด้านองค์การ มีระดับค่าคะแนนที่แสดงถึงการดำเนินงานที่มีผลการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่วางไว้ รายละเอียดแสดงในตาราง 4.2 ค่าสถิติบรรยายลักษณะของตัวแปรองค์ประกอบ

เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Skewness) หรือความไม่สมมาตรของการแจกแจงในภาพรวมพบว่า ตัวแปรที่มีอยู่ในแบบจำลองทั้งหมดมีการแจกแจงในลักษณะเบ้ซ้าย ($SK < 0$) แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรทั้งหมดมีค่าคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย โดยมีค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -1.58 ถึง -0.06 เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง (Kurtosis) หรือความสูงของการแจกแจง พบว่า ตัวแปรที่มีอยู่ในแบบจำลองจำนวน 15 ตัวแปร มีค่าความโด่งต่ำกว่าปกติ (Platy Kurtic) โดยค่าความโด่งที่คำนวณได้จะน้อยกว่า 3 ($KU < 3$) แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรสังเกตได้ดังกล่าวมีการกระจายข้อมูลในลักษณะค่อนข้างเตี้ยแบน ซึ่งข้อมูลของตัวแปรสังเกตได้มีการกระจายข้อมูลมาก โดยมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -0.57 ถึง 0.41 และมีตัวแปรที่มีอยู่ในแบบจำลอง จำนวน 1 ตัวแปร มีค่าความโด่งแบบ Leptokurtic หรือโค้งการแจกแจงความถี่มีขนาดสูงโด่ง โดยค่าความโด่งที่คำนวณได้จะมากกว่า 3 ($KU > 3$) แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาค่าความเบ้และความโด่ง พบว่า ค่าความเบ้และความความโด่งมีความแตกต่างจากศูนย์เพียงเล็กน้อย แต่ถือว่าใกล้ศูนย์ จึงถือว่าตัวแปรสังเกตได้มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ

ตาราง 4.2 ค่าสถิติบรรยายลักษณะของตัวแปรองค์ประกอบ

(n = 376)

องค์ประกอบ	ตัวแปร	\bar{X}	ระดับ	S.D.	SK	KU
1. การมุ่งเน้นกลยุทธ์	Strategic	4.00	มาก	0.79	- 0.49	0.11
1.1 กลยุทธ์ระดับธุรกิจ	Business STG	4.08	มาก	0.81	- 0.45	- 0.42
1.2 กลยุทธ์การตลาด	Marketing STG	3.97	มาก	0.80	- 0.55	0.33
1.3 กลยุทธ์ทางการเงิน	Financial STG	3.96	มาก	0.77	- 0.48	0.41
2. ค่านิยมร่วมในองค์การ	Shared Values	4.07	มาก	0.69	- 0.95	1.38
2.1 ความเชื่อ	Belief	4.33	มากที่สุด	0.81	- 0.88	- 0.29
2.2 วัฒนธรรมองค์กร	Organiz Culture	4.00	มาก	0.74	- 0.39	- 0.14
2.3 การทำงานเป็นทีม	Team Work	3.87	มาก	0.52	- 1.58	4.57

องค์ประกอบ	ตัวแปร	\bar{X}	ระดับ	S.D.	SK	KU
3. ความพร้อมด้านบุคลากร	Personnel	3.92	มาก	0.73	- 0.36	0.08
3.1 โครงสร้างองค์การ	Structure	3.93	มาก	0.76	- 0.43	- 0.01
3.2 การจัดการบุคลากร	Staff	3.98	มาก	0.76	- 0.51	0.30
3.3 ทักษะการบริหาร	Skill	3.84	มาก	0.72	- 0.14	- 0.32
3.4 รูปแบบการบริหาร	Style	3.91	มาก	0.68	- 0.37	0.36
4. ความสามารถการจัดการสหกรณ์	Coop MG	3.70	มาก	0.77	- 0.07	- 0.44
4.1 การสร้างนวัตกรรม	Innovativeness	3.66	มาก	0.76	- 0.06	- 0.36
4.2 กล้าเผชิญความเสี่ยง	Risk Taking	3.75	มาก	0.75	- 0.06	- 0.41
4.3 การดำเนินงานเชิงรุก	Proactiveness	3.68	มาก	0.82	- 0.08	- 0.57
5. ผลการดำเนินงาน	Performance	3.75	มาก	0.77	- 0.24	- 0.30
5.1 การเงิน	P_Financial	3.89	มาก	0.75	- 0.24	- 0.33
5.2 การตลาด	P_Marketing	3.70	มาก	0.80	- 0.31	- 0.28
5.3 องค์การ	P_Organiz	3.66	มาก	0.77	- 0.18	- 0.29

4.2.2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ทำให้ได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง เนื่องจากข้อตกลงเบื้องต้นที่สำคัญของการวิเคราะห์องค์ประกอบ คือ ตัวแปรต้องมีความสัมพันธ์ กัน ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ และได้นำเสนอ เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้แต่ละองค์ประกอบย่อย ในหัวข้อลำดับต่อไป ผลการวิเคราะห์สามารถนำเสนอได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 16 ตัวแปร ดังรายละเอียดในตาราง 4.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด 120 คู่ ซึ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันและความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่มีทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นความสัมพันธ์ทางบวก มีขนาดของความสัมพันธ์หรือค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง 0.14 - 0.68 อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งไคลน์ (Kline, 2005) ได้กล่าวถึงว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าสูงกว่า 0.85 จะเกิดปัญหาการร่วมเส้นตรง พหุ (Multicollinearity) ซึ่งจากการวิเคราะห์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทุกคู่มีค่าไม่เกิน 0.85 ความสัมพันธ์ดังกล่าวแสดงให้เห็น

เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้มีระดับความสัมพันธ์ที่ไม่สูงมากนัก จึงอาจไม่เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ดังนั้น มีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงเดียวกัน พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันโดยมีค่าเป็นบวก ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีระดับ ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($0.6 < r < 0.8$) จำนวน 2 คู่ ตัวแปรสังเกตได้ที่มี ระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($0.4 < r < 0.6$) จำนวน 15 คู่ และตัวแปรสังเกตได้ที่มีระดับ ความสัมพันธ์อยู่ใน ระดับต่ำ ($0.2 < r < 0.4$) จำนวน 1 คู่ ตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ วัฒนธรรมองค์การ (Organiz Culture) กับความเชื่อ (Belief) ($r = 0.68$) ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ กลยุทธ์ทางการเงิน (Marketing STG) กับกลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business STG) ($r = 0.36$)

การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงต่างกัน พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันโดยมีค่าเป็นบวก ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีระดับ ความสัมพันธ์อยู่ใน ระดับปานกลาง ($0.4 < r < 0.6$) จำนวน 33 คู่ ตัวแปรสังเกตได้ที่มีระดับ ความสัมพันธ์อยู่ใน ระดับต่ำ ($0.2 < r < 0.4$) จำนวน 64 คู่ และตัวแปรสังเกตได้ที่มีระดับความสัมพันธ์อยู่ใน ระดับต่ำ ($r < 0.2$) จำนวน 5 คู่ ตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ กล้าเผชิญความเสี่ยง (Risk Taking) กับทักษะการบริหาร (Skill) ($r = 0.55$) ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ผลการดำเนินงานด้านการเงิน (P_Financial) กับการทำงานเป็นทีม (Team Work) ($r = 0.14$) ซึ่งความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่มีทิศทางเดียวกัน รายละเอียดนำเสนอในตาราง 4.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ตาราง 4.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Business STG	1.00															
Marketing STG	.44**	1.00														
Financial STG	.36**	.56**	1.00													
Belief	.45**	.42**	.39**	1.00												
Organiz Culture	.50**	.42**	.39**	.68**	1.00											
Team Work	.27**	.39**	.33**	.57**	.53**	1.00										
Structure	.34**	.31**	.32**	.43**	.41**	.24**	1.00									
Staff	.28**	.18**	.28**	.26**	.34**	.18**	.55**	1.00								
Skill	.32**	.32**	.39**	.26**	.38**	.18**	.47**	.48**	1.00							
Style	.31**	.27**	.28**	.28**	.34**	.19**	.48**	.41**	.52**	1.00						
Innovativeness	.29**	.41**	.40**	.39**	.41**	.34**	.49**	.47**	.46**	.39**	1.00					
Risk Taking	.34**	.36**	.41**	.40**	.45**	.24**	.47**	.42**	.55**	.44**	.50**	1.00				
Proactiveness	.34**	.41**	.38**	.42**	.34**	.36**	.40**	.34**	.40**	.43**	.54**	.58**	1.00			
P_Financial	.33**	.34**	.28**	.22**	.29**	.14**	.39**	.44**	.31**	.30**	.42**	.38**	.39**	1.00		
P_Marketing	.37**	.34**	.39**	.32**	.38**	.26**	.38**	.44**	.47**	.35**	.44**	.49**	.40**	.42**	1.00	
P_Organiz	.40**	.44**	.41**	.38**	.41**	.26**	.38**	.35**	.46**	.37**	.45**	.49**	.48**	.50**	.65**	1.00
Mean	4.08	3.97	3.96	4.33	4.00	3.87	3.93	3.98	3.84	3.91	3.66	3.75	3.68	3.89	3.70	3.66
S.D.	0.81	0.80	0.77	0.81	0.74	0.52	0.76	0.76	0.72	0.68	0.76	0.75	0.82	0.75	0.80	0.77

หมายเหตุ : *p < 0.05, **p < 0.01

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยและสมมติฐาน

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย และส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย โดยผลการวิเคราะห์แต่ละส่วนมีรายละเอียดดังนี้

4.3.1 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย (1) การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัด (2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัด และ (3) การวิเคราะห์ความเที่ยงของตัวแปรแฝงและค่าความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้เฉลี่ย โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.3.1.1 การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัด (Construct Validity)

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรในโมเดลการวัดโดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ทำให้ได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง เนื่องจากข้อตกลงเบื้องต้นที่สำคัญของการวิเคราะห์องค์ประกอบ คือ ตัวแปรต้องมีความสัมพันธ์กัน โดยผู้วิจัยนำเสนอ เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้แต่ละองค์ประกอบย่อย และได้นำเสนอผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัด แต่ละองค์ประกอบย่อย โดย แบ่งออกเป็น 6 ส่วน ได้แก่ (1) การมุ่งเน้นกลยุทธ์ (Strategic Orientation) (2) ค่านิยมร่วมในองค์การ (Shared values) (3) ความพร้อมด้านบุคลากร (Personnel Readiness) (4) ความสามารถการจัดการสหกรณ์ (Cooperative Management) และ (5) ผลการดำเนินงานสหกรณ์ (Performance) โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) การมุ่งเน้นกลยุทธ์ (Strategic Orientation)

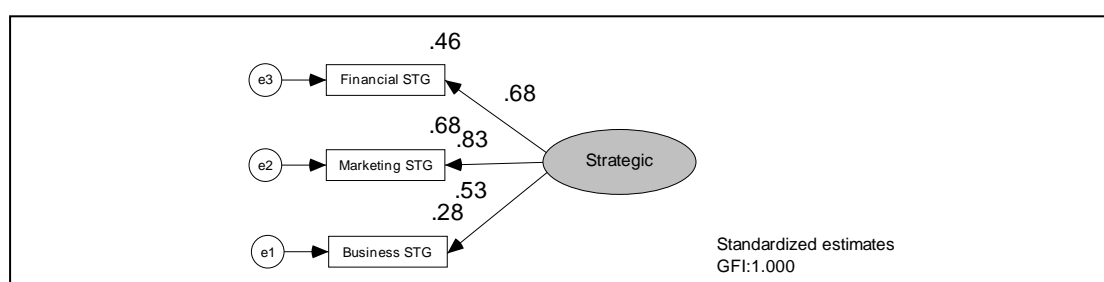
ตัวแปรองค์ประกอบของการมุ่งเน้นกลยุทธ์ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business Strategy) กลยุทธ์การตลาด (Marketing Strategy) และกลยุทธ์ทางการเงิน (Financial Strategy) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบของการมุ่งเน้นกลยุทธ์ รวมทั้งสิ้น 3 คู่ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง จำนวน 3 คู่ มีค่าระหว่าง 0.36 - 0.56 ซึ่งความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่มีทิศทางเดียวกัน

ตาราง 4.4 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ของโมเดลการวัดการมุ่งเน้นกลยุทธ์

ตัวแปร	1	2	3
Business STG	1.00		
Marketing STG	0.44**	1.00	
Financial STG	0.36**	0.56**	1.00
Mean	4.08	3.97	3.96
S.D.	0.81	0.80	0.77

หมายเหตุ : *p < 0.05, **p < 0.01

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดได้ค่า GFI = 1.000 แสดงว่า โมเดลการวัดการมุ่งเน้นกลยุทธ์ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาประกอบย่อยของการมุ่งเน้นกลยุทธ์ พบว่า ตัวแปรมีน้ำหนักความสำคัญในการบ่งชี้การมุ่งเน้นกลยุทธ์ ทั้ง 3 ตัวแปร ซึ่งเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย คือ กลยุทธ์การตลาด (Marketing STG) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.83 และมีความแปรผันกับองค์ประกอบการมุ่งเน้นกลยุทธ์ ร้อยละ 68 รองลงมา กลยุทธ์ทางการเงิน (Financial STG) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.68 และมีความแปรผันกับองค์ประกอบการมุ่งเน้นกลยุทธ์ ร้อยละ 46 และกลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business STG) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.53 และมีความแปรผันกับองค์ประกอบ การมุ่งเน้นกลยุทธ์ ร้อยละ 28 ตามลำดับ รายละเอียดผลการวิเคราะห์แสดงในภาพ 4.1 โมเดลการวัดการมุ่งเน้นกลยุทธ์ และตาราง 4.5 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดการมุ่งเน้นกลยุทธ์



ภาพ 4.1 โมเดลการวัดการมุ่งเน้นกลยุทธ์

ตาราง 4.5 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดการมุ่งเน้นกลยุทธ์

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ				
	สัมประสิทธิ์	S.E.	t	สัมประสิทธิ์มาตรฐาน	R ²
Business STG	0.65	0.09	7.53	0.53	0.28
Marketing STG	1.00	-	-	0.83	0.68
Financial STG	0.78	0.10	7.98	0.68	0.46

GFI = 1.000

(2) ค่านิยมร่วมในองค์กร (Shared values)

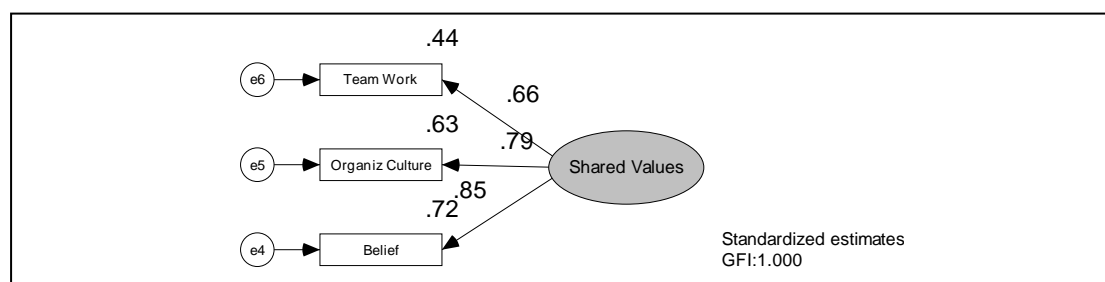
ตัวแปรองค์ประกอบของค่านิยมร่วมในองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเชื่อ (Belief) วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) และการทำงานเป็นทีม (Team Work) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบของค่านิยมร่วมในองค์กร รวมทั้งสิ้น 3 คู่ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูง จำนวน 1 คือ 0.68 และมีค่าความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง จำนวน 2 คู่ มีค่าระหว่าง 0.53 - 0.57 ซึ่งความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่มีทิศทางเดียวกัน

ตาราง 4.6 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ของโมเดลการวัดค่านิยมร่วมในองค์กร

ตัวแปร	1	2	3
Belief	1.00		
Organiz Culture	0.68**	1.00	
Team Work	0.57**	0.53**	1.00
Mean	4.33	4.00	3.87
S.D.	0.81	0.74	0.52

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

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดได้ค่า GFI = 1.000 แสดงว่า โมเดลการวัดค่านิยมร่วมในองค์กรมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาประกอบย่อยของค่านิยมร่วมในองค์กร พบว่า ตัวแปรมีน้ำหนักความสำคัญในการบ่งชี้ค่านิยมร่วมในองค์กร ทั้ง 3 ตัวแปร ซึ่งเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย คือ ความเชื่อ (Belief) มีน้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐานเท่ากับ 0.85 และมีความแปรผันกับองค์ประกอบค่านิยมร่วมในองค์กร ร้อยละ 72 รองลงมา วัฒนธรรมองค์กร (Organiz Culture) มีน้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน เท่ากับ 0.79 และมีความแปรผันกับองค์ประกอบค่านิยมร่วมในองค์กร ร้อยละ 63 และการทำงานเป็นทีม (Team Work) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.66 และมีความแปรผันกับองค์ประกอบค่านิยมร่วมในองค์กร ร้อยละ 44 ตามลำดับ รายละเอียดผลการวิเคราะห์แสดงในภาพ 4.2 โมเดลการวัดค่านิยมร่วมในองค์กร และตาราง 4.7 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดค่านิยมร่วมในองค์กร



ภาพ 4.2 โมเดลการวัดค่านิยมร่วมในองค์กร

ตาราง 4.7 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดค่านิยมร่วมในองค์กร

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ				R ²
	สัมประสิทธิ์	S.E.	t	สัมประสิทธิ์มาตรฐาน	
Belief	1.17	0.09	13.07	0.85	0.72
Organiz Culture	1.00	-	-	0.79	0.63
Team Work	0.58	0.05	12.10	0.66	0.44

GFI = 1.000

(3) ความพร้อมด้านบุคลากร (Personnel Readiness)

ตัวแปรองค์ประกอบของ ความพร้อมด้านบุคลากร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ โครงสร้างองค์กร (Structure) การจัดการบุคลากร (Staffing) ทักษะการบริหาร (Skill) รูปแบบการบริหาร (Style) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบของความพร้อมด้านบุคลากร พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้แตกต่างจากศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง จำนวน 6 คู่ มีค่าระหว่าง 0.41 - 0.55 ซึ่งความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่มิทิศทางเดียวกัน

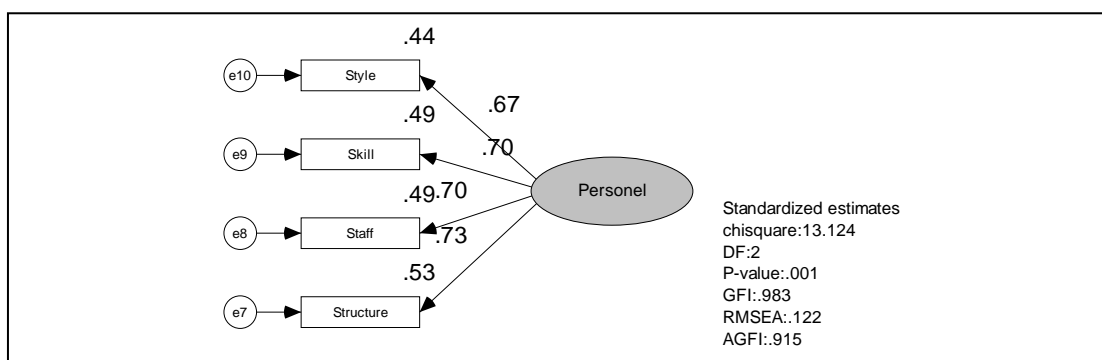
ตาราง 4.8 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ของโมเดลการวัดความพร้อมด้านบุคลากร

ตัวแปร	1	2	3	4
Structure	1.00			
Staff	0.55**	1.00		
Skill	0.47**	0.48**	1.00	
Style	0.48**	0.41**	0.52**	1.00
Mean	3.93	3.98	3.84	3.91
S.D.	0.76	0.76	0.72	0.68

หมายเหตุ : *p < 0.05, **p < 0.01

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดได้ค่า Chi-Square = 13.124 , df = 2 , P-value = 0.001 , GFI = 0.983 , RMSEA = 0.122 , AGFI = 0.915 แสดงว่า โมเดลการวัดความพร้อมด้านบุคลากร มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาประกอบย่อยของความพร้อมด้านบุคลากร พบว่า ตัวแปรมีน้ำหนักความสำคัญในการบ่งชี้ความพร้อมด้านบุคลากร ทั้ง 4 ตัวแปร ซึ่งเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย คือ โครงสร้างองค์กร (Structure) มีน้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน เท่ากับ 0.73 และมีความแปรผันกับองค์ประกอบความพร้อมด้านบุคลากร ร้อยละ 53 รองลงมาการจัดการ บุคลากร (Staff) มีน้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน เท่ากับ 0.70 และมีความแปรผันกับองค์ประกอบความพร้อมด้านบุคลากร ร้อยละ 49 ถัดมาทักษะการบริหาร (Skill) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.70 และมีความแปรผันกับองค์ประกอบความพร้อม

ด้านบุคลากร ร้อยละ 49 และรูปแบบการบริหาร (Style) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.67 และมีความแปรผันกับองค์ประกอบความพร้อมด้านบุคลากร ร้อยละ 44 ตามลำดับ รายละเอียดผลการวิเคราะห์แสดงในภาพ 4.3 โมเดลการวัดความพร้อมด้านบุคลากร และตาราง 4.9 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดความพร้อมด้านบุคลากร



ภาพ 4.3 โมเดลการวัดความพร้อมด้านบุคลากร

ตาราง 4.9 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดความพร้อมด้านบุคลากร

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ				
	สัมประสิทธิ์	S.E.	t	สัมประสิทธิ์มาตรฐาน	R ²
Structure	1.00	-	-	0.73	0.53
Staff	0.96	0.09	11.04	0.70	0.49
Skill	0.91	0.08	11.05	0.70	0.49
Style	0.81	0.08	10.69	0.67	0.44

Chi-Square = 13.124, df = 2, P-value = 0.001, GFI = 0.983

RMSEA = 0.122, AGFI = 0.915

(4) ความสามารถในการจัดการสหกรณ์ (Cooperative Management)

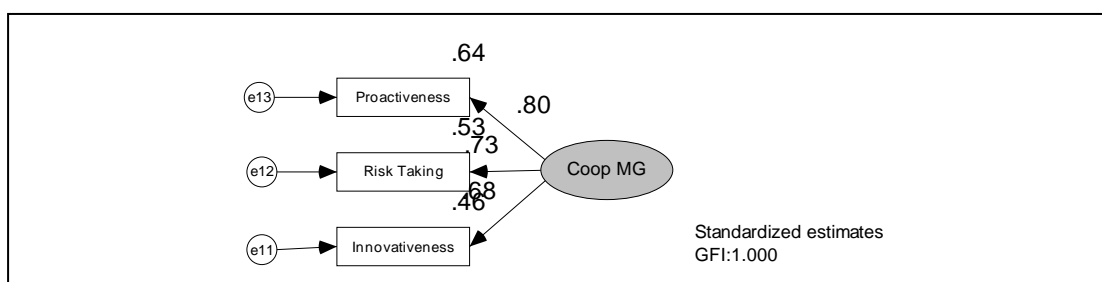
ตัวแปรองค์ประกอบของความสามารถในการจัดการสหกรณ์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างนวัตกรรม (Innovativeness) กล้าเผชิญความเสี่ยง (Risk taking) การดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้งสิ้น 3 องค์ประกอบของความสามารถในการจัดการสหกรณ์ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง จำนวน 3 คู่ มีค่าระหว่าง 0.50 - 0.58 ซึ่งความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่มีทิศทางเดียวกัน

ตาราง 4.10 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ของโมเดลการวัดความสามารถการจัดการสหกรณ์

ตัวแปร	1	2	3
Innovativeness	1.00		
Risk Taking	0.50**	1.00	
Proactiveness	0.54**	0.58**	1.00
Mean	3.66	3.75	3.68
S.D.	0.76	0.75	0.82

หมายเหตุ : *p < 0.05, **p < 0.01

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดได้ค่า GFI = 1.000 แสดงว่า โมเดลการวัดความสามารถการจัดการสหกรณ์ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาประกอบย่อยของความสามารถการจัดการสหกรณ์ พบว่า ตัวแปรมีน้ำหนักความสำคัญในการบ่งชี้ความสามารถการจัดการสหกรณ์ ทั้ง 3 ตัวแปร ซึ่งเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย คือ การดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.80 และมีความแปรผันกับองค์ประกอบความสามารถการจัดการสหกรณ์ ร้อยละ 64 รองลงมาคือความเสี่ยง (Risk Taking) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.73 และมีความแปรผันกับองค์ประกอบความสามารถการจัดการสหกรณ์ ร้อยละ 53 และการสร้างนวัตกรรม (Innovativeness) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.68 และมีความแปรผันกับองค์ประกอบความสามารถการจัดการสหกรณ์ ร้อยละ 46 ตามลำดับ รายละเอียดผลการวิเคราะห์แสดงในภาพ 4.4 โมเดลการวัดความสามารถการจัดการสหกรณ์ และตาราง 4.11 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดความสามารถการจัดการสหกรณ์



ภาพ 4.4 โมเดลการวัดความสามารถการจัดการสหกรณ์

ตาราง 4.11 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดความสามารถการจัดการสหกรณ์

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ				R ²
	สัมประสิทธิ์	S.E.	t	สัมประสิทธิ์มาตรฐาน	
Innovativeness	1.00	-	-	0.68	0.46
Risk Taking	1.06	0.10	10.87	0.73	0.53
Proactiveness	1.28	0.12	10.80	0.80	0.64

GFI = 1.000

(5) ผลการดำเนินงานสหกรณ์ (Performance)

ตัวแปรองค์ประกอบของผลการดำเนินงานสหกรณ์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ผลการดำเนินงานด้านการเงิน (Financial Performance) ผลการดำเนินงานด้านการตลาด (Marketing Performance) ผลการดำเนินงานด้านองค์กร (Organizational Performance) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบของผลการดำเนินงานสหกรณ์ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูง จำนวน 1 คู่ คือ 0.65 และค่าความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง จำนวน 2 คู่ มีค่าระหว่าง 0.42 - 0.50 ซึ่งความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่มีทิศทางเดียวกัน

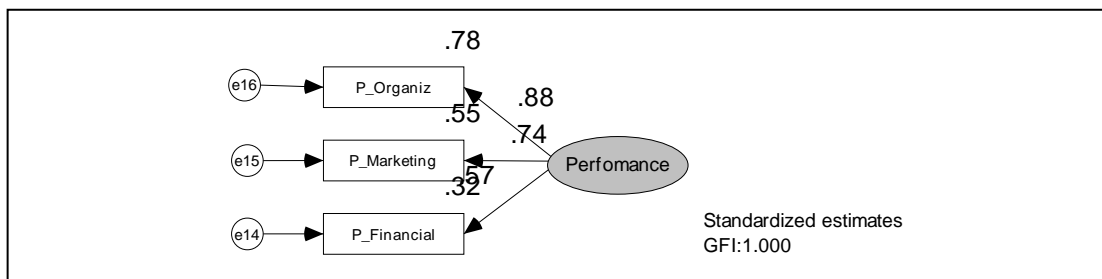
ตาราง 4.12 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ของโมเดลการวัดผลการดำเนินงานสหกรณ์

ตัวแปร	1	2	3
P_Financial	1.00		
P_Marketing	0.42**	1.00	
P_Organiz	0.50**	0.65**	1.00
Mean	3.89	3.70	3.66
S.D.	0.75	0.80	0.77

หมายเหตุ : *p < 0.05, **p < 0.01

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดได้ค่า GFI = 1.000 แสดงว่า โมเดลการวัดผลการดำเนินงานสหกรณ์ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาประกอบย่อยของผลการดำเนินงานสหกรณ์ พบว่า ตัวแปรมีน้ำหนักความสำคัญในการบ่งชี้ผลการดำเนินงานสหกรณ์ ทั้ง 3 ตัวแปร ซึ่งเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย คือ ผลการดำเนินงานด้านองค์กร (P_Organiz) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.88 และมีความแปรผันกับองค์ประกอบผลการดำเนินงาน ร้อยละ 78 รองลงมาผลการดำเนินงานด้านการตลาด (P_Marketing) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.84 และมีความแปรผันกับองค์ประกอบผลการดำเนินงาน ร้อยละ 55 และผลการดำเนินงานด้านการเงิน (P_Financial) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.57 และมีความแปรผันกับองค์ประกอบผลการดำเนินงาน ร้อยละ 32 ตามลำดับ รายละเอียดผลการ

วิเคราะห์แสดงในภาพ 4.5 โมเดลการวัดผลการดำเนินงานสหกรณ์ และตาราง 4.13 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดผลการดำเนินงานสหกรณ์



ภาพ 4.5 โมเดลการวัดผลการดำเนินงานสหกรณ์

ตาราง 4.13 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดผลการดำเนินงานสหกรณ์

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ				
	สัมประสิทธิ์	S.E.	t	สัมประสิทธิ์มาตรฐาน	R ²
P_Financial	1.00	-	-	0.57	0.32
P_Marketing	1.39	0.14	9.98	0.84	0.55
P_Organiz	1.58	0.17	9.28	0.88	0.78

GFI = 1.000

4.3.1.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัด

(Confirmatory Factor Analysis: CFA)

ผู้วิจัยจึงนำเสนอผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงทุกตัว ที่ใช้ในการศึกษามาร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยืนยันว่า ตัวบ่งชี้หรือตัวแปรสังเกตได้ใช้วัดเฉพาะตัวแปรแฝงตามที่กำหนดเท่านั้น โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย (1) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัด ของตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variable) (2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัด ของตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variable) และ (3) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝงทุกตัว นำเสนอรายละเอียดดังนี้

(1) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดของตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variable)

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสำหรับตัวแปรทั้ง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การมุ่งเน้นกลยุทธ์ ค่านิยมร่วมในองค์กร และการพร้อมด้านบุคลากร เพื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบของรายการคำนวณ รวมถึงเพื่อเป็นการตรวจสอบและยืนยันว่าบ่งชี้หรือตัวแปรสังเกตได้ใช้วัดเฉพาะตัวแปรแฝงที่กำหนดเท่านั้น

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ รวมทั้งสิ้น 36 คู่ พบว่าค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้แตกต่างจากศูนย์อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก ($r < 0.2$) จำนวน 4 คู่ มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($0.2 < r < 0.4$) จำนวน 24 คู่ มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($0.4 < r < 0.6$) จำนวน 16 คู่ และมีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($0.6 < r < 0.8$) จำนวน 1 คู่ โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ วัฒนธรรมองค์การ (Organiz Culture) กับความเชื่อ (Belief) ($r = 0.68$) ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด จำนวน 3 คู่ คือบุคลากร (Staff) กับกลยุทธ์การตลาด (Marketing STG) ($r = 0.18$) ต่อมาบุคลากร (Staff) กับกลยุทธ์การตลาด (Marketing STG) ($r = 0.18$) กับการทำงานเป็นทีม (Team Work) ($r = 0.18$) และทักษะการบริหาร (Skill) กับการทำงานเป็นทีม (Team Work) ($r = 0.18$) ซึ่งความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่มีทิศทางเดียวกัน

ตาราง 4.14 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ของโมเดลการวัดการมุ่งเน้นกลยุทธ์ ค่านิยมร่วมในองค์การและความพร้อมด้านบุคลากร

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Business STG	1.00									
Marketing STG	.44**	1.00								
Financial STG	.36**	.56**	1.00							
Belief	.45**	.42**	.39**	1.00						
Organiz Culture	.50**	.42**	.39**	.68**	1.00					
Team Work	.27**	.39**	.33**	.57**	.53**	1.00				
Structure	.34**	.31**	.32**	.43**	.41**	.24**	1.00			
Staff	.28**	.18**	.28**	.26**	.34**	.18**	.55**	1.00		
Skill	.32**	.32**	.39**	.26**	.38**	.18**	.47**	.48**	1.00	
Style	.31**	.27**	.28**	.28**	.34**	.19**	.48**	.41**	.52**	1.00
Mean	4.08	3.97	3.96	4.33	4.00	3.87	3.93	3.98	3.84	3.91
S.D.	0.81	0.80	0.77	0.81	0.74	0.52	0.76	0.76	0.72	0.68

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

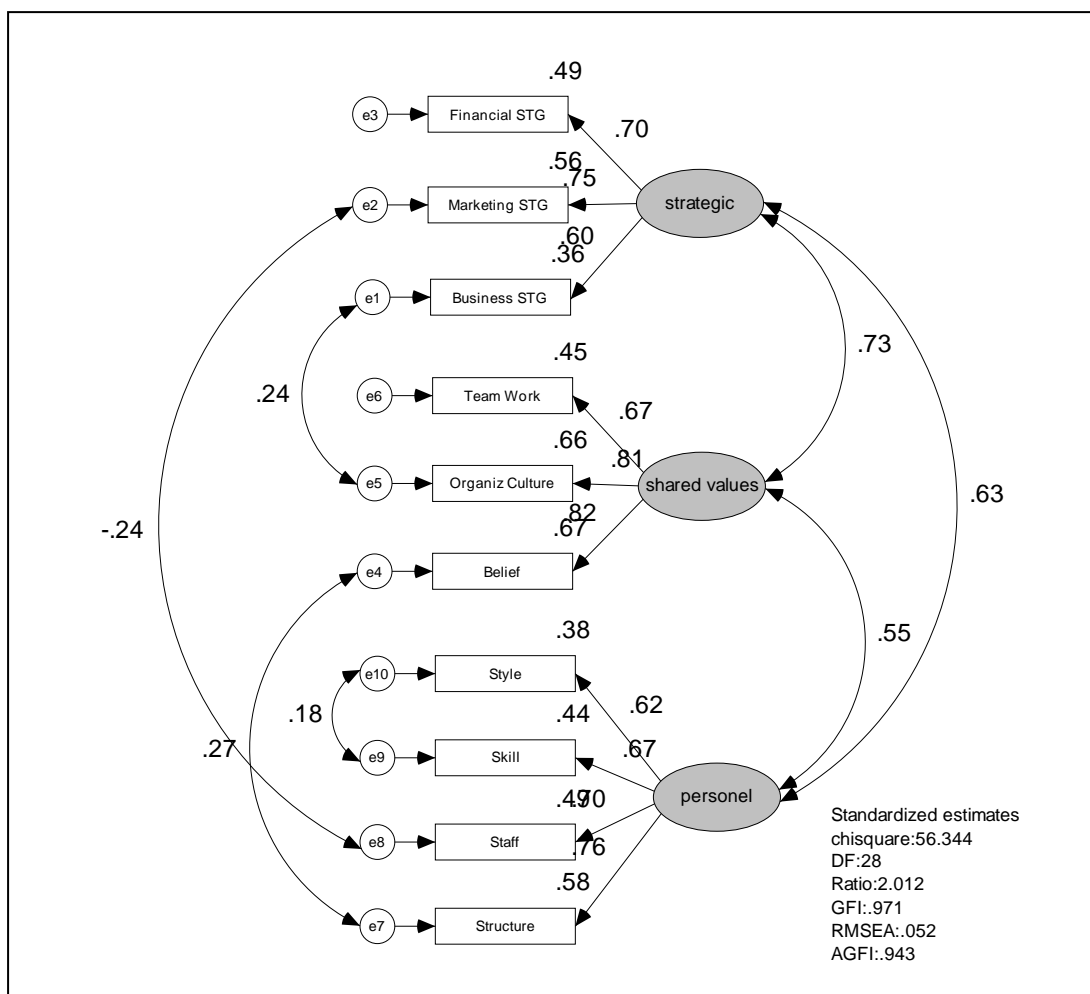
ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดได้ค่า Chi-Square = 56.344, $df = 28$, GFI = 0.97, AGFI = 0.94, RMSEA = 0.05 แสดงว่า โมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายนอกทุกตัว สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือ หมายความว่า ตัวแปรแฝงที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ สามารถวัดได้จากตัวบ่งชี้ หรือ ตัวแปรสังเกตได้ตามที่กำหนดให้ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ในภาพ 4.6 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวซึ่งวัดได้จาก R^2 มีค่าตั้งแต่ 0.33 - 0.68 โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ในตาราง 4.15 ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1.1) องค์ประกอบการมุ่งเน้นกลยุทธ์ ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ กลยุทธ์การตลาด (Marketing STG) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.75 และมีความแปรผันกับองค์ประกอบการมุ่งเน้นกลยุทธ์ ร้อยละ 56 รองลงมากลยุทธ์ทางการเงิน (Financial STG) มีน้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน เท่ากับ 0.70 และมีความแปรผันกับองค์ประกอบการมุ่งเน้นกลยุทธ์ ร้อยละ 49 และกลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business STG) มีน้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน เท่ากับ 0.60 และมีความแปรผัน กับองค์ประกอบการมุ่งเน้นกลยุทธ์ ร้อยละ 36 ตามลำดับ

1.2) องค์ประกอบค่านิยมร่วมในองค์การ ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญ มากที่สุด คือ ความเชื่อ (Belief) มีน้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน เท่ากับ 0.82 และมีความแปรผันกับ องค์ประกอบค่านิยมร่วมในองค์การ ร้อยละ 67 รองลงมาวัฒนธรรมองค์การ (Organiz Culture) มี น้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน เท่ากับ 0.81 และมีความแปรผันกับองค์ประกอบค่านิยมร่วมใน องค์การ ร้อยละ 66 และการทำงานเป็นทีม (Team Work) มีน้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน เท่ากับ 0.67 และมีความแปรผันกับองค์ประกอบค่านิยมร่วมในองค์การ ร้อยละ 45 ตามลำดับ

1.3) องค์ประกอบความพร้อมด้านบุคลากร ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ โครงสร้างองค์การ (Structure) มีน้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน เท่ากับ 0.76 และมีความแปรผันกับองค์ประกอบความพร้อมด้านบุคลากร ร้อยละ 58 รองลงมาด้านการจัดการ บุคลากร (Staff) มีน้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน เท่ากับ 0.70 และมีความแปรผันกับองค์ประกอบความพร้อมด้าน บุคลากร ร้อยละ 49 ถัดมาด้านทักษะการบริหาร (Skill) มีน้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน เท่ากับ 0.67 และมีความแปรผันกับองค์ประกอบความพร้อมด้านบุคลากร ร้อยละ 44 และรูปแบบการ บริหาร (Style) มีน้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน เท่ากับ 0.62 และมีความแปรผันกับองค์ประกอบ ความพร้อมด้านบุคลากร ร้อยละ 38 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สามารถแสดงดังภาพ 4.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดการมุ่งเน้นกลยุทธ์ ค่านิยมร่วมในองค์การและความพร้อมด้านบุคลากร ตาราง 4.15 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดการมุ่งเน้นกลยุทธ์ ค่านิยมร่วมในองค์การและความ พร้อมด้านบุคลากร และตาราง 4.16 การปรับโมเดลการวัดองค์ประกอบการมุ่งเน้นกลยุทธ์ ค่านิยม ร่วมในองค์การและความพร้อมด้านบุคลากร



ภาพ 4.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัด
 การมุ่งเน้นกลยุทธ์ ค่านิยมร่วมในองค์กรและความพร้อมด้านบุคลากร

ตาราง 4.15 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดการมุ่งเน้นกลยุทธ์ ค่านิยมร่วม
 ในองค์กรและความพร้อมด้านบุคลากร

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ				
	สัมประสิทธิ์	S.E.	t	สัมประสิทธิ์มาตรฐาน	R ²
Business STG	0.81	0.08	9.86	0.60	0.36
Marketing STG	1.00	-	-	0.75	0.56
Financial STG	0.90	0.08	11.10	0.70	0.49
Belief	1.10	0.07	15.09	0.82	0.67
Organiz Culture	1.00	-	-	0.81	0.66
Team Work	0.57	0.05	12.65	0.67	0.45
Structure	1.00	-	-	0.76	0.58

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ				
	สัมประสิทธิ์	S.E.	t	สัมประสิทธิ์มาตรฐาน	R ²
Staff	0.91	0.08	11.60	0.70	0.49
Skill	0.83	0.08	11.04	0.67	0.44
Style	0.72	0.07	10.26	0.62	0.38

Chi-Square = 56.344, df = 28, GFI = 0.97, AGFI = 0.94, RMSEA = 0.05

ตาราง 4.16 การปรับโมเดลการวัดองค์ประกอบการมุ่งเน้นกลยุทธ์ ค่านิยมร่วมในองค์การ และความพร้อมด้านบุคลากร

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ก่อนปรับ		หลังปรับ	
		ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
χ^2/df	≤ 3.00	3.14	ไม่ผ่านเกณฑ์	2.01	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ 0.90	0.95	ผ่านเกณฑ์	0.97	ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ 0.90	0.91	ผ่านเกณฑ์	0.94	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	≤ 0.05	0.08	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.05	ผ่านเกณฑ์

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบเชิงยืนยันสำหรับตัวแปรการมุ่งเน้นกลยุทธ์ ค่านิยมร่วมในองค์การและความพร้อมด้านบุคลากร พบว่า โมเดลการวัดตัวแปรแฝงทั้ง 3 นั้น โมเดลมีสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนทั้ง 4 ด้าน ผ่านเกณฑ์การยอมรับ คือ $\chi^2/df = 2.01$, RMSEA = 0.05, GFI = 0.97 และ AGFI = 0.94 จึงสรุปได้ว่า โมเดลแบบจำลองสมการโครงสร้างมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

(2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดของตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variable)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัด ของตัวแปรแฝงภายใน เป็นตัวแปรแฝงที่สามารถเป็นได้ทั้งตัวแปรคั่นกลาง (Mediating Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสำหรับตัวแปรทั้ง 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบความสามารถการจัดการสหกรณ์ และผลการดำเนินงานสหกรณ์ เพื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบของรายการคำถาม รวมถึงเป็นการตรวจสอบและยืนยันว่าตัวบ่งชี้หรือตัวแปรสังเกตได้ ใช้วัดเฉพาะตัวแปรแฝงตามที่กำหนดเท่านั้น

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ รวมทั้งสิ้น 15 คู่ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้แตกต่างจากศูนย์อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($0.2 < r < 0.4$) จำนวน 3 คู่ มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($0.4 < r < 0.6$) จำนวน 11 คู่ และมีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($0.6 < r < 0.8$) จำนวน 1 คู่ โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ผลการดำเนินงานด้านองค์การ (P_Organiz) กับผลการดำเนินงานด้านการตลาด (P_Marketing) ($r = 0.65$) ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ผล

การดำเนินงานด้านการเงิน (P_Financial) กับการกล้าเผชิญความเสี่ยง (Risk Taking) ($r = 0.38$) ซึ่งความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่มีทิศทางเดียวกัน

ตาราง 4.17 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ของโมเดลการวัดความสามารถการจัดการสหกรณ์และผลการดำเนินงานสหกรณ์

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6
Innovativeness	1.00					
Risk Taking	0.50**	1.00				
Proactiveness	0.54**	0.58**	1.00			
P_Financial	0.42**	0.38**	0.39**	1.00		
P_Marketing	0.44**	0.49**	0.40**	0.42**	1.00	
P_Organiz	0.45**	0.49**	0.48**	0.50**	0.65**	1.00
Mean	3.66	3.75	3.68	3.89	3.70	3.66
S.D.	0.76	0.75	0.82	0.75	0.80	0.77

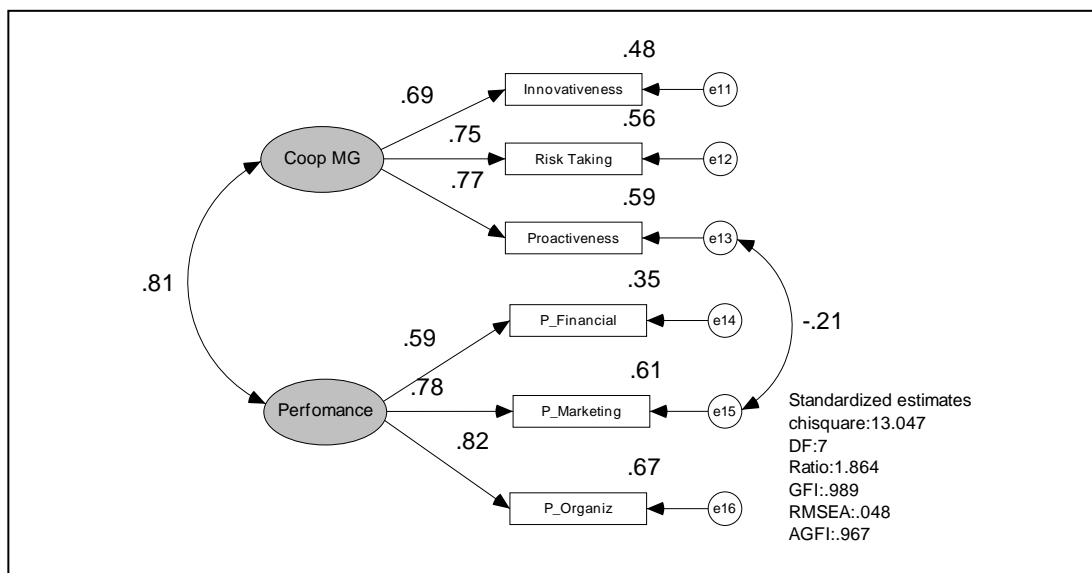
หมายเหตุ : * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดได้ค่า Chi-Square = 13.047, $df = 7$, P-value = 0.071, GFI = 0.989, RMSEA = 0.048, AGFI = 0.967 แสดงว่า โมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายในทุกตัว สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือ หมายความว่า ตัวแปรแฝงที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้สามารถวัดได้จากตัวบ่งชี้ หรือ ตัวแปรสังเกตได้ตามที่กำหนดให้ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ในภาพ 4.7 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวซึ่งวัดได้จาก R^2 มีค่าตั้งแต่ 0.35 - 0.67 โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ในตาราง 4.18 ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

2.1) องค์ประกอบความสามารถการจัดการสหกรณ์ ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ การดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.77 และมีความแปรผันกับองค์ประกอบความสามารถการจัดการสหกรณ์ ร้อยละ 60 รองลงมาคือเผชิญความเสี่ยง (Risk Taking) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.75 และมีความแปรผันกับองค์ประกอบ ความสามารถในการจัดการสหกรณ์ ร้อยละ 56 และการสร้างนวัตกรรม (Innovativeness) มีน้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน เท่ากับ 0.70 และมีความแปรผันกับองค์ประกอบความสามารถการจัดการสหกรณ์ ร้อยละ 48 ตามลำดับ

2.2) องค์ประกอบผลการดำเนินงาน ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ การดำเนินงานด้านองค์การ (P_Organiz) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.82 และมีความแปรผันกับองค์ประกอบผลการดำเนินงาน ร้อยละ 67 รองลงมาผลการดำเนินงานด้านการตลาด (P_Marketing) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.78 และมีความแปรผันกับองค์ประกอบผลการดำเนินงาน ร้อยละ 61 และผลการดำเนินงานด้านการเงิน (P_Financial) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.60 และมีความแปรผันกับองค์ประกอบผลการดำเนินงาน ร้อยละ 35 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สามารถแสดงดังภาพ 4.7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดล ความสามารถการจัดการสหกรณ์และผลการดำเนินงานสหกรณ์ ตาราง 4.18 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดความสามารถการจัดการสหกรณ์และผลการดำเนินงานสหกรณ์ และตาราง 4.19 การปรับโมเดลการวัดองค์ประกอบ ความสามารถการจัดการสหกรณ์ และผลการดำเนินงานสหกรณ์



ภาพ 4.7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความสามารถการจัดการสหกรณ์และผลการดำเนินงานสหกรณ์

ตาราง 4.18 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดความสามารถการจัดการสหกรณ์และผลการดำเนินงานสหกรณ์

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ				
	สัมประสิทธิ์	S.E.	t	สัมประสิทธิ์มาตรฐาน	R ²
Innovativeness	1.00	-	-	0.70	0.48
Risk Taking	1.07	0.09	12.27	0.75	0.56
Proactiveness	1.21	0.10	12.22	0.77	0.60
P_Financial	1.00	-	-	0.60	0.35
P_Marketing	1.39	0.13	10.76	0.78	0.61
P_Organiz	1.41	0.13	11.12	0.82	0.67

Chi-Square = 13.047 , df = 7 , GFI = 0.99 , AGFI = 0.97 RMSEA = 0.05

ตาราง 4.19 การปรับโมเดลการวัดองค์ประกอบความสามารถการจัดการสหกรณ์
และผลการดำเนินงานสหกรณ์

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ก่อนปรับ		หลังปรับ	
		ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
χ^2/df	≤ 3.00	2.61	ผ่านเกณฑ์	1.86	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ 0.90	0.98	ผ่านเกณฑ์	0.99	ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ 0.90	0.95	ผ่านเกณฑ์	0.97	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	≤ 0.05	0.07	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.05	ผ่านเกณฑ์

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรองค์ประกอบเชิงยืนยันสำหรับตัวแปรความสามารถการจัดการสหกรณ์และผลการดำเนินงานสหกรณ์ พบว่า โมเดลการวัดตัวแปรแฝงทั้ง 2 นั้น โมเดลมีสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนทั้ง 4 ด้าน ผ่านเกณฑ์การยอมรับ คือ $\chi^2/df = 1.86$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.97$ และ $RMSEA = 0.05$ จึงสรุปได้ว่าโมเดลแบบจำลองสมการโครงสร้างมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

(3) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรแฝงทุกตัว

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันทั้งตัวแปรแฝงภายนอกและภายใน ทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมุ่งเน้นกลยุทธ์ ค่านิยมร่วมในองค์การ ความพร้อมด้านบุคลากร องค์ประกอบความสามารถการจัดการสหกรณ์ และผลการดำเนินงานสหกรณ์ เพื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบของรายการคำถาม รวมถึงเป็นการตรวจสอบและยืนยันว่าตัวบ่งชี้หรือตัวแปรสังเกตได้ใช้วัดเฉพาะตัวแปรแฝงตามที่กำหนดเท่านั้น

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดได้ค่า Chi-Square = 169.043, $df = 88$, $GFI = 0.95$, $AGFI = 0.92$ และ $RMSEA = 0.05$ แสดงว่า โมเดลการวัดตัวแปรแฝงภายในและภายนอกทุกตัว สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือ หมายความว่า ตัวแปรแฝงที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้สามารถวัดได้จากตัวบ่งชี้ หรือ ตัวแปรสังเกตได้ตามที่กำหนดให้ตามลำดับ ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ในภาพ 4.8 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวซึ่งวัดได้จาก R^2 มีค่าตั้งแต่ 0.36 - 0.69 โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ในตาราง 4.20 ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

3.1) องค์ประกอบการมุ่งเน้นกลยุทธ์ ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือ กลยุทธ์การตลาด (Marketing STG) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.65 และมีค่าความแปรผันกับองค์ประกอบการมุ่งเน้นกลยุทธ์ ร้อยละ 42 รองลงมากลยุทธ์การตลาด (Business STG) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน เท่ากับ 0.64 และมีค่าความแปรผันกับองค์ประกอบการมุ่งเน้นกลยุทธ์ ร้อยละ 41 ส่วนกลยุทธ์ทางการเงิน (Financial STG) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.60 และมีค่าความแปรผันกับองค์ประกอบการมุ่งเน้นกลยุทธ์ ร้อยละ 36 และตามลำดับ

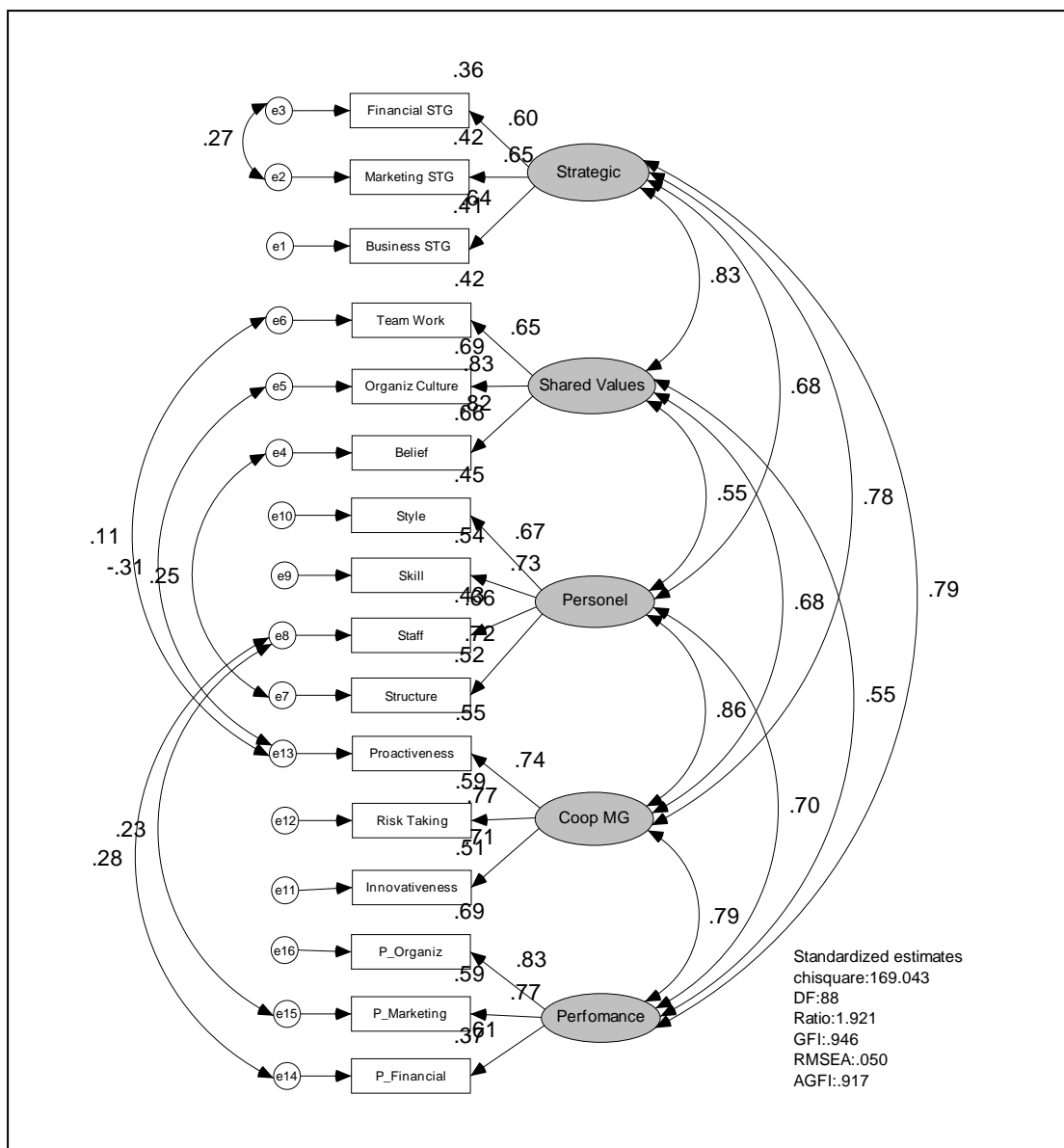
3.2) องค์ประกอบค่านิยมร่วมในองค์กร ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์กร (Organiz Culture) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.83 และมีความแปรผันกับองค์ประกอบค่านิยมร่วมในองค์กร ร้อยละ 69 รองลงมาความเชื่อ (Belief) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.82 และมีความแปรผันกับองค์ประกอบค่านิยมร่วมในองค์กร ร้อยละ 67 และการทำงานเป็นทีม (Team Work) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.65 และมีความแปรผันกับองค์ประกอบค่านิยมร่วมในองค์กร ร้อยละ 42 ตามลำดับ

3.3) องค์ประกอบความพร้อมด้านบุคลากร ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ ทักษะการบริหาร (Skill) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.73 และมีความแปรผันกับองค์ประกอบความพร้อมด้านบุคลากร ร้อยละ 54 รองลงมาโครงสร้างองค์กร (Structure) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.72 และมีความแปรผันกับองค์ประกอบความพร้อมด้านบุคลากร ร้อยละ 52 ถัดมารูปแบบการบริหาร (Style) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.67 และมีความแปรผันกับองค์ประกอบความพร้อมด้านบุคลากร ร้อยละ 45 และการจัดการบุคลากร (Staff) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.66 และมีความแปรผันกับองค์ประกอบความพร้อมด้านบุคลากร ร้อยละ 43 ตามลำดับ

3.4) องค์ประกอบความสามารถการจัดการสหกรณ์ ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ กล้าเผชิญความเสี่ยง (Risk Taking) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.77 และมีความแปรผันกับองค์ประกอบความสามารถการจัดการสหกรณ์ ร้อยละ 59 รองลงมาการดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.74 และมีความแปรผันกับองค์ประกอบความสามารถการจัดการสหกรณ์ ร้อยละ 55 ถัดมาการสร้างนวัตกรรม (Innovativeness) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.71 และมีความแปรผันกับองค์ประกอบความสามารถการจัดการสหกรณ์ ร้อยละ 51 ตามลำดับ

3.5) องค์ประกอบผลการดำเนินงาน ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ ผลการดำเนินงานด้านองค์กร (P_Organiz) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.83 และมีความแปรผันกับองค์ประกอบผลการดำเนินงาน ร้อยละ 69 รองลงมาผลการดำเนินงานด้านการตลาด (P_Marketing) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.67 และมีความแปรผันกับองค์ประกอบผลการดำเนินงาน ร้อยละ 59 และผลการดำเนินงานด้านการเงิน (P_Financial) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.61 และมีความแปรผันกับองค์ประกอบผลการดำเนินงาน ร้อยละ 37 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สามารถแสดงดังภาพ 4.8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดตัวแปรทุกตัว ตาราง 4.20 ผลการตรวจสอบความตรงโมเดลการวัดของตัวแปรทุกตัว และตาราง 4.21 การปรับโมเดลการวัดองค์ประกอบทุกตัวของโมเดล



ภาพ 4.8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรทุกตัว

ตาราง 4.20 ผลการตรวจสอบความตรงโมเดลการวัดของตัวแปรทุกตัว

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ				
	สัมประสิทธิ์	S.E.	t	สัมประสิทธิ์มาตรฐาน	R ²
Business STG	1.00	0.10	10.17	0.64	0.41
Marketing STG	1.00	-	-	0.65	0.42
Financial STG	0.89	0.08	11.49	0.60	0.36
Belief	1.06	0.07	16.02	0.82	0.67
Organiz Culture	1.00	-	-	0.83	0.69

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ				
	สัมประสิทธิ์	S.E.	t	สัมประสิทธิ์มาตรฐาน	R ²
Team Work	0.54	0.04	12.70	0.65	0.42
Structure	1.00	-	-	0.72	0.52
Staff	0.91	0.08	11.55	0.66	0.43
Skill	0.96	0.08	12.68	0.73	0.54
Style	0.83	0.07	11.71	0.67	0.45
Innovativeness	1.00	-	-	0.71	0.51
Risk Taking	1.06	0.08	13.53	0.77	0.59
Proactiveness	1.15	0.09	13.11	0.74	0.55
P_Financial	1.00	-	-	0.61	0.37
P_Marketing	1.34	0.12	11.22	0.67	0.59
P_Organiz	1.38	0.12	11.71	0.83	0.69

Chi-Square = 169.043 , df = 88 , GFI = 0.95 , AGFI = 0.92, RMSEA = 0.05

ตาราง 4.21 การปรับโมเดลการวัดองค์ประกอบทุกตัวของโมเดล

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ก่อนปรับ		หลังปรับ	
		ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
χ^2/df	≤ 3.00	2.70	ผ่านเกณฑ์	1.92	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ 0.90	0.92	ผ่านเกณฑ์	0.95	ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ 0.90	0.89	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.92	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	≤ 0.05	0.07	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.05	ผ่านเกณฑ์

จากหัวข้อดังกล่าว สรุปได้ว่าการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัด (Construct Validity) ของเครื่องมือในการวิจัยมีความเหมาะสม โดยพิจารณาจากดัชนีวัดความสอดคล้องของโมเดล ของแต่ละโมเดล การวัดโดยใช้ค่าสถิติ Chi-Square = 169.043, df = 88, GFI = 0.95, AGFI = 0.92 และ RMSEA = 0.05 ของทุกโมเดล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเหมาะกับการนำไปวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัยต่อไป

4.3.1.3 การวิเคราะห์ความเที่ยงของตัวแปรแฝง (Construct Reliability) และความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้เฉลี่ย (Average Variance Extracted)

หัวข้อที่ผ่านมา 4.3.1.2 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัด (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ที่ใช้ในการศึกษามาวิเคราะห์ร่วมกัน ซึ่งพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเหมาะกับการนำไปวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัยต่อไป และสำหรับหัวข้อต่อไปนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความเที่ยงของตัวแปรแฝง (Construct Reliability) และความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้เฉลี่ย (Average Variance Extracted) โดยใช้สูตรดังนี้

λ คือ น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน
 θ คือ ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
 Σ คือ ผลรวม

ความเที่ยงของตัวแปรแฝง (Construct Reliability)

$$\rho_c = \frac{(\Sigma\lambda)^2}{(\Sigma\lambda)^2 + \Sigma\theta}$$

ค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง (Construct Reliability) ควรมีค่ามากกว่า 0.70 (Fornell & Larcker, 1981)

ความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้เฉลี่ย (Average Variance Extracted)

$$\rho_v = \frac{(\Sigma\lambda^2)}{(\Sigma\lambda^2) + \Sigma\theta}$$

ค่าความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้เฉลี่ย (Average Variance Extracted) ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยความแปรปรวนของตัวแปรแฝงที่อธิบายได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งมีค่าเทียบเท่ากับค่าไอเกน (Eigen values) ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ควรมีค่ามากกว่า 0.50 (Diamantopoulos & Siguaw, 2000 อ้างใน สุภมาส อังสุโชติ และคณะ, 2554; Fornell & Larcker, 1981)

ผลการวิเคราะห์ที่ได้นำเสนอรายละเอียดตามตาราง 4.22 ความเที่ยงของตัวแปรแฝง และความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้เฉลี่ย รายละเอียดดังนี้

ตาราง 4.22 ความเที่ยงของตัวแปรแฝงและความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้เฉลี่ย

ตัวแปรแฝง	ความเที่ยงของตัวแปรแฝง	ความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้เฉลี่ย
การมุ่งเน้นกลยุทธ์	0.76	0.52
ค่านิยมร่วมในองค์กร	0.91	0.77
ความพร้อมด้านบุคลากร	0.88	0.64
ความสามารถการจัดการสหกรณ์	0.86	0.66
ผลการดำเนินงาน	0.86	0.67

ตาราง 4.22 จากการวิเคราะห์ความเที่ยงของตัวแปรแฝง และความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้เฉลี่ยด้วยองค์ประกอบ แสดงให้เห็นว่าความเที่ยงของตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่าสูง โดยมีค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง อยู่ระหว่าง 0.76 - 0.91 ซึ่งมากกว่า 0.70 และความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้เฉลี่ยด้วยองค์ประกอบ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.52 - 0.77 ซึ่งมากกว่า 0.50 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าจากการประเมินโมเดลมาตรฐานได้หลักฐานที่ชัดเจนว่า การนิยามปฏิบัติการตัวแปรแฝงทั้งหมดถูกต้อง และเชื่อถือได้

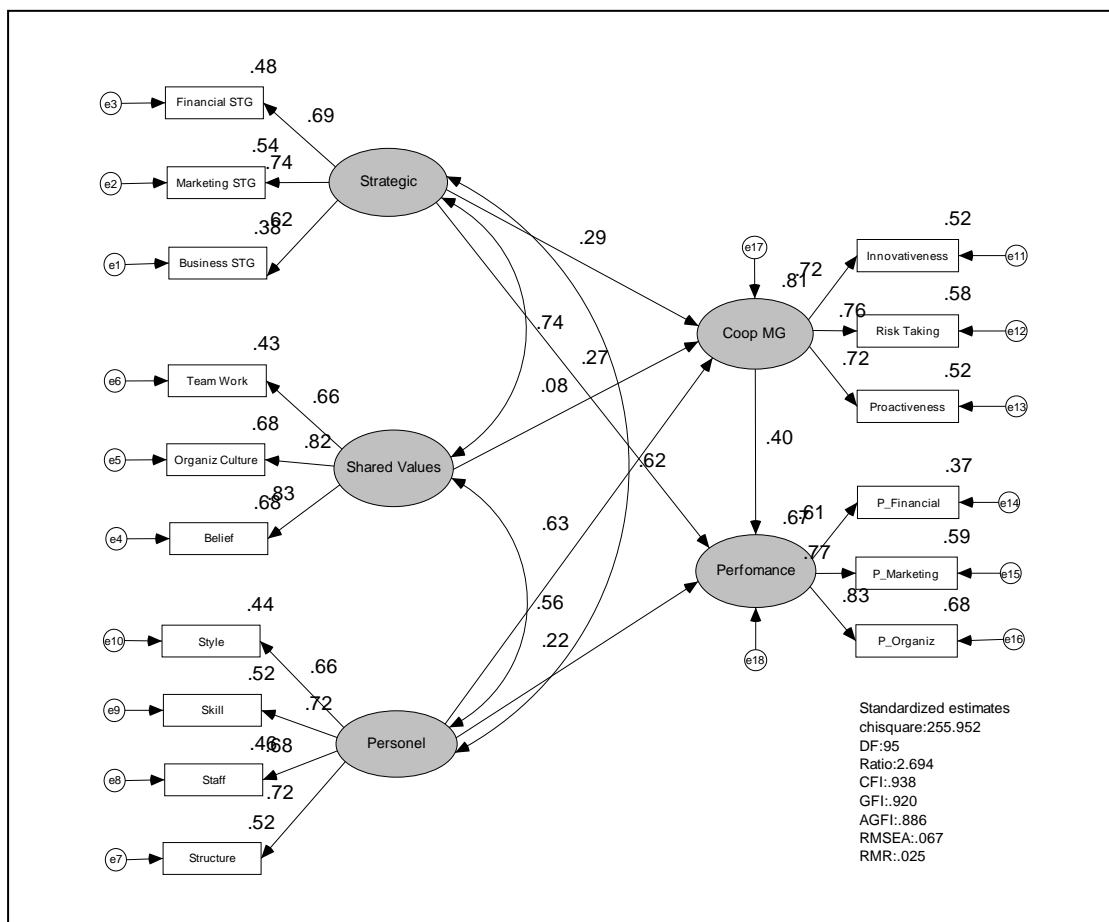
4.3.2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย (1) ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างตามสมมติฐาน (2) การปรับโมเดลให้มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (3) ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ และ (4) ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.3.2.1 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐาน

ผู้วิจัยได้ทำวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการมุ่งเน้นกลยุทธ์ ค่านิยมร่วมในองค์กร ความพร้อมด้านบุคลากร ความสามารถการจัดการสหกรณ์ และผลการดำเนินงาน ด้วยวิธีการ Maximum Likelihood (ML) โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องมือทางเทคนิคสถิติ Structural Equation Modeling (SEM) ด้วยโปรแกรม AMOS 16.0 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าสถิติ ซึ่งประกอบด้วย ดัชนีค่า χ^2/df , RMSEA, GFI, AGFI, CFI และ SRMR ซึ่งผลการวิเคราะห์โมเดลครั้งแรก พบว่า ค่าดัชนีความกลมกลืนยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาจากค่า $\chi^2 = 255.952$, $df = 95$, $\chi^2/df = 2.69$, RMSEA = 0.07, GFI = 0.92, AGFI = 0.89, CFI = 0.94 และ SRMR = 0.03 ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอดังภาพ 4.9 การวิเคราะห์

ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวม และตาราง 4.23 แสดงการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวม



ภาพ 4.9 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวม

ตาราง 4.23 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวม

ค่าดัชนี	เกณฑ์	การวัดองค์ประกอบ	
		ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
χ^2/df	≤ 3.00	2.69	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.90	0.94	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ 0.90	0.94	ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ 0.90	0.89	ไม่ผ่านเกณฑ์
RMSEA	≤ 0.05	0.07	ไม่ผ่านเกณฑ์
SRMR	≤ 0.05	0.03	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 4.23 แสดงให้เห็นว่าโมเดล ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการมุ่งเน้นกลยุทธ์ ค่านิยมร่วมในองค์การ ความพร้อมด้านบุคลากร ความสามารถการจัดการสหกรณ์ และผลการดำเนินงาน ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมาจากแนวคิดและทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องยังไม่มี ความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากค่าดัชนีรากกำลังสอง เฉลี่ยของความแตกต่าง โดยประมาณ (Root Mean Squared Error of Approximation : RMSEA) มีค่าเกินกว่า 0.05 ซึ่ง แสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) มีค่าน้อยกว่า 0.90 ซึ่งผู้วิจัยต้อง ดำเนินการปรับโมเดลต่อไป จนกว่าค่า ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean Squared Error of Approximation : RMSEA) มีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงแสดงว่าโมเดลตาม สมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.3.2.2 การปรับโมเดลให้มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

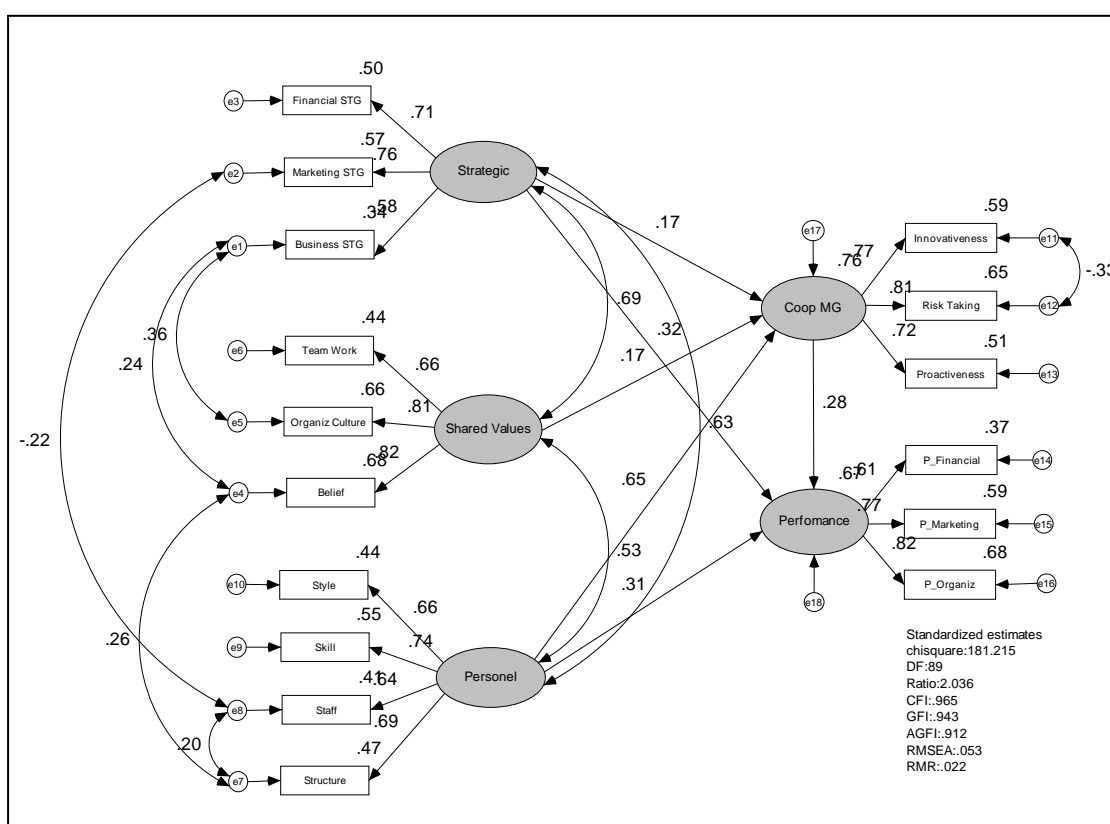
ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับโมเดล (Model Modification) โดยพิจารณาจาก คำแนะนำในการปรับพารามิเตอร์ในโมเดลด้วยค่าดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices: MI) จากนั้นปรับพารามิเตอร์ โดยยินยอมให้ผ่านคลายข้อตกลงเบื้องต้นให้ค่าความคลาดเคลื่อนสัมพันธ์กันได้ จนกระทั่งค่าดัชนีความกลมกลืน มีความสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ โดย รายละเอียดของการปรับแก้โมเดลเพื่อให้มีความ สอดคล้องกลมกลืน (Model fit) กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยนำเสนอผลได้ดังตาราง 4.24 รายละเอียดการปรับโมเดลให้มีความสอดคล้องกลมกลืน กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตาราง 4.24 รายละเอียดการปรับโมเดลให้มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ครั้งที่	คู่ความสัมพันธ์ของค่าความคลาดเคลื่อนที่ทำการปรับ	χ^2	df	CFI	GFI	AGFI	RMSEA	SRMR
1	e7 กับ e4	242.161	94	0.943	0.924	0.890	0.065	0.024
2	e1 กับ e5	227.860	93	0.948	0.929	0.896	0.062	0.024
3	e2 กับ e8	216.256	92	0.953	0.931	0.899	0.060	0.023
4	e7 กับ e8	205.265	91	0.956	0.936	0.905	0.058	0.023
5	e1 กับ e4	194.162	90	0.960	0.939	0.908	0.056	0.022
6	e11 กับ e12	181.215	89	0.965	0.943	0.912	0.053	0.022

จากตาราง 4.24 พบว่าในการปรับแก้โมเดลครั้งที่ 1 คู่ความสัมพันธ์ของค่าความคลาดเคลื่อนที่ทำการปรับ e7 กับ e4 ที่มีความสัมพันธ์กัน พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ค่า RMSEA ลดลง แสดงให้เห็นว่าการปรับแก้โมเดลเพื่อให้มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยวิธีการดังกล่าวได้ผลค่อนข้างดี แต่ค่า AGFI ยังมีค่าน้อยกว่า 0.90 ซึ่ง

แสดงโมเดลตามสมมติฐานยังไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อมีการปรับแก้โมเดลถึงครั้งที่ 6 คู่ความสัมพันธ์ของค่าความคลาดเคลื่อนที่ทำการปรับ e11 กับ e12 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean Squared Error of Approximation : RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.05 ซึ่งแสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลโดยรวม หลังจากที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับโมเดลทำให้สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ได้ ดังภาพ 4.10 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้โมเดล และตาราง 4.25 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้โมเดล



ภาพ 4.10 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้โมเดล

ตาราง 4.25 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวม
หลังจากการปรับแก้โมเดล

ค่าดัชนี	เกณฑ์	การวัดองค์ประกอบ	
		ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
χ^2/df	≤ 3.00	2.04	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.90	0.97	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ 0.90	0.94	ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ 0.90	0.91	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	≤ 0.05	0.05	ผ่านเกณฑ์
SRMR	≤ 0.05	0.02	ผ่านเกณฑ์

ตาราง 4.25 จากการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้โมเดล เพื่อให้มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องทั้ง 6 นั้น ผ่านการเกณฑ์การยอมรับ จึงสรุปได้ว่าโมเดลแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างมีความเหมาะสมกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

(1) การพิจารณาค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) ควรมิต่ำน้อยกว่า 3.00 ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้โมเดล มีค่าเท่ากับ 2.04 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

(2) การพิจารณาดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (Comparative of Fit Index: CFI) ควรมีค่าสูงกว่า 0.90 ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้โมเดล มีค่าเท่ากับ 0.97 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนดี

(3) การพิจารณาดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) ควรมีค่าสูงกว่า 0.90 ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้โมเดล มีค่าเท่ากับ 0.94 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนดี

(4) การพิจารณาดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) ควรมีค่าสูงกว่า 0.90 ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้โมเดล มีค่าเท่ากับ 0.91 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนดี

(5) ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean Squared Error of Approximation: RMSEA) ควรมีค่าต่ำกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้โมเดล มีค่าเท่ากับ 0.05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนดี

(6) ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Standardized Root Mean Squared Residual: SRMR) แสดงขนาดของส่วนที่เหลือ โดยเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนี SRMR ควรมีค่าต่ำกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้โมเดล มีค่าเท่ากับ 0.02 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนดี

4.3.2.3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีต่อผลการดำเนินงาน สหกรณ์อิสลาม

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย เพื่อทำการตอบคำถามการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย โดยผู้วิจัยนำเสนอผลของอิทธิพลทางตรง (Direct Effects: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects: IE) และอิทธิพลรวม (Total Effects: TE) ซึ่งสามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

จากการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์และผลการดำเนินงาน (อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม) ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลดังกล่าว มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตาราง 4.26 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ รายละเอียดดังนี้

ตาราง 4.26 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์

ค่าสถิติ						
Chi-Square = 181.215 , df = 89 , $\chi^2 / df = 2.04$, CFI = 0.97, GFI = 0.94						
AGFI = 0.91, RMSEA = 0.05, RMR = 0.02						
ขนาดของอิทธิพลจากตัวแปรสาเหตุไปตัวแปรผล						
ตัวแปรผล	ความสามารถการจัดการสหกรณ์			ผลการดำเนินงาน		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ตัวแปรสาเหตุ						
การมุ่งเน้นกลยุทธ์	0.16*	-	0.16*	0.24***	0.04	0.28*
ค่านิยมร่วมในองค์กร	0.16*	-	0.16*	-	0.03	0.03
ความพร้อมด้านบุคลากร	0.71***	-	0.71***	0.27*	0.15*	0.42*
ความสามารถการจัดการสหกรณ์	-	-	-	0.22*	-	0.22*
สมการโครงสร้างของตัวแปร	ความสามารถการจัดการสหกรณ์			ผลการดำเนินงาน		
R-Square (R ²)	0.77			0.67		
เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง						
ตัวแปรแฝง	1	2	3	4	5	
ค่านิยมร่วมในองค์กร	1.00					
การมุ่งเน้นกลยุทธ์	0.69	1.00				
ความพร้อมด้านบุคลากร	0.53	0.63	1.00			
ความสามารถการจัดการสหกรณ์	0.63	0.69	0.84	1.00		
ผลการดำเนินงาน	0.56	0.71	0.75	0.76	1.00	

หมายเหตุ : *p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

จากตาราง 4.26 แสดงให้เห็นผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ เมื่อพิจารณาค่าสถิติที่ตรวจสอบความสอดคล้อง ระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิง

ประจักษ์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า Chi-Square ซึ่งมีค่าเท่ากับ 181.215 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 89 ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 2.04 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) เท่ากับ 0.97 ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.94 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.91 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.05 ค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR) เท่ากับ 0.02 จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า ค่า GFI และ AGFI มีค่าเข้าใกล้ 1 ค่า RMR และ RMSEA มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ และค่าไคสแควร์สัมพันธ์ มีค่าน้อยกว่า 3 แสดงว่าโมเดลตามที่กำหนดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาผลประมาณค่าอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์ (Cooperative Management) พบว่า ความสามารถการจัดการสหกรณ์ (Cooperative Management) ได้รับอิทธิพลรวมจากความพร้อมด้านบุคลากร (Personnel Readiness) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีขนาดอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.71 รองลงมาคือ การมุ่งเน้นกลยุทธ์ (Strategic orientation) และค่านิยมร่วมในองค์กร (Shared Values) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีขนาดอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.16 และ 0.16 ตามลำดับ

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาผลประมาณค่าอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่มีต่อผลการดำเนินงาน (Performance) พบว่า ผลการดำเนินงาน (Performance) ได้รับอิทธิพลรวมจากความพร้อมด้านบุคลากร (Personnel Readiness) รองลงมาคือ การมุ่งเน้นกลยุทธ์ (Strategic Orientation) ความสามารถการจัดการสหกรณ์ (Cooperative Management) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีขนาดอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.42, 0.28, และ 0.22 ตามลำดับ

โดยรายละเอียดผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรแฝงในโมเดลการจัดการสหกรณ์อิสลาม ที่แสดงไว้ในตาราง 4.26 ดังนี้

(1) การมุ่งเน้นกลยุทธ์ (Strategic Orientation)

1.1) มีอิทธิพลรวมต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์ (Cooperative Management) เท่ากับ 0.16 ซึ่งทั้งหมดเป็นอิทธิพล ทางตรง

1.2) มีอิทธิพลรวมต่อผลการดำเนินงาน (Performance) เท่ากับ 0.28 เป็นอิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.24 และเป็นอิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.04 โดยส่งผ่านความสามารถการจัดการสหกรณ์ (Cooperative Management)

(2) ค่านิยมร่วมในองค์กร (Shared Values)

2.1) มีอิทธิพลรวมต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์ (Cooperative Management) เท่ากับ 0.16 ซึ่งทั้งหมดเป็นอิทธิพลทางตรง

2.2) มีอิทธิพลรวมต่อผลการดำเนินงาน (Performance) เท่ากับ 0.03 ซึ่งทั้งหมด เป็นอิทธิพลทางอ้อม โดยส่งผ่านความสามารถการจัดการสหกรณ์ (Cooperative Management)

(3) ความพร้อมด้าน บุคลากร (Personnel Readiness)

3.1) มีอิทธิพล รวมต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์ (Cooperative Management) เท่ากับ 0.71 ซึ่งทั้งหมดเป็นอิทธิพล ทางตรง

3.2) มีอิทธิพลรวมต่อผลการดำเนินงาน (Performance) เท่ากับ 0.42 เป็นอิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.27 และเป็นอิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.15 โดยส่งผ่านความสามารถการจัดการสหกรณ์ (Co-operative Management)

(4) ความสามารถในการจัดการสหกรณ์ (Cooperative Management)

4.1) มีอิทธิพลรวมต่อผลการดำเนินงาน (Performance) เท่ากับ 0.22 โดยทั้งหมดเป็นอิทธิพลทางตรง

เมื่อพิจารณาอัตราความสามารถในการใช้ตัวแปรแฝง อธิบายการผันแปรของตัวชี้วัด หรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างตัวแปรแฝงภายใน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของความสามารถการจัดการสหกรณ์ มีค่าเท่ากับ 0.77 หรือตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสามารถการจัดการสหกรณ์ ได้ร้อยละ 77 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของผลการดำเนินงานสหกรณ์ มีค่าเท่ากับ 0.67 หรือตัวแปรในโมเดล สามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการดำเนินงานด้านการเงิน ด้านการตลาด และด้านองค์การ ได้ร้อยละ 67

เมื่อพิจารณาเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่า ตัวแปรแฝงมีความสัมพันธ์กันในระดับกันในระดับสูงมาก ($r > 0.8$) จำนวน 1 คู่ คือ ความสามารถในการจัดการสหกรณ์ (Cooperative Management) กับความพร้อมด้านบุคลากร (Personnel Readiness) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.84 ($r = 0.84$) สำหรับเมทริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง มีความสัมพันธ์กันในระดับระดับสูง ($0.6 < r < 0.8$) จำนวน 7 คู่ คือ ผลการดำเนินงานสหกรณ์ (Performance) กับความสามารถการจัดการสหกรณ์ (Cooperative Management) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.76 ($r = 0.76$) รองลงมาผลการดำเนินงานสหกรณ์ (Performance) กับความพร้อมด้านบุคลากร (Personnel Readiness) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.75 ($r = 0.75$) ถัดมาผลการดำเนินงานสหกรณ์ (Performance) กับการมุ่งเน้นกลยุทธ์ (Strategic Orientation) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.71 ($r = 0.71$) ต่อมาความสามารถการจัดการสหกรณ์ (Cooperative Management) กับการมุ่งเน้นกลยุทธ์ (Strategic Orientation) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.69 ($r = 0.69$) ซึ่งมีค่าเท่ากันกับการมุ่งเน้นกลยุทธ์ (Strategic Orientation) กับค่านิยมร่วมในองค์การ (Shared Values) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.69 ($r = 0.69$) และความสามารถการจัดการสหกรณ์ (Cooperative Management) กับค่านิยมร่วมในองค์การ (Shared Values) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.63 ($r = 0.63$) ซึ่งมีค่าเท่ากันกับความพร้อมด้านบุคลากร (Personnel Readiness) กับการมุ่งเน้นกลยุทธ์ (Strategic Orientation) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.63 ($r = 0.63$) และสำหรับเมทริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($0.4 < r < 0.6$) จำนวน 2 คู่ คือ ผลการดำเนินงานสหกรณ์ (Performance) กับค่านิยมร่วมในองค์การ (Shared Values) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.56 ($r = 0.56$) และความพร้อมด้านบุคลากร (Personnel Readiness) กับค่านิยมร่วมในองค์การ (Shared Values) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.53 ($r = 0.53$) ตามลำดับ ซึ่งสรุปได้ว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงทุกคู่แบบมีทิศทางเดียวกัน

4.3.2.4 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ เพื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบรวมที่สามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งผลการวิเคราะห์นำเสนอรายละเอียดตามตาราง 4.27 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ดังนี้

ตาราง 4.27 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปรแฝง	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน	ความเที่ยง
ตัวแปรสังเกตได้	(b)	(S.E.)	(B)	(R ²)
การมุ่งเน้นกลยุทธ์				
กลยุทธ์ระดับธุรกิจ	0.78***	0.08	0.58	0.34
กลยุทธ์การตลาด	1.00	-	0.76	0.57
กลยุทธ์ทางการเงิน	0.90***	0.08	0.71	0.50
ค่านิยมร่วมในองค์การ				
ความเชื่อ	1.10***	0.07	0.82	0.68
วัฒนธรรมองค์การ	1.00	-	0.81	0.66
การทำงานเป็นทีม	0.57***	0.05	0.66	0.44
ความพร้อมด้านบุคลากร				
โครงสร้างองค์การ	1.00	-	0.69	0.47
การจัดการบุคลากร	0.93***	0.08	0.64	0.41
ทักษะการบริหาร	1.02***	0.08	0.74	0.55
รูปแบบการบริหาร	0.85***	0.08	0.66	0.44
ความสามารถการจัดการสหกรณ์				
การสร้างนวัตกรรม	1.00	-	0.77	0.59
กล้าเผชิญความเสี่ยง	1.04***	0.08	0.81	0.65
การดำเนินงานเชิงรุก	1.01***	0.08	0.72	0.51
ผลการดำเนินงาน				
ด้านการเงิน	1.00	-	0.61	0.37
ด้านการตลาด	1.36***	0.12	0.77	0.59
ด้านองค์การ	1.39***	0.12	0.82	0.68

หมายเหตุ : *p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

จากตาราง 4.27 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้พบว่า มีค่าเป็นบวกทั้งหมด มีขนาดตั้งแต่ 0.57 - 1.39 และแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ องค์ประกอบผลการดำเนินงาน (Performance) ได้แก่ ผลการดำเนินงาน ด้านองค์การ (P_Organiz) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 1.39 ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำที่สุด คือ ค่านิยมร่วมในองค์การ (Shared Values) ได้แก่ การทำงานเป็นทีม (Team Work) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.57 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ทุกค่า (R^2) ซึ่งบ่งบอกความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้ภายนอก มีตั้งแต่ 0.34 - 0.68 และตัวแปรสังเกตได้ภายใน มีค่าตั้งแต่ 0.37 - 0.68 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (B) เป็นรายองค์ประกอบ ที่แสดงไว้ในตาราง 4.27 ดังนี้

(1) องค์ประกอบการมุ่งเน้นกลยุทธ์ (Strategic Orientation) ตัวแปรที่ค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ กลยุทธ์การตลาด (Marketing STG) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.76 และมีค่าความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบการมุ่งเน้นกลยุทธ์ ร้อยละ 57 รองลงมากลยุทธ์ทางการเงิน (Financial STG) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.71 และมีค่าความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบการมุ่งเน้นกลยุทธ์ ร้อยละ 0.50 และกลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business STG) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.58 และมีค่าความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบการมุ่งเน้นกลยุทธ์ ร้อยละ 0.34 ตามลำดับ

(2) องค์ประกอบค่านิยมร่วมในองค์การ (Shared Values) ตัวแปรที่ค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ ความเชื่อ (Belief) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.82 และมีค่าความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบค่านิยมร่วมในองค์การ ร้อยละ 68 รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์การ (Organiz Culture) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.81 และมีค่าความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบค่านิยมร่วมในองค์การ ร้อยละ 66 และการทำงานเป็นทีม (Team Work) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.66 และมีค่าความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบค่านิยมร่วมในองค์การ ร้อยละ 44 ตามลำดับ

(3) องค์ประกอบความพร้อมด้านบุคลากร (Personnel Readiness) ตัวแปรที่ค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ ทักษะการบริหาร (Skill) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.74 และมีค่าความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบความพร้อมด้านบุคลากร ร้อยละ 55 รองลงมาคือ โครงสร้างองค์การ (Structure) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.69 และมีค่าความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบความพร้อมด้านบุคลากร ร้อยละ 47 ถัดมารูปแบบการบริหาร (Style) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.66 และมีค่าความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบความพร้อมด้านบุคลากร ร้อยละ 44 และการจัดการบุคลากร (Staff) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน เท่ากับ 0.64 และมีค่าความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบความพร้อมด้านบุคลากร ร้อยละ 41 ตามลำดับ

(4) องค์ประกอบความสามารถการจัดการสหกรณ์ (Cooperative Management) ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ กล้าเผชิญความเสี่ยง (Risk Taking) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.81 และมีค่าความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบความสามารถจัดการสหกรณ์ ร้อยละ 65 รองลงมาคือ การสร้างนวัตกรรม (Innovativeness) มีค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.77 และมีค่าความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบความสามารถจัดการสหกรณ์ ร้อยละ 59 และการดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.72 และมีค่าความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบความสามารถจัดการสหกรณ์ ร้อยละ 51 ตามลำดับ

(5) องค์ประกอบผลการดำเนินงาน (Performance) ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ ผลการดำเนินงานด้านองค์การ (P_Organiz) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.82 และมีค่าความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบผลการดำเนินงาน ร้อยละ 68 รองลงมาคือผลการดำเนินงานด้านการตลาด (P_Marketing) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.77 และมีค่าความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบผลการดำเนินงาน ร้อยละ 59 และผลการดำเนินงานด้านการเงิน (P_Financial) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.61 และมีค่าความแปรผันร่วมกับองค์ประกอบผลการดำเนินงาน ร้อยละ 37 ตามลำดับ

4.3.3 ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำเสนอผลการวิจัยเพื่อตอบคำถามการวิจัย และสมมติฐานการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

จากคำถามวิจัย “ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่สำคัญในการจัดการ สหกรณ์ อิสลามมีอะไรบ้าง ที่มีอิทธิพลต่อความสามารถจัดการสหกรณ์และผลการดำเนินงานสหกรณ์ อิสลาม” ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานเพื่อตอบคำถามการวิจัยดังกล่าว โดยมีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐาน ข้อที่ 1 การมุ่งเน้นกลยุทธ์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถจัดการสหกรณ์

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การมุ่งเน้นกลยุทธ์ (Strategic Orientation) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถจัดการสหกรณ์ (Cooperative Management) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่การมุ่งเน้นกลยุทธ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถจัดการสหกรณ์ เท่ากับ 0.16 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า การมุ่งเน้นกลยุทธ์ ด้านกลยุทธ์ระดับธุรกิจ ได้แก่ การมุ่งเน้นกลยุทธ์ต้นทุนต่ำ การบริการผลิตภัณฑ์ที่มีความแตกต่างจากคู่แข่งอื่น โดยใช้รูปแบบผลิตภัณฑ์ทางการเงินที่ฮาลาล และมุ่งเน้นการดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักการศาสนาอิสลาม รวมทั้งด้านกลยุทธ์การตลาด เป็นการตอบสนองความต้องการของลูกค้าในการใช้สินค้าและบริการ มีการจัดทำกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า รวมทั้งมีการขยายตลาดและมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับลูกค้าและความพึงพอใจของลูกค้า และด้านกลยุทธ์ทางการเงิน ซึ่งใช้ระบบการเงินที่ปลอดดอกเบี้ย มีผลิตภัณฑ์ทางการเงินหลากหลายรูปแบบโดยเป็นไปตามหลักการศาสนาอิสลาม รวมทั้งสหกรณ์ใช้ข้อมูลทางการบัญชีเพื่อการบริหารจัดการและการเปรียบเทียบข้อมูลทางการเงินกับเป้าหมายของแผนการดำเนินงาน ซึ่งหากมีการมุ่งเน้นกลยุทธ์มากขึ้นแล้ว จะมีผลต่อความสามารถจัดการสหกรณ์ ทั้งในด้านการสร้างนวัตกรรม เพื่อผลประโยชน์ทางธุรกิจขององค์การและผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งกล้าเผชิญความเสี่ยงหากมีโอกาสทำให้สหกรณ์มีความก้าวหน้า และการดำเนินงานเชิงรุก

โดยการใช้ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว หรือการเล็งเห็นโอกาสที่จะเกิดขึ้นในอนาคต แล้วเตรียมการต่างๆ ไว้ล่วงหน้า เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสดังกล่าวได้ในทันทีที่เกิดขึ้น

สมมติฐาน ข้อที่ 2 การมุ่งเน้นกลยุทธ์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การมุ่งเน้นกลยุทธ์ (Strategic Orientation) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงาน (Performance) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยที่การมุ่งเน้นกลยุทธ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ เท่ากับ 0.24 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า การมุ่งเน้นกลยุทธ์ ทั้งกลยุทธ์ระดับธุรกิจ กลยุทธ์การตลาด และกลยุทธ์ทางการเงิน มีมากขึ้นแล้ว นั้น จะทำให้ผลดำเนินงานของสหกรณ์อิสลาม ทั้งผลการดำเนินงานด้านการเงิน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำกำไร ยอดขายหรือการใช้บริการ ต้นทุนการดำเนินงาน และการควบคุมต้นทุน ภายในมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งผลการดำเนินงานด้านการตลาด ซึ่งครอบคลุมถึงความพึงพอใจของลูกค้า การตอบสนองต่อข้อร้องเรียนของลูกค้า ลูกค้ากลับมาใช้บริการซ้ำ ความสามารถในการรักษาลูกค้าเก่า จำนวนลูกค้าใหม่ และส่วนแบ่งตลาด และผลการดำเนินงานด้านองค์การ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า มีการบริการที่มีความหลากหลาย ครอบคลุม บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีทักษะและความสามารถในการดำเนินงาน การดำเนินงานที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า มีการติดต่อสื่อสารและการแลกเปลี่ยนข้อมูลในสหกรณ์อย่างมีประสิทธิภาพและการดำเนินงานสหกรณ์เป็นไปตามหลักการศาสนาอิสลามโดยไม่ขัดกับข้อกำหนดหรือกล่าวโดยรวมผลการดำเนินงานของสหกรณ์มีระดับที่สูงมากขึ้นเช่นเดียวกัน

สมมติฐาน ข้อที่ 3 ค่านิยมร่วมในองค์การ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการจัดการสหกรณ์

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่านิยมร่วมในองค์การ (Shared Values) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการจัดการสหกรณ์ (Cooperative Management) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่านิยมร่วมในองค์การ มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถในการจัดการสหกรณ์ เท่ากับ 0.16 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ค่านิยมร่วมในองค์การ ทั้งด้านความเชื่อ วัฒนธรรมองค์การ และการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันถือเป็นการปฏิบัติที่ดีในศาสนา และการดำเนินงานต่างๆ ได้คำนึงถึงหลักการและวิธีการดำเนินงานที่ศาสนาอิสลามได้อนุญาต หรือสามารถกล่าวได้ว่า ค่านิยมร่วมในองค์การเพิ่มสูงขึ้นแล้วนั้น จะมีผลต่อความสามารถในการจัดการสหกรณ์ ทั้งในด้านการสร้างนวัตกรรม กล้าเผชิญ ความเสี่ยงหากมีโอกาสทำให้สหกรณ์มีความก้าวหน้า และการดำเนินงานเชิงรุก เพิ่มสูงขึ้นเช่นเดียวกัน

สมมติฐาน ข้อที่ 4 ความพร้อมด้านบุคลากร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการจัดการสหกรณ์

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความพร้อมด้านบุคลากร (Personnel Readiness) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการจัดการสหกรณ์ (Cooperative Management) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยที่ความพร้อมด้านบุคลากร มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถ

การจัดการสหกรณ์ เท่ากับ 0.71 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าโครงสร้างองค์การ ที่มีความยืดหยุ่น มีความเหมาะสมกับขนาดและปริมาณงาน โดยโครงสร้างของสายการบังคับบัญชาค่อนข้างไปในแนวราบ ซึ่งมีความเหมาะสมต่อการส่งผ่านข้อมูลข้ามแผนกได้อย่างอิสระ รวมทั้งด้านการจัดการบุคลากร มีการกำหนดจำนวนบุคลากรเหมาะสมกับปริมาณงานและความจำเป็น มีการกำหนดค่าบรรยายลักษณะงานของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีคุณสมบัติเข้ารับการแข่งขันในการคัดเลือกเป็นบุคลากร สหกรณ์ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรและสามารถรักษาคนที่มีประสบการณ์หรือคนที่มีความสามารถให้มาร่วมงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ตลอดจนบุคลากรทุกคนมีความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานทางการเงินในรูปแบบอิสลาม ตลอดจนด้านทักษะการบริหาร การเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปถึงบุคลากรทุกคนในสหกรณ์ เป็นผู้นำในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบ ตลอดจนเกิดการปรับปรุงผลการดำเนินงานของสหกรณ์ ความเชี่ยวชาญของผู้บริหาร มีความน่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจ รวมทั้งให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานที่บกพร่องหรือไม่ได้มาตรฐานและมีการกระตุ้นและจูงใจบุคลากร ให้คำแนะนำในการทำงานให้สำเร็จ และด้านรูปแบบการบริหาร การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารมีบทบาทอย่างจริงจังในการกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและมีบทบาทอย่างจริงจังในการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร และในเมื่อบุคลากรมีผลการปฏิบัติงานดี ผู้บริหารจะมีความไว้วางใจและมอบหมายให้บุคลากรผู้นั้นมากขึ้น และมีการดำเนินงานให้เป็นไปตามข้อบังคับสหกรณ์ที่กำหนดไว้ หรือสามารถกล่าวโดยรวมความพร้อมด้านบุคลากรเพิ่มขึ้นแล้ว จะมีผลให้ความสามารถการจัดการสหกรณ์ ด้านการสร้างนวัตกรรม กล้าเผชิญความเสี่ยง และการดำเนินงานเชิงรุก มีระดับที่เพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน

สมมติฐาน ข้อที่ 5 ความพร้อมด้านบุคลากร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์

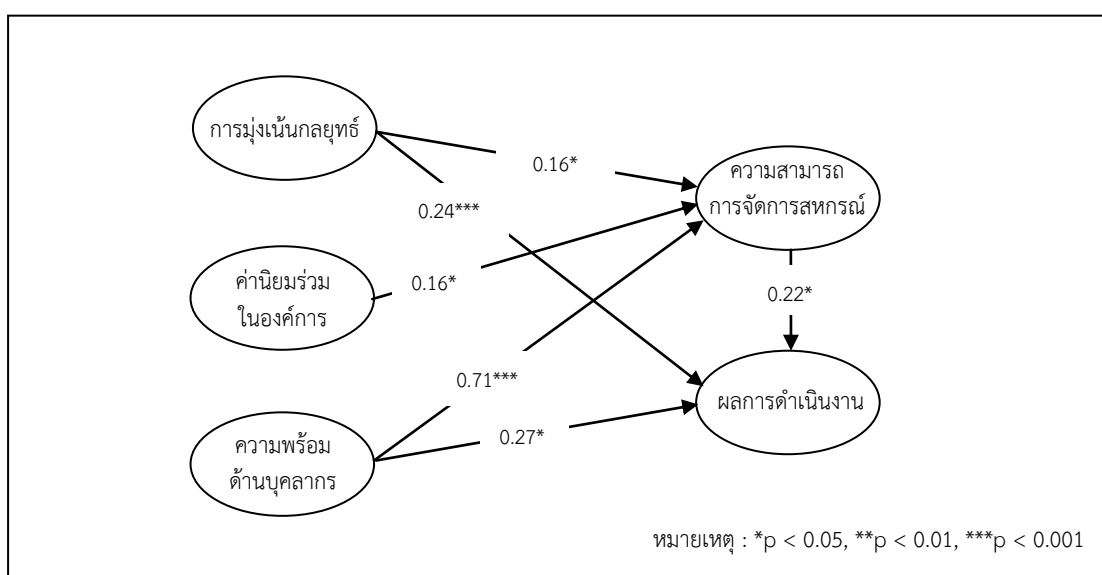
ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความพร้อมด้านบุคลากร (Personnel Readiness) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงาน (Performance) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ความพร้อมด้านบุคลากร มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน เท่ากับ 0.27 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าความพร้อมด้านบุคลากร ทั้งด้านการจัดโครงสร้างองค์การ ด้าน การจัดการบุคลากร ด้าน ทักษะการบริหาร และด้านรูปแบบการบริหาร มีความพร้อมมากขึ้นแล้วนั้น จะทำให้ผลดำเนินงานของสหกรณ์อิสลาม ทั้งผลการดำเนินงานด้านการเงิน ด้านการตลาด และด้านองค์การ มีระดับที่มากขึ้นเช่นกัน

สมมติฐาน ข้อที่ 6 ความสามารถการจัดการสหกรณ์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสามารถการจัดการสหกรณ์ (Cooperative Management) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงาน (Performance) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ความสามารถการจัดการสหกรณ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน เท่ากับ 0.22 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ความสามารถการจัดการสหกรณ์ ด้านการสร้างนวัตกรรม กล้า

เผชิญความเสี่ยงและการดำเนินงานเชิงรุก ที่เพิ่มสูงขึ้นแล้ว จะทำให้ผลดำเนินงานของสหกรณ์อิสลาม ทั้งผลการดำเนินงานด้านการเงิน ด้านการตลาด และด้านองค์กร มีระดับที่สูงขึ้นเช่นกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่สำคัญในการจัดการ สหกรณ์อิสลาม มีอะไรบ้าง ที่มีอิทธิพลต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์และผลการดำเนินงานสหกรณ์ อิสลาม สามารถสรุปได้ดังภาพ 4.11 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่สำคัญในการจัดการ สหกรณ์อิสลาม และตาราง 4.28 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย (สมมติฐานการวิจัย 1-6)



ภาพ 4.11 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่สำคัญในการจัดการสหกรณ์อิสลาม

ตาราง 4.28 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย (สมมติฐานการวิจัย 1-6)

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
ข้อที่ 1	การมุ่งเน้นกลยุทธ์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์	สอดคล้องกับสมมติฐาน
ข้อที่ 2	การมุ่งเน้นกลยุทธ์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์	สอดคล้องกับสมมติฐาน
ข้อที่ 3	ค่านิยมร่วมในองค์กร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์	สอดคล้องกับสมมติฐาน
ข้อที่ 4	ความพร้อมด้านบุคลากร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์	สอดคล้องกับสมมติฐาน
ข้อที่ 5	ความพร้อมด้านบุคลากร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์	สอดคล้องกับสมมติฐาน
ข้อที่ 6	ความสามารถการจัดการสหกรณ์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์	สอดคล้องกับสมมติฐาน

จากคำถามวิจัย “ โมเดลความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงาน สหกรณ์อิสลามในประเทศไทย มีความแปรเปลี่ยนหรือไม่ เมื่อศึกษากับเกณฑ์ขนาดสหกรณ์ที่แตกต่าง กัน และศึกษากับเกณฑ์ประเภทสหกรณ์ที่แตกต่างกัน ” ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานเพื่อตอบคำถาม การวิจัยดังกล่าว โดยมีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐาน ข้อที่ 7 โมเดลความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงาน สหกรณ์อิสลามในประเทศไทย มีความไม่แปรเปลี่ยนทั้งรูปแบบและ พารามิเตอร์ในโมเดลที่มีขนาดสหกรณ์แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ในส่วนนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความไม่แปรเปลี่ยน โมเดลความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ระหว่างสหกรณ์ที่มีขนาดเล็ก/กลาง และขนาดใหญ่/ใหญ่มาก โดยมีการทดสอบ 2 ส่วน ประกอบด้วย (1) การทดสอบโมเดลการวัด และ (2) การทดสอบโมเดลโครงสร้าง รายละเอียดดังนี้

1. การทดสอบโมเดลการวัด

การทดสอบโมเดลการวัด ความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงาน สหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยมีขั้นตอนการทดสอบดังนี้ (1) ทดสอบโมเดล การวัดที่ละกลุ่มเป็นอิสระจากกัน เพื่อดูแบบแผนของการวัดเป็นไปในลักษณะเดียวกันหรือไม่ (2) การ ทดสอบสมมติฐานความไม่ แปรเปลี่ยนรูปแบบของโมเดล (3) การทดสอบสมมติฐาน ความไม่ แปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ภายนอกและภายใน (4) การ ทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าจุดตัดแกนที่อยู่ในสมการถดถอย ซึ่งมีรายละเอียดผลการทดสอบ สมมติฐาน นำเสนอในตาราง 4.29 ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของ โมเดลการวัดความสัมพันธ์ ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่มีขนาดต่าง กัน รายละเอียดดังนี้

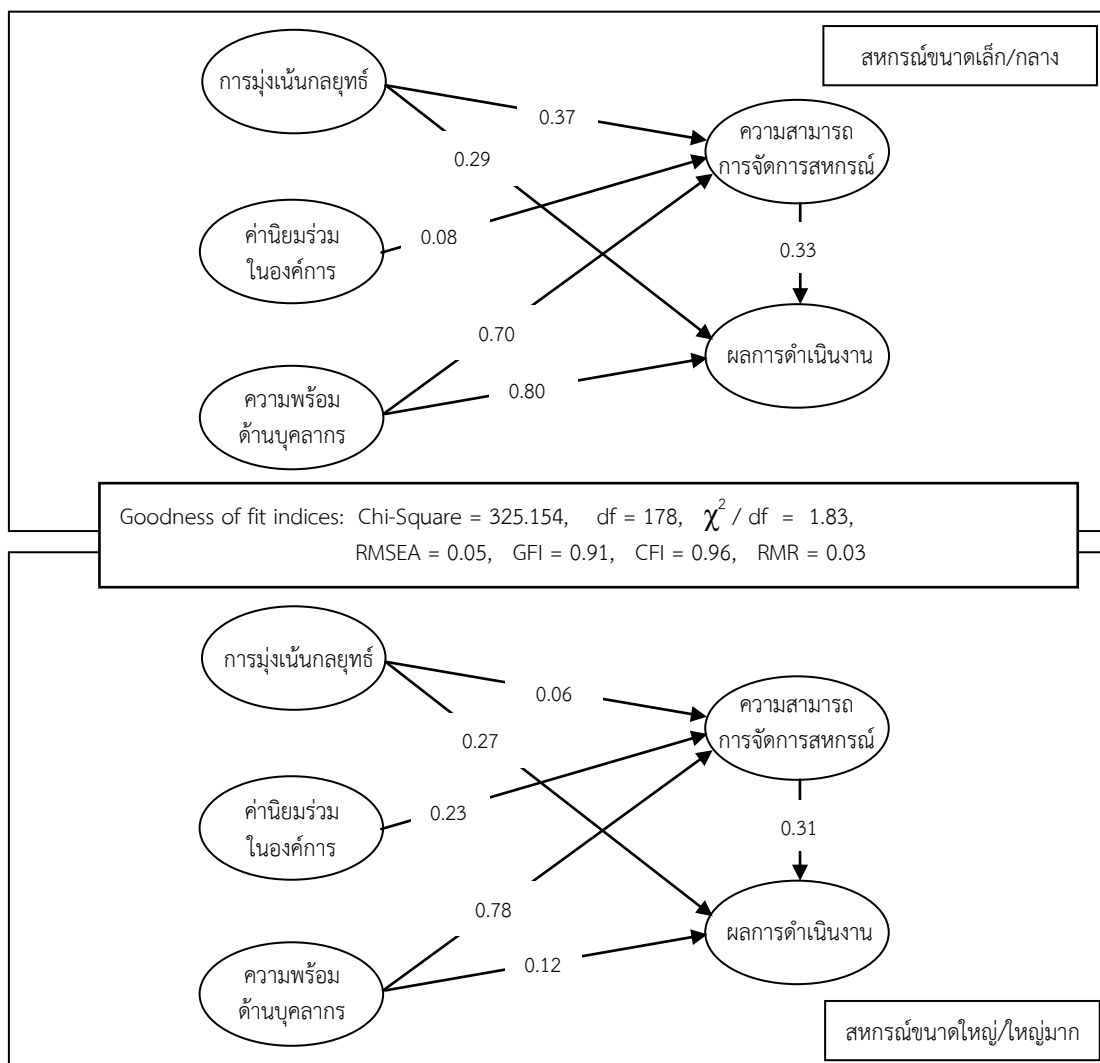
ตาราง 4.29 ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลการวัดความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่มีขนาดแตกต่างกัน สหกรณ์ขนาดเล็ก/กลาง (n = 136) และสหกรณ์ขนาดใหญ่/ใหญ่มาก (n = 240)

โมเดลตามสมมติฐาน	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	GFI	CFI	RMR
Pooled sample model	181.215	89	2.04	0.05	0.94	0.97	0.02
Small size	146.971	89	1.65	0.06	0.89	0.94	0.03
Big size	178.088	89	2.00	0.06	0.92	0.95	0.03
Configural Invariance (Model 1) (baseline model)	325.154	178	1.83	0.05	0.91	0.96	0.03
Metric Invariance (Model 2)	338.953	189	1.79	0.05	0.91	0.94	0.03
Scalar Invariance (Model 3)	364.259	205	1.78	0.05	0.90	0.94	0.04
	$\Delta\chi^2_{2-1} = 13.80$	$\Delta df_{2-1} = 11$			ค่าวิกฤติ 19.68		
	$\Delta\chi^2_{3-2} = 25.31$	$\Delta df_{3-2} = 16$			ค่าวิกฤติ 26.30		

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ โมเดลการวัด ความสัมพันธ์ ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยมีผลการทดสอบตามขั้นตอน ดังนี้

ผลการทดสอบขั้นตอนที่ 1 ทดสอบโมเดลการวัดที่ละกลุ่มเป็นอิสระจากกัน เพื่อดูแบบแผนของการวัดเป็นไปในลักษณะเดียวกันหรือไม่ พบว่า ผลการทดสอบทั้ง 2 โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยแยกการพิจารณา ประกอบด้วย (1) โมเดลสหกรณ์ที่มีขนาดเล็ก/กลาง ค่า $\chi^2 = 146.971$, $df = 89$, $\chi^2/df = 1.65$, $RMSEA = 0.06$, $GFI = 0.89$, $CFI = 0.94$ และ $RMR = 0.03$ (2) โมเดลสหกรณ์ที่มีขนาดใหญ่/ใหญ่มาก ค่า $\chi^2 = 178.088$, $df = 89$, $\chi^2/df = 2.00$, $RMSEA = 0.06$, $GFI = 0.92$, $CFI = 0.95$ และ $RMR = 0.03$ จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า โมเดลสหกรณ์ที่มีขนาดเล็ก/กลาง และโมเดลสหกรณ์ที่มีขนาดใหญ่/ใหญ่มาก นั้น ทุกค่าให้ผลที่สอดคล้องกัน จึงสรุปได้ว่า ทั้ง 2 โมเดล มีแบบแผนของการวัดเป็นไปในลักษณะเดียวกัน

ผลการทดสอบขั้นตอนที่ 2 (Model 1) การทดสอบสมมติฐานความไม่แปรเปลี่ยนรูปแบบของโมเดล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า $\chi^2 = 325.154$, $df = 178$, $\chi^2/df = 1.83$, $RMSEA = 0.05$, $GFI = 0.91$, $CFI = 0.96$ และ $RMR = 0.03$ จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า ค่า $GFI = 0.91$ และ $CFI = 0.96$ มีค่าเข้าใกล้หนึ่ง และค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) น้อยกว่า 3 โดยทุกค่าให้ผลที่สอดคล้องกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ว่า โมเดลความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่มีขนาด สหกรณ์แตกต่างกัน จะมีความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล นำเสนอดังภาพ 4.12 โมเดลความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่มีขนาด สหกรณ์แตกต่างกัน มีความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล



ภาพ 4.12 โมเดลการวัดความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงาน สหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่มีขนาดสหกรณ์แตกต่างกัน มีความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล

สำหรับการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของเมทริกซ์พารามิเตอร์ พบว่า โมเดล ความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่มี ขนาดแตกต่างกัน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาผลการทดสอบสมมติฐาน เกี่ยวกับความไม่แปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์ในโมเดลแต่ละสมมติฐาน มีรายละเอียดดังนี้ ผลการทดสอบ ขั้นตอนที่ 3 (Model 2) การทดสอบสมมติฐานความไม่แปรเปลี่ยน ของ พารามิเตอร์น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ภายนอกและภายใน (Factor Loadings) ว่ามี ความเท่ากันหรือไม่ เมื่อกลุ่มที่ใช้ทดสอบเปลี่ยนไป โดยกำหนดให้เมทริกซ์พารามิเตอร์มีค่าเท่ากันทั้ง สหกรณ์ 2 ขนาด ผลการทดสอบ พบว่า ยอมรับสมมติฐาน โดยค่าไคสแควร์ (χ^2) = 338.953, df = 189, $\chi^2/df = 1.79$, RMSEA = 0.05, GFI = 0.91, CFI = 0.94 และ RMR = 0.03 จากข้อมูล

ข้างต้น จะเห็นได้ว่าความแตกต่างระหว่างค่าไคสแควร์ ($\Delta\chi^2$) ระหว่างผลการทดสอบขั้นตอนที่ 3 (Model 2) กับผลการทดสอบขั้นตอนที่ 2 (Model 1) มีค่าเท่ากับ 13.80 และความแตกต่างระหว่างค่าองศาอิสระ (Δdf) เท่ากับ 11 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งหมายความว่า ภายใต้อาณาเขตของความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบ ตามผลการทดสอบขั้นตอนที่ 2 (Model 1) แล้ว ค่าพารามิเตอร์จะมีความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างสหกรณ์อิสลามที่มีขนาดแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ ขั้นตอนที่ 4 (Model 3) การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าจุดตัดแกนที่อยู่ในสมการถดถอย ว่ามีความ เท่ากันหรือไม่ เมื่อกลุ่มที่ใช้ทดสอบเปลี่ยนไป โดยกำหนดให้เมทริกซ์พารามิเตอร์มีค่าเท่ากันทั้งสหกรณ์ 2 ขนาด ผลการทดสอบ พบว่า ยอมรับสมมติฐาน โดยค่าไคสแควร์ (χ^2) = 364.259, $df = 205$, $\chi^2/df = 1.78$, RMSEA = 0.05, GFI = 0.90, CFI = 0.94 และ RMR = 0.04 จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นได้ว่าความแตกต่างระหว่างค่าไคสแควร์ ($\Delta\chi^2$) ระหว่างผลการทดสอบขั้นตอนที่ 4 (Model 3) กับผลการทดสอบขั้นตอนที่ 3 (Model 2) มีค่าเท่ากับ 25.31 และความแตกต่างระหว่างค่าองศาอิสระ (Δdf) เท่ากับ 16 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งหมายความว่า เมื่อกำหนดเงื่อนไขเพิ่มเติมจาก ผลการทดสอบขั้นตอนที่ 3 (Model 2) และกำหนดให้เพิ่มค่าความไม่แปรเปลี่ยนของ พารามิเตอร์น้ำหนักองค์ประกอบ ของตัวแปรสังเกตได้ ภายนอกและภายใน เท่ากันแล้ว มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าพารามิเตอร์จะมีความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างสหกรณ์อิสลามที่มีขนาดแตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ที่ผ่านมาสรุปได้ว่า โมเดลการวัด ความสัมพันธ์ ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่มีขนาดสหกรณ์แตกต่างกัน มีความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดลและมีความไม่แปรเปลี่ยนของ ค่าพารามิเตอร์ทุก ตัว ดังนั้น เพื่อการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมการโครงสร้างเต็มรูปแบบ (Full Model) ผู้วิจัยจึงทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลโครงสร้าง ในลำดับต่อไป

2. การทดสอบโมเดลโครงสร้าง

การทดสอบของโมเดลโครงสร้าง ซึ่งเป็นการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง ผู้วิจัยจึงทดสอบค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของเมทริกซ์เบต้า (β) และแกมมา (γ) โดยมีขั้นตอนการทดสอบดังนี้ (1) วิเคราะห์กลุ่มพหุคูณ โดยให้ค่าพารามิเตอร์ของทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระจากกัน (2) วิเคราะห์กลุ่มพหุคูณ โดยกำหนดให้ค่า พารามิเตอร์ ของทั้งสองกลุ่ม เท่ากัน (3) เปรียบเทียบค่าไคสแควร์ เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง รายละเอียดดังนี้

ผลการทดสอบ ขั้นตอนที่ 1 (Model 1) วิเคราะห์กลุ่มพหุคูณ โดยให้ค่าพารามิเตอร์ของทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระจากกัน พบว่า ค่า $\chi^2 = 325.154$, $df = 178$, $\chi^2/df = 1.83$, RMSEA = 0.05, GFI = 0.91, CFI = 0.96 และ RMR = 0.03 จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า โมเดลสหกรณ์ที่มีขนาดเล็ก/กลาง และโมเดลสหกรณ์ที่มีขนาดใหญ่/ใหญ่มาก นั้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการทดสอบ ขั้นตอนที่ 2 (Model 2) วิเคราะห์กลุ่มพหุคูณ โดยกำหนดให้ค่าพารามิเตอร์ของทั้งสองกลุ่มเท่ากัน พบว่า ค่า $\chi^2 = 334.269$, $df = 184$, $\chi^2/df = 1.82$, RMSEA = 0.05, GFI = 0.91, CFI = 0.95 และ RMR = 0.03 จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า โมเดลสหกรณ์ที่มีขนาดเล็ก/กลาง และโมเดลสหกรณ์ที่มีขนาดใหญ่/ใหญ่มาก นั้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

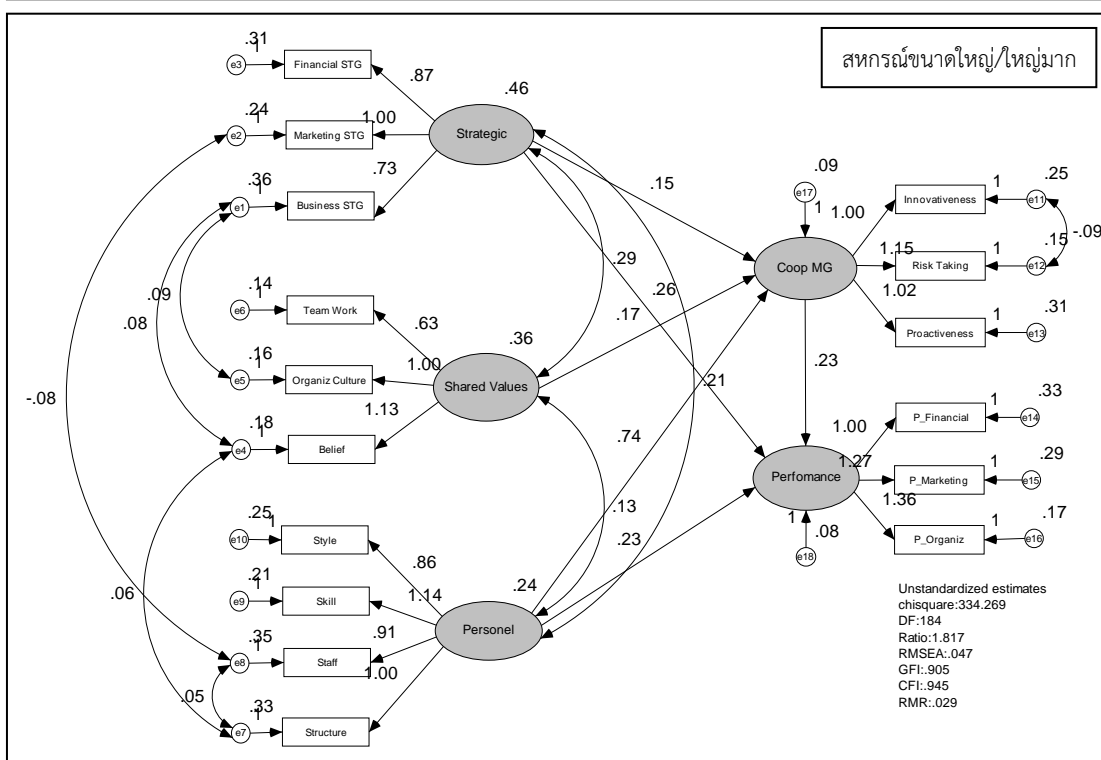
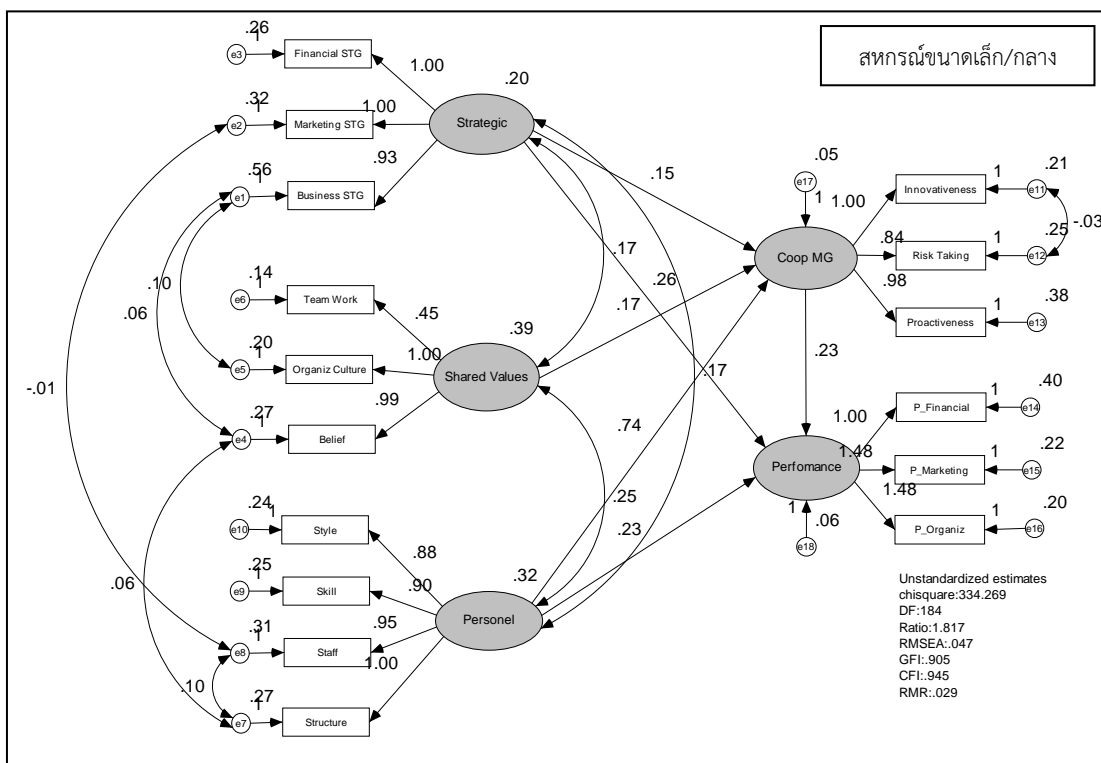
ผลการทดสอบขั้นตอนที่ 3 เปรียบเทียบค่าไคสแควร์ เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง จากการทดสอบในขั้นตอนที่ 2 (Model 2) และขั้นตอนที่ 1 (Model 1) เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับโมเดลที่ให้ประมาณค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง นำเสนอ ในตาราง 4.30 ผลการเปรียบเทียบค่าไคสแควร์โมเดลโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่มีขนาดแตกต่างกัน รายละเอียดดังนี้

ตาราง 4.30 ผลการเปรียบเทียบค่าไคสแควร์โมเดลโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่มีขนาดแตกต่างกัน

โมเดลตามสมมติฐาน	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	GFI	CFI	RMR
Model 1 : Unconstrained the path coefficient equal across group	325.154	178	1.83	0.05	0.91	0.96	0.03
Model 2 : Constrained the path coefficient equal across group	334.269	184	1.82	0.05	0.91	0.95	0.03
$\Delta\chi^2_{2-1} = 9.12$				$\Delta df_{2-1} = 6$		ค่าวิกฤติ 12.59	

การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของโมเดลสหกรณ์อิสลามที่มีขนาดเล็ก/กลาง และโมเดลสหกรณ์ที่มีขนาดใหญ่/ใหญ่มาก พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของโมเดลสหกรณ์อิสลามทั้งสองกลุ่มมีค่าเท่ากัน จะเห็นได้ว่าความแตกต่างระหว่างค่าไคสแควร์ ($\Delta\chi^2$) ระหว่างผลการทดสอบขั้นตอนที่ 2 (Model 2) กับผลการทดสอบขั้นตอนที่ 1 (Model 1) มีค่าเท่ากับ 9.12 และความแตกต่างระหว่างค่าองศาอิสระ (Δdf) เท่ากับ 6 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าโมเดลนี้ สามารถนำไปใช้อธิบายได้ทั้งโมเดลสหกรณ์อิสลามที่มีขนาดเล็ก/กลาง และโมเดลสหกรณ์ที่มีขนาดใหญ่/ใหญ่มาก

ผลการวิเคราะห์สรุปว่า โมเดลที่ไม่มีการกำหนดเงื่อนไขบังคับมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่าโมเดลมีความไม่แปรเปลี่ยนตามขนาดสหกรณ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือโมเดล ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ระหว่างสหกรณ์อิสลามขนาดเล็ก/กลาง และ สหกรณ์อิสลามขนาดใหญ่/ใหญ่มาก มีรูปแบบโมเดลและพารามิเตอร์ของโมเดลเดียวกัน สำหรับผลการวิเคราะห์โมเดลที่มีการกำหนดเงื่อนไขบังคับ พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าพารามิเตอร์ เมื่อแยกทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลแล้ว ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่า โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดลและมีความไม่แปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์ นำเสนอดังภาพ 4.13 โมเดลสหกรณ์อิสลามที่มีขนาดสหกรณ์แตกต่างกัน มีความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลโครงสร้าง



ภาพ 4.13 โมเดลสหกรณ์อิสลามที่มีขนาดสหกรณ์แตกต่างกัน มีความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลโครงสร้าง

สมมติฐาน ข้อที่ 8 โมเดลความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงาน
สหกรณ์อิสลามในประเทศไทย มีความไม่แปรเปลี่ยนทั้งรูปแบบและ
พารามิเตอร์ในโมเดลที่มีลักษณะ การจัดประเภทสหกรณ์แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ในส่วนนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความไม่แปรเปลี่ยน
โมเดลความสัมพันธ์ ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเท
ศไทย ระหว่างสหกรณ์ออมทรัพย์ และสหกรณ์บริการ โดยมีการทดสอบ 2 ส่วน ประกอบด้วย (1) การ
ทดสอบโมเดลการวัด และ (2) การทดสอบโมเดลโครงสร้าง รายละเอียดดังนี้

1. การทดสอบโมเดลการวัด

การทดสอบโมเดลการวัด ความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงาน
สหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่มีลักษณะการจัดประเภทแตกต่างกัน โดยมีขั้นตอนการทดสอบดังนี้
(1) ทดสอบโมเดลการ วัดที่ละกลุ่มเป็นอิสระจากกัน เพื่อดูแบบแผนของการวัดเป็นไปในลักษณะ
เดียวกันหรือไม่ (2) การทดสอบสมมติฐาน ความไม่แปรเปลี่ยนรูปแบบของโมเดล (3) การทดสอบ
สมมติฐานความไม่แปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ภายนอกและ
ภายใน (4) การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าจุดตัดแกนที่อยู่ในสมการถดถอย ซึ่งมีรายละเอียดผลการ
ทดสอบสมมติฐาน นำเสนอในตาราง 4.31 ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของ โมเดลการวัด
ความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่มี
ลักษณะการจัดประเภทแตกต่างกัน รายละเอียดดังนี้

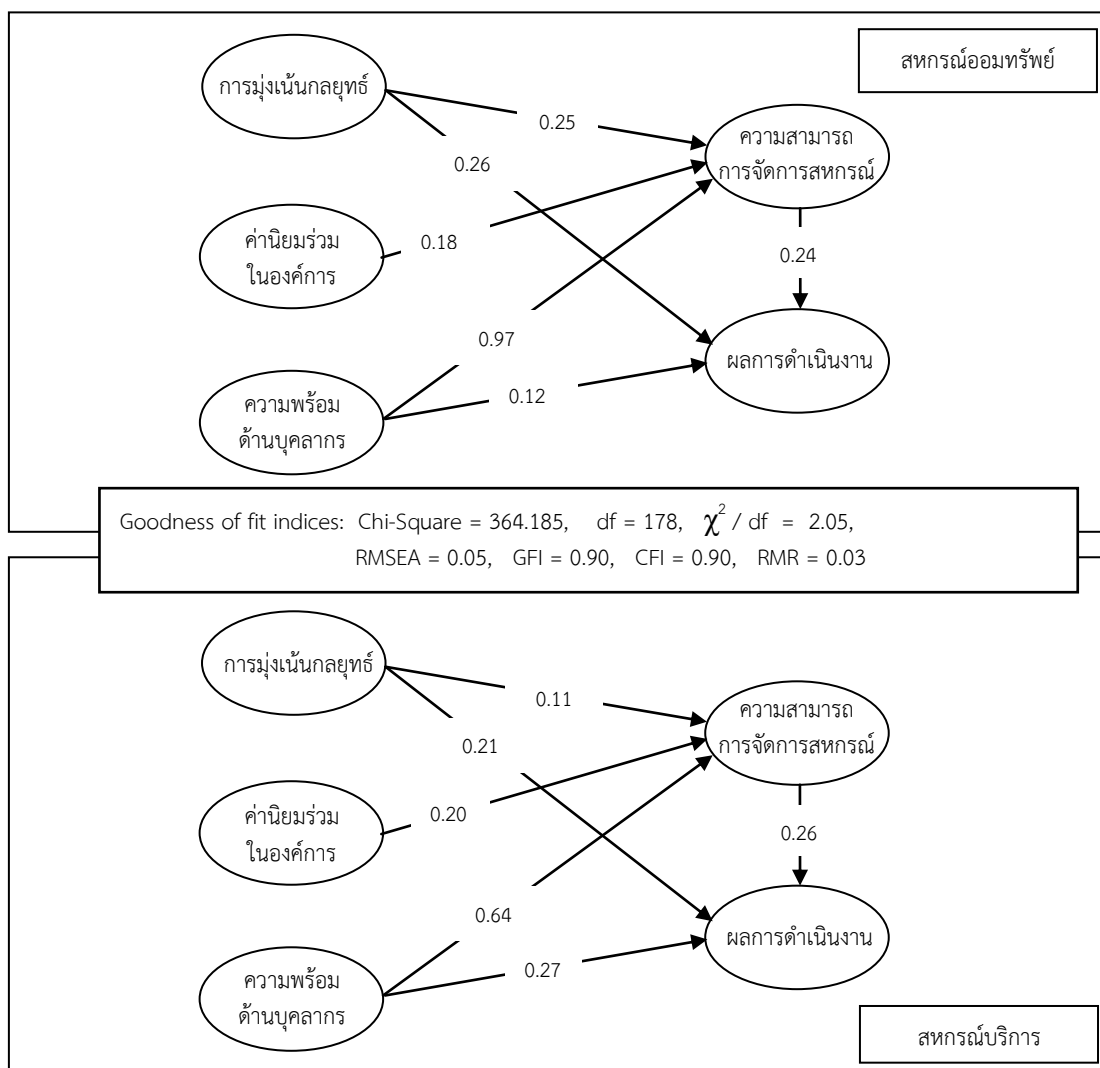
ตาราง 4.31 ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลการวัดความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุ
ที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่มีลักษณะการจัด
ประเภทแตกต่างกัน สหกรณ์ออมทรัพย์ (n = 86) และสหกรณ์บริการ (n = 290)

โมเดลตามสมมติฐาน	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	GFI	CFI	RMR
Pooled sample model	181.215	89	2.04	0.05	0.94	0.97	0.02
Savings type	182.276	89	2.05	0.11	0.82	0.85	0.04
Service type	181.085	89	2.04	0.06	0.93	0.96	0.03
Configural Invariance (Model 1) (baseline model)	364.185	178	2.05	0.05	0.90	0.93	0.03
Metric Invariance (Model 2)	388.731	189	2.06	0.05	0.89	0.93	0.04
Scalar Invariance (Model 3)	409.408	205	2.00	0.05	0.89	0.93	0.04
	$\Delta\chi^2_{2-1} = 24.55$	$\Delta df_{2-1} = 11$				ค่าวิกฤติ 19.68	
	$\Delta\chi^2_{3-2} = 20.68$	$\Delta df_{3-2} = 16$				ค่าวิกฤติ 26.30	

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ โมเดลการวัด ความสัมพันธ์ ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่มีลักษณะการจัดประเภทแตกต่างกัน โดยมีผลการทดสอบตามขั้นตอน ดังนี้

ผลการทดสอบ ขั้นตอนที่ 1 ทดสอบโมเดลการวัดที่ละกลุ่มเป็นอิสระจากกัน เพื่อดูแบบแผนของการวัดเป็นไปในลักษณะเดียวกันหรือไม่ พบว่า ผลการทดสอบทั้ง 2 โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยแยกการพิจารณา ประกอบด้วย (1) โมเดลสหกรณ์ออมทรัพย์ ค่า $\chi^2 = 182.276$, $df = 89$, $\chi^2/df = 2.05$, RMSEA = 0.11, GFI = 0.82, CFI = 0.85 และ RMR = 0.04 (2) โมเดลสหกรณ์บริการ ค่า $\chi^2 = 181.085$, $df = 89$, $\chi^2/df = 2.04$, RMSEA = 0.06, GFI = 0.93, CFI = 0.96 และ RMR = 0.03 จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า โมเดลสหกรณ์ออมทรัพย์และโมเดลสหกรณ์บริการ นั้น ทุกค่าให้ผลที่สอดคล้องกัน จึงสรุปได้ว่า ทั้ง 2 โมเดล มีแบบแผนของการวัดเป็นไปในลักษณะเดียวกัน

ผลการทดสอบ ขั้นตอนที่ 2 (Model 1) การทดสอบสมมติฐานความไม่แปรเปลี่ยนรูปแบบของโมเดล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า $\chi^2 = 364.185$, $df = 178$, $\chi^2/df = 2.05$, RMSEA = 0.05, GFI = 0.90, CFI = 0.93 และ RMR = 0.03 จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า ค่า GFI = 0.91 และ CFI = 0.96 มีค่าเข้าใกล้หนึ่ง และค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) น้อยกว่า 3 โดยทุกค่าให้ผลที่สอดคล้องกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ว่า โมเดลความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่มีลักษณะการจัดประเภทแตกต่างกัน จะมีความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล นำเสนอด้งภาพ 4.14 โมเดลความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่มีลักษณะการจัดประเภทแตกต่างกัน มีความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล



ภาพ 4.14 โมเดลการวัดความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่มีลักษณะการจัดประเภทแตกต่างกัน มีความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล

สำหรับการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของเมทริกซ์พารามิเตอร์ พบว่า โมเดลความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่มีลักษณะการจัดประเภทแตกต่างกัน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาผลการทดสอบสมมติฐาน เกี่ยวกับความไม่แปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์ในโมเดลแต่ละสมมติฐาน มีรายละเอียดดังนี้

ผลการทดสอบ ขั้นตอนที่ 3 (Model 2) การทดสอบสมมติฐาน ความไม่แปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์นำหน้าองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ภายนอกและภายใน (Factor Loadings) ว่ามีความเท่ากันหรือไม่ เมื่อกลุ่มที่ใช้ทดสอบเปลี่ยนไป โดยกำหนดให้เมทริกซ์พารามิเตอร์มีค่าเท่ากันทั้งสหกรณ์ 2 ประเภท ผลการทดสอบ พบว่า ยอมรับสมมติฐาน โดยค่าไคสแควร์ (χ^2) = 388.731,

df = 189, $\chi^2/df = 2.06$, RMSEA = 0.05, GFI = 0.89, CFI = 0.93 และ RMR = 0.04 จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นได้ว่าความแตกต่างระหว่างค่าไคสแควร์ ($\Delta\chi^2$) ระหว่างผลการทดสอบขั้นตอนที่ 3 (Model 2) กับผลการทดสอบขั้นตอนที่ 2 (Model 1) มีค่าเท่ากับ 24.55 และความแตกต่างระหว่างค่าองศาอิสระ (Δdf) เท่ากับ 11 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งหมายความว่า ภายใต้อาณาเขตที่ไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบ ตามผลการทดสอบขั้นตอนที่ 2 (Model 1) แล้ว ค่าพารามิเตอร์จะมีความแปรเปลี่ยนระหว่างสหกรณ์อิสลามที่มีลักษณะการจัดประเภทแตกต่างกัน

ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนบางส่วน (Partial Invariance) โดยทำการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ละตัวแปร ด้วยการกำหนดให้เป็นพารามิเตอร์อิสระและพารามิเตอร์บังคับ ถ้าผลต่างของค่าไคสแควร์ ($\Delta\chi^2$) เปรียบเทียบกับโมเดลอิสระ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าเป็นค่าน้ำหนักที่ทำให้เกิดความแปรเปลี่ยน นำเสนอในตาราง 4.32 ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยน ของค่าน้ำหนักองค์ประกอบในโมเดล สหกรณ์อิสลามที่มีลักษณะการจัดประเภทแตกต่างกัน รายละเอียดดังนี้

ตาราง 4.32 ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
ในโมเดลสหกรณ์อิสลามที่มีลักษณะการจัดประเภทแตกต่างกัน

โมเดล	เงื่อนไข	χ^2	df	$\Delta\chi^2$
1	Baseline Model	364.185	178	
Constrained ค่าน้ำหนักตัวแปรที่ละตัวมีค่าเท่ากันทั้งสองกลุ่ม				
2	Business STG	364.423	179	$\Delta\chi^2_{2-1} = 0.24$
3	Financial STG	366.648	179	$\Delta\chi^2_{3-1} = 2.46$
4	Belief	364.206	179	$\Delta\chi^2_{4-1} = 0.02$
5	Team Work	366.507	179	$\Delta\chi^2_{5-1} = 2.32$
6	Staff	367.999	179	$\Delta\chi^2_{6-1} = 3.81$
7	Skill	364.369	179	$\Delta\chi^2_{7-1} = 0.18$
8	Style	364.791	179	$\Delta\chi^2_{8-1} = 0.61$
9	Risk Taking	371.223	179	$\Delta\chi^2_{9-1} = 7.04^*$
10	Proactiveness	364.873	179	$\Delta\chi^2_{10-1} = 0.69$
11	P_Marketing	370.995	179	$\Delta\chi^2_{11-1} = 6.81^*$
12	P_Organiz	366.183	179	$\Delta\chi^2_{12-1} = 2.00$

หมายเหตุ : $\chi^2_{0.05, 1} = 3.84$

เมื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยน ของค่าน้ำหนักองค์ประกอบในโมเดล สหกรณ์อิสลามที่มีลักษณะการจัดประเภทแตกต่างกัน แยกการทดสอบโดยกำหนดเงื่อนไขบังคับค่าพารามิเตอร์ที่ละตัวแปรให้มีค่าเท่ากัน แล้ว เปรียบเทียบค่าไคสแควร์ ($\Delta\chi^2$) กับโมเดลอิสระ ผลการทดสอบ พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร Risk Taking และตัวแปร P_Marketing เป็นค่าที่ทำให้ผลต่าง

ของค่าไคสแควร์ ($\Delta\chi^2$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าเป็น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความแปรเปลี่ยนระหว่างโมเดลการวัดข้ามกลุ่มสหกรณ์อิสลามประเภทออมทรัพย์และสหกรณ์อิสลามประเภทบริการ ผู้วิจัยจึงทดสอบ Partial Weak Invariance นำเสนอในตาราง 4.33 ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของ โมเดลการวัดบางส่วนในโมเดลสหกรณ์อิสลาม ที่มีลักษณะการจัดประเภทแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ สมมติฐานความไม่แปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ภายนอกและภายใน บางส่วน (Partial Invariance) โดยกำหนดให้ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร Risk Taking และตัวแปร P_Marketing เมทริกซ์พารามิเตอร์ โดยอิสระ ส่วนตัวแปรอื่นนั้น เมทริกซ์พารามิเตอร์มีค่าเท่ากัน ของสหกรณ์ทั้ง 2 ประเภท ผลการทดสอบ พบว่ายอมรับสมมติฐาน โดยค่าไคสแควร์ (χ^2) = 377.643, df = 187, χ^2/df = 2.02, RMSEA = 0.05, GFI = 0.90, CFI = 0.93 และ RMR = 0.04 จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นได้ว่าความแตกต่างระหว่างค่าไคสแควร์ ($\Delta\chi^2$) ระหว่างผลการทดสอบ Partial Weak Invariance กับ Baseline Model มีค่าเท่ากับ 13.46 และความแตกต่างระหว่างค่าองศาอิสระ (Δdf) เท่ากับ 9 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งหมายความว่า โมเดล Partial Weak Invariance ไม่มีความแปรเปลี่ยนระหว่างสหกรณ์อิสลามที่มีลักษณะการจัดประเภทแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทดสอบในลำดับต่อไป

ผลการทดสอบ ขั้นตอนที่ 4 (Model 3) การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าจุดตัดแกนที่อยู่ในสมการถดถอย ว่ามีความ เท่ากันหรือไม่ เมื่อกลุ่มที่ใช้ทดสอบเปลี่ยนไป โดยกำหนดให้เมทริกซ์พารามิเตอร์มีค่าเท่ากันทั้งสหกรณ์ 2 ประเภท ผลการทดสอบ โมเดลการวัดตัวแปรทุกตัว พบว่ายอมรับสมมติฐาน โดยค่าไคสแควร์ (χ^2) = 409.408, df = 205, χ^2/df = 2.00, RMSEA = 0.05, GFI = 0.89, CFI = 0.93 และ RMR = 0.04 จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นได้ว่าความแตกต่างระหว่างค่าไคสแควร์ ($\Delta\chi^2$) ระหว่างผลการทดสอบขั้นตอนที่ 4 (Model 3) กับผลการทดสอบ ขั้นตอนที่ 3 (Model 2) มีค่าเท่ากับ 20.68 และความแตกต่างระหว่างค่าองศาอิสระ (Δdf) เท่ากับ 16 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งหมายความว่า เมื่อกำหนดเงื่อนไขเพิ่มเติมจาก ผลการทดสอบขั้นตอนที่ 3 (Model 2) และกำหนดให้เพิ่มค่าความไม่แปรเปลี่ยน ของพารามิเตอร์น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ภายนอกและภายใน เท่ากันแล้ว มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าพารามิเตอร์จะมีความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างสหกรณ์อิสลามที่มีลักษณะการจัดประเภทแตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบโมเดลการวัดแบบบางส่วน (Partial Model) อีกครั้ง เพื่อยืนยันผลทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับ ความไม่แปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ และจุดตัดแกนที่อยู่ในสมการถดถอย ซึ่งค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความแปรเปลี่ยนระหว่างสหกรณ์อิสลามที่จัดประเภทแตกต่างกัน เกิดจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร Risk Taking และตัวแปร P_Marketing ผู้วิจัยจึงทดสอบ Partial Strong Invariance โดยกำหนดให้ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบและ ค่าจุดตัดแกนของตัวแปร Risk Taking และตัวแปร P_Marketing เป็นพารามิเตอร์อิสระ นำเสนอใน ตาราง 4.33 ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลการวัดบางส่วนในโมเดลสหกรณ์อิสลาม ที่มีลักษณะการจัดประเภทแตกต่างกัน

ตาราง 4.33 ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลการวัดบางส่วน
ในโมเดลสหกรณ์อิสลาม ที่มีลักษณะการจัดประเภทแตกต่างกัน

โมเดลตามสมมติฐาน	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	GFI	CFI	RMR
Baseline Model (Model 1)	364.185	178	2.05	0.05	0.90	0.93	0.03
Partial Weak Invariance (Model 2)	377.643	187	2.02	0.05	0.90	0.93	0.04
Partial Strong Invariance (Model 3)	400.482	201	1.99	0.05	0.89	0.93	0.04
	$\Delta\chi^2_{2-1} = 13.46$	$\Delta df_{2-1} = 9$			ค่าวิกฤติ 16.92		
	$\Delta\chi^2_{2-1} = 22.84$	$\Delta df_{2-1} = 14$			ค่าวิกฤติ 23.68		

ผลการทดสอบ สมมติฐานความไม่แปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ และจุดตัดแกนที่อยู่ในสมการถดถอย บางส่วน (Partial Invariance) โดยกำหนดให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและ จุดตัดแกนของตัวแปร Risk Taking และตัวแปร P_Marketing เมทริกซ์พารามิเตอร์โดยอิสระ ส่วนตัวแปรอื่นนั้น เมทริกซ์พารามิเตอร์มีค่าเท่ากันทั้งสหกรณ์ 2 ประเภท ผลการทดสอบ พบว่า ยอมรับสมมติฐาน โดยค่าไคสแควร์ (χ^2) = 400.482, df = 201, χ^2/df = 1.99, RMSEA = 0.05, GFI = 0.89, CFI = 0.93 และ RMR = 0.04 จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นได้ว่าความแตกต่างระหว่างค่าไคสแควร์ ($\Delta\chi^2$) ระหว่างผลการทดสอบ Partial Strong Invariance กับ Partial Weak Invariance มีค่าเท่ากับ 22.84 และความแตกต่างระหว่างค่าองศาอิสระ (Δdf) เท่ากับ 14 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งหมายความว่า โมเดล Partial Strong Invariance ไม่มีความแปรเปลี่ยนระหว่างสหกรณ์อิสลามที่มีลักษณะการจัดประเภทแตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ที่ผ่านมาสรุปได้ว่า โมเดลการวัด ความสัมพันธ์ ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่มีลักษณะการจัดประเภทแตกต่างกัน มีความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล แต่มีความแปรเปลี่ยนของ ค่าพารามิเตอร์บางตัว ดังนั้น เพื่อการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมการโครงสร้างเต็มรูปแบบ (Full Model) ผู้วิจัยจึงทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลโครงสร้าง ในลำดับต่อไป

2. การทดสอบโมเดลโครงสร้าง

การทดสอบของโมเดลโครงสร้าง ซึ่งเป็นการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง ผู้วิจัย จึงทดสอบค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของเมทริกซ์เบต้า (β) และแกมมา (γ) โดยมีขั้นตอนการทดสอบ ดังนี้ (1) วิเคราะห์กลุ่มพหุคูณ โดยให้ค่าพารามิเตอร์ของทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระจากกัน (2) วิเคราะห์กลุ่มพหุคูณ โดยกำหนดให้ค่าพารามิเตอร์ของทั้งสองกลุ่มเท่ากัน (3) เปรียบเทียบค่าไคสแควร์ เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง รายละเอียดดังนี้

ผลการทดสอบ ขั้นตอนที่ 1 (Model 1) วิเคราะห์กลุ่มพหุคูณ โดยให้ค่าพารามิเตอร์ของทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระจากกัน แต่เนื่องจากผลการทดสอบไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลการ วัด พบว่า

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความแปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม คือ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร Risk Taking และตัวแปร P_Marketing ส่วนค่าน้ำหนักขององค์ประกอบตัวแปรอื่นๆ มีค่าเท่ากันข้ามกลุ่ม จึงทำการกำหนดให้เท่ากัน ยกเว้นค่าน้ำหนักของ ตัวแปร Risk Taking และตัวแปร P_Marketing ที่ให้ประมาณค่าพารามิเตอร์โดยอิสระ พบว่า ค่า $\chi^2 = 377.643$, $df = 187$, $\chi^2/df = 2.02$, RMSEA = 0.05, GFI = 0.90, CFI = 0.93 และ RMR = 0.04 จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า โมเดลสหกรณ์ออมทรัพย์และโมเดลสหกรณ์บริการนั้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการทดสอบขั้นตอนที่ 2 (Model 2) วิเคราะห์กลุ่มพหุคูณ โดยกำหนดให้ค่าพารามิเตอร์ของทั้งสองกลุ่มเท่ากัน พบว่า ค่า $\chi^2 = 386.902$, $df = 193$, $\chi^2/df = 2.01$, RMSEA = 0.05, GFI = 0.89, CFI = 0.93 และ RMR = 0.04 จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า โมเดลสหกรณ์ออมทรัพย์และโมเดลสหกรณ์บริการนั้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

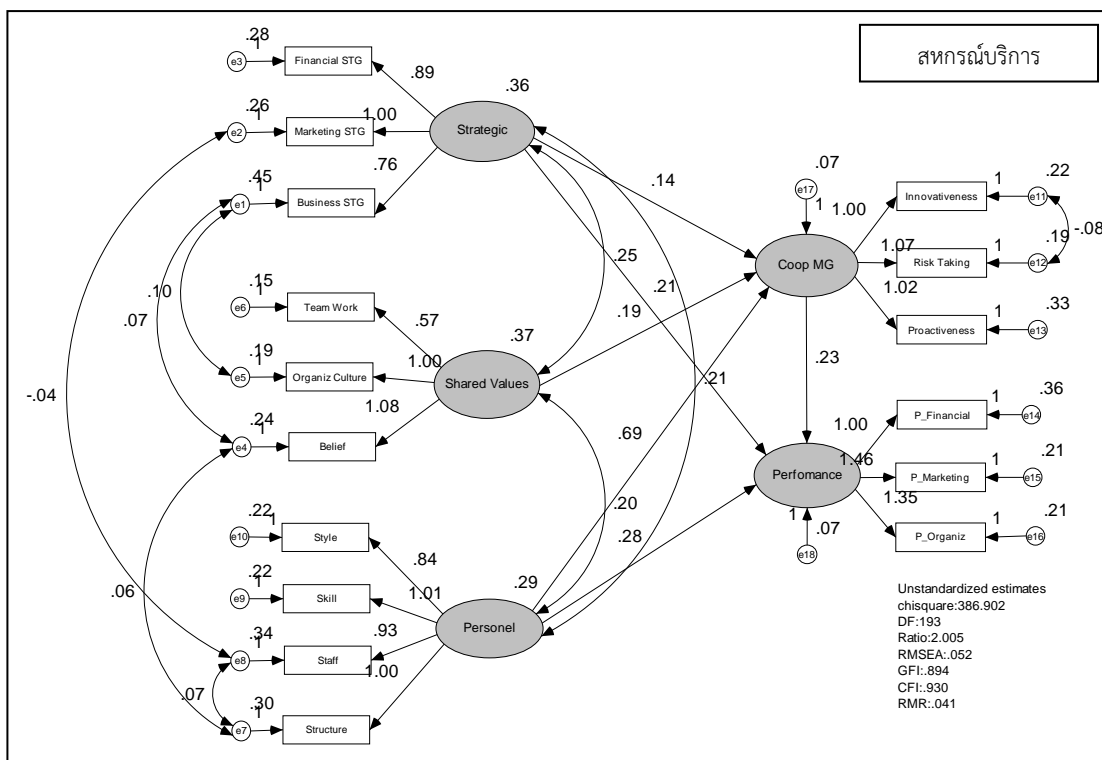
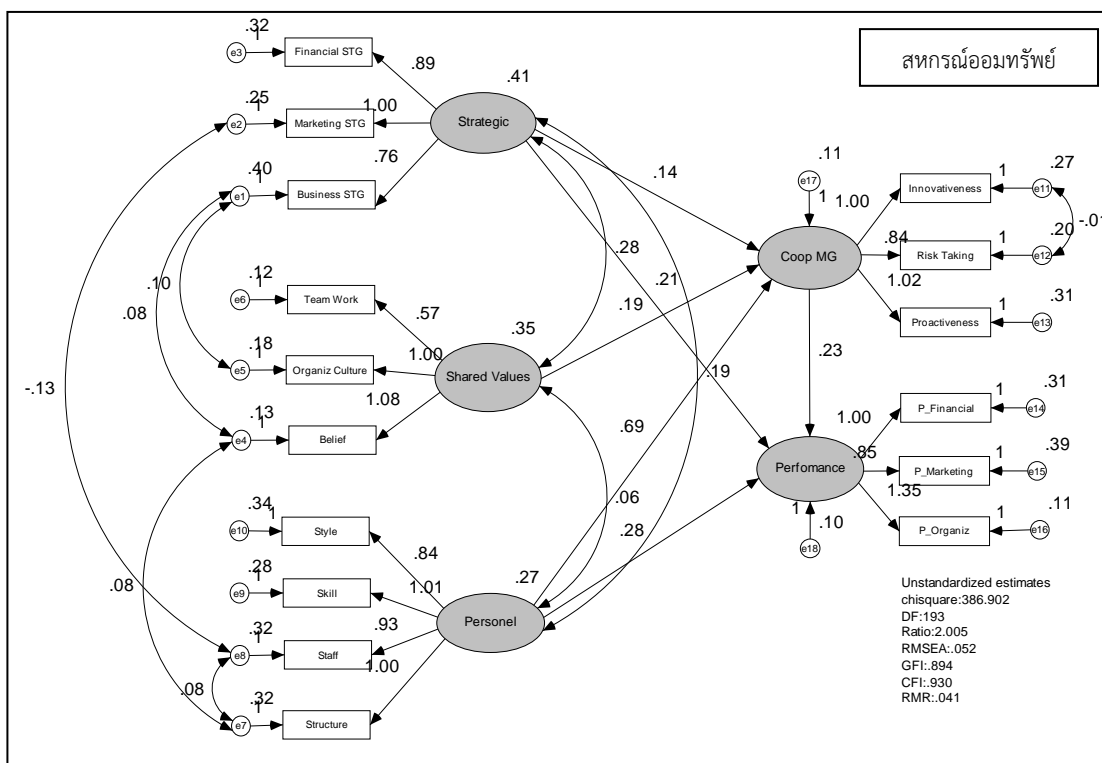
ผลการทดสอบขั้นตอนที่ 3 เปรียบเทียบค่าไคสแควร์ เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง จากการทดสอบในขั้นตอนที่ 2 (Model 2) และขั้นตอนที่ 1 (Model 1) เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับโมเดลที่ให้ประมาณค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง นำเสนอ ในตาราง 4.34 ผลการเปรียบเทียบค่าไคสแควร์โมเดลโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่มีลักษณะการจัดประเภทแตกต่างกัน รายละเอียดดังนี้

ตาราง 4.34 ผลการเปรียบเทียบค่าไคสแควร์โมเดลโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่มีลักษณะการจัดประเภทแตกต่างกัน

โมเดลตามสมมติฐาน	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	GFI	CFI	RMR
Model 1 : Unconstrained the path coefficient equal across group	377.643	187	2.02	0.05	0.90	0.93	0.04
Model 2 : Constrained the path coefficient equal across group	386.902	193	2.01	0.05	0.89	0.93	0.04
			$\Delta\chi^2_{2-1} = 9.26$	$\Delta df_{2-1} = 6$	ค่าวิกฤติ 12.59		

การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของโมเดลสหกรณ์อิสลามประเภทออมทรัพย์ และโมเดลสหกรณ์อิสลามประเภทบริการ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของโมเดลสหกรณ์อิสลามทั้งสองกลุ่มมีค่าเท่ากัน จะเห็นได้ว่าความแตกต่างระหว่างค่าไคสแควร์ ($\Delta\chi^2$) ระหว่างผลการทดสอบขั้นตอนที่ 2 (Model 2) กับผลการทดสอบขั้นตอนที่ 1 (Model 1) มีค่าเท่ากับ 9.26 และความแตกต่างระหว่างค่าองศาอิสระ (Δdf) เท่ากับ 6 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าโมเดลนี้ สามารถนำไปใช้อธิบายได้ทั้งโมเดลสหกรณ์อิสลามประเภทออมทรัพย์ และโมเดลสหกรณ์อิสลามประเภทบริการ

ผลการวิเคราะห์สรุปว่า โมเดลที่ไม่มีการกำหนดเงื่อนไขบังคับมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่าโมเดลมีความไม่แปรเปลี่ยนตาม ประเภทสหกรณ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือโมเดล ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ระหว่างสหกรณ์อิสลามประเภทออมทรัพย์ และ สหกรณ์อิสลามประเภทบริการ มีรูปแบบโมเดลและพารามิเตอร์ของโมเดลเดียวกัน สำหรับผลการวิเคราะห์โมเดลที่มีการกำหนดเงื่อนไขบังคับ พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าพารามิเตอร์ เมื่อแยกทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลแล้ว ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่า โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่มีลักษณะการจัดประเภทแตกต่างกัน มีความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล แต่มีความแปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์ บางตัว นำเสนอด้งภาพ 4.15 โมเดลสหกรณ์อิสลาม ที่มีลักษณะการจัดประเภทแตกต่างกัน มีความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลโครงสร้าง



ภาพ 4.15 โมเดลสหกรณ์อิสลามที่มีลักษณะการจัดประเภทแตกต่างกัน มีความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลโครงสร้าง

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยเกี่ยวกับโมเดลความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ในโมเดลที่มีขนาดสหกรณ์และลักษณะการจัดประเภทสหกรณ์แตกต่างกัน สามารถสรุปได้ดังตาราง 4.35 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย (สมมติฐานการวิจัย 7-8)

ตาราง 4.35 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย (สมมติฐานการวิจัย 7-8)

	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
ข้อที่ 7	ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย มีความไม่แปรเปลี่ยนทั้งรูปแบบและพารามิเตอร์ในโมเดลที่มีขนาดสหกรณ์แตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
ข้อที่ 8	ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย มีความไม่แปรเปลี่ยนทั้งรูปแบบและพารามิเตอร์ในโมเดลที่มีลักษณะการจัดประเภทสหกรณ์แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

4.4 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาบทที่ 4 มีเนื้อหาเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งหัวข้อออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ (1) ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลทั่วไป (2) ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อมูลก่อนการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีการแจกแจงแบบปกติ และมีความสัมพันธ์กัน เหมาะสมในการนำไปใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป และ (3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยและสมมติฐาน พบว่า โมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบอีกว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่มีขนาดสหกรณ์แตกต่างกัน มีความไม่แปรเปลี่ยนในรูปแบบโมเดล มีความไม่แปรเปลี่ยนทั้งรูปแบบและค่าพารามิเตอร์ในโมเดล สหกรณ์อิสลามที่มีขนาด แตกต่างกัน และผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่มีลักษณะการจัดประเภทสหกรณ์แตกต่างกัน มีความไม่แปรเปลี่ยนรูปแบบ โมเดล แต่ มีความแปรเปลี่ยนค่าพารามิเตอร์บางตัวในโมเดลที่มีลักษณะการจัดประเภทสหกรณ์แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อตรวจสอบความ สอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตาม สมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (2) เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการ จัดการ ความสามารถการจัดการสหกรณ์ และผลการดำเนินงานสหกรณ์ อิสลามในประเทศไทย (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย และ (4) เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์ตามเกณฑ์ขนาดสหกรณ์และประเภท สหกรณ์ที่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยได้พัฒนาโมเดลความสัมพันธ์ของ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงาน สหกรณ์อิสลามในประเทศไทย โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้โมเดลงานวิจัยของ Lumpkin & Dess (1996), Antoncic & Hisrich (2001), Mokaya (2012) และ Susantya et al. (2012) โดยผลการ สังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีจากการทบทวน วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ปัจจัยทางการ จัดการที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ ได้แก่ (1) ปัจจัยการมุ่งเน้น กลยุทธ์ ประกอบด้วย กลยุทธ์ระดับธุรกิจ กลยุทธ์การตลาด และกลยุทธ์ทางการเงิน (2) ปัจจัยด้านค่านิยมในองค์การ ประกอบด้วย ความเชื่อ วัฒนธรรมองค์การ และการทำงานเป็นทีม และ (3) ปัจจัยด้านความพร้อม ด้านบุคลากร ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ การจัดการบุคลากร ทักษะการบริหาร และรูปแบบ การบริหาร ซึ่งมีอิทธิพลต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์ ประกอบด้วย การสร้างนวัตกรรม กล้า เผชิญความเสี่ยง และการดำเนินงานเชิงรุก รวมทั้งมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ผลการดำเนินงานด้านการเงิน ผลการดำเนินงานด้านการตลาด และผลการดำเนินงานด้าน องค์การ

ผู้วิจัยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ คณะกรรมการดำเนินงาน สหกรณ์อิสลามในประเทศไทย จำนวน 54 แห่ง การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยการส่งทางไปรษณีย์ (Mailing) ตั้งแต่วันที่ 27 ตุลาคม 2557 ถึง วันที่ 15 มกราคม 2558 ซึ่งได้รับการตอบรับและผู้วิจัยคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ที่สุด จำนวน 376 ชุด และสำหรับการนำเสนอ ในบทที่ 5 นี้ ผู้วิจัยแบ่งหัวข้อออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย (1) สรุปผลการวิจัย (2) อภิปรายผล (3) ข้อจำกัดในการวิจัย (4) ข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยแบ่งหัวข้อการนำเสนอออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ (1) ข้อมูลทั่วไปของ ผู้ตอบแบบสอบถาม (2) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (3) ผลการ วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ และ (4) ผลการทดสอบความไม่

แปรเปลี่ยนโมเดลความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 40 - 49 ปี (ร้อยละ 40.96) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 66.49) มีอาชีพหลักทำธุรกิจส่วนตัว (ร้อยละ 47.34) รองลงมาเป็นบุคลากรสถาบันการศึกษาเอกชน (ร้อยละ 32.18) เป็นสมาชิกสหกรณ์มาแล้ว น้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 42.29) ส่วนใหญ่เป็นคณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์ (ร้อยละ 88.83) ซึ่งส่วนใหญ่เป็นสหกรณ์ประเภทบริการ (ร้อยละ 77.13) โดยส่วนใหญ่เป็นสหกรณ์ที่มีขนาดใหญ่ /ขนาดใหญ่มาก (ร้อยละ 63.83)

5.1.2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ครั้งแรกนั้น พบว่า ค่าดัชนีความกลมกลืน ยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับโมเดล (Model Modification) ด้วยการปรับพารามิเตอร์โดยยินยอมให้ผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นโดยให้ค่าความคลาดเคลื่อนสัมพันธ์กันได้ ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลโดยรวม หลังจากที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับโมเดล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืน ทั้ง 6 ดัชนีผ่านเกณฑ์การยอมรับ คือ (1) การพิจารณาค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 2.04 (2) การพิจารณาดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) มีค่าเท่ากับ 0.97 (3) การพิจารณาดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.94 (4) การพิจารณาดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.91 (5) ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.05 (6) ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.02 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า โมเดลสมการโครงสร้างมีความเหมาะสม สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่มีต่อผลการดำเนินงาน พบว่า ผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม ได้รับอิทธิพลรวมจากการความพร้อมด้านบุคลากร รองลงมาคือ การมุ่งเน้นกลยุทธ์ ความสามารถการจัดการสหกรณ์ โดยมีขนาดอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.42, 0.28 และ 0.22 ตามลำดับ โดยผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม ดังนี้

(1) การมุ่งเน้นกลยุทธ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์ เท่ากับ 0.16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน เท่ากับ 0.24 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

(2) ค่านิยมร่วม ในองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์ เท่ากับ 0.16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(3) ความพร้อมด้านบุคลากร มีอิทธิพลรวมต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์ เท่ากับ 0.71 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน เท่ากับ 0.27 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(4) ความสามารถในการ จัดการสหกรณ์ มีอิทธิพลรวมต่อความสามารถการจัดการ สหกรณ์ เท่ากับ 0.22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.4 ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนโมเดลความสัมพันธ์ของ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพล ต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย

ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนโมเดลความสัมพันธ์ของ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผล การดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่มีขนาดสหกรณ์แตกต่างกัน พบว่า โมเดลมีความไม่ แปรเปลี่ยนของรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่าง การมุ่งเน้นกลยุทธ์ ค่านิยมร่วมในองค์การ ความ พร้อมด้านบุคลากร ความสามารถในการจัดการสหกรณ์ และผลการดำเนินงานของสหกรณ์ที่มีขนาด แตกต่างกันได้ มีความไม่แปรเปลี่ยนรูปแบบของโมเดล โดยพิจารณาจากค่า $\chi^2 = 325.154$, $df = 178$, $\chi^2/df = 1.83$, RMSEA = 0.05, GFI = 0.91, CFI = 0.96 และ RMR = 0.03 ส่วนผลการทดสอบ ความไม่แปรเปลี่ยนโมเดลความสัมพันธ์ของ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ อิสลามในประเทศไทย ที่มีลักษณะการจัดประเภทสหกรณ์ แตกต่างกันได้ พบว่า โมเดล มีความไม่ แปรเปลี่ยนของรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่าง การมุ่งเน้นกลยุทธ์ ค่านิยมร่วมในองค์การ ความ พร้อมด้านบุคลากร ความสามารถในการจัดการสหกรณ์ และผลการดำเนินงานของสหกรณ์ที่มี ลักษณะ การจัดประเภทสหกรณ์แตกต่างกัน มีความไม่แปรเปลี่ยนรูปแบบของโมเดล เช่นกัน โดยพิจารณาจาก ค่า $\chi^2 = 364.185$, $df = 178$, $\chi^2/df = 2.05$, RMSEA = 0.05, GFI = 0.90, CFI = 0.90 และ RMR = 0.03 ผู้วิจัยจึงทดสอบ ความไม่แปรเปลี่ยนโมเดลการวัด ประกอบด้วย (1) การทดสอบ สมมติฐานความไม่แปรเปลี่ยนรูปแบบของโมเดล (2) การทดสอบสมมติฐานความไม่แปรเปลี่ยนของ พารามิเตอร์น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ภายนอกและภายใน และ (3) การทดสอบ สมมติฐานเกี่ยวกับค่าจุดตัดแกนที่อยู่ในสมการถดถอย พบว่า ผลการทดสอบ การทดสอบความไม่ แปรเปลี่ยนโมเดล การวัดความสัมพันธ์ของ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ อิสลามในประเทศไทย ที่มีขนาดสหกรณ์แตกต่างกัน มีความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดลและมี ความไม่แปรเปลี่ยนของ ค่าพารามิเตอร์ทุกตัว สำหรับสหกรณ์ที่มีลักษณะการจัดประเภท แตกต่างกันได้ นั้น มีความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล แต่จะมีความแปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์บางตัว

ดังนั้น เพื่อการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมการโครงสร้างเต็มรูปแบบ (Full Model) ผู้วิจัยจึงทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลโครงสร้าง โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ เส้นทางการเมทริกซ์เบต้า (β) และแกมมา (γ) ซึ่งมีขั้นตอนการทดสอบดังนี้ (1) วิเคราะห์กลุ่ม พหุคูณ โดยให้ค่าพารามิเตอร์ของทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระจากกัน (2) วิเคราะห์กลุ่มพหุคูณ โดย กำหนดให้ค่าพารามิเตอร์ของทั้งสองกลุ่มเท่ากัน (3) เปรียบเทียบค่าไคสแควร์ เพื่อทดสอบความไม่ แปรเปลี่ยนของค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางการเมทริกซ์เบต้า พบว่า ผลการทดสอบ การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนโมเดล โครงสร้างของสหกรณ์อิสลาม ที่มีขนาดแตกต่างกัน และสหกรณ์อิสลามที่มีลักษณะการจัดประเภท แตกต่างกันได้ นั้น สามารถนำไปใช้อธิบายได้ทั้งโมเดลสหกรณ์อิสลามขนาดเล็ก/กลางและสหกรณ์

อิสลามขนาดใหญ่/ใหญ่มาก และสามารถนำไปใช้อธิบายได้ทั้งโมเดลสหกรณ์อิสลามประเภทออมทรัพย์และสหกรณ์อิสลามประเภทบริการเช่นเดียวกัน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย สามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

การมุ่งเน้นกลยุทธ์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์อิสลาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 1 แสดงว่า เมื่อสหกรณ์มีการมุ่งเน้นกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วย กลยุทธ์ระดับธุรกิจ ได้แก่ การมุ่งเน้นกลยุทธ์ต้นทุนต่ำ มีการบริการผลิตภัณฑ์ที่มีความแตกต่างจากคู่แข่งอื่น โดยใช้รูปแบบผลิตภัณฑ์ทางการเงินที่ฮาลาล และมุ่งเน้นการดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักการศาสนาอิสลาม และการดำเนินงานของสหกรณ์ที่มีการมุ่งเน้นกลยุทธ์การตลาด โดยดำเนินการที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าในการใช้สินค้าและบริการ มีการจัดทำกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า รวมทั้งมีการขยายตลาดและมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับลูกค้าและความพึงพอใจของลูกค้า ตลอดจนสหกรณ์มีการมุ่งเน้นกลยุทธ์ทางการเงิน ซึ่งใช้ระบบการเงินที่ปลอดระบบดอกเบี้ย สหกรณ์มีผลิตภัณฑ์ทางการเงินหลากหลายรูปแบบโดยเป็นไปตามหลักการศาสนาอิสลาม รวมทั้งสหกรณ์ใช้ข้อมูลทางการเงินเพื่อการบริหารจัดการและการเปรียบเทียบข้อมูลทางการเงินกับเป้าหมายของแผนการดำเนินงาน ซึ่งหากสหกรณ์มีการมุ่งเน้นกลยุทธ์มากขึ้นแล้ว จะมีผลต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์ ทั้งในด้านการสร้างนวัตกรรม เพื่อผลประโยชน์ทางธุรกิจขององค์กรและผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งกล้าเผชิญความเสี่ยงหากมีโอกาสทำให้สหกรณ์มีความก้าวหน้า และการดำเนินงานเชิงรุก โดยการใช้ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว หรือการเล็งเห็นโอกาสที่จะเกิดขึ้นในอนาคต แล้วเตรียมการต่างๆ ไว้ล่วงหน้า เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ Lumpkin & Dess (1996) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านกลยุทธ์ทางการเงิน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการประกอบการ ที่ครอบคลุมถึงการสร้างนวัตกรรม กล้าเผชิญความเสี่ยง และการดำเนินงานเชิงรุก ซึ่งสอดคล้องกับ Marxt & Link (2002) ได้สรุปไว้ว่า ปัจจัยด้านกลยุทธ์ทางการเงิน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลต่อการจัดการความเสี่ยงขององค์กร และสอดคล้องกับ Mokaya (2012) ที่ได้ศึกษาและพบว่า ปัจจัยด้านกลยุทธ์ทางการเงิน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการประกอบการ ที่ครอบคลุมถึงด้านการสร้างนวัตกรรม กล้าเผชิญความเสี่ยง และการดำเนินงานเชิงรุก ส่วนการมุ่งเน้นกลยุทธ์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ อิสลาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 2 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อสหกรณ์มีการมุ่งเน้นกลยุทธ์ ทั้งกลยุทธ์ระดับธุรกิจ กลยุทธ์การตลาด และกลยุทธ์ทางการเงิน มีมากขึ้นแล้วนั้น จะทำให้ผลดำเนินงานของสหกรณ์อิสลาม ทั้งผลการดำเนินงานด้านการเงิน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำกำไร ยอดขายหรือการใช้บริการ ต้นทุนการดำเนินงาน และการควบคุมต้นทุน ภายในมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งผลการดำเนินงานด้านการตลาด ซึ่งครอบคลุมถึงความพึงพอใจของลูกค้า การตอบสนองต่อข้อร้องเรียนของลูกค้า ลูกค้ากลับมาใช้บริการซ้ำ ความสามารถในการรักษาลูกค้าเก่า จำนวนลูกค้าใหม่และ ส่วนแบ่งตลาด ส่วน ผล การดำเนินงานด้านองค์กร เพื่อ

ตอบสนองความต้องการของลูกค้า มีการบริการที่มีความหลากหลาย ครอบคลุม บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีทักษะและความสามารถในการดำเนินงาน การดำเนินงานที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า มีการติดต่อสื่อสารและการแลกเปลี่ยนข้อมูลในสหกรณ์อย่างมีประสิทธิภาพและการดำเนินงานสหกรณ์เป็นไปตามหลักการศาสนาอิสลามโดยไม่ขัดกับข้อกฎหมายหรือกล่าวโดยรวมแล้ว หากสหกรณ์มีการมุ่งเน้นกลยุทธ์มากขึ้น ผลการดำเนินงานของสหกรณ์มีระดับที่สูงมากขึ้นเรื่อยๆเช่นกัน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ Russell & Russell (1992) ที่ได้ศึกษาและพบว่า กลยุทธ์ในการประกอบการธุรกิจนั้น มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์กร และสอดคล้องกับ Piercy & Morgan (1991), Gatignon & Xuereb (1995) ที่ได้สรุปไว้ว่า กลยุทธ์ระดับธุรกิจและกลยุทธ์การตลาด มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานด้านการตลาด ซึ่งสอดคล้องกับ Sun (2000) ที่ได้กล่าวไว้ว่า กลยุทธ์ระดับธุรกิจ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานด้านการเงินและด้านการตลาด และจากการศึกษาของ Samson & Terziovski (1999) ได้สรุปไว้ว่า กลยุทธ์ระดับธุรกิจและกลยุทธ์การตลาด มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานด้านการเงิน และสอดคล้องกับ Das et al. (2000) ได้ศึกษาและสรุปไว้ว่า กลยุทธ์การตลาด มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านการตลาด และจากการศึกษาของ Lai (2003) ได้สรุปไว้ว่า กลยุทธ์ระดับธุรกิจและกลยุทธ์การตลาด มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานด้านการตลาดและด้านการเติบโตขององค์กร

เมื่อพิจารณา ค่านิยมร่วมในองค์กร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์อิสลาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 3 แสดงว่า ค่านิยมร่วมในองค์กร โดยมีความเชื่อว่า การจัดตั้งและการดำเนินงานสหกรณ์ อิสลาม หรือสถาบันการเงินในรูปแบบอิสลาม ถือเป็นอามานะฮ์ (Amanah) หรือสิ่งที่ต้องรับผิดชอบในศาสนา รวมทั้งมีความเชื่อในระบบ ดอกเบี้ยในรูปแบบต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมนั้น ล้วนขัดกับหลักการศาสนาอิสลาม และเชื่อว่า การดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม เป็นแนวทางที่ปลอดภัยจากสิ่งขัดกับหลักการศาสนาอิสลาม โดยเฉพาะด้านการเงิน ส่วนค่านิยมร่วมในองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร สหกรณ์มีการดำเนินงานต่างๆ ได้คำนึงถึงหลักการและวิธีการดำเนินงานที่ศาสนาอิสลามได้อนุญาต มีการปลูกฝังอุดมการณ์และหลักการสหกรณ์ให้แก่สมาชิก และบุคลากรในสหกรณ์มีความรู้สึกร่วมกันว่าการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นอามาล (Amal) หรือการปฏิบัติที่ดีในศาสนา และการดำเนินกิจการสหกรณ์โดยยึดถือประโยชน์ของสมาชิกเป็นสำคัญ ส่วนด้านการทำงานเป็นทีมนั้น คณะทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยมีลักษณะการทำงานเป็นทีมงานต่างๆ เพื่อดำเนินกิจการสหกรณ์ ซึ่งมีการประชุมปรึกษาหารือและติดตามงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้คณะทำงานมีความรักใคร่ สัมผัสสามัคคีซึ่งกันและกัน ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่า ค่านิยมร่วมในองค์กรเพิ่มสูงขึ้นแล้วนั้น จะมีผลต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์ ทั้งในด้านการสร้างนวัตกรรม กล้าเผชิญ ความเสี่ยงหากมีโอกาสทำให้สหกรณ์มีความก้าวหน้า และการดำเนินงานเชิงรุก เพิ่มสูงขึ้นเช่นเดียวกัน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ Lumpkin & Dess (1996) ได้สรุปไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อความสามารถในการประกอบการ และสอดคล้องกับ Mokaya (2012) ที่ได้ศึกษาและพบว่า วัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการประกอบการ ที่ครอบคลุมถึงด้านการสร้างนวัตกรรม กล้าเผชิญความเสี่ยง และการดำเนินงานเชิงรุก

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาความพร้อมด้านบุคลากร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการจัดการสหกรณ์อิสลาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 4 แสดงว่า ความพร้อมด้านบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยโครงสร้างองค์การ ที่มีความยืดหยุ่น มีความเหมาะสมกับขนาดและปริมาณงาน โดยโครงสร้างของสายการบังคับบัญชาค่อนข้างไปในแนวราบ ซึ่งมีความเหมาะสมต่อการส่งผ่านข้อมูลข้ามแผนกได้อย่างอิสระ รวมทั้งด้านบุคลากร มีการกำหนดจำนวนบุคลากรเหมาะสมกับปริมาณงานและความจำเป็น มีการกำหนดคำบรรยายลักษณะงานของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีคุณสมบัติเข้ารับการแข่งขันในการคัดเลือกเป็นบุคลากร สหกรณ์ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรและสามารถรักษาคคนที่มีความสามารถหรือคนที่มีความสามารถให้มาร่วมงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ตลอดจนบุคลากรทุกคนมีความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานทางการเงินในรูปแบบอิสลาม ตลอดจนด้านทักษะการบริหาร การเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปถึงบุคลากรทุกคนในสหกรณ์ เป็นผู้นำในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบ ตลอดจนเกิดการปรับปรุงผลการดำเนินงานของสหกรณ์ ความเชี่ยวชาญของผู้บริหาร มีความน่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจ รวมทั้งให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานที่บกพร่องหรือไม่ได้มาตรฐานและมีการกระตุ้นและจูงใจบุคลากร ให้คำแนะนำในการทำงานให้สำเร็จ และด้านรูปแบบการบริหาร การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารมีบทบาทอย่างจริงจังในการกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและมีบทบาทอย่างจริงจังในการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร และในเมื่อบุคลากรมีผลการปฏิบัติงานดี ผู้บริหารจะมีความไว้วางใจและมอบหมายให้บุคลากรผู้นั้นมากขึ้น และมีการดำเนินงานให้เป็นไปตามข้อบังคับสหกรณ์ที่กำหนดไว้ หรือสามารถกล่าวโดยรวม ความพร้อมด้านบุคลากรเพิ่มขึ้นแล้ว จะมีผลให้ความสามารถในการจัดการสหกรณ์ ด้านการสร้างนวัตกรรม กล้าเผชิญ ความเสี่ยง และการดำเนินงานเชิงรุก มีระดับที่เพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ Mokaya (2012) ที่ได้สรุปไว้ว่า ปัจจัยด้านการจัดการบุคลากร ในส่วนของโครงสร้างองค์การและทักษะการบริหารของผู้บริหาร มีอิทธิพลต่อความสามารถในการประกอบการ ที่ครอบคลุมถึงด้านการสร้างนวัตกรรม กล้าเผชิญ ความเสี่ยง และการดำเนินงานเชิงรุก ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ Lumpkin & Dess (1996) ได้สรุปไว้ว่าโครงสร้างองค์การและการจัดการบุคลากร มีอิทธิพลต่อความสามารถในการประกอบการ ส่วนความพร้อมด้านบุคลากร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามนั้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 5 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความพร้อมด้านบุคลากร ทั้งด้านการจัดโครงสร้างองค์การ ด้านบุคลากร ด้านทักษะการบริหาร และด้านรูปแบบการบริหาร หรือกล่าวโดยรวมแล้ว หากสหกรณ์มีความพร้อมด้านบุคลากรมากขึ้นแล้ว จะทำให้ผลดำเนินงานของสหกรณ์อิสลาม ทั้งผลการดำเนินงานด้านการเงิน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความความสามารถในการทำกำไร ยอดขายหรือการใช้บริการ ต้นทุนการดำเนินงาน และการควบคุมต้นทุนภายในมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งผลการดำเนินงานด้านการตลาด ซึ่งครอบคลุมถึงความพึงพอใจของลูกค้า การตอบสนองต่อข้อร้องเรียนของลูกค้า ลูกค้ากลับมาใช้บริการซ้ำ ความสามารถในการรักษาลูกค้าเก่า จำนวนลูกค้าใหม่ และส่วนแบ่งตลาด และผลการดำเนินงานด้านองค์การ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า มีการบริการที่มีความหลากหลาย ครอบคลุม บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีทักษะ

และความสามารถในการดำเนินงาน การดำเนินงานที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า มีการติดต่อสื่อสารและการแลกเปลี่ยนข้อมูลในสหกรณ์อย่างมีประสิทธิภาพและการดำเนินงานสหกรณ์เป็นไปตามหลักการศาสนาอิสลามโดยไม่ขัดกับข้อกฎหมาย หรือมีผลการดำเนินงานในระดับที่เพิ่มมากขึ้นเช่นกัน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ Lumpkin & Dess (1996) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การที่มีความเหมาะสมนั้น จะมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์การ และสอดคล้องกับก้องเกียรติ บุรณศรี (2553) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลากรที่มีทักษะในการทำงานสูงนั้น จะทำให้ผลการปฏิบัติงานขององค์การดีขึ้นเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Susanty et al. (2012) ที่ได้สรุปไว้ว่า โครงสร้างการดำเนินงานขององค์การและการจัดการบุคลากร มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์การ

ส่วนปัจจัยด้านความสามารถการจัดการสหกรณ์ เมื่อพิจารณาแล้ว พบว่า มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 6 แสดงว่า ความสามารถการจัดการสหกรณ์ ด้านการสร้างนวัตกรรม เพื่อผลประโยชน์ทางธุรกิจขององค์การและผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งกล้าเผชิญ ความเสี่ยงหากมีโอกาสทำให้สหกรณ์มีความก้าวหน้า และการดำเนินงานเชิงรุก โดยการใช้ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว หรือการเล็งเห็นโอกาสที่จะเกิดขึ้นในอนาคต แล้วเตรียมการต่างๆ ไว้ล่วงหน้า เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้น หรือสามารถกล่าวโดยรวม ความสามารถการจัดการสหกรณ์เพิ่มสูงขึ้นแล้ว จะทำให้ผลดำเนินงานของสหกรณ์อิสลาม ทั้งผลการดำเนินงานด้านการเงิน ด้านการตลาด และด้านองค์การ มีระดับที่สูงขึ้นเช่นกัน สอดคล้องกับ Mokaya (2012) ที่ได้ศึกษาและพบว่า การมุ่งเน้นของผู้ประกอบการในด้านการสร้างนวัตกรรม มีความกล้าเผชิญความเสี่ยงและการดำเนินงานเชิงรุกนั้น มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์การ ทั้งด้านการเงินและการเติบโตขององค์การ และสอดคล้องกับ Aktan & Bulut (2008) ที่ได้สรุปไว้ว่า ความสามารถในการประกอบการนั้น มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านการเงินขององค์การ และจากการศึกษาของ Antonicic & Hisrich (2003) ได้สรุปไว้ว่า ความสามารถในการประกอบการ ซึ่งประกอบด้วย ด้านการสร้างนวัตกรรม มีความกล้าเผชิญความเสี่ยงและการดำเนินงานเชิงรุกนั้น มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการเติบโตขององค์การ

สำหรับผลการทดสอบ โมเดล ความสัมพันธ์ ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย มีความไม่แปรเปลี่ยนทั้งรูปแบบและพารามิเตอร์ในโมเดลที่มีขนาดสหกรณ์แตกต่างกันนั้น พบว่า มีความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่มสหกรณ์อิสลามที่มีขนาดแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 7 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการมุ่งเน้นกลยุทธ์ ค่านิยมร่วมในองค์การ ความพร้อมด้านบุคลากร ความสามารถการจัดการสหกรณ์ และผลการดำเนินงานของสหกรณ์ที่มีขนาดแตกต่างกัน ยังคงมีรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเหมือนเดิม จากงานวิจัยเกี่ยวกับองค์การของนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างขนาดองค์การ (Organizational Size) กับตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องับองค์การ ถึงแม้เป็นองค์การประเภทอื่น แต่สามารถศึกษาผลการวิจัยที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lumpkin & Dess (1996) ที่ได้บ่งชี้ถึงขนาดขององค์การมีอิทธิพลในทางบวกต่อการดำเนินงานขององค์การ และเมื่อพิจารณาผลการทดสอบ โมเดลความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อ

ผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย มีความไม่แปรเปลี่ยนทั้งรูปแบบและพารามิเตอร์ในโมเดล ที่มีลักษณะการจัดประเภทสหกรณ์แตกต่างกัน พบว่า มีความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่มสหกรณ์อิสลามที่มีลักษณะการจัดประเภทสหกรณ์แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 8 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการลงทุนเน้นกลยุทธ์ คำนิยมร่วมในองค์การ ความพร้อมด้านบุคลากร ความสามารถในการจัดการสหกรณ์ และผลการดำเนินงานของสหกรณ์ที่มีลักษณะการจัดประเภทแตกต่างกัน ยังคงมีรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเหมือนเดิม ซึ่งสอดคล้องกับ ก้องเกียรติ บุรณศรี (2553) ได้สรุปไว้ว่า รูปแบบของความเป็นผู้ประกอบการขององค์การ มีความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่ม ทั้งกลุ่มสถานประกอบที่มีขนาดองค์กรและประเภทองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเป็นการยืนยันได้ว่าการศึกษामอเดลความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่ศึกษาจากประชากรที่แตกต่างกัน สามารถใช้ข้อสันนิษฐานเดียวกันกับสหกรณ์ที่มีขนาดแตกต่างกันและลักษณะการจัดประเภทสหกรณ์แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารสหกรณ์และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย จึงควรตระหนักและให้ความสำคัญในการพิจารณากำหนดแนวทาง และปรับนโยบายสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนา รูปแบบและวิธีการดำเนินงาน โดยมุ่งเน้นให้เกิดความเหมาะสมกับบริบทของสหกรณ์อิสลามในแต่ละขนาดและลักษณะการจัดประเภทสหกรณ์

5.3 ข้อจำกัดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดอยู่ 2 ประการ คือ (1) การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาแนวคิดทฤษฎีต่างๆ และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources) จากวรรณกรรมต่างประเทศเป็นส่วนใหญ่ และจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องนั้น ส่วนหนึ่งเป็นองค์การที่มีได้ดำเนินกิจการลักษณะสหกรณ์อิสลามโดยตรง ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเพื่อให้ได้ความรู้พื้นฐานในการวิจัย และนำมาใช้ในการพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย ที่ครอบคลุมถึง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ดังนั้น ผู้ที่จะนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ต้องคำนึงถึงข้อจำกัดดังกล่าว (2) การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับคณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์เท่านั้น เนื่องจากเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญและรับรู้รายละเอียดข้อมูลต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ผู้ที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ต้องคำนึงถึงข้อจำกัดที่เกี่ยวข้องดังกล่าว เนื่องจากข้อมูลของการวิเคราะห์นี้ เป็นมุมมองของคณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์ประเมินองค์การของตนเอง

5.4 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การนำเสนอในหัวข้อนี้ ผู้วิจัยนำเสนอข้อเสนอแนะจากการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ข้อเสนอแนะด้านการจัดการ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

5.4.1 ข้อเสนอแนะด้านการจัดการ

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของสหกรณ์อิสลาม พบว่า การศึกษาเกี่ยวกับสหกรณ์อิสลามยังมีไม่มากนัก ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยทางการจัดการมีอิทธิพล

ทางตรงต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย และมีอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่าน
ความสามารถการจัดการสหกรณ์ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะจากการศึกษาที่สำคัญ ดังนี้

(1) สหกรณ์ควร มีการดำเนินงานเพื่อทบทวน ประเมินผลแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน เพื่อให้
บรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของสหกรณ์

(2) สหกรณ์ควรจัดทำแผนงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานที่เป็นเรื่องใหม่ของสหกรณ์ และจัด
ให้มีการอบรมให้ความรู้แก่หน่วยงานภายใน ตลอดจนมีการสื่อสารสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนให้กับ
บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

(3) สหกรณ์ควรมุ่งเน้น กลยุทธ์ที่มีความแตกต่างจากคู่แข่ง ใช้รูปแบบการดำเนินงานที่
เป็นไปตามหลักการศาสนาอิสลาม มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับลูกค้า มีการทำกิจกรรมที่สร้าง
ความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า และขยายตลาดที่มีประชากรมุสลิมอาศัยอยู่เพิ่มมากขึ้น และมีผลิตภัณฑ์
ทางการเงินที่มีความหลากหลาย

(4) สหกรณ์ควรใช้จุดแข็งด้าน ความเชื่อตามหลักการศาสนาอิสลาม เพื่อสร้างวัฒนธรรม
องค์การที่ดี มีการทำงานเป็นทีมและ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ดังนั้น ความสามารถการจัดการ
สหกรณ์กับค่านิยมร่วมในองค์การ จึงเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับการดำเนินงานของ
สหกรณ์อิสลาม ผู้บริหารสหกรณ์ควรตระหนักต่อค่านิยมร่วมในองค์การ เพื่อความเป็นอันหนึ่งอัน
เดียวกัน

(5) โครงสร้าง องค์การ ควรมีความยืดหยุ่น มีความเหมาะสมกับขนาดและปริมาณงาน โดย
โครงสร้างของสายการบังคับบัญชา ควรค่อนข้างแบนราบ ซึ่งมีความเหมาะสมต่อการส่งผ่านข้อมูล
ข้ามแผนกได้อย่างอิสระ

(6) สหกรณ์ ควรมี การกำหนดจำนวนบุคลากรเหมาะสมกับปริมาณงานและความจำเป็น มี
การกำหนดคำบรรยายลักษณะงานของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน รวมทั้งมีแผนเส้นทาง
ความก้าวหน้าของบุคลากร ตลอดจนบุคลากรทุกคนมีความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานทางการเงิน
ในรูปแบบอิสลาม

(7) สหกรณ์ควรมีการวิเคราะห์กิจกรรมเพื่อลดความซ้ำซ้อน ขั้นตอนการทำงาน หรือยกเลิก
บางกิจกรรม เพื่อลดต้นทุนในกระบวนการบริการ /ผลิต ที่ไม่ก่อให้เกิดคุณค่าต่อภารกิจของ
หน่วยงาน โดยที่ผู้รับบริการยังคงมีความพึงพอใจในคุณภาพของการได้รับบริการดั้งเดิม

(8) ผู้บริหาร สหกรณ์ควรเป็นผู้นำใน การกำหนดวิสัยทัศน์ มีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปถึง
บุคลากรทุกคนในสหกรณ์ เป็นผู้นำในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎหมาย
ข้อบังคับและระเบียบ

(9) ผู้บริหาร สหกรณ์ควรมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และมีบทบาทอย่างจริงจังในการ
กระตุ้นให้เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร

(10) สหกรณ์ควรให้ ความสำคัญต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์ โดยทางสหกรณ์ต้อง
สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการดำเนินงาน มีการประเมินและเลือกความคิดเห็นที่คิดว่ามีความก้าวหน้า
และมีการกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในสหกรณ์ และกล้าเผชิญความเสี่ยงในด้านต่างๆ อย่างชาญ
ฉลาด หากมีโอกาสทำให้สหกรณ์มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น รวมทั้งสหกรณ์ควรมีการดำเนินงานเชิงรุกเมื่อ
มีโอกาสที่เหมาะสม

(11) สหกรณ์ควรจัดหาผู้เชี่ยวชาญหรือวิทยากรที่มีศักยภาพและสามารถถ่ายทอดความรู้ให้คำปรึกษาแนะนำให้กับบุคลากรทั้งในระดับผู้บริหารและปฏิบัติทุกระดับ โดยจัดประชุมเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง กำหนดเนื้อหาสาระและกลุ่มเข้าประชุม อบรมให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย จัดกระบวนการเพื่อส่งเสริมกระตุ้นให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเอง

(12) สหกรณ์ควรพัฒนาระบบการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประเมินผลการบรรลุ ตามกล ยุทธ์และเป้าหมายการให้บริการของ สหกรณ์ การติดตามความก้าวหน้าของผลการดำเนินงานและการประเมินผลสำเร็จ ของสหกรณ์ ตลอดจนพัฒนาเครือข่ายและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการรายงานผลลัพธ์ ผลผลิตการดำเนินงานและพัฒนาระบบทางการเงินที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนและบริหารงบประมาณต่อไป

5.4.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับนักวิจัยที่มีความสนใจเกี่ยวกับองค์การธุรกิจด้านบริการที่แตกต่างจากสหกรณ์อิสลาม หากนำแบบจำลองปัจจัยความสำเร็จการจัดการของผู้บริหารสหกรณ์อิสลาม เพื่อใช้กับองค์การธุรกิจ ในลักษณะอื่น หรือกลุ่มตัวอย่างอื่นเพื่อพัฒนาแบบจำลองที่เหมาะสม และสามารถนำไปอธิบายในลักษณะและบริบทอื่น ๆ ทั้งนี้ อาจจะปรับเปลี่ยนตัวแปรบางตัวเพื่อให้เกิดความเหมาะสม หรืออาจนำไปทดลองในสถานที่ เวลาและสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยได้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรวิจัยต่อไปในอนาคต เพื่อประโยชน์ทางวิชาการและการดำเนินงานของสหกรณ์อิสลาม และเพื่อเป็นการยืนยันที่กว้างขวางและชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

(1) ควรนำปัจจัย เชิงสาเหตุที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ไปศึกษาในเชิงคุณภาพต่อไป เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงเชิงลึก และสามารถนำไปกำหนดนโยบายในการบริหารหรือพัฒนาสหกรณ์ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

(2) ควรวิจัยเพื่อศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการดำเนินงานของสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย กับรูปแบบการดำเนินงานของสหกรณ์อิสลามในประเทศเพื่อนบ้านที่มีบริบทใกล้เคียงกับประเทศไทย เช่น ประเทศมาเลเซีย ประเทศอินโดนีเซีย เป็นต้น

(3) วิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการดำเนินงานสหกรณ์ และสอดคล้องกับบริบทของการดำเนินงานสหกรณ์ในรูปแบบอิสลาม เป็นต้น

(4) ควรวิจัยในมิติของตัวแปรความเชื่อด้านวัฒนธรรมอิสลามแต่ละมิติเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอื่นๆ โดยตรง เพื่อสามารถอธิบายลักษณะการดำเนินงานตามหลักการศาสนาอิสลามในแต่ละมิติของตัวแปรได้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กรมตรวจบัญชีสหกรณ์. (2557). *ข้อมูลขนาดสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ปี 2556*. สืบค้นเมื่อ 24 ธันวาคม 2557. จากเว็บไซต์ <http://www.cad.go.th/ewtadmin/ewt/statistic/main.php?filename=size>
- กรมส่งเสริมสหกรณ์.(2556). *วาระแห่งชาติด้านการสหกรณ์*. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย
- กรมส่งเสริมสหกรณ์.(2557). *ข้อมูลสหกรณ์ ปี 2556*. สืบค้นเมื่อ 24 ธันวาคม 2557. จากเว็บไซต์ http://it1.cpd.go.th/profile/report_con_step2.asp
- กรีช แรงเนินสูง. (2554). *การวิเคราะห์ปัจจัยด้วย SPSS และ AMOS เพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น
- ก้องเกียรติ บุรณศรี. (2553). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความเป็นผู้ประกอบการขององค์การสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ และผลการดำเนินงานของสถานประกอบการอุตสาหกรรม*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะทำงานพิจารณาศึกษาและผลักดันให้สหกรณ์เป็นวาระแห่งชาติ. (2553). *การส่งเสริมและสนับสนุนให้สหกรณ์เป็นวาระแห่งชาติ ในโอกาสทศวรรษครบ 100 ปี ของสหกรณ์ไทย*. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย
- จิตติ รัศมีธรรมโชติ. (2550). การทำงานเชิงรุก : ทักษะที่สร้างไม่ยาก. *Productivity World*, 12(67), 62-69
- ดวงพร หัสชะวนิช และบัญชา ชลาภิรมย์. (2554). โครงสร้างขบวนการสหกรณ์ไทย. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*. 31(2), 99-113
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ .(2555). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ : หจก.สามัญปิสนเอนฮาร์แอนดีดี.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542). *โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นุชรัตน์ สิริประภาวรรณ. (2547). การพัฒนาคนเชิงรุก. *Productivity เพื่อการเพิ่มผลผลิต*. 9(50), 42
- ปรีดา กล้าประเสริฐ . (2555). *อิทธิพลของการมุ่งเน้นการตลาดต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทย*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุสิตบัณฑิต. กรุงเทพฯ :มหาวิทยาลัยปทุมธานี
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- พสุ เดชะรินทร์. (2547). *ยอดผู้นำยุคใหม่*. กรุงเทพมหานคร : นำอักษรการพิมพ์.
- พิชาย รัตนดิถก ณ ภูเก็ต. (2552). *องค์การและการบริหารจัดการ*. กรุงเทพฯ : ธิงค์ ปียอนด์ บึคส์
- มนชยา อรุณศ. (2553). *การศึกษานโยบายเพื่อการพัฒนาการเงินอิสลามของประเทศไทย*. รายงานวิจัย , สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย
- มาเรียม นะมิ. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของมุสลิมในการเลือกใช้บริการธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- เยาวภา ปฐมศิริกุล. (2554). *แบบจำลองปัจจัยความสำเร็จการจัดการธุรกิจบริการสุขภาพโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย*. *วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. 34(130), 14-35
- เรืองอุไร เศษสูงเนิน และสาโรช อังสุมาลิน .(2548). *ความเสี่ยงทางการเงินของสหกรณ์ออมทรัพย์*. *การประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ลัดดาวลัย เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชานีประศาสน์. (2545). *ระเบียบวิธีการวิจัย*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- วุฒิมพงษ์ ภัคดิเหลลา. (2554). *การศึกษาคุณลักษณะขององค์การนวัตกรรม: กรณีศึกษาองค์กรที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ศิริกานดา แหมมคง. (2555). *ปัจจัยเหตุและผลของความสามารถการจัดการลูกค้าเชิงสัมพันธ์ภาพของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์การจัดการดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ . กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- ศิริชัย กาญจนวาสิ. (2545). *สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร วิษณุหิมาชัย. (2551). *การสร้างบริการเชิงรุก (Proactive for Service Excellence)*. *วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ*, 21(1)
- สรชัย พิศาลบุตร. (2550). *คู่มือการทำวิจัยตลาดเชิงปฏิบัติการ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2550). *ขีดความสามารถด้านนวัตกรรมของประเทศไทย ประจำปี 2550*. รายงานวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2555). *สรุปผลที่สำคัญ การสำรวจสถานะทางสังคมและวัฒนธรรม พ.ศ.2554*. สืบค้นเมื่อ 14 มกราคม 2557. จากเว็บไซต์ <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/files/soc-culPocket.pdf>
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2550). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ : หจก.สามลดา.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และคณะ. (2551). *แบบจำลองสมการโครงสร้าง : การใช้โปรแกรม LISREL, PRELIS และ SIMPLIS*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : หจก.สามลดา.

- สุภมาศ อังศ์โชติ และคณะ. (2551). สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL. กรุงเทพฯ : มิสชั่น มิเดีย.
- องอาจ นัยพัฒน์.(2548). วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : หจก.สามลดา.
- Acquaah, M. (2013). Management control systems, business strategy and performance: A comparative analysis of family and non-family businesses in a transition economy in sub-Saharan Africa. *Journal of Family Business Strategy*.
- Ahmed, A. (2010). Global financial crisis: an Islamic finance perspective. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 3(4), 306-320.
- Aktan, B., & Bulut, C. (2008). Financial performance impacts of corporate entrepreneurship in emerging markets: a case of Turkey. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 12, 69-79.
- Amin, M., & Isa, Z. (2008). An examination of the relationship between service quality perception and customer satisfaction: a SEM approach towards Malaysian Islamic banking. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 1(3), 191-209.
- Antonicic, B., & Hisrich, R. D. (2001). Intrapreneurship: Construct refinement and cross-cultural validation. *Journal of business venturing*, 16(5), 495-527.
- Antonicic, B., & Hisrich, R. D. (2003). Clarifying the intrapreneurship concept. *Journal of small business and enterprise development*, 10(1), 7-24.
- Arbuckle, J. L. (2013). IBM SPSS Amos 22 User's Guide. Chicago, IL: IBM.
- Baird, I. S., & Thomas, H. (1985). Toward a contingency model of strategic risk taking. *Academy of Management Review*, 10(2), 230-243.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Barney, J.B., Wright, M., & Ketchen Jr., D.J. (2001). The resource-based view of the firm: Ten years after 1991. *Journal of Management*, 27(6), 625-641.
- Bate, P. (1984). The impact of organizational culture on approaches to organizational problem-solving. *Organization Studies*, 5(1), 43-66.
- Brown, C. V. (1999). Horizontal mechanisms under differing IS organization contexts. *Mis Quarterly*, 421-454.
- Carter, N. M., Williams, M., & Reynolds, P. D. (1997). Discontinuance among new firms in retail: The influence of initial resources, strategy, and gender. *Journal of Business Venturing*, 12(2), 125-145.

- Cerimagic, S. (2010). The effects of Islamic law on business practices. *Education, business and society : Contemporary Middle Eastern issues*, 3(1), 40-47.
- Chong, B. S., & Liu, M. H. (2009). Islamic banking: interest-free or interest-based?. *Pacific-Basin Finance Journal*, 17(1), 125-144.
- Choudhury, M. A., & Harahap, S. S. (2009). Complementing community, business and microenterprise by the Islamic epistemological methodology: A case study of Indonesia. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 2(2), 139-159.
- Covin, J. G., & Slevin, D. P. (1991). A conceptual model of entrepreneurship as firm behavior.
- Covin, J. G., Green, K. M., & Slevin, D. P. (2006). Strategic process effects on the entrepreneurial orientation–sales growth rate relationship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30(1), 57-81.
- Das, A., Handfield, R. B., Calantone, R. J., & Ghosh, S. (2000). A Contingent View of Quality Management–The Impact of International Competition on Quality. *Decision Sciences*, 31(3), 649-690.
- Day, G. S., & Bulte C.V. (2002). Superiority in Customer relationship Management: Consequences for competitive advantage and performance. *The Wharton School University of Pennsylvania*.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. John Wiley & Sons.
- Dermol, V. (2013). Relationship Between Learning, Knowledge Creation and Organisational Performance. *Annals of the Alexandru Ioan Cuza University-Economics*, 60(1), 79-93.
- Diamantopoulos, A., & Siguaw, A.D. (2000). *Introducing LISREL: A guide for the uninitiated*. Sage Publications, London.
- Ebrahim, M. S. (2009). Can an Islamic model of housing finance cooperative elevate the economic status of the underprivileged?. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 72(3), 864-883.
- Fahy, J., & Smithee, A. (1999). The strategic marketing and the resource-based view of the firm. *Academy of Marketing Science Review*, 10, 1-20.
- Fard, F. S., Mansor, N. N. A., Mohamed, A., & Bahru, J. (2011, March). The critical success factors of performance measurement for Malaysian SMES in manufacturing sectors: A proposed framework. In *Proceeding of the 2nd International Conference on Business and Economic Research*.

- Fink, M., Harms, R., & Kraus, S. (2008). Cooperative internationalization of SMEs: Self-commitment as a success factor for international entrepreneurship. *European Management Journal*, 26(6), 429-440.
- Finucane, M. L., Alhakami, A., Slovic, P., & Johnson, S. M. (2000). The affect heuristic in judgments of risks and benefits. *Journal of behavioral decision making*, 13(1), 1-17.
- Fornell, C., & Larcker, D. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1),39–50.
- Fuentes-Fuentes, M., Lloréns-Montes, F. J., Molina-Fernández, L. M., & Albacete-Sáez, C. A. (2011). Environment-quality management coalignment across industrial contexts: An empirical investigation of performance implications. *Industrial Marketing Management*, 40(5), 730-742.
- Galunic, D. C., & Eisenhardt, K. M. (2001). Architectural innovation and modular corporate forms. *Academy of Management journal*, 44(6), 1229-1249.
- Gatignon, H., & Xuereb, J. M. (1997). Strategic orientation of the firm and new product performance. *Journal of Marketing Research (JMR)*, 34(1).
- Hage, J. T. (1999). Organizational innovation and organizational change. *Annual Review of Sociology*, 597-622.
- Hambrick, D. C., Cho, T. S., & Chen, M. J. (1996). The influence of top management team heterogeneity on firms' competitive moves. *Administrative science quarterly*, 659-684.
- Harvard Business School. (2003). *Managing Creativity and Innovation*. Boston : Harvard Business School Press.
- Haug, K., Read, S., Brinckmann, J., Dew, N., & Grichnik, D. (2013). Entrepreneurial Talent and Venture Performance: A Meta-analytic investigation in SMEs. *Research Policy*, 42(6-7), 1251-1273
- Hein, S. E., Koch, T. W., & MacDonald, S. S. (2005). On the uniqueness of community banks. *Federal Reserve Bank of Atlanta Economic Review*, 90, 15-36.
- Hesselbein, F., & Goldsmith, M. (2006). The leader of the future 2. *Soundview Executive Summaries*, 28 (12).
- Hill, S. A., & Birkinshaw, J. (2008). Strategy–organization configurations in corporate venture units: Impact on performance and survival. *Journal of Business Venturing*, 23(4), 423-444.
- Hofstede, G. (1993). Cultural constraints in management theories. *The Academy of Management Executive*, 7(1), 81-94.

- Holmes, K. J., & Lourenco, S. F. (2012). Orienting numbers in mental space: Horizontal organization trumps vertical. *The Quarterly Journal of Experimental Psychology*, *65*(6), 1044-1051.
- Hooley, G. J., Greenley, G. E., Cadogan, J. W., & Fahy, J. (2005). The performance impact of marketing resources. *Journal of Business Research*, *58*(1), 18-27.
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008). Structural equation modelling: guidelines for determining model fit. *Articles*, *2*.
- Hornsby, J. S., Kuratko, D. F., & Zahra, S. A. (2002). Middle managers' perception of the internal environment for corporate entrepreneurship: assessing a measurement scale. *Journal of business Venturing*, *17*(3), 253-273.
- Houkes, I., Janssen, P. P., Jonge, J., & Bakker, A. B. (2003). Specific determinants of intrinsic work motivation, emotional exhaustion and turnover intention: A multisample longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *76*(4), 427-450.
- Hunt, S. D., & Morgan, R. M. (1996). The resource-advantage theory of competition: dynamics, path dependencies, and evolutionary dimensions. *The Journal of marketing*, 107-114.
- Hunt, S. D., & Morgan, R. M. (1997). Resource-advantage theory: a snake swallowing its tail or a general theory of competition?. *Journal of Marketing*, *61*(4).
- Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of management journal*, *38*(3), 635-672.
- Jankalova, M. (2013). Conceptions Based on Definition of Business Factors of Successfulness for the Support of Reaching the Excellence of Enterprise Subjects. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *81*, 531-535.
- Jarzabkowski, P., Balogun, J., & Seidl, D. (2007). Strategizing: The challenges of a practice perspective. *Human relations*, *60*(1), 5-27.
- Kaplan, I. M., & McCay, B. J. (2004). Cooperative research, co-management and the social dimension of fisheries science and management. *Marine Policy*, *28*(3), 257-258.
- Kaplan, R. S. (2005). How the balanced scorecard complements the McKinsey 7-S model. *Strategy & Leadership*, *33*(3), 41-46.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). Linking the balanced scorecard to strategy. *California management review*, *39*(1).

- Karagozoglu, N., & Brown, W. B. (1988). Adaptive responses by conservative and entrepreneurial firms. *Journal of Product Innovation Management*, 5(4), 269-281.
- Karim, A. S. (2010). *Riba-free models of money, banking, and insurance components of the Islamic moral economy*. Thesis M.A., California State University, Long Beach. (197)1486317.
- Karim, S. (2006). Modularity in organizational structure: the reconfiguration of internally developed and acquired business units. *Strategic Management Journal*, 27(9), 799-823.
- Katsikeas, C. S., Samiee, S., & Theodosiou, M. (2006). Strategy fit and performance consequences of international marketing standardization. *Strategic management journal*, 27(9), 867-890.
- Kaynak, H. (2003). The relationship between total quality management practices and their effects on firm performance. *Journal of operations management*, 21(4), 405-435.
- Kline, R.B. (2005). *Principles and Practice of Structural Equation Modelling*. New York: Guilford.
- Kreiser, P. M., Marino, L., & Weaver, K. M. (2001). Correlates of entrepreneurship: The impact of national culture on risk-taking and proactiveness in SMEs. *University of Alabama, Department of Management and Marketing*.
- Lai, K. H. (2003). Market orientation in quality-oriented organizations and its impact on their performance. *International Journal of Production Economics*, 84(1), 17-34.
- Langley, G. J., Moen, R., Nolan, K. M., Nolan, T. W., Norman, C. L., & Provost, L. P. (2009). *The improvement guide: a practical approach to enhancing organizational performance*. John Wiley & Sons.
- Lengnick-Hall, C. A., & Lengnick-Hall, M. L. (1988). Strategic human resources management: A review of the literature and a proposed typology. *Academy of management Review*, 13(3), 454-470.
- Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academy of management Review*, 21(1), 135-172.
- Maister, D. H. (2003). *Practice what you preach: What managers must do to create a high achievement culture*. Simon and Schuster.
- Manu, F.A. and Sriram, V. (1996). Innovation, marketing strategy, environment, and performance. *Journal of Business Research*, 35, 79-91.

- Marxt, C., & Link, P. (2002). Success factors for cooperative ventures in innovation and production systems. *International Journal of Production Economics*, 77(3), 219-229.
- Mazzarol, T., Limnios, E. M., & Reboud, S. (2013). Co-operatives as a strategic network of small firms: Case studies from Australian and French co-operatives. *Journal of Co-operative Organization and Management*, 1(1), 27-40.
- Meyer, J. P., Irving, P. G., & Allen, N. J. (1998). Examination of the combined effects of work values and early work experiences on organizational commitment. *Journal of organizational Behavior*, 19(1), 29-52.
- Miller, D. (1988). Relating Porter's business strategies to environment and structure: analysis and performance implications. *Academy of management Journal*, 31(2), 280-308.
- Miller, D., & Friesen, P. H. (1982). Innovation in conservative and entrepreneurial firms: two models of strategic momentum. *Strategic management journal*, 3(1), 1-25.
- Mokaya, S. O. (2012). Corporate Entrepreneurship and Organizational Performance Theoretical Perspectives, Approaches and Outcomes. *International Journal of arts and Commerce*, 1(4), 133-143.
- Morgan, N. A., Zou, S., Vorhies, D. W., & Katsikeas, C. S. (2003). Experiential and informational knowledge, architectural marketing capabilities, and the adaptive performance of export ventures: A cross-national study. *Decision Sciences*, 34(2), 287-321.
- Nair, A. (2006). Meta-analysis of the relationship between quality management practices and firm performance implications for quality management theory development. *Journal of Operations Management*, 24(6), 948-975.
- Nejatian, H., Sentosa, I., Piaralal, S. K., & Bohari, A. M. (2011). The Influence of Customer Knowledge on CRM Performance of Malaysian ICT Companies: A Structural Equation Modeling Approach. *International Journal of Business & Management*, 6(7).
- Nilsson, J. (2001). Organisational principles for co-operative firms. *Scandinavian journal of management*, 17(3), 329-356.
- Penuel, B., Roschelle, J., & Cohen, A. L. (1999). Designing learning: cognitive science principles for the innovative organization. Menlo Park, CA: Center for Technology in Learning. *SRI International*.

- Pesamaa, O., Eriksson, P. E., & Hair, J. F. (2009). Validating a model of cooperative procurement in the construction industry. *International Journal of Project Management*, 27(6), 552-559.
- Piercy, N., & Morgan, N. (1991). Internal marketing—The missing half of the marketing programme. *Long Range Planning*, 24(2), 82-93.
- Prajogo, D. I., & Sohal, A. S. (2003). The relationship between TQM practices, quality performance, and innovation performance: An empirical examination. *International journal of quality & reliability management*, 20(8), 901-918.
- Rahman, A. R. A. (2010). Islamic microfinance: an ethical alternative to poverty alleviation. *Humanomics*, 26(4), 284-295.
- Russell, R. D., & Russell, C. J. (1992). An examination of the effects of organizational norms, organizational structure, and environmental uncertainty on entrepreneurial strategy. *Journal of Management*, 18(4), 639-656.
- Samson, D., & Terziovski, M. (1999). The relationship between total quality management practices and operational performance. *Journal of operations management*, 17(4), 393-409.
- Sanchez-Rodriguez, C., & Martinez-Lorente, A. R. (2004). Quality management practices in the purchasing function: An empirical study. *International Journal of Operations & Production Management*, 24(7), 666-687.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of psychological research online*, 8(2), 23-74.
- Schreiber, J. B., Nora, A., Stage, F. K., Barlow, E. A., & King, J. (2006). Reporting structural equation modeling and confirmatory factor analysis results: A review. *The Journal of Educational Research*, 99(6), 323-338
- Sethi, R., Smith, D. C., & Park, C. W. (2001). Cross-functional product development teams, creativity, and the innovativeness of new consumer products. *Journal of Marketing Research*, 38(1), 73-85.
- Sharpe, W. F. (1992). Asset allocation: Management style and performance measurement. *The Journal of Portfolio Management*, 18(2), 7-19.
- Sitkin, S. B., & Pablo, A. L. (1992). Reconceptualizing the determinants of risk behavior. *Academy of management review*, 17(1), 9-38.
- Slater, S. F., Olson, E. M., & Hult, G. T. M. (2006). The moderating influence of strategic orientation on the strategy formation capability–performance relationship. *Strategic Management Journal*, 27(12), 1221-1231.

- Stringer, R. (2000). How To Manage Radical Innovation. *California Management Review*, 42(4).
- Sun, H. (2000). A comparison of quality management practices in Shanghai and Norwegian manufacturing companies. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 17(6), 636-660.
- Susanty, A., Handayani, N. U., & Henrawan, M. Y. (2012). Key Success Factors that Influence Knowledge Transfer Effectiveness: A Case Study of Garment Sentra at Kabupaten Sragen. *Procedia Economics and Finance*, 4, 23-32.
- Tushman, M. L., & Anderson, P. (2004). *MANAGING~ STRATEGIC INNOVATION*. Change, Oxford University Press, Inc.
- Vaziri, M. (2006). ISLAMIC FINANCE, RURAL COOPERATIVE FINANCIAL INSTITUTIONS (CREDIT UNIONS) AND MICRO FINANCING STRATEGIES. *Investment Management and Financial Innovations*, 2(2), 2206.
- Vorhies, D. W., & Morgan, N. A. (2003). A configuration theory assessment of marketing organization fit with business strategy and its relationship with marketing performance. *Journal of marketing*, 67(1), 100-115.
- Wahab, A. R. A., Lewis, M. K., & Hassan, M. K. (2007). Islamic takaful : Business models, Shariah concerns, and proposed, *Thunderbird International Business Review*, 49(3), 371-396
- Wang, C. H., Lu, I. Y., & Chen, C. B. (2010). Integrating hierarchical balanced scorecard with non-additive fuzzy integral for evaluating high technology firm performance. *International Journal of Production Economics*, 128(1), 413-426.
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. *Journal of management*, 18(2), 295-320.
- Wu, S. I., & Lu, C. L. (2012). The relationship between CRM, RM, and business performance: A study of the hotel industry in Taiwan. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 276-285.
- Xie, X. (2012). Cooperative Factors, Cooperative Innovation Effect and Innovation Performance for Chinese Firms: an Empirical Study. *Physics Procedia*, 24, 1086-1091.
- Zahra, S. A., & Covin, J. G. (1995). Contextual influences on the corporate entrepreneurship-performance relationship: A longitudinal analysis. *Journal of business venturing*, 10(1), 43-58.
- Zahra, S. A., & Garvis, D. M. (2000). International corporate entrepreneurship and firm performance: The moderating effect of international environmental hostility. *Journal of Business Venturing*, 15(5), 469-492.

- Zeng, S. X., Meng, X. H., Zeng, R. C., Tam, C. M., Tam, V. W., & Jin, T. (2011). How environmental management driving forces affect environmental and economic performance of SMEs: a study in the Northern China district. *Journal of Cleaner Production*, *19*(13), 1426-1437.
- Zou, S., & Cavusgil, S. T. (2002). The GMS: a broad conceptualization of global marketing strategy and its effect on firm performance. *Journal of Marketing*, *66*(4), 40-56.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่จดทะเบียนตามพระราชบัญญัติสหกรณ์

รายชื่อสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย

	ชื่อสหกรณ์ / คณะกรรมการดำเนินงาน	จำนวน
จังหวัดปัตตานี		
1	สหกรณ์อิสลามอิบнуอัฟฟาน จำกัด	15
2	สหกรณ์บีนา จำกัด	15
3	สหกรณ์อัลอะมานะฮ์ จำกัด	13
4	สหกรณ์อิสลามฟาฏอนีดารุสสลาม จำกัด	15
5	สหกรณ์เขาตุมพัฒนา จำกัด	12
6	สหกรณ์มหาวิทยาลัยฟาฏอนี จำกัด	13
7	สหกรณ์บริการบ้านมั่นคงปาตาบารู จำกัด	8
8	สหกรณ์อิสลามปัตตานี จำกัด	15
9	สหกรณ์อามานะห์อูตามอ จำกัด	12
จังหวัดยะลา		
10	สหกรณ์อิสลามบันนังस्ता จำกัด	10
11	สหกรณ์กริชรามันห์ จำกัด	7
12	สหกรณ์ซอฮาบะห์ จำกัด	13
13	สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงยะลา จำกัด	11
14	สหกรณ์อัล-อามีน จำกัด	7
15	สหกรณ์ซอฟาร์ จำกัด	7
16	สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงชุมชนตะอาวูน จำกัด	9
17	สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงนิบงพัฒนา จำกัด	7
18	สหกรณ์อัลนัสร် จำกัด	13
จังหวัดนราธิวาส		
19	สหกรณ์อิสลามสุโงโกลก จำกัด	9
20	สหกรณ์ร้านค้าครูดารุสลาม จำกัด	11
21	สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงชุมชนศรีอามาน จำกัด	15
22	สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงสุโงโกลก จำกัด	9
23	สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงอามานตามัย จำกัด	7
24	สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงดารุลอามานนราธิวาส จำกัด	7
25	สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงสี่ริฮือแลมัส จำกัด	11
26	สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงบ้านลาไม จำกัด	9
27	สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงเจาะไอร้อง จำกัด	9
28	สหกรณ์อิกรอมปาเสมัส จำกัด	9

ชื่อสหกรณ์ / คณะกรรมการดำเนินงาน		จำนวน
จังหวัดสตูล		
29	สหกรณ์อับนูเอาฟ จำกัด	15
30	สหกรณ์มัสยิดกลางควนโดน จำกัด	9
31	ร้านสหกรณ์สุไหงอุเปทุ่งหว้า จำกัด	9
32	สหกรณ์อามานะฮ์-อาบาตัน จำกัด	9
33	สหกรณ์กูบังปะโหลด จำกัด	9
34	สหกรณ์ฮาราบินเจ๊ะบิลัง จำกัด	9
35	สหกรณ์อัลอามีน สตูล จำกัด	13
จังหวัดสงขลา		
36	สหกรณ์อิสลามอัศคีตติก จำกัด	11
37	สหกรณ์บริการอัล-อามาน จำกัด	15
38	สหกรณ์บริการอัล-ฮูดา จำกัด	13
39	ชุมนุมสหกรณ์อิสลามแห่งประเทศไทย	7
จังหวัดพัทลุง		
40	สหกรณ์อิสลามพัทลุง จำกัด	11
จังหวัดตรัง		
41	สหกรณ์บริการอัล-ฟัจร์ จำกัด	9
จังหวัดภูเก็ต		
42	สหกรณ์ออมทรัพย์อัล-อิสลามียะฮ์ จำกัด	14
43	สหกรณ์อิสลามสุชนี จำกัด	12
44	สหกรณ์อัล-อามานะห์ภูเก็ต จำกัด	8
45	สหกรณ์ออมทรัพย์กรรมการอิสลามภูเก็ต จำกัด	15
จังหวัดนครศรีธรรมราช		
46	สหกรณ์ออมทรัพย์อัล-อะมีน จำกัด	13
จังหวัดกระบี่		
47	สหกรณ์ออมทรัพย์ชะกอพะฮืออิสลาม จำกัด	13
48	สหกรณ์ออมทรัพย์ตันมียะฮ จำกัด	15
49	สหกรณ์ออมทรัพย์นูรุลอิสลามกระบี่ จำกัด	13
50	สหกรณ์บอรรกะฮืออิสลาม จำกัด	13
กรุงเทพมหานคร		
51	สหกรณ์อิสลามอามานะฮ์ จำกัด	11
52	สหกรณ์บริการอิสลามเนียมะตุลลอฮ์ จำกัด	11
53	สหกรณ์อิสลามสันติชน จำกัด	11
54	สหกรณ์ศรัทธาชน จำกัด	11
รวมทั้งสิ้น		597

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ จรรยาสุภาพ
คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยแม่โจ้
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สังวรณ์ จัดกระโทก
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาวัดและประเมินผลการศึกษา
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิลา พงศ์ยี่หล้า
ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจดุขฎฐบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อับดุลรอซิด เจมะมะ
หัวหน้าภาควิชาอิสลามศึกษา วิทยาลัยอิสลามศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
ประธานชุมนุมสหกรณ์อิสลามแห่งประเทศไทย
5. ดร.อิศรัฎฐ์ รินไธสง
คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ภาคผนวก ค
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือแบบ สอบถามจากการสังเคราะห์ และพัฒนาข้อคำถามจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ส่วนการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ การวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ด้วยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ พัฒนาขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ทำการตรวจสอบคุณภาพด้านความ เที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 5 ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร การ จัดการ จำนวน 3 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการสหกรณ์อิสลาม จำนวน 1 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) จำนวน 1 ท่าน เพื่อหา ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการวัด เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) จากสูตร

เห็นว่าสอดคล้อง	ให้คะแนน	1
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	0
เห็นว่าไม่สอดคล้อง	ให้คะแนน	-1

โดยใช้สูตรการหาค่า IOC คือ

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC	หมายถึง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
$\sum R$	หมายถึง	ผลรวมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N	หมายถึง	จำนวนของผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหานั้น ค่าที่คำนวณได้จะต้องมากกว่า 0.50 (IOC > 0.50) ซึ่งการผลการพิจารณาตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยคัดเลือก ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 - 1.00 และข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะให้มี การแก้ไขเพื่อความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ ต้องการวัด

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

(1) การมุ่งเน้นกลยุทธ์

	คำถาม	IOC
กลยุทธ์ระดับธุรกิจ		
1	มีการกำหนดกรอบระยะเวลาของแผนไว้อย่างชัดเจน	0.6
2	สหกรณ์มุ่งเน้นกลยุทธ์ต้นทุนต่ำที่สุด	0.6
3	สหกรณ์มีการบริการผลิตภัณฑ์ที่มีความแตกต่างจากคู่แข่งชั้น โดยใช้รูปแบบผลิตภัณฑ์ทางการเงินที่ฮาลาล (อิสลามอนุญาตดำเนินการได้)	0.6
4	สหกรณ์มุ่งเน้นการดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักการศาสนาอิสลาม	0.6
กลยุทธ์การตลาด		
5	สหกรณ์มีการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน และความต้องการในการใช้สินค้าและบริการของสมาชิก	0.6
6	สหกรณ์ทำกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า	0.6
7	สหกรณ์มีการขยายตลาดที่มีประชากรมุสลิมอาศัยอยู่เพิ่มมากขึ้น	0.8
8	สหกรณ์มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับลูกค้าและความพึงพอใจของลูกค้า	1.0
กลยุทธ์ทางการเงิน		
9	สหกรณ์ใช้ระบบการเงินที่ปลอดภัย	0.8
10	สหกรณ์มีผลิตภัณฑ์ทางการเงินหลากหลายรูปแบบ	1.0
11	สหกรณ์มีการจ่ายทาน (ชะกาต) ต่อสาธารณกุศลและสังคมสงเคราะห์ เป็นประจำทุกปี	0.6
12	สหกรณ์ใช้ข้อมูลทางการบัญชีเพื่อการบริหารจัดการโดยสม่ำเสมอ	1.0
13	สหกรณ์มีการเปรียบเทียบข้อมูลทางการเงินกับเป้าหมายของแผนการดำเนินงาน	0.8

(2) ค่านิยมร่วมในองค์กร

	คำถาม	IOC
ความเชื่อ		
14	การจัดตั้งและการดำเนินงานสหกรณ์หรือสถาบันการเงินในรูปแบบอิสลาม ถือเป็น อามานะฮ์ (Amanah) หรือสิ่งที่ต้องรับผิดชอบในศาสนา	0.8
15	ดอกเบี้ยในรูปแบบต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมนั้น ล้วนขัดกับหลักการศาสนาอิสลาม	0.8
16	การดำเนินงานทางการเงินที่ขัดกับหลักการศาสนาอิสลามถือว่าเป็นสิ่งที่บาป	0.6
17	การดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม เป็นแนวทางที่ปลอดภัยจากสิ่งที่ขัดกับหลักการศาสนาอิสลาม โดยเฉพาะด้านการเงิน	0.8

คำถาม	IOC
วัฒนธรรมองค์การ	
18 มีการปลูกฝังอุดมการณ์และหลักการสหกรณ์ให้แก่สมาชิก	0.6
19 การดำเนินกิจการสหกรณ์โดยยึดถือประโยชน์ของสมาชิกเป็นสำคัญ	0.6
20 การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นอามาล (Amal) หรือการปฏิบัติที่ดีในศาสนา	0.8
21 การดำเนินงานต่างๆ ได้คำนึงถึงหลักการและวิธีการดำเนินงานที่ศาสนาอิสลามได้อนุญาต	0.6
การทำงานเป็นทีม	
22 มีการจัดตั้งคณะทำงานต่างๆ เพื่อดำเนินกิจการสหกรณ์	0.8
23 มีการประชุมปรึกษาหารือและติดตามงานอย่างต่อเนื่อง	0.6
24 คณะทำงานมีความรักใคร่ สัมผัสสามัคคีซึ่งกันและกัน	0.6
25 คณะทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	0.6

(3) ความพร้อมด้านบุคลากร

คำถาม	IOC
โครงสร้างองค์การ	
26 สหกรณ์มีโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม	0.8
27 มีการกำหนดโครงสร้างองค์การที่เหมาะสมกับขนาดและปริมาณงานของสหกรณ์	1.0
28 สหกรณ์มีโครงสร้างของสายการบังคับบัญชาค่อนข้างไปในแนวราบ	0.6
29 สหกรณ์มีโครงสร้างองค์การที่มีความเหมาะสมต่อการส่งผ่านข้อมูลข้ามแผนกได้อย่างอิสระ	0.6
การจัดการบุคลากร	
30 มีการกำหนดจำนวนบุคลากรเหมาะสมกับปริมาณงานและความจำเป็น	0.8
31 มีการกำหนดคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน	0.8
32 สหกรณ์เปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีคุณสมบัติเข้ารับการแข่งขันในการคัดเลือกเป็นบุคลากร	1.0
33 สหกรณ์ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง	1.0
34 สหกรณ์สามารถรักษาคนที่มีประสบการณ์หรือคนที่มีความสามารถให้มาร่วมงานอย่างต่อเนื่อง	1.0
35 สหกรณ์มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร	1.0
36 บุคลากรทุกคนมีความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานทางการเงินในรูปแบบอิสลาม	0.6
ทักษะการบริหาร	
37 ผู้บริหารของสหกรณ์เป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสหกรณ์	1.0
38 ผู้บริหารของสหกรณ์มีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปถึงบุคลากรทุกคนในสหกรณ์	1.0

	คำถาม	IOC
39	ผู้บริหารของสหกรณ์เป็นผู้นำในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบ ตลอดจนเกิดการปรับปรุงผลการดำเนินงานของสหกรณ์	1.0
40	ความเชี่ยวชาญของผู้บริหาร มีความน่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจ	0.6
41	ผู้บริหารให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานที่บกพร่องหรือไม่ได้มาตรฐาน	0.6
42	ผู้บริหารกระตุ้นและจูงใจบุคลากร ให้คำแนะนำในการทำงานให้สำเร็จ	1.0
รูปแบบการบริหาร		
43	สหกรณ์ใช้ระบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	1.0
44	ผู้บริหารมีบทบาทอย่างจริงจังในการกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารสองทางระหว่างผู้บริหาร บุคลากร สมาชิก และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นของสหกรณ์	1.0
45	ผู้บริหารมีบทบาทอย่างจริงจังในการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อเสริมสร้างให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดี	1.0
46	เมื่อบุคลากรมีผลการปฏิบัติงานดี ผู้บริหารจะมีความไว้วางใจและมอบหมายให้บุคลากรผู้นั้นมากขึ้น	1.0
47	การดำเนินงานเป็นไปตามข้อบังคับสหกรณ์ที่กำหนดไว้	0.6

(4) ความสามารถการจัดการสหกรณ์

	คำถาม	IOC
การสร้างนวัตกรรม		
48	สหกรณ์มีการสร้างหรือพัฒนาผลิตภัณฑ์/บริการใหม่ๆ ที่มีความแตกต่าง	1.0
49	สหกรณ์มีการวิเคราะห์หาโอกาสความเป็นไปได้ทางธุรกิจ	1.0
50	สหกรณ์มีการประเมินและเลือกความคิดเห็นที่คิดว่ามีความก้าวหน้า	1.0
51	สหกรณ์มีการใช้แนวคิดใหม่ๆ ในการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์/บริการในสหกรณ์	1.0
52	สหกรณ์มีการส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมในองค์การอย่างจริงจัง	1.0
กล้าเผชิญความเสี่ยง		
53	ผู้บริหารสหกรณ์มีความกล้าเผชิญความเสี่ยงหากมีโอกาสทำให้สหกรณ์มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น	1.0
54	ผู้บริหารสหกรณ์สามารถประเมินความเสี่ยงของการดำเนินงานที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงต่างๆ	1.0
55	สหกรณ์มีความตระหนักและให้ความสำคัญต่อการบริหารความเสี่ยง	1.0
56	สหกรณ์ได้ดำเนินการในธุรกิจที่ค่อนข้างมีความเสี่ยง แต่คาดว่าจะได้รับผลตอบแทนสูง	1.0
การดำเนินงานเชิงรุก		
57	สหกรณ์มีการใช้ประโยชน์จากโอกาสต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว	1.0
58	สหกรณ์สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว	0.8

	คำถาม	IOC
59	สหกรณ์สามารถตอบสนองแรงกระตุ้นจากภายนอกหรือสถานการณ์บีบบังคับ โดยเน้นการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว	0.8
60	สหกรณ์มุ่งเน้นกลยุทธ์เชิงรุก เพื่อความก้าวหน้าและเติบโต	1.0

(5) ผลการดำเนินงานสหกรณ์

	คำถาม	IOC
ผลการดำเนินงานด้านการเงิน		
61	ความสามารถในการทำกำไร	0.6
62	ยอดขายหรือการใช้บริการ	1.0
63	ต้นทุนการดำเนินงาน	1.0
64	การควบคุมต้นทุนภายในให้มีประสิทธิภาพ	1.0
ผลการดำเนินงานด้านการตลาด		
65	ความพึงพอใจของลูกค้า	1.0
66	การตอบสนองต่อข้อร้องเรียนของลูกค้า	0.8
67	ลูกค้ากลับมาใช้บริการซ้ำ	1.0
68	ความสามารถในการรักษาลูกค้าเก่า	1.0
69	จำนวนลูกค้าใหม่	1.0
70	ส่วนแบ่งตลาด	1.0
ผลการดำเนินงานด้านองค์กร		
71	สหกรณ์มีนวัตกรรมบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า	1.0
72	สหกรณ์มีบริการที่มีความหลากหลาย ครอบคลุม	1.0
73	บุคลากรของสหกรณ์มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	1.0
74	บุคลากรของสหกรณ์มีทักษะและความสามารถในการดำเนินงาน	1.0
75	การดำเนินงานของสหกรณ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว	1.0
76	การติดต่อสื่อสารและการแลกเปลี่ยนข้อมูลในสหกรณ์มีประสิทธิภาพ	1.0
77	การดำเนินงานสหกรณ์เป็นไปตามหลักการศาสนาอิสลามโดยไม่ขัดกับข้อกฎหมาย	1.0

ภาคผนวก ง
ผลการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
ของประเด็นคำถามที่ใช้ในการวิจัย

ผลการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของประเด็นคำถามที่ใช้ในการวิจัย

		(ทดลอง 30 ชุด)
ตัวแปรสังเกตได้		Cronbach's Alpha Coefficient
1. การมุ่งเน้นกลยุทธ์		
1.1	กลยุทธ์ระดับธุรกิจ	0.74
1.2	กลยุทธ์การตลาด	0.78
1.3	กลยุทธ์ทางการเงิน	0.83
รวม		0.78
2. ค่านิยมร่วมในองค์การ		
2.1	ความเชื่อ	1.00
2.2	วัฒนธรรมองค์การ	0.91
2.3	การทำงานเป็นทีม	0.96
รวม		0.82
3. ความพร้อมด้านบุคลากร		
3.1	โครงสร้างองค์การ	0.83
3.2	การจัดการบุคลากร	0.80
3.3	ทักษะการบริหาร	0.85
3.4	รูปแบบการบริหาร	0.83
รวม		0.87
4. ความสามารถการจัดการสหกรณ์		
4.1	การสร้างนวัตกรรม	0.85
4.2	กล้าเผชิญความเสี่ยง	0.85
4.3	การดำเนินงานเชิงรุก	0.84
รวม		0.85
5. ผลการดำเนินงาน		
5.1	ผลการดำเนินงานด้านการเงิน	0.73
5.2	ผลการดำเนินงานด้านการตลาด	0.82
5.3	ผลการดำเนินงานด้านองค์การ	0.77
รวม		0.84

ภาคผนวก จ
ค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยการจัดการ ความสามารถการจัดการสหกรณ์และผลการดำเนินงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งการอธิบายแบ่งตามหัวข้อดังนี้ (1) การมุ่งเน้นกลยุทธ์ (Strategic Orientation) (2) ค่านิยมร่วมในองค์กร (Shared Values) (3) ความพร้อมด้านบุคลากร (Personnel Readiness) (4) ความสามารถการจัดการสหกรณ์ (Cooperative Management) และ (5) ผลการดำเนินงานสหกรณ์ (Performance) รายละเอียดนำเสนอ ดังนี้

(1) การมุ่งเน้นกลยุทธ์

การมุ่งเน้นกลยุทธ์ (Strategic Orientation) ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและ สังเคราะห์ตัวแปร ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business Strategy) กลยุทธ์การตลาด (Marketing Strategy) และกลยุทธ์ทางการเงิน (Financial Strategy) เป็นการสอบถามความคิดเห็นของคณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์ เพื่อประเมินระดับการปฏิบัติจริงของสหกรณ์ โดยกำหนดเกณฑ์ต่อไปนี้ (5) หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด (4) หมายถึง ปฏิบัติมาก (3) หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง (2) หมายถึง ปฏิบัติน้อย (1) หมายถึง ปฏิบัติน้อยมาก ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 4.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งเน้นกลยุทธ์ รายละเอียดดังนี้

ตาราง 1 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งเน้นกลยุทธ์

การมุ่งเน้นกลยุทธ์	การปฏิบัติจริง		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
กลยุทธ์ระดับธุรกิจ	4.06	0.83	มาก
1 มีการกำหนดกรอบระยะเวลาของแผนไว้อย่างชัดเจน	4.23	0.85	มากที่สุด
2 สหกรณ์มุ่งเน้นกลยุทธ์ต้นทุนต่ำที่สุด	3.87	0.83	มาก
3 สหกรณ์มีการบริการผลิตภัณฑ์ที่มีความแตกต่างจากคู่แข่งชั้น โดยใช้รูปแบบผลิตภัณฑ์ทางการเงินที่ฮาลาล (อิสลามอนุญาตดำเนินการได้)	4.19	0.87	มาก
4 สหกรณ์มุ่งเน้นการดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักการศาสนาอิสลาม	3.96	0.78	มาก
กลยุทธ์การตลาด	3.96	0.71	มาก
5 สหกรณ์มีการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน และความต้องการในการใช้สินค้าและบริการของสมาชิก	3.99	0.82	มาก
6 สหกรณ์ทำกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า	3.95	0.81	มาก
7 สหกรณ์มีการขยายตลาดที่มีประชากรมุสลิมอาศัยอยู่เพิ่มมากขึ้น	3.92	0.42	มาก
8 สหกรณ์มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับลูกค้าและความพึงพอใจของลูกค้า	3.97	0.78	มาก

การมุ่งเน้นกลยุทธ์	การปฏิบัติจริง		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
กลยุทธ์ทางการเงิน	3.96	0.76	มาก
9 สหกรณ์ใช้ระบบการเงินที่ปลอดภัย	3.93	0.76	มาก
10 สหกรณ์มีผลิตภัณฑ์ทางการเงินหลากหลายรูปแบบ	3.96	0.77	มาก
11 สหกรณ์มีการจ่ายทาน (ชะกาด) ต่อสาธารณกุศลและสังคม สงเคราะห์เป็นประจำทุกปี	3.97	0.76	มาก
12 สหกรณ์ใช้ข้อมูลทางการบัญชีเพื่อการบริหารจัดการโดย สม่ำเสมอ	3.96	0.75	มาก
13 สหกรณ์มีการเปรียบเทียบข้อมูลทางการเงินกับเป้าหมายของ แผนการดำเนินงาน	3.97	0.75	มาก
เฉลี่ยรวม	3.99	0.77	มาก

จากตาราง 1 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การมุ่งเน้นกลยุทธ์ พบว่า คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์มีระดับความคิดเห็นด้านการมุ่งเน้นกลยุทธ์ โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.99, S.D. = 0.77) ซึ่งด้านกลยุทธ์ระดับธุรกิจ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.06, S.D. = 0.83) ด้านกลยุทธ์การตลาด ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.96, S.D. = 0.71) และด้านกลยุทธ์ทางการเงิน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.96, S.D. = 0.76) โดยสามารถเรียงลำดับ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การมุ่งเน้นกลยุทธ์ จากรายการข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหารายการข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้

ด้านกลยุทธ์ระดับธุรกิจ ได้แก่ มีการกำหนดกรอบระยะเวลาของแผนไว้อย่างชัดเจน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.23, S.D. = 0.85) รองลงมาสหกรณ์มีการบริการผลิตภัณฑ์ที่มีความแตกต่างจากคู่แข่งอื่น โดยใช้รูปแบบผลิตภัณฑ์ทางการเงินที่ฮาลาล (อิสลามอนุญาตดำเนินการได้) ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.19, S.D. = 0.87) ถัดมาสหกรณ์มุ่งเน้นการดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักการศาสนาอิสลาม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.96, S.D. = 0.78) และสหกรณ์มุ่งเน้นกลยุทธ์ต้นทุนต่ำที่สุด ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.87, S.D. = 0.83) ตามลำดับ

ด้านกลยุทธ์การตลาด ได้แก่ สหกรณ์มีการสำรวจข้อมูลพื้นฐานและความต้องการในการใช้สินค้าและบริการของสมาชิก ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.99, S.D. = 0.82) รองลงมา สหกรณ์มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับลูกค้าและความพึงพอใจของลูกค้า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.97, S.D. = 0.78) ถัดมาสหกรณ์ทำกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.95, S.D. = 0.81) และสหกรณ์มีการขยายตลาดที่มีประชากรมุสลิมอาศัยอยู่เพิ่มมากขึ้น ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.92, S.D. = 0.42) ตามลำดับ

ด้านกลยุทธ์ทางการเงิน ได้แก่ สหกรณ์มีการจ่ายทาน (ชะกาด) ต่อสาธารณกุศลและสังคม สงเคราะห์เป็นประจำทุกปี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.97, S.D. = 0.76) รองลงมาสหกรณ์มีการเปรียบเทียบข้อมูลทางการเงินกับเป้าหมายของแผนการดำเนินงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.97, S.D. = 0.75) ถัดมาสหกรณ์มีผลิตภัณฑ์ทางการเงินหลากหลายรูปแบบ ค่าเฉลี่ยอยู่ใน

ในระดับมาก (Mean = 3.96, S.D. = 0.77) ต่อมาสหกรณ์ใช้ข้อมูลทางการบัญชีเพื่อการบริหารจัดการโดยสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.96, S.D. = 0.75) และสหกรณ์ใช้ระบบการเงินที่ปลอดดอกเบี้ย ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.93, S.D. = 0.76) ตามลำดับ

(2) ค่านิยมร่วมในองค์กร

ค่านิยมร่วมในองค์กร (Shared Values) ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์ ตัวแปรประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อ (Belief) และวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) เป็นการสอบถามความคิดเห็นของคณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์ เพื่อประเมินระดับการปฏิบัติจริงของสหกรณ์ โดยกำหนดเกณฑ์ต่อไปนี้ (5) หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด (4) หมายถึง ปฏิบัติมาก (3) หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง (2) หมายถึง ปฏิบัติน้อย (1) หมายถึง ปฏิบัติน้อยมาก ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมร่วมในองค์กร รายละเอียดดังนี้

ตาราง 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมร่วมในองค์กร

	ค่านิยมร่วมในองค์กร	การปฏิบัติจริง		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
	ความเชื่อ	4.23	0.78	มากที่สุด
1	การจัดตั้งและการดำเนินงานสหกรณ์หรือสถาบันการเงินในรูปแบบอิสลาม ถือเป็นอามานะฮ์ (Amanah) หรือสิ่งที่ต้องรับผิดชอบในศาสนา	4.36	0.80	มากที่สุด
2	ดอกเบี้ยในรูปแบบต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมนั้น ล้วนขัดกับหลักการศาสนาอิสลาม	4.26	0.79	มากที่สุด
3	การดำเนินงานทางการเงินที่ขัดกับหลักการศาสนาอิสลามถือว่าเป็นสิ่งที่บาป	4.13	0.77	มาก
4	การดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม เป็นแนวทางที่ปลอดภัยจากสิ่งที่ยึดกับหลักการศาสนาอิสลาม โดยเฉพาะด้านการเงิน	4.18	0.76	มาก
	วัฒนธรรมองค์กร	3.98	0.77	มาก
5	มีการปลูกฝังอุดมการณ์และหลักการสหกรณ์ให้แก่สมาชิก	4.07	0.74	มาก
6	การดำเนินกิจการสหกรณ์โดยยึดถือประโยชน์ของสมาชิกเป็นสิ่งสำคัญ	3.73	0.81	มาก
7	การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นอามาล (Amal) หรือการปฏิบัติที่ดีในศาสนา	4.02	0.74	มาก
8	การดำเนินงานต่างๆ ได้คำนึงถึงหลักการและวิธีการดำเนินงานที่ศาสนาอิสลามได้อนุญาต	4.10	0.78	มาก
	การทำงานเป็นทีม	3.86	0.53	มาก
9	มีการจัดตั้งคณะทำงานต่างๆ เพื่อดำเนินกิจการสหกรณ์	3.87	0.52	มาก

	ค่านิยมร่วมในองค์กร	การปฏิบัติจริง		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
10	มีการประชุมปรึกษาหารือและติดตามงานอย่างต่อเนื่อง	3.86	0.52	มาก
11	คณะทำงานมีความรักใคร่ สัมผัสสามัคคีซึ่งกันและกัน	3.80	0.56	มาก
12	คณะทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.90	0.53	มาก
เฉลี่ยรวม		4.02	0.69	มาก

จากตาราง 2 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมร่วมในองค์กร พบว่า คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์มีระดับความคิดเห็นด้านค่านิยมร่วมในองค์กร โดยภาพรวม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.02, S.D. = 0.69) ซึ่งด้านความเชื่อ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.23, S.D. = 0.78) ด้านวัฒนธรรมองค์กร ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.98, S.D. = 0.77) และด้านการทำงานเป็นทีม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.88, S.D. = 0.52) โดยสามารถเรียงลำดับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมร่วมในองค์กร จากรายการข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหารายการข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้

ด้านความเชื่อ ได้แก่ การจัดตั้งและการดำเนินงานสหกรณ์หรือสถาบันการเงินในรูปแบบอิสลาม ถือเป็นอمانةฮุ (Amanah) หรือสิ่งที่ต้องรับผิดชอบในศาสนา ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.36, S.D. = 0.80) รองลงมาดอกเบียในรูปแบบต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมนั้น ล้วนขัดกับหลักการศาสนาอิสลาม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.26, S.D. = 0.79) ถัดมาการดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม เป็นแนวทางที่ปลอดภัยจากสิ่งขัดกับหลักการศาสนาอิสลาม โดยเฉพาะด้านการเงิน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.18, S.D. = 0.76) และการดำเนินงานทางการเงินที่ขัดกับหลักการศาสนาอิสลามถือว่าเป็นสิ่งที่บาป ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.13, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

ด้านวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ การดำเนินงานต่างๆ ได้คำนึงถึงหลักการและวิธีการดำเนินงานที่ศาสนาอิสลามได้อนุญาต ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.10, S.D. = 0.78) รองลงมา มีการปลูกฝังอุดมการณ์และหลักการสหกรณ์ให้แก่สมาชิก ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.07, S.D. = 0.74) ถัดมาการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นอามาล (Amal) หรือการปฏิบัติที่ดีในศาสนา ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.02, S.D. = 0.74) และการดำเนินกิจการสหกรณ์โดยยึดถือประโยชน์ของสมาชิกเป็นสำคัญ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.73, S.D. = 0.81) ตามลำดับ

ด้านการทำงานเป็นทีม ได้แก่ คณะทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.90, S.D. = 0.53) รองลงมา มีการจัดตั้งคณะทำงานต่างๆ เพื่อดำเนินกิจการสหกรณ์ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.87, S.D. = 0.52) ถัดมา มีการประชุมปรึกษาหารือและติดตามงานอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.86, S.D. = 0.52) และคณะทำงานมีความรักใคร่ สัมผัสสามัคคีซึ่งกันและกัน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.80, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

(3) ความพร้อมด้านบุคลากร

ความพร้อมด้านบุคลากร (Personnel Readiness) ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์ตัวแปร ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างองค์การ (Structure) การจัดการบุคลากร (Staffing) ทักษะการบริหาร (Skill) และรูปแบบการบริหาร (Style) เป็นการสอบถามความคิดเห็นของคณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์ เพื่อประเมินระดับการปฏิบัติจริงของสหกรณ์ โดยกำหนดเกณฑ์ต่อไปนี้ (5) หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด (4) หมายถึง ปฏิบัติมาก (3) หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง (2) หมายถึง ปฏิบัติน้อย (1) หมายถึง ปฏิบัติน้อยมาก ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมด้านบุคลากร รายละเอียดดังนี้

ตาราง 3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมด้านบุคลากร

ความพร้อมด้านบุคลากร	การปฏิบัติจริง		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
โครงสร้างองค์การ	3.87	0.77	มาก
1 สหกรณ์มีโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม	3.92	0.72	มาก
2 มีการกำหนดโครงสร้างองค์การที่เหมาะสมกับขนาดและปริมาณงานของสหกรณ์	3.93	0.80	มาก
3 สหกรณ์มีโครงสร้างของสายการบังคับบัญชาค่อนข้างไปในแนวราบ	3.81	0.79	มาก
4 สหกรณ์มีโครงสร้างองค์การที่มีความเหมาะสมต่อการส่งผ่านข้อมูลข้ามแผนกได้อย่างอิสระ	3.81	0.78	มาก
การจัดการบุคลากร	3.97	0.77	มาก
5 มีการกำหนดจำนวนบุคลากรเหมาะสมกับปริมาณงานและความจำเป็น	3.97	0.64	มาก
6 มีการกำหนดคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน	3.91	0.80	มาก
7 สหกรณ์เปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีคุณสมบัติเข้ารับการแข่งขันในการคัดเลือกเป็นบุคลากร	4.01	0.82	มาก
8 สหกรณ์ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง	4.08	0.86	มาก
9 สหกรณ์สามารถรักษาคนที่มีประสบการณ์หรือคนที่มีความสามารถให้มาร่วมงานอย่างต่อเนื่อง	3.93	0.70	มาก
10 สหกรณ์มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร	3.86	0.82	มาก
11 บุคลากรทุกคนมีความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานทางการเงินในรูปแบบอิสลาม	4.05	0.76	มาก

	ความพร้อมด้านบุคลากร	การปฏิบัติจริง		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
ทักษะการบริหาร		3.77	0.72	มาก
12	ผู้บริหารของสหกรณ์เป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสหกรณ์	3.86	0.70	มาก
13	ผู้บริหารของสหกรณ์มีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปถึงบุคลากรทุกคนในสหกรณ์	3.76	0.70	มาก
14	ผู้บริหารของสหกรณ์เป็นผู้นำในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบตลอดจนเกิดการปรับปรุงผลการดำเนินงานของสหกรณ์	3.72	0.73	มาก
15	ความเชี่ยวชาญของผู้บริหาร มีความน่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจ	3.84	0.77	มาก
16	ผู้บริหารให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานที่บกพร่องหรือไม่ได้มาตรฐาน	3.70	0.68	มาก
17	ผู้บริหารกระตุ้นและจูงใจบุคลากร ให้คำแนะนำในการทำงานให้สำเร็จ	3.72	0.75	มาก
รูปแบบการบริหาร		3.90	0.64	มาก
18	สหกรณ์ใช้ระบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	3.93	0.67	มาก
19	ผู้บริหารมีบทบาทอย่างจริงจังในการกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารสองทางระหว่างผู้บริหาร บุคลากร สมาชิก และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นของสหกรณ์	3.85	0.62	มาก
20	ผู้บริหารมีบทบาทอย่างจริงจังในการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อเสริมสร้างให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดี	3.88	0.74	มาก
21	เมื่อบุคลากรมีผลการปฏิบัติงานดี ผู้บริหารจะมีความไว้วางใจและมอบหมายให้บุคลากรผู้นั้นมากขึ้น	3.94	0.61	มาก
22	การดำเนินงานเป็นไปตามข้อบังคับสหกรณ์ที่กำหนดไว้	3.91	0.58	มาก
เฉลี่ยรวม		3.88	0.73	มาก

จากตาราง 3 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมด้านบุคลากร พบว่า คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์มีระดับความคิดเห็นด้านความพร้อมด้านบุคลากร โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.88, S.D. = 0.73) ซึ่งด้านโครงสร้างองค์การ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.87, S.D. = 0.77) ด้านบุคลากร ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.97, S.D. = 0.77) ด้านทักษะการบริหาร ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.77, S.D. = 0.72) และด้านรูปแบบการบริหาร ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.90, S.D. = 0.64) โดยสามารถเรียงลำดับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมด้านบุคลากร จากรายการข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหารายการข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้

ด้านโครงสร้างองค์การ ได้แก่ มีการกำหนดโครงสร้างองค์การที่เหมาะสมกับขนาดและปริมาณงานของสหกรณ์ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.93, S.D. = 0.80) รองลงมาสหกรณ์มีโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.92, S.D. = 0.72) ถัดมาสหกรณ์มีโครงสร้างของสายการบังคับบัญชาค่อนข้างไปในแนวราบ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.81, S.D. = 0.79) และสหกรณ์มีโครงสร้างองค์การที่มีความเหมาะสมต่อการส่งผ่านข้อมูลข้ามแผนกได้อย่างอิสระ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.81, S.D. = 0.78) ตามลำดับ

ด้านการจัดการ บุคลากร ได้แก่ สหกรณ์ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.08, S.D. = 0.86) รองลงมาบุคลากรทุกคนมีความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานทางการเงินในรูปแบบอิสลาม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.05, S.D. = 0.76) ถัดมาสหกรณ์เปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีคุณสมบัติเข้ารับการแข่งขันในการคัดเลือกเป็นบุคลากร ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.01, S.D. = 0.82) ต่อมา มีการกำหนดจำนวนบุคลากรเหมาะสมกับปริมาณงานและความจำเป็น ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.97, S.D. = 0.64) ต่อมาสหกรณ์สามารถรักษาคนที่มีประสบการณ์หรือคนที่มีความสามารถให้มาร่วมงานอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.93, S.D. = 0.70) ต่อมา มีการกำหนดคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.91, S.D. = 0.80) และสหกรณ์มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.86, S.D. = 0.82) ตามลำดับ

ด้านทักษะการบริหาร ได้แก่ ผู้บริหารของสหกรณ์เป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสหกรณ์ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.86, S.D. = 0.70) รองลงมาความเชี่ยวชาญของผู้บริหาร มีความน่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.84, S.D. = 0.77) ถัดมาผู้บริหารของสหกรณ์มีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปถึงบุคลากรทุกคนในสหกรณ์ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.76, S.D. = 0.70) ต่อมาผู้บริหารกระตุ้นและจูงใจบุคลากร ให้คำแนะนำในการทำงานให้สำเร็จ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.72, S.D. = 0.75) ต่อมาผู้บริหารของสหกรณ์เป็นผู้นำในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบ ตลอดจนเกิดการปรับปรุงผลการดำเนินงานของสหกรณ์ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.72, S.D. = 0.73) และผู้บริหารให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานที่บกพร่องหรือไม่ได้มาตรฐาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.70, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

ด้านรูปแบบการบริหาร ได้แก่ การสร้างขวัญและกำลังใจโดยที่บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานดี ผู้บริหารจะมีความไว้วางใจและมอบหมายให้บุคลากรผู้นั้นมากขึ้น ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.94, S.D. = 0.61) รองลงมาสหกรณ์ใช้ระบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 3.93, S.D. = 0.67) ถัดมาการดำเนินงานเป็นไปตามข้อบังคับสหกรณ์ที่กำหนดไว้ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.91, S.D. = 0.58) ต่อมาผู้บริหารมีบทบาทอย่างจริงจังในการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อเสริมสร้างให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.88, S.D. = 0.74) และผู้บริหารมีบทบาทอย่างจริงจังในการกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารสอง

ทางระหว่างผู้บริหาร บุคลากร สมาชิก และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นของสหกรณ์ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.85, S.D. = 0.62) ตามลำดับ

(4) ความสามารถการจัดการสหกรณ์

ความสามารถการจัดการสหกรณ์ (Cooperative Management) ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์ตัวแปร ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ การสร้างนวัตกรรม (Innovativeness) กล้าเผชิญความเสี่ยง (Risk taking) และการดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness) เป็นการสอบถามความคิดเห็นของคณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์ เพื่อประเมินระดับสภาพการดำเนินงานที่แท้จริง โดยกำหนดเกณฑ์ต่อไปนี้ (5) หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด (4) หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงมาก (3) หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงปานกลาง (2) หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงน้อย (1) หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงน้อยมาก ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 4 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถการจัดการสหกรณ์ รายละเอียดดังนี้

ตาราง 4 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถการจัดการสหกรณ์

ความสามารถการจัดการสหกรณ์	การดำเนินงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การสร้างนวัตกรรม	3.64	0.76	มาก
1 สหกรณ์มีการสร้างหรือพัฒนาผลิตภัณฑ์/บริการใหม่ๆ ที่มี ความแตกต่าง	3.57	0.73	มาก
2 สหกรณ์มีการวิเคราะห์หาโอกาสความเป็นไปได้ทางธุรกิจ	3.58	0.76	มาก
3 สหกรณ์มีการประเมินและเลือกความคิดเห็นที่คิดว่ามี ความก้าวหน้า	3.67	0.76	มาก
4 สหกรณ์มีการใช้แนวคิดใหม่ๆ ในการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์/ บริการในสหกรณ์	3.73	0.72	มาก
5 สหกรณ์มีการส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร อย่างจริงจัง	3.66	0.82	มาก
กล้าเผชิญความเสี่ยง	3.63	0.77	มาก
6 ผู้บริหารสหกรณ์มีความกล้าเผชิญความเสี่ยงหากมีโอกาสทำให้ สหกรณ์มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น	3.63	0.80	มาก
7 ผู้บริหารสหกรณ์สามารถประเมินความเสี่ยงของการดำเนินงาน ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงต่างๆ	3.66	0.73	มาก
8 สหกรณ์มีความตระหนักและให้ความสำคัญต่อการบริหารความ เสี่ยง	3.78	0.84	มาก
9 สหกรณ์ได้ดำเนินการในธุรกิจที่ค่อนข้างมีความเสี่ยง แต่คาดว่าจะ จะได้รับผลตอบแทนสูง	3.46	0.74	มาก
	3.64	0.85	มาก

	ความสามารถการจัดการสหกรณ์	การดำเนินงาน		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
การดำเนินงานเชิงรุก				
10	สหกรณ์มีการใช้ประโยชน์จากโอกาสต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว	3.62	0.83	มาก
11	สหกรณ์สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว	3.59	0.83	มาก
12	สหกรณ์สามารถตอบสนองแรงกระตุ้นจากภายนอกหรือสถานการณ์บีบบังคับ โดยเน้นการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว	3.66	0.86	มาก
13	สหกรณ์มุ่งเน้นกลยุทธ์เชิงรุก เพื่อความก้าวหน้าและเติบโต	3.69	0.89	มาก
เฉลี่ยรวม		3.64	0.80	มาก

จากตาราง 4 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถการจัดการสหกรณ์ พบว่า คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์มีระดับความคิดเห็นด้านความสามารถการจัดการสหกรณ์ โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.64, S.D. = 0.80) ซึ่งด้านการสร้างนวัตกรรม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.64, S.D. = 0.76) ด้านกล้าเผชิญความเสี่ยง ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.63, S.D. = 0.77) และด้านการดำเนินงานเชิงรุก ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.64, S.D. = 0.85) โดยสามารถเรียงลำดับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถการจัดการสหกรณ์ จากรายการข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหารายการข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้

ด้านการสร้างนวัตกรรม ได้แก่ สหกรณ์มีการใช้แนวคิดใหม่ๆ ในการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์/บริการในสหกรณ์ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.73, S.D. = 0.72) รองลงมาสหกรณ์มีการประเมินและเลือกความคิดเห็นที่คิดว่ามีความก้าวหน้า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.67, S.D. = 0.76) ถัดมาสหกรณ์มีการส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรอย่างจริงจัง ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.66, S.D. = 0.82) ต่อมาสหกรณ์มีการวิเคราะห์หาโอกาสความเป็นไปได้ทางธุรกิจ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.58, S.D. = 0.76) และสหกรณ์มีการสร้างหรือพัฒนาผลิตภัณฑ์/บริการใหม่ๆ ที่มีความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.57, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

ด้านกล้าเผชิญความเสี่ยง ได้แก่ สหกรณ์มีความตระหนักและให้ความสำคัญต่อการบริหารความเสี่ยง ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.78, S.D. = 0.84) รองลงมาผู้บริหารสหกรณ์สามารถประเมินความเสี่ยงของการดำเนินงานที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.66, S.D. = 0.73) ถัดมาผู้บริหารสหกรณ์มีความกล้าเผชิญความเสี่ยงหากมีโอกาสทำให้สหกรณ์มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.63, S.D. = 0.80) และสหกรณ์ได้ดำเนินการในธุรกิจที่ค่อนข้างมีความเสี่ยง แต่คาดว่าจะได้รับผลตอบแทนสูง ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.46, S.D. = 0.74) ตามลำดับ

ด้านการดำเนินงานเชิงรุก ได้แก่ สหกรณ์มุ่งเน้นกลยุทธ์เชิงรุก เพื่อความก้าวหน้าและเติบโต ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.69, S.D. = 0.89) รองลงมาสหกรณ์สามารถตอบสนองแรงกระตุ้นจากภายนอกหรือสถานการณ์บีบบังคับ โดยเน้นการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.66, S.D. = 0.86) ถัดมาสหกรณ์มีการใช้ประโยชน์จากโอกาสต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.62, S.D. = 0.83) และสหกรณ์สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.59, S.D. = 0.83) ตามลำดับ

(5) ผลการดำเนินงานสหกรณ์

ผลการดำเนินงาน (Performance) ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์ตัวแปร ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ผลการดำเนินงานด้านการเงิน (Financial Performance) ผลการดำเนินงานด้านการตลาด (Marketing Performance) และผลการดำเนินงานด้านองค์การ (Organizational Performance) เป็นการสอบถามความคิดเห็นของคณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์ เพื่อประเมินระดับผลการดำเนินงานสหกรณ์ โดยกำหนดเกณฑ์ต่อไปนี้ (5) หมายถึง เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับเป้าหมาย (4) หมายถึง เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับเป้าหมาย (3) หมายถึง เท่ากับเป้าหมายที่ตั้งไว้ (2) หมายถึง ลดลงเมื่อเทียบกับเป้าหมาย (1) หมายถึง ลดลงมากเมื่อเทียบกับเป้าหมาย ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 5 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานสหกรณ์ รายละเอียดดังนี้

ตาราง 5 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานสหกรณ์

รายการประเมิน	ผลการดำเนินงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ผลการดำเนินงานด้านการเงิน	3.87	0.76	เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับเป้าหมาย
1 ความสามารถในการทำกำไร	3.84	0.76	เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับเป้าหมาย
2 ยอดขายหรือการใช้บริการ	3.91	0.77	เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับเป้าหมาย
3 ต้นทุนการดำเนินงาน	3.85	0.74	เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับเป้าหมาย
4 การควบคุมต้นทุนภายในให้มีประสิทธิภาพ	3.89	0.79	เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับเป้าหมาย
ผลการดำเนินงานด้านการตลาด	3.71	0.81	เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับเป้าหมาย
5 ความพึงพอใจของลูกค้า	3.72	0.79	เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับเป้าหมาย
6 การตอบสนองต่อข้อร้องเรียนของลูกค้า	3.69	0.77	เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับเป้าหมาย
7 ลูกค้ากลับมาใช้บริการซ้ำ	3.75	0.81	เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับเป้าหมาย
8 ความสามารถในการรักษาลูกค้าเก่า	3.72	0.83	เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับเป้าหมาย
9 จำนวนลูกค้าใหม่	3.70	0.84	เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับเป้าหมาย
10 ส่วนแบ่งตลาด	3.67	0.79	เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับเป้าหมาย

รายการประเมิน	ผลการดำเนินงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ผลการดำเนินงานด้านองค์การ	3.67	0.81	เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับเป้าหมาย
11 สหกรณ์มีนวัตกรรมบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า	3.56	0.80	เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับเป้าหมาย
12 สหกรณ์มีการบริการที่มีความหลากหลาย ครอบคลุม	3.64	0.80	เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับเป้าหมาย
13 บุคลากรของสหกรณ์มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.67	0.81	เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับเป้าหมาย
14 บุคลากรของสหกรณ์มีทักษะและความสามารถในการดำเนินงาน	3.68	0.81	เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับเป้าหมาย
15 การดำเนินงานของสหกรณ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว	3.64	0.80	เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับเป้าหมาย
16 การติดต่อสื่อสารและการแลกเปลี่ยนข้อมูลในสหกรณ์มีประสิทธิภาพ	3.62	0.82	เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับเป้าหมาย
17 การดำเนินงานสหกรณ์เป็นไปตามหลักการศาสนาอิสลามโดยไม่ขัดกับข้อกฎหมาย	3.86	0.87	เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับเป้าหมาย
เฉลี่ยรวม	3.75	0.79	เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับเป้าหมาย

จากตาราง 5 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานสหกรณ์ พบว่า คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์มีระดับความคิดเห็นด้านผลการดำเนินงานสหกรณ์ โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับเป้าหมาย (Mean = 3.75, S.D. = 0.79) ซึ่งผลการดำเนินงานด้านการเงิน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับเป้าหมาย (Mean = 3.87, S.D. = 0.76) ผลการดำเนินงานด้านการตลาด ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับเป้าหมาย (Mean = 3.71, S.D. = 0.81) และผลการดำเนินงานด้านองค์การ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับเป้าหมาย (Mean = 3.67, S.D. = 0.81) โดยสามารถเรียงลำดับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถการจัดการสหกรณ์ จากรายการข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหารายการข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้

ผลการดำเนินงานด้านการเงิน ได้แก่ ยอดขายหรือการใช้บริการ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเพิ่มขึ้น (Mean = 3.91, S.D. = 0.77) รองลงมาการควบคุมต้นทุนภายในให้มีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเพิ่มขึ้น (Mean = 3.89, S.D. = 0.79) ถัดมาต้นทุนการดำเนินงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเพิ่มขึ้น (Mean = 3.85, S.D. = 0.74) และความสามารถในการทำกำไร ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเพิ่มขึ้น (Mean = 3.84, S.D. = 0.76) ตามลำดับ

ผลการดำเนินงานด้านการตลาด ได้แก่ ลูกค้ากลับมาใช้บริการซ้ำ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเพิ่มขึ้น (Mean = 3.75, S.D. = 0.81) รองลงมาความสามารถในการรักษาลูกค้าเก่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเพิ่มขึ้น (Mean = 3.72, S.D. = 0.83) ถัดมาความพึงพอใจของลูกค้า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเพิ่มขึ้น (Mean = 3.72, S.D. = 0.79) ต่อมาจำนวนลูกค้าใหม่ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเพิ่มขึ้น (Mean = 3.70, S.D. = 0.84) ต่อมาการตอบสนองต่อข้อร้องเรียนของลูกค้า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเพิ่มขึ้น (Mean = 3.69, S.D. = 0.77) และส่วนแบ่งตลาด ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเพิ่มขึ้น (Mean = 3.67, S.D. = 0.79) ตามลำดับ

ผลการดำเนินงานด้านองค์การ ได้แก่ การดำเนินงานสหกรณ์เป็นไปตามหลักการศาสนา อิสลามโดยไม่ขัดกับข้อกำหนด ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเพิ่มขึ้น (Mean = 3.86, S.D. = 0.87) รองลงมาบุคลากรของสหกรณ์มีทักษะและความสามารถในการดำเนินงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเพิ่มขึ้น (Mean = 3.68, S.D. = 0.81) ถัดมาบุคลากรของสหกรณ์มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเพิ่มขึ้น (Mean = 3.67, S.D. = 0.81) ต่อมาสหกรณ์มีการบริการที่มีความหลากหลายครอบคลุม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเพิ่มขึ้น (Mean = 3.64, S.D. = 0.80) ถัดมาการดำเนินงานของสหกรณ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเพิ่มขึ้น (Mean = 3.64, S.D. = 0.80) ต่อมาการติดต่อสื่อสารและการแลกเปลี่ยนข้อมูลในสหกรณ์มีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเพิ่มขึ้น (Mean = 3.62, S.D. = 0.82) และสหกรณ์มีนวัตกรรมบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเพิ่มขึ้น (Mean = 3.56, S.D. = 0.80) ตามลำดับ

ภาคผนวก ฉ
การประมาณค่ามาตรตัวแปรสังเกตได้

การประมาณค่ามาตรตัวแปรสังเกตได้

ตัวชี้วัดและตัวแปรสังเกตได้ : ในการเก็บข้อมูลและนำข้อมูลมาสร้างเป็นตัวแปร ผู้วิจัยต้องเริ่มต้นจากการค้นหาคำนิยามจริงและคำนิยามปฏิบัติการ (Operational definitions) ที่นักวิชาการต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศทั่วโลกนำมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อสร้างมาตรวัดนั้น

คำนิยามปฏิบัติการ คือ (1) รายการข้อความหรือข้อความที่ผู้วิจัยจะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง (2) หลักเกณฑ์ต่างๆ ในการที่จะใช้รายการแต่ละรายการ และ (3) การนำรายการเหล่านี้มารวม ตัวแปรที่ได้จากกระบวนการดังกล่าวนี้เรียกว่า ตัวแปรสังเกตได้ (Manifest Variable) (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และคณะ, 2551)

โดยปกติในงานวิจัยทั่วไป มาตรวัดที่สร้างขึ้นเพื่อการวิจัยมาจากรายการคำถามที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับตัวแปรนั้น เมื่อได้คำตอบของแต่ละรายการจะมีการให้รหัสคำตอบเป็นตัวเลข แล้วนำมารวมเป็นคะแนนของมาตรวัดตัวแปร แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ มาตรวัดตัวแปรดังกล่าวมีความถูกต้องในการสร้างหรือไม่ (Construct Validity) เพราะหากนำมารวมกันโดยตรง ซึ่งมีความหมายว่า แต่ละข้อคำถามมีน้ำหนักเท่าๆ กัน ซึ่งยากที่จะยอมรับได้ แต่การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) มีแนวคิดที่แตกต่าง คือ ตัวแปรหลัก (ทั้งตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม) ไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่ตัวแปรเหล่านี้แสดงออกให้เห็นและสามารถวัดได้จาก ตัวแปรสังเกตได้ (Manifest Variables) ซึ่งเป็นคำนิยามจริงของตัวแปรหลักที่ผู้วิจัยสังเคราะห์จากการทบทวนวรรณกรรม ดังนั้น ตัวแปรหลักในแบบจำลองโครงสร้างได้มาจากกระบวนการวิเคราะห์ว่า ตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กับตัวแปรหลักมากน้อยเพียงใด และแต่ละตัวมีน้ำหนักเท่าใด โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลักกับตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัว นอกจากนี้ยังทดสอบอัตรการเข้ากันได้ดี (Goodness of Fit) และค่าความผิดพลาดของการวัดด้วย (กรณีการสุ่ม และสุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2550; อ่างใน ก้องเกียรติ บุรณศรี, 2553)

ดังนั้น เพื่อให้ได้มาซึ่งค่าตัวแปรหลักที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด หรือกล่าวได้ว่าเป็นวิธีการที่จะทำให้ตัวแปรสมบูรณ์ในเชิงทฤษฎี ผู้วิจัยจึงแสดงการเตรียมข้อมูล โดยตรวจสอบความถูกต้องของมาตรวัดของแต่ละคำถาม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เมื่อได้ค่าน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบแล้ว (Factor Score) ผู้วิจัย จึงนำค่าน้ำหนักนั้นมาคูณกับคะแนนดิบของแต่ละรายการคำถาม หลังจากนั้นจึงมารวมคะแนนแต่ละรายการคำถามเป็นค่าคะแนนของตัวแปรสังเกตได้ โดยมีรายละเอียดของแต่ละตัวแปรดังนี้

(1) กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business STG)

ตัวแปรกลยุทธ์ระดับธุรกิจ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถาม รวมทั้งสิ้น 6 คู่ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของข้อคำถามหรือตัวบ่งชี้ดังกล่าว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก จำนวน 1 คู่ มีค่าเท่ากับ 0.93 และมีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูง จำนวน 5 คู่ มีค่าระหว่าง 0.68 - 0.78 ผลการวิเคราะห์ เมทริกซ์สหสัมพันธ์ด้วย Bartlett's test of sphericity ได้ค่า Chi-Square =

1452.328, $df = 6$, $p = 0.000$ ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ดังกล่าวไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) และค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) = 0.768 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

ตาราง 1 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวบ่งชี้ตัวแปรสังเกตได้
กลยุทธ์ระดับธุรกิจ

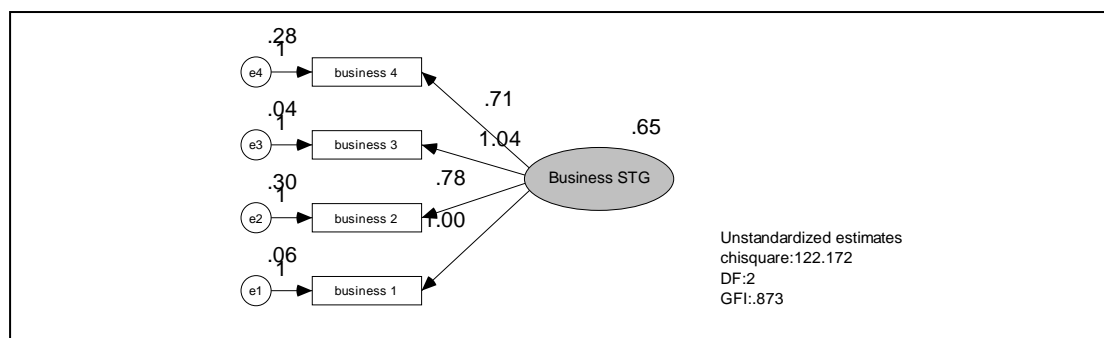
ตัวบ่งชี้	1	2	3	4
business 1	1.00			
business 2	0.71**	1.00		
business 3	0.93**	0.73**	1.00	
business 4	0.68**	0.78**	0.71**	1.00
Mean	4.23	3.87	4.19	3.96
S.D.	0.85	0.83	0.87	0.78

Bartlett's Test of Sphericity = 1452.328, $df = 6$, $p = 0.000$

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. = 0.768

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

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดได้ค่า Chi-Square = 122.172, $df = 2$, GFI = 0.873 แสดงว่า โมเดลการวัดตัวแปรกลยุทธ์ระดับธุรกิจ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีค่าตั้งแต่ 0.71 - 1.04 และค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงวัดได้จาก R^2 มีค่าตั้งแต่ 0.54 - 0.91 รายละเอียดผลการวิเคราะห์แสดงในภาพ 1 โมเดลการวัดตัวแปรกลยุทธ์ระดับธุรกิจ และตาราง 2 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรกลยุทธ์ระดับธุรกิจ



ภาพ 1 โมเดลการวัดตัวแปรกลยุทธ์ระดับธุรกิจ

ตาราง 2 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ของตัวแปรกลยุทธ์ระดับธุรกิจ

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ				R ²
	สัมประสิทธิ์	S.E.	t	คะแนนองค์ประกอบ	
business 1	1.00	-	-	0.32	0.91
business 2	0.78	0.04	20.66	0.05	0.57
business 3	1.04	0.03	42.56	0.55	0.95
business 4	0.71	0.04	19.60	0.05	0.54

GFI = 0.873

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสร้างตัวแปรสังเกตได้ใหม่ คือ ตัวแปรกลยุทธ์ระดับธุรกิจ โดยนำค่าคะแนนองค์ประกอบ มาคำนวณได้ดังนี้

$$\text{Business STG} = 0.32*(\text{business 1}) + 0.05*(\text{business 2}) + 0.55*(\text{business 3}) + 0.05*(\text{business 4})$$

(2) กลยุทธ์การตลาด (Marketing STG)

ตัวแปรกลยุทธ์การตลาด ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถาม รวมทั้งสิ้น 6 คู่ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของข้อคำถามหรือตัวบ่งชี้ดังกล่าว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก จำนวน 3 คู่ มีค่าระหว่าง 0.93 – 0.95 และมีค่าความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง จำนวน 3 คู่ มีค่าระหว่าง 0.48 - 0.50 ผลการวิเคราะห์ เมทริกซ์สหสัมพันธ์ด้วย Bartlett's test of sphericity ได้ค่า Chi-Square = 1844.118, df = 6, p = 0.000 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ดังกล่าวไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) และค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) = 0.823 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

ตาราง 3 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวบ่งชี้ตัวแปรสังเกตได้
กลยุทธ์การตลาด

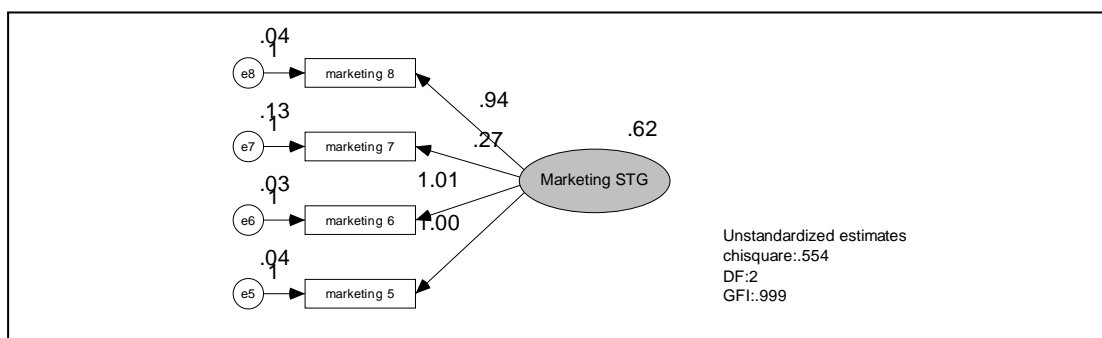
ตัวบ่งชี้	5	6	7	8
marketing 5	1.00			
marketing 6	0.95**	1.00		
marketing 7	0.49**	0.50**	1.00	
marketing 8	0.93**	0.94**	0.48**	1.00
Mean	3.99	3.95	3.92	3.97
S.D.	0.82	0.81	0.42	0.78

Bartlett's Test of Sphericity = 1844.118, df = 6, p = 0.000

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. = 0.823

หมายเหตุ : *p < 0.05, **p < 0.01

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดได้ค่า Chi-Square = 0.554, df = 2, GFI = 0.999 แสดงว่าโมเดลการวัดตัวแปรกลยุทธ์การตลาด มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีค่าตั้งแต่ 0.27 - 1.01 และค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงวัดได้จาก R^2 มีค่าตั้งแต่ 0.26 - 0.96 รายละเอียดผลการวิเคราะห์แสดงในภาพ 2 โมเดลการวัดตัวแปรกลยุทธ์การตลาด และตาราง 4 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรกลยุทธ์การตลาด



ภาพ 2 โมเดลการวัดตัวแปรกลยุทธ์การตลาด

ตาราง 4 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ของตัวแปรกลยุทธ์การตลาด

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ				
	สัมประสิทธิ์	S.E.	t	คะแนนองค์ประกอบ	R^2
marketing 5	1.00	-	-	0.27	0.94
marketing 6	1.01	0.02	56.81	0.46	0.96
marketing 7	0.27	0.02	11.09	0.02	0.26
marketing 8	0.94	0.02	49.67	0.25	0.93

GFI = 0.999

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสร้างตัวแปรสังเกตได้ใหม่ คือ ตัวแปรกลยุทธ์การตลาด โดยนำค่าคะแนนองค์ประกอบ มาคำนวณได้ดังนี้

$$\text{Marketing STG} = 0.27 * (\text{marketing 5}) + 0.46 * (\text{marketing 6}) + 0.02 * (\text{marketing 7}) + 0.25 * (\text{marketing 8})$$

(3) กลยุทธ์ทางการเงิน (Financial STG)

ตัวแปรกลยุทธ์ทางการเงิน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถาม รวมทั้งสิ้น 10 คู่ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของข้อคำถามหรือตัวบ่งชี้ดังกล่าว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก จำนวน 10 คู่ มีค่าระหว่าง 0.89 - 0.97 ผลการวิเคราะห์ เมทริกซ์สหสัมพันธ์ด้วย Bartlett's test of sphericity ได้ค่า Chi-Square = 4012.225, df = 10, p = 0.000 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ดังกล่าวไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) และค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) = 0.870 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

ตาราง 5 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวบ่งชี้ตัวแปรสังเกตได้
กลุ่มธุรกิจทางการเงิน

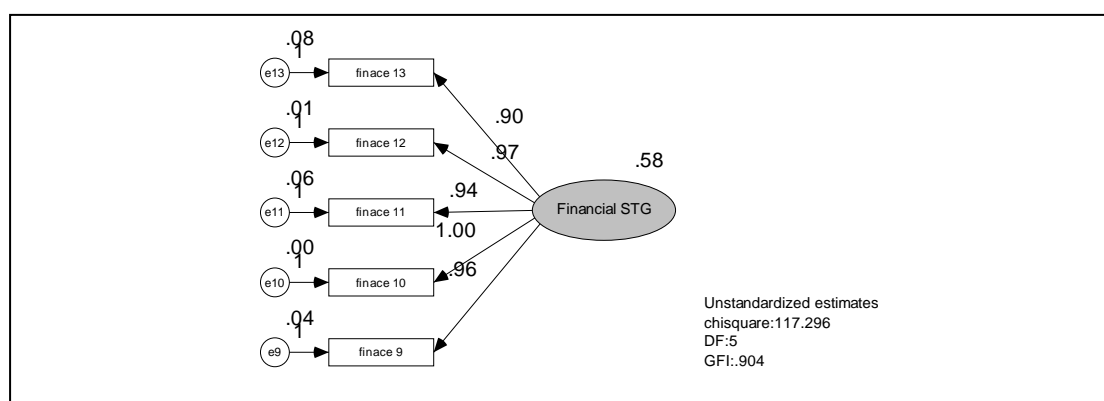
ตัวบ่งชี้	9	10	11	12	13
finace 9	1.00				
finace 10	0.97**	1.00			
finace 11	0.91**	0.95**	1.00		
finace 12	0.95**	0.99**	0.93**	1.00	
finace 13	0.89**	0.92**	0.93**	0.91**	1.00
Mean	3.93	3.96	3.97	3.96	3.97
S.D.	0.76	0.77	0.76	0.75	0.75

Bartlett's Test of Sphericity = 4012.225, df = 10 , p = 0.000

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. = 0.870

หมายเหตุ : *p < 0.05, **p < 0.01

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดได้ค่า Chi-Square = 117.296, df = 5, GFI = 0.904 แสดงว่า โมเดลการวัดตัวแปรกลุ่มธุรกิจทางการเงิน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีค่าตั้งแต่ 0.90 - 1.00 และค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงวัดได้จาก R^2 มีค่าตั้งแต่ 0.85 - 1.00 รายละเอียดผลการวิเคราะห์แสดงในภาพ 3 โมเดลการวัดตัวแปรกลุ่มธุรกิจทางการเงิน และตาราง 6 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรกลุ่มธุรกิจทางการเงิน



ภาพ 3 โมเดลการวัดตัวแปรกลุ่มธุรกิจทางการเงิน

ตาราง 6 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ของตัวแปรกลยุทธ์ทางการเงิน

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ				
	สัมประสิทธิ์	S.E.	t	คะแนนองค์ประกอบ	R ²
finace 9	0.96	0.01	72.03	0.03	0.94
finace 10	1.00	-	-	0.85	1.00
finace 11	0.94	0.02	57.19	0.02	0.90
finace 12	0.97	0.01	113.31	0.08	0.98
finace 13	0.90	0.02	45.48	0.01	0.85

GFI = 0.904

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสร้างตัวแปรสังเกตได้ใหม่ คือ ตัวแปรกลยุทธ์ทางการเงิน โดยนำค่าคะแนนองค์ประกอบ มาคำนวณได้ดังนี้

$$\text{Financial STG} = 0.03*(\text{finace 9}) + 0.85*(\text{finace 10}) + 0.02*(\text{finace 11}) + 0.08*(\text{finace 12}) + 0.01*(\text{finace 13})$$

(4) ความเชื่อ (Belief)

ตัวแปรความเชื่อ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถาม รวมทั้งสิ้น 6 คู่ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของข้อคำถามหรือตัวบ่งชี้ดังกล่าว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก จำนวน 4 คู่ มีค่าระหว่าง 0.84 - 0.93 และมีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูง จำนวน 2 คู่ มีค่าระหว่าง 0.78 - 0.79 ผลการวิเคราะห์ เมทริกซ์สหสัมพันธ์ด้วย Bartlett's test of sphericity ได้ค่า Chi-Square = 1810.372, df = 6, p = 0.000 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ดังกล่าวไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) และค่าดัชนี Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) = 0.802 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

ตาราง 7 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวบ่งชี้ตัวแปรสังเกตได้
ความเชื่อ

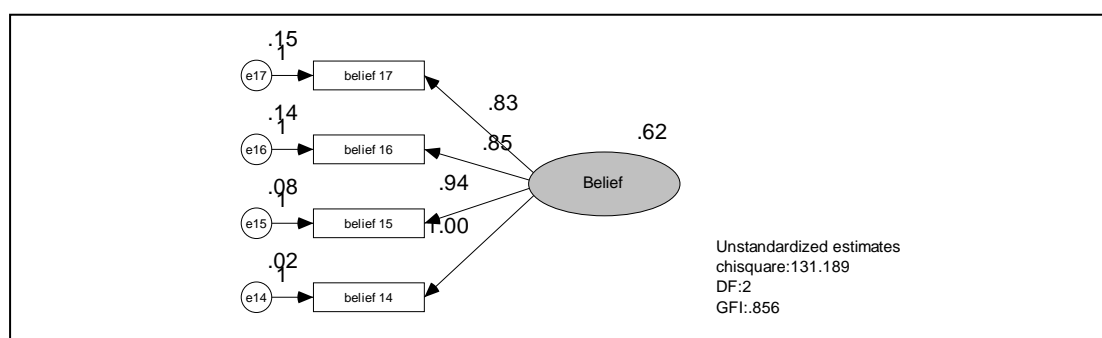
ตัวบ่งชี้	14	15	16	17
belief 14	1.00			
belief 15	0.93**	1.00		
belief 16	0.85**	0.79**	1.00	
belief 17	0.84**	0.78**	0.88**	1.00
Mean	4.36	4.26	4.13	4.18
S.D.	0.80	0.79	0.77	0.76

Bartlett's Test of Sphericity = 1810.372, df = 6, p = 0.000

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. = 0.802

หมายเหตุ : *p < 0.05, **p < 0.01

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดได้ค่า Chi-Square = 131.189, df = 2, GFI = 0.856 แสดงว่า โมเดลการวัดตัวแปรความเชื่อ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่าค่า น้ำหนักองค์ประกอบ มีค่าตั้งแต่ 0.83 - 1.00 และค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงวัดได้จาก R^2 มีค่าตั้งแต่ 0.74 - 0.96 รายละเอียดผลการวิเคราะห์แสดงในภาพ 4 โมเดลการวัดตัวแปรความเชื่อ และตาราง 8 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรความเชื่อ



ภาพ 4 โมเดลการวัดตัวแปรความเชื่อ

ตาราง 8 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ของตัวแปรความเชื่อ

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ				
	สัมประสิทธิ์	S.E.	t	คะแนนองค์ประกอบ	R^2
belief 14	1.00	-	-	0.64	0.96
belief 15	0.94	0.02	42.83	0.19	0.88
belief 16	0.85	0.03	31.62	0.09	0.76
belief 17	0.83	0.03	30.20	0.09	0.74

GFI = 0.856

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสร้างตัวแปรสังเกตได้ใหม่ คือ ตัวแปรความเชื่อ โดยนำค่าคะแนนองค์ประกอบ มาคำนวณได้ดังนี้

$$\text{Belief} = 0.64*(\text{belief 14}) + 0.19*(\text{belief 15}) + 0.09*(\text{belief 16}) + 0.09*(\text{belief 17})$$

(5) วัฒนธรรมองค์การ (Organiz Culture)

ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถาม รวมทั้งสิ้น 6 คู่ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของข้อคำถามหรือตัวบ่งชี้ดังกล่าว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก จำนวน 2 คู่ มีค่าระหว่าง 0.85 - 0.86 มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูง จำนวน 3 คู่ มีค่าระหว่าง 0.70 - 0.75 และมีค่าความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง จำนวน 1 คู่ มีค่าเท่ากับ 0.57 ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ด้วย Bartlett's test of sphericity ได้ค่า Chi-Square = 1267.126, df = 6, p = 0.000 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ดังกล่าวไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) และค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) = 0.806 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

ตาราง 9 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวบ่งชี้ตัวแปรสังเกตได้ วัฒนธรรมองค์การ

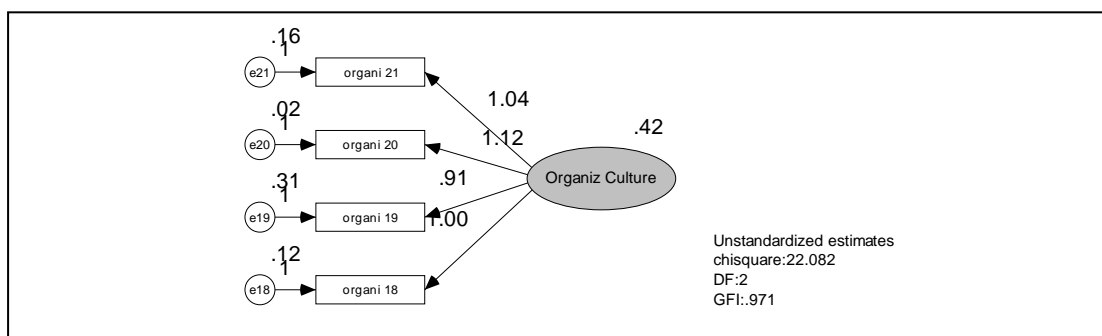
ตัวบ่งชี้	18	19	20	21
organi 18	1.00			
organi 19	0.70**	1.00		
organi 20	0.86**	0.71**	1.00	
organi 21	0.75**	0.57**	0.85**	1.00
Mean	4.07	3.73	4.02	4.10
S.D.	0.74	0.81	0.74	0.78

Bartlett's Test of Sphericity = 1267.126 , df = 6 , p = 0.000

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. = 0.806

หมายเหตุ : *p < 0.05, **p < 0.01

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดได้ค่า Chi-Square = 22.082, df = 2, GFI = 0.971 แสดงว่า โมเดลการวัดตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีค่าตั้งแต่ 0.91 - 1.12 และค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงวัดได้จาก R² มีค่าตั้งแต่ 0.53 - 0.96 รายละเอียดผลการวิเคราะห์แสดงในภาพ 5 โมเดลการวัดตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ และตาราง 10 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ



ภาพ 5 โมเดลการวัดตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ

ตาราง 10 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ของตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ				
	สัมประสิทธิ์	S.E.	t	คะแนนองค์ประกอบ	R ²
organi 18	1.00	-	-	0.10	0.78
organi 19	0.91	0.05	17.57	0.04	0.53
organi 20	1.12	0.04	30.70	0.68	0.96
organi 21	1.04	0.04	23.62	0.08	0.73

GFI = 0.971

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสร้างตัวแปรสังเกตได้ใหม่ คือ ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ โดยนำค่าคะแนนองค์ประกอบ มาคำนวณได้ดังนี้

$$\text{Organiz Culture} = 0.10 * (\text{organi 18}) + 0.04 * (\text{organi 19}) + 0.68 * (\text{organi 20}) + 0.08 * (\text{organi 21})$$

(6) การทำงานเป็นทีม (Team Work)

ตัวแปรการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถาม รวมทั้งสิ้น 6 คู่ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของข้อคำถามหรือตัวบ่งชี้ดังกล่าว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก จำนวน 6 คู่ มีค่าระหว่าง 0.83 - 0.91 ผลการวิเคราะห์ เมทริกซ์สหสัมพันธ์ด้วย Bartlett's test of sphericity ได้ค่า Chi-Square = 1864.660, df = 6, p = 0.000 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ดังกล่าวไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) และค่าดัชนี Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) = 0.863 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

ตาราง 11 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวบ่งชี้ตัวแปรสังเกตได้
การทำงานเป็นทีม

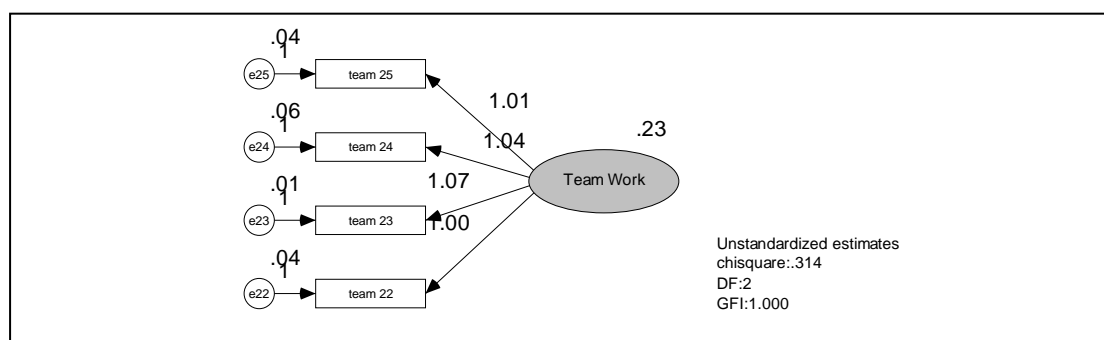
ตัวบ่งชี้	22	23	24	25
team 22	1.00			
team 23	0.90**	1.00		
team 24	0.83**	0.88**	1.00	
team 25	0.85**	0.91**	0.83**	1.00
Mean	3.87	3.86	3.80	3.90
S.D.	0.52	0.52	0.56	0.53

Bartlett's Test of Sphericity = 1864.660, df = 6 , p = 0.000

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. = 0.863

หมายเหตุ : *p < 0.05, **p < 0.01

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดได้ค่า Chi-Square = 0.314, df = 2, GFI = 1.000 แสดงว่าโมเดลการวัดตัวแปรการทำงานเป็นทีม มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีค่าตั้งแต่ 1.00 - 1.07 และค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงวัดได้จาก R² มีค่าตั้งแต่ 0.81 - 0.96 รายละเอียดผลการวิเคราะห์แสดงในภาพ 6 โมเดลการวัดตัวแปรการทำงานเป็นทีม และตาราง 12 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรการทำงานเป็นทีม



ภาพ 6 โมเดลการวัดตัวแปรการทำงานเป็นทีม

ตาราง 12 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ของตัวแปรการทำงานเป็นทีม

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ				
	สัมประสิทธิ์	S.E.	t	คะแนนองค์ประกอบ	R ²
team 22	1.00	-	-	0.13	0.85
team 23	1.07	0.03	39.80	0.58	0.96
team 24	1.04	0.04	29.48	0.09	0.81
team 25	1.02	0.03	32.14	0.13	0.85

GFI = 1.000

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสร้างตัวแปรสังเกตได้ใหม่ คือ ตัวแปรการทำงานเป็นทีม โดยนำค่าคะแนนองค์ประกอบ มาคำนวณได้ดังนี้

$$\text{Team Work} = 0.13*(\text{team 22}) + 0.58*(\text{team 23}) + 0.09*(\text{team 24}) + 0.13*(\text{team 25})$$

(7) โครงสร้างองค์การ (Structure)

ตัวแปรโครงสร้างองค์การ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถาม รวมทั้งสิ้น 6 คู่ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของข้อคำถามหรือตัวบ่งชี้ดังกล่าว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก จำนวน 4 คู่ มีค่าระหว่าง 0.83 - 0.88 และมีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูง จำนวน 2 คู่ มีค่าระหว่าง 0.76 - 0.79 ผลการวิเคราะห์ เมทริกซ์สหสัมพันธ์ด้วย Bartlett's test of sphericity ได้ค่า Chi-Square = 1569.271, df = 6, p = 0.000 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ดังกล่าวไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) และค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) = 0.843 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

ตาราง 13 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวบ่งชี้ตัวแปรสังเกตได้โครงสร้างองค์การ

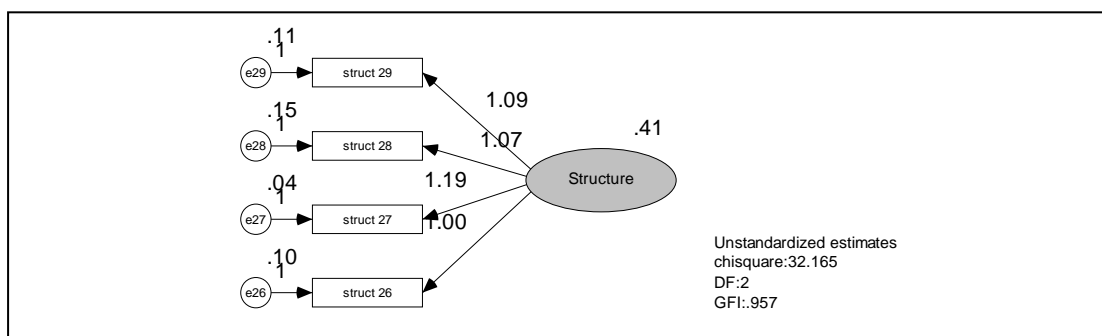
ตัวบ่งชี้	26	27	28	29
struct 26	1.00			
struct 27	0.88**	1.00		
struct 28	0.76**	0.83**	1.00	
struct 29	0.79**	0.86**	0.83**	1.00
Mean	3.92	3.93	3.81	3.81
S.D.	0.72	0.80	0.79	0.78

Bartlett's Test of Sphericity = 1569.271, df = 6, p = 0.000

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. = 0.843

หมายเหตุ : *p < 0.05, **p < 0.01

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดได้ค่า Chi-Square = 32.165, df = 2, GFI = 0.957 แสดงว่า โมเดลการวัดตัวแปร โครงสร้างองค์การ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีค่าตั้งแต่ 1.00 - 1.19 และค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงวัดได้จาก R² มีค่าตั้งแต่ 0.76 - 0.93 รายละเอียดผลการวิเคราะห์แสดงในภาพ 7 โมเดลการวัดตัวแปร โครงสร้างองค์การ และตาราง 14 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรโครงสร้างองค์การ



ภาพ 7 โมเดลการวัดตัวแปรโครงสร้างองค์การ

ตาราง 14 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ของตัวแปรโครงสร้างองค์การ

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ				
	สัมประสิทธิ์	S.E.	t	คะแนนองค์ประกอบ	R ²
struct 26	1.00	-	-	0.16	0.81
struct 27	1.19	0.04	32.64	0.43	0.93
struct 28	1.07	0.04	25.13	0.11	0.76
struct 29	1.09	0.04	27.35	0.15	0.81

GFI = 0.957

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสร้างตัวแปรสังเกตได้ใหม่ คือ ตัวแปรโครงสร้างองค์การ โดยนำค่าคะแนนองค์ประกอบ มาคำนวณได้ดังนี้

$$\text{Structure} = 0.16 * (\text{struct 26}) + 0.43 * (\text{struct 27}) + 0.11 * (\text{struct 28}) + 0.15 * (\text{struct 29})$$

(8) การจัดการบุคลากร (Staff)

ตัวแปรการจัดการบุคลากร ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ ผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถาม รวมทั้งสิ้น 21 คู่ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของข้อคำถามหรือตัวบ่งชี้ดังกล่าว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูง จำนวน 11 คู่ มีค่าระหว่าง 0.60 - 0.74 มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง จำนวน 8 คู่ มีค่าระหว่าง 0.51 - 0.58 และมีค่าความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ จำนวน 2 คู่ มีค่าระหว่าง 0.37 - 0.38 ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ด้วย Bartlett's test of sphericity ได้ค่า Chi-Square = 1702.661, df = 21, p = 0.000 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ดังกล่าวไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) และค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) = 0.888 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

ตาราง 15 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวบ่งชี้ตัวแปรสังเกตได้
การจัดการบุคลากร

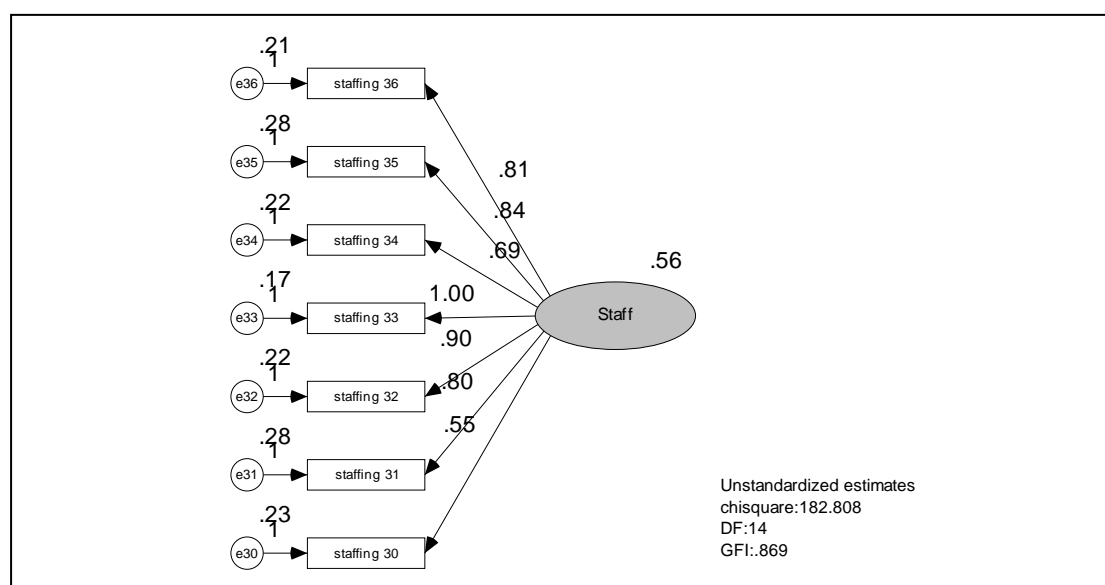
ตัวบ่งชี้	30	31	32	33	34	35	36
staffing 30	1.00						
staffing 31	0.60**	1.00					
staffing 32	0.65**	0.66**	1.00				
staffing 33	0.56**	0.65**	0.72**	1.00			
staffing 34	0.38**	0.53**	0.54**	0.71**	1.00		
staffing 35	0.37**	0.51**	0.58**	0.66**	0.65**	1.00	
staffing 36	0.51**	0.58**	0.65**	0.67**	0.55**	0.74**	1.00
Mean	3.97	3.91	4.01	4.08	3.93	3.86	4.05
S.D.	0.64	0.80	0.82	0.86	0.70	0.82	0.76

Bartlett's Test of Sphericity = 1702.661, df = 21 , p = 0.000

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. = 0.888

หมายเหตุ : *p < 0.05, **p < 0.01

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดได้ค่า Chi-Square = 182.808, df = 14, GFI = 0.869 แสดงว่า โมเดลการวัดตัวแปรการจัดการบุคลากร มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีค่าตั้งแต่ 0.55 - 1.00 และค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงวัดได้จาก R^2 มีค่าตั้งแต่ 0.43 - 0.76 รายละเอียดผลการวิเคราะห์แสดงในภาพ 8 โมเดลการวัดตัวแปรการจัดการบุคลากร และตาราง 16 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรการจัดการบุคลากร



ภาพ 8 โมเดลการวัดตัวแปรการจัดการบุคลากร

ตาราง 16 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ของตัวแปรการจัดการบุคลากร

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ				
	สัมประสิทธิ์	S.E.	t	คะแนนองค์ประกอบ	R ²
staffing 30	0.55	0.04	14.30	0.11	0.43
staffing 31	0.80	0.05	17.46	0.13	0.56
staffing 32	0.90	0.05	20.20	0.18	0.67
staffing 33	1.00	-	-	0.26	0.76
staffing 34	0.69	0.04	17.06	0.14	0.55
staffing 35	0.84	0.05	18.09	0.13	0.59
staffing 36	0.81	0.04	19.36	0.17	0.64

GFI = 0.869

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสร้างตัวแปรสังเกตได้ใหม่ คือ ตัวแปรการจัดการบุคลากร โดยนำค่าคะแนนองค์ประกอบ มาคำนวณได้ดังนี้

$$\text{Staff} = 0.11*(\text{staffing 30}) + 0.13*(\text{staffing 31}) + 0.18*(\text{staffing 32}) + 0.26*(\text{staffing 33}) + 0.14*(\text{staffing 34}) + 0.13*(\text{staffing 35}) + 0.17*(\text{staffing 36})$$

(9) ทักษะการบริหาร (Skill)

ตัวแปรทักษะการบริหาร ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถาม รวมทั้งสิ้น 15 คู่ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของข้อคำถามหรือตัวบ่งชี้ดังกล่าว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก จำนวน 6 คู่ มีค่าระหว่าง 0.80 - 0.85 และมีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูง จำนวน 9 คู่ มีค่าระหว่าง 0.69 - 0.77 ผลการวิเคราะห์ เมทริกซ์สหสัมพันธ์ด้วย Bartlett's test of sphericity ได้ค่า Chi-Square = 1702.661, df = 21, p = 0.000 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ดังกล่าวไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) และค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) = 0.888 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

ตาราง 17 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวบ่งชี้ตัวแปรสังเกตได้
ทักษะการบริหาร

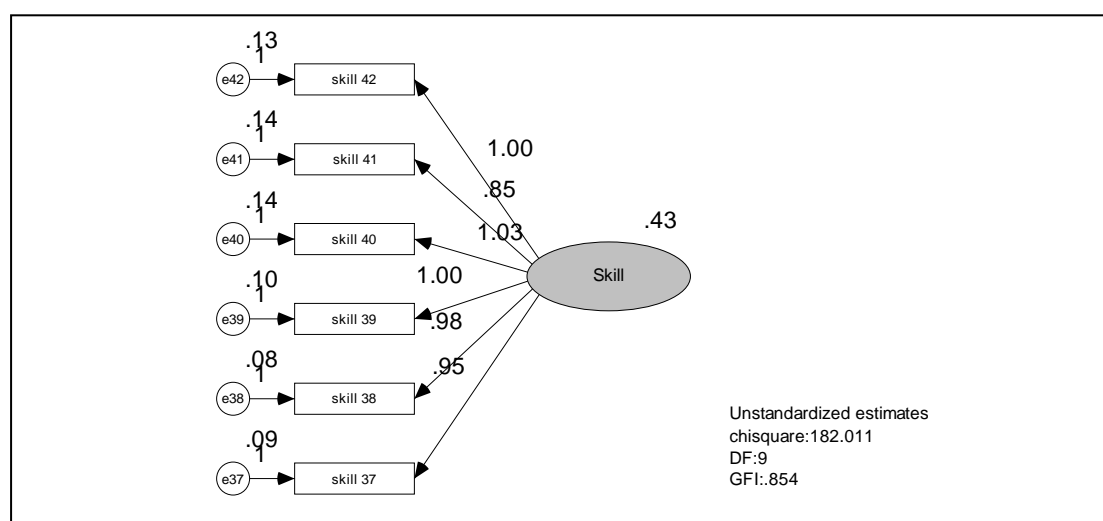
ตัวบ่งชี้	37	38	39	40	41	42
skill 37	1.00					
skill 38	0.85**	1.00				
skill 39	0.85**	0.85**	1.00			
skill 40	0.77**	0.77**	0.74**	1.00		
skill 41	0.69**	0.73**	0.74**	0.83**	1.00	
skill 42	0.76**	0.80**	0.76**	0.83**	0.75**	1.00
Mean	3.86	3.76	3.72	3.84	3.70	3.72
S.D.	0.70	0.70	0.73	0.77	0.68	0.75

Bartlett's Test of Sphericity = 2436.641, df = 15 , p = 0.000

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. = 0.891

หมายเหตุ : *p < 0.05, **p < 0.01

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดได้ค่า Chi-Square = 182.011, df = 9, GFI = 0.854 แสดงว่า โมเดลการวัดตัวแปรทักษะการบริหาร มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีค่าตั้งแต่ 0.85 - 1.00 และค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงวัดได้จาก R^2 มีค่าตั้งแต่ 0.77 - 0.84 รายละเอียดผลการวิเคราะห์แสดงในภาพ 9 โมเดลการวัดตัวแปรทักษะการบริหาร และตาราง 18 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรทักษะการบริหาร



ภาพ 9 โมเดลการวัดตัวแปรทักษะการบริหาร

ตาราง 18 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ของตัวแปรทักษะการบริหาร

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ				
	สัมประสิทธิ์	S.E.	t	คะแนนองค์ประกอบ	R ²
skill 37	0.95	0.04	26.95	0.19	0.81
skill 38	0.98	0.03	28.51	0.23	0.84
skill 39	1.00	-	-	0.18	0.81
skill 40	1.03	0.04	25.48	0.14	0.77
skill 41	0.85	0.04	22.56	0.11	0.69
skill 42	1.00	0.04	25.62	0.14	0.77

GFI = 0.854

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสร้างตัวแปรสังเกตได้ใหม่ คือ ตัวแปรทักษะการบริหาร โดยนำค่าคะแนนองค์ประกอบ มาคำนวณได้ดังนี้

$$\text{Skill} = 0.19*(\text{skill 37}) + 0.23*(\text{skill 37}) + 0.18*(\text{skill 37}) + 0.14*(\text{skill 37}) + 0.11*(\text{skill 37}) + 0.14*(\text{skill 37})$$

(10) รูปแบบการบริหาร (Style)

ตัวแปรรูปแบบการบริหาร ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถาม รวมทั้งสิ้น 10 คู่ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของข้อคำถามหรือตัวบ่งชี้ดังกล่าว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก จำนวน 5 คู่ มีค่าระหว่าง 0.83 - 0.90 และมีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูง จำนวน 5 คู่ มีค่าระหว่าง 0.71 - 0.79 ผลการวิเคราะห์ เมทริกซ์สหสัมพันธ์ด้วย Bartlett's test of sphericity ได้ค่า Chi-Square = 2276.677, df = 10, p = 0.000 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ดังกล่าวไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) และค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) = 0.804 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

ตาราง 19 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวบ่งชี้ตัวแปรสังเกตได้
รูปแบบการบริหาร

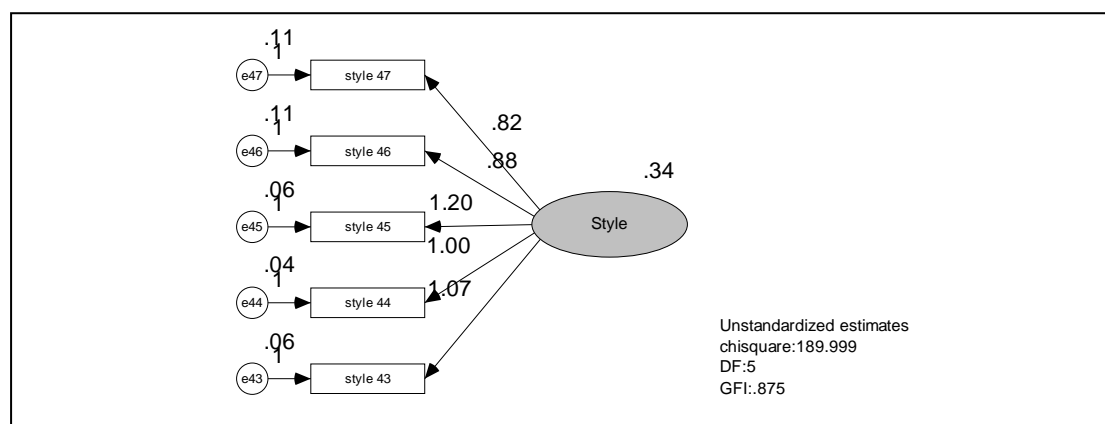
ตัวบ่งชี้	43	44	45	46	47
style 43	1.00				
style 44	0.88**	1.00			
style 45	0.89**	0.90**	1.00		
style 46	0.83**	0.76**	0.79**	1.00	
style 47	0.71**	0.83**	0.76**	0.76**	1.00
Mean	3.93	3.85	3.88	3.94	3.91
S.D.	0.67	0.62	0.74	0.61	0.58

Bartlett's Test of Sphericity = 2276.677, df = 10 , p = 0.000

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. = 0.804

หมายเหตุ : *p < 0.05, **p < 0.01

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดได้ค่า Chi-Square = 189.999, df = 5, GFI = 0.875 แสดงว่า โมเดลการวัดตัวแปรรูปแบบการบริหาร มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีค่าตั้งแต่ 0.82 - 1.20 และค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงวัดได้จาก R^2 มีค่าตั้งแต่ 0.68 - 0.90 รายละเอียดผลการวิเคราะห์แสดงในภาพ 10 โมเดลการวัดตัวแปรรูปแบบการบริหาร และตาราง 20 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรรูปแบบการบริหาร



ภาพ 10 โมเดลการวัดตัวแปรรูปแบบการบริหาร

ตาราง 20 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ของตัวแปรรูปแบบการบริหาร

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ				
	สัมประสิทธิ์	S.E.	t	คะแนนองค์ประกอบ	R ²
style 43	1.07	0.03	36.74	0.21	0.87
style 44	1.00	-	-	0.29	0.90
style 45	1.20	0.03	39.09	0.25	0.90
style 46	0.88	0.03	26.21	0.09	0.71
style 47	0.82	0.03	24.65	0.09	0.68

GFI = 0.875

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสร้างตัวแปรสังเกตได้ใหม่ คือ ตัวแปรรูปแบบการบริหาร โดยนำค่าคะแนนองค์ประกอบ มาคำนวณได้ดังนี้

$$\text{Style} = 0.21 * (\text{style 43}) + 0.29 * (\text{style 44}) + 0.25 * (\text{style 45}) + 0.09 * (\text{style 46}) + 0.09 * (\text{style 47})$$

(11) การสร้างนวัตกรรม (Innovativeness)

ตัวแปรการสร้างนวัตกรรม ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถาม รวมทั้งสิ้น 10 คู่ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของข้อคำถามหรือตัวบ่งชี้ดังกล่าว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก จำนวน 6 คู่ มีค่าระหว่าง 0.80 - 0.87 และมีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูง จำนวน 4 คู่ มีค่าระหว่าง 0.77 - 0.79 ผลการวิเคราะห์ เมทริกซ์สหสัมพันธ์ด้วย Bartlett's test of sphericity ได้ค่า Chi-Square = 2162.000, df = 10, p = 0.000 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ดังกล่าวไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) และค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) = 0.847 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

ตาราง 21 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวบ่งชี้ตัวแปรสังเกตได้
การสร้างนวัตกรรม

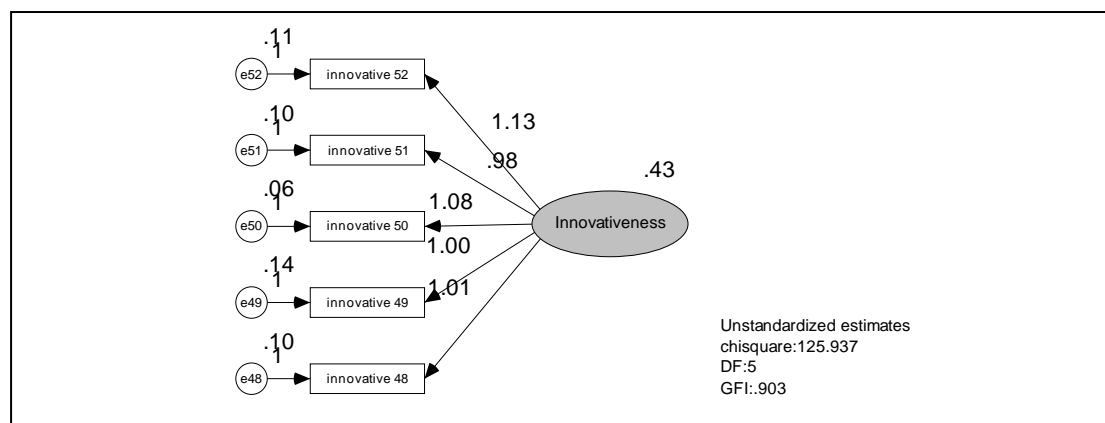
ตัวบ่งชี้	48	49	50	51	52
innovativ 48	1.00				
innovativ 49	0.85**	1.00			
innovativ 50	0.87**	0.77**	1.00		
innovativ 51	0.77**	0.79**	0.85**	1.00	
innovativ 52	0.80**	0.79**	0.87**	0.83**	1.00
Mean	3.57	3.58	3.67	3.73	3.66
S.D.	0.73	0.76	0.76	0.72	0.82

Bartlett's Test of Sphericity = 2162.000, df = 10 , p = 0.000

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. = 0.847

หมายเหตุ : *p < 0.05, **p < 0.01

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดได้ค่า Chi-Square = 125.937, df = 5, GFI = 0.903 แสดงว่า โมเดลการวัดตัวแปร การสร้างนวัตกรรม มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีค่าตั้งแต่ 0.98 - 1.13 และค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงวัดได้จาก R^2 มีค่าตั้งแต่ 0.75 - 0.89 รายละเอียดผลการวิเคราะห์แสดงในภาพ 11 โมเดลการวัดตัวแปร การสร้างนวัตกรรม และตาราง 22 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรการสร้างนวัตกรรม



ภาพ 11 โมเดลการวัดตัวแปรการสร้างนวัตกรรม

ตาราง 22 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ของตัวแปรการสร้างนวัตกรรม

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ				
	สัมประสิทธิ์	S.E.	t	คะแนนองค์ประกอบ	R ²
innovativ 48	1.01	0.04	25.38	0.18	0.82
innovativ 49	1.00	-	-	0.12	0.75
innovativ 50	1.08	0.04	27.66	0.29	0.89
innovativ 51	0.98	0.04	24.62	0.16	0.80
innovativ 52	1.13	0.04	25.89	0.18	0.84

GFI = 0.903

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสร้างตัวแปรสังเกตได้ใหม่ คือ ตัวแปรการสร้างนวัตกรรม โดยนำค่าคะแนนองค์ประกอบ มาคำนวณได้ดังนี้

$$\text{Innovativeness} = 0.18*(\text{innovativ 48}) + 0.12*(\text{innovativ 49}) + 0.29*(\text{innovativ 50}) + 0.16*(\text{innovativ 51}) + 0.18*(\text{innovativ 52})$$

(12) กล้าเผชิญความเสี่ยง (Risk Taking)

ตัวแปรกล้าเผชิญความเสี่ยง ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถาม รวมทั้งสิ้น 6 คู่ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของข้อคำถามหรือตัวบ่งชี้ดังกล่าว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก จำนวน 1 คู่ มีค่าเท่ากับ 0.82 มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูง จำนวน 4 คู่ มีค่าระหว่าง 0.68 - 0.78 และมีค่าความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง จำนวน 1 คู่ มีค่าเท่ากับ 0.59 ผลการวิเคราะห์ เมทริกซ์สหสัมพันธ์ด้วย Bartlett's test of sphericity ได้ค่า Chi-Square = 1144.466, df = 6, p = 0.000 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ดังกล่าวไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) และค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) = 0.817 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

ตาราง 23 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวบ่งชี้ตัวแปรสังเกตได้
กล้าเผชิญความเสี่ยง

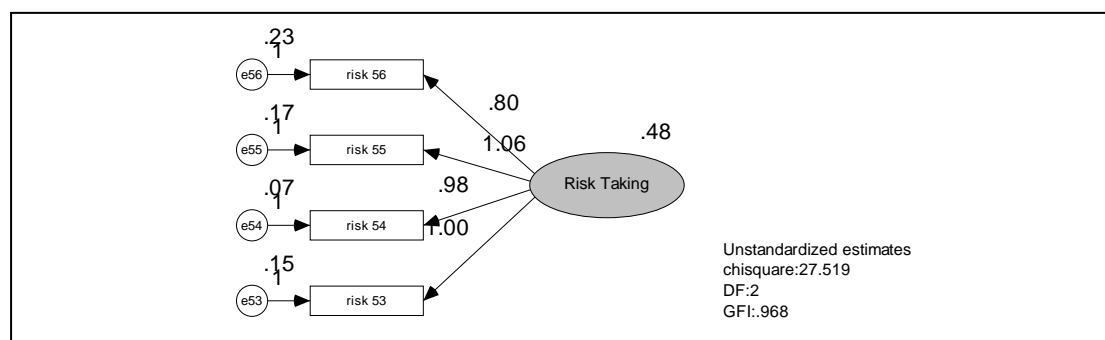
ตัวบ่งชี้	53	54	55	56
risk 53	1.00			
risk 54	0.77**	1.00		
risk 55	0.78**	0.82**	1.00	
risk 56	0.68**	0.72**	0.59**	1.00
Mean	3.63	3.66	3.78	3.46
S.D.	0.80	0.73	0.84	0.74

Bartlett's Test of Sphericity = 1144.466, df = 6 , p = 0.000

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. = 0.817

หมายเหตุ : *p < 0.05, **p < 0.01

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดได้ค่า Chi-Square = 27.519, df = 2, GFI = 0.968 แสดงว่าโมเดลการวัดตัวแปรกล้าเผชิญความเสี่ยง มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีค่าตั้งแต่ 0.80 - 1.06 และค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงวัดได้จาก R² มีค่าตั้งแต่ 0.57 - 0.87 รายละเอียดผลการวิเคราะห์แสดงในภาพ 12 โมเดลการวัดตัวแปรกล้าเผชิญความเสี่ยง และตาราง 24 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรกล้าเผชิญความเสี่ยง



ภาพ 12 โมเดลการวัดตัวแปรกล้าเผชิญความเสี่ยง

ตาราง 24 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ของตัวแปรกล้าเผชิญความเสี่ยง

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ				R ²
	สัมประสิทธิ์	S.E.	t	คะแนนองค์ประกอบ	
risk 53	1.00	-	-	0.20	0.76
risk 54	0.99	0.04	25.60	0.44	0.87
risk 55	1.06	0.05	22.94	0.20	0.76
risk 56	0.80	0.05	17.73	0.11	0.57

GFI = 0.968

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสร้างตัวแปรสังเกตได้ใหม่ คือ ตัวแปรกล้าเผชิญความเสี่ยง โดยนำค่าคะแนนองค์ประกอบ มาคำนวณได้ดังนี้

$$\text{Risk Taking} = 0.20*(\text{risk 53}) + 0.44*(\text{risk 54}) + 0.20*(\text{risk 55}) + 0.11*(\text{risk 56})$$

(13) การดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness)

ตัวแปรการดำเนินงานเชิงรุก ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถาม รวมทั้งสิ้น 6 คู่ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของข้อคำถามหรือตัวบ่งชี้ดังกล่าว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก จำนวน 6 คู่ มีค่าระหว่าง 0.86 - 0.92 ผลการวิเคราะห์ เมทริกซ์สหสัมพันธ์ด้วย Bartlett's test of sphericity ได้ค่า Chi-Square = 2039.208, df = 6, p = 0.000 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ดังกล่าวไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) และค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) = 0.858 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

ตาราง 25 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวบ่งชี้ตัวแปรสังเกตได้ การดำเนินงานเชิงรุก

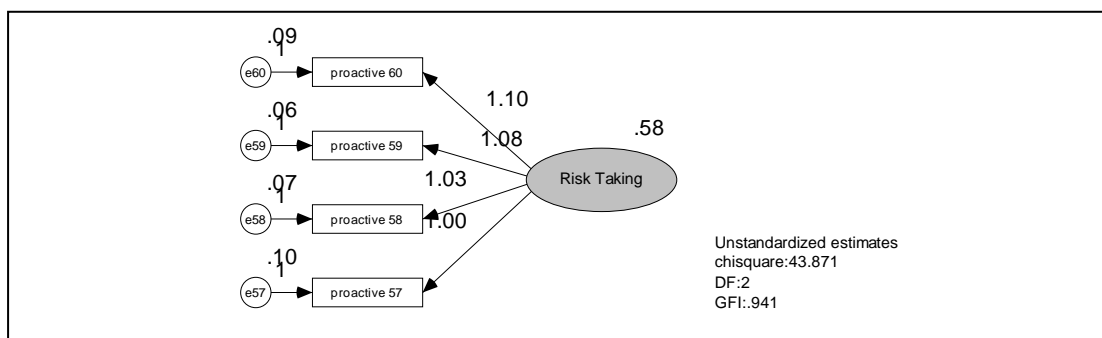
ตัวบ่งชี้	57	58	59	60
proactive 57	1.00			
proactive 58	0.90**	1.00		
proactive 59	0.87**	0.91**	1.00	
proactive 60	0.86**	0.88**	0.92**	1.00
Mean	3.62	3.59	3.66	3.69
S.D.	0.83	0.83	0.86	0.89

Bartlett's Test of Sphericity = 2039.208, df = 6, p = 0.000

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. = 0.858

หมายเหตุ : *p < 0.05, **p < 0.01

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดได้ค่า Chi-Square = 43.871, df = 2, GFI = 0.941 แสดงว่าโมเดลการวัดตัวแปร การดำเนินงานเชิงรุก มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีค่าตั้งแต่ 1.00 - 1.10 และค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงวัดได้จาก R^2 มีค่าตั้งแต่ 0.85 - 0.92 รายละเอียดผลการวิเคราะห์แสดงในภาพ 13 โมเดลการวัดตัวแปร การดำเนินงานเชิงรุก และตาราง 26 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปร การดำเนินงานเชิงรุก



ภาพ 13 โมเดลการวัดตัวแปรการดำเนินงานเชิงรุก

ตาราง 26 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ของตัวแปรการดำเนินงานเชิงรุก

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ				R^2
	สัมประสิทธิ์	S.E.	t	คะแนนองค์ประกอบ	
proactive 57	1.00	-	-	0.16	0.85
proactive 58	1.03	0.03	35.37	0.25	0.90
proactive 59	1.08	0.03	36.91	0.31	0.92
proactive 60	1.10	0.03	34.24	0.20	0.89

GFI = 0.941

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสร้างตัวแปรสังเกตได้ใหม่ คือ ตัวแปรการดำเนินงานเชิงรุก โดยนำค่าคะแนนองค์ประกอบ มาคำนวณได้ดังนี้

$$\text{Proactiveness} = 0.16*(\text{proactive 57}) + 0.25*(\text{proactive 58}) + 0.31*(\text{proactive 59}) + 0.20*(\text{proactive 60})$$

(14) ผลการดำเนินงานด้านการเงิน (P_Financial)

ตัวแปรผลการดำเนินงานด้านการเงิน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถาม รวมทั้งสิ้น 6 คู่ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของข้อคำถามหรือตัวบ่งชี้ดังกล่าว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก จำนวน 6 คู่ มีค่าระหว่าง 0.80 - 0.87 ผลการวิเคราะห์ เมทริกซ์สหสัมพันธ์ด้วย Bartlett's test of sphericity ได้ค่า Chi-Square = 1620.504, df = 6, p = 0.000 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ดังกล่าวไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) และค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) = 0.868 แสดงว่าตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

ตาราง 27 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวบ่งชี้ตัวแปรสังเกตได้
ผลการดำเนินงานด้านการเงิน

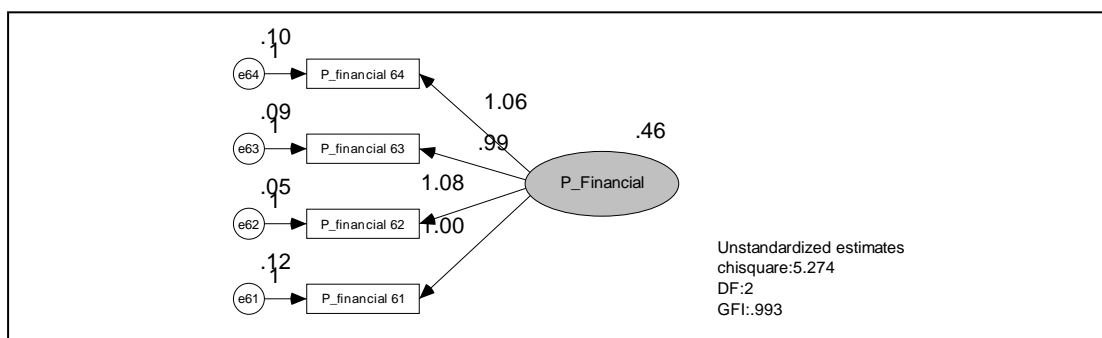
ตัวบ่งชี้	61	62	63	64
P_financial 61	1.00			
P_financial 62	0.85**	1.00		
P_financial 63	0.80**	0.87**	1.00	
P_financial 64	0.80**	0.87**	0.85**	1.00
Mean	3.84	3.91	3.85	3.89
S.D.	0.76	0.77	0.74	0.79

Bartlett's Test of Sphericity = 1620.504, df = 6, p = 0.000

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. = 0.868

หมายเหตุ : *p < 0.05, **p < 0.01

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดได้ค่า Chi-Square = 5.274, df = 2, GFI = 0.993 แสดงว่าโมเดลการวัดตัวแปร ผลการดำเนินงานด้านการเงิน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่าค่าอำนาจนัยขององค์ประกอบ มีค่าตั้งแต่ 1.00 - 1.08 และค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงวัดได้จาก R² มีค่าตั้งแต่ 0.79 - 0.91 รายละเอียดผลการวิเคราะห์แสดงในภาพ 14 โมเดลการวัดตัวแปร ผลการดำเนินงานด้านการเงิน และตาราง 28 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปร ผลการดำเนินงานด้านการเงิน



ภาพ 14 โมเดลการวัดตัวแปรผลการดำเนินงานด้านการเงิน

ตาราง 28 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ของตัวแปรผลการดำเนินงานด้านการเงิน

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ				
	สัมประสิทธิ์	S.E.	t	คะแนนองค์ประกอบ	R ²
P_financial 61	1.00	-	-	0.15	0.79
P_financial 62	1.08	0.04	30.44	0.38	0.91
P_financial 63	1.00	0.04	27.14	0.20	0.83
P_financial 64	1.06	0.04	27.40	0.19	0.84

GFI = 0.993

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสร้างตัวแปรสังเกตได้ใหม่ คือ ตัวแปรผลการดำเนินงานด้านการเงิน โดยนำค่าคะแนนองค์ประกอบ มาคำนวณได้ดังนี้

$$P_Financial = 0.15*(P_financial\ 61) + 0.38*(P_financial\ 62) + 0.20*(P_financial\ 63) + 0.19*(P_financial\ 64)$$

(15) ผลการดำเนินงานด้านการตลาด (P_Marketing)

ตัวแปรผลการดำเนินงานด้านการตลาด ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถาม รวมทั้งสิ้น 15 คู่ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของข้อคำถามหรือตัวบ่งชี้ดังกล่าว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก จำนวน 15 คู่ มีค่าระหว่าง 0.90 - 0.94 ผลการวิเคราะห์ เมทริกซ์สหสัมพันธ์ด้วย Bartlett's test of sphericity ได้ค่า Chi-Square = 4230.912, df = 15, p = 0.000 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ดังกล่าวไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) และค่าดัชนี Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) = 0.930 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

ตาราง 29 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวบ่งชี้ตัวแปรสังเกตได้
ผลการดำเนินงานด้านการตลาด

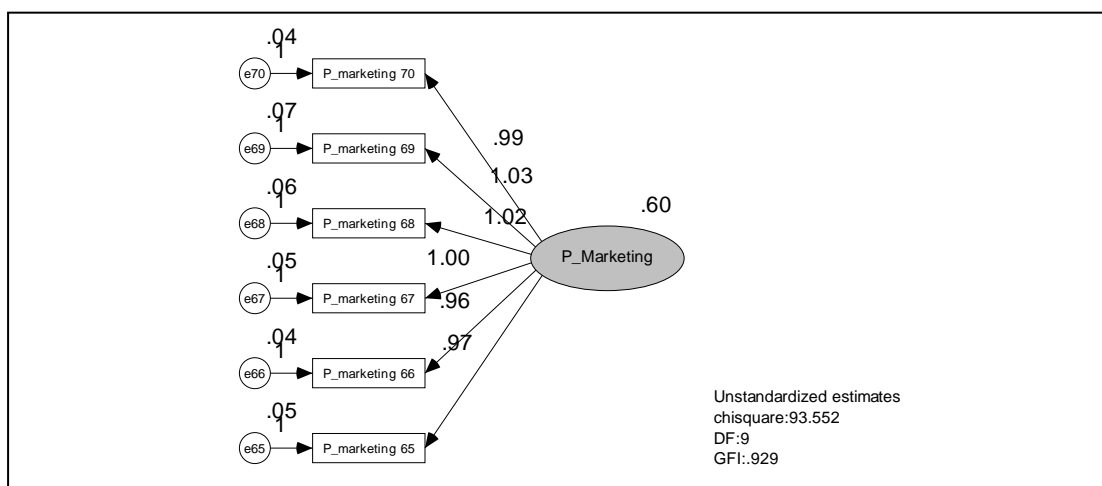
ตัวบ่งชี้	65	66	67	68	69	70
P_marketing 65	1.00					
P_marketing 66	0.93**	1.00				
P_marketing 67	0.93**	0.93**	1.00			
P_marketing 68	0.90**	0.93**	0.94**	1.00		
P_marketing 69	0.90**	0.92**	0.91**	0.91**	1.00	
P_marketing 70	0.93**	0.94**	0.92**	0.93**	0.94**	1.00
Mean	3.72	3.69	3.75	3.72	3.70	3.67
S.D.	0.79	0.77	0.81	0.83	0.84	0.79

Bartlett's Test of Sphericity = 4230.912, df = 15 , p = 0.000

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. = 0.930

หมายเหตุ : *p < 0.05, **p < 0.01

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดได้ค่า Chi-Square = 93.552, df = 9, GFI = 0.929 แสดงว่าโมเดลการวัดตัวแปร ผลการดำเนินงานด้านการตลาด มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีค่าตั้งแต่ 0.96 - 1.03 และค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงวัดได้จาก R² มีค่าตั้งแต่ 0.90 - 0.94 รายละเอียดผลการวิเคราะห์แสดงในภาพ 15 โมเดลการวัดตัวแปรผลการดำเนินงานด้านการตลาด และตาราง 30 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรผลการดำเนินงานด้านการตลาด



ภาพ 15 โมเดลการวัดตัวแปรผลการดำเนินงานด้านการตลาด

ตาราง 30 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ของตัวแปรผลการดำเนินงาน
ด้านการตลาด

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ				
	สัมประสิทธิ์	S.E.	t	คะแนนองค์ประกอบ	R ²
P_marketing 65	0.97	0.02	46.91	0.15	0.92
P_marketing 66	0.96	0.02	50.88	0.21	0.94
P_marketing 67	1.00	-	-	0.18	0.93
P_marketing 68	1.02	0.02	47.46	0.15	0.92
P_marketing 69	1.03	0.02	44.11	0.11	0.90
P_marketing 70	0.99	0.02	50.58	0.20	0.94

GFI = 0.929

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสร้างตัวแปรสังเกตได้ใหม่ คือ ตัวแปรผลการดำเนินงานด้านการตลาด โดยนำค่าคะแนนองค์ประกอบ มาคำนวณได้ดังนี้

$$P_Marketing = 0.15*(P_marketing\ 65) + 0.21*(P_marketing\ 65) + 0.18*(P_marketing\ 65) \\ + 0.15*(P_marketing\ 65) + 0.11*(P_marketing\ 69) + 0.20*(P_marketing\ 70)$$

(16) ผลการดำเนินงานด้านองค์การ (P_Organiz)

ตัวแปรผลการดำเนินงานด้านองค์การ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ ผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถาม รวมทั้งสิ้น 21 คู่ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของข้อคำถามหรือตัวบ่งชี้ดังกล่าว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก จำนวน 15 คู่ มีค่าระหว่าง 0.81 - 0.92 และมีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูง จำนวน 6 คู่ มีค่าระหว่าง 0.69 - 0.78 ผลการวิเคราะห์ เมทริกซ์สหสัมพันธ์ด้วย Bartlett's test of sphericity ได้ค่า Chi-Square = 3772.678, df = 21, p = 0.000 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า เมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้ดังกล่าวไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) และค่าดัชนี Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) = 0.925 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ดังกล่าวมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

ตาราง 31 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวบ่งชี้ตัวแปรสังเกตได้
ผลการดำเนินงานด้านองค์การ

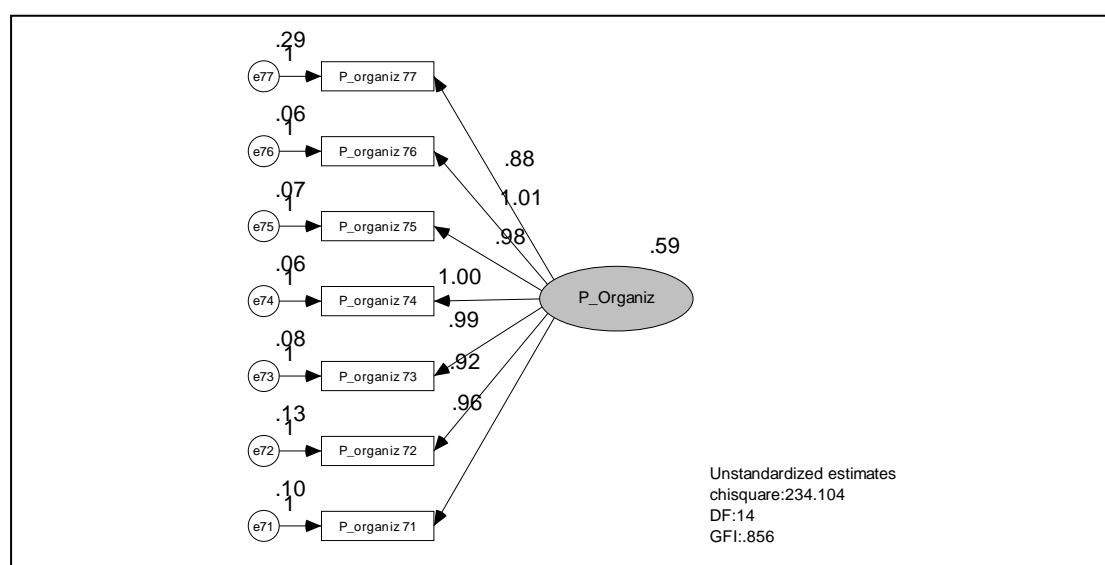
ตัวบ่งชี้	71	72	73	75	75	76	77
P_organiz 71	1.00						
P_organiz 72	0.92**	1.00					
P_organiz 73	0.86**	0.84**	1.00				
P_organiz 74	0.86**	0.83**	0.89**	1.00			
P_organiz 75	0.86**	0.82**	0.90**	0.89**	1.00		
P_organiz 76	0.86**	0.81**	0.89**	0.92**	0.90**	1.00	
P_organiz 77	0.70**	0.71**	0.69**	0.78**	0.71**	0.77**	1.00
Mean	3.56	3.64	3.67	3.68	3.64	3.62	3.86
S.D.	0.80	0.80	0.81	0.81	0.80	0.82	0.87

Bartlett's Test of Sphericity = 3772.678, df = 21 , p = 0.000

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. = 0.925

หมายเหตุ : *p < 0.05, **p < 0.01

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัดได้ค่า Chi-Square = 234.104, df = 14, GFI = 0.856 แสดงว่า โมเดลการวัดตัวแปร ผลการดำเนินงานด้านองค์การ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีค่าตั้งแต่ 0.88 - 1.01 และค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงวัดได้จาก R² มีค่าตั้งแต่ 0.61 - 0.90 รายละเอียดผลการวิเคราะห์แสดงในภาพ 16 โมเดลการวัดตัวแปร ผลการดำเนินงานด้านองค์การ และตาราง 32 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวแปร ผลการดำเนินงานด้านองค์การ



ภาพ 16 โมเดลการวัดตัวแปรผลการดำเนินงานด้านองค์การ

ตาราง 32 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้ของตัวแปรผลการดำเนินงาน
ด้านองค์การ

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ				
	สัมประสิทธิ์	S.E.	t	คะแนนองค์ประกอบ	R ²
P_organiz 71	0.96	0.03	35.48	0.13	0.85
P_organiz 72	0.92	0.03	31.39	0.09	0.79
P_organiz 73	0.99	0.03	37.97	0.15	0.87
P_organiz 74	1.00	-	-	0.21	0.90
P_organiz 75	0.98	0.03	39.46	0.18	0.89
P_organiz 76	1.01	0.02	41.22	0.21	0.90
P_organiz 77	0.88	0.04	22.28	0.04	0.61

GFI = 0.856

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสร้างตัวแปรสังเกตได้ใหม่ คือ ตัวแปรผลการดำเนินงานด้านการตลาด โดยนำ
ค่าคะแนนองค์ประกอบ มาคำนวณได้ดังนี้

$$P_Organiz = 0.13*(P_organiz\ 71) + 0.09*(P_organiz\ 72) + 0.15*(P_organiz\ 73) + \\ 0.21*(P_organiz\ 74) + 0.18*(P_organiz\ 75) + 0.21*(P_organiz\ 76) + \\ 0.04*(P_organiz\ 77)$$

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ ศธ 0521.1.08/764

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตู้ ปณ.

อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา



การ

5 ต.คองส์

90112

1 สิงหาคม 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เรียน (รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ)

ด้วยนายมัชฌัน สุขหลง นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะ
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กำลังดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยเชิง
สาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.
เกษตรชัย และทีม เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จาก
ท่าน ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะ
อื่นๆ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้วิจัยในการปรับปรุงเครื่องมือเพื่อการวิจัยต่อไป และหากมีข้อซักถาม
สามารถติดต่อนายมัชฌัน สุขหลง หมายเลขโทรศัพท์ 086-9690327

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จงพิศ ศิริรัตน์)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ

สำนักงานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

โทรศัพท์ 0 7428 7852

โทรสาร 0 7428 7852

ที่ ศธ 0521.1.08/1093



มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตู้ ปณ.

5 ต.คองหงส์

อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90112

27 ตุลาคม 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ประธานคณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย	1. แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน		ชุด
	2. แบบฟอร์มลงนามผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน	1	ฉบับ
	3. ข้อมูลนักศึกษาโดยสังเขป จำนวน	1	ฉบับ

ด้วยนายมัชฌัน สุหลง นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กำลังดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม ในประเทศไทย ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษตรชัย และหิม เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านและบุคลากรในตำแหน่ง คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์ ได้กรุณาตอบแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยข้อมูลในแบบสอบถามที่ได้รับจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับและจะไม่ได้รับการเผยแพร่ต่อบุคคลอื่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในครั้งนี้ เนื่องจากการตอบแบบสอบถามนี้ มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการวิจัยและการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ และขอความกรุณาส่งคืนแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้ ภายในวันที่ 25 พฤศจิกายน 2557 ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง และหากมีข้อซักถามสามารถติดต่อ นายมัชฌัน สุหลง หมายเลขโทรศัพท์ 086-9690327 หรือ E-mail : mazlan.yiu@hotmail.com

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เสาวณี จุลิรัชนีกร)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร รักษาราชการแทน

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ

สำนักงานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

โทรศัพท์ 0 7428 7852

โทรสาร 0 7428 7852

ภาคผนวก ซ
แบบสอบถาม

เลขที่.....

แบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยและการศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผู้จัดทำขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่กรุณาสละเวลาอันมีค่า เพื่อให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยและการศึกษาครั้งนี้

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษา ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เหมาะสมและนำไปใช้งานได้มีประสิทธิภาพ จึงขอความอนุเคราะห์ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบ ในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงในสหกรณ์ของท่าน ประกอบด้วย ประธานกรรมการดำเนินงาน รองประธานกรรมการ และคณะกรรมการดำเนินงาน ตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 เพราะข้อมูลที่เป็นจริงจากองค์กรของท่านจะมีคุณค่ายิ่ง ทำให้ทราบข้อเท็จจริง อันจะนำไปสู่การพัฒนาารูปแบบการดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม และผลการศึกษานำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานของสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ได้ต่อไป
2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ส่วน จำนวน 5 หน้า ดังนี้
 - ส่วนที่ 1 ปัจจัยทางการจัดการที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์
 - ส่วนที่ 2 ความสามารถการจัดการสหกรณ์
 - ส่วนที่ 3 ผลการดำเนินงานสหกรณ์
 - ส่วนที่ 4 ข้อมูลทั่วไป
3. ข้อมูลของท่านถือเป็นความลับที่จะไม่ได้รับการเผยแพร่ต่อบุคคลอื่น และจะไม่มีผลกระทบต่อการใช้ข้อมูลของท่านแต่อย่างใด
4. ผู้วิจัยขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

นายมัซแลน สุหลง นักศึกษาปริญญาเอก
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
โทรศัพท์เคลื่อนที่ 086-9690327
E-mail : mazlan.yiu@hotmail.com

ส่วนที่ 1 ปัจจัยทางการจัดการที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์

ให้เลือกตอบตามรายการที่กำหนด เพื่อประเมินระดับการปฏิบัติจริงของสหกรณ์ของท่าน โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้

- 5 = ปฏิบัติมากที่สุด
 4 = ปฏิบัติมาก
 3 = ปฏิบัติปานกลาง
 2 = ปฏิบัติน้อย
 1 = ปฏิบัติน้อยมาก

ปัจจัยทางการจัดการ	ระดับการปฏิบัติจริง					
	5	4	3	2	1	
การมุ่งเน้นกลยุทธ์						
กลยุทธ์ระดับธุรกิจ						
1	มีการกำหนดกรอบระยะเวลาของแผนไว้อย่างชัดเจน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	สหกรณ์มุ่งเน้นกลยุทธ์ต้นทุนต่ำที่สุด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	สหกรณ์มีการบริการผลิตภัณฑ์ที่มีความแตกต่างจากคู่แข่งอื่น โดยใช้รูปแบบผลิตภัณฑ์ทางการเงินที่หลากหลาย (อิสลามอนุญาตดำเนินการได้)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	สหกรณ์มุ่งเน้นการดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักการศาสนาอิสลาม	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
กลยุทธ์การตลาด						
5	สหกรณ์มีการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน และความต้องการในการใช้สินค้าและบริการของสมาชิก	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	สหกรณ์ทำกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	สหกรณ์มีการขยายตลาดที่มีประชากรมุสลิมอาศัยอยู่เพิ่มมากขึ้น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	สหกรณ์มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับลูกค้าและความพึงพอใจของลูกค้า	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
กลยุทธ์ทางการเงิน						
9	สหกรณ์ใช้ระบบการเงินที่ปลอดภัย	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	สหกรณ์มีผลิตภัณฑ์ทางการเงินหลากหลายรูปแบบ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	สหกรณ์มีการจ่ายทาน (ชะกาต) ต่อสาธารณกุศลและสังคมสงเคราะห์ เป็นประจำทุกปี	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	สหกรณ์ใช้ข้อมูลทางการบัญชีเพื่อการบริหารจัดการโดยสม่ำเสมอ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	สหกรณ์มีการเปรียบเทียบข้อมูลทางการเงินกับเป้าหมายของแผนการดำเนินงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ปัจจัยทางการจัดการ		ระดับการปฏิบัติจริง				
		5	4	3	2	1
ค่านิยมร่วมในองค์กร						
ความเชื่อ						
14	การจัดตั้งและการดำเนินงานสหกรณ์หรือสถาบันการเงินในรูปแบบอิสลาม ถือเป็นอามานะฮ์ (Amanah) หรือสิ่งที่ต้องรับผิดชอบในศาสนา	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	ดอกเบี้ยในรูปแบบต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมนั้น ล้วนขัดกับหลักการศาสนาอิสลาม	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	การดำเนินงานทางการเงินที่ขัดกับหลักการศาสนาอิสลามถือว่าเป็นสิ่งที่บาป	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	การดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม เป็นแนวทางที่ปลอดภัยจากสิ่งที่ขัดกับหลักการศาสนาอิสลาม โดยเฉพาะด้านการเงิน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
วัฒนธรรมองค์กร						
18	มีการปลูกฝังอุดมการณ์และหลักการสหกรณ์ให้แก่สมาชิก	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	การดำเนินกิจการสหกรณ์โดยยึดถือประโยชน์ของสมาชิกเป็นสำคัญ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นอามาล (Amal) หรือการปฏิบัติที่ดีในศาสนา	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	การดำเนินงานต่างๆ ได้คำนึงถึงหลักการและวิธีการดำเนินงานที่ศาสนาอิสลามได้อนุญาต	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
การทำงานเป็นทีม						
22	มีการจัดตั้งคณะทำงานต่างๆ เพื่อดำเนินกิจการสหกรณ์	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	มีการประชุมปรึกษาหารือและติดตามงานอย่างต่อเนื่อง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	คณะทำงานมีความรักใคร่ สมัคสมานสามัคคีซึ่งกันและกัน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	คณะทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ความพร้อมด้านบุคลากร						
โครงสร้างองค์กร						
26	สหกรณ์มีโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	มีการกำหนดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมกับขนาดและปริมาณงานของสหกรณ์	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	ปัจจัยทางการจัดการ	ระดับการปฏิบัติจริง				
		5	4	3	2	1
28	สหกรณ์มีโครงสร้างของสายการบังคับบัญชาค่อนข้างไปในแนวราบ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	สหกรณ์มีโครงสร้างองค์การที่มีความเหมาะสมต่อการส่งผ่านข้อมูลข้ามแผนกได้อย่างอิสระ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
การจัดการบุคลากร						
30	มีการกำหนดจำนวนบุคลากรเหมาะสมกับปริมาณงานและความจำเป็น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	มีการกำหนดคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	สหกรณ์เปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีคุณสมบัติเข้ารับการแข่งขันในการคัดเลือกเป็นบุคลากร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	สหกรณ์ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	สหกรณ์สามารถรักษาคนที่มีประสบการณ์หรือคนที่มีความสามารถให้มาร่วมงานอย่างต่อเนื่อง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	สหกรณ์มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36	บุคลากรทุกคนมีความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานทางการเงินในรูปแบบอิสลาม	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ทักษะการบริหาร						
37	ผู้บริหารของสหกรณ์เป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสหกรณ์	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38	ผู้บริหารของสหกรณ์มีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปถึงบุคลากรทุกคนในสหกรณ์	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39	ผู้บริหารของสหกรณ์เป็นผู้นำในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบ ตลอดจนเกิดการปรับปรุงผลการดำเนินงานของสหกรณ์	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40	ความเชี่ยวชาญของผู้บริหาร มีความน่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41	ผู้บริหารให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานที่บกพร่องหรือไม่ได้มาตรฐาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42	ผู้บริหารกระตุ้นและจูงใจบุคลากร ให้คำแนะนำในการทำงานให้สำเร็จ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ปัจจัยทางการจัดการ	ระดับการปฏิบัติจริง					
	5	4	3	2	1	
รูปแบบการบริหาร						
43	สหกรณ์ใช้ระบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44	ผู้บริหารมีบทบาทอย่างจริงจังในการกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารสองทางระหว่างผู้บริหาร บุคลากร สมาชิก และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นของสหกรณ์	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45	ผู้บริหารมีบทบาทอย่างจริงจังในการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อเสริมสร้างให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดี	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46	เมื่อบุคลากรมีผลการปฏิบัติงานดี ผู้บริหารจะมีความไว้วางใจและมอบหมายให้บุคลากรผู้นั้นมากขึ้น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47	การดำเนินงานเป็นไปตามข้อบังคับสหกรณ์ที่กำหนดไว้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ส่วนที่ 2 ความสามารถการจัดการสหกรณ์

ให้เลือกตอบตามรายการที่กำหนด เพื่อประเมินระดับสภาพการดำเนินงานที่แท้จริง ของสหกรณ์ของท่าน โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้

- 5 = ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
 4 = ตรงกับความเป็นจริงมาก
 3 = ตรงกับความเป็นจริงปานกลาง
 2 = ตรงกับความเป็นจริงน้อย
 1 = ตรงกับความเป็นจริงน้อยมาก

ความสามารถการจัดการสหกรณ์	สภาพการดำเนินงาน					
	5	4	3	2	1	
การสร้างนวัตกรรม						
48	สหกรณ์มีการสร้างหรือพัฒนาผลิตภัณฑ์/บริการใหม่ๆ ที่มีความแตกต่าง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49	สหกรณ์มีการวิเคราะห์หาโอกาสความเป็นไปได้ทางธุรกิจ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50	สหกรณ์มีการประเมินและเลือกความคิดเห็นที่คิดว่ามีความก้าวหน้า	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51	สหกรณ์มีการใช้แนวคิดใหม่ๆ ในการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์/บริการในสหกรณ์	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52	สหกรณ์มีการส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมในองค์การอย่างจริงจัง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ความสามารถการจัดการสหกรณ์	สภาพการดำเนินงาน				
	5	4	3	2	1
กล้าเผชิญความเสี่ยง					
53	ผู้บริหารสหกรณ์มีความกล้าเผชิญความเสี่ยงหากมี โอกาสทำให้สหกรณ์มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น				
54	ผู้บริหารสหกรณ์สามารถประเมินความเสี่ยงของการ ดำเนินงานที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงต่างๆ				
55	สหกรณ์มีความตระหนักและให้ความสำคัญต่อการ บริหารความเสี่ยง				
56	สหกรณ์ได้ดำเนินการในธุรกิจที่ค่อนข้างมีความเสี่ยง แต่ คาดว่าจะได้รับผลตอบแทนสูง				
การดำเนินงานเชิงรุก					
57	สหกรณ์มีการใช้ประโยชน์จากโอกาสต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ อย่างรวดเร็ว				
58	สหกรณ์สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่าง รวดเร็ว				
59	สหกรณ์สามารถตอบสนองแรงกระตุ้นจากภายนอกหรือ สถานการณ์บีบบังคับ โดยเน้นการดำเนินงานให้เป็นไป อย่างรวดเร็ว				
60	สหกรณ์มุ่งเน้นกลยุทธ์เชิงรุก เพื่อความก้าวหน้าและ เติบโต				

ส่วนที่ 3 ผลการดำเนินงานสหกรณ์

ให้เลือกตอบตามรายการที่กำหนด เพื่อประเมินระดับผลการดำเนินงานสหกรณ์ของท่าน โดย
กำหนดเกณฑ์ดังนี้

- 5 = เพิ่มมากขึ้นเมื่อเทียบกับเป้าหมาย
4 = เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับเป้าหมาย
3 = เท่ากับเป้าหมายที่ตั้งไว้
2 = ลดลงเมื่อเทียบกับเป้าหมาย
1 = ลดลงมากเมื่อเทียบกับเป้าหมาย

สหกรณ์ของท่านมีผลการดำเนินงานเฉลี่ย 3 ปี ที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่วางไว้ใน
เรื่องต่อไปนี้อย่างไร

รายการประเมิน	ระดับผลการดำเนินงาน				
	5	4	3	2	1
ผลการดำเนินงานด้านการเงิน					
61 ความสามารถในการทำกำไร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
62 ยอดขายหรือการใช้บริการ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
63 ต้นทุนการดำเนินงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
64 การควบคุมต้นทุนภายในให้มีประสิทธิภาพ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ผลการดำเนินงานด้านการตลาด					
65 ความพึงพอใจของลูกค้า	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
66 การตอบสนองต่อข้อร้องเรียนของลูกค้า	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
67 ลูกค้ากลับมาใช้บริการซ้ำ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
68 ความสามารถในการรักษาลูกค้าเก่า	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
69 จำนวนลูกค้าใหม่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
70 ส่วนแบ่งตลาด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ผลการดำเนินงานด้านองค์การ					
71 สหกรณ์มีนวัตกรรมบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
72 สหกรณ์มีการบริการที่มีความหลากหลาย ครอบคลุม	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
73 บุคลากรของสหกรณ์มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
74 บุคลากรของสหกรณ์มีทักษะและความสามารถในการดำเนินงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
75 การดำเนินงานของสหกรณ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
76 การติดต่อสื่อสารและการแลกเปลี่ยนข้อมูลในสหกรณ์มีประสิทธิภาพ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
77 การดำเนินงานสหกรณ์เป็นไปตามหลักการศาสนาอิสลามโดยไม่ขัดกับข้อกำหนด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ส่วนที่ 4 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

78. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

79. อายุ
1. ไม่เกิน 29 ปี 2. 30 - 39 ปี
3. 40 - 49 ปี 4. 50 - 59 ปี
5. 60 ปีขึ้นไป
80. การศึกษา
1. น้อยกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี
3. ปริญญาโท 4. ปริญญาเอก
5. อื่นๆ ระบุ.....
81. อาชีพหลัก
1. ทำงานประจำสหกรณ์นี้ 2. ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ
3. บุคลากรสถาบันการศึกษาเอกชน 4. ธุรกิจส่วนตัว
5. การเกษตร 6. อื่นๆ ระบุ.....
82. เป็นสมาชิกสหกรณ์นี้มาแล้ว
1. น้อยกว่า 5 ปี 2. 5 - 10 ปี
3. 11 - 15 ปี 4. มากกว่า 15 ปี
83. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่งใดในสหกรณ์
1. ประธานกรรมการดำเนินงาน 2. รองประธานกรรมการ
3. คณะกรรมการดำเนินงาน 3. ตำแหน่งระดับผู้บริหารอื่นๆ
(โปรดระบุ).....
84. สหกรณ์ของท่านจัดอยู่ในสหกรณ์ประเภทใด
1. สหกรณ์ออมทรัพย์ 2. สหกรณ์บริการ
3. สหกรณ์ประเภทอื่นๆ (ระบุ).....
85. สหกรณ์ของท่านจัดอยู่ในสหกรณ์ขนาดใด
1. สหกรณ์ขนาดเล็ก/ขนาดกลาง
2. สหกรณ์ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่มาก



ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูง ที่ท่านให้ความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้



หากท่านมีความประสงค์จะขอรับรายงานสรุปผลเกี่ยวกับการศึกษา กรุณากรอรายละเอียด
ด้านล่างให้ชัดเจนและตัดชิ้นส่วนตามรอยปะนี้ ส่งมายังผู้วิจัยหรือแจ้งความประสงค์มาที่ E-mail:
mazlan.yiu@hotmail.com หลังจากทวิทยานิพนธ์ได้รับการอนุมัติปริญญาแล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินการ
จัดส่งรายงานสรุปผลการศึกษาให้ท่านต่อไป

ชื่อผู้รับ.....ที่อยู่.....

โทรศัพท์.....E-mail Address.....

ภาคผนวก ฅ
การเผยแพร่ผลงานวิทยานิพนธ์

(1) การเผยแพร่ในการประชุมวิชาการ

มีชัลัน สุหลง และเกษตรชัย และหิม. (2557). รูปแบบและวิธีการดำเนินงานทางการเงินที่ใช้ใน
สหกรณ์อิสลาม. การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 5. สงขลา:
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

รูปแบบและวิธีการดำเนินงานทางการเงินที่ใช้ในสหกรณ์อิสลาม Pattern and Methodology of Financial Operations Used in Islamic Cooperatives

มัสลัน สุหลง¹, เกษตรชัย และหิม²
Mazlan Sulong¹, Kasetchai Laeheem²

บทคัดย่อ

บทความนี้มีจุดหมายเพื่อนำเสนอการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบและวิธีการดำเนินงานทางการเงินที่ใช้ในสหกรณ์อิสลาม ซึ่งพบว่า สหกรณ์อิสลามนอกจากต้องอาศัยปัจจัยสภาพแวดล้อมทางการจัดการด้านต่างๆ แล้ว ยังต้องคำนึงถึงรูปแบบและวิธีการดำเนินงานทางการเงินที่เป็นไปตามหลักการศาสนาอิสลาม กล่าวคือ ลักษณะทางการเงินที่ปลอดระบบดอกเบี้ย การลงทุนในสิ่งที่ต้องห้าม การดำเนินธุรกิจที่ขาดการวิเคราะห์บนพื้นฐานข้อมูลที่เชื่อถือได้ และเครื่องมือทางการเงินที่ใช้ในสหกรณ์ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีมุสลิม (ผู้นับถือศาสนาอิสลาม) คำนึงถึงและให้ความสำคัญในการปฏิบัติ และเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

คำสำคัญ : รูปแบบ วิธีการดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม การเงินอิสลาม

Abstract

This paper aims to present the analysis of concepts, theories, and researches related to pattern and methodology of Financial Operations used in Islamic Cooperatives. It is found that besides environmental management factors, pattern and methodology of financial operations regarding Islam Principles also need to be considered for Islamic Cooperatives. They are financial products with non-interest, forbidden investment, business operations lacking in analysis of reliable data, and financial instruments used in Islamic Cooperatives which Muslims must take into account and focus on. Therefore, it is necessary to create mutual understanding to lead to effective and sustained success.

Keyword : *Patterns, Methodology, Operations, Islamic co-operative, Islamic Finance*

¹ นักศึกษา ปร.ด.(การจัดการ) คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สงขลา 90110 ประเทศไทย

Student Ph.D. (Management), Faculty of Management Science, Prince of Songkla University, Songkla 90110,

² ภาควิชาสารัตถศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สงขลา 90110

Department of Education Foundation Faculty of Liberal Arts, Prince of Songkla University, Songkla 90110 ,

บทนำ

จากภาวะตกต่ำทางเศรษฐกิจและสังคมส่งผลกระทบต่อประชาชนทุกระดับ รัฐจะต้องให้ความสำคัญกับหลักการพึ่งพาตนเอง ดังนั้นจึงเป็นโอกาสที่จะเปลี่ยนวิกฤตเป็นโอกาสในการนำหลักการและวิธีการสหกรณ์มาใช้ เพราะสหกรณ์สามารถแก้ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละด้านได้เป็นอย่างดี (คณะทำงานพิจารณาศึกษาและผลักดันให้สหกรณ์เป็นวาระแห่งชาติ, 2553) สหกรณ์อิสลามเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของชาวไทยมุสลิมให้สามารถดำเนินธุรกรรมทางการเงินที่เป็นไปตามหลักการศาสนาอิสลาม ส่งเสริมให้ชุมชนมุสลิมมีการฝากเงินและออมทรัพย์ ตลอดจนมีการจัดสวัสดิการแก่สมาชิกและชุมชน (মনষা অরুণ, 2553)

จากการศึกษาด้านประชากรแล้วประเทศไทยเป็นประเทศที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและให้เสรีภาพแก่ประชาชนในการนับถือศาสนา โดยมีประชากรที่นับถือศาสนาพุทธร้อยละ 93.9 ศาสนาอิสลามร้อยละ 5.2 ศาสนาคริสต์ร้อยละ 0.7 และศาสนาอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 0.2 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551) ด้วยความความหลากหลายทางวัฒนธรรมทำให้รูปแบบการดำเนินชีวิตในบางประการย่อมมีความแตกต่างกัน ซึ่งรูปแบบการจัดการทางธุรกิจก็เช่นเดียวกัน ที่ชาวมุสลิมต้องดำเนินธุรกรรมทางการเงินให้เป็นไปตามหลักการศาสนาอิสลาม ซึ่งมีรูปแบบและวิธีปฏิบัติบางประการที่แตกต่างกับหลักการสากลทั่วไป ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะต้องสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน ทั้งด้วยนโยบายของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

อย่างไรก็ตามการดำเนินงานของสหกรณ์อิสลามจะมีความแตกต่างกับการดำเนินงานของสหกรณ์โดยทั่วไป ซึ่งเป็นสหกรณ์ส่วนใหญ่ในประเทศไทยที่ดำเนินการบนพื้นฐานของระบบดอกเบี้ย ซึ่งขัดกับหลักการศาสนาอิสลามและวิถีชีวิตของชาวไทยมุสลิม ดังนั้นสหกรณ์อิสลามจึงเกิดขึ้นในพื้นที่ที่มีประชากรมุสลิมอาศัยอยู่ และมีการดำเนินการทางการเงินที่เป็นไปตามหลักการศาสนาอิสลาม เพื่อส่งเสริมให้มุสลิมมีการออมทรัพย์และสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และยังสามารถทำธุรกรรมทางการเงินตามหลักการศาสนา โดยการส่งเสริมและการกำกับดูแลของภาครัฐ (মনষা অরুণ, 2553)

การศึกษาครั้งนี้ได้มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบและวิธีการดำเนินงานทางการเงินที่ใช้ในสหกรณ์อิสลาม เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและบุคคลทั่วไป ตลอดจนสร้างความเข้าใจที่ดีและการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามบรรลุตามจุดหมายและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษารูปแบบและวิธีการดำเนินงานทางการเงินที่ใช้ในสหกรณ์อิสลาม

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความนี้เป็นการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากการศึกษาค้นคว้าตำรา และบทความวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยผู้วิจัยเลือกในบริบทที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสหกรณ์อิสลาม โดยเลือกประเด็นเกี่ยวกับรูปแบบทางการเงินอิสลามและเครื่องมือทางการเงินที่ใช้ในสหกรณ์อิสลาม ด้วยการใช้

วิเคราะห์ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นจึงนำข้อมูลมาสังเคราะห์เพื่อหารูปแบบและวิธีการดำเนินงานทางการเงินที่ใช้ในสหกรณ์อิสลาม

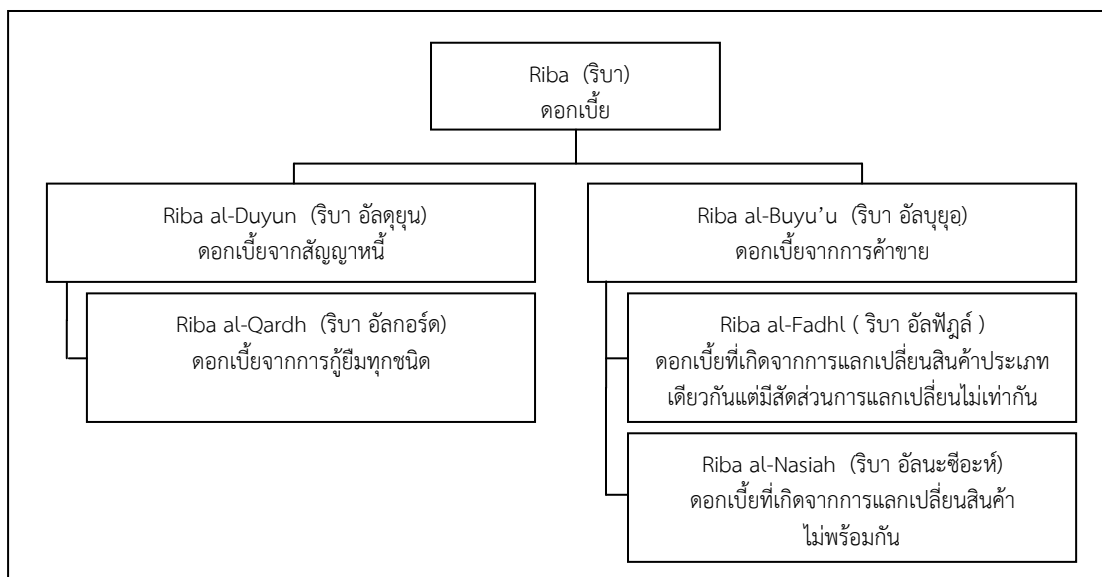
ผลการวิจัย

รูปแบบทางการเงินอิสลาม

สหกรณ์อิสลามเป็นสหกรณ์ที่ได้จัดตั้งและจดทะเบียนสหกรณ์ในประเภทต่างๆ ทั้งที่เป็นสหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์บริการ สหกรณ์ร้านค้า สหกรณ์การเกษตร และสหกรณ์ประมง ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 โดยมีการดำเนินกิจการภายใต้ระบบการเงินอิสลามและดำเนินการที่ปลอดระบบดอกเบี้ย (มนชยา อรุณศ, 2553) มีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับสหกรณ์อิสลามต้องเป็นไปตามหลักชะรีอะห์หรือกฎหมายอิสลาม (Shariah Law) (Wahab et al., 2007) ซึ่งความรับผิดชอบของสหกรณ์อิสลามนั้นย่อมมีมากกว่าสหกรณ์ทั่วไป ทั้งนี้เพราะสหกรณ์อิสลามนั้นนอกจากรับผิดชอบต่อผู้ที่มีหุ้นส่วน ผู้ฝากเงิน ผู้ลงทุนและสังคมโดยรวมแล้ว ยังต้องรับผิดชอบต่อพระองค์อัลลอฮ์ ในความหมายที่ว่าต้องดำเนินงานให้สอดคล้องกับหลักการของศาสนาอิสลาม และต้องได้รับโทษจากพระองค์อัลลอฮ์ในโลกหน้าหากมีเจตนาละเมิดหลักการของพระองค์อัลลอฮ์ด้วยความจงใจ (Karim, 2010 ; มาเรียม นะมิ, 2553) ดังนั้นในการดำเนินธุรกิจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของอิสลามจะต้องเป็นธุรกิจที่ต้องปราศจากระบบดอกเบี้ย การหลอกลวง การครอบครองทรัพย์สินของผู้อื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต และความขัดแย้งที่ไม่มีข้อยุติหรือหาข้อยุติไม่ได้ (Ahmed, 2010)

จากการศึกษาผลงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า รูปแบบทางการเงินที่ใช้ในสหกรณ์อิสลาม จะตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักชะรีอะห์หรือกฎหมายอิสลาม (Shariah Law) ซึ่งเป็นระบบ กฎเกณฑ์ และจริยธรรมอิสลาม กล่าวคือสัญญาหรือธุรกรรมทุกประเภทจะต้องไม่เกี่ยวข้องกับข้อห้าม (Chong and Liu, 2009 ; Rahman, 2010) ดังต่อไปนี้

1. Riba (ริบา) เป็นภาษาอาหรับ ซึ่งหมายถึงดอกเบี้ย (Interest) เป็นการปฏิบัติที่เรียกเก็บดอกเบี้ยหรือค่าบริการเพิ่มเติม (Premium) ที่เกิดมาจากเงินต้น โดยผู้กู้ต้องจ่ายให้แก่ผู้ให้กู้ตามเงื่อนไขสัญญาการกู้ยืมที่คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายตกลงร่วมกัน หรือเกิดจากการขยายช่วงเวลาการชำระหนี้ของผู้กู้ออกไป (มนชยา อรุณศ, 2553) ทั้งนี้ Riba ได้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทที่ 1 Riba al-Duyun (ริบา อัลดูยุน) เป็นภาษาอาหรับ ซึ่งหมายถึง ดอกเบี้ยจากสัญญาหนี้ และประเภทที่ 2 Riba al-Buyu'u (ริบา อัลบยูอู) เป็นภาษาอาหรับ ซึ่งหมายถึง ดอกเบี้ยจากการค้าขาย (Karim, 2010) อธิบายดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 การแบ่งประเภทของดอกเบี้ย (Riba)

โดย Riba al-Duyun (ริบา อัลดูยุน) เป็นดอกเบี้ยจากสัญญาหนี้ หรืออาจเรียกว่า Riba al-Qardh (ริบา อัลกอร์ด) ซึ่งเป็นดอกเบี้ยจากการกู้ยืมทุกชนิด กล่าวคือดอกเบี้ยที่ถูกกำหนดไว้ล่วงหน้า ได้แก่ ส่วนเพิ่มจากการกู้ยืมที่มีการกำหนดเมื่อทำสัญญา โดยผู้กู้ (Borrower) จะต้องจ่ายคืนเงินต้นพร้อมดอกเบี้ย (Principle+Interest) แก่ผู้ให้กู้ (Lender) เมื่อถึงกำหนดเวลาที่ตกลงกัน ในขณะที่ Riba al-Buyu'u (ริบา อัลบยุอ) ซึ่งเป็นดอกเบี้ยจากการค้าขาย ประกอบด้วย Riba al-Fadhl (ริบา อัลฟัดล) คือดอกเบี้ยที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนสินค้าประเภทเดียวกันแต่มีสัดส่วนการแลกเปลี่ยนไม่เท่ากัน ซึ่งได้มีหลักฐานที่ชัดเจนที่กล่าวถึงการแลกเปลี่ยนสินค้ากับสินค้าประเภทเดียวกันจำนวน 6 ประเภทที่ต้องแลกเปลี่ยนในปริมาณเท่ากัน ได้แก่ ทองคำแท่งแลกทองคำแท่ง เงินแลกเงิน ข้าวสาลี แลกข้าวสาลี ข้าวบาร์เลย์แลกข้าวบาร์เลย์ ผลอินทผลัมแลกผลอินทผลัม และเกลือแลกเกลือ และ Riba al-Nasih (ริบา อัลนะซีฮะห์) คือดอกเบี้ยที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนสินค้าไม่พร้อมกัน กล่าวคือเป็นดอกเบี้ยที่เกิดจากการผัดบังชำระหรือการขยายระยะเวลาการชำระ ซึ่งเป็นส่วนเพิ่มจากหนี้ โดยเจ้าหนี้จะคิดจากลูกหนี้เมื่อลูกหนี้ไม่สามารถชำระหนี้คืนได้ตามกำหนดเวลาที่ตกลงกันหรือเป็นการคิดส่วนเพิ่มบนหนี้เดิมเพื่อแลกเปลี่ยนกับการขยายระยะเวลาการชำระหนี้ออกไป (Karim 2010)

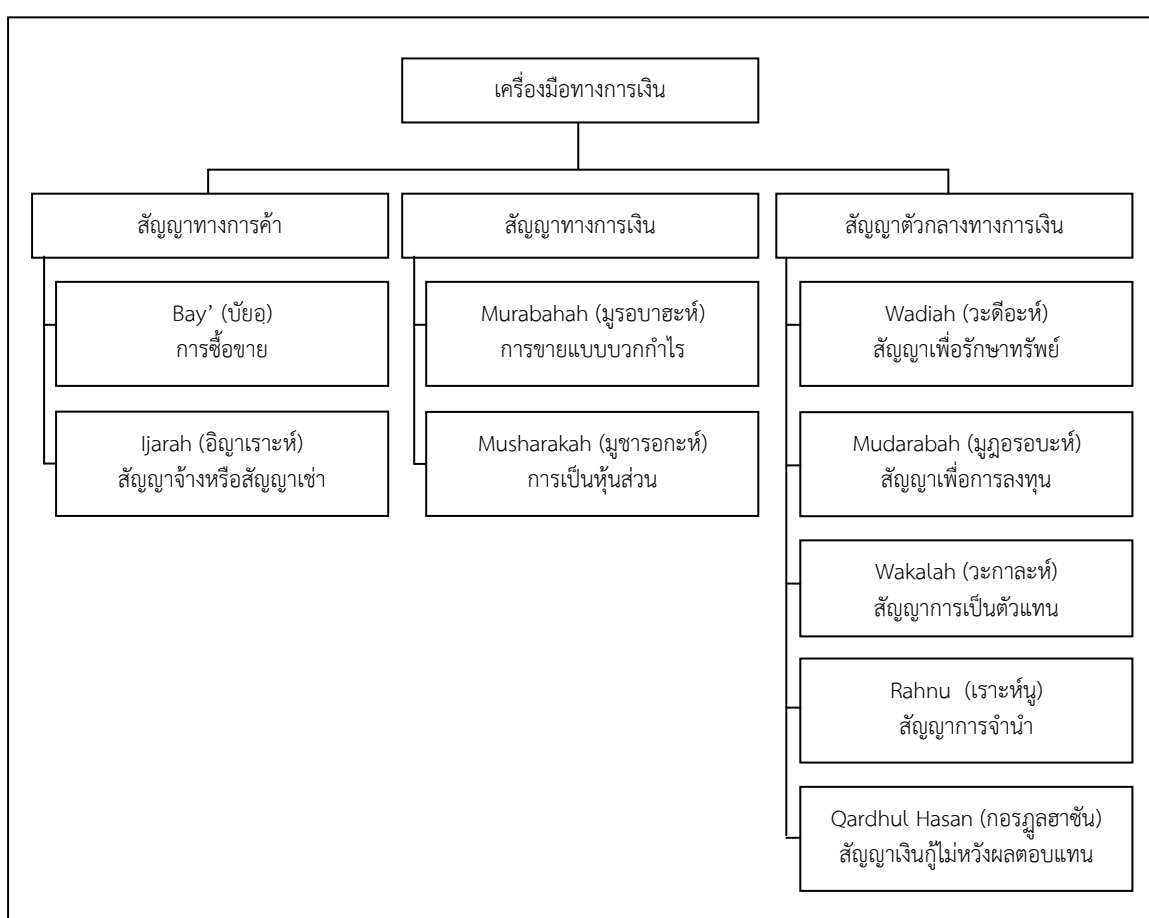
2. การลงทุนในสิ่งต้องห้ามตามระบุในคัมภีร์อัลกุรอาน (Qur'an) ตัวอย่างเช่น การผลิตและการค้าเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ สิ่งพิมพ์และภาพยนตร์ที่มีภาพเปลือยกายเป็นจุดขาย ยาเสพติดหรือสิ่งของมอมเมา หมูหรือผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับหมู การพนันหรือผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับการพนัน เป็นต้น (มนชยา อรุยศ, 2553)

3. Gharar (เงาะรอร) เป็นภาษาอาหรับ ซึ่งหมายถึง ความไม่แน่นอน ซึ่งเป็นการเก็งกำไร โดยขาดการวิเคราะห์บนพื้นฐานข้อมูลที่เชื่อถือได้ และยังรวมถึงธุรกิจที่เกี่ยวกับการซื้อขายในอนาคต

ที่ไม่แน่นอน มีความคลุมเครือ (Karim, 2010) ทั้งนี้เป็นการป้องกันในเรื่องรูปแบบของการทุจริตและปัญหาในเรื่องความยุติธรรม และการโต้แย้งที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำธุรกรรมได้

เครื่องมือทางการเงิน

จากการศึกษาผลงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า เครื่องมือทางการเงินที่ใช้ในสหกรณ์อิสลาม แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ สัญญาทางการค้า (Transactional Contract) สัญญาทางการเงิน (Financing Contract) และสัญญาตัวกลางทางการเงิน (Intermediation Contract) อธิบายดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2 การแบ่งประเภทของเครื่องมือทางการเงินที่ใช้ในสหกรณ์อิสลาม

เครื่องมือทางการเงินที่ใช้ในสหกรณ์อิสลามจำแนกประเภทได้ดังต่อไปนี้

1. สัญญาทางการค้า (Transactional Contract) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทที่ 1 สัญญาการซื้อขาย ประกอบด้วย 1) การซื้อขายสินค้าหรือทรัพย์สิน อาจจะเป็นการแลกเปลี่ยนสินค้าต่อสินค้าหรืออาจเป็นการชำระค่าสินค้าด้วยเงินใน 4 รูปแบบ คือ รูปแบบที่ 1 Bay' (บัยอ) หรือเรียกว่าการซื้อขายด้วยเงินสด ส่วนรูปแบบที่ 2 Bay'al-Muajjal (บัยอ อัลมูอัจญัล)

คือ การขายแบบผ่อนชำระ เป็นการขายทรัพย์สินลักษณะผ่อนชำระเป็นรายงวดหรือเป็นก้อน ภายในระยะเวลาที่ตกลง โดยมีราคาขายเท่ากับราคาทุนบวกด้วยกำไร ตามที่ผู้ซื้อและผู้ขายตกลงกัน

รูปแบบที่ 3 Bay' al-Salam (บัยอ อัลสะลัม) คือ การซื้อขายที่ผู้ซื้อตกลงจ่ายราคาสินค้าล่วงหน้า และผู้ขายส่งสินค้าให้ภายหลัง ตัวอย่างเช่น ลูกค้าส่งสินค้าจากผู้ขายโดยบอกลักษณะอย่างชัดเจน แล้วตกลงราคาเสร็จก็จ่ายกันทันที โดยผู้ขายมีภาระส่งสินค้าภายในเวลาที่ตกลงกัน และรูปแบบที่ 4 Bay' al-Istijrar (บัยอ อัลอิสติจรรอ) คือ การซื้อขายที่ผู้ซื้อกับผู้ขายตกลงซื้อขายสินค้าชนิดหนึ่งเป็นประจำ โดยอาจจะตกลงรับซื้อขายลักษณะประจำทุกวัน หรือทุกสัปดาห์ หรือทุกเดือน ภายในระยะเวลาหนึ่งโดยได้ตกลงลักษณะของสินค้า ราคาสินค้า และจำนวนซื้อขายแต่ละครั้งตามระยะเวลาที่ตกลงกัน (Rahman, 2010 ; Chong & Liu, 2009)

2) Sarf (ซอร์ฟ) หมายถึงการซื้อขายแลกเปลี่ยนเงินตราโดยการชำระหรือแลกเปลี่ยนเงินตราของคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายเกิดขึ้นพร้อมกัน

3) Bay'al-Dayn (บัยอ อัลดัยน) หมายถึง การซื้อขายหนี้สิน ซึ่งเป็น จูรกรรมเกี่ยวกับการซื้อขายหลักทรัพย์หรือตราสารหนี้ที่ไม่ขัดกับหลัก ชะรีอะห์หรือกฎหมายอิสลาม (Shariah Law) (Karim, 2010) และประเภทที่ 2 สัญญาการใช้ประโยชน์ในทรัพย์สินหรือ เรียกว่า Ijarah (อิญาเราะห์) หมายถึงสัญญาจ้างหรือสัญญาเช่า โดยที่เจ้าของทรัพย์สินโอนสิทธิประโยชน์การใช้ทรัพย์สิน (Usufruct) ให้อีกฝ่ายหนึ่งโดยมีค่าเช่าเป็นค่าตอบแทนภายในระยะเวลาที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกัน โดยกรรมสิทธิ์ของทรัพย์สินยังคงเป็นของเจ้าของทรัพย์สินหรือผู้ให้เช่า (Karim, 2010 ; Cerimagic, 2010; Rahman, 2010)

2. สัญญาทางการเงิน ซึ่งมีหลากหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับระดับของผลตอบแทนและความเสี่ยงของธุรกิจ สามารถแบ่งได้ 2 ประเภท คือ ประเภทที่ 1 Murabahah (มูรอบาฮะห์) หมายถึงการขายแบบบวกกำไร กล่าวคือการซื้อขายทรัพย์สินที่ผู้ซื้อและผู้ขายตกลงกันและมีการชำระเงินในราคาต้นทุนบวกกำไร (Cost-Plus หรือ Mark Up) หากเมื่อลูกค้ามีความประสงค์จะซื้อสินค้าหรือต้องการขอสินเชื่อเพื่อซื้อสินค้าใด ลูกค้าจะต้องแจ้งความประสงค์มายังสหกรณ์ และเมื่อสหกรณ์เห็นชอบก็จะแจ้งราคาซึ่งได้บวกกำไรแล้วให้ลูกค้าทราบ เมื่อลูกค้าตกลงตามราคาดังนั้น สหกรณ์ก็จะซื้อมาจำหน่ายและส่งมอบให้ลูกค้า ทั้งนี้อาจเรียกหลักประกันจากผู้ซื้อได้โดยไม่ขัดกับหลักศาสนาอิสลาม (Rahman, 2010 ; Chong & Liu, 2009) และประเภทที่ 2 Musharakah (มุซารอกะห์) คือ การเป็นหุ้นส่วน เป็นการลงทุนโดยมีหุ้นส่วนระหว่างบุคคล 2 ฝ่ายหรือมากกว่า ในการร่วมทุนดำเนินธุรกิจ โดยที่แต่ละฝ่ายจะต้องลงทุนไม่ว่าจะอยู่ในรูปของตัวเงินหรือทรัพย์สิน กรณีที่ธุรกิจมีกำไร จะถูกแบ่งกำไรตามสัดส่วนที่ตกลงกัน หากธุรกิจเกิดขาดทุน จะต้องแบ่งความเสียหายตามสัดส่วนการลงทุนด้วยเช่นกัน (Rahman, 2010)

3. สัญญาตัวกลางทางการเงิน ซึ่งเป็นสื่อกลางทางการเงินที่เชื่อมโยงทรัพยากรทางการเงินระหว่างผู้มีเงินหรือผู้ออมกับผู้ต้องการใช้เงินหรือนักลงทุน ตัวอย่างสัญญาทางการเงินสามารถแบ่งได้ 5 ประเภท คือ ประเภทที่ 1 Wadiah (วะดีอะห์) คือสัญญาเพื่อรักษาทรัพย์ เป็นการรับฝากเงินสำหรับผู้ต้องการให้สหกรณ์ช่วยเก็บรักษาไว้เพื่อความปลอดภัย ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบที่ 1 เงินฝากที่ผู้ฝากไม่ยอมให้สหกรณ์นำไปลงทุน สหกรณ์จะไม่สามารถนำไปใช้กับกิจการของสหกรณ์ได้และต้องคืนเท่ากับจำนวนที่รับฝากเมื่อผู้ฝากทวงถามหรือเมื่อครบกำหนดระยะเวลา สหกรณ์จึงคิดค่าธรรมเนียมในการดูแลรักษาเงินดังกล่าวและผู้ฝากจะไม่ได้ผลตอบแทนใด ๆ และ

รูปแบบที่ 2 เงินฝากที่ผู้ฝากยินยอมให้สหกรณ์นำไปลงทุนได้ ในกรณีนี้สหกรณ์จะประกันว่าจะคืนเงินให้ครบตามจำนวนที่ฝากและจะไม่คิดค่าธรรมเนียมในการดูแลรักษาเงิน ผู้ฝากเงินประเภทนี้ไม่สามารถเรียกร้องสิ่งตอบแทนใดๆ จากสหกรณ์ได้ เว้นแต่สหกรณ์จะพิจารณา ให้เองตามความเหมาะสม โดยอาจให้ในรูปของสิทธิพิเศษในการใช้บริการของสหกรณ์หรือให้ผลตอบแทนในรูปของเงินปันผลแก่ผู้ฝาก ซึ่งผลตอบแทนนี้จะไม่ถือว่าเป็นดอกเบี้ยเพราะสหกรณ์ไม่ได้กำหนดอัตราที่แน่นอนตายตัวว่าผู้ฝากจะต้องได้รับเงินดังกล่าว และประเภทที่ 2 Mudarabah (มุฎอรอเบห์) คือ สัญญาเพื่อการลงทุน เป็นการฝากเงินที่ ผู้ฝากมีเจตนาให้สหกรณ์นำเงินของตนไปลงทุนหากำไรและยินดีรับผิดชอบต่อความเสี่ยงในกำไรหรือขาดทุนร่วมกับสหกรณ์ตามสัดส่วนที่ได้ตกลงกันไว้ชัดเจน (Rahman, 2010 ; Cerimagic, 2010) โดยสหกรณ์จะทำความตกลงเกี่ยวกับรายละเอียดของกิจการที่จะนำเงินไปลงทุนในระยะเวลาและเงื่อนไขการลงทุนไว้เป็นการแน่นอน เมื่อครบกำหนดสหกรณ์จะชำระบัญชีเพื่อคำนวณผลกำไรหรือขาดทุนเพื่อจัดสรรตามอัตราส่วนที่ตกลงกันไว้ โดยในกรณีที่มีกำไรนั้น ผู้ฝากเงินก็จะได้รับเงินกำไรไปพร้อมกับการเบิกถอนเงินฝาก ส่วนในกรณีที่ขาดทุน สหกรณ์ก็จะหักเงินส่วนที่ขาดทุนออกจากเงินในบัญชีและหากมีเงินเหลือก็ จะคืนให้แก่ผู้ฝาก (Wahab et al., 2007; Karim, 2010) ประเภทที่ 3 Wakalah (วะกาละห์) คือ สัญญาการเป็นตัวแทน เป็นสัญญาซึ่งมอบอำนาจให้กับบุคคลหนึ่ง เพื่อกระทำการแทนตามข้อกำหนดและเงื่อนไขที่ตกลงกัน (Wahab et al., 2007) ประเภทที่ 4 Rahnu (เราะห์นู) คือ สัญญาการจำนำ การที่ลูกหนี้นำทรัพย์สินมีค่ามาวางเป็นหลักประกัน หากเกิดการผิดนัดชำระหนี้สามารถนำหลักทรัพย์นั้นไปขายเพื่อชำระหนี้ได้ (มณฑา อรุยศ, 2553) และประเภทที่ 5 Qardhul Hasan (กอฎฎุฮาซัน) คือ สัญญาเงินกู้ไม่หวังผลตอบแทน เป็นการกู้ระหว่างบุคคลสองฝ่ายในลักษณะเป็นการช่วยเหลือเพื่อการเป็นอยู่ที่ดีของสังคม หรือเพื่อเป็นการสงเคราะห์ผู้กู้ที่มีปัญหาทางการเงินระยะสั้น การชำระเงินกู้คืนต้องมีจำนวนเท่ากันกับตอนที่กู้ อย่างไรก็ตามผู้กู้สามารถชำระเงินกู้คืนในจำนวนที่เกินกว่า แต่ต้องไม่มีการระบุหรือตกลงในสัญญา (Karim, 2010; Rahman, 2010)

ทั้งนี้ การดำเนินกิจการสหกรณ์อิสลามนั้น กำไรที่เกิดจากการประกอบการจะต้องจ่ายเป็นทานหรือ Zakat (ซะกาต) ร้อยละ 2.5 จากกำไรของการประกอบการเมื่อครบรอบปีเพื่อใช้สำหรับงานสาธารณกุศลหรือสังคมสงเคราะห์ต่างๆ ตามบทบัญญัติที่ได้กำหนดไว้ (Choudhury & Harahap, 2009)

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

สหกรณ์อิสลามจะมีรูปแบบและวิธีการดำเนินงานทางการเงินที่มีความแตกต่างกับการสหกรณ์โดยทั่วไป เนื่องจากต้องเป็นไปตามหลักการของศาสนาอิสลามที่ได้บัญญัติไว้ โดยการดำเนินงานทางการเงินต้องปลอดระบบดอกเบี้ย (Interest) ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่ 1 ดอกเบี้ยจากสัญญาหนี้ เป็นดอกเบี้ยจากการกู้ยืมทุกชนิดและมีการกำหนดส่วนเพิ่มไว้ล่วงหน้า และประเภทที่ 2 ดอกเบี้ยจากการค้าขาย ได้แก่ ดอกเบี้ยที่เกิดจากการแลกเปลี่ยน สินค้าประเภทเดียวกันแต่มีสัดส่วนการแลกเปลี่ยนไม่เท่ากัน และดอกเบี้ยที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนสินค้าไม่พร้อมกัน ซึ่งอาจด้วยจากการผิดนัดชำระหรือขยายระยะเวลาการชำระ ส่วนเครื่องมือทางการเงินที่ใช้นั้นแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ประเภทที่ 1 สัญญาทางการค้า เช่น สัญญาการซื้อขาย สัญญา

การใช้ประโยชน์ในทรัพย์สิน ประเภทที่ 2 สัญญาทางการเงิน ได้แก่ การขายแบบบวกกำไร การเป็นหุ้นส่วน และประเภทที่ 3 สัญญาตัวกลางทางการเงิน ได้แก่ สัญญาเพื่อรักษาทรัพย์สิน สัญญาเพื่อการลงทุน สัญญาการเป็นตัวแทน สัญญาการจำนำ และสัญญาเงินกู้ไม่หวังผลตอบแทน ทั้งนี้การดำเนินงานบนพื้นฐานของหลักชะรีอะห์หรือกฎหมายอิสลาม (Shariah Law)

ดังนั้นในการดำเนินงานทางการเงินที่เป็นไปตามรูปแบบและวิธีการทางการเงินอิสลามถือได้ว่าเป็นสิ่งที่สหกรณ์และสถาบันการเงินต่างๆ ควรคำนึงถึงและให้ความสำคัญ เนื่องจากเป็นโอกาสของการดำเนินงานทางการเงิน การลงทุน และการขยายโอกาสทางธุรกิจในภูมิภาคอาเซียนต่อไป จากการศึกษาเบื้องต้นนี้ ได้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาต่อไปในอนาคต เพื่อประโยชน์ทางวิชาการและการบริหารจัดการทางการเงินอิสลาม เพื่อให้ได้ความรู้ ความเข้าใจ และมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น จึงได้เสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ควรศึกษาแนวทางการปฏิบัติทางการเงินสหกรณ์อิสลามของประเทศเพื่อนบ้านที่มีบริบทใกล้เคียงกับประเทศไทย เช่น ประเทศมาเลเซีย อินโดนีเซีย เป็นต้น
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสหกรณ์อิสลามที่มีต่อการบริหารจัดการความรู้ในระบบการเงินอิสลาม

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการพิจารณาศึกษาและผลักดันให้สหกรณ์เป็นวาระแห่งชาติ. (2553). *การส่งเสริมและสนับสนุนให้สหกรณ์เป็นวาระแห่งชาติ ในโอกาสทศวรรษครบ 100 ปี ของสหกรณ์ไทย*. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย
- มนชยา อรุณศ. (2553). *การศึกษานโยบายเพื่อการพัฒนาการเงินอิสลามของประเทศไทย*. รายงานวิจัย , สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย
- มาเรียม นะมิ .(2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของมุสลิมในการเลือกใช้บริการธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2551). *ตัวชี้วัดที่สำคัญ: ผลสัมฤทธิ์/สำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. 2551*. <http://www.lservice.nso.go.th/nso/nsopublish/indicator/indSur51.pdf> (สืบค้นเมื่อ 3 พฤศจิกายน 2556)
- Ahmed, A. (2010). Global financial crisis: an Islamic finance perspective. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 3(4), 306-320.
- Cerimagic, S. (2010). The effects of Islamic law on business practices. *Education, business and society: Contemporary Middle Eastern issues*, 3(1), 40-47.
- Chong, B. S., & Liu, M. H. (2009). Islamic banking: interest-free or interest-based?. *Pacific-Basin Finance Journal*, 17(1), 125-144.

- Choudhury, M. A., & Harahap, S. S. (2009). Complementing community, business and microenterprise by the Islamic epistemological methodology: A case study of Indonesia. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 2(2), 139-159.
- Karim, A. S. (2010). *Riba-free models of money, banking, and insurance components of the Islamic moral economy*. Thesis M.A., California State University, Long Beach. (197)1486317.
- Rahman, A. R. A. (2010). Islamic microfinance: an ethical alternative to poverty alleviation. *Humanomics*, 26(4), 284-295.
- Wahab, A. R. A., Lewis, M. K., & Hassan, M. K. (2007). Islamic takaful : Business models, Shariah concerns, and proposed, *Thunderbird International Business Review*, 49(3), 371-396

(2) การเผยแพร่ในการประชุมวิชาการ

มีชัลัน สุหลง และเกษตรชัย และหีม. (2557). วิเคราะห์ตัวบ่งชี้ปัจจัยการจัดการที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย. *การประชุมวิชาการ การนำเสนอผลงานวิจัย ระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ครั้งที่ 3*. ภูเก็ต: มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

องค์ประกอบการวัดความสามารถการจัดการที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ ในประเทศไทย

มัชฉัน สุหลง¹, เกษตรชัย และหิม²

¹ นักศึกษา ปร.ด.(การจัดการ) คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สงขลา 90110 ประเทศไทย

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาสารพัดศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สงขลา 90110 ประเทศไทย

บทคัดย่อ

บทความนี้มีจุดหมายเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบการวัดความสามารถการจัดการที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ในประเทศไทย ซึ่งเป็นการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ที่นำเสนอผลการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย จากการศึกษาค้นคว้าตำราและบทความวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผลการวิจัยพบว่า สหกรณ์ในประเทศไทยนอกจากต้องอาศัยปัจจัยสภาพแวดล้อมทางการจัดการด้านต่างๆ แล้ว ยังต้องคำนึงถึงปัจจัยความสามารถการจัดการสหกรณ์ที่มีต่อผลการดำเนินงาน กล่าวคือ ตัวบ่งชี้ หรือองค์ประกอบ การวัดความสามารถการจัดการสหกรณ์ (Cooperative Management) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างนวัตกรรม (Innovativeness) 2) กล้าเผชิญความเสี่ยง (Risk taking) และ 3) การดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness) โดยตัวบ่งชี้ดังกล่าวนี้ จะแสดงถึงระดับความสามารถในการจัดการสหกรณ์ ซึ่งหากปัจจัยทั้งสามมีระดับค่าคะแนนสูง จะบ่งชี้ถึงการดำเนินงานของสหกรณ์ด้านปัจจัยความสามารถในการจัดการอยู่ในระดับสูง และหากมีระดับค่าคะแนนต่ำ จะบ่งชี้ถึงการดำเนินงานของสหกรณ์ด้านปัจจัยความสามารถในการจัดการอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งเป็นสิ่งที่สหกรณ์ควรคำนึงและให้ความสำคัญในการดำเนินงาน รวมทั้งเป็นสิ่งจำเป็นที่สหกรณ์ต้องสร้างความเข้าใจ ตลอดจนพัฒนา ความสามารถในการจัดการสหกรณ์ เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

คำสำคัญ : ความสามารถในการจัดการสหกรณ์ องค์ประกอบการวัด
การดำเนินงานสหกรณ์

Indicators for configuration management affecting the operation of cooperatives in Thailand

Mazlan Sulong¹, Kasetchai Laeheem²

¹ Student Ph.D. (Management), Faculty of Management Science, Prince of Songkla University, Songkla 90110, Thailand

² Asst. Prof. Dr. Department of Education Foundation Faculty of Liberal Arts, Prince of Songkla University, Songkla 90110, Thailand

Abstract

This paper aims to analyze indicators for configuration management affecting the operation of cooperatives in Thailand. This research documents presented an analysis of concepts, theories and researches from textbooks as well as related studies both from local and foreign sources. The results showed that besides environment management factors, the managerial capacity towards the operation of cooperatives also needs to be considered for cooperatives in Thailand. Indicators for configuration management could be divided into 3 elements; 1) innovativeness, 2) risk taking and 3) proactiveness. If all the three indicators show the high score, those mean the managerial capacity is high. If they got the low level, the managerial capacity is low. Hence, the cooperative should consider and focus on the operation. Moreover, it is necessary to realize and develop the managerial capacity of the cooperatives. Then it could lead the cooperatives to the success, efficiency and sustainability.

Keyword : Cooperative management Configuration indicator
Operation of cooperatives

1. บทนำ

สหกรณ์อิสลามเป็นสหกรณ์ที่ได้จัดตั้งและจดทะเบียนสหกรณ์ในประเภทต่างๆ ทั้งที่เป็นสหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์บริการ สหกรณ์ร้านค้า สหกรณ์การเกษตร และสหกรณ์ประมง ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 โดยมีการดำเนินกิจการภายใต้ระบบการเงินอิสลามและดำเนินการที่ปลอดระบบดอกเบี้ย (মনখয়া অরুয, 2553) การดำเนินงานของสหกรณ์อิสลามจะมีความแตกต่างกับการดำเนินงานของสหกรณ์โดยทั่วไป ซึ่งเป็นสหกรณ์ส่วนใหญ่ในประเทศไทยที่ดำเนินการบนพื้นฐานของระบบดอกเบี้ย ซึ่งขัดกับหลักการศาสนาอิสลามและวิถีชีวิตของชาวไทยมุสลิม ดังนั้นสหกรณ์อิสลามจึงเกิดขึ้นในพื้นที่ที่มีประชากรมุสลิมอาศัยอยู่ และมีการดำเนินการทางการเงินที่เป็นไปตามหลักการศาสนาอิสลาม เพื่อส่งเสริมให้มุสลิมมีการออมทรัพย์และสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และยังสามารถทำธุรกรรมทางการเงินตามหลักการศาสนา โดยการส่งเสริมและการกำกับดูแลของภาครัฐ

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานขององค์กรทางธุรกิจโดยส่วนใหญ่แล้ว ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการดำเนินงานจะเป็นไปในลักษณะทั้งทางตรงและทางอ้อม จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการดำเนินงานนั้น ประกอบด้วยดังต่อไปนี้ 1) ปัจจัยด้านความพร้อมด้านบุคลากร เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งในการประกอบการ จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยดังกล่าว ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ การจัดการบุคลากร ทักษะการปฏิบัติงาน และรูปแบบการบริหารจัดการ 2) การมุ่งเน้นกลยุทธ์ เป็นวิธีการที่องค์กรใช้ในการปรับสภาพตามสภาพแวดล้อม รวมทั้งเป็นรูปแบบในการตัดสินใจที่ชี้แนวทางให้องค์กรดำเนินการต่อไปในสภาพแวดล้อม นโยบาย โครงสร้างภายในและระเบียบวิธีปฏิบัติ 3) ระบบการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม ซึ่งรวมถึงกระบวนการในการปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้ 4) ค่านิยมร่วมในองค์กร เป็นบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันโดยสมาชิกขององค์กรที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหาร และวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กร หรืออาจเรียกว่าวัฒนธรรมองค์กร โดยตัวบ่งชี้ดังกล่าวนั้น จะแสดงถึง ระดับการดำเนินงานด้านปัจจัย การจัดการสหกรณ์ ซึ่งหากปัจจัยทั้งสี่มีระดับค่าคะแนนสูง จะบ่งชี้ถึงการดำเนินงานของสหกรณ์ด้านปัจจัยการจัดการอยู่ในระดับสูง และหากมีระดับค่าคะแนนต่ำ จะบ่งชี้ถึงการดำเนินงานของสหกรณ์ด้านปัจจัยการจัดการอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งเป็นสิ่งที่สหกรณ์ควรคำนึงและให้ความสำคัญในการดำเนินงาน รวมทั้งเป็นสิ่งจำเป็นที่สหกรณ์ต้องสร้างความเข้าใจ ตลอดจนพัฒนา การจัดการสหกรณ์ เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

การศึกษาคั้งนี้ได้มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ โดยเลือกประเด็นเกี่ยวกับ ตัวบ่งชี้ปัจจัยการจัดการที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและบุคคลทั่วไป ตลอดจนสร้างความเข้าใจที่ดีและการดำเนินงานสหกรณ์บรรลุตามจุดหมายและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์

เพื่อวิเคราะห์ ตัวบ่งชี้ปัจจัย การจัดการที่มี อิทธิพลเชิงสาเหตุ ต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

บทความนี้เป็นการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิจากการศึกษาค้นคว้าตำราและบทความวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งผู้วิจัยเลือกในบริบทที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสหกรณ์ โดยเลือกประเด็นเกี่ยวกับ ตัวบ่งชี้ปัจจัยการจัดการสหกรณ์ ด้วยการวิเคราะห์ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นจึงนำข้อมูลมาสังเคราะห์เกี่ยวกับ ตัวบ่งชี้ปัจจัยการจัดการที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย

4. ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการประกอบการองค์การธุรกิจ ที่สามารถเป็นเกณฑ์บ่งชี้ถึงความสำเร็จของการดำเนินกิจการสหกรณ์ไปด้วยนั้น จากการศึกษาของนักวิชาการจำนวนหนึ่ง สามารถสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ปัจจัยการจัดการที่มี อิทธิพลเชิงสาเหตุ ต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

4.1 ความพร้อมด้านบุคลากร (Personnel Readiness) ตัวบ่งชี้ที่สำคัญลำดับแรก คือ ความพร้อมด้านบุคลากร ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งในการประกอบการ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่าความพร้อมด้านบุคลากร ที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ ประกอบด้วย (1) โครงสร้างองค์การ (Structure) ซึ่งเป็นโครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการ หรือหน้าที่ของงานโดยมีการรับบุคลากรให้เข้ามาทำงานร่วมกันในฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ (Covin & Slevin, 1991; Hornsby et al., 2002) การจัดองค์การที่ดีจะมีส่วนช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งในหน้าที่ ช่วยให้บุคลากรได้ทราบขอบเขตงานความรับผิดชอบ มีความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว (Russell & Russell, 1992; Marxt & Link, 2002) ทั้งนี้ จากการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และธุรกิจระหว่างประเทศ ได้ส่งผลต่อการดำเนินงานและการแข่งขันในอุตสาหกรรมต่างๆ ทำให้องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต่างต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงรูปแบบใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับกระแสกดดันของสภาพแวดล้อม และเพื่อความอยู่รอดและเติบโตต่อไป (2) การจัดการบุคลากร (Staff) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การ องค์การจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับการจัด การทรัพยากรมนุษย์ (Nair, 2006) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต โดยการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคคลนั้นควรมีการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์องค์การที่เป็นสิ่งกำหนดทิศทางที่องค์การจะดำเนินไปให้ถึง (Susanty et al., 2012) (3) ทักษะการบริหาร (Skill) ซึ่งหมายถึง ความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ ทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์การ ที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์การธุรกิจ (Kaplan, 2005; Haug et al., 2013) โดยที่ผู้บริหารจะเป็นผู้ที่ผลักดันกิจกรรมต่างๆ ให้

ดำเนินไปสู่เป้าหมาย และให้งานประสบความสำเร็จ การบริหารเป็นเรื่องสลับซับซ้อนที่จำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถ และใช้ศิลปะเพื่อให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Bass, 2000) (4) รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) ซึ่งเป็นแบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ (Kaplan, 2005; Mokaya, 2012) ความเป็นผู้นำขององค์การจะมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์การด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น (Lumpkin & Dess, 1996)

4.2 การมุ่งเน้นกลยุทธ์ (Strategic Orientation) ตัวบ่งชี้ที่สำคัญลำดับที่สอง คือ การมุ่งเน้นกลยุทธ์ ซึ่งเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถามที่สำคัญ อาทิ องค์การอยู่ที่ไหน ในขณะนี้ องค์การมีเป้าหมายอยู่ที่ไหน พันธกิจขององค์การคืออะไร พันธกิจขององค์การควรจะเป็นอะไร และใครเป็นผู้รับบริการของเรา (Covin & Slevin, 1991) จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของ กลยุทธ์ (Strategic) คือ ทางเลือกและแผนการ ในการปฏิบัติระยะยาว (Amit & Schoemaker, 1993) เป็นวิธีการดำเนินงานที่คาดว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (Certo & Peter, 1991) ตลอดจนเป็นแผนที่นำไปสู่ผลลัพธ์ของผู้บริหารระดับสูง ที่มีความสอดคล้องกับพันธกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร (Manu & Sriram, 1996) ส่วนความหมายของ การมุ่งเน้นกลยุทธ์ (Strategic Orientation) นั้นเป็นวิธีการที่องค์กรใช้ในการปรับสภาพตามสภาพแวดล้อม (Miles & Snow, 1978) รวมทั้งเป็นรูปแบบในการตัดสินใจที่ชี้แนวทางให้องค์กรดำเนินการต่อไปในสภาพแวดล้อม นโยบายโครงสร้างภายในและระเบียบวิธีปฏิบัติ (Hambrick, 1983) และเป็นวิธีการที่องค์กรจะนำกลยุทธ์มาใช้หรือเปลี่ยนแปลงมุมมองของสภาพแวดล้อม เพื่อเพิ่มความเหมาะสมในการวางแนวทางปฏิบัติขององค์กร (Manu & Sriram, 1996)

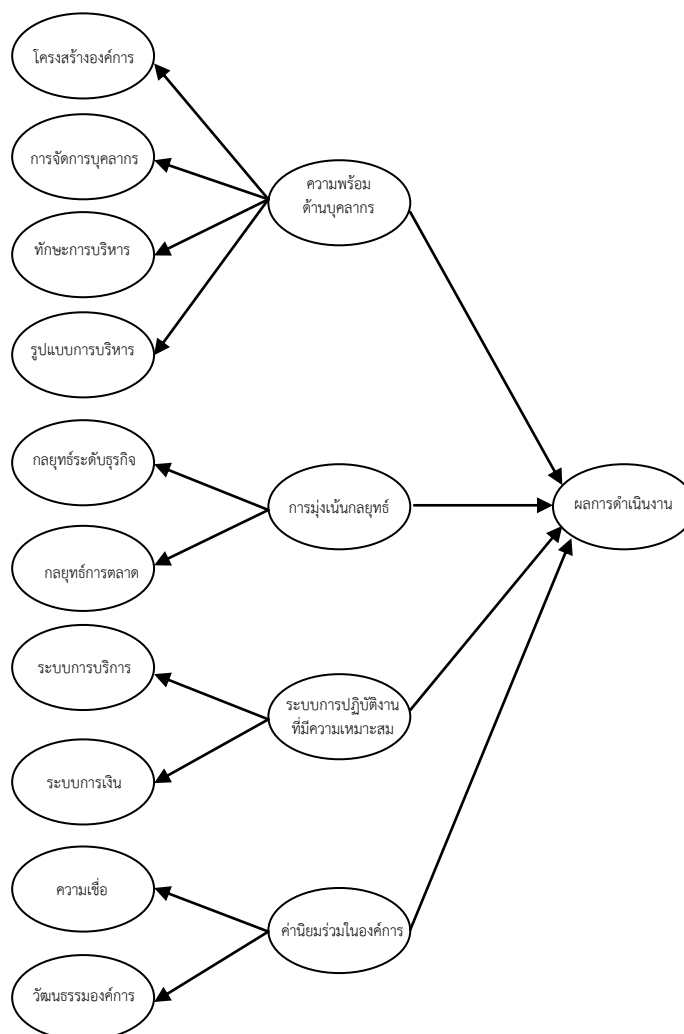
4.3 ระบบการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม (Operating System) ตัวบ่งชี้ที่สำคัญลำดับที่สาม คือ ระบบการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงกระบวนการในการปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้ (Nair, 2006; Mokaya, 2012; Hornsby et al., 2002) โดยมีหลักการระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) การวางแผนการปฏิบัติงาน 2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน 3) การติดตามผลการปฏิบัติงาน 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน , 2557) ทั้งนี้ ส่วนประกอบของระบบมี 3 อย่างคือ 1) ปัจจัยการผลิต (Inputs) ได้แก่ วัตถุดิบ ทรัพยากรมนุษย์ เงินทุน เทคโนโลยี ข้อมูล ข่าวสาร 2) กระบวนการ (Process) ได้แก่ กิจกรรมการทำงานของพนักงาน กิจกรรมทางการบริหาร และ 3) ผลผลิต (Outputs) ได้แก่ สินค้าและบริการ ผลทางการเงิน (Benner & Tushman, 2003) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาที่ได้อธิบายถึงผลการดำเนินงานที่องค์กรมีระบบการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน จะช่วยให้สามารถมีกรอบของการพิจารณาที่รัดกุมและครอบคลุมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ (March, 1991) สหกรณ์เป็นองค์การที่ดำเนินงานลักษณะการให้บริการแก่สมาชิก ผู้วิจัยจึงศึกษาเกี่ยวกับลักษณะองค์การให้บริการ ซึ่งในแง่แนวคิดทางวิชาการ แนวคิดพื้นฐาน (Basic Concept) ในเรื่องคุณภาพการให้บริการประกอบไปด้วย 3 แนวคิดหลัก คือ แนวคิดความพึงพอใจของลูกค้า (customer satisfaction) คุณภาพการให้บริการ (service quality) และคุณค่าของลูกค้า (customer value) (Parasuraman et al., 1994) ตาม

แนวคิดพื้นฐานดังกล่าว ความพึงพอใจของลูกค้าต่อบริการ เป็นพฤติกรรมเชิงจิตวิทยาที่บุคคลมีต่อบริการที่ได้รับหรือเกิดขึ้น (Anderson et al., 1994) จากการศึกษาที่มีนักวิชาได้นิยามคุณภาพการให้บริการว่า คุณภาพการให้บริการเป็นความแตกต่างระหว่างความคาดหวัง กับการรับรู้ (Parasuraman et al., 1994) คุณภาพการให้บริการหรือ Service Quality นั้น เป็นแนวคิดที่ถือหลักการการดำเนินงานบริการที่ปราศจากข้อบกพร่อง และตอบสนองตรงตามความต้องการของผู้บริการ และสามารถที่จะทราบของต้องการของลูกค้าหรือผู้รับบริการได้ด้วย คุณภาพการให้บริการเป็นมโนทัศน์และปฏิบัติการในการประเมินของผู้รับบริการโดยทำการเปรียบเทียบระหว่างบริการที่คาดหวัง (Expectation Service) กับการบริการที่รับรู้จริง (Perception Service) จากผู้ให้บริการ ซึ่งหากผู้ให้บริการสามารถให้บริการที่สอดคล้องตรงตามความต้องการของผู้รับบริการหรือสร้างการบริการที่มีระดับสูงกว่าที่ผู้รับบริการได้คาดหวัง จะส่งผลให้การบริการดังกล่าวเกิดคุณภาพการให้บริการซึ่งจะทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจจากบริการที่ได้รับเป็นอย่างมาก (Crosby et al., 1990) คุณภาพการให้บริการได้มาจากการรับรู้ที่ได้รับจริงลบด้วยความคาดหวังที่คาดว่าจะได้รับจากบริการนั้น หากการรับรู้ในบริการที่ได้รับมีน้อยกว่าความคาดหวัง ก็จะทำให้ผู้รับบริการมองคุณภาพการให้บริการนั้นติดลบ หรือรับรู้ว่าการบริการนั้นไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร ตรงกันข้าม หากผู้รับบริการรับรู้ว่าการบริการที่ได้รับจริงนั้นมากกว่าสิ่งที่เขาคาดหวัง คุณภาพการให้บริการ ก็จะเป็นบวก หรือมีคุณภาพในการบริการ (McLennan, 2004) คุณภาพการให้บริการว่าเป็นสิ่งที่ชี้วัดถึงระดับของการบริการที่ส่งมอบโดยผู้ให้บริการต่อลูกค้าหรือผู้รับบริการว่าสอดคล้องกับความต้องการของเขาได้ดีเพียงใด การส่งมอบบริการที่มีคุณภาพ (Delivering Service Quality) จึงหมายถึง การตอบสนองต่อผู้รับบริการบนพื้นฐานความคาดหวังของผู้รับบริการ (Kandampully, 1998) คุณภาพการให้บริการว่าจำแนกได้ 2 ลักษณะคือ คุณภาพเชิงเทคนิค (technical quality) อันเกี่ยวกับผลลัพธ์ หรือสิ่งที่ผู้รับบริการได้รับจากบริการนั้น โดยสามารถที่จะวัดได้เหมือนกับการประเมินได้คุณภาพของผลิตภัณฑ์ (Product Quality) ส่วนคุณภาพเชิงหน้าที่ (functional quality) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการของการประเมิน (Richard & Allaway, 1993) กระบวนการบริการ และองค์การที่ให้บริการ ที่สามารถตอบสนองหรือทำให้เกิดความพึงพอใจในความคาดหวังของบุคคล แนวคิดพื้นฐานที่มองคุณภาพการให้บริการผ่านกรอบการมองด้านความพึงพอใจต่อการให้บริการ (Kramer & Grossman, 1987)

ส่วนระบบการจัดการทางการเงินที่ใช้ในสหกรณ์อิสลามนั้น ต้องเป็นไปตามหลักชะรีอะห์หรือกฎหมายอิสลาม (Shariah Law) กล่าวคือ ระบบการเงินที่ปราศจากระบบดอกเบี้ย (Wahab et al., 2007) ความคิดการก่อตั้งระบบการเงินของสถาบันการเงินที่ถูกต้องตามหลักการอิสลามนั้น ได้ริเริ่มขึ้นในภูมิภาคตะวันออกกลางและขยายตัวออกไปยังภูมิภาคต่างๆ ทั่วโลกที่มีประชากรมุสลิมอาศัยอยู่ จึงทำให้ธุรกรรมการเงินอิสลาม คือ กลไกหลักในการช่วยพัฒนาระบบเศรษฐกิจในภูมิภาคดังกล่าว นักวิชาการนิติศาสตร์อิสลามสมัยใหม่ได้ศึกษาค้นคว้าและประยุกต์ธุรกรรมการเงินให้ถูกต้องตามหลักบทบัญญัติอิสลามตั้งแต่เมื่อครั้ง Riba (ริบา) หรือดอกเบี้ย ยังเป็นที่ต้องห้ามในศาสนาอิสลามและในขณะเดียวกันก็ให้สอดคล้องกับระบบการเงินอิสลามในปัจจุบันอีกด้วย (Vaziri, 2006)

4.4 ค่านิยมร่วมในองค์กร (Shared values) ตัวบ่งชี้ที่สำคัญลำดับที่สี่ คือ ค่านิยมร่วม ถือเป็นบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันโดยสมาชิกขององค์กรที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหาร และวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กร หรืออาจเรียกว่าวัฒนธรรมองค์กร (Kaplan, 2005; Marxt & Link, 2002) รากฐานของวัฒนธรรมองค์กร คือ ความเชื่อ ค่านิยมที่สร้างรากฐานทางปรัชญาเพื่อทิศทางขององค์กร และใช้เป็นเครื่องหล่อหลอมให้บุคคลในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางเดียวกัน ในขณะที่เดียวกันก็ต้องขัดแย้งวัฒนธรรมที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลในองค์กร (Covin & Slevin, 1991; Susanty et al., 2012) ซึ่งวัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งที่อธิบายสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่รวมเอาข้อสมมุติ ความเชื่อ และค่านิยมที่สมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วมและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม (Janssen et al., 1999) ตลอดจนแสดงให้เห็นถึงค่านิยม ความรู้ ความคิด ศีลธรรม ประเพณี เทคโนโลยี ตลอดจนสิ่งต่างๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นมา ความเชื่อถือศรัทธาร่วมกันของบรรดาสมาชิกภายในองค์กรนั้นๆ และทั้งแสดงให้เห็นถึงสัญลักษณ์ต่างๆ (Houkes et al., 2003) อาจกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมเป็นรากฐานที่กำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคม องค์กรซึ่งจัดว่าเป็นสังคมย่อยย่อมมีวัฒนธรรมเป็นหลักในการดำรงชีวิต หรือวิถีชีวิต หรือเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ โดยที่สมาชิกในสังคมหรือมนุษย์ไม่รู้ตัว (Covin & Slevin, 1991) ตลอดจนเป็นรูปแบบของความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกในองค์กรที่ใช้เป็นตัวกำหนดความแตกต่างของสมาชิกในแต่ละองค์กรรวมไปถึงระบบค่านิยม ซึ่งเป็นแกนสำคัญของวัฒนธรรมในทุกระดับ และครอบคลุมไปถึงสิ่งที่สามารถวัดได้ (Hofstede, 1991) รวมทั้งมีความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน มีความรู้สึกผูกพันอยู่กับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความผูกพันอยู่กับบทบาทของตนที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและค่านิยมนั้น และมีความผูกพันต่อผลประโยชน์ขององค์กร (Hofstede, 1993) สำหรับสหกรณ์อิสลามนั้น นอกจากการดำเนินงานที่ต้องรับผิดชอบต่อผู้ที่มีหุ้นส่วน ผู้ฝากเงิน ผู้ลงทุนและสังคมโดยรวมแล้ว ยังต้องรับผิดชอบต่อพระองค์อัลลอฮ์ ต้องดำเนินงานให้สอดคล้องกับหลักการของศาสนาอิสลาม และต้องได้รับโทษจากพระองค์อัลลอฮ์ในโลกหน้าหากมีเจตนาละเมิดหลักการของพระองค์อัลลอฮ์ด้วยความจงใจ (Karim, 2010; มาเรียม นะมิ, 2553)

จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ยังไม่มีข้อสรุปที่ชัดเจนเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ ปัจจัยการจัดการที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ แต่นักวิชาการส่วนใหญ่ได้อธิบายถึง ปัจจัยการจัดการที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ นั้น ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ความพร้อมด้านบุคลากร (Personnel Readiness) การมุ่งเน้นกลยุทธ์ (Strategic Orientation) ระบบการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม (Operating System) และค่านิยมร่วมในองค์กร (Shared values) โดยตัวบ่งชี้ดังกล่าวนี้ จะแสดงถึงระดับการดำเนินงานด้านปัจจัย การจัดการสหกรณ์ ซึ่งหากปัจจัยทั้ง สี่มีระดับค่าคะแนนสูง จะบ่งชี้ถึงการดำเนินงานของสหกรณ์ด้านปัจจัยการจัดการอยู่ในระดับสูง และหากมีระดับค่าคะแนนต่ำ จะบ่งชี้ถึงการดำเนินงานของสหกรณ์ด้านปัจจัยการจัดการอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเบื้องต้น โดยกำหนดให้ ปัจจัยทางการจัดการทั้ง 4 ด้าน เป็นตัวแปรแฝง (Latent Variable) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรประจักษ์ (Manifest Variable) ในการศึกษา แสดงภาพดังต่อไปนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยเบื้องต้น

5. ข้อเสนอแนะ

บทความนี้ เป็นส่วนหนึ่งของทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับการศึกษาต่อไปนั้น ควรศึกษาปัจจัยทางการจัดการควบคู่กับปัจจัยด้านอื่นๆ อาทิเช่น ปัจจัยด้านความสามารถ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เป็นต้น และควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุในลักษณะการเปรียบเทียบ การดำเนินงานปัจจัยทางการจัดการ ที่มีขนาดและการจัดประเภทสหกรณ์ที่แตกต่างกัน ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลเชิงสาเหตุที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ เพื่อสามารถนำไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2557). *หลักการระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน*. สืบค้นเมื่อ 14 กุมภาพันธ์ 2557. จากเว็บไซต์ http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com_content&view=article&id=271:2011-07-03-02-49-33&catid=50:mes-work&Itemid=257
- มนชยา อรุณศ. (2553). *การศึกษานโยบายเพื่อการพัฒนาการเงินอิสลามของประเทศไทย*. รายงานวิจัย, สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย
- มาเรียม นะมิ. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของมุสลิมในการเลือกใช้บริการธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ภาษาอังกฤษ

- Amit, R., & Schoemaker, P. J. (1993). Strategic assets and organizational rent. *Strategic management journal*, 14(1), 33-46.
- Anderson, E. W., Fornell, C., & Lehmann, D. R. (1994). Customer satisfaction, market share, and profitability: findings from Sweden. *The Journal of Marketing*, 53-66.
- Bass, B. M. (2000). The future of leadership in learning organizations. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 7(3), 18-40.
- Benner, M. J., & Tushman, M. L. (2003). Exploitation, exploration, and process management: The productivity dilemma revisited. *Academy of management review*, 28(2), 238-256.
- Certo S.C. and Peter J.P. (1991). *Strategic mangement: Concept and applications*. NY: McGraw Hill.
- Covin, J. G., & Slevin, D. P. (1991). A conceptual model of entrepreneurship as firm behavior.
- Crosby, L. A., Evans, K. A., & Cowles, D. (1990). Relationship quality in services selling: An interpersonal influence perspective. *Journal of marketing*, 54(3).
- Hambrick, D.C. (1983). Some tests of the effectiveness of functional attributes of Miles and Snow's strategic types. *Academy of Management Journal*, 26, 5-26.
- Haug, K., Read, S., Brinckmann, J., Dew, N., & Grichnik, D. (2013). Entrepreneurial Talent and Venture Performance: A Meta-analytic investigation in SMEs. *Research Policy*, 42(6-7), 1251-1273

- Hofstede, G. (1991). *Cultural and Organizations: Software of the mind*. Macmillan, London.
- Hofstede, G. (1993). Cultural constraints in management theories. *The Academy of Management Executive*, 7(1), 81-94.
- Hornsby, J. S., Kuratko, D. F., & Zahra, S. A. (2002). Middle managers' perception of the internal environment for corporate entrepreneurship: assessing a measurement scale. *Journal of business Venturing*, 17(3), 253-273.
- Houkes, I., Janssen, P. P., Jonge, J., & Bakker, A. B. (2003). Specific determinants of intrinsic work motivation, emotional exhaustion and turnover intention: A multisample longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4), 427-450.
- Janssen, P. P., De Jonge, J., & Bakker, A. B. (1999). Specific determinants of intrinsic work motivation, burnout and turnover intentions: a study among nurses. *Journal of advanced nursing*, 29(6), 1360-1369.
- Kandampully, J. (1998). Service quality to service loyalty: A relationship which goes beyond customer services. *Total Quality Management*, 9(6), 431-443.
- Kaplan, R. S. (2005). How the balanced scorecard complements the McKinsey 7-S model. *Strategy & Leadership*, 33(3), 41-46.
- Karim, A. S. (2010). *Riba-free models of money, banking, and insurance components of the Islamic moral economy*. Thesis M.A., California State University, Long Beach. (197)1486317.
- Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academy of management Review*, 21(1), 135-172.
- Manu, F.A. and Sriram, V. (1996). Innovation, marketing strategy, environment, and performance. *Journal of Business Research*, 35, 79-91.
- March, J. G. (1991). Exploration and exploitation in organizational learning. *Organization science*, 2(1), 71-87.
- Marxt, C., & Link, P. (2002). Success factors for cooperative ventures in innovation and production systems. *International Journal of Production Economics*, 77(3), 219-229.
- McLennan, P. (2004). Service operations management as a conceptual framework for facility management. *Facilities*, 22(13/14), 344-348.
- Miles, R.E. and Snow, C.C. (1978). *Organizational strategy, structure and process*. NY: McGraw Hill.

- Mokaya, S. O. (2012). Corporate Entrepreneurship and Organizational Performance Theoretical Perspectives, Approaches and Outcomes. *International Journal of arts and Commerce*, 1(4), 133-143.
- Morgan, N. A., Zou, S., Vorhies, D. W., & Katsikeas, C. S. (2003). Experiential and informational knowledge, architectural marketing capabilities, and the adaptive performance of export ventures: A cross-national study. *Decision*
- Nair, A. (2006). Meta-analysis of the relationship between quality management practices and firm performance implications for quality management theory development. *Journal of Operations Management*, 24(6), 948-975.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1994). Alternative scales for measuring service quality: a comparative assessment based on psychometric and diagnostic criteria. *Journal of retailing*, 70(3), 201-230.
- Richard, M. D., & Allaway, A. W. (1993). Service quality attributes and choice behaviour. *Journal of Services Marketing*, 7(1), 59-68.
- Russell, R. D., & Russell, C. J. (1992). An examination of the effects of organizational norms, organizational structure, and environmental uncertainty on entrepreneurial strategy. *Journal of Management*, 18(4), 639-656.
- Susanty, A., Handayani, N. U., & Henrawan, M. Y. (2012). Key Success Factors that Influence Knowledge Transfer Effectiveness: A Case Study of Garment Sentra at Kabupaten Sragen. *Procedia Economics and Finance*, 4, 23-32.
- Vaziri, M. (2006). ISLAMIC FINANCE, RURAL COOPERATIVE FINANCIAL INSTITUTIONS (CREDIT UNIONS) AND MICRO FINANCING STRATEGIES. *Investment Management and Financial Innovations*, 2(2), 2206.
- Wahab, A. R. A., Lewis, M. K., & Hassan, M. K. (2007). Islamic takaful : Business models, Shariah concerns, and proposed, *Thunderbird International Business Review*, 49(3), 371-396

(3) การเผยแพร่ในการประชุมวิชาการ

มีชัลัน สุหลง และเกษตรชัย และหิม. (2557). องค์ประกอบการวัดความสามารถการจัดการที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ในประเทศไทย. *การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 3*. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยฟาฏอนี

**วิเคราะห์ตัวบ่งชี้ปัจจัยการจัดการที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุ
ต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย**
**Indicator analysis of management factors which reasoned
influenced to the operation of Islamic cooperative in Thailand**

มัซลัน สุหลง¹, เกษตรชัย และหิม²

¹นักศึกษา ปร.ด.(การจัดการ) คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สงขลา 90110

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาสารพัดศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สงขลา 90110

Mazlan Sulong¹, Kasetchai Laeheem²

¹ Student Ph.D. (Management), Faculty of Management Science, Prince of Songkla University 90110

² Asst. Prof. Dr. Department of Education Foundation Faculty of Liberal Arts, Prince of Songkla University 90110

บทคัดย่อ

บทความนี้มีจุดหมายเพื่อวิเคราะห์ ตัวบ่งชี้ปัจจัย การจัดการที่มี อิทธิพลเชิงสาเหตุ ต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ อิสลามในประเทศไทย ซึ่งเป็นการวิจัยเอกสาร ที่นำเสนอผลการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย จากการศึกษาค้นคว้าตำราและบทความวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จหรือ ความล้มเหลวในการดำเนินงานของธุรกิจ โดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบัน ที่สถานการณ์ความ ได้เปรียบและความเสียเปรียบทางธุรกิจสามารถเกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งผู้วิจัยได้ ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอ ตัวบ่งชี้ของปัจจัย การจัดการที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุ ต่อผล การดำเนินงานสหกรณ์ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความพร้อมด้านบุคลากร 2) การมุ่งเน้นกลยุทธ์ 3) ระบบการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม และ 4) ค่านิยมร่วมในองค์กร

คำสำคัญ : ปัจจัยการจัดการสหกรณ์ การดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม

Abstract

This paper aims to analyze the management factors which reasoned influenced to the operation of Islamic cooperative in Thailand. It is a documentary research which presented the results of idea analysis, theories, and researches. Studied from related internal and international textbooks and researches, the results showed that the business environment is an important factor which affected the success or failure on business operation, especially, in the current situation that advantage and disadvantage situations appear and change rapidly. The author already revised related literatures, and presented the indicators of the management factors which reasoned affected to the operation of the cooperative, which could be divided to 4 sections; 1) personnel readiness, 2) strategic orientation, 3) appropriate operating system, and 4) shared values.

Keyword : Cooperative management factors, Islamic cooperative operation

บทนำ

ระบบสหกรณ์เป็นแนวคิดทางเศรษฐกิจที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลว่าเป็นระบบเศรษฐกิจที่เหมาะสมกับทุกประเทศไม่ว่าประเทศนั้นจะมีระบบเศรษฐกิจและการปกครองแบบใด (Mazzaral et al., 2013; Pesamaa et al., 2009) เพราะสหกรณ์สามารถ แก้ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละด้านได้เป็นอย่างดี เช่น ด้านการผลิต สหกรณ์สามารถเพิ่มผลผลิต การเกษตรและเพิ่มประสิทธิภาพด้วยสหกรณ์ภาคการเกษตร ด้านการบริโภค สหกรณ์สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้บริโภคด้วยสหกรณ์ร้านค้า ด้านการสร้างงาน สหกรณ์มีการลงทุนในการทำธุรกิจต่างๆ และสามารถสร้างงานให้กับชุมชนนั้นๆ ด้านการจ้างงาน สหกรณ์ช่วยลดปัญหาการว่างงาน สมาชิกสหกรณ์สามารถมีงานทำ มีรายได้ มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม ลดช่องว่างระหว่างคนจนกับคนรวย (คณะทำงานพิจารณาศึกษาและผลักดันให้สหกรณ์เป็นวาระแห่งชาติ, 2553)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานขององค์กรทางธุรกิจโดยส่วนใหญ่แล้ว ปัจจัยเชิงเหตุที่ผลต่อการดำเนินงานจะเป็นไปในลักษณะทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยปัจจัยเชิงเหตุที่มีผลต่อการดำเนินงานนั้น นอกเหนือจากปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกและปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรแล้ว ปัจจัยด้านความสามารถการจัดการ สหกรณ์ มีส่วนสำคัญต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ จากการศึกษาพบว่า ตัวบ่งชี้หรือองค์ประกอบการวัดความสามารถการจัดการสหกรณ์ (Cooperative Management) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างนวัตกรรม (Innovativeness) 2) กล้าเผชิญความเสี่ยง (Risk taking) และ 3) การดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness) ซึ่งทั้ง 3 ด้าน มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน โดยแยกตามงานวิจัยที่มีความสอดคล้องดังนี้ ด้านการสร้างนวัตกรรม (Innovativeness) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ Lumpkin & Dess (1996), Antoncic & Hisrich (2001), Aktan & Butler (2008), ก้องเกียรติ บูรณศรี (2553), Xie (2012), Mokaya (2012) ส่วนด้านกล้าเผชิญความเสี่ยง (Risk taking) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ Lumpkin & Dess (1996), Aktan & Butler (2008), ก้องเกียรติ บูรณศรี (2553), Mokaya (2012) และการดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ Lumpkin & Dess (1996), Antoncic & Hisrich (2001), Aktan & Butler (2008), ก้องเกียรติ บูรณศรี (2553), Mokaya (2012)

การศึกษาครั้งนี้ได้มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ โดยเลือกประเด็นเกี่ยวกับ องค์ประกอบการวัด ความสามารถ การจัดการสหกรณ์ เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและบุคคลทั่วไป ตลอดจนสร้างความเข้าใจที่ดีและการดำเนินงานสหกรณ์บรรลุตามจุดหมายและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อวิเคราะห์ องค์ประกอบการวัดความสามารถการจัดการ ที่มีต่อผลการดำเนินงาน สหกรณ์ ในประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

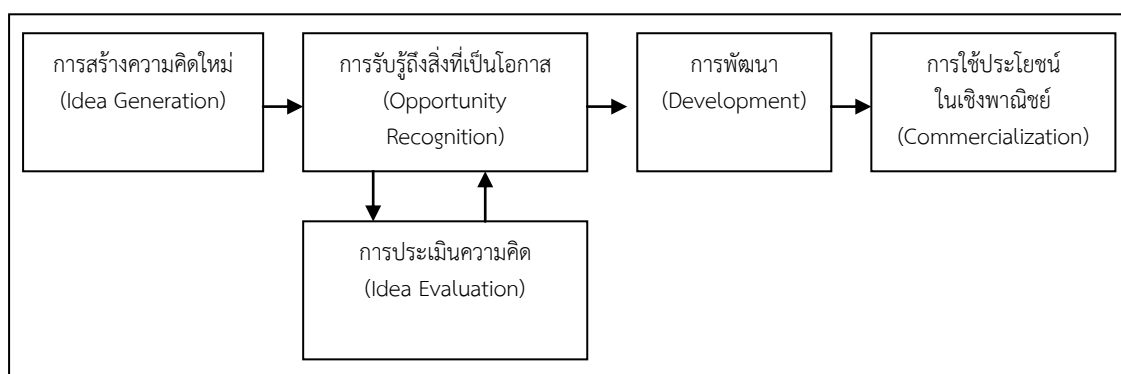
บทความนี้เป็นการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากการศึกษาค้นคว้าตำราและบทความวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งผู้วิจัยเลือกในบริบทที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสหกรณ์ โดยเลือกประเด็นเกี่ยวกับ องค์ประกอบการวัด ความสามารถการจัดการสหกรณ์ ด้วยการวิเคราะห์ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นจึงนำข้อมูลมาสังเคราะห์ เกี่ยวกับองค์ประกอบความสามารถการจัดการ ที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ในประเทศไทย

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการประกอบการองค์การธุรกิจ ที่สามารถเป็นเกณฑ์บ่งชี้ถึงความสำเร็จของการดำเนินกิจการสหกรณ์ไปด้วยนั้น จากการศึกษาของนักวิชาการจำนวนหนึ่ง สามารถสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้หรือองค์ประกอบ การวัดความสามารถในการจัดการสหกรณ์ (Co-operative Management) ที่มีต่อผลการดำเนินงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

(1) การสร้างนวัตกรรม (Innovativeness) เป็นกระบวนการของการพัฒนาความคิดใหม่ (Aktan & Butler, 2008) เป็นสิ่งที่ต่อยอดของสิ่งประดิษฐ์ ให้เข้าถึงและเป็นที่ยอมรับของตลาดในลักษณะของผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือเป็นกระบวนการใหม่ ที่มีการพัฒนาขึ้นมาใช้เป็นครั้งแรก และทำให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ (Lumpkin & Dess, 1996) จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม พบว่า มีนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ และองค์กรต่างๆ ให้คำจำกัดความของการสร้างนวัตกรรม ไว้ว่า เป็นองค์การที่สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อผลประโยชน์ทางธุรกิจขององค์กรและผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น (Stringer, 2000) องค์กรที่มีศักยภาพในการบริหารจัดการนวัตกรรม (Innovation Management) สามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อนำเสนอสิ่งที่มีคุณค่าต่อลูกค้าและตอบสนองความต้องการของตลาดได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งจะเป็นการสร้างความสามารถในการแข่งขันและการเติบโตทางธุรกิจในระยะยาวให้กับองค์กร (Penuel et al., 1999) ซึ่งประเทศไทยได้นำยุทธศาสตร์การบริหารจัดการนวัตกรรม เพื่อดำเนินภารกิจหลักในการเชื่อมโยงการใช้ความรู้และเทคโนโลยีของประเทศไปสู่การเพิ่มมูลค่าเพิ่มให้กับภาคการผลิต โดยใช้กลไกการบริหารจัดการความรู้ การร่วมรับความเสี่ยงในการลงทุน และการบริหารจัดการด้านทรัพย์สินทางปัญญา (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2550) โดยคุณลักษณะขององค์กรนวัตกรรมประกอบด้วย วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมาย โครงสร้างองค์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลและการยอมรับ การสื่อสาร การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากร การประเมินและการลำเลียงความคิด ผู้นำ บุคลากร เครือข่าย วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม (วุฒิพงษ์ ภัคศิเหลา, 2554) อย่างไรก็ตาม เมื่อได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องแล้วพบว่าผู้บริหารองค์การสามารถสร้างบรรยากาศให้เกิดวัฒนธรรมภายในเพื่อให้เกิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ โดยเน้นการค้นหาวิธีการในการทำงานใหม่หรือปรับปรุงวิธีการทำงาน การสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กรที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงและสร้างทัศนคติที่ดีแก่บุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (Tushman & Anderson, 2004; Jarzabkowski, 2007) นอกจากนี้ ผู้บริหารองค์การ จะต้องตระหนักว่าการที่องค์กรจะมีนวัตกรรมเกิดขึ้นได้นั้น จำเป็นต้องเอาชนะอุปสรรค 2 ประการที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงในกิจกรรมของสังคมที่มีความพลวัตตลอดเวลา กล่าวคือ อุปสรรค

ประการแรกที่องค์กรจะเผชิญ คือ องค์กรจะต้องพยายามสร้างความสมดุลระหว่างโครงสร้าง องค์กรที่จะปรับเปลี่ยนใหม่กับงบประมาณและกำหนดระยะเวลาในการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิด ความยืดหยุ่นเพียงพอที่จะให้ธุรกิจสามารถสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์หรือบริการให้ตรงตามความต้องการ ของตลาดได้อย่างถูกต้อง (Anderson, 1999; Puranam & Zollo, 2006) อุปสรรคประการที่สอง การที่จะต้องพบกับการต่อต้านของบุคลากรในการเปลี่ยนแปลง หรือสิ่งแปลกใหม่ ที่เกิดขึ้นใน องค์กร เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่เคยชินกับสภาพแวดล้อมเดิม (Jarzabkowski, 2007) ส่วน กระบวนการที่ทำให้เกิดนวัตกรรมขึ้นในองค์กรนั้น มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างความคิดใหม่ (Idea Generation) ความคิดใหม่ ๆ เกิดขึ้น 2) การรับรู้ถึงสิ่งที่เป็นโอกาส (Opportunity Recognition) การวิเคราะห์เพื่อหาโอกาสความเป็นไปได้ทางธุรกิจหรือที่เรียกว่า โอกาสทางธุรกิจ 3) การประเมินความคิด (Idea Evaluation) การคัดเลือกความคิดที่คิดว่าจะมีความก้าวหน้า 4) การพัฒนา (Development) การปรับเปลี่ยนความคิดจากแนวคิดไปสู่แนวทางการทำงาน 5) การใช้ประโยชน์ ในเชิงพาณิชย์ (Commercialization) การนำความคิดไปสู่กระบวนการผลิตหรือการปฏิบัติจริงใน องค์กร (Harvard Business School, 2003)



ภาพ 1 แสดงกระบวนการนวัตกรรม

ที่มา : ดัดแปลงจาก Harvard Business School (2003)

นวัตกรรมเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน เนื่องจากองค์กร สามารถที่จะนำเสนอสินค้า บริการ และกระบวนการในการทำงานใหม่ๆ ให้ลูกค้าอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นความสามารถในการนำเสนอสิ่งใหม่ ทั้งในรูปของสินค้าใหม่ บริการใหม่ กระบวนการใหม่ ระบบใหม่ การสื่อสารใหม่ เทคโนโลยีใหม่ ให้กับลูกค้าได้รวดเร็วกว่าคู่แข่ง ประหยัด มีคุณภาพ และการมีกระบวนการ การทำงานที่จะช่วยทำให้องค์กรสามารถทำในสิ่งที่ผู้อื่น ไม่สามารถทำตามและลอกเลียนแบบได้ ซึ่งจะทำให้องค์กรได้ประโยชน์มากมาย เช่น ทำให้อยู่รอดได้ ในโลกอนาคตที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ทำให้เจริญเติบโตอย่างชาญฉลาด ได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า ได้คุณค่าเพิ่มแม้ในสิ่งที่มีอยู่ หรือทำอยู่ ประหยัดต้นทุน มีกระบวนการงานง่ายขึ้น และเร็วขึ้นทำให้องค์กรมีชีวิตชีวา การทำงานสนุกสนานมากขึ้น มีทางแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์หลากหลายมากขึ้น และทำให้องค์กรมีมูลค่าทรัพย์สินมากขึ้น และนอกเหนือจากนั้น นวัตกรรมยังช่วยให้องค์กรได้รับการ ปกป้องทางทรัพย์สินทางปัญญาจากคู่แข่งได้ด้วย (พสุ เดชะรินทร์, 2547) การแข่งขันทางด้าน

นวัตกรรมจะเป็นตัวขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ดังนั้นความสามารถทางนวัตกรรม จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการอธิบายการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ ความสามารถทางนวัตกรรมจะสะท้อนให้เห็นถึงความจริงจังขององค์กร ที่จะส่งเสริมในเรื่องของแนวคิดใหม่ (New Idea) ความแปลกใหม่ (Novelty) การทดลอง (Experimentation) และกระบวนการที่สร้างสรรค์ (Creative Process) ที่อาจจะส่งผลให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ทั้งทางด้านของผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการทางเทคโนโลยี (Hage, 1999) ความสามารถทางนวัตกรรมขององค์กร อาจมีรูปแบบเฉพาะที่จะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องจากความตั้งใจในเรื่องต่างๆ ไปในการทำงาน เช่น ความพยายามในการคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ จนถึงการทดลองสถานที่จัดงานประชาสัมพันธ์ใหม่ ดังนั้นจึงมีหลากหลายวิธีในการวัดความสามารถทางนวัตกรรม (Lumpkin & Dess, 1996) ดังตัวอย่างของการศึกษาเรื่องผลการตอบสนองทางนวัตกรรมต่อการเปลี่ยนแปลงในสิ่งแวดล้อม ซึ่งได้ทำการสอบถามผู้บริหารจาก 56 องค์กร เกี่ยวกับการละทิ้งความเชื่อเก่าๆ และแสวงหาทางเลือกใหม่ อีกทั้งวิธีที่ใช้ในการประเมินคุณค่าของงานวิจัยว่ามีความคุ้มค่าที่จะส่งเสริมให้จัดทำหรือไม่ ระดับของงบประมาณและจำนวนของทรัพยากรที่ใช้ในงานวิจัยและพัฒนา รวมถึงการมีส่วนร่วมขององค์กร ในกิจกรรมทางนวัตกรรม (Karagozoglu & Brown, 1988) ทั้งนี้ความสามารถทางนวัตกรรมทางด้านเทคโนโลยีถือว่าเป็นความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในการที่จะประสบความสำเร็จในเทคโนโลยีและวิธีการผลิต รวมถึงการพัฒนากระบวนการผลิตให้ดีขึ้น (Lumpkin & Dess, 1996) จากการศึกษาพบอีกว่า การแบ่งแยกประเภทของนวัตกรรมมีหลายวิธีเช่น การแบ่งแยกความแตกต่างระหว่างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์และนวัตกรรมทางเทคโนโลยี นักวิจัยมักจะมุ่งเน้นนวัตกรรมทางด้านเทคโนโลยี ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาผลิตภัณฑ์และกระบวนการ (Product and Process Development) วิศวกรรม (Engineering) การวิจัย (Research) ความชำนาญทางด้านเทคนิค (Technical Expertise) และความรู้ในอุตสาหกรรม (Industry Knowledge) ส่วนนวัตกรรมผลิตภัณฑ์นั้น ให้ความสำคัญต่อการออกแบบผลิตภัณฑ์ (Product Design) การวิจัยตลาด (Market Research) การโฆษณา (Advertising) และการส่งเสริม (Promotion) (Miller & Friesen, 1982) จากการศึกษาพบอีกว่าตัววัดความสามารถทางนวัตกรรม สามารถวัดโดยที่ให้องค์กรนำค่าใช้จ่ายในการจำหน่ายสินค้าเปรียบเทียบกับต้นทุนในการริเริ่มและดำเนินการในนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ และอีกแนวคิดหนึ่ง คือ การใช้กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการตลาดในการประเมินนวัตกรรม โดยจะสำรวจจำนวนของผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ที่เข้าสู่ตลาดและความถี่ในการเปลี่ยนแปลงของผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ (Covin & Slevin, 1991; Miller & Friesen, 1982)

กล่าวโดยสรุปแล้ว การสร้างนวัตกรรม (Innovativeness) เป็นตัวบ่งชี้หนึ่งของปัจจัยความสามารถการจัดการสหกรณ์ ที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานสหกรณ์ โดยการสร้างนวัตกรรม (Innovativeness) หมายถึง การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อผลประโยชน์ทางธุรกิจขององค์กรและผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น องค์กรที่มีศักยภาพในการบริหารจัดการนวัตกรรม สามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อนำเสนอสิ่งที่มีคุณค่าต่อลูกค้าและตอบสนองความต้องการของตลาดได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งจะเป็นการสร้างความสามารถในการแข่งขันและการเติบโตทางธุรกิจในระยะยาวให้กับองค์กร

(2) กล้าเผชิญความเสี่ยง (Risk taking) เป็นการวัดความสามารถในการบริหารปัจจัยและควบคุมกิจกรรม รวมทั้งกระบวนการดำเนินงานต่างๆ (Lumpkin & Dess, 1996) เพื่อให้ปัญหาขององค์กรลดน้อยลง และสามารถดำเนินการให้ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมี

ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (Marxt & Link, 2002) และในส่วนของอัตราส่วนทางการเงินที่สามารถใช้อธิบายความเสี่ยงทางการเงินของสหกรณ์ออมทรัพย์ ประกอบด้วยอัตราส่วนทางการเงิน 4 ด้าน ได้แก่ ความเสี่ยงด้านสินเชื่อ ความเสี่ยงด้านสภาพคล่อง ความเสี่ยงด้านอัตราดอกเบี้ย ความเสี่ยงด้านเงินทุนระยะยาว (Hein et al., 2005; Chaudhry et al., 2000) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาด้านบริหารจัดการสหกรณ์ของไทย พบว่า นอกจากจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ.2542 แล้ว ยังต้องให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการบริหารความเสี่ยง ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเสี่ยงด้านสินเชื่อมีแนวโน้มสูงขึ้น เนื่องจากมีการปล่อยสินเชื่อในระดับที่สูงขึ้น และคุณภาพของสินเชื่อลดลง 2) ความเสี่ยงด้านสภาพคล่องสหกรณ์จะมีสภาพคล่องลดลง เนื่องจากการปล่อยสินเชื่อเพิ่มขึ้น และมีการเกิดหนี้สูญเพิ่มขึ้น 3) ความเสี่ยงด้านอัตราดอกเบี้ยมีแนวโน้มสูงขึ้น 4) ความเสี่ยงด้านเงินทุนระยะยาวลดลง มีผลจากส่วนของผู้ถือหุ้นมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นมากกว่าการเพิ่มขึ้นของสินทรัพย์ (เรืองอุไร เศษสูงเนินและสาโรช อังสุมาลิน, 2548) ทั้งนี้ ความเสี่ยงมีความหมายหลากหลาย ขึ้นอยู่กับบริบทที่จะนำไปใช้ ซึ่งได้ระบุความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ไว้ 3 ชนิด ได้แก่ 1) ความเสี่ยงจากความไม่รู้ในธุรกิจใหม่ 2) การกระทำที่ส่งผลต่อสินทรัพย์ส่วนใหญ่ 3) การกั๊ยืมจำนวนมากในบริบทของด้านภาวะการเงิน ความเสี่ยงถูกใช้ในเรื่องของผลตอบแทน ที่อ้างถึงความเป็นไปได้ของความสูญเสียหรือผลลัพธ์เชิงลบ (Baird & Thomas, 1985) ซึ่งความกล้าเสี่ยงนั้น มักจะเป็นสิ่งที่ผู้บริหารตั้งใจที่จะกระทำในสิ่งที่ใหญ่และมีข้อผูกมัดที่มีความเสี่ยงต่อทรัพยากร สำหรับการกระทำที่ส่งผลต่อสินทรัพย์ส่วนใหญ่และการกั๊ยืมจำนวนมากต่างก็สอดคล้องกับคำจำกัดความของความกล้าเสี่ยง องค์การที่มุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการกิจการธุรกิจ มักจะถูกยกเป็นตัวอย่างในเรื่องของพฤติกรรมของความกล้าเสี่ยง ดังเช่น เรื่องของหนี้สินจำนวนมากที่เกิดขึ้นหรือในเรื่องของการได้รับผลตอบแทนที่สูงจากการสร้างโอกาสในตลาด ดังนั้นช่วงของความเสี่ยงจากระดับต่ำ เช่น การฝากเงินในธนาคาร การลงทุนในพันธบัตร จนถึงความเสี่ยงระดับสูง เช่น การกั๊ยืมเงินเพื่อมาลงทุน การลงทุนในเทคโนโลยีใหม่ หรือการนำเข้าผลิตภัณฑ์ใหม่เข้าสู่ตลาดใหม่ ก็จะทำให้ผลตอบแทนที่แตกต่างกันในแต่ละระดับของความเสี่ยง (Miller & Friesen, 1978) มีนักวิจัยได้ทำการเลือกแบบสอบถามที่ใช้ในการประเมินความเสี่ยง จากการใช้สถานการณ์สมมติจำนวน 12 สถานการณ์ โดยมีทางเลือกที่ปลอดภัยในระดับความเสี่ยงที่ต่ำจนถึงทางเลือกที่น่าดึงดูดใจแต่มีระดับความเสี่ยงสูง (Wallach & Kogan, 1965) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างการรับรู้ในความเสี่ยง (Risk Perception) ความโน้มเอียงของความเสี่ยง (Risk Preference) และนิสัยชอบความเสี่ยง (Risk Propensity) ในแบบจำลองพฤติกรรมทางความเสี่ยง และสรุปได้ว่า ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงหรือการแสวงหาความเสี่ยง ไม่ได้เป็นตัวกำหนดถึงพฤติกรรมความเสี่ยง แต่ค่อนข้างส่งผลต่อโอกาสของพฤติกรรมบุคคลในการเลือกแต่ละเส้นทาง (Sitkin & Pablo, 1992) นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่นๆ ซึ่งอาจจะสำคัญต่อการศึกษาในเรื่องของความเสี่ยง เช่น ปัญหาเรื่องความเสี่ยงถูกวางกรอบอย่างไร และความสามารถในการปฏิบัติภายใต้สถานการณ์ที่เสี่ยงอย่างไร (Finucane et al., 2000)

กล่าวโดยสรุปแล้ว กล้าเผชิญความเสี่ยง (Risk taking) เป็นตัวบ่งชี้หนึ่งของปัจจัยความสามารถการจัดการสหกรณ์ ที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานสหกรณ์ โดยความกล้าเผชิญความเสี่ยง (Risk taking) หมายถึง ความสามารถขององค์การ ในการประเมินความเสี่ยงอย่างมี

ประสิทธิภาพ ด้วยความตั้งใจของผู้บริหารที่จะยอมเผชิญกับสิ่งต่างๆ โดยพิจารณาแล้วว่ามีความคุ้มค่าที่จะเสี่ยง ตลอดจนสามารถลดความไม่แน่นอนจากความเสี่ยงนั้นๆ ด้วยการหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อการตัดสินใจ ซึ่งไม่ใช่ความเสี่ยงแบบไม่มีเหตุผล

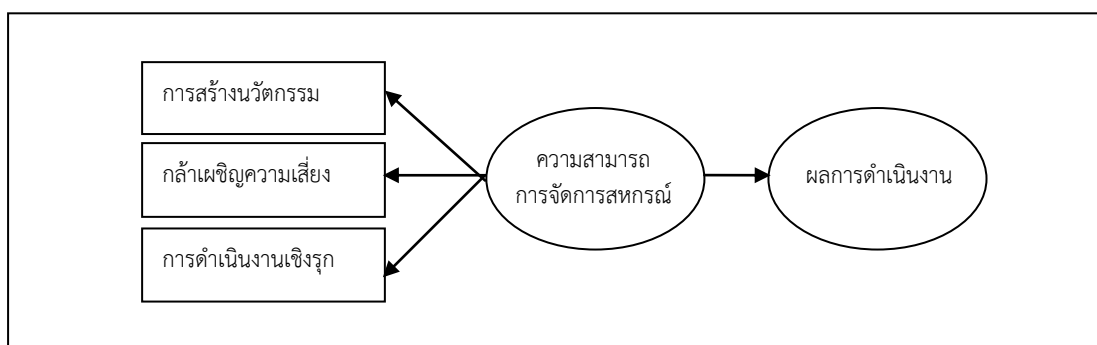
(3) การดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness) ใน Competency Dictionary ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) หมายถึง การเล็งเห็นถึงปัญหาหรือโอกาส พร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้นๆ หรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่ ซึ่งเป็นการทำงานที่มีเป้าหมายสู่ออนาคต การทำงานเชิงรุกต้องอาศัยข้อมูลข่าวสาร หรือประสบการณ์ที่ได้รับมาจากอดีต และที่กำลังประสบอยู่ในปัจจุบัน (Aktan & Butler, 2008) ซึ่งก่อนหน้านี้ คำนิยามของการดำเนินงานเชิงรุก มีจุดประสงค์เฉพาะ ในความเป็นผู้ประกอบการทางธุรกิจ แสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานเชิงรุกเทียบเท่ากับความก้าวร้าวในการแข่งขัน (Competitive Aggressiveness) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า แม้การดำเนินงานเชิงรุกจะเกี่ยวข้องกับความก้าวร้าวในการแข่งขัน แต่ก็มีแตกต่าง โดยการดำเนินงานเชิงรุก หมายถึง วิธีการที่ทำให้องค์กรเกี่ยวข้องกับโอกาสทางตลาดในกระบวนการของการเข้าสู่ตลาด โดยการแสวงหาโอกาส โดยการริเริ่มและกระทำเพื่อที่จะมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง และมีอิทธิพลต่อแนวโน้มและเหตุการณ์ที่เป็นโอกาส แต่ความก้าวร้าวในการแข่งขัน หมายถึง วิธีการที่องค์การทำการเชื่อมโยงกับบรรดาคู่แข่ง ซึ่งองค์การจะตอบสนองต่อแนวโน้มและอุปสงค์ที่มีอยู่ในตลาด (Lumpkin & Dess, 1996) ซึ่งสอดคล้องแนวคิดที่ว่า การดำเนินงานเชิงรุกนั้นเป็นการเผชิญกับอุปสงค์ แต่ความก้าวร้าวในการแข่งขันนั้นเกี่ยวกับการแข่งขันเพื่ออุปสงค์ (Porter, 1980) โดยสามารถที่จะเลือกตอบสนองแรงกระตุ้นจากภายนอกและสถานการณ์ปัจจุบัน เน้นการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว คุ้มค่าและมีคุณภาพ (Lumpkin & Dess, 1996) โดยมีการวางแผนล่วงหน้าอย่างละเอียด รอบคอบ รู้จักและรับผิดชอบตนเอง สามารถที่จะเลือกตอบสนองแรงกระตุ้นภายนอกในมุมมองและคุณค่าของตนเองที่ไม่ยอมตกอยู่ภายใต้อิทธิพลสิ่งแวดล้อมรอบข้าง และสถานการณ์ภายนอกปัจจุบันให้ต้องจำใจทำ รวมถึงมีสติไม่จมปลักกับปัญหา แต่ตอบสนองด้วยสติในคุณค่าที่เชื่อมั่น ดังนั้น สิ่งที่ตัดสินใจเลือกทำ จึงเป็นสิ่งที่เลือกทำตามความเชื่อของตน โดยที่สิ่งนั้นเหมาะสมและควรทำมากกว่าที่จะตัดสินใจเลือกทำ เนื่องจากมีเงื่อนไขของสิ่งแวดล้อมและความรู้สึก เพราะหากเกิดข้อผิดพลาดจะไม่โทษสิ่งแวดล้อมหรือบุคคล แต่จะพยายามเรียนรู้หาสาเหตุ และแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น (นุชรรัตน์ สิริประภาวรรณ, 2547) จากคำนิยามข้างต้นจะเห็นว่า การทำงานเชิงรุก หรือ Proactiveness เป็นเรื่องที่มี 2 มิติ นั่นคือ มิติที่เกี่ยวกับปัญหา (Problem) วิกฤติหรือภัยคุกคาม (Threat) และมิติที่เกี่ยวกับโอกาส (Opportunity) ในแง่ของปัญหา การทำงานเชิงรุกคือการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว หรือการกระทำต่างๆ ที่สามารถป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้ล่วงหน้า ส่วนในแง่ของโอกาสแล้ว การทำงานเชิงรุก คือ การใช้ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว หรือการเล็งเห็นโอกาสที่จะเกิดขึ้นในอนาคต แล้วเตรียมการต่างๆ ไว้ล่วงหน้า เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสดังกล่าวได้ในทันทีที่เกิดขึ้น (จิตติ รัศมีธรรมโชติ, 2550) และสิ่งที่พึงหลีกเลี่ยงสำหรับการบริการเชิงรุก คือ การบริการเชิงตั้งรับ การขาดการวางแผนในการทำงาน การยึดมั่นในความคิดของตนเป็นหลัก ซึ่งส่งผลกระทบต่ออย่างยิ่งต่องานบริการเพราะไม่สามารถรับฟังปัญหาและตอบสนองบริการให้แก่ลูกค้าได้ตามความต้องการ การทำงานที่ขาดการพัฒนาและฝึกอบรม เพราะกลัวการเปลี่ยนแปลง กลัวต้องทำงานที่ไม่

ชอบ กลัวเสียอำนาจหน้าที่ (ศิริพร วิษณุภูมิมาชัย, 2551) ซึ่งการดำเนินงานเชิงรุกมีความสำคัญอย่างมากต่อการกำหนดเป้าหมายในการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการ เนื่องจากการแสดงทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับอนาคต ซึ่งทัศนคติดังกล่าวเป็นการประกอบกันโดยกิจกรรมทางนวัตกรรม (Lumpkin & Dess, 1996) มีนักวิชาการได้ให้ความเห็นว่าการดำเนินงานเชิงรุกในการตัดสินใจขององค์กร นั้นถูกกำหนดโดยการตอบคำถามว่า มันส่งผลต่อสิ่งแวดล้อมโดยการริเริ่มผลิตภัณฑ์ เทคโนโลยี เทคนิคการบริหารใหม่หรือไม่ หรือว่าเป็นเพียงการตอบสนองเท่านั้น ต่อมาการดำเนินงาน เชิงรุกได้ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาองค์การซึ่งเป็นการทำให้เปลี่ยนแปลงได้เร็วที่สุดโดยนำสินค้าและบริการเข้าสู่ตลาดเป็นรายแรก (Miller & Friesen, 1978) ซึ่งสามารถพิจารณาความต่อเนื่องของการดำเนินงานเชิงรุก และเสนอแนะถึงแนวคิดตรงข้ามของการดำเนินงานเชิงรุก คือ การไม่ตอบโต้ (Passiveness) ซึ่งหมายถึงความไร้ความสามารถในการไขว่คว้าโอกาสและการตอบสนอง (Reactiveness) เป็นการตอบสนองต่อผู้แข่งขัน (Lumpkin & Dess, 1996) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่กล่าวไว้ว่า องค์การควรเป็นทั้งเชิงรุก (Proactive) และตอบสนอง (Responsive) ในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ทั้งในรูปแบบของเทคโนโลยีและนวัตกรรม สภาพการแข่งขัน ลูกค้า และอื่นๆ โดยการดำเนินงานเชิงรุกเกี่ยวข้องกับการใช้ความคิดริเริ่มในความพยายามที่จะมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมที่สร้างความได้เปรียบแก่ องค์การ แต่ความสามารถ ในการตอบสนองเกี่ยวข้องกับการปรับตัวเป็นผู้แข่งขันที่ท้าทาย (Hambrick et al., 1996) จากการศึกษาพบอีกว่า การดำเนินงานเชิงรุก หมายถึง การไล่ตามโอกาสและความตั้งใจที่จะตอบสนองอย่างก้าวร้าวต่อผู้แข่งขัน (Cooper et al., 1986) ซึ่งนักวิชาการได้กล่าวว่า ผู้เข้าสู่ตลาดรายแรกมาพร้อมกับนวัตกรรมเชิงรุก จะเข้ามาควบคุมตลาด ถึงแม้ว่าความคิดในการคาดหวังต่ออุปสงค์ในอนาคตนั้นเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของความเป็นผู้ประกอบการ แต่ความคิดที่จะเป็นองค์การแรกที่เข้าสู่ตลาดนั้น เป็นการตีความที่แคบเกินไป ธุรกิจหนึ่งๆ สามารถเป็นสิ่งใหม่ มีการคิดเชิงรุกที่รวดเร็วแต่อาจจะไม่ได้เป็นกิจการที่เป็นผู้บุกเบิกตลาดก็ได้ (Miller, 1988) จากการศึกษาพบว่าการทำการศึกษา 84 องค์การ พบว่ามีธุรกิจที่เข้าสู่ตลาดใหม่เป็นอันดับที่สองนั้น ได้บุกเบิกตลาดราวกับเป็นธุรกิจที่เป็นผู้บุกเบิกตลาด และดูเหมือนจะประสบความสำเร็จด้วยการดำเนินงานเชิงรุก (Carter et al., 1997) สอดคล้องกับคำนิยาม ที่ว่า การดำเนินงานเชิงรุกเป็นกระบวนการที่มุ่งคาดหวังและกระทำความต้องการในอนาคต โดยการแสวงหาโอกาสใหม่ที่อาจจะเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในปัจจุบัน การริเริ่มผลิตภัณฑ์และตราสินค้าใหม่ๆ ที่ล้ำหน้าคู่แข่ง การดำเนินการเชิงกลยุทธ์ที่ทำให้สมบูรณ์มากขึ้นหรือน้อยลงในขั้นตอนของวัฏจักรชีวิต ดังนั้นองค์กรที่สามารถควบคุมตลาดได้จะสามารถเป็นผู้นำตลาดเนื่องจากองค์การมีความตั้งใจและการมองการไกลที่จะคว้าโอกาสใหม่ๆ โดยไม่จำเป็นต้องเป็นองค์การรายแรกในตลาดเสมอไป (Miller & Friesen, 1978) ทั้งนี้ การให้ความสำคัญต่อการเป็นผู้ที่บุกเบิกตลาดเป็นรายแรก (The First Mover) ถือว่าเป็นกลยุทธ์ที่ดีที่สุดสำหรับการได้มาซึ่งโอกาสทางการตลาด โดยผู้ที่บุกเบิกตลาดเป็นรายแรกสามารถทำกำไรที่สูงและได้รับการยอมรับในตราสินค้า ดังนั้นการเข้าร่วมในตลาดเกิดใหม่ จึงเป็นลักษณะเฉพาะของผู้บริหารองค์การ ที่เรียกว่า การดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness) (Kreiser et al., 2001)

กล่าวโดยสรุปแล้ว การดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness) เป็นตัวบ่งชี้หนึ่งของปัจจัยความสามารถการจัดการสหกรณ์ ที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานสหกรณ์ โดยการดำเนินงานเชิงรุก

(Proactiveness) หมายถึง การใช้ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว หรือการเล็งเห็นโอกาสที่จะเกิดขึ้นในอนาคต แล้วเตรียมการต่างๆ ไว้ล่วงหน้า เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสดังกล่าวได้ในทันทีที่เกิดขึ้น

จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า การศึกษาที่ผ่านมาแล้วยังไม่มีข้อสรุปที่ชัดเจนเกี่ยวกับตัว บ่งชี้หรือองค์ประกอบการวัดความสามารถในการจัดการสหกรณ์ แต่นักวิชาการส่วนใหญ่ได้อธิบายถึงการวัดความสามารถในการจัดการสหกรณ์ นั้น ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างนวัตกรรม (Innovativeness) ด้านกล้าเผชิญความเสี่ยง (Risk taking) และ ด้านการดำเนินงาน เชิงรุก (Proactiveness) โดยตัวบ่งชี้ดังกล่าวนี้ จะแสดงถึงระดับความสามารถในการจัดการสหกรณ์ ซึ่งหากปัจจัยทั้งสามมีระดับค่าคะแนนสูง จะบ่งชี้ถึงการดำเนินงานของสหกรณ์ด้านปัจจัยความสามารถในการจัดการอยู่ในระดับสูง และหากมีระดับค่าคะแนนต่ำ จะบ่งชี้ถึงการดำเนินงานของสหกรณ์ด้านปัจจัยความสามารถในการจัดการอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเบื้องต้น โดยกำหนดให้ความสามารถในการจัดการสหกรณ์ เป็นตัวแปรแฝง (Latent Variable) และกำหนดให้การสร้างนวัตกรรม กล้าเผชิญความเสี่ยง และด้านการดำเนินงานเชิงรุก เป็นตัวแปร ประจักษ์ (Manifest Variable) ในการศึกษา แสดงภาพดังต่อไปนี้



ภาพ 2 กรอบแนวคิดการวิจัยเบื้องต้น

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์นั้น นอกจากต้องอาศัยปัจจัยสภาพแวดล้อมทางการจัดการด้านต่างๆ แล้ว ผู้บริหารสหกรณ์ควรคำนึงถึงและให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้หรือองค์ประกอบ การวัดความสามารถในการจัดการสหกรณ์ (Cooperative Management) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างนวัตกรรม (Innovativeness) ซึ่งเป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อผลประโยชน์ทางธุรกิจขององค์การและผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น องค์การที่มีศักยภาพในการบริหารจัดการนวัตกรรม สามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อนำเสนอสิ่งที่มีคุณค่าต่อลูกค้าและตอบสนองความต้องการของตลาดได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งจะเป็นการสร้างความสามารถในการแข่งขันและการเติบโตทางธุรกิจในระยะยาวให้กับองค์การ 2) กล้าเผชิญความเสี่ยง (Risk taking) ถือเป็นความสามารถขององค์การในการประเมินความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความตั้งใจของผู้บริหารที่จะยอมเผชิญกับสิ่งต่างๆ โดยพิจารณาแล้วว่ามีคุณค่าที่จะเสี่ยง ตลอดจนสามารถลดความไม่แน่นอนจากความ

เสี่ยงนั้นๆ ด้วยการหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อการตัดสินใจ ซึ่งไม่ใช่ความเสี่ยงแบบไม่มีเหตุผล และ 3) การดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness) เป็นการใช้ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว หรือ การเล็งเห็นโอกาสที่จะเกิดขึ้นในอนาคต แล้วเตรียมการต่างๆ ไว้ล่วงหน้า เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสดังกล่าวได้ในทันทีที่เกิดขึ้น

จากการศึกษาเบื้องต้นนี้ ได้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาต่อไปในอนาคต เพื่อประโยชน์ทางวิชาการและการบริหารจัดการสหกรณ์ โดยใช้แนวทางการศึกษาวิจัยเป็นสำคัญ เกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อผลการดำเนินงาน ตลอดจนพัฒนาความสามารถในการจัดการสหกรณ์ เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน จึงได้เสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารสหกรณ์ควรให้ความสำคัญ กับการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการดำเนินงาน และ กล้าเผชิญ ความเสี่ยงอย่างชาญฉลาด รวมทั้งสหกรณ์ควรมี การดำเนินงาน เชิงรุก หากมีโอกาสมatching เนื่องจากเป็นตัวชี้วัดความสามารถในการดำเนินงานสหกรณ์
2. ควรศึกษาปัจจัยความสามารถการจัดการสหกรณ์ ควบคู่กับปัจจัยสภาพแวดล้อมทางการจัดการด้านอื่นๆ อาทิเช่น ด้านบุคลากร ด้านกลยุทธ์ ด้านค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น
3. ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุในลักษณะการเปรียบเทียบความสามารถการจัดการสหกรณ์ที่มีขนาดและการจัดประเภทสหกรณ์ที่แตกต่างกัน ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลเชิงสาเหตุที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ เพื่อสามารถนำไปใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

ก้องเกียรติ บุรณศรี. (2553). “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความเป็นผู้ประกอบการขององค์กร สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ และผลการดำเนินงานของสถานประกอบการอุตสาหกรรม”.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจ
บัณฑิตย

คณะทำงานพิจารณาศึกษาและผลักดันให้สหกรณ์เป็นวาระแห่งชาติ. (2553). **การส่งเสริมและสนับสนุนให้สหกรณ์เป็นวาระแห่งชาติ ในโอกาสทศวรรษครบ 100 ปี ของสหกรณ์ไทย.**
กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย

จิตติ รัศมีธรรมโชติ. (2550). “การทำงานเชิงรุก : ทักษะที่สร้างไม่ยาก”. *Productivity World*,
12(67), 62-69

นุชรรัตน์ สิริประภาวรรณ. (2547). “การพัฒนาคนเชิงรุก”. *Productivity เพื่อการเพิ่มผลผลิต.*
9(50), 42

พสุ เดชะรินทร์. (2547). **ยอดผู้นำยุคใหม่.** กรุงเทพมหานคร : นำอักษรการพิมพ์.

เรืองอุไร เศษสูงเนิน และสาโรช อังสุมาลิน .(2548). “ความเสี่ยงทางการเงินของสหกรณ์ออมทรัพย์”.
การประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- วุฒิพงษ์ ภักดีเหลา. (2554). “การศึกษาคุณลักษณะขององค์กรนวัตกรรม: กรณีศึกษาองค์กรที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม”. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ศิริพร วิษณุหิมาชัย. (2551). “การสร้างบริการเชิงรุก (Proactive for Service Excellence)”. **วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ**. 21(1)
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2550). “ขีดความสามารถด้านนวัตกรรมของประเทศไทย ประจำปี 2550”. **รายงานวิจัย**. กรุงเทพฯ : สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ

ภาษาอังกฤษ

- Aktan, B., & Bulut, C. (2008). “Financial performance impacts of corporate entrepreneurship in emerging markets: a case of Turkey”. **European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences**. 12, 69-79.
- Anderson, P. (1999). “Perspective : Complexity theory and organization science”. **organization Science**. 10(3), 216-232.
- Antonicic, B., & Hisrich, R. D. (2001). “Intrapreneurship: Construct refinement and cross-cultural validation”. **Journal of business venturing**. 16(5), 495-527.
- Baird, I. S., & Thomas, H. (1985). “Toward a contingency model of strategic risk taking”. **Academy of Management Review**. 10(2), 230-243.
- Carter, N. M., Williams, M., & Reynolds, P. D. (1997). “Discontinuance among new firms in retail: The influence of initial resources, strategy, and gender”. **Journal of Business Venturing**. 12(2), 125-145.
- Chaudhry, M. K., Christie-David, R., Koch, T. W., & Reichert, A. K. (2000). “The risk of foreign currency contingent claims at US commercial banks”. **Journal of banking & finance**. 24(9), 1399-1417.
- Cooper, R. G., & Kleinschmidt, E. J. (1986). “An investigation into the new product process: steps, deficiencies, and impact”. **Journal of product innovation management**. 3(2), 71-85.
- Covin, J. G., & Slevin, D. P. (1991). “A conceptual model of entrepreneurship as firm behavior”.
- Finucane, M. L., Alhakami, A., Slovic, P., & Johnson, S. M. (2000). “The affect heuristic in judgments of risks and benefits”. **Journal of behavioral decision making**. 13(1), 1-17.
- Hage, J. T. (1999). “Organizational innovation and organizational change”. **Annual Review of Sociology**. 597-622.

- Hambrick, D. C., Cho, T. S., & Chen, M. J. (1996). "The influence of top management team heterogeneity on firms' competitive moves". **Administrative science quarterly**. 659-684.
- Harvard Business School. (2003). **Managing Creativity and Innovation**. Boston : Harvard Business School Press.
- Hein, S. E., Koch, T. W., & MacDonald, S. S. (2005). "On the uniqueness of community banks". **Federal Reserve Bank of Atlanta Economic Review**. 90, 15-36.
- Jarzabkowski, P., Balogun, J., & Seidl, D. (2007). "Strategizing: The challenges of a practice perspective". **Human relations**. 60(1), 5-27.
- Karagozoglu, N., & Brown, W. B. (1988). "Adaptive responses by conservative and entrepreneurial firms". **Journal of Product Innovation Management**. 5(4), 269-281.
- Kreiser, P. M., Marino, L., & Weaver, K. M. (2001). "Correlates of entrepreneurship: The impact of national culture on risk-taking and proactiveness in SMEs". **University of Alabama, Department of Management and Marketing**.
- Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996). "Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance". **Academy of management Review**. 21(1), 135-172.
- Marxt, C., & Link, P. (2002). "Success factors for cooperative ventures in innovation and production systems". **International Journal of Production Economics**. 77(3), 219-229.
- Mazzarol, T., Limnios, E. M., & Reboud, S. (2013). "Co-operatives as a strategic network of small firms: Case studies from Australian and French co-operatives". **Journal of Co-operative Organization and Management**. 1(1), 27-40.
- Miller, D. (1988). "Relating Porter's business strategies to environment and structure: analysis and performance implications". **Academy of management Journal**. 31(2), 280-308.
- Miller, D., & Friesen, P. H. (1978). "Archetypes of strategy formulation". **Management science**. 24(9), 921-933.
- Miller, D., & Friesen, P. H. (1982). "Innovation in conservative and entrepreneurial firms: two models of strategic momentum". **Strategic management journal**. 3(1), 1-25.
- Mokaya, S. O. (2012). "Corporate Entrepreneurship and Organizational Performance Theoretical Perspectives, Approaches and Outcomes". **International Journal of arts and Commerce**. 1(4), 133-143.

- Penuel, B., Roschelle, J., & Cohen, A. L. (1999). "Designing learning: cognitive science principles for the innovative organization. Menlo Park, CA: Center for Technology in Learning". **SRI International**.
- Pesamaa, O., Eriksson, P. E., & Hair, J. F. (2009). "Validating a model of cooperative procurement in the construction industry". **International Journal of Project Management**. 27(6), 552-559.
- Porter, M. E. (1980). **Competitive strategy: Techniques for analyzing industries and competitors**. New York: Free Press.
- Puranam, P., Singh, H., & Zollo, M. (2006). "Organizing for innovation: Managing the coordination-autonomy dilemma in technology acquisitions". **Academy of Management Journal**. 49(2), 263-280.
- Sitkin, S. B., & Pablo, A. L. (1992). "Reconceptualizing the determinants of risk behavior". **Academy of management review**. 17(1), 9-38.
- Stringer, R. (2000). "How To Manage Radical Innovation". **California Management Review**. 42(4).
- Tushman, M. L., & Anderson, P. (2004). "MANAGING~ STRATEGIC INNOVATION. Change", **Oxford University Press**, Inc.
- Wallach, M. A., & Kogan, N. (1965). "The roles of information, discussion, and consensus in group risk taking". **Journal of Experimental Social Psychology**. 1(1), 1-19.
- Xie, X. (2012). "Cooperative Factors, Cooperative Innovation Effect and Innovation Performance for Chinese Firms: an Empirical Study". **Physics Procedia**. 24, 1086-1091.

(4) การเผยแพร่ในรูปของบทความวารสาร

มีชัลัน สุหลง และเกษตรชัย และหิม. (2558). การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีผลต่อการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทยและการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลระหว่างสหกรณ์ออมทรัพย์และสหกรณ์บริการ. *วารสารอัล-ฮิกมะฮฺ มหาวิทยาลัยฟาฏอนี*. 10(2).

การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีผลต่อการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทยและการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลระหว่างสหกรณ์ออมทรัพย์และสหกรณ์บริการ

มีชลัน สุหลง*, เกษตรชัย และหิม**

* นักศึกษาปริญญาเอก ปร.ด.(การจัดการ), คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

** ปร.ด.(วิธีวิทยาการวิจัย), ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาสารัตถศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ที่มีผลต่อการดำเนินงาน สหกรณ์อิสลามในประเทศไทย และทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างสหกรณ์ออมทรัพย์และสหกรณ์บริการ โดยประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม ตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ จำนวน 376 คน ที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุ

ผลการศึกษา พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ $\chi^2/df = 2.04$, CFI = 0.97 GFI = 0.94, AGFI = 0.91, RMSEA = 0.05, RMR = 0.02 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ พบว่า ความสามารถในการจัดการสหกรณ์ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากความพร้อมด้านบุคลากร รองลงมา คือ ค่านิยมร่วมในองค์กร และการมุ่งเน้นกลยุทธ์ ตามลำดับ และผลการดำเนินงานสหกรณ์ ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากความพร้อมด้านบุคลากร รองลงมา คือ การมุ่งเน้นกลยุทธ์และความสามารถในการจัดการสหกรณ์ ตามลำดับ และผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของ โมเดลที่มีลักษณะการจัดประเภทแตกต่างกัน มีความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล แต่จะ มีความแปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์

คำสำคัญ : โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ สหกรณ์อิสลามในประเทศไทย
ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล

Development of a causal relationship model for operations Islamic cooperative in Thailand and test the model invariance between cooperative savings and cooperative service

Mazlan Sulong*, Kasetchai Laeheem**

* Candidate Doctor, Ph.D. (Management), Faculty of Management Science, Prince of Songkla University, Thailand

** Ph.D. (Research Methodology), Asst. Prof., Department of Education Foundation Faculty of Liberal Arts, Prince of Songkla University, Thailand

Abstract

The Objective of this research were to development of a causal relationship model for operations Islamic cooperative in Thailand and to test the model invariance between cooperative savings and cooperative service, an application of the multiple group structural equation model. The sample in this survey research was 376 Islamic cooperative administrators by stratifies sampling. Data were by questionnaire and analyzed by using Multi-Group Structural Equation Modeling (SEM)

The results indicated that adjusted model fitted well with the empirical data. $\chi^2/df = 2.04$, CFI = 0.97, GFI = 0.94, AGFI = 0.91, RMSEA = 0.05, RMR = 0.02 analyzing the causal relationship factors affecting the cooperative management in terms of direct effect by personnel readiness followed by shared values and strategic orientation. Finally, causal factors affecting the cooperative performance in terms of direct effect by personnel readiness followed by strategic orientation and cooperative management, and the measurement result on the invariance of the model in different classifications indicated invariance of model form, but parameters were not invariant.

Keywords : Causal relationship model, Islamic cooperative in Thailand
Model invariance

บทนำ

ระบบสหกรณ์เป็นแนวคิดทางเศรษฐกิจที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลว่าเป็นระบบเศรษฐกิจที่เหมาะสมกับทุกประเทศไม่ว่าประเทศนั้นจะมีระบบเศรษฐกิจและการปกครองแบบใด (Mazzarol et al., 2013 ; Pesamaa et al., 2009) ระบบสหกรณ์ได้รับการสถาปนาขึ้นในประเทศไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2459 และมีวิวัฒนาการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง จนถึงปัจจุบัน สหกรณ์ในประเทศไทยมีทั้งหมด 7 ประเภท ตามลักษณะอาชีพ หรือกิจการร่วมกันของสมาชิก ได้แก่ สหกรณ์การเกษตร สหกรณ์ประมง สหกรณ์นิคม สหกรณ์ร้านค้า สหกรณ์บริการ สหกรณ์ออมทรัพย์ และสหกรณ์เครดิตยูเนียน มีสมาชิกสหกรณ์ทุกประเภทประมาณร้อยละ 16.72 ของประชากร ซึ่งเป็นสหกรณ์ภาคการเกษตร ร้อยละ 60 นอกภาคการเกษตร ร้อยละ 40 มูลค่าธุรกิจในระบบสหกรณ์มีมูลค่าทั้งสิ้น 1 ล้านล้านบาท หรือ คิดเป็นร้อยละ 11 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (GDP) (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2556) จะเห็นว่า สหกรณ์เป็นระบบเศรษฐกิจที่สำคัญมาก สหกรณ์จึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ตลอดจนมีการกำหนดกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ภาครัฐได้สนับสนุน ส่งเสริมและคุ้มครองระบบสหกรณ์ (Nilsson, 2001)

สหกรณ์อิสลาม เป็นสหกรณ์ที่ได้อบรมกลุ่มโดยมุสลิม มีการจัดตั้งขึ้นในพื้นที่ที่มีประชากรมุสลิมอาศัยอยู่ และดำเนินงานทางการเงินที่เป็นไปตามหลักการศาสนาอิสลาม เพื่อส่งเสริมให้มุสลิมมีการออมทรัพย์และสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และยังสามารถทำธุรกรรมทางการเงินตามหลักการศาสนา ซึ่งมีการจดทะเบียนจัดตั้งสหกรณ์ในประเภทต่างๆ ทั้ง 7 ประเภท โดยเป็นไปตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 และตลอดระยะเวลา 30 กว่าปี สหกรณ์อิสลามมีการเติบโตและขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในปี พ.ศ. 2556 มีการจดทะเบียนจัดตั้งสหกรณ์ในประเภทต่างๆ มีการดำเนินงานเป็นไปตามหลักการศาสนาอิสลามและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของภาครัฐ รวมทั้งสิ้น 54 แห่งทั่วประเทศ (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2557) อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานสหกรณ์อิสลามด้วยหลักการและวิธีการดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักชะรีอะห์ หรือกฎหมายอิสลาม (Shariah Law) นั้นมักประสบปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงาน เนื่องจากยังไม่มีกฎหมายและระเบียบที่ชัดเจนในการกำกับดูแลของภาครัฐ เพราะสหกรณ์อิสลามไม่ได้ถูกกำหนดเป็นประเภทสหกรณ์อิสลามเป็นการเฉพาะในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จึงเห็นควรเพิ่มสหกรณ์อิสลามหรือสหกรณ์ปลอดดอกเบี้ย เป็นสหกรณ์ประเภทที่ 8 เพื่อให้สหกรณ์สามารถใช้เครื่องมือทางธุรกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องกับหลักชะรีอะห์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (মনষ্যা অরুণ, 2553)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินองค์การทางธุรกิจโดยส่วนใหญ่แล้ว ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการดำเนินงานจะเป็นไปในลักษณะทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยทางอ้อมนั้นพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการดำเนินงานนั้นจะส่งผ่านความสามารถการจัดการองค์การ (Lumpkin & Dess, 1996; Antoncic & Hisrich, 2001; Mokaya, 2012) ประกอบด้วย (1) การสร้างนวัตกรรม (Innovativeness) ซึ่งองค์การที่มีศักยภาพในการบริหารจัดการนวัตกรรม (Innovation Management) สามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อนำเสนอสิ่งที่มีคุณค่าต่อลูกค้าและตอบสนองความต้องการของตลาดได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งเป็นการสร้างความสามารถในการแข่งขันและการเติบโตทางธุรกิจในระยะยาวให้กับองค์การ (Penuel et al., 1999) (2) กล้าเผชิญความเสี่ยง (Risk taking) เป็นการวัดความสามารถในการ บริหารปัจจัยและควบคุมกิจกรรม รวมทั้งกระบวนการ

การดำเนินงานต่างๆ (Lumpkin & Dess, 1996) และ (3) การดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness) เป็นการเล็งเห็นถึงปัญหาหรือโอกาส พร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้นๆ หรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่ โดยสามารถที่จะเลือกตอบสนองแรงกระตุ้นจากภายนอกและสถานการณ์บีบบังคับ เน้นการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว คุ่มค่าและมีคุณภาพ (Lumpkin & Dess, 1996) ทั้งนี้ จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยความสามารถการจัดการสหกรณ์ พบว่า มีตัวชี้วัด 3 ด้าน ที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน โดยแยกตามงานวิจัยที่มีความสอดคล้องดังนี้ ด้านการสร้างนวัตกรรม (Innovativeness) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ Lumpkin & Dess (1996), Antonicic & Hisrich (2001), Aktan & Butler (2008), ก้องเกียรติ บูรณศรี (2553), Xie (2012), Mokaya (2012) ส่วนด้านกล้าเผชิญความเสี่ยง (Risk taking) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ Lumpkin & Dess (1996), Aktan & Butler (2008), ก้องเกียรติ บูรณศรี (2553), Mokaya (2012) และการดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ Lumpkin & Dess (1996), Antonicic & Hisrich (2001), Aktan & Butler (2008), ก้องเกียรติ บูรณศรี (2553), Mokaya (2012)

จากการศึกษางานวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านการมุ่งเน้นกลยุทธ์ (Strategic Orientation) ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญและเป็นวิธีการที่องค์กรใช้ในการปรับตามสภาพแวดล้อม รวมทั้งเป็นรูปแบบในการตัดสินใจที่ชี้แนวทางให้องค์กรดำเนินการต่อไปในสภาพแวดล้อม นโยบาย โครงสร้างภายในและระเบียบวิธีปฏิบัติ โดยปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์ และผลการดำเนินงานสหกรณ์ โดยแยกตามงานวิจัยที่มีความสอดคล้อง คือ การมุ่งเน้นกลยุทธ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lumpkin & Dess (1996) และจากงานวิจัยพบอีกว่าปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Covin & Slevin (1991), เยาวภา ปฐมศิริกุล (2554), Haug et al., (2013) ส่วนปัจจัยด้านค่านิยมร่วมในองค์กร (Shared values) เป็นบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันโดยสมาชิกขององค์กร ที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหาร และวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กร หรืออาจเรียกว่าวัฒนธรรมองค์กร พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์ สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ Lumpkin & Dess (1996), Marxt & Link (2002), Mokaya (2012) ต่อมา คือ ปัจจัยด้านความพร้อมด้านบุคลากร (Personnel Readiness) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งในการประกอบการ จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยดังกล่าวประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร การจัดการบุคลากร ทักษะการบริหาร และรูปแบบการบริหารจัดการ (Lengnick-Hall & Lengnick-Hall, 1988; Wright & McMahan, 1992) ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์ และผลการดำเนินงานสหกรณ์ โดยแยกตามงานวิจัยที่มีความสอดคล้อง คือ มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถการจัดการ สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ Lumpkin & Dess (1996), ก้องเกียรติ บูรณศรี (2553), Mokaya (2012) และจากงานวิจัยพบอีกว่าปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ Covin & Slevin (1991), Nair (2006), Fink et al. (2008), Fuentes et al. (2011), Zeng et al. (2011), Susanty et al. (2012), เยาวภา ปฐมศิริกุล (2554), Haug et al. (2013)

ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยบูรณาการกับแนวคิดทางการเงินตามหลักศาสนาอิสลาม และผลการดำเนินงานสหกรณ์ ด้านการเงิน ด้านการตลาด และด้านองค์การ เพื่อมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับคุณลักษณะของสหกรณ์อิสลามในบริษัทสังคมไทยให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการสนับสนุนระบบบริหารคุณภาพของสหกรณ์ อย่างถูกต้องและเหมาะสมตามศักยภาพที่แท้จริง การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีผลต่อการดำเนินงาน สหกรณ์อิสลามในประเทศไทย และทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์ ตามสหกรณ์ออมทรัพย์และสหกรณ์บริการ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของการดำเนินงาน สหกรณ์อิสลามในประเทศไทย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีผลต่อการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย
2. เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์ที่มีลักษณะการจัดประเภทสหกรณ์แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ คณะกรรมการดำเนินงาน สหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่จดทะเบียนจัดตั้งตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ จำนวน 54 แห่ง โดยมีจำนวนคณะกรรมการดำเนินงาน รวมทั้งสิ้น 597 คน (กรมส่งเสริมสหกรณ์ , 2557) ผู้วิจัยจึงสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 376 คน ซึ่งเป็นจำนวนเพียงพอและมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์อยู่ในเกณฑ์ดี (Good) (Comrey & Lee, 1992 อ้างใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2555) สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องมือทางเทคนิค การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง Structural Equation Modeling (SEM)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ปัจจัยทางการจัดการที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ ประกอบด้วยตัวแปรแฝงจำนวน 3 ตัว ได้แก่ ปัจจัยด้านการมุ่งเน้นกลยุทธ์ ปัจจัยด้านค่านิยมในองค์การ และปัจจัยด้านความพร้อมด้านบุคลากร ส่วนที่ 2 ความสามารถในการจัดการสหกรณ์ ส่วนที่ 3 ผลการดำเนินงานสหกรณ์ โดยข้อคำถามมีลักษณะเป็นการให้คะแนน 5 ระดับ และส่วนที่ 4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ การส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน ตุลาคม 2557 - มกราคม 2558 ทั้งนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง Structural Equation Modeling (SEM) ด้วยโปรแกรม AMOS 16 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทำการวิเคราะห์อิทธิพลทั้งทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรสาเหตุ ซึ่งใช้การประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimates) เพื่อวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐานที่กำหนด

ผลของการวิจัย

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ ตัวแปรอิสระมีอิทธิพลเชิงบวกทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการมุ่งเน้นกลยุทธ์ ระบบการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม ค่านิยมร่วมในองค์การ ความพร้อมด้านบุคลากร ความสามารถในการจัดการสหกรณ์ และผลการดำเนินงาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ โมเดลความสัมพันธ์ หลังจากปรับโมเดลแล้ว พบว่า โมเดลสุดท้ายมีความกลมกลืนระหว่างโมเดลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับดี ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 2.04 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) เท่ากับ 0.97 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.94 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.91 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.05 และค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR) เท่ากับ 0.02 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ พบว่า (1) การมุ่งเน้นกลยุทธ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถในการจัดการสหกรณ์ เท่ากับ 0.16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน เท่ากับ 0.24 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 (2) ค่านิยมร่วมในองค์การ มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถในการจัดการสหกรณ์ เท่ากับ 0.16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ความพร้อมด้านบุคลากร มีอิทธิพลรวมต่อความสามารถในการจัดการสหกรณ์ เท่ากับ 0.71 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน เท่ากับ 0.27 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (4) ความสามารถในการจัดการสหกรณ์ มีอิทธิพลรวมต่อความสามารถในการจัดการสหกรณ์ เท่ากับ 0.22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์ ของสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ระหว่างสหกรณ์ประเภทออมทรัพย์ และสหกรณ์ประเภทบริการ ประกอบด้วย สมมติฐานเกี่ยวกับความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดลทำการทดสอบ ประกอบด้วย ความไม่แปรเปลี่ยนร่วมระหว่างปัจจัยแฝง และความไม่แปรเปลี่ยนของปัจจัยแฝงแต่ละตัวของโมเดล รวมสมมติฐานที่ทดสอบทั้งสิ้น 3 สมมติฐาน ซึ่งรายละเอียดแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีผลต่อการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่มีลักษณะการจัดประเภทแตกต่างกัน

โมเดลตามสมมติฐาน	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	GFI	CFI	RMR
Configural Invariance	364.185	178	2.05	0.05	0.90	0.93	0.03
Metric Invariance	388.731	189	2.06	0.05	0.89	0.93	0.04
Scalar Invariance	409.408	205	2.00	0.05	0.89	0.93	0.04
	$\Delta\chi^2_{2-1} = 24.55$	$\Delta df_{2-1} = 11$			ค่าวิกฤติ 19.68		
	$\Delta\chi^2_{3-2} = 20.68$	$\Delta df_{3-2} = 16$			ค่าวิกฤติ 26.30		

ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ที่มีผลต่อการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่มีลักษณะการจัดประเภทแตกต่างกัน พบว่า

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบเดียวกัน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า $\chi^2 = 364.185$, $df = 178$, $\chi^2/df = 2.05$, $RMSEA = 0.05$, $GFI = 0.90$, $CFI = 0.90$ และ $RMR = 0.03$ จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า ค่า $GFI = 0.90$ และ $CFI = 0.90$ มีค่าเข้าใกล้หนึ่ง และค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) น้อยกว่า 3 โดยทุกค่าให้ผลที่สอดคล้องกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีผลต่อการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่มีลักษณะการจัดประเภทแตกต่างกัน จะไม่มีความแปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล

สำหรับการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของเมทริกซ์พารามิเตอร์ พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ที่มีผลต่อการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาผลการทดสอบสมมติฐาน เกี่ยวกับความไม่แปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์ในโมเดลแต่ละสมมติฐาน มีรายละเอียดดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน ความไม่แปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์ น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ภายนอกและภายใน (Factor Loadings) ว่ามีความเท่ากันหรือไม่ เมื่อกำหนดให้ทดสอบเปลี่ยนไป โดยกำหนดให้เมทริกซ์พารามิเตอร์มีค่าเท่ากันทั้งสหกรณ์ 2 ประเภท ผลการทดสอบ พบว่า ยอมรับสมมติฐาน โดยค่าไคสแควร์ (χ^2) = 388.731, $df = 189$, $\chi^2/df = 2.06$, $RMSEA = 0.05$, $GFI = 0.89$, $CFI = 0.93$ และ $RMR = 0.04$ จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นได้ว่าความแตกต่างระหว่างค่าไคสแควร์ ($\Delta\chi^2$) ระหว่างผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 (Model 2) กับผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 (Model 1) มีค่าเท่ากับ 24.55 และความแตกต่างระหว่างค่าองศาอิสระ (Δdf) เท่ากับ 11 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งหมายความว่า ภายใต้ความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบ ตามผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 (Model 1) แล้ว ค่าพารามิเตอร์จะมีความแปรเปลี่ยนระหว่างสหกรณ์อิสลามที่มีลักษณะการจัดประเภทแตกต่างกัน

ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนบางส่วน (Partial Invariance) โดยทำการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ละตัวแปร ด้วยการกำหนดให้เป็น

พารามิเตอร์อิสระและพารามิเตอร์บังคับ ถ้าผลต่างของค่าไคสแควร์ ($\Delta\chi^2$) เปรียบเทียบกับโมเดลอิสระ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบ สมมติฐานความไม่แปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์น้ำหนักร่องค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ภายนอกและภายใน บางส่วน (Partial Invariance) โดยกำหนดให้ ค่าน้ำหนักร่องค์ประกอบ จำนวน 2 ตัวแปร ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมทริกซ์พารามิเตอร์ โดยอิสระ ส่วนตัวแปรอื่นนั้น เมทริกซ์พารามิเตอร์มีค่าเท่ากัน ของสหกรณ์ทั้ง 2 ประเภท ผลการทดสอบ พบว่า ยอมรับสมมติฐาน โดยค่าไคสแควร์ (χ^2) = 377.643, df = 187, χ^2/df = 2.02, RMSEA = 0.05, GFI = 0.90, CFI = 0.93 และ RMR = 0.04 จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นได้ว่าความแตกต่างระหว่างค่าไคสแควร์ ($\Delta\chi^2$) ระหว่างผลการทดสอบ Partial Weak Invariance กับ Baseline Model มีค่าเท่ากับ 13.46 และความแตกต่างระหว่างค่าองศาอิสระ (Δdf) เท่ากับ 9 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งหมายความว่า โมเดล Partial Weak Invariance ไม่มีความแปรเปลี่ยนระหว่างสหกรณ์อิสลามที่มีลักษณะการจัดประเภทแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทดสอบในลำดับต่อไป

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าจุดตัดแกนที่อยู่ในสมการถดถอย ว่ามีความเท่ากันหรือไม่ เมื่อกลุ่มที่ใช้ทดสอบเปลี่ยนไป โดยกำหนดให้เมทริกซ์พารามิเตอร์มีค่าเท่ากันทั้งสหกรณ์ 2 ประเภท ผลการทดสอบ โมเดลการวัดตัวแปรทุกตัว พบว่า ยอมรับสมมติฐาน โดยค่าไคสแควร์ (χ^2) = 409.408, df = 205, χ^2/df = 2.00, RMSEA = 0.05, GFI = 0.89, CFI = 0.93 และ RMR = 0.04 จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นได้ว่าความแตกต่างระหว่างค่าไคสแควร์ ($\Delta\chi^2$) ระหว่างผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 (Model 3) กับผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 (Model 2) มีค่าเท่ากับ 20.68 และความแตกต่างระหว่างค่าองศาอิสระ (Δdf) เท่ากับ 16 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งหมายความว่า เมื่อกำหนดเงื่อนไขเพิ่มเติมจาก ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 (Model 2) และกำหนดให้เพิ่มค่าความไม่แปรเปลี่ยน ของพารามิเตอร์น้ำหนักร่องค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ภายนอกและภายในเท่ากันแล้ว มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าพารามิเตอร์ จะมีความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างสหกรณ์อิสลามที่มีลักษณะการจัดประเภทแตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบโมเดลการวัดแบบบางส่วน (Partial Model) อีกครั้ง เพื่อยืนยันผลทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับ ความไม่แปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์น้ำหนักร่องค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ และจุดตัดแกนที่อยู่ในสมการถดถอย ซึ่งค่าน้ำหนักร่องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความแปรเปลี่ยนระหว่างสหกรณ์อิสลามที่จัดประเภทแตกต่างกัน ซึ่งรายละเอียดแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลการวัดบางส่วนในโมเดลสหกรณ์อิสลาม
ที่มีลักษณะการจัดประเภทแตกต่างกัน

โมเดลตามสมมติฐาน	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	GFI	CFI	RMR
Baseline Model	364.185	178	2.05	0.05	0.90	0.93	0.03
Partial Weak Invariance	377.643	187	2.02	0.05	0.90	0.93	0.04
Partial Strong Invariance	400.482	201	1.99	0.05	0.89	0.93	0.04
	$\Delta\chi^2_{2-1} = 13.46$	$\Delta df_{2-1} = 9$			ค่าวิกฤติ	16.92	
	$\Delta\chi^2_{2-1} = 22.84$	$\Delta df_{2-1} = 14$			ค่าวิกฤติ	23.68	

ผลการทดสอบ สมมติฐานความไม่แปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ และจุดตัดแกนที่อยู่ในสมการถดถอย บางส่วน (Partial Invariance) โดยกำหนดให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและ จุดตัดแกน จำนวน 2 ตัวแปร ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมทริกซ์พารามิเตอร์โดยอิสระ ส่วนตัวแปรอื่นนั้น เมทริกซ์พารามิเตอร์มีค่าเท่ากันทั้งสหกรณ์ 2 ประเภท ผลการทดสอบ พบว่า ยอมรับสมมติฐาน โดยค่าไคสแควร์ (χ^2) = 400.482, df = 201, χ^2/df = 1.99, RMSEA = 0.05, GFI = 0.89, CFI = 0.93 และ RMR = 0.04 จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นได้ว่าความแตกต่างระหว่างค่าไคสแควร์ ($\Delta\chi^2$) ระหว่างผลการทดสอบ Partial Strong Invariance กับ Partial Weak Invariance มีค่าเท่ากับ 22.84 และความแตกต่างระหว่างค่าองศาอิสระ (Δdf) เท่ากับ 14 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งหมายความว่า โมเดล Partial Strong Invariance ไม่มีความแปรเปลี่ยนระหว่างสหกรณ์อิสลามที่มีลักษณะการจัดประเภทแตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ที่ผ่านมาสรุปได้ว่า โมเดลการวัด ความสัมพันธ์ ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่มีลักษณะการจัดประเภทแตกต่างกัน มีความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล แต่มีความแปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์บางตัว

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ พบว่า ปัจจัยความสามารถในการจัดการสหกรณ์ ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากความพร้อมด้านบุคลากรมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า โครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นมีความเหมาะสมกับขนาดและปริมาณงาน บุคลากรมีความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน ทักษะและความเชี่ยวชาญผู้บริหาร ตลอดจนด้านรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม หรือกล่าวโดยรวมแล้ว ความพร้อมด้านบุคลากรมีมากขึ้นนั้น จะส่งผลให้ ความสามารถในการจัดการสหกรณ์ ด้านการสร้างนวัตกรรม กล้าเผชิญ ความเสี่ยงและการดำเนินงานเชิงรุก มีระดับที่เพิ่มมากขึ้นเช่นเดียวกัน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ Covin & Slevin (1991) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการทรัพยากรในองค์การ ซึ่งรวมถึงการจัดโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม นั้น มีอิทธิพลต่อความสามารถในการประกอบการ และสอดคล้องกับ Mokaya (2012) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านการจัดการบุคลากรมีอิทธิพลต่อความสามารถในการประกอบการ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลรองลงมา คือ ค่านิยมร่วมในองค์การ แสดงให้เห็นว่า ความเชื่อ วัฒนธรรมองค์การ และการทำงานเป็นทีม เพิ่มสูงขึ้นนั้น จะมีผลต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์สูงขึ้นเช่นเดียวกัน ซึ่งเป็นไป

ในทิศทางเดียวกันกับ Covin & Slevin (1991) ได้กล่าวไว้ว่า ค่านิยมร่วม มีอิทธิพลต่อความสามารถในการประกอบการ และสอดคล้องกับ Mokaya (2012) ที่ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการประกอบการ และปัจจัยที่มีอิทธิพลถัดมา คือ การมุ่งเน้นกลยุทธ์ แสดงให้เห็นว่า กลยุทธ์ระดับธุรกิจ กลยุทธ์การตลาด และกลยุทธ์ทางการเงิน มีมากขึ้นแล้วนั้น จะมีผลต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์ที่สูงขึ้นเช่นเดียวกัน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับ Covin & Slevin (1991) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ มีอิทธิพลต่อความสามารถในการประกอบการ

เมื่อพิจารณาผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากความสามารถในการจัดการสหกรณ์มากที่สุด แสดงให้เห็นว่า การสร้างนวัตกรรม กล้าเผชิญความเสี่ยงและการดำเนินงานเชิงรุก ที่เพิ่มสูงขึ้นนั้น จะทำให้ผลดำเนินงานของสหกรณ์อิสลาม ทั้งผลการดำเนินงานด้านการเงิน ด้านการตลาดและด้านองค์การ มีระดับที่เพิ่มสูงขึ้นเช่นกัน สอดคล้องกับ Aktan & Bulut (2008); Mokaya (2012) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การมุ่งเน้นของผู้ประกอบการในด้านการสร้างนวัตกรรม มีความกล้าเผชิญความเสี่ยงและการดำเนินงานเชิงรุกนั้น มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์การ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลรองลงมา คือ การมุ่งเน้นกลยุทธ์ แสดงให้เห็นว่า กลยุทธ์ระดับธุรกิจ กลยุทธ์การตลาดและกลยุทธ์ทางการเงิน มีมากขึ้นแล้วนั้น จะทำให้ผลดำเนินงานของสหกรณ์อิสลาม ทั้งผลการดำเนินงานด้านการเงิน ด้านการตลาดและด้านองค์การ มีระดับที่สูงมากขึ้นเช่นเดียวกัน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ Russell & Russell (1992) ที่ได้กล่าวไว้ว่า กลยุทธ์ในการประกอบการธุรกิจนั้น มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์การ และปัจจัยที่มีอิทธิพลถัดมา คือ ความพร้อมด้านบุคลากร แสดงให้เห็นว่า โครงสร้างองค์การ การจัดการบุคลากร ทักษะของผู้บริหารและรูปแบบการ มีความพร้อมมากขึ้นแล้วนั้น จะทำให้ผลดำเนินงานของสหกรณ์อิสลาม ทั้งผลการดำเนินงานด้านการเงิน ด้านการตลาดและด้านองค์การ มีระดับที่สูงมากขึ้นเช่นเดียวกัน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ Lumpkin & Dess (1996) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การที่มีความเหมาะสมนั้น จะมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์การ และสอดคล้องกับ ก้องเกียรติ บุรณศรี (2553) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลากรที่มีทักษะในการทำงานสูงนั้น จะทำให้ผลการปฏิบัติงานขององค์การดีขึ้นเช่นกัน

จากการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล แสดงให้เห็นว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีผลต่อการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่มีลักษณะการจัดประเภทสหกรณ์แตกต่างกัน มีความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล แต่จะมีความแปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สหกรณ์ควรให้ความสำคัญต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยคณะกรรมการดำเนินงานต้องสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการดำเนินงาน และกล้าเผชิญความเสี่ยงในด้านต่างๆ อย่างชาญฉลาด รวมทั้งสหกรณ์ควรมีการดำเนินงานเชิงรุกหากมีโอกาสที่เหมาะสม
2. สหกรณ์ควรสร้างความพร้อมด้านบุคลากร และให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้นกลยุทธ์ โดยสหกรณ์ควรมุ่งเน้นกลยุทธ์ต้นทุนต่ำ การบริการผลิตภัณฑ์ที่มีความแตกต่างจากคู่แข่งและจัด

กิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า รวมทั้ง สหกรณ์ควรส่งเสริมด้านค่านิยมร่วมในองค์การ ซึ่งครอบคลุมถึงวัฒนธรรมองค์การ และการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วนและการดำเนินงานต่างๆ ได้คำนึงถึงหลักการและวิธีการดำเนินงานที่ศาสนาอิสลามได้อนุญาต

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำปัจจัยเชิงสาเหตุที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ไปศึกษาในเชิงคุณภาพต่อไป เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงเชิงลึก และสามารถนำไปกำหนดนโยบายในการบริหารหรือพัฒนาสหกรณ์ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น
2. วิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการดำเนินงานสหกรณ์ และสอดคล้องกับบริบทของการดำเนินงานสหกรณ์ในรูปแบบอิสลาม เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ในหัวข้อการแก้ไขปัญหาของชุมชน ประจำปี 2557 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมสหกรณ์. 2556. **วาระแห่งชาติด้านการสหกรณ์**. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย
- กรมส่งเสริมสหกรณ์. 2557. ข้อมูลสหกรณ์ ปี 2556. จากอินเทอร์เน็ต.
http://it1.cpd.go.th/profile/report_con_step2.asp (ค้นเมื่อ 24 ธันวาคม 2557)
- ก้องเกียรติ บุรณศรี. 2553. **ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความเป็นผู้ประกอบการขององค์การสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ และผลการดำเนินงานของสถานประกอบการอุตสาหกรรม**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ . 2555. **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS**. (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ : หจก.สามัญบิสเนสอาร์แอนด์ดี.
- มนชยา อรุณศ. 2553. **การศึกษานโยบายเพื่อการพัฒนาการเงินอิสลามของประเทศไทย**. รายงานวิจัย , สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย
- เยาวภา ปฐมศิริกุล. 2554. **แบบจำลองปัจจัยความสำเร็จการจัดการธุรกิจบริการสุขภาพโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย**. **วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**. 34(130), 14-35
- Aktan, B., & Bulut, C. 2008. Financial performance impacts of corporate entrepreneurship in emerging markets: a case of Turkey. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 12, 69-79.
- Antonicic, B., & Hisrich, R. D. 2001. Intrapreneurship: Construct refinement and cross-cultural validation. *Journal of business venturing*, 16(5), 495-527.

- Covin, J. G., & Slevin, D. P. 1991. A conceptual model of entrepreneurship as firm behavior.
- Fink, M., Harms, R., & Kraus, S. 2008. Cooperative internationalization of SMEs: Self-commitment as a success factor for international entrepreneurship. *European Management Journal*, **26**(6), 429-440.
- Fuentes-Fuentes, M., Lloréns-Montes, F. J., Molina-Fernández, L. M., & Albacete-Sáez, C. A. 2011. Environment-quality management coalignment across industrial contexts: An empirical investigation of performance implications. *Industrial Marketing Management*, **40**(5), 730-742.
- Hage, J. T. 1999. Organizational innovation and organizational change. *Annual Review of Sociology*, 597-622.
- Lengnick-Hall, C. A., & Lengnick-Hall, M. L. 1988. Strategic human resources management: A review of the literature and a proposed typology. *Academy of management Review*, **13**(3), 454-470.
- Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. 1996. Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academy of management Review*, **21**(1), 135-172.
- Marxt, C., & Link, P. 2002. Success factors for cooperative ventures in innovation and production systems. *International Journal of Production Economics*, **77**(3), 219-229.
- Mazzarol, T., Limnios, E. M., & Reboud, S. 2013. Co-operatives as a strategic network of small firms: Case studies from Australian and French co-operatives. *Journal of Co-operative Organization and Management*, **1**(1), 27-40.
- Mokaya, S. O. 2012. Corporate Entrepreneurship and Organizational Performance Theoretical Perspectives, Approaches and Outcomes. *International Journal of arts and Commerce*, **1**(4), 133-143.
- Nair, A. 2006. Meta-analysis of the relationship between quality management practices and firm performance implications for quality management theory development. *Journal of Operations Management*, **24**(6), 948-975.
- Nilsson, J. 2001. Organisational principles for co-operative firms. *Scandinavian journal of management*, **17**(3), 329-356.
- Penuel, B., Roschelle, J., & Cohen, A. L. 1999. Designing learning: cognitive science principles for the innovative organization. Menlo Park, CA: Center for Technology in Learning. **SRI International**.

- Pesamaa, O., Eriksson, P. E., & Hair, J. F. 2009. Validating a model of cooperative procurement in the construction industry. **International Journal of Project Management**, **27**(6), 552-559.
- Russell, R. D., & Russell, C. J. 1992. An examination of the effects of organizational norms, organizational structure, and environmental uncertainty on entrepreneurial strategy. **Journal of Management**, **18**(4), 639-656.
- Susanty, A., Handayani, N. U., & Henrawan, M. Y. 2012. Key Success Factors that Influence Knowledge Transfer Effectiveness: A Case Study of Garment Sentra at Kabupaten Sragen. **Procedia Economics and Finance**, **4**, 23-32.
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. 1992. Theoretical perspectives for strategic human resource management. **Journal of management**, **18**(2), 295-320.
- Xie, X. 2012. Cooperative Factors, Cooperative Innovation Effect and Innovation Performance for Chinese Firms: an Empirical Study. **Physics Procedia**, **24**, 1086-1091.
- Zeng, S. X., Meng, X. H., Zeng, R. C., Tam, C. M., Tam, V. W., & Jin, T. 2011. How environmental management driving forces affect environmental and economic performance of SMEs: a study

(5) การเผยแพร่ในรูปของบทความวารสาร

มีชัลัน สุหลง และเกษตรชัย และหิม. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย. (อยู่ระหว่างการพิจารณาตีพิมพ์)

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย

มีซลัน สุหลง* และ เกษตรชัย และทิม**

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ ตัวอย่าง คือ คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม ตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ จำนวน 376 คน ที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

ผลการศึกษา พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 2.04 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.94 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.05) เมื่อพิจารณาปัจจัยเชิงสาเหตุ พบว่า ความสามารถการจัดการสหกรณ์ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากความพร้อมด้านบุคลากร รองลงมาคือ ค่านิยมร่วมในองค์กร และการมุ่งเน้นกลยุทธ์ ตามลำดับ และผลการดำเนินงานสหกรณ์ ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากความพร้อมด้านบุคลากร รองลงมา คือ การมุ่งเน้นกลยุทธ์และความสามารถการจัดการสหกรณ์ ตามลำดับ

คำสำคัญ : ผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม ความสามารถการจัดการสหกรณ์
ค่านิยมร่วมในองค์กร การมุ่งเน้นกลยุทธ์ ความพร้อมด้านบุคลากร

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

เลขที่ 15 ถนนกาญจนวนิชย์ ตำบลหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90110 E-mail: mazlan.yiu@hotmail.com

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

เลขที่ 15 ถนนกาญจนวนิชย์ ตำบลหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90110 E-mail: lkasetchai@yahoo.com

Causal Factors Which Influence Islamic Cooperative Performance in Thailand

Mazlan Sulong^{} and Kasetchai Laeheem^{**}*

Abstract

The Objective of this research was to study the causal factors which influence Islamic Cooperative Performance in Thailand. The sample in this survey research was 376 Islamic Cooperative Administrators by stratified sampling. Data were by questionnaire and analyzed by using Structural Equation Modeling (SEM)

The results indicated that adjusted model fitted well with the empirical data. (Relative Chi-Square (χ^2/df) = 2.04, Goodness of Fit Index (GFI) = 0.94 and Root Mean Squared Error of Approximation (RMSEA) = 0.05) analyzing the causal factors affecting the cooperative management in terms of direct effect by personnel readiness followed by shared values and strategic orientation. Finally, causal factors affecting the cooperative performance in terms of direct effect by personnel readiness followed by strategic orientation and cooperative management.

Keywords : Islamic Cooperative Performance, Cooperative Management, Shared Values, Strategic Orientation, Personnel Readiness

^{*} Graduate Student, Faculty of Management Science, Prince of Songkla University
15 Kanchana Wanit Rd., Hatyai, Hatyai, Songkhla 90110, THAILAND. E-mail: mazlan.yiu@hotmail.com

^{**} Assistant Professor, Faculty of Liberal Arts, Prince of Songkla University
15 Kanchana Wanit Rd., Hatyai, Hatyai, Songkhla 90110, THAILAND. E-mail: lkasetchai@yahoo.com

บทนำ

ระบบสหกรณ์เป็นแนวคิดทางเศรษฐกิจที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลว่าเป็นระบบเศรษฐกิจที่เหมาะสมกับทุกประเทศไม่ว่าประเทศนั้นจะมีระบบเศรษฐกิจและการปกครองแบบใด (Mazzarol et al., 2013; Pesamaa et al., 2009) เพราะสหกรณ์สามารถแก้ปัญหา ทางด้านเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละด้านได้เป็นอย่างดี เช่น ด้านการผลิต สหกรณ์สามารถเพิ่มผลผลิต การเกษตรและเพิ่มประสิทธิภาพด้วยสหกรณ์ภาคการเกษตร ด้านการบริโภค สหกรณ์สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้บริโภคด้วยสหกรณ์ร้านค้า ด้านการสร้างงาน สหกรณ์มีการลงทุนในการทำธุรกิจต่างๆ และสามารถสร้างงานให้กับชุมชนนั้นๆ ด้านการจ้างงาน สหกรณ์ช่วยลดปัญหาการว่างงาน สมาชิกสหกรณ์สามารถมีงานทำ มีรายได้ มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม ลดช่องว่างระหว่างคนจนกับคนรวย

สหกรณ์อิสลาม เป็นสหกรณ์ที่ได้อบรมกลุ่มโดยมุสลิม มีการจัดตั้งขึ้นในพื้นที่ที่มีประชากรมุสลิมอาศัยอยู่ และดำเนินงานทางการเงินที่เป็นไปตามหลักการศาสนาอิสลาม เพื่อส่งเสริมให้มุสลิมมีการออมทรัพย์และสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และยังสามารถทำธุรกรรมทางการเงินตามหลักการศาสนา ซึ่งมีการจดทะเบียนจัดตั้งสหกรณ์ตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ ซึ่งตลอดระยะเวลา 30 กว่าปี สหกรณ์อิสลามมีการเติบโตและขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ แนวทางการดำเนินงานและหลักการเบื้องต้นสำหรับกลุ่มสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย คือ 1) เพื่อสร้างความเป็นเอกภาพในการดำเนินการตามหลักการอิสลาม 2) เพื่อสร้างเครือข่ายในการให้ความช่วยเหลือและร่วมมือแลกเปลี่ยนทางวิชาการ ประสบการณ์การดำเนินธุรกิจ ข้อมูลสารสนเทศและส่งเสริมการใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับสถาบันการเงินที่ดำเนินการในลักษณะคล้ายคลึงกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 3) เพื่อร่วมกันจัดกิจกรรมทางวิชาการและจัดทำเอกสารต่างๆ ในการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ตลอดจนกิจกรรมอื่นที่เห็นชอบร่วมกันที่สามารถดำเนินการได้ให้มีคุณภาพและสามารถลดต้นทุนในการผลิต 4) เป็นเครือข่ายสหกรณ์อิสลามในการที่จะร่วมมือกับสหกรณ์ต่างๆ ที่มีอยู่ในประเทศเพื่อทำหน้าที่ประสานงานและพิทักษ์ปกป้องผลประโยชน์ของสมาชิกสหกรณ์ 5) เพื่อสนับสนุนและค้ำจุนสหกรณ์เครือข่ายซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานสหกรณ์อิสลามด้วยหลักการและวิธีการดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักชะรีอะห์ หรือกฎหมายอิสลาม (Shariah Law) นั้น มักประสบปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงาน เนื่องจากยังไม่มีกฎหมายและระเบียบที่ชัดเจนในการกำกับดูแลของภาครัฐ เพราะสหกรณ์อิสลามไม่ได้ถูกกำหนดเป็นประเภทสหกรณ์อิสลามเป็นการเฉพาะในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จึงเห็นควรเพิ่มสหกรณ์อิสลามหรือสหกรณ์ปลอดดอกเบี้ย เป็นสหกรณ์ประเภทที่ 8 เพื่อให้สหกรณ์สามารถใช้เครื่องมือทางธุรกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องกับหลักชะรีอะห์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (มนชยา อูรูยศ, 2553)

การศึกษาครั้งนี้ได้มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและบุคคลทั่วไป ตลอดจนสร้างความเข้าใจที่ดีและการดำเนินงานสหกรณ์บรรลุตามจุดหมายและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย

ทบทวนวรรณกรรม

ปัจจัยด้านความสามารถการจัดการสหกรณ์

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการประกอบการองค์การธุรกิจ ที่สามารถเป็นเกณฑ์บ่งชี้ถึงความสำเร็จของการดำเนินกิจการสหกรณ์ไปด้วยนั้น จากการศึกษาของนักวิชาการจำนวนหนึ่ง สามารถสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้หรือองค์ประกอบใช้วัดความสามารถในการจัดการสหกรณ์ (Cooperative Management) ที่มีต่อผลการดำเนินงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอรายละเอียด ดังนี้

(1) การสร้างนวัตกรรม (Innovativeness) เป็นกระบวนการของการพัฒนาความคิดใหม่ (Aktan & Butler, 2008) เป็นสิ่งที่ต่อยอดของสิ่งประดิษฐ์ ให้เข้าถึงและเป็นที่ยอมรับของตลาดในลักษณะของผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือเป็นกระบวนการใหม่ ที่มีการพัฒนาขึ้นมาใช้เป็นครั้งแรก และทำให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ (Lumpkin & Dess, 1996) จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม พบว่า มีนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ และองค์กรต่างๆ ให้คำจำกัดความของการสร้างนวัตกรรม ไว้ว่า เป็นองค์การที่สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อผลประโยชน์ทางธุรกิจขององค์กรและผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น (Stringer, 2000) องค์กรที่มีศักยภาพในการบริหารจัดการนวัตกรรม (Innovation Management) สามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อนำเสนอสิ่งที่มีคุณค่าต่อลูกค้าและตอบสนองความต้องการของตลาดได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งจะเป็นการสร้างความสามารถในการแข่งขันและการเติบโตทางธุรกิจในระยะยาวให้กับองค์กร (Penuel et al., 1999) ซึ่งประเทศไทยได้นำยุทธศาสตร์การบริหารจัดการนวัตกรรม เพื่อดำเนินภารกิจหลักในการเชื่อมโยงการใช้ความรู้และเทคโนโลยีของประเทศไปสู่การเพิ่มมูลค่าเพิ่มให้กับภาคการผลิต โดยใช้กลไกการบริหารจัดการความรู้ การร่วมรับความเสี่ยงในการลงทุน และการบริหารจัดการด้านทรัพยากรปัญหา (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2550) โดยคุณลักษณะขององค์กรนวัตกรรมประกอบด้วย วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมาย โครงสร้างองค์กร การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลและการยอมรับ การสื่อสาร การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากร การประเมินและการลำเลียงความคิด ผู้นำ บุคลากร เครือข่ายวัฒนธรรมและค่านิยมร่วม (วุฒิพงษ์ ภักดีเหล่า, 2554) อย่างไรก็ตาม เมื่อได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องแล้ว พบว่าผู้บริหารองค์การสามารถสร้างบรรยากาศให้เกิดวัฒนธรรมภายในเพื่อให้เกิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ โดยเน้นการค้นหาวิธีการในการทำงานใหม่หรือปรับปรุงวิธีการทำงาน การสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กรที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงและสร้างทัศนคติที่ดีแก่บุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (Tushman & Anderson, 2004) นอกจากนี้ ผู้บริหารองค์การจะต้องตระหนักว่าการที่องค์กรจะมีนวัตกรรมเกิดขึ้นได้นั้น จำเป็นต้องเอาชนะอุปสรรค 2 ประการที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงในกิจกรรมของสังคมที่มีความพลวัตตลอดเวลา กล่าวคือ อุปสรรคประการแรกที่องค์กรจะเผชิญ คือ องค์กรจะต้องพยายามสร้างความสมดุลระหว่างโครงสร้างองค์กรที่จะปรับเปลี่ยนใหม่กับงบประมาณและกำหนดระยะเวลาในการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นเพียงพอที่จะให้ธุรกิจสามารถสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์หรือบริการให้ตรงตามความต้องการของตลาดได้

อย่างถูกต้อง อุปสรรคประการที่สอง การที่จะต้องพบกับ การต่อต้านของบุคลากรในการเปลี่ยนแปลง หรือสิ่งแปลกใหม่ ที่เกิดขึ้นในองค์กร เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่เคยชินกับสภาพแวดล้อมเดิม (Jarzabkowski, 2007) ส่วนกระบวนการที่ทำให้เกิดนวัตกรรมขึ้นในองค์กรนั้น มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างความคิดใหม่ (Idea Generation) ความคิดใหม่ๆ เกิดขึ้น 2) การรับรู้ถึงสิ่งที่เป็นโอกาส (Opportunity Recognition) การวิเคราะห์เพื่อหาโอกาสความเป็นไปได้ทางธุรกิจหรือที่เรียกว่า โอกาสทางธุรกิจ 3) การประเมินความคิด (Idea Evaluation) การคัดเลือกความคิดที่คิดว่ามี ความก้าวหน้า 4) การพัฒนา (Development) การปรับเปลี่ยนความคิดจากแนวคิดไปสู่แนวทางการ ทำงาน 5) การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ (Commercialization) การนำความคิดไปสู่กระบวนการ ผลิตหรือการปฏิบัติจริงในองค์กร (Harvard Business School, 2003)

(2) กล้าเผชิญความเสี่ยง (Risk taking) ซึ่งเป็นการวัดความสามารถในการ บริหารปัจจัยและ ควบคุมกิจกรรม รวมทั้งกระบวนการดำเนินงานต่างๆ เพื่อให้ปัญหาขององค์กรลดน้อยลง และ สามารถดำเนินการให้ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพ (Marx & Link, 2002) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาด้านบริหารจัดการสหกรณ์ของไทย พบว่า นอกจากจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ.2542 แล้ว ยังต้องให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการบริหารความเสี่ยง ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเสี่ยงด้านสินเชื่อมีแนวโน้มสูงขึ้น เนื่องจากการปล่อยสินเชื่อในระดับที่สูงขึ้น และ คุณภาพของสินเชื่อลดลง 2) ความเสี่ยงด้านสภาพคล่อง สหกรณ์จะมีสภาพคล่องลดลง เนื่องจากการ ปล่อยสินเชื่อเพิ่มขึ้น และมีการเกิดหนี้สูญเพิ่มขึ้น 3) ความเสี่ยงด้านอัตราดอกเบี้ยมีแนวโน้ม สูงขึ้น 4) ความเสี่ยงด้านเงินทุนระยะยาวลดลง มีผลจากส่วนของผู้ถือหุ้นมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นมากกว่า การเพิ่มขึ้นของสินทรัพย์ (เรื่องอุไร เศษสูงเนินและสาโรช อังสุมาลิน, 2548) ทั้งนี้ ความเสี่ยงมี ความหมายหลากหลาย ขึ้นอยู่กับบริบทที่จะนำไปใช้ ซึ่งได้ระบุความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ไว้ 3 ชนิด ได้แก่ 1) ความเสี่ยงจากความไม่รู้ในธุรกิจใหม่ 2) การกระทำที่ส่งผลต่อสินทรัพย์ส่วนใหญ่ 3) การกั๊กยืม จำนวนมากในบริบทของด้านการวิเคราะห์การเงิน ความเสี่ยงถูกใช้ในเรื่องของผลตอบแทน ที่อ้างถึง ความเป็นไปได้ของความสูญเสียหรือผลลัพธ์เชิงลบ (Baird & Thomas, 1985) ทั้งนี้ ความกล้าของ ผู้บริหารสหกรณ์ต่อการเผชิญความเสี่ยงหากมีโอกาสทำให้สหกรณ์มีความก้าวหน้า ความสามารถของ องค์กรในการประเมินความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความตั้งใจของผู้บริหารที่จะยอมเผชิญกับ สิ่งต่างๆ โดยพิจารณาแล้วว่าจะมีความคุ้มค่าที่จะเสี่ยง ตลอดจนสามารถลดความไม่แน่นอนจากความ เสี่ยงนั้นๆ ด้วยการหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อการตัดสินใจ ซึ่งไม่ใช่ความเสี่ยงแบบไม่มีเหตุผล

(3) การดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness) เป็นการเล็งเห็นถึงปัญหาหรือโอกาส พร้อมทั้งลง มือจัดการกับปัญหานั้นๆ หรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์และ แปลกใหม่ โดยสามารถที่จะเลือกตอบสนองแรงกระตุ้นจากภายนอกและสถานการณ์ปัจจุบัน เน้น การดำเนินงานให้เป็นอย่างรวดเร็ว คุ้มค่าและมีคุณภาพ (Lumpkin & Dess, 1996) ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดที่ว่า การดำเนินงานเชิงรุกนั้นเป็นการเผชิญกับอุปสรรค แต่ความก้าวร้าวในการแข่งขันนั้น เกี่ยวกับการแข่งขันเพื่ออุปสรรค โดยสามารถที่จะเลือกตอบสนองแรงกระตุ้นจากภายนอกและ สถานการณ์ปัจจุบัน เน้นการดำเนินงานให้เป็นอย่างรวดเร็ว คุ้มค่าและมีคุณภาพ (Aktan & Butler, 2008) โดยมีการวางแผนล่วงหน้าอย่างละเอียด รอบคอบ รู้จักและรับผิดชอบตนเอง สามารถ

ที่จะเลือกตอบสนองแรงกระตุ้นภายนอกในมุมมองและคุณค่าของตนเองที่ไม่ยอมตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมรอบข้าง และสถานการณ์ภายนอกบีบบังคับให้ต้องจำใจทำ รวมถึงมีสติไม่จมปลักกับปัญหา แต่ตอบสนองด้วยสติในคุณค่าที่เชื่อมั่น ดังนั้น สิ่งที่น่าสนใจเลือกทำ จึงเป็นสิ่งที่เลือกทำตามความเชื่อของตน โดยที่สิ่งนั้นเหมาะสมและควรทำมากกว่าที่จะตัดสินใจเลือกทำเนื่องจากมีเงื่อนไขของสิ่งแวดล้อมและความรู้สึก เพราะหากเกิดข้อผิดพลาดจะไม่โทษสิ่งแวดล้อมหรือบุคคล แต่จะพยายามเรียนรู้หาสาเหตุ และแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น (นุชรรัตน์ สิริประภาวรรณ, 2547) จากคำนิยามข้างต้นจะเห็นว่า การทำงานเชิงรุก หรือ Proactiveness เป็นเรื่องที่มี 2 มิติ นั่นคือ มิติที่เกี่ยวกับปัญหา (Problem) วิกฤติหรือภัยคุกคาม (Threat) และมิติที่เกี่ยวกับโอกาส (Opportunity) ในแง่ของปัญหา การทำงานเชิงรุกคือการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว หรือการกระทำต่างๆ ที่สามารถป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้ล่วงหน้า ส่วนในแง่ของโอกาสแล้ว การทำงานเชิงรุก คือ การใช้ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว หรือการเล็งเห็นโอกาสที่จะเกิดขึ้นในอนาคต แล้วเตรียมการต่างๆ ไว้ล่วงหน้า เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสดังกล่าวได้ในทันทีที่เกิดขึ้น (จิตติ รัศมีธรรมโชติ, 2550)

ปัจจัยด้านการมุ่งเน้นกลยุทธ์ (Strategic Orientation)

ซึ่งเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถามที่สำคัญ อาทิ องค์การอยู่ที่ไหน ในขณะนี้ องค์การมีเป้าหมายอยู่ที่ไหน พันธกิจขององค์การคืออะไร พันธกิจขององค์การควรจะเป็นอะไร และใครเป็นผู้รับบริการของเรา (Covin & Stevin, 1991) จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของ กลยุทธ์ (Strategic) คือ ทางเลือกและแผนการ ในการปฏิบัติระยะยาว เป็นวิธีการดำเนินงานที่คาดว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ตลอดจนเป็นแผนที่นำไปสู่ผลลัพธ์ของผู้บริหารระดับสูง ที่มีความสอดคล้องกับพันธกิจและวัตถุประสงค์ขององค์การ ส่วนความหมายของ การมุ่งเน้นกลยุทธ์ (Strategic Orientation) นั้นเป็นวิธีการที่องค์การใช้ในการปรับสภาพตามสภาพแวดล้อม รวมทั้งเป็นรูปแบบในการตัดสินใจที่ชี้แนวทางให้องค์การดำเนินการต่อไปในสภาพแวดล้อม นโยบายโครงสร้างภายในและระเบียบวิธีปฏิบัติ และเป็นวิธีการที่องค์การจะนำกลยุทธ์มาใช้หรือเปลี่ยนแปลงมุมมองของสภาพแวดล้อม เพื่อเพิ่มความเหมาะสมในการวางแผนทางปฏิบัติขององค์การ (Manu & Sriram, 1996)

ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมในองค์การ (Shared values)

ถือเป็นบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันโดยสมาชิกขององค์การที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหาร และวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์การ หรืออาจเรียกว่าวัฒนธรรมองค์การ รากฐานของวัฒนธรรมองค์การ คือ ความเชื่อ ค่านิยมที่สร้างรากฐานทางปรัชญาเพื่อทิศทางขององค์การ และใช้เป็นเครื่องหล่อหลอมให้บุคคลในองค์การยึดถือเป็นแนวทางเดียวกัน ในขณะเดียวกันก็ต้องขจัดวัฒนธรรมที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลในองค์การ (Covin & Stevin, 1991) ซึ่งวัฒนธรรมองค์การ เป็นสิ่งที่อธิบายสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่รวมเอาข้อสมมุติ ความเชื่อ และค่านิยมที่สมาชิกขององค์การมีส่วนร่วมและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบ พฤติกรรม ตลอดจนแสดงให้เห็นถึง

ค่านิยม ความรู้ ความคิด ศีลธรรม ประเพณี เทคโนโลยี ตลอดจนสิ่งต่างๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นมา ความเชื่อถือศรัทธาร่วมกันของบรรดาสมาชิกภายในองค์กรนั้นๆ และทั้งแสดงให้เห็นถึงสัญลักษณ์ต่างๆ (Houkes et al., 2003) อาจกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมเป็นรากฐานที่กำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคม องค์กรซึ่งจัดว่าเป็นสังคมย่อยย่อมมีวัฒนธรรมเป็นหลักในการดำรงชีวิต หรือวิถีชีวิต หรือเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ โดยที่สมาชิกในสังคมหรือมนุษย์ไม่รู้ตัว (Covin & Slevin, 1991) ตลอดจนเป็นรูปแบบของความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกในองค์กรที่ใช้เป็นตัวกำหนดความแตกต่างของสมาชิกในแต่ละองค์กรรวมไปถึงระบบค่านิยม ซึ่งเป็นแกนสำคัญของวัฒนธรรมในทุกระดับ และครอบคลุมไปถึงสิ่งที่สามารถวัดได้ รวมทั้งมีความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน มีความรู้สึกผูกพันอยู่กับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความผูกพันอยู่กับบทบาทของตนที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและค่านิยมนั้น และมีความผูกพันต่อผลประโยชน์ขององค์กร (Hofstede, 1993) สำหรับสหกรณ์อิสลามนั้น นอกจากการดำเนินงานที่ต้องรับผิดชอบต่อผู้ที่มีหุ้นส่วน ผู้ฝากเงิน ผู้ลงทุนและสังคมโดยส่วนรวมแล้ว ยังต้องรับผิดชอบต่อพระองค์อัลลอฮ์ ต้องดำเนินงานให้สอดคล้องกับหลักการของศาสนาอิสลาม และต้องได้รับโทษจากพระองค์อัลลอฮ์ในโลกหน้าหากมีเจตนาละเมิดหลักการของพระองค์ อัลลอฮ์ด้วยความจงใจ (Karim, 2010; มาเรียม นะมี, 2553)

ปัจจัยด้านความพร้อมด้านบุคลากร (Personnel Readiness)

ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งในการประกอบการ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่าความพร้อมด้านบุคลากร ที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ ประกอบด้วย (1) โครงสร้างองค์กร (Structure) ซึ่งเป็นโครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการ หรือหน้าที่ของงานโดยมีการรับบุคลากรให้เข้ามาทำงานร่วมกันในฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ (Covin & Slevin, 1991; Hornsby et al. 2002) การจัดองค์กรที่ดีจะมีส่วนช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งในหน้าที่ ช่วยให้บุคลากรได้ทราบขอบเขตงาน ความรับผิดชอบ มีความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว (Russell & Russell, 1992) ทั้งนี้ จากการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และธุรกิจระหว่างประเทศ ได้ส่งผลต่อการดำเนินงานและการแข่งขันในอุตสาหกรรมต่างๆ ทำให้องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต่างต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงรูปแบบใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับกระแสกดดันของสภาพแวดล้อม และเพื่อความอยู่รอดและเติบโตต่อไป (2) การจัดการบุคลากร (Staff) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Nair, 2006) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต โดยการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคคลนั้นควรมีการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์องค์กรที่เป็นสิ่งกำหนดทิศทางที่องค์กรจะดำเนินไปให้ถึง (Susanty et al., 2012) (3) ทักษะการบริหาร (Skill) ซึ่งหมายถึง ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์กร ที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจ (Kaplan, 2005) โดยที่ผู้บริหารจะเป็นผู้ที่ผลักดันกิจกรรมต่างๆ ให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย และให้งานประสบความสำเร็จ การบริหารเป็นเรื่องสลับซับซ้อนที่

จำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถ และใช้ศิลปะเพื่อให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Bass, 2000) จากการศึกษางานวิจัยด้านสหกรณ์ของไทย พบว่า การดำเนินงานของสหกรณ์ในแต่ละระดับไม่เชื่อมโยงกัน เครือข่ายความร่วมมือระหว่างสหกรณ์ที่อยู่ต่างระดับยังไม่ชัดเจน และคณะกรรมการดำเนินการและฝ่ายจัดการขาดความชำนาญและทักษะรวมทั้งความสามารถในการบริหารงานสหกรณ์ในเชิงธุรกิจจึงทำให้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสหกรณ์ (ดวงพร หัซชะวณิช และ บัญชา ชลาภิรมย์, 2554) (4) รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) ซึ่งเป็นแบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Mokaya, 2012) ความเป็นผู้นำขององค์กรจะมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น (Lumpkin & Dess, 1996)

ผลการดำเนินงานสหกรณ์

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน พบว่า มีปัจจัยที่ชี้วัดถึงผลประกอบการทางธุรกิจและใช้สำหรับการศึกษาค้างนี้ ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

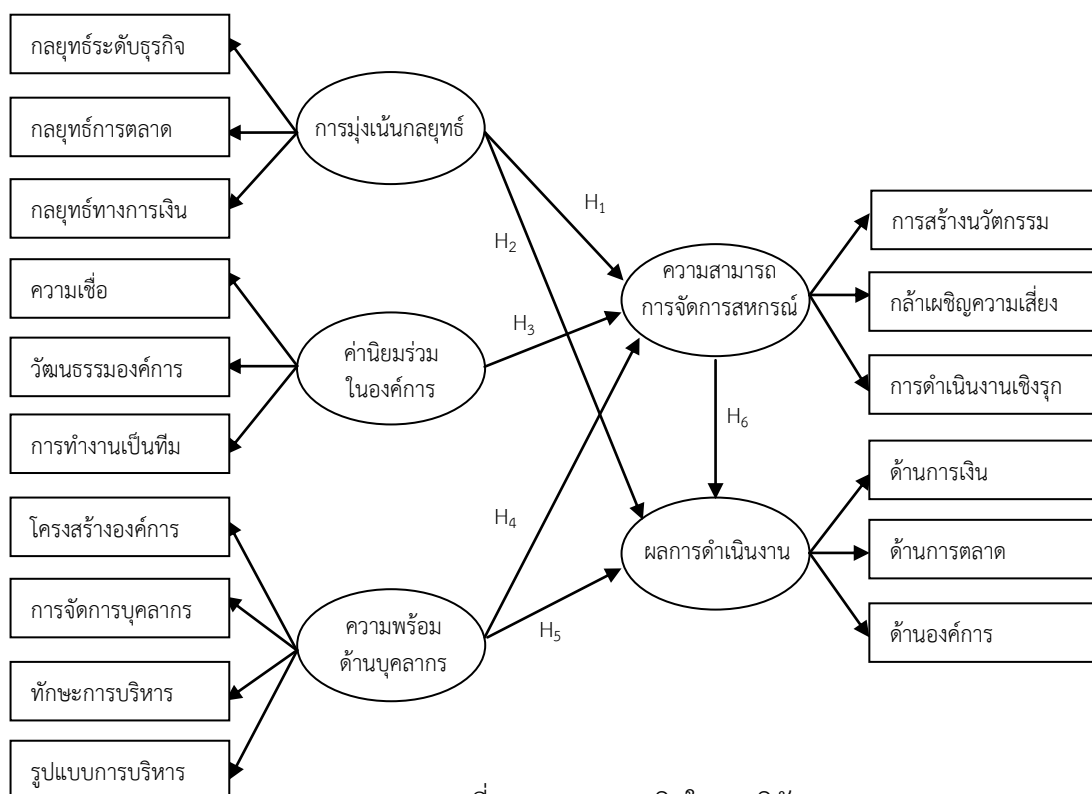
(1) ผลการดำเนินงานด้านการเงิน (Financial Performance) เป็นเป้าหมายอันดับแรกซึ่งทุกธุรกิจมีความต้องการ เป้าหมายทางการเงินถูกนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดผลสำเร็จหรือใช้วัดผลการดำเนินงานของธุรกิจ (Huselid, 1995) ซึ่งโดยทั่วไปวัดได้จากความสามารถในการทำกำไร (Profitability) เนื่องจากเป็นส่วนต่างของรายรับและรายจ่ายที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจที่มีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ การเติบโตหรือความล้มเหลวของธุรกิจ (Lumpkin & Dess, 1996) แต่ในบางครั้งก็ใช้ผลการดำเนินงานทางการเงินให้เป็นเพียงตัวชี้วัดหรือทำนายแนวโน้มอนาคต และระดับการเติบโตของธุรกิจเท่านั้น (Mokaya, 2012)

(2) ผลการดำเนินงานด้านการตลาด (Marketing Performance) เป็นอีกหนึ่งเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจของสถานประกอบการ ทั้งนี้เพราะสามารถชี้ชัดให้เห็นถึงการเจริญเติบโต ซึ่งเป็นการขยายตัวของธุรกิจในอนาคตที่จะเพิ่มจำนวนของหน่วยธุรกิจหรือเพิ่มสาขา รวมถึงปริมาณการผลิตให้มากยิ่งขึ้น (Nejatian et al., 2011) มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการเจริญเติบโตเหมือนกับการเพิ่มส่วนแบ่งทางธุรกิจ กล่าวคือเป็นการเพิ่มสัดส่วนยอดขายของตนเองให้มากขึ้นอันมีส่วนทำให้ยอดขายของคู่แข่งชั้นลดลงสำหรับการวัดการเติบโตหรือส่วนแบ่งของธุรกิจสามารถวัดได้จากยอดขาย นั่นคือเป็นการพิจารณาถึงยอดขายของสินค้าชนิดใดชนิดหนึ่งว่ามีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นหรือลดลง (Vorhies & Morgan, 2003)

(3) ผลการดำเนินงานด้านองค์กร (Organizational Performance) เป็นผลประโยชน์ที่ธุรกิจจะได้รับจากการทำธุรกิจในช่วงเวลาที่ผ่านมาจากการใช้กลยุทธ์การมุ่งเน้นการตลาดเป็นหัวใจหลักในการประกอบการ ทั้งนี้เนื่องจากผลที่ได้รับด้านองค์กรนี้จะเป็นการวัดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของผู้มีส่วนได้เสียกับธุรกิจ โดยจะวัดจากการรับทราบถึงความพึงพอใจของพนักงานในสถานประกอบการ ผู้ร่วมลงทุนหรือหุ้นส่วน (Fard et al., 2011)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ได้กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. การมุ่งเน้นกลยุทธ์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการจัดการสหกรณ์
2. การมุ่งเน้นกลยุทธ์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์
3. ค่านิยมร่วมในองค์การ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการจัดการสหกรณ์
4. ความพร้อมด้านบุคลากร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการจัดการสหกรณ์
5. ความพร้อมด้านบุคลากร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์
6. ความสามารถในการจัดการสหกรณ์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ คณะกรรมการดำเนินงาน สหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่จดทะเบียนจัดตั้งตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ จำนวน 54 แห่ง โดยมีจำนวนคณะกรรมการดำเนินงาน รวมทั้งสิ้น 597 คน (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2557) จำแนกได้ดังนี้

(1) จังหวัดกระบี่ ประกอบด้วย สหกรณ์ออมทรัพย์ชะกอพะฮืออิสลาม จำกัด สหกรณ์ออมทรัพย์ตันมียะฮู จำกัด สหกรณ์ออมทรัพย์นูรุลอิสลามกระบี่ จำกัด สหกรณ์บอรรกะฮืออิสลาม จำกัด รวม 54 คน

(2) กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย สหกรณ์อิสลามอามานะฮู จำกัด สหกรณ์บริการอิสลามเนียมะตุลลอฮ์ จำกัด สหกรณ์อิสลามสันติชน จำกัด สหกรณ์ศรัทธาชน จำกัด รวม 44 คน

(3) จังหวัดตรัง ประกอบด้วย สหกรณ์บริการอัล-ฟัจร์ จำกัด รวม 9 คน

(4) จังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย สหกรณ์ออมทรัพย์อัล-อะมีน จำกัด รวม 13 คน

(5) จังหวัดนราธิวาส ประกอบด้วย สหกรณ์อิสลามสุโหงโกลก จำกัด สหกรณ์ร้านค้าครูดารุสสาลาม จำกัด สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงชุมชนศรีอามาน จำกัด สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงสุโหงโกลก จำกัด สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงอามานตามัย จำกัด สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงดารุสอามานนราธิวาส จำกัด สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงสื่อรือแลมัส จำกัด สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงบ้านลาไม จำกัด สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงเจาะไอร้อง จำกัด สหกรณ์อิกรอมปาเสมัส จำกัด รวม 96 คน

(6) จังหวัดปัตตานี ประกอบด้วย สหกรณ์อิสลามอิบนูอัฟฟาน จำกัด สหกรณ์บีนา จำกัด สหกรณ์อัลอะมานะฮู จำกัด สหกรณ์อิสลามฟาฎอนีดารุสสาลาม จำกัด สหกรณ์เขาตุมพัฒนา จำกัด สหกรณ์มหาวิทยาลัยฟาฎอนี จำกัด สหกรณ์บริการบ้านมั่นคงปาตาบารู จำกัด สหกรณ์อิสลามปัตตานี จำกัด สหกรณ์อามานะห์อุตามอ จำกัด รวม 118 คน

(7) จังหวัดพัทลุง ประกอบด้วย สหกรณ์อิสลามพัทลุง จำกัด รวม 11 คน

(8) จังหวัดภูเก็ต ประกอบด้วย สหกรณ์ออมทรัพย์อัล-อิสลามียะฮ์ จำกัด สหกรณ์อิสลามฮุซนี จำกัด สหกรณ์อัล-อามานะห์ภูเก็ต จำกัด สหกรณ์ออมทรัพย์กรรมการอิสลามภูเก็ต จำกัด รวม 49 คน

(9) จังหวัดยะลา ประกอบด้วย สหกรณ์อิสลามบันนังस्ता จำกัด สหกรณ์กริชรามันห์ จำกัด สหกรณ์ซอฮาบะห์ จำกัด สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงยะลา จำกัด สหกรณ์อัล-อะมีน จำกัด สหกรณ์ซอฟาร์ จำกัด สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงชุมชนตะอาวูน จำกัด สหกรณ์เคหสถานบ้านมั่นคงนิบงพัฒนา จำกัด สหกรณ์อัลนัสร် จำกัด รวม 84 คน

(10) จังหวัดสงขลา ประกอบด้วย สหกรณ์อิสลามอัศคีตติก จำกัด สหกรณ์บริการอัล-อามาน จำกัด สหกรณ์บริการอัล-ฮูดา จำกัด ชุมนุมสหกรณ์อิสลามแห่งประเทศไทย รวม 46 คน

(11) จังหวัดสตูล ประกอบด้วย สหกรณ์อิบนูเอาฟ จำกัด สหกรณ์มัศยิดกลางควนโดน จำกัด ร้านสหกรณ์สุโหงอุเปทุ่งหว้า จำกัด สหกรณ์อามานะฮ์-อาบาตัน จำกัด สหกรณ์กูปังปะโหลด จำกัด สหกรณ์ฮาราบันเจ๊ะบิลัง จำกัด สหกรณ์อัลอะมีน สตูล จำกัด รวม 73 คน

ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่จดทะเบียนจัดตั้งตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ จำนวน 376 คน ซึ่งเป็นจำนวนเพียงพอและมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์อยู่ระดับดี (Good) (Comrey & Lee, 1992 อ้างใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ,

2555) สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องมือทางเทคนิคสถิติ Structural Equation Modeling (SEM)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งการสร้างเครื่องมือการวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการจะศึกษา จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการสร้างข้อคำถามตามนิยาม เชิงปฏิบัติการที่ได้มีผู้ทำการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเด็นคำถามที่ได้ทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงเพื่อให้เหมาะสมกับการวิจัย รายละเอียดของแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยทางการจัดการที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ ประกอบด้วยตัวแปรแฝงจำนวน 3 ตัว โดยมีข้อคำถาม จำนวน 47 ข้อ ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านการมุ่งเน้นกลยุทธ์ (Strategic Orientation) มีข้อคำถามจำนวน 13 ข้อ (2) ปัจจัยด้านค่านิยมในองค์กร (Shared Values) มีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ (3) ปัจจัยด้านความพร้อมด้านบุคลากร (Personnel Readiness) มีข้อคำถามจำนวน 22 ข้อ ทั้งนี้ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นการให้คะแนน 5 ระดับ จากระดับ 1 - 5 เพื่อประเมินระดับการปฏิบัติจริงของสหกรณ์

ส่วนที่ 2 ความสามารถในการจัดการสหกรณ์ มีข้อคำถาม จำนวน 13 ข้อ ทั้งนี้ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นการให้คะแนน 5 ระดับ จากระดับ 1 - 5 เพื่อประเมินระดับสภาพการดำเนินงานจริงของสหกรณ์

ส่วนที่ 3 ผลการดำเนินงานสหกรณ์ มีข้อคำถาม จำนวน 17 ข้อ ทั้งนี้ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นการให้คะแนน 5 ระดับ จากระดับ 1 - 5 เพื่อประเมินระดับผลการดำเนินงานของสหกรณ์

ส่วนที่ 4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตัวเลือก (Check list) มีข้อคำถาม จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพหลัก การ เป็นสมาชิกสหกรณ์ การดำรงตำแหน่งในสหกรณ์ ประเภทสหกรณ์ และขนาดสหกรณ์

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ การส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ (Mailed Questionnaire) โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน ตุลาคม 2557 - มกราคม 2558

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่

1. การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงสาเหตุ ที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistic) การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องมือทางเทคนิคสถิติ Structural Equation Modeling (SEM) ด้วยโปรแกรม AMOS เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทำการ

วิเคราะห์อิทธิพลทั้งทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรสาเหตุ ซึ่งใช้การประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimates : ML) เพื่อวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐานที่กำหนด

ผลของการวิจัย

จากข้อมูลทั่วไป พบว่า คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 92.29) มีอายุระหว่าง 40 - 49 ปี (ร้อยละ 40.96) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 66.49) โดยมีอาชีพหลัก ทำธุรกิจส่วนตัว (ร้อยละ 47.34) รองลงมา เป็นบุคลากรสถาบันการศึกษาเอกชน (ร้อยละ 32.18) เป็นสมาชิกสหกรณ์มาแล้ว น้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 42.29) รองลงมาเป็นสมาชิกสหกรณ์มาแล้ว 5 - 10 ปี (ร้อยละ 41.49) การดำรงตำแหน่งในสหกรณ์นั้น ส่วนใหญ่เป็นคณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์ (ร้อยละ 88.83) สำหรับการจดทะเบียนประเภทสหกรณ์นั้น ส่วนใหญ่เป็นสหกรณ์ประเภทบริการ (ร้อยละ 77.13) และปฏิบัติงานในสหกรณ์ที่มีขนาดใหญ่ / ขนาดใหญ่มาก (ร้อยละ 63.83)

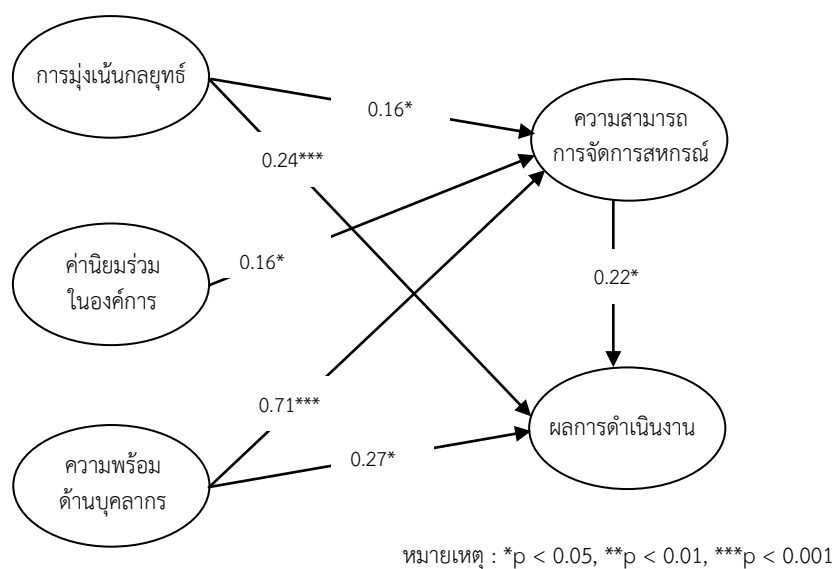
ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ เพื่อทำการตอบคำถามการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย โดยผู้วิจัยนำเสนอผลของอิทธิพลทางตรง (Direct Effects: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects: IE) และอิทธิพลรวม (Total Effects: TE) ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย พบว่า แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงปรับแก้แบบจำลองโครงสร้าง โดยปรับคู่ความสัมพันธ์ของค่าความคลาดเคลื่อนที่ไม่มีนัยสำคัญ จนแบบจำลองโครงสร้างมีความกลมกลืนและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างหลังจากปรับแก้ พบว่า โมเดลสุดท้ายมีความกลมกลืนระหว่างโมเดลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับ ดี (ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 2.04 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.94 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.05) ดังตารางที่ 1 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้โมเดล

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้โมเดล

ค่าดัชนี	เกณฑ์	การวัดองค์ประกอบ	
		ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
χ^2/df	≤ 3.00	2.04	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.90	0.97	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ 0.90	0.94	ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ 0.90	0.91	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	≤ 0.05	0.05	ผ่านเกณฑ์
SRMR	≤ 0.05	0.02	ผ่านเกณฑ์

เมื่อพิจารณาความตรงของตัวแปรที่ใช้วัดตัวแปรแฝงในโมเดล พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มีนัยสำคัญทั้งหมด ส่วนการวิเคราะห์ความเที่ยงของตัวแปรแฝง (Construct Reliability) และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted) พบว่า ค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง อยู่ระหว่าง 0.76 - 0.91 ซึ่งมากกว่า 0.60 และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ ด้วยองค์ประกอบ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.52 - 0.77 ซึ่งมากกว่า 0.05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า จากการประเมินโมเดลมาตรฐานได้หลักฐานที่ชัดเจนว่า การนิยามปฏิบัติการตัวแปรแฝงทั้งหมดถูกต้องและเชื่อถือได้

จากการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ ตัวแปรอิสระมีอิทธิพลเชิงบวกทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รายละเอียดดังภาพที่ 2 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้โมเดล ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ และตารางที่ 3 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง



ภาพที่ 2 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้โมเดล

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรผล			ผลการดำเนินงาน		
	ความสามารถการจัดการสหกรณ์	DE	IE	TE	DE	IE
การมุ่งเน้นกลยุทธ์	0.16*	-	0.16*	0.24***	0.04	0.28*
ค่านิยมร่วมในองค์กร	0.16*	-	0.16*	-	0.03	0.03
ความพร้อมด้านบุคลากร	0.71***	-	0.71***	0.27*	0.15*	0.42*
ความสามารถการจัดการสหกรณ์	-	-	-	0.22*	-	0.22*
สมการโครงสร้างของตัวแปร	ความสามารถการจัดการสหกรณ์			ผลการดำเนินงาน		
R-Squared (R ²)	0.77			0.67		

หมายเหตุ : *p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ผลประมาณค่าอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์ พบว่า ความสามารถในการจัดการสหกรณ์ ได้รับอิทธิพลรวมจากความพร้อมด้านบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีขนาดอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.71 รองลงมาคือ การมุ่งเน้นกลยุทธ์ และค่านิยมร่วมในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีขนาดอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.16 และ 0.16 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาผลประมาณค่าอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่มีต่อผลการดำเนินงาน พบว่า ผลการดำเนินงาน ได้รับอิทธิพลรวมจากการความพร้อมด้านบุคลากร รองลงมาคือ การมุ่งเน้นกลยุทธ์ และความสามารถการจัดการสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีขนาดอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.42, 0.28, และ 0.22 ตามลำดับ

โดยรายละเอียดผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง ทางอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปรแฝง ในโมเดลการจัดการสหกรณ์อิสลาม ที่แสดงไว้ในตารางที่ 2 ดังนี้

การมุ่งเน้นกลยุทธ์ มีอิทธิพลรวมต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์ เท่ากับ 0.16 ซึ่งทั้งหมดเป็นอิทธิพล ทางตรง และมีอิทธิพลรวมต่อผลการดำเนินงาน เท่ากับ 0.28 เป็นอิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.24 และเป็นอิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.04 โดยส่งผ่านความสามารถการจัดการสหกรณ์

ค่านิยมร่วมในองค์กร มีอิทธิพลรวมต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์ เท่ากับ 0.16 ซึ่งทั้งหมดเป็นอิทธิพล ทางตรง และมีอิทธิพลรวมต่อผลการดำเนินงาน เท่ากับ 0.03 ซึ่งทั้งหมด เป็นอิทธิพลทางอ้อม โดยส่งผ่านความสามารถการจัดการสหกรณ์

ความพร้อมด้าน บุคลากร มี อิทธิพลรวม ต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์ เท่ากับ 0.71 ซึ่งทั้งหมดเป็นอิทธิพล ทางตรง และมีอิทธิพลรวมต่อผลการดำเนินงาน เท่ากับ 0.42 เป็นอิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.27 และเป็นอิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.15 โดยส่งผ่านความสามารถการจัดการสหกรณ์

ความสามารถการจัดการสหกรณ์ มีอิทธิพลรวมต่อผลการดำเนินงาน เท่ากับ 0.22 โดยทั้งหมดเป็นอิทธิพลทางตรง

เมื่อพิจารณาอัตราความสามารถในการใช้ตัวแปรแฝง อธิบายการผันแปรของตัวชี้วัด หรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างตัวแปรแฝงภายใน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของความสามารถการจัดการสหกรณ์ มีค่าเท่ากับ 0.77 หรือตัวแปรในโมเดล สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสามารถการจัดการสหกรณ์ ได้ร้อยละ 77 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของผลการดำเนินงานสหกรณ์ มีค่าเท่ากับ 0.67 หรือตัวแปรในโมเดล สามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการดำเนินงานสหกรณ์ด้านการเงิน ด้านการตลาด และด้านองค์การ ได้ร้อยละ 67

ตารางที่ 3 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

ตัวแปรแฝง	1	2	3	4	5
ค่านิยมร่วมในองค์การ	1.00				
การมุ่งเน้นกลยุทธ์	0.69	1.00			
ความพร้อมด้านบุคลากร	0.53	0.63	1.00		
ความสามารถการจัดการสหกรณ์	0.63	0.69	0.84	1.00	
ผลการดำเนินงาน	0.56	0.71	0.75	0.76	1.00

เมื่อพิจารณาเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่า ตัวแปรแฝงมีความสัมพันธ์กันในระดับกันในระดับสูงมาก ($r > 0.8$) จำนวน 1 คู่ คือ ความสามารถในการจัดการสหกรณ์กับความพร้อมด้านบุคลากร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.83 ($r = 0.84$) สำหรับเมทริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง มีความสัมพันธ์กันในระดับระดับสูง ($0.6 < r < 0.8$) จำนวน 7 คู่ คือ ผลการดำเนินงานสหกรณ์กับความสามารถการจัดการสหกรณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.76 ($r = 0.76$) รองลงมาผลการดำเนินงานสหกรณ์กับความพร้อมด้านบุคลากร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.75 ($r = 0.75$) ถัดมาผลการดำเนินงานสหกรณ์ กับการมุ่งเน้นกลยุทธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.71 ($r = 0.71$) ต่อมาความสามารถการจัดการสหกรณ์กับการมุ่งเน้นกลยุทธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.69 ($r = 0.69$) ซึ่งมีค่าเท่ากับกับการมุ่งเน้นกลยุทธ์กับค่านิยมร่วมในองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.69 ($r = 0.69$) และความสามารถการจัดการสหกรณ์กับค่านิยมร่วมในองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.63 ($r = 0.63$) ซึ่งมีค่าเท่ากับกับความพร้อมด้านบุคลากรกับการมุ่งเน้นกลยุทธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.63 ($r = 0.63$) และสำหรับเมทริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($0.4 < r < 0.6$) จำนวน 2 คู่ คือ ผลการดำเนินงานสหกรณ์กับค่านิยมร่วมในองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.56 ($r = 0.56$) และความพร้อมด้านบุคลากรกับค่านิยมร่วมในองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.53 ($r = 0.53$) ตามลำดับ ซึ่งสรุปได้ว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงทุกคู่แบบมีทิศทางเดียวกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษา พบว่า ความสามารถในการจัดการสหกรณ์ ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากความพร้อมด้านบุคลากรมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า โครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นมีความเหมาะสมกับขนาดและปริมาณงาน บุคลากรมีความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน ทักษะและความเชี่ยวชาญผู้บริหาร ตลอดจนด้านรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม หรือกล่าวโดยรวมแล้ว ความพร้อมด้านบุคลากรมีมากขึ้นนั้น จะมีผลให้ความสามารถการจัดการสหกรณ์ ด้านการสร้างนวัตกรรม กล้าเผชิญความเสี่ยงและการดำเนินงานเชิงรุก มีระดับที่เพิ่มมากขึ้นเช่นเดียวกัน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ Covin & Slevin (1991) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการทรัพยากรในองค์การ ซึ่งรวมถึงการจัดโครงสร้างองค์การที่เหมาะสมนั้น มีอิทธิพลต่อความสามารถในการประกอบการ และสอดคล้องกับ Mokaya (2012) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านการจัดการบุคลากรมีอิทธิพลต่อความสามารถในการประกอบการ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลรองลงมา คือ ค่านิยมร่วมในองค์การ แสดงให้เห็นว่า ความเชื่อ วัฒนธรรมองค์การ และการทำงานเป็นทีม เพิ่มสูงขึ้นนั้น จะมีผลต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์ สูงขึ้นเช่นเดียวกัน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ Covin & Slevin (1991) ได้กล่าวไว้ว่า ค่านิยมร่วมมีอิทธิพลต่อความสามารถในการประกอบการ และสอดคล้องกับ Mokaya (2012) ที่ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการประกอบการ และปัจจัยที่มีอิทธิพลถัดมา คือ การมุ่งเน้นกลยุทธ์ แสดงให้เห็นว่า กลยุทธ์ระดับธุรกิจ กลยุทธ์การตลาด และกลยุทธ์ทางการเงิน มีมากขึ้นแล้วนั้น จะมีผลต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์ที่สูงขึ้นเช่นเดียวกัน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ Covin & Slevin (1991) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ มีอิทธิพลต่อความสามารถในการประกอบการ

เมื่อพิจารณาผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากความสามารถในการจัดการสหกรณ์มากที่สุด แสดงให้เห็นว่า การสร้างนวัตกรรม กล้าเผชิญ ความเสี่ยงและการดำเนินงานเชิงรุก ที่เพิ่มสูงขึ้นนั้น จะทำให้ผลดำเนินงานของสหกรณ์อิสลาม ทั้งผลการดำเนินงานด้านการเงิน ด้านการตลาดและด้านองค์การ มีระดับที่เพิ่มสูงขึ้นเช่นกัน สอดคล้องกับ Aktan & Bulut (2008); Mokaya (2012) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การมุ่งเน้นของผู้ประกอบการในด้านการสร้างนวัตกรรม มีความกล้าเผชิญความเสี่ยงและการดำเนินงานเชิงรุกนั้น มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์การ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลรองลงมา คือ การมุ่งเน้นกลยุทธ์ แสดงให้เห็นว่า กลยุทธ์ระดับธุรกิจ กลยุทธ์การตลาดและกลยุทธ์ทางการเงิน มีมากขึ้นแล้วนั้น จะทำให้ผลดำเนินงานของสหกรณ์อิสลาม ทั้งผลการดำเนินงานด้านการเงิน ด้านการตลาดและด้านองค์การ มีระดับที่สูงมากขึ้นเช่นเดียวกัน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ Russell & Russell (1992) ที่ได้กล่าวไว้ว่า กลยุทธ์ในการประกอบการธุรกิจนั้น มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์การ และปัจจัยที่มีอิทธิพลถัดมา คือ ความพร้อมด้านบุคลากร แสดงให้เห็นว่า โครงสร้างองค์การ การจัดการบุคลากร ทักษะของผู้บริหารและรูปแบบการ มีความพร้อมมากขึ้นแล้วนั้น จะทำให้ผลดำเนินงานของสหกรณ์อิสลาม ทั้งผลการดำเนินงานด้านการเงิน ด้านการตลาดและด้านองค์การ มีระดับที่สูงมากขึ้นเช่นเดียวกัน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ Lumpkin & Dess (1996) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การที่มีความเหมาะสมนั้น จะมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการ

ดำเนินงานขององค์กร และสอดคล้องกับ ก้องเกียรติ บุณศรี (2553) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลากรที่มีทักษะในการทำงานสูงนั้น จะทำให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรดีขึ้นเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยทางการจัดการมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน สหกรณ์อิสลามในประเทศไทย และมีอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านความสามารถในการจัดการสหกรณ์ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะจากการศึกษาที่สำคัญ ดังนี้

1. สหกรณ์ควรให้ความสำคัญต่อความสามารถในการจัดการสหกรณ์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยคณะกรรมการดำเนินงานต้องสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการดำเนินงาน และกล้าเผชิญความเสี่ยงในด้านต่างๆ อย่างชาญฉลาด รวมทั้งสหกรณ์ควรมีการดำเนินงานเชิงรุกหากมีโอกาสที่เหมาะสม

2. สหกรณ์ควรสร้างความพร้อมด้านบุคลากร ซึ่งครอบคลุมในประเด็น (1) ด้านโครงสร้างองค์กร ควรมีความยืดหยุ่น มีความเหมาะสมกับขนาดและปริมาณงาน โดยโครงสร้างของสายการบังคับบัญชาค่อนข้างไปในแนวราบ ซึ่งมีความเหมาะสมต่อการส่งผ่านข้อมูลข้ามแผนกได้อย่างอิสระ (2) ด้านบุคลากร ควรมีการกำหนดจำนวนบุคลากรเหมาะสมกับปริมาณงานและความจำเป็น มีการกำหนดคำบรรยายลักษณะงานของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน รวมทั้งมีแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ตลอดจนบุคลากรทุกคนมีความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานทางการเงินในรูปแบบอิสลาม (3) ด้านทักษะการบริหาร คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์ควรเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปถึงบุคลากรทุกคนในสหกรณ์ เป็นผู้นำในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบ (4) ด้านรูปแบบการบริหาร คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์ควรมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารมีบทบาทอย่างจริงจังในการกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและมีบทบาทอย่างจริงจังในการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร

3. สหกรณ์ควรให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้นกลยุทธ์ โดยสหกรณ์ควรมุ่งเน้นกลยุทธ์ต้นทุนต่ำ การบริการผลิตภัณฑ์ที่มีความแตกต่างจากคู่แข่งและจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า

4. สหกรณ์ควรส่งเสริมด้านค่านิยมร่วมในองค์กร ซึ่งครอบคลุมถึง วัฒนธรรมองค์กร และการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วนและการดำเนินงานต่างๆ ได้คำนึงถึงหลักการและวิธีการดำเนินงานที่ศาสนาอิสลามได้อนุญาต

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำปัจจัยเชิงสาเหตุที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ไปศึกษาในเชิงคุณภาพต่อไป เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงเชิงลึก และสามารถนำไปกำหนดนโยบายในการบริหารหรือพัฒนาสหกรณ์ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2. วิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการดำเนินงานสหกรณ์ และสอดคล้องกับบริบทของการดำเนินงานสหกรณ์ในรูปแบบอิสลาม เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ในหัวข้อการแก้ไขปัญหาของชุมชน ประจำปี 2557 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมสหกรณ์.(2557). *ข้อมูลสหกรณ์ ปี 2556*. สืบค้นเมื่อ 24 ธันวาคม 2557.
จากเว็บไซต์ http://it1.cpd.go.th/profile/report_con_step2.asp
- ก้องเกียรติ บุรณศรี. (2553). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความเป็นผู้ประกอบการขององค์การ สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ และผลการดำเนินงานของสถานประกอบการอุตสาหกรรม*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุชะฎิบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจ บัณฑิตยั
- จิตติ รัศมีธรรมโชติ. (2550). การทำงานเชิงรุก : ทักษะที่สร้างไม่ยาก. *Productivity World*, 12(67), 62-69
- ดวงพร หัชชะวนิช และบัญชา ชลาภิรมย์. (2554). โครงสร้างขบวนการสหกรณ์ไทย. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*. 31(2), 99-113
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ .(2555). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ : หจก.สามัญปิสนเอนส์แอนด์ดี.
- นุชรรัตน์ สิริประภาวรรณ. (2547). การพัฒนาคนเชิงรุก. *Productivity เพื่อการเพิ่มผลผลิต*. 9(50), 42
- มนชยา อรุยศ. (2553). *การศึกษานโยบายเพื่อการพัฒนาการเงินอิสลามของประเทศไทย*. รายงานวิจัย , สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย
- มาเรียม นะมิ. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของมุสลิมในการเลือกใช้บริการ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย*. ดุษฎิพนธ์ปรัชญาดุษฎิบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- เรืองอุไร เศษสูงเนิน และสาโรช อังสุมาลิน .(2548). ความเสี่ยงทางการเงินของสหกรณ์ออมทรัพย์. ใน: *เอกสารรายงานการประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 43*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. หน้า 423-430
- วุฒิพงษ์ ภักดีเหล่า. (2554). *การศึกษาคุณลักษณะขององค์การนวัตกรรม: กรณีศึกษาของค์การที่ได้รับรางวัลด้านนวัตกรรม*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์และองค์การ. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2550). *ขีดความสามารถด้านนวัตกรรมของประเทศไทย ประจำปี 2550*. รายงานวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ
- Aktan, B., & Bulut, C. (2008). Financial performance impacts of corporate entrepreneurship in emerging markets: a case of Turkey. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 12, 69-79.

- Baird, I. S., & Thomas, H. (1985). Toward a contingency model of strategic risk taking. *Academy of Management Review*, 10(2), 230-243.
- Bass, B. M. (2000). The future of leadership in learning organizations. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 7(3), 18-40.
- Covin, J. G., & Slevin, D. P. (1991). A conceptual model of entrepreneurship as firm behavior.
- Fard, F. S., Mansor, N. N. A., Mohamed, A., & Bahru, J. (2011, March). The critical success factors of performance measurement for Malaysian SMES in manufacturing sectors: A proposed framework. In *Proceeding of the 2nd International Conference on Business and Economic Research*.
- Harvard Business School. (2003). *Managing Creativity and Innovation*. Boston : Harvard Business School Press.
- Hofstede, G. (1993). Cultural constraints in management theories. *The Academy of Management Executive*, 7(1), 81-94.
- Hornsby, J. S., Kuratko, D. F., & Zahra, S. A. (2002). Middle managers' perception of the internal environment for corporate entrepreneurship: assessing a measurement scale. *Journal of business Venturing*, 17(3), 253-273.
- Houkes, I., Janssen, P. P., Jonge, J., & Bakker, A. B. (2003). Specific determinants of intrinsic work motivation, emotional exhaustion and turnover intention: A multisample longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4), 427-450.
- Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of management journal*, 38(3), 635-672.
- Jarzabkowski, P., Balogun, J., & Seidl, D. (2007). Strategizing: The challenges of a practice perspective. *Human relations*, 60(1), 5-27.
- Kaplan, R. S. (2005). How the balanced scorecard complements the McKinsey 7-S model. *Strategy & Leadership*, 33(3), 41-46.
- Karim, A. S. (2010). *Riba-free models of money, banking, and insurance components of the Islamic moral economy*. Thesis M.A., California State University, Long Beach. (197)1486317.
- Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academy of management Review*, 21(1), 135-172.
- Manu, F.A. and Sriram, V. (1996). Innovation, marketing strategy, environment, and performance. *Journal of Business Research*, 35, 79-91.

- Marxt, C., & Link, P. (2002). Success factors for cooperative ventures in innovation and production systems. *International Journal of Production Economics*, 77(3), 219-229.
- Mazzarol, T., Limnios, E. M., & Reboud, S. (2013). Co-operatives as a strategic network of small firms: Case studies from Australian and French co-operatives. *Journal of Co-operative Organization and Management*, 1(1), 27-40.
- Mokaya, S. O. (2012). Corporate Entrepreneurship and Organizational Performance Theoretical Perspectives, Approaches and Outcomes. *International Journal of arts and Commerce*, 1(4), 133-143.
- Nair, A. (2006). Meta-analysis of the relationship between quality management practices and firm performance implications for quality management theory development. *Journal of Operations Management*, 24(6), 948-975.
- Nejatian, H., Sentosa, I., Piaralal, S. K., & Bohari, A. M. (2011). The Influence of Customer Knowledge on CRM Performance of Malaysian ICT Companies: A Structural Equation Modeling Approach. *International Journal of Business & Management*, 6(7).
- Penuel, B., Roschelle, J., & Cohen, A. L. (1999). Designing learning: cognitive science principles for the innovative organization. Menlo Park, CA: Center for Technology in Learning. *SRI International*.
- Pesamaa, O., Eriksson, P. E., & Hair, J. F. (2009). Validating a model of cooperative procurement in the construction industry. *International Journal of Project Management*, 27(6), 552-559.
- Russell, R. D., & Russell, C. J. (1992). An examination of the effects of organizational norms, organizational structure, and environmental uncertainty on entrepreneurial strategy. *Journal of Management*, 18(4), 639-656.
- Stringer, R. (2000). How To Manage Radical Innovation. *California Management Review*, 42(4).
- Susanty, A., Handayani, N. U., & Henrawan, M. Y. (2012). Key Success Factors that Influence Knowledge Transfer Effectiveness: A Case Study of Garment Sentra at Kabupaten Sragen. *Procedia Economics and Finance*, 4, 23-32.
- Tushman, M. L., & Anderson, P. (2004). *MANAGING~ STRATEGIC INNOVATION*. Change, Oxford University Press, Inc.
- Vorhies, D. W., & Morgan, N. A. (2003). A configuration theory assessment of marketing organization fit with business strategy and its relationship with marketing performance. *Journal of marketing*, 67(1), 100-115.

Translated Thai References

- Cooperative Promotion Department. (2014). *Cooperative information 2013*. Retrieved December 24, 2014. from http://it1.cpd.go.th/profile/report_con_step2.asp. (In Thai)
- Buranasri, K. (2009). *The Relationship between Corporate Entrepreneurship, Business Environment and Performance in Medium and Large Size Manufacturing Corporation in the Industrial Estate Authority of Thailand*. Thesis DBA. Business Administration Development. Bangkok : Dhurakij Pundit University. (In Thai)
- Rassametummachot, J. (2007). Proactive. *Productivity World*, 12(67), 62-69. (In Thai)
- Hatchavanich, D., & Chalapirom, B. (2011). Thai Cooperative Structure. *University of the Thai Chamber of Commerce Journal*, 31(2). (In Thai)
- Sincharu, T. (2012). *Research and Analyzed by SPSS and AMOS*. Bangkok: Business R&D.
- Siripraphawan, N. (2004). Proactive Development . *Productivity*. 9(50), 42. (In Thai)
- Uruyos, M. (2010). *The Study of Policy Development of Islamic Finance in Thailand*. Research Report. Bangkok: The Thailand Research Fund. (In Thai)
- Nami, M. (2010). *Factors Influencing the opinion levels of Muslim in choosing the services of the Islamic Bank of Thailand*. Thesis Ph.D. Business Administration Development. Bangkok : Ramkhamhaeng University. (In Thai)
- Setsungnoen, R., Aungsumali, S. (2005). Financial Risk of Saving Cooperative. *Kasetsart University Conference*. Bangkok: Kasetsart University. P 423-430. (In Thai)
- Pakdeelao, W. (2011). *The Study of Characteristics of Innovative Organization: Case Studies from Awarded Organizations*. Thesis M.Sc.Human Resource and Organization Development. Bangkok: National Institute of Development Administration. (In Thai)
- National Innovation Agency. (2007). *Innovative capabilities of Thailand 2007*. Research Report. Bangkok: National Innovation Agency. (In Thai)

(6) การเผยแพร่ในรูปแบบของบทความวารสาร

มีชัลัน สุหลง และเกษตรชัย และหิม. แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อผลการดำเนินงาน สหกรณ์อิสลามในประเทศไทยและการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองตามขนาด สหกรณ์. (อยู่ระหว่างการพิจารณาตีพิมพ์)

**แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม
ในประเทศไทยและการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยน
ของแบบจำลองตามขนาดสหกรณ์**

**THE MODEL OF CAUSAL FACTORS WHICH INFLUENCE ISLAMIC
COOPERATIVE PERFORMANCE IN THAILAND AND TEST THE MODEL
INVARIANCE ACCORDING TO COOPERATIVE SIZE**

มัทลัน สุหลง¹
เกษตรชัย และหิม²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย และ (3) เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามตามเกณฑ์ขนาดสหกรณ์ที่แตกต่างกัน โดยประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุ ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ คณะกรรมการดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม ตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ จำนวน 376 คน ที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุ

ผลการศึกษา พบว่า แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยความสามารถการจัดการสหกรณ์ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากความพร้อมด้านบุคลากรมากที่สุด รองลงมาคือ ค่านิยมร่วมในองค์กร และการมุ่งเน้นกลยุทธ์ ตามลำดับ และผลการดำเนินงานสหกรณ์ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากความพร้อมด้านบุคลากรมากที่สุด รองลงมา คือ การมุ่งเน้นกลยุทธ์และความสามารถในการจัดการสหกรณ์ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย จำแนกตามสหกรณ์ที่มีขนาดเล็กและขนาดใหญ่ พบว่า มีความไม่แปรเปลี่ยนทั้งรูปแบบและพารามิเตอร์ในโมเดลโดยค่าไคแอสควร์ $\chi^2 = 325.154$, $df = 178$, $\chi^2/df = 1.83$, RMSEA = 0.05, GFI = 0.91, CFI = 0.96 และRMR = 0.03

คำสำคัญ : แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุ ผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม
สหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ขนาดสหกรณ์

¹ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ดร., ภาควิชาสารัตถศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Abstract

The Objective of this research were (1) to test whether the hypothetical causal relationship model is consistent with the empirical data (2) to study the causal factors which influence Islamic cooperative performance in Thailand and (3) to test the model invariance the causal factors which influence Islamic cooperative to be divided size, an application of the multiple group structural equation model. The sample in this survey research was 376 Islamic Cooperative Administrators by stratifies sampling. Data was analyzed by Multi-Group Structural Equation Modeling Analysis with latent variable.

The results indicated that adjusted model fitted well with the empirical data, and analyzing the causal factors affecting the cooperative management in terms of direct effect by personnel readiness most followed by shared values and strategic orientation. Finally, causal factors affecting the cooperative performance in terms of direct effect by personnel readiness followed by strategic orientation and cooperative management. Analyzing the Model of causal factors which influence Islamic Cooperative Performance in Thailand, small size and big size indicated invariance of model and parameters: by Chi-square $\chi^2 = 325.154$, $df = 178$, $\chi^2/df = 1.83$, RMSEA = 0.05, GFI = 0.91, CFI = 0.96 and RMR = 0.03

Keywords : The Model of causal factors which influence, Islamic cooperative performance, Islamic cooperative in Thailand, Cooperative size

บทนำ

สหกรณ์อิสลาม เป็นสหกรณ์ที่ได้รับความนิยมโดยมุสลิม มีการจัดตั้งขึ้นในพื้นที่ที่มีประชากรมุสลิมอาศัยอยู่ และดำเนินงานทางการเงินที่เป็นไปตามหลักการศาสนาอิสลาม เพื่อส่งเสริมให้มุสลิมมีการออมทรัพย์และสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และยังสามารถทำธุรกรรมทางการเงินตามหลักการศาสนา ซึ่งมีการจดทะเบียนจัดตั้งสหกรณ์ในประเภทต่างๆ ทั้ง 7 ประเภท โดยเป็นไปตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 และตลอดระยะเวลา 30 กว่าปี สหกรณ์อิสลามมีการเติบโตและขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในปี พ.ศ. 2556 มีการจดทะเบียนจัดตั้งสหกรณ์ในประเภทต่างๆ มีการดำเนินงานเป็นไปตามหลักการศาสนาอิสลามและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของภาครัฐ รวมทั้งสิ้น 54 แห่งทั่วประเทศ (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2557) ซึ่งได้มีการรวมตัวเป็นเครือข่ายสหกรณ์อิสลามแห่งประเทศไทย โดยมีแนวทางการดำเนินงานและหลักการเบื้องต้นสำหรับกลุ่มสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย คือ 1) เพื่อสร้างความเป็นเอกภาพในการดำเนินการตามหลักการอิสลาม 2) เพื่อสร้างเครือข่ายในการให้ความช่วยเหลือและร่วมมือแลกเปลี่ยนทางวิชาการ ประสบการณ์ทางธุรกิจ ข้อมูลสารสนเทศและส่งเสริมการใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับสถาบันการเงินที่ดำเนินการในลักษณะคล้ายคลึงกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 3) เพื่อร่วมกันจัดกิจกรรมทางวิชาการและจัดทำเอกสารต่างๆ ในการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ตลอดจนกิจกรรมอื่นที่เห็นชอบร่วมกันที่สามารถดำเนินการให้มีคุณภาพและสามารถลดต้นทุนในการผลิต 4) เป็นเครือข่ายสหกรณ์อิสลามในการที่จะร่วมมือกับสหกรณ์ต่างๆ ที่มีอยู่ในประเทศเพื่อทำหน้าที่ประสานงานและพิทักษ์ปกป้องผลประโยชน์ของสมาชิกสหกรณ์ 5) เพื่อสนับสนุนและคำจุนสหกรณ์เครือข่ายซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานสหกรณ์อิสลามด้วยหลักการและวิธีการดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักชะรีอะห์ หรือกฎหมายอิสลาม (Shariah Law) นั้น มักประสบปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงาน เนื่องจากยังไม่มีกฎหมายและระเบียบที่ชัดเจนในการกำกับดูแลของภาครัฐ เพราะสหกรณ์อิสลามไม่ได้ถูกกำหนดเป็นประเภทสหกรณ์อิสลามเป็นการเฉพาะในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (মনষা অরুণ, 2553)

จากการศึกษางานวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านการมุ่งเน้นกลยุทธ์ ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญและเป็นวิธีการที่องค์กรใช้ในการปรับตามสภาพแวดล้อม รวมทั้งเป็นรูปแบบในการตัดสินใจที่ชี้แนวทางให้องค์กรดำเนินการต่อไปในสภาพแวดล้อม นโยบาย โครงสร้างภายในและระเบียบวิธีปฏิบัติ โดยปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์ และผลการดำเนินงานสหกรณ์ โดยแยกตามงานวิจัยที่มีความสอดคล้อง คือ การมุ่งเน้นกลยุทธ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lumpkin & Dess (1996) และจากงานวิจัยพบอีกว่าปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Covin & Slevin (1991), เยาวภา ปฐมศิริกุล (2554), Haug et al., (2013) ส่วนปัจจัยด้านค่านิยมร่วมในองค์กร เป็นบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันโดยสมาชิกขององค์กรที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหาร และวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กร หรืออาจเรียกว่าวัฒนธรรมองค์กร พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์ สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ Lumpkin & Dess (1996), Marxt & Link (2002), Mokaya (2012) ต่อมาคือปัจจัยด้านความพร้อมด้านบุคลากร เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งในการประกอบการ จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยดังกล่าว ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร การจัดการบุคลากร

ทักษะการบริหาร และรูปแบบการบริหารจัดการ (Lengnick-Hall & Lengnick-Hall, 1988; Wright & McMahan, 1992) ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์ และผลการดำเนินงานสหกรณ์ โดยแยกตามงานวิจัยที่มีความสอดคล้อง คือ มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถการจัดการ สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ Lumpkin & Dess (1996), ก้องเกียรติ บูรณศรี (2553), Mokaya (2012) และจากงานวิจัยพบอีกว่าปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ Covin & Slevin (1991), Nair (2006), Fink et al. (2008), Fuentes et al. (2011), Zeng et al. (2011), Susanty et al. (2012), เยาวภา ปฐมศิริกุล (2554), Haug et al., (2013)

จากงานวิจัยเกี่ยวกับองค์การของนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างขนาดองค์กร (Organizational Size) กับตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า ขนาดขององค์กรมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Fink et al., 2008) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lumpkin & Dess (1996) ที่ได้บ่งชี้ถึงขนาดขององค์กรมีอิทธิพลในทางบวกต่อการดำเนินงานขององค์กร และจากการศึกษาพบอีกว่า การกำหนดขนาดขององค์กรของนักวิชาการแต่ละท่านจะมีความแตกต่างกัน (Zahra & Garvis, 2000) จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขนาดองค์กร (Organizational Size) ที่มีผลการดำเนินงานองค์กร นั้น ยังไม่มีข้อสรุปที่ชัดเจน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้บรรจุตัวแปรขนาดสหกรณ์ไว้ในโมเดล เพื่อเปรียบเทียบโมเดลความสัมพันธ์ตามเกณฑ์ขนาดสหกรณ์ โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ขนาดขนาดตามที่ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้กำหนดไว้ โดยทำการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) สหกรณ์ขนาดเล็ก/กลาง หมายถึง สหกรณ์ที่มีผลการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดอยู่ในช่วงคะแนน ระหว่าง 1.00-6.50 คะแนน ซึ่งในปี พ.ศ. 2556 มีจำนวน 20 แห่ง 2) สหกรณ์ขนาดใหญ่/ใหญ่มาก หมายถึง สหกรณ์ที่มีผลการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดอยู่ในช่วงคะแนน ระหว่าง 6.51-12.00 คะแนน ซึ่งในปี พ.ศ. 2556 มีจำนวน 34 แห่ง (กรมตรวจสอบบัญชีสหกรณ์, 2557) กล่าวโดยสรุปแล้ว ขนาดสหกรณ์ เป็นตัวแปรจัดประเภท (Control Variable) ที่มีผลต่อการดำเนินงาน ซึ่งขนาดสหกรณ์ในที่นี้ หมายถึง ขนาดสหกรณ์ที่มีผลการประเมินตามเกณฑ์การจัดขนาดสหกรณ์ที่กรมตรวจสอบบัญชีสหกรณ์กำหนด โดยงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ สหกรณ์ขนาดเล็ก/กลาง และสหกรณ์ขนาดใหญ่/ใหญ่มาก

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย
3. เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามตามเกณฑ์ขนาดสหกรณ์ที่แตกต่างกัน

ทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีความได้เปรียบด้านทรัพยากร

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีความได้เปรียบด้านทรัพยากร (Resource-Advantage Theory, R-A Theory) เป็นแนวทางการศึกษา โดยทฤษฎีความได้เปรียบด้านทรัพยากรนั้น เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับผลการดำเนินงานและการเจริญเติบโตของธุรกิจในอนาคต โดยให้ความสนใจกับกิจกรรมการมุ่งเน้นการตลาดของธุรกิจ เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่ให้ความสนใจกับการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยใช้ทรัพยากรในการบริหารที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ (Hunt & Morgan, 1996) ตลอดจนได้คิดและพัฒนาทฤษฎีความได้เปรียบด้านทรัพยากรขึ้นมาโดยเน้นให้เห็นบทบาทที่สำคัญว่าทรัพยากรเป็นตัวเร่งปฏิกิริยาการสร้างความสำเร็จของการกำหนดตำแหน่งทางการตลาดและความสำเร็จทางการเงินของธุรกิจ โดยกล่าวอ้างถึงธุรกิจที่มีความแข็งแกร่งทางการเงินว่าเกิดจากการกำหนดตำแหน่งทางการตลาดที่แตกต่างจากคู่แข่ง ด้วยความพยายามในการผลิตและนำเสนอสินค้าที่มีความโดดเด่น และต้องมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ เหตุผลสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้ธุรกิจมีความเข้มแข็งทางการเงิน เนื่องจากสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่าและแตกต่างจากคู่แข่ง กล่าวโดยสรุป คือ การสร้างความได้เปรียบด้านทรัพยากรเป็นวิธีการสร้างมูลค่าให้กับสินค้าในราคาที่ถูกกว่าคู่แข่ง (Hunt & Morgan, 1997)

แนวคิดเกี่ยวกับการเงินอิสลาม

สหกรณ์อิสลามเป็นสหกรณ์ที่ได้จัดตั้งและจดทะเบียนสหกรณ์ในประเภทต่างๆ ทั้งที่เป็นสหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์บริการ สหกรณ์ร้านค้า ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ โดยมีการดำเนินกิจการภายใต้ระบบการเงินอิสลามและดำเนินการที่ปลอดระบบดอกเบี้ย (มนชยา อรุณศ, 2553) การดำเนินงานของสหกรณ์อิสลามจะมีความแตกต่างกับการดำเนินงานของสหกรณ์โดยทั่วไป ซึ่งเป็นสหกรณ์ส่วนใหญ่ในประเทศไทยที่ดำเนินการบนพื้นฐานของระบบดอกเบี้ย ซึ่งขัดกับหลักการศาสนาอิสลามและวิถีชีวิตของชาวไทยมุสลิม ดังนั้นสหกรณ์อิสลามจึงเกิดขึ้นในพื้นที่ที่มีประชากรมุสลิมอาศัยอยู่ และมีการดำเนินการทางการเงินที่เป็นไปตามหลักการศาสนาอิสลาม เพื่อส่งเสริมให้มุสลิมมีการออมทรัพย์และสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และยังสามารถทำธุรกรรมทางการเงินตามหลักการศาสนา โดยการส่งเสริมและการกำกับดูแลของภาครัฐ

การบริหารจัดการสหกรณ์อิสลามจะมีรูปแบบและวิธีการดำเนินงานบางประการที่แตกต่างกับการดำเนินงานของสหกรณ์สากลทั่วไป ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและวิธีการดำเนินทางการเงินต้องเป็นไปตามหลักชะรีอะห์หรือกฎหมายอิสลาม (Shariah Law) (Wahab et al, 2007; Vaziri, 2006) ซึ่งความรับผิดชอบของสหกรณ์อิสลามนั้นย่อมมีมากกว่าสหกรณ์ทั่วไป ทั้งนี้เพราะสหกรณ์อิสลามนั้นนอกจากรับผิดชอบต่อผู้ที่มีหุ้นส่วน ผู้ฝากเงิน ผู้ลงทุน และสังคมโดยรวมแล้ว ยังต้องรับผิดชอบต่อพระองค์อัลลอฮ์ ในความหมายที่ว่าต้องดำเนินงานให้สอดคล้องกับหลักการของศาสนาอิสลาม และต้องได้รับโทษจากพระองค์อัลลอฮ์ในโลกหน้าหากมีเจตนาละเมิดหลักการของพระองค์อัลลอฮ์ด้วยความจงใจ (Karim, 2010; มาเรียม นะมี, 2553) ดังนั้น ในการดำเนินธุรกิจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของอิสลามจะต้องเป็นธุรกิจที่ปราศจากระบบดอกเบี้ย

การหลอกลวง การครอบครองทรัพย์สินของผู้อื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต และความขัดแย้งที่ไม่มีข้อยุติ หรือหาข้อยุติไม่ได้ (Ahmed, 2010)

ผลการดำเนินงานสหกรณ์

ผลการดำเนินงานของธุรกิจ หมายถึง ผลตอบแทนจากการลงทุนของธุรกิจในรูปแบบต่างๆ (Slater et al., 2006; Vorhies & Morgan, 2003) จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน พบว่ามีปัจจัยที่ชี้วัดถึงผลประกอบการทางธุรกิจและใช้สำหรับการศึกษาคำถามนี้ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ (1) ผลการดำเนินงานด้านการเงิน (Financial Performance) เป็นเกณฑ์ในการวัดผลสำเร็จ หรือชี้วัดผลการดำเนินงานของธุรกิจ (Huselid, 1995) ซึ่งโดยทั่วไปวัดได้จากความสามารถในการทำกำไร (Profitability) เนื่องจากเป็นส่วนต่างของรายรับและรายจ่ายที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจที่มีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ การเติบโตหรือความล้มเหลวของธุรกิจ (Lumpkin & Dess, 1996) (2) ผลการดำเนินงานด้านการตลาด (Marketing Performance) ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการวัดความสำเร็จแบบสมดุล (Balanced Scorecard) ในมุมมองด้านลูกค้า ซึ่งเป็นมุมมองที่จะตอบคำถามว่า “ความสำเร็จในวิสัยทัศน์ของพวกเรา เราควรนำเสนอต่อลูกค้าของเราอย่างไร?” คำถามนี้จะเป่าหมายในการดำเนินการของฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้บริหารจะต้องกำหนดกลุ่มลูกค้าที่มีความสำคัญ และเลือกวิธีการสร้างคุณค่าเพื่อให้ลูกค้าเกิดความพอใจเป็นการรักษาลูกค้าไว้ในระยะยาว กล่าวได้ว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญมี 5 ประการด้วยกันคือ ส่วนแบ่งการตลาด การรักษาลูกค้าเก่า การเพิ่มลูกค้าใหม่ ความพึงพอใจของลูกค้า ความสามารถในการทำกำไรจากลูกค้า (Kaplan & Norton, 1996) และ (3) ผลการดำเนินงานด้านองค์การ (Organizational Performance) เป็นตัวแบบที่ใช้ในการศึกษาผลการดำเนินงานขององค์การ จะมุ่งเน้นไปที่กระบวนการภายใน และการดำเนินงานภายในขององค์การ เป็นสำคัญ โดยมุมมองแบบกระบวนการภายในจะมองว่าการที่องค์การจะมีประสิทธิผล ก็ต่อเมื่อกระบวนการทำงานภายในขององค์การมีระดับที่เหมาะสมหรือมีความยาวไม่มากเกินไป ความจำเป็น สภาพเช่นนี้จะเกิดขึ้น ได้ก็ต่อเมื่อสมาชิกภายในองค์การมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับระบบภายในขององค์การ ส่งผลให้การทำงานที่ภายในขององค์การจะมีสภาพราบรื่นและมีผลงานที่ดี โดยสิ่งที่เชื่อมโยงให้สมาชิกภายในองค์การแต่ละคนมีความสามารถในการทำงานเช่นนี้ได้ ก็คือ ความไว้วางใจ และความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งผลต่อเนื่องไปถึงการไหลเวียนของข่าวสารภายในขององค์การจะเป็นไปด้วยความราบรื่นไม่ติดขัดในเชิงโครงสร้างทั้งแนวตั้งและแนวนอน (Zahra & Garvis, 2000)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีตัวบ่งชี้หลายตัวที่เกี่ยวข้องต่อผลการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจ โดยผู้วิจัยนำเสนอ ดังนี้ (1) กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business strategy) เป็นยุทธวิธีหรือเครื่องมือทางการบริหารที่สหกรณ์ใช้ในการบริหารให้ตอบสนองความต้องการของลูกค้า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ประกอบด้วยกลยุทธ์ 3 ด้าน ได้แก่ กลยุทธ์ผู้นำด้านต้นทุน กลยุทธ์มุ่งผลิตภัณฑ์แตกต่าง กลยุทธ์มุ่งเน้นหรือให้ความสำคัญกับกลุ่มตลาดเป้าหมายกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง โดยเฉพาะ (Vorhies & Morgan, 2003) (2) กลยุทธ์การตลาด (Marketing strategy) มีส่วนสำคัญที่

ทำให้องค์การประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า กลยุทธ์การตลาด เป็นกลไกที่องค์การดำเนินการเพื่อสร้างคุณค่าให้แก่ลูกค้า เกิดความสัมพันธ์และการตอบสนองเชิงบวก ลูกค้าเกิดความประทับใจ ใช้สินค้าหรือบริการอย่างต่อเนื่องส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จในการทำงาน (Zou & Cavusgil, 2002) เป็นยุทธวิธีหรือความพยายามที่มีการวางแผนในการใช้กลยุทธ์การตลาด ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจที่จะนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและบูรณาการโดยเน้นให้ความสำคัญกับลูกค้า (Piercy & Morgan, 1991) (3) กลยุทธ์ทางการเงิน (Finance Strategy) สำหรับการจัดการทางการเงินที่ใช้ในสหกรณ์อิสลาม นั้น ต้องเป็นไปตามหลักชะรีอะห์หรือกฎหมายอิสลาม (Shariah Law) กล่าวคือ ระบบการเงินที่ปราศจากระบบดอกเบี้ย (Wahab et al., 2007) (4) ความเชื่อ (Belief) ค่านิยมที่สร้างรากฐานทางปรัชญาเพื่อทิศทางขององค์การ และใช้เป็นเครื่องหล่อหลอมให้บุคคลในองค์การยึดถือเป็นแนวทางเดียวกัน ในขณะที่เดียวกันก็ต้องจัดวัฒนธรรมที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลในองค์การ (Covin & Slevin, 1991) (5) วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) เป็นสิ่งที่อธิบายสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่รวมเอาข้อสมมติ ความเชื่อ และค่านิยมที่สมาชิกขององค์การมีส่วนร่วมและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม ตลอดจนแสดงให้เห็นถึงค่านิยม ความรู้ ความคิด ศิลธรรม ประเพณี เทคโนโลยีตลอดจนสิ่งต่างๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นมา ความเชื่อถือศรัทธาร่วมกันของบรรดาสมาชิกภายในองค์การนั้นๆ และทั้งแสดงให้เห็นถึงสัญลักษณ์ต่างๆ (Houkes et al., 2003) (6) การทำงานเป็นทีม (Team Work) เป็นการทำงานลักษณะกลุ่มงานหรือคณะทำงานต่างๆ เพื่อดำเนินกิจการองค์การ (7) โครงสร้างองค์การ (Structure) ซึ่งเป็นโครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการ หรือหน้าที่ของงานโดยมีการรับบุคลากรให้เข้ามาทำงานร่วมกันในฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ (Hornsby et al., 2002) การจัดองค์การที่ดีจะมีส่วนช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งในหน้าที่ ช่วยให้อุปกรณ์ได้ทราบขอบเขตงาน ความรับผิดชอบ มีความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว (Russell & Russell, 1992; Marxt & Link, 2002) (8) บุคลากร (Staff) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การ องค์การจะประสบความสำเร็จหรือไม่ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Nair, 2006) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต โดยการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคคลนั้นควรมีการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์องค์การที่เป็นสิ่งกำหนดทิศทางที่องค์การจะดำเนินไปให้ถึง (Susanty et al., 2012) (9) ทักษะ (Skill) คือความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์การ ที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจ (Kaplan, 2005; Haug et al., 2013) โดยที่ผู้บริหารจะเป็นผู้ที่ผลักดันกิจกรรมต่างๆ ให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายและให้งานประสบความสำเร็จ การบริหารเป็นเรื่องสลับซับซ้อนที่จำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถและใช้ศิลปะเพื่อให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด (10) รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) ซึ่งเป็นแบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ (Kaplan, 2005 ; Mokaya, 2012) ความเป็นผู้นำขององค์การจะมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์การด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณ

ให้เกิดขึ้น (Lumpkin & Dess, 1996) โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจร่วมกับผู้บังคับบัญชาของตน ซึ่งการมีส่วนร่วมในการจัดการก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในการกรณีที่เกี่ยวข้องข้องกับเรื่องที่บุคลากรสนใจ และอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่บุคลากรต้องมีสมรรถภาพและความรู้เพียงพอ (Sharpe, 1992)

จากการศึกษาของนักวิชาการจำนวนหนึ่ง สามารถสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้หรือองค์ประกอบการวัดความสามารถในการจัดการสหกรณ์ (Cooperative Management) ที่มีต่อผลการดำเนินงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ (1) การสร้างนวัตกรรม (Innovativeness) นวัตกรรมเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน เนื่องจากองค์การสามารถที่จะนำเสนอสินค้า บริการ และกระบวนการในการทำงานใหม่ๆ ให้ลูกค้าอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นความสามารถในการนำเสนอสิ่งใหม่ ทั้งในรูปของสินค้าใหม่ บริการใหม่ กระบวนการใหม่ ระบบใหม่ การสื่อสารใหม่ เทคโนโลยีใหม่ ให้กับลูกค้าได้รวดเร็วกว่าคู่แข่ง ประหยัด มีคุณภาพ และการมีกระบวนการ การทำงานที่จะช่วยทำให้องค์การสามารถทำในสิ่งที่ผู้อื่นไม่สามารถทำตามและลอกเลียนแบบได้ ซึ่งจะทำให้้องค์การได้ประโยชน์มากมาย เช่น ทำให้อยู่รอดได้ในโลกอนาคตที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ทำให้เจริญเติบโตอย่างชาญฉลาด ได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า ได้คุณค่าเพิ่มแม้ในสิ่งที่มีอยู่หรือทำอยู่ ประหยัด ต้นทุน มีกระบวนการงานง่ายขึ้น และเร็วขึ้นทำให้องค์การมีชีวิตชีวา การทำงานสนุกสนานมากขึ้น มีทางแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์หลากหลายมากขึ้น และทำให้องค์การมีมูลค่าทรัพย์สินมากขึ้น และนอกเหนือจากนั้น นวัตกรรมยังช่วยให้องค์การได้รับการปกป้องทางทรัพย์สินทางปัญญาจากคู่แข่งได้ด้วย (พสุ เดชะรินทร์, 2547) (2) กล้าเผชิญความเสี่ยง (Risk taking) ความเสี่ยงมีความหมายหลากหลาย ขึ้นอยู่กับบริบทที่จะนำไปใช้ ซึ่งได้ระบุความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ไว้ 3 ชนิด ได้แก่ 1) ความเสี่ยงจากความไม่รู้ในธุรกิจใหม่ 2) การกระทำที่ส่งผลต่อสินทรัพย์ส่วนใหญ่ 3) การกั๊กจำนวนมากในบริบทของการวิเคราะห์การเงิน ความเสี่ยงถูกใช้ในเรื่องของผลตอบแทน ที่อ้างถึงความเป็นไปได้ของความสูญเสียหรือผลลัพธ์เชิงลบ (Baird & Thomas, 1985) (3) การดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness) เป็นกระบวนการที่มุ่งคาดหวังและกระทำความต้องการในอนาคต โดยการแสวงหาโอกาสใหม่ที่อาจจะเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในปัจจุบัน การริเริ่มผลิตภัณฑ์และตราสินค้าใหม่ๆ ที่ล้ำหน้าคู่แข่ง การดำเนินการเชิงกลยุทธ์ที่ทำให้สมบูรณ์มากขึ้นหรือน้อยลงในขั้นตอนของวัฏจักรชีวิต ดังนั้น้องค์การที่สามารถควบคุมตลาดได้จะสามารถเป็นผู้นำตลาดเนื่องจาก้องค์การมีความตั้งใจและการมองการณ์ไกลที่จะคว้าโอกาสใหม่ๆ โดยไม่จำเป็นต้องเป็น้องค์การรายแรกในตลาดเสมอไป ทั้งนี้ การให้ความสำคัญต่อการเป็นผู้ที่บุกเบิกตลาดเป็นรายแรก ถือว่าเป็นกลยุทธ์ที่ดีที่สุดสำหรับการได้มาซึ่งโอกาสทางการตลาด โดยผู้ที่บุกเบิกตลาดเป็นรายแรกสามารถทำกำไรที่สูงและได้รับการยอมรับในตราสินค้า (Kreiser et al., 2001)

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมการดำเนินงาน สหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่จดทะเบียนจัดตั้งตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ จำนวน 54 แห่ง โดยมีจำนวนคณะกรรมการดำเนินงาน รวมทั้งสิ้น 597 คน (กรมส่งเสริมสหกรณ์ , 2557) ผู้วิจัยจึงสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน

การศึกษาครั้งนี้ จำนวน 376 คน ซึ่งเป็นจำนวนเพียงพอและมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์อยู่ในเกณฑ์ดี (Good) (Comrey & Lee, 1992 อ้างใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2555) สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องมือทางเทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง Structural Equation Modeling (SEM)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งการสร้างเครื่องมือการวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการจะศึกษา จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการสร้างข้อคำถามตามนิยาม เชิงปฏิบัติการที่ได้มีผู้ทำการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเด็นคำถามที่ได้ทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงเพื่อให้เหมาะสมกับการวิจัย รายละเอียดของแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ปัจจัยทางการจัดการที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ ประกอบด้วยตัวแปรแฝงจำนวน 3 ตัว ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านการมุ่งเน้นกลยุทธ์ (2) ปัจจัยด้านค่านิยมในองค์กร (3) ปัจจัยด้านความพร้อมด้านบุคลากร ทั้งนี้ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นการให้คะแนน 5 ระดับ เพื่อประเมินระดับการปฏิบัติจริงของสหกรณ์ ส่วนที่ 2 ความสามารถในการจัดการสหกรณ์ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นการให้คะแนน 5 ระดับ เพื่อประเมินระดับสภาพการดำเนินงานจริงของสหกรณ์ ส่วนที่ 3 ผลการดำเนินงานสหกรณ์ มีข้อคำถาม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นการให้คะแนน 5 ระดับ เพื่อประเมินระดับผลการดำเนินงานของสหกรณ์ และส่วนที่ 4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ การส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ (Mailed Questionnaire) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน ตุลาคม 2557 - มกราคม 2558 ทั้งนี้ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistic) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง Structural Equation Modeling (SEM) ด้วยโปรแกรม AMOS 16 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทำการวิเคราะห์อิทธิพลทั้งทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรสาเหตุ ซึ่งใช้การประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimates : ML) เพื่อวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐานที่กำหนด

ผลการวิจัย

1. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามครั้งแรกนั้น พบว่า ค่าดัชนีความกลมกลืนยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

ไว้ ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับแบบจำลอง (Model Modification) ด้วยการปรับพารามิเตอร์โดยยินยอมให้ผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นโดยให้ค่าความคลาดเคลื่อนสัมพันธ์กันได้ ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลอง โดยรวม หลังจากที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับแบบจำลอง พบว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืน ทั้ง 6 ดัชนีผ่านเกณฑ์การยอมรับ คือ (1) การพิจารณาค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 2.04 (2) การพิจารณาดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) มีค่าเท่ากับ 0.97 (3) การพิจารณาดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.94 (4) การพิจารณาดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.91 (5) ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.05 (6) ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.02 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามมีความเหมาะสมและสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรงและทางอ้อมที่มีต่อผลการดำเนินงานพบว่า ผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม ได้รับอิทธิพลรวมจากการความพร้อมด้านบุคลากร รองลงมา คือ การมุ่งเน้นกลยุทธ์ ความสามารถในการจัดการสหกรณ์ โดยมีขนาดอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.42, 0.28 และ 0.22 ตามลำดับ โดยผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม ดังนี้ (1) การมุ่งเน้นกลยุทธ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์ เท่ากับ 0.16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน เท่ากับ 0.24 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 (2) ค่านิยมร่วมในองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์ เท่ากับ 0.16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ความพร้อมด้านบุคลากร มีอิทธิพลรวมต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์ เท่ากับ 0.71 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน เท่ากับ 0.27 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (4) ความสามารถในการจัดการสหกรณ์ มีอิทธิพลรวมต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์ เท่ากับ 0.22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลอง

ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามที่มีขนาดแตกต่างกัน พบว่าผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบเดียวกันพบว่า แบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า $\chi^2 = 325.154$, $df = 178$, $\chi^2/df = 1.83$, RMSEA = 0.05, GFI = 0.91, CFI = 0.96 และ RMR = 0.03 จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า ค่า GFI = 0.91 และ CFI = 0.96 มีค่าเข้าใกล้หนึ่ง และค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) น้อยกว่า 3 โดยทุกค่าให้ผลที่สอดคล้องกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ว่าแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม ที่มีขนาดแตกต่างกันจะไม่มี ความแปรเปลี่ยนของรูปแบบจำลอง สำหรับการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของเมทริกซ์พารามิเตอร์ พบว่า แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิง

สาเหตุต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลาม มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาผลการทดสอบสมมติฐาน เกี่ยวกับความไม่แปรเปลี่ยนของพารามิเตอร์ในโมเดลแต่ละสมมติฐานพบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 เป็นการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความไม่แปรเปลี่ยนร่วมระหว่างปัจจัยแฝง ว่าจะมีความเหมือนกันหรือไม่ เมื่อกลุ่มที่ใช้ทดสอบเปลี่ยนไป โดยกำหนดให้เมทริกซ์พารามิเตอร์มีค่าเท่ากันทั้ง 2 กลุ่มขนาดสหกรณ์ ผลการทดสอบ พบว่า ยอมรับสมมติฐาน โดยค่าไคสแควร์ (χ^2) = 338.953, df = 189, χ^2/df = 1.79, RMSEA = 0.05, GFI = 0.91, CFI = 0.94 และ RMR = 0.03 จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นได้ว่าความแตกต่างระหว่างค่าไคสแควร์ ($\Delta\chi^2$) ระหว่างสมมติฐานที่ 2 กับสมมติฐานที่ 1 มีค่ากับ 13.80 และความแตกต่างระหว่างค่าองศาอิสระ (Δdf) เท่ากับ 11 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งหมายความว่า ภายใต้ความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบ ตามสมมติฐานที่ 1 แล้ว ค่าพารามิเตอร์จะไม่มี ความแปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่มสหกรณ์อิสลาม ที่มีขนาดแตกต่างกัน ส่วนผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 เป็นการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความไม่แปรเปลี่ยนของปัจจัยแฝงแต่ละตัวของโมเดล ว่าจะมีความเหมือนกันหรือไม่ เมื่อกลุ่มที่ใช้ทดสอบเปลี่ยนไป โดยกำหนดให้เมทริกซ์พารามิเตอร์มีค่าเท่ากันทั้ง 2 กลุ่มขนาดสหกรณ์ ผลการทดสอบ พบว่า ยอมรับสมมติฐาน โดยค่าไคสแควร์ (χ^2) = 364.259, df = 205, χ^2/df = 1.78, RMSEA = 0.05, GFI = 0.90, CFI = 0.94 และ RMR = 0.04 จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นได้ว่าความแตกต่างระหว่างค่าไคสแควร์ ($\Delta\chi^2$) ระหว่างสมมติฐานที่ 3 กับสมมติฐานที่ 2 มีค่ากับ 25.31 และความแตกต่างระหว่างค่าองศาอิสระ (Δdf) เท่ากับ 16 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งหมายความว่า เมื่อกำหนดเงื่อนไขเพิ่มเติมจากสมมติฐานที่ 2 และกำหนดให้เพิ่มค่าความไม่แปรเปลี่ยนของค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากันแล้ว มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และไม่มี ความแปรเปลี่ยนระหว่างกลุ่มสหกรณ์อิสลามที่มีขนาดแตกต่างกัน

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดลและค่าพารามิเตอร์

โมเดลตามสมมติฐาน	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	GFI	CFI	RMR
Configural Invariance	325.154	178	1.83	0.05	0.91	0.96	0.03
Metric Invariance	338.953	189	1.79	0.05	0.91	0.94	0.03
Scalar Invariance	364.259	205	1.78	0.05	0.90	0.94	0.04
	$\Delta\chi^2_{2-1} = 13.80$		$\Delta df_{2-1} = 11$				
	$\Delta\chi^2_{3-2} = 25.31$		$\Delta df_{3-2} = 16$				

สรุปและอภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งประเด็นการอภิปรายผลการวิจัยออกเป็น 2 ประเด็น มีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หลังจากปรับแก้ พบว่า โมเดลสุดท้ายมีความกลมกลืนระหว่างโมเดลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับดี โดยผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์ ดังนี้

1.1 ปัจจัยความสามารถในการจัดการสหกรณ์ ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากความพร้อมด้านบุคลากรมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า โครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นมีความเหมาะสมกับขนาดและปริมาณงาน บุคลากรมีความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน ทักษะและความเชี่ยวชาญผู้บริหาร ตลอดจนด้านรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม หรือกล่าวโดยรวมแล้ว ความพร้อมด้านบุคลากรมีมากขึ้นนั้น จะมีผลให้ความสามารถในการจัดการสหกรณ์ ด้านการสร้างนวัตกรรม กล้าเผชิญความเสี่ยงและการดำเนินงานเชิงรุก มีระดับที่เพิ่มมากขึ้นเช่นเดียวกัน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ Covin & Slevin (1991) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการทรัพยากรในองค์การ ซึ่งรวมถึงการจัดโครงสร้างองค์การที่เหมาะสมนั้น มีอิทธิพลต่อความสามารถในการประกอบการ และสอดคล้องกับ Mokaya (2012) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านการจัดการบุคลากรมีอิทธิพลต่อความสามารถในการประกอบการ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลรองลงมา คือ ค่านิยมร่วมในองค์การ แสดงให้เห็นว่า ความเชื่อ วัฒนธรรมองค์การ และการทำงานเป็นทีม เพิ่มสูงขึ้นนั้น จะมีผลต่อความสามารถในการจัดการสหกรณ์ สูงขึ้นเช่นเดียวกัน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ Covin & Slevin (1991) ได้กล่าวไว้ว่า ค่านิยมร่วมมีอิทธิพลต่อความสามารถในการประกอบการ และสอดคล้องกับ Mokaya (2012) ที่ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการประกอบการ และปัจจัยที่มีอิทธิพลถัดมา คือ การมุ่งเน้นกลยุทธ์ แสดงให้เห็นว่า กลยุทธ์ระดับธุรกิจ กลยุทธ์การตลาด และกลยุทธ์ทางการเงิน มีมากขึ้นแล้วนั้น จะมีผลต่อความสามารถในการจัดการสหกรณ์ ที่สูงขึ้นเช่นเดียวกัน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ Covin & Slevin (1991) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ มีอิทธิพลต่อความสามารถในการประกอบการ โดยปัจจัยด้านการมุ่งเน้นกลยุทธ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถในการจัดการสหกรณ์ เท่ากับ 0.16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมในองค์การ มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถในการจัดการสหกรณ์ เท่ากับ 0.16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยความพร้อมด้านบุคลากร มีอิทธิพลรวมต่อความสามารถในการจัดการสหกรณ์ เท่ากับ 0.71 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

1.2 ผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากความสามารถในการจัดการสหกรณ์มากที่สุด แสดงให้เห็นว่า การสร้างนวัตกรรม กล้าเผชิญ ความเสี่ยงและการดำเนินงานเชิงรุก ที่เพิ่มสูงขึ้นนั้น จะทำให้ผลดำเนินงานของสหกรณ์อิสลาม ทั้งผลการดำเนินงานด้านการเงิน ด้านการตลาดและด้านองค์การ มีระดับที่เพิ่มสูงขึ้นเช่นกัน สอดคล้องกับ Mokaya (2012), Aktan & Bulut (2008) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การมุ่งเน้นของผู้ประกอบการในด้านการสร้างนวัตกรรม มีความกล้าเผชิญความเสี่ยงและการดำเนินงานเชิงรุกนั้น มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์การ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลรองลงมา คือ การมุ่งเน้นกลยุทธ์ แสดงให้เห็นว่า กลยุทธ์ระดับธุรกิจ กลยุทธ์การตลาดและกลยุทธ์ทางการเงิน มีมากขึ้นแล้วนั้น จะทำให้ผลดำเนินงานของสหกรณ์อิสลาม ทั้งผลการดำเนินงานด้านการเงิน ด้านการตลาดและด้านองค์การ มีระดับที่สูงมากขึ้นเช่นเดียวกัน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ Russell & Russell (1992) ที่ได้กล่าวไว้ว่า กลยุทธ์ในการประกอบการธุรกิจนั้น มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์การ และปัจจัยที่มีอิทธิพลถัดมา คือ ความพร้อมด้านบุคลากร แสดงให้เห็นว่า โครงสร้างองค์การ การจัดการบุคลากร ทักษะของผู้บริหารและรูปแบบการ มีความพร้อมมากขึ้นแล้วนั้น จะทำให้ผลดำเนินงานของสหกรณ์อิสลาม ทั้งผลการดำเนินงานด้านการเงิน ด้านการตลาดและด้านองค์การ มี

ระดับที่สูงมากขึ้นเดี่ยวเช่นกัน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ Lumpkin & Dess (1996) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การที่มีความเหมาะสมนั้น จะมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์การ และสอดคล้องกับก้องเกียรติ บูรณศรี (2553) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลากรที่มีทักษะในการทำงานสูงนั้น จะทำให้ผลการปฏิบัติงานขององค์การดีขึ้นเช่นกัน โดยปัจจัยด้านการมุ่งเน้นกลยุทธ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน เท่ากับ 0.24 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ปัจจัยความพร้อมด้านบุคลากร มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงาน เท่ากับ 0.27 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความสามารถการจัดการสหกรณ์ มีอิทธิพลรวมต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์ เท่ากับ 0.22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผลการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดล แสดงให้เห็นว่า แบบจำลองปัจจัยความสำเร็จการจัดการของผู้บริหารสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย ที่มีขนาดสหกรณ์ที่แตกต่างกัน ไม่มีความแปรเปลี่ยนด้านรูปแบบและพารามิเตอร์ในโมเดล หมายความว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามที่เป็นสหกรณ์ขนาดเล็กและขนาดใหญ่ เป็นตัวแปรตัวเดียวกัน ดังนั้น ในการศึกษาที่จะพิจารณาแบบจำลองปัจจัยความสำเร็จการจัดการของผู้บริหารสหกรณ์อิสลามนั้น จึงสามารถใช้ร่วมกันได้ทั้ง 2 กลุ่มขนาดสหกรณ์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. สหกรณ์ควรให้ความสำคัญต่อความสามารถการจัดการสหกรณ์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยคณะกรรมการดำเนินงานต้องสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการดำเนินงาน และกล้าเผชิญความเสี่ยงในด้านต่างๆ อย่างชาญฉลาด รวมทั้งสหกรณ์ควรมีการดำเนินงานเชิงรุกหากมีโอกาสที่เหมาะสม
2. สหกรณ์ควรสร้างความพร้อมด้านบุคลากร ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านบุคลากร ด้านทักษะการบริหาร และด้านรูปแบบการบริหาร
3. สหกรณ์ควรให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้นกลยุทธ์ โดยสหกรณ์ควรมุ่งเน้นกลยุทธ์ต้นทุนต่ำ การบริการผลิตภัณฑ์ที่มีความแตกต่างจากคู่แข่งและจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า
4. สหกรณ์ควรส่งเสริมด้านค่านิยมร่วมในองค์การ ซึ่งครอบคลุมถึง วัฒนธรรมองค์การ และการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วนและการดำเนินงานต่างๆ ได้คำนึงถึงหลักการและวิธีการดำเนินงานที่ศาสนาอิสลามได้อนุญาต

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำปัจจัยเชิงสาเหตุที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ไปศึกษาในเชิงคุณภาพต่อไป เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงเชิงลึก และสามารถนำไปกำหนดนโยบายในการบริหารหรือพัฒนาสหกรณ์ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น
2. วิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการดำเนินงานสหกรณ์ และสอดคล้องกับบริบทของการดำเนินงานสหกรณ์ในรูปแบบอิสลาม เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ในหัวข้อการแก้ไขปัญหาของชุมชน ประจำปี 2557 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

เอกสารอ้างอิง

- กรมตรวจบัญชีสหกรณ์. (2557). *ข้อมูลขนาดสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ปี 2556*.
 ค้นเมื่อ 24 ธันวาคม 2557. จาก <http://www.cad.go.th/ewtadmin/ewt/statistic/main.php?filename=size>
- กรมส่งเสริมสหกรณ์.(2557). *ข้อมูลสหกรณ์ ปี 2556*. ค้นเมื่อ 24 ธันวาคม 2557.
 จาก http://it1.cpd.go.th/profile/report_con_step2.asp
- ก้องเกียรติ บุรณศรี. (2553). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความเป็นผู้ประกอบการขององค์การสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ และผลการดำเนินงานของสถานประกอบการอุตสาหกรรม*.
 วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจ
 บัณฑิตยั
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ .(2555). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. (พิมพ์ครั้งที่ 13)*. กรุงเทพฯ : หจก.สามัญบิสนเสอาร์แอนด์ดี.
- พสุ เดชะรินทร์. (2547). *ยอดผْู้نَายคใหม่*. กรุงเทพมหานคร : นำอักษรการพิมพ์.
- มนชยา อรุยศ. (2553). *การศึกษานโยบายเพื่อการพัฒนาการเงินอิสลามของประเทศไทย*. รายงาน
 วิจัย , สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย
- มาเรียม นะมิ. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของมุสลิมในการเลือกใช้บริการธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย*. ดุขฎิบัณฑิตปรัชญาดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ.
 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- เยาวภา ปฐุมศิริกุล. (2554). *แบบจำลองปัจจัยความสำเร็จการจัดการธุรกิจบริการสุขภาพโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย*. *วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*.
 34(130), 14-35
- Ahmed, A. (2010). Global financial crisis: an Islamic finance perspective. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 3(4), 306-320.
- Aktan, B., & Bulut, C. (2008). Financial performance impacts of corporate entrepreneurship in emerging markets: a case of Turkey. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 12, 69-79.
- Baird, I. S., & Thomas, H. (1985). Toward a contingency model of strategic risk taking. *Academy of Management Review*, 10(2), 230-243.
- Covin, J. G., & Slevin, D. P. (1991). A conceptual model of entrepreneurship as firm behavior.

- Fink, M., Harms, R., & Kraus, S. (2008). Cooperative internationalization of SMEs: Self-commitment as a success factor for international entrepreneurship. *European Management Journal, 26*(6), 429-440.
- Fuentes-Fuentes, M., Lloréns-Montes, F. J., Molina-Fernández, L. M., & Albacete-Sáez, C. A. (2011). Environment-quality management coalignment across industrial contexts: An empirical investigation of performance implications. *Industrial Marketing Management, 40*(5), 730-742.
- Haug, K., Read, S., Brinckmann, J., Dew, N., & Grichnik, D. (2013). Entrepreneurial Talent and Venture Performance: A Meta-analytic investigation in SMEs. *Research Policy, 42*(6-7), 1251-1273
- Hornsby, J. S., Kuratko, D. F., & Zahra, S. A. (2002). Middle managers' perception of the internal environment for corporate entrepreneurship: assessing a measurement scale. *Journal of business Venturing, 17*(3), 253-273.
- Houkes, I., Janssen, P. P., Jonge, J., & Bakker, A. B. (2003). Specific determinants of intrinsic work motivation, emotional exhaustion and turnover intention: A multisample longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 76*(4), 427-450.
- Hunt, S. D., & Morgan, R. M. (1996). The resource-advantage theory of competition: dynamics, path dependencies, and evolutionary dimensions. *The Journal of marketing, 107*-114.
- Hunt, S. D., & Morgan, R. M. (1997). Resource-advantage theory: a snake swallowing its tail or a general theory of competition?. *Journal of Marketing, 61*(4).
- Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of management journal, 38*(3), 635-672.
- Kaplan, R. S. (2005). How the balanced scorecard complements the McKinsey 7-S model. *Strategy & Leadership, 33*(3), 41-46.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). Linking the balanced scorecard to strategy. *California management review, 39*(1).
- Karim, A. S. (2010). *Riba-free models of money, banking, and insurance components of the Islamic moral economy*. Thesis M.A., California State University, Long Beach. (197)1486317.
- Kreiser, P. M., Marino, L., & Weaver, K. M. (2001). Correlates of entrepreneurship: The impact of national culture on risk-taking and proactiveness in SMEs. *University of Alabama, Department of Management and Marketing*.

- Lengnick-Hall, C. A., & Lengnick-Hall, M. L. (1988). Strategic human resources management: A review of the literature and a proposed typology. *Academy of management Review*, 13(3), 454-470.
- Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academy of management Review*, 21(1), 135-172.
- Marxt, C., & Link, P. (2002). Success factors for cooperative ventures in innovation and production systems. *International Journal of Production Economics*, 77(3), 219-229.
- Mokaya, S. O. (2012). Corporate Entrepreneurship and Organizational Performance Theoretical Perspectives, Approaches and Outcomes. *International Journal of arts and Commerce*, 1(4), 133-143.
- Nair, A. (2006). Meta-analysis of the relationship between quality management practices and firm performance implications for quality management theory development. *Journal of Operations Management*, 24(6), 948-975.
- Piercy, N., & Morgan, N. (1991). Internal marketing—The missing half of the marketing programme. *Long Range Planning*, 24(2), 82-93.
- Russell, R. D., & Russell, C. J. (1992). An examination of the effects of organizational norms, organizational structure, and environmental uncertainty on entrepreneurial strategy. *Journal of Management*, 18(4), 639-656.
- Sharpe, W. F. (1992). Asset allocation: Management style and performance measurement. *The Journal of Portfolio Management*, 18(2), 7-19.
- Slater, S. F., Olson, E. M., & Hult, G. T. M. (2006). The moderating influence of strategic orientation on the strategy formation capability–performance relationship. *Strategic Management Journal*, 27(12), 1221-1231.
- Susanty, A., Handayani, N. U., & Henrawan, M. Y. (2012). Key Success Factors that Influence Knowledge Transfer Effectiveness: A Case Study of Garment Sentra at Kabupaten Sragen. *Procedia Economics and Finance*, 4, 23-32.
- Vaziri, M. (2006). ISLAMIC FINANCE, RURAL COOPERATIVE FINANCIAL INSTITUTIONS (CREDIT UNIONS) AND MICRO FINANCING STRATEGIES. *Investment Management and Financial Innovations*, 2(2), 2206.
- Vorhies, D. W., & Morgan, N. A. (2003). A configuration theory assessment of marketing organization fit with business strategy and its relationship with marketing performance. *Journal of marketing*, 67(1), 100-115.

- Wahab, A. R. A., Lewis, M. K., & Hassan, M. K. (2007). Islamic takaful : Business models, Shariah concerns, and proposed, *Thunderbird International Business Review*, 49(3), 371-396
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. *Journal of management*, 18(2), 295-320.
- Zahra, S. A., & Garvis, D. M. (2000). International corporate entrepreneurship and firm performance: The moderating effect of international environmental hostility. *Journal of Business Venturing*, 15(5), 469-492.
- Zeng, S. X., Meng, X. H., Zeng, R. C., Tam, C. M., Tam, V. W., & Jin, T. (2011). How environmental management driving forces affect environmental and economic performance of SMEs: a study in the Northern China district. *Journal of Cleaner Production*, 19(13), 1426-1437.
- Zou, S., & Cavusgil, S. T. (2002). The GMS: a broad conceptualization of global marketing strategy and its effect on firm performance. *Journal of Marketing*, 66(4), 40-56.

ประวัติผู้เขียน

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล นายมัชฌัน สุหลง

รหัสประจำตัวนักศึกษา 5510530007

วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
บริหารธุรกิจบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา	2547
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	มหาวิทยาลัยหาดใหญ่	2549

ทุนการศึกษา

- ทุนอุดหนุนวิทยานิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ทุนอุดหนุนการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ในหัวข้อการแก้ไขปัญหาของชุมชน ประจำปี 2557 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ทุนการศึกษา จากมหาวิทยาลัยฟาฏอนี

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

ผู้อำนวยการสำนักบริการการศึกษา
 อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารธุรกิจ
 มหาวิทยาลัยฟาฏอนี

การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน

- มัชฌัน สุหลง และเกษตรชัย และหีม. (2557). รูปแบบและวิธีการดำเนินงานทางการเงินที่ใช้ใน สหกรณ์อิสลาม. *การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 5*. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- มัชฌัน สุหลง และเกษตรชัย และหีม. (2557). วิเคราะห์ตัวบ่งชี้ปัจจัยการจัดการที่มีอิทธิพลเชิง สาเหตุต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย. *การประชุมวิชาการ การนำเสนอ ผลงานวิจัย ระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ครั้งที่ 3*. ภูเก็ต: มหาวิทยาลัยราชภัฏ ภูเก็ต
- มัชฌัน สุหลง และเกษตรชัย และหีม. (2557). องค์ประกอบการวัดความสามารถการจัดการที่มีต่อ ผลการดำเนินงานสหกรณ์ในประเทศไทย. *การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 3*. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยฟาฏอนี

- มีชัลัน สุหลง และเกษตรชัย และหีม. (2558). การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีผลต่อการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทยและการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลระหว่างสหกรณ์ออมทรัพย์และสหกรณ์บริการ. *วารสารอัล-ฮิกมะฮฺ มหาวิทยาลัยฟาฏอนี*. 10(2).
- มีชัลัน สุหลง และเกษตรชัย และหีม. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทย. (อยู่ระหว่างการพิจารณาตีพิมพ์)
- มีชัลัน สุหลง และเกษตรชัย และหีม. แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อผลการดำเนินงานสหกรณ์อิสลามในประเทศไทยและการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองตามขนาดสหกรณ์. (อยู่ระหว่างการพิจารณาตีพิมพ์)