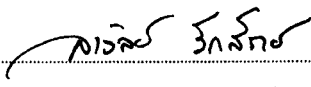
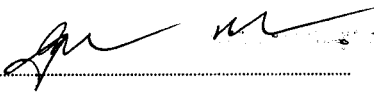
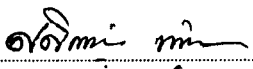


หัวข้อวิทยานิพนธ์ การประเมินการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร
จังหวัดพิษณุโลก
ชื่อและนามสกุล ร้อยเอกณัฐพงษ์ เสาววงศ์
แขนงวิชา การวัดและประเมินผลการศึกษา
สาขาวิชา ศาสตร์ มหาวชิราวุธวิทยาลัย
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร. บุญศรี พรหมมาพันธุ์
2. รองศาสตราจารย์ ดร. ศศิกาญจน์ ทวีสุวรรณ

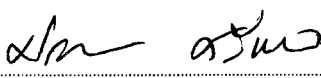
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว


..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.ลาวัลย์ รักสัตย์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. บุญศรี พรหมมาพันธุ์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ศศิกาญจน์ ทวีสุวรรณ)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา
การวัดและประเมินผลการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. สิริวรรณ ศรีพหล)

วันที่ 19 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2550

ชื่อวิทยานิพนธ์ การประเมินการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก
 ผู้วิจัย ร้อยเอก อนุรักษ์ เสาววงศ์ ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การประเมินการศึกษา)
 อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร. บุญศรี พรหมมาพันธุ์ (2) รองศาสตราจารย์
 ดร. ศศิกานจน์ ทวีสุวรรณ ปีการศึกษา 2549

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ประเมินปัจจัยเบื้องต้นของการดำเนินงานกองทุนชุมชนกองทัพในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก (2) ประเมินกระบวนการดำเนินงานกองทุนชุมชนกองทัพในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก (3) ศึกษาปัญหาและอุปสรรค ในกระบวนการดำเนินงานกองทุนชุมชนกองทัพในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก และ (4) ศึกษาแนวทางที่เหมาะสมในการดำเนินงานกองทุนชุมชนกองทัพในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สมาชิกกองทุนชุมชน คณะกรรมการชุมชน และผู้บังคับบัญชาของสมาชิกกองทุนชุมชนกองทัพในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก รวม 454 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า (1) ปัจจัยเบื้องต้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ นโยบาย และความพร้อมคุณสมบัติของสมาชิกและคณะกรรมการ (2) กระบวนการดำเนินงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การบริหารจัดการและการดำเนินงาน (3) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การประสานงานและการพัฒนาความรู้ของสมาชิก และ (4) แนวทางที่เหมาะสมในการดำเนินงานกองทุนชุมชน ได้แก่ สมาชิกต้องทำความเข้าใจนโยบายของกองทุนให้ชัดเจน กำหนดสถานที่ในการดำเนินงานที่เหมาะสม และพัฒนาตามหลักการสร้างเสริมชุมชนเข้มแข็งให้มากที่สุด

คำสำคัญ การประเมินการดำเนินงาน กองทุนชุมชน

Thesis title: An Evaluation of the Operation of the Special Community's Funds in Phitsanulok Military Units

Researcher: Capt.Nattapong Saovayong; **Degree:** Master of Education (Educational Evaluation);

Thesis advisors: (1) Dr. Boonsri Prommapun, Associate Professor; (2) Dr. Sasikarn Tawisuwan, Associate Professor; **Academic year:** 2006

ABSTRACT

The purposes of this research were to (1) evaluate the input of the operation of the Army Community's Funds in Phitsanulok military units; (2) evaluate the process of operation of the Army Community's Funds in Phitsanulok military units; (3) study the problems and obstacles of the operation of the Army Community's Funds in Phitsanulok military units; and (4) study the appropriate approach for the operation of the Army Community's Funds in Phitsanulok military units.

The research samples totalling 454 persons consisted of members of the Community's Funds, committee members of the Community's Funds, and commanders of the Community's Funds members in Phitsanulok military units. The employed research instruments were an interview structure and a questionnaire. Data were analyzed with the use of the frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

Research findings revealed that (1) the inputs of the operation including the policy, readiness of the participants, and qualification of members and committee members were rated to be appropriate at the moderate level; (2) the process of the operation including the management and operation was rated at the moderate level; (3) problems and obstacles of the operation were rated at the moderate level including those for coordination and knowledge development for members; and (4) the appropriate approach for the operation of the Community's Funds included determination of an appropriate place for the operation, the members must clearly understand the policy of the Community's Funds, and develop themselves according to the principles of strong community enhancement.

Keywords: Operation evaluation, Community's Funds

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญศรี พรหมมาพันธุ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศศิกาญจน์ ทวีสุวรรณ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้อย่าง
ใกล้ชิดตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ดร.พนัส หันนาคินทร์ ดร.รัตนะ บัวสนธ์ ดร.มานิตย์ ไชยกิจ
นางสาว ภัทธาภรณ์ ธนียกุล และ พันโท เดชา บุญญฤทธิ์ ที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
และให้คำแนะนำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

ขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชาหน่วยทหารในพื้นที่ จังหวัดพิษณุโลก ข้าราชการทหาร
และครอบครัวทุกท่าน ที่สละเวลาและให้ความร่วมมือในการทดสอบแบบสอบถามและเก็บ
รวบรวมข้อมูล

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สุโขทัย
ธรรมมาธิราช เพื่อนักศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ทุกท่าน ที่ได้กรุณา
ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

ณัฐพงษ์ เสาววงศ์

มีนาคม 2550

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
กองทุนชุมชนกองทัพบก	9
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุน	30
แนวคิดและรูปแบบเกี่ยวกับการประเมิน	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	46
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	50
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	50
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	51
การเก็บรวบรวมข้อมูล	52
การวิเคราะห์ข้อมูล	53
แนวทางการประเมิน	54

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	61
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง	62
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น	67
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงาน	72
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน	88
ผลการสัมภาษณ์	94
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	96
สรุปการวิจัย	96
อภิปรายผล	105
ข้อเสนอแนะ	113
บรรณานุกรม	115
ภาคผนวก	119
ก แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม	120
ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย	135
ประวัติผู้วิจัย	141

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 แนวทางการประเมินโครงการ.....	54
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ (ผู้บังคับบัญชา).....	62
ตารางที่ 4.2 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ (คณะกรรมการ).....	63
ตารางที่ 4.3 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ (สมาชิก).....	65
ตารางที่ 4.4 ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้นในการดำเนินงานกองทุน ชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก.....	67
ตารางที่ 4.5 ความคิดเห็นของคณะกรรมการต่อปัจจัยเบื้องต้นในการดำเนินงานกองทุน ชุมชนพิเศษ ในหน่วยทหารจังหวัดพิษณุโลก.....	69
ตารางที่ 4.6 ความคิดเห็นของคณะกรรมการต่อปัจจัยเบื้องต้นในการดำเนินงานกองทุน ชุมชนพิเศษ ในหน่วยทหารจังหวัดพิษณุโลก.....	70
ตารางที่ 4.7 ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานกองทุน ชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก.....	72
ตารางที่ 4.8 ความคิดเห็นของคณะกรรมการเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานกองทุน ชุมชนพิเศษ ในหน่วยทหารจังหวัดพิษณุโลก.....	78
ตารางที่ 4.9 ความคิดเห็นของสมาชิก เกี่ยวกับด้านกระบวนการดำเนินกองทุน ชุมชนพิเศษในหน่วยทหารจังหวัดพิษณุโลก.....	83
ตารางที่ 4.10 ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการดำเนินงานกองทุน ชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก.....	88
ตารางที่ 4.11 ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับ ปัญหาและอุปสรรคกระบวนการ ดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก.....	88
ตารางที่ 4.12 ความคิดเห็นของคณะกรรมการเกี่ยวกับความพึงพอใจในการดำเนินงาน กองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก.....	90
ตารางที่ 4.13 ความคิดเห็นของคณะกรรมการเกี่ยวกับ ปัญหาและอุปสรรคกระบวนการ ดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก.....	90
ตารางที่ 4.14 ความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับความพึงพอใจในการดำเนินงานกองทุน ชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก.....	92

ญ

สารบัญตาราง(ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.15	ความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับ ปัญหาและอุปสรรคกระบวนการ ดำเนินงานกองทุนชุมชนกองทัพบกในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก.....	92
---------------	--	----

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดการวิจัย.....	4
ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบพื้นฐานเชิงระบบ.....	40
ภาพที่ 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทการประเมิน วัตถุประสงค์และการตัดสินใจ ตามรูปแบบการประเมินชิปปี.....	42
ภาพที่ 2.3 รูปแบบการประเมิน CIPP.....	43
ภาพที่ 2.4 รูปแบบการประเมิน โครงการของสเด็ก	44

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความยากจนของประชาชนในชนบทและชุมชนเมืองเป็นประเด็นปัญหาหนึ่งในระเบียบวาระแห่งชาติ ที่รัฐบาลกำหนดเป็นภาระเร่งด่วน เพื่อนำไปสู่การแก้ไขสาเหตุสำคัญ เพราะการไม่มีทุนและโอกาสเข้าถึงแหล่งเงินทุน เพื่อนำมาพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ ตลอดจนบรรเทาเหตุฉุกเฉินและความจำเป็นเร่งด่วน รัฐบาลจึงได้กำหนดนโยบายเร่งด่วนในการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ สำหรับเป็นแหล่งเงินทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ในชุมชนเมือง ใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอีกทางหนึ่ง อีกทั้งเพื่อช่วยให้ท้องถิ่นมีขีดความสามารถในการจัดระบบและบริหารจัดการกองทุนของตนเอง เพื่อสร้างศักยภาพในการส่งเสริมความเข้มแข็งด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจของประชาชนในหมู่บ้าน และชุมชนเมืองสู่การพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน อันเป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจระดับรากฐานของประเทศ รวมทั้งเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศในอนาคต

นโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติของรัฐบาล ถือเป็นนโยบายที่สำคัญอย่างยิ่ง ในการต่อสู้กับปัญหาความยากจนของประชากรส่วนใหญ่ของประเทศที่กำลังเผชิญอยู่ เพื่อเป็นการเสริมสร้างกระบวนการพึ่งพาตนเองของหมู่บ้าน และชุมชนด้านการเรียนรู้ การสร้างและพัฒนาความคิดริเริ่มเพื่อการแก้ไขปัญหา และเสริมสร้างศักยภาพด้านเศรษฐกิจและสังคมของประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนเมือง โดยรัฐบาลจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองกองทุนละ 1 ล้านบาท พร้อมส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้านและชุมชนเมือง ให้มีขีดความสามารถในการจัดระบบบริหารจัดการเงินหมุนเวียนในหมู่บ้านและชุมชนเมืองกันเอง โดยรัฐบาลได้อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 11 แห่ง “พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534” เพื่อดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว จึงได้ประกาศใช้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี “ว่าด้วยคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมืองแห่งชาติ พ.ศ. 2544” เพื่อการดำเนินการต่อไป (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี “ว่าด้วยคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมืองแห่งชาติ พ.ศ. 2544)

จากนโยบายของรัฐบาลดังกล่าว กองทัพบกจึงได้ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ได้ประชุมหารือร่วมกัน

และได้แต่งตั้งคณะกรรมการโครงการนำร่องกองทุนชุมชนกองทัพบกขึ้น เพื่อรับผิดชอบ
 ดำเนินการตามนโยบายรัฐบาล ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวได้ดำเนินการตามขั้นตอนจนสามารถ
 กำหนดชุมชนกองทัพบกทั่วประเทศทุกภูมิภาค จำนวนทั้งสิ้น 557 ชุมชน ซึ่งนับได้ว่ากองทัพบกเป็น
 หน่วยงานแรกที่สามารถจัดตั้งกองทุนชุมชนกองทัพบกตามนโยบายของรัฐบาล
 (ข้อมูลกระบวนการจัดตั้ง กองทุนชุมชนกองทัพบก 2547 : 114)

ปัจจุบันกองทัพบกได้จัดตั้งชุมชนที่ถูกต้องและได้รับการรับรองอย่างถูกต้องกฎหมาย
 ทั่วทั้งประเทศจำนวน 557 ชุมชน ซึ่งมีสิทธิในการดำเนินการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง
 กองทุนละ 1 ล้านบาท พร้อมส่งเสริมการพัฒนาหมู่บ้านและชุมชนเมืองให้มีขีดความสามารถใน
 การจัดการระบบบริหารจัดการเงินหมุนเวียนกันเองในชุมชนทหาร

สำหรับชุมชนกองทัพบกในจังหวัดพิษณุโลก ประกอบด้วยชุมชนของ 4 หน่วยงาน
 หลัก ได้แก่ ค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช, ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ, กองพลพัฒนาที่ 3 และ
 ค่ายสฤษดิ์เสนา ทั้ง 4 หน่วยงานหลักมียอดกำลังพลและครอบครัวทั้งสิ้น 9,636 คน ได้มีการ
 รวมกลุ่มจัดตั้งกองทุนชุมชนขึ้นตามนโยบายของกองทัพบกจำนวน 28 ชุมชน เริ่มดำเนินการจัดตั้ง
 เมื่อปี 2546 และรัฐบาลได้อนุมัติเงินงบประมาณในการดำเนินการเมื่อปี 2547 ไปเรียบร้อยแล้ว ถือ
 ว่าได้ดำเนินงานในระยะเริ่มต้น และเป็นการดำเนินงานที่พึงจะเกิดขึ้นในชุมชนทหาร

จากการดำเนินงานที่ผ่านมา ยังขาดการประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ
 มาก่อนผู้วิจัยมีความสนใจและเห็นควรที่จะทำการศึกษาในเรื่องนี้อย่างเป็นระบบ เพราะการ
 ประเมินกระบวนการดำเนินงานเป็นการประเมินเกี่ยวกับวิธีการจัดกิจกรรมของโครงการ มีการนำ
 ปัจจัยมาใช้ที่เหมาะสมมากน้อยเพียงไร เป็นไปตามลำดับขั้นตอนหรือไม่ กิจกรรมที่จัดขึ้นจะ
 ก่อให้เกิดผลและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการเพียงใดมีอุปสรรคจากการจัดกิจกรรม
 ตามโครงการหรือไม่อย่างไร เพื่อที่จะได้นำผลการประเมินมาปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานให้
 รัดกุมมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนางานกองทุนกองทัพบกซึ่งเป็นหน่วยงาน
 ทหารของจังหวัดทหารบก

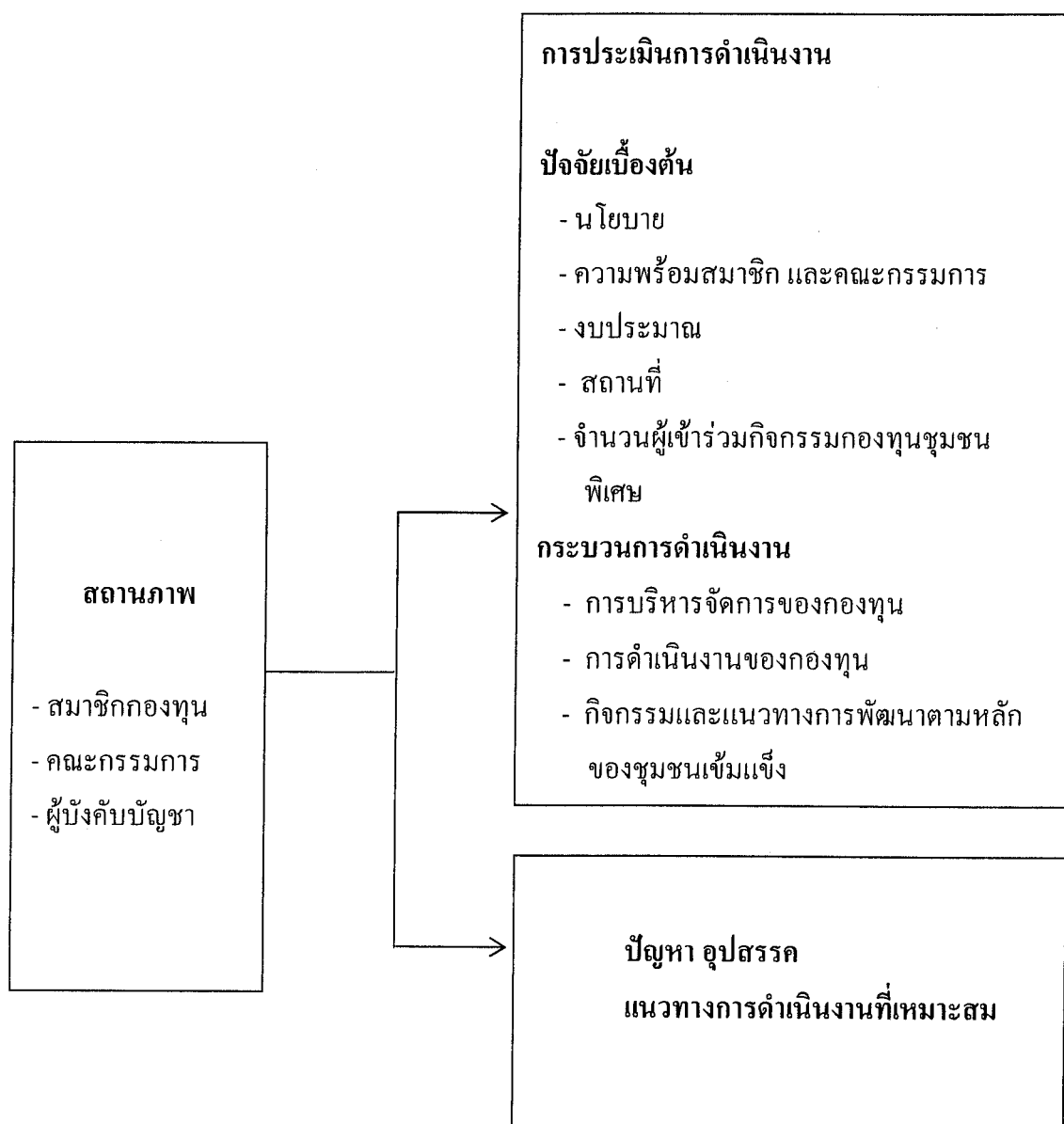
ผู้วิจัยรับราชการทหารในจังหวัดพิษณุโลก เป็นสมาชิกของกองทุน จึงมีความสนใจที่
 ทำการประเมินการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก เพื่อเป็น
 ประโยชน์ต่อการดำเนินงานกองทุนชุมชนกองทัพบก ในหน่วยทหารของจังหวัดทหารบก
 พิษณุโลก และของกองทัพบก ที่ได้ดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล ในการจัดตั้งชุมชน
 หมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติปี 2544 อีกทั้งเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของ
 ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงที่จะได้ข้อมูลทางวิชาการ ในการปรับปรุงพัฒนาโครงการกองทุนชุมชน
 พิเศษต่อไปในอนาคต

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อประเมินปัจจัยเบื้องต้นของการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษ ในหน่วยทหารจังหวัด พิชณุโลก
- 2.2 เพื่อประเมินกระบวนการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษ ในหน่วยทหารจังหวัด พิชณุโลก
- 2.3 เพื่อศึกษา ปัญหาและ อุปสรรค ในกระบวนการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษ ในหน่วยทหารจังหวัดพิษณุโลก
- 2.4 เพื่อศึกษาแนวทางที่เหมาะสมในการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษ ในหน่วยทหารจังหวัดพิษณุโลก

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประเมินการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษ ในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก โดยมีกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. ขอบเขตการวิจัย

4.1 การประเมินครั้งนี้เป็นการประเมินการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษ ในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก ช่วงปี พ.ศ. 2547 ถึงปี พ.ศ. 2548

4.2 การประเมินครั้งนี้มุ่งเน้นใน 4 ด้านดังนี้

4.2.1 ด้านปัจจัยเบื้องต้นในการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษ ในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก ในเรื่อง

- นโยบาย
- ความพร้อมของสมาชิก คณะกรรมการ
- งบประมาณ
- สถานที่
- จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมกองทุนชุมชนพิเศษ

4.2.2 ด้านกระบวนการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษ ในหน่วยทหาร จังหวัด พิษณุโลก ในเรื่อง

- การบริหารจัดการ
- การดำเนินงาน
- กิจกรรมและแนวทางการพัฒนาตามหลัก ของชุมชนเข้มแข็ง

4.2.3 ปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก ในเรื่อง

- ความพึงพอใจในการดำเนินงาน
- การบริหารจัดการ
- บุคลากร
- การประสานงาน

4.2.4 ด้านแนวทางการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษ ในหน่วยทหารต่อไป

ในอนาคต

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 กองทุน หมายถึง กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ตามเงื่อนไขที่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ พ.ศ. 2544 กำหนดให้เป็นหมู่บ้านตามระเบียบกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

5.2 ชุมชนกองทัพก หมายถึง ชุมชนกองทัพกที่จัดตั้งขึ้นในหน่วยทหารและได้รับการรับรองตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบการปกครองท้องถิ่น ตามที่กระทรวงมหาดไทยอนุมัติ

5.3 กองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหารพื้นที่จังหวัดพิษณุโลก หมายถึง กองทุนชุมชนกองทัพกที่จัดตั้งขึ้นในหน่วยทหารจังหวัดพิษณุโลก และได้รับการรับรองตามกฎหมายและระเบียบกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

5.4 คณะกรรมการกองทุน หมายถึง คณะกรรมการกองทุนชุมชนที่จัดตั้งขึ้นในหน่วยทหาร ตามระเบียบที่คณะกรรมการกองทุนชุมชนได้กำหนดขึ้น

5.5 สมาชิก หมายถึง สมาชิกของกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหารพื้นที่จังหวัดพิษณุโลก

5.6 การประเมินการดำเนินงาน หมายถึง การประเมินปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการดำเนินงาน กองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหารจังหวัดพิษณุโลก

5.7 ปัจจัยเบื้องต้น หมายถึง การประเมินเกี่ยวกับสิ่งที่จะเป็นส่วนสำคัญในการช่วยกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ เป็นสิ่งที่อยู่ภายนอกโครงการแต่มีผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของโครงการ ได้แก่ ความต้องการของชุมชนและกลุ่มเป้าหมายที่จะรับบริการจากโครงการ จำนวนประชากร กระแสทิศทางของสังคมและการเมือง สภาพเศรษฐกิจและปัญหาของชุมชน ตลอดจนนโยบายของหน่วยงานระดับบนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5.8 กระบวนการดำเนินงาน หมายถึง การประเมินเกี่ยวกับวิธีการจัดกิจกรรมของโครงการ การนำปัจจัยเข้ามาให้เหมาะสมมากน้อยเพียงไร เป็นไปตามลำดับขั้นตอนหรือไม่ กิจกรรมที่จัดขึ้นจะก่อให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการหรือมีอุปสรรคใดๆ เกิดขึ้น เพื่อที่จะได้นำผลการประเมินมาปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานให้รัดกุมมีประสิทธิภาพมากขึ้น

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ทำให้ทราบผลการดำเนินงาน กองทุนชุมชนพิเศษ ในหน่วยทหาร จังหวัด พิษณุโลก ว่าเป็นเช่นไร มีปัญหาและอุปสรรค ในการดำเนินงานอย่างไร

6.2 ได้ทราบแนวทางหรือวิธีส่งเสริมการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษ ในหน่วย ทหารตามโครงการกองทุนชุมชนกองทัพบก ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6.3 กองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหารจังหวัดพิษณุโลก สามารถนำข้อมูลไปใช้ ปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6.4 หน่วยทหารในกองทัพบกแห่งอื่น สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการ วางแผนพัฒนากองทุนชุมชนกองทัพบก เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การประเมินการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษ ในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าจากหนังสือ เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยต่างๆ ซึ่งมีแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. กองทุนชุมชนกองทัพบก
 - 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดตั้งกองทุนชุมชนกองทัพบก
 - 1.2 กองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก
 - 1.3 หลักเกณฑ์จัดตั้งหมู่บ้านชุมชนพิเศษ ในหน่วยทหาร จังหวัด พิษณุโลก
 - 1.4 นโยบายกองทุนชุมชนกองทัพบก
 - 1.5 แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนเข้มแข็ง
 - 1.6 คณะกรรมการกองทุน และสมาชิกกองทุน
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุน
3. แนวคิดและรูปแบบเกี่ยวกับการประเมิน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. กองทุนชุมชนกองทัพบก

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดตั้งกองทุนชุมชนกองทัพบก

เพื่อการแก้ไขความยากจนของประชากรชุมชนทหาร กองทัพบกจึงได้ทำการจัดตั้งชุมชนกองทัพบกในหน่วยทหารขึ้น และได้รับการรับรองเป็นชุมชนที่ถูกต้องตามกฎหมาย สามารถดำเนินการตามนโยบายรัฐบาลได้ ปัจจุบันกองทัพบกได้จัดตั้งชุมชนที่ถูกต้องและได้รับการรับรองอย่างถูกต้องกฎหมายทั่วประเทศจำนวน 557 ชุมชน ซึ่งมีสิทธิในการดำเนินการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองกองทุนละ 1 ล้านบาท พร้อมส่งเสริมการพัฒนาหมู่บ้านและชุมชนเมืองให้มีขีดความสามารถในการจัดระบบบริหารจัดการเงินหมุนเวียนในหมู่บ้านและชุมชนเมืองกันเองในหมู่บ้านทหาร

คณะกรรมการพิจารณาความเหมาะสมการจัดตั้งหมู่บ้านชุมชนในหน่วยทหาร ได้ศึกษาข้อมูลและประชุมปรึกษาหารือรวมทั้งรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยที่ได้จัดตั้งหมู่บ้านในหน่วยทหารแล้ว ได้แก่ กองพลทหารราบที่ 5 และ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ซึ่งได้เชิญทั้งผู้ใหญ่บ้านและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) รวมทั้งผู้แทนหน่วยดังกล่าว มาชี้แจงความเป็นมา การบริหารจัดการ รวมทั้งผลประโยชน์ที่ได้รับจากการเป็นส่วนหนึ่งของ อบต. ซึ่งทั้งสองหน่วยยืนยันว่าเป็นผลดีกับหน่วย และกองทัพบก (ทบ.) น่าจะสนับสนุนให้หน่วยอื่นๆ จัดตั้งเป็นหมู่บ้านดังกล่าวด้วย ในส่วนของหน่วยงานที่รับผิดชอบการปกครองท้องถิ่น คณะกรรมการฯ ได้เชิญผู้แทนระดับ ผอ.กอง ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น มท. มาให้ความรู้ในรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะข้อห่วงใยในเรื่องการเสียภาษี ซึ่งสรุปได้ว่าการเสียภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือน ภาษีสรรพสามิต และภาษีป้าย เป็นการปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งทหารคงต้องปฏิบัติเหมือนกับประชาชนทั่วไป อย่างไรก็ตามภาษีดังกล่าวมีอัตราที่จะต้องเสียรายปีไม่มากนัก เช่นภาษีป้าย อาจจะเสียรายละเอียด 200 บาท ต่อปี อยู่ในวิสัยที่กำลังพลและครอบครัวจะรับผิดชอบได้ ส่วนการเสียภาษีของหน่วยที่มีกิจกรรมขนาดใหญ่ เช่น สนามกอล์ฟ ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย ชี้แจงว่าถ้ากิจกรรมดังกล่าวเป็นสวัสดิการของกำลังพล ย่อมได้รับการยกเว้น

คณะกรรมการฯ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า เห็นชอบในหลักการการจัดตั้งชุมชนในหน่วยทหาร อย่างไรก็ตามมีคณะกรรมการบางท่านยังคงให้ความเห็นว่า การจัดตั้งหมู่บ้านในหน่วยทหารนั้นในบางพื้นที่หน่วยอาจจะมีสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์กับชุมชนรอบข้างที่แตกต่างกัน มีเงื่อนไขที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดตั้งเป็นหมู่บ้าน ดังนั้นจึงเห็นว่า ในภาพรวมของ ทบ. น่าจะเป็นลักษณะให้หน่วยที่มีความพร้อมดำเนินการจัดตั้งได้ ในขณะที่เดียวกันน่าจะมีทางออกให้หน่วย

ที่พิจารณาเห็นว่า จะเกิดผลในทางลบมากกว่าผลบวก ให้สามารถชะลอการจัดตั้งหมู่บ้านไว้ก่อนได้
คณะกรรมการฯ สรุปผลการพิจารณาและศึกษา ดังนี้

1. เห็นชอบในหลักการจัดตั้งหมู่บ้านชุมชนในหน่วยทหาร
2. แนวทางการปฏิบัติ กำหนดดังนี้

2.1. หน่วยใดที่จัดตั้งเป็นหมู่บ้านอยู่แล้วในปัจจุบัน ให้ดำเนินการและพัฒนา
ความสมบูรณ์ต่อไปตามปกติและให้พิจารณาขอแยกเป็นหมู่บ้านใหม่ได้อีกถ้ามีจำนวนประชากรมาก
ตามเกณฑ์ที่กำหนด

2.2. หน่วยอื่นๆ ที่มีความพร้อมและไม่มีข้อจำกัดใดๆ กับชุมชนรอบข้าง เช่น
ไม่มีปัญหาการบุกรุกที่ดินหรือปัญหาอื่นๆ ที่จะมีผลกระทบในทางลบต่อหน่วยให้หน่วยนั้นๆ
จัดตั้งเป็นหมู่บ้าน โดยให้ขอบเขตของหน่วยเป็นขอบเขตของหมู่บ้าน เพื่อให้เกิดความมีเอกภาพ
(มุ่งเน้นให้ขอแยกตัวออกจากหมู่บ้านเดิม)

2.3 หน่วยที่ได้พิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบแล้วเห็นว่า ถ้าขอจัดตั้งเป็นหมู่บ้าน
จะเกิดผลกระทบในทางลบต่อหน่วยมากกว่าผลในทางบวก ให้งดการขอจัดตั้งเป็นหมู่บ้าน ได้

1.2 กองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก

จังหวัดพิษณุโลก เป็นที่ตั้งส่วนราชการหน่วยทหาร ประกอบด้วย 4 หน่วยงาน
ได้แก่ ค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช, ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ, กองพลพัฒนาที่ 3 และ
ค่ายสฤษดิ์ฯ ซึ่งมีประชากรรวมทั้งสิ้น 9,216 คน ได้จัดตั้งรวมกลุ่มเป็นชุมชนขึ้นมาตามนโยบายของ
กองทัพบกจำนวน 28 ชุมชน เริ่มดำเนินการจัดตั้งเมื่อเดือน พฤศจิกายน ปี 2546 และรัฐบาลได้
อนุมัติเงินดังกล่าวไปเรียบร้อยแล้วในปี พ.ศ. 2547 ถือว่าได้ดำเนินงานในระยะเริ่มต้น และเป็นการ
ดำเนินงานที่พึงจะเกิดขึ้นในชุมชนทหาร

หลักเกณฑ์ในการจัดตั้งกองทุนชุมชนพิเศษ ในหน่วยทหารนั้น ได้ยึดหลักเกณฑ์
การจัดตั้งกองทุนตามนโยบายของรัฐบาลทุกประการ

1.3 หลักเกณฑ์จัดตั้งหมู่บ้านชุมชนพิเศษ ในหน่วยทหาร จังหวัด พิษณุโลก

หลักเกณฑ์การจัดตั้งหมู่บ้าน ได้ดำเนินการตามเกณฑ์ที่กระทรวงมหาดไทยเสนอ ดังนี้

1.3.1 การจัดตั้งหมู่บ้าน

- 1) กรณีเป็นชุมชนหนาแน่น
 - ก. เป็นชุมชนที่ราษฎรไม่น้อยกว่า 1,200 คน หรือมีจำนวนบ้านไม่น้อย
กว่า 240 บ้าน
 - ข. เมื่อแยกหมู่บ้านใหม่แล้วหมู่บ้านใหม่ต้องมีราษฎรไม่น้อยกว่า 600 คน
หรือมีจำนวนบ้านไม่น้อยกว่า 120 บ้าน

ค. ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการหมู่บ้าน สภาตำบลหรือ
สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

2) กรณีเป็นชุมชนห่างไกล

ก. เป็นชุมชนที่มีราษฎร ไม่น้อยกว่า 600 คน หรือมีจำนวนบ้านไม่น้อย
กว่า 120 บ้าน

ข. เมื่อแยกหมู่บ้านใหม่แล้ว หมู่บ้านใหม่ต้องมีราษฎร ไม่น้อยกว่า 200 คน
หรือมีจำนวนบ้านไม่น้อยกว่า 40 บ้าน

ค. ชุมชนใหม่ห่างจากชุมชนเดิมไม่น้อยกว่า 6 กิโลเมตร

ง. ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการหมู่บ้าน สภาตำบลหรือ
สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

ในส่วน of บ้านพักข้าราชการทหารในแต่ละค่ายนั้น กำลังพลได้มีการเข้าร่วม
กลุ่มจัดตั้งเป็นชุมชนตามสังกัดที่ตนทำงานอยู่ ตามสายการบังคับบัญชา และได้ดำเนินการ
ประสานงานในแต่ละส่วนเพื่อให้มีการรวบรวมยอดให้ได้ตามที่กำหนดโดยจัดตั้งเป็นชุมชนที่
ถูกต้องตามเงื่อนไขการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านของรัฐบาล ซึ่งชุมชนกองทัพบกในหน่วยทหาร
จังหวัด พิษณุโลก ได้รับการดูแลเป็นส่วนรวมทั้งหมด โดยมี จังหวัดทหารบกพิษณุโลกเป็น
ผู้ดำเนินการประสาน ให้คำแนะนำในการปฏิบัติ เพื่อให้ปฏิบัติได้ถูกต้องตามที่รัฐบาลกำหนด
และได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องดังนี้

1.3.2 การเตรียมการ

- 1) ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ โดยมีสมาชิกเป็นผู้เลือกขึ้นมา
ประกอบด้วย ประธานชุมชน และกรรมการ และสมาชิกชุมชน
- 2) มีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อช่วยเหลือการดำเนินงาน ของแต่ละ
หน่วยที่ได้รวมกันเป็น ชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร

1.3.3 การประชาสัมพันธ์

ได้มีการดำเนินงานประชาสัมพันธ์เพื่อให้กำลังพลและครอบครัวเข้าใจ
อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในเรื่อง “กองทุนหมู่บ้านแก๊จน สร้างชุมชนเข้มแข็ง” โดยเฉพาะเพื่อ
ความเข้าใจในการขอรับเงิน และเงื่อนไขที่สมาชิกทุกคนจะต้องดำเนินการ โดยอยู่บนพื้นฐาน
ของชุมชนเข้มแข็ง เพื่อผลักดันกองทุน” ให้ขับเคลื่อน โดยจะเน้นการจัดทำระเบียบกองทุน
และการขอขึ้นทะเบียนกองทุน

1.3.4 การประสานความร่วมมือ

ได้มีการประสานความร่วมมือภายในชุมชน อย่างต่อเนื่องและ เป็นไป ด้วยดี

1.3.5 การติดตามการดำเนินงาน

- 1) ทำการคัดเลือกคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน เพื่อติดตามการ ดำเนินการ ไปแล้ว และรายงานให้ประธานชุมชนทราบเป็นระยะ
- 2) การจัดคณะกรรมการเข้าร่วมสังเกตการณ์ การดำเนินของของทุน ข้างเคียง และ ฟังคำชี้แจงจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ และของหน่วยเหนือ ในการจัดทำกองทุน หมู่บ้าน
- 3) ดำเนินการเปิดรับสมาชิกกองทุน เมื่อสมาชิกมีความพร้อม และ คุณสมบัติ ครบตามที่กำหนด
- 4) คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีการจัดทำระเบียบข้อบังคับ กองทุนหมู่บ้าน
- 5) คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้ทำการเปิดบัญชีเงินฝากกับ ธนาคารในส่วนที่ได้ดำเนินการและผ่านการตรวจสอบจากคณะกรรมการแล้ว

1.4 นโยบายกองทุนชุมชนกองทัพบก

กองทุนชุมชนกองทัพบกในหน่วยทหาร เป็นนโยบายของกองทัพบกที่มีรัฐบาลให้ การสนับสนุน เพื่อเป็นการเสริมสร้างกระบวนการพึ่งพาตนเองของหมู่บ้านและชุมชนเมืองในด้าน การเรียนรู้ การสร้างและพัฒนาความคิดริเริ่ม และการแก้ไขปัญหาและเสริมสร้างศักยภาพทั้งด้าน เศรษฐกิจและสังคมของประชาชนในชุมชน โดยชุมชนทหาร ได้รับการจัดสรรงบประมาณจาก รัฐบาลในการจัดตั้งกองทุนชุมชนกองทัพบกในหน่วยทหาร กองทุนละ 1 ล้านบาท พร้อม เสริมสร้างและพัฒนาให้ชุมชนมีขีดความสามารถ ในการจัดระบบบริหารจัดการเงินกองทุน หมู่บ้าน ในชุมชนกันเอง

1.4.1 ปรัชญา

- 1) เสริมสร้างสำนึกความเป็นชุมชนและท้องถิ่น
- 2) ชุมชนเป็นผู้กำหนดอนาคต และจัดการหมู่บ้าน และชุมชนด้วยคุณค่าและ ภูมิปัญญาของตนเอง
- 3) เกื้อกูลประ โยชน์ต่อผู้ด้อยโอกาสในหมู่บ้าน และชุมชน

4) เชื่อมโยงกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างชุมชน ราชการ เอกชน และประชาสังคม

5) กระจายอำนาจให้ท้องถิ่น และพัฒนาประชาธิปไตยพื้นฐาน

1.4.2 วัตถุประสงค์

1) เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในหมู่บ้าน และชุมชนเมืองสำหรับการลงทุน เพื่อการพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้หรือเพิ่มรายได้ การลดรายจ่ายการบรรเทาเหตุฉุกเฉิน และความจำเป็นเร่งด่วน และสำหรับการนำไปสู่การสร้างกองทุนสวัสดิภาพที่ดีแก่ประชาชนในหมู่บ้านหรือชุมชน

2) ส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้านและชุมชนเมืองให้มีขีดความสามารถในการจัดระบบ และบริหารจัดการเงินทุนของตนเอง

3) เสริมสร้างกระบวนการพึ่งพาตนเองของหมู่บ้านและชุมชนเมืองในการเรียนรู้ การสร้างและพัฒนาความคิดริเริ่ม เพื่อแก้ไขปัญหาและเสริมสร้างศักยภาพ และส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงในหมู่บ้านและชุมชนเมือง

4) กระตุ้นเศรษฐกิจ ในระดับฐานรากของประเทศรวมทั้งเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในอนาคต

5) เสริมสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของประชาชนในหมู่บ้านหรือชุมชนเมือง

1.4.3 หลักการจัดการสรรเงิน

คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมืองแห่งชาติมีหลักการในการจัดสรรเงินให้แก่กองทุนหมู่บ้านหรือชุมชนเมือง ดังนี้

1) ความพร้อม ความสนใจ และการมีส่วนร่วมของประชาชนในหมู่บ้านหรือชุมชนเมือง

2) ความพร้อมของคณะกรรมการกองทุน ที่เน้นความพร้อมของบุคคลทั้งในด้านความรู้ และประสบการณ์ในการบริหารจัดการกองทุน

3) ความพร้อมของระบบการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุน โดยสมาชิก

4) ความพร้อมของการบริหารจัดการ ที่สอดคล้องและเกื้อกูลกัน ระหว่างกองทุนหมู่บ้านหรือชุมชนเมืองกับกองทุนอื่น ๆ ที่หน่วยงานราชการจัดตั้งขึ้นในหมู่บ้านหรือชุมชนเมือง

1.4.4 การเตรียมความพร้อมในการจัดตั้งกองทุน

ประชาชนในหมู่บ้านหรือชุมชนเมือง จะต้องร่วมกันเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมือง ตามขั้นตอน ดังนี้

1) สร้างจิตสำนึก และกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน

ก. สร้างจิตสำนึกร่วมกันของประชาชน ในการเป็นเจ้าของกองทุนที่ จะต้องร่วมกันบริหารจัดการ โดยประชาชนเพื่อประชาชนของหมู่บ้านหรือชุมชนเมือง

ข. สร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้ทราบนโยบาย กลไก แนวทางการบริหารจัดการกองทุนของตนเอง

ค. สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินการ และบริหารจัดการกองทุน เริ่มจากร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมติดตามตรวจสอบ ร่วมรับผลประโยชน์ ตลอดจนร่วมสร้างกองทุนไปสู่ความยั่งยืนต่อไป

2) เลือกสรรคนดีเป็นกรรมการกองทุน

จัดเวทีชาวบ้าน เพื่อเลือกสรรคณะกรรมการกองทุนจำนวน ๑๕ คน ตามระเบียบของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ดังนี้

ก. องค์กรประชุมของเวทีชาวบ้าน คือจำนวนสามในสี่ของจำนวนครัวเรือนทั้งหมดของ หมู่บ้าน หรือ ชุมชนเมือง

ข. ร่วมกันกำหนดวิธีการและดำเนินการเลือกกันเอง

ค. เลือกคณะกรรมการกองทุน ในช่วงระยะเวลาที่คณะกรรมการกองทุน หมู่บ้านและ ชุมชนเมืองกำหนด

ง. เลือกคนดีมีความรู้ ประสบการณ์ อีกทั้งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามที่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติกำหนดคุณสมบัติคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านหรือชุมชนเมืองประชาชนร่วมกันคัดเลือกคนดีและมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการกองทุนเพื่อบริหารกองทุนของประชาชน

จ. เป็นผู้ที่อยู่อาศัยในหมู่บ้านหรือชุมชนมาไม่น้อยกว่า 2 ปี

ฉ. เป็นผู้ที่มีอายุ 20 ปีบริบูรณ์

ช. เป็นผู้ปฏิบัติตนอยู่ในหลักศาสนา มีความรับผิดชอบเสียสละ มีส่วนร่วมในกิจกรรมของหมู่บ้านและชุมชนเมือง ไม่ติดการพนัน ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด ไม่มีประวัติเสียด้านการเงินและยึดมั่นระบอบประชาธิปไตย

ซ. ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย หรือ ไร้ความสามารถ

ฅ. ไม่เคยรับโทษจำคุก เว้นแต่โทษที่กระทำโดยประมาท

ฉ. ไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดว่าทำผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ หรือไม่เคยกระทำผิด เกี่ยวกับทรัพย์สิน เว้นแต่ความผิดฐานทำให้เสียทรัพย์สินและความผิดฐาน บุกรุก

ค. ไม่เคยถูกไล่ออก หรือ ให้ออกจากราชการหรือรัฐวิสาหกิจ

ฌ. ไม่เป็นผู้ไม่ไปใช้สิทธิในการเลือกตั้ง

ฎ. ไม่เคยถูกให้ออกจากคณะกรรมการกองทุน ด้วยมติของ คณะกรรมการหรือมติของสมาชิก

3) จัดทำระเบียบข้อบังคับ

เมื่อดำเนินการเลือกคณะกรรมการกองทุนแล้ว คณะกรรมการกองทุน และประชาชนร่วมกันจัดทำระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารกองทุน (กติกากองทุนหมู่บ้านหรือชุมชนเมืองตนเอง โดยมีแนวทางดังนี้

ประเด็นที่ต้องเป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกองทุน หมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติกำหนด คือ

ก. วงเงินกู้ยืมรายหนึ่งไม่เกินสองหมื่นบาท หากเกินต้องให้ สมาชิกพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด แต่รายหนึ่งต้องไม่เกินห้าหมื่นบาท

ข. ระยะเวลาชำระคืนเงินกู้ไม่เกินหนึ่งปี

ประเด็นอื่น ๆ คณะกรรมการกองทุน โดยความเห็นของ ของสมาชิกเป็นผู้กำหนด

4) การจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง

เมื่อจัดทำระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารจัดการกองทุนแล้ว คณะกรรมการกองทุน (กติกากองทุน) และสมาชิกจะต้องร่วมกันดำเนินการ ตามกติกากองทุนที่วางไว้ เช่น

ก. การรับสมาชิก

ข. การระดมทุน

ค. การจัดทำระบบบัญชี

ง. การจัดระบบตรวจสอบ

จ. การมอบหมายภารกิจ ความรับผิดชอบกรรมการ

5) การขอรับการจัดสรรเงินจากรัฐบาลเมื่อกองทุนได้ดำเนินการจัดตั้งกองทุนเรียบร้อยแล้ว สามารถขอรับการจัดสรรเงินจากคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ โดยมีขั้นตอนดังนี้

ก. การขอขึ้นทะเบียนกองทุนหมู่บ้านหรือชุมชนเมือง

ก) จัดทำแบบขอขึ้นทะเบียนตามแบบ กทบ. 2 ซึ่งขอรับแบบ กทบ. 2 จากคณะกรรมการสนับสนุนระดับอำเภอ

ข) ยื่นแบบคำขอขึ้นทะเบียนกับธนาคารออมสิน หรือธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ที่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติกำหนด พร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้อง คือ ระเบียบ ข้อบังคับของกองทุน

ค) เปิดบัญชีกับธนาคาร

ข. การประเมินความพร้อมกองทุน

ก) การคัดเลือกคณะกรรมการกองทุน

ข) คุณสมบัติของคณะกรรมการกองทุน

ค) ความรู้ประสบการณ์และความมั่นใจการบริหารกองทุนของคณะกรรมการกองทุน

ง) ระเบียบ ข้อบังคับในการดำเนินการกองทุน

จ) การมีส่วนร่วมของชาวบ้าน หรือสมาชิกในการจัดการกองทุน

ฉ) การปฏิบัติของสมาชิกตามระเบียบ และข้อบังคับของกองทุน

ช) การเปิดบัญชีเงินฝากของกองทุน

ค. การรับเงินจัดสรร

เมื่อคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติอนุมัติเงินจัดสรรตามผลการประเมินความพร้อมแล้ว จะแจ้งให้กองทุนหมู่บ้านหรือชุมชนเมืองทราบ

เมื่อกองทุนได้รับแล้วให้ติดต่อธนาคารเพื่อทำหลักฐานการรับเงินจัดสรร โดยมีเอกสารดังต่อไปนี้

ก) สมุดบัญชีเงินฝากของกองทุน

ข) มติที่ประชุม ซึ่งเห็นชอบและมอบหมายให้คณะกรรมการกองทุน เป็นผู้มีอำนาจในการทำนิติกรรมสัญญากับธนาคารไปแสดงต่อธนาคารฯ และมติดังกล่าวต้องให้ประธานกรรมการของกองทุนลงนามกำกับ และ รับรองสำเนาครบทุกหน้า

ค) บัตรประจำตัวประชาชนของคณะกรรมการกองทุน

6) การเตรียมความพร้อมในการรับประกันความพร้อมมีแนวทางและวิธีการดังนี้

ก. แนวทางการเตรียมความพร้อมคณะกรรมการกองทุนร่วมกับสมาชิกเตรียมความพร้อมตามแนวทางดังนี้

ก) โดยร่วมมือและช่วยเหลือกันเองในหมู่บ้าน

ข) ขอความช่วยเหลือจากกองทุนหมู่บ้านหรือกองทุนชุมชน เมือง ที่ผ่านการรับประกันความพร้อมแล้ว

ค) ขอความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ของรัฐในการให้คำแนะนำ

ง) การผสมผสานกันทั้ง 3 แนวทาง

ข. วิธีการเตรียมความพร้อมคณะกรรมการกองทุน ดำเนินการเพื่อให้เกิดความพร้อมด้วยวิธีดังนี้

ก) สร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในหมู่บ้านหรือชุมชน โดยการใช้เครือข่ายกองทุนหมู่บ้านหรือชุมชนอื่น ที่ผ่านการรับประกันความพร้อมแล้วเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ข) การสนับสนุนความรู้ด้านวิชาการและการจัดการแก่คณะกรรมการกองทุน และสมาชิกจากอนุกรรมการสนับสนุนระดับจังหวัดและอำเภอ

ค. การดำเนินการเมื่อกองทุนมีความพร้อม

ก) เมื่อกองทุนมีความพร้อม คณะกรรมการกองทุนแจ้งคณะอนุกรรมการสนับสนุนระดับอำเภอ เพื่อมาติดตามตรวจสอบ และรายงานคณะอนุกรรมการสนับสนุนระดับจังหวัด

ข) คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ จะโอนเงินเข้ากองทุน เมื่อได้รับรายงานจากคณะกรรมการสนับสนุนระดับจังหวัด

7) ความสำเร็จของกองทุนหมู่บ้านและกองทุนชุมชนเมือง

กองทุนหมู่บ้านและกองทุนชุมชนเมือง จะประสบผลสำเร็จได้หากมีสิ่งเหล่านี้อยู่ในหมู่บ้าน หรือชุมชนเมือง

ก. ชาวบ้านมีจิตสำนึกร่วมกันในการเป็นเจ้าของกองทุน

ข. ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการกำหนดกติกาด้วยคุณค่า และภูมิปัญญาของตนเอง รวมทั้งเคารพในกติกาที่กำหนดร่วมกัน

ค. มีคณะกรรมการกองทุนที่เป็นคนดี มีความรู้ ประสบการณ์ เสียสละ และรับผิดชอบ

ง. มีการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมทั้งการเรียนรู้ร่วมกัน คิดร่วมกัน ทำร่วมกัน ติดตามตรวจสอบร่วมกัน และรับผลประโยชน์ร่วมกัน อย่างเป็นธรรมชาติ

จ. มีความสามัคคี ความเอื้ออาทร เกื้อกูลผู้ด้อยโอกาส

ฉ. มีการประสานความร่วมมือทั้งในด้านการเรียนรู้และกิจกรรมร่วมกัน ในลักษณะเครือข่ายกองทุนหมู่บ้านหรือชุมชนเมือง

(ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี “ว่าด้วยคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมือง แห่งชาติ พ.ศ. 2544)

1.5 แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนเข้มแข็ง

ชุมชนเข้มแข็ง เป็นสิ่งที่แสดงถึงความสามารถของแต่ละชุมชนที่รวมตัวกันของคนในชุมชน ไม่ว่าจะอยู่ในเมืองหรือในชนบท โดยมีพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชนด้วยความเต็มใจ ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน ตลอดจนสามารถที่จะช่วยกันระดมพลังในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนของตนเองได้เป็นอย่างดี จนได้ชื่อว่าชุมชนนั้นเป็นชุมชนที่มีความเข้มแข็ง

1.5.1 ความหมายของชุมชนเข้มแข็ง

มิ่งขวัญ แสงสุวรรณ (2545 : 3) ได้กล่าวถึงความเข้มแข็งของชุมชนว่าปัจจัยที่สร้างความเข้มแข็งของชุมชนได้นั้นต้องพัฒนา คน ชุมชน และสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้การพัฒนาต้องกระทำโดยคนในชุมชน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้สึก มีปัญหา มีความต้องการในการแก้ปัญหา

ร่วมกัน รวมทั้งมีความรัก ความเอื้ออาทร จริงใจต่อกันภายใต้ภูมิปัญญา ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น และความต้องการที่แท้จริงของชุมชน จึงจะทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

อโนชา วิบูลุตากร (2544 : 27) ได้ให้ความหมายของความเข้มแข็งของชุมชนไว้ว่าหมายถึง ชุมชนที่สามารถพึ่งตนเองได้หรือทำอะไรได้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวแก้ปัญหาได้อย่างต่อเนื่อง มีการปรึกษาหารือกัน มีการประชุมร่วมกัน เพื่อร่วมกันคิดแก้ปัญหาหรือกำหนดความต้องการ ทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง มีการแสดงออกถึงความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติภารกิจที่ได้ร่วมกันคิดนั้นให้เกิดผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ด้วยความรัก ความสามัคคี ความมีระเบียบวินัย ไม่มีความขัดแย้งภายในชุมชน รู้เท่าทันต่อสถานการณ์ทางสังคม ทั้งภายในสังคมและสังคมภายนอกของตน รวมทั้งมีความสามารถในการเลือกและปรับใช้สิ่งใหม่ๆ เข้าสู่ชุมชนได้อย่างสอดคล้องเหมาะสม โดยที่ชุมชนยังสามารถรักษาเอกลักษณ์อันดีงามของตนเองเอาไว้ได้

นอกจากนี้สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2544 : 13-19) ได้กล่าวถึงลักษณะของชุมชนเข้มแข็งไว้ดังนี้

1. เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีความเตรียมตัวตลอดเวลา มีความสามารถรับรู้ ความเป็นไปของโลกทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง รวมทั้งการเพิ่มพูนความรู้ที่จำเป็นทางด้านอาชีพการเมือง การปกครอง ด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาที่จะสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ของชุมชนได้

2. เป็นชุมชนที่รู้จักการจัดการตัวเอง ซึ่งประกอบไปด้วยกิจการสำคัญ 4 ประการ คือ มีการวางแผน การจัดกระบวนการ เพื่อเตรียมคน วัสดุ ทุนดำเนินการ การดำเนินการ และการลงมือดำเนินการตามแผน ตลอดจนการเรียนรู้จากการประเมินผลเพื่อรักษาความมั่นคงหรือความเข้มแข็งและสร้างความก้าวหน้าให้กับชุมชนของตนเอง

3. เป็นชุมชนที่มีจิตวิญญาณ คือ สมาชิกมีความรู้สึกเป็นเจ้าของชุมชน มีความผูกพัน เสียสละ เพื่อชุมชนมีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจร่วมกัน

4. เป็นชุมชนที่มีสันติภาพ เป็นลักษณะของความสมดุลในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม สามารถแก้ไขปัญหาของชุมชนได้ ประชาชนในชุมชนสามัคคีกัน และอยู่ในสังคมได้โดยไม่ต้องวิตกกังวลเรื่องปัญหาชุมชน

ส่วนชุมชนที่มีความมั่นคงหรืออีกนัยหนึ่งก็คือชุมชนเข้มแข็งนั้น จะมีลักษณะต่างๆดังนี้

1. การพึ่งตนเอง ได้แก่ ต้องมีความรู้จักตนเอง รู้จักจุดอ่อนและมีการอบรม
ทรัพยากร

2. มีการพึ่งพากันเองร่วมกันสั่งสมภูมิปัญญาในการแก้ไขปัญหา
3. อยู่ร่วมกันอย่างสมดุล ซึ่งถึงแม้จะมีความหลากหลายแต่ก็ตั้งอยู่บนเป้าหมายเดียวกัน และยังสามารถรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกด้วย
4. มีความสุขทั้งทางกาย ใจ สังคม จิตวิญญาณ ซึ่ง ประกอบไปด้วย
 - 4.1 มีหลักประกันในชีวิต มีปัจจัย 4 และเงินพอเพียงแก่การดำรงชีวิต
 - 4.2 มีอิสรภาพ
 - 4.3 มีกายและจิตใจที่เข้มแข็ง
 - 4.4 มีครอบครัวที่อบอุ่น
 - 4.5 ชุมชนดี
 - 4.6 มีสิ่งแวดล้อมที่ดี
 - 4.7 มีความภาคภูมิใจ
 - 4.8 เข้าถึงธรรมะว่าด้วยการอยู่ด้วยกันอย่างสมดุล ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมและระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ด้วยกันเอง

จากข้างต้นจะเห็นว่ามีการกล่าวถึงความเข้มแข็งของชุมชนไว้บ้างแต่ยังเป็นส่วนน้อย อาจเนื่องมาจากแนวคิดเกี่ยวกับความเข้มแข็งของชุมชนเป็นมโนทัศน์ ที่ค่อนข้างใหม่มากในสังคมไทย ถ้าหากศึกษาเอกสารงานวิจัยต่างๆ ย้อนหลังไปเกิน 10 ปี จะไม่พบคำศัพท์ของ “ชุมชนเข้มแข็ง” แต่ในแวดวงวิชาการของสังคมไทยเรานั้น มีการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนไว้บ้างในรูปแบบต่างๆ กัน เช่น ความสามัคคี ความเป็นปึกแผ่นของชุมชน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความร่วมแรงร่วมใจ ความช่วยเหลือเกื้อกูล ความเอื้ออาทร การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมร่วมกัน รวมทั้งความเป็นอยู่แบบพอมีพอกิน ประเด็นที่น่าสนใจ คือ การบัญญัติศัพท์ “องค์กรชุมชนเข้มแข็ง” ขึ้นมานั้นส่งผลต่อกระบวนการพัฒนาประเทศ ซึ่งนโยบายและทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับองค์กรชุมชนเป็นอย่างยิ่ง ในการรวมตัวกันของคนในท้องถิ่น เพื่อร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมกันวิเคราะห์หาสาเหตุและแนวทางแก้ไขในปัญหาต่างๆ ของท้องถิ่น แนวทางของการพัฒนาที่ผ่านมาได้กำหนดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนว่า ต้องการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน ซึ่งองค์กรชุมชนเข้มแข็งนั้นเป็นพื้นฐานแนวคิดเกี่ยวกับความเข้มแข็งในชุมชน โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน คือ องค์กรชุมชน การพึ่งตนเองของชุมชน เครือข่ายชุมชน และการมีส่วนร่วมของชุมชน ดังนั้นในการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความเข้มแข็งของชุมชน จึงต้องศึกษาถึงรายละเอียดเกี่ยวกับองค์กรชุมชนในหลายๆด้านเพื่อทำให้เกิดความเข้าใจที่ถ่องแท้และครอบคลุมความหมาย ที่จะเป็นตัวกำหนดในการจัดตั้งการเป็นชุมชนเข้มแข็งได้

1.5.2 ความหมายและลักษณะขององค์กรชุมชนเข้มแข็ง

มีผู้ให้ความหมายและอธิบายลักษณะขององค์กรชุมชนไว้อย่างกว้างขวาง หลากหลาย เช่น องค์กรชุมชน องค์กรประชาชน องค์กรชาวบ้าน องค์กรหมู่บ้าน กลุ่มต่างๆ ที่มีอยู่ในหมู่บ้านหรือชุมชน เป็นต้นว่า กลุ่มพัฒนาอาชีพ กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มเยาวชน ฯลฯ ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ถือว่าเป็นสิ่งเดียวกันสำหรับความหมายขององค์กรชุมชนที่มีผู้ให้ความหมาย ดังนี้

ธาดา วรธนปิยกุล (2546 : 7) ได้ให้ความหมายขององค์กรชุมชนเข้มแข็งไว้ว่า หมายถึง องค์กรที่มีความสามารถในการวางแผนงาน โครงการบริหารจัดการงบประมาณ และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่มีอยู่ และที่จะมีขึ้นในอนาคต รวมทั้งสามารถเผชิญกับสภาวะวิกฤติต่างๆ ได้ดี และสามารถส่งเสริมให้ประชาชนอยู่อย่างมีความสุข

ธีรรัช วงษ์ราช (2543 : 16) ได้ให้ความหมายขององค์กรชุมชนเข้มแข็งไว้ว่า หมายถึง การที่องค์กรชุมชนมีลักษณะที่มีผู้นำที่ดี มีความสามารถ เป็นที่ยอมรับ มีการจัดการในองค์กรชุมชน มีโครงสร้าง มีกฎระเบียบ สมาชิกมีส่วนร่วมในองค์กรชุมชน ลักษณะของกลุ่มเป็นกลุ่มที่มีอายุยืนยาว เป็นกลุ่มธรรมชาติ มีการเรียนรู้ขององค์กร มีกระบวนการเรียนรู้ มีการแก้ปัญหา รู้จักวิเคราะห์ปัญหา การจัดการความขัดแย้ง มีการสนับสนุนและยอมรับจากภายนอก จากภาครัฐและเอกชน

สำหรับ ธีรพงษ์ แก้วหาญ (2543 : 62) ได้กล่าวถึงองค์กรชุมชนเข้มแข็งในทัศนะของการรวมเอาประสบการณ์ และแนวคิดต่างๆ มาเพื่อใช้ในการนำไปสู่ภาคปฏิบัติไว้ดังนี้

1. อุดมการณ์และวิสัยทัศน์ร่วมกัน
2. การจัดการองค์กรและการบริหารจัดการ
3. การมีกิจกรรมที่ต่อเนื่อง
4. ทุน
5. เครือข่ายความร่วมมือ
6. สิทธิ และ อำนาจต่อรองทางการเมือง

การพิจารณาว่าองค์กรชุมชนใดเป็นองค์กรชุมชนเข้มแข็งหรือไม่นั้น องค์กรประกอบขององค์กรชุมชนถือเป็นตัวชี้วัดที่ดี ซึ่งมีผู้กำหนดองค์ประกอบขององค์กรชุมชนที่ใช้เป็นตัวชี้วัดถึงความเข้มแข็งขององค์กรชุมชนไว้ ดังนี้

จากการให้ความหมายและลักษณะของความเข้มแข็งของชุมชน สรุปได้ว่า ความเข้มแข็งของชุมชน หมายถึง องค์กรที่มีความสามารถในการจัดการภายในองค์กร มีผู้นำที่ดีมี

ความสามารถ มีโครงสร้าง มีกฎระเบียบ สมาชิกมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ ขององค์กร มีการพัฒนาศักยภาพขององค์กรจนสามารถพึ่งตนเองได้ มีเครือข่ายให้ความร่วมมือ และเป็นที่ยอมรับจากภายนอก ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมของชุมชน การติดต่อสัมพันธ์ในเครือข่ายชุมชน และการพึ่งตนเองได้ของชุมชน

1.5.3 เครือข่ายชุมชน

ความหมายของเครือข่ายชุมชนเนื่องจาก “เครือข่ายชุมชน” เป็นมโนทัศน์ที่ค่อนข้างใหม่สำหรับสังคมไทย จึงมีผู้ที่ศึกษาและให้แนวคิดเกี่ยวกับ “เครือข่ายชุมชน” ไว้ค่อนข้างน้อย ซึ่งสามารถรวบรวมได้ดังนี้

เอี่ยมเดือน ไชยหาญ (2542 : 79) ได้ให้ความหมายเครือข่ายชุมชนว่าหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติ ที่มนุษย์จะต้องมีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันอยู่แล้วเพื่อผลประโยชน์ร่วมกันอย่างใดอย่างหนึ่ง และมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกันอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบและลักษณะของเครือข่ายสำนักงานพัฒนาชุมชนเป็นหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องใกล้ชิดกับเครือข่ายชุมชน และกระจายกันอยู่ทั่วประเทศ ซึ่งสำนักงานพัฒนาชุมชนเมืองของการเคหะแห่งชาติ (2538 : 5) ได้เสนอแนวคิดของลักษณะเครือข่ายองค์กรชุมชนที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

1. ฐานสมาชิก สมาชิกมาจากกลุ่ม / องค์กรชุมชน (มิใช่รายบุคคล) ที่มีกิจกรรมชัดเจน การเข้ามาเป็นสมาชิกจะต้องได้รับการเห็นชอบจากกลุ่ม (มิใช่ผู้นำตัดสินใจโดยลำพัง)

2. ระบบการบริหารจัดการ

- 2.1 กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ภารกิจชัดเจน
- 2.2 มีโครงสร้างองค์กร
- 2.3 มีระเบียบ ข้อบังคับ หรือข้อตกลงร่วมกันชัดเจน
- 2.4 มีการกระจายอำนาจ / สมาชิกมีส่วนร่วม
- 2.5 มีระบบการถ่วงดุล / ตรวจสอบกันเอง
- 2.6 บทบาทหน้าที่กรรมการชัดเจน

3. การดำเนินกิจกรรม

- 3.1 กิจกรรมที่ดำเนินการสนองความต้องการของสมาชิก (ตรงตามวัตถุประสงค์ เป็นหมาย หรือแผนที่กำหนดร่วมกัน)
- 3.2 ดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ

- 3.3 ส่งเสริม พัฒนากิจกรรมกลุ่มสมาชิกให้บรรลุวัตถุประสงค์
- 4. ศักยภาพในการขยายผลในการพัฒนา
 - 4.1 มีบทบาทในการประสานความร่วมมือ เพื่อส่งเสริมการพัฒนา
 - 4.2 มีการระดมทรัพยากรทั้งภายใน และภายนอก เพื่อเครือข่ายสมาชิก
 - 4.3 มีการจัดสวัสดิการร่วมกันของสมาชิก โดยสอดคล้องกับความต้องการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เลี้ยงตัวเองได้
- 5. การเติบโตและการขยายตัว
 - 5.1 จำนวนสมาชิก เครือข่าย เพิ่มขึ้น
 - 5.2 มีกลุ่ม / ชุมชน ที่ให้ความร่วมมือกับเครือข่ายมากขึ้น
 - 5.3 กิจกรรมตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้อย่างหลากหลายมากขึ้น
 - 5.4 สมาชิกสามารถจัดสวัสดิการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 6. ความรู้สึกร่วมในเครือข่าย และขบวนการชุมชนเมือง
 - 6.1 สมาชิกรู้สึกว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
 - 6.2 เห็นความสำคัญ และเต็มใจ ร่วมมือกัน ในการพัฒนาขบวนการชุมชนเมือง
 - 6.3 เข้าร่วม / หนุนรงค์ / เผยแพร่ เพื่อแก้ไขปัญหาชุมชนเมืองร่วมกับองค์กรเครือข่ายอื่นๆ

ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่าเครือข่ายชุมชน หมายถึง รูปแบบการรวมตัวระหว่างชุมชน กลุ่มหรือองค์กร เพื่อร่วมกันดำเนินกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์เดียวกัน อันเป็นประโยชน์ต่อสมาชิกของชุมชนเป็นส่วนรวม โดยที่แนวการดำเนินกิจกรรมของชุมชนแต่ละชุมชนไม่ได้รับผลกระทบจากเครือข่ายซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่สามารถส่งเสริมการทำกิจกรรมใดๆ ที่มีการรวมกันเป็นเครือข่ายนั้น สิ่งสำคัญ คือ การมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เหมือนกันทำให้เกิดความร่วมมือกัน เพื่อทำให้มีอำนาจการต่อรองมากขึ้น โดยเน้นการร่วมแก้ปัญหาให้กับชุมชนในชนบทโดยประชาชนเอง เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ และพัฒนาเป็นชุมชนเข้มแข็งต่อไป

1.5.4 การพึ่งตนเองของชุมชน

ปาน กิมปี (2540 : 39) ได้กล่าวว่า การพึ่งตนเองมีจุดกำเนิดมาจากความพยายามที่จะพัฒนาประเทศด้วยพลังและศักยภาพของตนเองหรือชุมชน เพื่อเป็นการลดภาระพึ่งพาความช่วยเหลือในด้านต่างๆ จากภายนอกชุมชน อันจะก่อให้เกิดการไหลออกของปัจจัยผลผลิตที่เป็นส่วนเกินจากการผลิตในชุมชน และหลีกเลี่ยงการสร้างคามสูญเสียทางวิถีชีวิตของคนใน

ชุมชนจากการเลื่อนไหลเข้าและผสมผสานต่อกันของวัฒนธรรมจากภายนอกชุมชน นอกจากนี้ยังเป็นการลดภาวะยากจน และถูกกดขี่ของประเทศหรือชุมชนอีกด้วย การพึ่งตนเองจึงก่อให้เกิดความเป็นเอกราชในทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของแต่ละประเทศ หรือชุมชน ก่อให้เกิดความเป็นอิสระในวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของประเทศหรือชุมชนตลอดรวมถึงการบังคับการผลิต การหลีกเลี่ยงจากการกดขี่ผลผลิตส่วนเกิน การถูกบีบบังคับให้บริโภคน้ำดื่มที่ไม่มีคุณภาพเป็นการดำเนินวิถีชีวิตของประชาชนในประเทศหรือชุมชน และการบีบบังคับหรือชี้แนะนโยบายและทิศทาง ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศและชุมชนอีกด้วย

มิ่งภพ ศรีชะบา (2543) ได้กล่าวถึงการพึ่งตนเองว่า เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาชนบท เพราะการพึ่งพาตนเองเป็นมโนทัศน์ที่ทำให้ประชาชนควบคุมสิ่งแวดล้อมตนเอง ในเมื่อการพึ่งพาตนเองในระดับชาติแล้วย่อมมีผลกระทบต่อระดับชุมชน และในระดับบุคคล เพราะการพึ่งพาตนเองนั้นเป็นหลักการที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง

จากความหมายของการพึ่งตนเองของชุมชนที่กล่าวมาแล้วในข้างต้น จึงสรุปได้ว่าการพึ่งตนเองของชุมชน หมายถึง ภาวะที่ชุมชนมีทรัพยากรธรรมชาติ และทำเลที่ตั้งของชุมชนที่เอื้อต่อการประกอบอาชีพ การดำรงชีวิตอยู่อย่างพอเพียง และรู้จักการออม การติดต่อสื่อสารกับชุมชนอื่น มีสมาชิกที่มีความสามารถเป็นผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการกลุ่มต่างๆ

1.5.5 ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งกับการจัดตั้งกองทุน

การจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองนั้น เป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์การแก้ปัญหาความยากจนของชาติซึ่งได้กำหนดเป็นนโยบายที่มุ่งเน้นการลดค่าใช้จ่ายภาคประชาชน แล้วมุ่งการให้โอกาสแก่ภาคประชาชน ที่จะมีโอกาสเข้าหาแหล่งเงินทุน เข้าหาแหล่งความรู้ มีโอกาสที่จะร่วมคิด ร่วมทำ เพื่อสร้างพลังชุมชนให้เข้มแข็ง ซึ่งนายสุวิทย์ คุณกิตติ ประธานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมืองแห่งชาติ ได้กล่าวว่า การจัดตั้งกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมืองก็เพื่อเป็นเครื่องมือในการกระจายโอกาสให้แก่คนจนให้เข้าหาแหล่งเงินทุน โอกาสที่ทำให้คนจนได้เข้าถึงแหล่งความรู้ และโอกาสที่จะให้คนจนร่วมคิด ร่วมทำ ด้วยภูมิปัญญาของตนเอง จึงนำไปสู่ปรัชญาของกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมืองแห่งชาติในการเสริมสร้างสำนึกความเป็นชุมชน และท้องถิ่น เพื่อให้หมู่บ้านและชุมชนเมืองที่มีอยู่ทั่วไปนั้นเสริมสร้างกระบวนการพึ่งตนเองได้ ซึ่งจำเป็นต้องให้ประชาชนในหมู่บ้าน และชุมชนเมืองเป็นผู้กำหนดและจัดการหมู่บ้าน และชุมชนด้วยตนเอง ในด้านการเรียนรู้ การสร้าง และการพัฒนาความคิดริเริ่มเพื่อการแก้ไขปัญหา และการเสริมสร้างศักยภาพ และความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและสังคมให้แก่ประชาชน และองค์กรชุมชนในหมู่บ้าน และชุมชนเมือง รวมทั้งการกระตุ้นเศรษฐกิจ

ของหมู่บ้าน และชุมชนเมือง อันเป็นเศรษฐกิจระดับรากหญ้าของประเทศ ตลอดจนการเสริมสร้าง ภูมิคุ้มกันทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศในอนาคต(สำนักคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมืองแห่งชาติ, 2544)

สมสุข บุญยะบัญชา ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนได้กล่าวว่า ในระดับชุมชนนั้น ชาวบ้านจะต้องร่วมกันจัดระบบภายในชุมชนให้เกิดความพร้อมในการรองรับ การบริหารจัดการกองทุน ไม่ว่าจะเป็นตัวองค์กรเอง องค์ความรู้ ระบบการจัดการ รวมทั้งคุณธรรม ขององค์กร ส่วนระดับเครือข่ายนั้นจะต้องเชื่อมโยงความร่วมมือระหว่างหมู่บ้านในพื้นที่เดียวกัน ให้เป็นหนึ่งเดียวเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หมู่บ้านที่เข้มแข็งช่วยหมู่บ้านที่อ่อนแอกว่า สร้างพลัง ชุมชนเพื่อเข้าไปแทรกแซงในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง เพื่อเปิดโอกาสให้คนดีได้ทำงาน และที่ขาดเสียไม่ได้ คือ ในเครือข่ายแต่ละระดับจะต้องสร้างกลไก หรือแสวงหาความร่วมมือจากองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน ให้มาทำงานร่วมกัน และสำหรับการจัดการกองทุนหมู่บ้าน ตามนโยบายของรัฐบาล นั้น เห็นว่าหัวใจสำคัญก็คือ ความเป็นอิสระในการทำงาน แต่ชาวบ้านก็ต้องหันมาดูแลตัวเองด้วย คือ ชาวบ้านต้องเป็นหนึ่งเดียว เป็นชุมชนที่เข้มแข็งจริง ทุกคนในชุมชนมีส่วนร่วมรู้เห็น ร่วมกันทำ ไม่ใช่มี ผู้ได้รับประโยชน์เพียงไม่กี่คนเท่านั้น (อ้างอิงจาก สุวัฒน์ คงแป้น. 2544)

เมื่อพิจารณาแนวคิดเกี่ยวกับความเข้มแข็งของชุมชนข้างต้น จะเห็นได้ว่ามีความสำคัญ ต่อคณะกรรมการและความสำเร็จในการบริหารจัดการกองทุนในระดับหมู่บ้านหรือชุมชน เนื่องจากชุมชนที่มีความเข้มแข็ง คนในชุมชนมีความร่วมมือร่วมใจกันเป็นอย่างดี ซึ่งเกี่ยวเนื่องกับ การทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีของกรรมการ และความสำเร็จของการจัดการกองทุน ดังนั้นใน การวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรแฝงความเข้มแข็งของชุมชน ซึ่งมีตัวแปรวัด คือ ตัวแปรการมีส่วนร่วมของ ชุมชน ตัวแปรการติดต่อสัมพันธ์ในเครือข่ายชุมชน และตัวแปรการพึ่งตนเองได้ของชุมชน จึงเป็น กลุ่มตัวแปรที่มีความสำคัญ และส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของคณะกรรมการ และความสำเร็จของ การจัดการกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมือง

1.6 คณะกรรมการ และสมาชิกของกองทุน

1.6.1 คณะกรรมการกองทุน

คณะกรรมการเป็นกลุ่มบุคคลประเภทหนึ่งที่มารวมตัวกันเพื่อเป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์ขององค์กรหรือกลุ่มนั้นๆ เพื่อปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุผล ซึ่งต้องอาศัย การทำงานเป็นทีม และถ้าหากทุกคนในกลุ่มหรือในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มหรือ องค์กรนั้นจะประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง ซึ่งได้มีการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับกรรมการในหัวข้อ ต่างๆ ดังต่อไปนี้

ก. ประสิทธิภาพของกรรมการ

ประสิทธิภาพของกลุ่มทำงานนั้นขึ้นอยู่กับโครงสร้างและลักษณะของกลุ่มว่าเป็นแบบใด เมื่อพิจารณาระดับของงาน จะเห็นว่ามี 4 แบบ เริ่มจากแบบแรก คือ กลุ่มต่างคนต่างทำ กลุ่มปกติ กลุ่มร่วมมือ และกลุ่มร่วมมือเป็นหนึ่งเดียว กล่าวโดยสรุปแล้วผู้วิจัยเห็นว่ารูปแบบกลุ่มแบบร่วมมือมีความใกล้เคียงกับลักษณะของกลุ่มกรรมการกองทุนที่ผู้วิจัยใช้เป็นหน่วยในการทำวิจัย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ยกเอาจากแนวคิดกลุ่มแบบร่วมมือมาอธิบายว่าหมายถึงกลุ่มที่สมาชิกมีจุดประสงค์ร่วมกัน ทั้งส่วนตน และส่วนรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันมีลักษณะที่อธิบายได้ดังนี้

ก) สมาชิกทุกคนเต็มใจที่จะทำงานทุกอย่าง แม้งานส่วนรับผิดชอบจะเสร็จแล้วก็ยินดีที่จะช่วยงานส่วนอื่นและงานส่วนรวมของกลุ่ม

ข) เน้นการตรวจสอบและผลงานทั้งกลุ่ม และรายบุคคล

ค) สมาชิกของกลุ่มทำงานอย่างจริงจัง การทำงานมุ่งที่ความร่วมมือ ร่วมใจมีการช่วยเหลือ เต็มใจให้คำแนะนำกระตุ้นส่งเสริมซึ่งกันและซึ่งกัน เอื้ออาทรต่อสมาชิกด้วยกัน

ง) เน้นการฝึกทักษะการทำงาน และทำงานเป็นทีม สมาชิกทุกคน

ตระหนักถึงความรับผิดชอบ

จ) มีการติดตามงาน รวมทั้งติดตามผลของการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับกรรมการที่กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ให้ความหมายของคุณภาพของคณะกรรมการกองทุน หมายถึง ผลของการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่กองทุน โดยยึดถือกฎระเบียบและขั้นตอนการดำเนินงานกองทุนเป็นหลัก ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะของคณะกรรมการ ความสามารถในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในกฎระเบียบ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข. คุณลักษณะของคณะกรรมการ

สำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น (ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของกรรมการกองทุนว่าต้องเป็นบุคคลที่มีเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ มีความรับผิดชอบ และเป็นที่ยอมรับของประชาชน นอกจากนี้ยังได้กำหนดลักษณะที่ต้องห้ามของคณะกรรมการกองทุน ได้แก่ ผู้ที่ติดการพนัน เกี่ยวข้องกับยาเสพติด มีประวัติเสื่อมเสียทางการเงิน และไม่ไปใช้สิทธิในการเลือกตั้งตามระบอบประชาธิปไตย

ไว้ดังนี้

ส่วนพงษ์สันต์ คุ่มสอาด (2542 : 21) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของกรรมการ

1. โปร่งใส คือ ตรวจสอบได้ ไม่มีประวัติเสียหายทางการเงิน
 2. เป็นผู้รับฟังที่ดี คือ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และกระจายอำนาจ
 3. เป็นผู้ปฏิบัติที่ดี คือ ปฏิบัติตามข้อตกลง มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่นและตั้งใจทำงานให้กลุ่ม (สมาชิก) และส่วนรวม
 4. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และประสานงานได้
- ค. ความสามารถในการทำงาน
- อ้างอิงจาก สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544) ได้กำหนดความสามารถในการทำงานของกรรมการไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. สามารถบริหารจัดการตนเองได้ดี ได้แก่
 - 1.1 ควบคุมตนเองได้ดี
 - 1.2 สามารถทำงานได้ดี
 - 1.3 ไว้วางใจได้
 - 1.4 รู้จักประมาณศักยภาพและอำนาจที่จำเป็นสำหรับตนเองในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
2. มีความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่
 - 2.1 ทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุขใจ
 - 2.2 มีความจงรักภักดี ต่อกองการให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย
3. เสริมสร้างศักยภาพและทุ่มเทตน ได้แก่
 - 3.1 ใฝ่เรียนรู้ อยากพัฒนาตนเอง
 - 3.2 สนับสนุนเพื่อร่วมงานที่มีความถนัดหรือสามารถสูงกว่า
4. ความกล้า ได้แก่
 - 4.1 น่าเชื่อถือ เชื่อสัตย์ ไว้วางใจได้
 - 4.2 สามารถให้คำแนะนำต่างๆได้
 - 4.3 เปิดเผย ตรงไปตรงมารับผิดชอบ

เมื่อพิจารณาถึงคุณลักษณะของกรรมการและความสามารถในการทำงานของกรรมการ จะเห็นได้ว่ามีความเกี่ยวเนื่องกันอยู่ คือ ถ้ากรรมการมีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เหมาะสมกับการทำงานกองทุนอยู่แล้ว ก็จะสามารถในการทำงานสูงตามไปด้วย ซึ่งจะสามารถเอื้ออำนวยและส่งเสริมการบริหารงานกองทุนให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามความสามารถของกรรมการได้ว่า คณะกรรมการได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มความสามารถด้วยความรอบคอบรัดกุม ทราบข้อมูลของสมาชิก มีความกล้าที่จะแสดงออก มีความสามารถในการตัดสินใจ ปฏิบัติงานด้วยความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และมีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นได้

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปความสามารถในการทำงานของ คณะกรรมการได้ว่าหมายถึง ผลของการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความรอบคอบรัดกุม ทราบข้อมูลของสมาชิกมีความกล้าที่จะแสดงออก มีความสามารถในการตัดสินใจปฏิบัติงานด้วยความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และมีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นได้

1.6.2 สมาชิกในกองทุน

กลุ่มองค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มองค์กรในลักษณะใด สมาชิกทุกคนในองค์กรต่าง ต้องตระหนักถึงบทบาทหน้าที่และความสำคัญของตน ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และการดำรงอยู่ขององค์กร ดังนั้นสมาชิกของกลุ่มองค์กร จำเป็นต้องมีลักษณะบางประการที่จะต้องเอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินกิจการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดเอาไว้ได้

ก. ความหมายของสมาชิกกลุ่ม

สมาชิกกลุ่ม หมายถึง ผู้ร่วมงานทุกคนที่อยู่ในกลุ่ม ที่มีเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกัน และภาระรับผิดชอบร่วมกัน อันจะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายเพื่อประโยชน์ร่วมกันในกลุ่มองค์กรได้ จะเห็นได้ว่า สมาชิกกลุ่มนั้นเป็นความหมายที่ชัดเจน และสามารถเข้าใจได้ทันที อีกทั้งคำว่าสมาชิกนั้นเป็นคำพื้นฐานที่ทุกคนสามารถเข้าใจตรงกันอยู่แล้ว แต่ทั้งนี้อาจมีความแตกต่างที่มีคำว่าสมาชิก ซึ่งหมายถึงสมาชิกของหน่วยใดเท่านั้นเอง ยกตัวอย่างเช่น สมาชิกในครอบครัวซึ่งเป็นที่ยอมรับกันดีว่าหลักๆ แล้วหมายถึงพ่อ แม่ ลูก หรืออาจจะมีบุคคลที่อยู่สังกัดใดๆ เราก็จะเรียกบุคคลนั้นๆ ว่าเป็นสมาชิกของสังกัดนั้นๆ

โดยสรุปของคำว่า สมาชิกกลุ่ม หมายถึง บุคคลที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านหรือชุมชน ซึ่งมีคุณสมบัติและ ไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อบังคับของกองทุน และแสดงเจตจำนงที่จะเข้าร่วมปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ข้อบังคับของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

ข. ลักษณะของสมาชิกกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ

ประกอบด้วย

- 1) ความซื่อสัตย์สุจริตในทุกด้านของหัวหน้างานและบรรดากลุ่มในสมาชิก
- 2) สมาชิกภายในกลุ่มมีความพอใจต่อกลุ่มของตน ซื่อสัตย์ต่อเพื่อน

สมาชิก และต่อหัวหน้ากลุ่ม

- 3) สมาชิกกลุ่มมีความเชื่อมั่น และความเชื่อถือซึ่งกันและกันอยู่ในระดับสูง
- 4) คุณค่าและเป้าหมายของกลุ่ม ได้รับความพึงพอใจจากสมาชิก ที่ยังจะช่วยกันดัดแปลงพัฒนา เพื่อให้ก่อเกิดคามพึงพอใจแก่ทุกฝ่าย
- 5) สมาชิกของกลุ่มมีการประสานงานกันในการปฏิบัติหน้าที่
- 6) สมาชิกของกลุ่ม ได้รับการกระตุ้นให้ทำเพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของกลุ่ม
- 7) สมาชิกของกลุ่มมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการพัฒนากลุ่มให้เกิดประสิทธิภาพ
- 8) สมาชิกทุกคนยอมรับถึงความหวังและเป้าหมายของกลุ่ม โดยปราศจากอารมณ์
- 9) หัวหน้างาน และสมาชิกในกลุ่มเชื่อว่าตนและสมาชิกจะสามารถทำงานที่ยากให้สำเร็จลุล่วงไปได้
- 10) สมาชิกในกลุ่มพร้อมเสมอที่จะให้คำแนะนำและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- 11) สมาชิกในกลุ่มยอมมีอำนาจกระตุ้นหัวหน้ากลุ่มให้ติดต่อสื่อสารอย่างกว้างขวางกับสมาชิกเพื่อข่าวสารต่างๆ
- 12) สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มมีความรู้สึกมั่นคงในการตัดสินใจ
- 13) ความสามารถของสมาชิกควรมีอิทธิพล และมีส่วนร่วมต่อความยืดหยุ่นและการปรับตัวของกลุ่ม
- จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสมาชิกที่กล่าวมาในข้างต้น จึงได้ให้นิยามของคุณภาพสมาชิก หมายถึง การปฏิบัติตนตามกฎระเบียบและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานของกองทุน ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคลของสมาชิกมีส่วนร่วมกิจกรรมกองทุนของสมาชิกและความพึงพอใจของสมาชิก

2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุน

การจัดระบบของการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายนั้น จำเป็นต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดี เพราะการบริหารจัดการเป็นกิจกรรมที่จะอำนวยความสะดวกให้มนุษย์สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสำเร็จได้ดีที่สุด ในการจัดระเบียบเกี่ยวกับคนงาน วัตถุ เทคโนโลยี และทรัพยากรอื่นๆ หลักการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ นำมาใช้เป็นเครื่องมือ หรือสื่อสำหรับการดำเนินงาน และปฏิบัติงานให้เกิดความมีประสิทธิภาพ และได้ผลสำเร็จตามความมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้

2.1 ความหมายของการบริหารจัดการ

ธงชัย สันติวงศ์ (2540 : 35) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการว่าเป็นแนวคิดของหัวหน้า หรือผู้นำที่ต้องกระทำ เพื่อให้กลุ่มต่างๆ ที่มีคนหมู่มากอยู่ด้วยกัน และร่วมกันทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จนสำเร็จผลโดยประสิทธิภาพ กล่าวอย่างง่าย ๆ การบริหารก็คือ การทำงานให้เสร็จลงได้โดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำให้เสร็จนั่นเอง

วิจารณ์ พานิช (2549) การบริการจัดการที่ดี ประกอบด้วย 10 หลักการ คือ 1. หลักนิติธรรม 2. หลักคุณธรรม 3. หลักความโปร่งใส 4. หลักความมีส่วนร่วม 5. หลักความรับผิดชอบ 6. หลักความคุ้มค่า 7. หลักการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 8. หลักการบริหารจัดการ 9. หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 10. หลักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (จาก <http://gotoknow.org/blog/thaikm/15895>)

จากความหมายของการบริหารจัดการในข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารจัดการ คือ กระบวนการในการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จขององค์กรด้วยการผสมผสานการใช้ทรัพยากรต่างๆ ได้แก่ บุคคล เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเทคนิควิธีการต่างๆ โดยมีระเบียบและขั้นตอนที่รัดกุมเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย คุณภาพการจัดองค์กร กลยุทธ์การบริหาร ความเหมาะสมของกฎระเบียบ

การบริหารจัดการนั้น เป็นกระบวนการในการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จขององค์กรซึ่งเกี่ยวกับการบริหารจัดการนับตั้งแต่อดีตมาจนกระทั่งปัจจุบัน ได้มีผู้ศึกษาไว้หลายแนวทาง เพื่อหากระบวนการจัดการที่ดีที่เหมาะสมมากที่สุดต่อการบริหารองค์กรหรือในกิจกรรมต่างๆ ที่ได้จัดทำขึ้นซึ่งบางองค์ประกอบของการบริหารจัดการในอดีตไม่สามารถใช้ได้กับสภาพแวดล้อมในปัจจุบันจึงทำให้รูปแบบหรือองค์ประกอบการบริหารเปลี่ยนแปลงไปตามสภาวะแวดล้อมตลอดเวลา

2.2 หลักการและองค์ประกอบในการบริหารจัดการ

พิทยา บวรวัฒนา (2541 : 39-43) ได้นำแนวความคิดของนักวิชาการต่างๆ ได้แก่นำเสนอหลักการบริหารจัดการ 14 ประการ คือ

1. การแบ่งงานกันทำ
2. อำนาจหน้าที่
3. ระเบียบวินัย
4. เอกภาพของการบังคับบัญชา
5. เอกภาพของทิศทาง
6. ผลประโยชน์ส่วนตัวต้องเป็นรองผลประโยชน์ส่วนรวม
7. การจ่ายผลประโยชน์ตอบแทน
8. การรวมศูนย์อำนาจ ผู้บริหารจะต้องคงความรับผิดชอบขั้นสุดท้ายไว้ แต่ในขณะเดียวกันจะต้องให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอที่จะทำให้งานเป็นไปได้ดี
9. สายการบังคับบัญชา
10. คำสั่ง
11. ความเสมอภาค
12. เสถียรภาพและการปกครองงานของผู้ปฏิบัติงาน
13. การริเริ่มสร้างสรรค์
14. ความสามัคคี

กระบวนการ หรือกระบวนการปฏิบัติงานซึ่งหมายถึง กระบวนการพฤติกรรมขององค์กร รายละเอียดในส่วนนี้จะเกี่ยวข้องกับกระบวนการปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวกับการตั้งเป้าหมาย การวัดผล การจูงใจให้รางวัลตอบแทนต่างๆ และการสร้างความสามัคคี ความจงรักภักดี ความคิดริเริ่มและการทุ่มเทกำลังความสามารถ ให้ปรากฏเป็นผลงานที่ดี ทั้งนี้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องมักจะเป็นเรื่องของผู้นำ การสร้างทีมงาน และการจูงใจที่ได้ผลในทางปฏิบัติหรือก็คือส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคลนั่นเอง

เครื่องมือของการบริหารจัดการเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. โครงสร้าง ได้แก่ โครงสร้างทางกายภาพ การแบ่งกันทำ การจัดแผนงาน การประสานงาน การมอบหมายอำนาจหน้าที่ และองค์กรที่ไม่เป็นทางการ
2. กระบวนการ ได้แก่ ระบบการจัดสรรทรัพยากร ระบบข้อมูล ระบบการประเมินผลงาน ระบบผลตอบแทน ระบบการคัดเลือก การพัฒนาและการเลื่อนตำแหน่ง
3. พฤติกรรม ได้แก่ พฤติกรรมระหว่างบุคคล แบบของความเป็นผู้นำ และการใช้

อำนาจสำหรับหลักการบริหารที่ดีควรกล่าวถึงปัจจัยการบริหารจัดการว่าควรมีอย่างน้อย 7 ประการ คือ

1. คน
2. เงิน
3. วัสดุ อุปกรณ์
4. อำนาจหน้าที่
5. เวลา
6. กำลังใจในการทำงาน
7. ความสะดวกต่างๆ

จากหลักการและปัจจัยต่างๆ ของการบริหารจัดการที่กล่าวมาแล้วในข้างต้นนั้น มีแนวทางและวัตถุประสงค์เพื่อไปสู่ความสำเร็จทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยกันแทบทั้งสิ้น ซึ่งจากการพิจารณาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการในข้างต้นจะเห็นได้ว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการนั้นจะต้องมีคุณภาพของการจัดองค์กรมีกลยุทธ์ในการบริหาร และใช้กฎระเบียบที่เหมาะสม ซึ่งผู้วิจัยจะได้ศึกษารายละเอียดของประเด็นดังกล่าว ดังต่อไปนี้

2.3 การจัดองค์กร

การจัดองค์กรเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบริหารจัดการ ที่เกี่ยวกับการจัดระเบียบงานหรือกิจกรรมต่างๆ ที่ต้องทำให้มีความเหมาะสม พร้อมทั้งจะกำหนดเป็นโครงสร้างองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้ได้โครงสร้างของกลุ่มงานต่างๆ ที่สามารถรองรับการปฏิบัติงานตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้

ความหมายของการจัดองค์กร มีผู้ได้ให้ความหมายของการจัดองค์กรไว้ ดังนี้ สมพงษ์ เกษมสิน (2542 : 78) ได้ให้ความหมายของการจัดองค์กรว่า คือ กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ขององค์กรให้สามารถดำเนินไปโดยบรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2541 : 40) ได้กล่าวถึงการจัดองค์กรว่า หมายถึง การแบ่งงานกันทำและมอบหมายงานให้แก่บุคคล

จากความหมายของการจัดองค์กรในข้างต้น สามารถสรุปความหมายของการจัดองค์กร ว่าหมายถึง การแจกแจงงานออกเป็นกลุ่มงานโดย การกระจายงานตลอดจนมอบหมายภาระหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่บุคคลากรในองค์กรเพื่อให้เห็นถึงภาพรวมของความสัมพันธ์เชิงอำนาจหน้าที่ภายในองค์กร ทั้งนี้เพื่อสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.3.1 กระบวนการจัดองค์กร

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2541 : 40) ได้อธิบายกระบวนการจัดองค์กรว่า ประกอบด้วย

1. กำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กรและวัตถุประสงค์ย่อยของแผนกต่างๆ
2. กำหนดกิจกรรมหรือภารกิจที่มีผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งขึ้นอยู่กับ

กับ

- 2.1 ขอบเขตของวัตถุประสงค์
- 2.2 โครงสร้างองค์กรที่มีอยู่หรือพัฒนาหน่วยงานใหม่
3. ระดับเริ่มต้น

จัดกลุ่มกิจกรรมต่างๆ เป็นการรวมกลุ่มงานเล็กหรือที่กระจายกันเข้ามาไว้ด้วยกัน ซึ่งทำให้เกิดชั้นการบังคับบัญชา

1. มอบหมายกิจกรรมแต่ละประเภทให้แก่แต่ละบุคคล รวมทั้งมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ด้วยซึ่งเป็นการให้ความสำคัญแก่บุคคลในองค์กรด้วย ซึ่งจะมีผลต่อการรวมกิจกรรมหลายๆ กิจกรรมเข้าด้วยกัน เป็นหน่วยงานภายใต้การควบคุมของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง
2. สร้างช่องทางการประสานงาน สำหรับกิจกรรมของกลุ่ม หมายรวมถึงระบบการติดต่อสื่อสาร การเชื่อมโยงถึงกันและกันภายในองค์กร

กล่าวโดยสรุปแล้วคุณภาพการจัดองค์กร คือ โครงสร้างการบริหารที่เอื้อให้คณะกรรมการทุกคนได้รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง และมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นให้เห็นถึงภาพรวมของความสัมพันธ์เชิงอำนาจหน้าที่ภายในองค์กร ได้แก่ กำหนดตำแหน่งอย่างชัดเจน และครอบคลุมโดยคำนึงถึงสภาพพื้นที่ในชุมชน ตลอดจนกำหนดภาระหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรในองค์กร โดยแสดงออกมาในรูปแบบนโยบายและแผนภูมิการบริหารงาน

2.3.2 กลยุทธ์การบริหาร

วิถีทางที่องค์กรจะดำเนินตามเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรภายใต้อุปสรรคและโอกาสภายในสภาวะแวดล้อมหรือบริบทแวดล้อมภายนอกขององค์กรและทรัพยากรก็คือความสามารถทางกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งมีการศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารองค์กร ดังนี้

ความหมายของกลยุทธ์การบริหารมีผู้ได้ให้ความหมายของคำว่า กลยุทธ์ และการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ ดังนี้

ชนิรินทร์ ชุณหพันธรัญ (2544 : 4) ได้กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ว่า คือ กระบวนการที่มีการจัดทำอย่างต่อเนื่องโดยพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก

องค์กรที่มีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรเพื่อให้การดำเนินงานสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้

ธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 56) ได้ให้ความหมายของคำว่ากลยุทธ์ในเชิงของการบริหารจัดการ ว่าหมายถึง วิธีการหรือแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดเพื่อให้เกิดข้อได้เปรียบและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์อันใดอันหนึ่งหรือหลายๆ วัตถุประสงค์พร้อมกัน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้ตามต้องการ

จากความหมายของกลยุทธ์และการบริหารเชิงกลยุทธ์ในข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า กลยุทธ์ หมายถึง การมีและใช้วัตถุประสงค์ แผนการดำเนินงานต่างๆ ขององค์กรเพื่อสร้างความได้เปรียบภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในขณะใดขณะหนึ่ง ทั้งนี้เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้

2.3.3 ความสำคัญของกลยุทธ์การบริหาร

กลยุทธ์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการ ทั้งนี้เพราะเกี่ยวข้องกับการวางยุทธศาสตร์ การวางแผนการดำเนินการตลอดจนการปฏิบัติตามแผน

(Harvey. Don : 1996) ได้กล่าวว่าการนำเอากลยุทธ์และนโยบายมาใช้ นับว่า จะเอื้ออำนวยให้เกิดผลดีหลายประการ คือ

1. การรู้จักเอาแนวความคิดกลยุทธ์มาใช้ นั้นจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถได้มีโอกาสพิจารณาได้กว้างกว่า มีความลึกซึ้งและมีการวิเคราะห์ในระดับที่สำคัญที่เป็นงานของผู้บริหารระดับสูงอย่างแท้จริง

2. กลยุทธ์และนโยบายขององค์กรที่จะเอื้ออำนวยให้มีทิศทางของส่วนรวมสำหรับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ซึ่งจะเป็นเครื่องนำทางสำหรับผู้ร่วมงานทั้งหลายด้วย กลยุทธ์จะเปรียบเสมือนเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้สามารถส่องทะลุทั้งเรื่องราวที่เป็นโลกภายในขององค์กร ตลอดจนให้เห็นต่อเนื่องไปถึงโลกภายนอกองค์กรด้วย

3. กลยุทธ์และนโยบายขององค์กรที่ได้เปิดเผยหรือบอกกล่าวแก่สาธารณชนนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรเป็นอันมาก ทั้งนี้การสื่อความเข้าใจเกี่ยวกับกลยุทธ์และนโยบายขององค์กรให้กับผู้เกี่ยวข้อง ตลอดจนลูกค้าหรือผู้ถือหุ้นและเจ้าหน้าที่ รวมทั้งสถาบันอื่นใดที่เกี่ยวข้องในภายนอก ก็จะเป็นประโยชน์ในการสร้างความเข้าใจระหว่างกันเป็นอันมาก

2.3.4 องค์ประกอบและขั้นตอนการบริหารเชิงกลยุทธ์

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2543 : 23) ได้กล่าวถึงการบริหารเชิงกลยุทธ์ว่ามีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1. การวิเคราะห์เชิงวิเคราะห์ หมายถึง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การ

เปลี่ยนแปลงต่างๆ อันจะส่งผลกระทบต่อองค์กรเพื่อพยากรณ์ความเป็นไปได้และอุปสรรคอัน อาจเกิดขึ้นและยังมีความหมายรวมไปถึงการวิเคราะห์โครงสร้างทรัพยากรขององค์กร เพื่อที่จะ หาจุดแข็ง จุดอ่อนและข้อจำกัดขององค์กร

2. ทางเลือกเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดและคัดเลือกกลยุทธ์หรือ แนวทางเพื่อที่จะบรรลุสู่ทิศทางที่ได้วางเอาไว้

3. การนำกลยุทธ์ไปดำเนินการ หมายถึง การนำกลยุทธ์ต่างๆ ที่ได้ กำหนดเอาไว้แล้วไปปฏิบัติและประเมินผล

2.4 ความสัมพันธ์ของการบริหารจัดการกับการจัดตั้งกองทุน

สุวัฒน์ คงแป้น (2544 : 263) ได้กล่าวว่า 10 กว่าปีที่ผ่านมา ชาวบ้านได้มีโอกาส บริหารกองทุนของพวกเขาเองโดยการรวมตัวกันจัดตั้งกลุ่มการเงินชาวบ้านขึ้นมาในชุมชนเพื่อ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในลักษณะต่างๆ เช่น กลุ่มออมทรัพย์ ธนาคารหมู่บ้าน สหกรณ์ออม ทรัพย์ เป็นต้น ซึ่งกลุ่มเหล่านี้ไม่เพียงแต่ทำให้ชาวบ้านได้รวมความคิดเพื่อทำงานร่วมกันเท่านั้นแต่ ยังส่งผลให้ชาวบ้านสั่งสมประสบการณ์ในการจัดการกองทุนและพัฒนาความสามารถในการนำ ดอกผลของกองทุนไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกในชุมชนได้อย่างครบวงจรแต่อย่างไรก็ ตามถึงแม้ว่าองค์กรชุมชนจะมีความรู้และประสบการณ์ในการจัดการกองทุนมาร่วม 10 ปี แต่ยังมี องค์กรประกอบสำคัญอีกหลายประการที่อาจจะทำให้การดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้านและชุมชน เมืองหมู่บ้านละ 1 ล้านบาทนี้ไม่ราบรื่นหรือมีอุปสรรค เพราะมีหมู่บ้านมากกว่าครึ่งหนึ่งที่ยังไม่ เคยบริหารการเงินมาก่อน แต่ที่สำคัญก็คือ กลไกเดิมของรัฐไม่ว่าจะเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน องค์กร บริหารส่วนตำบลและการเมืองท้องถิ่นซึ่งมีอิทธิพลในท้องถิ่นซึ่งในขณะนี้ทั้งนักการเมืองท้องถิ่น และนักการเมืองส่วนกลาง ข้าราชการ เป็นต้น ได้อาศัยความเหนือชั้นทางสังคมแทรกแซงเข้าไป แล้วทุกจังหวัด

เมื่อพิจารณาแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการบริหารจัดการในข้างต้น จะเห็นได้ ว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการกองทุนในระดับหมู่บ้านหรือชุมชน เนื่องจาก การบริหารจัดการที่มีการจัดโครงสร้างองค์กรที่ดี ใช้กลยุทธ์ในการบริหาร และกฎระเบียบที่ใช้ เหมาะสม จะทำให้เกิดความสำเร็จในการจัดการกองทุน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ตัวแปรแฝง คุณภาพการบริหารจัดการ ซึ่งมีตัวแปรวัดได้ คือ ตัวแปรคุณภาพการจัดการองค์กร ตัวแปรกลยุทธ์ การบริหาร และตัวแปรความเหมาะสมของกฎระเบียบ จึงเป็นกลุ่มตัวแปรที่มีความสำคัญ และ ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของการจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง

3. แนวคิดและรูปแบบเกี่ยวกับการประเมิน

3.1 ความหมายเกี่ยวกับการประเมิน

" การประเมิน " หรือ " การประเมินผล " มีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Evaluation ซึ่งหมายถึง กระบวนการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ การวิจัย (Research) การวัดผล (Measurement) การตรวจสอบรายงานผล (Appraisal) การควบคุมดูแล (Monitoring) การประมาณการ (Assessment) และการพิจารณาตัดสิน (Judgment) เป็นต้น ซึ่งคำดังกล่าวอาจสรุปเป็นความหมายหรือคำจำกัดความร่วมกันได้ว่า เป็นการประมาณค่าหรือการประเมินผลที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน โดยข้อมูลที่ได้รวบรวมด้วยวิธีการสอบถาม ทดสอบ สังเกต และวิธีการอื่น ๆ แล้วทำการวิเคราะห์เพื่อตัดสินว่าการดำเนินงานนั้นมีคุณค่าหรือบรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานนั้นมากน้อยเพียงใด (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ 2545 : 154 – 155)

การประเมิน โครงการ หมายถึง กิจกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ ความหมายข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความต้องการ การหาแนวทางวิธีการปรับปรุง วิธีการจัดการเกี่ยวกับโครงการและหาผลที่แน่ใจว่าเกิดจากโครงการเพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของโครงการให้ดียิ่งขึ้น (นิศา ชูโต 2531: 9)

การประเมิน โครงการ หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานเพื่อให้ได้สารสนเทศที่สามารถใช้ในการพิจารณาการดำเนินงาน ซึ่งจะทำการดำเนินงานเป็นไปได้อย่างทันท่วงที ในทางตรงกันข้ามผลการประเมินจะไม่เกิดประโยชน์เท่าที่ควรหากผลนั้นไม่สามารถใช้ในเวลาที่เหมาะสม (สุวิมล ติรภานันท์ 2548 : 2-3)

ความหมายของการประเมิน โครงการในแนวคิดต่าง ๆ นั้นพอสรุปได้ว่า เป็นกระบวนการตัดสินใจคุณค่าของโครงการนั้น ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศ ซึ่งเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงผลการดำเนินงานของโครงการนั้นว่าประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มากน้อยเพียงใด เพื่อจะได้เป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจต่อไป

Riecken ให้คำนิยามของการวิจัยประเมินผลว่าเป็นการวัดผลทั้งที่พึงปรารถนา และไม่พึงปรารถนา อันเนื่องมาจากการดำเนินงานที่กำลังทำอยู่เพื่อมุ่งไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการ โดยวิธีการวิจัยประเมินผลจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้คือ (อ้างใน ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ : 2545)

1. กระบวนการในการวัดผลเพื่อพิจารณาคุณค่าหรือระดับของความสำเร็จของโครงการ
2. วัตถุประสงค์ของโครงการ ซึ่งเป็นเป้าหมายที่ต้องการจะบรรลุ

3. เกณฑ์มาตรฐาน เพื่อจะวัดดูว่าโครงการนี้บรรลุเป้าหมายหรือไม่ ในระดับสูง หรือกลาง ต่ำอย่างไร

เมื่อทำการวิจัยประเมินผลแล้ว ก็จะสามารถพิจารณาถึงระดับความสำเร็จของโครงการ และตัดสินใจในขั้นตอนนี้ต่อไปได้ไม่ว่าจะเป็นการปรับปรุงโครงการ ดำเนินโครงการต่อ หรือยกเลิกโครงการ

3.2 ความสำคัญของการประเมิน

สุพัคตร์ พิบูลย์ (2544) กล่าวว่า การดำเนินการศึกษา ค้นคว้าอย่างเป็นระบบ เพื่อตรวจสอบศักยภาพ คุณภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือการปฏิบัติการใดๆ จะมีผลทำให้ได้ข้อมูลหรือสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ สามารถนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้เกี่ยวข้องในลักษณะต่างๆ ได้เป็นอย่างดี อาทิ หากทำการประเมินความก้าวหน้าของโครงการแล้วยังพบข้อบกพร่อง ก็จะทำให้สามารถปรับปรุงกิจกรรมโครงการ ให้ดีขึ้นได้ หรือในกรณีที่ทำการประเมินศักยภาพของบุคคลแล้วพบว่า ยังขาดทักษะในการปฏิบัติงานบางประการ ในกรณีนี้ เราก็สามารถให้การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานได้ หรือในกรณีที่ประเมินโครงการที่ได้ดำเนินมาเป็นระยะเวลายาวนาน แล้วพบว่าโครงการไม่ได้ก่อให้เกิดผลดีตามที่มุ่งหวัง ก็จะทำให้สามารถตัดสินใจได้ว่า ควรจะดำเนินโครงการนั้นๆ ต่อไปหรือไม่ เป็นต้น

โดยสรุป การประเมินถือเป็นกิจกรรมที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในกระบวนการตัดสินใจเพื่อพัฒนางานต่างๆ ทั้งนี้เพราะการประเมินจะก่อให้เกิดประโยชน์ที่สำคัญ ในลักษณะต่อไปนี้

1. ทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบาย หรือทิศทางการดำเนินงานขององค์กร
2. ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุง สื่อ/ชิ้นงาน แผนงาน โครงการ ให้เหมาะสมก่อนนำไปปฏิบัติ ลดโอกาสเสี่ยงในการเกิดปัญหา อุปสรรคที่จะทำให้กิจกรรม หรือการดำเนินงานใดๆ ล้มเหลว
3. การประเมินความก้าวหน้าของงานในความรับผิดชอบ ทำให้ผู้รับผิดชอบงานโครงการ ทราบจุดเด่น จุดด้อยของงาน มีโอกาสที่จะปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นการลดโอกาสความสูญเปล่าในการปฏิบัติงาน
4. การประเมินความสำเร็จของงาน จะทำให้ทราบว่า ปฏิบัติการใดๆ ที่ได้ลงทุนไปแล้วเกิดประโยชน์ คุ่มค่าหรือไม่ ควรจะดำเนินการต่อไปหรือไม่ เป็นการลดโอกาสการสูญเปล่าอีกลักษณะหนึ่ง กิจกรรมการประเมิน โดยเฉพาะกรณีของการประเมินตนเอง จะทำให้ผู้รับผิดชอบงานเห็นจุดอ่อนของตน จะเกิดแรงจูงใจในการพัฒนางาน และเกิดการยกระดับคุณภาพงานอย่าง

ต่อเนื่องเป็นระยะๆ รวมทั้งหากบุคคลได้มีโอกาสมองเห็นความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อีกลักษณะหนึ่ง

5. โอกาสความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กรในอนาคต ความสำเร็จส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับความสามารถด้านการประเมินองค์กรที่มีความสามารถหรือศักยภาพในการประเมินสูง จะสามารถหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้อย่างต่อเนื่อง จะสามารถยกระดับคุณภาพงานขององค์กร ได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

3.3 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการดำเนินงาน

สุพักตร์ พิบูลย์ (2544) กล่าวว่า การประเมินในช่วงระยะที่นำไปสู่การปฏิบัติ หรือขณะที่กำลังดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ ในขั้นตอนนี้มักประเมินจะเรียกชื่อการประเมินในลักษณะนี้ว่า “การประเมินความก้าวหน้าในการดำเนินโครงการ” “การประเมินความก้าวหน้าของโครงการ” “การประเมินระหว่างการดำเนินการ” หรือ “การประเมินกระบวนการ”

3.4 ประโยชน์ของการประเมินโครงการ

บุคคลภายนอกโดยทั่ว ๆ ไป มักจะมองสรุปประโยชน์ของการประเมินโครงการในแง่ประเด็นใหญ่ ๆ ว่า เป็นการบ่งชี้ว่า โครงการดีหรือไม่ดี มีประสิทธิภาพหรือไม่ มีเป็นต้น สำหรับบุคคลที่คุ้นเคยและเกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการนั้น การประเมินโครงการมีประโยชน์และแง่มุมในเชิงรายละเอียดนานาประการ

Anderson and Ball (1978 : 3-4) ได้อธิบายบทบาทและประโยชน์ของการประเมินโครงการในด้านวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ไว้ 6 ประการ คือ

1. เพื่อช่วยในการตัดสินใจ ก่อนจะเริ่มจัดทำโครงการ อันได้แก่ กิจกรรมต่างๆ เพื่อค้นหาความต้องการเกี่ยวกับโครงการ ทดสอบเกี่ยวกับแนวความคิด ด้านเทคนิค และแหล่งเงินทุน และความเป็นไปได้ในการจัดทำโครงการ ฯลฯ ซึ่งตรงกับการประเมินที่ เรียกว่า Feasibility Study
2. เพื่อช่วยสำหรับการตัดสินใจว่า ควรจะขยาย ดำเนินการต่อ หรือรับรองยุติโครงการ อันได้แก่ การประเมินแบบ Summative Evaluation
3. เพื่อช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงโครงการในแง่มุมใดหรือ จุดหนึ่งจุดใดในช่วงระยะเวลาที่โครงการกำลังดำเนินอยู่ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ บุคลากร หรือระบบการให้บริการ หรือตรวจสอบเนื้อหาของโครงการนั้น ๆ ฯลฯ ซึ่งได้แก่ การประเมินแบบ Formative Evaluation
4. เพื่อเป็นประจักษ์พยาน และเป็นเครื่องมือช่วยในการหาการสนับสนุนเกี่ยวกับโครงการ ทางด้านสาธารณชน การเมือง การเงิน และด้านวิชาชีพ ฯลฯ และ
5. ในทางตรงกันข้ามก็อาจจะเป็นส่วนที่ทำให้ถูกโจมตีในเรื่องดังกล่าวได้เช่นกัน

6. เพื่อช่วยส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจ และความรู้พื้นฐานในขบวนการพัฒนาสังคมในด้านวิชาการ ทางด้านวิทยาศาสตร์ จิตวิทยา และอื่น ๆ นอกเหนือไปจากการให้ความรู้ข้อเท็จจริงและความเข้าใจเฉพาะที่เกี่ยวกับโครงการที่ประเมิน (นิตยา ชูโต , 2531 : 12)

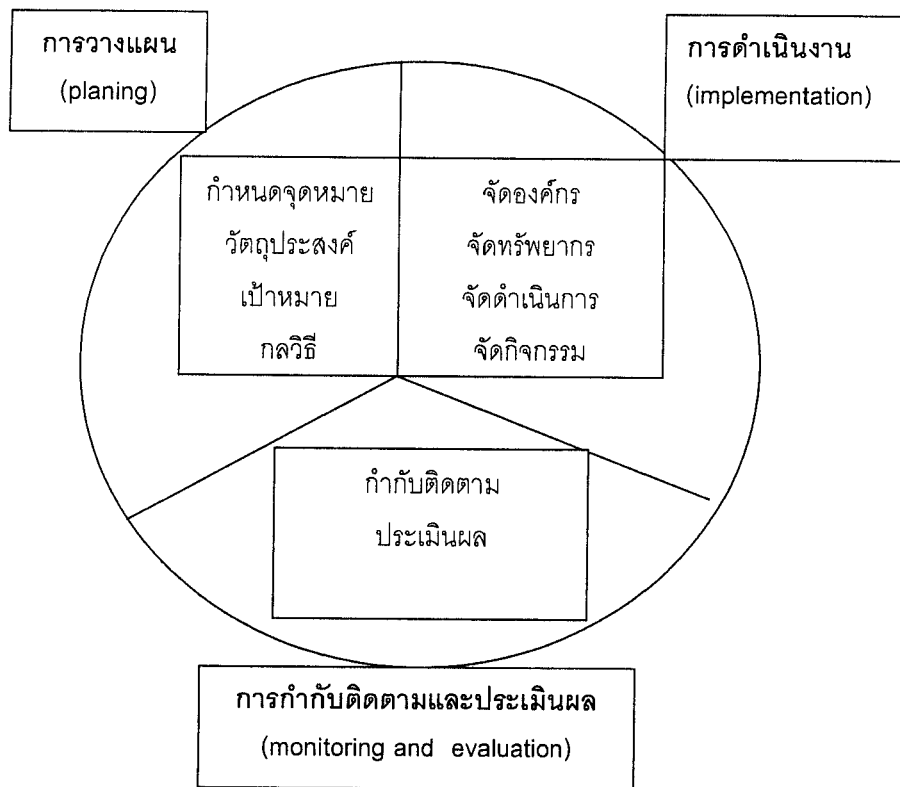
3.5 กระบวนการของการประเมินผล

สมคิด พรหมจู้ย (2546) อธิบายว่า ในการประเมินโครงการ ซึ่งถือเป็นการวิจัยรูปแบบหนึ่ง มีกระบวนการดำเนินการประเมิน ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์โครงการที่มุ่งประเมิน
2. หลักการและเหตุผลของการประเมิน
3. กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน
4. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และแนวทางการประเมิน
5. ออกแบบการประเมิน
 - 5.1 กำหนดรูปแบบการประเมิน
 - 5.2 กำหนดประเภทของตัวแปรหรือข้อมูล หรือตัวชี้วัด
 - 5.3 กำหนดแหล่งข้อมูล / ผู้ให้ข้อมูล
 - 5.4 กำหนดเครื่องมือ / วิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 5.5 กำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 5.6 กำหนดเกณฑ์การประเมิน
6. สร้าง/พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน
7. การเก็บรวบรวมข้อมูล
8. การวิเคราะห์ข้อมูล
9. การเขียนรายงานการประเมิน

3.6 องค์ประกอบพื้นฐานของการดำเนินโครงการ

สมคิด พรหมจู้ย (2542 : 26) กล่าวว่า การดำเนินโครงการใดก็ตาม ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ต้องอาศัยองค์ประกอบพื้นฐานเชิงระบบ 3 องค์ประกอบ ดังนี้



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบพื้นฐานเชิงระบบ (กนกอร เอี่ยมสะอาด, 2547 : 27)

ดังนั้นการประเมินผลรวบยอดก็คือ การวิจัยประเมินผลที่มีความหมายครอบคลุม ทั้งการประเมินกระบวนการ และการประเมินผลกระทบ อันหมายถึง การที่นโยบายได้รับการ ดำเนินการตามแผนงานขั้นตอนหรือไม่และนโยบายนั้นเป็นสาเหตุของการ เปลี่ยนแปลงไปใน ทิศทางของวัตถุประสงค์ที่พึงประสงค์หรือไม่อย่างไร

เขาวดี วิบูลย์ศรี (2539) กล่าวว่า วัตถุประสงค์สำคัญของการประเมินผลโครงการ คือการหาแนวทางตัดสินใจ (Decision Making) และการประเมินผลโครงการไม่มีเป้าหมายเพื่อการ ค้นคว้าสะสมความรู้ของการวิจัยต่อไป แต่จะมุ่งไปสู่การค้นหาลักษณะที่โครงการที่ได้ดำเนินการไปแล้ว สิ่งใดที่ควรจะดำเนินต่อไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ และ ค้นหาว่าระหว่างดำเนิน โครงการ นั้นปัญหาใดบ้างที่ควรปรับปรุงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโครงการ

Bigman กล่าวถึง การประเมินผลว่ามีจุดมุ่งหมาย 6 ประการคือ(อ่างใน สมบัติ สุวรรณพิทักษ์ , 2531)

1. เพื่อต้องการที่จะตรวจสอบ ดูว่าการดำเนินงานโครงการได้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด
2. เพื่อค้นหาคำตอบในเรื่องความสำเร็จและความล้มเหลวของโครงการ

3. เพื่อต้องการค้นหาหลักการและดำเนินงานที่ทำให้โครงการได้รับความสำเร็จ
4. เพื่อการใช้เทคนิคต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของโครงการ
5. เพื่อต้องการค้นหาสำหรับแนวทางสำหรับการศึกษาวิจัยต่อไป
6. เพื่อการกำหนดวิธีการที่จะให้บรรลุเป้าหมายของโครงการ

รูปแบบการประเมินแบบ CIPP Model

รูปแบบการประเมินซีบีพี เป็นการนำเสนอโดยสตัฟเฟิลบี (Stufflebeam, D.L. และคณะ) ซึ่งเป็นสมาชิกในสมาคม Phi Delta Kappa ทั้งนี้สตัฟเฟิลบีมีความหมายของการประเมินว่าหมายถึง “กระบวนการวิเคราะห์เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจต่อทางเลือกต่างๆ ที่มีอยู่”

คำว่า CIPP นั้นมาจากคำย่อของส่วนประกอบต่างๆ ของโครงการที่จะทำการประเมินได้แก่

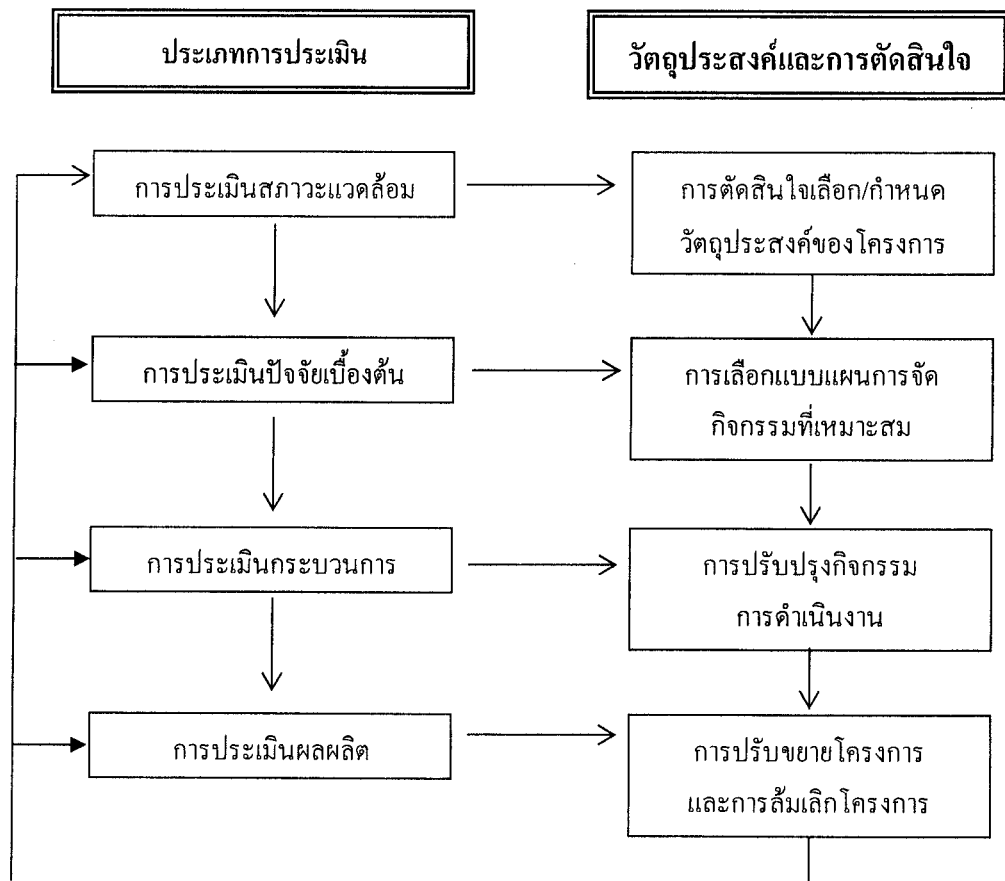
Context Evaluation : การประเมินสภาวะแวดล้อมของโครงการ ซึ่งหมายถึงการประเมินเกี่ยวกับสิ่งที่จะเป็นส่วนสำคัญในการช่วยกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ เป็นสิ่งที่อยู่ภายนอกโครงการแต่มีผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของโครงการ ได้แก่ ความต้องการของชุมชนและกลุ่มเป้าหมายที่จะรับบริการจากโครงการ จำนวนประชากร กระแสทิศทางของสังคมและการเมือง สภาพเศรษฐกิจและปัญหาของชุมชน ตลอดจนนโยบายของหน่วยงานระดับบนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

Input Evaluation : การประเมินปัจจัยนำเข้าของโครงการ หมายถึง การประเมินทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการนำมาใช้ในการดำเนินโครงการ กำลังคนหรือจำนวนบุคคลที่ต้องใช้งบประมาณและแหล่งเงินทุนสนับสนุน วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ อาคารสถานที่ เครื่องมือและครุภัณฑ์ การประเมินปัจจัยนำเข้าจะช่วยให้พิจารณาตัดสินใจว่าโครงการนั้นๆ มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติที่จะทำให้วัตถุประสงค์ของโครงการบรรลุหรือไม่และช่วยให้เกิดการวางแผนการจัดกิจกรรมของโครงการได้อย่างเหมาะสม

Process Evaluation : การประเมินกระบวนการดำเนินงานของโครงการ เป็นการประเมินเกี่ยวกับวิธีการจัดกิจกรรมของโครงการ การนำปัจจัยเข้ามาให้เหมาะสมมากน้อยเพียงไร เป็นไปตามลำดับขั้นตอนหรือไม่ กิจกรรมที่จัดขึ้นจะก่อให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการหรือมีอุปสรรคใดๆ เกิดขึ้น เพื่อที่จะได้นำผลการประเมินมาปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานให้รัดกุมมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Product Evaluation : การประเมินผลผลิตของโครงการ เป็นการประเมินเกี่ยวกับผลที่ได้รับทั้งหมดจากการดำเนินโครงการว่าได้ผลมากน้อยเพียงไร เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการที่กำหนดไว้หรือไม่ การประเมินผลผลิตจะมีการนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ที่จะเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จหรือล้มเหลวของโครงการ การประเมินในส่วนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการตัดสินใจปรับปรุงขยายโครงการนำไปใช้ต่อเนื่องต่อไป และเพื่อล้มเลิกโครงการ

โดยสรุปการประเมินในแต่ละส่วนมีความสัมพันธ์กันกับวัตถุประสงค์ของการประเมินและการตัดสินใจดังแผนภูมิในภาพประกอบ



ภาพที่ 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทการประเมิน วัตถุประสงค์และการตัดสินใจตามรูปแบบการประเมินซิปป์(สมหวัง พิธิยานุวัฒน์,2525)

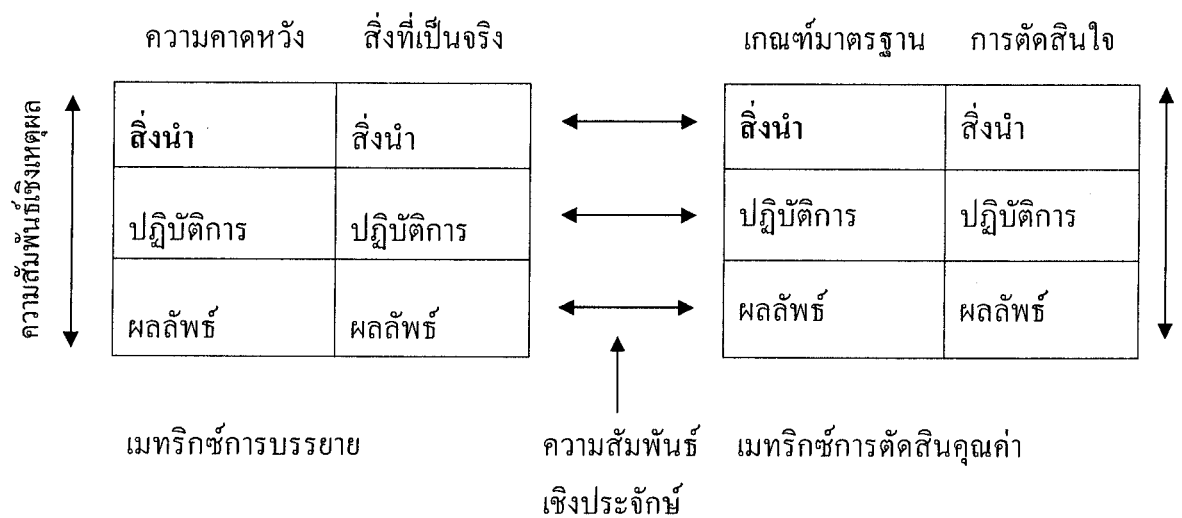
จากภาพที่ 2.3 รูปแบบการประเมินชิปปีนั้น แสดงให้เห็นว่า การประเมินผลโครงการ เป็นกระบวนการที่ต้องกระทำกันอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ ซึ่งการประเมินในแต่ละส่วนก็มี วัตถุประสงค์การประเมินต่างกันและก่อให้เกิดกิจกรรมสืบเนื่องจากการประเมินต่างกันตามไปด้วย

รูปแบบการประเมินของสเต็ก

สเต็ก (Stake, R.E.) ให้ความหมายของการประเมินว่า หมายถึง “การบรรยายและ ตัดสินคุณค่า โปรแกรมการศึกษา” และได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการประเมินไว้ว่า ผู้ประเมิน จะต้องทำการบรรยายให้เห็นภาพรวมทั้งหมดของ โครงการทั้งนี้ เป็นภาพที่คาดหวังของโครงการ และภาพที่เป็นจริงของโครงการซึ่งภาพรวมในส่วนนี้ สเต็กเรียกว่า ส่วนการบรรยายหรือเมทริกซ์ การบรรยายของโครงการ หลังจากนั้นจึงทำการตัดสินให้คุณค่าของโครงการ โดยนำเสนอทั้งที่เป็น เกณฑ์มาตรฐานหรือเมทริกซ์การตัดสินคุณค่าของโครงการ

ทั้งเมทริกซ์การบรรยายและเมทริกซ์การตัดสินคุณค่าของโครงการจะประกอบด้วย ส่วนย่อย 3 ส่วน ด้วยกัน คือ สิ่งนำ (Antecedence) ปฏิบัติการ (Transactions) และผลลัพธ์ (Outcomes) ของโครงการ

ในการประเมินผลโครงการนั้นจะพิจารณาทั้งความสอดคล้องสัมพันธ์กันของส่วน ต่าง ๆ ทั้งสามส่วนในด้านแนวตั้งของเมทริกซ์ทั้ง 2 ซึ่งเป็นการประเมินที่เรียกว่า “ประเมินความ สอดคล้องสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Logical Relations Evaluation)” และการประเมินตามแนวนอนของ เมทริกซ์ ทั้งสอง ซึ่งเป็นการประเมินที่เรียกว่า ประเมินความสอดคล้องสัมพันธ์ประจักษ์ (Empirical Relations Evaluation) รูปแบบการประเมินโครงการตามแนวคิดของสเต็ก แสดงได้ดัง ภาพประกอบ



ภาพที่ 2.4 รูปแบบการประเมินโครงการของสเต็ก

จากภาพที่ 2.4 ปรพกอบตามรูปแบบการประเมินโครงการของเสต็ก มีสิ่งที่จะต้องอธิบายดังนี้

ในด้านซ้ายมือส่วนที่เป็นเมทริกซ์การบรรยายจะเป็นส่วนของการเขียนบรรยายภาพรวมทั้งหมดของโครงการ ซึ่งประกอบด้วยความคิดหวังและสิ่งที่เป็นจริงของโครงการ

คำว่า “ความคิดหวังของโครงการ (Program Intents)” ก็คือ สิ่งที่จะมีหรือควรจะเป็น เกี่ยวกับส่วนต่าง ๆ ของโครงการ

ในขณะที่ “สิ่งที่เป็นจริงของโครงการ (Program Actual)” ก็คือ สิ่งที่เกิดขึ้นหรือสิ่งที่สังเกตตรวจสอบได้ของส่วนต่าง ๆ ของโครงการ

ในด้านขวามือส่วนที่เป็นเมทริกซ์การตัดสินคุณค่าจะเป็นส่วนที่บอกถึงการตัดสินใจหรือการตัดสินคุณค่าของโครงการ ซึ่งประกอบด้วย เกณฑ์มาตรฐานในการตัดสินใจ (หรือผลการตัดสินใจ)

เกณฑ์มาตรฐาน (Standard criterion) ก็คือสิ่งที่ใช้สำหรับกำหนดคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (ในที่นี้คือสิ่งที่ใช้กำหนดคุณค่าของโครงการ) ซึ่งโดยทั่ว ๆ ไปจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ เกณฑ์มาตรฐานสัมบูรณ์ (Absolute Standard Criterion) และเกณฑ์มาตรฐานสัมพัทธ์ (Relative Standard Criterion)

การตัดสินใจ (Judgement) ก็คือการให้คุณค่า (Value) ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด

ทั้งเมทริกซ์การบรรยายและเมทริกซ์การตัดสินคุณค่าของโครงการจะประกอบด้วย ส่วนย่อย ๆ ได้แก่

สิ่งนำ (Antecedence) หมายถึงสิ่งที่เกิดขึ้นหรือมีมาก่อนของโครงการนั้น ๆ แต่ก็ส่งผลกระทบต่อการดำเนินโครงการและผลที่พึงได้รับจากการดำเนินโครงการ

ปฏิบัติการ (Transaction) หมายถึงการจัดกิจกรรมหรือการดำเนินงานต่าง ๆ ของโครงการ

ผลลัพธ์ (Outcomes) หมายถึงผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรม หรือการดำเนินงานโครงการ และในการประเมินการดำเนินงานกองทุนชุมชนกองทัพบก ในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก ผู้วิจัยได้ทำการประเมินปัจจัยเบื้องต้นในการดำเนินงาน และ กระบวนการดำเนินงานเป็นหลัก นอกจากนี้ยังศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนของ อุปสรรค ปัญหาข้อขัดข้อง รวมทั้งแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานให้มีคุณภาพมากขึ้น เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ในการประเมินมากที่สุด

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการประเมินโดยใช้แนวคิดการประเมินใน 2 เรื่อง คือ ปัจจัยเบื้องต้น และกระบวนการดำเนินงาน

4. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สโนัน คะรัมย์ (2543) ได้ศึกษา โครงการความเข้มแข็งขององค์กรต่อการดำเนินงาน ประชาคมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น พบว่า 1. สภาพปัญหาของชุมชนโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง ปัญหาที่พบส่วนใหญ่คือ การรวมกลุ่มและการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งพบว่าอยู่ระดับปานกลาง 2. ลักษณะความเข้มแข็งของชุมชนพบว่า ในชุมชนจะมีผู้นำที่มาจากเลือกตั้ง ที่เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความขัดแย้งกับชุมชนน้อย ผู้นำเป็นผู้ประสานงานที่ดี วิถีชีวิตชุมชนชนบทมีความเป็นประชาคมระดับหมู่บ้าน ความเชื่อมโยงของชุมชนตามประชาคมในระดับตำบลมีพื้นฐานในมิติของศาสนาและเครือญาติ จากการศึกษาได้สรุปได้ว่าปัจจัยภายนอกที่เอื้อต่อการเกิดประชาคมสุขภาพตำบล คือ การกระจายอำนาจการบริหารงบประมาณสาธารณสุขมูลฐานให้กับหมู่บ้านเป็นผู้บริหารจัดการทุกหมู่บ้าน โดยมีอาสาสมัครสาธารณสุขเป็นแกนกลางของการทำงาน การกระจายอำนาจการปกครองและการจัดการสู่ชุมชน โดยผ่านองค์การบริหารส่วนตำบล องค์กรทางสังคมในชุมชนมีการจัดตั้งทั้งโดยรัฐ และทำให้ทราบสถานการณ์การพัฒนาของตำบล รู้โครงสร้างพื้นฐานอันเป็นทุนทางสังคมดั้งเดิมของตำบล เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยในการก่อรูป ประชาคมสุขภาพตำบลเริ่มต้นจากสิ่งที่มีอยู่ พัฒนาจากรากฐานที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะภาวะผู้นำของชุมชน นับเป็นทุนเริ่มต้นที่สำคัญที่จะเป็นแนวร่วมพัฒนาประชาคมสุขภาพต่อไป 3. กิจกรรมการดำเนินงานของประชาคมสุขภาพประกอบด้วย กิจกรรมการสำรวจสภาพปัญหาของชุมชน การประชุมอย่างต่อเนื่อง การวางแผนร่วมกัน การสร้างเครือข่ายการพัฒนา การระดมทุน การมีหลักประกันสุขภาพ การสนับสนุนงบประมาณจากองค์การบริหารส่วนตำบล การรับทราบข้อมูลการพัฒนา การพึ่งตนเองของชุมชน และการประเมินผลการพัฒนา 4. แนวทางการพัฒนาประชาคมสุขภาพ ควรมีการให้ความรู้แก่ประชาชนอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างเครือข่ายการพัฒนา การศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเทคโนโลยี การสร้างกิจกรรมการพัฒนาเพื่อให้มีการดำเนินงานที่ต่อเนื่อง และการประเมินผลการดำเนินงาน ในอันที่จะส่งเสริมให้มีการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป 5. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะความเข้มแข็งของชุมชนต่อการดำเนินงานประชาคมสุขภาพตำบล พบว่า สภาพปัญหาของชุมชนมีความสัมพันธ์กับแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะความเข้มแข็งของชุมชนต่อการดำเนินงานประชาคมสุขภาพตำบล พบว่า ลักษณะผู้นำ กระบวนทัศน์การพัฒนา การให้ความสำคัญกับองค์การบริหารส่วน

ตำบล การบริหารจัดการ การระดมทุน กระบวนการพัฒนา มีความสัมพันธ์กับการดำเนินกิจกรรมประชาคมสุขภาพตำบล อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

พิบลย์สิทธิ์ โชคชัย (2542) ได้ศึกษา เรื่องการส่งเสริมอาชีพเสริมเกษตรกรชุมชนของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 4 ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพเศรษฐกิจและสังคมของกลุ่มตัวอย่าง หลังกิจกรรมแทรกแซงมีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น มีความรู้ในการประกอบอาชีพเสริมเกษตรกรชุมชนแบบพึ่งตนเองมากขึ้น สามารถลดรายจ่ายในครอบครัวได้ 2. สภาพปัญหาเกี่ยวกับเศรษฐกิจของครอบครัวของกลุ่มตัวอย่างได้ลดลง แต่ยังมีความต้องการจะได้รับความรู้ด้านอาชีพเสริมเกษตรกรชุมชนแบบพึ่งตนเอง 3. ได้รูปแบบที่เหมาะสมในการส่งเสริมอาชีพเสริมเกษตรกรชุมชนแบบพึ่งตนเอง โดยให้ความรู้ ความคิด และประสบการณ์ การจัดตั้งกลุ่ม การจัดตั้งกองทุนส่งเสริมอาชีพ สร้างเครือข่ายด้านวิชาการและการตลาด และการนิเทศน์ติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ

ศันสนีย์ นิจนานิช (2542) ได้ศึกษา เรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารการพัฒนาของคณะกรรมการบริหารกิจการประปาหมู่บ้าน กรมอนามัย : กรณีศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารการพัฒนาของคณะกรรมการบริหารกิจการประปาหมู่บ้าน ในกิจกรรมการตัดสินใจ การดำเนินการ การรับผลประโยชน์ การประเมินผล ศึกษาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเป็นภาพรวม และศึกษาปัญหาอุปสรรคในการบริหารการพัฒนาของคณะกรรมการบริหารกิจการประปาหมู่บ้าน จำนวน 90 คน พบว่า คณะกรรมการบริหารกิจการประปาหมู่บ้าน มีส่วนร่วมในการบริหารการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลางในกิจกรรมการตัดสินใจ การดำเนินการ และการประเมินผล มีส่วนร่วมระดับต่ำในกิจกรรมการรับผลประโยชน์ ในภาพรวมการมีส่วนร่วมในการบริหารการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาอุปสรรคในการบริหารการพัฒนากิจการประปาหมู่บ้าน พบว่าส่วนมากกรรมการบริหารกิจการประปาหมู่บ้านไม่ผ่านการอบรมความรู้เกี่ยวกับการบริหารกิจการประปาหมู่บ้าน และมีบทบาทในการปฏิบัติงาน ไม่ชัดเจน กองทุนพัฒนากิจการประปาหมู่บ้านไม่มีความมั่นคงทางการเงินในการที่จะบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ วัสดุอุปกรณ์ การสนับสนุนอื่นๆ จากภาครัฐมีไม่เพียงพอ การบริหารจัดการพบว่า มีรูปแบบการบริหารจัดการต่างไปจากแนวทางบริหารที่กรมอนามัยกำหนด การจัดทำบัญชีรายงานไม่สมบูรณ์ ค่าตอบแทนคณะกรรมการบริหารกิจการประปามีน้อยมาก สมาชิกผู้ใช้น้ำและคณะกรรมการผู้บริหารกิจการประปาไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการบริหารกิจการประปาหมู่บ้าน

อรวรรณ สมทรัพย์ (2539) ได้ศึกษา เรื่องการพึ่งตนเองของชุมชนด้านสาธารณสุข : กรณีศึกษาศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชนสองแห่ง ในอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น โดยศึกษาเฉพาะกรณีหมู่บ้าน 2 แห่ง กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน อันประกอบไปด้วยอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ผู้นำท้องถิ่น ประชาชนทั่วไป และเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ระดับตำบล อำเภอและจังหวัด พบว่า 1. สภาพทั่วไปของหมู่บ้าน พบว่า 2 หมู่บ้านที่ศึกษาเป็นชุมชนเกษตรกรรม ซึ่งมีสภาพทางกายภาพที่คล้ายคลึงกัน คือเป็นหมู่บ้านขนาดเล็ก ตั้งอยู่ใกล้อำเภอ มีการคมนาคมสะดวกและมีแหล่งน้ำสำหรับทำการเกษตร แต่สภาพทางเศรษฐกิจและสังคมพบว่า แตกต่างกันอย่างมากระหว่างในเรื่องราวได้ของครัวเรือน บทบาทผู้นำและความสัมพันธ์เชิงสังคม ตลอดจนพฤติกรรมสุขภาพของชุมชน 2. กระบวนการดำเนินงานของศูนย์สาธารณสุขมูลฐาน(ศสมช.) พบว่า ศสมช. ในหมู่บ้านที่มีระดับการพึ่งตนเองของชุมชนสาธารณสุขอยู่ในระดับสูง จะสามารถดำเนินงานภารกิจสำคัญ คือ งานบริการสาธารณสุขมูลฐาน งานศูนย์ข้อมูลข่าวสารสาธารณสุข งานถ่ายทอดความรู้และเผยแพร่ข่าวสารสาธารณสุขแก่ประชาชน และงานพัฒนากองทุนสาธารณสุขของหมู่บ้าน ได้ผลดีกว่าหมู่บ้านที่มีระดับการพึ่งตนเองของชุมชนด้านสาธารณสุขอยู่ในระดับต่ำ 3. ปัจจัยเกื้อหนุนต่อการดำเนินงานของ ศสมช. พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของ ศสมช. ได้แก่ การบริหารจัดการ การมีส่วนร่วมของประชาชน การสื่อสาร และการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกชุมชน 4. รูปแบบดำเนินงานของ ศสมช. ประเด็นที่ควรปรับเปลี่ยนได้แก่ การจัดตั้ง ศสมช. ควรคัดเลือกหมู่บ้านที่มีความพร้อมในการพัฒนาสูง เตรียมชุมชนให้ตระหนักถึงความสำคัญ ตลอดจนเข้าใจกระบวนการดำเนินงานของ ศสมช. และคัดเลือกสถานที่ตั้งที่เป็นเอกเทศ หรือตั้งในที่สาธารณะ โดยการตัดสินใจของชุมชน ภารกิจโครงสร้างของ ศสมช. กำหนดภารกิจที่สำคัญของ ศสมช. โดยแต่ละภารกิจให้มีหัวหน้างานรับผิดชอบ และอยู่ภายใต้การดูแลของประธานกรรมการ ศสมช. การดำเนินงานตามภารกิจและโครงสร้าง การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกชุมชน หน่วยงานภาครัฐควรสนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และวิชาการ แก่ ศสมช. อย่างเพียงพอและเหมาะสม ตามสภาพความจำเป็นของแต่ละหมู่บ้าน

อรอนงค์ ธรรมกุล (2538) ได้ศึกษา เรื่องการมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น พบว่า กลไกสำคัญที่ทำให้สมาชิกองค์กรชาวบ้านมีส่วนร่วม มีการเรียนรู้ มีความเชื่อ และอุดมการณ์ได้แก่ ความผูกพันเป็นเครือญาติ ตลอดจนการมีผลประโยชน์ร่วมกัน ผู้นำและสมาชิกมีบทบาทร่วมกันในการดำเนินกิจกรรมตามกระบวนการ การพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ วิธีการในกระบวนการมีส่วนร่วมได้แก่ การร่วมประชุมอภิปรายปัญหา ร่วมกัน การร่วมกันปฏิบัติกิจกรรม และการร่วมประเมินสรุปผลกิจกรรมที่ดำเนินการ

รูปแบบที่สมาชิกองค์กรชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นไปได้ตามระเบียบและข้อบังคับที่กลุ่มรวมกันกำหนดในการดำเนินการ ทั้งที่เป็นงานส่วนรวมของชุมชน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ให้สมาชิกได้เข้าร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและครอบครัว โครงการใหม่ที่ช่วยพัฒนาอาชีพของสมาชิกกลุ่มให้เพิ่มขึ้นอีก การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์นั้น ผู้เข้าร่วมนอกจากจะได้ผลประโยชน์ที่เป็นรูปธรรม เช่น การกู้เงินจากกองทุน และยังได้ความรู้จากการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา การดูงานจากต่างหมู่บ้าน สำหรับการมีส่วนร่วมในการประเมินและสรุปผลกิจกรรมที่องค์กรชาวบ้านร่วมกันปฏิบัติขึ้น คณะกรรมการแต่ละกลุ่มจะติดตามประเมินผล โดยการประชุมกลุ่มย่อยกันบ่อยครั้ง เพื่อการพิจารณาปัญหาาร่วมกัน ปัจจัยที่ทำให้คนในชุมชนรวมตัวกันก่อตั้งเพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ ด้านภาวะเศรษฐกิจ เช่น การขาดแหล่งเงินทุนในการนำไปใช้ประกอบอาชีพ ความผูกพันเป็นเครือญาติกัน การมีปัญหาร่วมกัน และการได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ของรัฐและองค์กรเอกชน ผลการเปลี่ยนแปลงจากการเข้าร่วมในกิจกรรมการพัฒนาขององค์กรชาวบ้าน คือ องค์กรมีความเข้าใจสถานภาพความมั่นคงของกลุ่ม ความรู้สึกการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจกรรมที่ทำให้กิจกรรมมีความต่อเนื่อง ความเข้มแข็งของกลุ่ม ที่เกิดจากคณะกรรมการและสมาชิกกลุ่ม มีส่วนร่วมในการพัฒนากลุ่ม การมีความรับผิดชอบสูง สามารถสร้างพลังในการขอกิจกรรม หรือโครงการใหม่ๆ เข้าสู่หมู่บ้านได้อย่างมีศักดิ์ศรี การได้รับประโยชน์อย่างเป็นธรรม การมีอิสระในการบริหารกิจกรรม โดยปราศจากการแทรกแซงจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือองค์กรเอกชนและมีความเติบโตเข้มแข็งเช่นกองทุน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงประเมิน (Evaluation research) ซึ่งมีรายละเอียดของการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่

1.1.1 สมาชิกกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลกจำนวน 28 ชุมชนมีสมาชิก 9,216 คน

1.1.2 คณะกรรมการ กองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 28 ชุมชนมี จำนวน 420 คน

1.1.3 ผู้บังคับบัญชาของสมาชิกแต่ละกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหารจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 28 นาย

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 สมาชิกกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 370 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเคร์จซีและมอร์แกน (Krejcie,R.V. and Morgan,D.W. 1970)

1.2.2 คณะกรรมการชุมชน ผู้วิจัยทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการเลือกแบบเจาะจงชุมชนละ 2 คนรวมจำนวน 56 คน

1.2.3 สำหรับผู้บังคับบัญชาของสมาชิกกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก ผู้วิจัยศึกษาจากประชากรทั้งหมดจำนวน 28 คน โดยเลือกทั้งหมดรวมกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 454 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินมี 2 ประเภท คือ แบบสอบถาม ชนิดปลายเปิดและปลายปิด และ แบบสัมภาษณ์ ดังนี้

2.1 แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ สำหรับ

1) คณะกรรมการ 2) สมาชิก และ 3) ผู้บังคับบัญชา โดยมีเนื้อหาของแต่ละด้านดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยเบื้องต้นในการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหารจังหวัดพิษณุโลก

ส่วนที่ 3 กระบวนการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหารจังหวัดพิษณุโลก

ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหารจังหวัดพิษณุโลก

2.2 แบบสัมภาษณ์ สำหรับ ผู้บังคับบัญชา และประธานคณะกรรมการกองทุนชุมชน มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และแนวทางการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

2.2.1 ศึกษาและทำการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก งานประเมินที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 สร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

2.2.3 ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน พิจารณาความตรงตามเนื้อหา ความเหมาะสมของคำถาม และภาษาที่ใช้ในการถาม

2.2.4 นำเครื่องมือที่ได้ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่ศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรของ แอลฟาของครอนบัท (α - coefficient) คำนวนได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.812

2.2.5 ปรับปรุง แก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์มากที่สุด เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

แบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ กำหนดคะแนนดังนี้

ความคิดเห็นระดับ น้อยที่สุด	ได้ 1 คะแนน
ความคิดเห็นระดับ น้อย	ได้ 2 คะแนน
ความคิดเห็นระดับ ปานกลาง	ได้ 3 คะแนน
ความคิดเห็นระดับ มาก	ได้ 4 คะแนน
ความคิดเห็นระดับ มากที่สุด	ได้ 5 คะแนน

สำหรับเกณฑ์ในการแปลความหมายมีดังนี้

แบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อข้อความระดับ น้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อข้อความระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อข้อความระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อข้อความระดับ มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อข้อความระดับ มากที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือจากประธานสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ถึงประธานกองทุนแต่ละกองทุน เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลและขออนุญาตผู้บังคับบัญชาตามสายการบังคับบัญชาแต่ละหน่วย

2. นำแบบประเมินซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามที่ได้จัดทำขึ้นให้ประธานคณะกรรมการกองทุนด้วยตนเอง ดังนี้

- เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม มีจำนวนทั้งสิ้น 454 ฉบับ โดยแยกเป็น สมาชิก จำนวน 370 คน คณะกรรมการ จำนวน 56 คน และ ผู้บังคับบัญชา จำนวน 28 คน ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ในช่วงวันที่ 1 กันยายน 2548 ถึง วันที่ 14 พฤศจิกายน 2548

- สำหรับแบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากประธานในการจัดกลุ่มตัวอย่างเดิม ได้แก่ สมาชิกจำนวน 84 คน คณะกรรมการ จำนวน 28 คน สำหรับผู้บังคับบัญชาใช้กลุ่มตัวอย่างเดิมทั้งหมด ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ในช่วงวันที่ 15 กันยายน 2548 ถึง 15 ธันวาคม 2548

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และสัมภาษณ์เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติดังนี้

4.1 ข้อมูลเชิงปริมาณ ทำการวิเคราะห์ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

รายละเอียดของการประเมินแสดงได้ดังตาราง

ตารางที่ 3.1 การประเมินการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก

วัตถุประสงค์	ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล/ เครื่องมือ	การวิเคราะห์ ข้อมูล	เกณฑ์การประเมิน
1. เพื่อประเมินปัจจัยเบื้องต้น ของการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหารจังหวัดพิษณุโลก		1. คณะกรรมการชุมชน 2. สมาชิก 3. ผู้บังคับบัญชา	ร้อยละ \bar{X} , SD การวิเคราะห์เนื้อหา	เกณฑ์ผ่าน กำหนดค่า $\bar{X} = 3.51$ ขึ้นไป
1.1 นโยบาย	- ทราบถึงนโยบาย - ความเข้าใจในนโยบาย - มีการชี้แจง	เครื่องมือ แบบสอบถาม		
1.2 ความพร้อมของสมาชิกและคณะกรรมการ	- คุณสมบัติ - ความตระหนัก - ความพร้อม - การเตรียมการ - ได้รับความฝึกและอบรม			
1.3 งบประมาณ	- ความพอเพียง - การจัดสรร			

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล/ เครื่องมือ	การวิเคราะห์ ข้อมูล	เกณฑ์การประเมิน
1.4 สถานที่ที่ใช้ใน การดำเนินงาน กองทุน	- ความสะดวก - เพียงพอกับจำนวน สมาชิก - ทำกิจกรรมของ กองทุนได้			
1.5 จำนวนสมาชิก ของกองทุน	- จำนวนสมาชิกครบ			
2. เพื่อประเมิน กระบวนการ ดำเนินงานกองทุน ชุมชนพิเศษในหน่วย ทหาร จังหวัด พิษณุโลก		1. คณะกรรมการ ชุมชน 2. สมาชิก 3. ผู้บังคับ บัญชา เครื่องมือ แบบสอบถาม	ร้อยละ \bar{X} , SD การวิเคราะห์ เนื้อหา	เกณฑ์ผ่าน กำหนดค่า $\bar{X} = 3.51$ ขึ้นไป
2.1. การบริหาร จัดการ				
- การวางแผน	- มีการจัดทำแผน - สมาชิกมีส่วนร่วม ร่วม - ความสอดคล้องของ งานและแผนงาน			
- การจัดระบบ	- มีขั้นตอนชัดเจน - สมาชิกมีส่วนร่วม			

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล/ เครื่องมือ	การวิเคราะห์ ข้อมูล	เกณฑ์การประเมิน
	- การจัดระบบกับ ลักษณะงานเหมาะสม สม			
	- การจัดระบบงาน สอดคล้องกับแผน			
- การประสานงาน	- สมาชิกให้ความ ร่วมมือ			
	- มีการประสานงาน กับกองทุนและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง			
	- การประสานงาน ระหว่างสมาชิกกับ กองทุน			
- การประชุม	- สมาชิกให้ความ ร่วมมือ			
	- มีความสม่ำเสมอ ของการประชุม			
	- มีการแสดงความ คิดเห็นระหว่าง การประชุม			
- การสรุปผลการ ทำงาน	- มีการรายงาน ผลสรุป			
	- มีการแก้ไข ข้อบกพร่อง			
	- แจ้งสรุปผลการ ทำงานให้สมาชิก ทราบ			

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล/ เครื่องมือ	การวิเคราะห์ ข้อมูล	เกณฑ์การประเมิน
2.2 การดำเนินงาน				
- วิธีการจัดตั้ง	- มีขั้นตอนชัดเจน - สมาชิกมีส่วนร่วม - การจัดตั้งสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์			
- การประชาสัมพันธ์	- มีประกาศ - จัดทำเอกสารแจ้ง - มีการแจ้งข่าว สาร			
- การคัดเลือกสมาชิก/ คณะกรรมการ	- ถูกต้องตาม คุณสมบัติ - มีการแจ้งคุณสมบัติ ของสมาชิก - สมาชิกมีส่วนร่วม ร่วมในการคัดเลือก - ถูกต้องตาม หลักเกณฑ์			
- การจัดสรรเงิน	- หลักเกณฑ์ชัดเจน			
- การติดตาม	- ความสม่ำเสมอของ คณะกรรมการ			

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล/ เครื่องมือ	การวิเคราะห์ ข้อมูล	เกณฑ์การประเมิน
	- การตรวจสอบจาก หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง			
- การกำหนดกฎ ของชุมชน	- สมาชิกมีส่วนร่วม - สมาชิกปฏิบัติตาม - กฎกองทุนชัดเจน - เหมาะสมกับสมาชิก - สมาชิกมีส่วนร่วม			
- การจัดกิจกรรม	- จัดกิจกรรมอย่าง ต่อเนื่อง - สมาชิกได้ทักษะ เพิ่มขึ้น			
2.3 กิจกรรมการ พัฒนาตามหลัก ชุมชนเข้มแข็ง				
- การแบ่งงาน	- แบ่งหน้าที่งาน - เป็นไปตามมติที่ ประชุม - หน้าที่มีความ ชัดเจน			
- การประชุม	- สมาชิกมีส่วนร่วม - มีการจัดสม่ำเสมอ - สมาชิกได้รับ ประโยชน์ - ปฏิบัติตามมติ ประชุม			

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล/ เครื่องมือ	การวิเคราะห์ ข้อมูล	เกณฑ์การประเมิน
-การสร้างจิตสำนึก	- ร่วมสร้าง - ร่วมเรียนรู้ - ร่วมปฏิบัติ - สมาชิกทราบถึง เป้าหมายกองทุน/ ชุมชน			
- ความสามารถ	- มีการเรียนรู้งาน - มีงานทำ - มีรายได้/พึ่งตนเอง ได้			
-การสร้างเครือข่าย	- ประสานความ ร่วมมือ กับชุมชน ทหารข้างเคียง - มีกิจกรรมร่วมกัน - มีการประสาน ความร่วมมือ สม่ำเสมอ			
- การเรียนรู้ร่วมกัน	- เรียนรู้ร่วมกัน สม่ำเสมอ - สมาชิกมีส่วนร่วม - การปฏิบัติตามกฎ ชุมชน			

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	ตัวบ่งชี้	แหล่งข้อมูล/ เครื่องมือ	การวิเคราะห์ ข้อมูล	เกณฑ์การประเมิน
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคในการ ดำเนินงานกองทุน ชุมชนพิเศษในหน่วย ทหาร จังหวัด พิษณุโลก		1. คณะกรรมการ การชุมชน 2. สมาชิก 3. ผู้บังคับ บัญชา เครื่องมือ แบบสอบถาม	ร้อยละ \bar{X} , SD การวิเคราะห์ เนื้อหา	เกณฑ์ผ่าน กำหนดค่า $\bar{X} = 3.51$ ขึ้นไป
3.1 ความพึงพอใจ	- กองทุนควรมีการ ดำเนินการต่อไป - ประโยชน์ที่ได้รับ จากกองทุน - ควรขยายกองทุน ต่อไป			
3.2 ปัญหาและ อุปสรรค	- การบริหารจัดการ - บุคลากร - การประสานงาน			
4. เพื่อศึกษาแนวทาง ที่เหมาะสมในการ ดำเนินงานกองทุน ชุมชนพิเศษในหน่วย ทหารจังหวัด พิษณุโลก	- ข้อเสนอแนะ - แนวทางที่ เหมาะสม	1. ประธาน คณะกรรมการ การชุมชน 2. ผู้บังคับ บัญชา 3. สมาชิก เครื่องมือ แบบสัมภาษณ์	ค่าความถี่ วิเคราะห์เนื้อหา	

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

ตอนที่ 5 ผลการสัมภาษณ์

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบที่เป็นผู้บังคับบัญชา (n = 28)

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานที่ทำงาน		
ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ	11	39.9
ค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช	9	32.5
กองพลพัฒนาที่ 3	5	17.9
ค่ายสฤษดิ์เสนา	3	10.7
รวม	28	100
2. อายุ		
31-40 ปี	9	32.1
41-50 ปี	15	53.6
51-60 ปี	4	14.3
รวม	28	100
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ระหว่าง 11-20 ปี	10	35.7
ระหว่าง 21-30 ปี	16	57.1
ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป	2	7.1
รวม	28	100
4. สถานภาพ		
โสด	5	17.9
สมรส	22	78.6
ม่าย/หย่าร้าง	1	3.6
รวม	28	100
5. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	20	71.4
ปริญญาโท	8	28.6
รวม	28	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ (ร้อยละ 39.3) มีอายุระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 53.6) และ 31-40 ปี (ร้อยละ 32.1) มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 21-30 ปี (ร้อยละ 57.1) รองลงมาได้แก่ 11-20 ปี (ร้อยละ 35.7) สถานภาพสมรส (ร้อยละ 78.6) และมีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 57.1) รองลงมาได้แก่ระดับปริญญาโท (ร้อยละ 28.6)

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบที่เป็นคณะกรรมการ (n = 56)

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานที่ทำงาน		
ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ	22	39.3
ค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช	19	33.9
กองพลพัฒนาที่ 3	10	17.9
ค่ายสฤษดิ์เสนา	5	8.9
รวม	56	100
2. อาชีพ		
ข้าราชการพลเรือน/พนักงานตาม		
สำนักงาน	8	14.3
ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร	1	1.8
ข้าราชการทหารชั้นประทวน	36	64.3
ประกอบธุรกิจส่วนตัว	8	14.3
รับจ้างหรือเกษตรกร	1	1.8
ไม่ได้ประกอบอาชีพ	2	3.6
รวม	56	100

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
3. อายุ		
21-30 ปี	9	16.1
31 – 40 ปี	20	35.7
41 – 50 ปี	19	33.9
51 – 60 ปี	8	14.3
61 ปีขึ้นไป	8	14.3
รวม	56	100
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ระหว่าง 5-10 ปี	14	25
ระหว่าง 11-20 ปี	19	33.9
ระหว่าง 21-30 ปี	18	32.1
31 ปีขึ้นไป	5	8.9
รวม	56	100
5. สถานภาพ		
โสด	13	23.2
สมรส	39	69.6
ม่าย/หย่า/ร้าง	4	7.1
รวม	56	100
6. ระดับการศึกษา		
ระดับประถมศึกษาปีที่ 6 หรือต่ำกว่า	2	3.6
ระดับประถมศึกษาปีที่ 1-6 หรือเทียบเท่า	29	51.8
ปริญญาตรี	24	42.9
สูงกว่าปริญญาตรี	1	1.8
รวม	56	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่าคณะกรรมการส่วนใหญ่พักอยู่ในค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 39.3) เป็นข้าราชการทหารชั้นประทวนมากที่สุด(ร้อยละ 64.3) รองลงมาเป็นข้าราชการพลเรือน และประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัวเท่ากัน (ร้อยละ 14.3) มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี (ร้อยละ 35.7) และ 41-50 ปี (ร้อยละ 33.9) มีประสบการณ์ทำงาน ระหว่าง 11-20 ปี (ร้อยละ 33.9) รองลงมาได้แก่ 21-30 ปี (ร้อยละ 32.1) สถานภาพสมรส ร้อยละ 69.6 และมีการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 1-6 หรือเทียบเท่าร้อยละ 51.7 รองลงมาได้แก่ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 42.9

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบที่เป็นสมาชิก (n = 335)

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานที่ทำงาน		
ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ	111	33.1
ค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช	129	38.5
กองพลพัฒนาที่ 3	52	15.5
ค่ายสฤษดิ์เสนา	43	12.8
รวม	335	100
2. อาชีพ		
ข้าราชการพลเรือน/พนักงานตาม		
สำนักงาน	36	10.7
ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร	16	4.8
ข้าราชการทหารชั้นประทวน	195	58.2
ประกอบธุรกิจส่วนตัว	39	11.6
รับจ้างหรือเกษตรกรรม	30	9.0
ไม่ได้ประกอบอาชีพ	19	5.7
รวม	335	100

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
3. อายุ		
21-30 ปี	71	21.2
31 - 40 ปี	103	30.7
41 - 50 ปี	93	27.8
51 - 60 ปี	60	17.9
61 ปีขึ้นไป	8	2.4
รวม	335	100
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ระหว่าง 5-10 ปี	94	28.1
ระหว่าง 11-20 ปี	110	32.8
ระหว่าง 21-30 ปี	98	29.3
31 ปีขึ้นไป	33	9.9
รวม	335	100
7. สถานภาพ		
โสด	97	29.0
สมรส	207	61.8
ม่าย/หย่า/ร้าง	31	9.3
รวม	335	100
8. ระดับการศึกษา		
ระดับประถมศึกษาปีที่ 6 หรือต่ำกว่า	24	7.2
ระดับประถมศึกษาปีที่ 1-6 หรือเทียบเท่า	191	57
ปริญญาตรี	104	31.0
สูงกว่าปริญญาตรี	16	4.8
รวม	335	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่าสมาชิกส่วนใหญ่พักอยู่ในค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราชเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 38.5) เป็นข้าราชการทหารชั้นประทวนมากที่สุด (ร้อยละ 58.2) รองลงมา ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว (ร้อยละ 11.6) และเป็นข้าราชการพลเรือน (ร้อยละ 9.7) มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี (ร้อยละ 30.7) และ 41-50 ปี (ร้อยละ 21.2) ตามลำดับ มีประสบการณ์ทำงาน ระหว่าง 11- 20 ปี (ร้อยละ 32.8) สถานภาพสมรส ร้อยละ 61.8 และมีการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 1-6 หรือเทียบเท่าร้อยละ 57.0 รองลงมาได้แก่ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 31.0

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น

ตารางที่ 4.4 ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้นในการดำเนินงานกองทุนชุมชน พิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก (n = 28)

ปัจจัยเบื้องต้น	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. นโยบาย	3.77	0.33	มาก
1.1 ท่านทราบถึงนโยบายของกองทุน	3.93	0.38	มาก
1.2 ท่านมีความเข้าใจในนโยบายกองทุน	3.79	0.42	มาก
1.3 มีการชี้แจงทำความเข้าใจในรายละเอียดนโยบายของกองทุน	3.61	0.50	มาก
2. ความพร้อมของสมาชิกและคณะกรรมการ	3.59	0.47	มาก
2.1 สมาชิกและคณะกรรมการมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กองทุนได้กำหนด	3.57	0.57	มาก
2.2 สมาชิกและคณะกรรมการมีความตระหนักรู้ในการทำงาน	3.61	0.57	มาก
2.3 สมาชิกและคณะกรรมการมีความรู้ความเข้าใจในการทำงาน	3.57	0.63	มาก
2.4 มีการเตรียมการในการทำงาน	3.54	0.58	มาก
2.5 ได้รับการฝึกทักษะและอบรมเกี่ยวกับกองทุน	3.64	0.56	มาก
3. งบประมาณ	3.50	0.50	ปานกลาง
3.1 งบประมาณที่ได้รับเพียงพอกับความต้องการของสมาชิก	3.50	0.58	ปานกลาง
3.2 มีการจัดสรรเงินกู้สำหรับสมาชิกตามสัดส่วนที่กองทุนกำหนด	3.50	0.58	ปานกลาง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ปัจจัยเบื้องต้น	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4. สถานที่ที่ใช้ในการดำเนินงานกองทุน	3.43	0.54	ปานกลาง
4.1 มีสถานที่สะดวกสบายในการดำเนินงานของกองทุน	3.46	0.58	ปานกลาง
4.2 มีสถานที่ที่ใช้ในการประชุมเพียงพอต่อจำนวนสมาชิก	3.39	0.57	ปานกลาง
4.3 มีสถานที่ที่ใช้ในการทำกิจกรรมต่างๆ ของกองทุน	3.43	0.63	ปานกลาง
5. จำนวนสมาชิกที่เข้าร่วมในกองทุน	3.23	0.60	ปานกลาง
5.1 จำนวนสมาชิกครบตามหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งกองทุน	3.25	0.65	ปานกลาง
5.2 มีจำนวนคณะกรรมการครบตามหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งกองทุน	3.32	0.61	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.51	0.28	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผู้บังคับบัญชาหน่วยทหารในพื้นที่จังหวัดพิษณุโลก มีความคิดเห็นต่อปัจจัยเบื้องต้นในการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมว่ามีความเหมาะสมในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.51$)

เมื่อพิจารณามีรายละเอียดดังนี้ เรื่องนโยบายมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) ได้แก่ สมาชิกได้ทราบถึงนโยบายกองทุน และมีความเข้าใจใน นโยบายของกองทุน เรื่องความพร้อมของสมาชิกและคณะกรรมการมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) ได้แก่ สมาชิกได้รับการฝึกอบรมทักษะเกี่ยวกับกองทุน และ สมาชิกมีความตระหนักในการทำงาน เรื่องงบประมาณมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$) ได้แก่ งบประมาณที่ได้รับเพียงพอและมีการจัดสรรตามสัดส่วนที่กองทุนกำหนด สถานที่ที่ใช้ในการดำเนินงานกองทุนมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) ได้แก่ มีสถานที่สะดวกสบายในการดำเนินงาน และมีสถานที่ที่ใช้ในกิจกรรมของกองทุน และจำนวนยอดสมาชิกที่เข้าร่วมในกองทุน มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) ได้แก่ มีคณะกรรมการครบตามหลักเกณฑ์ของกองทุน

ตารางที่ 4.5 ความคิดเห็นของคณะกรรมการต่อปัจจัยเบื้องต้นในการดำเนินงานกองทุนชุมชน
พิเศษ ในหน่วยทหารจังหวัดพิษณุโลก (n = 56)

ปัจจัยเบื้องต้น	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. นโยบาย	3.25	0.73	ปานกลาง
1.1 ท่านทราบถึงนโยบายของกองทุน	3.29	0.87	ปานกลาง
1.2 ท่านมีความเข้าใจในนโยบายกองทุน	3.21	0.78	ปานกลาง
1.3 มีการชี้แจงทำความเข้าใจในรายละเอียดนโยบายของ กองทุน	3.25	0.72	ปานกลาง
2. ความพร้อมของสมาชิกและคณะกรรมการ	3.36	0.75	ปานกลาง
2.1 สมาชิกและคณะกรรมการมีคุณสมบัติครบถ้วน ตามที่กองทุนได้กำหนด	3.36	0.77	ปานกลาง
2.2 สมาชิกและคณะกรรมการมีความตระหนักในการ ทำงาน	3.36	0.75	ปานกลาง
2.3 สมาชิกและคณะกรรมการมีความรู้ความเข้าใจใน การทำงาน	3.41	0.83	ปานกลาง
2.4 มีการเตรียมการในการทำงาน	3.38	0.89	ปานกลาง
2.5 ได้รับการฝึกทักษะและอบรมเกี่ยวกับกองทุน	3.30	0.85	ปานกลาง
3. งบประมาณ	3.26	0.75	ปานกลาง
3.1 งบประมาณที่ได้รับเพียงพอกับความต้องการของ สมาชิก	3.21	0.73	ปานกลาง
3.2 มีการจัดสรรเงินกู้สำหรับสมาชิกตามสัดส่วนที่ กองทุนกำหนด	3.30	0.83	ปานกลาง
4. สถานที่ที่ใช้ในการดำเนินงานกองทุน	3.35	0.75	ปานกลาง
4.1 มีสถานที่ที่สะดวกสบายในการดำเนินงานของกองทุน	3.36	0.80	ปานกลาง
4.2 มีสถานที่ที่ใช้ในการประชุมเพียงพอต่อจำนวน สมาชิก	3.34	0.88	ปานกลาง
4.3 มีสถานที่ที่ใช้ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของกองทุน	3.34	0.77	ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ปัจจัยเบื้องต้น	\bar{X}	S.D.	แปลผล
5.1 จำนวนสมาชิกครบตามหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งกองทุน	3.34	0.77	ปานกลาง
5.2 มีจำนวนคณะกรรมการครบตามหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งกองทุน	3.39	0.73	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.32	0.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่าคณะกรรมการกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหารจังหวัดพิษณุโลก มีความคิดเห็นต่อปัจจัยเบื้องต้นในการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหารจังหวัดพิษณุโลก โดยรวมว่ามีความเหมาะสมในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$)

เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า เรื่องนโยบายมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) ได้แก่ สมาชิกได้ทราบถึงนโยบายกองทุน และได้รับการชี้แจงในนโยบายของกองทุน เรื่องความพร้อมของสมาชิกและคณะกรรมการมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) ได้แก่ สมาชิกและกรรมการมีความรู้ความเข้าใจในการทำงาน และ มีการเตรียมการทำงาน เรื่องงบประมาณมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) ได้แก่ มีการจัดสรรเงินตามสัดส่วนที่กองทุนกำหนด สถานที่ที่ใช้ในการดำเนินงานกองทุนมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) ได้แก่ มีสถานที่สะดวกสบายในการดำเนินงาน และมีสถานที่ที่ใช้ในกิจกรรมของกองทุน และ จำนวนสมาชิกที่เข้าร่วมในกองทุน มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) ได้แก่ มีคณะกรรมการครบตามหลักเกณฑ์ของกองทุน

ตารางที่ 4.6 ความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้นในการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก (n = 335)

ปัจจัยเบื้องต้น	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. นโยบาย	3.32	0.78	ปานกลาง
1.1 ท่านทราบถึงนโยบายของกองทุน	3.39	0.84	ปานกลาง
1.2 ท่านมีความเข้าใจในนโยบายกองทุน	3.34	0.81	ปานกลาง

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ปัจจัยเบื้องต้น	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.3 มีการชี้แจงทำความเข้าใจในรายละเอียดนโยบายของ กองทุน	3.23	0.85	ปานกลาง
2. ความพร้อมของสมาชิกและคณะกรรมการ	3.32	0.72	ปานกลาง
2.1 สมาชิกและคณะกรรมการมีคุณสมบัติครบถ้วน ตามที่กองทุนได้กำหนด	3.36	0.88	ปานกลาง
2.2 สมาชิกและคณะกรรมการมีความตระหนักรู้ในการ ทำงาน	3.40	0.80	ปานกลาง
2.3 สมาชิกและคณะกรรมการมีความรู้ความเข้าใจใน การทำงาน	3.33	0.77	ปานกลาง
2.4 มีการเตรียมการในการทำงาน	3.31	0.81	ปานกลาง
2.5 ได้รับการฝึกทักษะและอบรมเกี่ยวกับกองทุน	3.23	0.82	ปานกลาง
3. งบประมาณ	3.33	0.77	ปานกลาง
3.1 งบประมาณที่ได้รับเพียงพอกับความต้องการของ สมาชิก	3.32	0.82	ปานกลาง
3.2 มีการจัดสรรเงินกู้สำหรับสมาชิกตามสัดส่วนที่ กองทุนกำหนด	3.34	0.83	ปานกลาง
4. สถานที่ที่ใช้ในการดำเนินงานกองทุน	3.26	0.71	ปานกลาง
4.1 มีสถานที่ที่สะดวกสบายในการดำเนินงานของ กองทุน	3.37	0.76	ปานกลาง
4.2 มีสถานที่ที่ใช้ในการประชุมเพียงพอต่อจำนวน สมาชิก	3.33	0.82	ปานกลาง
4.3 มีสถานที่ที่ใช้ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของกองทุน	3.31	0.80	ปานกลาง
5. จำนวนยอดสมาชิกที่เข้าร่วมในกองทุน	3.38	0.76	ปานกลาง
5.1 จำนวนสมาชิกครบตามหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งกองทุน	3.36	0.80	ปานกลาง
5.2 มีจำนวนคณะกรรมการครบตามหลักเกณฑ์ในการ จัดตั้งกองทุน	3.39	0.80	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.32	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่าสมาชิกกองทุนชุมชนพิเศษ ในหน่วยทหารจังหวัดพิษณุโลก มีความคิดเห็นต่อปัจจัยเบื้องต้นในการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมว่ามีความเหมาะสมในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$)

เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า เรื่องนโยบายมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) ได้แก่ สมาชิกได้ทราบถึงนโยบายกองทุน และสมาชิกมีความเข้าใจในนโยบายของกองทุน เรื่องความพร้อมของสมาชิกและคณะกรรมการมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) ได้แก่ สมาชิกและกรรมการมีความตระหนักในการทำงาน และมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กองทุนกำหนด เรื่องงบประมาณมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) ได้แก่ มีการจัดสรรเงินตามสัดส่วนที่กองทุนกำหนด สถานที่ที่ใช้ในการดำเนินงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) ได้แก่ มีสถานที่สะดวกสบายในการดำเนินงาน และมีสถานที่ที่ใช้ในการประชุมเพียงพอต่อจำนวนสมาชิก และจำนวนสมาชิกที่เข้าร่วมในกองทุน มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) ได้แก่ มีคณะกรรมการครบตามหลักเกณฑ์ของกองทุน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงาน

ตารางที่ 4.7 ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษ ในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก (n = 28)

กระบวนการดำเนินงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การบริหารจัดการ	3.41	0.35	ปานกลาง
1.การวางแผน	3.40	0.47	ปานกลาง
1.1 มีการจัดทำแผนการดำเนินงานเมื่อได้รับการจัดสรรเงิน	3.54	0.51	มาก
1.2 สมาชิกมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน	3.39	0.57	ปานกลาง
1.3 การดำเนินงานมีความสอดคล้องกับแผนงาน	3.29	0.60	ปานกลาง
2. การจัดระบบการทำงาน	3.34	0.61	ปานกลาง
2.1 มีการจัดระบบการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน	3.46	0.69	ปานกลาง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

กระบวนการดำเนินงาน		\bar{X}	S.D.	แปลผล
2.2	สมาชิกมีส่วนร่วมในการจัดระบบการทำงาน	3.29	0.66	ปานกลาง
2.3	การจัดระบบงานเหมาะสมกับลักษณะของงาน	3.29	0.66	ปานกลาง
2.4	งานที่ดำเนินงานมีความสอดคล้องกับแผนงาน	3.32	0.72	ปานกลาง
3.	การประสานงาน	3.33	0.48	ปานกลาง
3.1	สมาชิกให้ความร่วมมือในการทำงาน	3.46	0.64	ปานกลาง
3.2	ได้รับความร่วมมือจากกองทุนข้างเคียงและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.18	0.55	ปานกลาง
3.3	มีการประสานงานระหว่างสมาชิกและหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง	3.36	0.56	ปานกลาง
4.	การประชุม	3.55	0.48	มาก
4.1	สมาชิกให้ความร่วมมือในการประชุมกองทุน	3.57	0.63	มาก
4.2	มีการประชุมอย่างต่อเนื่องตามระยะเวลาที่กำหนด	3.54	0.58	มาก
4.3	มีการร่วมแสดงความคิดเห็น	3.54	0.51	มาก
5.	การสรุปผลการทำงาน	3.40	0.40	ปานกลาง
5.1	มีการรายงานสรุปผลการทำงานตามระยะเวลาที่กำหนด	3.54	0.51	มาก
5.2	มีการแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงาน	3.43	0.50	ปานกลาง
5.3	มีการแจ้งสรุปผลการทำงานให้สมาชิกทราบอย่าง ทั่วถึง	3.25	0.52	ปานกลาง
	การดำเนินงาน	3.32	0.38	ปานกลาง
1.	วิธีการจัดตั้งกองทุน	3.23	0.58	ปานกลาง
1.1	มีวิธีการจัดตั้งอย่างเป็นขั้นตอน	3.25	0.70	ปานกลาง
1.2	สมาชิกมีส่วนร่วมในการจัดตั้งกองทุน	3.18	0.61	ปานกลาง
1.3	การจัดตั้งมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ กองทุน	3.25	0.65	ปานกลาง
2.	การประชาสัมพันธ์	3.27	0.50	ปานกลาง
2.1	มีการประกาศให้สมาชิกทราบในกิจกรรมของ กองทุนอย่างทั่วถึง	3.21	0.63	ปานกลาง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

กระบวนการดำเนินงาน		\bar{X}	S.D.	แปลผล
2.2	มีเอกสารแจ้งสมาชิกเกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุน	3.29	0.60	ปานกลาง
2.3	การแจ้งข่าวสารความเคลื่อนไหวของกองทุนอย่างสม่ำเสมอ	3.32	0.61	ปานกลาง
3. การคัดเลือกสมาชิก		3.33	0.58	ปานกลาง
3.1	ได้สมาชิกที่มีคุณสมบัติตามที่กองทุนกำหนด	3.36	0.62	ปานกลาง
3.2	คณะกรรมการมีคุณสมบัติตามที่กองทุนกำหนด	3.32	0.67	ปานกลาง
3.3	มีการแจ้งคุณสมบัติของสมาชิกและกรรมการอย่างชัดเจน	3.25	0.59	ปานกลาง
3.4	สมาชิกของกองทุนมีส่วนร่วมในการคัดเลือกคณะกรรมการ	3.39	0.69	ปานกลาง
4. การจัดสรรเงิน		3.34	0.49	ปานกลาง
4.1	การจัดสรรเงินให้แก่สมาชิกถูกต้องตามหลักเกณฑ์	3.29	0.60	ปานกลาง
4.2	หลักเกณฑ์ในการจัดสรรเงินแก่สมาชิกมีความชัดเจน	3.39	0.50	ปานกลาง
5. การติดตาม		3.34	0.47	ปานกลาง
5.1	มีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ	3.32	0.48	ปานกลาง
5.2	หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการตรวจสอบการทำงานของกองทุนและกิจกรรมของสมาชิก	3.36	0.56	ปานกลาง
6. การกำหนดกฎของกองทุน		3.38	0.51	ปานกลาง
6.1	สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎของชุมชน	3.32	0.61	ปานกลาง
6.2	สมาชิกปฏิบัติตามกฎของกองทุนชุมชน	3.50	0.58	ปานกลาง
6.3	กฎของกองทุนชุมชนมีความชัดเจน	3.39	0.57	ปานกลาง
6.4	กฎของกองทุนชุมชนมีความเหมาะสมต่อสภาพของสมาชิก	3.32	0.67	ปานกลาง
7. การจัดกิจกรรม		3.35	0.58	ปานกลาง
7.1	สมาชิกมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของชุมชน	3.25	0.70	ปานกลาง
7.2	มีการจัดกิจกรรมของชุมชนอย่างต่อเนื่อง	3.39	0.69	ปานกลาง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

กระบวนการดำเนินงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
7.3 กิจกรรมที่จัดช่วยเพิ่มทักษะในการทำงานของสมาชิก	3.39	0.57	ปานกลาง
กิจกรรมพัฒนาตามหลักชุมชนเข้มแข็ง	3.25	0.38	ปานกลาง
1. การแบ่งงาน	3.38	0.53	ปานกลาง
1.1 มีการแบ่งหน้าที่การทำงาน	3.50	0.58	ปานกลาง
1.2 งานที่ได้รับมอบเป็นไปตามมติของที่ประชุม	3.36	0.68	ปานกลาง
1.3 การแบ่งการทำงานมีความชัดเจนอย่างสม่ำเสมอ	3.29	0.60	ปานกลาง
2. การประชุม	3.31	0.45	ปานกลาง
2.1 สมาชิกส่วนใหญ่เข้าร่วมประชุม	3.54	0.58	มาก
2.2 มีการจัดประชุมตามระยะเวลา	3.50	0.58	ปานกลาง
2.3 สมาชิกได้รับประโยชน์จากการประชุม	3.14	0.52	ปานกลาง
2.4 ผลการประชุมถือเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องปฏิบัติ	3.07	0.54	ปานกลาง
3. การสร้างจิตสำนึก	3.13	0.54	ปานกลาง
3.1 สมาชิกช่วยกันทำงานของกองทุน	3.14	0.59	ปานกลาง
3.2 สมาชิกร่วมเรียนรู้การทำงานซึ่งกันและกัน	3.11	0.74	ปานกลาง
3.3 สมาชิกร่วมปฏิบัติกิจกรรมของกองทุน	3.11	0.69	ปานกลาง
3.4 สมาชิกทราบถึงเป้าหมายที่ชุมชนกำหนดขึ้น	3.18	0.61	ปานกลาง
4. ความสามารถ	3.19	0.58	ปานกลาง
4.1 กองทุนช่วยทำให้สมาชิกเรียนรู้การทำงานในสังคม	3.07	0.66	ปานกลาง
4.2 กองทุนช่วยสร้างอาชีพให้แก่สมาชิก	3.21	0.63	ปานกลาง
4.3 สมาชิกสามารถพึ่งตนเองจากการดำเนินงานของกองทุน	3.29	0.66	ปานกลาง
5. การสร้างเครือข่าย	3.29	0.59	ปานกลาง
5.1 มีการประสานความร่วมมือกับชุมชนข้างเคียง	3.32	0.61	ปานกลาง
5.2 มีกิจกรรมร่วมกับชุมชนข้างเคียง	3.29	0.71	ปานกลาง
5.3 มีการประสานงานกับชุมชนข้างเคียงอย่างสม่ำเสมอ	3.25	0.65	ปานกลาง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

กระบวนการดำเนินงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
6. การเรียนรู้ร่วมกัน	3.29	0.45	ปานกลาง
6.1 สมาชิกมีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	3.18	0.67	ปานกลาง
6.2 สมาชิกมีส่วนร่วมสร้างกระบวนการเรียนรู้ของกองทุน	3.39	0.57	ปานกลาง
6.3 สมาชิกทุกคนเรียนรู้เกี่ยวกับกฎของชุมชน	3.21	0.57	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.32	0.36	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่าผู้บังคับบัญชาหน่วยทหารในพื้นที่จังหวัดพิษณุโลก มีความคิดเห็นต่อกระบวนการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมว่า มีความเหมาะสมในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$)

เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า

การบริหารจัดการ เรื่องการวางแผนมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) ได้แก่ มีการจัดทำแผนการดำเนินงานเมื่อได้รับการจัดสรรเงิน และสมาชิกมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน เรื่องการจัดระบบการทำงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) ได้แก่ สมาชิกให้ความร่วมมือในการทำงาน งานที่ดำเนินงานมีความสอดคล้องกับแผนงาน เรื่องการประสานงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) ได้แก่ สมาชิกให้ความร่วมมือในการทำงาน และมีการประสานงานระหว่างสมาชิกและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เรื่องการประชุมมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) ได้แก่ สมาชิกให้ความร่วมมือในการประชุม และมีการประชุมและร่วมแสดงความคิดเห็น และเรื่องการสรุปผลการดำเนินงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) ได้แก่ มีการรายงานผลการทำงานตามระยะเวลาที่กำหนด และ มีการแก้ไขข้อบกพร่องในการดำเนินงาน

การดำเนินงาน เรื่องวิธีการจัดตั้งกองทุน มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) ได้แก่ มีวิธีการจัดตั้งอย่างเป็นขั้นตอน และ การจัดตั้งกองทุนมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกองทุน เรื่องการประชาสัมพันธ์ มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) ได้แก่ การแจ้งข่าวสารความเคลื่อนไหวของกองทุนอย่างสม่ำเสมอ และ มีเอกสารแจ้งสมาชิกเกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุน เรื่องการคัดเลือกสมาชิก มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

($\bar{X} = 3.33$) ได้แก่ สมาชิกของกองทุนมีส่วนในการคัดเลือกกรรมการ และได้สมาชิกที่มีคุณสมบัติตามที่กองทุนกำหนด เรื่องการจัดสรรเงิน มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) ได้แก่ หลักเกณฑ์ในการจัดสรรเงินแก่สมาชิกมีความชัดเจน เรื่องการติดตาม มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) ได้แก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการตรวจสอบการทำงานของทุนและกิจกรรมของสมาชิก เรื่องการกำหนดกฎของกองทุน มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) ได้แก่ สมาชิกปฏิบัติตามกฎของกองทุนชุมชน และ กฎของกองทุนชุมชนมีความชัดเจน และเรื่องการจัดกิจกรรม มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) ได้แก่ มีการกิจกรรมของชุมชนอย่างต่อเนื่อง และกิจกรรมที่จัดช่วยเพิ่มทักษะในการทำงานของสมาชิก

กิจกรรมพัฒนาตามหลักชุมชนเข้มแข็ง เรื่องการแบ่งงาน มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) ได้แก่ มีการแบ่งหน้าที่การงาน และงานที่ได้รับมอบหมายเป็นไปตามมติที่ประชุม เรื่องการประชุม มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) ได้แก่ สมาชิกส่วนใหญ่เข้าร่วมประชุม และมีการจัดการประชุมตามระยะเวลา เรื่องการสร้างจิตสำนึก มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$) ได้แก่ สมาชิกทราบถึงเป้าหมายของกองทุน/ชุมชน และ สมาชิกช่วยกันทำงานของกองทุน เรื่องความสามารถ มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) ได้แก่ สมาชิกสามารถพึ่งตนเองจากการดำเนินงานของกองทุน และกองทุนช่วยสร้างอาชีพให้แก่สมาชิก เรื่องการสร้างเครือข่าย มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) ได้แก่ มีการประสานความร่วมมือกับชุมชนข้างเคียง และมีกิจกรรมกับชุมชนข้างเคียง และเรื่องการเรียนรู้ร่วมกัน มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) ได้แก่ สมาชิกมีส่วนร่วมสร้างกระบวนการเรียนรู้ของกองทุน และ สมาชิกทุกคนเรียนรู้เกี่ยวกับกฎของชุมชน

ตารางที่ 4.8 ความคิดเห็นของคณะกรรมการเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษ
ในหน่วยทหารจังหวัดพิษณุโลก (n = 56)

กระบวนการดำเนินงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การบริหารจัดการ	3.32	0.65	ปานกลาง
1. การวางแผน	3.32	0.64	ปานกลาง
1.1 มีการจัดทำแผนการดำเนินงานเมื่อได้รับการจัดสรรเงิน	3.43	0.74	ปานกลาง
1.2 สมาชิกมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน	3.27	0.70	ปานกลาง
1.3 การดำเนินงานมีความสอดคล้องกับแผนงาน	3.27	0.75	ปานกลาง
2. การจัดระบบการทำงาน	3.28	0.64	ปานกลาง
2.1 มีการจัดระบบการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน	3.21	0.76	ปานกลาง
2.2 สมาชิกมีส่วนร่วมในการจัดระบบการทำงาน	3.27	0.70	ปานกลาง
2.3 การจัดระบบงานเหมาะสมกับลักษณะของงาน	3.30	0.66	ปานกลาง
2.4 งานที่ดำเนินงานมีความสอดคล้องกับแผนงาน	3.32	0.74	ปานกลาง
3.การประสานงาน	3.36	0.66	ปานกลาง
3.1 สมาชิกให้ความร่วมมือในการทำงาน	3.34	0.75	ปานกลาง
3.2 ได้รับความร่วมมือจากกองทุนข้างเคียงและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.34	0.69	ปานกลาง
3.3 มีการประสานงานระหว่างสมาชิกและหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง	3.39	0.78	ปานกลาง
4. การประชุม	3.26	0.78	ปานกลาง
4.1 สมาชิกให้ความร่วมมือในการประชุมกองทุน	3.29	0.82	ปานกลาง
4.2 มีการประชุมอย่างต่อเนื่องตามระยะเวลาที่กำหนด	3.25	0.92	ปานกลาง
4.3 มีการร่วมแสดงความคิดเห็น	3.25	0.79	ปานกลาง
5. การสรุปผลการทำงาน	3.38	0.74	ปานกลาง
5.1 มีการรายงานสรุปผลการทำงานตามระยะเวลาที่ กำหนด	3.34	0.77	ปานกลาง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

กระบวนการดำเนินงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
5.2 มีการแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงาน	3.39	0.85	ปานกลาง
5.3 มีการแก้ไขข้อบกพร่องในการดำเนินงาน	3.39	0.76	ปานกลาง
การดำเนินงาน	3.35	0.68	ปานกลาง
1. วิธีการจัดตั้งกองทุน	3.34	0.76	ปานกลาง
1.1 มีวิธีการจัดตั้งอย่างเป็นขั้นตอน	3.39	0.78	ปานกลาง
1.2 สมาชิกมีส่วนร่วมในการจัดตั้งกองทุน	3.32	0.79	ปานกลาง
1.3 การจัดตั้งมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกองทุน	3.30	0.85	ปานกลาง
2. การประชาสัมพันธ์	3.33	0.72	ปานกลาง
2.1 มีการประกาศให้สมาชิกทราบในกิจกรรมของกองทุนอย่างทั่วถึง	3.45	0.76	ปานกลาง
2.2 มีเอกสารแจ้งสมาชิกเกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุน	3.32	0.83	ปานกลาง
2.3 การแจ้งข่าวสารความเคลื่อนไหวของกองทุนอย่างสม่ำเสมอ	3.23	0.74	ปานกลาง
3. การคัดเลือกสมาชิก	3.39	0.75	ปานกลาง
3.1 ได้สมาชิกที่มีคุณสมบัติตามที่กองทุนกำหนด	3.38	0.78	ปานกลาง
3.2 คณะกรรมการมีคุณสมบัติตามที่กองทุนกำหนด	3.36	0.88	ปานกลาง
3.3 มีการแจ้งคุณสมบัติของสมาชิกและกรรมการอย่างชัดเจน	3.38	0.80	ปานกลาง
3.4 สมาชิกของกองทุนมีส่วนร่วมในการคัดเลือกคณะกรรมการ	3.45	0.81	ปานกลาง
4.การจัดสรรเงิน	3.40	0.82	ปานกลาง
4.1 การจัดสรรเงินให้แก่สมาชิกถูกต้องตามหลักเกณฑ์	3.39	0.82	ปานกลาง
4.2 หลักเกณฑ์ในการจัดสรรเงินแก่สมาชิกมีความชัดเจน	3.41	0.85	ปานกลาง
5. การติดตาม	3.30	0.75	ปานกลาง
5.1 มีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ	3.30	0.81	ปานกลาง
5.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการตรวจสอบการทำงานของกองทุนและกิจกรรมของสมาชิก	3.30	0.78	ปานกลาง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

กระบวนการดำเนินงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
6. การกำหนดกฎของกองทุน	3.38	0.66	ปานกลาง
6.1 สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎของชุมชน	3.38	0.75	ปานกลาง
6.2 สมาชิกปฏิบัติตามกฎของกองทุนชุมชน	3.32	0.72	ปานกลาง
6.3 กฎของกองทุนชุมชนมีความชัดเจน	3.41	0.73	ปานกลาง
6.4 กฎของกองทุนชุมชนมีความเหมาะสมต่อสภาพของสมาชิก	3.39	0.73	ปานกลาง
7. การจัดกิจกรรม	3.27	0.74	ปานกลาง
7.1 สมาชิกมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของชุมชน	3.30	0.76	ปานกลาง
7.2 มีการจัดกิจกรรมของชุมชนอย่างต่อเนื่อง	3.27	0.82	ปานกลาง
7.3 กิจกรรมที่จัดช่วยเพิ่มทักษะในการทำงานของสมาชิก	3.25	0.81	ปานกลาง
กิจกรรมพัฒนาตามหลักชุมชนเข้มแข็ง	3.36	0.66	ปานกลาง
1. การแบ่งงาน	3.36	0.74	ปานกลาง
1.1 มีการแบ่งหน้าที่การทำงาน	3.25	0.81	ปานกลาง
1.2 งานที่ได้รับมอบเป็นไปตามมติของที่ประชุม	3.39	0.80	ปานกลาง
1.3 การแบ่งการทำงานมีความชัดเจนอย่างสม่ำเสมอ	3.45	0.76	ปานกลาง
2. การประชุม	3.38	0.72	ปานกลาง
2.1 สมาชิกส่วนใหญ่เข้าร่วมประชุม	3.41	0.76	ปานกลาง
2.2 มีการจัดประชุมตามระยะเวลา	3.36	0.80	ปานกลาง
2.3 สมาชิกได้รับประโยชน์จากการประชุม	3.37	0.80	ปานกลาง
2.4 ผลการประชุมถือเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องปฏิบัติ	3.39	0.85	ปานกลาง
3. การสร้างจิตสำนึก	3.36	0.75	ปานกลาง
3.1 สมาชิกช่วยกันทำงานของกองทุน	3.38	0.80	ปานกลาง
3.2 สมาชิกร่วมเรียนรู้การทำงานซึ่งกันและกัน	3.34	0.82	ปานกลาง
3.3 สมาชิกร่วมปฏิบัติกิจกรรมของกองทุน	3.30	0.78	ปานกลาง
3.4 สมาชิกทราบถึงเป้าหมายที่ชุมชนกำหนดขึ้น	3.41	0.87	ปานกลาง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

กระบวนการดำเนินงาน		\bar{X}	S.D.	แปลผล
4. ความสามารถ		3.42	0.74	ปานกลาง
4.1	กองทุนช่วยทำให้สมาชิกเรียนรู้การทำงานในสังคม	3.46	0.79	ปานกลาง
4.2	กองทุนช่วยสร้างอาชีพให้แก่สมาชิก	3.41	0.83	ปานกลาง
4.3	สมาชิกสามารถพึ่งตนเองจากการดำเนินงานของกองทุน	3.37	0.75	ปานกลาง
5. การสร้างเครือข่าย		3.30	0.77	ปานกลาง
5.1	มีการประสานความร่วมมือกับชุมชนข้างเคียง	3.30	0.81	ปานกลาง
5.2	มีกิจกรรมร่วมกับชุมชนข้างเคียง	3.34	0.84	ปานกลาง
5.3	มีการประสานงานกับชุมชนข้างเคียงอย่างสม่ำเสมอ	3.27	0.48	ปานกลาง
6. การเรียนรู้ร่วมกัน		3.27	0.74	ปานกลาง
6.1	สมาชิกมีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	3.29	0.80	ปานกลาง
6.2	สมาชิกมีส่วนร่วมสร้างกระบวนการเรียนรู้ของกองทุน	3.29	0.80	ปานกลาง
6.3	สมาชิกทุกคนเรียนรู้เกี่ยวกับกฎของชุมชน	3.25	0.81	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.34	0.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่าคณะกรรมการกองทุนในหน่วยทหารจังหวัดพิษณุโลก มีความคิดเห็นต่อกระบวนการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมว่ามีความเหมาะสมในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$)

เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า

การบริหารจัดการ เรื่องการวางแผนมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) ได้แก่ มีการจัดทำแผนการดำเนินงานเมื่อได้รับการจัดสรรเงิน และสมาชิกมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน เรื่องการจัดระบบการทำงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) ได้แก่ งานที่ดำเนินงานมีความสอดคล้องกับแผนงาน และการจัดระบบงานเหมาะสมกับลักษณะของงาน เรื่องการประสานงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) ได้แก่ มีการประสานงานระหว่างสมาชิกและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง และได้รับความร่วมมือจากกองทุนข้างเคียง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เรื่องการประชุมมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 3.26$) ได้แก่ สมาชิก

ให้ความร่วมมือในการประชุม และมีการประชุมและร่วมแสดงความคิดเห็น และเรื่องการสรุปผลการทำงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) ได้แก่ มีการแก้ไขข้อบกพร่องในการดำเนินงาน และ มีการรายงานผลการทำงานตามระยะเวลาที่กำหนด

การดำเนินงาน เรื่องวิธีการจัดตั้งกองทุน มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) ได้แก่ มีวิธีการจัดตั้งอย่างเป็นขั้นตอน และ สมาชิกมีส่วนร่วมในการจัดตั้งกองทุน เรื่องการประชาสัมพันธ์ มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) ได้แก่ มีการประกาศให้สมาชิกทราบในกิจกรรมของกองทุนอย่างทั่วถึง และ มีเอกสารแจ้งสมาชิกเกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุน เรื่องการคัดเลือกสมาชิก มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) ได้แก่ สมาชิกของกองทุนมีส่วนในการคัดเลือกกรรมการ และได้สมาชิกที่มีคุณสมบัติตามที่กองทุนกำหนด เรื่องการจัดสรรเงิน มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) ได้แก่ หลักเกณฑ์ในการจัดสรรเงินแก่สมาชิกมีความชัดเจน เรื่องการติดตาม มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) ได้แก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการตรวจสอบการทำงานของทุนและกิจกรรมของสมาชิก เรื่องการกำหนดกฎของกองทุน มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) ได้แก่ กฎของกองทุนชุมชนมีความชัดเจน และมีความเหมาะสมต่อสภาพของสมาชิก และเรื่องการจัดกิจกรรม มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) ได้แก่ สมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกองทุน และ มีการกิจกรรมของชุมชนอย่างต่อเนื่อง

กิจกรรมพัฒนาตามหลักชุมชนเข้มแข็ง เรื่องการแบ่งงาน มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) ได้แก่ การแบ่งการทำงานมีความชัดเจนอย่างสม่ำเสมอ และงานที่ได้รับมอบหมายเป็นไปตามมติที่ประชุม เรื่องการประชุม มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) ได้แก่ สมาชิกส่วนใหญ่เข้าร่วมประชุม และ ผลการประชุมเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องปฏิบัติ เรื่องการสร้างจิตสำนึก มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) ได้แก่ สมาชิกทราบถึงเป้าหมายของกองทุน/ชุมชน และ สมาชิกช่วยกันทำงานของกองทุน เรื่องความสามารถ มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) ได้แก่ กองทุนช่วยให้สมาชิกเรียนรู้การทำงานในสังคม และกองทุนช่วยสร้างอาชีพให้แก่สมาชิก เรื่องการสร้างเครือข่าย มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) ได้แก่ มีกิจกรรมกับชุมชนข้างเคียง และ มีการประสานความร่วมมือกับชุมชนข้างเคียง และ เรื่องการเรียนรู้ร่วมกัน มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) ได้แก่ สมาชิกมีส่วนร่วมสร้างกระบวนการเรียนรู้ของกองทุน และ สมาชิกทุกคนเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

ตารางที่ 4.9 ความคิดเห็นของสมาชิก เกี่ยวกับด้านกระบวนการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษใน
หน่วยทหารจังหวัดพิษณุโลก (n = 335)

กระบวนการดำเนินงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การบริหารจัดการ	3.26	0.61	ปานกลาง
1. การวางแผน	3.27	0.69	ปานกลาง
1.1 มีการจัดทำแผนการดำเนินงานเมื่อได้รับการจัดสรรเงิน	3.30	0.69	ปานกลาง
1.2 สมาชิกมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน	3.25	0.77	ปานกลาง
1.3 การดำเนินงานมีความสอดคล้องกับแผนงาน	3.25	0.73	ปานกลาง
2. การจัดระบบการทำงาน	3.28	0.66	ปานกลาง
2.1 มีการจัดระบบการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน	3.36	0.74	ปานกลาง
2.2 สมาชิกมีส่วนร่วมในการจัดระบบการทำงาน	3.25	0.76	ปานกลาง
2.3 การจัดระบบงานเหมาะสมกับลักษณะของงาน	3.24	0.73	ปานกลาง
2.4 งานที่ดำเนินงานมีความสอดคล้องกับแผนงาน	3.25	0.73	ปานกลาง
3. การประสานงาน	3.24	0.74	ปานกลาง
3.1 สมาชิกให้ความร่วมมือในการทำงาน	3.27	0.81	ปานกลาง
3.2 ได้รับความร่วมมือจากกองทุนข้างเคียงและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.19	0.83	ปานกลาง
3.3 มีการประสานงานระหว่างสมาชิกและหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง	3.25	0.80	ปานกลาง
4. การประชุม	3.26	0.71	ปานกลาง
4.1 สมาชิกให้ความร่วมมือในการประชุมกองทุน	3.29	0.79	ปานกลาง
4.2 มีการประชุมอย่างต่อเนื่องตามระยะเวลาที่กำหนด	3.27	0.79	ปานกลาง
4.3 มีการร่วมแสดงความคิดเห็น	3.23	0.74	ปานกลาง
5. การสรุปผลการทำงาน	3.24	0.68	ปานกลาง
5.1 มีการรายงานสรุปผลการทำงานตามระยะเวลาที่กำหนด	3.29	0.74	ปานกลาง
5.2 มีการแก้ไขข้อบกพร่องในการดำเนินงาน	3.24	0.74	ปานกลาง
5.3 มีการแจ้งสรุปผลการทำงานให้สมาชิกรับทราบอย่าง ทั่วถึง	3.19	0.74	ปานกลาง

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

กระบวนการดำเนินงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การดำเนินงาน	3.27	0.60	ปานกลาง
1. วิธีการจัดตั้งกองทุน	3.32	0.67	ปานกลาง
1.1 มีวิธีการจัดตั้งอย่างเป็นขั้นตอน	3.35	0.72	ปานกลาง
1.2 สมาชิกมีส่วนร่วมในการจัดตั้งกองทุน	3.29	0.72	ปานกลาง
1.3 การจัดตั้งมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ กองทุน	3.32	0.72	ปานกลาง
2. การประชาสัมพันธ์	3.22	0.75	ปานกลาง
2.1 มีการประกาศให้สมาชิกทราบในกิจกรรมของ กองทุนอย่างทั่วถึง	3.26	0.79	ปานกลาง
2.2 มีเอกสารแจ้งสมาชิกเกี่ยวกับการดำเนินงานของ กองทุน	3.19	0.82	ปานกลาง
2.3 การแจ้งข่าวสารความเคลื่อนไหวของกองทุนอย่างสม่ำเสมอ	3.21	0.80	ปานกลาง
3. การคัดเลือกสมาชิก	3.30	0.67	ปานกลาง
3.1 ได้สมาชิกที่มีคุณสมบัติตามที่กองทุนกำหนด	3.30	0.75	ปานกลาง
3.2 คณะกรรมการมีคุณสมบัติตามที่กองทุนกำหนด	3.34	0.71	ปานกลาง
3.3 มีการแจ้งคุณสมบัติของสมาชิกและกรรมการอย่างชัดเจน	3.28	0.71	ปานกลาง
4.3 สมาชิกของกองทุนมีส่วนร่วมในการคัดเลือก คณะกรรมการ	3.29	0.79	ปานกลาง
4. การจัดสรรเงิน	3.29	0.74	ปานกลาง
4.1 การจัดสรรเงินให้แก่สมาชิกถูกต้องตามหลักเกณฑ์	3.32	0.76	ปานกลาง
4.2 หลักเกณฑ์ในการจัดสรรเงินแก่สมาชิกมีความ ชัดเจน	3.26	0.77	ปานกลาง
5. การติดตาม	3.25	0.73	ปานกลาง
5.1 มีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ	3.27	0.79	ปานกลาง
5.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการตรวจสอบการทำงานของ กองทุนและกิจกรรมของสมาชิก	3.22	0.76	ปานกลาง

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

กระบวนการดำเนินงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
6. การกำหนดกฎของกองทุน	3.32	0.63	ปานกลาง
6.1 สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎของชุมชน	3.28	0.72	ปานกลาง
6.2 สมาชิกปฏิบัติตามกฎของกองทุนชุมชน	3.31	0.69	ปานกลาง
6.3 กฎของกองทุนชุมชนมีความชัดเจน	3.34	0.72	ปานกลาง
6.4 กฎของกองทุนชุมชนมีความเหมาะสมต่อสภาพ ของสมาชิก	3.34	0.69	ปานกลาง
7. การจัดกิจกรรม	3.18	0.71	ปานกลาง
7.1 สมาชิกมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของชุมชน	3.19	0.73	ปานกลาง
7.2 มีการจัดกิจกรรมของชุมชนอย่างต่อเนื่อง	3.19	0.76	ปานกลาง
7.3 กิจกรรมที่จัดช่วยเพิ่มทักษะในการทำงานของ สมาชิก	3.17	0.79	ปานกลาง
กิจกรรมพัฒนาตามหลักชุมชนเข้มแข็ง	3.19	0.60	ปานกลาง
1. การแบ่งงาน	3.29	0.68	ปานกลาง
1.1 มีการแบ่งหน้าที่การทำงาน	3.27	0.72	ปานกลาง
1.2 งานที่ได้รับมอบเป็นไปตามมติของที่ประชุม	3.30	0.72	ปานกลาง
1.3 การแบ่งการทำงานมีความชัดเจนอย่างสม่ำเสมอ	3.29	0.73	ปานกลาง
2. การประชุม	3.22	0.65	ปานกลาง
2.1 สมาชิกส่วนใหญ่เข้าร่วมประชุม	3.23	0.74	ปานกลาง
2.2 มีการจัดประชุมตามระยะเวลา	3.19	0.70	ปานกลาง
2.3 สมาชิกได้รับประโยชน์จากการประชุม	3.22	0.78	ปานกลาง
2.4 ผลการประชุมถือเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องปฏิบัติ	3.24	0.74	ปานกลาง
3. การสร้างจิตสำนึก	3.14	0.68	ปานกลาง
3.1 สมาชิกช่วยกันทำงานของกองทุน	3.17	0.77	ปานกลาง
3.2 สมาชิกร่วมเรียนรู้การทำงานซึ่งกันและกัน	3.10	0.74	ปานกลาง
3.3 สมาชิกร่วมปฏิบัติกิจกรรมของกองทุน	3.14	0.75	ปานกลาง
3.4 สมาชิกทราบถึงเป้าหมายที่ชุมชนกำหนดขึ้น	3.16	0.75	ปานกลาง

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

กระบวนการดำเนินงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4. ความสามารถ	3.20	0.70	ปานกลาง
4.1 กองทุนช่วยทำให้สมาชิกเรียนรู้การทำงานในสังคม	3.19	0.74	ปานกลาง
4.2 กองทุนช่วยสร้างอาชีพให้แก่สมาชิก	3.20	0.77	ปานกลาง
4.3 สมาชิกสามารถพึ่งตนเองจากการดำเนินงานของ กองทุน	3.20	0.78	ปานกลาง
5. การสร้างเครือข่าย	3.09	0.74	ปานกลาง
5.1 มีการประสานความร่วมมือจากชุมชนข้างเคียง	3.11	0.79	ปานกลาง
5.2 มีกิจกรรมร่วมกับชุมชนข้างเคียง	3.07	0.79	ปานกลาง
5.3 มีการประสานงานกับชุมชนข้างเคียงอย่างสม่ำเสมอ	3.07	0.80	ปานกลาง
6. การเรียนรู้ร่วมกัน	3.19	0.66	ปานกลาง
6.1 สมาชิกมีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	3.16	0.74	ปานกลาง
6.2 สมาชิกมีส่วนร่วมสร้างกระบวนการเรียนรู้ของ กองทุน	3.20	0.75	ปานกลาง
6.3 สมาชิกทุกคนเรียนรู้เกี่ยวกับกฎของชุมชน	3.20	0.72	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.24	0.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่าสมาชิกกองทุนชุมชนพิเศษ ในหน่วยทหารจังหวัดพิษณุโลก มีความคิดเห็นต่อกระบวนการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมว่ามีความเหมาะสมในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า

การบริหารจัดการ เรื่องการวางแผนมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) ได้แก่ มีการจัดทำแผนการดำเนินงานเมื่อได้รับการจัดสรรเงิน และการดำเนินงานมีความสอดคล้องกับแผนงาน เรื่องการจัดระบบการทำงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) ได้แก่ มีการจัดระบบงานอย่างเป็นขั้นตอน และงานที่ดำเนินงานมีความสอดคล้องกับแผนงาน เรื่องการประสานงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) ได้แก่ สมาชิกให้ความร่วมมือในการทำงาน และ มีการประสานงานระหว่างสมาชิกและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เรื่องการประชมมีความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{X} = 3.26$) ได้แก่ สมาชิกให้ความร่วมมือในการประชุม และการประชุมอย่างต่อเนื่องตามระยะเวลาที่กำหนด และเรื่องการสรุปผลการดำเนินงานมีความคิดเห็นใน

ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) ได้แก่ มีการรายงานผลการทำงานตามระยะเวลาที่กำหนด และ มีการแก้ไขข้อบกพร่องในการดำเนินงาน

การดำเนินงาน เรื่องวิธีการจัดตั้งกองทุน มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) ได้แก่ มีวิธีการจัดตั้งอย่างเป็นขั้นตอน และการจัดตั้งมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกองทุน เรื่องการประชาสัมพันธ์ มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$) ได้แก่ มีการประกาศให้สมาชิกทราบในกิจกรรมของกองทุนอย่างทั่วถึง และ มีการแจ้งข่าวสารความเคลื่อนไหวของกองทุนอย่างสม่ำเสมอ เรื่องการคัดเลือกสมาชิก มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) ได้แก่ คณะกรรมการ และ สมาชิกมีคุณสมบัติตามที่กองทุนกำหนด เรื่องการจัดสรรเงิน มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) ได้แก่ หลักเกณฑ์ในการจัดสรรเงินแก่สมาชิกมีความชัดเจน เรื่องการติดตาม มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) ได้แก่ มีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เรื่องการกำหนดกฎของกองทุน มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) ได้แก่ กฎของกองทุนชุมชนมีความเหมาะสมต่อสภาพของสมาชิก และ มีความชัดเจน และเรื่องการจัดกิจกรรม มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$) ได้แก่ สมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกองทุน และ มีการกิจกรรมของชุมชนอย่างต่อเนื่อง

กิจกรรมพัฒนาตามหลักชุมชนเข้มแข็ง เรื่องการแบ่งงาน มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) ได้แก่ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นไปตามมติที่ประชุม และ การแบ่งการทำงานมีความชัดเจนอย่างสม่ำเสมอ เรื่องการประชุม มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$) ได้แก่ ผลการประชุมเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องปฏิบัติ และ สมาชิกส่วนใหญ่เข้าร่วมประชุม เรื่องการสร้างจิตสำนึก มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$) ได้แก่ สมาชิกชูกำลังกันทำงานของกองทุน และ สมาชิกทราบถึงเป้าหมายของกองทุน/ชุมชน เรื่องความสามารถ มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) ได้แก่ กองทุนช่วยสร้างอาชีพให้แก่สมาชิก และ สมาชิกสามารถพึ่งตนเองจากการดำเนินงานของกองทุน เรื่องการสร้างเครือข่าย มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) ได้แก่ มีการประสานความร่วมมือกับชุมชนข้างเคียง และ มีกิจกรรมกับชุมชนข้างเคียง และ เรื่องการเรียนรู้ร่วมกัน มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) ได้แก่ สมาชิกทุกคนเรียนรู้เกี่ยวกับกฎของชุมชน และ สมาชิกมีส่วนร่วมสร้างกระบวนการเรียนรู้ของกองทุน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ผลเกี่ยวกับด้านปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

ตารางที่ 4.10 ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความพึงพอใจ	3.29	0.56	ปานกลาง
1. สมาชิกมีความต้องการให้มีการดำเนินงานกองทุนต่อไป	3.29	0.66	ปานกลาง
2. สมาชิกได้รับประโยชน์จากการจัดตั้งกองทุน	3.25	0.65	ปานกลาง
3. ควรมีการขยายการจัดตั้งกองทุนเพิ่มเติมต่อไป	3.32	0.55	ปานกลาง
รวม	3.29	0.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่าผู้บังคับบัญชาหน่วยทหารในพื้นที่จังหวัดพิษณุโลก มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมว่ามีความเหมาะสมในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า มีความคิดเห็นว่ากองทุน ควรมีการขยายการจัดตั้งกองทุนเพิ่มเติมต่อไปมากที่สุด

ตารางที่ 4.11 ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับ ปัญหาและอุปสรรคกระบวนการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน	2.63	0.60	ปานกลาง
1. การบริหารจัดการ	2.66	0.68	ปานกลาง
1.1 สมาชิกยังไม่มีแผนการดำเนินกิจกรรมเมื่อได้รับการจัดสรรเงินกองทุน	2.75	0.93	ปานกลาง
2.1 การดำเนินงานของกองทุนยังไม่เหมาะกับชุมชนแบบทหาร	2.61	0.79	ปานกลาง
1.3 ไม่มีการส่งเสริมความรู้ในเรื่องการบริหารงานกองทุนอย่างต่อเนื่อง	2.50	0.88	มาก
1.4 สมาชิกมีเวลาทำงานในกองทุนอย่างจำกัด	2.89	0.92	ปานกลาง
1.5 ขาดสถานที่ในการพัฒนาการทำงานของกองทุน	2.54	0.79	ปานกลาง

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
2. บุคลากร	2.73	0.73	ปานกลาง
2.1 สมาชิกและคณะกรรมการไม่สามารถดำเนินงานได้เต็มที่เพราะมีงานประจำ	3.00	1.02	ปานกลาง
2.2 สมาชิกครอบครัวไม่เข้าใจในกฎระเบียบ การปฏิบัติของกองทุน	2.68	0.72	ปานกลาง
2.3 สมาชิกยังขาดความรู้ที่จะบริหารงานของตนเองเมื่อได้รับการอนุมัติเงิน	2.68	1.02	ปานกลาง
2.4 สมาชิกทุกคนไม่สามารถเข้าร่วมเครือข่ายในการพัฒนาชุมชน	2.57	0.92	ปานกลาง
3. การประสานงาน	2.50	0.76	มาก
3.1 การประสานงานกับต่างชุมชนมีน้อย	2.50	0.84	มาก
3.2 ไม่มีการศึกษางานและรูปแบบการดำเนินงานจากชุมชนภายนอกหน่วยทหาร	2.50	0.75	มาก
3.3 การได้รับการส่งเสริมองค์ความรู้ในกิจกรรมจากหน่วยงานภาครัฐที่รับผิดชอบยังเข้ามาไม่ถึง	2.50	0.84	มาก
รวม	2.79	0.46	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่าผู้บังคับบัญชาหน่วยทหารในพื้นที่จังหวัดพิษณุโลก มีความคิดเห็นต่อ ปัญหาและอุปสรรค ในกระบวนการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมว่ามีปัญหาและอุปสรรค ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x} = 2.8$) เมื่อพิจารณา รายละเอียด พบว่ามีความคิดเห็นว่า กองทุนได้มีปัญหาและอุปสรรค ในเรื่องการประสานงานในระดับมาก ($\bar{x} = 2.50$) นอกนั้นมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคในระดับปานกลาง โดยในเรื่องการบริหารจัดการและบุคลากรรองลงมาตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ความคิดเห็นของคณะกรรมการเกี่ยวกับความพึงพอใจในการดำเนินงานกองทุน
ชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความพึงพอใจ	3.42	0.79	ปานกลาง
1. สมาชิกมีความต้องการให้มีการดำเนินงานกองทุนต่อไป	3.46	0.89	ปานกลาง
2. สมาชิกได้รับประโยชน์จากการจัดตั้งกองทุน	3.39	0.82	ปานกลาง
3. ควรมีการขยายการจัดตั้งกองทุนเพิ่มเติมต่อไป	3.41	0.89	ปานกลาง
รวม	3.42	0.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่าคณะกรรมการกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหารจังหวัดพิษณุโลกมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในกระบวนการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมว่ามีความเหมาะสมในระดับ ปานกลาง ($\bar{x} = 3.42$) เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า สมาชิกมีความต้องการให้มีการดำเนินงานกองทุนต่อไปมากที่สุด ($\bar{x} = 3.46$) นอกนั้นมีความคิดเห็นว่า สมาชิกเห็นว่าควรมีการขยายการจัดตั้งกองทุนเพิ่มเติม และสมาชิกได้รับประโยชน์จากการจัดตั้งกองทุน รองลงมาตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ความคิดเห็นของคณะกรรมการเกี่ยวกับ ปัญหาและอุปสรรคกระบวนการ
ดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน	2.81	0.67	ปานกลาง
1. การบริหารจัดการ	2.80	0.76	ปานกลาง
1.1 สมาชิกยังไม่มีแผนการดำเนินกิจกรรมเมื่อได้รับการจัดสรรเงินกองทุน	2.80	0.92	ปานกลาง
1.2 การดำเนินงานของกองทุนยังไม่เหมาะกับชุมชนแบบทหาร	2.73	0.88	ปานกลาง
1.3 ไม่มีการส่งเสริมความรู้ในเรื่องการบริหารงานกองทุนอย่างต่อเนื่อง	2.79	0.80	ปานกลาง
1.4 สมาชิกมีเวลาทำงานในกองทุนอย่างจำกัด	2.95	0.96	ปานกลาง
1.5 ขาดสถานที่ในการพัฒนาการทำงานของกองทุน	2.73	0.90	ปานกลาง

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
2. บุคลากร	2.81	0.72	ปานกลาง
2.1 สมาชิกและคณะกรรมการไม่สามารถดำเนินงานได้เต็มที่เพราะมีงานประจำ	3.13	0.90	ปานกลาง
2.2 สมาชิกรอบครัวไม่เข้าใจในกฎระเบียบ การปฏิบัติของกองทุน	2.84	0.78	ปานกลาง
2.3 สมาชิกยังขาดความรู้ที่จะบริหารงานของตนเองเมื่อได้รับการอนุมัติเงิน	2.70	0.83	ปานกลาง
2.4 สมาชิกทุกคนไม่สามารถเข้าร่วมเครือข่ายในการพัฒนาชุมชน	2.59	0.85	ปานกลาง
3. การประสานงาน	2.83	0.85	ปานกลาง
3.1 การประสานงานกับต่างชุมชนมีน้อย	2.86	0.88	ปานกลาง
3.2 ไม่มีการศึกษางานและรูปแบบการดำเนินงานจากชุมชนภายนอกหน่วยทหาร	2.79	0.91	ปานกลาง
3.3 การได้รับการส่งเสริมองค์ความรู้ในกิจกรรมจากหน่วยงานภาครัฐที่รับผิดชอบยังเข้ามาไม่ถึง	2.84	0.89	ปานกลาง
รวม	2.81	0.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 พบว่าคณะกรรมการกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหารจังหวัดพิษณุโลก มีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมว่ามีความเหมาะสมในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.80$) เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า กองทุน ควรมีการปรับปรุงในการจัดการกองทุนมากที่สุด ควรมีการปรับปรุงในเรื่องบุคลากร และการประสานงานรองลงมาตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับความพึงพอใจในการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษ
ในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความพึงพอใจ	3.36	0.79	ปานกลาง
1. สมาชิกมีความต้องการให้มีการดำเนินงานกองทุนต่อไป	3.38	0.85	ปานกลาง
2. สมาชิกได้รับประโยชน์จากการจัดตั้งกองทุน	3.33	0.84	ปานกลาง
3. ควรมีการขยายการจัดตั้งกองทุนเพิ่มเติมต่อไป	3.36	0.83	ปานกลาง
รวม	3.36	0.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 พบว่าสมาชิกกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหารจังหวัดพิษณุโลกมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในกระบวนการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหารจังหวัดพิษณุโลก โดยรวมว่ามีความพอใจในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า สมาชิกมีความคิดเห็นว่าการให้มีการดำเนินงานกองทุนต่อไปมากที่สุด นอกนั้นสมาชิกเห็นว่าควรมีการขยายการจัดตั้งกองทุนเพิ่มเติม และสมาชิกได้รับประโยชน์จากการจัดตั้งกองทุนรองลงมาตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับ ปัญหาและอุปสรรคกระบวนการดำเนินงาน
กองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน	2.89	0.69	ปานกลาง
1. การบริหารจัดการ	2.86	0.72	ปานกลาง
1.1 สมาชิกยังไม่มีแผนการดำเนินกิจกรรมเมื่อได้รับการจัดสรรเงินกองทุน	2.86	0.86	ปานกลาง
1.2 การดำเนินงานของกองทุนยังไม่เหมาะกับชุมชนแบบทหาร	2.82	0.82	ปานกลาง
1.3 ไม่มีการส่งเสริมความรู้ในเรื่องการบริหารงานกองทุนอย่างต่อเนื่อง	2.84	0.84	ปานกลาง
1.4 สมาชิกมีเวลาทำงานในกองทุนอย่างจำกัด	2.96	0.88	ปานกลาง

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.5	ขาดสถานที่ในการพัฒนาการทำงานของกองทุน	2.84	0.82	ปานกลาง
	2. บุคลากร	2.95	0.74	ปานกลาง
2.1	สมาชิกและคณะกรรมการไม่สามารถดำเนินงานได้เต็มที่เพราะมีงานประจำ	3.18	0.87	ปานกลาง
2.2	สมาชิกครอบครัวไม่เข้าใจในกฎระเบียบ การปฏิบัติของกองทุน	2.94	0.82	ปานกลาง
2.3	สมาชิกยังขาดความรู้ที่จะบริหารงานของตนเองเมื่อได้รับการอนุมัติเงิน	2.88	0.83	ปานกลาง
2.4	สมาชิกทุกคนไม่สามารถเข้าร่วมเครือข่ายในการพัฒนาชุมชน	2.81	0.85	ปานกลาง
	3. การประสานงาน	2.86	0.83	ปานกลาง
3.1	การประสานงานกับต่างชุมชนมีน้อย	2.83	0.87	ปานกลาง
3.2	ไม่มีการศึกษางานและรูปแบบการดำเนินงานจากชุมชนภายนอกหน่วยทหาร	2.85	0.88	ปานกลาง
3.3	การได้รับการส่งเสริมองค์ความรู้ในกิจกรรมจากหน่วยงานภาครัฐที่รับผิดชอบยังเข้ามาไม่ถึง	2.90	0.87	ปานกลาง
	รวม	2.89	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 พบว่าสมาชิกกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหารจังหวัดพิษณุโลก มีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหารจังหวัดพิษณุโลก โดยรวมว่ามีปัญหาและอุปสรรคในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$) เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า มีความคิดเห็นว่ากองทุน ควรมีการปรับปรุงในการประสานงานมากที่สุด ($\bar{X} = 2.86$) ควรมีการปรับปรุงในเรื่องการบริหารจัดการกองทุน และบุคลากรรองลงมาตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการสัมภาษณ์

จากการสัมภาษณ์ ผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการ และสมาชิก จำนวน 140 คน ซึ่งเป็น นายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 55 คน และนายทหารชั้นประทวน จำนวน 85 คน ได้ให้การ สัมภาษณ์ มีประเด็นสำคัญสรุปได้ดังนี้

1. ด้านปัจจัยเบื้องต้น สิ่งที่มีผลมากที่สุดได้แก่ นโยบายของกองทุนซึ่งมีผู้เห็นด้วย จำนวน 79 คน สำหรับปัจจัยเบื้องต้นที่ควรมีการแก้ไขมากที่สุดคือสถานที่ในการดำเนินงาน ซึ่งมีผู้ เห็นด้วยจำนวนถึง 78 คน นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่ควรมีการดำเนินการ ได้แก่อยาก ให้กองทุนมีการเพิ่มการจัดสรรเงินมากขึ้น รองลงมาควรมีการจัดซื้อ อุปกรณ์ประจำสำนักงาน ต่างๆ และสมาชิกและคณะกรรมการควรมีความเข้าใจในกองทุนมากที่สุด ควรจะมีการจัดอบรม สำหรับสมาชิกที่ผ่านหลักสูตรเพื่อให้เข้าใจการปฏิบัติก่อนจะได้รับการจัดสรรเงิน สุดท้ายควรมี สถานที่ประชุมที่มีความสะดวกและมีอุปกรณ์ในการประชุมมากขึ้น เช่น โทรทัศน์ เครื่องฉาย เป็นต้น

2. ด้านกระบวนการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลกจาก การสัมภาษณ์เกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงาน กิจกรรมที่มีความเหมาะสมและควรให้ความสำคัญ มากที่สุดได้แก่ กิจกรรมการพัฒนาชุมชนตามหลักชุมชนเข้มแข็ง มีจำนวน 81 คนและสิ่งที่ควรมิ การแก้ไขมากที่สุด คือ การบริหารจัดการกองทุน และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานกองทุนพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อยากให้มีการแจกเอกสารใน การประชุมมากที่สุด รองลงมาควรมีการจัดทำบอร์ดเอกสารตัวอย่างของชุมชนที่ประสบผลสำเร็จ ในการดำเนินงาน จัดดูงานและพัฒนาสัมพันธ์ สุดท้ายควรมีของว่างและเบียร์เลี้ยงตอบแทนสมาชิก ในการทำกิจกรรมต่างๆ

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก (ปลายเปิด) จากการสัมภาษณ์ได้ผลสรุปว่า สมาชิกได้รับการจัดสรรเงินเพื่อมาแก้ปัญหาในการ สร้างรายได้มากที่สุด ได้เข้ากิจกรรม มีเพื่อนร่วมงาน ได้รับความรู้ แนวทางในการประกอบ อาชีพ สุดท้าย ไม่ว่างงาน

ในส่วนของ การสัมภาษณ์ในเรื่อง ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ เพื่อ เป็นข้อมูล ในการนำไปใช้ปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัด พิษณุโลก ปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ สถานที่ที่ทำการและงบดำเนินการไม่มี สมาชิกขาด ความรู้ในการดำเนินงานหลังจากที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ เช่น การส่งเสริมอาชีพ การ จัดทำรายงานที่ตนดำเนินการ มีสมาชิกบางคนไม่มีการปฏิบัติในโครงการที่เสนอขอเงิน แต่ได้รับ

การจัดสรรจากกองทุน และประธานกองทุนโดยส่วนใหญ่ที่ได้รับคัดเลือก มีงานประจำที่สำคัญทำให้ขาดการกำกับดูแล ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ได้แก่ ควรมีงบประมาณในการดำเนินงานทางธุรการ เช่น ซื่ออุปกรณ์ดำเนินการทางเอกสาร ปรับปรุงที่ทำการกองทุน เป็นต้น หน่วยงานของรัฐบาลต้องจัดอบรมให้ความรู้ ติดตามและให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดแก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่บริหารจัดการกองทุน ควรมีการตรวจจากหน่วยงานที่ต้องการเห็นผล จากโครงการที่นำเสนอจากสมาชิก และผลงานที่เกิดขึ้นจากสถานที่จริง ควรจัดกิจกรรมที่สร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกันและต้องแบ่งคนทำงานให้มีหน้าที่ และรับผิดชอบชัดเจนมากขึ้น

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การประเมินการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษ ในหน่วยทหาร จังหวัด พิษณุโลก

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อประเมินปัจจัยเบื้องต้นของการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษ ในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก

1.1.2 เพื่อประเมินกระบวนการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษ ในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก

1.1.3 เพื่อศึกษา ปัญหาและ อุปสรรค ในกระบวนการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษ ในหน่วยทหารจังหวัดพิษณุโลก

1.1.4 เพื่อศึกษาแนวทางที่เหมาะสมในการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษ ในหน่วยทหารจังหวัดพิษณุโลก

1.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ สมาชิกกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัด พิษณุโลก จำนวน 9,216 คน , คณะกรรมการกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัด พิษณุโลก จำนวน 420 คน และ ผู้บังคับบัญชาของสมาชิกแต่ละกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัด พิษณุโลก จำนวน 28 นาย

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการครั้งนี้ประกอบด้วยบุคคล 3 กลุ่ม คือ

1. สมาชิกกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 370 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเคร์จซีและมอร์แกน (Krejcie,R.V. and Morgan,D.W. 1970)

2. คณะกรรมการชุมชน ผู้วิจัยทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการเลือกแบบเจาะจงชุมชนละ 2 คนรวมจำนวน 56 คน

3. ผู้บังคับบัญชาของสมาชิกกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัด พิษณุโลก ผู้วิจัยศึกษาจากประชากรทั้งหมดจำนวน 28 คน โดยเลือกทั้งหมด รวมกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 454 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินมี 2 ประเภท คือ แบบสอบถาม ชนิดปลายเปิด , ปลายเปิด และ แบบสัมภาษณ์ ดังนี้

1. แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ สำหรับ

1) คณะกรรมการ 2) สมาชิก และ 3) ผู้บังคับบัญชา โดยมีเนื้อหาของแต่ละด้านดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยเบื้องต้นในการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก

ส่วนที่ 3 กระบวนการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก

ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหารจังหวัดพิษณุโลก

2. แบบสัมภาษณ์ สำหรับ ผู้บังคับบัญชา และประธานคณะกรรมการกองทุนชุมชน มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และแนวทางการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร

ผู้ประเมินส่งแบบสอบถามจำนวน 454 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 419 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.29 ของจำนวนทั้งหมด และแบบสัมภาษณ์จำนวน 140 ฉบับ ได้รับกลับคืนทั้งหมด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ พร้อมหนังสือขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ทั้งหมด

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 ข้อมูลส่วนตัวของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้บังคับบัญชาหน่วยทหารที่ดำเนินการจัดตั้งกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตรมีอายุระหว่าง 41-50 ปี รองลงมา อายุระหว่าง 31-40 ปี มีประสบการณ์ทำงานส่วนใหญ่ระหว่าง 21-30 ปี มีสถานภาพสมรส และมีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่

คณะกรรมการกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลกส่วนใหญ่พักอยู่ในค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถเป็นส่วนใหญ่ เป็นข้าราชการทหารชั้นประทวนมากที่สุด รองลงมาเป็นข้าราชการพลเรือน และประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว มีอายุระหว่าง 31-40 ปี เป็นส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ทำงาน ระหว่าง 11-20 และมีสถานภาพสมรสเป็นส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 1-6 หรือเทียบเท่า รองลงมาได้แก่ระดับปริญญาตรี

สมาชิกกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลกส่วนใหญ่พักอยู่ในค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช เป็นข้าราชการทหารชั้นประทวนมากที่สุด รองลงมาประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี และมีประสบการณ์ทำงาน ระหว่าง 11-20 ปี สถานภาพสมรสเป็นส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 1-6 หรือเทียบเท่า รองลงมาได้แก่ระดับปริญญาตรี

1.3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้นในการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก

โดยภาพรวมแล้วในด้านปัจจัยเบื้องต้น กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถแยกรายละเอียด ปัจจัยเบื้องต้นในแต่ละด้านให้ทราบ รายละเอียดดังนี้

1) ปัจจัยเบื้องต้นด้านนโยบาย มีความคิดเห็นเป็นภาพรวมว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง รายละเอียดดังนี้

ผู้บังคับบัญชาหน่วยทหารที่ดำเนินการจัดตั้งกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก มีความคิดเห็นว่าในปัจจัยเบื้องต้นด้านนโยบายนั้นมีความเหมาะสมในระดับ มาก โดยเฉพาะในเรื่องที่สมาชิกทราบและเข้าใจในนโยบายของกองทุน

คณะกรรมการกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก มีความคิดเห็นว่าในปัจจัยเบื้องต้นด้านนโยบายนั้นมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง โดยเฉพาะในเรื่องที่สมาชิกทราบและเข้าใจในนโยบายของกองทุน

สมาชิกกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก มีความคิดเห็นว่าในปัจจัยเบื้องต้นด้านนโยบายนั้นมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง โดยเฉพาะในเรื่องที่สมาชิกทราบและเข้าใจในนโยบายของกองทุน

2) ปัจจัยเบื้องต้นด้าน ความพร้อมสมาชิก และคณะกรรมการมีความคิดเห็นเป็นภาพรวมว่ามีความเหมาะสมในระดับ ปานกลาง รายละเอียดดังนี้

ผู้บังคับบัญชาหน่วยทหารที่ดำเนินการจัดตั้งกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก มีความคิดเห็นว่าในปัจจัยเบื้องต้นด้านความพร้อมสมาชิก และคณะกรรมการนั้นมีความเหมาะสมในระดับ มาก โดยเฉพาะในเรื่องการมีคุณสมบัติและความรู้ตามที่กองทุนกำหนด

คณะกรรมการกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก มีความคิดเห็นว่าในปัจจัยเบื้องต้นด้านความพร้อมสมาชิก และคณะกรรมการนั้นมีความเหมาะสมในระดับ ปานกลาง โดยเฉพาะในเรื่องที่สมาชิกและคณะกรรมการมีการเตรียมการในการทำงานกองทุน

สมาชิกกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก มีความคิดเห็นว่าในปัจจัยเบื้องต้นด้านความพร้อมสมาชิก และคณะกรรมการนั้นมีความเหมาะสมในระดับ ปานกลาง โดยเฉพาะในเรื่องที่สมาชิกและคณะกรรมการต้องมีการตระหนักในการทำงาน

3) ปัจจัยเบื้องต้นด้าน งบประมาณในการดำเนินงานกองทุนมีความคิดเห็นเป็นภาพรวมว่ามีความเหมาะสมในระดับ ปานกลาง รายละเอียดดังนี้

ผู้บังคับบัญชาหน่วยทหารที่ดำเนินการจัดตั้งกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก มีความคิดเห็นว่าในปัจจัยเบื้องต้นงบประมาณในการดำเนินงานกองทุนนั้นมีความเหมาะสมในระดับ ปานกลาง โดยเฉพาะในเรื่องงบประมาณเพียงพอสำหรับจัดสรรเงินกู้ตามที่กองทุนกำหนด

คณะกรรมการกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก มีความคิดเห็นว่าในปัจจัยเบื้องต้นด้านงบประมาณในการดำเนินงานกองทุนนั้นมีความเหมาะสมในระดับ ปานกลาง โดยเฉพาะในเรื่องมีการจัดสรรเงินกู้ให้สมาชิกตามที่กองทุนกำหนด

สมาชิกกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก มีความคิดเห็นว่าในปัจจัยเบื้องต้นด้านงบประมาณในการดำเนินงานกองทุนนั้นมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง โดยเฉพาะในเรื่องมีการจัดสรรเงินกู้ให้สมาชิกตามที่กองทุนกำหนด

4) ปัจจัยเบื้องต้นด้าน สถานที่ที่ใช้ในการดำเนินงานกองทุน โดยมีความคิดเห็นเป็นภาพรวมว่ามีความเหมาะสมในระดับ **ปานกลาง**

ทั้งผู้บังคับบัญชาหน่วยทหารที่ดำเนินการจัดตั้งกองทุน คณะกรรมการกองทุน และสมาชิกกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก มีความคิดเห็นเหมือนกันว่าในปัจจัยเบื้องต้นปัจจัยเบื้องต้นด้าน สถานที่ที่ใช้ในการดำเนินงานกองทุนนั้นมีความเหมาะสมในระดับ **ปานกลาง** โดยเฉพาะในเรื่องความสะดวกของสถานที่

5) ปัจจัยเบื้องต้นด้าน จำนวนยอดสมาชิกที่เข้าร่วมในกองทุน โดยมีความคิดเห็นเป็นภาพรวมว่ามีความเหมาะสมในระดับ **ปานกลาง**

ทั้งผู้บังคับบัญชาหน่วยทหารที่ดำเนินการจัดตั้งกองทุน คณะกรรมการกองทุน และสมาชิกกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก มีความคิดเห็นเหมือนกันว่าในปัจจัยเบื้องต้นปัจจัยเบื้องต้นด้าน จำนวนยอดสมาชิกที่เข้าร่วมในกองทุนนั้นมีความเหมาะสมในระดับ **ปานกลาง** โดยเฉพาะในเรื่องมีจำนวนยอดสมาชิกครบตามที่กองทุนกำหนด

1.3.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานกองทุนชุมชนกองทัพบกในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก

ผู้บังคับบัญชาหน่วยทหารที่ดำเนินการจัดตั้งกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก มีความคิดเห็นว่าในด้านกระบวนการดำเนินงานนั้นมีความเหมาะสมในระดับ **ปานกลาง** ซึ่งสามารถแยกรายละเอียด เกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลกให้ทราบ รายละเอียดดังนี้

1) ด้านการบริหารจัดการ ภาพรวมมีความคิดเห็นว่าเหมาะสมในระดับ **ปานกลาง** ดังนี้

ผู้บังคับบัญชาหน่วยทหารที่ดำเนินการจัดตั้งกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก มีความคิดเห็นว่าในด้านการบริหารจัดการในการดำเนินงานกองทุนนั้นมีความเหมาะสมในระดับ **ปานกลาง** โดยเฉพาะในเรื่องมีการจัดการประชุมที่สมาชิกให้ความร่วมมือการวางแผนเมื่อมีการได้รับเงินและมีการสรุปผลการทำงานตามระยะเวลาที่กำหนด

คณะกรรมการกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก มีความคิดเห็นว่าในด้านการบริหารจัดการในการดำเนินงานกองทุนนั้นมีความเหมาะสมในระดับ

ปานกลาง โดยเฉพาะในเรื่องมีการสรุปผลการทำงานให้สมาชิกทราบและแก้ไขปรับปรุง รวมทั้ง มีการประสานงานระหว่างสมาชิกและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง

สมาชิกกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก มีความคิดเห็นว่าเป็นด้านการบริหารจัดการในการดำเนินงานกองทุนนั้นมีความเหมาะสมในระดับ ปานกลาง โดยเฉพาะในเรื่องมีการจัดระบบการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน สมาชิกมีส่วนร่วม และ มีการจัดประชุมที่สมาชิกให้ความร่วมมือในการประชุม

2) ด้านการดำเนินงานกองทุนชุมชนในหน่วยทหาร จังหวัด พิษณุโลก ภาพรวมมีความคิดเห็นว่าเป็นระดับปานกลาง ดังนี้

ผู้บังคับบัญชาหน่วยทหารที่ดำเนินการจัดตั้งกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก มีความคิดเห็นว่าเป็นด้านกระบวนการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัด พิษณุโลกนั้นมีความเหมาะสมในระดับ ปานกลาง โดยเฉพาะในเรื่องการที่สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎของกองทุน และมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มทักษะให้สมาชิก

คณะกรรมการกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก มีความคิดเห็นว่าเป็นด้านกระบวนการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัด พิษณุโลกนั้นมีความเหมาะสมในระดับ ปานกลาง โดยเฉพาะในเรื่อง การคัดสรรคณะกรรมการ และสมาชิกตามที่กำหนด การจัดสรรเงินที่ถูกต้องและ การที่สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎที่มีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้

สมาชิกกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก มีความคิดเห็นว่าเป็นด้านกระบวนการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัด พิษณุโลกนั้นมีความเหมาะสมในระดับ ปานกลาง โดยเฉพาะในเรื่องมีการจัดระบบการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน สมาชิกมีส่วนร่วม และ มีการจัดประชุมที่สมาชิกให้ความร่วมมือในการประชุม

3) ด้านกิจกรรมตามหลักชุมชนเข้มแข็ง ภาพรวมมีความคิดเห็นว่าเป็นระดับปานกลาง ดังนี้

ผู้บังคับบัญชาหน่วยทหารที่ดำเนินการจัดตั้งกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก มีความคิดเห็นว่าเป็นด้านกิจกรรมพัฒนาตามหลักชุมชนเข้มแข็งในหน่วยทหาร จังหวัด พิษณุโลกนั้นมีความเหมาะสมในระดับ ปานกลาง โดยเฉพาะในเรื่องการแบ่งงานตามความรับผิดชอบในกองทุน การเรียนรู้ร่วมกันโดยสมาชิกมีส่วนร่วมสร้างกระบวนการเรียนรู้ และการประสานความร่วมมือสร้างเครือข่ายกับชุมชนข้างเคียง

คณะกรรมการกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก มีความคิดเห็นว่าเป็นด้านกิจกรรมพัฒนาตามหลักชุมชนเข้มแข็งในหน่วยทหาร จังหวัด พิษณุโลกนั้นมีความเหมาะสมในระดับ ปานกลาง โดยเฉพาะในการสร้างความสามารถโดย กองทุนทำให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้และสร้างงานในสังคม การจัดและเข้าร่วมประชุม รวมถึงทำให้เกิดการสร้างจิตสำนึกเข้าใจเป้าหมาย เรียนรู้และช่วยกันทำงานของกองทุน

สมาชิกกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก มีความคิดเห็นว่าเป็นด้านกิจกรรมพัฒนาตามหลักชุมชนเข้มแข็งในหน่วยทหาร จังหวัด พิษณุโลกนั้นมีความเหมาะสมในระดับ ปานกลาง โดยเฉพาะในเรื่องการแบ่งหน้าที่กันทำงานของกองทุน การจัดและเข้าร่วมประชุม รวมทั้งสร้างความสามารถให้สมาชิกสร้างอาชีพ พึ่งตนเองและเรียนรู้การทำงานในกองทุน

1.3.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก

1) ความพึงพอใจ ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจ ในระดับปานกลาง รายละเอียดดังนี้

ผู้บังคับบัญชาหน่วยทหารที่ดำเนินการจัดตั้งกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก มีความคิดเห็น ความพึงพอใจ ในระดับ ปานกลาง โดยควรมีการขยายการจัดตั้งกองทุนเพิ่มเติมต่อไปมากที่สุด

คณะกรรมการกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก มีความคิดเห็น เกี่ยวกับ ความพึงพอใจ ในระดับ ปานกลาง โดยต้องการให้มีการดำเนินงานกองทุนต่อไป สมาชิกกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก มีความคิดเห็น เกี่ยวกับ ความพึงพอใจ ในระดับ ปานกลาง โดยต้องการให้มีการดำเนินงานกองทุนต่อไป เช่นเดียวกันกับคณะกรรมการ

2) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจ ในระดับปานกลาง รายละเอียดดังนี้

ผู้บังคับบัญชาหน่วยทหารที่ดำเนินการจัดตั้งกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก มีความคิดเห็น เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานในระดับ ปานกลาง โดยควรมีการแก้ไขในเรื่องการประสานงานมากที่สุด ทั้งต่างชุมชน การศึกษารูปแบบการดำเนินงานจากภายนอกหน่วยทหาร และการได้รับการส่งเสริมองค์ความรู้ในกิจกรรมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังมีความคิดเห็นที่แตกต่างในเรื่องบุคลากร โดยมีรายละเอียดเฉพาะในเรื่องสมาชิกและคณะกรรมการไม่สามารถดำเนินงานได้เต็มที่เพราะมีงานประจำ และ

เรื่องสมาชิกยังขาดความรู้ที่จะบริหารงานของตนเองเมื่อได้รับการอนุมัติเงินกองทุน ซึ่งเป็นเรื่องที่สามารถแก้ไขได้ถ้ามีการจัดสรรเวลาที่เหมาะสม และศึกษาในกิจกรรมและทำความเข้าใจกับหลักเกณฑ์ของกองทุนมากขึ้น

คณะกรรมการกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก มีความคิดเห็น เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานในระดับ ปานกลาง โดยควรมี การปรับปรุงเรื่องการบริหารจัดการมากที่สุด โดยเฉพาะเรื่องรูปแบบการดำเนินงานกองทุนกับ ชุมชนแบบทหาร และสถานที่ในการพัฒนาการทำงานของกองทุน

สมาชิกกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก มีความคิดเห็น เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานในระดับ ปานกลาง โดยควรมีการแก้ไขในเรื่อง การประสานงานของภายนอกและภายในกองทุนมากที่สุด การศึกษารูปแบบการดำเนินงานจาก ภายนอกหน่วยทหาร และการได้รับการส่งเสริมองค์ความรู้ในกิจกรรมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่นเดียวกับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา

1.3.5 ผลการสัมภาษณ์แนวทางที่เหมาะสมในการดำเนินงานกองทุนชุมชน กองทัพบกในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก

จากการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาหน่วยทหาร และคณะกรรมการที่ ดำเนินการจัดตั้ง และสมาชิกกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก ได้ผลดังนี้

- 1) เรื่องปัจจัยเบื้องต้น ที่มีความเหมาะสมมากที่สุดได้แก่ นโยบาย ส่วนที่ควรมีการแก้ไขมากที่สุดได้แก่ สถานที่ในการดำเนินงาน และมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติม คือ อยากให้มีการเพิ่มการจัดสรรเงินมากขึ้น จัดซื้อ อุปกรณ์ประจำสำนักงานต่างๆ จัดอบรมสำหรับ สมาชิกที่ผ่านหลักเกณฑ์เพื่อให้เข้าใจการปฏิบัติก่อนจะได้รับการจัดสรรเงิน สูดท้ายความมีสถานที่ ประชุมที่มีความสะดวกและมีอุปกรณ์ในการประชุมมากขึ้น เช่น โทรทัศน์ เครื่องฉาย เพิ่มเติม
- 2) เรื่องสมาชิกและคณะกรรมการ มีความคิดเห็นว่าจะควรมีความเข้าใจใน กองทุนมากที่สุด
- 3) เรื่อง งบประมาณ มีความคิดเห็นว่างบประมาณในการดำเนินงาน กองทุนมีน้อยเป็นส่วนใหญ่
- 4) เรื่องกระบวนการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัด พิษณุโลก มีความคิดเห็น ว่า กิจกรรมพัฒนาตามหลักชุมชนเข้มแข็งมีความเหมาะสม โดยกรมมีส่วนร่วม จากสมาชิก ในการบริหารจัดการงานของกิจกรรม และกระบวนการดำเนินงานที่ต้องมี การแก้ไขมากที่สุด คือ การบริหารจัดการ และมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติม คือ มีความคิดเห็นปัจจัย เพิ่มเติมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานที่ได้จากการสัมภาษณ์โดย คิดว่าเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมเป็น

เวลาต้องดูแลครอบครัว และพักผ่อนจากการทำงานประจำมากที่สุด และ อยากปรับปรุงสถานที่ทำการชุมชนให้มีบรรยากาศที่เหมาะสมที่สุด สดท้าย จำนวนสมาชิกที่เข้าร่วมประชุมควรกล้าพูดกล้าแสดงออกในความคิดของตนเอง

5) เรื่องความพอใจกับกองทุน โดยภาพรวมแล้ว ความคิดเห็นว่ามีความพอใจในระดับปานกลาง เป็นส่วนใหญ่ และมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติม คือ มีความคิดเห็นเพิ่มเติมที่ได้จากการสัมภาษณ์โดย คิดว่าได้รับเงินเพื่อมาแก้ปัญหาในการสร้างรายได้มากที่สุด และได้เข้ากิจกรรม มีเพื่อนร่วมงาน ได้รับความรู้ แนวทางในการประกอบอาชีพ สดท้าย ไม่ว่าจะงาน

6) เรื่องปัจจัยเพิ่มเติมที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน ตามความคิดเห็นได้แก่ เวลา รองลงมาได้แก่จำนวนสมาชิก และสถานที่ และมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติม คือ เวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมส่วนใหญ่เป็นเวลาส่วนตัวที่ต้องดูแลครอบครัว ควรปรับปรุงบรรยากาศของที่ทำการกองทุน และจำนวนสมาชิกที่เข้าร่วมประชุม ควรมีส่วนร่วมในการกล้าแสดงออกมากกว่านี้

7) ปัญหาและอุปสรรคอื่นๆเพิ่มเติม

ปัญหาและอุปสรรคที่ได้จากการสัมภาษณ์ คือ ควรสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบ ในการทำกิจกรรมร่วมกัน มากที่สุด และ ควรมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดูแล ควรติดตามและให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด มีสมาชิกบางคนไม่มีการปฏิบัติในโครงการที่เสนอขอเงิน แต่ได้รับการจัดสรรจากกองทุน ประธานกองทุนโดยส่วนใหญ่ที่ได้รับคัดเลือก มีงานประจำที่สำคัญทำให้ขาดการกำกับดูแล ในรายละเอียดของสมาชิก สดท้าย ต้องแบ่งคนทำงานให้มีหน้าที่ และรับผิดชอบชัดเจนมากขึ้น

8) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ที่ได้จากการสัมภาษณ์ คือ ควรมีงบประมาณในการดำเนินงานทางธุรการ เช่น ซื้ออุปกรณ์ดำเนินการทางเอกสาร ปรับปรุงที่ทำการกองทุน เป็นต้น มากที่สุด หน่วยงานของรัฐบาลต้องจัดอบรม ให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่บริหารจัดการกองทุน สดท้าย ควรมีการตรวจจากหน่วยงานที่ต้องการเห็นผล จากโครงการที่นำเสนอจากสมาชิก และผลงานที่เกิดขึ้นจากสถานที่จริง

2. การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย การประเมินการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัด พิษณุโลก มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผลดังนี้

2.1 เรื่องปัจจัยเบื้องต้น ในการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัด พิษณุโลกนั้น โดยภาพรวม พบว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง โดยเรื่องที่มีความเหมาะสม มากได้แก่ **ด้านนโยบาย** สมาชิกในกองทุนได้ให้ความสำคัญในการรับทราบนโยบายกองทุนชุมชน หมู่บ้านซึ่งเป็นกองทุนตามนโยบายของรัฐบาลที่มอบให้กำลังพลของกองทัพบก ได้ตั้งเป็นกองทุน ชุมชนของครอบครัวทหาร และเรื่องที่มีความเหมาะสมรองลงมาได้แก่ ความเหมาะสม **ด้านความพร้อม** ของสมาชิก และคณะกรรมการ ซึ่งมีคุณสมบัติครบตามที่กองทุนกำหนด มีการเตรียมความพร้อม และตระหนักในการทำงาน การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะว่ากองทุนชุมชนกองทัพบกใน หน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก เป็นกองทุนที่เกิดขึ้นใหม่ ถือเป็นเรื่องใหม่สำหรับชุมชนในค่าย ทหาร ซึ่งได้รับการอนุมัติจัดสรรเงินภายหลังจากที่กองทุนหมู่บ้านทั่วประเทศที่มีความพร้อมได้รับการอนุมัติ สมาชิกจึงมีความสนใจมากเป็นพิเศษ และบางส่วนต้องการกู้ยืมเงินเพื่อไปประกอบ อาชีพเพิ่มเติมอย่างแท้จริง ผลที่ตามมาคือ เกิดความตื่นตัวในการที่ได้เป็นสมาชิก ทำให้เกิดการ เรียนรู้ ทำให้การคัดเลือกคณะกรรมการของกองทุนเป็นไปตามกำหนดกฎเกณฑ์ที่ตั้ง และเป็นไป ตามมติที่สมาชิกต้องการผลที่ได้จึงสอดคล้องกับพงษ์สันต์ คุ่มสอาด (2542 : 21) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของกรรมการไว้ว่า โปร่งใส คือ ตรวจสอบได้ ไม่มีประวัติเสียหายทางการเงิน เป็นผู้รับฟังที่ดี คือ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และกระจายอำนาจเป็นผู้ปฏิบัติที่ดี คือ ปฏิบัติตาม ข้อตกลง มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่นและตั้งใจทำงานให้กลุ่ม (สมาชิก) และส่วนรวม มีมนุษยสัมพันธ์ ที่ดี และประสานงานได้ความสามารถในการทำงาน และสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544) ได้กำหนด ความสามารถในการทำงานของกรรมการไว้ 4 ประการ คือ สามารถบริหารจัดการตนเองได้ดี มีความผูกพันต่อองค์กร เสริมสร้างศักยภาพและทุ่มเทตน และมีความกล้า

นอกจากนี้การที่จะเพิ่มเติมศักยภาพความพร้อมของคณะกรรมการและสมาชิกนั้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและการดำรงอยู่ขององค์กรนั้น รัฐบาล หรือหน่วยงานที่ รับผิดชอบต้องส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของบุคคลเหล่านี้ให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้เกิดการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนางานองค์กรที่ตนเป็นผู้นำกลุ่มให้เกิดความสำเร็จต่อไป

ด้านงบประมาณในการดำเนินงานกองทุน พบว่างบประมาณที่ได้รับไม่มากหรือน้อย เกินไป เพราะสามารถจัดสรรได้ครบตามที่สมาชิกต้องการและเป็นไปตามที่กองทุนกำหนด แต่ใน ผลการสัมภาษณ์ซึ่งได้รับข้อมูลเพิ่มเติม จะเห็นว่าสมาชิกยังคงต้องการกู้เงินเพิ่มเติมจากที่ได้รับการ

จัดสรรของแต่ละกองทุน นั้นก็คือยังอยากให้รัฐอนุมัติวงเงินมากกว่า 1 ล้านบาท เพื่อที่แต่ละคนจะได้วงเงินในการกู้มากขึ้น ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า สมาชิกยังไม่เข้าใจในวัตถุประสงค์ที่แท้จริงว่าเงินที่ได้ใช้เพื่อพัฒนาอาชีพที่สามารถพึ่งพาตนเอง และเป็นชุมชนเศรษฐกิจแบบพอเพียง ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้เงินกู้จำนวนมาก และเป็นภาระในการปลดเปลื้องหนี้สินในภายภาคหน้า จุดนี้ทางรัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องเร่งทำความเข้าใจอย่างแท้จริง ในการนำเงินกู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตาม นโยบาย ปรัชญา และวัตถุประสงค์ ของรัฐบาลที่ตั้งไว้มิเช่นนั้นอาจจะทำให้เกิดผลในทางตรงข้ามกับที่รัฐตั้งไว้ และจะกลายเป็นปัญหาที่สำคัญตามมาต่อไปอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ศันสนีย์ นิงพานิช (2542) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารการพัฒนาของคณะกรรมการบริหารกิจการประปาหมู่บ้าน กรมอนามัย : กรณีศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย พบว่า คณะกรรมการบริหารกิจการประปาหมู่บ้าน มีส่วนร่วมในการบริหารการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลางในกิจกรรมการตัดสินใจ การดำเนินการ และการประเมินผล มีส่วนร่วมระดับต่ำในกิจกรรมการรับผลประโยชน์ ในภาพรวมการมีส่วนร่วมในการบริหารการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาอุปสรรคในการบริหารการพัฒนากิจการประปาหมู่บ้าน พบว่าส่วนมาก กรรมการบริหารกิจการประปาหมู่บ้านไม่ผ่านการอบรมความรู้เกี่ยวกับการบริหารกิจการประปาหมู่บ้าน และมีบทบาทในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน กองทุนพัฒนากิจการประปาหมู่บ้านไม่มีความมั่นคงทางการเงินในการที่จะบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ วัสดุอุปกรณ์ การสนับสนุนอื่นๆ จากภาครัฐมีไม่เพียงพอ การบริหารจัดการพบว่า มีรูปแบบการบริหารจัดการต่างไปจากแนวทางบริหารที่กรมอนามัยกำหนด การจัดทำบัญชีรายวันไม่สมบูรณ์ ค่าตอบแทนคณะกรรมการบริหารกิจการประปามีน้อยมาก สมาชิกผู้ใช้น้ำและคณะกรรมการผู้บริหารกิจการประปาไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการบริหารกิจการประปาหมู่บ้าน

ด้านสถานที่ที่ใช้ในการดำเนินงานกองทุน พบว่าสถานที่ที่ใช้ในการจัดทำกิจกรรมของกองทุนในทุกๆด้าน เหมาะสมระดับปานกลาง นั่นคือมีความสะดวกตามสภาพของชุมชน ซึ่งในปัจจุบันการดำเนินงานของกองทุนที่จัดตั้งขึ้นมาไม่มีสถานที่ดำเนินงานที่มั่นคง ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า กองทุนที่จัดตั้งได้รับงบประมาณ ในส่วนที่จะต้องให้สมาชิกการจัดสรรเงินกู้ยืม ฉะนั้นผู้ที่เป็นประธานกองทุนจะต้องทำหน้าที่ในการจัดหาสถานที่ชั่วคราวในการทำกิจกรรมต่างๆ เช่น การประชุม การอบรม การพบปะ ซึ่งต้องแสวงประโยชน์กับผู้นำในหมู่บ้านและข้าราชการในพื้นที่ที่จะช่วยประสานหาสิ่งอำนวยความสะดวกดังกล่าว ซึ่งสิ่งนี้เองทางรัฐทราบและเข้าใจ แต่ต้องการให้ชุมชนในห้องที่แสวงประโยชน์ในการใช้สิ่งอำนวยความสะดวกที่มีอยู่เดิมให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ฉะนั้นจะต้องทำความเข้าใจและแจ้งให้หัวหน้าหน่วยในพื้นที่ชุมชนคอยช่วยเหลือในเรื่องนี้ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ อรวรรณ สมทรัพย์ (2539) ได้ศึกษา เรื่องการพึ่งตนเองของชุมชนด้าน

สาธารณสุข : กรณีศึกษาศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชนสองแห่ง ในอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของ ศสมช. ได้แก่ การบริหารจัดการ การมีส่วนร่วมของประชาชน การสื่อสาร และการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกชุมชน ประเด็นที่ควรปรับเปลี่ยนได้แก่ การจัดตั้ง ศสมช. ควรคัดเลือกหมู่บ้านที่มีความพร้อมในการพัฒนาสูง เตรียมชุมชนให้ตระหนักถึงความสำคัญ ตลอดจนเข้าใจกระบวนการดำเนินงานของ ศสมช. และคัดเลือกสถานที่ตั้งที่เป็นเอกเทศ หรือตั้งในที่สาธารณะ โดยการตัดสินใจของชุมชน การดำเนินงานตามภารกิจและโครงสร้าง การสนับสนุนจากหน่วยงานนอกชุมชน หน่วยงานภาครัฐควรสนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และวิชาการ แก่ ศสมช. อย่างเพียงพอและเหมาะสม ตามสภาพความจำเป็นของแต่ละหมู่บ้าน

2.2 เรื่องกระบวนการดำเนินงาน กองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลก นั้น โดยภาพรวม พบว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง โดยในรายละเอียดเรื่องที่มีความเห็นระดับมาก ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ พบว่า สมาชิกมีส่วนร่วมในการวางแผนอย่างมีขั้นตอน การร่วมมือในการประชุม ประสานและสรุปผลการแก้ไขการดำเนินงาน ที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่า สมาชิกจำนวนมากมีความต้องการที่จะได้รับการจัดสรรเงินจากกองทุน จึงให้ความสนใจเพิ่มมากขึ้น ร่วมทำกิจกรรมต่างๆมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ สนั่น ธรรมย์ (2543) ได้ศึกษา โครงการความเข้มแข็งขององค์กรต่อการดำเนินงานประชาคมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมดำเนินงานประชาคมสุขภาพตำบล ประกอบด้วย การสำรวจ การประชุม การวางแผนร่วมกัน การสร้างเครือข่ายการพัฒนา การระดมทุน การรับการสนับสนุนงบประมาณ การรับทราบข้อมูล การพึ่งตนเอง และการประเมินผลการพัฒนา และสมสุข บุญญาบัญชา (2544) ได้กล่าวว่าในระดับชุมชนนั้น ชาวบ้านจะต้องร่วมกันจัดระบบภายในชุมชนให้เกิดความพร้อมในการรองรับการบริหารจัดการกองทุนไม่ว่าจะเป็นตัวองค์กรเอง องค์กรความรู้ ระบบการจัดการ รวมทั้งคุณธรรมขององค์กรเป็นชุมชนที่เข้มแข็งจริง ทุกคนในชุมชนมีส่วนร่วมรู้เห็น ร่วมกันทำ ไม่ใช่มีผู้ได้รับประโยชน์เพียงไม่กี่คนเท่านั้น (อ้างอิงจาก สุวัฒน์ คงแป้น. 2544) และ พิทยา บวรวัฒนา (2541) นำเสนอหลักการบริหารจัดการไว้ดังนี้ มีระเบียบ การแบ่งหน้าที่ อำนาจ ความเป็นเอกภาพ สายการบังคับบัญชา ความเสมอภาค ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมและความริเริ่มสร้างสรรค์ สามัคคี ยังสอดคล้องกับชวินทร์ ชูณหพันทรัพย์ (2544) กับ ชงชัย สันติวงษ์ (2540) ได้กล่าวว่ากลยุทธ์ในเชิงของการบริหารจัดการกระบวนการที่มีการจัดทำอย่างต่อเนื่อง วิธีการหรือแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดเพื่อให้เกิดข้อได้เปรียบและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์อันใดอันหนึ่งหรือหลายๆ โดยพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่มี

ผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรเพื่อให้การทำงานสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้

ในทางตรงกันข้ามควรเน้นย้ำให้สมาชิกที่นอกจากจะมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแล้วจะต้องมีความกระตือรือร้นเมื่อได้รับกิจกรรมที่ต้องทำร่วมกัน หรือข้อกำหนดในการปฏิบัติร่วมกัน ควรมีการพัฒนาระบบตรวจสอบให้คำแนะนำในการปฏิบัติ อบรมสมาชิกอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในอุปสรรค หรือประโยชน์ที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดูแลกองทุนจะต้องเพิ่มเติมศักยภาพความเป็นผู้นำ และความรู้ในการบริหารจัดการ เพื่อจะได้เป็นผู้กำหนดทิศทางในการทำงานของกองทุนให้บรรลุผลในท้ายที่สุดร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงศ์ (2540 : 35) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการว่า คือ แนวคิดของหัวหน้า หรือผู้นำที่ต้องกระทำ เพื่อให้กลุ่มต่างๆ ที่มีคนหมู่มากอยู่ด้วยกัน และร่วมกันทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จนสำเร็จผลโดยประสิทธิภาพ กล่าวอย่างง่าย ๆ การบริหารก็คือ การทำงานให้เสร็จลงได้โดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำให้เสร็จนั่นเอง และสมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2542 : 23) ได้กล่าวในบทสรุปว่า กลยุทธ์การบริหาร คือ การวางแผนการทำงานที่มอบหมายให้คณะกรรมการได้ทำงานกันทุกคน และตรงกับความรู้ความสามารถ มีหลักการบริหาร โดยคณะกรรมการมีส่วนร่วมในการรับรู้ข่าวสารและการตัดสินใจ มีวิธีการให้คณะกรรมการให้ความร่วมมือในการทำงาน มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเงินกู้ให้แก่สมาชิก มีการจัดทำเอกสารของกองทุนให้ดำเนินงานให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบันและมีความสะดวกในการทำงาน

หน่วยงานทางราชการต้องตระหนักว่า หมู่บ้านที่จัดตั้งกองทุนยังไม่เคยบริหารเงินมาก่อน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ไม่เพียงแต่จะร่วมมือกันในการทำงานเท่านั้น ยังต้องมีประสบการณ์ในการทำงานในสภาวะปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับ สุวัฒน์ คงแป้น (2544:263) กล่าวว่า 10 กว่าปีที่ผ่านมา ชาวบ้านได้มีโอกาสบริหารกองทุนของพวกเขาเอง โดยการรวมตัวกันจัดตั้งกลุ่มการเงินชาวบ้านขึ้นมาในชุมชนเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในลักษณะต่างๆ เช่น กลุ่มออมทรัพย์ ธนาคารหมู่บ้าน สหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น ซึ่งกลุ่มเหล่านี้ไม่เพียงแต่ทำให้ชาวบ้านได้รวมความคิดเพื่อทำงานร่วมกันเท่านั้นแต่ยังส่งผลให้ชาวบ้านสั่งสมประสบการณ์ในการจัดการกองทุนและพัฒนาความสามารถในการนำดอกผลของกองทุนไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกในชุมชนได้อย่างครบวงจรแต่อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าองค์กรชุมชนจะมีความรู้และประสบการณ์ในการจัดการกองทุนมาร่วม 10 ปี แต่ยังมีองค์ประกอบสำคัญอีกหลายประการที่อาจจะทำให้การดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองหมู่บ้านละ 1 ล้านบาทนี้ไม่ราบรื่นหรือมีอุปสรรค เพราะมีหมู่บ้านมากกว่าครึ่งหนึ่งที่ยังไม่เคยบริหารการเงินมาก่อน แต่ที่สำคัญก็คือ กลไกเดิมของรัฐไม่ว่าจะเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อบต. และการเมืองท้องถิ่นซึ่งมีอิทธิพลในท้องถิ่นซึ่งในขณะนี้ทั้ง

นักการเมืองท้องถิ่นและนักการเมืองส่วนกลาง ข้าราชการ เป็นต้น ได้อาศัยความเหนือชั้นทางสังคม แทรกแซงเข้าไปแล้วทุกจังหวัด

ด้านการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัด พิษณุโลก ภาพรวมมีความคิดเห็นว่าเหมาะสมในระดับปานกลาง โดยสมาชิกมีส่วนร่วมในด้านการจัดตั้งกองทุนซึ่งการกำหนดกฎของกองทุน การคัดสรรคณะกรรมการและสมาชิกตามที่กองทุนกำหนด การจัดสรรเงินที่ถูกต้องและ การที่สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎที่มีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้มีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มทักษะให้สมาชิกและ มีการจัดประชุมที่สมาชิกให้ความร่วมมือในการประชุม ที่เป็นเช่นนี้เพราะ สมาชิกให้ความสำคัญและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกองทุน ซึ่งสอดคล้องกับ วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2541:40) ได้อธิบายกระบวนการจัดองค์กรว่าประกอบด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กรและ วัตถุประสงค์ย่อยของแผนกต่างๆ กำหนดกิจกรรมหรือภารกิจที่มีผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ ขอบเขตของวัตถุประสงค์ โครงสร้างองค์กรที่มีอยู่หรือพัฒนาหน่วยงานใหม่ และระดับเริ่มต้น จัดกลุ่มกิจกรรมต่างๆ เป็นการรวมกลุ่มงานเล็กหรือที่กระจายกันเข้ามาไว้ด้วยกัน ซึ่งทำให้เกิดชั้นการบังคับบัญชา มอบหมายกิจกรรมแต่ละประเภทให้แต่ละบุคคล รวมทั้งมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ด้วยซึ่งเป็นการให้ความสำคัญแก่บุคคลในองค์กรด้วย ซึ่งจะมีผลต่อการรวมกิจกรรมหลายๆ กิจกรรมเข้าด้วยกัน เป็นหน่วยงานภายใต้การควบคุมของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง สร้างช่องทางการประสานงาน สำหรับกิจกรรมของกลุ่ม หมายรวมถึงระบบการติดต่อสื่อสาร การเชื่อมโยงถึงกัน และกันภายในองค์กร และสมพงษ์ เกษมสิน (2542) ได้ให้ความหมายของการจัดองค์กรว่าคือ กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ขององค์กรให้สามารถดำเนินไปโดยบรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้

แต่ในส่วนที่ควรมีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมคือ ในด้านการประชาสัมพันธ์ ในที่นี้ก็คือ การที่กองทุนต้องเป็นผู้แจ้งข่าวสารความเคลื่อนไหวให้สมาชิกได้รับทราบ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการประชุม การจัดกิจกรรมต่าง รวมถึงผลการดำเนินงานของสมาชิก เพื่อเป็นข่าวสารและข้อมูลในการนำไปปรับใช้ในการพัฒนางานของตนเอง ที่เป็นเช่นนี้เพราะกองทุนเพิ่งจัดตั้งเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์ยังไม่มี ไม่มีงบประมาณในส่วนนี้ จะเป็นในลักษณะของการบอกกล่าวต่อกันหลังจากมีมติในที่ประชุมเกิดขึ้น นอกจากนี้ในเรื่องของการดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์กับสมาชิกเอง สมาชิกต้องมีส่วนร่วม ร่วมแสดงความคิดเห็น หรือปรึกษาหารือกันเพื่อจะได้กิจกรรมที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานและอาชีพตนเอง ซึ่งต้องตระหนักว่างานที่ทำมีกรอบของงบประมาณ ระยะเวลา ในการสร้างอาชีพนั้นๆ และกิจกรรมที่ออกมาจะต้องเป็นกิจกรรมที่เพิ่มทักษะความรู้ที่ตนสามารถประยุกต์ให้เกิดผลในงานที่ตนเองทำได้ในที่สุด

ซึ่งสอดคล้องกับ อรอนงค์ ธรรมกุล (2538) ได้ศึกษา เรื่องการมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่าจากการเข้าร่วมในกิจกรรมการพัฒนาขององค์กรชาวบ้าน คือ องค์กรมีความเข้าใจสถานภาพความมั่นคงของกลุ่ม ความรู้สึกการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจกรรมที่ทำให้กิจกรรมมีความต่อเนื่อง ความเข้มแข็งของกลุ่ม ที่เกิดจากคณะกรรมการและสมาชิกกลุ่ม มีส่วนร่วมในการพัฒนา กลุ่ม การมีความรับผิดชอบสูง สามารถสร้างพลังในการขอ กิจกรรม หรือ โครงการใหม่ๆ เข้าสู่หมู่บ้าน ได้อย่างมีศักดิ์ศรี การได้รับประโยชน์อย่างเป็นธรรม การมีอิสระในการบริหารกิจกรรม โดยปราศจากการแทรกแซงจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือองค์กรเอกชนและมีความเติบโตเข้มแข็งเช่นกองทุน

ด้านกิจกรรมตามหลักชุมชนเข้มแข็ง ภาพรวมมีความคิดเห็นว่าเหมาะสมในระดับปานกลาง โดยสมาชิกมีส่วนร่วมในเรื่องการแบ่งงานตามความรับผิดชอบในกองทุน การจัดและเข้าร่วมประชุม การเรียนรู้ร่วมกัน โดยสมาชิกมีส่วนร่วมสร้างกระบวนการเรียนรู้ และการประสานความร่วมมือสร้างเครือข่ายกับชุมชนข้างเคียง การสร้างความสามารถโดย กองทุนทำให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้และสร้างงานสร้างอาชีพ พึ่งตนเองและเรียนรู้การทำงานในสังคม รวมถึงทำให้เกิดการสร้างจิตสำนึก เข้าใจเป้าหมาย เรียนรู้และช่วยกันทำงานของกองทุน ซึ่งสอดคล้องกับ พิบูลย์สิทธิ์ โชคชัย (2542) ได้ศึกษา เรื่องการส่งเสริมอาชีพเสริมเกษตรกรชุมชนของตำบองข้าราชการชั้นประทวน ผลการวิจัยพบว่า สภาพเศรษฐกิจและสังคมของกลุ่มตัวอย่าง หลังกิจกรรมแทรกแซงมีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น มีความรู้ในการประกอบอาชีพเสริมเกษตรกรชุมชนแบบพึ่งตนเองมากขึ้น สามารถลดรายจ่ายในครอบครัวได้ สภาพปัญหาเกี่ยวกับเศรษฐกิจของครอบครัวของกลุ่มตัวอย่างได้ลดลง แต่ยังมีความต้องการจะได้รับความรู้ด้านอาชีพเสริมเกษตรกรชุมชนแบบพึ่งตนเอง ได้รูปแบบที่เหมาะสมในการส่งเสริมอาชีพเสริมเกษตรกรชุมชนแบบพึ่งตนเอง โดยการให้ความรู้ ความคิด และประสบการณ์ การจัดตั้งกลุ่ม การจัดตั้งกองทุนส่งเสริมอาชีพ สร้างเครือข่ายด้านวิชาการและการตลาด และการนิเทศติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ และมิ่งขวัญ แฉงสุวรรณ (2545 : 3) ได้กล่าวถึงความเข้มแข็งของชุมชนว่าปัจจัยที่สร้างความเข้มแข็งของชุมชนได้นั้นต้องพัฒนา คน ชุมชน และสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้การพัฒนาต้องกระทำโดยคนในชุมชน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ดี มีปัญหา มีความต้องการในการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งมีความรัก ความเอื้ออาทร จริงใจต่อกัน ภายใต้ภูมิปัญญา ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น และความต้องการที่แท้จริงของชุมชน จึงจะทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนซึ่ง สอดคล้องกับ ปาน กิมปี (2540) และ มิ่งภาพ ศรีชะบา ได้กล่าวเป็นภาพรวมว่าชุมชนจะต้องสามารถพึ่งตนเอง ซึ่งเป็น ภาวะที่ชุมชนมีทรัพยากรธรรมชาติ และทำเลที่ตั้งของชุมชนที่เอื้อต่อการประกอบอาชีพ การดำรงชีวิตอยู่อย่างพอเพียง และรู้จักการออม

การติดต่อสื่อสารกับชุมชนอื่น มีสมาชิกที่มีความสามารถเป็นผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการกลุ่มต่างๆ

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ อโนชา วิบุลากร (2544 : 27) ได้ให้ความหมายของความเข้มแข็งของชุมชนไว้ว่าหมายถึง ชุมชนที่สามารถพึ่งตนเองได้หรือทำอะไรได้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวแก้ปัญหาได้อย่างต่อเนื่อง มีการปรึกษาหารือกัน มีการประชุมร่วมกัน เพื่อร่วมกันคิดแก้ปัญหาหรือกำหนดความต้องการ ทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง มีการแสดงออกถึงความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติภารกิจที่ได้ร่วมกันคิดนั้นให้เกิดผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ด้วยความรัก ความสามัคคี ความมีระเบียบวินัย ไม่มีความขัดแย้งภายในชุมชน รู้เท่าทันต่อสถานการณ์ทางสังคม ทั้งภายในสังคมและสังคมภายนอกของตน รวมทั้งมีความสามารถในการเลือกและปรับใช้สิ่งใหม่ๆ เข้าสู่ชุมชนได้อย่างสอดคล้องเหมาะสม โดยที่ชุมชนยังสามารถรักษาเอกลักษณ์อันดีงามของตนเองเอาไว้ได้ และธาดา วรรณปิยกุล (2546 : 7) ได้ให้ความหมายขององค์กรชุมชนเข้มแข็งไว้ว่า หมายถึง องค์กรที่มีความสามารถในการวางแผนงาน โครงการบริหารจัดการงบประมาณ และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่มีอยู่และที่จะมีขึ้นในอนาคต รวมทั้งสามารถเผชิญกับสภาวะวิกฤติต่างๆ ได้ดี และสามารถส่งเสริมให้ประชาชนอยู่อย่างมีความสุข และธีรรัช วงษ์ราช (2543 : 16) ได้ให้ความหมายขององค์กรชุมชนเข้มแข็งไว้ว่า หมายถึง การที่องค์กรชุมชนมีลักษณะที่มีผู้นำที่ดี มีความสามารถ เป็นที่ยอมรับ มีการจัดการในองค์กรชุมชน มีโครงสร้าง มีกฎระเบียบ สมาชิกมีส่วนร่วมในองค์กรชุมชน ลักษณะของกลุ่มเป็นกลุ่มที่มีอายุยืนยาว เป็นกลุ่มธรรมชาติ มีการเรียนรู้ขององค์กร มีกระบวนการเรียนรู้ มีการแก้ปัญหา รู้จักวิเคราะห์ปัญหา การจัดการความขัดแย้ง มีการสนับสนุนและยอมรับจากภายนอก จากภาครัฐและเอกชน

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2544 : 13-19) ได้กล่าวถึงลักษณะของชุมชนเข้มแข็งไว้ดังนี้ เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีความเตรียมตัวตลอดเวลา มีความสามารถรับรู้ ความเป็นไปของโลกทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง รวมทั้งการเพิ่มพูนความรู้ที่จำเป็นทางด้านอาชีพการเมือง การปกครอง ด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาที่จะสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ของชุมชนได้ เป็นชุมชนที่รู้จักการจัดการตัวเอง ซึ่งประกอบไปด้วยกิจกรรมสำคัญ 4 ประการ คือ มีการวางแผน การจัดกระบวนการ เพื่อเตรียมคน วัสดุ ทุนดำเนินการ การดำเนินการ และการลงมือดำเนินการตามแผน ตลอดจนการเรียนรู้จากการประเมินผลเพื่อรักษาความมั่นคงหรือความเข้มแข็งและสร้างความก้าวหน้าให้กับชุมชนของตนเองเป็นชุมชนที่มีจิตวิญญาณ คือ สมาชิกมีความรู้สึกเป็นเจ้าของชุมชน มีความผูกพัน เสียสละ เพื่อชุมชนที่มีขีดเหนียวจิตใจร่วมกันเป็นชุมชนที่มีสันติภาพ เป็นลักษณะของความสมดุลในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง

และสิ่งแวดล้อม สามารถแก้ไขปัญหาของชุมชนได้ ประชาชนในชุมชนสามัคคีกัน และอยู่ในสังคมได้โดยไม่ต้องวิตกกังวลเรื่องปัญหาชุมชน และธีรพงษ์ แก้วหาวงษ์ (2543 : 62) ได้กล่าวถึงองค์กรชุมชนเข้มแข็ง ว่ามีแนวคิดในเรื่องอุดมการณ์ วิสัยทัศน์ การจัดการ การบริหารงานและมีเครือข่าย ทุน กิจกรรม รวมทั้งอำนาจสิทธิร่วมกัน

ยังมีรายละเอียดที่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมคือ การสร้างจิตสำนึกเรียนรู้ถึงเป้าหมายนอกจากร่วมกันทำกิจกรรมที่ตนเองชอบแล้ว สมาชิกจะต้องร่วมสร้างกองทุนให้มีความแข็งแกร่งมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนจึงจะเกิดผลตามที่สมาชิกในกองทุนทุกคนต้องการ ในส่วนของการสร้างเครือข่ายนั้นจำเป็นจะต้องเพิ่มการเรียนรู้แลกเปลี่ยนกับชุมชนข้างเคียงเพื่อศึกษาเพิ่มเติมและนำมาใช้ในกองทุน นั่นคือการเรียนรู้จากประสบที่แท้จริงของชุมชนข้างเคียงนั่นเอง และสุดท้ายการเรียนรู้ร่วมกัน สมาชิกจะต้องร่วมเรียนรู้ร่วมสร้างอย่างสม่ำเสมอ เพื่อจะได้เกิดความต่อเนื่องในความรู้และงานที่ตนได้ลงมือทำอยู่ในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ เอี่ยมเดือน ไชยหาญ (2542 : 79) ได้ให้ความหมายเครือข่ายชุมชนว่าหมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติ ที่มนุษย์จะต้องมีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันอยู่แล้วเพื่อผลประโยชน์ร่วมกันอย่างใดอย่างหนึ่ง และมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกันอย่างต่อเนื่อง และสำนักงานพัฒนาชุมชนเมืองของกระทรวงมหาดไทย (2538 : 5) ได้เสนอแนวคิดของลักษณะเครือข่ายองค์กรชุมชนที่มีประสิทธิภาพไว้ว่า ฐานสมาชิก สมาชิกมาจากกลุ่ม มีการกำหนดระบบบริหารงานที่ชัดเจน มีการดำเนินกิจกรรมต่อเนื่องชัดเจน พัฒนาศักยภาพของสมาชิก มีการขยายตัวและมีความเป็นหนึ่งเดียว

2.3 เรื่องปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษ ในหน่วยทหารจังหวัด พิชณุโลก

ในเรื่องปัญหาและอุปสรรค มีปัญหาและอุปสรรคระดับปานกลาง ปัญหาที่ควรแก้ไขมากที่สุดได้แก่การประสานงาน ทั้งในองค์กรของตนเอง และโดยรวมต่างชุมชน เพื่อให้เกิดการส่งเสริมความรู้เพิ่มขึ้น และจะได้ทราบรูปแบบการทำงานของต่างชุมชน กิจกรรมต่างๆที่ชุมชนไม่มี รวมทั้งการได้รับการดูแลจากหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง รองลงมาในเรื่องการบริหารจัดการ ควรมีการส่งเสริมความรู้ในการบริหารงานให้กับสมาชิก โดยเฉพาะรูปแบบการดำเนินงานกองทุนที่เน้นกับชุมชนแบบทหารเพื่อให้เกิดแนวทางที่เหมาะสมมากที่สุด

สำหรับข้อเสนอแนะ ได้แก่ ควรสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบ ในการทำกิจกรรมร่วมกัน มากที่สุด และ ควรมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดูแล ควรติดตามและให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด ต้องแบ่งคนทำงานให้มีหน้าที่ และรับผิดชอบชัดเจนมากขึ้น ภายใต้กรอบของเวลาด้วย

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 สำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

3.1.1 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยเบื้องต้นในเรื่อง นโยบาย ความพร้อมของสมาชิก และคณะกรรมการ งบประมาณสถานที่ และจำนวนสมาชิก อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นหน่วยงานที่รับผิดชอบได้แก่ จังหวัดทหารบกพิษณุโลก หน่วยงานในส่วนของกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย และหน่วยงานที่เป็นเจ้าของเงินทุน ควรมีการตรวจสอบข้อมูลขั้นพื้นฐานของประชากรในหมู่บ้านในด้านต่างๆ เช่นความพร้อมของสมาชิกในกองทุน การศึกษา สภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจ ครอบครัว วัฒนธรรม สถานที่ที่ทำกิจกรรมของชุมชน ว่ามีสภาพเป็นอย่างไรเพื่อเป็นข้อมูลที่รัฐจะได้กำหนดกรอบแนวทางในการทำความเข้าใจ ช่วยเหลือด้านสถานที่ทำกิจกรรมของชุมชน และการพัฒนาอาชีพที่ถูกต้อง

3.1.2 ผลการวิจัย พบว่า กระบวนการดำเนินงานในเรื่อง การบริหารจัดการ กองทุนอยู่ในระดับปานกลาง ยังไม่สามารถประสานการทำงานระหว่างสมาชิกในการปฏิบัติตามที่ กองทุนกำหนด ดังนั้นหน่วยงานในส่วนของกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ควรจะต้องกำหนดเจ้าหน้าที่ในส่วนของจังหวัดที่มีกองทุนตั้งอยู่ ร่วมกับหน่วยทหารในจังหวัด พิษณุโลกที่ได้มีการจัดตั้งกองทุน ในการให้ความรู้แก่ผู้ที่ทำหน้าที่บริหารงานกองทุนมากขึ้น

3.1.3 ผลการดำเนินงานพบว่า ยังขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดี กิจกรรมตามหลัก ชุมชนเข้มแข็ง ทำได้ปานกลางโดยเฉพาะเรื่องการสร้างจิตสำนึก การเพิ่มขีดความสามารถ การ เรียนรู้ร่วมกัน ดังนั้นกองทุนโดยคณะกรรมการกองทุนจะต้องประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อ ขอวิทยากรสำหรับจัดการอบรมในการสร้างจิตสำนึกของสมาชิก และจัดตั้งชุดประชาสัมพันธ์ของ กองทุนขึ้นในการ ผลิตให้ข่าวสารข้อมูล และทำความเข้าใจแก่สมาชิกในกองทุน

3.1.4 ผลการวิจัยพบว่า กองทุนส่วนใหญ่ไม่มีสถานที่ที่สะดวกต่อการทำ กิจกรรมของกองทุนและขาดความรู้ในเรื่องการบริหารจัดการ ดังนั้นคณะกรรมการกองทุนต้อง ประสานกับผู้บังคับหน่วยทหารที่มีกองทุนจัดตั้งอยู่ในการอำนวยความสะดวกสำหรับการจัด สถานที่ที่เหมาะสม สำหรับสมาชิกที่ยังไม่สามารถเข้าร่วมเครือข่าย หน่วยงานในส่วนของกรมการ ปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย จะต้องริบจัดอบรมเรื่องการบริหารงานกองทุนเพื่อให้ เกิดความเข้าใจ และง่ายในการปฏิบัติ ส่วนสมาชิกที่ผ่านการอบรมหรือมีความเข้าใจแล้วจะต้อง ช่วยกันสร้างความเข้าใจให้แก่สมาชิกที่เหลืออยู่มากขึ้น และเป็นตัวอย่างในการทำงานต่อไป

3.2 สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 การวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการประเมินผลผลิตและผลกระทบที่เกิดจากการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลกต่อไป

3.2.2 ควรทำการติดตามผลการประเมินการดำเนินงานกองทุนชุมชนกองทัพบกทั่วประเทศ

3.2.3 ควรทำวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหาร จังหวัดพิษณุโลกต่อไป

3.2.4 ควรทำวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งชุมชนในหน่วยทหาร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- ชนินทร์ ชุณหพันธ์รักษ์ นโยบายธุรกิจและการบริหารเชิงกลยุทธ์ แก้ไขเพิ่มเติม กรุงเทพมหานคร
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต 2544
- ธงชัย สันติวงศ์ (2540) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ หน้า 35 โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช กรุงเทพฯ.
- ธาดา วรรณปิยกุล (2546) “การพัฒนาความเข้มแข็งขององค์กรชุมชนด้านการบริหารจัดการ
งบประมาณสาธารณสุขมูลฐาน กรณีศึกษา : อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์”
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ธีรพงษ์ แก้วหาวงษ์ กระบวนการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง ประชาคม ประชาสังคม
ขอนแก่น : โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา
- ธีรรัช วงษ์ราช (2543) “การศึกษาตัวชี้วัดความเข้มแข็งขององค์กรชุมชนเมือง กรณีศึกษา : ชุมชน
เมืองขอนแก่น” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- นิตา ชูโต (2531) การประเมินโครงการ พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร มาสเตอร์เพรส
- ปาน กิมปี (2540) “การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้การศึกษานอกโรงเรียนเพื่อการพึ่งตนเองของ
ชุมชน” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2545) การวิจัยประเมินผลหลักการและกระบวนการ พิมพ์ครั้งที่ 8
กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ เอส แอนด์ จี กราฟฟิค
- พิบูลย์สิทธิ์ โชคชัย (2541) “การส่งเสริมอาชีพเสริมเกษตรกรชุมชนแบบพึ่งตนเองของข้าราชการ
ตำรวจชั้นประทวน” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
พัฒนาสังคมบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- มิ่งภพ ศรีชะบา (2543) ยุทธศาสตร์การพัฒนาแบบพึ่งตนเอง : ศึกษากรณีเงื่อนไขความสำเร็จของ
มูลนิธิศึกษาพัฒนาชนบทอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยมหิดล
- เยาวดี วิบูลย์ศรี การประเมินโครงการแนวคิดและแนวปฏิบัติ กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี “ว่าด้วยคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมืองแห่งชาติ
พ.ศ. 2544 จาก <http://www.cdd.moi.go.th>

- คันสนีย์ นิจนานิช (2542) “การมีส่วนร่วมในการบริหารการพัฒนาของคณะกรรมการบริหารกิจการ
 ประปาหมู่บ้าน กรมอนามัย กรมศึกษา : อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์” วิทยานิพนธ์
 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สนั่น กระรัมย์ (2543) “ความเข้มแข็งขององค์กรชุมชนต่อการดำเนินงานประชาคมสุขภาพตำบล.
 ขอนแก่น” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สมคิด พรหมจ้อย (2542) “เทคนิคการประเมินโครงการ” พิมพ์ครั้งที่ 2 นนทบุรี สำนักพิมพ์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช หน้า 26 ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการประเมิน
 นโยบายแผนงาน และ โครงการ* หน่วยที่ 6 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชา
 ศึกษาศาสตร์
- สมคิด พรหมจ้อย (2546) “แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินนโยบาย แผนงาน และ โครงการ” ใน *ประมวล
 สาระชุดวิชาการประเมินนโยบาย แผนงาน และ โครงการ*
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์(2543) *การบริหารเชิงกลยุทธ์* พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์
 สมบัติ สุวรรณพิทักษ์(2531)การประเมินโครงการ ทฤษฎีและการปฏิบัติ พิมพ์ครั้งที่ 2
 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว
- สมพงษ์ เกษมสิน (2526) *การบริหาร กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนา. สำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษา แห่งชาติ* (2545) จาก www.moe.go.th
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2546) รายงานการวิจัย เรื่อง การประเมินแผนพัฒนาอัตรากำลังมหาวิทยาลัย
 มหาสารคาม ปี 2544 – 2546
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2544) *การพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจในชนบท* สภาวิจัยแห่งชาติ
- สุพักตร์ พิบูลย์ (2544) “แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการประเมิน” *ประมวลสาระชุดวิชาการ ประเมิน
 นโยบาย แผนงาน และ โครงการ* หน่วยที่ 1 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชา
 ศึกษาศาสตร์
- สำนักงานพัฒนาชุมชนเมืองของการเคหะแห่งชาติ (2538) *แนวคิดของลักษณะเครือข่ายองค์กร
 ชุมชนที่มีประสิทธิภาพ* เชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- อรวรรณ สมทรัพย์ (2539) *การพึ่งตนเองของชุมชนด้านสาธารณสุข* กรมศึกษา : ศูนย์สาธารณสุข
 มูลฐานชุมชน สองแห่งในอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น

อรอนงค์ ธรรมกุล (2539) การมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

อโนชา วิบุลากร (2544) “ความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่นในการจัดการมูลฝอย ภายใต้แนวคิด

ประชาสังคม หน้า 27 กรณีศึกษา :ชุมชนกำแพงเมือง เทศบาลนครลำปาง จังหวัด

ลำปาง” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการมนุษย์กับ

สิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

เอี่ยมเดือน ไชยหาญ (2542) “ลักษณะเครือข่ายชุมชนเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดใน

ชุมชน” วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารและ

นโยบายสวัสดิการสังคม) คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Stufflebeam, D.L. and others (1971). Educational Evaluation and Decision Making. Illinois,

Peacock Publishers, Inc. อ้างถึงใน สมคิด พรหมจ้อย (2546) เทคนิคการประเมิน

โครงการ พิมพ์ครั้งที่ 4 นนทบุรี โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม

แบบสอบถาม

การประเมินการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษ ในหน่วยทหารจังหวัดพิษณุโลก

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย / ใน () หรือเติมข้อความใน.....ตามความเป็นจริง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ

1. สถานที่ทำงาน / ที่พักอาศัย
 - () 1. ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ
 - () 2. ค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช
 - () 3. กองพลพัฒนาที่ 3
 - () 4. ค่ายสฤษดิ์เสนา
2. อาชีพ
 1. ข้าราชการพลเรือน/ พนักงานตามสำนักงาน
 2. ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร
 3. ข้าราชการทหารชั้นประทวน
 4. ประกอบธุรกิจส่วนตัว
 5. รับจ้างหรือเกษตรกรรม
 6. ไม่ได้ประกอบอาชีพ
3. () 1. อายุ 20-30 ปี () 2. อายุ 31-40 ปี () 3. อายุ 41-50 ปี
 () 4. อายุ 51-60 ปี () 5. อายุ 61 ปีขึ้นไป
4. ประสบการณ์ทำงาน
 - () 1. ระหว่าง 5-10 ปี
 - () 2. ระหว่าง 11-20 ปี
 - () 3. ระหว่าง 21-30 ปี
 - () 4. 31 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพ
 - () 1. โสด
 - () 2. สมรส
 - () 3. ม่าย / หย่า

4. ระดับการศึกษา

- () 1. ระดับประถมศึกษาปีที่ 6 หรือต่ำกว่า
- () 2. ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 หรือเทียบเท่า
- () 3. ระดับปริญญาตรี
- () 4. ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้นในการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษ ในหน่วยทหาร
จังหวัด พิษณุโลก

โปรดเขียนเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.นโยบาย					
1.1 ท่านทราบถึงนโยบายของกองทุน
1.2 ท่านเข้าใจในนโยบายของกองทุน					
1.3 มีการชี้แจงทำความเข้าใจใน รายละเอียดนโยบายของกองทุน
2. ความพร้อมของสมาชิกและ คณะกรรมการ					
2.1 สมาชิก และคณะกรรมการ มี คุณสมบัติ ครบถ้วนตามที่กองทุนได้ กำหนด
2.2 สมาชิก และคณะกรรมการ มีความ ตระหนักในการทำงาน
2.3 สมาชิก และคณะกรรมการ มีความ รู้ความเข้าใจในการทำงาน
2.4 มีการเตรียมการในการทำงาน					
2.5 ได้รับการฝึกทักษะ และอบรม เกี่ยวกับ กองทุน					
3. งบประมาณ					
3.1 งบประมาณที่ได้รับเพียงพอกับความ ต้องการของสมาชิก
3.2 มีการจัดสรรเงินกู้สำหรับสมาชิก ตาม สัดส่วนที่กองทุนกำหนด

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. สถานที่ที่ใช้ในการดำเนินงานกองทุน					
4.1 มีสถานที่ที่สะดวกสบายในการดำเนินงานของกองทุน
4.2 มีสถานที่ที่ใช้ในการประชุมเพียงพอ
ต่อจำนวนสมาชิก					
4.3 มีสถานที่ที่ใช้ในการทำกิจกรรมต่างๆของกองทุน
5. จำนวนสมาชิกที่เข้าร่วมในกองทุน					
5.1 จำนวนสมาชิกครบตามหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งกองทุน
5.2 มีจำนวนคณะกรรมการครบตามหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งกองทุน

ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับด้าน กระบวนการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษในหน่วยทหารจังหวัด พิษณุโลก
โปรดเขียนเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การบริหารจัดการ					
1. การวางแผน					
1.1 มีการจัดทำแผนการดำเนินงาน เมื่อได้รับการจัดสรรเงิน
1.2 สมาชิกมีส่วนร่วมในการวางแผน การทำงาน
1.3 การดำเนินงานมีความสอดคล้อง กับแผนงาน
2. การจัดระบบการทำงาน					
2.1 มีการจัดระบบการทำงานอย่าง เป็นขั้นตอน
2.2 สมาชิกมีส่วนร่วมในการจัดระบบ การทำงาน
2.3 การจัดระบบงานเหมาะสมกับ ลักษณะของงาน
2.4 งานที่ดำเนินงานมีความ สอดคล้องกับแผนงาน
3. การประสานงาน					
3.1 สมาชิกให้ความร่วมมือในการ ทำงาน
3.2 ได้รับความร่วมมือจากกองทุน ข้างเคียงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3.3 มีการประสานงานระหว่าง สมาชิกและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่าง ต่อเนื่อง

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. การประชุม					
4.1 สมาชิกให้ความร่วมมือในการประชุมกองทุน
4.2 มีการประชุมอย่าง ต่อเนื่องตามระยะเวลาที่กำหนด
4.3 มีการร่วมแสดงความคิดเห็น
5. การสรุปผลการทำงาน					
5.1 มีการรายงานการสรุปผลการทำงานตามระยะเวลาที่กำหนด
5.2 มีการแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงาน
5.3 มีการแจ้งสรุปผลการทำงานให้สมาชิกรับทราบอย่างทั่วถึง
การดำเนินงาน					
1. วิธีการจัดตั้งกองทุน					
1.1 มีวิธีการจัดตั้งอย่างเป็นขั้นตอน
1.2 สมาชิกมีส่วนร่วมในการจัดตั้งกองทุน
1.3 การจัดตั้งมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ กองทุน
2. การประชาสัมพันธ์					
2.1 มีการประกาศให้สมาชิกรทราบในกิจกรรมของ กองทุนอย่างทั่วถึง
2.2 มีเอกสารแจ้งสมาชิกเกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุน
2.3 การแจ้งข่าวสารความเคลื่อนไหวของกองทุนอย่างสม่ำเสมอ

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. การคัดเลือกสมาชิก					
3.1 ได้สมาชิกที่มีคุณสมบัติตามที่ กองทุนกำหนด
3.2 คณะกรรมการมีคุณสมบัติตามที่ กองทุนกำหนด
3.3 มีการแจ้งคุณสมบัติของสมาชิก และกรรมการอย่างชัดเจน
3.4 สมาชิกของกองทุนมีส่วนร่วมใน การคัดเลือกคณะกรรมการ
4. การจัดสรรเงิน					
4.1 การจัดสรรเงินให้แก่สมาชิก ถูกต้องตามหลักเกณฑ์
4.2 หลักเกณฑ์ในการจัดสรรเงินแก่ สมาชิกมีความชัดเจน
5. การติดตาม					
5.1 มีการติดตามผลการดำเนินงาน อย่างสม่ำเสมอ
5.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการ ตรวจสอบการทำงานของกองทุนและ กิจกรรมของสมาชิก
6. การกำหนดกฎของชุมชน					
6.1 สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนด กฎของชุมชน
6.2 สมาชิกปฏิบัติตามกฎของกองทุน ชุมชน
6.3 กฎของกองทุนชุมชนมีความ ชัดเจน
6.4 กฎของกองทุนชุมชนมีความ เหมาะสมต่อสภาพของสมาชิก

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7. การจัดกิจกรรม					
7.1 สมาชิกมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของชุมชน
7.2 มีการจัดกิจกรรมของชุมชนมีอย่างต่อเนื่อง
7.3 กิจกรรมที่จัดช่วยเพิ่มทักษะในการทำงานของสมาชิก
กิจกรรมพัฒนาตามหลักชุมชนเข้มแข็ง					
1. การแบ่งงาน					
1.1 มีการแบ่งหน้าที่การทำงาน
1.2 งานที่ได้รับมอบเป็นไปตามมติของที่ประชุม
1.3 การแบ่งการทำงานมีความชัดเจนอย่างสม่ำเสมอ
2. การประชุม					
2.1 สมาชิกส่วนใหญ่เข้าร่วมประชุม
2.2 มีการจัดประชุมตามระยะเวลา
2.3 สมาชิกได้รับประโยชน์จากการประชุม
2.4 ผลการประชุมถือเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องปฏิบัติ
3. การสร้างจิตสำนึก					
3.1 สมาชิกช่วยกันทำงานของกองทุน
3.2 สมาชิกร่วมเรียนรู้การทำงานซึ่งกันและกัน
3.3 สมาชิกร่วมปฏิบัติกิจกรรมของกองทุน
3.4 ทุกคนมีความเข้าใจในเป้าหมายที่ชุมชน กำหนดขึ้น

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. ความสามารถ					
4.1 กองทุนช่วยทำให้สมาชิกเรียนรู้การทำงานในสังคม
4.2 กองทุนช่วยสร้างอาชีพให้แก่สมาชิก
4.3 สมาชิกสามารถพึ่งตนเองจากการดำเนินงานของกองทุน
5. การสร้างเครือข่าย					
5.1 มีการประสานความร่วมมือจากชุมชนข้างเคียง
5.2 มีกิจกรรมร่วมกับชุมชนข้างเคียง
5.3 มีการประสานงานกับชุมชนข้างเคียงอย่างสม่ำเสมอ
6. การเรียนรู้ร่วมกัน					
6.1 สมาชิกมีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ
6.2 สมาชิกมีส่วนร่วมสร้างกระบวนการเรียนรู้ของกองทุน
6.3 สมาชิกทุกคนเรียนรู้เกี่ยวกับกฎของชุมชน

ส่วนที่ 4 เกี่ยวกับผลกระทบ ปัญหาและอุปสรรค กระบวนการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษใน
หน่วยทหารจังหวัด พิษณุโลก

โปรดเขียนเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความพึงพอใจ					
1. สมาชิกมีความต้องการให้มีการ ดำเนินงานกองทุนต่อไป
2. สมาชิกได้รับประโยชน์จากการจัดตั้ง กองทุน
3. ควรมีการขยายการจัดตั้งกองทุน เพิ่มเติมต่อไป
ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน การบริหารจัดการ					
1. สมาชิกยังไม่มีแผนการดำเนิน กิจกรรมเมื่อได้รับการจัดสรรเงินกองทุน
2. การดำเนินงานของกองทุนยังไม่ เหมาะสมกับชุมชนแบบทหาร
3. ไม่มีการส่งเสริมความรู้ในเรื่องการ บริหารงานกองทุนอย่างต่อเนื่อง
4. สมาชิกมีเวลาทำงานในของกองทุน อย่างจำกัด
5. ขาดสถานที่ในการพัฒนาการทำงาน ของกองทุน

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
บุคลากร					
1. สมาชิก และคณะกรรมการ <u>ไม่</u> สามารถ ดำเนินงานได้เต็มที่เพราะมีงานประจำ
2. สมาชิกครบครว <u>ไม่</u> เข้าใจใน กฎระเบียบ การปฏิบัติของกองทุน
3. สมาชิกยัง <u>ขาด</u> ความรู้ที่จะบริหารงาน ของตนเมื่อได้รับการอนุมัติเงิน
4. สมาชิกทุกคน <u>ไม่</u> สามารถเข้าร่วม เครือข่ายในการพัฒนาชุมชน
การประสานงาน					
1. การประสานงานกับต่างชุมชนมี <u>น้อย</u>
2. <u>ไม่</u> มีการศึกษางาน และรูปแบบการ ดำเนินงานจาก ชุมชนภายนอกหน่วย ทหาร
3. การได้รับการส่งเสริมองค์ความรู้ใน กิจกรรม จากหน่วยงานภาครัฐที่ รับผิดชอบยัง <u>เข้า</u> มา <u>ไม่</u> ถึง

แบบสัมภาษณ์

กรุณาทำเครื่องหมาย / ใน () ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน หรือกรอกข้อความลงในช่องว่างตรงตามความเป็นจริง

สถานภาพผู้ตอบ

1. ยศ

() 1.1 นายทหารชั้นสัญญาบัตร () 1.2 นายทหารชั้นประทวน

2. อายุ.....ปี

เนื้อหาแนวทางการดำเนินงานกองทุนชุมชนพิเศษ ในหน่วยทหาร จังหวัด พิษณุโลก
กรุณาทำเครื่องหมาย / ใน () ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน (กรอกได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. ปัจจัยเบื้องต้นของกองทุนที่ท่านคิดว่าจะมีความเหมาะสม

() 1.1 นโยบาย () 1.2 งบประมาณ () 1.3 สถานที่ดำเนินงาน
() 1.4 ความพร้อมของ สมาชิกและคณะกรรมการ () 1.4 จำนวนยอดสมาชิก

2. ปัจจัยเบื้องต้นของกองทุนที่ท่านคิดว่าต้องมีการแก้ไขอย่างเร่งด่วนที่สุด

() 2.1 นโยบาย () 2.2 งบประมาณ () 2.3 สถานที่ดำเนินงาน
() 2.4 ความพร้อมของ สมาชิกและคณะกรรมการ () 2.5 จำนวนยอดสมาชิก

ควรมีการแก้ไขดังนี้.....

.....

3. สมาชิกและคณะกรรมการ

() 3.1 มีความรู้ () 3.2 มีความเข้าใจ () 3.3 มีความพร้อม

4. งบประมาณ

- () 4.1 เพียงพอ () 4.2 ไม่เพียงพอ () 4.3 น้อย

5. กระบวนการดำเนินงานกองทุนชุมชนที่ท่านคิดว่ามีความเหมาะสม

- () 5.1 การบริหารจัดการ
 () 5.2 กระบวนการดำเนินงาน
 () 5.3 กิจกรรมการพัฒนาชุมชนตามหลักชุมชนเข้มแข็ง

6. กระบวนการดำเนินงานกองทุนชุมชนที่ท่านคิดว่าต้องมีการแก้ไขอย่างเร่งด่วนที่สุด

- () 6.1 การบริหารจัดการ
 () 6.2 กระบวนการดำเนินงาน
 () 6.3 กิจกรรมการพัฒนาชุมชนตามหลักชุมชนเข้มแข็ง

ควรมีการแก้ไขดังนี้.....

7. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ , กระบวนการดำเนินงาน และกิจกรรมการพัฒนาชุมชนตามหลักชุมชนเข้มแข็ง

- () 7.1 มาก
 () 7.2 ปานกลาง
 () 7.3 น้อย

8. โดยภาพรวมท่านพอใจกับกองทุน

- () 8.1 มาก
 () 8.2 ปานกลาง
 () 8.3 น้อย

9. ประโยชน์ที่ท่านได้จากกองทุน

(ระบุ).....

10. มีปัจจัยเพิ่มเติมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานกองทุนชุมชน

() 10.1 เวลา

() 10.2 จำนวนสมาชิก

() 10.3 สถานที่

อย่างไร (ระบุ).....

11. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

11.1 ปัญหา (ระบุ).....

11.2 อุปสรรค (ระบุ).....

11.3 ข้อเสนอแนะ (ระบุ).....

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ที่ ศธ. 0522.16/542

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด



วันที่ 16 สิงหาคม 2548

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ

เรียน ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร. พันธุ์ หันนาคินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย ร้อยโท ญัฐพงษ์ เสาวรงค์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษาแขนงวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การประเมินการดำเนินงานกองทุนชุมชนกองทัพบก ในหน่วยทหาร จังหวัด พิชณุโลก ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านความตรงทางเนื้อหา (content validity) ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดีจึงขอขอบคุมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิศวรธีรานนท์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0 2503 2870 โทรสาร 0 2503 3566-7

ที่ ศธ. 0522.16/542



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด

วันที่ 16 สิงหาคม 2548

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ
เรียน รองศาสตราจารย์ ดร. รัตนะ บัวสนธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย ร้อยโท ณัฐพงษ์ เสาววงศ์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษาแขนงวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การประเมินการดำเนินงานกองทุนชุมชนกองทัพบก ในหน่วยทหาร จังหวัด พิษณุโลก ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านความตรงทางเนื้อหา (content validity) ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดีจึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิสวธีรานนท์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0 2503 2870 โทรสาร 0 2503 3566-7

ที่ ศษ. 0522.16/542



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด

16 สิงหาคม 2548

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ

เรียน ดร. มานิตย์ ไชยกิจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย ร้อยโท ฉัฐพงษ์ เสาวรงค์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การประเมินการดำเนินงานกองทุนชุมชนกองทัพบก ในหน่วยทหาร จังหวัด พิษณุโลก ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวนักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านความตรงทางเนื้อหา (content validity) ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดีจึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสวธีรานนท์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0 2503 2870 โทรสาร 0 2503 3566-7

ที่ ศธ. 0522.16/542



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด

วันที่ 16 สิงหาคม 2548

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ

เรียน นางสาว ภัทราภรณ์ ธนียกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย ร้อยโท ฉัฐพงษ์ เสาววงศ์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษาแขนงวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การประเมินการดำเนินงานกองทุนชุมชนกองทัพบก ในหน่วยทหาร จังหวัด พิษณุโลก ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวนักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านความตรงทางเนื้อหา (content validity) ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดีจึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสวธีรานนท์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0 2503 2870 โทรสาร 0 2503 3566-7

ที่ ศธ. 0522.16/542



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด

วันที่ 16 สิงหาคม 2548

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ

เรียน พันโท เดชา บุญญฤทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย ร้อยโท ธีรพงษ์ เสาววงศ์ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ การประเมินการดำเนินงานกองทุนชุมชนกองทัพบก ในหน่วยทหารจังหวัด พิษณุโลก ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวให้นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านความตรงทางเนื้อหา (content validity) ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดียิ่งขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสวธีรานนท์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0 2503 2870 โทรสาร 0 2503 3566-7

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	ร้อยเอก รัชฎพงษ์ เสาววงศ์
วัน เดือน ปีเกิด	15 มกราคม 2522
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
ประวัติการศึกษา	วศ.บ. โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า 2544
สถานที่ทำงาน	กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 104 ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ อำเภอเมือง จังหวัด พิษณุโลก
ตำแหน่ง	ผู้บังคับกองร้อยปืนใหญ่สนาม กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 104