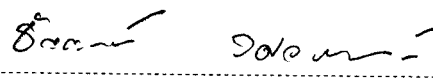



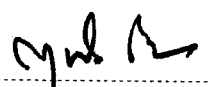
หัวข้อการศึกษาคั่นคว้ออิสระ ความพร้อมของการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในศูนย์ศึกษาการ
พัฒนาพิบูลทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดนราธิวาส
ชื่อและนามสกุล นางสาวเสาวณีย์ นาแซ
แขนงวิชา สหกรณ์
สาขาวิชา ส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ชัยญูธรรม วิศวกรรมวัฒน์

คณะกรรมการสอบการศึกษาคั่นคว้ออิสระได้ให้ความเห็นชอบการศึกษาคั่นคว้ออิสระ
ฉบับนี้แล้ว


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ชัยญูธรรม วิศวกรรมวัฒน์)


..... กรรมการ
(ศาสตราจารย์โอภาวดี เข้มทอง)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำสาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ อนุมัติให้รับการศึกษา
คั่นคว้ออิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาสหกรณ์ สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ ลีสั่งข์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์

วันที่ 5 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2551

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความพร้อมของการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในศูนย์ศึกษาการ
พัฒนาพิกุลทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดนครราชสีมา
ผู้ศึกษา นางสาวเสาวณีย์ นาแซ ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สหกรณ์)
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ธัญญรัศม์ วศวรรณวัฒน์ ปีการศึกษา 2550

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความพร้อมของการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์
ในศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดนครราชสีมา (2) เปรียบเทียบความ
พร้อมของบุคลากรในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทอง อันเนื่องมาจาก
พระราชดำริ จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อ
เดือน

ประชากรที่ศึกษา คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการในศูนย์ศึกษาการ
พัฒนาพิกุลทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 162 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการ
เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1 – 31 มีนาคม 2551 สถิติที่
ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรม
สำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัยพบว่า (1) บุคลากรมีความพร้อมในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์โดยพิจารณา
ด้านทัศนคติพบว่าทัศนคติอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านการมีส่วนร่วม พบว่าความพร้อมอยู่ใน
ระดับสูง และด้านความรู้เกี่ยวกับสหกรณ์ออมทรัพย์ พบว่าบุคลากรมีความรู้อยู่ในระดับปานกลาง และ
มีบุคลากรที่เคยได้รับการอบรมความรู้เบื้องต้นด้านการสหกรณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิหรือนักวิชาการผู้มี
ประสบการณ์ด้านสหกรณ์มาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง ซึ่งผ่านเกณฑ์ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ (2)
บุคลากรที่มีตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีทัศนคติที่ดีมาก
ต่อการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ เช่นเดียวกัน ยกเว้น กลุ่มที่มีอายุงาน 11-15 ปี และกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ย
ต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาทมีทัศนคติในระดับปานกลาง นอกจากนี้พบว่าบุคลากรที่มีความสนใจมี
ส่วนร่วมในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์มากที่สุด คือกลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี มีตำแหน่งงานเป็น
พนักงานราชการ มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ปวส. และเป็นกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

คำสำคัญ ความพร้อม การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ จังหวัดนครราชสีมา

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ รัชฎูญศรี วัชรธรรมวัฒน์ ที่ได้กรุณาสละเวลาเพื่อให้คำปรึกษาและแนะนำในการศึกษาค้นคว้าอิสระ รวมทั้งคณาจารย์สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ แขนงวิชาสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ประสาทวิชาให้ผู้วิจัยได้นำความรู้มาใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณและรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของอาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบคุณบรรณารักษ์ เจ้าหน้าที่และบุคลากรสำนักบรรณสารสนเทศ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้ให้ความสะดวกในเรื่องการศึกษา ค้นคว้า หาข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ได้สำเร็จ ไปด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบคุณบุคลากรในศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ ที่ช่วยประสานงานในการหาข้อมูล และผู้ให้ข้อมูลทุกท่าน ขอขอบคุณสำหรับกำลังใจที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงานสำนักงานปลัดสัตว์จังหวัดนราธิวาส สำนักงานสหกรณ์จังหวัดนราธิวาส ทุกท่านและผู้ที่เกี่ยวข้องที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ทั้งคอยเป็นกำลังใจ กำลังกาย และให้ความร่วมมือด้านการวิจัยจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในการวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความตั้งใจ

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้รับการสนับสนุนกำลังใจอย่างดีจากเพื่อน ๆ สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ แขนงวิชาสหกรณ์ ซึ่งนับว่าเป็นกำลังใจที่สำคัญยิ่ง

ขอน้อมระลึกถึงคุณบิดา มารดา ที่ได้ให้การสนับสนุนทั้งทางด้านกำลังใจและกำลังทรัพย์เป็นอย่างดีเสมอมา ขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้ผู้สนใจการศึกษาทั้งหมด

เสาวณีย์ นาแซ

พฤษภาคม 2551

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ข
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
ทฤษฎีเกี่ยวกับความพร้อม	7
แนวคิดเกี่ยวกับการรวมกลุ่ม	9
ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม	13
ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความรู้	18
ทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติและความคิดเห็น	20
แนวคิดเกี่ยวกับสหกรณ์	25
สหกรณ์ออมทรัพย์	32
บริบทศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดนราธิวาส	47
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	50
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	52
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	52
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล	53
การวิเคราะห์ข้อมูล	54

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
ตอนที่ 1 ความพร้อมของบุคลากรต่อการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์	57
ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากร	67
ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์	77
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	80
สรุปผลการวิจัย	80
อภิปรายผล	82
ข้อเสนอแนะ	84
บรรณานุกรม	86
ภาคผนวก	91
ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	92
ข พระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 มาตรา 33 – มาตรา 46	99
ค ระเบียบนายทะเบียนสหกรณ์ว่าด้วยวิธีดำเนินการขอจัดตั้งสหกรณ์ พ.ศ. 2547	104
ประวัติศึกษา	107

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรที่ศึกษา	53
ตารางที่ 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร	59
ตารางที่ 4.2 ทักษะของบุคลากรที่มีต่อการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์	61
ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของบุคลากรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดตั้ง สหกรณ์ออมทรัพย์	63
ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของบุคลากรที่ตอบคำถามถูกและตอบคำถามผิดเกี่ยวกับ สหกรณ์ออมทรัพย์จำแนกเป็นรายชื่อ	75
ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของบุคลากรจำแนกตามคะแนนความรู้เกี่ยวกับ สหกรณ์ออมทรัพย์	76
ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมความรู้เบื้องต้น เกี่ยวกับสหกรณ์	77
ตารางที่ 4.7 ทักษะของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	67
ตารางที่ 4.8 การมีส่วนร่วมในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์จำแนกตามอายุของบุคลากร	67
ตารางที่ 4.9 การมีส่วนร่วมในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์จำแนกตามตำแหน่งงาน ของบุคลากร	69
ตารางที่ 4.10 การมีส่วนร่วมในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์จำแนกตามระดับการศึกษา ของบุคลากร	71
ตารางที่ 4.11 การมีส่วนร่วมในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของบุคลากร	73
ตารางที่ 4.12 ปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นก่อนการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์	78
ตารางที่ 4.13 ข้อเสนอแนะสำหรับปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นก่อนการจัดตั้ง สหกรณ์ออมทรัพย์	78
ตารางที่ 4.14 ปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นเมื่อดำเนินกิจการสหกรณ์ออมทรัพย์	79
ตารางที่ 4.15 ข้อเสนอแนะสำหรับปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นเมื่อดำเนินกิจการ สหกรณ์ออมทรัพย์	80

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษาความพร้อมในการจัดตั้งสหกรณ์.....	4
ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดการในการเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากร.....	5
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ที่มีขนาดเล็ก.....	45
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ที่ดำเนินงานมานาน.....	46

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การสหกรณ์มีประวัติความเป็นมายาวนานนับร้อยปี เริ่มตั้งแต่ราวปี ค.ศ. 1820 (พ.ศ. 2363) โดยโอเวน (Robert Owen) ชาวอังกฤษเจ้าของโรงงานทอผ้า เห็นว่ากรรมกรยากจนและมีความเป็นอยู่ไม่ดี จึงได้ริเริ่มกิจกรรมสหกรณ์ขึ้นในลักษณะร้านขายของสำหรับคนงานขึ้น โดยขายสินค้าราคาถูกไม่เอากำไรมาก เมื่อประสบผลสำเร็จจากโรงงานก็ไปตั้งเมืองนิคมในรูปสหกรณ์ขึ้นที่สหรัฐอเมริกา โดยรวมคน 1,200 คน ที่ดิน 3,000 ไร่ มีการดำเนินกิจกรรมทุกอย่างด้วยตนเอง โดยไม่ต้องพึ่งใครและไม่ให้ผู้อื่นมายุ่งเกี่ยว เลิกใช้ธนบัตร และคิดคำว่าสหกรณ์ (Cooperatives) ขึ้นมา จนได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาของสหกรณ์ ต่อมาในปี ค.ศ. 1827 (พ.ศ. 2370) คิง (William King) แห่งเมืองไบรตัน ประเทศอังกฤษ ได้นำแนวคิดของโอเวนไปปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น ด้วยการรวมทุนของคนงานเข้าด้วยกันแล้วตั้งเป็นร้านสหกรณ์จำหน่ายสินค้า นับเป็นร้านสหกรณ์แห่งแรกของโลก หลังจากนั้นก็แพร่หลายไปทั่วประเทศอังกฤษ การดำเนินงานในระยะแรกล้มเหลว แต่คนงานก็ไม่ละความพยายามได้คิดหาวิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอจนกระทั่งระหว่างปี ค.ศ. 1842 – 1843 คนงานทอผ้าขนสัตว์ในภูมิภาคมิดแลนด์ (Midland) มณฑลแลงแคชเชอร์ (Lancashire) ในเมืองรอชเดล (Rochdale) จำนวน 28 คน ได้ช่วยกันสะสมทุนเรือนหุ้นสหกรณ์เป็นก้อนแรกในประวัติศาสตร์สหกรณ์ จำนวน 28 ปอนด์ โดยแต่ละคนถือหุ้น 1 หุ้น มีค่าหุ้น 1 ปอนด์ ดำเนินธุรกิจสหกรณ์ก้าวหน้า โดยเปิดเป็นร้านสหกรณ์ เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม ค.ศ. 1844 ชื่อ “The Rochdale Society of Equitable Pioneers” ต่อมาอีก 6 ปี มีสมาชิกถึง 600 คน ขายสินค้าได้ถึง 13,000 ปอนด์ นับเป็นผลสำเร็จที่ทำให้คนรู้จักทั่วไปและถือเป็นแบบฉบับร้านสหกรณ์ของโลกในปัจจุบัน แม้ในระยะหลัง ๆ จะมีสหกรณ์ประเภทต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมายแต่หลักใหญ่ ๆ ก็ยังคงถือตามหลักสหกรณ์ของรอชเดล (Rochdale) อยู่เช่นเดิม (ทิพย์ ทิพย์ชัยเมธา, อ้างในวินัย วงศ์ทองดี, 2526 : 12 – 13)

การสหกรณ์ในประเทศไทยมีกำเนิดสืบเนื่องมาตั้งแต่ช่วงปลายรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ ซึ่งขณะนั้นประเทศไทยเริ่มมีการติดต่อค้าขายกับต่างประเทศมากขึ้น ระบบเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงจากระบบเศรษฐกิจเพื่อเลี้ยงตัวเองไปสู่ระบบเศรษฐกิจเพื่อการค้า ความต้องการเงินลงทุนและค่าครองชีพจึงต้องมีมากขึ้น แต่

ข้อจำกัดของเกษตรกรไทยโดยเฉพาะชาวนามีมากมายนานาประการ ที่สำคัญคือการขาดแคลนเงินลงทุน การถูกเอารัดเอาเปรียบจากพ่อค้า ความเสี่ยงภัยในการผลิตทางการเกษตรซึ่งได้ผลผลิตไม่แน่นอน เนื่องจากสภาพปัญหาโรค แมลงและดินฟ้าอากาศทั้งหมดก่อให้เกิดสภาพความยากจนของเกษตรกรไทยสมัยนั้น (นิคม บุญส่งนาค, 2549)

จากปัญหาความยากจนดังกล่าวทำให้ทางราชการต้องหาวิธีการช่วยเหลือ โดยได้นำระบบสหกรณ์มาใช้ และทดลองตั้งสหกรณ์หาทุนไม่จำกัดสินใช้เป็นแห่งแรกที่จังหวัดพิษณุโลก ใช้ชื่อว่า “สหกรณ์วัดจันทร์ ไม่จำกัดสินใช้” จัดทะเบียนเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2459 (นิคม บุญส่งนาค, 2549)

นับแต่สหกรณ์แรกของไทยได้ถูกก่อตั้งขึ้นมา กิจกรรมสหกรณ์ได้มีความนิยมแพร่หลายเพิ่มมากขึ้นไปทั่วประเทศไทย โดยรัฐบาลได้ให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด และหวังว่าระบบสหกรณ์จะช่วยให้ผู้ด้อยโอกาสในทางสังคมได้มีการรวมตัวกันช่วยเหลือตนเอง และช่วยเหลือซึ่งกันและกันรวมทั้งอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างกลมกลืน

กิจกรรมทางสหกรณ์นับว่ามีบทบาทสำคัญต่อการเจริญเติบโตในทางระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพราะสหกรณ์ที่ตั้งขึ้นมาต่างมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมของผู้เป็นสมาชิกสหกรณ์ กิจกรรมทั้งหลายที่สหกรณ์ดำเนินการเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการผลิต การค้า การบริหาร และอุตสาหกรรม ระบบเศรษฐกิจของสมาชิกสหกรณ์จัดได้ว่าเป็นหน่วยเล็กสุดของระบบเศรษฐกิจมีกิจกรรมที่เริ่มต้นด้วยการผลิตสินค้าตามลักษณะอาชีพของสมาชิกสหกรณ์

ปัจจุบันยุคโลกาภิวัตน์ ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง การแข่งขันทวีความรุนแรงขึ้น สหกรณ์ออมทรัพย์หลายแห่งต้องเผชิญปัญหาการแข่งขันกับสถาบันการเงินอื่น ปัญหาการปฏิรูประบบราชการ ปัญหาการหักเงินภาษี ณ ที่จ่าย และปัญหาการถูกเรียกร้องจากสมาชิก ให้มีการขยายขอบเขตและวงเงินการให้กู้ยืมจนไร้ขอบเขตจำกัด

ในภาวะปัจจุบัน ประชาชนประสบปัญหาค่าครองชีพที่สูงขึ้น ผู้ที่มีรายได้น้อยได้รับความเดือดร้อนเพราะไม่สามารถจะหารายได้เพิ่มให้เพียงพอกับรายจ่ายที่เพิ่มขึ้น และมักจะแก้ไขปัญหาคด้วยการกู้ยืมเงินจากนายทุน โดยยอมเสียดอกเบี้ยในอัตราที่สูง จึงก่อให้เกิดหนี้สินผูกพัน และก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ตนเองและครอบครัวภายหลัง บุคคลที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนดังกล่าวจึงควรร่วมกันแก้ไขปัญหาคด้วยการรวมกลุ่มกัน จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ขึ้นเพื่อบรรเทาปัญหาความเดือดร้อน โดยยึดหลักการช่วยเหลือตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

สหกรณ์ออมทรัพย์ถือเป็นสถาบันการเงินประเภทหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมแห่งประเทศไทยมาเป็นเวลาช้านาน สามารถฟันฝ่าและผ่านพ้นวิกฤติ

เศรษฐกิจของประเทศมาได้ อย่างสง่างาม ในขณะที่สถาบันการเงินอื่นไม่ว่าจะเป็นธนาคารพาณิชย์ บริษัทเงินทุน บริษัทหลักทรัพย์ หรือแม้แต่บริษัทเครดิตฟองซิเอร์ก็ตาม ต่างก็พากันประสบปัญหาทางการเงินกันทั่วถ้วนหน้า ทั้งปัญหาฐานะทางการเงิน ปัญหาผลการดำเนินงาน และปัญหาสภาพคล่อง ทำให้สถาบันการเงินหลายแห่งต้องถูกปิด หรือถูกควรวบกิจการ ส่วนที่เหลือก็ล้วนแล้วแต่ได้รับผลกระทบ ในขณะที่สหกรณ์ออมทรัพย์ยังสามารถยืนหยัดได้อย่างสง่าผ่าเผย ทั้งนี้เนื่องจาก “ระบบสหกรณ์” ซึ่งเป็นระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง

ดังนั้นหากมีการจัดตั้งองค์การอิสระที่ไม่แสวงหาผลกำไรขึ้นมาเพื่อส่งเสริมฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการที่สมัครเข้าเป็นสมาชิก โดยช่วยเหลือในด้านความมั่นคงของชีวิตในอนาคตด้วยการส่งเสริมให้มีการออมทรัพย์ และนำเงินที่ระดมได้มาเกื้อกูลสมาชิกผู้ที่เป็นต้องใช้จ่ายเงิน โดยเสียดอกเบี้ยในอัตราที่สมเหตุสมผล ซึ่งแนวคิดในการประหยัดและการออม การพึ่งพาตนเองและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นแนวคิดที่ตรงกับรูปแบบของสหกรณ์ออมทรัพย์

สหกรณ์เป็นองค์การธุรกิจที่จัดตั้งขึ้น และดำเนินการ โดยกลุ่มบุคคลที่มีความประสงค์อย่างเดียวกัน ที่จะจัดปัญหาความเดือดร้อนของกลุ่มและสังคมในหมู่สมาชิก หรือดำเนินธุรกิจร่วมกันด้วยความสมัครใจ โดยยึดหลักประชาธิปไตย หลักคุณธรรม หลักการศึกษา และหลักการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นประการสำคัญ

ศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดนราธิวาส ได้ดำเนินการจัดตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2525 ดำเนินการเพื่อสนองพระราชดำริ ทั้งด้านการศึกษา ทดลองวิจัย ค้นคว้า และการพัฒนาแบบเบ็ดเสร็จ โดยเฉพาะเรื่องดินเปรี้ยว ดินอินทรีย์ การนำความรู้และเทคโนโลยีที่ได้ขยายผลไปสู่เกษตรกรที่มีปัญหาลักษณะเดียวกัน สามารถยกระดับรายได้และความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตของราษฎรในพื้นที่เป้าหมายให้สูงขึ้น ในการดำเนินการของศูนย์มีบุคลากรประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการการ บางรายมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย มีหนี้ภายนอกพอสมควรและในขณะเดียวกันบางกลุ่มก็มีรายได้เพียงพอหรือเหลือที่จะเก็บออม หากบุคลากรทุกคนทุกฝ่ายร่วมใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตามหลักการและวิธีการสหกรณ์ ก็จะทำให้เกิดความร่วมมือ สมัครสมานสามัคคีส่งผลให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ดี

ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นความสำคัญอย่างมากที่จะมีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ เพื่อช่วยเหลือข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างประจำในสังกัดศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดนราธิวาส ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความพร้อมในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานแห่งนี้

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

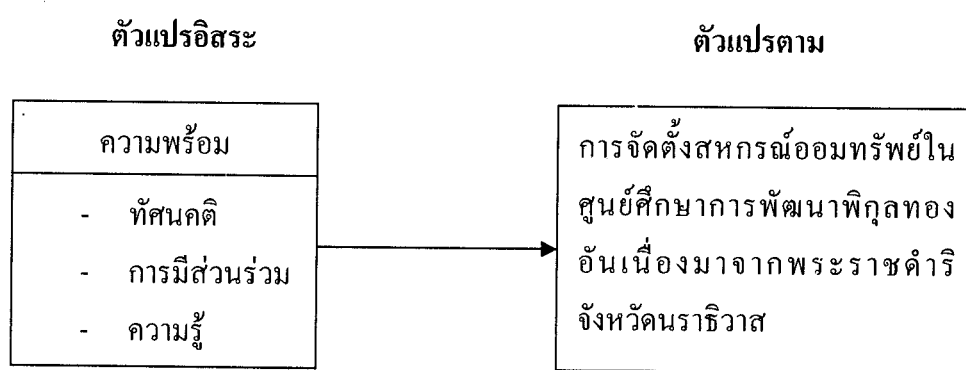
2.1 เพื่อศึกษาความพร้อมของการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิภพทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดนราธิวาส

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิภพทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามอายุงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

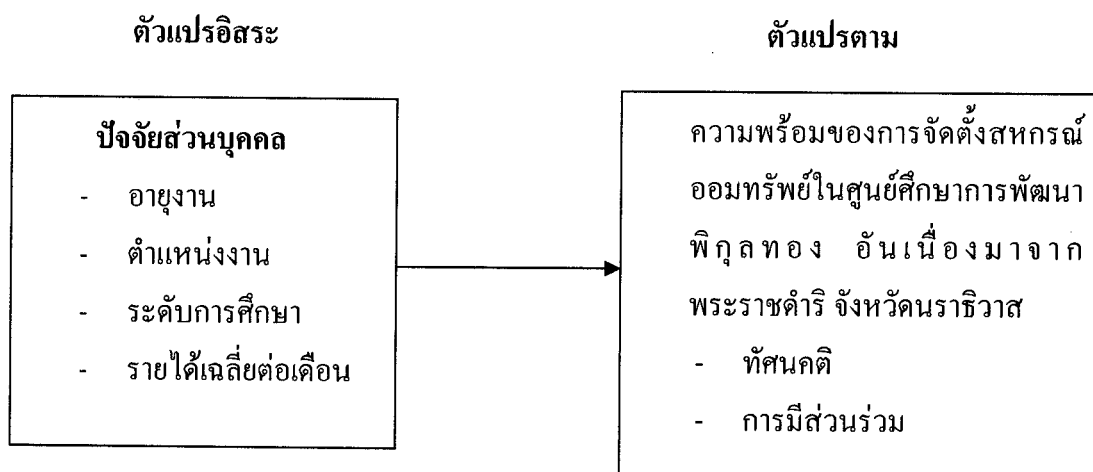
สหกรณ์ออมทรัพย์ คือ องค์กรที่จัดตั้งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันในกลุ่มสมาชิก การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์จะต้องมีความพร้อมของบุคลากร ซึ่งหมายถึง การมีทัศนคติที่ดีต่อสหกรณ์ออมทรัพย์ มีความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ และเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ นอกจากนี้ผู้ร่วมจัดตั้งจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับสหกรณ์ออมทรัพย์ เพื่อให้สามารถจัดตั้งและดำเนินกิจการของสหกรณ์ให้บรรลุเป้าหมายได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษาความพร้อมในการจัดตั้งสหกรณ์

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะเปรียบเทียบทัศนคติและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ดังนั้นจึงกำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่จะศึกษาดังภาพที่ 1.2



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดในการเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากร

4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 ขอบเขตประชากร ประชากรที่ศึกษาได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิภพทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ จำนวน 162 ราย ซึ่งแยกเป็นดังนี้

- | | |
|-----------------|---------------|
| - ข้าราชการ | จำนวน 18 ราย |
| - ลูกจ้างประจำ | จำนวน 38 ราย |
| - พนักงานราชการ | จำนวน 106 ราย |

4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาความพร้อมของการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิภพทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ ในด้านทักษะ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความรู้ของบุคลากร และเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิภพทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามอายุงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

4.3 ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 – 31 มีนาคม พ.ศ. 2551

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 **ความพร้อม** หมายถึง การมีทัศนคติที่ดี การมีส่วนร่วม และการมีความรู้ของบุคลากรในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดนราธิวาส

5.2 **บุคลากร** หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการในศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดนราธิวาส

5.3 **ทัศนคติที่ดี** หมายถึง ความคิดเห็น ความรู้สึกและท่าทีที่ดีของบุคลากรต่อการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดนราธิวาส

5.4 **การมีส่วนร่วม** หมายถึง การที่บุคลากรจะเข้าร่วมเป็นสมาชิก เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการดำเนินการ เข้าร่วมประชุมใหญ่สามัญประจำปี มีส่วนร่วมในการฝากเงิน กู้เงิน และติดตามข้อมูลข่าวสารของสหกรณ์

5.5 **ความรู้** หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับสหกรณ์ เช่น ความหมาย วัตถุประสงค์ หลักการ วิธีการ อุดมการณ์สหกรณ์ โครงสร้างของสหกรณ์ การจัดตั้ง การดำเนินธุรกิจ ตลอดจนสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก

5.6 **สหกรณ์ออมทรัพย์** หมายถึง สหกรณ์ที่จะจัดตั้งขึ้นในศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดนราธิวาส

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 เพื่อให้ผู้บริหารศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทอง ฯ ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาตัดสินใจในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทอง ฯ

6.2 เพื่อให้หน่วยงานที่สนใจจะจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ ได้ใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในหน่วยงานนั้น ๆ

6.3 เพื่อให้สำนักงานสหกรณ์จังหวัดนราธิวาส โดยกลุ่มงานจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทอง ฯ ต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาความพร้อมของบุคลากรในการจัดตั้ง สหกรณ์ออมทรัพย์ในศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดนราธิวาส ผู้วิจัยจึงได้ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนากรอบแนวคิด และอภิปรายผลการศึกษา โดยแบ่งเป็น 9 หมวดดังนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับความพร้อม
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับการรวมกลุ่ม
3. ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
4. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความรู้
5. ทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติและความคิดเห็น
6. แนวคิดเกี่ยวกับสหกรณ์
7. สหกรณ์ออมทรัพย์
8. บริบทศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดนราธิวาส
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับความพร้อม

ความหมายของความพร้อม

คำว่า “พร้อม” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2542 เป็นคำวิเศษณ์แปลว่า คำแสดงกิริยาร่วมกัน เช่น ร้องเพลงพร้อมกัน ประบมือพร้อมกัน หรือในเวลาเดียวกัน เช่น ไปพร้อมกัน ถึงพร้อมกัน, โดยปริยายหมายความว่า ครบครัน เช่นงามพร้อม ดีพร้อม เตรียมพร้อม, เสร็จ เช่น พร้อมแล้ว ก. เตรียมครบถ้วน เช่นพร้อมแล้ว (<http://rirs3.royin.go.th/dictionary.asp>)

แมคเคชนี (McKechni, 1984 : 1500, อ้างในเกษรา ชัยเหลือองอุไร, วิทยานิพนธ์ : 2545) ให้ความหมายของความพร้อมว่า หมายถึง ลักษณะหรือคุณสมบัติของผู้กระทำที่มีความกระตือรือร้น ความตั้งใจ มีความคล่องตัวในการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้กิจกรรมนั้นบรรลุความสำเร็จ

แทชเชอร์และคณะ (Thacher and other, 1970 : 659 อ้างในเกษรา ชัยเหลือองอุไร, วิทยานิพนธ์ : 2545) ให้ความหมายของความพร้อมว่าหมายถึง สภาพหรือคุณภาพของการเตรียมความพร้อม อันเนื่องมาจากการเตรียมความถนัด ความพอใจ ความกระตือรือร้น

กู๊ด (Good, 1973) ให้คำนิยามเกี่ยวกับความพร้อมว่าเป็นความสามารถตกลงใจ ความปรารถนา และความสามารถที่จะเข้าร่วมกิจกรรม ความพร้อมเกิดจากลักษณะทางวุฒิภาวะ ประสบการณ์และอารมณ์ ความพร้อมจึงเป็นการพัฒนาคนให้มีความสามารถทำกิจกรรมนั้น ๆ

Barrow and Milburn (1990 : 259) กล่าวว่าความพร้อม หมายถึง การที่บุคคลมีความสนใจและเริ่มต้นที่จะกระทำบางสิ่งบางอย่าง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อม คือ สภาพจิตใจ ภาวะวิภาคและสรีระวิทยา

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2540 : 229 – 230) ให้ความหมายไว้ว่า ความพร้อม หมายถึง สภาพความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจที่พร้อมจะตอบสนองสิ่งใดสิ่งหนึ่งทางด้านร่างกาย ได้แก่ วุฒิภาวะ (Maturity) ซึ่งหมายถึง การเติบโตอย่างเต็มที่ของอวัยวะร่างกาย ทางด้านจิตใจ ได้แก่ ความพอใจที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้า หรือพอใจที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ

ชลลดา วงษ์สกุล (2541 : 11) ให้ความหมายของความพร้อมไว้ว่า หมายถึง สภาพที่เตรียมพร้อมในการที่จะดำเนินการใด ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเป็นผลมาจากเตรียมการไว้แล้วอย่างพร้อมมูล

พรณี ชูทัยเงินจิต (อ้างใน นฤตพงศ์ ไชยงค์, 2540 : 15 อ้างใน วิกรม อารีราษฎร์, โครงการวิทยานิพนธ์ : 2547) กล่าวว่า ความพร้อมหมายถึง สภาพของบุคคลที่จะเรียนรู้สิ่งหนึ่งสิ่งใด

วิษญาพร สุวรรณเทน (2541 : 30 อ้างใน วิกรม อารีราษฎร์, โครงการวิทยานิพนธ์ : 2547) กล่าวว่า ความพร้อม หมายถึง การที่บุคคลมีความสนใจ มีความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้นที่จะกระทำบางสิ่งบางอย่างให้สำเร็จลุล่วงโดยได้เตรียมการไว้ล่วงหน้า

วิชุดา หารษาจารุพันธ์ (2540 : 69 อ้างใน วิกรม อารีราษฎร์, โครงการวิทยานิพนธ์ : 2547) กล่าวว่าความพร้อมหมายถึง สภาพที่เตรียมพร้อมในการปฏิบัติ หรือดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ ให้สามารถสำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นผลมาจากการเตรียมตัวไว้แล้วสำหรับกิจกรรมนั้น ๆ

ศรีสุกาญจน์ บินทประสิทธิ์ (2540 : 69) กล่าวว่า ความพร้อม หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีวุฒิภาวะทางด้านร่างกาย จิตใจและประสบการณ์การเรียนรู้ตลอดจนสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จได้

กล่าวโดยสรุปความพร้อม หมายถึง สภาพที่เตรียมพร้อมในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สามารถลุล่วงและสำเร็จภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณาจากความหมายของความพร้อมและแนวคิดเกี่ยวกับความพร้อมข้างต้น กล่าวโดยสรุปการเตรียมความพร้อม หมายถึง การดำเนินกิจกรรมของการกระทำบางสิ่งบางอย่างที่ได้ถูกเตรียมพร้อมเพื่อให้เกิดความมั่นใจและตั้งใจในการที่จะปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ ให้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้โดยมีประสิทธิภาพ ตลอดจนคุณสมบัติหรือสภาวะของบุคคลที่พร้อมจะทำงานหรือกระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีแนวโน้มจะประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

องค์ประกอบของความพร้อม

ดาวนิงและเทรคเรย์ (1971) ได้แบ่งองค์ประกอบความพร้อมไว้ 4 กลุ่ม คือ

1. องค์ประกอบทางร่างกาย (Physical factors) ได้แก่ การบรรลุวุฒิภาวะด้านร่างกายทั่วไป
 2. องค์ประกอบทางสติปัญญา (Intellectual factors) ได้แก่ ความพร้อมทางด้านสติปัญญา โดยทั่วไปความสามารถในการรับรู้และความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผล
 3. องค์ประกอบทางด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental factors) ได้แก่ ประสบการณ์ทางด้านสังคม
 4. องค์ประกอบทางด้านอารมณ์ แรงจูงใจและบุคลิกภาพ (Emotional motivation and personality factors) ได้แก่ ความมั่นคงทางด้านอารมณ์ และความต้องการที่จะเรียนรู้
- พรณี ชูทัยเจนจิต (อ้างใน นฤตพงษ์ ไชยงค์, 2540 : 15 อ้างใน วิกรม อารีราษฎร์, โครงการวิทยานิพนธ์ : 2547) ได้กล่าวถึง ความพร้อม ที่จะเกิดได้ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่อไปนี้คือ
- วุฒิภาวะ
 - การได้รับการอบรมและเตรียมตัว
 - ความสนใจหรือแรงจูงใจ

2. แนวคิดเกี่ยวกับการรวมกลุ่ม

คำว่ากลุ่มเป็นคำที่ใช้กันอยู่ทั่วไป เป็นคำที่ใช้เรียกสิ่งมีชีวิตหรือวัตถุสิ่งของที่มาอยู่ร่วมกันที่จุดหรือบริเวณใดบริเวณหนึ่ง การที่สิ่งต่างๆ มาอยู่รวมกันเป็นกลุ่มนี้ย่อมจะต้องมีเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น มนุษย์รู้จักคุ้นเคยกับกลุ่มมานานแล้ว โดยเริ่มรู้จักกลุ่มครอบครัวของตนเอง และขยายไปสู่กลุ่มญาติพี่น้อง กลุ่มเพื่อน กลุ่มอาชีพ กลุ่มงาน กระทั่งกลุ่มกีฬาและกลุ่มอื่นอีกมากมาย จนกล่าวได้ว่ามนุษย์ทุกคนต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับกลุ่ม โดยเฉพาะการเป็นสมาชิกกลุ่มมากบ้างน้อยบ้าง ตามวิถีชีวิตของแต่ละคน

กลุ่มเป็นปรากฏการณ์ธรรมชาติของสังคม ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา กลุ่มสามารถเกิดขึ้นได้ทุกแห่ง และแรงกำกับของกลุ่มมีผลกระทบต่อตัวบุคคลอย่างมาก โดยพฤติกรรมของสมาชิกกลุ่มจะเป็นอย่างไร จะขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของกลุ่มด้วย เรื่องของกลุ่มจึงได้รับความสนใจที่จะศึกษาวิเคราะห์ เพื่อค้นหาแนวทางที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตและการทำงานของมนุษย์ให้ได้มากที่สุด

กลุ่มมีอิทธิพลและผลกระทบต่อบุคคลภายในกลุ่มและภายนอกกลุ่ม รวมทั้งองค์กรที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างมาก บุคคลใดสามารถศึกษาทำความเข้าใจ และรู้จักนำเรื่องของกลุ่ม มาใช้ในการบริหารและการปฏิบัติงานต่างๆ ได้ดีเพียงใด บุคคลนั้นก็จะมีพลังที่จะเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินการต่างๆ ได้มากเพียงนั้น ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลใดปล่อยประละเลย ไม่สนใจ และให้ความสำคัญในเรื่องของกลุ่มเท่าที่ควร บุคคลนั้นก็จะมีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานต่างๆ ด้วยอิทธิพลของกลุ่มได้ไม่น้อย การศึกษาวิเคราะห์เพื่อทำความเข้าใจในเรื่องของกลุ่มอย่างถ่องแท้ จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในทุกวงการและทุกสังคม

เนื่องจากเรื่องของกลุ่มและกระบวนการกลุ่มเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน กล่าวคือ เมื่อเกิดกลุ่มก็ต้องเกิดกระบวนการกลุ่ม เพื่อผลักดันให้กลุ่มไปสู่เป้าหมาย โดยกระบวนการกลุ่มสามารถบ่งชี้ให้เห็นว่ากลุ่มนั้นๆ จะประสบความสำเร็จ หรือมีประสิทธิภาพในการดำเนินการมากน้อยเพียงใด การศึกษาวิเคราะห์เรื่องกระบวนการกลุ่มจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการศึกษาวิเคราะห์เรื่องของกลุ่มตลอดเวลา

ความหมายของกลุ่ม

ความหมายของกลุ่มมีหลายนิยาม แล้วแต่ว่าผู้ให้นิยามจะมองหรือศึกษากลุ่มในด้านใด

กลุ่ม ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2542 เป็นคำนาม แปลว่า คน สัตว์ หรือสิ่งต่าง ๆ รวมกันเป็นหมู่ ๆ หรือเป็นกลุ่มก้อน เช่น กลุ่มคน กลุ่มมด กลุ่มดาว กลุ่มด้าย; อาการที่เข้ามารวมเช่นนี้เรียกว่า จับกลุ่ม; ลักษณะนามเรียกของที่เป็นกลุ่ม เช่น ด้าย 3 กลุ่ม (<http://rirs.3.royin.go.th/dictionary.asp>)

นิยามความหมายของคำว่ากลุ่ม “กลุ่ม” 3 มุมมอง (นที ขลิบทอง, 2545 : 62 – 64, อ้างในนิคม บุญส่งนาค, เอกสารประเมินบุคคล : 2549) ดังนี้

1. มุมมองทางด้านสังคมวิทยา เป็นการมองกลุ่มจากภายนอก โดยพิจารณาว่ากลุ่มนั้นเป็นส่วนประกอบหนึ่งของสังคมและมีหน้าที่ต่อสังคม ความหมายของกลุ่มในมุมมองนี้ มีตัวอย่างดังนี้

มิลส์ (Mill, 1967 : 2 อ้างในนิคม บุญส่งนาค, เอกสารประเมินบุคคล : 2549) ให้ความหมายว่า กลุ่มคือ หน่วยต่างๆ ที่ประกอบด้วยบุคคลสองคนหรือมากกว่านั้น ซึ่งมาติดต่อกัน

สัมพันธ์กันโดยวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง และต่างเห็นว่าการติดต่อสัมพันธ์จะนำมาซึ่งการบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว

นิวโคม (Newcomb, 1961 อ้างในนิคม บุญส่งนาค, เอกสารประเมินบุคคล : 2549) ให้ความหมายว่า กลุ่มคือ สมาชิกที่มีบรรทัดฐาน (Norms) ร่วมกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ไม่ว่าจะบรรทัดฐานนั้นจะมีขนาดใหญ่หรือเล็ก หรือแม้จะเป็นเพียงความสนใจเล็กน้อย ๆ ร่วมกันก็ตาม

สตรอดเบรค (Strodbeck, 1961 : 24 อ้างในนิคม บุญส่งนาค, เอกสารประเมินบุคคล : 2549) ให้ความหมายว่า กลุ่มคือ การรวมกันของบุคคลที่ตั้งอยู่บนความสัมพันธ์ที่แน่นอนซึ่งกันละกัน

2. มุมมองทางด้านองค์การ เป็นการมองกลุ่มในความสัมพันธ์กับองค์การ โดยพิจารณาว่ากลุ่มเป็นส่วนหนึ่งในองค์การและมีอิทธิพลต่อการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงหรือการบริหารองค์การ ความหมายของกลุ่มในมุมมองนี้มีตัวอย่าง ดังนี้

แมคเควิด และฮารารี (McDavid & Harari, 1968 : 237 อ้างในนิคม บุญส่งนาค, เอกสารประเมินบุคคล : 2549) ให้ความหมายว่า กลุ่ม คือระบบที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลมากกว่า 1 คนขึ้นไป มีความสัมพันธ์กัน และทำให้ระบบนั้นเกิดการกำหนดหน้าที่ บทบาทความสำคัญของสมาชิกภายในกลุ่ม ตลอดจนบรรทัดฐานของกลุ่มซึ่งสมาชิกในกลุ่มต้องปฏิบัติตาม

สต็อกคิล (Stogdill, 1974 อ้างในนิคม บุญส่งนาค, เอกสารประเมินบุคคล : 2549) ให้ความหมายว่า กลุ่มคือ ระบบความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันที่ไม่ได้อยู่ในวงจำกัด ซึ่งจะเป็นการกระทำที่จะกำหนดโครงสร้างของกลุ่ม และความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน โดยต่อเนื่องจะมีผลต่อความเป็นเอกลักษณ์ของกลุ่ม

ไวท์และเบดนาร์ (White & Bednar , 1986 : 323 อ้างในนิคม บุญส่งนาค, เอกสารประเมินบุคคล : 2549) ให้ความหมายว่า กลุ่มคือบุคคลสองคนหรือมากกว่าซึ่งมาติดต่อสื่อสารโดยใช้คำพูดหรือไม่ก็ตาม เขาเหล่านั้นจะต้องทำหน้าที่ซึ่งมีลักษณะที่ต้องขึ้นต่อกันทั้งนี้เพื่อเป้าหมายหรือผลประโยชน์ที่มีอยู่ร่วมกัน

รอบบินส์ (Robbins, 1986 : 169 อ้างในนิคม บุญส่งนาค, เอกสารประเมินบุคคล : 2549) ให้ความหมายว่า กลุ่มคือบุคคลตั้งแต่สองคนหรือมากกว่ารวมกันโดยมีการกระทำต่อกันและพึ่งพาอาศัยกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ

3. มุมมองทางด้านจิตวิทยา เป็นการมองกลุ่มในฐานะระบบสังคมย่อยที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันซึ่งสามารถสังเกตได้ และอิทธิพลของกลุ่มที่มีต่อพฤติกรรมของเอกบุคคล โดยมุมมองทางด้านจิตวิทยาจะเน้นการพิจารณาพฤติกรรมของเอกบุคคลในกลุ่ม ความหมายของกลุ่มในมุมมองนี้มีตัวอย่าง ดังนี้

ชาวิน (Schein, 1973 อ้างในนิคม บุญส่งนาค, เอกสารประเมินบุคคล : 2549) ให้ความหมายว่า กลุ่มคือบุคคลจำนวนหนึ่งซึ่งมีปฏิริยาต่อกัน มีความรู้สึกทางจิตวิทยาต่อกัน และมีการรับรู้ถึงการรวมกันเป็นกลุ่ม

เคมปี (Kemp, 1964 อ้างในนิคม บุญส่งนาค, เอกสารประเมินบุคคล : 2549) ให้ความหมายว่า กลุ่มคือบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมารวมกัน โดยมีการพึ่งพาอาศัย ปฏิสัมพันธ์และผลประโยชน์ร่วมกัน มีความพอใจ มีการยอมรับและเคารพในความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

เมอร์ตัน (Merton อ้างในนิคม บุญส่งนาค, เอกสารประเมินบุคคล : 2549) ให้ความหมายว่า กลุ่มคือ จำนวนคนจำนวนหนึ่งที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันตามแบบแผนที่กำหนด โดยมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างสม่ำเสมอ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถกล่าวได้ว่า ความหมายของกลุ่มโดยนัยหลักๆ แล้วไม่ว่ามุมมองใดจะ ไม่มีความหมายแตกต่างกันเลย ความแตกต่างส่วนใหญ่จะอยู่ที่จุดเน้นในความหมายว่า มุมมองนั้นๆ เน้นเรื่องใด เช่น มุมมองทางด้านสังคมวิทยา เน้นตัวกลุ่มในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ก็จะเน้นความหมายที่การอยู่ร่วมกันที่ทำให้เกิดกลุ่ม มุมมองทางด้านองค์กร เน้นการบริหารจัดการก็จะเน้นความหมายที่ความเป็นระบบของกลุ่ม และมุมมองทางด้านจิตวิทยา เน้นพฤติกรรมบุคคล จะเน้นความหมายที่มีการปฏิสัมพันธ์หรือปฏิริยาต่อกัน เป็นต้น

ความหมายของกลุ่มโดยหลักทั่วไปแล้วควรประกอบด้วยสิ่งสำคัญ ดังนี้

1. จะต้องเป็นการรวมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ส่วนจะมีจำนวนสูงสุดเท่าใดไม่ได้มีการกำหนดไว้ แต่มีข้อสังเกตว่า ถ้ามีจำนวนมากเกินไปก็ยากจะติดต่อสื่อสารทำงานร่วมกันหรือปฏิสัมพันธ์กันได้ทั่วถึง ซึ่งก็จะทำให้ไม่เป็นกลุ่มเกิดขึ้น ฉะนั้นจำนวนสูงสุดน่าจะอยู่ที่ความพอเหมาะพอดีของวัตถุประสงค์และความมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันได้ทั่วถึงภายในกลุ่ม

2. การเกิดกลุ่มต้องอยู่ภายใต้วัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน มีการกระทำร่วมกัน และมีความสัมพันธ์ต่อกัน ไม่ใช่เพียงแต่การมารวมกัน เช่น อยู่ในรถโดยสารคันเดียวกัน โรงภาพยนตร์แห่งเดียวกัน หรือในร้านอาหารแห่งเดียวกัน จะถือว่าเป็นเพียง การรวมกัน (Aggregate) ไม่ใช่กลุ่ม (Group) ความเป็นกลุ่มจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ เช่น มีปฏิริยาโต้ตอบกัน มีการติดต่อสื่อสารถึงกัน หรือมีการคิดคำนึงถึงกัน และมีการกระทำร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่มและของแต่ละบุคคล

3. มีการรับรู้ในความเป็นกลุ่มและการเป็นสมาชิกของกลุ่ม โดยมีแนวปฏิบัติและบทบาทหน้าที่ให้ถือปฏิบัติตามฐานะที่ถูกกำหนดในกลุ่ม ซึ่งหมายถึง พฤติกรรมของแต่ละบุคคลจะเป็นไปตามแนวปฏิบัติที่กำหนด โดยกลุ่มด้วย

4. มีกิจกรรมต่อเนื่องให้สมาชิกของกลุ่มได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ เพราะกิจกรรมจะเป็นทั้งตัวเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในกลุ่ม และเป็นตัวเชื่อมระหว่างวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้กับผลที่จะได้จากการปฏิบัติ

โดยสรุปแล้ว ความหมายของกลุ่ม หมายถึง หมู่คนตั้งแต่สองคนหรือมากกว่า โดยที่แต่ละคนจะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เป้าหมายร่วมกันอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างของกลุ่มบรรลุผลสำเร็จ

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ความหมายของการมีส่วนร่วม

รัตนา บุญมีธยะ (2534 :1 อ้างในนิคม บุญส่งนาค, เอกสารประเมินบุคคล : 2549) ได้เสนอความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาว่า หมายถึง “การที่ชาวบ้านได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อวางแผนการดำเนินงานการรับผลประโยชน์จากโครงการพัฒนา และการประเมินผลโครงการพัฒนา อาจกล่าวได้ว่าเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถที่จะกำหนดเป้าหมาย และการเปลี่ยนแปลงหรือกระทำการไปสู่เป้าหมายนั้นๆ ด้วยตัวของเขาเองโดยการระดมพลังสร้างสรรค์ในชุมชนทุกด้าน ไม่ว่าจะมีความคิดริเริ่ม ความต้องการทักษะ ความรู้ ทักษะ แรงงาน ทรัพยากรชุมชนให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้”

ศกุน สายบุญลี (อ้างใน สาวิตรี ช่างสาร, 2546 : 22 อ้างในนิคม บุญส่งนาค, เอกสารประเมินบุคคล : 2549) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมที่ลึกลงไปอีกว่า หมายถึง การร่วมกันของสมาชิกชุมชนในการพัฒนาชุมชนหรือหมู่บ้านของตนเอง ระหว่างสมาชิกด้วยกัน ระหว่างสมาชิกกับองค์กร ทั้งนี้ด้วยข้อเท็จจริงและความเชื่อที่ว่า งานจะสำเร็จได้ก็ต้องมีส่วนร่วมของสมาชิกซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือแห่งการดำรงชีวิตในสังคมเดียวกัน โดยร่วมกระทำในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ร่วมในการรับรู้ ในการได้รับข่าวสาร ซึ่งเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานอย่างหนึ่งที่จะรู้ข่าวสารความเป็นไปของบ้านเมือง ความรู้หรือวิชาการต่างๆ ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าทางวัฒนธรรม เป็นการตกทอดทางสติปัญญาของมนุษย์จากรุ่นหนึ่ง ไปสู่รุ่นหนึ่ง สังคมหนึ่งสู่สังคมหนึ่งเป็นสิ่งสาธารณะ

2. ร่วมคิดจากการได้รับรู้ นำมาสู่การคิดพิจารณา มีโอกาสแสดงความเห็น เสนอแนะ แลกเปลี่ยนในรูปแบบต่างๆ ซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจที่มีคุณภาพ

3. ร่วมตัดสินใจ มีโอกาสที่จะตัดสินใจรับหรือไม่รับกิจการใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับชุมชนกับชีวิตของตน อันถือว่ามีมนุษย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันแล้วผลที่เกิดขึ้นย่อมเป็นสิ่งที่ดี

สอดคล้องกับความต้องการ สอดคล้องกับปัญหาเกิดความต้องการวางแผนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และต้องดูแลรักษา

4. ร่วมวางแผนและดำเนินการ การวางแผนร่วมกันและการดำเนินการร่วมกันย่อมเกิดพลังมหาศาลในการทำให้โครงการ หรือกิจกรรมต่างๆ ได้รับความสำเร็จอย่างรวดเร็ว

5. ร่วมประเมินผล ประเมินภาพกิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินการแล้วหรือกิจกรรมที่จะดำเนินการต่อไป

6. ร่วมรับผิดชอบ การคงอยู่ของกิจกรรมนั้น ไม่มีใครปฏิเสธว่าเป็นผลมาจากการรับผิดชอบและการปฏิบัติดูแลรักษาาร่วมกัน สำหรับสิ่งที่เกิดผลเสียหายหากมีการรับ “ผิด” ก็จะพบกับสิ่งที่ “ชอบ” พลวัตของกิจกรรมก็จะต่อเนื่องต่อไป

7. ร่วมรับผลประโยชน์ในการพัฒนาชุมชน ผลของกิจกรรมย่อมตกแก่สมาชิกชุมชน ส่วนชุมชนจะกระจายผลประโยชน์ไปสู่สมาชิกแต่ละคนได้อย่างไร ก็ขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ของชุมชนนั้น

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อเสนอแนะในการประชุม ณ องค์การสหประชาชาติ ได้ขยายความการมีส่วนร่วมของประชาชนว่าครอบคลุมประเด็น ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของประชาชนครอบคลุมการสร้างโอกาสที่เอื้อให้สมาชิกทุกคนของชุมชนและของสังคมได้ร่วมกิจกรรม และการมีอิทธิพลต่อกระบวนการพัฒนาและเอื้อให้ได้รับประโยชน์จากการพัฒนาโดยเท่าเทียมกัน

2. การมีส่วนร่วมสะท้อนการเข้ามาเกี่ยวข้องโดยสมัครใจ และเป็นประชาธิปไตยในกรณีต่อไปนี้

2.1 การเอื้อให้เกิดความพยายามพัฒนา

2.2 การแบ่งสรรผลประโยชน์จากการพัฒนาโดยเท่าเทียมกัน

2.3 การตัดสินใจเพื่อกำหนดเป้าหมาย กำหนดนโยบาย การวางแผน ดำเนินการโครงการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม

3. การมีส่วนร่วมเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างส่วนที่ประชาชนลงแรงและทรัพยากรเพื่อการพัฒนา กับประโยชน์ที่ได้รับจากการลงทุนลงแรงดังกล่าว

4. การมีส่วนร่วมของประชาชนอาจผิดแผกแตกต่างกันไปตามสภาพเศรษฐกิจของประเทศ นโยบายและโครงสร้างการบริหาร รวมทั้งลักษณะเศรษฐกิจสังคมของประชากร การมีส่วนร่วมของประชาชนมิได้เป็นเพียงเทคนิควิธีการ แต่เป็นปัจจัยสำคัญในการประกันให้เกิดกระบวนการพัฒนาที่มุ่งเอื้อประโยชน์ต่อประชาชน

ธนะ จักร เย็นบำรุง (2540 : 20 อ้างในนิคม บุญส่งนาค, เอกสารประเมินบุคคล : 2549) สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การตัดสินใจเข้าไปมีบทบาทในการแก้ไขปัญหา ดำเนินการจัดการทรัพยากรของชุมชนเพื่อการพึ่งตนเองของสมาชิกในชุมชน ซึ่งดำเนินการต่างๆ นอกจากจะได้รับการสนับสนุนจากรัฐแล้วยังต้องมีการประสานร่วมมือกับองค์กรเอกชนอื่นๆด้วย

สมคิด รัตนวงศ์ (2542 : 20 อ้างในนิคม บุญส่งนาค, เอกสารประเมินบุคคล : 2549) สรุปความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคล หรือกลุ่มคนได้เข้าไปร่วมในการดำเนินการทุกขั้นตอนในกิจกรรมต่างๆ โดยความสมัครใจทั้งกิจกรรมที่องค์กรภายนอกจัดและกิจกรรมที่จัดโดยชาวบ้านเพื่อประโยชน์ต่อการดำรงชีพทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนการแก้ปัญหาของตนและชุมชน

จากความหมายของการมีส่วนร่วมดังกล่าว ผู้วิจัยได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มคนได้เข้าไปร่วมในการดำเนินการในกิจกรรมต่างๆ ด้วยความสมัครใจ โดยเข้าไปมีบทบาทในการร่วมประชุม สัมมนาและการฝึกอบรม ร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน ร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมต่างๆ ร่วมในองค์กรเพื่อการบริหารงานร่วมในการแก้ปัญหา และร่วมในการดำเนินธุรกิจ

ทฤษฎีการมีส่วนร่วม

อดิน รพีพัฒน์ (อ้างในเกียรติศักดิ์ เอื้อเพื่อ 2546 : 13 อ้างในนิคม บุญส่งนาค, เอกสารประเมินบุคคล : 2549) กล่าวถึง ทฤษฎีการมีส่วนร่วม 5 ทฤษฎี ซึ่งสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีที่เกลี้ยกล่อมมวลชน

Maslow กล่าวว่า การเกลี้ยกล่อม หมายถึง การใช้คำพูดหรือการเขียนเพื่อมุ่งให้เกิดความเชื่อถือและการกระทำ ซึ่งการเกลี้ยกล่อมมีประโยชน์ในการแก้ปัญหาคารขัดแย้งในการปฏิบัติงาน และถ้าจะให้เกิดผลดีผู้เกลี้ยกล่อมจะต้องมีศิลปะในการสร้างความสนใจในเรื่องที่จะเกลี้ยกล่อม โดยเฉพาะในเรื่องความต้องการของตนเอง ตามหลักทฤษฎี Maslow ที่เรียกว่า ลำดับขั้นของความต้องการ (Hierachy of Need) ความต้องการของคนเป็นไปตามลำดับจากน้อยไปหามาก มีทั้งหมด 5 ระดับ ดังนี้คือ

(1) ความต้องการทางด้านสรีระวิทยา (Physiological Need) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ (Survival Needs) ได้แก่ ความต้องการในเรื่องอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรคและความต้องการทางเพศ

(2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยของชีวิต (Safety and Security Needs) ได้แก่ ความต้องการที่อยู่อย่างมีความปลอดภัยจากการถูกทำร้ายร่างกายหรือถูกขโมยทรัพย์สินหรือความมั่นคงในการทำงานและการมีชีวิตอยู่อย่างมั่นคงในสังคม

(3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) ได้แก่ ความต้องการทางด้านความรัก ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

(4) ความต้องการที่จะมีชื่อเสียงเกียรติยศ (Self Esteem Needs) ได้แก่ ความภูมิใจ ความต้องการดีเด่นในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ที่จะให้การยกย่องจากบุคคลอื่น ความต้องการด้านนี้เป็นความต้องการระดับสูงที่เกี่ยวกับความมั่นใจในตัวเองในเรื่องของความรู้ความสามารถและความสำคัญของบุคคล

(5) ความต้องการความสำเร็จแห่งตน (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการในระดับสูงซึ่งเป็นความต้องการที่อยากจะเกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเองเพื่อจะพัฒนาตนเองให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ ความต้องการนี้จึงเป็นความต้องการพิเศษของบุคคล (Self Actualization Needs) ที่จะพยายามผลักดันชีวิตของตนเองให้เป็นไปในแนวทางที่ดีที่สุดตามที่ตนเองได้คาดหวังไว้

จากทฤษฎีดังกล่าวพอสรุปได้ว่า การเกลี้ยกล่อมเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่การมีส่วนร่วมของประชาชนได้ โดยเฉพาะถ้าการเกลี้ยกล่อมนี้เป็นไปตามความต้องการขั้นพื้นฐานที่เกิดจากความพึงพอใจของมนุษย์แล้วก็จะส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมได้ในที่สุด

2. ทฤษฎีระดมสร้างขวัญของคนในชาติ (Nation Moral)

คนเรามีความต้องการทางกายและใจ ถ้าคนเรามีขวัญดี ผลการทำงานก็จะสูงตามไปด้วย แต่ถ้าขวัญไม่ดีผลงานก็จะต่ำไปด้วย ทั้งนี้เนื่องจากว่าขวัญเป็นสถานการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกในรูปพฤติกรรมต่างๆ นั้นเอง การจะสร้างขวัญที่ดีจะต้องพยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน เช่น การไม่เอารัคเอาเปรียบให้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น เป็นต้น และเมื่อใดก็ตามถ้าคนงานมีขวัญดีจะเกิดความสำนึกในการรับผิดชอบ อันจะเกิดผลดีแก่หน่วยงานทั้งในส่วนที่เป็นขวัญส่วนบุคคลและขวัญของกลุ่ม

3. ทฤษฎีการสร้างความรู้รักชาตินิยม (Nationalism)

ปัจจัยประการหนึ่งที่น่าไปสู่การมีส่วนร่วม คือ การสร้างความรู้รักชาตินิยมให้เกิดขึ้น หมายถึง ความรู้สึกเป็นตัวเองที่จะอุทิศหรือเน้นค่านิยมเราเองผลประโยชน์รวมของชาติ มีความพอใจในชาติของตัวเอง พอใจในเกียรติภูมิ จงรักภักดีผูกพันต่อท้องถิ่น

4. ทฤษฎีที่สร้างผู้นำ (Leadership)

การสร้างผู้นำจะทำให้ประชาชนทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายคือ วัตถุประสงค์ร่วมกัน ทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นปัจจัยของการรวมกลุ่มคนจูงใจคนไปยังเป้าหมาย โดยทั่วไปแล้วผู้นำอาจจะมีทั้งผู้นำที่เรียกว่าผู้ปฏิญาณ (Positive Leader) ผู้นำพลวัตคือเคลื่อนไหว ทำงานอยู่เสมอ (Dynamic Leader) และผู้นำในทางไม่ดี คือไม่มีผลงานสร้างสรรค์ที่เรียกว่าผู้นำ นิเสธ (Negative Leader)

ผลของการใช้ทฤษฎีการใช้ผู้นำ จึงทำให้การระดมความร่วมมือปฏิบัติงานอย่างมี ผลงานมีคุณภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และร่วมรับผิดชอบ ดังนั้น การสร้างผู้นำที่ดีย่อมจะ นำไปสู่การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ด้วยดี นั่นเอง

5. ทฤษฎีการใช้วิธีและระบบทางการบริหาร (Administrative)

การใช้ระบบบริหารการระดมความร่วมมือเป็นวิธีหนึ่งที่ยั่งยืนเพราะใช้กฎหมาย ระเบียบแบบแผนเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน แต่อย่างไรก็ตามผลของความร่วมมือยังไม่มี ระบบใดที่ดีที่สุดในเรื่องการบริหาร เพราะธรรมชาติของคนถ้าทำงานตามความสมัครใจไม่มีใคร บังคับก็จะทำงานด้วยความรัก แต่ถ้าไม่ควบคุมเลยก็ไม่เป็นไปตามนโยบายและความจำเป็นร่วมกัน ของรัฐ เพราะการใช้ระบบบริหารเป็นการปฏิบัติตามนโยบายเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม

นิรันดร์ จงวุฒิเวศน์ (อ้างในเกียรติศักดิ์ เอื้อเฟื้อ 2546 : 13 อ้างในนิคม บุญส่งนาค, เอกสารประเมินบุคคล : 2549) ได้อธิบายและกล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมคือ

1. ความศรัทธา ที่มีความเชื่อถือบุคคลสำคัญและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมกิจกรรมต่างๆ เช่น การลงแขก การทำพิธีบุญประโชชน์ การสร้างโบสถ์วิหาร

2. ความเกรงใจ ที่มีต่อบุคคลที่เคารพนับถือหรือมีเกียรติยศ ตำแหน่ง ทำให้ประชาชนเกิดความเกรงใจที่จะมีส่วนร่วมด้วย ทั้งๆ ที่ยังไม่มีศรัทธา หรือความเต็มใจอย่าง เต็มเปี่ยมที่จะกระทำ เช่น ผู้ใหญ่ออกปากขอร้องผู้น้อยก็ช่วยกันออกแรง

3. การใช้อำนาจบังคับที่เกิดจากบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่า ทำให้ประชาชนถูกบีบบังคับให้มีส่วนร่วมในการกระทำต่างๆ เช่น การบีบบังคับให้ทำงานเยี่ยงทาส

ไพรัตน์ เตชะรินทร์ (อ้างในเกียรติศักดิ์ เอื้อเฟื้อ 2546 : 15 อ้างในนิคม บุญส่งนาค, เอกสารประเมินบุคคล : 2549) ได้ให้แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน โดยกล่าวว่าแนวทางเหล่านี้สามารถปฏิบัติงานตามหลักได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ มากมายที่เกี่ยวข้องด้วย โดยมีแนวทาง ดังนี้

1. ต้องยึดหลักความต้องการและปัญหาของประชาชน เป็นจุดเริ่มต้นของกิจกรรม หากกิจกรรมที่จะนำไปใช้กับประชาชนเป็นเรื่องใหม่ก็ต้องใช้เวลาในการกระตุ้นเร้าความสนใจ ให้ความรู้ความเข้าใจจนประชาชนยอมรับความจำเป็นและประโยชน์ในการจัดกิจกรรมเหล่านั้น
2. กิจกรรมต้องดำเนินการในลักษณะกลุ่ม เพื่อสร้างพลังกลุ่มในการรับผิดชอบ ร่วมกันสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างสมาชิกกลุ่ม ปลูกฝังทัศนคติและพฤติกรรมที่เห็นแก่ส่วนรวม ทำงานเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว
3. แนวทางการพัฒนาในกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน ต้องคำนึงถึงขีดความสามารถของประชาชนที่รับดำเนินการต่อไปได้โดยไม่ต้องพึ่งพาภายนอก โดยเฉพาะในระยะเริ่มแรกต้องไม่ท่วมท้นในลักษณะการให้เปล่าโดยสิ้นเชิง ต้องทำให้ประชาชนเกิดความสำนึกเป็นเจ้าของกิจกรรม และต้องสามารถทำต่อไปเองได้ เมื่อการช่วยเหลือจากภายนอกสิ้นสุดลง การช่วยเหลือตนเองและการพึ่งตนเองเป็นหลักสำคัญที่ต้องเริ่มตั้งแต่นั้น
4. กิจกรรมพัฒนาที่จะเข้าไปในชุมชนต้องสอดคล้องกับสภาพสิ่งแวดล้อมความพร้อมรับของชุมชน ซึ่งหมายรวมถึงการใช้ทรัพยากรชุมชน การสอดคล้องกับขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมของชุมชน
5. การเริ่มต้นกิจกรรมต้องอาศัยผู้นำชุมชน ซึ่งหมายถึงผู้นำตามธรรมชาติที่ชาวบ้านเคารพนับถือ ผู้นำทางศาสนา ผู้นำที่ได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งจากทางราชการ เพื่อเป็นผู้บุกเบิก และชักนำชาวบ้านต่อไป ผู้นำชุมชนโดยทั่วไปจะสามารถปรับทัศนคติและการยอมรับสิ่งใหม่ๆ ได้เร็วกว่า การเริ่มต้นจากผู้นำจึงไปได้เร็วกว่าและได้รับการยอมรับมากกว่าประชาชนทั่วไป
6. ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ต้องให้ประชาชนมีส่วนร่วมตั้งแต่ขั้นต้น กล่าวคือ ร่วมหาข้อมูล ร่วมหาสาเหตุปัญหา ร่วมปรึกษาหารือทางแก้ไขปัญหา ร่วมการตัดสินใจ ร่วมการวางแผน ร่วมการปฏิบัติงาน ร่วมการติดตามผลงานจนถึงขั้นร่วมการบำรุงรักษาในระยะยาว

4. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความรู้

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (อ้างในอักษร สวัสดิ์, 2542: 26) ได้ให้คำอธิบายว่า ความรู้ เป็นพฤติกรรมขั้นต้นที่ผู้เรียนรู้เพียงแต่เกิดความจำได้ โดยอาจจะเป็นการนึกได้หรือโดยการมองเห็น ได้ยิน จำได้ ความรู้ในขั้นนี้ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับคำจำกัดความ ความหมาย ข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ โครงสร้างและวิธีแก้ไขปัญหา ส่วนความเข้าใจอาจแสดงออกมาในรูปของทักษะด้าน “การแปล” ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการเขียนบรรยายเกี่ยวกับข่าวสารนั้น ๆ โดยใช้คำพูดของตนเอง และ

“การให้ความหมาย” ที่แสดงออกมาในรูปของความคิดเห็นและข้อสรุป รวมถึงความสามารถในการ “คาดคะเน” หรือการคาดหมายว่าจะเกิดอะไรขึ้น

เบนจามิน บลูม Benjamin S. Bloom (อ้างในอักษร สวัสดิ์, 2542 : 26 – 28) ได้ให้ความหมายของ ความรู้ หมายถึง เรื่องที่เกี่ยวกับการระลึกถึงสิ่งเฉพาะ วิธีการและกระบวนการต่าง ๆ รวมถึงแบบกระสวนของโครงการ วัตถุประสงค์ในด้านความรู้ โดยเน้นในเรื่องของกระบวนการทางจิตวิทยาของความจำ อันเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับการจัดระเบียบ โดยก่อนหน้านั้นในปี ค.ศ. 1965 บลูมและคณะ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความรู้หรือพุทธิพิสัย (Cognitive domain) ของคน ว่าประกอบด้วยความรู้ตามระดับต่าง ๆ รวม 6 ระดับ ซึ่งอาจพิจารณาจากระดับความรู้ในขั้นต่ำไปสู่ระดับของความรู้ในระดับที่สูงขึ้นไป โดยบลูมและคณะได้แจกแจงรายละเอียดของแต่ละระดับดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง การเรียนรู้ที่เน้นถึงการจำและการระลึกได้ถึงความคิด วัตถุ และปรากฏการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นความจำที่เริ่มจากสิ่งง่าย ๆ ที่เป็นอิสระแก่กัน ไปจนถึงความจำในสิ่งที่ยู่ยากซับซ้อนและมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน

2. ความเข้าใจหรือความคิดรวบยอด (Comprehension) เป็นความสามารถทางปัญญาในการขยายความรู้ ความจำ ให้กว้างออกไปจากเดิมอย่างสมเหตุสมผล การแสดงพฤติกรรมเมื่อเผชิญกับสื่อความหมายและความสามารถในการแปลความหมาย การสรุปหรือขยายความสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

3. การนำไปปรับใช้ (Application) เป็นความสามารถในการนำความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจหรือความคิดรวบยอด (Comprehension) ในเรื่องใด ๆ มีอยู่เดิมไปแก้ไขปัญหาที่แปลกใหม่ของเรื่องนั้น โดยการใช้ความรู้ต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิธีการกับความคิดรวบยอดมาผสมผสานกับความสามารถในการแปลความหมายการสรุปหรือการขยายความสิ่งนั้น

4. การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นความสามารถและทักษะที่สูงกว่าความเข้าใจ และการนำไปปรับใช้ โดยมีลักษณะเป็นการแยกแยะสิ่งที่จะพิจารณาออกเป็นส่วนย่อยที่มีความสัมพันธ์กัน รวมทั้งการสืบค้นความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ เพื่อดูว่าส่วนประกอบปลีกย่อยนั้นสามารถเข้ากันได้หรือไม่ อันจะช่วยให้เกิดความเข้าใจต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด

5. การสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นความสามารถในการรวบรวมส่วนประกอบย่อย ๆ หรือส่วนใหญ่ ๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้เป็นเรื่องราวอันหนึ่งอันเดียวกัน การสังเคราะห์จะมีลักษณะของการเป็นกระบวนการรวบรวมเนื้อหาสาระของเรื่องต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน เพื่อสร้างรูปแบบหรือโครงสร้างที่ยังไม่ชัดเจนขึ้นมาก่อน อันเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ภายในขอบเขตของสิ่งที่กำหนดให้

6. การประเมินผล (Evaluation) เป็นความสามารถในการตัดสินเกี่ยวกับความคิด ค่านิยม ผลงาน คำตอบ วิธีการและเนื้อหาสาระเพื่อวัตถุประสงค์บางอย่าง โดยมีการกำหนดเกณฑ์เป็นฐานในการพิจารณาตัดสิน การประเมินผล จัดได้ว่าเป็นขั้นตอนที่สูงสุดของพุทธิลักษณะที่ต้องใช้ความรู้ความเข้าใจ การนำไปปรับใช้ การวิเคราะห์และการสังเคราะห์เข้ามาพิจารณาประกอบกัน เพื่อทำการประเมินผลสิ่งหนึ่งสิ่งใด

ความรู้คือ สิ่งที่มนุษย์สร้าง ผลิต ความคิด ความเชื่อ ความจริง ความหมาย โดยใช้ข้อเท็จจริง ข้อคิดเห็น ตรรกะ แสดงผ่านภาษา เครื่องหมาย และสื่อต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เป็นไปตามที่ผู้สร้าง หรือผู้ผลิตจะให้ความหมาย

ความรู้มีโครงสร้าง 2 ระดับ คือ โครงสร้างส่วนบนของความรู้ ได้แก่ ปรัชญา หลักการ อุดมการณ์ โครงสร้างส่วนล่างของความรู้ ได้แก่ ภาควิปฏิบัติกรของความรู้ เป็นองค์ความรู้ที่แสดงในรูปของข้อเขียน สัญญา การแสดงออกในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ศิลปะ การเดินทางบนทาง การเมือง โครงสร้างส่วนล่างของความรู้ มีโครงสร้างระดับลึกคือความมีสาระสำคัญ

ความรู้และอำนาจ เป็นสิ่งเดียวกัน เพราะถูกผลิตและเคลือบไว้ภายใต้รูปแบบ 2 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบที่แสดงออกถึงความรุนแรง ได้แก่ ความรู้ทางด้านการปราบปราม การทหาร การควบคุมนักโทษ อาชญาวิทยา การสงคราม จิตเวชศาสตร์ 2) รูปแบบที่แสดงออกถึงความไม่รุนแรง แต่แฝงไว้ด้วยความรุนแรง ได้แก่ ความรู้ทางด้านสื่อสารมวลชน การโฆษณา การตลาด ทฤษฎีบริหารธุรกิจ ทฤษฎีบริหารทางการเมือง ความรู้ทางการศึกษา การพัฒนาและทุกสิ่งที่ใช้การครอบงำความคิด ผ่านปฏิบัติการทางการสร้างความรู้เพื่อกีดกัน เบียดขับ ควบคุมมนุษย์

5. ทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติและความคิดเห็น

ความหมายของทัศนคติ (Attitude)

ทัศนคติ เป็นศัพท์ทางจิตวิทยาการศึกษา ซึ่งมีผู้ให้ความหมายดังนี้

อรุณ รักรธรรม (2540 : 29) ได้ให้ความหมายของทัศนคติของคนเป็นผลของความรู้สึกทางใจ ที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเอนเอียงเป็นไปในทางหนึ่งทางใด ทัศนคติจึงเป็นนามธรรมอย่างหนึ่งที่ส่งผลสะท้อนมาสู่พฤติกรรมของคน เพราะฉะนั้นพฤติกรรมของคนก็คือ การแสดงออกของทัศนคติของเขา ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ ความรู้ ความคิด ความเชื่อและการเรียนรู้ อันรวมเป็นภูมิของบุคคลนั้น ๆ เมื่อภูมิหลังของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน จึงก่อให้เกิดทัศนคติในการประพฤติปฏิบัติต่อสิ่งเดียวกันในลักษณะแตกต่างกัน

พิทยา บวรวัฒนา (2542 : 25) ได้ให้ความหมายของทัศนคติว่าเป็นความรู้สึกที่คนมีต่อสิ่งของ คน หรือ เหตุการณ์ เป็นการแสดงออกถึงความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ เช่น ทัศนคติเกี่ยวกับงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความทุ่มเทในการทำงาน ทัศนคติมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน เช่น คนที่มีความพอใจในงานจะไม่ลาออกหรือขาดงาน

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ (2542 : 64) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ ผลผสมผสานของความรู้สึกนึกคิด ความรู้ และความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง คนใดคนหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งออกมาในรูปการประเมินค่าอันอาจเป็นไปในทางยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้ และความรู้สึกเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์ก็คือ การแสดงออกซึ่งทัศนคติอันเป็นผลมาจากความคิด ความเชื่อ ความรู้ ประสบการณ์ ภูมิหลัง และการเรียนรู้ที่ผ่านมาของบุคคลนั้น

ปภาวดี กุลยจินดา (2540 : 503) อ่างในสุนันทา อ่อนรัมย์, ปัญหาพิเศษ : 2548) สรุปไว้ว่า ทัศนคติเป็นความสัมพันธ์ที่ควมเกี่ยวข้องระหว่างความรู้สึกและความเชื่อ หรือการเรียนรู้ระหว่างบุคคลกับแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมโต้ตอบในทางใดทางหนึ่งต่อเป้าหมายทัศนคตินั้น

จากความหมายที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ทัศนคติ คือ ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งและมีผลทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมทั้งด้านบวกและลบในการที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าตามความคิดความรู้สึกของตน

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ

ปัจจัยหรือตัวแปรที่มีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติมีมากมาย เช่น ปัจจัยที่เกี่ยวกับผู้ชักจูง ปัจจัยที่เกี่ยวกับการสื่อข้อความ ปัจจัยในตัวผู้ถูกชักจูง และปัจจัยสิ่งแวดล้อม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. **ปัจจัยตัวผู้ชักจูง** ตัวผู้ชักจูงควรมีลักษณะแบบไหนจึงจะเร้าให้ผู้ถูกชักจูงเชื่อตามได้ จากผลการศึกษา พบว่ามีปัจจัยหลายประการเกี่ยวกับตัวผู้ชักจูงที่มีผลกระทบต่อปริมาณการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ปัจจัยเหล่านั้นมีดังนี้

- อำนาจของผู้เชี่ยวชาญหรือศักดิ์ศรีของผู้ชักจูง (expert power or prestige) อิทธิฤทธิ์ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติได้มากกว่า

- เจตนาของผู้ชักจูง ผู้ฟังต้องไวใจในเจตนาของผู้ชักจูง ถ้าหากผู้ถูกชักจูงเกิดรู้สึกสงสัยในเจตนาของผู้ชักจูง เช่น คงมีส่วนได้ส่วนเสียจากการชักจูงครั้งนี้ หรืออาจจะสงสัยว่าทำเพื่อใคร จะทำให้เขาดังป้อมที่จะไม่เชื่อ เป็นต้น

- ความชอบพอ ถ้าผู้ชักจูงเป็นผู้ที่ชอบพอของผู้ถูกชักจูง การปฏิเสธการชักจูงก็ทำได้ยากขึ้น

- ความคล้ายกัน ถ้าผู้ชักจูงถูกมองว่ามีอะไรบางอย่างที่เหมือนกับผู้ถูกชักจูง ผู้ชักจูงจะมีอิทธิพลในการชักจูงสูงกว่า ความคล้ายกันนี้จะเป็นไปได้ในหลายลักษณะ เช่น เชื้อชาติ ศาสนา หรือสถานภาพทางสังคม เป็นต้น

- กลุ่มอ้างอิง ความเห็นของกลุ่มอ้างอิงมีอิทธิพลต่อสมาชิกของกลุ่มสูงมาก

2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับการสื่อข้อความ ความสำเร็จของการชักจูง นอกจากจะขึ้นอยู่กับตัวผู้ชักจูงแล้ว ยังขึ้นอยู่กับตัวข้อความเอง เนื้อหาข้อความ ช่องทางติดต่อ และวิธีการเสนอข้อมูลด้วย ดังนี้

- ความแตกต่างระหว่างทัศนคติเก่ากับทัศนคติใหม่ (discrepancy) ผลงานวิจัยพบว่า หากเนื้อหาข้อความที่ชักจูงให้เปลี่ยนนั้นต่างกับทัศนคติที่มีอยู่เก่าอย่างมากก็จะเกิดช่องว่างมาก ผู้ถูกชักจูงก็ไม่ยอมเปลี่ยนและจะหาทางออกโดยไม่เอาด้วยกับผู้ชักจูงและได้พบอีกว่า การเปลี่ยนแปลงทัศนคติจะมีมากกว่าเมื่อความแตกต่างมีพอประมาณกลาง ๆ ไม่มากไม่น้อยเกินไป

- วิธีให้เหตุผลข้างเดียวกับสองข้าง (one-side vs. two-sided) ถ้าจะให้การเปลี่ยนแปลงทัศนคติได้ผลเต็มที่ พบว่าวิธีการถกเถียงให้เหตุผลโดยมองจากทั้งสองข้างได้ผลในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติมากกว่าวิธีการถกเถียงชักชวนให้เห็นต่อสิ่งที่การจะโฆษณาชักจูงอย่างลำเอียงข้างเดียว

- วิธีการสรุปข้อความ (stating a conclusion) ได้มีการศึกษาพบว่า ในกระบวนการพูดชักจูงนั้น เมื่อได้มีการให้วิธีขมวดสรุปความชัดเจนมีประสิทธิภาพ มีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติมากขึ้นกว่า ไม่ได้ทำเช่นนั้น แต่ถ้าทำกับผู้ฟังที่มีการศึกษาสูง มีความรอบรู้สูงก็ไม่ปรากฏว่ามีความแตกต่าง

- การกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกกลัว (fear arousal) ได้มีการศึกษาพบว่า การกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกกลัวทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติได้ผลในหลายเรื่อง

3. ปัจจัยในตัวผู้ถูกชักจูง ความยากง่ายของการชักจูงให้สำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะตัวผู้ถูกชักจูงด้วย ตั้งแต่ข้อผูกมัดความเชื่อเก่าของเขาจนถึงลักษณะบุคลิกภาพ ว่าเป็นคนหัวรั้นเชื่อมั่นตัวเองสูง หรือหัวอ่อนหละหละเพื่อน ๆ ว่าอย่างไรก็เอาตามนั้น เป็นต้น

- ความผูกมัดติดขัดกับความเชื่อเก่า (commitment) ความแข็งแรงของการชักจูง ต้องเผชิญกับความแข็งที่ด้านการชักจูงที่สำคัญ คือความผูกมัดที่ผู้ชักจูงมีต่อความเชื่อ ทัศนคติเก่า ถ้าผู้ชักจูงมียึดติดอยู่กับเจตคติเก่ามากเท่าไร การชักจูงก็จะทำได้ยากขึ้นเท่านั้น

- ลักษณะบุคลิกภาพ (personality factors) โดยทั่วไปแล้ว บุคคลที่มีความมั่นใจในตนเองสูง และมีความภาคภูมิใจในตนเองสูง ยากที่จะชักจูงได้ง่าย ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะได้ผูกมัดกับ

ความเชื่อทัศนคติเก่า ด้วยเหตุผลที่รู้ตัวเต็มที่ และหาเหตุผลได้มากกว่าคนที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำกว่า ยิ่งกว่านั้นมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงมักจะไม่ค่อยอ่อนไหวตาม

- ลักษณะพื้นฐานส่วนตัว มีการศึกษาหลายชั้นพบว่าผู้หญิงโดยทั่วไปถูกชักจูงได้ง่ายกว่าผู้ชาย และมักจะมีความเห็นคล้ายคนอื่นมากกว่าผู้ชาย ทั้งนี้เป็นผลของการเรียนรู้บทบาททางเพศนั่นเอง

4. ปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อม (situational factors) มีการศึกษาพบว่า ตัวแปรทางสถานการณ์สิ่งแวดล้อมมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติเช่นกัน

- ภาวะการถูกเตือนล่วงหน้า (Forewarned is forearmed) ถ้าบุคคลรู้ตัวล่วงหน้าว่าเขากำลังจะถูกชักจูงให้เปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องใด เขาย่อมเตรียมตัวดีกว่าและมักจะสำเร็จในการที่จะไม่ถูกชักจูง

- แรงเสริมจากคนรอบข้าง ถ้าบุคคลรอบข้างสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติการชักจูงก็จะทำได้ง่าย ในทางตรงกันข้ามถ้าคนรอบข้างไม่สนับสนุน บุคคลนั้นก็ยากที่จะขัดกับกลุ่ม

โดยสรุป ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติมีมากมายหลายทาง ผู้ชักจูงที่น่านับถือและเป็นที่ยอมรับจะช่วยให้ได้มาก วิธีการหาเหตุผลกเถียงทั้งสองข้างยังไม่แสดงความอคติหรือลำเอียง ก็เป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพสูงมาก หรือคนที่ไม่มีข้อผูกมัดกับความเชื่อเก่าและเป็นคนที่มีความภาคภูมิใจในตนเองไม่สูงนักจะถูกชักจูงได้ง่ายกว่า รวมทั้งการได้รับแรงสนับสนุนจากบุคคลรอบข้างตัวเองเป็นตัวช่วยกำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของการชักจูงเปลี่ยนทัศนคติของคน

ความหมายของความคิดเห็น (Opinion)

นักวิจัยหลายท่านได้สรุปความหมายและคำนิยามเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ ผู้วิจัยขอสรุปมาเป็นรายบุคคลดังนี้

ทวี เสรามัญ (อ้างในกฤษฎ อินทร โทเสศ, 2538) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้สึกที่อยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง และทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งใด ซึ่งอาจจะเป็นบุคคล กลุ่มคน หรือสถานการณ์เป็นต้น ความคิดเห็นอาจเป็นไปในทางเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยกับสิ่งนั้นก็ได้

พัชรศร การ์รันต์ (อ้างในกฤษฎ อินทร โทเสศ, 2538) กล่าวว่าความคิดเห็นคือ การแสดงออกถึงทัศนคติ ความรู้สึก ความเชื่อหรือค่านิยมของบุคคลโดยการใช้ภาษาพูดหรือการเขียน

แองเจิล และสเนล โกลว์ (Engle & snellgrove อ้างใน สวณีย์ คงเพชรทิพย์, 2545) กล่าวว่าความคิดเห็น คือการแสดงออกทางเจตคติที่ออกมาเป็นคำพูด เป็นการสรุป หรือการลงความเห็น โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ที่มีอยู่

จากคำจำกัดความดังกล่าวสรุปได้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะความคิดเห็นจะเกี่ยวข้องกับความเชื่อ ทศนคติ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม ซึ่งมีผลจากคุณสมบัติประจำตัวของแต่ละบุคคล เช่น พื้นความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน การติดต่อระหว่างบุคคลหรือการได้รับข่าวสาร สถานภาพทางเศรษฐกิจ เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความคิดเห็นไปในทางทิศใดทิศหนึ่งและการแสดงออกของความคิดเห็นอาจเป็นไปในทางเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้

ประเภทความคิดเห็น

เร็มเมอร์ (Remmer อ้างใน สวณีย์ คงเพชรทิพย์, 2545) ได้จำแนกความคิดเห็นออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความคิดเห็นเชิงบวกสุด – เชิงลบสุด (extreme opinion) เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้ ทิศทางบวกสุดได้แก่ ความรักจนหลง ทิศทางลบได้แก่ ความรังเกียจ ความเห็นนี้รุนแรงเปลี่ยนแปลงยาก

2. ความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจ (cognitive contents) การมีความคิดเห็นต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจต่อสิ่งนั้น เช่น ความรู้ความเข้าใจทางที่ดี ได้แก่ ชอบ ยอมรับ เห็นด้วย ความรู้ความเข้าใจในทางไม่ดี ได้แก่ ไม่ชอบ รังเกียจ ไม่เห็นด้วย เป็นต้น

ระดับความคิดเห็น

อุทัย หิรัญโต (อ้างใน สุนันทา อ่อนรัมย์, ปัญหาพิเศษ : 2548) ได้ให้ความเห็นว่าความคิดเห็นของคนมีหลายระดับ คือ อย่างผิวเผินก็มี สำหรับความคิดเห็นที่เป็นทัศนคติ นั้น เป็นความคิดเห็นอย่างลึกซึ้งที่ติดตัวเป็นเวลานาน เป็นความคิดทั่วไป ไม่เฉพาะอย่าง ซึ่งมีประจำของคนทุกคน ความคิดเห็นที่ไม่ลึกซึ้งเป็นความคิดเห็นเฉพาะอย่างและมีอยู่ในระยะเวลาอันสั้น เรียกว่า opinion เป็นความคิดเห็นประเภทหนึ่งที่ไม่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของพยานที่เพียงพอต่อการพิสูจน์ มีความรู้สึกแห่งอารมณ์น้อยเกิดขึ้นได้ง่าย แต่ก็สลายตัวเร็ว

การวัดความคิดเห็น

โทมัส (อ้างใน สุนันทา อ่อนรัมย์, ปัญหาพิเศษ : 2548) ได้กล่าวไว้ว่า การวัดความคิดเห็น โดยทั่วไปต้องมีส่วนประกอบ 3 อย่าง คือบุคคลที่ถูกวัด สิ่งเร้า และการตอบสนอง ซึ่งจะออกเป็นระดับสูง – ต่ำ มาก – น้อย วิธีวัดความคิดเห็นนั้น โดยมากจะใช้การตอบแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ โดยให้ผู้ที่ถูกถามเลือกตอบแบบสอบถาม

พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ (อ้างใน สุนันทา อ่อนรัมย์, ปัญหาพิเศษ : 2548) ได้กล่าวถึงมาตรวัดทัศนคติ และความคิดเห็นที่ใช้กันอยู่แพร่หลายมี 4 วิธี คือ

1. วิธีของเทอร์สโตน (Thurstone's method) เป็นวิธีสร้างมาตราวัด ออกเป็น ปริมาณ แล้วเปรียบเทียบตำแหน่งของความคิดเห็น หรือทัศนคติไปในทางเดียวกัน และเสมือนว่าเป็น Scale ที่มีช่วงห่างเท่ากัน (equal – appearing intervals)

2. วิธีของกัตต์แมน (Guttman's scale) เป็นวิธีวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นแนวเดียวกัน และสามารถจัดอันดับของทัศนคติสูง – ต่ำ แบบเปรียบเทียบกันและกันได้จากอันดับต่ำสุดถึงสูงสุดได้ และแสดงถึงการสะสมของข้อคิดเห็น

3. วิธีจำแนกแบบ เอส ดี สเกล (Semantic differential scale : s – D scale) เป็นวิธี วัดทัศนคติหรือความคิดเห็น โดยอาศัยคุณศัพท์ที่มีความหมายตรงกันข้าม (bipolar adjective) เช่น ดี – เลว ขยัน – ขี้เกียจ เป็นต้น

4. วิธีของลิเคิร์ต (Likert's method) เป็นวิธีการสร้างมาตราวัดทัศนคติ และความคิดเห็นที่นิยมแพร่หลาย เพราะเป็นวิธีที่สร้างมาตราวัดอย่างง่าย ประหยัดเวลา ผู้ตอบสามารถแสดงทัศนคติในทางชอบหรือไม่ชอบ โดยจัดอันดับความชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งอาจมีคำตอบให้เลือก 5 หรือ 4 คำตอบ และให้คะแนน 5 4 3 2 1 หรือ +2 +1 0 -1 -2 ตามลำดับ

6. แนวคิดเกี่ยวกับสหกรณ์

ความหมายของสหกรณ์

“สหกรณ์” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 เป็นคำนามที่มีความหมายว่า งานร่วมมือกัน เช่นทางธุรกิจหรืออุตสาหกรรมเพื่อกำไรหรือเพื่อประโยชน์อื่น ๆ ในงานนั้น ๆ ร่วมกัน, (กฎ) คณะบุคคลซึ่งร่วมกันดำเนินกิจการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันและได้จดทะเบียนเป็นสหกรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ (<http://rirs3.royin.go.th/dictionary.asp>)

คำว่า “สหกรณ์” มาจากภาษาสันสกฤต “สห” แปลว่า ร่วมกัน “กรณ์” แปลว่า การกระทำ คำว่าสหกรณ์ จึงแปลว่า การร่วมมือหรือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นัยหนึ่งเป็นการทำงานร่วมกัน เพื่อวัตถุประสงค์บางอย่าง ในความหมายทางวิชาการนั้น สหกรณ์เป็นองค์การประเภทหนึ่งที่เป็นทางการ (Formal of Organization)

การให้คำจำกัดความของสหกรณ์นั้น อาจแตกต่างกันไปได้หลายอย่าง แล้วแต่ว่าต้องการจะเน้นลักษณะใดลักษณะหนึ่งเป็นพิเศษ นักสหกรณ์บางคนเน้นลักษณะทางธุรกิจ การรวมทุน หรือเน้นการร่วมรับผิดชอบระหว่างกัน ฉะนั้นเมื่อเน้นในลักษณะใดก็มีการใช้ถ้อยคำในลักษณะนั้นปรากฏอยู่อย่างเด่นชัดเช่น

พระราชวรวงศ์เชอกรมหมื่นพิทยาลงกรณ์ ประทานคำแปลไว้ในเอกสารปาฐกถาสหกรณ์บางรูป โดยแปลมาจากคำจำกัดความของนาย ฮิวเบิร์ต คัลเวอร์ต (Hubert Calvert) ว่า “สหกรณ์เป็นวิธีการจัดการรูปแบบหนึ่งซึ่งบุคคลหลายคน เข้าร่วมกัน โดยความสมัครใจของตนเอง ในฐานะที่เป็นมนุษย์โดยความมีสิทธิเสมอหน้ากันหมด เพื่อบำรุงตนเองให้เกิดความเจริญทางทรัพย์” (อ้างใน ปัญญา หิริญร์ศมี, 2533 : 100)

ประกาศสหกรณ์ได้ให้ความหมายว่า “สหกรณ์เป็นวิธีการประกอบการทางเศรษฐกิจแบบหนึ่ง ที่บุคคลผู้อ่อนแอให้ทางเศรษฐกิจ รวมแรง รวมปัญญาและรวมลงทุนกัน จัดตั้งขึ้นโดยความสมัครใจ ตามหลักการช่วยเหลือตนเอง การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการประหยัดเพื่อความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคม” (อ้างใน ปัญญา หิริญร์ศมี, 2533 : 100)

นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านสหกรณ์ของต่างประเทศได้ให้คำจำกัดความของคำว่า สหกรณ์ ไว้ดังนี้

คัลเวอร์ต (Calvert, อ้างใน สมชาติ วรดิเรก, 2530 : 10) ได้ให้ความหมายของสหกรณ์ไว้ว่า “สหกรณ์” เป็นองค์การธุรกิจแบบหนึ่งที่บุคคลร่วมกันจัดตั้งด้วยความสมัครใจในฐานะที่เป็นมนุษย์ โดยยึดหลักความเสมอภาค เพื่อส่งเสริมประโยชน์ทางเศรษฐกิจของตนเอง

แฮนซ์ เจบฮาร์ด (Hanns Jebhard อ้างใน ปัญญา หิริญร์ศมี, 2533 : 100) นักเศรษฐศาสตร์และสหกรณ์ชาวฟินแลนด์ อธิบายไว้ว่า “สหกรณ์เป็นที่รวมคน ตั้งขึ้นหลักแห่งความเสมอภาค ไม่จำกัดจำนวนสมาชิก และเพื่อวัตถุประสงค์ที่จะดำเนินงานตามหลักเศรษฐกิจ เพื่อส่งเสริมฐานะทางการเงิน และการดำเนินอาชีพของสมาชิกด้วยวิธีช่วยตนเองตามลำพัง หรือช่วยตนเองด้วยการสนับสนุนของรัฐบาล โดยมีข้อแม้ว่าผลกำไรจากประโยชน์ของการกระทำร่วมกันจะต้องแบ่งตามส่วนของงานที่สมาชิกคนหนึ่ง ๆ กระทำ มิใช่แบ่งตามส่วนของเงินทุน”

เฟย์ (Fay อ้างใน ปัญญา หิริญร์ศมี, 2533 : 100) ได้กล่าวถึงวิธีการสหกรณ์ในแง่เศรษฐกิจและสังคมว่า “สมาคมสหกรณ์เป็นที่รวมคนด้วยความมุ่งหมายในลักษณะหุ้นส่วนการค้า ซึ่งจัดในหมู่ผู้มีทรัพย์น้อย และวางวิธีการโน้มไปในทางมิให้บังเกิดความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว โดยวางเงื่อนไขว่า สมาชิกจะได้รับประโยชน์แบ่งตามส่วนแห่งกิจการงานที่กระทำกับสมาคม”

เปอร์วี เรดเฟอร์น (Persey Redfern อ้างใน ปัญญา หิริญร์ศมี, 2533 : 101) นักสหกรณ์ชาวอังกฤษให้ความหมายว่า “สหกรณ์ คือ ชุมชนซึ่งร่วมงานกันโดยสมัครใจ และยึดวิธีการประชาธิปไตยเป็นหลัก เพื่อเสนอสิ่งของและการรับใช้ให้แก่สมาชิกเพื่อให้สมาชิกผลิตสิ่งของไว้ขาย หรือเพื่อขายสิ่งของที่สมาชิกผลิตขึ้น หรือเพื่อที่จะหาทุนให้สมาชิก หรือเพื่อรวมวัตถุประสงค์ทั้งปวงให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และในขณะที่เดียวกันนั้น เพื่อเฉลี่ยผลได้ตามวิธีซึ่งสมาชิกได้ตกลงกันไว้ว่าเป็นวิธีที่ยุติธรรมสำหรับแต่ละคนและทุกคน”

สำหรับคำจำกัดความของคำว่าสหกรณ์ ซึ่งถือว่าเป็นที่ยอมรับกันมากที่สุด คือ คำจำกัดความขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) โดยในทรรศนะของ ILO สหกรณ์หมายถึง “สมาคมบุคคลหลาย ๆ คน ซึ่งมีฐานะยากจน ต่างสมัครใจที่จะมารวมกันบรรล่วัตถุประสงค์ทางเศรษฐกิจ โดยการก่อตั้งองค์การธุรกิจ ที่มีการควบคุมแบบประชาธิปไตย ร่วมลงทุนกันอย่างเสมอภาค และยอมรับการเสี่ยงภัยและผลประโยชน์ทางธุรกิจอย่างยุติธรรม สมาชิกสหกรณ์ทุกคนมีภาระต้องนำเงินเข้าร่วมในกองทุนของสหกรณ์ ตามจำนวนที่ระบุไว้อย่างน้อยเป็นขั้นต่ำ และอาจเพิ่มทุนของตนเองได้จำนวนหนึ่งซึ่งจะไม่เกินมูลค่าหุ้นสูงสุดที่กำหนดไว้โดยสหกรณ์ สิ่งนี้เป็นสิ่งที่เรียกว่า ภาวะการเสี่ยงภัยอย่างยุติธรรม ส่วนในด้านผลประโยชน์ที่จะได้รับนั้น ในทางทฤษฎีสมาชิกจะได้รับผลประโยชน์จากสหกรณ์เป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่เป็นเงินปันผลจากทุนเรือนหุ้น ส่วนที่สองได้แก่ ผลตอบแทนเป็นเงินตามส่วนของธุรกิจที่สมาชิกได้ทำไว้กับสหกรณ์ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ผลกำไรที่สหกรณ์รับนั้น จะจัดการแบ่งให้แก่สมาชิกตามการใช้บริการของสมาชิกแต่ละคน มากกว่าจะแบ่งตามจำนวนทุนเรือนหุ้นที่ถือครองไว้ในสหกรณ์ ”

จากความหมาย ที่กล่าวมาข้างต้น พอที่จะสรุปความหมายของสหกรณ์ ได้คือ สหกรณ์หมายถึง องค์การธุรกิจ (Business Organization)รูปแบบหนึ่งซึ่งแตกต่างจากองค์การธุรกิจอื่นในแง่ที่ว่าสหกรณ์เป็นที่รวมของคน ซึ่งมีความอ่อนแอทางเศรษฐกิจ เพื่อแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม โดยมีได้หวังผลกำไรสูงสุดที่จะมาแบ่งปันกันในกลุ่มสมาชิก แต่จะนำผลกำไรดังกล่าวมาจัดในรูปของบริการที่ดีแก่สมาชิกตามความต้องการของสมาชิก

หลักการสหกรณ์

หลักการสหกรณ์สากลใหม่ที่ใช้ในปัจจุบันได้ผ่านการรับรองจากที่ประชุมสมัชชาขององค์การสัมพันธ์สหกรณ์ระหว่างประเทศ (ICA) ครั้งที่ 31 เมื่อเดือนกันยายน ค.ศ. 1995 (พ.ศ. 2538) ซึ่งเป็นการประชุมในวาระครบ 100 ปี ขององค์การสัมพันธ์สหกรณ์ระหว่างประเทศ (ICA) จัดขึ้นที่เมืองแมนเชสเตอร์ ในประเทศอังกฤษ ที่ประชุมได้ออกแถลงการณ์ “เอกลักษณ์ของการสหกรณ์” (The Statement of Cooperative Identity) มีเนื้อหารวม 3 ส่วน คือ กำหนดค่านิยม ค่านิยม และหลักการสหกรณ์ ซึ่งมีผลทำให้หลักการสหกรณ์สากลเดิมที่ให้การรับรองไว้เมื่อ ค.ศ. 1966 (พ.ศ. 2509) เป็นอันสิ้นสภาพไป เนื้อหาของคำแถลงการณ์ปรากฏตามที่ นฤกุล กรชินยงค์ สรุปไว้ในหลักและวิธีการสหกรณ์ดังนี้ (ปัญญา หิรัญรัมย์, 2551)

ค่านิยม สหกรณ์เป็นองค์กรอิสระของบุคคลซึ่งรวมกันด้วยความสมัครใจเพื่อสนองความต้องการและความมุ่งหมายร่วมกันทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม โดยการดำเนินวิสาหกิจที่เป็นเจ้าของร่วมกันและควบคุมตามแนวทางประชาธิปไตย

ค่านิยม สหกรณ์อยู่บนฐานนิยมของการพึ่งพา และรับผิดชอบตนเอง ประชาธิปไตย ความเสมอภาค ความเที่ยงธรรม และความสามัคคี สมาชิกสหกรณ์ตั้งมั่นอยู่ในค่านิยมทางจริยธรรม แห่งความซื่อสัตย์ เปิดเผย รับผิดชอบต่อสังคม และเอื้ออาทรต่อผู้อื่นตามแบบแผนที่สืบทอดมาจาก ผู้ริเริ่มการสหกรณ์

หลักการสหกรณ์ เป็นแนวทางสำหรับสหกรณ์ทั้งหลายในการนำค่านิยมของสหกรณ์สู่ การปฏิบัติ

หลักการที่ 1 การเปิดรับสมาชิกโดยทั่วไปตามความสมัครใจ

สหกรณ์เป็นองค์การแห่งความสมัครใจ เปิดรับบุคคลทั่วไปที่สามารถใช้บริการ สหกรณ์ และเต็มใจจะรับผิดชอบในฐานะสมาชิก เข้าเป็นสมาชิกโดยปราศจากการกีดกันทางเพศ สถานะทางสังคม เชื้อชาติ การเมืองหรือศาสนา

หลักการที่ 2 การควบคุมโดยสมาชิกตามแนวทางประชาธิปไตย

สหกรณ์เป็นองค์การประชาธิปไตยที่มีการควบคุมโดยสมาชิกซึ่งมีส่วนร่วมอย่างแข็ง ขันในการกำหนดนโยบายและการตัดสินใจ บุรุษและสตรีที่ได้รับการเลือกตั้งจากที่ประชุมใหญ่ให้ เป็นผู้แทนสมาชิกต้องรับผิดชอบต่อสมาชิก ในสหกรณ์ชั้นปฐมสมาชิกมีสิทธิในการออกเสียงเท่า เทียมกัน (สมาชิกหนึ่งคนหนึ่งเสียง) สำหรับสมาชิกในระดับอื่นๆ ก็ดำเนินการตามแนวทาง ประชาธิปไตยเช่นเดียวกัน

หลักการที่ 3 การมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจโดยสมาชิก

สมาชิกมีส่วนร่วมในการลงทุน (ซื้อหุ้น) ในสหกรณ์ของตนเองอย่างเสมอภาคกัน และมีส่วนร่วมในการควบคุมการใช้เงินทุนของสหกรณ์ตามแนวทางประชาธิปไตย ทุนของ สหกรณ์อย่างน้อยๆ ส่วนหนึ่งต้องเป็นทรัพย์สินส่วนรวมของสหกรณ์ โดยปกติสมาชิกจะได้รับ ผลตอบแทน (ถ้ามี) ในอัตราที่จำกัดตามเงินทุน (หุ้น) ที่กำหนดเป็นเงื่อนไขของการเข้าเป็นสมาชิก สมาชิกสามารถจัดสรรเงินส่วนเกินของสหกรณ์เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือทุกอย่าง ดังนี้คือ

- 1) เพื่อการพัฒนาสหกรณ์ โดยอาจกันไว้เป็นเงินสำรอง ซึ่งอย่างน้อยๆ จะต้องมีส่วน หนึ่งที่นำมาแบ่งปันกันไม่ได้
- 2) เพื่อตอบแทนแก่สมาชิกตามสัดส่วนของปริมาณธุรกิจที่สมาชิกได้ทำกับสหกรณ์
- 3) เพื่อสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ที่มวลสมาชิกเห็นชอบ

หลักการที่ 4 มีการปกครองตนเองและมีอิสระ

สหกรณ์เป็นองค์การที่พึ่งพาตนเองและปกครองโดยการควบคุมจากมวลสมาชิก หากสหกรณ์จะต้องมีข้อตกลงผูกพันกับองค์การอื่นใด ซึ่งรวมถึงหน่วยงานของรัฐบาลด้วย หรือ

จะต้องเพิ่มเงินลงทุนโดยอาศัยแหล่งเงินทุนภายนอกสหกรณ์ สหกรณ์จะต้องกระทำการดังกล่าว ภายใต้เงื่อนไขที่มั่นใจได้ว่ามวลสมาชิกจะยังคงดำรงไว้ซึ่งอำนาจในการควบคุมสหกรณ์ตามแนวทางประชาธิปไตย และสหกรณ์ยังคงดำรงความเป็นอิสระ

หลักการที่ 5 การให้การศึกษา การฝึกอบรมและข่าวสาร

สหกรณ์พึงให้การศึกษาและการฝึกอบรมแก่สมาชิก ผู้แทนสมาชิกที่ได้รับการเลือกตั้ง ผู้จัดการและพนักงาน เพื่อให้บุคลากรเหล่านี้สามารถมีส่วนช่วยพัฒนาสหกรณ์ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพึงให้ข่าวสารแก่สาธารณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชนและบรรดาผู้นำทางความคิด ในเรื่องคุณลักษณะและคุณประโยชน์ของสหกรณ์

หลักการที่ 6 การร่วมมือระหว่างสหกรณ์

สหกรณ์จะสามารถให้บริการแก่สมาชิกได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ระบบสหกรณ์ได้ โดยร่วมมือกันในระดับท้องถิ่น ระดับภูมิภาค ระดับชาติ และระดับนานาชาติ

หลักการที่ 7 ความห่วงใยต่อชุมชน

สหกรณ์พึงดำเนินกิจการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้มีความเจริญยั่งยืนตามนโยบายที่มวลสมาชิกเห็นชอบ

วิธีการสหกรณ์

วิธีการสหกรณ์ คือ การนำหลักการสหกรณ์มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจหรือกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อประโยชน์ของมวลสมาชิกและชุมชน โดยไม่ละเลยหลักการธุรกิจที่ดี โดยกำหนดวิธีปฏิบัติไว้ในข้อบังคับสหกรณ์

แนวคิดเกี่ยวกับสหกรณ์ในสายตาของชุมชน

ประพันธ์ เสวตนันท์ (2541 : 5 – 8) กล่าวว่าแนวคิดเกี่ยวกับสหกรณ์ในสายตาของชุมชน อาจแบ่งออกได้ 4 แนวคิดได้แก่

- สหกรณ์มีฐานะเป็นขบวนการสหกรณ์ (Cooperative Movement)
- สหกรณ์มีฐานะเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาชุมชน
- สหกรณ์ในฐานะที่เป็นองค์การธุรกิจ
- สหกรณ์มีฐานะเป็นเครื่องมือทางนโยบายเศรษฐกิจของรัฐบาล

ลักษณะของสหกรณ์ในประเทศไทย

ในทางราชการไทย ถือว่า สหกรณ์ ได้แก่ การดำเนินธุรกิจประเภทหนึ่ง องค์ประกอบของความเป็นสหกรณ์โดยสังเขป คือ เป็นองค์การที่มีกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป รวมกำลังและ

รวมทุนกันจัดตั้งขึ้น เพื่อประกอบธุรกิจตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ และได้จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายสหกรณ์ ดังนั้นสหกรณ์ของไทยจึงต้องมีลักษณะ 4 ประการ คือ

1. เป็นองค์การธุรกิจ
2. เกิดจากการรวมทุน และรวมกำลังของบุคคลตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป
3. มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินธุรกิจที่แน่นอน
4. มีการจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายสหกรณ์

ในทางวิชาการ สหกรณ์มีสภาพเป็นสหกรณ์โดยไม่จำเป็นจะต้องมีการจดทะเบียน แต่เหตุผลที่ทางราชการไทยจำเป็นต้องให้สหกรณ์จดทะเบียน ก็เพื่อให้สหกรณ์มีฐานะเป็นนิติบุคคล เพราะในทันทีที่สหกรณ์มีวัตถุประสงค์เชิงธุรกิจ จำเป็นต้องติดต่อกับบุคคลที่สาม จึงมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดให้สหกรณ์มีฐานะเป็นนิติบุคคล เพราะมิฉะนั้นสหกรณ์ที่จัดตั้งขึ้นก็ไม่สามารถทำสัญญาทางธุรกิจกับใครได้

ข้อแตกต่างระหว่างสหกรณ์กับบริษัทจำกัด

สหกรณ์เป็นองค์การธุรกิจประเภทหนึ่งแต่มีลักษณะแตกต่างจากบริษัท จำกัด พอสรุปได้ดังนี้

ลักษณะ	สหกรณ์	บริษัทจำกัด
1. วัตถุประสงค์	1. ดำเนินธุรกิจและบริการเพื่อช่วยเหลือสมาชิก ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ	1. ดำเนินธุรกิจเพื่อการค้า ทำธุรกิจกับบุคคลภายนอกเพื่อวัตถุประสงค์ในการแสวงหากำไร
2. ลักษณะการรวมกัน	2. มุ่งด้านการรวบรวมคนมากกว่าทุน	2. มุ่งด้านการรวบรวมทุนต้องการทุนในการดำเนินงานมาก
3. หุ้นและมูลค่าหุ้น	3. ราคาหุ้นคงที่และมีอัตราต่ำ เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถือหุ้นได้ หุ้นมีจำนวนไม่จำกัด	3. ราคาหุ้นเปลี่ยนแปลงตามฐานะของกิจการ จำนวนหุ้นมีจำกัด
4. การควบคุมและการออกเสียง	4. ควบคุมตามแบบประชาธิปไตย สมาชิกออกเสียงได้คนละหนึ่งเสียง (ยกเว้นระดับชุมชนสหกรณ์) และออกเสียงแทนกันไม่ได้	4. ออกเสียงได้ตามจำนวนหุ้นที่ถือ และออกเสียงแทนกันได้
5. การแบ่งกำไร	5. การแบ่งกำไรจะแบ่งตามความมายน้อยของการทำธุรกิจกับสหกรณ์ และจำนวนหุ้นที่ถือ	5. การแบ่งกำไร แบ่งตามจำนวนหุ้นที่ถือ ถือหุ้นมากได้เงินปันผลคืนมาก

ประเภทของสหกรณ์

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้ออกกฎกระทรวงกำหนดประเภทของสหกรณ์ที่จะรับจดทะเบียน พ.ศ. 2548 ให้ไว้ ณ วันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ. 2548 แบ่งประเภทของสหกรณ์เป็น 7 ประเภท คือ

1. สหกรณ์การเกษตร
2. สหกรณ์ประมง
3. สหกรณ์นิคม
4. สหกรณ์ร้านค้า
5. สหกรณ์บริการ
6. สหกรณ์ออมทรัพย์
7. สหกรณ์เครดิตยูเนียน

สหกรณ์ในประเทศไทย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. สหกรณ์ภาคการเกษตร ประกอบด้วย สหกรณ์การเกษตร สหกรณ์ประมง และสหกรณ์นิคม
2. สหกรณ์นอกภาคการเกษตร ประกอบด้วย สหกรณ์ร้านค้า สหกรณ์บริการ สหกรณ์ออมทรัพย์ และสหกรณ์เครดิตยูเนียน

วิธีการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์

สหกรณ์ดำเนินกิจการภายใต้กรอบแห่งกฎหมายที่โปร่ง แต่ต้องไม่ขัดกับข้อบังคับสหกรณ์และพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดให้สหกรณ์มีอำนาจกระทำการ ดังนี้

- ดำเนินธุรกิจ การผลิต การค้า การบริการ และอุตสาหกรรม เพื่อประโยชน์ของสมาชิก
- รับฝากเงินประเภทออมทรัพย์หรือประเภทประจำจากสมาชิกหรือสหกรณ์อื่น ได้ตามระเบียบของสหกรณ์
- ให้กู้ ให้สินเชื่อ ให้ยืม ให้เช่า โอน รับจ้างหรือรับจํานำ ซึ่งทรัพย์สินแก่สมาชิก
- ให้สหกรณ์อื่น กู้ยืมเงิน ได้ตามระเบียบของสหกรณ์
- จัดให้ได้มา หรือจำหน่ายไปซึ่งกรรมสิทธิ์หรือทรัพย์สินในทรัพย์สิน โดยหลักแห่งนิติกรรม และสัญญาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์
- ให้สวัสดิการหรือการสงเคราะห์ ตามสมควรแก่สมาชิกและครอบครัวสมาชิก
- ให้ความช่วยเหลือทางวิชาการแก่สมาชิก

7. สหกรณ์ออมทรัพย์

ความหมายของสหกรณ์ออมทรัพย์

สหกรณ์ออมทรัพย์ คือ สถาบันการเงินแบบหนึ่งที่มีสมาชิกเป็นบุคคลที่มีอาชีพแบบเดียวกัน ที่อาศัยอยู่ที่ชุมชนเดียวกัน มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกรู้จักออมทรัพย์ และให้กู้ยืมเมื่อเกิดความจำเป็น หรือเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์นอกวง และได้รับการจดทะเบียนตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2542 : 1)

สหกรณ์ออมทรัพย์ คือ องค์กรที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในหมู่สมาชิก โดยสมาชิกแต่ละคนออมนายได้ ฝากไว้กับสหกรณ์เป็นประจำสม่ำเสมอในลักษณะการถือหุ้นและฝากเงิน นอกจากนั้น หากสมาชิกประสบความเดือดร้อนเกี่ยวกับการเงินก็สามารถช่วยเหลือได้โดยการกู้ยืม ซึ่งอัตราดอกเบี้ยจะต่ำกว่าสถาบันการเงินอื่น สมาชิกสหกรณ์ทั้งหมดจะเป็นผู้ที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกัน และมีเงินเดือนประจำ (ชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย, ออนไลน์ 2544 อ้างใน เซาวเลิศ ปัญญาเวสารัช, วิทยานิพนธ์, 2545)

“สหกรณ์ออมทรัพย์” (Thrift and Credit Cooperatives) คือ สถาบันการเงินซึ่งจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 โดยมีสมาชิกเป็นบุคคลธรรมดา ร่วมกันดำเนินงาน เพื่อให้สมาชิกรู้จักประหยัด การออมทรัพย์และเป็นแหล่งเงินกู้ให้แก่สมาชิกเกิดความจำเป็น โดยยึดหลักการช่วยเหลือตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

“สหกรณ์ออมทรัพย์” คือ สถาบันการเงินสหกรณ์ (Cooperatives Financial Institution) ซึ่งมีองค์ประกอบที่เด่นชัดใน 3 ฐานะ คือ เป็นสถาบันหรือนิติบุคคล เป็นสถาบันการเงิน และเป็นสถาบันการเงินสหกรณ์

จึงเห็นได้ว่า ความหมายสหกรณ์ออมทรัพย์โดยรวม คือ เป็นสถาบันการเงินจดทะเบียนเป็นนิติบุคคล เป็นแหล่งการออมทรัพย์และให้กู้เมื่อมีความจำเป็น โดยยึดหลักการช่วยเหลือตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

วัตถุประสงค์ของสหกรณ์ออมทรัพย์

สหกรณ์ออมทรัพย์มีฐานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย การดำเนินงานของสหกรณ์ต้องกระทำภายในขอบเขตของวัตถุประสงค์ของสหกรณ์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับสหกรณ์ออมทรัพย์ โดยทั่วไปได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ 8 ประการ คือ

1. ส่งเสริมให้สมาชิกออมทรัพย์โดยการถือหุ้น
2. รับฝากเงินจากสมาชิก
3. ให้สมาชิกกู้เงินตามความจำเป็นหรือมีประโยชน์

4. กู้ยืมเงินเพื่อกิจการตามวัตถุประสงค์ของสหกรณ์
5. ให้สหกรณ์อื่นกู้ยืมเงิน
6. ร่วมมือกับทางราชการ สันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย ชุมนุมสหกรณ์และสหกรณ์อื่นเพื่อส่งเสริมกิจการของสหกรณ์
7. ส่งเสริมการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและช่วยตัวเองในหมู่สมาชิก
8. การกระทำต่าง ๆ ตามที่กฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ให้กระทำได้เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กล่าวข้างต้น

จากวัตถุประสงค์ที่กล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าวัตถุประสงค์ที่สำคัญมี 2 ประการคือ **ประการแรก** การส่งเสริมให้สมาชิกออมทรัพย์ โดยการถือหุ้นและรับเงินฝาก ซึ่งถือว่าวัตถุประสงค์หลักของสหกรณ์ออมทรัพย์

ประการที่สอง การจัดให้มีเงินกู้สำหรับสมาชิก ซึ่งสำคัญเป็นอันดับรอง ทั้งนี้ในการให้กู้นั้นสหกรณ์จะให้กู้เมื่อได้สอบสวนถี่ถ้วนแล้วว่ามีความจำเป็นและเป็นประโยชน์จริง ๆ โดยในข้อบังคับได้กำหนดจำนวนขั้นสูงของเงินกู้ไว้ตามส่วนของเงินได้รายเดือนของสมาชิกหรือตามส่วนแบ่งเงินค่าหุ้นของสมาชิกแต่ละคน (จุฑาทิพย์, 2540)

ประเภทธุรกิจของสหกรณ์ออมทรัพย์

1. การรับฝากเงิน สหกรณ์ออมทรัพย์สามารถรับฝากเงินได้ 3 ประเภทดังนี้

(1) เงินฝากประจำ เป็นการรับฝากเงินตามระยะเวลาที่ได้ตกลงกัน ระยะเวลาฝากนั้นมีต่าง ๆ กัน คือ 3 เดือน 6 เดือน 12 เดือน โดยได้รับอัตราดอกเบี้ยในอัตราที่กำหนดขึ้นให้ตามระยะเวลาในการฝากเงิน สมาชิกจะฝากเพิ่มเมื่อใดก็ได้และจะถอนได้เมื่อครบกำหนดระยะเวลาฝาก แต่หากจะถอนก่อนครบกำหนดระยะเวลาก็ได้ โดยได้รับดอกเบี้ยเพียงระยะเวลาที่ฝากไว้เท่านั้น

(2) เงินฝากออมทรัพย์ เป็นเงินฝากรายย่อยเพื่อสะสมไว้ ซึ่งจะฝากเพิ่มเมื่อใดเป็นจำนวนเท่าใดก็ได้เสมอ และจะถอนคืนเมื่อใดโดยจำนวนเท่าใดก็ได้ โดยมีต้องบอกล่วงหน้า อัตราดอกเบี้ยคิดตามจำนวนวันที่ฝากเงินไว้ มีอัตราดอกเบี้ยต่ำกว่าเงินฝากประจำ

(3) เงินฝากออมทรัพย์พิเศษ สหกรณ์ออมทรัพย์รับเงินฝากออมทรัพย์พิเศษจากสมาชิกได้ตามที่สหกรณ์เห็นสมควร ผู้ฝากจะถอนเงินฝากของตนได้เมื่อต้องการ โดยให้ถอนได้

2. การให้กู้เงิน สหกรณ์ให้กู้เงินแก่สมาชิก รวม 3 ประเภทได้แก่

(1) เงินกู้เพื่อเหตุฉุกเฉิน วัตถุประสงค์เพื่อให้สมาชิกกู้เงินในกรณีฉุกเฉินได้ ไม่เกินครึ่งหนึ่งของเงินเดือน แต่ไม่เกินวงเงินสูงสุดที่สหกรณ์กำหนด

(2) เงินกู้สามัญ วงเงินที่กำหนดสูงกว่า และระยะเวลาชำระคืนนานกว่าเงินให้กู้ประเภทแรก ซึ่งเงื่อนไขต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับคณะกรรมการดำเนินการ เป็นผู้กำหนดเงื่อนไข

(3) เงินกู้พิเศษ เป็นเงินให้กู้ที่กำหนดวัตถุประสงค์ในการกู้ยืมอย่างชัดเจนเช่น เพื่อการเคหะสงเคราะห์ เพื่อชื้อยานพาหนะ หรือเพื่อลงทุนการประกอบอาชีพ เป็นต้น ซึ่งการให้กู้ยืมประเภทนี้จำเป็นต้องมีหลักประกันในการกู้ยืมด้วย

การดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์

สหกรณ์ประเภทออมทรัพย์มีฐานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย ดังนั้นในการดำเนินงานของสหกรณ์จึงต้องดำเนินการไปตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ นอกจากนั้นเพื่อความคล่องตัวของสหกรณ์ กฎหมายจึงกำหนดให้แต่ละสหกรณ์มีข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์ไว้ และต้องกระทำภายในขอบ วัตถุประสงค์ของสหกรณ์ที่กำหนดในข้อบังคับ และ โดยที่เป็นองค์การธุรกิจของประชาชน ริเริ่มจัดตั้งและดำเนินงานโดยประชาชนเองและเพื่อประโยชน์ของประชาชนที่ช่วยจัดตั้งสหกรณ์ขึ้น สหกรณ์ไม่ใช่เป็นคนเดียว ไม่ใช่ห้างหุ้นส่วน ไม่ใช่บริษัทจำกัด ไม่ใช่ธุรกิจ ไม่ใช่รัฐวิสาหกิจ ไม่ใช่ส่วนราชการ แต่เป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่มีฐานะเท่าเทียมกัน สมาชิกต่างมีส่วนเป็นเจ้าของกิจการของสมาชิกทุกคน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยสามารถแบ่งหลักสำคัญของการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ได้ดังนี้ คือ

1. บุคคลซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างหนึ่งอย่างใดต่อไปนี้เป็น ทำงานอาชีพเดียวกันหรืออาศัยอยู่ในชุมชนหรือท้องที่เดียวกัน อาจสมัครเข้าเป็นสมาชิกหรือลาออกจากเป็นสมาชิกเมื่อใดก็ได้ ไม่จำกัดเชื้อชาติ ศาสนา หรือความคิดเห็นทางการเมือง และไม่มีการบังคับจิตใจ

2. สมาชิกทุกคนเป็นเจ้าของสหกรณ์ออมทรัพย์ มีความเสมอภาคในการดำเนินงานและควบคุมสหกรณ์เท่ากันหมด กล่าวคือ สมาชิกแต่ละคนออกเสียงในที่ประชุมใหญ่ของสหกรณ์ได้คนหนึ่งเสียงเท่ากันหมด ไม่ว่าจะมีส่วนมากหรือน้อย ทั้งนี้เพื่อให้สมาชิกทุกคนได้มีโอกาสออกความคิดเห็นปรับปรุงกิจการสหกรณ์ของตนเอง โดยไม่มีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งผูกขาด

3. การดำเนินธุรกิจ “ไม่ใช่เพื่อกำไร ไม่ใช่เพื่อการกุศลแต่เพื่อบริการ” สหกรณ์จึงคิดดอกเบี้ยเงินให้สมาชิกกู้ต่อเดือน ในอัตราที่เป็นธรรม เมื่อสิ้นปีทางบัญชีและงบบัญชีแล้วหากสหกรณ์มีกำไรเหลือก็จะนำมาเฉลี่ยคนให้แก่สมาชิกตามส่วนของดอกเบี้ยที่สมาชิกนั้นได้ชำระแก่สหกรณ์

4. สหกรณ์ส่งเสริมให้สมาชิกช่วยตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะตระหนักดีว่าการทำให้แต่ละคนต่างคนต่างทำอะไรแล้วยอมไม่สำเร็จดีเท่าช่วยกันทำ ผู้มีเงินมากก็นำมาฝากไว้ในสหกรณ์มาก ผู้มีเงินน้อยก็นำมาฝากน้อย เพื่อให้สมาชิกผู้มีความเดือดร้อนหรือต้องการมีเงินลงทุนได้กู้เงินไปจากสหกรณ์ และสหกรณ์คิดเงินปันผลตามหุ้นให้ในอัตราไม่เกินร้อยละ 13 ต่อปี เพราะถือว่าเงินเป็นเพียงสิ่งอำนวยความสะดวกทางธุรกิจ แต่ธุรกิจจะก้าวหน้าไปได้นั้นขึ้นอยู่กับ การกระทำหรือความสามารถของตน (สุพัตรา, 2540 : 17 – 18)

กิจกรรมและวิธีดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์

ผู้บริหารสหกรณ์ออมทรัพย์ จะต้องทำความเข้าใจและใช้วิจารณญาณในการบริหาร การดำเนินงานสหกรณ์ออมทรัพย์ เพื่อให้มีประสิทธิผลตามเจตนารมณ์ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย และสมกับการเป็นสถาบันการเงินเทียบเท่าสถาบันการเงินอื่น โดยสามารถแบ่งกิจกรรม และวิธีการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ พอสรุปได้ดังนี้

1. การออมทรัพย์ สหกรณ์ มีวิธีการส่งเสริมการออมทรัพย์ได้ 2 วิธี คือ

1.1 การส่งเสริมให้ออมทรัพย์โดยวิธีการบังคับ ในข้อบังคับได้กำหนดให้สมาชิกส่ง เงินสะสมในรูปการถือหุ้น ตามส่วนเงิน ได้รายเดือนไว้ในสหกรณ์เป็นรายเดือนตั้งแต่เดือนแรกเข้า เป็นสมาชิกจนกว่าจะครบเกณฑ์ที่กำหนด แล้วจึงหยุดส่งหรือลดจำนวนลงต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ได้มูลค่าการชำระหุ้นหรือโอนหุ้นให้ผู้อื่นในขณะที่สมาชิกอยู่ ทั้งนี้เพื่อให้สมาชิกมีเงินออมไว้ จำนวนหนึ่ง อันจะเป็นประโยชน์ต่อสมาชิกเองและครอบครัวของสมาชิกในอนาคต เมื่อสมาชิก ต้องออกจากงานหรือหมดสมาชิกภาพไป และเมื่อมีความจำเป็นจะต้องใช้จ่ายก็อาจขอกู้จาก สหกรณ์แทนได้

1.2 การส่งเสริมให้ออมทรัพย์โดยไม่บังคับ โดยการเปิดรับเงินฝากจากสมาชิก สหกรณ์ ควรพยายามชี้แจงและชักชวนให้สมาชิกให้ฝากเงินไว้ในสหกรณ์ซึ่งจะได้รับผลประโยชน์ ตอบแทนที่น่าพอใจและไม่เสี่ยงภัยแต่อย่างใด ทั้งนี้เพื่อสหกรณ์ได้มีเงินทุนดำเนินงานเพียงพอ

2. การให้เงินกู้แก่สมาชิก เงินทุนที่สหกรณ์ได้รับจากการส่งเสริมการออมทรัพย์ สหกรณ์จะนำมาให้สมาชิกกู้ยืม การพิจารณาให้กู้แก่ผู้ที่กู้ไม่เกินเงินค่าหุ้นของตนเป็นอันดับแรก หากมีผู้ขอกู้หลายราย สหกรณ์ไม่มีเงินพอที่จะให้กู้ได้ ควรที่จะพิจารณาให้กู้แก่ผู้ขอกู้เงินจำนวน น้อยก่อน รายที่เหลือให้นำไปพิจารณาเป็นอันดับแรกในเดือนต่อไป การให้บริการเงินกู้แก่สมาชิก ของสหกรณ์ออมทรัพย์นั้นแบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ เงินกู้เพื่อเหตุฉุกเฉิน เงินกู้สามัญ เงินกู้พิเศษ

3. การรับเงิน การรับเงินของสหกรณ์ อาจแยกได้เป็น 2 กรณี คือ

3.1 หัก ณ ที่จ่ายเงินเดือน ก่อนวันสิ้นเดือนทุก ๆ เดือน เจ้าหน้าที่สหกรณ์จะเขียน ใบเสร็จรับเงิน ซึ่งจะต้องเรียกเก็บจากสมาชิกเป็นค่าหุ้นรายเดือนและเงินชำระหนี้เงินกู้แล้ว ทำ รายการเก็บเงินของสมาชิกเป็นรายบุคคล

3.2 รับจากสมาชิกโดยตรง ได้แก่เงินรับฝากประจำ เงินรับฝากออมทรัพย์ การซื้อ หุ้นเป็นกรณีพิเศษ รับชำระหนี้จากสมาชิกก่อนกำหนด

4. การจ่ายเงิน การจ่ายเงินของสหกรณ์ออมทรัพย์ สามารถแบ่งได้ดังนี้

4.1 การจ่ายเงินกู้ฉุกเฉิน เมื่อสมาชิกผู้ขอกู้ยื่น ใบขอกู้ฉุกเฉินที่พนักงานธุรการ ๆ ตรวจสอบความถูกต้อง จากนั้นจะส่งผ่านไปยังเจ้าหน้าที่ประจำหน่วย เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติของ

สมาชิกว่าเป็นไปตามเงื่อนไขที่จะกู้เงินหรือไม่ หากคุณสมบัติถูกต้องก็จะส่งใบขอกู้ไปยังผู้จัดการหรือผู้ได้รับมอบอำนาจเช่นอนุมัติการกู้ จากนั้นจะผ่านไปยังฝ่ายการเงินหรือทำการจ่ายเงิน ซึ่งต่อมาเป็นเงินสดหรือเช็คตามระเบียบที่สหกรณ์กำหนด จากนั้นพนักงานการเงินจะนำหลักฐานการจ่ายเงินไปทำสลิปหลักฐานนี้ ท่างบหน้ารายการจ่ายเงินประจำวัน ลงรายการในสมุดเงินสดจ่าย และส่งหลักฐานการจ่ายเงินและสลิปหลักฐานนี้ไปยังพนักงานบัญชีลงรายการในสมุดสรุปรายการประจำวันและบัญชีแยกประเภท ส่วนใบขอกู้ที่จ่ายเงินกู้แล้วจะถูกส่งไปยังเจ้าหน้าที่ประจำหน่วยเพื่อลงรายการในบัญชีเงินกู้เงินต่อไป

4.2 การจ่ายเงินกู้สามัญ เมื่อสมาชิกยื่นใบขอกู้สามัญพร้อมทำสัญญาค้ำประกันให้เจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ธุรการจะตรวจสอบความถูกต้อง หากหลักฐานถูกต้องจะส่งผ่านไปยังเจ้าหน้าที่ประจำหน่วยเพื่อตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอกู้จากทะเบียนหุ้น และทะเบียนเงินกู้สามัญว่าเป็นไปตามเงื่อนไขที่สหกรณ์กำหนดไว้หรือไม่ หากเป็นไปตามเงื่อนไขก็จัดพิมพ์เข้าไปในรายการ “รายชื่อผู้กู้สามัญประจำเดือน” เพื่อให้กรรมการดำเนินการอนุมัติใบขอกู้ที่ได้รับอนุมัติแล้ว จะส่งไปยังเจ้าหน้าที่ธุรการเพื่อทำเรื่องแจ้งสมาชิกให้มารับเงิน เมื่อสมาชิกรับเงินจากพนักงานการเงิน พนักงานการเงินจะให้สมาชิกลงลายมือชื่อในสัญญาเงิน และรับรายละเอียดการผ่อนชำระพร้อมเงินกู้ตามสัญญา ส่วนขั้นตอนในการลงหลักฐานการจ่ายเงินของพนักงานจ่ายเงิน พนักงานบัญชี และเจ้าหน้าที่ประจำหน่วยจะเป็นลักษณะเดียวกับการจ่ายเงินกู้สามัญ

4.3 การจ่ายคืนเงินฝาก สมาชิกขอถอนเงินฝากจากสหกรณ์ได้ตามความจำเป็นและจะต้องเขียนใบถอนเงินฝากยื่นพร้อมกับสมุดคู่ฝาก

4.4 การจ่ายเงินคืนค่าหุ้น สมาชิกซึ่งออกจากสหกรณ์ซึ่งได้ผ่านการพิจารณาอนุมัติของคณะกรรมการดำเนินการ แล้วจะติดต่อขอถอนเงินค่าหุ้น ซึ่งมีอยู่ได้ ถ้าไม่มารับด้วยตนเองก็มอบอำนาจให้ผู้อื่นมารับแทน

4.5 การจ่ายเงินปันผลและเงินเฉลี่ยคืน แต่ละสหกรณ์มีวิธีปฏิบัติแตกต่างกันออกไป บางสหกรณ์จัดพิมพ์รายการเงินปันผลและเงินเฉลี่ยคืน แยกสมาชิกออกเป็นหน่วยงาน แล้วสหกรณ์มอบเงินให้หัวหน้าหน่วยงานนำไปจ่ายแก่สมาชิก

4.6 การจ่ายเงินอื่น ๆ มีการจ่ายเงินเป็นค่าใช้จ่าย เช่น เงินเดือนเจ้าหน้าที่ ค่าแบบพิมพ์ ค่าของใช้สำนักงาน และค่าใช้จ่ายทั่ว ๆ ไป ฯลฯ การจ่ายเงินแต่ละประเภทนี้ต้องจ่ายตามระเบียบหรือมติที่กำหนดไว้ การจ่ายเงินในบางกรณี ซึ่งมีได้มีคำสั่งหรือระเบียบกำหนดไว้จะต้องเสนอให้คณะกรรมการดำเนินการพิจารณาอนุมัติก่อนทุกครั้ง

4.7 วิธีการจ่ายเงิน เจ้าหน้าที่การเงินจะต้องจ่ายเงินเองทุกราย จะมอบให้ผู้อื่นจ่ายแทนตนไม่ได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นกรณีพิเศษและจะต้องบันทึกการจ่ายไว้ในสมุดเงินสดจ่าย โดยทันทีทุกรายการ แล้วมอบยอดรายจ่ายแต่ละวันไว้ด้วย

5. การให้บริการด้านการฝึกอบรม เป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปว่า ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จ โดยการดำเนินงานของสหกรณ์ และหลักสหกรณ์สากลก็ได้กำหนดไว้ชัดเจนเกี่ยวกับการให้การศึกษอบรมในการดำเนินงานสหกรณ์ออมทรัพย์เช่นเดียวกัน การให้การศึกษอบรม นับว่ามีคุณค่าอย่างมหาศาลที่จะช่วยพัฒนาการดำเนินงานของสหกรณ์ให้บรรลุเป้าหมายตามที่ควรจะเป็น ดังนั้น สหกรณ์ออมทรัพย์จึงควรจัดให้มีโครงการศึกษอบรมแก่ทรัพยากรบุคคลของสหกรณ์อย่างทั่วถึง ทั้งกรรมการดำเนินงานสหกรณ์ ผู้จัดการสหกรณ์ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ตลอดจนสมาชิก ทั้งใน ด้านอุดมการณ์ หลักวิธีการสหกรณ์ หน้าที่ความรับผิดชอบของกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ในสหกรณ์ โดยพิจารณาจัดสรรเป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปีของสหกรณ์ไว้เพื่อการดังกล่าว การให้การศึกษอบรมต่าง ๆ จะช่วยให้ทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ ของสหกรณ์มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ของตน และจะทำให้เขาเหล่านั้นปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตนได้อย่างเหมาะสม มีการประสานความร่วมมือกันอย่างดี เพื่อความสำเร็จของสหกรณ์

ประโยชน์อันพึงได้รับจากการให้บริการด้านการศึกษอบรมนั้นมีหลายอย่าง เช่น กรรมการดำเนินการสหกรณ์หลายแห่งยอมรับว่าหลังจากที่สหกรณ์ของตนได้จัดให้มีโครงการศึกษอบรมแล้ว บรรยากาศในที่ประชุมใหญ่สามัญประจำปีดำเนินการไปได้อย่างราบรื่นสมาชิกให้ความสนใจ และให้การสนับสนุน โครงการบางโครงการเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของสหกรณ์ตามที่คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์เสนอขอความคิดเห็นขอต่อที่ประชุมใหญ่นอกจากนั้นยังพบว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิมด้วย โครงการให้การศึกษอบรมของสหกรณ์ออมทรัพย์ในปัจจุบัน อาจดำเนินการได้หลายวิธีด้วยกัน บางสหกรณ์ออมทรัพย์อาจจัดส่งบุคลากรของตนเข้ารับการศึกษาอบรมในโครงการที่ทางชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด และสันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย จัดบริการแก่สมาชิกสหกรณ์ บางกรณีสหกรณ์ออมทรัพย์อาจจัด โครงการศึกษอบรมขึ้นมาเอง โครงการเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ความรู้แก่บุคลากรของตน

6. การจัดสวัสดิการแก่สมาชิก การจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกของสหกรณ์ออมทรัพย์ถือว่าเป็นบริการอย่างหนึ่งที่มุ่งส่งเสริมฐานะความเป็นอยู่ของสมาชิกให้ดีขึ้น นอกเหนือไปจากบริการด้านการเงิน และการให้การศึกษอบรมโดยสหกรณ์ออมทรัพย์ควรพิจารณาจัดสวัสดิการตามความเหมาะสม

7. การจัดสรรกำไรสุทธิประจำปี เมื่อสิ้นปีทางบัญชีและได้ปิดบัญชีแล้ว ปรากฏว่า สหกรณ์มีกำไรสุทธิ ให้ที่ประชุมใหญ่จัดสรรได้ภายใต้ข้อบังคับ ดังต่อไปนี้

- 7.1 เป็นทุนสำรองไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ของกำไรสุทธิ
- 7.2 เป็นค่าบำรุงสันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทยไม่เกินร้อยละ 5 ของกำไร – สุทธิ แต่ต้องไม่เกินอัตราที่คณะกรรมการพัฒนาการสหกรณ์แห่งประเทศไทยกำหนด
- 7.3 จ่ายเป็นเงินปันผลตามหุ้นที่ชำระแล้วให้แก่สมาชิกไม่เกินอัตราที่กำหนดใน กฎกระทรวง
- 7.4 จ่ายเป็นเงินเฉลี่ยคืนให้แก่สมาชิก ตามส่วนธุรกิจที่สมาชิกได้ทำไว้กับสหกรณ์ ในระหว่างปี
- 7.5 จ่ายเป็นเงิน โบนัสแก่กรรมการดำเนินงานและเจ้าหน้าที่สหกรณ์ไม่เกินร้อยละ 10 ของกำไรสุทธิ
- 7.6 จ่ายเป็นทุนสะสมเพื่อดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดของสหกรณ์ตามที่กำหนดใน ข้อบังคับ เช่น เพื่อการพัฒนากิจการของสหกรณ์ เพื่อบริการส่วนรวม เพื่อศึกษาอบรมทางสหกรณ์ หรือเพื่อดำเนินการอย่างอื่นของสหกรณ์ตามที่มติที่ประชุมใหญ่

8. การประชุมของสหกรณ์ การประชุมของสหกรณ์ออกมართვეียบแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

8.1 การประชุมใหญ่ สหกรณ์ออกมართვეียบมีจำนวนสมาชิกเกินกว่า 500 คน จะประชุม ใหญ่โดยผู้แทนสมาชิกด้วยก็ได้ วิธีการเลือกตั้งผู้แทนสมาชิกจำนวนผู้แทนสมาชิกและการดำรง ตำแหน่งของผู้แทนสมาชิกให้กำหนดไว้ในข้อบังคับของสหกรณ์ การประชุมใหญ่แบ่งเป็น

8.1.1 การประชุมใหญ่สามัญ หมายถึง การประชุมใหญ่ในกรณีธรรมดา ซึ่ง โดยทั่วไปจะมีการประชุมกันเป็นประจำ ในปัจจุบันนี้ ข้อบังคับของสหกรณ์ออกมართვეียบกำหนดว่า ให้คณะผู้จัดตั้งสหกรณ์นัดสมาชิมาประชุมกันเป็นการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก ภายใน 90 วัน นับแต่วันที่จดทะเบียนสหกรณ์เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการดำเนินการและมอบหมายงานทั้งปวง ให้แก่ คณะกรรมการดำเนินการเรียกที่ประชุมใหญ่สามัญครั้งต่อไป ปีละ 1 ครั้ง ภายใน 150 วัน นับ แต่วันสิ้นปีทางบัญชีของสหกรณ์ เพื่อแถลงผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและเลือกตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการ และมอบหมายการงานให้ปฏิบัติ

8.1.2 การประชุมใหญ่วิสามัญ หมายถึง การประชุมใหญ่เป็นกรณีพิเศษตามที่ คณะกรรมการดำเนินการ เห็นสมควรจะเรียกให้มีการประชุมเพื่อพิจารณาเรื่องหนึ่งเรื่องใด โดยเฉพาะหรือหลายเรื่อง ซึ่งไม่อาจรอไว้จนกว่าจะถึงเวลาการประชุมใหญ่สามัญ การเรียกประชุม ใหญ่วิสามัญมีทั้งกรณีที่สมาชิกร้องขอ นายทะเบียนสหกรณ์มีหนังสือแจ้งให้เรียกประชุม และ คณะกรรมการดำเนินการเรียกประชุมเอง

อำนาจหน้าที่ของที่ประชุมใหญ่ เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของ สหกรณ์ แต่มีสาระสำคัญ คือ

- (1) กำหนดวงเงินที่สหกรณ์อาจกู้ยืม
- (2) เลือกตั้งและถอดถอนคณะกรรมการดำเนินการ
- (3) เลือกตั้งตรวจสอบกิจการ
- (4) พิจารณาอนุมัติงบดุล
- (5) พิจารณาจัดสรรกำไรสุทธิ
- (6) รับทราบรายงานประจำปี แสดงผลการดำเนินงานของกรรมการ และผู้ตรวจสอบกิจการ

- (7) พิจารณากำหนดนโยบายของสหกรณ์
- (8) พิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ
- (9) พิจารณาอนุมัติแผนงานและประมาณรายจ่ายประจำปีของสหกรณ์

8.2 การประชุมคณะกรรมการดำเนินการ ตามข้อบังคับของสหกรณ์ออมทรัพย์ โดยทั่วไปนั้น ที่ประชุมใหญ่เป็นผู้เลือกตั้งคณะกรรมการดำเนินการ มีจำนวนมากน้อยต่างกัน และอยู่ในตำแหน่งได้คราวละ 1 – 2 ปี ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งระหว่างกันเองขึ้นเป็นประธานกรรมการคนหนึ่ง รองประธานกรรมการคนหนึ่ง หรือหลายคน และหรือเหรัญญิกคนหนึ่ง และเลขานุการคนหนึ่ง นอกจากนั้นเป็นกรรมการ แล้วเสนอที่ประชุมใหญ่รับทราบ จะประชุมเดือนละ 1 ครั้งอย่างน้อย

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการดำเนินการ อำนาจหน้าที่ซึ่งที่ประชุมใหญ่ มอบหมายให้คณะกรรมการดำเนินการปฏิบัตินั้น กำหนดอยู่ในข้อบังคับ แต่มีสาระสำคัญ คือ

- (1) ดำเนินการเรื่องรับสมาชิกและสมาชิกออก
- (2) ดำเนินการในเรื่องรับฝากเงิน
- (3) กู้ยืมเงิน
- (4) ให้เงินกู้สมาชิก
- (5) การฝากหรือลงทุนเงินของสหกรณ์
- (6) กำหนดระเบียบต่าง ๆ ของสหกรณ์
- (7) จัดทำและเสนองบประมาณรายจ่ายประจำปีต่อที่ประชุมใหญ่
- (8) พิจารณารายงาน หรือความเห็นของผู้จัดการ ผู้ตรวจสอบกิจการ หรือความเห็นของสมาชิก
- (9) พิจารณาแต่งตั้งหรือจัดแจ้งผู้จัดการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์

- (10) ควบคุมดูแลการเงิน บัญชี และการปฏิบัติงานทั่วไปของสหกรณ์
 (11) จัดทำงบดุลเพื่อให้ผู้สอบบัญชีตรวจสอบแล้ว เสนอที่ประชุมใหญ่

บทบาทของสหกรณ์ออมทรัพย์

สหกรณ์ออมทรัพย์เป็นองค์การธุรกิจ สหกรณ์ออมทรัพย์สหกรณ์แรกได้แก่สหกรณ์ออมทรัพย์ข้าราชการสหกรณ์ จำกัด ได้ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2492 และหลังจากนั้นก็ได้มีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ขึ้นในกลุ่มอาชีพต่าง ๆ อย่างแพร่หลาย ทั้งในกลุ่มข้าราชการครู ทหาร ตำรวจ มหาวิทยาลัย โรงพยาบาล สาธารณสุข พนักงานรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนพนักงานในโรงงานเอกชนต่าง ๆ ทั่วประเทศไทย เมื่อพิจารณาจากผลการดำเนินงานแล้วนับว่าสหกรณ์ออมทรัพย์เป็นสหกรณ์ที่มีผลการดำเนินงานที่เจริญเติบโตก้าวหน้าอย่างรวดเร็วและมั่นคงโดยตลอด ไม่ว่าจะพิจารณาจากการขยายตัวของสินทรัพย์ ธุรกิจเงินฝาก ธุรกิจเงินให้กู้ ตลอดจนผลกำไรจากการดำเนินงานของสหกรณ์ ซึ่งย่อมส่งผลดีต่อสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ และสนับสนุนนโยบายการระดมเงินออมของรัฐบาลได้เป็นอย่างดี และนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2526 เป็นต้นมา รัฐบาลได้กำหนดให้สหกรณ์ออมทรัพย์เป็นสถาบันการเงินประเภทหนึ่งในระบบเศรษฐกิจ ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า สหกรณ์ออมทรัพย์ ดำรงสถานภาพอยู่ในสองฐานะ คือ การเป็น “สหกรณ์” และ “สถาบันการเงิน”

1. บทบาทในฐานะสหกรณ์ (Cooperatives' role)

สหกรณ์ออมทรัพย์ในฐานะสหกรณ์ ย่อมต้องมีบทบาทโดยตรงในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของสหกรณ์ ที่สำคัญ คือ การส่งเสริมการออมและการให้เงินกู้แก่สมาชิกสหกรณ์ตามความจำเป็นตลอดจนการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์แก่สมาชิกสหกรณ์ ทั้งนี้สหกรณ์ออมทรัพย์จะต้องยื่นหยัด และตั้งมั่นอยู่บนอุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์ มีการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อความสำเร็จของสหกรณ์และประโยชน์ที่พึงมีต่อสมาชิกสหกรณ์ในที่สุด

2. บทบาทในฐานะสถาบันการเงิน (Financial Institution's role)

สหกรณ์ออมทรัพย์ในฐานะสถาบันการเงินย่อมมีบทบาทอย่างสำคัญที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ตามแนวทางที่รัฐบาลได้วางแผนไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ อาจกล่าวได้ว่าบทบาทของสหกรณ์ออมทรัพย์ในฐานะสถาบันการเงินที่พึงมีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม มีดังต่อไปนี้

1) การระดมเงินออม

สหกรณ์ออมทรัพย์อยู่ในฐานะของสถาบันการเงิน ที่มีบทบาทอย่างสำคัญต่อการระดมเงินออมของประชาชนที่เป็นสมาชิก ซึ่งหากสหกรณ์ออมทรัพย์มีการขยายตัวมากขึ้น และสามารถรณรงค์ให้ประชาชนที่ยังไม่เป็นสมาชิกให้เข้ามาเป็นสมาชิกได้มากขึ้น ย่อมจะทำให้

บทบาทในด้านนี้เด่นชัดขึ้น อันเป็นการสนับสนุนนโยบายในการระดมเงินออมในประเทศ โดยเฉพาะในกลุ่มประชาชนที่มีรายได้ประจำ

2) การกระจายสินเชื่อและบริการด้านการเงินสู่ภูมิภาค และกลุ่มผู้ด้อยโอกาส

ตามที่รัฐบาลได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการกระจายสินเชื่อและบริการด้านการเงิน ซึ่งมีอยู่ 6 กลุ่มได้แก่ กลุ่มเกษตรกรรายกจน กลุ่มแรงงานรับจ้าง กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพส่วนตัวขนาดย่อม กลุ่มลูกจ้างเอกชนและผู้มีรายได้น้อย กลุ่มข้าราชการและพนักงานของรัฐ และกลุ่มที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้

จะเห็นว่าสหกรณ์ออมทรัพย์ได้เข้าไปมีบทบาทในการกระจายสินเชื่อให้แก่บุคคลที่เป็นเป้าหมายของรัฐบาลได้ถึง 4 กลุ่ม ซึ่งหากสหกรณ์ออมทรัพย์สามารถขยายตัวไปในกลุ่มบุคคลเหล่านี้ได้มากเพียงใดก็ย่อมมีบทบาทในการสนองนโยบายด้านนี้ได้มากเพียงนั้น

3) การส่งเสริมการประกอบอาชีพส่วนตัวขนาดเล็ก

สหกรณ์ออมทรัพย์หลายแห่งที่มีทุนดำเนินงานเพียงพอได้ขยายบริการด้านเงินกู้ในลักษณะที่เป็นเงินกู้เพื่อประโยชน์อกเงย (Productive credit) ให้แก่สมาชิกและครอบครัว เพื่อนำไปลงทุนประกอบอาชีพส่งเสริมรายได้ ได้แก่ ครอบครัวตามความเหมาะสมนั้นย่อมแสดงให้เห็นว่าสหกรณ์ออมทรัพย์ให้การสนับสนุนนโยบาย การส่งเสริมการประกอบอาชีพส่วนตัวขนาดเล็กของรัฐบาลด้วย

4) การจัดหาและปรับปรุงที่อยู่อาศัยของคนยากจนในเมืองให้มีความมั่นคงในที่อยู่อาศัย เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมชุมชนให้ดีขึ้น

จากสถิติการให้เงินกู้แก่สมาชิกของสหกรณ์ออมทรัพย์ในปัจจุบันพบว่าสหกรณ์ออมทรัพย์ ให้สมาชิกกู้ไปเพื่อปรับปรุงและจัดหาที่อยู่อาศัยคิดเป็นสัดส่วนสูงที่สุด เมื่อเทียบกับการให้เงินกู้เพื่อวัตถุประสงค์ด้านอื่น ๆ

5) การดำเนินงานในฐานะองค์การเอกชนที่มีส่วนในการแก้ปัญหาความยากจน และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

อาจกล่าวได้ว่า สหกรณ์ออมทรัพย์มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนนโยบาย การแก้ปัญหาความยากจนของรัฐบาล และมุ่งที่จะสร้างหลักประกันความมั่นคงให้แก่สมาชิก โดยส่งเสริมให้สมาชิกออมเป็นประจำ อันจะเป็นการสร้างฐานะทางเศรษฐกิจให้แก่สมาชิกและครอบครัวได้ในอนาคต โดยสามารถใช้เงินออมของตน เพื่อประโยชน์ในการนำไปลงทุนประกอบอาชีพหรือแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจที่อาจเกิดขึ้นได้ ในขณะเดียวกันสำหรับสมาชิกที่มีปัญหาทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน สหกรณ์ออมทรัพย์ที่มีการบริการในด้านการให้เงินเพื่อแก้ไขปัญหาการครอง

ชีพแก่สมาชิกตามความเหมาะสม และยังมีเจตนารมณ์อันแน่วแน่ที่จะช่วยยกระดับฐานะความเป็นอยู่ของสมาชิกสหกรณ์อีกด้วย

6) การให้การศึกษาและฝึกอบรมแก่ทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ให้มีศักยภาพและขีดความสามารถที่เหมาะสมในอันที่จะปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของการพัฒนาประเทศได้ทันเหตุการณ์มากขึ้น

สหกรณ์ออมทรัพย์ทุกสหกรณ์มีนโยบายในการให้การศึกษาอบรมแก่กรรมการดำเนินการ ฝ่ายจัดการและสมาชิก เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถทั้งด้านธุรกิจ อุดมการณ์ หลักวิธีการสหกรณ์อยู่แล้ว จึงถือเป็นการช่วยสนับสนุนนโยบายด้านการให้การศึกษาอบรมแก่ทรัพยากรมนุษย์อย่างสำคัญ

7) การสนับสนุนระบบแรงงานสัมพันธ์แบบทวิภาคี ในระดับธุรกิจเพื่อให้นายจ้างและลูกจ้างมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และมีความร่วมมืออย่างใกล้ชิดมากขึ้น เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งรุนแรงที่มีผลเสียต่อระบบเศรษฐกิจส่วนรวม

สหกรณ์ออมทรัพย์ที่จัดตั้งขึ้นในกลุ่ม พนักงานบริษัทเอกชนและสถานประกอบการต่าง ๆ เป็นปรากฏการณ์ที่แสดงให้เห็นคือ การที่สหกรณ์ออมทรัพย์เข้าไปมีบทบาทในการสนับสนุนระบบแรงงานสัมพันธ์ และการแก้ปัญหาค่าความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในธุรกิจต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

8) การพัฒนาจิตใจ และค่านิยมที่ดีงามแก่ประชาชน

สหกรณ์ออมทรัพย์เป็นองค์การธุรกิจ ที่ตั้งมั่นอยู่บนอุดมการณ์สหกรณ์ ซึ่งมุ่งเน้นที่จะให้การศึกษาอบรมแก่สมาชิกสหกรณ์ของตนให้ยึดมั่นอยู่บนความร่วมมือกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความซื่อสัตย์ ความสามัคคี มีน้ำใจ (จุฑาทิพย์, 2540)

ปรัชญาสหกรณ์ออมทรัพย์

ปรัชญาสหกรณ์ออมทรัพย์ คือ ระบบความคิด หรือหลักความรู้ หรือหลักความจริงที่เกี่ยวกับสหกรณ์ออมทรัพย์ ซึ่งถ้านำไปใช้ปฏิบัติให้ถูกต้องอย่างแท้จริง ย่อมให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสหกรณ์ออมทรัพย์ เช่น

- การประหยัดและออม เป็นหนทางที่จะทำให้คนช่วยตัวเองได้ ทั้งนี้ต้องประพฤติปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจนเป็นนิสัย ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นอิสระในการควบคุมเงินของตนเอง
- การช่วยตนเองโดยการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์ร่วมกันอย่างใดอย่างหนึ่ง และมีความมุ่งหมายอย่างเดียวกันที่จะออมทรัพย์ร่วมกัน และจัดให้มีบริการให้กู้ยืมเงินตามความจำเป็น

- สหกรณ์ออมทรัพย์ไม่แสวงหากำไร ไม่ใช่การกุศล แต่ให้บริการแก่สมาชิกและชุมชน คำขวัญของสหกรณ์ออมทรัพย์ “แต่ละคนเพื่อทุกคนและทุกคนเพื่อทุกคน” (each for all and all for each)

- ความเชื่อมั่นในการร่วมมือกันและการสนับสนุนซึ่งกันและกันระหว่างสหกรณ์ออมทรัพย์

- สหกรณ์ออมทรัพย์เน้นความเป็นพี่น้องกันของมนุษย์ และความสำคัญในการควบคุมเงินของเขาเอง โดยผ่านสถาบันประชาธิปไตยซึ่งเคารพศักดิ์ศรี คุณค่า และความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์แต่ละคน

การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์

1. รูปแบบสหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์ออมทรัพย์ อาจจัดตั้งได้ 2 รูปแบบ ตามหลัก “ความผูกพันร่วมกัน” ได้แก่

1) สหกรณ์ออมทรัพย์ตามหลักความผูกพันร่วมกันในอาชีพ หรือสถานที่ทำงาน หรือนายจ้าง

2) สหกรณ์ออมทรัพย์ตามหลักความผูกพันร่วมกันในภูมิภาค หรือชุมชนเดียวกัน เรียกว่า “สหกรณ์เครดิตยูเนียน”

2. ขั้นตอนการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์

1) ผู้ริเริ่มจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2) ประชุมจัดตั้งสหกรณ์และทำเรื่องขอลงทะเบียน

3) การขอจดทะเบียนสหกรณ์

4) การประชุมคณะผู้จัดสหกรณ์เพื่อเตรียมดำเนินการขั้นต้น

5) การเริ่มดำเนินงาน

6) การประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก

การควบคุมสหกรณ์ออมทรัพย์

1. การกำกับดูแลสหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นอำนาจหน้าที่ของนายทะเบียนสหกรณ์ และกรมส่งเสริมสหกรณ์ ทำหน้าที่ส่งเสริมและกำกับดูแลสหกรณ์ เพื่อพัฒนาให้สหกรณ์สามารถพึ่งตนเองได้ภายในระยะเวลาอันสมควร

2. การตรวจสอบสหกรณ์ออมทรัพย์ ทำหน้าที่โดยหน่วยงานของรัฐ คือ กรมส่งเสริมสหกรณ์และกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีลักษณะและวิธีการคล้ายคลึงกับการกำกับดูแลดังกล่าวข้างต้น แต่การตรวจสอบสหกรณ์เป็นงานที่ทำเป็นครั้งคราว ในขณะที่การกำกับดูแลเป็นงานที่ทำอย่างต่อเนื่อง

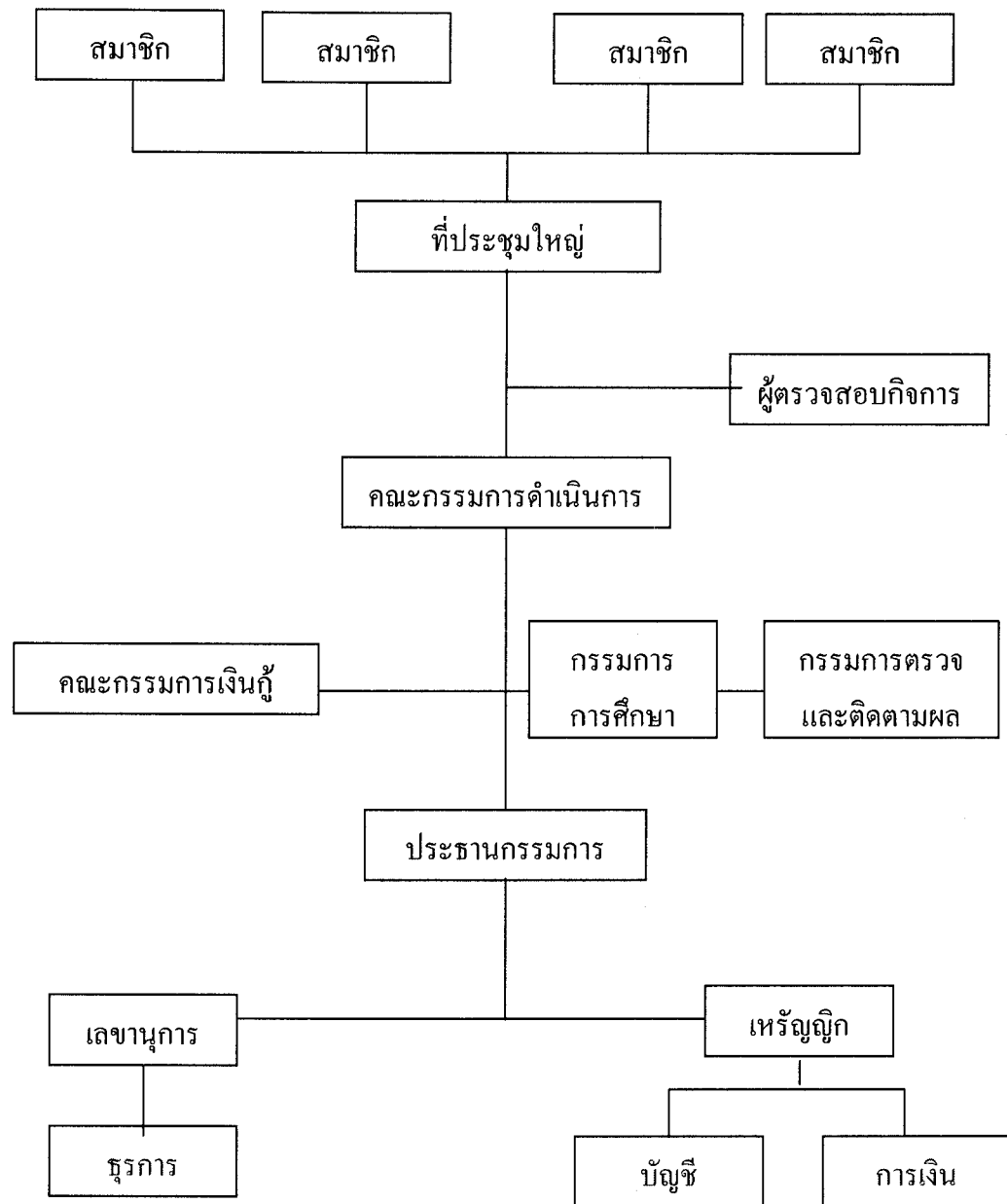
3. การสอบบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ ลักษณะการดำเนินงานจะคล้ายคลึงกับการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีบริษัท จำกัด คือเป็นการตรวจสอบเพื่อแสดงความเห็นต่องบการเงินของสหกรณ์ในแต่ละงวดบัญชี

การบริหารงานของสหกรณ์ออมทรัพย์

สหกรณ์ออมทรัพย์เป็นของสมาชิก ดำเนินงานโดยสมาชิก เพื่อสมาชิกทุกคน กล่าวคือ เมื่อได้มีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ขึ้นมาแล้ว สมาชิกจะเลือกตัวแทนจากที่ประชุมใหญ่ให้เข้ามาบริหารในสหกรณ์ ตัวแทนสมาชิกนี้เรียกว่า “คณะกรรมการดำเนินการ” มีประมาณ 7 – 12 คน ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับหรือระเบียบของสหกรณ์ออมทรัพย์นั้น ๆ สมาชิกเป็นผู้กำหนดนโยบายทั่วไป โดยการรับรองให้ถือใช้กฎข้อบังคับของสหกรณ์ และดำเนินการทางที่ประชุมใหญ่ประจำปี และการประชุมอื่น ๆ แล้วมอบหมายความรับผิดชอบให้คณะกรรมการดำเนินการนำนโยบายไปปฏิบัติ คณะกรรมการดำเนินการเป็นฝ่ายกำหนดว่าสหกรณ์จะดำเนินการอย่างไรจึงจะเป็นประโยชน์มากที่สุดตามที่สมาชิกต้องการ คณะกรรมการดำเนินการจะทำหน้าที่บริหารงานสหกรณ์ กำหนดนโยบายในการทำงานแล้วจึงมอบให้ “ฝ่ายจัดการ” รับผิดชอบปฏิบัติงานต่อไป (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2542 : 2)

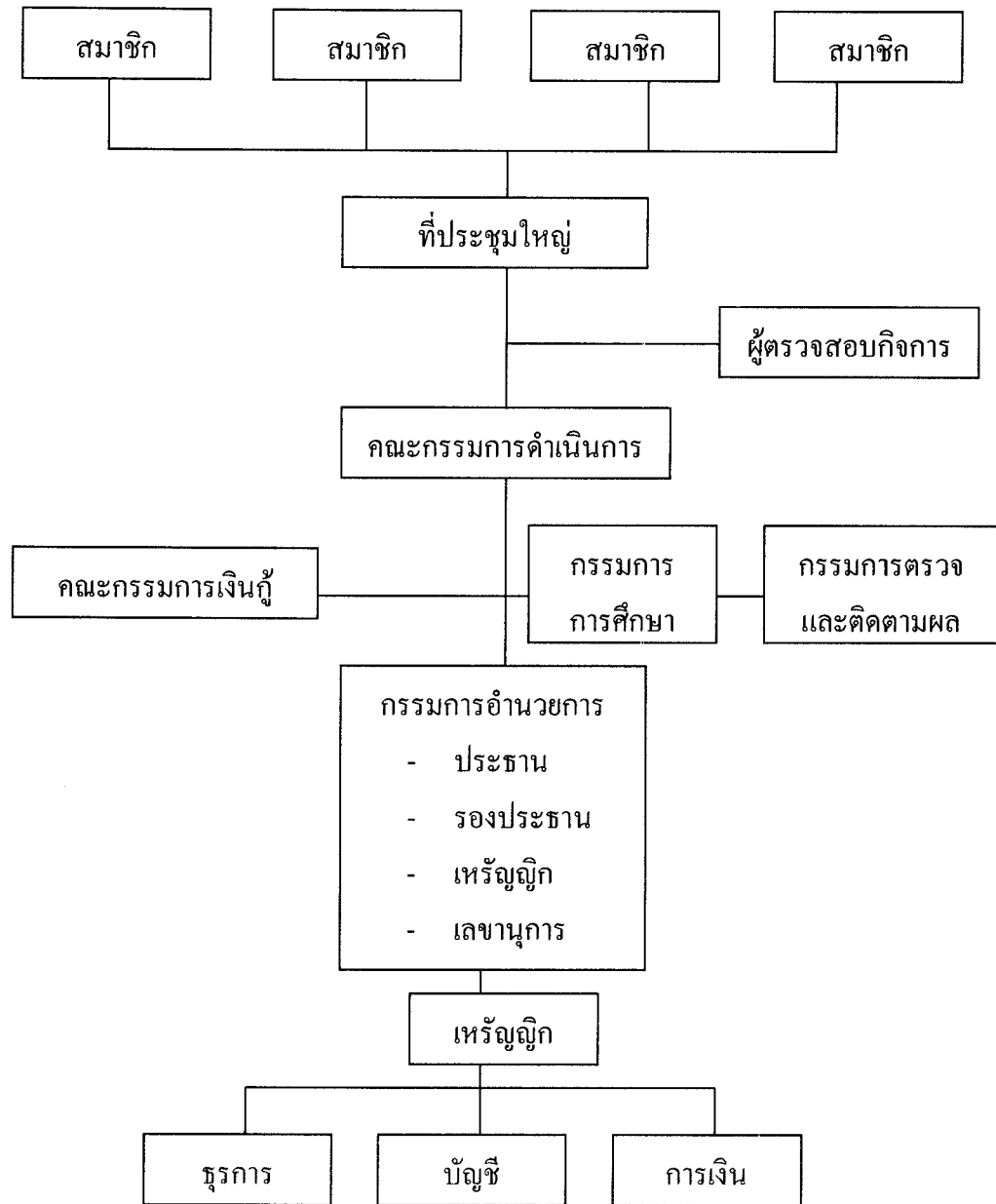
โครงสร้างการบริหารงานของสหกรณ์ออมทรัพย์

สหกรณ์ออมทรัพย์มีการจัดโครงสร้างองค์การแสดงให้เห็นรูปแบบของการจัดกลุ่มงาน ขอบเขตงาน อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของกลุ่มบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ ตลอดจนสายบังคับบัญชาโดยมีการจัดโครงสร้างหลายรูปแบบ ดังตัวอย่างต่อไปนี้



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ที่มีขนาดเล็ก
ที่มา : สุพัตรา, 2540 : 24

จากภาพที่ 2.1 จะเห็นว่าคณะกรรมการดำเนินการเข้ารับผิดชอบงานในสำนักงานทั้งหมด ทั้งด้านธุรกิจ การบัญชี และการเงิน โดยแยกหน้าที่ให้เลขานุการรับผิดชอบด้านธุรกิจ เหรียญกษาปณ์รับผิดชอบด้านบัญชีและการเงิน ประธานกรรมการรับผิดชอบในการดำเนินงาน โดยทั่วไปมักจะเป็นสหกรณ์ที่เพิ่งเริ่มดำเนินงาน หรือมีขนาดเล็ก จำนวนสมาชิกและปริมาณธุรกิจไม่มาก



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ที่ดำเนินงานมานาน
ที่มา : สุพัตรา, 2540 : 25

จากภาพที่ 2.2 มักจะเป็นสหกรณ์ซึ่งดำเนินงานมานานปี หรือสหกรณ์ที่มีสมาชิกมาก มีปริมาณธุรกิจมาก คณะกรรมการดำเนินการมีอาจเข้าไปจัดกิจการของสหกรณ์ได้เอง ก็จะจัดจ้างผู้จัดการเข้ามาดำเนินงานในสำนักงานแทน คณะกรรมการดำเนินการทำหน้าที่เป็นเพียงกำหนดนโยบายอนุญาต อนุมัติและสั่งการ ไปยังฝ่ายจัดการให้ถือปฏิบัติ การดำเนินงานในสำนักงานอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของผู้จัดการ มีกรรมการส่วนหนึ่งควบคุมการปฏิบัติงานโดยใกล้ชิดภายใต้การควบคุมการบริหารงาน แต่คณะกรรมการดำเนินการยังสงวนอำนาจบางส่วนไว้ โดยเฉพาะ

การเงินจะมอบให้เหรียญของสหกรณ์จัดการเกี่ยวกับการเงินเอง ผู้จัดการมีหน้าที่เพียงบริหารงานทั่วไปในสำนักงานเท่านั้น

จากโครงสร้างการบริหารงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ที่ได้แสดงข้างต้นนี้ จะเห็นว่า สมาชิก คณะกรรมการดำเนินการ และฝ่ายจัดการ มีความสัมพันธ์ระหว่างกันและกันเพื่อให้การดำเนินงานของสหกรณ์ไปสู่วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสหกรณ์

ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก คณะกรรมการดำเนินการ และฝ่ายจัดการ

1) ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับคณะกรรมการดำเนินการ

คณะกรรมการดำเนินการจะได้รับการเลือกตั้งมาจากที่ประชุมใหญ่สามัญประจำปีของสมาชิก ให้มาควบคุมการดำเนินงานของสหกรณ์ ซึ่งถือได้ว่าเป็นการมอบหมายจากสมาชิกให้มาทำการแทน การลงมติใด ๆ กรรมการต้องเข้าร่วมประชุมครบองค์ประชุม จึงจะมีผล คณะกรรมการคนหนึ่งคนใด อาจได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการทั้งหมดให้ทำการแทนก็ได้ ในฐานะตัวแทนสมาชิก และได้รับมอบหมายให้เป็นผู้บริหารสหกรณ์ และคณะกรรมการดำเนินการย่อมต้องรับผิดชอบต่อที่ประชุมใหญ่ที่จะบริหารงานสหกรณ์ให้เป็นไปตามนโยบายของที่ประชุมใหญ่ วัตถุประสงค์ของสหกรณ์เพื่อประโยชน์แก่สมาชิกอย่างแท้จริง หากคณะกรรมการดำเนินการผิดกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ โดยจงใจหรือทุจริต คณะกรรมการดำเนินการต้องรับผิดชอบร่วมกันในการชดเชยค่าเสียหายที่เกิดขึ้น

2) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้จัดการกับคณะกรรมการดำเนินการ

คณะกรรมการดำเนินการ จะมอบหน้าที่ให้ผู้จัดการทำการแทนเท่าที่พิจารณาเห็นสมควร แต่อย่างไรก็ตามความรับผิดชอบสุดท้ายยังคงอยู่ที่คณะกรรมการดำเนินการ ผู้จัดการจะรายงานผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ต่อที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการ และข้อมูลดังกล่าวจะช่วยให้การวางนโยบายและการตัดสินใจในการบริหารงานเป็นไปด้วยความถูกต้อง คณะกรรมการดำเนินการจะมอบอำนาจการบริหารและการดำเนินงานประจำต่าง ๆ ให้แก่ผู้จัดการ โดยมีหลักสำคัญ ข้อเตือนใจว่าคณะกรรมการดำเนินการ คนใดคนหนึ่งจะไม่เข้าไปแทรกแซงการทำงานบริหารของผู้จัดการ หรือไม่ควรออกคำสั่งต่อเจ้าหน้าที่สหกรณ์ให้ปฏิบัติกรณีใดเป็นพิเศษ หรือเข้ามาหาผลประโยชน์กับสหกรณ์ (จุฑาทิพย์, 2540 : 59 – 60)

8. บริบทศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดนราธิวาส

การจัดตั้งศูนย์ศึกษาการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มีพระราชดำริให้จัดตั้งศูนย์ศึกษาการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริขึ้น เพื่อเป็นศูนย์

รวมความรู้ ตามสภาพพื้นที่และดินฟ้าอากาศ โดยการช่วยเหลือและแลกเปลี่ยนความรู้แก่ประชาชน ด้านวิชาการ การค้นคว้า ทดลอง ซึ่งมีการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ที่เรียกว่า บริการจุดรวม และการบริการเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว (ONE STOP SERVICE) ซึ่งเกิดขึ้นครั้งแรกในการบริหารราชการแผ่นดิน ให้บริการแก่ประชาชนและเกษตรกรที่เข้ามาศึกษาหาความรู้ ณ แห่งเดียว และสาขาวิธีการพัฒนาต่าง ๆ เปรียบเสมือน “พิพิธภัณฑ์ธรรมชาติที่มีชีวิต” คือมิได้เป็นเพียงสถานที่ที่เก็บรวบรวมและแสดงสิ่งของเท่านั้น หากเป็นพิพิธภัณฑ์ที่มีความเคลื่อนไหว มีกิจกรรมต่อเนื่อง และยังเป็น “ตัวอย่างแห่งความสำเร็จ” ในด้านการพัฒนาเกษตรกรรมและการพัฒนาอาชีพเพื่อเป็นต้นแบบและแนวทางในการนำไปปฏิบัติในพื้นที่จริงได้ง่าย ด้วยเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสภาพภูมิประเทศ สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติและวัฒนธรรม และไม่เกินความสามารถในด้านการลงทุน

ก่อกำเนิดเกิดศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ ระหว่างวันที่ 18 สิงหาคม - 3 ตุลาคม 2524 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้า ฯ พระบรมราชินีนาถ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารีและสมเด็จพระเจ้าลูกเธอเจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ ฯ อัครราชกุมารี เสด็จพระราชดำเนินแปรพระราชฐานประทับแรม ณ ตำหนักทักษิณราชนิเวศน์ จังหวัดนราธิวาส และเสด็จพระราชดำเนินไปทรงเยี่ยมราษฎรในพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อไต่ถามทุกข์สุข ทรงทราบว่าราษฎรประสบปัญหาที่ดินทำกิน เนื่องจากดินเปรี้ยวจัด พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมีพระราชดำริและพระราชดำรัสกับหม่อมเจ้าจักรพันธ์เพ็ญศิริ จักรพันธ์ องคมนตรี นายชิต นิลพานิช ผู้ว่าราชการจังหวัดนราธิวาส นายเล็ก จินดาสงวน ผู้ช่วยอธิการบดีกรมชลประทาน นายวารินทร์ บุญบรรณ เกษตรจังหวัดนราธิวาส นายอำเภอท้องที่และข้าราชการที่เกี่ยวข้อง สรุปความว่า

“...ด้วยพื้นที่จำนวนมากในจังหวัดนราธิวาสเป็นที่ลุ่มต่ำ มีน้ำขังตลอดปี ดินมีคุณภาพต่ำ ซึ่งพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 3 แสนไร่ เกษตรกรจำนวนมากไม่มีที่ดินทำกิน แม้เมื่อระบายน้ำออกจากพื้นที่หมดแล้ว ยังยากที่จะใช้ประโยชน์ทางการเกษตรให้ได้ผล ทั้งนี้เนื่องจากดินมีสารประกอบไพไรท์ ทำให้เกิดการตกค้างสะสม เมื่อดินแห้งทำให้ดินเปรี้ยว ควรปรับปรุงดินให้ดีขึ้น ดังนั้นเห็นสมควรที่จะมีการปรับปรุงพัฒนา โดยให้มีหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้าดำเนินการศึกษาและพัฒนาพื้นที่พร้อมกันแบบผสมผสานและนำผลสำเร็จของโครงการไปเป็นแบบอย่างในการที่จะพัฒนาพื้นที่ดินพรุในโอกาสต่อไป....”

การดำเนินการจัดตั้งศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ จึงเริ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับเอกสารบันทึกที่พระราชทานแก่สำนัก กปร. มีความตอนหนึ่งว่า “...เดือนมกราคม 2525 เริ่มดำเนินการตั้งศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทอง” และสร้างอ่างเก็บน้ำ “ไกล่บ้าน” สร้างเสร็จ 2526 (ความจุ 2,250,000 ลูกบาศก์เมตร)

สำนักงานเลขาธิการ กปร. ในสมัยนั้น โดยมีหม่อมเจ้าจักษ์พันธ์เพ็ญศิริ จักรพันธ์ เป็นประธาน เพื่อกำหนดนโยบายและจัดตั้งโครงการศูนย์ศึกษาขึ้น โดยใช้ชื่อ “ศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิภพทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ” สำนักงานเลขาธิการ กปร. (สำนักงานกปร.ในขณะนั้น) ได้นำนโยบายดังกล่าวไปประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาปัญหาในพื้นที่และความเป็นไปได้ของโครงการ รวมทั้งวางแนวทางในการดำเนินงานโครงการ โดยยึดพระราชดำริเป็นแนวทางเพื่อสรุปเป็นข้อเสนอโครงการเพื่ออนุมัติจาก กปร. ซึ่งต่อมา กปร. อนุมัติหลักการในการดำเนินงานโครงการศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิภพทอง เมื่อวันที่ 6 มกราคม 2525 โดยสำนักงานกปร. เป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแนวทางดำเนินงานและจัดทำแผนแม่บทใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาต่อไป

นับแต่นั้นเป็นต้นมา ศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิภพทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ ได้ดำเนินการสนองพระราชดำริเป็นระยะเวลา 25 ปี โดยเน้นการศึกษาทดลอง พัฒนาดินอินทรีย์และดินอื่น ๆ ที่มีปัญหาในพื้นที่พรุ ให้สามารถนำมาใช้ประโยชน์ทางการเกษตรและด้านอื่น ๆ ได้ตามข้อกำหนดการใช้ประโยชน์พื้นที่พรุ ในเขตสงวน เขตอนุรักษ์และเขตพัฒนา ตามแนวทางการอนุรักษ์และพัฒนาที่ดิน น้ำ พืช สัตว์ ประมง ป่าไม้และการสาธารณสุข แบบผสมผสานบูรณาการ โดยใช้การช่วยเหลือและส่งเสริมเกษตรกรเจ้าของที่ดินให้มีความรู้ความเข้าใจในการใช้ประโยชน์ที่ดินเพื่อการประกอบอาชีพได้ยั่งยืน โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ ปฏิบัติในการดำรงชีวิตจนสามารถพึ่งตนเองได้ (ศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิภพทอง ฯ, 2550)

ศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิภพทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ ตั้งอยู่ระหว่างบ้านพิภพทองและบ้ายโคกสยา ตำบลกะลุวอเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส ประกอบด้วยพื้นที่ดำเนินการดังนี้

1. พื้นที่บริเวณศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิภพทอง ฯ เนื้อที่ 1,740 ไร่ เป็นที่ตั้งอาคารสำนักงาน แปลงทดลองในที่ลุ่ม บนที่ดอนสวนยางเขาสำนัก และอ่างเก็บน้ำใกล้บ้าน
2. พื้นที่พรุในจังหวัด เนื้อที่ 261,860 ไร่ แบ่งเป็นป่าพรุ 3 เขต เขตสงวน เขตอนุรักษ์และเขตพัฒนา
3. พื้นที่หมู่บ้านรอบศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิภพทอง ฯ มีทั้งหมด 13 หมู่บ้าน ได้รับการส่งเสริมด้านการเกษตรและพัฒนาอาชีพให้สามารถพึ่งตนเองได้
4. ศูนย์สาขา 4 สาขา คือ โครงการสวนยางเขาตันหยง เนื้อที่ 15.8 ไร่ โครงการพัฒนาหมู่บ้านปีแถมุดอ เนื้อที่ 135 ไร่ โครงการหมู่บ้านปศุสัตว์เกษตรมูโน๊ะ เนื้อที่ 1,500 ไร่ โครงการหมู่บ้านโคกอิฐ – โลกโน และบ้านยูโยโคกงูและโคกกระท่อมเนื้อที่ 30,065 ไร่
5. พื้นที่โครงการที่มีพระราชดำริให้ดำเนินการ

หน่วยงานรับผิดชอบ กรมชลประทาน กรมควบคุมโรคติดต่อ กรมทางหลวงชนบท กรมป่าไม้ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด กรมที่ดิน กรมประมง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กรมปศุสัตว์ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ สำนักงานพาณิชย์จังหวัด กรมพัฒนาที่ดิน กรมพัฒนาชุมชน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กรมวิชาการเกษตร กรมการศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดนราธิวาส กรมส่งเสริมการเกษตร กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กองทัพอากาศที่ 4 กองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางจังหวัดนราธิวาส กองทัพอากาศที่ 4 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดนราธิวาส กรมแผนที่ทหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เชาวเลิศ ปัญจเวสารัช (2545) ได้ศึกษาความคิดเห็นในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ของธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและประโยชน์ของสหกรณ์ออมทรัพย์อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความคิดเห็นต่อประโยชน์ของสหกรณ์ออมทรัพย์ ในภาพรวมพนักงาน ธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) จะมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นต่อประโยชน์ในการฝึกนิสัยการประหยัด และการออมทรัพย์เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ เป็นสวัสดิการทางการเงินอย่างหนึ่งของพนักงาน และสมาชิกมีสิทธิตามหลักเกณฑ์ในการใช้บริการเท่าเทียมกัน ตามลำดับ ส่วนความคิดเห็นต่อประโยชน์ของสหกรณ์ออมทรัพย์ที่พนักงานธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญน้อยที่สุด ได้แก่ การควบคุมดูแลตนเองในบรรดาสมาชิก

ปฏิภาณ จุมผา (2541) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์ ศึกษากรณี เทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง และเทศบาลเมืองขลุง อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่า การได้รับความรู้ ข้อมูล ข่าวสารและการได้รับผลประโยชน์ของสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์ ที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์ในชุมชนเมือง รวมทั้งทัศนคติที่เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์ แต่โดยภาพรวมพบว่า สมาชิกกลุ่มออมทรัพย์ในชุมชนเมืองมีส่วนร่วมต่อกลุ่มออมทรัพย์อยู่ในระดับต่ำ ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์ในชุมชนเมือง ได้แก่ สถานะภาพกลุ่มออมทรัพย์ อาชีพ ระดับการศึกษา สถานภาพทางครอบครัว และความรู้เกี่ยวกับกลุ่มออมทรัพย์

ศรัณยา โพธิ์อ่อน (2544) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์ ออมทรัพย์ตำรวจแห่งชาติ : ศึกษากรณี สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจแห่งชาติ ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษา ส่วนระดับความคิดเห็นของสมาชิกต่อการได้รับผลประโยชน์จากสหกรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับการสมัครเข้าเป็นสมาชิกสหกรณ์พบว่า สมาชิกเห็นด้วยอย่างมากจากการมีหลักประกันในอนาคต การมีเงินออมมากขึ้น และการจัดสรรเงินปันผลอย่างเป็นธรรมให้แก่สมาชิกตามลำดับ และระดับความคิดเห็นของสมาชิกต่อการดำเนินงานของสหกรณ์มีความสัมพันธ์กับการสมัครเข้าเป็นสมาชิกสหกรณ์พบว่า สมาชิกเห็นด้วยอย่างมากในด้านคณะกรรมการการบริหารสหกรณ์ได้รับเลือกตั้งจากที่ประชุมใหญ่สมาชิกอย่างโปร่งใส ทุนการดำเนินงานของสหกรณ์มีประมาณเพียงพอ และมีการจัดอบรมสัมมนาให้กับเจ้าหน้าที่สหกรณ์เป็นประจำ ตามลำดับ

เกษรา ชัยเหลือองอุไร (2545) ได้ศึกษาความพร้อมของผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการ ในการตรวจสอบการดำเนินงาน พบว่า ระดับความพร้อมของผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการ ด้านกายภาพอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการยังไม่มีความพร้อมด้านการสำรวจข้อมูล ไม่เข้าใจเรื่องตัวชี้วัด และหน่วยงานตรวจสอบภายในส่วนใหญ่ยังไม่ได้จัดทำคู่มือการตรวจสอบการดำเนินงานของตนเอง ด้านความรู้อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากมีคะแนนความรู้ด้านการตรวจสอบการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านประสิทธิภาพด้านสังคมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการส่วนใหญ่เคยอบรมเกี่ยวกับการตรวจสอบการดำเนินงาน และสามารถนำความรู้จากการอบรมไปใช้ได้ ปานกลางถึงมาก มากกว่าร้อยละ 50 สำหรับการเปรียบเทียบความพร้อมด้านความรู้ปรากฏว่า วุฒิการศึกษาและประสิทธิภาพในการตรวจสอบ ไม่มีผลต่อความพร้อมด้านความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สาขาที่สำเร็จการศึกษาและอัตรากำลังผู้ตรวจสอบภายในที่มีในแต่ละกรมมีผลต่อความพร้อมด้านความรู้ของผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเกี่ยวกับความพร้อมของการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดนราธิวาส โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดนราธิวาส จำนวน 162 คน

การศึกษาครั้งนี้ ศึกษาจากประชากรทั้งหมดจำนวน 162 คน จำแนกตามตำแหน่งงาน ได้ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรที่ศึกษา

ตำแหน่งงาน	จำนวน (ราย)
ข้าราชการ	18
ลูกจ้างประจำ	38
พนักงานราชการ	106
รวม	162

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยดำเนินการสร้างแบบสอบถามดังนี้

- ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์
- สร้างแบบสอบถาม ตามวัตถุประสงค์การวิจัย แบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ อาชีพ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Close - ended Question) แบบหลายตัวเลือก

ตอนที่ 2 ทศนคติของบุคลากรที่มีต่อการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Likert Rating Scale) โดยกำหนดดังนี้ คือ เห็นด้วยมากที่สุด = 5 เห็นด้วยมาก = 4 เห็นด้วยปานกลาง = 3 เห็นด้วยน้อย = 2 และเห็นด้วยน้อยที่สุด = 1

ตอนที่ 3 ข้อมูลการมีส่วนร่วมในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด และปลายเปิด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุเหตุผลด้วย

ตอนที่ 4 ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับสหกรณ์ออมทรัพย์ของบุคลากร ประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับสหกรณ์ออมทรัพย์ จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบให้เลือกตอบถูกหรือผิด ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการได้รับการฝึกอบรมความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับสหกรณ์

ตอนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นแบบคำถามลักษณะปลายเปิด (Open - ended Question)

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาครั้งนี้หรือไม่ หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.4 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน จำนวน 30 ราย เพื่อหาความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามโดยวิธีการหาความสอดคล้องภายในโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient method) ซึ่งเป็นวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 ได้ค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.89 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ดังนั้นแบบสอบถามเพื่อการวัดทัศนคติของบุคลากรฉบับนี้จึงสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามโดยผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองแก่บุคลากรของศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ จำนวน 162 คน ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 1 เดือน ตั้งแต่วันที่ 1 - 3 มีนาคม พ.ศ. 2551

ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 162 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนที่แจกไปทั้งหมด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ข้อความเชิงบวก			ข้อความเชิงลบ		
มากที่สุด	หมายถึง	5	คะแนน	1	คะแนน
มาก	หมายถึง	4	คะแนน	2	คะแนน
ปานกลาง	หมายถึง	3	คะแนน	3	คะแนน
น้อย	หมายถึง	2	คะแนน	4	คะแนน
น้อยที่สุด	หมายถึง	1	คะแนน	5	คะแนน

การแปลผล

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งจำนวนชั้นเป็น 5 ชั้น ได้ค่าอันตรภาคชั้น (Class Interval) มีความกว้างเท่ากัน คือ ชั้นละ 0.8 ซึ่งคำนวณจากค่าพิสัยหารด้วยจำนวนชั้น $((5 - 1) / 5 = 0.8)$ ดังนั้นคะแนนเฉลี่ยที่ได้ จึงนำมาแปลความหมายได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย		การแปลความหมาย
4.21 - 5.00	มีทัศนคติดีอย่างยิ่ง	แสดงว่ามีความพร้อมมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีทัศนคติดีมาก	แสดงว่ามีความพร้อมมาก
2.61 - 3.40	มีทัศนคติปานกลาง	แสดงว่ามีความพร้อมปานกลาง
1.81 - 2.60	มีทัศนคติไม่ดี	แสดงว่ามีความพร้อมน้อย
1.00 - 1.80	มีทัศนคติไม่ดีอย่างยิ่ง	แสดงว่ามีความพร้อมน้อยที่สุด

4.3 ข้อมูลที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ ใช้สถิติ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

เกณฑ์การวัดความพร้อมของการมีส่วนร่วม	เกณฑ์การวัดความพร้อม
หัวข้อพิจารณา	
1. การจะสมัครเข้าเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์	สมัครตั้งแต่ร้อยละ 50
2. ความสนใจสมัครเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการดำเนินการ	สนใจตั้งแต่ร้อยละ 50
3. ความสนใจเข้าร่วมการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก	สนใจตั้งแต่ร้อยละ 50
4. การฝากเงินกับสหกรณ์	ฝากเงินตั้งแต่ร้อยละ 50
5. การกู้เงินสหกรณ์	กู้เงินตั้งแต่ร้อยละ 50
6. การติดตามข้อมูลข่าวสารของสหกรณ์	ติดตามข่าวสารตั้งแต่ร้อยละ 50

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละข้อได้แล้ว นำมาจัดระดับความพร้อมดังนี้

จำนวนข้อที่ผ่านเกณฑ์	ระดับความพร้อม
5 – 6 ข้อ	มาก
3 – 4 ข้อ	ปานกลาง
1 – 2 ข้อ	น้อย

4.4 ข้อมูลความรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับสหกรณ์ออมทรัพย์

4.4.1 การวัดความรู้เกี่ยวกับสหกรณ์ออมทรัพย์ ใช้คะแนนจากการตอบแบบทดสอบ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ ตอบถูกให้คะแนน 1 คะแนน ตอบผิดให้คะแนน 0 คะแนนแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับสหกรณ์ออมทรัพย์มีจำนวน 10 ข้อ จึงมีคะแนนเต็ม 10 คะแนน แล้วนำผลที่ได้ มาแปลความหมาย ตามเกณฑ์ดังนี้

คะแนน	ระดับความรู้
ไม่เกิน 5 คะแนน	น้อย
6 – 7 คะแนน	ปานกลาง
8 คะแนนขึ้นไป	มาก

4.4.2 การได้รับการฝึกอบรม

จากพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 มาตรา 34 กำหนดว่า “ผู้ซึ่งประสงค์จะเป็น สมาชิกของสหกรณ์ที่จะจัดตั้งขึ้นต้องประชุมกัน เพื่อคัดเลือกผู้ที่มาประชุมให้เป็นคณะผู้

จัดตั้งสหกรณ์จำนวนไม่น้อยกว่า 10 คน เพื่อดำเนินการจัดตั้งสหกรณ์และตามระเบียบนายทะเบียน สหกรณ์ว่าด้วยวิธีดำเนินการจัดตั้งสหกรณ์ พ.ศ. 2547 ข้อ 5 กำหนดว่า ก่อนการเลือกตั้งคณะผู้จัดตั้ง สหกรณ์ ผู้ซึ่งประสงค์จะร่วมกันจัดตั้งสหกรณ์ต้องมีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับสหกรณ์ โดยได้รับการ ฝึกอบรมมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง จากผู้ทรงคุณวุฒิ หรือนักวิชาการหรือผู้มีประสบการณ์ด้าน สหกรณ์” ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดเกณฑ์การวัดความพร้อมด้านความรู้ดังนี้

เรื่อง	เกณฑ์การวัดความพร้อม
การได้รับการอบรมความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับสหกรณ์ จากผู้ทรงคุณวุฒิหรือนักวิชาการผู้มีประสบการณ์ ด้านสหกรณ์มาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง	เคยได้รับการอบรมตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป

4.5 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้ได้ทำการสำรวจข้อมูลจากบุคลากรในศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดนราธิวาส จำนวน 162 ราย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพร้อมของการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 162 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ได้นำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ และนำเสนอผลการศึกษาเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ความพร้อมของบุคลากรต่อการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรต่อการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์

ตอนที่ 1 ความพร้อมของบุคลากรต่อการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพร้อมของบุคลากรเกี่ยวกับการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะของบุคลากร การมีส่วนร่วม และความรู้ของบุคลากร เกี่ยวกับสหกรณ์ออมทรัพย์ ตามลำดับดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	102	63
หญิง	60	37
รวม	162	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
20 – 30 ปี	27	16.7
31 – 40 ปี	62	38.3
41 – 50 ปี	51	31.5
มากกว่า 50 ปี	22	13.6
รวม	162	100
อายุงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	29	17.9
5 – 10 ปี	40	24.7
11 – 15 ปี	31	19.1
มากกว่า 15 ปี	62	38.3
รวม	162	100
ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ	18	11.1
ลูกจ้างประจำ	38	23.5
พนักงานราชการ	106	65.4
รวม	162	100
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปวส.	72	44.4
ปวส./อนุปริญญา	21	13.0
ปริญญาตรี	64	39.5
ปริญญาโท/สูงกว่า	5	3.1
รวม	162	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพการสมรส		
โสด	42	25.9
สมรส	115	71.0
หม้าย	5	3.1
รวม	162	100
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	88	54.3
10,000 – 15,000 บาท	62	38.5
15,001 – 20,000 บาท	5	3.1
มากกว่า 20,000 บาท	7	4.3
รวม	162	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า

(1) เพศ บุคลากรเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คือมีเพศชาย จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 63 เพศหญิง จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 37

(2) อายุ บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลงมาอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 ส่วนอายุมากกว่า 50 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดคือ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6

(3) อายุงาน บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุงาน มากกว่า 15 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลงมา อายุงาน 5 – 10 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 ส่วนอายุงานน้อยกว่า 5 ปีมีจำนวนน้อยที่สุดคือ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9

(4) ตำแหน่งงาน บุคลากรส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานราชการ จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 65.4 รองลงมาเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 และเป็นข้าราชการ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 ตามลำดับ

(5) ระดับการศึกษา บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ปวส. จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 ส่วนระดับการศึกษา ปริญญาโท/สูงกว่ามีจำนวนน้อยที่สุดเพียง 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1

(6) สถานภาพการสมรส บุคลากรส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 71 รองลงมา มีสถานภาพ โสดจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 และมีสถานภาพหม้ายจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 ตามลำดับ

(7) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน บุคลากรส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท มีจำนวนน้อยที่สุดเพียง 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1

1.2 ทักษะของบุคลากรที่มีต่อการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะของบุคลากรแสดงได้ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ทักษะของบุคลากรที่มีต่อการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์

ลำดับที่	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ทัศนคติ
1	เป็นการฝึกประชาธิปไตย สมาชิกทุกคนมีสิทธิในการออกเสียงในที่ประชุมผู้ถือหุ้นได้เท่าเทียมกัน	4.16	1.057	ดีมาก
2	เป็นการฝึกนิสัยการประหยัด และการออมทรัพย์	4.18	0.918	ดีมาก
3	ได้มีโอกาสช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ได้รับความเดือดร้อนเรื่องการเงิน	3.84	0.977	ดีมาก
4	ได้รับผลตอบแทนในรูปแบบเงินปันผลทุกสิ้นปีบัญชี	4.06	0.973	ดีมาก
5	ได้รับดอกเบี้ยเงินฝากโดยเฉลี่ยสูงกว่าอัตราดอกเบี้ยในท้องตลาด	3.69	1.149	ดีมาก
6	อัตราดอกเบี้ยเงินกู้ต่ำกว่าอัตราดอกเบี้ยในท้องตลาด	3.93	1.090	ดีมาก
7	สมาชิกมีสิทธิตามหลักเกณฑ์ในการใช้บริการเท่าเทียมกัน	4.15	0.982	ดีมาก
8	เป็นสวัสดิการทางการเงินอย่างหนึ่งของพนักงาน	4.01	0.946	ดีมาก
9	สมาชิกสามารถเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารงานของสหกรณ์ออมทรัพย์	3.89	0.856	ดีมาก
10	สมาชิกสามารถกำหนดนโยบายและการตัดสินใจของสหกรณ์ออมทรัพย์	3.80	0.876	ดีมาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อความ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ทัศนคติ
11	เป็นองค์กรที่มีการจัดการ และมีระเบียบข้อบังคับชัดเจน ทำให้สมาชิกสามารถเชื่อมั่นในการลงทุนและฝากเงิน	3.75	1.010	ดีมาก
12	มีการควบคุมดูแลตนเองในบรรดาสมาชิก	3.57	1.097	ดีมาก
13	สหกรณ์ช่วยส่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของสมาชิกและครอบครัว	3.69	0.981	ดีมาก
14	การมีสหกรณ์ออมทรัพย์เป็นส่วนช่วยส่งเสริมด้านแรงงานสัมพันธ์ขององค์กร	3.52	1.004	ดีมาก
*15	การกู้เงินจากสหกรณ์มีระเบียบเข้มงวด ทำให้ไม่ได้รับวงเงินตามที่ต้องการ	3.17	1.118	ปานกลาง
16	สหกรณ์ออมทรัพย์เป็นการรวมทุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.85	1.055	ดีมาก
*17	การฝากเงินกับสหกรณ์มีความปลอดภัยน้อยกว่าฝากธนาคาร	3.30	1.210	ปานกลาง
18	สหกรณ์ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วม	3.98	0.909	ดีมาก
*19	การกู้เงินจากสหกรณ์มีกระบวนการยุ่งยากซับซ้อนต้องใช้เวลานาน	3.08	1.063	ปานกลาง
20	สหกรณ์ช่วยเหลือสมาชิกในภาวะฉุกเฉิน	3.80	1.114	ดีมาก
21	สหกรณ์ดำเนินการให้กู้และเรียกชำระหนี้เงินกู้แก่สมาชิก	3.78	0.919	ดีมาก
*22	การฝากเงินและถอนเงินกับสหกรณ์ไม่สะดวกเพราะไม่มี ATM เหมือนกับธนาคาร	3.38	1.137	ดีมาก
23	สมาชิกสามารถเลือกใช้บริการฝากเงินกับสหกรณ์ ประเภทออมทรัพย์ ออมทรัพย์พิเศษและฝากประจำด้วยอัตราดอกเบี้ยแตกต่างกัน	3.38	1.132	ดีมาก
*24	การกู้เงินจากสหกรณ์ใช้ระยะเวลาในการชำระหนี้สั้นกว่าธนาคาร	3.31	1.100	ปานกลาง
25	สมาชิกสามารถกู้ยืมเงินโดยไม่ต้องมีหลักทรัพย์ค้ำประกัน	3.65	1.316	ดีมาก
	เฉลี่ยรวม	3.56	0.597	ดีมาก

หมายเหตุ * ข้อความเชิงลบ

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ทักษะคติของบุคลากรที่มีต่อการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ โดยเฉลี่ยมีทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ย 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.597) แสดงว่ามีความพร้อมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีทัศนคติดีมาก 3 ลำดับแรกคือ ข้อที่ 2 การฝึกนิสัยการประหยัดและการออมทรัพย์ (ค่าเฉลี่ย 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.918) รองลงมาคือ ข้อที่ 1 เป็นการฝึกประชาธิปไตย สมาชิกทุกคนมีสิทธิในการออกเสียงในที่ประชุมผู้ถือหุ้นได้เท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.057) และข้อ 7 สมาชิกมีสิทธิตามหลักเกณฑ์ในการใช้บริการที่เท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.982) ตามลำดับ

1.3 การมีส่วนร่วมในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์

ข้อมูลความพร้อมด้านการมีส่วนร่วมในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ แสดงผลการวิเคราะห์ได้ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของบุคลากรเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์

การมีส่วนร่วม	จำนวน	ร้อยละ	การตัดสินใจความพร้อม
1. การจะสมัครเข้าเป็นสมาชิก			
สมัคร	153	94.4	พร้อม
ไม่สมัคร	9	5.6	
รวม	162	100	
2. ความสนใจสมัครเป็นคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ออมทรัพย์			
สนใจ	97	59.9	พร้อม
ไม่สนใจ	65	40.1	
รวม	162	100	
3. จัดตั้งและจดทะเบียนเป็นสหกรณ์ภายใน 90 วัน จะร่วมเข้าประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก			
เข้าร่วม	151	93.2	พร้อม
ไม่เข้าร่วม	11	6.8	
รวม	162	100	

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

การมีส่วนร่วม	จำนวน	ร้อยละ	การตัดสินใจพร้อม
4. ฝากเงินกับสหกรณ์			
ฝากเงิน	135	83.3	พร้อม
ไม่ฝากเงิน	27	16.7	
รวม	162	100	
5. กู้เงินกับสหกรณ์			
กู้เงิน	108	66.7	พร้อม
ไม่กู้เงิน	54	33.3	
รวม	162	100	
6. ติดตามข้อมูลของสหกรณ์			
ติดตาม	100	61.7	พร้อม
ไม่ติดตาม	62	38.3	
รวม	162	100	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า

(1) การจะสมัครเขาเป็นสมาชิก บุคลากร จำนวน 153 ราย คิดเป็นร้อยละ 94.4 จะสมัครเป็นสมาชิกถ้ามีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ และมีเพียง 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.6 เท่านั้นที่จะไม่สมัครเป็นสมาชิก โดยระบุเหตุผลว่า ยังไม่ศึกษาระเบียบของสหกรณ์ออมทรัพย์ที่ชัดเจน ถ้าสมัครเป็นสมาชิกเพิ่มจะเป็นภาระมากกว่าการออมทรัพย์และสำหรับผู้ที่นับถือศาสนาอิสลามเรื่องที่เกี่ยวข้องกับดอกเบี้ยจะผิดต่อบทบัญญัติของศาสนา

(2) ความสนใจสมัครเข้าเป็นคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ บุคลากรจำนวน 97 ราย คิดเป็นร้อยละ 59.9 สนใจสมัครเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการดำเนินการของสหกรณ์ออมทรัพย์ และที่เหลืออีกจำนวน 65 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.1 ไม่สนใจสมัครเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการดำเนินการของสหกรณ์ออมทรัพย์ โดยส่วนใหญ่ระบุเหตุผลว่า ไม่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการสหกรณ์ออมทรัพย์เท่าที่ควรและเนื่องจากมีเวลาน้อย ภาระมาก ซึ่งจะทำให้มีผลเสียตามมาต่อสหกรณ์

(3) การจะเข้าร่วมประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก บุคลากรจำนวน 151 ราย คิดเป็นร้อยละ 93.2 สนใจจะเข้าร่วมประชุมใหญ่เมื่อจัดตั้งและจดทะเบียนเป็นสหกรณ์แล้วภายใน 90 วัน ซึ่ง

เป็นการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก และที่เหลืออีกจำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.8 เท่านั้น จะไม่เข้าร่วมการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก โดยระบุเหตุผลว่า ต้องดูนโยบายของสหกรณ์ว่าเป็นการบังคับหรือเป็นการประชุมด้วยความสมัครใจ

(4) การจะฝากเงินกับสหกรณ์ บุคลากรจำนวน 135 ราย คิดเป็นร้อยละ 83.3 เลือกเข้าร่วมฝากเงินกับสหกรณ์ ส่วนอีกจำนวน 27 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.7 ไม่เข้าร่วมฝากเงินกับสหกรณ์

(5) การจะกู้เงินกับสหกรณ์ บุคลากรจำนวน 108 ราย คิดเป็นร้อยละ 66.7 เลือกเข้าร่วมกู้เงินกับสหกรณ์ ส่วนอีกจำนวน 54 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.3 ไม่กู้เงินกับสหกรณ์

(6) การติดตามข้อมูลของสหกรณ์ บุคลากรจำนวน 100 ราย คิดเป็นร้อยละ 61.7 สนใจเข้าร่วมติดตามข้อมูลข่าวสารของสหกรณ์ ส่วนอีกจำนวน 62 ราย คิดเป็นร้อยละ 38.3 ไม่ติดตามข้อมูลข่าวสารของสหกรณ์

จากหัวข้อพิจารณาถึงการมีส่วนร่วมในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ทั้ง 6 ข้อข้างต้นพบว่า ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 50 ทุกข้อ ดังนั้นจึงจัดได้ว่าอยู่ในระดับความพร้อมมาก

1.4 ความพร้อมด้านความรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับสหกรณ์ออมทรัพย์

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ของบุคลากรในศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ แสดงได้ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของบุคลากรที่ตอบคำถามถูกและตอบคำถามผิดเกี่ยวกับสหกรณ์ออมทรัพย์ จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	คำถาม	N = 162	
		จำนวน / ร้อยละ ตอบถูก	จำนวน / ร้อยละ ตอบผิด
1	วัตถุประสงค์ของสหกรณ์ออมทรัพย์คือเพื่อส่งเสริมการออมทรัพย์และการให้กู้เงินแก่สมาชิก	156 (96.3%)	6 (3.7%)
2	ประเภทบริการส่งเสริมการออมทรัพย์ ได้แก่ การถือหุ้นและการรับฝากเงิน	148 (91.4%)	14 (8.6%)
3	ประเภทเงินให้กู้ของสหกรณ์ออมทรัพย์ ได้แก่ เงินกู้เพื่อเหตุฉุกเฉิน	93 (57.4%)	69 (42.6%)
4	การถือหุ้นสมาชิกต้องถือหุ้นตามสัดส่วนของเงินได้หรือมากกว่า โดยจะถูกหักค่าหุ้นไว้ทุกเดือน	121 (74.7%)	41 (25.3%)
5	สมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์จะต้องเป็นผู้มีรายได้ประจำเท่านั้น	89 (54.9%)	73 (45.1%)

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

N = 162

ข้อที่	คำถาม	จำนวน / ร้อยละ	
		ตอบถูก	ตอบผิด
6	ข้อเหมือนของผู้ถือหุ้นสหกรณ์ออมทรัพย์กับ นิติบุคคลอื่น คือไม่ว่าสมาชิกจะมีหุ้นมากน้อยเพียงใดก็มี สิทธิออกเสียงเพียงหนึ่งเสียงเท่านั้น	25 (15.4%)	137 (84.6)
7	ดอกเบี้ยเงินฝากทุกประเภทของสหกรณ์ออมทรัพย์ได้รับ ยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา	137 (84.6%)	25 (15.4%)
8	สหกรณ์ออมทรัพย์เป็นองค์กรที่มุ่งให้สมาชิกช่วยเหลือซึ่ง กันและกัน	155 (95.7%)	7 (4.3%)
9	สมาชิกสหกรณ์สามารถซื้อหุ้นได้เมื่อต้องการแต่รวมแล้วไม่ เกินหนึ่งในสี่เสียง	68 (42.0%)	94 (58.0%)
10	การกู้ทุกประเภทไม่จำเป็นต้องมีหลักประกัน แต่ต้องมีบุคคลค้ำประกัน	129 (79.6%)	33 (20.4%)

จากตารางที่ 4.4 พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ตอบคำถามถูกมากที่สุด คือข้อที่ 1 “วัตถุประสงค์ของสหกรณ์ออมทรัพย์คือเพื่อส่งเสริมการออมทรัพย์และการให้กู้เงินแก่สมาชิก” จำนวน 156 ราย คิดเป็นร้อยละ 96.3 รองลงมา คือข้อที่ 8 “สหกรณ์ออมทรัพย์เป็นองค์กรที่มุ่งให้สมาชิกช่วยเหลือซึ่งกันและกัน” จำนวน 155 ราย คิดเป็นร้อยละ 95.7 และข้อที่ 2 “ประเภทบริการส่งเสริมการออมทรัพย์ ได้แก่ การถือหุ้นและการรับฝากเงิน” จำนวน 148 ราย คิดเป็นร้อยละ 91.4 ตามลำดับ และบุคลากรส่วนใหญ่ตอบคำถามผิดมากที่สุดคือข้อที่ 6 “ข้อเหมือนของผู้ถือหุ้นสหกรณ์ออมทรัพย์กับนิติบุคคลอื่นคือไม่ว่าสมาชิกจะมีหุ้นมากน้อยเพียงใดก็มีสิทธิออกเสียงเพียง 1 เสียงเท่านั้น” จำนวน 137 ราย คิดเป็นร้อยละ 84.6 รองลงมาข้อที่ 9 “สมาชิกสหกรณ์สามารถซื้อหุ้นได้เมื่อต้องการแต่รวมแล้วไม่เกินหนึ่งในสี่เสียง” จำนวน 94 ราย คิดเป็นร้อยละ 58.0

เมื่อพิจารณาคะแนนความรู้เกี่ยวกับสหกรณ์ออมทรัพย์ พบว่าระดับความรู้ของบุคลากรปรากฏดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของบุคลากรจำแนกตามคะแนนความรู้เกี่ยวกับสหกรณ์ออมทรัพย์

คะแนน	ระดับความรู้	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่เกิน 5 คะแนน	น้อย	25	15.4
6 – 7 คะแนน	ปานกลาง	86	53.1
8 คะแนนขึ้นไป	มาก	51	31.4
รวม		162	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ได้คะแนนตั้งแต่ 6 – 7 คะแนน จัดอยู่ในระดับความรู้ปานกลาง มีจำนวน 86 ราย คิดเป็นร้อยละ 53.1 รองลงมาได้แก่ มีความรู้ระดับมาก จำนวน 51 ราย คิดเป็นร้อยละ 31.4 และมีความรู้ระดับน้อย จำนวน 25 รายคิดเป็นร้อยละ 15.4 ตามลำดับ

บุคลากรที่เคยได้รับการอบรมความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับสหกรณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิหรือนักวิชาการผู้มีประสบการณ์ด้านสหกรณ์มาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับสหกรณ์

ข้อความ	จำนวน	ร้อยละ	การตัดสินใจพร้อม
ได้รับการเข้าอบรม	41	25.3	พร้อม
ไม่ได้รับการเข้าอบรม	121	74.7	
รวม	162	100	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า มีบุคลากรที่เคยได้รับการอบรมความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับสหกรณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิหรือนักวิชาการผู้มีประสบการณ์ด้านสหกรณ์มาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง จำนวน 41 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.3 ดังนั้นจึงถือว่าอยู่ในระดับผ่านเกณฑ์การวัดความพร้อม

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากร ประกอบด้วย การเปรียบเทียบด้านทัศนคติ และการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ ปรากฏดังตารางที่ 4.7 ถึงตารางที่ 4.11

2.1 การเปรียบเทียบด้านทัศนคติของบุคลากร

ตารางที่ 4.7 ทัศนคติของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ทัศนคติ
อายุงาน			
น้อยกว่า 5 ปี	3.67	0.500	ดีมาก
5 – 10 ปี	3.55	0.610	ดีมาก
11 – 15 ปี	3.40	0.562	ปานกลาง
มากกว่า 15 ปี	3.60	0.644	ดีมาก
รวม	3.56	0.597	ดีมาก
ตำแหน่งงาน			
ข้าราชการ	3.50	0.785	ดีมาก
ลูกจ้างประจำ	3.59	0.721	ดีมาก
พนักงานราชการ	3.56	0.512	ดีมาก
รวม	3.56	0.597	ดีมาก
ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่า ปวส.	3.52	0.644	ดีมาก
ปวส. / อนุปริญญา	3.43	0.677	ดีมาก
ปริญญาตรี	3.64	0.513	ดีมาก
ปริญญาโท/ สูงกว่า	3.60	0.566	ดีมาก
รวม	3.56	0.597	ดีมาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ทัศนคติ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน			
น้อยกว่า 10,000 บาท	3.52	0.510	ดีมาก
10,000 – 15,000 บาท	3.62	0.697	ดีมาก
15,001 – 20,000 บาท	3.21	0.772	ปานกลาง
มากกว่า 20,000 บาท	3.78	0.475	ดีมาก
รวม	3.56	0.597	ดีมาก

จากตารางที่ 4.7 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยรวมพบว่าระดับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์โดยรวมอยู่ในระดับดีมากแสดงว่ามีความพร้อมมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

อายุงาน บุคลากรอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีทัศนคติที่ดีมากต่อการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.500) รองลงมา บุคลากรอายุงานมากกว่า 15 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.644) ส่วนบุคลากรอายุงาน 11 – 15 ปี มีทัศนคติดระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.562)

ตำแหน่งงาน บุคลากรไม่ว่าจะมีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการหรือข้าราชการมีทัศนคติที่ดีมากต่อการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ลูกจ้างประจำ (ค่าเฉลี่ย 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.721) พนักงานราชการ (ค่าเฉลี่ย 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.512) และข้าราชการ (ค่าเฉลี่ย 3.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.785)

ระดับการศึกษา บุคลากรไม่ว่าจะมีการศึกษาระดับใดมีทัศนคติที่ดีมากต่อการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ บุคลากรที่มีวุฒิกการศึกษาปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.513) บุคลากรที่มีวุฒิกการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า (ค่าเฉลี่ย 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.566) บุคลากรที่มีวุฒิกศึกษาค่ำกว่าปวส. (ค่าเฉลี่ย 3.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.644)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท มีทัศนคติที่ดีมากต่อการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

0.475) รองลงมาบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.697) ส่วนบุคลากรที่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีทัศนคติปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.772)

2.2 การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของบุคลากร

ตารางที่ 4.8 การมีส่วนร่วมในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์จำแนกตามอายุงานของบุคลากร

N = 162

การมีส่วนร่วม	อายุงาน				รวม
	น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	
1. สมัครเข้าเป็นสมาชิก					
1.1 สมัคร	27 (16.7%)	37 (22.8%)	30 (18.5%)	59 (36.4)	153 (94.4)
1.2 ไม่สมัคร	2 (1.2%)	3 (1.9%)	1 (0.6%)	3 (1.9%)	9 (5.6%)
รวม	29 (17.9%)	40 (24.7%)	31 (19.1%)	62 (38.3%)	162 (100%)
2. ความสนใจสมัครเข้าเป็นคณะกรรมการดำเนินการ					
2.1 สนใจ	17 (10.5%)	22 (13.6%)	19 (11.7%)	39 (24.1%)	97 (59.9%)
2.2 ไม่สนใจ	12 (7.4%)	18 (11.1%)	12 (7.4%)	23 (14.2%)	65 (40.1%)
รวม	29 (17.9%)	40 (24.7%)	31 (19.1%)	62 (38.3%)	162 (100%)
3. เข้าร่วมประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก					
3.1 เข้าร่วม	26 (16.0%)	35 (21.6%)	28 (17.3%)	62 (38.3%)	151 (93.2%)
3.2 ไม่เข้าร่วม	3 (1.9%)	5 (3.1%)	3 (1.9%)	0 (0.0%)	11 (6.8%)
รวม	29 (17.9%)	40 (24.7%)	31 (19.1%)	62 (38.3%)	162 (100%)

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

N = 162

การมีส่วนร่วม	อายุงาน				รวม
	น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	
4. ฝากเงินกับสหกรณ์					
4.1 ฝาก	25 (15.4%)	33 (20.4%)	25 (32.1%)	52 (32.1%)	135 (83.3%)
4.2 ไม่ฝาก	4 (2.5%)	7 (4.3%)	6 (3.7%)	10 (6.2%)	27 (16.7%)
รวม	29 (17.9%)	40 (24.7%)	31 (19.1%)	62 (38.3%)	162 (100%)
5. กู้เงินจากสหกรณ์					
5.1 กู้	15 (9.3%)	27 (16.7%)	23 (14.2%)	43 (26.5%)	108 (66.7%)
5.2 ไม่กู้	14 (8.6%)	13 (8.0%)	8 (4.9%)	19 (11.7%)	54 (33.3%)
รวม	29 (17.9%)	40 (24.7%)	31 (19.1%)	62 (38.3%)	162 (100%)
6. ติดตามข้อมูลข่าวสารของสหกรณ์					
6.1 ติดตาม	20 (12.3%)	29 (17.9%)	15 (9.3%)	36 (22.2%)	100 (61.7%)
6.2 ไม่ติดตาม	9 (5.6%)	11 (6.8%)	16 (9.9%)	26 (16.0%)	62 (38.3%)
รวม	29 (17.9%)	40 (24.7%)	31 (19.1%)	62 (38.3%)	162 (100%)

จากตารางที่ 4.8 พบว่าส่วนใหญ่บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปีจะสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์ โดยมีจำนวน 59 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.4 สนใจจะสมัครเข้าเป็นคณะกรรมการดำเนินงาน 39 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.1 จะเข้าร่วมประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกจำนวน 62 ราย คิดเป็นร้อยละ 38.3 จะฝากเงินกับสหกรณ์จำนวน 52 ราย คิดเป็นร้อยละ 32.1 จะกู้เงินจากสหกรณ์จำนวน 43 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.5 และจะติดตามข้อมูลข่าวสารของสหกรณ์จำนวน 36 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.2

ตารางที่ 4.9 การมีส่วนร่วมในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์จำแนกตามตำแหน่งงานของบุคลากร

N = 162

การมีส่วนร่วม	ตำแหน่งงาน			รวม
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	
1. สมัครเข้าเป็นสมาชิก				
1.1 สมัคร	17 (10.5%)	34 (21.0%)	102 (63.0%)	153 (94.4%)
1.2 ไม่สมัคร	1 (0.6%)	4 (2.5%)	4 (2.5%)	9 (5.6%)
รวม	18 (11.1%)	38 (23.5%)	106 (65.4%)	162 (100.0%)
2. ความสนใจสมัครเข้าเป็นคณะกรรมการดำเนินการ				
2.1 สนใจ	16 (9.9%)	25 (15.4%)	56 (34.6%)	97 (59.9%)
2.2 ไม่สนใจ	2 (1.2%)	13 (8.0%)	50 (30.9%)	65 (40.1%)
รวม	18 (11.1%)	38 (23.5%)	106 (65.4%)	162 (100.0%)
3. เข้าร่วมประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก				
3.1 เข้าร่วม	18 (11.1%)	37 (22.8%)	96 (59.3%)	151 (93.2%)
3.2 ไม่เข้าร่วม	0 (0.0%)	1 (0.6%)	10 (6.2%)	11 (6.8%)
รวม	18 (11.1%)	38 (23.5%)	106 (65.4%)	162 (100.0%)
4. ผ่ากเงินกับสหกรณ์				
4.1 ผ่าก	17 (10.5%)	32 (19.8%)	86 (53.1%)	135 (83.3%)
4.2 ไม่ผ่าก	1 (0.6%)	6 (3.7%)	20 (12.3%)	27 (16.7%)
รวม	18 (11.1%)	38 (23.5%)	106 (65.4%)	162 (100.0%)

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

N = 162

การมีส่วนร่วม	ตำแหน่งงาน			รวม
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	
5. กู้เงินจากสหกรณ์				
5.1 กู้	13 (8.0%)	26 (16.0%)	69 (42.6%)	108 (66.7%)
5.2 ไม่กู้	5 (3.1%)	12 (7.4%)	37 (22.8%)	54 (33.3%)
รวม	18 (11.1%)	38 (23.5%)	106 (65.4%)	162 (100.0%)
6. ติดตามข้อมูลข่าวสารของสหกรณ์				
6.1 คิดตาม	15 (9.3%)	22 (13.6%)	63 (38.9%)	100 (61.7%)
6.2 ไม่คิดตาม	3 (1.9%)	16 (9.9%)	43 (26.5%)	62 (38.3%)
รวม	18 (11.1%)	38 (23.5%)	106 (65.4%)	162 (100.0%)

จากตารางที่ 4.9 พบว่าส่วนใหญ่บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานราชการจะสมัครเป็นสมาชิก โดยมีจำนวน 102 ราย คิดเป็นร้อยละ 63.0 สนใจจะสมัครเข้าเป็นคณะกรรมการดำเนินงานจำนวน 56 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.6 จะเข้าร่วมประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกจำนวน 96 ราย คิดเป็นร้อยละ 59.3 จะฝากเงินกับสหกรณ์จำนวน 86 ราย คิดเป็นร้อยละ 53.1 จะกู้เงินจากสหกรณ์จำนวน 69 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.6 และจะติดตามข้อมูลข่าวสารของสหกรณ์จำนวน 63 ราย คิดเป็นร้อยละ 38.9

ตารางที่ 4.10 การมีส่วนร่วมในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์จำแนกตามระดับการศึกษา
ของบุคลากร

N = 162

การมีส่วนร่วม	ระดับการศึกษา				รวม
	ต่ำกว่า ปวส.	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญา ตรี	ปริญญา โท/สูงกว่า	
1. สมัครเข้าเป็นสมาชิก					
1.1 สมัคร	67 (41.4%)	20 (12.3%)	62 (38.3%)	4 (2.5%)	153 (94.4%)
1.2 ไม่สมัคร	5 (3.1%)	1 (0.6%)	2 (1.2%)	1 (0.6%)	9 (5.6%)
รวม	72 (44.4%)	21 (13.0%)	64 (39.5%)	5 (3.1%)	162 (100.0%)
2. ความสนใจสมัครเข้าเป็นคณะกรรมการดำเนินการ					
2.1 สนใจ	38 (23.5%)	9 (5.6%)	46 (28.4%)	4 (2.5%)	97 (59.9%)
2.2 ไม่สนใจ	34 (21.0%)	12 (7.4%)	18 (11.1%)	1 (0.6%)	65 (40.1%)
รวม	72 (44.4%)	21 (13.0%)	64 (39.5%)	5 (3.1%)	162 (100.0%)
3. เข้าร่วมประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก					
3.1 เข้าร่วม	69 (42.6%)	18 (11.1%)	59 (36.4%)	5 (3.1%)	151 (93.2%)
3.2 ไม่เข้าร่วม	3 (1.9%)	3 (1.9%)	5 (3.1%)	0 (0.0%)	11 (6.8%)
รวม	72 (44.4%)	21 (13.0%)	64 (39.5%)	5 (3.1%)	162 (100.0%)

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

N = 162

การมีส่วนร่วม	ระดับการศึกษา				รวม
	ต่ำกว่า ปวส.	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญา ตรี	ปริญญา โท/สูงกว่า	
4. ฝากเงินกับสหกรณ์					
4.1 ฝาก	60 (37.0%)	19 (11.7%)	51 (31.5%)	5 (3.1%)	135 (83.3%)
4.2 ไม่ฝาก	12 (7.4%)	2 (1.2%)	13 (8.0%)	0 (0.0%)	27 (16.7%)
รวม	72 (44.4%)	21 (13.0%)	64 (39.5%)	5 (3.1%)	162 (100.0%)
5. กู้เงินจากสหกรณ์					
5.1 กู้	49 (30.2%)	14 (8.6%)	41 (25.3%)	4 (2.5%)	108 (66.7%)
5.2 ไม่กู้	23 (14.2%)	7 (4.3%)	23 (14.2%)	1 (0.6%)	54 (33.3%)
รวม	72 (44.4%)	21 (13.0%)	64 (39.5%)	5 (3.1%)	162 (100.0%)
6. ติดตามข้อมูลข่าวสารของสหกรณ์					
6.1 ติดตาม	40 (24.7%)	14 (8.6%)	42 (25.9%)	4 (2.5%)	100 (61.7%)
6.2 ไม่ติดตาม	32 (19.8%)	7 (4.3%)	22 (13.6%)	1 (0.6%)	62 (38.3%)
รวม	72 (44.4%)	21 (13.0%)	64 (39.5%)	5 (3.1%)	162 (100.0%)

จากตารางที่ 4.10 พบว่าส่วนใหญ่บุคลากรที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปวส. จะสมัครเป็นสมาชิก โดยมีจำนวน 67 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.4 จะเข้าร่วมประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกจำนวน 69 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.6 จะฝากเงินกับสหกรณ์จำนวน 60 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.0 จะกู้เงินจากสหกรณ์จำนวน 49 ราย คิดเป็นร้อยละ 30.2 สำหรับในเรื่องความสนใจสมัครเข้าเป็นคณะกรรมการดำเนินการและติดตามข้อมูลข่าวสารของสหกรณ์ส่วนใหญ่จะเป็นบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 46 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.4 และจำนวน 42 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 การมีส่วนร่วมในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากร

N = 162

การมีส่วนร่วม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน			รวม
		10,000 – 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	มากกว่า 20,000 บาท	
1. สมัครเข้าเป็นสมาชิก					
1.1 สมัคร	86 (53.1%)	56 (34.6%)	4 (25%)	7 (4.3%)	153 (94.4%)
1.2 ไม่สมัคร	2 (1.2%)	6 (3.7%)	1 (0.6%)	0 (0.0%)	9 (5.6%)
รวม	88 (54.3%)	62 (38.3%)	5 (3.1%)	7 (4.3%)	162 (100.0%)
2. ความสนใจสมัครเข้าเป็นคณะกรรมการดำเนินการ					
2.1 สนใจ	48 (29.6%)	38 (23.5%)	4 (2.5%)	7 (4.3%)	97 (59.9%)
2.2 ไม่สนใจ	40 (24.7%)	24 (14.8%)	1 (0.6%)	0 (0.0%)	65 (40.1%)
รวม	88 (54.3%)	62 (38.3%)	5 (3.1%)	7 (4.3%)	162 (100.0%)
3. เข้าร่วมประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก					
3.1 เข้าร่วม	81 (50.0%)	58 (35.8%)	5 (3.1%)	7 (4.3%)	151 (93.2%)
3.2 ไม่เข้าร่วม	7 (4.3%)	4 (2.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	11 (6.8%)
รวม	88 (54.3%)	62 (38.3%)	5 (3.1%)	7 (4.3%)	162 (100%)

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

N = 162

การมีส่วนร่วม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน			รวม
		10,000 – 15,000 บาท	15,001 – 20,000 บาท	มากกว่า 20,000 บาท	
4. ฝากเงินกับสหกรณ์					
4.1 ฝาก	73 (45.1%)	51 (31.5%)	5 (3.1%)	6 (3.7%)	135 (83.3%)
4.2 ไม่ฝาก	15 (9.3%)	11 (6.8%)	0 (0.0%)	1 (0.6%)	27 (16.7%)
รวม	88 (54.3%)	62 (38.3%)	5 (3.1%)	7 (4.3%)	162 (100.0%)
5. กู้เงินจากสหกรณ์					
5.1 กู้	55 (34.0%)	45 (27.8%)	3 (1.9%)	5 (3.1%)	108 (66.7%)
5.2 ไม่กู้	33 (20.4%)	17 (10.5%)	2 (1.2%)	2 (1.2%)	54 (33.3%)
รวม	88 (54.3%)	62 (38.3%)	5 (3.1%)	7 (4.3%)	162 (100.0%)
6. ติดตามข้อมูลข่าวสารของสหกรณ์					
6.1 ติดตาม	49 (30.2%)	42 (25.9%)	2 (1.2%)	7 (4.3%)	100 (61.7%)
6.2 ไม่ติดตาม	39 (24.1%)	20 (12.3%)	3 (1.9%)	0 (0.0%)	62 (38.3%)
รวม	88 (54.3%)	62 (38.3%)	5 (3.1%)	7 (4.3%)	162 (100.0%)

จากตารางที่ 4.11 พบว่าส่วนใหญ่บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จะสมัครเป็นสมาชิก โดยมีจำนวน 86 ราย คิดเป็นร้อยละ 53.1 สนใจจะสมัครเข้าเป็นคณะกรรมการดำเนินงานจำนวน 48 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.6 จะเข้าร่วมประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกจำนวน 81 ราย คิดเป็นร้อยละ 50.0 จะฝากเงินกับสหกรณ์จำนวน 73 ราย คิดเป็นร้อยละ 45.1 จะกู้เงินจากสหกรณ์

จำนวน 55 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.0 และจะติดตามข้อมูลข่าวสารของสหกรณ์จำนวน 49 ราย คิดเป็นร้อยละ 30.2

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์

จากแบบสอบถามพบว่าผู้ระบุปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ รายละเอียดดังตารางที่ 4.12 – 4.15

ตารางที่ 4.12 ปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นก่อนการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์

N = 162		
ปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
1. ความซื่อสัตย์สามัคคีในหมู่คณะ	7	4.32
2. การสำรวจและรวบรวมบุคลากร	2	1.23
3. ความสมัครใจในการที่จะหักค่าหุ้น	1	0.62
4. ดอกเบี้ยผิดต่อบทบัญญัติศาสนาอิสลาม	1	0.62

จากตารางที่ 4.12 พบว่า มีบุคลากรบางราย ระบุปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นก่อนการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ได้แก่ ความซื่อสัตย์สามัคคีในหมู่คณะ (ร้อยละ 4.32) การสำรวจและรวบรวมบุคลากร (ร้อยละ 1.23) ความสมัครใจในการที่จะหักค่าหุ้น (ร้อยละ 0.62) และดอกเบี้ยผิดต่อบทบัญญัติศาสนาอิสลาม (ร้อยละ 0.62)

ตารางที่ 4.13 ข้อเสนอแนะสำหรับปัญหา ก่อนการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์

N = 162		
ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1. ออกหนังสือเชิญชวน จัดอบรม แนะนำความรู้ด้านสหกรณ์	9	5.56
2. คณะผู้จัดตั้งสหกรณ์ควรเป็นผู้ที่มีความรู้ด้านสหกรณ์	4	2.47
3. ต้องกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่จะสมัครเป็นสมาชิกและระเบียบของสหกรณ์ให้ชัดเจน	2	1.23
4. เปิดโอกาสให้สมาชิกภายในครอบครัวของบุคลากรสามารถสมัครเป็นสมาชิกได้	1	0.62

จากตารางที่ 4.13 พบว่า บุคลากรบางรายมีข้อเสนอแนะสำหรับปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นก่อนการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ได้แก่ ออกหนังสือเชิญชวน จัดอบรม แนะนำความรู้ด้านสหกรณ์ (ร้อยละ 5.56) คณะผู้จัดตั้งสหกรณ์ควรเป็นผู้ที่มีความรู้ด้านสหกรณ์ (ร้อยละ 2.47) ต้องกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่จะสมัครเป็นสมาชิกและระเบียบของสหกรณ์ให้ชัดเจน (ร้อยละ 1.23) และเปิดโอกาสให้สมาชิกภายในครอบครัวของบุคลากรสามารถสมัครเป็นสมาชิก (ร้อยละ 0.62)

ตารางที่ 4.14 ปัญหาที่คาดว่าจะเกิดเมื่อดำเนินกิจการสหกรณ์ออมทรัพย์

N = 162		
ปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
1. สมาชิกที่กู้เงิน ไม่ส่งชำระคืนเงินกู้ตามที่กำหนดเวลา	5	3.09
2. การได้รับเงินกู้ถูกเงินอาจล่าช้า	4	2.47
3. สมาชิกกู้เงินแล้วไม่จ่ายชำระคืนเงินกู้	2	1.23
4. จำนวนเงินไม่สมดุลที่จะให้สมาชิกกู้	1	0.62
5. ระยะเวลาการผ่อนชำระเงินกู้สั้น	1	0.62

จากตารางที่ 4.14 พบว่า บุคลากรบางรายระบุปัญหาที่คาดว่าจะเกิดเมื่อดำเนินกิจการสหกรณ์ออมทรัพย์ ได้แก่ สมาชิกที่กู้เงินไม่ส่งชำระคืนเงินกู้ตามกำหนดเวลา (ร้อยละ 3.09) การได้รับเงินกู้ถูกเงินอาจล่าช้า (ร้อยละ 2.47) จำนวนเงินไม่สมดุลที่จะให้สมาชิกกู้ (ร้อยละ 0.62) และระยะเวลาการผ่อนชำระเงินกู้สั้น (ร้อยละ 0.62)

ตารางที่ 4.15 ข้อเสนอแนะสำหรับปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นเมื่อดำเนินกิจการสหกรณ์ออมทรัพย์

N = 162

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1. เจ้าหน้าที่ควรทำงานอย่างเต็มความสามารถและควรมีเงินสำรองจ่ายสำหรับเงินกู้ฉุกเฉิน	4	2.47
2. ปรับดอกเบี้ยสำหรับสมาชิกที่ส่งเงินกู้ไม่ตรงตามกำหนด	3	1.85
3. ให้สมาชิกกู้เงินสะสมของตนเอง เพราะไม่ต้องมีผู้ค้ำประกัน	2	1.23
6. ผู้กู้จะต้องมีหลักประกันให้แก่ผู้ค้ำประกัน	2	1.23
4. เพิ่มผู้ค้ำประกันอย่างน้อย 4 คน	1	0.62
5. ควรมีการจัดทำบัตร ATM เพื่อความสะดวกแก่สมาชิก	1	0.62
7. เพิ่มระยะเวลาการผ่อนชำระเงินกู้ให้นานขึ้น	1	0.62
8. เลือกผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการสหกรณ์	1	0.62

จากตารางที่ 4.15 พบว่า บุคลากรบางรายมีข้อเสนอแนะสำหรับปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นเมื่อดำเนินกิจการสหกรณ์ออมทรัพย์ คือเจ้าหน้าที่ควรทำงานอย่างเต็มความสามารถและควรมีเงินสำรองจ่ายสำหรับเงินกู้ฉุกเฉิน (ร้อยละ 2.47) ปรับดอกเบี้ยสำหรับสมาชิกที่ส่งเงินกู้ไม่ตรงตามที่กำหนด (ร้อยละ 1.85) ให้สมาชิกกู้เงินสะสมของตนเอง เพราะไม่ต้องมีผู้ค้ำประกัน (ร้อยละ 1.23) และผู้กู้ต้องมีหลักประกันให้แก่ผู้ค้ำประกัน (ร้อยละ 1.23)

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องความพร้อมของการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพร้อมของการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดนราธิวาส และเพื่อเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากรในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามอายุงาน ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประชากรที่ศึกษาคือ บุคลากรในศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดนราธิวาส จำนวน 162 ราย การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามจำนวน 162 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 162 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในบทนี้จะได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ความพร้อมของการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง อายุของบุคลากรส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี รองลงมา อายุ 41 – 50 ปี และอายุมากกว่า 20 – 30 ปี ตามลำดับ อายุงานส่วนใหญ่มากกว่า 15 ปี รองลงมาอายุงาน 5 – 10 ปี ตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการ รองลงมาเป็นลูกจ้างประจำ และข้าราชการตามลำดับ ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ต่ำกว่าปวส. รองลงมาจบปริญญาตรี สถานภาพส่วนใหญ่สมรส รองลงมาเป็นโสด และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท รองลงมา 10,000 – 15,000 บาท

1.2 ทักษะคติของบุคลากรที่มีต่อการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์

โดยรวมบุคลากรมีทัศนคติที่ดีมากต่อการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ แสดงว่ามีความพร้อมมาก

1.3 การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์

การมีส่วนร่วมในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์โดยพิจารณาจากเกณฑ์ 6 ข้อ คือ 1) การจะสมัครเข้าเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ 2) ความสนใจสมัครเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการดำเนินการ 3) ความสนใจเข้าร่วมการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก 4) การฝากเงินกับสหกรณ์ 5) การกู้เงินสหกรณ์ 6) การติดตามข้อมูลข่าวสารของสหกรณ์ พบว่าผ่านเกณฑ์ความพร้อมทั้ง 6 ข้อ แสดงว่ามีความพร้อมอยู่ในระดับมาก

1.4 ความรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับสหกรณ์ออมทรัพย์

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับสหกรณ์ออมทรัพย์อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การวัดความพร้อมด้านความรู้ของบุคลากรจากเกณฑ์ มีบุคลากรที่เคยได้รับการฝึกอบรมความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับสหกรณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิหรือนักวิชาการผู้ที่มีประสบการณ์ด้านสหกรณ์ไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง พบว่ามีจำนวนเกิน 10 ราย ดังนั้นความพร้อมด้านความรู้จึงอยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ความพร้อม

2. การเปรียบเทียบความพร้อมของบุคลากร

2.1 ทัศนคติของบุคลากรเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า บุคลากรแม้ว่าจะมีตำแหน่งงานและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันก็ตามแต่ก็มีทัศนคติที่ดีมากต่อการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์เช่นเดียวกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกัน พบว่า กลุ่มที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี และมากกว่า 15 ปี มีทัศนคติที่ดีมากต่อการจัดตั้งสหกรณ์เช่นเดียวกัน ยกเว้นกลุ่มที่มีอายุงาน 11 – 15 ปี มีทัศนคติต่อการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน พบว่า กลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท 10,000 – 15,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท มีทัศนคติในระดับที่ดีมาก ยกเว้นกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท มีทัศนคติระดับปานกลาง

2.2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า

1. บุคลากรส่วนใหญ่ที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี มีส่วนร่วมมากที่สุดในการที่จะสมัครเข้าเป็นสมาชิก สนใจสมัครเข้าเป็นคณะกรรมการดำเนินการ เข้าร่วมประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก ฝากเงินกับสหกรณ์ กู้เงินจากสหกรณ์และติดตามข้อมูลข่าวสารของสหกรณ์ ส่วนบุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี จะมีส่วนร่วมน้อยที่สุด

2. บุคลากรส่วนใหญ่ที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานราชการมีส่วนร่วมมากที่สุดในการที่จะสมัครเข้าเป็นสมาชิก สนใจสมัครเข้าเป็นคณะกรรมการดำเนินการ เข้าร่วมประชุมใหญ่

สามัญครั้งแรก ฝากเงินกับสหกรณ์ กู้เงินจากสหกรณ์และติดตามข้อมูลข่าวสารของสหกรณ์ ส่วนบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการมีส่วนร่วมน้อยที่สุด

3. บุคลากรส่วนใหญ่ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปวส.มีส่วนร่วมมากที่สุดในการที่จะสมัครเข้าเป็นสมาชิก เข้าร่วมประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก ฝากเงินกับสหกรณ์และกู้เงินจากสหกรณ์ บุคลากรส่วนใหญ่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีสนใจสมัครเข้าเป็นคณะกรรมการดำเนินการและติดตามข้อมูลข่าวสารของสหกรณ์ ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท/สูงกว่ามีส่วนร่วมน้อยที่สุด

4. บุคลากรส่วนใหญ่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีส่วนร่วมมากที่สุดในการที่จะสมัครเข้าเป็นสมาชิก สนใจสมัครเข้าเป็นคณะกรรมการดำเนินงาน เข้าร่วมประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก ฝากเงินกับสหกรณ์ กู้เงินจากสหกรณ์และติดตามข้อมูลข่าวสารของสหกรณ์ ส่วนบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท มีส่วนร่วมน้อยที่สุด

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์

ผลการวิจัยพบว่า มีบุคลากรบางรายระบุปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นก่อนการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ คือ ปัญหาความซื่อสัตย์สมาชิกในหมู่คณะ และบุคลากรใหญ่มีข้อเสนอแนะได้แก่ การออกหนังสือเชิญชวน จัดอบรม แนะนำความรู้ด้านสหกรณ์ คณะผู้จัดตั้งสหกรณ์ ควรเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับสหกรณ์ ต้องกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่จะสมัครเป็นสมาชิกและระเบียบสหกรณ์ให้ชัดเจนและเปิดโอกาสให้สมาชิกภายในครอบครัวของบุคลากรสามารถสมัครเป็นสมาชิกได้

นอกจากนี้ มีบุคลากรบางรายระบุปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นเมื่อดำเนินกิจการสหกรณ์ออมทรัพย์ได้แก่ ปัญหาสมาชิกที่กู้เงินไม่ส่งชำระคืนเงินกู้ตามกำหนดเวลา ซึ่งบุคลากรมีข้อเสนอแนะได้แก่ เจ้าหน้าที่ควรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและควรมีเงินสำรองจ่ายสำหรับการกู้ฉุกเฉิน และปรับดอกเบี้ยสำหรับสมาชิกที่ส่งเงินกู้ไม่ตรงตามที่กำหนด

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่า มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

ศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดนราธิวาส ดำเนินการเพื่อสนองพระราชดำริ ด้านการศึกษา ทดลองวิจัย ค้นคว้า และการพัฒนาแบบเบ็ดเสร็จ โดยเฉพาะเรื่องดินเปรี้ยว ดินอินทรีย์และนำความรู้และเทคโนโลยีที่ได้ ขยายไปสู่เกษตรกรที่มีปัญหา สามารถยกระดับรายได้ความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตราษฎรในพื้นที่เป้าหมายให้สูงขึ้น ใน

การดำเนินงานของศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ บุคลากรส่วนใหญ่มีเงินเดือนค่อนข้างน้อย ซึ่งถ้ามีหน่วยงานหรือองค์กรที่จัดตั้งขึ้นและสามารถสนองความต้องการของบุคลากรในเรื่องดังกล่าวน่าจะเป็นผลดีทั้งกับศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทอง ฯ และตัวบุคลากรเอง หากบุคลากรทุกคนทุกฝ่ายร่วมใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตามหลักการ วิธีการสหกรณ์ ก็จะทำให้เกิดความร่วมมือ สัมครสมานสามัคคีซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ดี

2.1 ด้านทัศนคติ ในการศึกษาเรื่องความพร้อมของการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดนราธิวาส พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีมากต่อการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์โดยเฉพาะในเรื่องการฝึกนิสัยการประหยัดและการออมทรัพย์แสดงว่าบุคลากรมีความพร้อมในระดับมาก โดยบุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี 5 - 10 ปี และอายุงานมากกว่า 15 ปี มีทัศนคติดีมาก อาจเนื่องมาจากสหกรณ์ออมทรัพย์มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันในกลุ่มสมาชิก สมาชิกแต่ละคนออมนายได้ ผากไว้กับสหกรณ์เป็นประจำสม่ำเสมอในลักษณะการถือหุ้นและฝากเงิน หากสมาชิกประสบปัญหาความเดือดร้อนทางการเงินสหกรณ์ก็สามารถช่วยเหลือได้โดยการให้กู้ยืมเงิน ซึ่งอัตราดอกเบี้ยจะต่ำกว่าสถาบันการเงินอื่น สมาชิกสหกรณ์ทั้งหมดจะเป็นผู้ที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกัน และมีเงินเดือนประจำ ส่วนบุคลากรที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี มีทัศนคติปานกลางอาจจะมองว่าไม่มีความจำเป็นเท่าที่ควรเพราะมีอายุงานมากก็ออมนายได้มากตามอายุงาน ในปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท 10,000 - 15,000 บาท และมากกว่า 20,000 บาท มีทัศนคติดีมาก ส่วนบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท มีทัศนคติปานกลาง อาจเนื่องมาจากบุคลากรเหล่านี้มีรายได้ที่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย และอาจจะไม่มีหนี้สินมาก มีหลักประกันที่มั่นคง ส่วนผู้มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท มีทัศนคติดีมากอาจเนื่องมาจากสหกรณ์ออมทรัพย์จะช่วยให้มีการออมและเก็บค่าหุ้น ตลอดจนสามารถกู้เงินมาใช้ในยามฉุกเฉินและออมไว้ใช้ในยามเกษียณอายุราชการซึ่งเป็นการวางหลักประกันที่มั่นคงในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของ เชาวเลิศ ปัญญาเวสารัช (2545) ที่ศึกษาความคิดเห็นในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ของธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นต่อประโยชน์ของสหกรณ์ออมทรัพย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นต่อประโยชน์ในการฝึกนิสัยการประหยัด และการออมทรัพย์เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ เป็นสวัสดิการทางการเงินอย่างหนึ่งของพนักงาน และสมาชิกมีสิทธิตามหลักเกณฑ์ในการใช้บริการเท่าเทียมกัน ตามลำดับ

2.2 ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่จะเข้าสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์หากมีการจัดตั้งขึ้นเป็นรูปธรรม โดยบุคลากรที่มีตำแหน่ง

งานเป็นพนักงานราชการ จะสมัครเข้าเป็นสมาชิกมากที่สุด เพราะเป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนมากที่สุด ประกอบกับพนักงานราชการเป็นตำแหน่งงานระดับล่าง มีเงินเดือนค่อนข้างน้อย การมีสหกรณ์ออมทรัพย์ถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งของพนักงาน ทำให้มีเงินออม และมีหลักประกันในอนาคต

2.3 ด้านความรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับสหกรณ์ออมทรัพย์ บุคลากรส่วนใหญ่ความรู้โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เพราะส่วนใหญ่ได้คะแนนความรู้ 6-7 คะแนน โดยข้อที่ตอบผิดส่วนใหญ่คือข้อความที่ว่า “ข้อเหมือนของผู้ถือหุ้นสหกรณ์ออมทรัพย์กับนิติบุคคลอื่น คือไม่ว่าสมาชิกจะมีหุ้นมากน้อยเพียงใดก็มีสิทธิออกเสียงเพียงหนึ่งเสียงเท่านั้น” ซึ่งอาจเนื่องมาจากบุคลากรไม่เข้าใจในคำถามที่ว่าสหกรณ์ออมทรัพย์กับนิติบุคคลอื่น และอาจเนื่องมาจากบุคลากรไม่มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบสหกรณ์เท่าที่ควร

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 เห็นควรนำแนวคิดในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ ในศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิภพทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดนครราชสีมา เสนอต่อผู้บริหารระดับสูงของศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิภพทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ เพื่อพิจารณาอนุมัติในหลักการ และดำเนินการให้มีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ต่อไป และในระหว่างที่รอผลการอนุมัติจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์จากผู้บริหาร ควรมีการดำเนินการควบคู่กันไปด้วยดังนี้

- 1) ตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาถึงแนวทางและวิธีการในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์
- 2) ทำความเข้าใจเพิ่มเติมและประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับสหกรณ์ออมทรัพย์ให้กับบุคลากรได้รับทราบโดยผ่านสื่อต่าง ๆ

ศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิภพทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ มีบุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการซึ่งเป็นตำแหน่งงานระดับล่าง มีเงินเดือนค่อนข้างน้อย การมีสหกรณ์ออมทรัพย์ถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งของพนักงาน ทั้งการออมและการมีหลักประกันในอนาคต ศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิภพทอง ฯ สามารถนำรูปแบบการจัดตั้งที่เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดของกรมส่งเสริมสหกรณ์ไปใช้ในการดำเนินการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์อย่างรอบคอบและถูกต้อง

3.1.2 สำนักงานสหกรณ์จังหวัดนครราชสีมา ควรให้การสนับสนุนแนะนำขั้นตอนในการจัดตั้งแก่บุคลากรของศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ เพื่อให้การจัดตั้งสหกรณ์สำเร็จเป็นรูปธรรมตลอดจนกำกับดูแลหรือให้สหกรณ์สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อมวลสมาชิกสหกรณ์ต่อไป

3.1.3 กฎหมายสหกรณ์กำหนดจำนวนสมาชิกขั้นต่ำไว้น้อยเกินไป โดยคณะบุคคลตั้งแต่ 10 ขึ้นไปก็สามารถดำเนินการขอจัดตั้งสหกรณ์ได้ จึงทำให้บุคคลที่รวมตัวเฉพาะกิจนั้นสามารถขอจัดตั้งได้ง่าย เห็นควรมีการแก้ไขกฎหมายในเรื่องของจำนวนสมาชิกที่จะขอจัดตั้งเป็นสหกรณ์ ควรมีไม่น้อยกว่า 100 คน ขึ้นไป เพื่อให้สหกรณ์ที่จะจัดตั้งมีทุนดำเนินงานมากพอ พร้อมทั้งสมาชิกจะต้องมาร่วมกิจกรรมกับสหกรณ์มีปริมาณและขนาดของธุรกิจมากพอที่จะทำให้สหกรณ์สามารถดำเนินงานได้ด้วยดี

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 การวิจัยครั้งนี้ เป็นการมองภาพของสหกรณ์ออมทรัพย์ ในรูปแบบของเครื่องมือที่ให้ประโยชน์ต่อสมาชิกและหน่วยงานต่าง ๆ โดยไม่ได้ศึกษาถึงแง่มุมของความล้มเหลวในการจัดตั้งและดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ ผู้วิจัยจึงใคร่เสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปเพื่อเป็นประโยชน์และแนวทางในการจัดตั้ง และบริหารสหกรณ์ให้ประสบความสำเร็จ คือ ควรวิจัยถึงความล้มเหลวของสหกรณ์ออมทรัพย์ในอดีตที่ผ่านมา

3.2.2 การวิจัยครั้งนี้ใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย ดังนั้นหากมีการวิจัยในครั้งต่อไปควรใช้การสัมภาษณ์ประกอบแบบสอบถาม ประชากรที่ศึกษาควรรวมถึงบุคลากรทุกกลุ่มเช่น ลูกจ้างรายเดือน และลูกจ้างรายวันทั้งนี้เพื่อความเพียงพอที่จะทำการสรุปผลเสนอแนะในภาพรวมที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2540) จิตวิทยาสังคม กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- กรมส่งเสริมสหกรณ์ (2542) *สหกรณ์ออมทรัพย์* กรุงเทพมหานคร ฝ่ายเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ (แผ่นพับ)
- กฤษ อินทรโกเศศ (2538) “ศึกษาลักษณะและความสามารถในการให้บริการของโครงการระบบรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนในเขตกรุงเทพมหานคร” การศึกษาค้นคว้าอิสระด้วยตนเอง ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2542) *รายงานสรุปฐานะการเงินและผลการดำเนินงาน ประจำปี 2541 สหกรณ์ออมทรัพย์* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ SS PRO ART.
- _____ (2549) *ประกาศเรื่องกำหนดระดับมาตรฐานสหกรณ์*
- เกษรา ชัยเหลือองอุไร (2545) “การศึกษาความพร้อมของผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการ ในการตรวจสอบการดำเนินงาน” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- จุฑาทิพย์ ภัทราวาท (2538) *หลักการจัดการสหกรณ์ออมทรัพย์* เอกสารประกอบการบรรยาย หลักสูตร การจัดการสหกรณ์ออมทรัพย์ในระยะเริ่มต้น ชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด
- _____ (2540) *การจัดการสหกรณ์ออมทรัพย์* กรุงเทพมหานคร ชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด
- ชลลดา วงษ์สกุล (2541) “ความพร้อมของศึกษานิเทศก์ในการนิเทศด้านประชากรศึกษา” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาประชากรศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- เชาวเลิศ ปัญจเวสารัช (2545) “ความคิดเห็นในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ของธนาคารไทย ธนาคาร จำกัด (มหาชน)” ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- เดโช สวานานนท์ (2542) *ปทานุกรมจิตวิทยา* กรุงเทพมหานคร อักษรบริการ

- นิคม บุญส่งนาค (2549) *ศึกษาการจัดตั้งสหกรณ์ผู้ปลูกปาล์มน้ำมันจังหวัดนราธิวาส จำกัด เอกสาร*
ประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสหกรณ์ 8 ว. กลุ่มจัดตั้งและ
ส่งเสริมสหกรณ์: สำนักงานสหกรณ์จังหวัดนราธิวาส
- ปฏิภาณ จุมผา (2541) “การมีส่วนร่วมของสมาชิกในการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์ ศึกษากรณี
เทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง และเทศบาลขลุง อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี”
วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒน
บริหารศาสตร์
- _____ (2541) *เศรษฐศาสตร์สหกรณ์* กรุงเทพมหานคร คณะเศรษฐศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- _____ (2541) *ตำราประชุมการฝึกอบรมทางไกลผ่านดาวเทียม หลักสูตรการเพิ่ม*
สมรรถนะนักส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร โครงการความร่วมมือระหว่างกรม
ส่งเสริมสหกรณ์และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง :
แนวคิดและยุทธศาสตร์ กรุงเทพมหานคร ทรงสิทธิ์วีรรณ
- ปัญญา หิรัญศรีศรีและคณะ (2533) *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการสหกรณ์* กรุงเทพมหานคร
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- _____ (2551) *คัมภีร์ธุรกิจสหกรณ์* กรุงเทพมหานคร พี.เอ.ลีฟวิง
- พระราชบัญญัติสหกรณ์ (2542) กรุงเทพมหานคร เมอะแคนอิคิลัจจ
ระเบียบนายทะเบียนสหกรณ์ว่าด้วยวิธีการขอจัดตั้งสหกรณ์ พ.ศ. 2547
- พิทยา บวรวัฒนา (2542) *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ* กรุงเทพมหานคร คณะรัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- _____ (2542) *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ พิมพ์ครั้งที่ 2* กรุงเทพมหานคร ศักดิโสภณการพิมพ์
- ไพรัตน์ เตชะรินทร์ (2547) *นโยบายและกลวิธีการมีส่วนร่วมของชุมชนยุทธศาสตร์การพัฒนา*
ปัจจุบัน ในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา ศูนย์ศึกษานโยบาย
สาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล
- วิกรม อารีราษฎร์ (2547) *ความพร้อมของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ในการย้ายที่*
ทำการจากท่าอากาศยานสากลกรุงเทพ (ดอนเมือง) ไปสู่ท่าอากาศยานสากลสุวรรณภูมิ
โครงการวิทยานิพนธ์ สายวิทยาศาสตร์สังคม ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)
สาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- ศรัณยา โปธิ์อ่อน, ร.ต.ท.หญิง (2544) *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์*
 ดำรงตำแหน่งชาติ ศึกษากรณีสำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปัญหาพิเศษ
 รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยบูรพา
- ศรีสุภาภรณ์ บินชประสิทธิ์ (2540) *ผลของการใช้สัญญาณการเรียนรู้ต่อผลสัมฤทธิ์ของการเรียนและ*
ความพร้อมในการเรียนรู้ตนเองของนักศึกษาพยาบาล กรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์
ปริญญาโท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ (2550) *อันนี้สีเป็นชัยชนะ...80 พรรษา*
พิกุลทองเทิดไท้ (ครั้งที่ 1) สุโขทัย – โกลก : นราธิวาส ออกแบบ & พิมพ์
- สมพงษ์ เทียงธรรม.พ.ต.ต (2536) *ความพร้อมในการออกปฏิบัติหน้าที่ของนักเรียนพลตำรวจของ*
โรงเรียนพลตำรวจภูธร 3 : ศึกษาเฉพาะนักเรียนพลตำรวจรุ่นที่ 43 กรุงเทพมหานคร
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาอาชีวศึกษาและงานยุติธรรม
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- สมชาติ วรดิเรก (2530) *ความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน ครูและนักเรียนเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม*
สหกรณ์ในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ (2542) *พฤติกรรมองค์การทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่*
2 กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สวณีย์ คงเพชรทิพย์ (2545) *ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการใช้บริการรถไฟฟ้า BTS ของผู้บริโภค*
ย่านฝั่งธนบุรี กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สันทวิ ศรีเมือง (2534) *“ความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติเกี่ยวกับกิจกรรมสหกรณ์ในโรงเรียน*
ประถมศึกษาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดเลย” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุนันทา อ่อนรัมย์ (2548) *“ความคิดเห็นของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อการให้บริการ*
ของรถไฟฟ้ามหานคร” ปัญหาพิเศษปริญญาตรีรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุพัตรา ภาควัยวัฒน์ (2540) *การศึกษาคำเนิงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการ*
กรุงเทพมหานคร กองสหกรณ์พาณิชย์และธนกิจ
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (ม.ป.ป.) *คู่มือการจัดการเรียนการสอนกิจกรรม*
สหกรณ์ในโรงเรียนประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร การศาสนา

อักษร สวัสดิ์ (2542) ความรู้ความเข้าใจและความตระหนักในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของนักเรียน
 ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย : กรณีศึกษาในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ภาคนิพนธ์
 ปริญญา พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
 ศาสตร์

อรุณ รักรธรรม (2540) การพัฒนาองค์การแนวคิดและประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย
 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

โอภาวดี เข้มทอง (2548) แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับการสหกรณ์ ในตำราชุดการฝึกอบรมทางไกลผ่าน
 ดาวเทียม หลักสูตร “ การเพิ่มสมรรถนะนักส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร” โดย
 ความร่วมมือระหว่างกรมส่งเสริมสหกรณ์และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

Barrow, R. and Milburn (1990) A Critical Dictionary of Educational Concepts, 2nd ed New York :
 Teachers collage.

Good, C. V. (1973) Dictionary of Education New York : McGraw – Hill Book

<http://rirs.royin.go.th/dictionary.Asp>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องความพร้อมของการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทอง
อันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดนราธิวาส

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพร้อมของการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์
ในศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดนราธิวาส ในฐานะท่านเป็น
บุคลากรในศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทอง ฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดตอบ
แบบสอบถามให้ตรงตามสภาพความเป็นจริง เพื่อนำข้อมูลและผลการศึกษาที่ได้ใช้เป็นแนวทางใน
การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ให้มีประสิทธิภาพ และเป็นข้อมูลในการวิจัยขั้นสูงต่อไป

อนึ่ง ข้อมูลที่ท่านได้ตอบแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยนำไปใช้ในการทำวิจัยเฉพาะเรื่องนี้
เท่านั้น ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลจะปรากฏผลออกมาเป็นภาพรวมเพื่อทราบข้อมูลทางสถิติเท่านั้น
และไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและ
ครบถ้วน ขอความอนุเคราะห์จากท่านตอบแบบสอบถามให้ครบสมบูรณ์ทุกข้อ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวเสาวณี นานแซ

นิสิตปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาสหกรณ์

สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

แบบสอบถาม

ความพร้อมในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทอง อันเนื่องมาจากจากพระราชดำริ จังหวัดนราธิวาส

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนดให้ตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

1. ชาย
 2. หญิง

2. อายุ

1. 20 – 30 ปี
 2. 31 – 40 ปี
 3. 41 – 50 ปี
 4. มากกว่า 50 ปี

3. อายุงาน

1. น้อยกว่า 5 ปี
 2. 5 – 10 ปี
 3. 11 – 15 ปี
 4. มากกว่า 15 ปี

4. ตำแหน่งงาน

1. ข้าราชการ
 2. ลูกจ้างประจำ
 3. พนักงานราชการ

5. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปวส.
 2. ปวส. / อนุปริญญา
 3. ปริญญาตรี
 4. ปริญญาโท/สูงกว่า

ตอนที่ 1 (ต่อ)

6. สถานภาพการสมรส

1. โสด
 2. สมรส
 3. หม้าย

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของท่าน

1. ต่ำกว่า 10,000 บาท
 2. 10,000 - 15,000 บาท
 3. 15,001 - 20,000 บาท
 4. มากกว่า 20,000 บาท

ตอนที่ 2 ทักษะชีวิตที่มีต่อการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ลำดับที่	รายการ	1	2	3	4	5
1	เป็นการฝึกประชาธิปไตย สมาชิกทุกคนมีสิทธิในการออกเสียงในที่ประชุมผู้ถือหุ้นได้เท่าเทียมกัน					
2	เป็นการฝึกนิสัยการประหยัดและการออมทรัพย์					
3	ได้มีโอกาสช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ได้รับความสะดวกเรื่องการเงิน					
4	ได้รับผลตอบแทนในรูปแบบเงินปันผลทุกสิ้นปีบัญชี					
5	ได้รับดอกเบี้ยเงินฝากโดยเฉลี่ยสูงกว่าอัตราดอกเบี้ยในท้องตลาด					
6	อัตราดอกเบี้ยเงินกู้ต่ำกว่าอัตราดอกเบี้ยในท้องตลาด					
7	สมาชิกมีสิทธิตามหลักเกณฑ์ในการใช้บริการเท่าเทียมกัน					
8	เป็นสวัสดิการทางการเงินอย่างหนึ่งของพนักงาน					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ลำดับที่	รายการ	1	2	3	4	5
9	สมาชิกสามารถเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารงานของสหกรณ์ออมทรัพย์					
10	สมาชิกสามารถกำหนดนโยบายและการตัดสินใจของสหกรณ์ออมทรัพย์					
11	เป็นองค์กรที่มีการจัดการ และมีระเบียบข้อบังคับชัดเจน ทำให้สมาชิกสามารถเชื่อมั่นในการลงทุนและฝากเงิน					
12	มีการควบคุมดูแลตนเองในบรรดาสมาชิก					
13	สหกรณ์ช่วยส่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของสมาชิกและครอบครัว					
14	การมีสหกรณ์ออมทรัพย์เป็นส่วนช่วยส่งเสริมด้านแรงงานสัมพันธ์ขององค์กร					
15	การกู้เงินจากสหกรณ์มีระเบียบเข้มงวด ทำให้ไม่ได้รับวงเงินตามที่ต้องการ					
16	สหกรณ์ออมทรัพย์เป็นการรวมทุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
17	การฝากเงินกับสหกรณ์มีความปลอดภัยน้อยกว่าฝากธนาคาร					
18	สหกรณ์ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วม					
19	การกู้เงินจากสหกรณ์มีกระบวนการยุ่งยากซับซ้อนต้องใช้เวลานาน					
20	สหกรณ์ช่วยเหลือสมาชิกในภาวะฉุกเฉิน					
21	สหกรณ์ดำเนินการให้กู้และเรียกชำระหนี้เงินกู้แก่สมาชิก					
22	การฝากเงินและถอนเงินกับสหกรณ์ไม่สะดวกเพราะไม่มี ATM เหมือนกับธนาคาร					
23	สมาชิกสามารถเลือกใช้บริการฝากเงินกับสหกรณ์ ประเภทออมทรัพย์ ออมทรัพย์พิเศษและฝากประจำด้วยอัตราดอกเบี้ยแตกต่างกัน					
24	การกู้เงินจากสหกรณ์ใช้ระยะเวลาในการชำระหนี้สั้นกว่าธนาคาร					
25	สมาชิกสามารถกู้ยืมเงิน โดยไม่ต้องมีหลักทรัพย์ค้ำประกัน					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในศูนย์ศึกษาการพัฒนา

พิกุลทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนดให้ตามความสนใจของท่านที่จะมีส่วนร่วมในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ

1. ถ้ามีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ ท่านคิดว่าจะสมัครเข้าเป็นสมาชิกหรือไม่

1.สมัคร

2.ไม่สมัคร โปรดระบุเหตุผล.....

2. ท่านสนใจสมัครเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการดำเนินการของสหกรณ์ออมทรัพย์หรือไม่

1. สนใจ

2.ไม่สนใจ โปรดระบุเหตุผล.....

3. เมื่อจัดตั้งและจดทะเบียนเป็นสหกรณ์แล้วภายใน 90 วัน ท่านจะเข้าร่วมการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกหรือไม่

1. เข้าร่วม

2.ไม่เข้าร่วม โปรดระบุเหตุผล.....

4. ถ้าท่านเข้าเป็นสมาชิกสหกรณ์ท่านจะมีส่วนร่วมฝากเงิน

1. ฝากเงิน

2. ไม่ฝากเงิน โปรดระบุเหตุผล.....

5. ถ้าท่านเข้าเป็นสมาชิกสหกรณ์ท่านจะมีส่วนร่วมกู้เงิน

1. กู้เงิน

2.ไม่กู้เงิน โปรดระบุเหตุผล.....

6. ถ้าท่านเข้าเป็นสมาชิกสหกรณ์ท่านจะมีส่วนร่วมติดตามข้อมูลข่าวสารของสหกรณ์

1. ติดตาม

2. ไม่ติดตาม โปรดระบุเหตุผล.....

ตอนที่ 4 ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับสหกรณ์ออมทรัพย์

4.1 คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนด ถ้าท่านมีความคิดเห็นว่าใช่และใส่เครื่องหมาย X ถ้าท่านมีความคิดเห็นว่าไม่ใช่

- _____ 1. วัตถุประสงค์ของสหกรณ์ออมทรัพย์ คือ เพื่อส่งเสริมการออมทรัพย์ และการให้กู้เงินแก่สมาชิก
- _____ 2. ประเภทบริการส่งเสริมการออมทรัพย์ ได้แก่ การถือหุ้นและการรับฝากเงิน
- _____ 3. ประเภทเงินให้กู้ของสหกรณ์ออมทรัพย์ทั่วไป ได้แก่ เงินกู้เพื่อเหตุฉุกเฉิน
- _____ 4. การถือหุ้นสมาชิกต้องถือหุ้นตามสัดส่วนของเงินได้ หรือมากกว่า โดยจะถูกหักค่าหุ้นไว้ทุกเดือน
- _____ 5. สมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์จะต้องเป็นผู้มีรายได้ประจำเท่านั้น
- _____ 6. ข้อเหมือนของผู้ถือหุ้นสหกรณ์ออมทรัพย์กับนิติบุคคลอื่นคือไม่ว่าสมาชิกจะมีหุ้นมากน้อยเพียงใดก็มีสิทธิออกเสียงเพียง 1 เสียง
- _____ 7. ดอกเบี้ยเงินฝากทุกประเภทของสหกรณ์ออมทรัพย์ได้รับยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา
- _____ 8. สหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นองค์กรที่มุ่งให้สมาชิกช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- _____ 9. สมาชิกสหกรณ์สามารถซื้อหุ้นเพิ่มได้เมื่อต้องการ แต่รวมแล้วไม่เกิน หนึ่งในสี่เสียง
- _____ 10. การกู้ทุกประเภท ไม่จำเป็นต้องมีหลักประกัน แต่ต้องมีบุคคลค้ำประกัน

4.2 คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนดให้ตามความเป็นจริงของท่าน

ท่านได้รับการอบรมความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับสหกรณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิหรือนักวิชาการผู้มีประสบการณ์ด้านสหกรณ์มาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง

- 1. ได้รับการเข้าอบรม
- 2. ไม่ได้รับการเข้าอบรม

ตอนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

5.1 ปัญหา คือ

.....

ข้อเสนอแนะ คือ.....

.....

5.2 ปัญหา คือ.....

.....

ข้อเสนอแนะ คือ

.....

ภาคผนวก ข

พระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2546

มาตรา 33 – มาตรา 46

พระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542

การจัดตั้งและจดทะเบียนสหกรณ์

พระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 มีข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดตั้งและจดทะเบียนสหกรณ์ไว้ในมาตรา 33 ถึง 42 ดังนี้

มาตรา 33 สหกรณ์จะตั้งขึ้นได้โดยการจดทะเบียนตามพระราชบัญญัตินี้ และต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมของบรรดาสมาชิกโดยวิธีช่วยตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามหลักการของสหกรณ์ และต้อง

- (1) มีกิจการร่วมกันตามประเภทของสหกรณ์ที่ขอจดทะเบียน
- (2) มีสมาชิกเป็นบุคคลธรรมดาและบรรลุนิติภาวะ
- (3) มีทุนซึ่งแบ่งเป็นหุ้น มีมูลค่าเท่าๆกัน และสมาชิกแต่ละคนจะต้องถือหุ้นอย่างน้อยหนึ่งหุ้น แต่ไม่เกินหนึ่งในห้าของหุ้น

(4) มีสมาชิกซึ่งมีคุณสมบัติตามที่กำหนดในข้อบังคับภายในบทบัญญัติมาตรา 43 (7) ประเภทของสหกรณ์ที่จะรับจดทะเบียนให้กำหนดโดยกฎกระทรวง

มาตรา 34 ผู้ซึ่งประสงค์จะเป็นสมาชิกของสหกรณ์ที่จะจัดตั้งขึ้นต้องประชุมกันเพื่อคัดเลือกผู้ที่มาประชุมให้เป็นคณะผู้จัดตั้งสหกรณ์จำนวนไม่น้อยกว่า 10 คน เพื่อดำเนินการจัดตั้งสหกรณ์ โดยให้คณะผู้จัดตั้งสหกรณ์ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(1) พิจารณาเลือกประเภทของสหกรณ์ที่จะจัดตั้งตามที่กำหนดในกฎกระทรวงและพิจารณากำหนดวัตถุประสงค์ของสหกรณ์ที่จะจัดตั้งนั้น

(2) กำหนดแผนดำเนินการเกี่ยวกับธุรกิจหรือกิจกรรมของสหกรณ์ที่จะจัดตั้งขึ้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่นายทะเบียนสหกรณ์กำหนด

(3) ทำบัญชีรายชื่อผู้ซึ่งจะเป็นสมาชิกพร้อมด้วยจำนวนหุ้นที่แต่ละคนจะถือเมื่อจัดตั้งสหกรณ์แล้ว

(4) ดำเนินการร่างข้อบังคับภายใต้ข้อบังคับบทบัญญัติมาตรา 43 และเสนอให้ที่ประชุมผู้ซึ่งจะเป็นสมาชิกพิจารณากำหนดเป็นข้อบังคับของสหกรณ์ที่จะจัดตั้งขึ้น

มาตรา 35 การขอจดทะเบียนสหกรณ์ ให้คณะผู้จัดตั้งสหกรณ์ลงลายมือชื่อในคำขอจดทะเบียนตามแบบที่นายทะเบียนสหกรณ์กำหนด ยื่นต่อนายทะเบียนสหกรณ์พร้อมเอกสารดังต่อไปนี้

- (1) สำเนารายงานการประชุมตามมาตรา 34 จำนวน สองชุด
- (2) แผนดำเนินการตามมาตรา 34 (2) จำนวน 2 ชุด

(3) บัญชีรายชื่อผู้ซึ่งจะเป็นสมาชิกพร้อมลายมือชื่อและจำนวนหุ้นที่แต่ละคนจะถือเมื่อจัดตั้งสหกรณ์แล้วจำนวนสองชุด

(4) ข้อบังคับตามมาตรา 34 (4) จำนวนสี่ชุด

มาตรา 36 นายทะเบียนสหกรณ์ รองนายทะเบียนสหกรณ์หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งนายทะเบียนสหกรณ์มอบหมาย มีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้บุคคลใดๆ ซึ่งเกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริงหรือให้ส่งเอกสารมาเพื่อประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับการรับจดทะเบียนสหกรณ์ได้

ในการพิจารณารายการที่เกี่ยวกับคำขอ หรือรายการในข้อบังคับของสหกรณ์ที่จะจัดตั้งขึ้นถ้านายทะเบียนสหกรณ์เห็นว่ารายการดังกล่าวไม่ถูกต้อง หรือยังมีได้ดำเนินการตามมาตรา 34 นายทะเบียนสหกรณ์มีอำนาจสั่งให้คณะผู้จัดตั้งสหกรณ์แก้ไข หรือดำเนินการให้ถูกต้องได้

มาตรา 37 เมื่อนายทะเบียนสหกรณ์พิจารณาแล้วเห็นว่าสหกรณ์ตามที่ขอจดทะเบียนมีวัตถุประสงค์ตามมาตรา 33 คำขอจดทะเบียนมีเอกสารครบถ้วนถูกต้องตามมาตรา 35 และการจัดตั้งสหกรณ์ตามที่ขอจดทะเบียนจะไม่เสียหายแก่ระบบสหกรณ์ ให้นายทะเบียนสหกรณ์รับจดทะเบียนและออกใบสำคัญรับจดทะเบียนให้แก่สหกรณ์นั้น ให้สหกรณ์ที่ได้รับจดทะเบียนแล้วมีฐานะเป็นนิติบุคคล

มาตรา 38 ในกรณีที่นายทะเบียนสหกรณ์มีคำสั่งไม่รับจดทะเบียนให้แจ้งคำสั่งพร้อมด้วยเหตุผลเป็นหนังสือไปยังคณะผู้จัดตั้งสหกรณ์โดยไม่ชักช้า

คณะผู้จัดตั้งสหกรณ์มีสิทธิยื่นคำอุทธรณ์คำสั่งไม่รับจดทะเบียนต่อคณะกรรมการพัฒนาสหกรณ์แห่งชาติ โดยยื่นคำอุทธรณ์ต่อนายทะเบียนสหกรณ์ภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งคำวินิจฉัยของคณะกรรมการพัฒนาสหกรณ์แห่งชาติให้เป็นที่สิ้นสุด

มาตรา 39 เมื่อนายทะเบียนสหกรณ์รับจดทะเบียนสหกรณ์แล้ว ให้คณะผู้จัดตั้งสหกรณ์มีอำนาจหน้าที่และสิทธิ์เช่นเดียวกับคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์นั้น จนกว่าจะมีการเลือกตั้งคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ตามมาตรา 40

ให้ผู้ซึ่งมีรายชื่ออยู่ในบัญชีรายชื่อผู้จะเป็นสมาชิกตามมาตรา 34 (3) เป็นสมาชิกสหกรณ์ตั้งแต่วันที่นายทะเบียนสหกรณ์รับจดทะเบียนสหกรณ์และได้ชำระค่าหุ้นตามจำนวนที่จะถือครบถ้วนแล้ว

ในกรณีที่มิใช่ผู้ขอเข้าเป็นสมาชิกสหกรณ์ภายหลังวันที่นายทะเบียนสหกรณ์รับจดทะเบียนสหกรณ์ ให้ถือว่าเป็นสมาชิกเมื่อได้ชำระค่าหุ้นตามจำนวนที่จะถือครบถ้วนแล้ว

มาตรา 40 ให้คณะผู้จัดตั้งสหกรณ์นัดสมาชิกมาประชุมกัน เป็นการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่จดทะเบียน เพื่อดำเนินการเลือกตั้งคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์และมอบหมายการทั้งปวงให้แก่คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์

มาตรา 41 ให้นายทะเบียนสหกรณ์ประกาศกำหนดประเภทของสหกรณ์ที่สามารถรับสมาชิกสมทบได้คุณสมบัติ วิธีรับสมัคร การขาดจากสมาชิกภาพ ตลอดจนสิทธิและหน้าที่ของสมาชิกสมทบให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ

ห้ามมิให้สหกรณ์ให้สิทธิแก่สมาชิกสมทบในการนับชื่อของสมาชิกสมทบเข้าเป็นองค์ประชุมในการประชุมใหญ่ การออกเสียงในเรื่องใดๆ หรือเป็นกรรมการดำเนินการ

มาตรา 42 ในการชำระค่าหุ้น สมาชิกจะนำค่าหุ้นหักกลบลบหนี้กับสหกรณ์ไม่ได้และสมาชิกมีความรับผิดชอบเพียงไม่เกินจำนวนเงินค่าหุ้นที่ยังใช้ไม่ครบมูลค่าหุ้นที่ตนถือในระหว่างที่สมาชิกภาพของสมาชิกยังไม่สิ้นสุดลง ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของสมาชิกใช้สิทธิเรียกร้องในค่าหุ้นของสมาชิกผู้นั้น

ข้อบังคับและการแก้ไขเพิ่มเติม

มาตรา 43 ข้อบังคับของสหกรณ์อย่างน้อยต้องมีรายการ ดังต่อไปนี้

- (1) ชื่อสหกรณ์ ซึ่งต้องมีคำว่า “จำกัด” อยู่ท้ายชื่อ
- (2) ประเภทของสหกรณ์
- (3) วัตถุประสงค์
- (4) ที่ตั้งสำนักงานใหญ่และที่ตั้งสำนักงานสาขา
- (5) ทุนซึ่งแบ่งเป็นหุ้น มูลค่าของหุ้น การชำระค่าหุ้นด้วยเงินหรือทรัพย์สินอื่น การขายและการโอนหุ้น ตลอดจนการจ่ายคืนค่าหุ้น
- (6) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการดำเนินงาน การบัญชี และการเงินของสหกรณ์
- (7) คุณสมบัติของสมาชิก วิธีรับสมาชิก การขาดจากสมาชิกภาพ ตลอดจนสิทธิหน้าที่ของสมาชิก
- (8) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่
- (9) การเลือกตั้ง การดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่งและการประชุมของคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์
- (10) การแต่งตั้ง การดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้จัดการ

มาตรา 44 การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ จะกระทำได้ก็แต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่ และต้องนำ ข้อบังคับที่ได้แก้ไขเพิ่มเติมไปจดทะเบียนต่อนายทะเบียนสหกรณ์ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ เมื่อนายทะเบียนสหกรณ์ได้จดทะเบียนแล้ว ให้มีผลบังคับใช้ได้

ในกรณีที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับโดยการเปลี่ยนชื่อสหกรณ์ ให้สหกรณ์คืนใบสำคัญรับจดทะเบียน และให้นายทะเบียนสหกรณ์ออกใบสำคัญรับจดทะเบียนการเปลี่ยนชื่อให้แก่สหกรณ์ด้วย

การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับและการเปลี่ยนชื่อของสหกรณ์นั้น ย่อมไม่กระทบกระเทือนถึงสิทธิหรือความรับผิดชอบใดๆ ของสหกรณ์ให้นำความในมาตรา 36 มาตรา 37 และมาตรา 38 มาใช้บังคับแก่การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับโดยอนุโลม

มาตรา 45 ในกรณีมีปัญหาเกี่ยวกับการตีความในข้อบังคับ ให้สหกรณ์ขอคำวินิจฉัยจากนายทะเบียนสหกรณ์ และให้สหกรณ์ถือปฏิบัติตามคำวินิจฉัยนั้น

การดำเนินงานของสหกรณ์

มาตรา 46 เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ให้สหกรณ์มีอำนาจกระทำการดังต่อไปนี้ได้

- (1) ดำเนินธุรกิจ การผลิต การค้า การบริการ และอุตสาหกรรม เพื่อประโยชน์ของสมาชิก
- (2) ให้สวัสดิการหรือการสงเคราะห์ตามสมควรแก่สมาชิกและครอบครัว
- (3) ให้ความช่วยเหลือทางวิชาการแก่สมาชิก
- (4) ขอหรือรับความช่วยเหลือทางวิชาการจากทางราชการ หน่วยงานของต่างประเทศ หรือบุคคลอื่น
- (5) รับฝากเงินประเภทออมทรัพย์หรือประเภทประจำจากสมาชิกหรือสหกรณ์อื่นได้ตามระเบียบของสหกรณ์ที่ได้รับความเห็นชอบจากนายทะเบียนสหกรณ์
- (6) ให้กู้ ให้สินเชื่อ ให้ยืม ให้เช่า ให้เช่าซื้อ โอน รับจำนองหรือรับจำนำ ซึ่งทรัพย์สินแก่สมาชิกหรือของสมาชิก
- (7) จัดให้ได้มา ซื้อ ถูกรวมสิทธิ์หรือทรัพย์สินครอบครอง กู้ ยืม เช่า เช่าซื้อ รับโอนสิทธิการ เช่าซื้อ จำนองหรือจำนำ ขายหรือจำหน่ายด้วยวิธีอื่นใด
- (8) ให้สหกรณ์อื่นกู้ยืมเงินได้ตามระเบียบของสหกรณ์ที่ได้รับความเห็นชอบจากนายทะเบียนสหกรณ์
- (9) ดำเนินกิจการอย่างอื่นบรรดาที่เกี่ยวกับ หรือเนื่องในการจัดให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสหกรณ์

ภาคผนวก ก

ระเบียบนายทะเบียนสหกรณ์ว่าด้วยวิธีดำเนินการขอจัดตั้งสหกรณ์ พ.ศ. 2547

ระเบียบนายทะเบียนสหกรณ์ว่าด้วยวิธีดำเนินการขอจัดตั้งสหกรณ์ พ.ศ. 2547

เพื่อให้ผู้ซึ่งประสงค์ร่วมกันจัดตั้งสหกรณ์ สามารถดำเนินการจดทะเบียนจัดตั้งขึ้นได้ถูกต้องตามหลักการมีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ขอจัดตั้ง รวมทั้งไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อระบบสหกรณ์

จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 16 (8) ประกอบกับมาตรา 34 มาตรา 37 และมาตรา 71 (3) แห่งพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 กำหนดระเบียบนายทะเบียนสหกรณ์ เพื่อให้ถือปฏิบัติดังนี้

1. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบนายทะเบียนสหกรณ์ ว่าด้วยวิธีการขอจัดตั้งสหกรณ์ พ.ศ. 2547”

2. ระเบียบนี้ให้ใช้ตั้งแต่วันถัดจากวันที่ออกประกาศ

3. ให้ยกเลิกประกาศนายทะเบียนสหกรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดแผนการดำเนินการเกี่ยวกับธุรกิจหรือกิจกรรมของสหกรณ์ที่จะจัดตั้ง ประกาศ ณ วันที่ 6 ตุลาคม พ.ศ. 2542

4. ในระเบียบนี้

“นายทะเบียนสหกรณ์” หมายความว่า รองนายทะเบียนสหกรณ์ที่ได้รับมอบหมายจากนายทะเบียนสหกรณ์ด้วย

5. ก่อนการเลือกตั้งคณะผู้จัดตั้งสหกรณ์ ผู้ซึ่งประสงค์จะร่วมกันจัดตั้งสหกรณ์ ต้องมีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับสหกรณ์ โดยได้รับการฝึกอบรมมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง จากผู้ทรงคุณวุฒิ หรือนักวิชาการหรือผู้มีประสบการณ์ด้านสหกรณ์

6. เมื่อได้คณะผู้จัดตั้งสหกรณ์แล้ว ให้คณะผู้จัดตั้งสหกรณ์ปรึกษาหารือร่วมกันกำหนดแผนดำเนินการกิจการสหกรณ์ที่จะจัดตั้งขึ้น โดยแผนดำเนินการสหกรณ์ดังกล่าวอย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (1) กำหนดระยะเวลาการดำเนินการตามแผน ต้องไม่น้อยกว่า 1 ปีทางบัญชี
- (2) รับสมัครสมาชิกเพิ่ม
- (3) การดำเนินธุรกิจโดยสมาชิกมีส่วนร่วม
- (4) การจัดหาทุนดำเนินการ
- (5) การฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้แก่สมาชิก
- (6) การจัดให้มีผู้จัดทำบัญชีสหกรณ์

7. เมื่อจัดทำแผนการดำเนินงานเรียบร้อยแล้ว ให้คณะผู้จัดตั้งสหกรณ์ร่วมกันจัดทำข้อบังคับสหกรณ์ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับกิจกรรมที่ทำร่วมกันของผู้ซึ่งประสงค์จะจัดตั้งสหกรณ์และอยู่ในขอบเขตตามประเภทสหกรณ์

8. ให้คณะผู้จัดตั้งสหกรณ์เสนอชื่อสหกรณ์ที่จะจัดตั้งต่อนายทะเบียนสหกรณ์เพื่อตรวจสอบความซ้ำซ้อน จำนวน 3 ชื่อ โดยเรียงลำดับตามความต้องการ แต่ละชื่อไม่เกิน 100 ตัวอักษร และให้ยื่นเรื่องของจดทะเบียนจัดตั้งสหกรณ์ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับการแจ้งผลการตรวจสอบ

9. สำนักงานสหกรณ์ที่จัดตั้งขึ้น ควรอยู่ในทำเลที่สมาชิกสามารถติดต่อได้สะดวกและมั่นคง ตามสมควร

10. สหกรณ์ที่ได้จดทะเบียนจัดตั้งแล้ว หากไม่ปฏิบัติตามแผนดำเนินงานสหกรณ์ที่กำหนดไว้โดยไม่มีเหตุอันสมควร ให้ถือว่าสหกรณ์ไม่อาจดำเนินการให้เป็นผลดีหรือการดำเนินงานของสหกรณ์ก่อให้เกิดความเสียหายแก่สหกรณ์หรือประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งเป็นเหตุให้นายทะเบียนสหกรณ์อาจสั่งเลิกสหกรณ์นั้นได้

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวเสาวณีย์ นาแซ
วัน เดือน ปี	17 พฤษภาคม 2523
สถานที่เกิด	อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สัตวศาสตร์) มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ปีการศึกษา 2544
สถานที่ทำงาน	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนราธิวาส ปฏิบัติงานที่ศูนย์ศึกษาการพัฒนา พิบูลทอง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดนราธิวาส
ตำแหน่ง	เจ้าพนักงานสัตวบาล 2