

**ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน
อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก**

นางกัญจุกา โรจนหัสตินทร์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2552

**Factors Affecting the Efficiency of Village Fund Committee Management,
Mueang District, Phitsanulok Province**

Mrs. Kunjuta Rojjanahassadin

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University
2009

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุน
หมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก
ชื่อและนามสกุล นางกัญจนา โรจนหัสตินทร์
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต
2. รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2552

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์วันชัย มีชาติ)



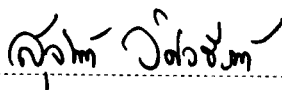
..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต)



..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี)



..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิศวรานนท์)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน
อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก

ผู้วิจัย นางกัญญา โรจนหัตถ์ดิษฐ์ รหัสนักศึกษา 2503007060 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต (2) รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี
ปีการศึกษา 2552

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความมีประสิทธิผลการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก (2) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก (3) ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยเป็นการศึกษาประชากรทั้งหมด ซึ่งได้แก่ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน จำนวน 394 คน เครื่องมือได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ประสิทธิภาพในการบริหารงานของคณะกรรมการ อยู่ในระดับมาก โดยประสิทธิผลด้านรายได้ของกองทุนอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านการชำระหนี้ของสมาชิก และด้านเงินออมของสมาชิกตามลำดับ (2) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานของคณะกรรมการ ได้แก่ ปัจจัยด้านการเรียนรู้ ส่งผลอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ปัจจัยด้านการเงิน และปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ ตามลำดับ (3) ในส่วนของปัญหาและอุปสรรค พบว่า การบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน มีปัญหาด้านการเงินมากที่สุด โดยสมาชิกรู้สึกไม่พอใจในสวัสดิการที่ได้รับ รองลงมาคือ ปัญหาด้านการบริหารงานภายในกองทุน ซึ่งที่สำคัญได้แก่ การดำรงตำแหน่งต่างๆ ในคณะกรรมการบริหารงานไม่มีความต่อเนื่อง กรรมการย้ายเบี่ยงการทำงาน และปัญหาด้านการเรียนรู้ โดยเฉพาะการขาดความเข้าใจในการทำบัญชีของเหรียญ จากการวิจัย มีข้อเสนอแนะ คือ คณะกรรมการควรเรียนรู้บทบาทของตนให้มากขึ้น ควรนำเครื่องมือสารสนเทศเข้ามาใช้ในการบริหารงาน และควรเพิ่มบทบาทการดำเนินงานด้านการเงิน เพื่อให้กองทุนสามารถพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว ในส่วนของผู้วิจัยเห็นว่าควรส่งเสริมการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจของสมาชิกกองทุน และการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานระหว่างกองทุนหมู่บ้านต่างๆ

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพการบริหาร คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก

Thesis title : Factors Affecting the Efficiency of Village Fund Committee Management, Mueang District, Phitsanulok Province

Researcher : Mrs. Kunjuta Rojjanahassadin, **ID :** 2503007060 ; **Degree :** Master of Public Administration

Thesis advisors : (1) Papavadee Montriwat , Associate Professor ; (2) Dr. Rangson Prasertsri , Associate Professor ; **Academic year :** 2009

Abstract

The objectives of this research were to study (1) the efficiency level of village fund committee management, Mueang district, Phitsanulok province (2) the factors affecting the efficiency of village fund committee management, Mueang district, Phitsanulok province (3) the problems, obstacles and suggestions concerning the management of village fund committee, Mueang district, Phitsanulok province.

This research was a survey research, studied whole population of 394 village fund committees of Mueang district, Phitsanulok province. Instrument used was questionnaire. Statistical tools employed were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson correlation coefficient analysis.

Research result revealed that (1) in the overall view, the efficiency of village fund committee of Mueang district, Phitsanulok province was in high level, with efficiency in income aspect on highest level (2) factor most affecting the efficiency of village fund management was learning, next affecting factors were financial, and understanding on committee roles factors, respectively (3) as for problems and obstacle, it was found that major problem was on financial aspect particularly problem of using borrowed money not on matters identified by fund members, next problem was on committee administration aspect particularly the problem of incontinuation of committee members' position duration, together with problem of work inertia, as for learning aspect, major problem was lack of knowledge and understanding on accounting of committee treasurer. Suggestions were: committee members should learn to understand more their roles in the committee, information technology equipment should be brought in to facilitate the administration. Moreover, the committee should strengthen their financial operation so to foster the fund self dependence. In the researcher's view, further research on level of participation and satisfaction of village fund members should be encouraged, and comparative study on the effectiveness of the management of village fund in different villages should be brought in to the attention of those involved as well.

Keywords : Management Effectiveness, Village Fund Committee, Mueang District, Phitsanulok Province

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก
รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวิฑู ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ติดตามการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้อย่าง
ใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความ
กรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ คุณณัฐพล พะโยม เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัด
พิษณุโลก ที่ได้กรุณาให้ข้อมูลและคำแนะนำในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอขอบพระคุณ
คุณพนิดา แจ่มสว่าง ที่ได้กรุณาประสานงานและอำนวยความสะดวกในการแจกและเก็บ
แบบสอบถาม และขอขอบพระคุณคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านทุกท่าน ที่ได้เสียสละเวลาและให้
ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ตลอดจนครอบครัวและเพื่อนๆ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องใน
การทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

กัญจภา โรจนหัตถ์สินทร์

ตุลาคม 2552

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร	10
แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงาน	27
กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง	36
ข้อมูลของพื้นที่ทั่วไปที่ทำการศึกษา (จังหวัดพิษณุโลก)	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	46
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	50
ประชากร	50
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	50
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	52
การวิเคราะห์ข้อมูล	52

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	55
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยที่ส่งต่อประสิทธิผลการบริหารงาน	59
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลการบริหารงาน	70
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	75
ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ เพื่อเสนอแนะปัญหา อุปสรรค แนวทางในการปรับปรุงแก้ไข การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน	78
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	88
สรุปผลการวิจัย	88
ผลการวิจัย	89
อภิปรายผล	96
ข้อเสนอแนะ	104
บรรณานุกรม	114
ภาคผนวก	121
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)	122
ข แบบสอบถาม	124
ค ผลการลงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	143
ง สถิติและผลการวิเคราะห์ข้อมูล	148
จ ประชากรที่ใช้ศึกษา	161
ประวัติผู้วิจัย	164

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและคำร้อยละปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ)	55
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและคำร้อยละปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ).....	55
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและคำร้อยละปัจจัยส่วนบุคคล(สถานภาพ).....	56
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและคำร้อยละปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา).....	56
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและคำร้อยละปัจจัยส่วนบุคคล (อาชีพปัจจุบัน).....	57
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและคำร้อยละปัจจัยส่วนบุคคล (ประสบการณ์ในการบริหารกองทุน).....	57
ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและคำร้อยละปัจจัยส่วนบุคคล (ระยะเวลาในการบริหารกองทุน) ..	58
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานด้านการเงิน (รายข้อ).....	59
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงาน ด้านการเรียนรู้ (รายข้อ).....	61
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงาน ด้านกระบวนการดำเนินงาน (รายข้อ).....	63
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ (รายข้อ).....	67
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการ บริหารงานของคณะกรรมการกองทุนฯ (ภาพรวม).....	69
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านรายได้ที่เพิ่มขึ้นของกองทุน (รายข้อ).....	70
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านการชำระหนี้ของสมาชิกกองทุน (รายข้อ).....	71
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านเงินออมของสมาชิกกองทุนฯ (รายข้อ).....	73
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงาน (ภาพรวม)	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.17 ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ กับตัวแปรเกณฑ์.....	75
ตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน.....	76
ตารางที่ 4.19 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบ ปัญหา/อุปสรรคด้านการเงิน.....	78
ตารางที่ 4.20 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบ ปัญหา/อุปสรรคด้านการเรียนรู้.....	79
ตารางที่ 4.21 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบปัญหา/อุปสรรคด้านการบริหารงาน ภายในกองทุน.....	80
ตารางที่ 4.22 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบปัญหา/อุปสรรค ด้านความรู้ความเข้าใจ/บทบาทหน้าที่.....	81
ตารางที่ 4.23 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบปัญหา/อุปสรรค (ภาพรวม).....	82
ตารางที่ 4.24 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบ ข้อเสนอแนะ / ในการบริหารงานด้านการเงิน.....	83
ตารางที่ 4.25 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบข้อเสนอแนะ / การบริหารงานด้านการเรียนรู้.....	84
ตารางที่ 4.26 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบข้อเสนอแนะ / การบริหารงานภายในกองทุนฯ.....	85
ตารางที่ 4.27 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบข้อเสนอแนะ / ความรู้ความเข้าใจ/ บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการฯ.....	86
ตารางที่ 4.28 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบข้อเสนอแนะ(ภาพรวม).....	87

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างของคณะกรรมการกรรมการกองทุนฯ.....	41

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัญหาของประเทศไทยที่มักจะพบเห็นอยู่ในทุกยุคทุกสมัย คือปัญหาด้านเศรษฐกิจ และปัญหาความยากจนของประชาชน ทั้งในชนบทและชุมชนเมือง ซึ่งเป็นปัญหาที่รัฐบาลทุกยุคทุกสมัยต่างมุ่งหวังที่จะแก้ไขปัญหา (คู่มือการจัดตั้งกองทุนฯสำหรับประชาชน, 2544: 1) เพราะนอกจากจะทำให้ประเทศมีความเจริญก้าวหน้าแล้ว ยังเป็นปัจจัยที่สร้างความน่าเชื่อถือให้กับประเทศอื่นๆ ในอดีตประเทศไทยมุ่งแต่จะพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นการพัฒนาที่ไม่ครอบคลุมในทุกๆด้าน แต่สภาพปัญหาหลักของประเทศคือความยากจน เนื่องจากประชาชนขาดโอกาสที่จะเข้าถึงแหล่งเงินทุน เพื่อนำมาประกอบอาชีพหรือการสร้างงาน สร้างรายได้ จึงเป็นเรื่องยากและมักจะเป็นสิ่งที่ทำซ้ำที่ต้องเร่งแก้ไขอย่างเร่งด่วนในทุกๆรัฐบาลจนกระทั่ง ได้เกิดแนวคิดการแก้ปัญหาคความยากจน ในระดับส่วนการปกครองท้องถิ่นที่เล็กที่สุด คือหมู่บ้านและชุมชนเมือง ในสมัยรัฐบาลซึ่งมี พ.ศ.ท. ดร.ทักษิณ ชินวัตร อดีตนายกรัฐมนตรีถือเป็นจุดแรกที่ได้กำเนิดพระราชบัญญัติกองทุนหมู่บ้านขึ้น ทั้งนี้เพื่อพัฒนาและเป็นภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจในระดับรากหญ้า มุ่งเสริมให้สังคมไทยอยู่เย็นเป็นสุข ด้วยวิธีปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนั่นเอง

กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ว่าด้วยการจัดตั้งและบริหารกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ พ.ศ. 2544 (คู่มือการจัดตั้งกองทุนฯสำหรับประชาชน, 2544: 2) ได้กำหนดปรัชญาและหลักการ การจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านขึ้น ภายใต้แนวคิดที่ต้องการให้ประชาชนคนไทย มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตามหลักการเศรษฐกิจพอเพียง โดยมุ่งเน้นพัฒนาอาชีพ ยกกระดับอุตสาหกรรมในครัวเรือน เพื่อให้ชุมชนเข้มแข็งพึ่งตนเองได้ ซึ่งจะเป็นรากฐานในการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยการมอบเงินให้มาบริหารจัดการ ในลักษณะเงินทุนหมุนเวียนที่ใช้ภายในหมู่บ้าน ที่ให้สมาชิกกู้ยืมเพื่อไปประกอบอาชีพ สร้างงาน เพิ่มรายได้ ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ หรือไม่มีดอกเบี้ย ซึ่งทั้งนี้ขึ้นอยู่กับคณะกรรมการแต่ละกองทุน ที่ให้มีการจัดระบบหรือการบริหารตนเองของกองทุนหมู่บ้านแต่ละแห่ง เพื่อให้สามารถสร้างความเข้มแข็งมั่นคงให้แก่ชุมชนท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากขึ้น

เช่น การเพิ่มมิติการออมทรัพย์เข้าไปในกิจกรรมของกองทุนให้ชัดเจน และหนักแน่นมากขึ้น การดูแลให้การใช้เงินกู้เป็นไปอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริงยังยืนยันแก่ผู้กู้มากขึ้น การเพิ่มระบบสวัสดิการ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการร่วมกันของสมาชิกกองทุน ให้มีความเปิดเผย โปร่งใส มีคุณธรรม มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ ประหยัด รวมทั้งเพิ่มพูนคุณค่าและทุนทางสังคม การพัฒนาการค้นคว้าวิธีการที่จะทำให้ระบบสนับสนุนผ่านสถาบันการเงินของรัฐ มีประสิทธิภาพ และมูลค่าเพิ่มที่ดีที่สุดนอกจาก “มูลค่าเพิ่ม” ซึ่งเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่ดีค่าเป็นเงินแล้ว ยังรวมถึงการเพิ่มความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ (วารสารเศรษฐกิจและสังคม, 2547: 17) การสร้างเสริมระบบคุณธรรม ค่านิยม ทุนทางสังคม ซึ่งได้แก่ การมีความเชื่อถือไว้วางใจกัน การฝึกกำลังรัฐวิสาหกิจ การเป็นเครือข่ายเพื่อร่วมมือประสานงานและเรียนรู้พัฒนา รวมทั้งอาจารย์เริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมขึ้นมา เพื่อให้กลไกที่เป็นส่วนกลาง สามารถเป็นปัจจัยสำคัญในการเอื้ออำนวยให้กองทุนหมู่บ้านเจริญก้าวหน้าต่อไป ซึ่งคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน เป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ ปรับปรุงโครงสร้าง องค์ประกอบ วิธิตำเนินการต่างๆ ให้ดียิ่งขึ้นไป

กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (คู่มือการจัดตั้งกองทุนฯ สำหรับประชาชน, 2544: 3) มีนโยบายที่ต้องการให้ชุมชน มีความเข้มแข็ง เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนา โดยที่ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาจะช่วยสนับสนุน ส่งเสริมให้ชุมชนสามารถจัดกิจกรรมที่เป็นองค์ความรู้ มีกระบวนการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ร่วมกันของคนในชุมชนในรูปแบบที่หลากหลายตามภูมิสังคมด้วยทุนทางทรัพยากร และศักยภาพของชุมชน มีการผลิตเพื่อเลี้ยงตัวเองอย่างพอเพียงพึ่งพาตนเองได้ มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกชุมชน บนพื้นฐานการเคารพ ความหลากหลายทางวัฒนธรรม นำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข มีการบริหารจัดการกระบวนการชุมชนเข้มแข็ง สร้างความมั่นคงของเศรษฐกิจชุมชน และการเสริมสร้างศักยภาพชุมชนในการอยู่ร่วมกันกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสันติและเกื้อกูลกันของชุมชนและสมาชิกในท้องถิ่น ตามแนวทางในการพัฒนาดังกล่าวรัฐบาลจะจัดสรรเงินกู้จากรณาคารออมสินมาให้จัดตั้งเป็นกองทุนหมู่บ้าน กองทุนละ 1 ล้านบาท โดยมีระยะเวลาการชำระคืนเงินต้นและดอกเบี้ย 8 ปี เพื่อให้สมาชิกมีแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในชุมชน นำไปประกอบอาชีพเพื่อเพิ่มพูนรายได้ให้ตนเอง และครอบครัว เมื่อสมาชิกในชุมชนมีศักยภาพสามารถพึ่งพาตนเองได้ในระดับหนึ่งแล้ว ย่อมจะส่งผลให้เศรษฐกิจของชุมชนในระดับรากหญ้าแข็งแรงมั่นคง จึงจะเป็นการช่วยลดภาระของรัฐไปได้อีกทางหนึ่ง โดยกองทุนหมู่บ้านแบ่งออกเป็น 2 ระดับดังนี้

1. กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ เป็นกองทุนรวมระดับชาติเพื่อจัดสรรให้แก่หมู่บ้านและชุมชนเมือง
2. กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง เป็นกองทุนหมุนเวียนในหมู่บ้านและชุมชน

เมือง เมื่อก่อตั้งเป็นกองทุนและจดทะเบียนกองทุนแล้ว จะได้รับเงินอุดหนุนกองทุนละ 1 ล้านบาท เพื่อให้สมาชิกหรือคนในชุมชนบริหารจัดการกันเอง

ระเบียบคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติว่าด้วยการจัดตั้งและบริหารกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติพ.ศ. 2544 (ระเบียบคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ, 2544: 3-4) ได้กำหนดปรัชญาและหลักการสำคัญของกองทุนหมู่บ้านคือ เพื่อสร้างสำนึกความเป็นชุมชนและท้องถิ่น โดยชุมชนเป็นผู้กำหนดอนาคตและจัดการหมู่บ้านและชุมชนด้วยตนเอง ทั้งนี้กองทุนต้องถือกฎระเบียบข้อต่อผู้ด้อยโอกาสในหมู่บ้านและชุมชน รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างชุมชน ราชการและเอกชนและประชาสังคม ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่น และพัฒนาประชาธิปไตยขั้นพื้นฐาน

กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง จ.พิษณุโลก ได้จดทะเบียนและก่อตั้งกองทุนครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. 2544 (ทะเบียนการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง จ.พิษณุโลก, 2544: 1-15) และมีจำนวนกองทุนทั้งสิ้น 1,009 กองทุน ต่อมา พ.ศ. 2547 - 2552 มีจำนวนกองทุนฯเพิ่มขึ้นเป็น 1,086 กองทุน

คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ได้จัดระดับการบริหารและดำเนินงานของกองทุนฯ ระหว่างปี พ.ศ. 2546- 2547 เป็น 3 ระดับ ซึ่งผลจากการจัดระดับดังกล่าว มีจำนวนกองทุน ระดับ AAA ซึ่งเป็นกองทุนฯที่มีการบริหารจัดการอยู่ในระดับดีเยี่ยม จำนวน 1,071 กองทุน ระดับ AA เป็นกองทุนฯที่มีการบริหารจัดการอยู่ในระดับดี จำนวน 10 กองทุนและระดับ A เป็นกองทุนฯที่มีการบริหารจัดการอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง จำนวน 5 กองทุน ปัจจุบันกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง จ.พิษณุโลก มีจำนวนกองทุนหมู่บ้านทั้งสิ้น 1,086 กองทุน (ฉัฐพล พะ โยม, สัมภาษณ์, 18 กุมภาพันธ์ 2553)

ปัจจุบันการดำเนินงานของกองทุนฯ ประสบปัญหาในด้านต่างๆ ซึ่งคณะกรรมการเครือข่ายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองจังหวัดพิษณุโลก ได้รายงานสรุปผลการดำเนินงาน ต่อนายกอร์ปศักดิ์ สภาวสุ รองนายกรัฐมนตรี เกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ของอำเภอเมืองจังหวัดพิษณุโลก ในปีที่ผ่านมา (เอกสารรายงานสรุปผลการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้าน จ.พิษณุโลก, 2552: 1-2) โดยพบว่า การดำเนินงานกองทุนหมู่บ้าน จ.พิษณุโลก ประสบปัญหาการบริหารงานที่ไม่สัมฤทธิ์ผลเท่าที่ควร ซึ่งปัญหามาจากหลายสาเหตุด้วยกัน เช่น ปัญหาการขาดบุคลากรผู้ที่มีความรู้ด้านกฎหมายหรือด้านนิติกร ปัญหาการร้องเรียนและการฟ้องร้องดำเนินคดีคณะกรรมการและสมาชิก เกี่ยวกับการทุจริตมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ทำให้การดำเนินการในส่วนต่างๆของกองทุนเกิดความล่าช้าตามไปด้วย ปัญหาต่อมาคือปัญหาด้านการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้านที่มีการร้องเรียนมาจากสมาชิกกองทุนหมู่บ้านเป็นส่วนใหญ่ ในเรื่องของการบริหารจัดการกองทุน

ของคณะกรรมการหมู่บ้าน เช่น การยกยอกเงินกองทุน การค้างชำระเงินกู้ของสมาชิก และพบว่าในช่วงการเลือกตั้งผู้แทน ในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้นำหมู่บ้าน ยังมีปัญหาการเรื่องร้องเรียนเพิ่มมากขึ้น ปัญหาต่อมา คือ ปัญหาด้านความต้องการของสมาชิก ที่ต้องการให้หน่วยงานภายนอกที่มีส่วนเกี่ยวข้อง กับการจัดตั้งกองทุนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการช่วยสนับสนุนกองทุน เช่นการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ในแต่หมู่บ้าน การสนับสนุนด้านอาชีพของสมาชิกในชุมชน การหาแหล่งจำหน่ายสินค้าหรือการเพิ่มคุณภาพของสินค้าในชุมชน เป็นต้น นอกจากนี้ยังพบว่าปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการที่ไม่มีเวลาในการบริหารงานของกองทุนฯ ได้ยิ่งเต็มที่สาเหตุอาจเนื่องมาจากภาระหน้าที่ และงานประจำที่ต้องรับผิดชอบอยู่แล้ว ตลอดจนปัญหาการพิจารณาเงินกู้และการขาดประชุมของคณะกรรมการ ซึ่งเป็นสาเหตุให้ไม่สามารถดำเนินงานต่อไปได้

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษามีความสนใจเป็นอย่างยิ่งที่จะทำการศึกษาการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้าน ในด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานและประสิทธิภาพของการบริหารงานทั้งในด้านการเงินและด้านการบริหารงานทั่วไป อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของกองทุน ซึ่งก็หมายถึง ความสามารถในการพึ่งตนเอง ความเข้มแข็งของกองทุนและความยั่งยืนต่อไปด้วย

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความมีประสิทธิภาพในการบริหารกองทุนของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก

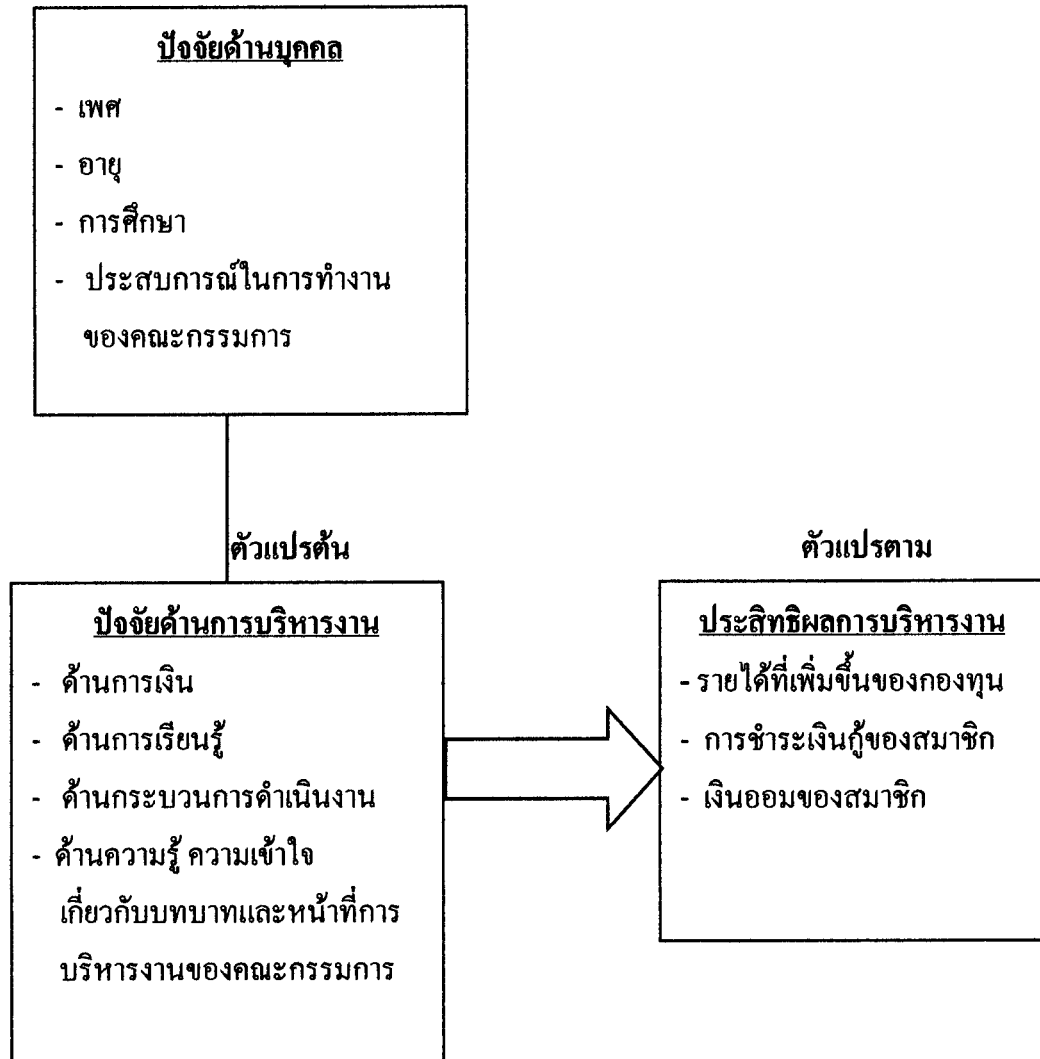
2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก

2.3 เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรต้น (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) โดยนำหลักการของทฤษฎีเชิงระบบ (System Theory) ซึ่งเป็นการจัดองค์การอย่างเป็นระบบตามหน้าที่ที่สัมพันธ์กัน ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า

(Input) กระบวนการจัดการ (Transformation process) ผลผลิต (Output) และการป้อนกลับ (Feedback) ไว้ดังนี้



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษา

4. ขอบเขตการวิจัย

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาเป็นการศึกษาถึงประสิทธิผลของการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านรายได้ที่เพิ่มขึ้นของกองทุน 2) ด้านการชำระหนี้ของสมาชิกกองทุนฯ 3) ด้านเงินออมของสมาชิกและปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเงิน 2) ด้านการเรียนรู้ 3) ด้านการดำเนินงาน 4) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุน

4.2 ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาประชากรทั้งหมด ซึ่งเป็นคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 37 กองทุน รวม 394 คน

4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ทำการศึกษา

ขอบเขตด้านพื้นที่ทำการศึกษา ศึกษาเฉพาะในเขตพื้นที่ของตำบลในเมืองพิษณุโลก อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 37 กองทุน

4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

เก็บข้อมูลระหว่างช่วงเดือนพฤษภาคม 2551 ถึง เดือนพฤษภาคม 2552

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง สิ่งที่บ่งบอกหรือแสดงออกถึงสถานะของความเป็นบุคคลแต่ละบุคคล สำหรับในที่นี้ ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง เพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการบริหารงานที่ผ่านมา

5.2 คณะกรรมการ หมายถึง ตัวแทนบุคคลที่เกิดจากการคัดเลือก หรือการแต่งตั้ง ให้ปฏิบัติหน้าที่บริหารและดำเนินงานตามวาระที่กำหนด สำหรับในที่นี้ คณะกรรมการ หมายถึง ตัวแทนของบุคคลในชุมชน ที่มาจากการคัดเลือกจากเสียงข้างมาก โดยมีคุณสมบัติเหมาะสม ให้ปฏิบัติหน้าที่การบริหารและดำเนินงานกองทุนฯ

5.3 ประสบการณ์ หมายถึง ความรู้ที่เกิดจากการที่เราได้กระทำหรือได้พบเห็นบางสิ่งบางอย่างมาในชีวิต สำหรับในที่นี้ ประสบการณ์ในการทำงานของคณะกรรมการ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความชำนาญที่ได้รับโดยตรง จากการปฏิบัติงานในลักษณะงานต่างๆ ในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง ในที่นี้ประสบการณ์ในการทำงานของคณะกรรมการ หมายถึงความรู้ ทักษะ ความ

ชำนาญของคณะกรรมการกองทุนที่เกิดจากการทำงานในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา แล้วสามารถนำความรู้ ทักษะเหล่านั้น มาใช้ประโยชน์ในการบริหารกองทุนฯ ให้บรรลุเป้าหมาย

5.4 ปัจจัยด้านการบริหารงาน หมายถึง การใช้ทรัพยากรของคน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการมาประกอบการ ตามกระบวนการบริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งในที่นี้หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของกองทุนฯ ซึ่งได้แก่ การเงิน การเรียนรู้ ของคณะกรรมการ ความรู้ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการ

5.5 ปัจจัยด้านการเงิน หมายถึง เงินที่เป็นทรัพยากรที่ใช้ในการขับเคลื่อนเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ สำหรับในที่นี้หมายถึง จำนวนเงินที่เป็นเงิน สำหรับหมุนเวียนภายในกองทุน โดยมีคณะกรรมการเป็นผู้ดูแลและรับผิดชอบ มีอำนาจหน้าที่วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกเงิน การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน เป็นต้น

5.6 ปัจจัยด้านการเรียนรู้ หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม การเรียนรู้อาจจะก่อให้เกิดความซับซ้อน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่เรียนรู้ และความคาดหวังขององค์กร สำหรับในที่นี้ ปัจจัยด้านการเรียนรู้ หมายถึง การเรียนรู้ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่สร้างสรรค์ของคณะกรรมการกองทุนฯ ภายหลังจากที่ได้รับการฝึกอบรม / การศึกษาดูงาน มีศักยภาพความสามารถในการบริหารจัดการกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

5.7 ปัจจัยด้านกระบวนการ หมายถึง การดำเนินงานหรือการทำงานอย่างต่อเนื่อง เป็นลำดับขั้นตอน สำหรับในที่นี้ ปัจจัยด้านกระบวนการ หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินงานของกองทุนฯ โดยเริ่มจากขั้นตอน การรับสมาชิก การจัดทำทะเบียนสมาชิก การกำหนดหลักเกณฑ์ และการพิจารณาเงินให้กู้ยืม การทำนิติกรรมสัญญา การจัดหรือเรียกประชุมสมาชิก การจัดทำบัญชี การตรวจสอบภายใน การกำหนดสวัสดิการกองทุน การกำหนดอัตราดอกเบี้ย โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของสมาชิกกองทุนเป็นสำคัญ

5.8 ปัจจัยด้านความรู้ ความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ หมายถึง สิ่งที่บ่งบอกถึงศักยภาพของบุคคล และบุคคลนั้นสามารถนำสิ่งที่อยู่ภายใน ออกมาปฏิบัติ แล้วส่งผลกระทบต่อองค์กร สำหรับในที่นี้ ปัจจัยด้านความรู้ ความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่คณะกรรมการ ที่สามารถ ดำเนินงาน ในเรื่องของการจัดทำระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์หรือวิธีการเกี่ยวกับการบริหารกองทุนฯ ที่ถูกต้องตามระเบียบกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง พ.ศ. 2544

5.9 ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถขององค์กรเมื่อเปรียบเทียบกับความคุ้มค่าของทรัพยากร หรือความสำเร็จตามเป้าหมายภายใต้การทำงานในระบบเปิดขององค์กร ซึ่งสัมพันธ์

กับความพึงพอใจของสมาชิกและผู้รับบริการ สำหรับในที่นี่ ประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับการบรรลุผลตามเป้าหมายในการดำเนินงานกองทุนฯ ซึ่งรวมถึงการเจริญเติบโตอย่างมั่นคงและแข็งแกร่งของกองทุน ตลอดจนสมาชิกมีอาชีพและรายได้ที่สามารถพึ่งพาตนเองได้

5.10 ประสิทธิภาพการบริหารงาน หมายถึง การบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรซึ่งมาจากการปฏิบัติงานของพนักงาน สำหรับในที่นี่ ประสิทธิภาพการบริหารงาน หมายถึง ระดับการบรรลุผลด้านรายได้ของกองทุน การชำระเงินกู้ของสมาชิก และสมาชิกมีเงินออมที่มากขึ้น อันเป็นผลมาจากการดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุน

5.11 รายได้ที่เพิ่มขึ้น หมายถึง จำนวนเงินหรือทรัพย์สิน ที่เพิ่มขึ้น จากการดำเนินงานในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง สำหรับในที่นี่ รายได้ที่เพิ่มขึ้น หมายถึง จำนวนเงินหรือทรัพย์สินที่เพิ่มขึ้น สำหรับใช้หมุนเวียนในกองทุน ซึ่งเป็นผลมาจากดอกเบี้ย การชำระหนี้ เงินฝาก การจำหน่ายผลิตภัณฑ์หรือทรัพย์สินจากการบริจาค ซึ่งเป็นผลมาจากการดำเนินงานของกองทุนฯ

5.12 การชำระเงินกู้ของสมาชิก หมายถึง การที่สมาชิกรายหนึ่งนำเงินที่กู้ยืมไปเพื่อประกอบกิจกรรมต่างๆ และนำเงินดังกล่าวมาชำระคืนให้แก่กองทุนพร้อมดอกเบี้ย ตามระยะเวลาที่กำหนด สำหรับในที่นี่ การชำระเงินกู้ของสมาชิก หมายถึง การนำเงิน ทรัพย์สิน หรือผลผลิตทางการเกษตรพร้อมดอกเบี้ยตามที่ได้ทำสัญญาไว้ มาชำระคืนให้แก่กองทุนฯ ตามระยะเวลาที่กำหนด ภายหลังจากการกู้ยืมไป เพื่อประกอบอาชีพหรือสร้างรายได้

5.13 เงินออมของสมาชิก หมายถึง เงินสะสมที่ได้รับจากสมาชิกของกลุ่มหรือจากองค์กร ที่ได้ตกลงกันไว้ตามเงื่อนไขของกลุ่ม สำหรับในที่นี่เงินออมของสมาชิก หมายถึง เงินสะสมที่สมาชิกรายหนึ่งนำฝากไว้กับกองทุน มีอัตราดอกเบี้ยตามมติที่ได้ประชุมตกลงกัน และมีการแบ่งปันดอกเบี้ยคืนให้แก่สมาชิกปีละ 1 ครั้ง

5.14 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับความรู้ของบุคคล ที่เกิดจากการเรียนรู้ และได้รับการรับรองจากสถาบัน สำหรับในที่นี่ ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับความรู้ของคณะกรรมการที่มาจากการศึกษาในแต่ละระดับ แล้วสามารถนำทักษะความรู้ดังกล่าวมา มาบริหารจัดการกองทุนได้

5.15 คณะกรรมการกองทุน หมายถึง คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน หรือคณะกรรมการกองทุนชุมชนเมือง ตามระเบียบที่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติกำหนด

5.16 กองทุนหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก หมายถึง กองทุนที่จัดตั้งขึ้นและดำเนินงานตามนโยบายของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ สำหรับในที่นี่ กองทุนหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก หมายถึง กองทุนที่เป็นชุมชนเมือง ในเขตเทศบาลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ที่จัดตั้งขึ้นและดำเนินงานตามนโยบายของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการช่วยเหลือ สนับสนุน ปรับปรุงแก้ไข ให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก สามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

6.2 เพื่อใช้ในการวางแผนและพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล

6.3 นำผลการศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลสำคัญประกอบการตัดสินใจปรับปรุงการดำเนินงาน และการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ผู้วิจัยได้ศึกษา สังเคราะห์องค์ความรู้ จากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร
2. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงาน
3. กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง
4. ข้อมูลของพื้นที่ทั่วไปที่ทำการศึกษา (จังหวัดพิษณุโลก)
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร

สืบเนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ซึ่งโดยธรรมชาติย่อมอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ไม่อยู่อย่างโดดเดี่ยว (www.wiruch.com,สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2552) การอยู่รวมกันเป็นกลุ่มของมนุษย์ มีหลายลักษณะและเรียกต่างกันไป เป็นต้นว่า ครอบครัว (family) เผ่าพันธุ์ (tribe) ชุมชน (community) สังคม (society) และประเทศ (country) ในแต่ละกลุ่มจะต้องมีผู้นำกลุ่ม รวมทั้งมีแนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกันภายในกลุ่ม เพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อย โดยผู้นำกลุ่มขนาดใหญ่ เช่น ในระดับประเทศของภาครัฐ เรียกว่า “ผู้บริหาร” และการควบคุมดูแลภายในกลุ่มเรียกว่า “การบริหาร” ซึ่งเป็นแนวทางหรือวิธีการเพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อย ด้วยเหตุผลเช่นนี้มนุษย์จึงไม่อาจหลีกเลี่ยงจากการบริหาร ทำให้กล่าวได้อย่างมั่นใจว่า “ที่ใดมีประเทศ ที่นั่นย่อมมีการบริหาร ”

1.1 ความหมายของการบริหาร

Koontz (อ้างใน สมยศ นาวิการ, 2538: 86) ได้ให้ความหมายของการบริหารงาน คือการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลาย ได้แก่ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ และอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

Simon (อ้างใน คู่มือรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์, 2547: 128) กล่าวว่า การบริหาร เป็นกิจกรรมของกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน

Dale (อ้างใน คู่มือรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์, 2547: 129) กล่าวว่า การบริหาร เป็นการทำงานร่วมกันให้สำเร็จลุล่วง โดยใช้ให้ผู้อื่นเป็นผู้กระทำ

Simon (www.wiruch.com สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2552) กล่าวถึง การบริหารว่า หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

Drucker (www.wiruch.com, สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2552) กล่าวว่า การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การทำงานต่าง ๆ ให้ลุล่วงไป โดยอาศัยคนอื่น เป็นผู้ทำภายในสภาพองค์การที่กล่าวนั้น ทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์การที่ เข้ามาร่วมกันทำงานในองค์การ ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่น ๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสนเทศต่าง ๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการออกจำหน่ายและ ตอบสนองความพอใจให้กับสังคม

เฉลิมพงศ์ มีสมนัย (2549: 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการบริหาร หมายถึง การที่ ผู้บริหารนำแนวทางไปปฏิบัติแล้วได้ผลตามเป้าหมาย โดยผู้บริหารต้องมีการวางแผน การจัด องค์การ การอำนวยการและการควบคุม

บุญทัน ดอกไธสง (2537:1) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ การจัดการทรัพยากร ที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล องค์การ หรือประเทศ หรือการจัดการเพื่อผลกำไรของทุกคนในองค์การ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (www.wiruch.com, สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2552) ได้ให้ความหมาย ของการบริหารไว้ว่า หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐ หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่เกี่ยวข้องกับ คน สิ่งของ และหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การจัดการหรือการดำเนินการขององค์กร เพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายที่กำหนดไว้ ตลอดจนให้เกิดความสงบสุขและความเรียบร้อยของ องค์กร โดยอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบ

1.2 หลักการในการบริหาร

1.2.1 หลักการบริหาร

การบริหารองค์กร Fayol ได้อธิบายถึงวิธีการทำงานขององค์กร (คู่มือรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์, 2547: 139) ซึ่งประกอบด้วยหลักการบริหารองค์กร 14 ประการ ดังนี้

1) การแบ่งงานกันทำ

- 2) อำนวยความสะดวกและความรับผิดชอบ
- 3) ความมีระเบียบวินัย
- 4) การมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว
- 5) การมีเป้าหมายเดียวกัน
- 6) ผลประโยชน์ส่วนตัวมีความสำคัญน้อยกว่าขององค์การ
- 7) ค่าตอบแทนและวิธีการจ่ายค่าตอบแทน
- 8) การรวมอำนาจ
- 9) สายการบังคับบัญชา
- 10) คำสั่ง
- 11) หลักความเสมอภาค
- 12) ความมั่นคงในงาน
- 13) ความคิดริเริ่ม
- 14) ความสามัคคี

1.2.2 กระบวนการบริหาร

กระบวนการบริหาร Gulic และ Unwick (คู่มือรัฐประศาสนศาสตร์, 2547: 25) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหาร ซึ่งเรียกว่า POSDCORB ซึ่งประกอบด้วย ดังนี้

- 1) การวางแผน (Planning) องค์กรควรจะกำหนดแผนงานกิจการ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีทิศทางในการปฏิบัติงานหรือทำงานร่วมกันอย่างกลมกลืนไปในทางเดียวกัน
- 2) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดการโครงสร้างองค์กรให้มีสายบังคับบัญชา ที่ชัดเจน การเชื่อมสายบังคับบัญชาให้แน่นแฟ้น และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อสนับสนุนนโยบายของผู้บริหารในระดับสูงเป็นอย่างดี
- 3) การสรรหาคนเข้าทำงาน (Staffing) การส่งเสริมและพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร
- 4) การอำนวยการ (Directing) การวินิจฉัยสั่งการที่รวดเร็วแม่นยำ รวมทั้งการได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย เป็นการช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจ และเป็นการเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร
- 5) การประสานงาน (Coordinating) การประสานงานทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการตรงตามนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร และแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ทั้งในองค์กรและนอกองค์กร

6) การรายงาน (Reporting) องค์กรจะต้องมีการตรวจสอบข้อมูลผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การรายงานข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ และเป็นข้อมูลที่เป็นมาตรฐานเที่ยงตรง มีมาตรวัด รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาสนับสนุนข้อมูล จะทำให้การบริหารองค์กร ได้อย่างแม่นยำตรง รวดเร็วต่อผู้บริหาร

7) การงบประมาณ (Budgeting) ในการบริหารงานองค์กร ควรจัดระบบบัญชี และงบประมาณเป็นแบบมาตรฐาน ซึ่งสามารถตรวจสอบระบบบัญชี (Balance Sheet) ได้อย่างมีระบบ

1.2.3 การบริหารตามแนวทางคุณธรรม

การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรม เป็นหลักการ การบริหารตามแนวทางคุณธรรม (www.wiruch.com, สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2552) ที่ผสมผสานกันกับหลักการ การบริหาร ไปสู่เป้าหมาย เพื่อให้องค์กรและสมาชิกในองค์กร อยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วย หลักการบริหาร 10 ประการ ได้แก่

- 1) การรักษาความสัตย์
- 2) การรู้จักข่มใจตนเอง
- 3) ความอดทน
- 4) การละความชั่ว
- 5) การเสียสละ
- 6) ความเมตตา
- 7) ความสามัคคี
- 8) ความสุจริต
- 9) ความเที่ยงธรรม
- 10) การส่งเสริมคนดี

1.2.4 การบริหารตามแนวทางหลักปรัชญาธรรม

ผู้บริหารเป็นผู้ที่ต้องนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จในทุกด้าน จึงให้ความสำคัญและหันมาให้ความสนใจกับหลักการบริหารงานสมัยใหม่ ที่เน้นเทคนิค กลยุทธ์ หรือวิธีการในการบริหารที่มุ่งแต่การแสวงหากำไร การแข่งขันเพื่อให้องค์กรมีการเติบโต แต่อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารต้องรู้จักการประยุกต์นำแนวทางหรือหลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์เข้ามาบูรณาการให้เข้ากับการบริหารงานได้ ทั้งนี้เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความยุติธรรม ตลอดจนสร้างทัศนคติ วัฒนธรรมองค์กรในเชิงบวก และเพื่อความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อการ

บริหารงานอย่างยั่งยืนและมั่นคงนั่นเอง ซึ่งกรมพระยาวชิรญาณวโรรส (2538:51-52) ได้อธิบายหลักสัปปริสธรรมที่สามารถนำมาใช้กับการบริหารงานไว้ 7 ประการ ได้แก่

1) รัชมัญญูตา คือ ความเป็นผู้รู้จักเหตุ คือ รู้ความจริง รู้หลักการ รู้กฎเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรม เช่น รู้ว่าสิ่งนี้คือเหตุแห่งสุข สิ่งนี้คือเหตุแห่งทุกข์ หรือการรู้ว่าสิ่งนี้คือสาเหตุแห่งผล ดังนั้น การบริหารจัดการในองค์กร จำเป็นต้องพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้อง เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รู้จักการวิเคราะห์ความจริงที่เกิดขึ้น ตามธรรมชาติ อันว่า “ สิ่งทั้งหลายเกิดขึ้น ตั้งอยู่ดับไป เป็นธรรมดา ” โดยพิจารณาหลักการและเกณฑ์แห่งเหตุผลมาบริหารจัดการองค์กร

2) อัคตัญญูตา คือ ความเป็นผู้รู้จักผล หรือความมุ่งหมาย คือรู้ความหมาย ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่เกิดขึ้น สืบเนื่องจากการกระทำ ดังนั้น การบริหารงานองค์กรให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ และรู้ถึงประโยชน์ของ องค์กรที่นำไปสู่ความมั่นคง และไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อองค์กร ในที่นี้ก็หมายถึงการมีแผนงานที่ดี การวางแผนที่วิเคราะห์ผลกระทบในด้านต่าง ๆ

3) อัคตัญญูตา คือ ความเป็นผู้รู้จักตน คือ ความเป็นผู้รู้จักตนเอง รู้จักโดยชาติตระกูล ยศศักดิ์ สมบัติ บริวาร รู้จักว่าตัวเรานั้นแสดงอยู่ในบทบาทใด ประพฤติตนสมควรกับบทบาทหน้าที่ ที่เป็นอยู่เพียงใด มีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมเป็นอย่างไร ในที่นี้ คือการรู้จักองค์กรที่เราบริหารเป็นอย่างดี ว่ามีจุดค้อย จุดแข็งอย่างไร มีขีดความสามารถอย่างไร มีความสามารถปรับปรุงองค์กรให้ทันต่อเหตุการณ์ที่มีผลกระทบ รวมทั้งการบริหารที่จะทำให้องค์กรเป็นเลิศ มีประสิทธิภาพและมั่นคงถาวร

4) มัตตัญญูตา คือ ความผู้รู้จักประมาณ คือ ความพอดีในการใช้จ่ายทรัพยากร การเลี้ยงชีวิตแต่ในทางที่ชอบ และถูกต้อง ในที่นี้กล่าวถึง มัตตัญญูตา คือหลักการบริหาร หรือการขยายกิจการ ที่ต้องรู้จักประมาณตน รู้จักความเพียงพอขององค์กร ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร รวมทั้งการแข่งขันที่รอบคอบและรู้จักประมาณขีดความสามารถขององค์กร

5) กาลัญญูตา คือ ความเป็นผู้รู้จักกาล คือ รู้กาลเวลา อันเหมาะสม ระยะเวลาในการประกอบกิจ ในที่นี้ กาลัญญูตา หมายถึง การบริหารจัดการ จะต้องมีความเข้าใจด้านมิติเวลาที่เหมาะสม กล่าวคือ การสร้างโอกาสขององค์กร จะต้องพิจารณาถึงสถานการณ์ในเวลานั้นๆ ว่าควรจะดำเนินการอย่างไร หรือช่วงเวลาใดที่จะบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ และมีความคุ้มค่าต่อองค์กรมากที่สุด

6) ปริสัจญูตา คือ ความเป็นผู้รู้จัก ชุมชน คือ รู้จักการประพฤติ การปฏิบัติ

ต่อชุมชน หรือสังคม ว่าควรจะดำเนินการอย่างไร ทั้งนี้ในการบริหารจัดการ ผู้บริหารจำเป็นต้อง มีปฏิสัมพันธ์กับองค์กรต่างๆ ทั้งที่เป็นพันธมิตร และทั้งที่เป็นคู่แข่ง รู้จักการประสานงานกับชุมชน หรือกลุ่มบุคคลที่มีผลต่อองค์กร คือเข้าถึง เข้าใจ และพัฒนา เป็นการบริหารจัดการที่สร้างความสัมพันธ์ด้วยความเมตตา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อชุมชน สิ่งเหล่านี้จะช่วยส่งผลด้าน ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร และความยั่งยืนขององค์กรต่อไปอีกด้วย

7) บุคคลัญญา คือ ความเป็นผู้รู้จักบุคคล คือ รู้จักความแตกต่างของบุคคล ภายในองค์กร ว่าโดยอรรถาธิบาย ความรู้ความสามารถ ความมีคุณธรรม และทัศนคติต่อการทำงาน ตลอดจนรู้ว่าควรจะต้องมอบหมายงานในลักษณะที่ต้องมีความเหมาะสมกับบุคคล การบริหารจัดการ ตามหลักของบุคคลัญญา เป็นหลักการที่ให้ผู้บริหารองค์กร ต้องรู้จักบุคคลในองค์กร ต้องมีการ พัฒนาและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความรู้ความสามารถ การเสริมสร้างแรงจูงใจและ ทัศนคติที่ดีระหว่างผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน ตลอดจนการสร้างทัศนคติให้มีความภักดีต่อองค์กร มีความสามัคคี สร้างความเป็นธรรมและเสมอภาคให้แก่บุคลากรในองค์กร รวมถึงการทำงานเป็น หมู่คณะ การติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่างๆด้วยความเป็นมิตรไมตรี รวมทั้งมีความจริงใจต่อกัน

1.3 องค์กรเชิงระบบ

องค์กรเชิงระบบ เป็นแนวคิดที่เสนอโดย Easton ที่ได้อธิบายถึงระบบของการ ดำเนินงาน (อ้างใน www.wiruch.com, สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2552) ที่มีความสัมพันธ์ มีความ สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสังคม ซึ่งมีการทำงานและทำหน้าที่ร่วมกัน ระหว่างหน่วยงานย่อย หลายๆหน่วยในองค์กร โดยอาศัยปัจจัยนำเข้า (Input) ทำหน้าที่แปรสภาพ ให้เป็นปัจจัยนำออก (Output) หรือผลิตผล เพื่อส่งมอบปัจจัยนำออกไปสู่สภาพแวดล้อม และระบบจะทำหน้าที่ในการ ส่งข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้องค์กรได้ปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมต่อไป

จากแนวคิดดังกล่าว Katz และ Kahn ได้แบ่งระบบการทำงานในองค์กรออกเป็น 5 ระบบ ดังนี้ คือ

- 1) การปรับตัว
- 2) การบำรุงรักษา
- 3) การสนับสนุน
- 4) การผลิต
- 5) การจัดการ

1.3.1 การบริหารเชิงระบบหรือการบริหารทฤษฎีระบบ (System Theory)

วันชัย มีชาติ (2550: 15-18) กล่าวถึง การบริหารเชิงระบบไว้ว่า

เป็นการวางแผนการจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุมอย่างเป็นระบบ ตามหน้าที่ที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม โดยใช้ระบบกลุ่มของส่วนที่เกี่ยวข้องกัน เพื่อให้ดำเนินงานไปตามนโยบายและบรรทัดฐานประสงค์หรือจุดมุ่งหมายร่วมกัน

ในที่นี้ขอกกล่าวถึงการบริหารเชิงระบบ ในลักษณะของการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ซึ่งพบว่ามีลักษณะการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ที่เป็นปัจจัยนำเข้า ได้แก่ คน เงิน ข่าวสาร ความรู้ ความสามารถ เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ เป็นต้น และแปรสภาพปัจจัยนำเข้าเหล่านั้นให้เป็นผลผลิต ซึ่งหมายถึงผลผลิตในด้านการเงิน เช่น ผลกำไร เงินออม ผลผลิตในด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น ประสิทธิภาพของคณะกรรมการ พฤติกรรมของสมาชิกในทิศทางที่ดีขึ้น และผลลัพธ์ที่มาจากผลผลิต คือ ความคุ้มค่า เพียงพอ ทัวถึง ความเสมอภาค ความซื่อสัตย์ การตรงต่อเวลา ความพึงพอใจ และการป้อนกลับส่งมอบผลผลิตดังกล่าวนั้น กลับคืนไปให้แก่สมาชิกกองทุนฯ / ชุมชน / ผู้รับบริการ หรือการนำข้อมูลไปปรับปรุง เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่พึงพอใจ การบริหารเชิงระบบ หรือ ทฤษฎีระบบ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย

- ทรัพยากรมนุษย์หรือคน
- ความรู้ / ความเข้าใจ
- ข้อมูลที่ทันสมัย/ถูกต้อง/แม่นยำ/ครบถ้วนสมบูรณ์
- ทักษะ / ประสพการณ์
- เงินทุน
- วัสดุ / อุปกรณ์
- พฤติกรรม / ค่านิยม / ทัศนคติ

2) กระบวนการแปรสภาพ (Transformation process) ซึ่งประกอบด้วย

- ระบบการเงิน
- ระบบการจัดการ
- ระบบการบริหารงานบุคคล
- ระบบการปฏิบัติการ / ดำเนินงาน

3) ผลผลิต (Output) ประกอบด้วย

- สินค้าและความพึงพอใจของผู้รับบริการ
- ผลตอบแทน เงิน / กำไร

4) ผลลัพธ์ (Outcome) ประกอบด้วย

- ผลผลิตมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ

- ความประหยัด คุ่มค่า กังบงบประมาณที่ใช้
- เพียงพอ ทัวถึง
- เป็นธรรม เสมอภาค
- ซื่อสัตย์สุจริต
- ตอบสนองความต้องการของสมาชิกหรือผู้รับบริการ
- ความพึงพอใจของสมาชิกหรือผู้รับบริการ

5) การป้อนกลับ (Feedback) เป็นการสะท้อนกลับข้อมูลของผลลัพธ์ เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงระบบ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่พึงพอใจ

1.4 กระบวนการบริหาร

วันชัย มีชาติ (2550: 19-23) ได้อธิบายไว้ว่า กระบวนการบริหาร เป็นการจัดการอย่างเป็นระบบ มีหลักเกณฑ์และบางครั้งต้องพึ่งพาทฤษฎีที่พึงเชื่อถือได้ ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการบริหาร ดังนั้น การบริหารจึงเป็นศาสตร์สังคม จัดอยู่ในกลุ่มเดียวกับจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ แต่อย่างไรก็ตาม การบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารแต่ละคน ที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม การบริหารงานภายในองค์กรจะประสบผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่วางไว้ได้นั้น องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยสำคัญในการบริหาร “4M” ดังนี้ คือ

- 1) เงิน (money)
- 2) วัสดุคิป (materials)
- 3) เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ (machine or equipment)
- 4) แรงงานหรือคน (man)

1.4.1 บทบาทการบริหาร

อร่าม ศิริพันธ์ (2551:5,9-19) ได้กล่าวถึงการบริหารองค์การ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จ จำเป็นจะต้องบริหารส่วนต่างๆภายใน ให้มีความสอดคล้องกัน ซึ่งเปรียบภายในขององค์การนั้น เหมือนกับสิ่งมีชีวิต ประกอบไปด้วยระบบย่อยๆมาทำหน้าที่ต่างๆ โครงกระดูกเปรียบเสมือนโครงสร้างองค์การ สมองเปรียบได้กับระบบที่ทำหน้าที่กำหนดนโยบายและแผนงานเป็นต้น ดังนั้นการบริหารงานผู้บริหารจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญกับองค์ประกอบดังกล่าว ซึ่งประกอบด้วย 2 ด้านใหญ่ๆ คือ บทบาทด้านการบริหารองค์การหรือบริหารงานและบทบาทด้านการบริหารคนที่เป็นทรัพยากรภายในองค์การ ซึ่งแต่ละบทบาท การบริหาร สามารถแบ่งย่อยๆได้ดังนี้ คือ

1) การบริหารองค์การหรือการบริหารงาน ตามขอบข่ายอำนาจหน้าที่ ประกอบด้วย การกำหนดกลยุทธ์การทำงาน การวางแผนงาน ซึ่งเป็นบทบาทและภาระกิจทางการบริหาร ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับเป้าหมายในอนาคตขององค์การ โดยการบริหารงานต้องคำนึงถึง วัตถุประสงค์ บริหารแผนงานให้มีความสอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายขององค์การ ให้มีลักษณะการประสานงานที่ครอบคลุมทั่วทั้งองค์การ ทั้งนี้เพื่อช่วยลดผลกระทบจากสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน การกำหนดขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบ การแบ่งงานโดยตระหนักถึง สมรรถนะ และอัตรากำลังให้เหมาะสมกับงาน สร้างระบบหรือกระบวนการติดตามตรวจสอบและปรับปรุงงาน เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ เพิ่มประสิทธิผลของผลผลิต ตลอดจนการควบคุมงบประมาณวัสดุ อุปกรณ์ ในการทำงาน

2) การบริหารคน หรือการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่

- การสรรหาทรัพยากรบุคคล ที่ตรงตามสายงาน ซึ่งแนวคิดการบริหารบุคคลนี้ porter และ Lawler (อ้างใน อร่าม ศิริพันธ์ 2551:15) ได้กล่าวไว้ว่า องค์การที่จะประสบผลสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน ที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความรู้ ความสามารถ และการรับรู้ในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร

- การจัดทำแผนงานเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล สร้างระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน เพื่อการจัดการงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

- การสอนงาน ฝึกอบรม เพิ่มความรู้ การสร้างทีมงาน

- การประเมินสมรรถนะในการทำงานเป็นระยะๆ เพื่อพิจารณา

ความชอบ บนหลักความชอบธรรม และความเสมอภาค

1.4.2 การบริหารงานด้านการเงิน

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2549: 42 - 43) ได้อธิบายถึงการบริหารงานด้านการเงินไว้ว่า เป็นการบริหารการเงิน การคลัง และงบประมาณ ขององค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด สำหรับในที่นี้การบริหารงานด้านการเงิน จะกล่าวถึงการบริหารการเงิน ในลักษณะการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ซึ่งเป็นระบบการบริหารจัดการด้านเงินลงทุนของกลุ่มคนภายในชุมชน ที่รวมกลุ่มกันเพื่อบริหารจัดการกันเอง เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุน มีผลกำไร มีความมั่นคง และเติบโตอย่างยั่งยืน อันจะส่งผลให้สมาชิกผู้ถือหุ้นภายในชุมชนหรือหมู่บ้าน มีแหล่งเงินทุนหมุนเวียน ในการประกอบอาชีพ ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่ดูแลบริหารจัดการด้านการเงิน คือคณะกรรมการของแต่ละกองทุนฯ จะต้องบริหารจัดการการเงินด้วยความยุติธรรม ความเสมอภาค ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วม เพื่อให้องค์กรหรือกองทุนดำเนินงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ และการบรรลุวัตถุประสงค์ของการรวมกลุ่มการจัดตั้ง

กองทุน ทั้งนี้คณะกรรมการจะต้องมีความรู้ ความสามารถ และทักษะ ในการบริหารจัดการด้านการเงินอย่างแท้จริง ซึ่งประกอบด้วย คือ

- หน้าที่ในการวางแผนการบริหาร
- หน้าที่ในการจัดหาแหล่งเงินทุน
- หน้าที่ให้ผู้ถือหุ้นหรือสมาชิกมีการกู้ยืมที่เพียงพอ
- หน้าที่การจ่ายเงินปันผลให้แก่ผู้ถือหุ้น
- หน้าที่ในการประสานงาน ติดตาม ควบคุม
- หน้าที่บริหารเงินทุนหมุนเวียน และบริหารสินทรัพย์หมุนเวียน
- หน้าที่บริหารหนี้สินหมุนเวียน
- หน้าที่การชำระหนี้ (ธนาคาร) ตรงตามกำหนดระยะเวลา

1.4.3 การบริหารด้านการเรียนรู้

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2551: 58 – 61) ได้อธิบายถึงวิธีการเรียนรู้ที่สามารถกระทำได้หลากหลายวิธี เช่น การอ่าน การได้ยิน การสัมผัส การปฏิบัติ การเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง และการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น และการเรียนรู้นั้นจะส่งผ่านพฤติกรรมที่แสดงออกมา

องค์กรต่างๆ มักจะต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกตลอดเวลา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องเร่งจัดการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และนำมาปรับเปลี่ยนพฤติกรรม กระบวนการทางความคิด ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานนั่นเอง

หลักการสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ หรือปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) 5 ด้าน ตามแนวคิดของ เซ็งกี ซึ่งปัจจัยดังกล่าว นั้นประกอบด้วย

- 1) ความเป็นตัวของตัวเอง (personal mastery) หมายถึง การที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน มีภาวะผู้นำ มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น ใฝ่รู้ และใฝ่เรียนอยู่เสมอ
- 2) การมีตัวแบบทางจิตที่มีประสิทธิภาพ (mental models) หมายถึง การที่บุคลากรมีความสามารถ มีแบบแผน มีทัศนคติหรือมีวิสัยทัศน์ที่เปิดกว้าง ที่เอื้ออำนวยต่อการมองภาพ หรือมองปรากฏการณ์ทั้งหลายที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) หมายถึง บุคลากร ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในทุกๆส่วน ร่วมกันยึดมั่นและต้องการไปสู่จุดหมายปลายทางเดียวกัน ตลอดจนการมีแนวคิด ทัศนคติและอุดมการณ์เดียวกัน

4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (team learning) หมายถึง บุคลากรร่วมกันเรียนรู้การปฏิบัติงานเป็นทีม หรือเรียนรู้การใช้พลังกลุ่ม

5) การคิดอย่างเป็นระบบ (system thinking) หมายถึง บุคลากรมีการคิดอย่างเป็นระบบ ไม่สับสนทางความคิดอันจะนำไปสู่การคิดและการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบทั้งภาพรวมและภาพย่อย จะมีส่วนช่วยทำให้บุคลากรปฏิบัติงานตามขั้นตอนต่างๆ ได้อย่างสอดคล้อง สัมพันธ์และประสานกัน รวมทั้งมีทิศทางหรือเป้าหมายที่ชัดเจน อันจะส่งผล ให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

สำหรับในที่นี้ ขอกล่าวถึงการเรียนรู้ในลักษณะของประชาคมที่รวมกลุ่ม การทำ กิจกรรมร่วมกัน ในลักษณะกองทุนหมู่บ้าน โดยมีลักษณะหรือวิธีการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

- 1) การเรียนรู้โดยการจัดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างสมาชิกในองค์กร โดยสมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นได้เต็มที่
- 2) การเรียนรู้ซึ่งได้รับการพัฒนามาจากสมาชิกขององค์กร
- 3) การส่งผ่านความรู้ทั่วทั้งองค์กร โดยความรู้หรือข้อมูลที่มีผู้ที่ได้รับมา ควรจะถ่ายทอด เผยแพร่ความรู้ใหม่อย่างรวดเร็ว เพื่อให้สมาชิกได้สามารถเข้าถึงข้อมูลเหล่านั้น
- 4) การเรียนรู้แสดงออกโดยพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงอันเป็นผลมาจาก ความรู้ใหม่ สมาชิกในองค์กรจะต้องมีความรู้สึกร่วมกัน ในการมุ่งให้เกิดการเรียนรู้ และนำความรู้ นั้นๆ มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

1.4.4 กระบวนการดำเนินงาน

ณรงค์วิทย์ แสันทอง (2546: 188-208) ได้กล่าวถึงกระบวนการดำเนินงาน ไว้ว่า กระบวนการดำเนินงานเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การทำงานขององค์กร หรือชุมชนสามารถ ทำงานได้อย่างเป็นระบบ มีประสิทธิผล นอกจากนี้ยังเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากร การกระจายสินค้า และบริการไปสู่ลูกค้า เพื่อให้การดำเนินงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผล ซึ่ง กระบวนการดำเนินงาน ประกอบด้วย นโยบาย วัตถุประสงค์ การวางแผนงาน ระบบการบริหาร จัดการเชิงคุณภาพ ระบบการตรวจสอบ ระบบการประเมินผล และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่ง กระบวนการดำเนินงานของแต่ละองค์กรนั้น มีวัตถุประสงค์ดังนี้ คือ

- 1) ตอบสนองความต้องการของลูกค้า หรือสมาชิก โดยเริ่มจากขั้นตอนการ

สำรวจตรวจสอบความต้องการของลูกค้า ความคาดหวังจากลูกค้า ที่ต้องการจากองค์กร จนถึงความพึงพอใจเมื่อลูกค้าได้รับสินค้าหรือบริการแล้ว ประเมินผลความพึงพอใจของลูกค้า โดยการสร้างระบบความสัมพันธ์ ระหว่างลูกค้ากับองค์กร เพื่อให้องค์กรได้รับข้อมูลความต้องการที่ถูกต้อง โดยวิธีการต่างๆ เช่น การจัดการจัดประชุม การจัดเวทีชาวบ้าน การสัมภาษณ์ การตอบแบบสอบถาม เป็นต้น

2) บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำทางให้องค์กรไปสู่เป้าหมาย อย่างมีคุณภาพ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2550: 24) ได้กล่าวถึงปัจจัยพื้นฐานของการเป็นผู้นำว่า ผู้นำต้องรู้จักการควบคุมและเข้าใจตนเอง มีความตระหนักและความรับผิดชอบในหน้าที่ ซึ่งแนวทางการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

- การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เพิ่มพูนประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ
- สร้างคุณค่าการทำงานด้วยการส่งเสริมระบบความร่วมมือในองค์กร
- สร้างจริยธรรมที่ดีในการทำงานด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดี
- การสร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธาต่อองค์กร
- การสร้างความรัก ความสามัคคีภายในองค์กร
- การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
- การยึดหลักความเสมอภาค
- สร้างความสำเร็จด้วยการจัดทรัพยากรอย่างพอเพียง
- สร้างความเข้าใจระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร
- เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมคิดหรือร่วมแก้ไขปัญหาการทำงาน
- การยอมรับความสามารถของบุคลากร
- สร้างความตระหนักในความเป็นเจ้าขององค์กรให้แก่บุคลากร
- สร้างกิจกรรมให้บุคลากรมีส่วนร่วม
- สร้างระบบความสัมพันธ์ที่มีผลประโยชน์ร่วมกัน
- สร้างระบบเครือข่ายการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ
- ติดต่อสัมพันธ์กันด้วยความซื่อสัตย์โปร่งใส

3) การบริหารโดยกระบวนการ ได้แก่

- ปัจจัยนำเข้า
- การวางแผนการดำเนินงาน
- การออกแบบกระบวนการดำเนินงานทุกขั้นตอน
- จัดระบบการควบคุมงาน

- การฝึกอบรม เพิ่มความรู้อย่างต่อเนื่อง
- วัสดุ อุปกรณ์ หรือ วัตถุดิบที่เพียงพอ
- การประเมินผลลัพธ์ ผลกระทบ ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น
- การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

4) การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เป็นการสร้างมาตรฐานให้เกิดขึ้น โดยการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง การจัดกิจกรรมและปัจจัยสนับสนุนการปรับปรุงงาน

- ประเมินผลอย่างเป็นระบบ คือมีแผนการประเมิน มีเกณฑ์การประเมิน และมีข้อบ่งชี้ที่ชัดเจน

- ใช้ข้อเท็จจริงเป็นพื้นฐานของการตัดสินใจ
- มีระบบการจัดเก็บข้อมูลที่เชื่อถือได้
- กระบวนการวิเคราะห์ อย่างเป็นระบบ

1.5 หน้าที่ในการบริหาร (Management Functions)

เฉลิมพงศ์ มีสมนัย (2551: 29) ได้อธิบายถึงหน้าที่ในการบริหารองค์กรไว้ว่า องค์กรในทุกๆระดับนั้น ต่างมุ่งเน้นให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรจึงต้องมีบทบาทและหน้าที่ในการวางแผนการทำงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย หรือหลักการ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน การมีระบบการควบคุม ตลอดจนการนำเทคนิค กลยุทธ์ต่างๆ เข้ามาประยุกต์ปรับเปลี่ยนใช้ให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงาน และสอดคล้องกับ ความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กร ซึ่งหน้าที่ต่างๆเหล่านี้ ล้วนแต่เป็นงานสำคัญทางด้าน บริหารทั้งสิ้น เรียกได้ว่าเป็นหน้าที่การบริหาร (Management Functions) ซึ่งผู้บริหารในองค์กร จะต้อง ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่าต่อองค์กรมากที่สุดทั้งนี้เพื่อความ เจริญเติบโตและความอย่างยั่งยืนขององค์กรนั่นเอง

1.5.1 หน้าที่การบริหารองค์กร

ในทฤษฎีของ Mintzberg (อ้างใน วันชัย มีชาติ, 2550: 21-27) กล่าวว่า หน้าที่ในการบริหารองค์กรในแต่ละส่วนนั้น จะมีลักษณะและหน้าที่เฉพาะ กล่าวคือ ผู้บริหารมี หน้าที่ในการกำหนดทิศทาง หรือนโยบายการวางแผน หน้าที่ในการจัดองค์กร หน้าที่ในการใช้ กลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์การบริหาร และหน้าที่ความรับผิดชอบต่อผลงานขององค์กร รวมถึง การปฏิบัติงานที่ต้องดำเนินงาน ซึ่ง Mintzberg ได้แบ่งหน้าที่การบริหารองค์กรแต่ละระดับไว้ เป็น 3 สาย งานหลัก คือ สายงานที่หนึ่ง ได้แก่ สายงานผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และ ผู้ปฏิบัติงานหลักขององค์กร สายที่สองได้แก่กลุ่มสายงานที่เป็นฝ่ายสนับสนุนและสายที่สามได้แก่

กลุ่มสายงานที่ทำหน้าที่วิเคราะห์วางแผน ซึ่งทั้งสามสายงานนี้มีลักษณะหน้าที่ในการบริหารงานที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้ คือ

สายงานที่หนึ่ง ผู้บริหารระดับสูง มีหน้าที่หลัก 3 ประการ คือ

1) หน้าที่การควบคุม บังคับบัญชา ติดตามการทำงานขององค์การโดยจัดระบบการทำงาน จัดสรรทรัพยากรภายในองค์กร หน้าที่การตัดสินใจ การรวบรวมข้อมูลและการสื่อสาร การแก้ไขปัญหา และการให้รางวัลเป็นสิ่งจูงใจ เป็นต้น

2) หน้าที่การจัดการกับเงื่อนไข ผู้บริหารจะเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทั้งภายนอกและภายในองค์กร การคิดพิจารณาวางแผนการทำงานในอนาคต การกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย แผนงาน กลยุทธ์ และระเบียบวิธีการปฏิบัติต่างๆ ที่เหมาะสมกับกำลังความสามารถและลักษณะขององค์การ ที่ต้องมีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก ที่เป็นเงื่อนไข เช่นนโยบายของรัฐ ภาวะเศรษฐกิจ การเมือง ความต้องการของผู้บริโภค ซึ่งปัจจัยภายนอกเหล่านี้ ย่อมเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และอยู่นอกเหนือกำลังความสามารถ ที่ผู้บริหารองค์การจะเข้าไปจัดการหรือแก้ไขได้โดยตรง

3) หน้าที่ในการกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์และแผนงาน โดยการกำหนดวิธีการบริหาร ให้มีความเชื่อมโยงและมีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม การปรับตัวขององค์การภายใต้ปัจจัยต่างๆ

นอกจากหน้าที่ในการบริหารงาน 3 ประการข้างต้นแล้ว Mintzberg ยังได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ในการบริหารย่อยๆ อีก คือ

- บทบาทในการตัดสินใจ
- บทบาทในฐานะผู้ประกอบการ
- บทบาทการจัดความขัดแย้ง
- บทบาทในการจัดสรรทรัพยากร
- บทบาทในการเจรจาต่อรอง
- บทบาทด้านข้อมูลข่าวสาร
- บทบาทการติดตามการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม
- บทบาทติดตามความก้าวหน้า
- บทบาทติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
- บทบาทในการสำรวจความต้องการและค่านิยมของลูกค้า

ผู้บริหารระดับกลางมีหน้าที่ ในการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน

ย่อยที่รับผิดชอบและทำหน้าที่เป็นตัวกลาง ที่เชื่อมโยงระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนตรวจสอบสภาพแวดล้อมภายใน เพื่อให้องค์กรมีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก รวบรวมข้อมูลข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานย่อย รายงานสภาพการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อเสนอแนะแนวทางที่ต้องแก้ไขปรับปรุง

ผู้ปฏิบัติงานหลักขององค์กร มีหน้าที่ในการแสวงหาปัจจัยนำเข้า(input) เป็นผลผลิต(outputs) และทำหน้าที่ส่งมอบผลผลิต กระจายสินค้าขององค์กรให้มากที่สุด หรือในส่วนของงานราชการคืองานของเจ้าหน้าที่ ที่ต้องทำหน้าที่ในการให้บริการแก่ประชาชนนั่นเอง

สายงานที่สอง กลุ่มสายงานที่ทำหน้าที่เป็นฝ่ายสนับสนุนเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพ เช่น งานดูแลอาคารสถานที่ การจัดดูแลอำนวยความสะดวกภายในองค์กร การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการ เป็นต้น

สายงานที่สาม กลุ่มสายงานที่ทำหน้าที่วิเคราะห์วางแผน กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์กร ออกแบบงาน กำหนดกระบวนการในการทำงาน การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ การสร้างมาตรฐานกระบวนการทำงานและมาตรฐานของสินค้าหรือผลผลิต ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรมีความเป็นมาตรฐานเดียวกัน

1.5.2 องค์ประกอบในการบริหาร

Fayol (อ้างใน พิพัฒน์ ไทยอารี,2550:24) ได้อธิบายองค์ประกอบและวิธีในการบริหารงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบทางการบริหาร 5 ประการ คือ

1) การวางแผนองค์กร ซึ่งถือเป็นหัวใจหรือส่วนที่สำคัญที่สุดของการบริหารจัดการเพราะเกี่ยวข้องกับอนาคตขององค์กร ซึ่งผู้บริหารต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งกลยุทธ์ (strategy) ในการปรับตัวขององค์กร ต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอก จัดแบ่งทรัพยากรตามลำดับความสำคัญของกิจกรรมหรือโครงการ วางแผนด้านผลผลิต และความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในองค์กร เพื่อให้โครงการประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

2) การจัดองค์กร เริ่มต้นด้วยการพิจารณาถึงกิจกรรมต่างๆที่จำเป็นต้องกระทำ เพื่อให้สำเร็จตามแผนงานที่ได้วางไว้ ผู้บริหารจะต้องดำเนินการ จัดเตรียมกิจกรรมหรืองานที่จะต้องทำ ให้เป็นกลุ่มงานต่างๆ โดยการจัดลักษณะงานที่เหมือนกันรวมเข้าด้วยกัน และมอบหมายให้แก่ผู้บริหารแต่ละระดับ พร้อมทั้งทำการมอบหมายอำนาจหน้าที่ เพื่อใช้สำหรับการทำงานที่ได้มอบหมายให้รับผิดชอบ

3) การสั่งการ ซึ่งมักจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นผู้นำที่มีความสามารถ รู้จักหลักวิธีในการชี้แนะและควบคุมบังคับบัญชา ให้การทำงานของ

ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาเป็นไปตามที่ต้องการมากที่สุด ผู้บริหารจะต้องสามารถกระตุ้นให้ทุกคนมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ต้องสามารถประสานการทุ่มเทจากคนงานทุกฝ่าย ให้สอดคล้องและเข้ากันได้เป็นอย่างดี และรวมถึงมีศิลปะในการกระตุ้นส่งเสริมให้ฝ่ายต่างๆ มีความคิดริเริ่มและอุทิศกำลังกายกำลังความคิดให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

4) การประสานงานระหว่างฝ่ายต่างๆในองค์กร เป็นการอำนวยความสะดวกให้คนที่อยู่ในองค์กรเดียวกัน ให้ได้ทราบถึงขอบเขตของงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และสามารถทำงานร่วมกับฝ่ายอื่นได้เป็นอย่างดี

5) การควบคุม หรือการจัดการต่างๆให้สำเร็จผลตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้แน่ใจว่า การลงทุนเพื่อประกอบกิจการจะไม่สูญเปล่า และเพื่อป้องกันระมัดระวังมิให้เกิดการสูญเสีย ผู้บริหารจำเป็นต้องมีมาตรการในการควบคุมงาน เพื่อให้มีแนวทางของการใช้กำลังคนและทรัพยากรต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง และตรงตามเวลาตามแผน ซึ่งได้คาดการณ์ไว้ ดังนั้นเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการเสียหายจะไม่เกิดขึ้น ผู้บริหารจึงต้องติดตามควบคุมกิจกรรมต่างๆ อยู่เสมอ เพื่อให้ทราบได้ว่า งานที่ทำเป็นไปตามที่ได้วางไว้หรือไม่ และจะต้องทำการแก้ไขสิ่งใดบ้าง

1.6 ความรู้ความเข้าใจในการบริหาร

ราณี อิติชัยกุล (2550:24-25) กล่าวว่าไว้ว่าการที่องค์กรจะสามารถสร้างผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน หรือสามารถสร้างคุณค่า ให้แก่สังคมหรือประชาชนได้นั้น ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงานทั้งระบบ หรือการปรับเปลี่ยนการบริหารปัจจัยภายในในบางเรื่อง เพื่อไม่ให้เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน โดยเฉพาะการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ เพราะทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในองค์กร ผู้บริหารต้องสนับสนุน ให้การช่วยเหลือและเพิ่มศักยภาพให้แก่บุคลากร ได้แก่ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร จะช่วยให้บุคลากรได้รับสิ่งใหม่ๆ มีความรู้ ความชำนาญ เพิ่มศักยภาพ มีขวัญกำลังใจ และทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและผู้นำองค์กร อันจะทำให้องค์กรและบุคลากรเองมีความเจริญก้าวหน้า นอกจากนี้ ราณี อิติชัยกุล (2551: 5-8) ยังได้กล่าวถึงผู้บริหาร ที่ต้องสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร อันจะเป็นแรงผลักดัน ที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการสร้างแรงจูงใจนั้นสามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การให้รางวัลหรือผลตอบแทนในรูปแบบเงิน โบนัส สวัสดิการ การศึกษาดูงาน การเลื่อนระดับ ตำแหน่ง เป็นต้น นอกจากนี้แรงจูงใจในรูปแบบของรางวัลแล้ว ผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจในรูปแบบของการสร้างสัมพันธภาพที่ดี ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร เช่น ความยุติธรรม ความเสมอภาค ความจริงใจ คำชมสถานที่หรือสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ที่เอื้อต่อการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นเป็นต้น

เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์ (2549: 209-212) อธิบายไว้ว่า การบริหารองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ได้นั้น องค์กรนั้นจะต้องอาศัยผู้นำหรือผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเข้าใจในหลักการบริหารงานอย่างแท้จริง เพราะองค์กรต่างๆล้วนแต่มีการแข่งขันกัน เพื่อความอยู่รอดและความมั่นคง นอกจากนี้ จะต้องหันมาให้ความสนใจและตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรในการผลิตที่คุ้มค่าที่สุด หรือการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ที่จากเดิมผู้ปฏิบัติงานมุ่งให้ความสนใจแต่เฉพาะงานในหน้าที่ของตนเป็นหลัก ปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงานแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างคน การเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ และการสร้างคุณภาพร่วมกันระหว่างองค์กรเครือข่าย เป็นต้น ตลอดจนการให้ความสำคัญกับลูกค้าหรือผู้รับบริการ ในด้านการให้บริการที่มีความเหมาะสม พอเพียงและทั่วถึง ด้านการแสวงหาและพัฒนาวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ เพื่อเพิ่มผลผลิต และการบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานให้เร็วขึ้น ตลอดจนการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์กรต่างๆเหล่านั้นจึงต้องหาวิธีการบริหารงาน การนำเทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่เข้ามาใช้ เช่นการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารแบบมุ่งเน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร การบริหารเชิงระบบ เป็นต้น

การนำเทคนิคการบริหารสมัยใหม่เข้ามาใช้ภายในองค์กรนั้น ถือเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการบริหารงานชนิดหนึ่ง ที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้สำเร็จ โดยผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเทคนิคหรือกลยุทธ์ที่นำมาใช้ เช่นก่อนจะนำเทคนิคหรือกลยุทธ์มาใช้ ผู้บริหารต้องจัดระบบการบริหารงาน การจัดโครงสร้างการบริหารและหน้าที่ของหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นแนวทางที่ต้องยึดมั่นในการดำเนินงาน การกำหนดภารกิจที่เป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งแสดงถึงข้อผูกพันต่อการดำเนินงาน การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน ที่มีความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับหลักการหรือเทคนิคที่ใช้ ตลอดจนการกระจายอำนาจความรับผิดชอบให้แก่ผู้ร่วมงาน และการพัฒนาความรู้ในองค์กรเพื่อให้เป็นลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อจะได้นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ ตลอดจนเทคนิคในการประเมินผล การปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้บริหารต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพเพิ่มประสิทธิผลด้านผลผลิต และความสามารถในการตอบสนองความต้องการของประชาชนหรือผู้รับบริการ ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืนนั่นเอง

2. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงาน

เฉลิมพงษ์ มีสมนัย (2549: 38) กล่าวถึงแนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรไว้ว่า ประสิทธิผลในการบริหารงานเป็นการปฏิบัติการ ที่ทำให้เกิดปริมาณและคุณภาพสูงสุด เพราะแต่ละกิจกรรมมีวัตถุประสงค์ เป้าหมายการปฏิบัติการที่บรรล่วัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมาย หรือ การกระทำ เพื่อให้ผลงานนั้นบรรลุผลสำเร็จตามความคาดหมาย ผู้บริหารจึงต้องตระหนักและเน้นประสิทธิผลคือ จะต้องทำงานให้ได้ผล โดยการจัดการมีส่วนสัมพันธ์กับผลงานหรือผลผลิตที่ได้กระทำนั่นเอง ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของคำว่า “ประสิทธิผล” ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

2.1 ความหมายของประสิทธิผล

สมพงษ์ เกษมสิน (2514: 31) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง การพิจารณาผลของการทำงาน ที่สำเร็จลุล่วงดังประสงค์หรือที่คาดหวังไว้เป็นหลัก และความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น อาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่ประหยัดหรือมีประสิทธิภาพก็ได้เพราะ ประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการทำงานให้ได้ผลสูงสุด ส่วนประสิทธิผลเป็นเรื่องของการนำเอาผลงานที่สำเร็จ ดังที่คาดหวังมาพิจารณา

ประจักษ์ เปี่ยมสมบูรณ์ (2526: 41-44) กล่าวถึงประสิทธิผลไว้ว่า เป็นเรื่องของการเน้นความสำคัญของสิ่งที่ออก แทนที่จะเป็นสิ่งป้อนเข้า จุดมุ่งหมายที่สำคัญของผลลัพธ์ จึงได้แก่การศึกษาว่าผลลัพธ์ที่ปรากฏบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด

ธงชัย สันติวงศ์ (2535: 3) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผลเป็นการทำงานที่สามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ หรือความสำเร็จในการที่สามารถดำเนินกิจการให้ก้าวหน้า และสามารถบรรลุเป้าหมายต่างๆ ที่องค์กรตั้งไว้

J. Lawless (อ้างใน สุจินต์ ธารายุทธ์, 2538: 9) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง การดำเนินงานที่บรรลุวัตถุประสงค์หรือ เป้าหมายตามที่องค์กรได้ตั้งไว้

M. Gross (อ้างใน นันทวัน วรรณดี, 2545: 15) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า หมายถึง เรื่องของความสมดุลอย่างดีที่สุด ระหว่างกิจการด้านการปรับตัว กับ การรักษาสภาพ ดังนั้นกิจกรรมขององค์กรจึงเป็นเครื่องตัดสินการปฏิบัติขององค์กร ว่ามีประสิทธิผลหรือไม่ ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้ คือ

1. การได้มาซึ่งทรัพยากร
2. การใช้ตัวป้อนอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิต

3. ผลผลิตในรูปการบริการหรือสินค้า
4. การปฏิบัติงานด้านเทคนิคและด้านการบริหารอย่างมีเหตุผล
5. การลงทุนในองค์การ
6. การสนองตอบความสนใจที่แตกต่างกันของบุคคลแต่ละกลุ่ม

ศิริชัย กาญจนวาสิ (อ้างใน นันทวัน วรรณดี, 2545: 15) กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นตัวบ่งชี้ผลสำเร็จของโครงการ ซึ่งเป็นการพิจารณาผลผลิต (Output) ที่สอดคล้องกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ทองหล่อ เดชไทย (อ้างใน นันทวัน วรรณดี, 2545: 15) ให้ความหมายของประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึง ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้มากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับมาตรฐานและประสบการณ์ที่นำมาใช้เปรียบเทียบ

นิศา ชูโต (อ้างใน นันทวัน วรรณดี, 2545: 15) กล่าวว่า ประสิทธิภาพว่าเป็นกิจกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ความหมายข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความต้องการหาแนวทางวิธีการปรับปรุงวิธีการจัดการและหาเหตุผลที่แน่ใจว่า เพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของโครงการให้ดียิ่งขึ้น

สุภชัย ยาวะประภาษ และคณะ (2547: 97) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า หมายถึง การเปรียบเทียบ ผลการปฏิบัติงานจริงกับผลที่คาดว่าจะได้รับ หรือการประเมินผลเป็นการตรวจสอบว่าโครงการที่ได้ดำเนินการไปแล้วนั้นมีความก้าวหน้าแค่ไหน มีปัญหาในการปฏิบัติอย่างไร บรรลุเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่อย่างไร หรืออาจกล่าวได้ว่า การประเมินผลคือการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับแผนที่ตั้งไว้ การควบคุมและการเร่งรัดการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนการศึกษาปัญหาในทางปฏิบัติ เพื่อแก้ไขแผนให้เหมาะสมยิ่งขึ้นการศึกษาแผนที่ได้ดำเนินการไปแล้ว เพื่อให้ทราบว่าตอบสนองความต้องการหรือแก้ปัญหาอยู่อย่างไร การศึกษาเพื่อดูผลกระทบทางตรงและทางอ้อมที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ ซึ่งอาจจะเป็นเหตุผลของการวางแผนต่อไป

วันชัย มีชาติ (2550: 16) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ ไว้ว่า หมายถึง ระดับความสำเร็จขององค์กร ที่สามารถวัดได้จากระดับของการบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้

เฉลิมพงศ์ มีสมนัย (2551: 28) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ ไว้ว่า หมายถึง ผลสัมฤทธิ์อันเกิดจากการดำเนินงานในองค์กร ทั้งในด้านปริมาณและด้านคุณภาพว่าตรงตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

อร่าม ศิริพันธุ์ (2551: 24) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ ไว้ว่า หมายถึง การทำงานที่ประหยัดงบประมาณและได้ผลตรงเป้าหมายขององค์กร

เปรมสุริย์ เชื่อมทอง (อ้างใน gotoknow.org/blog/watcharin, สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2553) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิผลไว้ว่า ผลงานของกลุ่ม ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมาย ที่องค์กรได้วางไว้

พิดเลอร์ (อ้างใน gotoknow.org/blog/watcharin, สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2553) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผลเป็นการทำงานของกลุ่ม ซึ่งได้รับมอบหมายงาน และสามารถทำงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

กล่าวโดยสรุป ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง แนวทางหรือวิธีการทำงานของ บุคคลในองค์กร ที่ผู้บริหารในระดับสูงได้กำหนดเป้าหมายเอาไว้ล่วงหน้า และการดำเนินงานของ บุคคลในองค์กรนั้นๆ สามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังหรือตามระยะเวลาที่ กำหนดไว้ โดยพิจารณาผลของการทำงานที่สำเร็จ ลุล่วง เน้นที่ผลผลิต ความคุ้มค่าและผลลัพธ์

2.2 แนวทางการประเมินประสิทธิผลองค์กร

วันชัย มีชาติ (2550: 14-40) ได้กล่าวไว้ว่า การดำเนินการใดๆขององค์กรจะต้องเกี่ยวข้องกับ บุคคลจำนวนมาก ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งบุคคลต่างๆเหล่านี้ ล้วนแต่มีความต้องการ ความคาดหวัง และมีมุมมองขององค์กรที่แตกต่างกันออกไป การที่จะสรุปว่า องค์กรมีประสิทธิผล หรือองค์กรดำเนินงานได้สำเร็จเพียงใดนั้น จึงเป็นเรื่องที่กล่าวได้ยาก ทั้งนี้เพราะบุคคลที่เกี่ยวข้อง เหล่านั้น มีมุมมองที่แตกต่างกันนั่นเอง จึงได้มีผู้ที่พยายามคิดค้นวิธีการและสร้างแนวทาง เพื่อจะ นำมาใช้วัดความมีประสิทธิผลของการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 4 แนวทาง ดังนี้ คือ

1) แนวทางการประเมินประสิทธิผลองค์กรจากการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (The Goal Attainment Approach) แนวความคิดแรกๆ ในการวัดผลสำเร็จการปฏิบัติงานของ องค์กร แนวความคิดนี้มีความเชื่อว่า องค์กรจัดตั้งขึ้นมา เพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์ ความสำเร็จจึงสามารถวัดได้ จากระดับของการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ หากองค์กรไม่ สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายที่จัดตั้งขึ้น ถือได้ว่าองค์กรไม่ประสบผลสำเร็จหรือไม่ มี ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน แนวความคิดนี้มีความเชื่อว่าองค์กรเป็นผลผลิตของระบบเหตุผล ที่เกิดจากการมีเป้าหมายและต้องมีการดำเนินการเพื่อให้ได้ผลตามที่ต้องการ องค์กรที่จะสามารถ เลือกใช้แนวทางนี้ได้ จะต้องมียุทธศาสตร์การจ้ององค์กรที่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีความเป็นไปได้ มีความเห็นพ้องต้องกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและต้องสามารถวัดผลสำเร็จของ เป้าหมายได้อย่างแท้จริง

การวัดประสิทธิผลขององค์กรจากการบรรลุเป้าหมาย จะต้องพิจารณาเป้าหมายของ องค์กร โดยเป้าหมายในทุกๆระดับจะต้องมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน ซึ่งลักษณะดังกล่าว มีความ สอดคล้องกับ อร่าม ศิริพันธ์ (2551: 43-44) ที่ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์กร ในแต่ละระดับ ดังนี้

(1) เป้าหมายแท้จริงขององค์กร

- เป้าหมายที่เป็นทางการ หรือเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์เป็นเป้าหมายที่บอกกิจกรรมขององค์กร ตลอดจนทรัพยากรที่ใช้ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์จึงมักจะกำหนดเป็นแผนระยะยาว เช่น ในอีก 3 ปีข้างหน้า หรือ ในอีก 5 ปีข้างหน้า เป็นต้น

- เป้าหมายในระดับการดำเนินการหรือในระดับฝ่าย เป็นเป้าหมายที่ออกแบบมา เพื่อช่วยให้นักบริหารทำงานบรรลุเป้าหมาย ของแผนย่อยๆ ในแต่ละฝ่าย ที่ประกอบขึ้นมารวมกัน ดังนั้นเป้าหมายในระดับฝ่าย จึงใช้แผนระยะเวลา ที่สั้นกว่าเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

- เป้าหมายในระดับปฏิบัติการ ใช้ตัวเลขเป็นการระบุเป้าหมายของงานที่ต้องการจะทำให้บรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจน และสามารถที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการวัดผลงานได้ด้วย เช่น หน่วยการวัดเป็นเปอร์เซ็นต์ จำนวนคน จำนวนรุ่น เป็นต้น

(2) เป้าหมายในเชิงระบบ เป็นเป้าหมายที่ต้องการให้ทุกภาคส่วนหรือทุกหน่วยย่อยๆ ในองค์กร สามารถทำหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน ทั้งในฝ่ายบริหาร และฝ่ายปฏิบัติการ

(3) เป้าหมายของสมาชิกในองค์กรหรือเป้าหมายในระดับผู้ปฏิบัติการ ที่มีภาระงานขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน ซึ่งจะเป็นเครื่องมือ ที่ช่วยให้ผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง นำมาใช้ในการบริหารให้เป็นไปตามแผนการปฏิบัติการ อย่างมีประสิทธิภาพ

2) แนวทางการประเมินประสิทธิผลองค์กรเชิงระบบ (The System Approach)

จะเห็นว่าองค์กรเชิงระบบ เป็นระบบการทำงานที่ทุกหน่วยมีความเชื่อมโยงกัน จึงต้องวัดในทุกขั้นตอนการดำเนินงาน ตั้งแต่การได้มาซึ่ง ปัจจัยนำเข้า กระบวนการแปรสภาพ ปัจจัยนำเข้าให้ เป็นผลผลิตขององค์กร และการส่งมอบผลผลิตเหล่านั้นเข้าสู่สภาพแวดล้อม ซึ่งจะประเมินจุดใดจุดหนึ่งไม่ได้ ดังนั้นแนวทางนี้จึงเป็นการวัดความสำเร็จขององค์กรในทุกขั้นตอน ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้วัดประสิทธิผลขององค์กรจะประกอบด้วยเกณฑ์ในด้านต่างๆ ดังนี้

(1) เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลในด้านปัจจัยนำเข้า

- ความสามารถในการแสวงหาทรัพยากร
- คุณภาพของทรัพยากรที่หามาได้
- ราคาของปัจจัยการผลิตที่องค์กรหามาได้
- จำนวนทรัพยากรที่หามาได้
- ความสามารถในการได้ทรัพยากรทันตามเวลา

(2) เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลในด้านกระบวนการแปรสภาพ

- ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน
- ประสิทธิภาพในการทำงาน
- อัตราการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน

(3) เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลในด้านผลผลิต

- ผลผลิตขององค์กร
- ปริมาณสินค้าหรือบริการ
- จำนวนผู้ใช้บริการ
- กำไร
- ความพอใจของลูกค้า
- การเจริญเติบโตขององค์กร
- ส่วนแบ่งการตลาด
- อัตราการร้องเรียนที่ลูกค้ามีต่อองค์กร
- ภาพลักษณ์ขององค์กร

3) แนวทางการประเมินประสิทธิผลองค์กรจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร

(The Stakeholders Approach or The Strategic Constituencies Approach) แนวทางการประเมินประสิทธิผลองค์กรจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร หรือผู้มีอิทธิพลต่อองค์กร เป็นการวัดประสิทธิผลที่ร่วมสมัย กล่าวคือ เป็นการพิจารณาองค์กรในฐานะที่ทำงานอยู่ได้สภาพแวดล้อมแบบเปิด ที่มีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมและได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมตลอดเวลา ดังนั้น การดำเนินงานขององค์กรจะต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลต่างๆจำนวนมาก การดำเนินงานองค์กรในลักษณะนี้ จึงมีมิติของการเมืองเข้ามาแทรกอยู่ด้วย ทาง การประเมินประสิทธิผลองค์กรตามแนวทางนี้มีความเชื่อพื้นฐานที่สำคัญ ดังนี้

- องค์กรทำงานอยู่ในสังคมระบบเปิดซึ่งมีผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะผู้ที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน ทั้งนี้องค์กรจะอยู่รอดได้ก็จะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมเหล่านี้ด้วย ซึ่งผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร ได้แก่ ลูกค้า หรือผู้รับบริการ ผู้ถือหุ้น ผู้บริหาร พนักงานในองค์กร รัฐบาลทำหน้าที่กำหนดกติกา ในการปฏิบัติงานขององค์กร

- กลุ่มบุคคลหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรจะมีความต้องการ ต่อองค์กรแตกต่างกัน ดังนั้น องค์กรจะต้องประสานความต้องการเหล่านั้นให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

- องค์กรที่มีประสิทธิผลคือองค์กรที่มีความสามารถในการตอบสนองความต้องการของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์กร โดยการสร้างความสมดุลระหว่างความต้องการของกลุ่มต่างๆที่เกี่ยวข้อง ไม่ให้ตอบสนองความต้องการกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมากเกินไปเพราะจะทำให้องค์กรเสียสมดุลภาพ หน้าที่การบริหาร คือการทำให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีความพึงพอใจยอมรับได้ ดังนั้นประสิทธิผลขององค์กรจึงเป็นเรื่องของการตอบสนองความต้องการที่หลากหลาย ในองค์กรระบบเปิดภายใต้สภาวะสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร นั้นเอง

4) แนวทางการประเมินประสิทธิผลขององค์กร จากการเลือกให้ความสำคัญกับค่านิยม (The Competing Value Approach) การวัดประสิทธิผลไม่สามารถกำหนดกฎเกณฑ์การวัดที่ดีที่สุดหรือการยอมรับของทุกฝ่าย การวัดประสิทธิผลขององค์กรจะมีลักษณะเป็นอัตวิสัยและขึ้นอยู่กับค่านิยม และผลประโยชน์ของผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งจะมีความแตกต่างที่หลากหลาย การวัดประสิทธิผลขององค์กรจึงเป็นเรื่องของความขัดแย้งของค่านิยมที่หลากหลายในองค์กร สำหรับการวัดประสิทธิผลขององค์กรตามแนวทางนี้ จะพิจารณาองค์กรใน 3 มิติ ดังนี้ คือ

(1) มิติด้านจุดเน้นขององค์กร โดยพิจารณาว่า องค์กรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อม กล่าวคือ องค์กรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายใน เช่นบุคคล หรือพนักงาน ส่วนการให้ความสำคัญภายนอก องค์กรจะเน้นผลผลิต การบรรลุผลสำเร็จหรือเป้าหมายขององค์กร

(2) มิติด้านโครงสร้างองค์กร เป็นการพิจารณาถึงลักษณะ ใน 2 ส่วนนี้ จะมีความขัดแย้งกัน กล่าวคือ หากองค์กรเน้นเรื่องการควบคุมมากองค์กรจะขาดความยืดหยุ่นในการทำงาน เพราะจะมีระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆกำกับการปฏิบัติงาน โครงสร้างลักษณะดังกล่าวนี้ เป็นโครงสร้างแบบระบบราชการที่เน้นควบคุมองค์กร และพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรภายใน เพื่อให้มีประสิทธิภาพ ตรงกันข้ามกับองค์กรในลักษณะเน้นความยืดหยุ่น จะเน้นความสามารถในการปรับตัวขององค์กรได้แก่ โครงสร้างองค์กรแบบมีชีวิต ซึ่งสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง และการแสวงหาสิ่งใหม่ๆในการทำงานในองค์กรได้

(3) มิติด้านผลผลิตขององค์กร โดยองค์กรจะให้ความสำคัญกับเป้าหมาย เพราะมีความเชื่อว่าวิธีการในการทำงานที่เหมาะสม จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้

จากการประเมินประสิทธิผลขององค์กรทั้ง 3 มิติที่กล่าวมานี้ สามารถสร้างรูปแบบในการวัดประสิทธิผลขององค์กรได้ ดังนี้

- ตัวแบบระบบเปิด เป็นรูปแบบการวัดประสิทธิผลองค์กรโดยเน้นการปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก โดยเน้นการเจริญเติบโต การแสวงหาทรัพยากรที่จำเป็น ติดตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น และพิจารณาผลคุกคามหรือการเกื้อกูลต่อการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์เหล่านั้น

- ตัวแบบมนุษย์สัมพันธ์ รูปแบบนี้เป็นการวัดประสิทธิผลองค์กรที่มุ่งเน้นในเรื่องภายในองค์กรและความยืดหยุ่น โดยให้ความสำคัญกับภายในองค์กร รูปแบบนี้เห็นว่าผลงานขององค์กรขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของพนักงานผู้ปฏิบัติงาน การวัดประสิทธิผลองค์กรในรูปแบบนี้ จะมีเป้าหมายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรเป็นสำคัญ ส่วนในด้านของมรรควิธีหรือวิธีการจะเน้นการให้ขวัญกำลังใจ การสร้างความพึงพอใจ รวมถึงความสามัคคีกลมเกลียวการยึดเหนี่ยวของสมาชิกในองค์กร

- ตัวแบบการวัดประสิทธิผลจากกระบวนการภายในองค์กร การวัดตามรูปแบบนี้ จะมุ่งเน้นการควบคุมมากกว่าการยืดหยุ่น เน้นปัจจัยภายใน โดยเฉพาะด้านกระบวนการกับระบบข้อมูลข่าวสาร การกระจายข้อมูลข่าวสาร การแปรสภาพปัจจัยนำเข้าให้เป็นปัจจัยนำออก มีระบบการควบคุมการทำงาน เพื่อช่วยให้การทำงานมีมาตรฐานและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ตัวแบบเหตุผล การวัดประสิทธิผลองค์กร ในรูปแบบนี้จะเป็นองค์กรที่มีลักษณะระบบ ในอุดมคติของ Werber กล่าวคือให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมายขององค์กร เน้นวิธีการทำงานขององค์กร การวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การประเมินผล การเน้นที่ผลผลิต และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.2.1 เทคนิคการประเมินผลองค์กร

องค์กรส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับการวัดผลสำเร็จของตนเอง เนื่องจากการวัดผลงานขององค์กร จะทำให้ทราบถึงศักยภาพและสถานการณ์ขององค์กร ดังนั้นองค์กรส่วนใหญ่จึงพยายามคิดหาวิธีการ และพัฒนาเทคนิคต่างๆเพื่อช่วยในการบริหาร การดำเนินงาน และวัดความสำเร็จของตนเอง ดังต่อไปนี้

1) เทคนิคการประเมินแบบดุลยภาพ

เทคนิคการประเมินแบบดุลยภาพ (Balance Scorecard : BSC) เป็นแนวคิดของ Kaplan & Norton (อ้างใน วันชัย มีชาติ, 2550: 48-50) ซึ่งเป็นเทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์หรือประเมินผลการปฏิบัติงานแบบสมดุล เทคนิคดังกล่าวเป็นเครื่องมือทางการบริหารที่ได้รับความนิยมมากในปัจจุบัน เพราะทำให้องค์กรกลายมาเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการในเชิงรุก เน้นการแปลงวิสัยทัศน์ (Vision) กลยุทธ์ (Strategy) โดยนำตัวชี้วัด(KPI) ที่เน้นทางด้านผลผลิต (output) และผลลัพธ์ (outcome) ให้ออกมาเป็นตัวเลขต่างๆที่เป็นรูปธรรม และผลักดัน

ตัวชี้วัดเหล่านั้น ให้ตอบสนองต่อเป้าหมายเพื่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งเทคนิค BSC จะมีความเชื่อมโยงแบบสมดุล 4 มิติ ดังนี้ คือ

(1) มิติทางการเงิน (Financial perspective) มิติทางการเงิน เป็นมุมมองทางด้านความสามารถในการบริหารจัดการด้านการเงิน ความสามารถในการทำกำไร การบริหารงบประมาณ

(2) มิติทางด้านลูกค้า (Customer perspective) มิติทางด้านลูกค้า มุมมองนี้เป็นตัวอธิบายถึงวิธีการสร้างคุณค่าแก่ลูกค้า และช่วยสะท้อนให้เข้าใจได้ว่า คุณค่าในลักษณะใดที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจเป็นการเน้นการพิจารณาคุณค่าที่ลูกค้าต้องการ (value proposition) เช่น ราคา คุณภาพ บริการ เวลา ภาพลักษณ์ เป็นต้น

(3) มิติทางด้านกระบวนการในการดำเนินการภายในองค์กร (internal perspective Process perspective) เป็นมุมมองทางด้านกระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กร ตั้งแต่การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการ และขีดความสามารถ ทักษะที่จำเป็น ต่อการที่จะทำให้องค์กรมีศักยภาพที่สูงขึ้น

(4) มิติทางการเรียนรู้และการเจริญเติบโต (learning and growth perspective) เป็นมุมมองที่ให้ความสำคัญกับความสามารถในการสร้าง หรือพัฒนาหน่วยงาน ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเจริญเติบโตอย่างแข็งแกร่งมั่นคง แต่ทั้งนี้ การที่จะเกิดสิ่งเหล่านี้ได้ องค์กรจะต้องมีบุคลากรที่คุณภาพ มีความรู้ความสามารถ มีการพัฒนาตนเอง และมีทัศนคติที่ดีในทุกๆ ด้านกระบวนการในการวัดผลงานขององค์กรแบบดุลยภาพ ได้แก่

- การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ขององค์กร เป็นการกำหนดทิศทางขององค์กรซึ่งมาจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง แล้วจึงกำหนดยุทธศาสตร์ขององค์กร

- การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กรในระดับต่างๆ ซึ่งได้มาจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และยุทธศาสตร์ขององค์กร รวมทั้งการจัดทำแผนที่ยุทธศาสตร์ขององค์กร

- การกำหนดมุมมองหรือมิติที่จะใช้ในการวัดผลการทำงานขององค์กรเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินกิจการ โดยกำหนดมุมมองที่จะวัดเป็น 4 มุมมอง คือ มุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านกระบวนการภายใน และ มุมมองด้านการเรียนรู้และการเจริญเติบโต

- กำหนดวัตถุประสงค์ในมุมมองแต่ละด้าน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในมุมมองต่างๆ ซึ่งประกอบด้วยมุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านกระบวนการภายใน และ มุมมองด้านการเรียนรู้และการเจริญเติบโต

- การกำหนดดัชนีชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ
ประโยชน์ของการใช้เทคนิคแบบดุลยภาพ (BSC)

- เป็นเครื่องมือที่สามารถแสดงให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงาน
- สื่อสารให้คนในองค์กรทราบถึงเป้าประสงค์ที่ชัดเจน
- สามารถการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม
- เป็นเครื่องมือที่สามารถควบคุมและกำหนดเป้าหมายได้
- สามารถทดสอบความถูกต้องและความเหมาะสมได้
- สามารถติดตาม ตรวจสอบและควบคุมการดำเนินการได้

2) เทคนิคการประเมินผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management - RBM)

การประเมินผลสัมฤทธิ์ คือ วิธีการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์หรือผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก เฉลิมพงส์ มีสมนัย (2544: 133) โดยมีระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวชี้วัดเป็นตัวสะท้อนผลงานออกมาเป็นรูปธรรม ซึ่งผลประเมินนี้จะนำมาใช้ในการตอบคำถามถึงความคุ้มค่าในการทำงาน และ ปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เทคนิค RBM มาจากแนวคิดของการบริหารจัดการแนวใหม่ นำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารงานภาครัฐ จากเดิมที่ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้า (input) และอาศัยกฎระเบียบเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน โดยหันมาเน้นถึงวัตถุประสงค์และผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน ทั้งในแง่ของผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) และความคุ้มค่าของเงิน (Value for money) รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน โดยมีขั้นตอนการพัฒนาระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ 9 ขั้นตอน ดังนี้

- (1) การวิเคราะห์วิสัยทัศน์และพันธกิจ
- (2) การกำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จ
- (3) การกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน
- (4) การกำหนดแหล่งข้อมูล
- (5) การตั้งเป้า
- (6) การรวบรวมข้อมูล
- (7) การบันทึกข้อมูล
- (8) การวิเคราะห์ข้อมูล

(9) การรายงานผล

นอกจากการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ 9 ขั้นตอนที่ได้กล่าวไว้แล้ว องค์กรจะต้องมีระบบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Monitoring) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดความคุ้มค่าต่อองค์กรมากที่สุด โดยให้ความสำคัญในด้านต่อไปนี้ คือ

- ความประหยัด (Economy) คือ การใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดในการผลิต โดยการใช้ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ทรัพยากรในการผลิตด้วยราคาต่ำที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

- ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ การเปรียบเทียบปัจจัยนำเข้ากับผลผลิต ได้แก่การสร้างผลผลิตที่สูงกว่าปัจจัยนำเข้า

- ความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) คือ การเปรียบเทียบระหว่างวัตถุประสงค์กับผลลัพธ์ ซึ่งหมายถึง ระดับของการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ล่วงหน้า ความมีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับผลผลิตและผลลัพธ์

- ผลผลิต คือ ผลงานที่องค์กรจัดทำขึ้น โดยมีกิจกรรม ที่ทำให้เกิดผลงาน จะอยู่ภายใต้การควบคุมของ

- ผลลัพธ์ คือ ผลกระทบที่เกิดจากผลผลิตหรือผลงานที่องค์กรจัดทำขึ้น ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อผู้รับบริการอันเนื่องมาจากการดำเนินงาน

- ผลสัมฤทธิ์ คือ ผลรวมของผลผลิตและผลลัพธ์ ซึ่งมาจากการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

- กระตุ้นให้เกิดการสื่อสารระหว่างกัน
- ปรับปรุงการกำหนดนโยบาย
- สามารถแสดงภาพรวมของสถานภาพ
- สนับสนุนการวิเคราะห์แนวโน้มผลการปฏิบัติงาน

3. กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง

3.1 ข้อมูลพื้นฐานการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง

การจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง เป็นนโยบายเร่งด่วนของอดีตรัฐบาล (คู่มือการจัดตั้งกองทุนโดยคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านฯ, 2544: 1-11) ซึ่งมี พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร เป็นนายกรัฐมนตรี ได้แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2544 ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจระดับรากหญ้า รวมทั้งสร้างภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศใน

อนาคตที่ยั่งยืน โดยรัฐบาลจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง จึงได้จัดสรรเงินกู้จากธนาคารออมสิน กองทุนละ 1 ล้านบาท มีระยะเวลาการชำระหนี้เงินต้นและดอกเบี้ยคืนแก่ธนาคาร ระยะเวลา 8 ปี โดยมีเป้าหมายเพื่อเป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในหมู่บ้าน พร้อมเสริมสร้างและพัฒนาหมู่บ้านและชุมชนเมืองให้มีขีดความสามารถสร้างศักยภาพ ความเข้มแข็งด้านสังคมและเศรษฐกิจ ให้พึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน รัฐบาลจึงได้จัดสรรเงินดังกล่าวไปจัดระบบบริหารจัดการเงินกองทุนหมุนเวียน ในหมู่บ้านและชุมชนเมืองกันเอง

3.2 ปรัชญากองทุนหมู่บ้าน

- 1) เสริมสร้างสำนึกความเป็นชุมชนและท้องถิ่น
- 2) ชุมชนเป็นผู้กำหนดอนาคต และจัดการหมู่บ้าน และชุมชนด้วยคุณค่า

และภูมิปัญญาของตนเอง

- 3) เกื้อกูลประโยชน์ต่อผู้ด้อยโอกาสในหมู่บ้าน และชุมชน
- 4) เชื่อมโยงกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างชุมชน ราชการ เอกชน

และประชาสังคม

- 5) กระจายอำนาจให้ท้องถิ่น และพัฒนาประชาธิปไตยพื้นฐาน

3.2.1 วัตถุประสงค์

1) เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในหมู่บ้าน และชุมชนเมืองสำหรับการลงทุนเพื่อการพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้หรือเพิ่มรายได้ การลดรายจ่าย การบรรเทาเหตุฉุกเฉินและความจำเป็นเร่งด่วน และสำหรับการนำไปสู่การสร้างกองทุนสวัสดิภาพที่ดีแก่ประชาชนในหมู่บ้านหรือชุมชน

2) ส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้านและชุมชนเมืองให้มีขีดความสามารถในการจัดระบบ และบริหารจัดการเงินทุนของตนเอง

3) เสริมสร้างกระบวนการพึ่งพาตนเองของหมู่บ้านและชุมชนเมืองในการเรียนรู้การสร้างและพัฒนาความคิดริเริ่ม เพื่อแก้ไขปัญหาและเสริมสร้างศักยภาพ และส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงในหมู่บ้านและชุมชนเมือง

4) กระตุ้นเศรษฐกิจ ในระดับฐานรากของประเทศรวมทั้งเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในอนาคต

5) เสริมสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของประชาชนในหมู่บ้านหรือชุมชนเมือง

3.2.2 หลักการจัดสรรเงินกองทุนหมู่บ้าน

คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติมีหลักการในการจัดสรรเงินให้แก่กองทุนหมู่บ้านหรือชุมชนเมือง ดังนี้

- 1) ความพร้อม ความสนใจ และการมีส่วนร่วมของประชาชนในหมู่บ้านหรือชุมชนเมือง
- 2) ความพร้อมของคณะกรรมการกองทุน ที่เน้นความพร้อมของบุคคลทั้งในด้านความรู้ และประสบการณ์ในการบริหารจัดการกองทุน
- 3) ความพร้อมของระบบการตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุนโดยสมาชิก
- 4) ความพร้อมของการบริหารจัดการ ที่สอดคล้องและเกื้อกูลกัน ระหว่างกองทุนหมู่บ้านหรือชุมชนเมืองกับกองทุนอื่นๆ ที่หน่วยงานราชการจัดตั้งขึ้นในหมู่บ้านหรือชุมชนเมือง

3.2.3 การเตรียมความพร้อม

- 1) สร้างจิตสำนึก และกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน
 - (1) สร้างจิตสำนึกร่วมกันของประชาชน ในการเป็นเจ้าของกองทุนที่
จะต้องร่วมกันบริหารจัดการโดยประชาชนเพื่อประชาชนของหมู่บ้านหรือชุมชนเมือง
 - (2) สร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้ทราบนโยบายกลไก แนว
ทางการบริหารจัดการกองทุนของตนเอง
 - (3) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการดำเนินการและ
บริหารจัดการกองทุน เริ่มจากร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมคิดตามตรวจสอบ ร่วมรับ
ผลประโยชน์ ตลอดจนร่วมสร้างกองทุนไปสู่ความยั่งยืนต่อไป

3.3 แนวทางการทำงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง

3.3.1 การจัดตั้งคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน

การจัดตั้งคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน (คู่มือการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 2544 ฉบับปรับปรุง 2549, 2549: 2-7) กำหนดให้แต่ละกองทุนมีคณะกรรมการกองทุนจำนวนไม่น้อยกว่า 9 คน และไม่เกิน 15 คน โดยผ่านเวทีประชาคม และการคัดสรรกรรมการกองทุน ให้คำนึงถึงจำนวนกรรมการ ชาย – หญิง ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน การคัดเลือกกันเองโดยสมาชิก จากบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ และมีความรับผิดชอบที่จะบริหารจัดการกองทุน และเป็นที่ยอมรับของประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนเมือง โดยมีอายุให้เกิน 65 ปี มีสุขภาพแข็งแรงและคำนวณถึงหลักศาสนา วัฒนธรรมของแต่ละหมู่บ้านและชุมชนเมืองนั้นๆ

3.3.2 คุณสมบัติคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านหรือชุมชนเมือง

- 1) เป็นผู้ที่อยู่อาศัยในหมู่บ้านหรือชุมชนมาไม่น้อยกว่า 2 ปี
- 2) เป็นผู้มีอายุ 20 ปีบริบูรณ์
- 3) เป็นผู้ปฏิบัติตนอยู่ในหลักศาสนา มีความรับผิดชอบเสียสละ มีส่วนร่วมในกิจกรรมของหมู่บ้านและชุมชนเมือง ไม่ติดการพนัน ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด ไม่มีประวัติเสียด้านการเงินและยึดมั่นระบอบประชาธิปไตย
- 4) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย หรือไร้ความสามารถ
- 5) ไม่เคยรับโทษจำคุก เว้นแต่โทษที่กระทำโดยประมาท
- 6) ไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดว่าทำผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ หรือไม่เคยกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน เว้นแต่ความผิดฐานทำให้เสียทรัพย์สินและความผิดฐานบุกรุก
- 7) ไม่เคยถูกไล่ออก หรือให้ออกจากราชการหรือรัฐวิสาหกิจ
- 8) ไม่เป็นผู้ไม่ไปใช้สิทธิในการเลือกตั้ง
- 9) ไม่เคยถูกให้ออกจากคณะกรรมการกองทุน ด้วยมติของคณะกรรมการหรือมติของสมาชิก

3.3.3 การคัดเลือกกรรมการกองทุนฯ

- 1) องค์ประชุมของเวทีชาวบ้าน คือจำนวนสามในสี่ของจำนวนครัวเรือนทั้งหมดของหมู่บ้าน หรือชุมชนเมือง
- 2) ร่วมกันกำหนดวิธีการและดำเนินการเลือกกันเอง
- 3) เลือกคณะกรรมการกองทุน ในช่วงเวลาที่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองกำหนด
- 4) เลือกคนดีมีความรู้ ประสบการณ์ อีกทั้งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติกำหนด

3.3.4 โครงสร้างคณะกรรมการการกองทุน

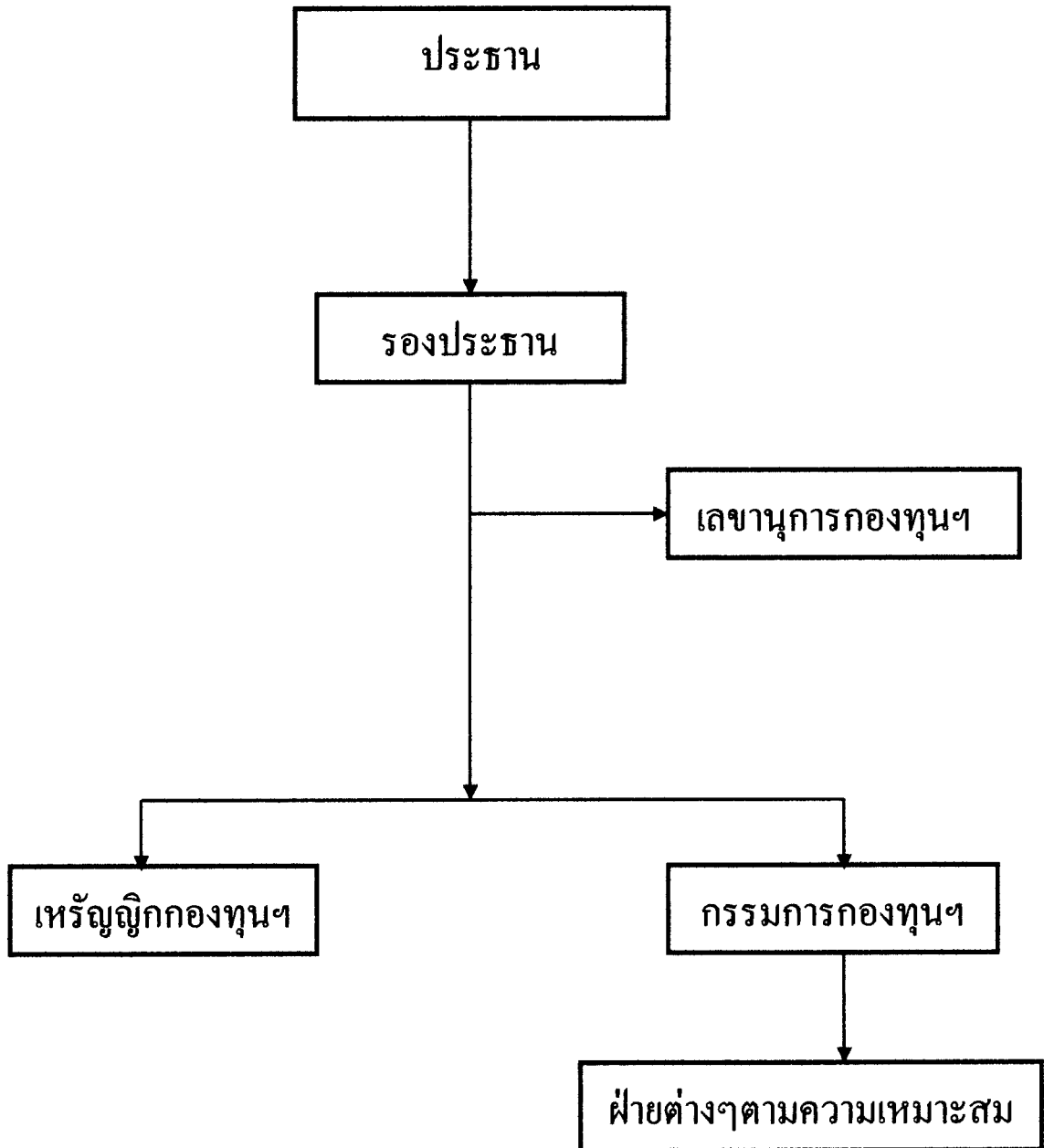
โครงสร้างการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้านมีการเลือกสรรคนดีเป็นกรรมการกองทุน (สำนักบริหารกองทุนพัฒนาชุมชน, กรมพัฒนาชุมชน, 2544) โดยจัดเวทีชาวบ้านเพื่อเลือกสรรคณะกรรมการกองทุนจำนวน 9-15 คน ตามระเบียบของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ดังนี้

- 1) ประธานกองทุนฯ มีหน้าที่ในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานราชการ เช่นสำนักงานเขต ธนาคารออมสิน เป็นต้น

ฝ่ายต่างๆ

- 2) รองประธานกองทุนฯ 1- 2 คน ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและดูแลกรรมการ
- 3) เลขานุการกองทุน มีหน้าที่จดยางงานการประชุม
- 4) เสร็จญุก มีหน้าที่ดูแลเงินในบัญชี
- 5) กรรมการฝ่ายตรวจสอบบัญชี 1 – 2 คน
- 6) กรรมการฝ่ายประชาสัมพันธ์
- 7) กรรมการฝ่ายทะเบียน
- 8) กรรมการฝ่ายติดตามหนี้สิน
- 9) กรรมการฝ่ายจัดหาทุนเข้ากองทุนฯ
- 10) กรรมการฝ่ายติดตามและดูแลสมาชิกกองทุนฯ
- 11) กรรมการฝ่ายสวัสดิการต่างๆ
- 12) กรรมการฝ่ายประเมินผล

โครงสร้างของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน

ที่มา สำนักบริหารกองทุนพัฒนาชุมชนกรมพัฒนาชุมชน (2544)

3.3.5 จัดทำระเบียบข้อบังคับ

เมื่อดำเนินการเลือกคณะกรรมการกองทุนแล้ว คณะกรรมการกองทุน และประชาชนร่วมกันจัดทำระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารกองทุน (การศึกษา) กองทุนหมู่บ้านหรือชุมชนเมืองตนเอง (คู่มือการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง, 2544: 23) โดยมีแนวทางดังนี้

1) ประเด็นที่ต้องเป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติกำหนด คือวงเงินกู้ยืมรายหนึ่งไม่เกินสองหมื่นบาท หากเกินต้องให้สมาชิกพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด แต่รายหนึ่งต้องไม่เกินห้าหมื่นบาท

2) ระยะเวลาชำระคืนเงินกู้ไม่เกินหนึ่งปี

3) ประเด็นอื่นๆ คณะกรรมการกองทุนโดยความเห็นชอบของสมาชิกเป็นผู้กำหนด

3.3.6 บทบาท/หน้าที่ของคณะกรรมการกองทุน (คู่มือการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ, 2544: 24)

1) บริหารจัดการกองทุนรวมทั้งตรวจสอบ กำกับดูแล จัดสรรผลประโยชน์ของเงินกองทุน เพื่อสอดคล้องและเกื้อกูลกับกองทุนอื่นที่มีอยู่แล้ว ในหมู่บ้าน/ชุมชนเมือง

2) ออกระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ หรือวิธีการเกี่ยวกับการบริหารกองทุนที่ไม่ขัดแย้งกับระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด และต้องได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมสมาชิก

3) รับสมาชิกและจัดทำทะเบียนสมาชิก ทั้งที่เป็นกลุ่ม องค์กรชุมชน หรือปัจเจกบุคคลในหมู่บ้านหรือชุมชนเมือง

4) กำหนดวัตถุประสงค์ ประเภท การออมทรัพย์ การกู้ยืม เงื่อนไขระยะเวลา การกู้ยืม ผลตอบแทน อัตราดอกเบี้ย ฯลฯ ภายใต้กรอบระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

5) สืบรวจและจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ อุตสาหกรรมครัวเรือนและวิสาหกิจชุมชนในเขตท้องที่หมู่บ้านหรือชุมชนเมืองนั้น ตลอดจนสำรวจ และจัดทำข้อมูลดังกล่าวของกองทุนอื่นๆ ที่มีอยู่แล้วในหมู่บ้านหรือชุมชนเมือง

6) พิจารณาให้เงินกู้ตามระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่กองทุนกำหนด โดยการขอกู้ยืมเงินกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ต้องเป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์นี้พัฒนาอาชีพ สร้างงานสร้างและเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย อุตสาหกรรมหรือธุรกิจขนาดเล็กในครัวเรือน เพื่อการฉุกเฉินและจำเป็นเร่งด่วน วงเงินกู้ยืมรายหนึ่งไม่เกิน 20.000 บาท เว้นแต่ผู้ขอกู้รายใดขอกู้เกิน 20.000 บาท จะต้องได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมสมาชิก จึงให้กู้เกิน 20.000 บาท แต่ต้องไม่

เกิน 50.00 บาท ผู้ขอผู้ต้องขอเปิดบัญชีเงินฝากธนาคารประเภทออมทรัพย์ กับธนาคารออมสินหรือธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) เพื่อรับ โอนเงินที่ได้รับอนุมัติให้กู้ยืมจากธนาคาร ไปดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของผู้กู้ต่อไป โดยมีระยะเวลาชำระคืนเงินกู้ยืมไม่เกิน 1 ปี

3.3.7 การขอรับการจัดสรรเงินจากรัฐบาล

เมื่อได้ดำเนินการจัดตั้งกองทุนเรียบร้อยแล้ว สามารถขอรับการจัดสรรเงินจากคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1) การขอขึ้นทะเบียนกองทุนหมู่บ้านหรือชุมชนเมือง

(1) จัดทำแบบขอขึ้นทะเบียนตามแบบ กทบ. 2 ซึ่งขอรับแบบ กทบ. 2

จากคณะกรรมการสนับสนุนระดับอำเภอ

(2) ยื่นแบบคำขอขึ้นทะเบียนกับธนาคารออมสิน หรือธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ที่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติกำหนด พร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้อง คือ ระเบียบ ข้อบังคับของกองทุน

(3) เปิดบัญชีกับธนาคาร

2) การประเมินความพร้อมกองทุน

(1) การคัดเลือกคณะกรรมการกองทุน

(2) คุณสมบัติของคณะกรรมการกองทุน

(3) ความรู้ / ประสบการณ์ และความมั่นใจการบริหารกองทุนของ

คณะกรรมการกองทุน

(4) ระเบียบ ข้อบังคับในการดำเนินการกองทุน

(5) การมีส่วนร่วมของสมาชิกในการจัดการกองทุน

(6) การปฏิบัติของสมาชิกตามระเบียบของกองทุน

(7) การเปิดบัญชีเงินฝากของกองทุน

3) รับเงินจัดสรรเมื่อคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติอนุมัติเงินจัดสรรตามผลการประเมินความพร้อมแล้ว จะแจ้งให้กองทุนหมู่บ้านหรือชุมชนเมืองทราบ เมื่อกองทุนได้รับแล้ว ให้ติดต่อธนาคารเพื่อทำหลักฐานการรับเงินจัดสรร โดยมีเอกสารดังต่อไปนี้

(1) สมุดบัญชีเงินฝากของกองทุน

(2) มติที่ประชุม ซึ่งเห็นชอบและมอบหมายให้คณะกรรมการกองทุนเป็นผู้มีอำนาจในการทำนิติกรรมสัญญากับธนาคารไปแสดงต่อธนาคารฯ และมติดังกล่าวต้องให้ประธานกรรมการของกองทุนลงนามกำกับ และรับรองสำเนาครบทุกหน้า

(3) บัตรประจำตัวประชาชนของคณะกรรมการกองทุน

3.3.8 เกณฑ์การประเมินความสำเร็จของกองทุนหมู่บ้านและกองทุนชุมชนเมือง

กองทุนหมู่บ้านและกองทุนชุมชนเมือง จะประสบผลสำเร็จได้หากมีสิ่งเหล่านี้อยู่ในหมู่บ้าน หรือชุมชนเมือง

- 1) ชาวบ้านมีจิตสำนึกร่วมกันในการเป็นเจ้าของกองทุน
- 2) ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการกำหนดกติกาด้วยคุณค่าและภูมิปัญญาของตนเอง รวมทั้งเคารพในกติกาที่กำหนดร่วมกัน
- 3) มีคณะกรรมการกองทุนที่เป็นคนดี มีความรู้ ประสบการณ์ เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
- 4) มีการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมทั้งการเรียนรู้ร่วมกัน คิดร่วมกันทำร่วมกัน ติดตามตรวจสอบร่วมกัน และรับผลประโยชน์ร่วมกัน อย่างเป็นธรรมชาติ
- 5) มีความสามัคคี ความเอื้ออาทร เกื้อกูลผู้ด้อยโอกาส
- 6) มีการประสานความร่วมมือ ทั้งในด้านการเรียนรู้และกิจกรรมร่วมกัน ในลักษณะเครือข่ายกองทุนหมู่บ้านหรือชุมชนเมือง

4. ข้อมูลของพื้นที่ทั่วไปที่ทำการศึกษา (จังหวัดพิษณุโลก)

จังหวัดพิษณุโลก ตั้งอยู่ในภาคเหนือของประเทศไทย ห่างจากกรุงเทพมหานคร 337 กิโลเมตร (www.mornor.com, สืบค้นเมื่อ 3 กันยายน 2552) อำเภอเมืองพิษณุโลก มีพื้นที่ประมาณ 750.810 ตารางกิโลเมตร (474,250 ไร่)

อาณาเขต ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอพรหมพิราม และอำเภอวัดโบสถ์
 ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอบางระกำ และอำเภอบางกระทุ่ม
 ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อำเภอวังทอง
 ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอบางระกำ และอำเภอองไกรลาส ของ
 จังหวัดสุโขทัย

ประชากร

มีจำนวนประชากรทั้งหมด 270,239 คน แยกเป็นชาย 132,391 คน หญิง 137,840 คน
 การคมนาคม อำเภอเมืองพิษณุโลก เป็นศูนย์กลางการคมนาคมของจังหวัด ทั้งทาง เครื่องบิน
 รถไฟ รถยนต์ และทางน้ำ

การปกครอง

การปกครองแบ่งออกเป็น 20 ตำบล 171 หมู่บ้านซึ่งได้แบ่งการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ดังนี้

1. เทศบาลนคร 1 แห่ง คือเทศบาลนครพิษณุโลก
2. เทศบาลตำบล 1 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลบ้านใหม่
3. องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก 1 แห่ง
4. องค์การบริหารส่วนตำบล 19 แห่ง

ภาพรวมในการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง จังหวัดพิษณุโลก มีกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองจำนวนทั้งสิ้น 1,086 กองทุน(ทะเบียนการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้าน จ.พิษณุโลก , 2552: 1-10) แบ่งเป็นกองทุนหมู่บ้านจำนวน 1,049 กองทุน และกองทุนเมือง 37 กองทุน ขณะนี้ได้รับการจัดสรรเงินทุน 1 ล้านบาทจากรัฐบาลครบถ้วนแล้ว คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ได้พิจารณาอนุมัติให้สมาชิกกู้ยืมเงินจำนวน 22,729 ราย เป็นเงิน 328,913,640 บาท ส่วนใหญ่อยู่ในภาคการเกษตรคิดเป็น 84.45 % รองลงมาเป็นค้าขาย 11.05 % ส่วนผลการจัดทะเบียนเป็นนิติบุคคลนั้น จังหวัดพิษณุโลก มีจำนวนกองทุนที่ดำเนินการยื่นคำขอจดทะเบียนเป็นนิติบุคคล และได้รับการอนุมัติจากผู้ว่าราชการจังหวัดพิษณุโลก คิดเป็นร้อยละ 93.31 และจำนวนกองทุนที่ไม่สามารถจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลได้ 40 กองทุน มีสาเหตุหลัก ๆ เช่น มีจำนวนหนี้ค้างชำระเกิน 20 % จึงไม่สามารถจดทะเบียนได้ และอยู่ระหว่างการดำเนินการคดีกองทุนหมู่บ้าน

ในส่วนการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้าน จังหวัดพิษณุโลก ได้มีการดำเนินการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้าน มีจำนวนกองทุน 209 กองทุน เป็นกองทุนชุมชนเมืองของเทศบาลนครพิษณุโลก จำนวน 37 กองทุน ได้ดำเนินการจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลแล้วทั้งสิ้น และได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการที่มาจากการเลือกตั้ง กองทุนละ 9- 15 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยสมาชิกกองทุน เพื่อทำหน้าที่บริหารงานและจัดการเงินกองทุน โดยคณะกรรมการแต่ละกองทุนมีการรับสมาชิกกองทุน และการบริหารจัดการกองทุนเพื่อประสานความร่วมมือ สร้างจิตสำนึกร่วมกันในการเป็นเจ้าของกองทุน ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิด และปรัชญา กองทุนหมู่บ้าน (ระเบียบคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติว่าด้วยการจัดตั้งและบริหารกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ พ.ศ. 2544 ฉบับปรับปรุง 2551, 2551: 4)

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชมลดา จันทรสชา และคณะ (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองไปปฏิบัติ กรณีศึกษา :หมู่บ้านที่ได้รับมาตรฐานการบริหารจัดการกองทุนระดับที่ 1 (AAA) อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยแบ่งกรอบแนวคิดออกเป็น 2 ปัจจัยด้วยกัน คือปัจจัยภายใน ประกอบไปด้วย ฐานะทางการเงิน การประกอบอาชีพ ภาระหนี้ ความรู้ในการประกอบอาชีพ วิจารณ์ญาณในการใช้เงิน การมีส่วนร่วมของสมาชิก และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุน ส่วนปัจจัยภายนอก ประกอบไปด้วย คณะกรรมการกองทุน หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง และรูปแบบการบริหารจัดการกองทุน โดยได้คัดเลือกประชากรกลุ่มตัวอย่างจาก 13 หมู่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี ผลจากการศึกษาวิจัย พบว่าปัจจัยภายนอกทั้ง 3 ปัจจัยนั้น มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารนโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองไปปฏิบัติไม่แตกต่างกัน เนื่องจากประชากรอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมพื้นฐานธรรมชาติ ทางเศรษฐกิจและทางสังคมที่ใกล้เคียงกัน ส่วนปัจจัยภายใน โดยรวมทั้ง 7 ปัจจัย มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองไปปฏิบัติมีความแตกต่างกันไปบ้าง ทั้งนี้ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ประชากร มีความแตกต่างกันคือ ปัจจัยคณะกรรมการกองทุน เนื่องจากคณะกรรมการกองทุนในแต่ละหมู่บ้านมีพื้นฐานทางการศึกษาไม่เท่ากัน ทำให้สามารถรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในระดับที่ไม่เท่ากัน ประชาสัมพันธ์นโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองให้แก่ชาวบ้านในแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน

สุรียพันธ์ แสงไพบูลย์ (2546) ได้ศึกษาผลการปฏิบัติงานในกองทุนหมู่บ้านของกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ศึกษากรณี อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง จากการศึกษาพบว่าผลการปฏิบัติงานในกองทุนหมู่บ้านในอำเภอโพธิ์ทองอยู่ในระดับดี ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในกองทุนหมู่บ้านของกรรมการกองทุนหมู่บ้าน คือการได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจากภายนอก การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงาน ได้จัดการประชุมชี้แจงนโยบายกองทุนหมู่บ้าน ให้คำแนะนำการปฏิบัติงานกองทุน หมู่บ้าน และการได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือการทำงานจากหน่วยอื่น ๆ และปัจจัยในเรื่องความรู้ความเข้าใจในบทบาทของกรรมการกองทุนในด้านการกำหนดเป้าหมาย แผนปฏิบัติงาน มีระเบียบสำหรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การมอบหมายงานและการกำหนดคุณสมบัติบุคคล การปฏิบัติงานตามระเบียบ ข้อบังคับ การจัดระบบข้อมูลการบริหารงาน การประชุม รายงาน ติดตามผล และการประชาสัมพันธ์ แนะนำการปฏิบัติงาน ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการศึกษาผลการปฏิบัติงานในกองทุนหมู่บ้านของกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ศึกษากรณี อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง พบว่า กรรมการกองทุนยัง

ขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานกองทุน เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่คิดตามการทำงานของกรรมการกองทุนอย่างต่อเนื่อง งบประมาณและวัตถุประสงค์ยังมีไม่เพียงพอ สมาชิกกองทุนยังขาดความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องหลักการและวัตถุประสงค์ตามนโยบายกองทุนหมู่บ้าน ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ต้องให้ความรู้ความเข้าใจให้มากขึ้น และร่วมประชุมกับกรรมการกองทุนเพื่อรับทราบปัญหาและอุปสรรค

ชนมณัฐ รอดบุญธรรม (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานเครือข่ายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองระดับอำเภอ : กรณีศึกษาจังหวัดปทุมธานี พบว่า ประชากรส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองเป็นประจำได้รับประโยชน์จากกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองเป็นประจำ ไม่เคยติดต่อประสานงานกับบุคคลภายนอกอำเภอ ประชากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่าสมาชิกเครือข่ายฯ มีส่วนร่วมในการดำเนินงานเครือข่ายฯ เป็นบางครั้ง สำหรับประชาชนเครือข่ายฯ มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ผลการดำเนินงานเครือข่ายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองระดับอำเภอ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านการสนับสนุนสมาชิกเครือข่ายฯ อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานเครือข่ายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองระดับอำเภอ ได้แก่ การศึกษา การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง การได้รับประโยชน์ จากกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง การติดต่อประสานงานกับบุคคลภายนอก การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายฯ และภาวะผู้นำของประธานเครือข่ายฯ สำหรับปัจจัย เพศ อายุ เพศ และรายได้ ไม่มีผลต่อการดำเนินงานเครือข่ายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองระดับอำเภอ

ชนิษฐา ปะกิน่าหัง (2547) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารกองทุนหมู่บ้าน : กรณีศึกษาบ้านทุ่งทองกวาว ตำบลนาทุ่งหลวง อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน ผลจากการศึกษาพบว่า คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและสมาชิกมีความรู้ความเข้าใจ ในนโยบายกองทุนหมู่บ้านเป็นอย่างดี คณะกรรมการแม้จะมีการศึกษาค้นคว้าแต่เป็นผู้มีคุณสมบัติถูกต้องตามข้อกำหนดและเคยมีประสบการณ์ในการบริหารกองทุนชนิดอื่น วัตถุประสงค์ในการบริหารกองทุนมีความพร้อม กระบวนการบริหารกองทุนหมู่บ้านทองกวาว มีการจัดองค์การที่เหมาะสมสอดคล้องกับระเบียบคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง มีการคัดเลือกบุคลากรจากการเลือกตั้งของคนในชุมชน ซึ่งพิจารณาจากความรู้ความสามารถ ความน่าเชื่อถือ กองทุนยังขาดกระบวนการคิดตามการใช้เงินกู้ เนื่องจากในทางปฏิบัติทำได้ค่อนข้างยาก มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรโดยการฝึกอบรม และการสร้างแรงจูงใจด้วยค่าตอบแทนจากดอกผล การบริหารกองทุนไม่ได้เป็นไปตาม

นโยบายที่กำหนด ว่าด้วยการปล่อยสินเชื่อให้สมาชิกอย่างเสมอภาค ถึงแม้ว่าการบริหารเงินกองทุนของกองทุนหมู่บ้านทุ่งทองกวาว จะได้รับการคัดเลือกให้เป็นหมู่บ้านที่มีการบริหารจัดการที่ระดับ 1 (AAA) ก็ตาม ยังปรากฏว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านยังใช้สิทธิในการพิจารณาเงินกู้ให้ตนเอง ในอัตราที่สูงกว่าให้สมาชิก โดยรวม ผลของการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านทุ่งทองกวาว พบว่ามีความก้าวหน้าในการดำเนินงานเงินกู้ในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อความต้องการของชุมชน แต่การนำเงินไปลงทุนของผู้กู้ยังผิดวัตถุประสงค์กองทุน คือการนำเงินไปใช้จ่ายเพื่อการอุปโภคบริโภคหรือซื้อของฟุ่มเฟือย ตลอดจนการนำเงินกู้ไปชำระหนี้สินอื่น กองทุนหมู่บ้านสามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย เห็นได้จากคณะกรรมการกองทุนและสมาชิกกองทุน รับรู้ ยอมรับ สนใจ และเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกองทุนเป็นอย่างดี และชุมชนมีความพึงพอใจในผลการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้าน โดยเห็นว่า กองทุนเป็นแหล่งเงินกู้ที่เข้าถึงได้ง่าย ขั้นตอนการกู้ไม่ยุ่งยาก และมีดอกเบี้ยต่ำ เหมาะเป็นแหล่งเงินกู้เพื่อนำไปประกอบอาชีพเพื่อสร้างรายได้

สุรางค์ อีลา (2547) ได้ศึกษาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน : ศึกษากรณี ตำบลเรียง อำเภอ รือเสาะ จังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน โดยรวมใน 4 ด้านคือ ด้านการประชุม ด้านการอนุมัติเงินกู้ ด้านการดำเนินงาน ด้านการประชาสัมพันธ์ และด้านการติดตาม ค่อนข้างมาก ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการหมู่บ้าน ได้แก่ การได้รับความช่วยเหลือจากสมาชิก การประสานงานภายในคณะกรรมการ การสนับสนุนด้านวิชาการและการจัดการ ส่วนปัจจัย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงานเกี่ยวกับกองทุน การได้รับการฝึกอบรม แนะนำ และความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ไม่ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน สำหรับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานกองทุนหมู่บ้าน คือกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ไม่มีเวลาปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ กรรมการกองทุนหมู่บ้านขาดความรู้ ความสามารถในการทำงานและสมาชิกส่งเงินไม่ตรงตามกำหนด

ประยงค์ สัจจวาลย์ทอง (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาหนี้สินภาคประชาชน (หนี้นอกระบบ) ของ ธ.ก.ส. : กรณีศึกษาอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ในด้านปัจจัยนำเข้าพบว่า ความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง โดยจะเห็นได้ว่านโยบายการแก้ไขปัญหาหนี้สินเกษตรกรผู้ปฏิบัติ มีความเข้าใจ มีผลการปฏิบัติถูกต้องรวดเร็วเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด การประสานงานระหว่าง ธ.ก.ส. กับ ศตจ. อำเภอ มีการร่วมมือ ติดตาม ประสานงาน ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ส่วนความเพียงพอของพนักงานผู้ปฏิบัติ ยังไม่

เหมาะสมกับปริมาณงาน ในด้านกระบวนการ ความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีวิธีปฏิบัติ ขั้นตอน การดำเนินงานที่ชัดเจน ข้อมูลถูกหนึ่ที่ผ่านการประชาคมหมู่บ้าน เชื่อถือได้ การเจรจาประนอม หนึ่ ลูกหนึ่ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ และพนักงาน ธ.ก.ส. มีการวิเคราะห์กระแสเงินสด ทุกราย ใน ด้านผลการดำเนินงาน สามารถให้สินเชื่อแก่เกษตรกร เพื่อชำระหนึ่นอกระบบ จำนวน 204 ราย เป็นการแก้ไขภาระหนึ่สินนอกระบบของเกษตรกรเหมาะสม ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของ เกษตรกร(ผู้กู้เงินชำระหนึ่นอกระบบ) ที่เข้าร่วม โครงการแก้ไขปัญหาลูกหนึ่สินเกษตรกร มีผลกระทบ อยู่ในระดับต่ำ เพราะจะพบว่าคุณภาพชีวิตของเกษตรกรไม่เปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็ประเภทของ การประกอบอาชีพ การสร้างรายได้ การลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ การเก็บออมเงิน เกษตรกรยังมีภาระ หนึ่สิน ทั้งกู้เงินจากธนาคาร กองทุนหมู่บ้าน และนายทุนนอกระบบ

รัตนะ รังงาม (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ กองทุนหมู่บ้าน กรณีศึกษา : กิ่งอำเภอโคกสูง จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน มีความสัมพันธ์กับปัจจัย 2 ด้าน ได้แก่ 1) ประสพการณ์ในการทำงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การได้รับความร่วมมือจากประชาชน ในส่วนนี้พบว่าระดับความร่วมมือจากประชาชนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก หมายความว่าประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้าน โดยเฉพาะในส่วนของการร่วมคัดเลือกคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน การร่วมประชุมเพื่อแก้ไข ปัญหาการดำเนินงานกองทุน จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยทั้งสองประการ มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน จึงบอกคือเป็นไปในทิศทาง เดียวกัน หมายความว่าปัจจัยต่างๆเหล่านั้น เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆของ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านลดลง ดังนั้นหากจะพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านให้เพิ่มมากขึ้น ก็ควรพิจารณาเพิ่มปัจจัยในเรื่องประสพการณ์ในการ ทำงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน และการได้รับความร่วมมือจากประชาชน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากร

1.1 ประชากร ได้แก่ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน จำนวน 37 หมู่บ้าน ในเขตตำบลเทศบาลนครพิษณุโลก อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ซึ่งได้แก่ ประธานกรรมการ รองประธานกรรมการ กรรมการกองทุน เลขานุการ เภรัญญิก ผู้ติดตาม ตรวจสอบ ประชาสัมพันธ์ และเลขานุการกองทุน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 394 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ โดยดำเนินการสร้างดังนี้

1) ศึกษาเทคนิคและวิธีการสร้างแบบสอบถามจากงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆ ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารกองทุนของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2) รวบรวมข้อมูลที่จะใช้ในการสร้างแบบสอบถาม โดยศึกษาค้นคว้าจากหนังสือวารสาร เอกสาร และสิ่งพิมพ์ต่างๆ

3) ศึกษาสภาพความเป็นจริงของกองทุนหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก

4) สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับปัจจัยหรือตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง แล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้มีประสบการณ์และ

ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ได้ตรวจสอบความเหมาะสมและความเที่ยงตรงของเนื้อหา ว่าเครื่องมือที่สร้างขึ้น ตรงกับเนื้อหาที่ต้องการวัดหรือไม่ และตรวจสอบด้านภาษาที่ใช้ การวางรูปแบบข้อความ และการแนะนำข้อบกพร่อง เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข และผลการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ได้ค่า IOC คือ 0.934 ซึ่งได้แสดงรายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมและความเที่ยงตรงของแบบสอบถามจำนวน 3 คน ดังนี้ คือ

(1) นายวิภาส รุจนากร วุฒិการศึกษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ตำแหน่ง ปัจจุบัน ผู้อำนวยการส่วนคดีกรมศุลกากร

(2) นายณัฐพล พะโยม วุฒิการศึกษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ตำแหน่ง ปัจจุบัน นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ จังหวัดพิษณุโลก

(3) นางฉวีวรรณ พินิจ วุฒิการศึกษ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การวัดและประเมินผลการศึกษา) ตำแหน่งปัจจุบัน ครูชำนาญการ

5) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามฉบับร่าง แล้วนำไปทดสอบกับกองทุนหมู่บ้านตำบลหัวรอ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 12 กองทุน เนื่องจากกองทุนหมู่บ้านตำบลหัวรอ มีลักษณะพื้นที่และการบริหารงานที่ใกล้เคียงกันกับพื้นที่ที่ศึกษา ประชากรคือคณะกรรมการกองทุนฯ จำนวน 30 คน โดยผู้ศึกษา สังกัดและบันทึกผลข้อบกพร่องของแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามมาทดสอบค่าน่าเชื่อถือ (Reliability) ซึ่งผลการทดสอบปรากฏว่าได้ค่า Alpha 0.8824 จากนั้นจึงนำมาปรับปรุงแก้ไข และพิมพ์เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ต่อไป

6) แบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของคณะกรรมการผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนฯ ลักษณะคำถามแบบปลายปิด ประกอบด้วย 4 ประเด็น คือ

2.1 ด้านการเงิน

2.2 ด้านการเรียนรู้

2.3 ด้านการดำเนินงาน

2.4 ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนฯ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานด้านการเงินของคณะกรรมการกองทุนฯ ลักษณะคำถามแบบปลายเปิด

3.1 ด้านรายได้ที่เพิ่มขึ้นของกองทุนฯ

3.2 ด้านการชำระหนี้ของสมาชิกกองทุนฯ

3.3 ด้านเงินออมของสมาชิกกองทุนฯ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อเสนอแนะปัญหา อุปสรรค แนวทางในการปรับปรุงแก้ไข การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยแจ้งวัตถุประสงค์แก่เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานวิจัยของแต่ละกองทุน จำนวน 37 กองทุน และกำหนดวันรับแบบสอบถามคืนจากผู้ประสานงานวิจัย คือในช่วงเดือนมิถุนายน 2552

3.2 ผู้ประสานงานและผู้ช่วยผู้วิจัยของแต่ละกองทุนจำนวน 37 กองทุน ส่งแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างประชากร 394 คน พร้อมกับอธิบายทำความเข้าใจเกี่ยวกับแบบสอบถามก่อนจะลงมือกรอกแบบสอบถามเป็นรายบุคคล

3.3 ผู้วิจัย และผู้ประสานงานวิจัยเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความเรียบร้อยแล้ว ไปลงรหัสข้อมูลทำการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลได้อาศัยวิธีการทางสถิติดังนี้

4.1 ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) อธิบายลักษณะการแจกแจงข้อมูลตัวแปรต่างๆ ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อจำแนกประเภทข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของคณะกรรมการ กองทุนหมู่บ้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการเรียนรู้ ด้านการดำเนินงาน ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่การบริหารงาน และจำแนกข้อมูลประสิทธิผลการบริหารงาน ได้แก่ ด้านรายได้ที่เพิ่มขึ้นของกองทุนฯ ด้านการชำระหนี้ของสมาชิกกองทุนฯ ด้านเงินออมของสมาชิกกองทุนฯ และความถี่ในการวิเคราะห์คำถามปลายเปิด

4.2 ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าประสิทธิสหสัมพันธ์เพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Correlation coefficient)

เกณฑ์การวัดระดับประสิทธิผลของการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุน (วิทยานิพนธ์ 3,2549 : 6) โดยกำหนดคะแนนในแบบสอบถามคือ

มากที่สุด	=	4
มาก	=	3
น้อย	=	2
น้อยที่สุด	=	1

พิสัยของระดับประสิทธิผลการบริหารงานของคณะกรรมการฯ (วิทยานิพนธ์ 3,2549 : 7)

มากที่สุด	=	3.51 – 4.50
มาก	=	2.51 – 3.50
น้อย	=	1.51 – 2.50
น้อยที่สุด	=	1.00 – 1.50

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก โดยการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างจากการแจกแบบสอบถาม จำนวน 394 ชุด ปรากฏว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามคืนมา จำนวน 394 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ในการนำเสนอผลงานวิจัย ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 5 ตอน ดังนี้ คือ

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลทั่วไปของคณะกรรมการผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนฯ
- ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ ประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการเงินของคณะกรรมการกองทุนฯ
- ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ เพื่อเสนอแนะปัญหา อุปสรรค แนวทางในการปรับปรุงแก้ไข การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยแบ่งตามปัจจัยด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน ดังแสดงรายละเอียดตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ

N = 394

เพศ	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการวิเคราะห์ (ร้อยละ)
ชาย	191	48.48
หญิง	203	51.52
รวม	394	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 203 คน (ร้อยละ 51.52) เพศชาย จำนวน 191 คน (ร้อยละ 48.48)

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ

N = 394

อายุ	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการวิเคราะห์ (ร้อยละ)
ต่ำกว่า 25 ปี	22	05.58
25-30 ปี	22	05.58
31 - 50 ปี	90	22.85
51 – 60 ปี	102	25.89
60 ปีขึ้นไป	158	40.10
รวม	394	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 158 คน (ร้อยละ 40.10) มีอายุต่ำสุดตั้งแต่ 25 - 30 ปี จำนวน 22 คน (ร้อยละ 05.58) และ ต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 22 คน ร้อยละ 05.58)

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามสถานภาพ

N = 394

สถานภาพ	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการวิเคราะห์ (ร้อยละ)
โสด	45	11.42
สมรส	281	71.32
หย่าร้าง	45	11.42
ม่าย	23	05.84
รวม	394	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สถานภาพสมรส จำนวน 281 คน (ร้อยละ 71.32) หย่าร้าง จำนวน 45 คน (ร้อยละ 11.42) และ ม่าย จำนวน 23 คน (ร้อยละ 5.84)

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา

N = 394

ระดับการศึกษา	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการวิเคราะห์ (ร้อยละ)
ป. 4	90	22.84
ป. 6	45	11.42
ม. 3	11	02.80
ม. 6	45	11.42
อนุปริญญา	23	05.84
ปริญญาตรี	158	40.10
สูงกว่าปริญญาตรี	22	05.58
รวม	394	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 158 คน (ร้อยละ 40.10) มัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 11 คน (ร้อยละ 2.80)

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอาชีพปัจจุบัน

N = 394

อาชีพปัจจุบัน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการวิเคราะห์ (ร้อยละ)
ทำนา	11	02.79
ทำสวน	5	01.2
รับจ้าง	34	08.63
ค้าขาย	90	22.84
รับราชการ	68	17.26
ข้าราชการบำนาญ	68	17.26
อื่นๆ	118	29.95
รวม	394	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประกอบอาชีพอื่นๆ จำนวน 118 คน (ร้อยละ 29.95) ทำสวน จำนวน 5 คน (ร้อยละ 1.27)

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารกองทุน

N = 394

ประสบการณ์ในการบริหาร กองทุน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการวิเคราะห์ (ร้อยละ)
เคย	34	08.63
ไม่เคย	293	74.37
ไม่ตอบแบบสอบถาม	67	17.00
รวม	394	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่เคยมีประสบการณ์ด้านการบริหารกองทุน จำนวน 293 คน (ร้อยละ 74.37) เคยมีประสบการณ์ในการบริหารกองทุน จำนวน 34 คน (ร้อยละ 8.63)

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระยะเวลาในการบริหาร กองทุน

N = 394

ระยะเวลาการบริหารกองทุน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการวิเคราะห์ (ร้อยละ)
น้อยกว่า 1 ปี	167	42.42
1 - 2 ปี	8	02.00
3 - 5 ปี	152	38.58
มากกว่า 6 ปี	45	11.42
ไม่ตอบแบบสอบถาม	22	05.58
รวม	394	100.0

ตารางที่ 4.7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการบริหารกองทุน น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 167 คน (ร้อยละ 42.42)ระยะเวลาการบริหารกองทุน 1 -2 ปี จำนวน 8 คน (ร้อยละ 02.00)

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านฯ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านฯ ซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถาม 4 ด้าน ได้แก่ 2.1 ด้านการเงิน 2.2 ด้านการเรียนรู้ 2.3 ด้านการดำเนินงาน 2.4 ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุน ดังแสดงในตารางที่ 4.9 ดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงาน 2.1 ด้านการเงิน (รายชื่อ)

N = 394

ด้านการเงิน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. คณะกรรมการกองทุนฯมีการประชุม เพื่อปรึกษาหรือจัดกิจกรรมเพื่อหารายได้สมทบเข้ากองทุน	3.08	0.69	มาก
2 คณะกรรมการกองทุนฯมีการขยายวงเงินกู้ โดยการขอกู้จากสถาบันการเงิน(ธนาคาร)	3.06	0.65	มาก
3. คณะกรรมการกองทุนฯมีเงินเพียงพอสำหรับให้สมาชิกกู้ยืม	3.29	0.57	มาก
4. มีการประชุมคณะกรรมการทุกครั้งเพื่อพิจารณาการกู้ยืมเงินจากกองทุน	3.30	0.56	มาก
5. คณะกรรมการกองทุนฯมีการพิจารณาเงินกู้ให้แก่สมาชิกด้วยความโปร่งใส	3.29	0.57	มาก
6. สมาชิกต้องทำสัญญา ทุกครั้งเมื่อมีการกู้ยืมเงินกองทุน	3.18	0.53	มาก
7. คณะกรรมการมีการจัดทำ/ปรับปรุงบัญชีสมาชิกผู้กู้ยืมเงินให้เป็นปัจจุบัน	3.29	0.57	มาก
8. คณะกรรมการกองทุนฯมีการรับฝากเงินออมสัจจะจากสมาชิก	3.29	0.57	มาก
9. สมาชิกที่มีความประสงค์จะกู้ยืมเงินจะต้องทำโครงการ โดยระบุวัตถุประสงค์ในการกู้ยืมเงินอย่างชัดเจน	3.29	0.57	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

N = 394			
ด้านการเงิน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
10. คณะกรรมการกองทุนฯมีการเร่งรัดการส่งเงินคืนให้แก่กองทุนตามจำนวนและระยะเวลาที่กำหนด	3.06	0.65	มาก
11. คณะกรรมการกองทุนฯมีการติดตามตรวจสอบสมาชิกภายหลังจากกู้ยืมเงิน ว่าสมาชิกนำไปใช้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของกองทุนหรือไม่	3.27	0.59	มาก
12. คณะกรรมการมีการแต่งตั้งผู้ตรวจสอบบัญชีกองทุนฯเพื่อประเมินผลการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินของกองทุนฯ	3.27	0.59	มาก
13. คณะกรรมการกองทุนฯสามารถนำผลกำไรสุทธิมาจัดสรรตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กองทุนฯกำหนดให้แก่สมาชิก	3.27	0.59	มาก
14. คณะกรรมการกองทุนฯ จัดทำบัญชีกองทุนฯแจ้งให้สมาชิกทราบอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง	3.18	0.53	มาก
15. กองทุนฯ ของท่านประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานด้านการเงินอยู่ในระดับใด	3.10	0.72	มาก
รวม	3.21	0.37	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า โดยรวมแล้ว แสดงให้เห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีการปฏิบัติการ ในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ในด้านการเงิน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.21$) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อแล้ว พบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการประชุมคณะกรรมการทุกครั้งเพื่อพิจารณาการกู้ยืมเงินจากกองทุน ($\bar{X}=3.30$) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ คณะกรรมการกองทุนฯมีการขยายวงเงินกู้โดยการขอกู้จากสถาบันการเงิน(ธนาคาร) ($\bar{X}=3.06$) และคณะกรรมการกองทุนฯมีการเร่งรัดการส่งเงินคืนให้แก่กองทุนตามจำนวนและระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X}=3.06$)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงาน 2.2 ด้านการเรียนรู้ (รายชื่อ)

N = 394

ด้านการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับความรู้เรื่องการบริหารกองทุนฯ จากเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างสม่ำเสมอ	3.06	0.65	มาก
2. ท่านได้รับการเพิ่มพูนความรู้จากหน่วยงานของเอกชนหรือเครือข่ายกองทุนหมู่บ้าน อย่างสม่ำเสมอ	3.06	0.65	มาก
3. คณะกรรมการมีการจัดเวทีชาวบ้านเพื่อพูดคุยและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ภายในกองทุนฯ	3.10	0.72	มาก
4. ท่านมีการประชาสัมพันธ์ หรือเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารกองทุนฯ ให้คณะกรรมการคนอื่น ๆ ทราบ	3.10	0.71	มาก
5. คณะกรรมการกองทุนฯ มีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือเรื่องการให้ความรู้ด้านอาชีพแก่สมาชิกกองทุน	3.10	0.71	มาก
6. สมาชิกกองทุนให้ความสำคัญเข้าร่วมในการประชุมใหญ่สามัญประจำปี	3.15	0.69	มาก
7. คณะกรรมการมีการเปิดเผยข้อมูล บัญชีกองทุนหมู่บ้านฯ	3.27	0.59	มาก
8. กองทุนฯ ของท่านมีการเชิญวิทยากรจากหน่วยงานเอกชน มาให้ความรู้ด้านวิชาการ	3.10	0.71	มาก
9. กองทุนฯ ของท่านมีการเชิญวิทยากร ที่เป็นเครือข่ายกองทุน มาให้ความรู้ด้านอาชีพแก่สมาชิกกองทุน	3.10	0.71	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

N = 394			
ด้านการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	แปลผล
10. กองทุนฯ ของท่านได้รับการสนับสนุนด้าน วิชาการจากหน่วยงานของภาครัฐ	3.15	0.69	มาก
11. คณะกรรมการภายในกองทุนฯ ของท่าน มี ความรู้/ทักษะ ด้านการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์	2.97	0.71	มาก
12. ท่านคิดว่ากองทุนฯ ของท่านมีการจัดการเรียนรู้ ด้านการประกอบอาชีพให้แก่สมาชิกในระดับใด	3.10	0.71	มาก
รวม	3.10	0.44	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีการปฏิบัติการในการบริหาร กองทุนหมู่บ้านด้านการเรียนรู้ เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.10$) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อแล้ว พบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ คณะกรรมการมีการเปิดเผยข้อมูลบัญชีกองทุนหมู่บ้าน ($\bar{X}=3.27$) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ คณะกรรมการภายในกองทุนฯ มีความรู้ / ทักษะด้านการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ ($\bar{X}=2.97$)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงาน 2.3 ด้านกระบวนการดำเนินงาน
(รายชื่อ)

N = 394			
ด้านกระบวนการดำเนินงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. กองทุนฯ ของท่านมีการกำหนดนโยบาย การดำเนินงานที่ชัดเจน	3.29	0.57	มาก
2. คณะกรรมการกองทุนฯ มีการประชุมเพื่อวางแผนการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกเดือน	3.29	0.57	มาก
3. คณะกรรมการปฏิบัติตามนโยบาย หรือแผนการดำเนินงานที่วางไว้	3.29	0.57	มาก
4. คณะกรรมการมีการกำหนดคุณสมบัติหลักเกณฑ์ และขั้นตอนการรับสมาชิกที่ชัดเจน	3.29	0.57	มาก
5. กองทุนฯ ของท่านมีการจัดระบบเพื่อทำหน้าที่ติดตาม/ประเมินผล สมาชิกหลังจากฝึกอบรมอาชีพ	2.92	0.71	มาก
6. คณะกรรมการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเมื่อมี การประชุมหรือเกิดปัญหาในกองทุน	3.27	0.59	มาก
7. คณะกรรมการกองทุนฯ มีการพัฒนาส่งเสริมสวัสดิการของสมาชิกในกองทุนฯอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	3.10	0.71	มาก
8. กองทุนฯ ของท่าน มีการวางแผนการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องอาชีพแก่สมาชิกไว้ล่วงหน้าเสมอ	3.10	0.71	มาก
9. ในทัศนะของท่านท่านคิดว่าโครงการอบรมให้ความรู้ที่ได้ดำเนินการไปแล้วสมาชิกได้นำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาอาชีพและมีผลสำเร็จในการพัฒนาอาชีพอยู่ในระดับใด	3.10	0.71	มาก
10. คณะกรรมการมีการออกเยี่ยมแนะนำการประกอบอาชีพแก่สมาชิกอย่างสม่ำเสมอ	3.10	0.71	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

N = 394			
ด้านกระบวนการดำเนินงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
11. กองทุนฯ ของท่านเปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถตรวจสอบระบบการดำเนินการภายในเกี่ยวกับระบบการบริหารจัดการด้านการเงินการบัญชี และพัสดุ	3.10	0.71	มาก
12. สมาชิกกองทุนฯ ให้ความสำคัญเข้าร่วมประชุมใหญ่สามัญประจำปี	2.92	0.71	มาก
13. คณะกรรมการเปิดโอกาสให้สมาชิกทั้งชายและหญิงมีความเสมอภาคด้านการแสดงความคิดเห็น	2.92	0.71	มาก
14. ท่านสามารถเสนอแนวคิดหรือวิธีการ การดำเนินการใหม่ๆต่อคณะกรรมการภายในกองทุนฯ	3.10	0.71	มาก
15. คณะกรรมการกองทุนฯ มีการกำหนดและติดตามเร่งรัดการส่งเงินคืนให้แก่กองทุนฯ ตามจำนวนและระยะเวลาที่กำหนด	3.29	0.57	มาก
16. คณะกรรมการกองทุนฯ มีการติดตามและช่วยเหลือสมาชิกที่ประสบปัญหาจากการประกอบอาชีพ	3.10	0.71	มาก
17. คณะกรรมการมีการประชุมเพื่อวางแผนหรือเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้กองทุนฯ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	3.06	0.65	มาก
18. กองทุนฯ ของท่านมีการจัดตั้งศูนย์ประสานงานเครือข่ายกองทุน ทำหรือสถานที่การเป็นหลักแหล่ง	3.06	0.65	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

	N = 394		
ด้านกระบวนการดำเนินงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
19. กองทุนฯ ของท่านมีการจัดทำเอกสารบุคคล ประจำปีอย่างสม่ำเสมอ	3.10	0.71	มาก
20. กองทุนฯ ของท่านมีการรายงานผลการ ดำเนินงาน ปัญหา/ อุปสรรคให้หน่วยงานที่ รับผิดชอบทราบตามระเบียบ ต่อหน่วยงานที่ รับผิดชอบโดยตรง	3.10	0.71	มาก
21. คณะกรรมการมีการกำหนดมาตรการเพื่อการ ดำเนินการกับสมาชิก ที่นำเงินกู้ยืม ไปใช้ผิด วัตถุประสงค์	3.10	0.71	มาก
22. ภายในสำนักงานหรือที่ทำการของ คณะกรรมการกองทุนฯ มีเครื่องมือที่ช่วยในการเก็บ เอกสาร/ข้อมูล สารสนเทศ อย่างเพียงพอ	3.18	0.53	มาก
23. คณะกรรมการมีความรู้/ทักษะการใช้ เครื่องมือ สารสนเทศ	3.10	0.71	มาก
24. คณะกรรมการมีการจัดทำระบบฐานข้อมูลเพื่อ ประชาสัมพันธ์/เผยแพร่ความสำเร็จของกองทุน อย่างสม่ำเสมอ	2.92	0.71	มาก
25. กองทุนฯของท่านมีการจัดทำสรุปผลการ ดำเนินงานประจำปีรายงานต่อคณะกรรมการ ทราบ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	3.29	0.57	มาก
รวม	3.12	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.10 เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว พบว่าคณะกรรมการกองทุนมีการปฏิบัติการ
บริหารจัดการกองทุนฯ ในด้านกระบวนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.12$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6 ประเด็น ได้แก่ กองทุนฯ
ของท่านมีการกำหนดนโยบายการดำเนินงานที่ชัดเจน ($\bar{X}=3.29$) คณะกรรมการกองทุนฯ มีการประชุม

เพื่อวางแผนการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกเดือน ($\bar{X}=3.29$) คณะกรรมการปฏิบัติตามนโยบายหรือแผนการดำเนินงานที่วางไว้ ($\bar{X}=3.29$) คณะกรรมการมีการกำหนดคุณสมบัติหลักเกณฑ์และขั้นตอนการรับสมาชิกที่ชัดเจน ($\bar{X}=3.2$) คณะกรรมการกองทุนฯ มีการกำหนดและติดตามเร่งรัดการส่งเงินคืนให้แก่กองทุนฯ ตามจำนวนและระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X}=3.29$) กองทุนฯของท่านมีการจัดทำสรุปผลการดำเนินงานประจำปีรายงานต่อคณะกรรมการ ทราบอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ($\bar{X}=3.29$) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4 ประเด็น ได้แก่ กองทุนฯของท่านมีการจัดระบบเพื่อทำหน้าที่ติดตาม/ประเมินผล สมาชิกหลังจากฝึกอบรมอาชีพ ($\bar{X}=2.92$) สมาชิกกองทุนฯให้ความสำคัญเข้าร่วมประชุมใหญ่สามัญประจำปี ($\bar{X}=2.92$) คณะกรรมการเปิดโอกาสให้สมาชิกทั้งชายและหญิง มีความเสมอภาคด้านการแสดงความคิดเห็น ($\bar{X}=2.92$) คณะกรรมการมีการจัดทำระบบฐานข้อมูลเพื่อประชาสัมพันธ์/เผยแพร่ความสำเร็จของกองทุนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=2.92$)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงาน 2.4 ด้านความรู้ความเข้าใจใน
บทบาทหน้าที่ (รายชื่อ)

N = 394

ด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านทราบและเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการกองทุนฯว่ามีความถูกต้องเป็นไปตาม ระเบียบของคณะกรรมการกองทุนชุมชนเมือง พ.ศ. 2547	2.92	0.71	มาก
2. สมาชิกกองทุนฯ มีส่วนร่วมกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์การบริหารกองทุนฯ	3.10	0.71	มาก
3. ท่านมีความเข้าใจระเบียบระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์หรือวิธีการเกี่ยวกับการบริหารกองทุนฯ	3.29	0.57	มาก
4. ท่านมีความรู้ความเข้าใจ เรื่องหลักเกณฑ์ การ รับสมาชิกและจัดทำทะเบียนสมาชิกกองทุนฯ	3.29	0.57	มาก
5. กองทุนของท่านมีการสำรวจและจัดทำข้อมูล เกี่ยวกับการประกอบอาชีพของสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ	3.29	0.57	มาก
6. คณะกรรมการมีนโยบายการให้บริการด้านข้อมูล เกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพแก่สมาชิก	3.29	0.57	มาก
7. ท่านมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการคัดเลือก กรรมการกองทุนฯ	3.10	0.71	มาก
8. เมื่อท่านเสนอแนวคิด หรือวิธีการบริหารงาน และเป็นที่ยอมรับของคณะกรรมการและสมาชิกใน กองทุนฯ	3.29	0.57	มาก
9. การพิจารณาอนุมัติเงินกู้เกิน 20,000 บาท เป็นอำนาจของที่ประชุมสมาชิก(องค์ประชุม 3 ใน 4 ของสมาชิกทั้งหมด)	3.10	0.71	มาก
10. ท่านสามารถประสานงาน/เชื่อมโยงการทำงาน ระหว่างคณะกรรมการภายในกองทุนฯ	3.10	0.71	มาก
11. ท่านสามารถประสานงาน/เชื่อมโยงการทำงาน ระหว่างกองทุนฯของท่านกับองค์กรอื่นๆ	3.06	0.65	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

N = 394			
ด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่	\bar{X}	S.D.	แปลผล
12. คณะกรรมการมีบทบาทในการวางแผนร่วมกัน เพื่อจัดกิจกรรมด้านอาชีพระหว่างชุมชน เอกชน และภาครัฐ	2.92	0.71	มาก
13. คณะกรรมการภายในกองทุนฯ ของท่านเป็นผู้ที่อาศัยอยู่ภายในชุมชนและมีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้าน เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี	3.29	0.57	มาก
14. ท่านมีความเข้าใจระเบียบ/ข้อบังคับการให้ กรรมการที่เคยถูกให้ออกจากกองทุนฯไปแล้ว และไม่สามารถกลับเข้ามาเป็นกรรมการใหม่ได้อีก	3.10	0.71	มาก
15. คณะกรรมการกองทุนฯ สามารถจัดสรร / บริหารเงินทุนตลอดจนทรัพยากรของกองทุนฯตาม หน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ	3.10	0.71	มาก
รวม	3.15	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.11 เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว พบว่าคณะกรรมการมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากันมี 6 ประเด็น ได้แก่ ความเข้าใจในระเบียบ ข้อบังคับหลักเกณฑ์หรือวิธีการเกี่ยวกับการบริหารกองทุนฯ ($\bar{X} =3.29$) ความรู้ความเข้าใจ เรื่องหลักเกณฑ์การรับสมาชิกและจัดทำทะเบียนสมาชิกกองทุนฯ ($\bar{X}=3.29$) กองทุนมีการสำรวจและจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการประกอบอาชีพของสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.29$) คณะกรรมการมีนโยบายการให้บริการด้านข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพแก่สมาชิก ($\bar{X} =3.29$) เมื่อเสนอแนวคิด หรือวิธีการบริหารงานแล้วเป็นที่ยอมรับของคณะกรรมการและสมาชิกในกองทุนฯ ($\bar{X} =3.29$) คณะกรรมการภายในกองทุนฯ เป็นผู้ ที่อาศัยอยู่ภายในชุมชนและมีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี ($\bar{X}=3.29$) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนฯ ว่ามีความถูกต้องเป็นไปตามระเบียบของคณะกรรมการกองทุนชุมชนเมือง พ.ศ. 2547 ($\bar{X}=2.92$) และ

คณะกรรมการมีบทบาทในการวางแผนร่วมกัน เพื่อจัดกิจกรรมด้านอาชีพระหว่างชุมชน เอกชน และภาครัฐ ($\bar{X}=2.92$)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ
บริหารงานของคณะกรรมการกองทุนฯ (ภาพรวม)

			N= 394
ปัจจัยด้านการบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
(1) ด้านการเงิน	3.21	0.37	มาก
(2) ด้านการเรียนรู้	3.10	0.44	มาก
(3) ด้านกระบวนการดำเนินงาน	3.12	0.49	มาก
(4) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและ หน้าที่การบริหารงานของคณะกรรมการ	3.15	0.50	มาก
รวม	3.14	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของคณะกรรมการ
กองทุนฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.14$) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ด้านการเงิน
อยู่ในอันดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X}=3.21$) อันดับที่ 2 ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและ
หน้าที่การบริหารงานของคณะกรรมการ ($\bar{X}=3.15$) อันดับที่ 3 ด้านกระบวนการดำเนินงาน ($\bar{X}=3.12$)
และอันดับที่ 4 ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ ($\bar{X}=3.10$)

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนฯ

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนฯ ทั้งในภาพรวม และรายข้อ ซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ด้าน ได้แก่ 3.1 รายได้ที่เพิ่มขึ้นของกองทุน 3.2 การชำระเงินกู้ของสมาชิก 3.3 เงินออมของสมาชิก โดยผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4.14–4.16

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการบริหารงาน 1. ด้านรายได้ที่เพิ่มขึ้นของกองทุน (รายข้อ)

N = 394			
รายได้ที่เพิ่มขึ้นของกองทุน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. กองทุนมีการจัดการระดมทุนเพื่อหาเงินสมทบเข้ากองทุนฯ	3.10	0.71	มาก
2. กองทุนมีการจัดกิจกรรมเพื่อหารายได้เช่นการจำหน่ายสินค้าในชุมชน	3.10	0.71	มาก
3. กองทุนฯมีรายได้เพิ่มจากการจัดกิจกรรม การนำวัสดุในท้องถิ่นมาแปรรูปแล้วจำหน่าย	3.10	0.71	มาก
4. กองทุนได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐเพื่อต่อยอดกิจกรรมของกองทุนฯ	3.29	0.57	มาก
5. คณะกรรมการกองทุนฯ มีการรับฝากเงินออมสัจจะจากสมาชิก	3.06	0.65	มาก
6. กองทุนของท่านมีรายได้เพิ่มจากเงินค่าหุ้น โดย การรับสมาชิกเพิ่ม	3.06	0.65	มาก
7. กองทุนได้รับการบริจาคเงินหรือทรัพย์สินโดยปราศจากเงื่อนไขของผู้บริจาค	3.10	0.71	มาก
8. กองทุนฯมีรายได้จากการชำระดอกเบี้ยเงินกู้ยืมจากสมาชิก	3.10	0.71	มาก

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

	\bar{X}	S.D.	แปลผล
9. กองทุนฯมีรายได้จากการที่สมาชิก ชำระเงินกู้ ตรงตามระยะเวลาที่กองทุนฯกำหนดไว้	3.10	0.71	มาก
10. กองทุนฯ ของมีผลกำไรสุทธิในปีที่ผ่านมา	3.18	0.53	มาก
รวม	3.12	0.45	มาก

N = 394

จากตารางที่ 4.13 เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว พบว่าประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านรายได้ที่เพิ่มขึ้นของกองทุน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ กองทุนได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐเพื่อต่อยอดกิจกรรมของกองทุนฯ ($\bar{X}=3.29$) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ คณะกรรมการกองทุนฯ มีการรับฝากเงินออมสัจจะของสมาชิก ($\bar{X}=3.06$) กองทุนมีรายได้เพิ่มจากเงินค่าหุ้นโดยการรับสมาชิกเพิ่ม ($\bar{X}=3.06$)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิผลการบริหารงาน 3.2 ด้านการชำระหนี้ของสมาชิกกองทุน (รายข้อ)

	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สมาชิกสามารถชำระหนี้กองทุนฯ เป็นเงินสดมากกว่าการชำระหนี้โดยการใช้แรงงาน	3.11	0.71	มาก
2. คณะกรรมการกองทุนฯ สามารถติดต่อสมาชิกผู้ค้างการชำระหนี้กองทุนฯ ได้ทุกราย	3.10	0.71	มาก
3. กองทุนฯของท่านเปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถเลือกวิธีการชำระหนี้โดยการนำผลผลิตทางการเกษตรมาชำระแทนเงินสด	3.10	0.71	มาก

N = 394

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

N = 394

ด้านการชำระหนี้	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4. กองทุนฯของท่านให้โอกาสและผ่อนผันการชำระหนี้ของสมาชิกในกรณีเกิดเหตุสุดวิสัย และสมาชิกนำเงินมาชำระคืนแก่กองทุนฯได้	3.10	0.71	มาก
5. สมาชิกผู้กู้ยืมเงิน สามารถชำระเงินคืนให้แก่กองทุนฯ ตามจำนวนและระยะเวลาที่กำหนด	3.10	0.71	มาก
6. สมาชิกผู้กู้ยืมเงินจากหน่วยงาน / หรือสถาบันอื่น เพื่อมาชำระคืนแก่กองทุนฯ	2.97	0.71	มาก
7. คณะกรรมการกองทุนฯ มีการให้สมาชิก ทำสัญญาการกู้ยืมเงินทุกครั้ง	3.06	0.68	มาก
8. คณะกรรมการกองทุนฯ มีการติดตามเร่งรัดการส่งเงินคืนให้แก่กองทุนฯตามจำนวน และระยะเวลาที่กำหนด	3.15	0.54	มาก
9.สมาชิกสามารถผ่อนชำระเงินกู้พร้อมดอกเบี้ยล่วงหน้าให้แก่กองทุนก่อนระยะเวลาที่กำหนดในแต่ละงวด	3.06	0.68	มาก
10. สมาชิกสามารถผ่อนชำระเงินกู้พร้อมดอกเบี้ยให้แก่กองทุนฯ ได้ทั้งหมดก่อนระยะเวลาที่กำหนด	3.18	0.53	มาก
รวม	3.08	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.14 เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว พบว่าประสิทธิผลการบริหารงานด้านการชำระหนี้ของสมาชิกกองทุน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สมาชิกสามารถผ่อนชำระเงินกู้พร้อมดอกเบี้ยให้แก่กองทุนฯ ได้ทั้งหมดก่อนระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X}=3.18$) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สมาชิกผู้กู้ยืมเงินจากหน่วยงาน / หรือสถาบันอื่น เพื่อมาชำระคืนแก่กองทุนฯ ($\bar{X}=2.97$)

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการบริหารงาน 3.3 ด้านเงิน
ออมของสมาชิกกองทุนฯ (รายชื่อ)

N = 394

ด้านเงินออม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สมาชิกนำสินค้าทางการเกษตรไปจำหน่ายกับ กองทุนฯอย่างต่อเนื่อง จึงก่อให้เกิดรายได้และมีเงิน ออม	3.06	0.65	มาก
2. สมาชิกนำเงินออมที่มีอยู่ไปพัฒนาอาชีพ จึงก่อให้เกิดเงินออมที่มากขึ้น	3.10	0.710.	มาก
3. สมาชิกได้รับการเพิ่มพูนความรู้ในด้าน การจัดทำบัญชีครัวเรือน	2.97	0.71	มาก
4. สมาชิกได้รับการเพิ่มพูนความรู้ด้านการออมเงิน	3.10	0.71	มาก
5. สมาชิกสามารถเก็บผลผลิตทางด้านการเกษตร เช่น ข้าวเปลือก ข้าวโพด ถั่วเหลืองแล้วสามารถ นำไปขายเพื่อแลกเปลี่ยนเป็นเงินได้ในระยะยาว	3.06	0.65	มาก
6. คณะกรรมการกองทุนฯ ได้มีการช่วยเหลือ สมาชิกในการประกอบอาชีพอย่างต่อเนื่อง	3.10	0.71	มาก
7. หลังจากกู้ยืมเงินจากกองทุนฯ ไปประกอบอาชีพ แล้วสมาชิกมีเงินออม	3.06	0.65	มาก
8. สมาชิกมีเงินออมจากการจัดสรรกำไรสุทธิ ประจำปีของกองทุนฯ	3.15	0.54	มาก
9. สมาชิกมีเงินออมจากการฝากเงินไว้กับกองทุนฯ อย่างสม่ำเสมอโดยไม่มีการถอน	3.10	0.71	มาก
10. สมาชิกในกองทุนฯ ดำเนินชีวิตด้วยวิถีเศรษฐกิจ พอเพียง ไม่ใช่จ่ายฟุ่มเฟือย จึงก่อให้เกิดเงินออม ในครัวเรือน	3.10	0.71	มาก
รวม	3.07	0.34	มาก

จากตารางที่ 4.15 เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว พบว่าประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านเงินออมของสมาชิกกองทุนฯ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สมาชิกมีเงินออมจากการจัดสรรกำไรสุทธิประจำปีของกองทุนฯ ($\bar{X}=3.15$) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สมาชิกได้รับการเพิ่มพูนความรู้ในด้านการจัดทำบัญชีครัวเรือน ($\bar{X}=2.97$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงาน (ภาพรวม)

N = 394

ประสิทธิผลการบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1) ด้านรายได้ที่เพิ่มขึ้น	3.12	0.45	มาก
2) ด้านการชำระเงินกู้ของสมาชิก	3.08	0.45	มาก
3) ด้านเงินออมของสมาชิก	3.07	0.34	มาก
รวม	3.09	0.40	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่าประสิทธิผลการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.09$) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนฯ ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านรายได้มีเพิ่มขึ้น ($\bar{X}=3.12$) รองลงมาคือ ด้านการชำระเงินกู้ของสมาชิก ($\bar{X}=3.08$) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านเงินออมของสมาชิก ($\bar{X}=3.07$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์

ตัวแปร	ด้านการเงิน	ด้านการเรียนรู้	ด้านกระบวนการดำเนินงาน	ด้านความรู้ความเข้าใจ	ประสิทธิผลของการบริหารงาน
ด้านการเงิน	1.000				
ด้านการเรียนรู้	.892**	1.000			
ด้านกระบวนการดำเนินงาน	.924**	.980**	1.000		
ด้านความรู้ความเข้าใจ	.944**	.969**	.996**	1.000	
ประสิทธิผลของการบริหารงาน	.816**	.925**	.925**	.909**	1.000

*.01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันทั้ง 4 ตัว มีค่าเป็นบวก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .816-.996 แสดงว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ตัวแปรพยากรณ์คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านกระบวนการดำเนินงานและด้านความรู้ความเข้าใจ และคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการเงินกับด้านการเรียนรู้ และระหว่างตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด มี 2 คู่ ได้แก่ ด้านการเรียนรู้กับประสิทธิผลของการบริหารงาน และด้านกระบวนการดำเนินงานกับประสิทธิผลของการบริหารงาน

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้ เพื่อศึกษาว่าปัจจัยด้านการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise

Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอ ดังนี้

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน

ตัวแปร	b	β	SE _b	t
ด้านการเรียนรู้	1.151	1.253	.052	22.231**
ด้านการเงิน	-.135	-.124	.046	-2.926**
ด้านความรู้ความเข้าใจ	-.152	-.188	.062	-2.434*
R= .965	$R^2_{adj} = .930$	a=.437		

*p < .05, **p < .01

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอย พบว่า ด้านการเรียนรู้ เป็นตัวแปรลำดับแรกที่เข้าสู่สมการถดถอย ตัวแปรลำดับที่สองที่เข้าสู่สมการถดถอย ได้แก่ ด้านการเงิน และตัวแปรลำดับที่สามที่ถูกนำเข้าสู่สมการถดถอย ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจ เมื่อเปรียบเทียบน้ำหนักในการอธิบายความผันแปร โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันอธิบาย และเขียนสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน โดยใช้คะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = .437 + 1.151$ (ด้านการเรียนรู้) $- .135$ (ด้านการเงิน) $- .152$ (ด้านความรู้ความเข้าใจ)

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน โดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ $Z = 1.253$ (ด้านการเรียนรู้) $- .124$ (ด้านการเงิน) $- .188$ (ด้านความรู้ความเข้าใจ) และ เมื่อควบคุมตัวแปรพยากรณ์อื่นๆ ให้คงที่แล้ว พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลและอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลการบริหารงานจากมากไปน้อยเรียงตามลำดับได้ ดังนี้ (1) ด้านการเรียนรู้ (Beta = 1.253) (2) ด้านการเงิน (Beta = -.124) (3) ด้านความรู้ความเข้าใจ (Beta = -.188)

ดังนั้นตัวแปรพยากรณ์ ด้านการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิผลการบริหารงานมากที่สุด กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ คณะกรรมการและสมาชิกของกองทุนฯ ยิ่งมีการเรียนรู้มาก ก็จะช่วยให้ประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนหมู่บ้านมีมากขึ้น ขณะที่ตัวแปรพยากรณ์ด้านการเงิน และด้านความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนฯ มีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับประสิทธิผลการบริหารงาน นั่นคือ หากคณะกรรมการกองทุนฯขาดความรู้ การบริหารงาน

ด้านการเงิน และขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานมากเท่าใด ก็จะส่งผลให้ประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนหมู่บ้านมีลักษณะที่น้อยลงตามไปด้วย

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก มากที่สุด ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ รองลงมา ได้แก่ ด้านการเงิน และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่การบริหารงาน

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ ปัญหา อุปสรรค เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารจัดการ

กองทุนฯ ผู้วิจัยใช้คำถามปลายเปิด และตั้งคำถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบคำถาม รวมทั้งข้อเสนอแนะ มีจำนวน 4 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย (1) ปัญหาการบริหารงานด้านการเงิน (2) ปัญหาการบริหารงานด้านการเรียนรู้ (3) ปัญหาการบริหารงานด้านการบริหารงานภายใน (4) ปัญหาการบริหารงานด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่การบริหารงานของคณะกรรมการ

ตารางที่ 4.19 แสดงจำนวนคำตอบปัญหา/อุปสรรคด้านการเงิน

ด้านการเงิน	จำนวน (คำตอบ)
- สมาชิกนำเงินกู้ยืมไปใช้ในทางที่ไม่ถูกต้องผิดวัตถุประสงค์	42
- เอกสารของกองทุนฯ และขั้นตอนการขอกู้ยืมเงินมากเกินไปทำให้ยุ่งยาก	21
- บางครั้งการพิจารณาเงินกู้ไม่โปร่งใส	15
- ในบางครั้งกรรมการบางคนมักจะพิจารณาการกู้ยืมเงินให้แก่คนสนิทหรือญาติพี่น้องของตนเองก่อน	11
- สมาชิกกู้เงินไม่ได้ตามจำนวนที่ต้องการ	8
- สมาชิกไม่ส่งเงินคืนแก่กองทุนฯ แม้ว่าจะมีคณะกรรมการผู้รับผิดชอบได้ติดตามทวงแล้วก็ตาม	5
- สมาชิกส่งเงินไม่ตรงตามกำหนดและมักจะนิ่งเฉยไม่ให้ความร่วมมือและไม่ยอมมาติดต่อกับกองทุนฯ	4
- เจ้าหน้าที่ภายในกองทุนฯ มักจะมีปัญหาถกเถียงกันเองเมื่อจัดสรรเงินไม่ลงตัว	4
- กรรมการบางคนขาดความรู้ในการบริหารงานบางครั้งทำให้เงินไม่เพียงพอสำหรับสมาชิก	1
รวม	111

ตารางที่ 4.19 พบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถาม ปัญหา/อุปสรรคการบริหารงานด้านการเงิน จำนวน คำตอบ 28 คำตอบ ประเด็นปัญหามากที่สุดได้แก่ สมาชิกนำเงินกู้ยืม ไปใช้ในทางที่ไม่ถูกต้องผิด วัตถุประสงค์ (42 คำถาม) รองลงมาได้แก่ เอกสารของกองทุนฯ และขั้นตอนการขอกู้ยืมเงินมากเกินไป ทำให้ยุ่งยาก (21 คำถาม) และการพิจารณาเงินกู้ที่ไม่โปร่งใส (15 คำถาม)

ตารางที่ 4.20 แสดงจำนวนคำตอบปัญหา/อุปสรรคด้านการเรียนรู้

ด้านการเรียนรู้	จำนวน (คำตอบ)
- เภรณญิกไม่มีความรู้ความเข้าใจในการทำบัญชี	12
- คณะกรรมการมีความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน	9
- คณะกรรมการขาดความรู้ความเข้าใจในรายละเอียดของ บางเรื่อง	6
- กองทุนฯ ไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ เท่าที่ควร	1
รวม	28

จากตารางที่ 4.20 พบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามปัญหา/อุปสรรคด้านการเรียนรู้ จำนวนคำตอบ 28 คำตอบ ประเด็นปัญหามากที่สุดได้แก่ เภรณญิกไม่มีความรู้ความเข้าใจในการทำบัญชี (12 คำตอบ) รองลงมาได้แก่คณะกรรมการมีความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน (9 คำตอบ) และคณะกรรมการขาดความรู้ความเข้าใจในรายละเอียดของบางเรื่อง (6 คำตอบ)

ตารางที่ 4.21 แสดงจำนวนคำตอบปัญหา/อุปสรรค ด้านการบริหารงานภายในกองทุน

ด้านการบริหารงานภายในกองทุนฯ	จำนวน (คำตอบ)
- การบริหารงานขาดความต่อเนื่องคณะกรรมการปฏิบัติงาน ไม่เต็มที่เพราะมีงานส่วนตัวมาก	11
- คณะกรรมการมีการสับเปลี่ยนตัวกันตลอดเวลา	6
- คณะกรรมการมีภาระหน้าที่และงานหลักอยู่แล้วจึงทำให้ ในบางครั้งไม่สามารถทำงานให้แก่กองทุนได้เต็มที่	4
- อุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงานในการจัดทำเอกสารมีไม่ เพียงพอ	4
- คณะกรรมการบางคนขาดการติดตามงานที่ตนรับผิดชอบ	2
รวม	27

จากตารางที่ 4.21 พบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามปัญหา/อุปสรรคด้านการบริหารงานภายในกองทุน จำนวน 27 คำตอบ ประเด็นปัญหามากที่สุดได้แก่ การบริหารงานขาดความต่อเนื่อง คณะกรรมการปฏิบัติงานไม่เต็มที่เพราะมีงานส่วนตัวมาก (11 คำตอบ) รองลงมาได้แก่ คณะกรรมการมีการสับเปลี่ยนตัวกันตลอดเวลา (6 คำตอบ) และคณะกรรมการมีภาระหน้าที่งานหลักอยู่แล้ว จึงทำให้ในบางครั้งไม่สามารถทำงานให้แก่กองทุนได้อย่างเต็มที่ อุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงานในการจัดทำเอกสารมีไม่เพียงพอ (4 คำตอบ)

ตารางที่ 4.22 แสดงจำนวนคำตอบปัญหา/อุปสรรคด้านความรู้ความเข้าใจ / บทบาทหน้าที่

ด้านความรู้ความเข้าใจ/บทบาทหน้าที่	จำนวน (คำตอบ)
- คณะกรรมการบางคน ไม่มีบทบาทในการแสดงความคิดเห็น	7
- คณะกรรมการมีความเข้าใจเรื่องระเบียบกองทุนที่ไม่ค่อยตรงกัน	6
- คณะกรรมการขาดความเข้าใจในการทำเอกสารและการทำบัญชี	5
- ในการประชุมแต่ละครั้งคณะกรรมการมักจะมาไม่ครบ	5
- คณะกรรมการขาดความรู้ความเข้าใจในบางเรื่อง	1
- กรรมการบางคนไม่สามารถประสานงานหรือสื่อสารการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	1
- ระบบการทำเอกสารไม่ค่อยเป็นปัจจุบัน	1
- เมื่อกรรมการ ไปประชุมหรือไปดูงานแล้วไม่ได้แจ้งข่าวหรือรายละเอียดที่เป็นประโยชน์ให้แก่สมาชิกหรือกรรมการด้วยกันทราบ	1
รวม	27

จากตาราง 4.22 พบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามปัญหา/อุปสรรคด้านความรู้ความเข้าใจ บทบาทหน้าที่จำนวน 27 คำตอบ ประเด็นปัญหามากที่สุดได้แก่ คณะกรรมการบางคนไม่มีบทบาทในการแสดงความคิดเห็น (7 คำตอบ) รองลงมาได้แก่ คณะกรรมการมีความเข้าใจเรื่องระเบียบกองทุนที่ไม่ค่อยตรงกัน (6 คำตอบ) และคณะกรรมการขาดความเข้าใจในการทำเอกสารและการทำบัญชี (5 คำตอบ) ในการประชุมแต่ละครั้งคณะกรรมการมักจะมาไม่ครบ (5 คำตอบ)

ตารางที่ 4.23 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามปัญหา/อุปสรรคการบริหารงาน
(ภาพรวม)

ปัญหา / อุปสรรค	จำนวน (คำตอบ)
1. ด้านการเงิน	111
2. ด้านการเรียนรู้	28
3. ด้านการบริหารงานภายในกองทุนฯ	27
4. ด้านความรู้ความเข้าใจ/บทบาทหน้าที่ฯ	27
รวม	193

จากผลการวิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารจัดการกองทุนฯ พบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 193 คำตอบ ซึ่งแยกประเด็นเป็นรายด้านได้แก่ (1) ปัญหาการบริหารงานด้านการเงิน 111 ประเด็น (2) ปัญหาการบริหารงานด้านการเรียนรู้ 28 ประเด็น (3) ปัญหาการบริหารงานภายในกองทุนฯ 27 ประเด็น (4) ปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่การบริหารงาน 27 ประเด็น

ตารางที่ 4.24 แสดงจำนวนคำตอบข้อเสนอแนะ / การบริหารงานด้านการเงิน

ด้านการเงิน	จำนวน (คำตอบ)
- ควรจะไปดูงานนอกสถานที่ ที่มีความสำเร็จด้านการจัดการด้านการเงิน เพื่อจะได้นำมาปรับใช้กับกองทุนฯ	18
- ต้องการให้ขยายระยะเวลาการชำระหนี้คืนแก่กองทุน	12
- ควรลดขั้นตอนการกรอกเอกสารการกู้ยืมเงินเพราะมีความยุ่งยากมาก	11
- ควรจัดสรรเงินให้มีความยุติธรรม โดยพิจารณาความเร่งด่วนหรือลำดับขั้นตอนการยื่นเอกสารการกู้ยืม	7
- จัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่องการออมเงินของกองทุนฯ	6
- ควรมีบทลงโทษสำหรับสมาชิกบางรายที่ส่งเงินไม่ตรงตามกำหนดระยะเวลา เพื่อไม่ให้สมาชิกรายอื่น ทำตามแบบอย่าง	5
- แจ้งเตือนสมาชิกล่วงหน้าก่อนถึงเวลาที่ต้องชำระหนี้ โดยการพูดคุยเป็นการส่วนตัว หรือ เอกสารแจ้งเตือน	5
- ให้นำหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาให้ความรู้เรื่องการทำบัญชี	3
- ควรจะหาแหล่งเงินทุนเพิ่มเช่น ธนาคาร	2
รวม	69

จากตาราง 4.24 พบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามข้อเสนอแนะการบริหารงานด้านการเงินจำนวน 69 คำตอบ ประเด็นข้อเสนอแนะมากที่สุดได้แก่ ควรจะไปดูงานนอกสถานที่ ที่มีความสำเร็จในการจัดการด้านการเงิน เพื่อจะได้นำมาปรับใช้กับกองทุน (18 คำตอบ) รองลงมาได้แก่ ต้องการให้ขยายระยะเวลาการชำระหนี้คืนแก่กองทุน(12 คำตอบ) และควรลดขั้นตอนการกรอกเอกสารการกู้ยืมเงินเพราะมีความยุ่งยากมาก (11 คำตอบ)

ตารางที่ 4.25 แสดงจำนวนคำตอบข้อเสนอแนะ / การบริหารงานด้านการเรียนรู้

ด้านการเรียนรู้	จำนวน (คำตอบ)
- ควรจะไปศึกษาดูงานที่กองทุนฯ ในจังหวัดอื่นบ้าง	16
- ให้องค์กรหรือหน่วยงาน เข้ามาทำการศึกษาวิจัยปัญหาเรื่องกองทุนหมู่บ้านบ้าง	13
- ต้องการให้หน่วยงานจัดเวทีการสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกองทุน	9
- ให้หน่วยงานราชการเข้ามาให้ความรู้ด้านอาชีพเพิ่มเติมมากขึ้น	6
- จัดให้มีการประชุม/อบรมให้ความรู้เรื่องใหม่ๆ แก่คณะกรรมการกองทุนฯ เป็นระยะๆ	5
- ควรจะให้มีการจัดประชุมอบรมเป็นระยะๆ	5
- ควรมีการแจ้งล่วงหน้าก่อนมีการประชุม	4
- จัดทำปฏิทินการประชุมไว้ล่วงหน้า	1
รวม	59

จากตาราง 4.25 พบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามข้อเสนอแนะการบริหารงานด้านการเรียนรู้จำนวน 69 คำตอบ ประเด็นข้อเสนอแนะมากที่สุดได้แก่ ควรจะไปศึกษาดูงานที่กองทุนฯ ในจังหวัดอื่นบ้าง (16 คำตอบ) ให้องค์กรหรือหน่วยงานเข้ามาทำการศึกษาวิจัยปัญหาเรื่องกองทุนหมู่บ้านบ้าง (13 คำตอบ) ต้องการให้หน่วยงานจัดเวทีการสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกองทุน (9 คำตอบ)

ตารางที่ 4.26 แสดงจำนวนคำตอบข้อเสนอแนะ / ด้านการบริหารงานภายในกองทุน

ด้านการบริหารงานภายในกองทุนฯ	จำนวน (คำตอบ)
- ต้องการให้หน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องกองทุนฯหมู่บ้าน โดยตรงได้มาพบปะกับกรรมการและสมาชิกให้มากกว่านี้	18
- ควรสับเปลี่ยนหน้าที่ในการทำงานบ้างเพื่อไม่ให้ทำงานเพียงด้านเดียว	9
- ควรพิจารณาการทำงานของกรรมการบางคนที่ไม่พร้อมในการรับหน้าที่	8
- ต้องการให้ประธานมีบทบาทและความเค็ดขาดมากกว่านี้	6
- หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นให้แก่กองทุนฯ	5
- ควรจะสอบถามถึงความพร้อมในการรับภาระหน้าที่ของ กรรมการ	5
ควรจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการกับสมาชิกในกองทุนฯ	2
รวม	53

จากตาราง 4.26 พบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามข้อเสนอแนะการบริหารงานภายในกองทุนฯ จำนวน 53 คำตอบ ประเด็นข้อเสนอแนะมากที่สุดได้แก่ ต้องการให้หน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องกองทุนฯหมู่บ้าน โดยตรงได้มาพบปะกับกรรมการและสมาชิกให้มากกว่านี้ (18 คำตอบ) รองลงมาได้แก่ ควรสับเปลี่ยนหน้าที่ในการทำงานบ้างเพื่อไม่ให้ทำงานเพียงด้านเดียว (9 คำตอบ) และควรพิจารณาการทำงานของกรรมการบางคนที่ไม่พร้อมในการรับหน้าที่ (8 คำตอบ)

ตารางที่ 4.27 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบข้อเสนอแนะ / การบริหารงานด้านความรู้ความเข้าใจ/บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการฯ

ด้านความรู้ความเข้าใจ/บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการฯ	จำนวน (คำตอบ)
- กรรมการส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่แล้ว	16
- ต้องการให้คณะกรรมการกองทุนฯมีบทบาทในการแสดงความคิดเห็นให้มากกว่านี้	4
- ควรจัดการอบรมให้ความรู้เรื่องการจัดการกองทุน เป็นระยะๆ	4
- ควรพิจารณาเงินกู้ด้วยการคำนึงถึงวัตถุประสงค์ เป็นสำคัญ	3
- กรรมการบางคนควรตระหนักในหน้าที่ของตนเองให้มากกว่านี้	2
- ระหว่างกรรมการด้วยกันควรมีการประชุมให้มากขึ้นกว่านี้	1
- เมื่อกรรมการไปประชุมหรือไปดูงานแล้ว ควรแจ้งรายละเอียดที่เป็นประโยชน์ให้แก่สมาชิก	1
รวม	31

จากตาราง 4.27 พบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามข้อเสนอแนะการบริหารงานด้านความรู้ความเข้าใจ/บทบาท หน้าที่ของคณะกรรมการฯ จำนวน 31 คำตอบ ประเด็นข้อเสนอแนะมากที่สุดได้แก่ กรรมการส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่แล้ว (16 คำตอบ) รองลงมาได้แก่ ต้องการให้คณะกรรมการกองทุนฯมีบทบาทในการแสดงความคิดเห็นให้มากกว่านี้ (4 คำตอบ) ควรจัดการอบรมให้ความรู้เรื่องการจัดการกองทุนเป็นระยะๆ (4 คำตอบ) และควรพิจารณาเงินกู้ด้วยการคำนึงถึงวัตถุประสงค์ เป็นสำคัญ (3 คำตอบ)

ตารางที่ 4.28 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านข้อเสนอแนะการบริหารงาน
(ภาพรวม)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คำตอบ)
1. ด้านการเงิน	69
2. ด้านการเรียนรู้	59
3. ด้านการบริหารงานภายในกองทุนฯ	53
4. ด้านความรู้ความเข้าใจ/บทบาทหน้าที่ฯ	31
รวม	212

จากผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานกองทุน พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามข้อเสนอแนะ จำนวน 212 คำตอบ ซึ่งแยกประเด็นเป็นรายด้านได้แก่ (1) ข้อเสนอแนะด้านการเงิน 69 ประเด็น (2) ข้อเสนอแนะด้านการเรียนรู้ 59 ประเด็น (3) ข้อเสนอแนะด้านการบริหารงานภายในกองทุนฯ 53 ประเด็น (4) ข้อเสนอแนะด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่การบริหารงาน 31 ประเด็น

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก มีผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความมีประสิทธิภาพในการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก

1.1.3 เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 วิธีการวิจัย

- เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ

1.2.2 ประชากร

1) ประชากร ได้แก่กองทุนหมู่บ้าน เฉพาะในเขตตำบลเทศบาลนครพิษณุโลก อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 37 หมู่บ้าน จำนวนคณะกรรมการ 394 คน จากการสุ่มแบบเจาะจง

1.3 เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นคำถามปลายเปิดและคำถามปลายปิด ประกอบด้วยคำถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของคณะกรรมการผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนฯ ประกอบด้วย 4 ประเด็น คือ

2.1 ด้านการเงิน

2.2 ด้านการเรียนรู้

2.3 ด้านการดำเนินงาน

2.4 ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานด้านการเงินของคณะกรรมการกองทุนฯ

3.1 ด้านรายได้ที่เพิ่มขึ้นของกองทุนฯ

3.2 ด้านการชำระหนี้ของสมาชิกกองทุนฯ

3.3 ด้านเงินออมของสมาชิกกองทุนฯ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อเสนอแนะปัญหา อุปสรรค แนวทางในการปรับปรุงแก้ไข การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน

นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรง ซึ่งได้ค่าความเที่ยงตรงคือ 0.834 และค่า Alpha คือ 0.8824 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ และผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลแล้ว มาจัดแยกเป็นหมวดหมู่ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้วิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ค่าร้อยละ และแจกแจงความถี่ ใช้สำหรับอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไป ด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สำหรับอธิบายข้อมูล
3. ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน

2. ผลการวิจัย

2.1 ผลการวิจัยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 203 คน (ร้อยละ 51.52) มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 158 คน (ร้อยละ 40.10) สถานภาพสมรส จำนวน 281 คน (ร้อยละ 71.32) ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 158 คน (ร้อยละ 40.10) ประกอบอาชีพค้าขาย จำนวน 90 คน (ร้อยละ 22.84) ไม่เคยมีประสบการณ์ในการบริหารกองทุน จำนวน 293 คน (ร้อยละ 74.37) เคยบริหารกองทุน ระยะเวลาน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 167 คน (ร้อยละ 42.42)

2.2 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความมีประสิทธิภาพผลการบริหารกองทุนของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก

ผลการศึกษาพบว่า ความมีประสิทธิภาพการดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วปรากฏว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านรายได้ที่เพิ่มขึ้น ($\bar{X}=3.12$) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านเงินออม ($\bar{X}=3.07$) สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.2.1 ประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านรายได้ที่เพิ่มขึ้นของกองทุน พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ กองทุนได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐ เพื่อต่อยอดกิจกรรมของกองทุนฯ ($\bar{X}=3.29$) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ คณะกรรมการกองทุนฯ มีการรับฝากเงินออมสัจจะของสมาชิก ($\bar{X}=3.06$) กองทุนของท่านมีรายได้เพิ่มจากเงินค่าหุ้นโดยการรับสมาชิกเพิ่ม ($\bar{X}=3.06$)

2.2.2 ประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการชำระหนี้ของสมาชิกกองทุน พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สมาชิกสามารถผ่อนชำระเงินกู้พร้อมดอกเบี้ยให้แก่กองทุนฯ ได้ทั้งหมดก่อนระยะเวลาที่กองทุนกำหนด ($\bar{X}=3.18$) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สมาชิกกู้ยืมเงินจากหน่วยงาน / หรือสถาบันอื่น เพื่อมาชำระคืนแก่กองทุนฯ ($\bar{X}=2.97$)

2.2.3 ประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านเงินออมของสมาชิกกองทุนฯ พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สมาชิกมีเงินออมจากการจัดสรรกำไรสุทธิประจำปีของกองทุนฯ ($\bar{X}=3.15$) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สมาชิกได้รับการเพิ่มพูนความรู้ในการจัดทำบัญชีครัวเรือน ($\bar{X}=2.97$)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของคณะกรรมการ กองทุนหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก

1) ผลการศึกษาปัจจัยด้านการบริหารงานของคณะกรรมการ กองทุนหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานของคณะกรรมการ กองทุนหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมแล้วพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วปรากฏว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ด้านการเงิน ($\bar{X}=3.21$) และ ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ ($\bar{X}=3.10$) สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

(1) การบริหารงานด้านการเงินของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการประชุมคณะกรรมการทุกครั้งเพื่อพิจารณาการกู้ยืมเงินจากกองทุน ($\bar{X}=3.30$) รองลงมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5 ประเด็น ได้แก่ คณะกรรมการกองทุนไม่มีเงินเพียงพอสำหรับให้สมาชิกกู้ยืม ($\bar{X}=3.29$) คณะกรรมการกองทุน มีการพิจารณาเงินกู้ให้แก่สมาชิกด้วยความโปร่งใส ($\bar{X}=3.29$) คณะกรรมการมีการจัดทำ / ปรับปรุงบัญชีสมาชิกผู้กู้ยืมเงินให้เป็นปัจจุบัน ($\bar{X}=3.29$) คณะกรรมการกองทุนมีการรับฝากเงินออมสังจะจากสมาชิก ($\bar{X}=3.29$) สมาชิกที่มีความประสงค์จะกู้ยืมเงินจะต้องทำโครงการโดยระบุวัตถุประสงค์ในการกู้ยืมเงินอย่างชัดเจน ($\bar{X}=3.29$) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2 ประเด็น ได้แก่ คณะกรรมการกองทุนมีการขยายวงเงินกู้โดยการขอกู้จากสถาบันการเงิน (ธนาคาร) ($\bar{X}=3.06$) และคณะกรรมการกองทุนมีการเร่งรัดการส่งเงินคืนให้แก่กองทุนตามจำนวนและระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X}=3.06$)

(2) การบริหารงานด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ กองทุนหมู่บ้าน จากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 6 ประเด็น ได้แก่ ท่านมีความเข้าใจระเบียบระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์หรือวิธีการเกี่ยวกับการบริหารกองทุนฯ ($\bar{X}=3.29$) ท่านมีความรู้ความเข้าใจ เรื่อง หลักเกณฑ์ การรับสมาชิกและจัดทำทะเบียนสมาชิกกองทุนฯ ($\bar{X}=3.29$) กองทุนของท่านมีการสำรวจและจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการประกอบอาชีพของสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.29$) คณะกรรมการมีนโยบายการให้บริการด้านข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพแก่สมาชิก ($\bar{X}=3.29$) เมื่อท่านเสนอแนวคิด หรือวิธีการบริหารงานและเป็นที่ยอมรับของคณะกรรมการและสมาชิกใน

กองทุนฯ ($\bar{X}=3.29$) คณะกรรมการภายในกองทุนฯ ของท่านเป็นผู้ที่อาศัยอยู่ในชุมชนและมี
 ชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี ($\bar{X}=3.29$) รองลงมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6
 ประเด็น ได้แก่ สมาชิกกองทุนฯ มีส่วนร่วมกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์การบริหารกองทุนฯ
 ($\bar{X}=3.10$) ท่านมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการคัดเลือกกรรมการกองทุนฯ ($\bar{X}=3.10$) การ
 พิจารณานุมัติเงินกู้เกิน 20,000 บาทเป็นอำนาจของที่ประชุมสมาชิก (องค์ประชุม 3 ใน 4 ของ
 สมาชิกทั้งหมด) ($\bar{X}=3.10$) ท่านสามารถประสานงาน/เชื่อมโยงการทำงานระหว่างคณะกรรมการ
 ภายในกองทุนฯ ($\bar{X}=3.10$) ความเข้าใจในระเบียบ/ข้อบังคับการให้กรรมการที่เคยถูกให้ออกจาก
 กองทุนฯ ไปแล้วและไม่สามารถกลับเข้ามาเป็นกรรมการใหม่ได้อีก ($\bar{X}=3.10$) คณะกรรมการ
 กองทุนฯ สามารถจัดสรร/บริหารเงินทุนตลอดจนทรัพยากรของกองทุนฯตามหน้าที่ความ
 รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.10$) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2 ประเด็น ได้แก่
 ท่านทราบและเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนฯว่ามีความถูกต้องเป็นไปตาม
 ระเบียบของคณะกรรมการกองทุนชุมชนเมือง พ.ศ. 2547 ($\bar{X}=2.92$) และคณะกรรมการมีบทบาท
 ในการวางแผนร่วมกันเพื่อจัดกิจกรรมด้านอาชีพระหว่างชุมชน เอกชน และภาครัฐ ($\bar{X}=2.92$)

(3) การบริหารงานด้านกระบวนการดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุน
 หมู่บ้าน จากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่าประเด็น
 ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6 ประเด็น ได้แก่ กองทุนฯ ของท่านมีการกำหนดนโยบายการ
 ดำเนินงานที่ชัดเจน ($\bar{X}=3.29$) คณะกรรมการกองทุนฯ มีการประชุมเพื่อวางแผนการปฏิบัติงาน
 เป็นประจำทุกเดือน ($\bar{X}=3.29$) คณะกรรมการปฏิบัติตามนโยบายหรือแผนการดำเนินงานที่วางไว้
 ($\bar{X}=3.29$) คณะกรรมการมีการกำหนดคุณสมบัติหลักเกณฑ์และขั้นตอนการรับสมัครที่ชัดเจน
 ($\bar{X}=3.29$) คณะกรรมการกองทุนมีการกำหนดและติดตามเร่งรัดการส่งเงินคืนให้แก่กองทุนฯ ตาม
 จำนวนและระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X}=3.29$) กองทุนฯ ของท่านมีการจัดทำสรุปผลการดำเนินงาน
 ประจำปีรายงานต่อคณะกรรมการทราบอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ($\bar{X}=3.29$) รองลงมา ได้แก่ คณะกรรมการ
 เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเมื่อมีการประชุมหรือเกิดปัญหาใน
 กองทุนฯ ($\bar{X}=3.27$) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4 ประเด็น ได้แก่ กองทุนฯ ของ
 ท่านมีการจัดระบบเพื่อทำหน้าที่ติดตาม/ประเมินผล สมาชิกหลังจาก ฝึกอบรมอาชีพ ($\bar{X}=2.92$)
 สมาชิกกองทุนฯ ให้ความสำคัญเข้าร่วมประชุมใหญ่สามัญประจำปี ($\bar{X}=2.92$) คณะกรรมการเปิด

โอกาสให้สมาชิกทั้งชายและหญิงมีความเสมอภาคด้านการแสดงความคิดเห็น ($\bar{X}=2.92$) คณะกรรมการมีการจัดทำระบบฐานข้อมูลเพื่อประชาสัมพันธ์/เผยแพร่ความสำเร็จของกองทุนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=2.92$)

(4) การบริหารงานด้านการเรียนรู้ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน จากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.10$) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อแล้ว พบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ คณะกรรมการมีการเปิดเผยข้อมูลบัญชีกองทุนหมู่บ้านฯ ($\bar{X}=3.27$) รองลงมา พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ประเด็น ได้แก่ ได้แก่ สมาชิกกองทุนให้ความสำคัญเข้าร่วมในการประชุมใหญ่สามัญประจำปี ($\bar{X}=3.15$) กองทุนฯ ของท่านได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจากหน่วยงานของภาครัฐ ($\bar{X}=3.15$) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ คณะกรรมการภายในกองทุนฯ ที่มีความรู้ / ทักษะด้านการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ ($\bar{X}=2.97$)

2) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก

ผลการวิเคราะห์ พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก มากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยการบริหารด้านการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับด้านการชำระเงินกู้ (0.960) อันดับสอง ได้แก่ ปัจจัยการบริหารด้านการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับ ด้านรายได้ที่เพิ่มขึ้น (0.956) และอันดับสาม ได้แก่ ปัจจัยการบริหารด้านกระบวนการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์กับด้านการชำระเงินกู้ (0.952)

เมื่อนำตัวแปรพยากรณ์มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ร่วมกันทั้ง 4 ตัวแปร ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านการเงิน ปัจจัยด้านการเรียนรู้ ปัจจัยด้านกระบวนการดำเนินงาน และปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่การบริหารงาน มาวิเคราะห์ร่วมกับตัวแปรเกณฑ์ ซึ่งได้แก่ ประสิทธิภาพของการบริหารงาน พบว่ามีค่าความสัมพันธ์ในเชิงบวก ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก มากที่สุดอันดับหนึ่ง ได้แก่ ปัจจัยด้านการเรียนรู้ อันดับสอง ได้แก่ ปัจจัยด้านการเงิน และอันดับสาม ได้แก่ ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานของคณะกรรมการ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงาน ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก

1) ประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดอันดับ 1 คือประเด็นด้านการเงิน จำนวนคำตอบ 111 คำตอบ อันดับ 2 คือ ด้านการบริหารงานภายในกองทุน จำนวนคำตอบ 31 คำตอบ อันดับ 3 คือ ด้านการเรียนรู้ จำนวนคำตอบ 28 คำตอบ และอันดับ 4 คือ ด้านความรู้ความเข้าใจ/ บทบาทหน้าที่การบริหารงาน จำนวนคำตอบ 27 คำตอบ ซึ่งพิจารณาแยกประเด็นเป็นรายด้าน ดังนี้

1) ประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน

(1.1) ด้านการเงิน มีจำนวนคำตอบ 111 คำตอบ ประเด็นปัญหาได้แก่ สมาชิกนำเงินกู้ยืมไปใช้ในทางที่ไม่ถูกต้องผิดวัตถุประสงค์ เอกสารของกองทุนฯ และขั้นตอนการขอกู้ยืมเงินมากเกินไปทำให้ยุ่งยาก เงินมีไม่เพียงพอกับความต้องการของสมาชิกทำให้การต่อยอดอาชีพของสมาชิกไม่ต่อเนื่อง บางครั้งการพิจารณาเงินกู้ไม่โปร่งใส ในบางครั้งกรรมการบางคนมักจะพิจารณาการกู้ยืมเงินให้แก่คนสนิทหรือญาติพี่น้องของตนเองก่อน สมาชิกกู้เงินไม่ได้ตามจำนวนที่ต้องการ สมาชิกไม่ส่งเงินคืนแก่กองทุนฯ แม้ว่าจะมีคณะกรรมการผู้รับผิดชอบได้ติดตามทวงแล้วก็ตาม สมาชิกส่งเงินไม่ตรงตามกำหนดและมักจะนิ่งเฉยไม่ให้ความร่วมมือและไม่ยอมมาติดต่อกับกองทุนฯ เจ้าหน้าที่ภายในกองทุนฯ มักจะมีปัญหาตึงเครียดกันเองเมื่อจัดสรรเงินไม่ลงตัว กรรมการบางคนขาดความรู้ ในการบริหารงานทำให้บางครั้งเงินไม่เพียงพอสำหรับสมาชิก

(1.2) ด้านการบริหารงานภายในกองทุนฯ มีจำนวนคำตอบ 31 คำตอบ ประเด็นปัญหาได้แก่ การบริหารงานงานขาดความต่อเนื่องเกี่ยวกันทำงานการดำเนินงานคณะกรรมการปฏิบัติงานไม่เต็มที่เพราะมีงานส่วนตัวมากทำให้งานไม่สมบูรณ์ คณะกรรมการมีการสับเปลี่ยนตัวกันตลอดเวลา คณะกรรมการมีภาระหน้าที่งานหลักอยู่แล้วจึงทำให้ในบางครั้งไม่สามารถทำงานให้แก่กองทุนฯ ได้เต็มที่ อุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงานในการจัดทำเอกสารมีไม่เพียงพอ คณะกรรมการบางคนขาดการติดตามงานที่ตนรับผิดชอบ

(1.3) ด้านการเรียนรู้ มีจำนวนคำตอบ 28 คำตอบ ประเด็นปัญหา ได้แก่ เทรนด์ถูกไม่มีความรู้ความเข้าใจในการทำบัญชี คณะกรรมการมีความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน คณะกรรมการขาดความรู้ความเข้าใจในรายละเอียดบางเรื่องกองทุนฯ ไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐเท่าที่ควร

(1.4) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนฯ มีจำนวนคำตอบ 27 คำตอบ ประเด็นปัญหา ได้แก่ คณะกรรมการบางคนไม่มีบทบาทในการแสดงความคิดเห็น คณะกรรมการมีความเข้าใจเรื่องระเบียบกองทุนฯ ที่ไม่ค่อยตรงกัน คณะกรรมการขาดความเข้าใจในการทำเอกสารและการทำบัญชีในการประชุมในแต่ละครั้งคณะกรรมการมาไม่ครบเพราะมีภาระหน้าที่ คณะกรรมการขาดความรู้ความเข้าใจในบางเรื่อง กรรมการบางคนไม่

สามารถประสานงานหรือสื่อสารการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ระบบการทำเอกสารไม่ค่อยเป็นปัจจุบัน เมื่อกรรมการไปประชุมหรือไปดูงานแล้วไม่ได้แจ้งข่าวหรือรายละเอียดที่เป็นประโยชน์ให้แก่สมาชิกหรือกรรมการด้วยกันทราบ

2) ข้อเสนอแนะแนวทางในการบริหารงาน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดอันดับ 1 คือประเด็น ด้านการเงิน จำนวนคำตอบ 69 คำตอบ อันดับ 2 คือด้านการบริหารงานภายในกองทุน จำนวนคำตอบ 53 คำตอบ อันดับ 3 คือ ด้านการเรียนรู้ จำนวนคำตอบ 59 คำตอบ และอันดับ 4 คือ ด้านความรู้ความเข้าใจ/บทบาทหน้าที่การบริหารงาน จำนวนคำตอบ 31 คำตอบ ซึ่งพิจารณาแยกประเด็นเป็นรายด้าน ดังนี้

(2) ประเด็นข้อเสนอแนะในการบริหารงาน

(2.1) ด้านการเงิน มี จำนวนคำตอบ 69 คำตอบ ประเด็นข้อเสนอแนะได้แก่ ควรจะไปดูงานนอกสถานที่ ที่มีความสำเร็จด้านการจัดการด้านการเงิน เพื่อจะได้นำมาปรับใช้กับกองทุน ต้องการให้ขยายระยะเวลาการชำระคืนแก่กองทุน ควรลดขั้นตอนการกรอกเอกสารการกู้ยืมเงิน เพราะมีความยุ่งยากมาก ควรจัดสรรเงินให้มีความยุติธรรม โดยพิจารณาความเร่งด่วนหรือลำดับขั้นตอนการยื่นเอกสารการกู้ยืม จัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่องการออมเงินของกองทุนฯ ควรมีบทลงโทษสำหรับสมาชิกบางรายที่ส่งเงินไม่ตรงตามกำหนดระยะเวลา เพื่อไม่ให้สมาชิกรายอื่นทำตามแบบอย่าง แจ็งเดือนสมาชิกล่วงหน้าก่อนถึงเวลาที่ต้องชำระเงิน โดยการพูดคุยเป็นการส่วนตัว หรือ เอกสารแจ้งเตือนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาให้ความรู้เรื่องการทำบัญชี ควรจะหาแหล่งเงินทุนเพิ่มเช่น ธนาคาร

(2.2) ด้านการบริหารงานภายในกองทุนฯ มีจำนวนคำตอบ 53 คำตอบ ประเด็นข้อเสนอแนะได้แก่ ต้องการให้หน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องกองทุนฯ หมู่บ้าน โดยตรงได้มาพบปะกับกรรมการและสมาชิกให้มากกว่านี้ ควรสับเปลี่ยนหน้าที่ในการทำงานบ้างเพื่อไม่ให้ทำงานเพียงด้านเดียว ควรพิจารณาการทำงานของกรรมการบางคนที่ไม่พร้อมในการรับหน้าที่ ต้องการให้ประธานมีบทบาทและความเด็ดขาดมากกว่านี้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นให้แก่กองทุนฯ ควรจะสอบถามถึงความพร้อมในการรับภาระหน้าที่ของกรรมการ ควรจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการกับสมาชิกในกองทุนฯ

(2.3) ด้านการเรียนรู้มีจำนวนคำตอบ 59 คำตอบ ประเด็นข้อเสนอแนะได้แก่ ควรจะไปศึกษาดูงานที่กองทุนฯ ในจังหวัดอื่นบ้าง ให้องค์กรหรือหน่วยงานเข้ามาทำการศึกษาวิจัยปัญหาเรื่องกองทุนหมู่บ้านบ้าง ต้องการให้หน่วยงานจัดเวทีการสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกองทุน ให้หน่วยงานราชการเข้ามาให้ความรู้ด้านอาชีพเพิ่มเติมมากขึ้นจัดให้มีการประชุม/อบรมให้ความรู้เรื่องใหม่ๆแก่คณะกรรมการกองทุนฯ เป็นระยะๆ ควรจะให้

มีการจัดประชุมอบรมเป็นระยะๆ ควรมีการแจ้งล่วงหน้าก่อนมีการประชุม จัดทำปฏิทินการประชุมไว้ล่วงหน้า

(2.4) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ มีจำนวนคำตอบ 31 คำตอบ ประเด็นข้อเสนอแนะได้แก่ กรรมการส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่แล้ว ต้องการให้คณะกรรมการกองทุนฯ มีบทบาทในการแสดงความคิดเห็นให้มากกว่านี้ ควรจัดการอบรมให้ความรู้เรื่องการจัดการกองทุน เป็นระยะๆ การดูงานหรือกรรมการด้วยกันให้รับทราบด้วย ควรพิจารณาเงินกู้ด้วยการคำนึงถึงวัตถุประสงค์เป็นสำคัญ กรรมการบางคนควรตระหนักในหน้าที่ของตนเองให้มากกว่านี้ ระหว่างกรรมการด้วยกันควรมีการประชุมให้มากขึ้นกว่านี้เมื่อกรรมการ ไปประชุมหรือไปดูงานแล้วควรแจ้งรายละเอียดที่เป็นประโยชน์ให้แก่สมาชิก

3. อภิปรายผล

จากการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก มีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

1) จากการศึกษาประสิทธิผลในการบริหารงานของคณะกรรมการในภาพรวมพบว่า มีประสิทธิผลการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชระ ธรรมปัญญาสกุล (2546) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง จังหวัดราชบุรี และพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนฯ พบว่าอยู่ในระดับดีมาก เนื่องจากคณะกรรมการกองทุนฯ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คณะกรรมการมีพร้อมด้านความรู้ความสามารถ รู้หลักการบริหารที่ดี ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการกองทุนฯ ในด้านต่างๆ ที่เหมาะสม เสียสละและรับผิดชอบ มีการสร้างกระบวนการการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของกองทุนฯ ก่อให้เกิดแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในหมู่บ้านและชุมชน เป็นการสร้างอาชีพให้สมาชิกในหมู่บ้านหรือชุมชน การจัดสรรผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างคณะกรรมการกับสมาชิกที่เป็นธรรม มีนโยบายการดำเนินงานที่ชัดเจน

จากการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงาน เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ประสิทธิภาพด้านรายได้ที่เพิ่มขึ้นของกองทุนฯ อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับรองลงมาคือประสิทธิผลด้านการชำระหนี้ของสมาชิก และ ประสิทธิภาพด้านเงินออม ตามลำดับ

(1.1) ประสิทธิภาพด้านรายได้ที่เพิ่มขึ้นของกองทุนฯ พบว่าอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองจังหวัดสระแก้ว (www.sakaeco.go.Community: 8 ธันวาคม 2552) ซึ่งได้รับรางวัลชนะเลิศการบริหารจัดการกองทุนดีเด่น

ประจำปี 2552 โดยประสบผลสำเร็จในด้านรายได้ที่เพิ่มขึ้นของกองทุนฯ ซึ่งพบว่า รายได้ของกองทุนฯ มาจากการที่กองทุนฯ ให้สมาชิกกู้ยืมเงินอย่างสม่ำเสมอ แล้วสมาชิคนำเงินไปประกอบอาชีพอย่างต่อเนื่อง มีเงินมาชำระคืนให้แก่กองทุนฯ เกิดการหมุนเวียนเงินภายในกองทุนฯ อยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นผลทำให้กองทุนฯ มีรายได้และมีผลกำไรเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

ประสิทธิผลด้านรายได้ที่เพิ่มขึ้นของกองทุนฯ อยู่ในระดับมาก สามารถอธิบายได้ว่าการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานของภาครัฐ มีส่วนที่ช่วยให้กองทุนหมู่บ้านมีรายได้เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ กองทุนยังมีรายได้จากการจัดกิจกรรม เพื่อให้สมาชิกในกองทุนได้มีส่วนร่วม เช่นการจัดกิจกรรมและการจำหน่ายผลิตผลสินค้าแปรรูปทางการเกษตร ตลอดจนการเปิดโอกาสให้เครือข่ายกองทุน เข้ามามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนสินค้า หรือพืชผลทางการเกษตร การเข้าหาแหล่งเงินทุน เพื่อระดมทุน/หาเงินสมทบเข้ากองทุนฯ ของสมาชิกในหมู่บ้าน จึงทำให้เกิดเงินหมุนเวียนภายในกองทุน ตลอดจนกองทุนฯ ได้รับการบริจาคเงินหรือทรัพย์สินโดยปราศจากเงื่อนไขของผู้บริจาค ในส่วนนี้มีข้อสังเกตว่า กองทุนยังขาดเงินที่เป็นรายได้ ที่มาจาก การฝากเงินประเภทเงินออมสัจจะของสมาชิก ซึ่งพบว่าอยู่ในระดับน้อย อาจจะเป็นสาเหตุ และส่งผลกระทบต่อไปยังการดำเนินงานในด้านอื่นๆ ด้วย ดังนั้น คณะกรรมการจึงควรจัดเวทีชาวบ้าน ชี้แจง ให้สมาชิกมองเห็นถึงหลักการ การจัดตั้งกองทุนฯ การพึ่งตนเอง นอกจากรายได้ ที่มาจากส่วนต่างๆ ที่ได้กล่าวแล้วเมื่อข้างต้นนั้น ส่วนหนึ่งรายได้ของกองทุนฯ ควรจะมาจากเงินออมสัจจะของสมาชิกด้วย ทั้งนี้เพื่อให้สมาชิกเห็นความสำคัญและสร้างความตระหนักรู้ความเป็นเจ้าของกองทุนฯ นั้นเอง

(1.2) ประสิทธิผลด้านการชำระหนี้ของสมาชิกพบว่าอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงาน วิจัย ขนิษฐา กาญจนรังสีนนท์ และชุตสม รัตนนิศย์ (บทคัดย่อ: 2545) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่องความสามารถในการชำระหนี้ของผู้กู้เงินกองทุนฯ โดยวิเคราะห์ให้ความสำคัญกับการกู้เงินไปเพื่อประกอบอาชีพเพื่อที่จะได้มีรายได้และสามารถชำระหนี้กองทุนฯ ได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรียา พิเศษอรธการ (บทคัดย่อ: 2545) ทำการศึกษาเรื่อง การดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านกรณีศึกษา บ้านอุ้มไผ่ ตำบลกกแดง อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร ผลการศึกษาพบว่า คณะกรรมการสามารถดำเนินงาน ติดตามให้สมาชิกที่กู้ยืมเงินจากกองทุนฯ นำเงินมาชำระคืนให้แก่กองทุนฯ ได้ครบทุกราย ตามระยะเวลาที่กำหนด โดยใช้วิธีการแจ้งเตือนผ่านหอกระจายข่าวหมู่บ้าน ก่อนถึงกำหนดการเวลาการชำระเงิน จึงทำให้กองทุนหมู่บ้านของ บ้านอุ้มไผ่ อยู่ในระดับกองทุนหมู่บ้านดีเด่น โดยเฉพาะด้านการชำระหนี้เงินกู้ของสมาชิก

ประสิทธิผลด้านการชำระหนี้ของสมาชิกอยู่ในระดับมาก เนื่องจากว่าคณะกรรมการมีระบบการติดตามเร่งรัดสมาชิกที่กู้ยืมเงินกองทุนฯ และให้ส่งเงินคืนแก่กองทุนฯ ตามจำนวนและระยะเวลาที่กำหนดและสมาชิกส่วนใหญ่สามารถผ่อนชำระเงินกู้พร้อมดอกเบี้ยคืนให้แก่กองทุนฯ

ได้ทั้งหมดก่อนระยะเวลาที่กำหนด สาเหตุอาจเป็นเพราะว่า การกู้เงินจากกองทุนฯมีอัตราดอกเบี้ยที่ต้องจ่าย อยู่ในขั้นต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับการกู้เงินจากแหล่งกู้อื่น จึงเป็นการช่วยลดปัญหาหนี้ในระบบ ทำให้สมาชิกสามารถมีเงินมาชำระคืนแก่กองทุนฯได้ตามระยะเวลาที่กำหนด และเป็นการช่วยเหลือให้ชาวบ้านมีเงินหมุนเวียนไปประกอบอาชีพ กระตุ้นเศรษฐกิจในชุมชน สร้างจิตสำนึก ความรับผิดชอบร่วมกันของคณะกรรมการและสมาชิกให้มีความตระหนักรู้และความเป็นเจ้าของกองทุนฯ อีกทั้งยังพบว่าประสิทธิผลด้านการชำระหนี้ของสมาชิก ถึงแม้ว่าในบางครั้ง อาจจะมีสมาชิกที่ไม่ได้ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อตกลง การกู้ยืมเงินกองทุนฯแต่คณะกรรมการกองทุนฯก็สามารถติดตามสมาชิกผู้ค้างการชำระหนี้กองทุนฯได้ทุกราย อีกทั้งคณะกรรมการยังเปิดโอกาสให้สมาชิก สามารถเลือกวิธีการชำระหนี้คืนแก่กองทุนฯ โดยการนำผลผลิตทางการเกษตรมาชำระแทนเงินสดได้คณะกรรมการจะได้นำผลผลิตทางการเกษตรเหล่านั้นไปแปรรูป หรือจำหน่ายเพื่อนำเงินเข้ากองทุนฯต่อไป นอกจากนี้มีข้อสังเกตว่า มีสมาชิกบางรายที่ต้องไปกู้ยืมเงินจากสถาบันการเงินอื่นๆ เพื่อนำมาชำระหนี้คืนให้แก่กองทุนฯซึ่งประเด็นนี้พบว่าเป็นปัญหาในด้านการเงินของกองทุนหมู่บ้านที่ต้องร่วมกันหาแนวทางแก้ไขต่อไป ซึ่งในส่วนนี้ผู้วิจัยเห็นว่าคณะกรรมการควรจัดเวทีชาวบ้าน ให้ความรู้เรื่องการวางแผนการจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงินและชี้ให้เห็นถึงภาระผูกพันของหนี้สินที่ไม่รู้จัก

(1.3) ด้านเงินออมของสมาชิก พบว่าอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุดา แป๊ะป่อง (บทคัดย่อ: 2546) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการจัดการเงินกู้ยืมกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองของครอบครัวที่กู้ยืมเงิน ในอำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า สมาชิกมีการวางแผนการใช้เงินและการลงทุนอยู่ในระดับดี โดยสมาชิกได้กู้ยืมเงินของกองทุนฯเพื่อนำไปประกอบอาชีพ ทำให้มีเงินออมภายในครอบครัว หลังจากนั้นสมาชิกยังสามารถนำเงินออมหรือสินทรัพย์ที่มีอยู่เดิม มาร่วมลงทุนด้านอาชีพต่อไปได้อีก แสดงว่าครอบครัวดังกล่าวมีการวางแผนการใช้เงินที่เหมาะสมไม่ก่อให้เกิดหนี้ใหม่และในบางครอบครัวพบว่ายังนำทรัพย์สินเดิมที่มีอยู่ไปพัฒนาก่อให้เกิดอาชีพใหม่ที่เพิ่มขึ้นภายในครัวเรือนต่อไป ก่อให้เกิดรายได้ในระยะยาว

ประสิทธิผลด้านเงินออมของสมาชิก อยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่าสมาชิกมีเงินออมจากการฝากเงินไว้กับกองทุนฯอย่างสม่ำเสมอ โดยไม่มีการถอน โดยสมาชิกมีความตระหนักรู้ว่าเงินออมเหล่านั้นเป็นเงินที่มีไว้สำหรับเป็นเงินทุนหมุนเวียนในหมู่บ้าน จึงต้องช่วยกันบริหารและรักษาเงินกองทุนไว้ และเงินออมประเภทที่สามารถแบ่งปันคืนให้แก่สมาชิกได้ปีละ 1 ครั้ง เงินออมส่วนนี้สมาชิกจะได้รับการจัดสรรกำไรสุทธิประจำปีทุกๆปี ตามสัดส่วนที่คณะกรรมการกับสมาชิกร่วมกันกำหนด และเมื่อสมาชิกต้องการพัฒนาอาชีพก็สามารถนำเงินออมที่มีอยู่เหล่านั้นไปพัฒนาอาชีพต่อไปจึงก่อให้เกิดรายได้ที่ตามมาและมีเงินออมที่เพิ่มมากขึ้น อีกทั้งคณะกรรมการกองทุนฯ

ได้มีการช่วยเหลือสมาชิกในการประกอบอาชีพ การให้ความรู้เรื่องการออมเงิน การจัดทำบัญชีครัวเรือน ตลอดจนวิธีการดำเนินชีวิตด้วยวิถีเศรษฐกิจพอเพียง ไม่ใช่จ่ายฟุ่มเฟือย จึงทำให้สมาชิกมีรายได้ที่เพียงพอเหลือเก็บกักให้เกิดเงินออมในครัวเรือนอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นคณะกรรมการควรแนะนำและให้ความรู้เรื่องการลงทุนที่มีความเสี่ยงน้อย หรือการลงทุนที่ค่อยเป็นค่อยไป ไม่ต้องใช้เงินลงทุนมากสามารถนำเงินออมที่มีอยู่มาลงทุน โดยไม่ต้องก่อหนี้ใหม่ ทั้งนี้คณะกรรมการต้องให้ความรู้ แนะนำการลงทุน แก่สมาชิก โดยการศึกษาจากสภาพแวดล้อมภายในชุมชนก่อนการลงทุน

2) จากการวิเคราะห์ข้อมูล การถอดถอดพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อทำการศึกษถึงความสัมพันธ์ และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนฯ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านการเงิน ปัจจัยด้านการเรียนรู้ และปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวพบว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก เป็นไปในเชิงบวก คือเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลการบริหารงาน และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านแล้วพบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านการเรียนรู้ รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการเงิน และปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านการดำเนินงานพบว่าไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงาน ของคณะกรรมการกองทุนฯ เนื่องจากปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ กับปัจจัยด้านการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เมื่อนำปัจจัยเหล่านั้นมาวิเคราะห์หาค่าตัวแปรที่ดีที่สุด ด้วยการวิเคราะห์ถอดถอดพหุคูณแบบขั้นตอน จึงทำให้ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ กับปัจจัยด้านการดำเนินงานถูกคัดเลือกเพียง 1 ปัจจัย คือปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ ซึ่งมีประเด็นอภิปราย ดังนี้

(2.1) ด้านการเรียนรู้ พบว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลและมีความสัมพันธ์เชิงบวก ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนฯ มากที่สุด อธิบายได้ว่า เมื่อคณะกรรมการและสมาชิกของกองทุนฯ มีการเรียนรู้ โดยการฝึกอบรม การเชิญวิทยากร จากภายนอกมาให้ความรู้เพิ่มเติม ตลอดจนการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างเครือข่ายกองทุนฯ อันส่งผลให้คณะกรรมการเกิดการเรียนรู้มาก ย่อมจะส่งผลให้ประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนหมู่บ้านมีมากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทยา สุริมล (อ้างใน รัตนะ รักงาม, 2546) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลม่วงน้อย จังหวัดลำพูน จากการศึกษาพบว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกองทุนฯ ประกอบด้วยปัจจัยด้านการรับรู้ข่าวสาร ประสิทธิภาพการทำงาน และด้านการศึกษา ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

สุริย์พันธ์ แสงไพบูลย์ (บทคัดย่อ: 2546) ซึ่งได้ศึกษาผลการปฏิบัติงานกองทุนหมู่บ้านของ กรรมการกองทุนหมู่บ้าน ศึกษากรณี อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง จากการศึกษาพบว่าผลการปฏิบัติงานของกองทุนฯอยู่ในระดับดี ซึ่งมีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานคือ การได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานภายนอกได้จัดการประชุมชี้แจงแนะนำการปฏิบัติงานและ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมนึก ปัญญาสิงห์(อ้างใน รัตนะ รังงาม, 2546) ซึ่งได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกลุ่มออมทรัพย์การเกษตรเพื่อการผลิต ผล การศึกษาพบว่า ความมั่นใจในการปฏิบัติงาน การได้รับคำแนะนำสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ และ สมาชิก การมีโอกาสแสดงความสามารถ และการได้รับการฝึกอบรมความรู้ความเข้าใจหลังการ ฝึกอบรม เป็นปัจจัยที่มีผลต่อ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิชัย รังสิกรรพุม (อ้างใน รัตนะ รังงาม, 2546) ซึ่งได้ทำการศึกษา เรื่องการบริหารงานของคณะกรรมการเครือข่ายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง อำเภอหนองไผ่ จังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จของการบริหารงานของ คณะกรรมการเครือข่ายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ซึ่งพบว่าการรับรู้ข่าวสาร การสนับสนุน จากเจ้าหน้าที่ของรัฐ ความรู้เรื่องการบริหารจัดการกองทุนและการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อ ความสำเร็จของกองทุนฯ

จากการศึกษาปัจจัยด้านการเรียนรู้ของคณะกรรมการกองทุนฯ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานมากที่สุด สามารถอธิบายได้ว่าการเรียนรู้เป็นการเสริมสร้างกระบวนการ พึ่งพาตนเองของกองทุนฯหรือชุมชน ให้มีการพัฒนากระบวนการคิดริเริ่ม เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆที่ เกิดขึ้นภายในหมู่บ้านกองทุนฯหรือชุมชน นอกจากนี้การเรียนรู้ของคณะกรรมการยังเป็นส่วนช่วย เสริมสร้างศักยภาพทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของสมาชิกในหมู่บ้านหรือในชุมชนให้มีการ เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ภายในชุมชน โดยคณะกรรมการเชิญ วิทยากรจากภายนอกเช่นหน่วยงานของภาครัฐ หน่วยงานของเอกชน มีการจัดเวทีชาวบ้านเพื่อ แลกเปลี่ยนข่าวสารภายในชุมชน และระหว่างชุมชน นอกจากคณะกรรมการจะมีการส่งเสริมให้มึ การเรียนรู้ภายในชุมชนแล้ว ยังพบว่าคณะกรรมการมีการประสานความร่วมมือในด้านการเรียนรู้โดย การเชิญวิทยากรหรือผู้ที่มีความรู้ในด้านอาชีพที่เป็นคณะกรรมการหรือเป็นสมาชิกจากกองทุนฯอื่น เข้ามาแนะนำให้ความรู้ใหม่ๆแก่สมาชิกภายในกองทุนฯอยู่อย่างสม่ำเสมอ และจัดกิจกรรมร่วมกันใน ลักษณะเครือข่ายกองทุนหมู่บ้านหรือชุมชนเมือง ซึ่งปัจจัยด้านการเรียนรู้ จะเป็นแหล่งเพิ่มพูน ความรู้ให้แก่สมาชิกสามารถนำไปประยุกต์ใช้ และมีข้อน่าสังเกตว่าในด้านปัจจัยการเรียนรู้ พบว่า คณะกรรมการยังขาดความรู้ด้านการใช้เครื่องมือสารสนเทศ ในการเก็บข้อมูล หรือเพื่อนำมา วิเคราะห์ข้อมูลในการดำเนินงานกองทุนฯ จึงทำให้งานด้านเอกสารภายในกองทุนฯมีปริมาณที่มาก

ขาดความคล่องตัวในการสืบค้นหาข้อมูล หรือการบันทึกข้อมูล ในส่วนของคณะกรรมการเอง พบว่า ในบางกองทุนฯ ปฏิเสธการเรียนรู้ด้านการนำเทคโนโลยี เข้ามาใช้ในการบริหารกองทุนฯ ดังนั้นจึง ควรจัดการอบรมให้ความรู้แก่คณะกรรมการด้านการใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้นเพื่อเป็นการลด ปริมาณเอกสาร และชี้แจงให้มองเห็นความสำคัญของการใช้เครื่องมือสารสนเทศ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ ที่ต้องการมุ่งเน้นการพัฒนานุคลากรให้มีความชำนาญ และความสามารถเฉพาะด้าน เป็นการพัฒนาเพื่อสร้างทักษะให้หลากหลาย (multi-skilled) โดย วิธีการพัฒนาจะใช้เทคโนโลยีมากขึ้น

(2.2) ปัจจัยด้านการเงิน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิผลการ บริหารงานของคณะกรรมการกองทุนฯ จากการวิเคราะห์ พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิผล การบริหารงาน อธิบายได้ว่า หากคณะกรรมการขาดความรู้การบริหารด้านการเงิน มากเท่าใด ก็จะ ส่งผลให้ประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนหมู่บ้านมีลักษณะที่น้อยลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญโฮม พรวากลาง (บทคัดย่อ: 2548) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่องปัญหาการทำบัญชีกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมือง กรณีศึกษาอำเภอนาดัง จังหวัดเลย จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่สนับสนุนให้ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน จัดทำบัญชีรายรับ – รายจ่ายเงิน ให้เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง คือ คณะกรรมการมีความรู้ความเข้าใจ และ การพัฒนาตนเอง ตลอดจนได้รับการสนับสนุนจาก หน่วยงานต่างๆ

จากการศึกษาปัจจัยด้านการเงินที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน สามารถอธิบาย ได้ว่า คณะกรรมการมีความโปร่งใส มีความเสมอภาคในการพิจารณาเงินกู้ให้แก่สมาชิก โดยการ พิจารณาเงินกู้ในแต่ละครั้งและในแต่ละราย คณะกรรมการให้ความสำคัญกับการแจ้งวัตถุประสงค์ ของการกู้ยืมเงินทุกครั้งและการทำสัญญาการกู้ยืมเงินกองทุนฯ แม้ว่าสมาชิกรายนี้เคยได้กู้ยืมเงินไป แล้วแต่ก็ตาม แต่เมื่อขอกู้ยืมเงินในครั้งใหม่ก็ต้องจัดทำเอกสารสัญญาการกู้ยืมและแจ้ง วัตถุประสงค์ให้ชัดเจน และคณะกรรมการมีระบบการติดตามตรวจสอบ กำกับ ดูแล จัดสรร ผลประโยชน์ของเงินกองทุนฯ ให้แก่สมาชิก อีกทั้งการติดตามภายหลังการกู้ยืมว่าสมาชิกรายนี้ นำไป ใช้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้แจ้งไว้หรือไม่ ย่อมจะส่งผลให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ และมี ขื่อนำสังเกต ประเด็นด้านการเงิน พบว่าคณะกรรมการกองทุนฯ ไม่ได้ขอขยายวงเงินกู้จากจาก สถาบันการเงิน(ธนาคาร) จึงทำให้ในบางครั้งกองทุนฯ ไม่สามารถให้สมาชิกกู้ยืมเงินได้ตามจำนวน ที่ต้องการ ทำให้ขาดสภาพคล่องในด้านการเงิน ดังนั้นคณะกรรมการจึงต้องสำรวจการกู้ยืมเงินตาม วัตถุประสงค์ของสมาชิกเพื่อนำไปประกอบการพิจารณาในการขอขยายวงเงินกู้จากสถาบันการเงิน เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของสมาชิกในชุมชนให้มีรายได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการ จัดตั้งกองทุนหมู่บ้าน ซึ่งตรงกับแนวคิดการวัดผลสำเร็จขององค์กร (BSC) ตามเทคนิคการประเมิน

แบบดุลยภาพมิติด้านการเงิน(financial perspective) โดยมีมุมมองว่าการเงินเป็นองค์ประกอบหลักในการวัดผลสำเร็จขององค์การ โดยเฉพาะสามารถพึ่งพาตนเองได้ และสามารถทำอะไรให้กับองค์การได้

(2.3) ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนฯ จากการวิเคราะห์ พบว่าปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการมีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิผลการบริหารงาน อธิบายได้ว่า หากคณะกรรมการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานมากเท่าใด ก็จะทำให้ประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนหมู่บ้านมีลักษณะที่น้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ porter และ Lawler ที่กล่าวว่า องค์การที่จะประสบผลสำเร็จได้ ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน ที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ การรับรู้ในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร ซึ่งอธิบายได้ว่า หากคณะกรรมการกองทุนฯ เป็นผู้มีการศึกษาอยู่ในระดับสูง มีคุณวุฒิที่เหมาะสมในการบริหารงาน มีความรู้ ความสามารถในการนำหลักการ วิธีการ หรือเทคนิค การบริหารงานมาประยุกต์ปรับใช้ ให้มีความเหมาะสมกับลักษณะของการดำเนินงานภายในกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ กองทุนก็จะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนกองทุนมีการเติบโตที่มั่นคงและยั่งยืน ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นผลมาจากผลการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของคณะกรรมการนั่นเอง ซึ่งแนวคิดดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ รวีวรรณ พงษ์ทองเมือง (บทคัดย่อ: 2545) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจและการนำนโยบายกองทุนฯ ไปปฏิบัติศึกษากรณีอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี พบว่า คณะกรรมการ กองทุนหมู่บ้านและสมาชิกมีความรู้ความเข้าใจสามารถนำนโยบายกองทุนฯ ไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเอื้อประโยชน์ต่อประชาชนในชุมชน ได้ครอบคลุมและเท่าเทียมกัน

จากการศึกษาปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนสามารถอธิบายได้ว่า คณะกรรมการมีการบริหารงานที่สามารถเชื่อมโยงและประสานงานระหว่างคณะกรรมการด้วยกัน หรือระหว่างคณะกรรมการกับสมาชิก คณะกรรมการมีความรู้ความเข้าใจเรื่องหลักเกณฑ์การรับสมาชิกและจัดทำทะเบียนสมาชิกกองทุนฯ สามารถบริหารงานด้วยความรู้ความเข้าใจ มีหลักการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นโยบายของคณะกรรมการกองทุนฯชุมชนเมื่อนอกจากนี้พบว่าคณะกรรมการยังเปิดโอกาสให้สมาชิกกองทุนฯ มีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบข้อบังคับหลักเกณฑ์ต่างๆ และการยอมรับความเห็นชอบจากมติในที่ประชุม สมาชิกในเรื่องต่างๆ ที่ต้องประชุมเพื่อแก้ไขปัญหา หรือปรึกษาร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ที่เน้นพฤติกรรมความร่วมมือของผู้ร่วมงาน คณะกรรมการและสมาชิกมีความเข้าใจในบทบาท

หน้าที่และสามารถร่วมกันดำเนินการตามกติกาที่วางไว้เช่น การรับสมัครสมาชิก การระดมทุน การจัดทำระบบบัญชี การจัดระบบตรวจสอบ กำกับดูแล จัดสรรผลประโยชน์ของกองทุนฯ นอกจากนี้เห็นว่าควรจะมีการส่งเสริมให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการดำเนินการในเรื่องต่างๆ ของกองทุนฯ ไม่มีการผูกขาดโดยกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เน้นการทำงานเป็นทีมและการรับผิดชอบร่วมกันภายในชุมชน และสนับสนุนส่งเสริมให้จัดกิจกรรมที่แสดงถึงการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการกับสมาชิกกองทุนฯ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดเรื่องการมีส่วนร่วมในระบบองค์กรที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทในการบริหารงานร่วมกัน มีการแบ่งสรรทรัพยากรอย่างยุติธรรม ลดความขัดแย้งในสังคม และสร้างกลไกในการพัฒนาเพื่อประโยชน์ขององค์กร

มีข้อสังเกตในด้านบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนฯ คือระหว่างคณะกรรมการภายในกองทุนฯด้วยกันเอง มีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนกันปฏิบัติหน้าที่ประธานและรองประธานกองทุนฯ ในขณะที่ยังไม่หมดวาระ ซึ่งไม่ถูกต้องในด้านหลักการการบริหารงานและหลักการการบริหารกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 2544 ที่ระบุให้กองทุนฯแต่ละกองทุนฯมีประธานกองทุนฯได้เพียงกองทุนละ 1 คน จึงเป็นสาเหตุให้การบริหารงานและการดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง ขาดความรับผิดชอบและการติดตามงาน เนื่องจากระหว่างปฏิบัติหน้าที่ของประธานหรือรองประธานในแต่ละช่วงเวลา อาจจะประสบกับปัญหาที่มีความแตกต่างกัน จึงเป็นเหตุผลในการอ้างว่าปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นไม่ได้อยู่ในช่วงระยะเวลาที่ตนรับผิดชอบหรือทำหน้าที่ ทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นไม่ได้รับการแก้ไขทันที และหาผู้รับผิดชอบไม่ได้สามารถอธิบายได้ว่าผู้ที่เข้ามารับตำแหน่งบริหารงานของกองทุนฯ ควรจะมีความพร้อมในทุกๆด้านตั้งแต่ระยะเริ่มแรกเมื่อยอมรับตำแหน่ง โดยมีความพร้อมด้านปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่เอื้อต่อการบริหารงาน ดังนี้

ปัจจัยภายนอก

(1) ความพร้อมด้านอาชีพ คือความพร้อมของอาชีพหลักที่ต้องดำเนินชีวิต ต้องไม่ส่งผลกระทบซึ่งกันและกันระหว่างอาชีพหลักกับการทำหน้าที่บริหารกองทุน

(2) ความพร้อมด้านเศรษฐกิจและการเงินของตน ความพร้อมในด้านนี้มีความสำคัญมากต่อการทำงานในทุกกลุ่มสาขาอาชีพเพราะจะส่งผลต่อการบริหารงานทั้งด้านบวกและด้านลบ ในด้านบวกมองว่าการเงินมีความพร้อม ไม่ต้องวิตกกังวลสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ ส่วนในด้านลบ มองว่า การเงินที่ไม่มีความพร้อม ทำให้เกิดความวิตกกังวลไม่สามารถตั้งศักยภาพมาทำงานได้เต็มความสามารถ และปัญหาการไม่ซื่อสัตย์ คดโกงอาจตามมาภายหลัง

(3) ความพร้อมด้านครอบครัวและการยอมรับจากสมาชิกกองทุนฯ ข้อนี้มี

ความสำคัญมากเพราะครอบครัวคือผู้ที่ให้แรงเสริมการทำงานได้เป็นอย่างดี ไม่ขัดขวางการทำงานที่ อีกทั้งยังเป็นแรงสนับสนุน หรือสมาชิกให้การยอมรับ เพราะการบริหารงานที่จะประสบผลสำเร็จได้ในระดับหนึ่งนั้น การยอมรับจากกลุ่มสมาชิกเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่ง

ปัจจัยภายใน

(1) ความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจ คือ สุขภาพดีไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน จิตใจดีมีความมุ่งมั่น มีความยินดีพร้อมรับหน้าที่และบริหารงานอย่างเต็มศักยภาพ

(2) ความพร้อมด้านสติปัญญา คือ มีความรู้ ความเข้าใจ ตระหนักถึงความรับผิดชอบ ในหน้าที่ สามารถบริหารงานให้กองทุนประสบความสำเร็จ

ดังนั้น ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน เป็นส่วนที่ผู้ทำหน้าที่บริหารกองทุนฯ ควรจะนำมาพิจารณา ตั้งแต่ระยะเริ่มต้นก่อนรับตำแหน่ง เพื่อไม่ให้เกิดปัญหา หรือเป็นเหตุผลให้กองทุนฯ ไม่เกิดการพัฒนา ไม่เติบโต และไม่บรรลุตามประสิทธิผลของนโยบายการจัดตั้งกองทุนฯ ซึ่งอาจจะเป็นเหตุผลให้กองทุนฯขาดความยั่งยืนในที่สุด

4. ข้อเสนอแนะ

จากการผลศึกษา แม้ว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน มีระดับการปฏิบัติงานในการบริหารกองทุนหมู่บ้าน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการบริหารงาน เพื่อให้กองทุนฯมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นไป ไว้ดังนี้

4.1 ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย

4.1.1 จากการศึกษาพบว่า กองทุนฯยังไม่ประสบผลสำเร็จในด้านการสร้างความตระหนักความเป็นเจ้าของกองทุนฯ โดยสังเกตจากรายได้ของกองทุนฯ ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากเงินของสมาชิก หรือที่เรียกว่าเงินออมสังจะ พบว่าอยู่ในระดับน้อย สาเหตุที่สมาชิกไม่นำเงินมาฝากไว้กับกองทุนฯ เพราะอาจจะไม่เห็นความสำคัญ และความจำเป็นในการฝากเงินออมประเภทนี้ อีกทั้งเงินฝากประเภทนี้มีอัตราดอกเบี้ยอยู่ในขั้นต่ำ และสมาชิกไม่สามารถจะถอนเงินฝากประเภทนี้ได้ จนกว่าจะพ้นสภาพจากการเป็นสมาชิกของกองทุนฯ จึงไม่จูงใจให้สมาชิกรนำเงินมาฝาก ส่งผลให้กองทุนฯขาดรายได้ในส่วน of เงินออมสังจะที่จะนำมาใช้หมุนเวียนภายในกองทุนฯ จึงเห็นว่าควรกำหนดนโยบาย สร้างความตระหนักความเป็นเจ้าของกองทุนฯร่วมกันระหว่างคณะกรรมการกับสมาชิกในกองทุนฯ

แนวคิดเงินออมสังจะ (พระสุบิน ปณีโต) มีแนวคิดว่า เงินออมสังจะเป็นเงินที่สามารถนำมาใช้ขับเคลื่อนได้ภายในชุมชน และมีความเข้มแข็งซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับนโยบายกองทุนหมู่บ้านที่มาจากส่วนกลาง เงินออมสังจะเป็นเงินเพื่อการกระตุ้นเศรษฐกิจระดับรากหญ้าที่แท้จริง คือการเกิดธนาคารชุมชนที่เกิดจากชุมชนเอง เป็นไปเพื่อการออมภายในชุมชนและต่อยอดด้วยการเสริมสร้างสวัสดิการภายในชุมชน เป็นการสร้างความตระหนักโดยประชาชน รู้ถึงความเป็นเจ้าของธนาคารของตนเอง การสร้างวินัยการออมด้วยตัวเอง และที่สำคัญกลุ่มองค์กรชุมชนมีความเข้มแข็งและยั่งยืน การที่จะสามารถยกระดับกองทุนหมู่บ้านให้เป็นธนาคารชุมชนได้ ต้องเกิดจากการเรียนรู้และนำหลักแนวคิดของธนาคารชุมชน เช่น กลุ่มสังจะออมทรัพย์ มาเป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อให้มีความยั่งยืนต่อไป

จากแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่ามีความสอดคล้องกับการกำหนดนโยบายการสร้างความตระหนักความเป็นเจ้าของกองทุนฯ เป็นอย่างยิ่ง โดยมีแนวทางการปฏิบัติ คือการชี้ให้สมาชิกเห็นความสำคัญของเงินกองทุน ที่เป็นเงินทุนหมุนเวียนของพวกเราทุกคน และกองทุนฯจะมีเงินหมุนเวียนได้ ส่วนหนึ่งมาจากเงินออมสังจะของสมาชิก เงินออมสังจะเป็นเงินที่อยู่ในกองทุนฯ และพวกเราทุกคนเป็นเจ้าของเงิน ดังนั้นกองทุนจึงเป็นของพวกเรานั้นเอง จึงเป็นหน้าที่ ที่จะต้องช่วยกันรักษาให้กองทุนนี้สามารถอยู่โดยพึ่งตนเองได้ ไปจนถึงชั่วลูกชั่วหลาน สอดคล้องกับหลักการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง 2544 และช่วยกันทำให้กองทุนฯมีเงินหมุนเวียนและเงินสำรองเจริญงอกงามขึ้น ด้วยการรักษาวินัยทางการเงินด้วยการฝากเงินออมให้เป็นนิสัย มีความรับผิดชอบ อันจะเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาและนำไปสู่กองทุนฯที่ยั่งยืน สามารถพึ่งพาตนเองได้ ขณะเดียวกันกองทุนฯมีศักยภาพในการช่วยเหลือกองทุนฯที่เป็นเครือข่าย ในการให้เงินกู้ยืม และคิดอัตราดอกเบี้ยโดยสมาชิกสามารถมีส่วนร่วม ในการกำหนดอัตราดอกเบี้ย ทำให้กองทุนฯมีรายได้หมุนเวียนอีกทางหนึ่ง

ดังนั้นเห็นว่าคณะกรรมการควรกำหนดนโยบาย สร้างความตระหนักความเป็นเจ้าของกองทุนฯร่วมกันระหว่างคณะกรรมการกับสมาชิกในกองทุนฯ อันจะก่อให้เกิดการประสานความสามัคคีและมีทัศนคติที่ดีต่อกองทุนฯต่อไป

4.1.2 จากการศึกษาพบว่าสมาชิกบางรายต้องกู้ยืมเงินจากสถาบันการเงินอื่น เพื่อนำเงินมาชำระคืนให้แก่กองทุนฯ จึงก่อให้เกิดหนี้ที่เพิ่มขึ้น

ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า คณะกรรมการควรกำหนดนโยบายการยืดระยะเวลาการชำระหนี้ออกไป โดยให้สมาชิกที่ยังไม่พร้อมในการชำระหนี้คืนให้แก่กองทุนฯ สามารถยืดระยะเวลาออกไปได้ ซึ่งอาจจะพิจารณาเป็นรายๆไป การพิจารณาอาจจะมีคณะกรรมการหรือสมาชิกเข้ามามีบทบาทร่วมในการพิจารณาด้วย เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดหนี้นอกระบบ หรือ ไม่ให้เกิดหนี้สูญ

เปล่า อีกทั้งเป็นการให้โอกาสแก่สมาชิกได้ไปประกอบอาชีพ แล้วจึงค่อยนำเงินมาคืนให้แก่กองทุนฯ ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมในพระพุทธศาสนา(พรหมวิหาร 4) ความกรุณา คือความสงสาร คิดจะช่วยให้เขาพ้นทุกข์ ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ไม่ซ้ำเติมหรือดูหมิ่นเหยียดหยามให้เขาได้อภัย

ดังนั้นการกำหนดนโยบายการยืมระยะเวลาการชำระหนี้ สามารถช่วยลดปัญหาการกู้ยืมเงินจากจากองค์กรหรือแหล่งเงินอื่นๆ ได้ และยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในทางอ้อมให้แก่สมาชิก โดยไม่ต้องคอยหวาดระแวงหรือกังวลในเรื่องการเงิน มีสมาธิ มีสติ ในการประกอบอาชีพต่อไป

4.1.3 จากการศึกษาพบว่าคณะกรรมการมีระดับการดำเนินงานด้านการให้ความรู้แก่สมาชิกในการจัดทำบัญชีครัวเรือนอยู่ในระดับน้อย ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อทั้งในทางตรงและทางอ้อมดังนี้

- ทางตรง สมาชิกไม่มีความรู้ ไม่เห็นความสำคัญของการทำบัญชีครัวเรือน ทำให้ไม่เห็นรูปธรรม ของรายรับ – รายจ่าย ของครัวเรือนในแต่ละวัน ไม่มีการวางแผนการใช้จ่าย หรือการใช้จ่ายเงินเกินความจำเป็น อันจะส่งผลกระทบต่อการลงทุนในการประกอบอาชีพ เงินลงทุนอาจจะไม่เพียงพอ จึงไม่สามารถหลีกเลี่ยงการกู้ยืมได้ ในบางรายที่ต้องใช้เงินลงทุนที่เร่งด่วน ปัญหาการกู้หนี้ยืมสินจนกระทั่งตามมา ในที่สุดอาจจะส่งผลต่อการชำระหนี้กองทุนฯที่ไม่ตรงตามระยะเวลาที่กำหนด หรือเกิดหนี้สูญเปล่า ซึ่งส่งผลเสียแก่กองทุนฯ

- ทางอ้อม สมาชิก ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ หรือมีเงินทุนน้อย สิ่งที่มาตามคือรายได้ก็น้อยตามเงินที่ลงทุน ขาดรายได้ ไม่มีเงินออม และไม่มีเงินชำระหนี้ ประกอบกับมีภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ บางครั้งอาจทำให้ผลอดขาดสติหวังจะหาเงินวิธีลัด เช่น การซื้อหวย การลักเล็กขโมยน้อย การค้าสิ่งผิดกฎหมาย เป็นต้น สิ่งที่เกิดขึ้นในหมู่บ้านคืออาชญากรรมและสิ่งผิดกฎหมาย

ดังนั้นคณะกรรมการควรเร่งดำเนินงาน กำหนดนโยบายการจัดทำบัญชีครัวเรือนเพื่อความอยู่ดี มีสุข สอดคล้องกับกระแสพระราชดำริ เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง ที่ต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวเอง มีสติปัญญาและความรอบคอบ ไม่ประมาท และสอดคล้องกับหลักคำสอนในพระพุทธศาสนา (มัตตัญญูตา) ความเป็นผู้รู้ประมาณตน ในการประกอบอาชีพเพื่อเลี้ยงตน และรู้จักประมาณในการบริโภคแต่พอควร (กาลัญญูตา) ความเป็นผู้รู้จักเวลาอันสมควร ในการประกอบกิจการนั้นๆ

4.1.4 จากการศึกษาพบว่าคณะกรรมการขาดความรู้/ทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์ ทำให้เกิดความยุ่งยากในการทำงาน และความยุ่งยากในการเก็บเอกสารประเภทต่างๆ และในปัจจุบันกระแสการแข่งขันศักยภาพด้านความรู้ ความสามารถของบุคคลากรภายในองค์กรมีความรุนแรง และมีการแข่งขันสูง การเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ก็เป็นอีกกระแสหนึ่งที่เป็นเครื่องบ่งบอกถึงศักยภาพของบุคลากร และประสิทธิภาพของงาน ความน่าเชื่อถือของข้อมูล และประสิทธิผล

ขององค์กร อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรต้องเรียนรู้และรู้จักการใช้งานอย่างคุ้มค่า ตามที่ ชินรัตน์ สมสืบ (2549) ได้อธิบายไว้ว่าการที่บุคลากรได้รับการพัฒนาจากการการเรียนรู้ ผลที่ตามมาคือการมีความรู้สึกรับผิดชอบ มีมโนธรรม และมีความตระหนักในความสามารถของตน และเริ่มเปลี่ยนแปลงสังคมด้วยวิธีการของตนในทางสร้างสรรค์ กระตือรือร้นและตระหนักต่อสิ่งแวดล้อมหรือสมพงษ์ เกษมสิน (2516) ได้กล่าวถึงแนวทางในการพัฒนาการเรียนรู้ว่า เป็นเรื่องของพัฒนาตนเอง ซึ่งแต่ละแนวทางเกี่ยวข้องว่าเราคิดอย่างไร สิ่งที่เราต้องการคืออะไร เราจะเรียนรู้ได้อย่างไร

ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่าควรกำหนดนโยบายการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรด้านการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีเพื่อความทันสมัยและสอดคล้องกับการดำเนินงาน โดยให้คณะกรรมการหรือบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารกองทุนฯ มีความรู้/ทักษะด้านการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีเบื้องต้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรและกองทุนฯ ให้มีความทันสมัย และมีเครื่องมืออำนวยความสะดวกที่พร้อมใช้งาน

4.1.5 จากการศึกษาพบว่าสมาชิกบางรายไม่สามารถกู้เงินได้ตามจำนวนที่ต้องการ เนื่องจากเงินในกองทุนฯมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของสมาชิก สาเหตุส่วนหนึ่งมาจากการที่คณะกรรมการไม่ได้ขอขยายวงเงินกู้จากสถาบันการเงิน(ธนาคาร) จึงเป็นสาเหตุให้สมาชิกไม่สามารถกู้เงิน เพื่อนำไปประกอบอาชีพหรือพัฒนาอาชีพตามที่ต้องการ อันก่อให้เกิดผลกระทบที่ตามมาคือ สมาชิกขาดรายได้ และอาจต้องไปกู้ยืมเงินจากสถาบันการเงินหรือองค์กรอื่น ทำให้เกิดปัญหาที่ตามมาคือหนี้ในระบบ ในส่วนนี้พบว่าเป็นปัญหาและผิดวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกองทุนฯ

จึงควรมีนโยบายด้านการขอขยายวงเงินกู้จากสถาบันการเงินเพื่อนำมาเป็นเงินทุนหมุนเวียน ส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกเข้าถึงเงินทุนในการพัฒนาอาชีพ โดยกองทุนฯมีการเชื่อมโยงประสานงานกับหน่วยงานหรือองค์กรสถาบันการเงิน เพื่อให้มีเงินหมุนเวียนที่เพียงพอต่อความต้องการของสมาชิก ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของสุรภัย์ บุนนาคและคณะ (2536) ซึ่งมีแนวคิดว่า องค์กรจะสามารถเติบโตและขับเคลื่อนได้ ต้องมีการเพิ่มปริมาณเงินในระบบให้มากขึ้น มีการควบคุมปริมาณเงินหมุนเวียนให้มีความพอเหมาะพอดี สอดคล้องกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจของหมู่บ้านและระดับประเทศ และสอดคล้องกับนโยบายด้านการเงิน (Monetary Policy) ในการนำเงินเพื่อพัฒนาและสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานนโยบายด้านการเงินดังนี้

1. สร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของหมู่บ้านและกองทุนฯ
2. รักษาเสถียรภาพทางด้านเศรษฐกิจ
3. สร้างความเป็นธรรมของสังคมหรือการกระจายรายได้ให้มีความเท่าเทียมกัน

4. จัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

จากข้อเสนอแนะดังกล่าวข้างต้น เห็นได้ว่าการดำเนินงานกองทุนฯ จะไม่สามารถขับเคลื่อนต่อไปได้ ถ้ากองทุนฯ ไม่มีเงินทุนหมุนเวียนหรือทรัพย์สินในการดำเนินงานที่เพียงพอต่อความต้องการของสมาชิก และผู้ที่ได้รับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ คือสมาชิกของกองทุนฯ นั้นเอง

4.1.6 จากการศึกษา พบว่าบทบาทในการวางแผนร่วมกันเพื่อจัดกิจกรรมด้านอาชีพ ระหว่างชุมชน เอกชนและภาครัฐ ของคณะกรรมการอยู่ในระดับน้อย ซึ่งเป็นสาเหตุให้ไม่เกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างองค์กร ขาดการแลกเปลี่ยนทัศนคติ ขาดการประสานสัมพันธ์ และขาดการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างองค์กรในด้านอาชีพและด้านวิชาการ จึงทำให้กิจกรรมของชุมชนหรือเครือข่ายชุมชน ไม่เกิดการเปลี่ยนแปลง ไม่เกิดการพัฒนาในด้านอาชีพ ดังนั้นจึงควรกำหนดนโยบายให้คณะกรรมการสร้างสัมพันธ์ การเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างองค์กร เช่น การสร้างเครือข่ายองค์กรด้านอาชีพ การแลกเปลี่ยนการศึกษาดูงานระหว่างองค์กร การศึกษาดูงานนอกสถาน การเปิดโอกาสให้ภาครัฐ และเอกชนเข้ามาให้ความรู้เสริมหรือพัฒนาอาชีพในชุมชน และเปิดโอกาสให้องค์กรเกิดการเรียนรู้ร่วมกันในทางปฏิบัติ ถือเป็นหัวใจของการจัดความรู้ ถักทอไปสู่โครงการใหม่ขององค์กรและสังคม ความรู้ทำให้เกิดการสร้างเครือข่ายระหว่างคนกับคน กลุ่มคนกับกลุ่มคน ซึ่งจะทำให้เกิด โครงสร้างใหม่ขึ้นในองค์กรและสังคม ซึ่งตรงตามหลักการของ ประเวศ วะสี (2548) และสอดคล้องกับหลักการทฤษฎี ERG ที่มีแนวคิด โดยให้องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ และการให้สิทธิและอำนาจ(empowerment) การทำงานเป็นทีม การให้ความสำคัญกับทีมงาน และการมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จร่วมกันของตนเองและขององค์กร และการพัฒนาองค์กรให้มีการเรียนรู้ตลอดเวลา รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2550) มีแนวคิดที่ให้องค์กรมีการเรียนรู้ โดยการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ เพื่อเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ในหมู่สมาชิกขององค์กร อันจะนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความรักความสามัคคี เป็นพลังร่วมขององค์กร

จากหลักการและแนวคิดดังกล่าว เห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกับนโยบายการวางแผนร่วมกันเพื่อจัดกิจกรรม ระหว่างชุมชน เอกชนและภาครัฐ ที่ต้องเปิด โอกาสให้องค์กรดังกล่าวเข้ามา มีบทบาท ทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์ของสมาชิกในหมู่บ้านนั้นเอง อีกทั้งยังเป็นการสร้างทัศนคติที่ตรงกันระหว่างองค์กรต่างๆ และง่ายต่อการประสานการดำเนินงานในเรื่องต่อไปอีกด้วย

4.1.7 จากการศึกษาพบว่าคณะกรรมการตำแหน่งประธานและรองประธานในบางกองทุนมีการทำงานที่ไม่ต่อเนื่อง ขาดความรับผิดชอบ โดยสาเหตุมาจากการสับเปลี่ยนหน้าที่ซึ่งกันและกัน ในระหว่างที่ยังอยู่ในวาระการบริหารกองทุนฯ ทำให้ไม่สามารถประสานงานหรือ

เชื่อมโยงการทำงานได้เท่าที่ควร ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นไม่ได้รับการแก้ไขในทันที ย่อมจะส่งผลในด้านลบแก่กองทุนฯ ซึ่งส่วนหนึ่งอาจมาจากภาระผูกพันด้านภาระงานประจำหรือภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ

ดังนั้นจึงควรจะกำหนดนโยบายการพัฒนาบทบาท/หน้าที่และส่งเสริมศักยภาพของคณะกรรมการกองทุนฯ เพื่อความมีประสิทธิภาพมุ่งสู่กองทุนที่เข้มแข็งและยั่งยืน

นโยบายดังกล่าวมีความสอดคล้องกับเรื่องการได้มาซึ่งอำนาจทางการบริหาร จุมพล หนีมพานิช (2550) ซึ่งกล่าวไว้ว่าการได้มาซึ่งอำนาจการบริหาร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับผู้บริหารหรือผู้นำ ไม่ว่าจะผู้บริหารหรือผู้นำคนนั้นจะเป็นใครก็ตาม การใช้อำนาจที่ได้มาเพื่อให้อำนาจเป็นอิทธิพลที่มีต่อบุคคลอื่นสัมฤทธิ์ผล เป็นสิ่งที่มีความท้าทาย และมีความสอดคล้องกับหลักกรรมในพระพุทธศาสนา เรียกว่า พละ หมายถึง ธรรมที่เป็นกำลังของตน (กรมพระยาวชิรญาณวโรรส: 2538) ได้แก่

- (1) สัทธา อธิบายได้ว่า ผู้นำ ต้องมีความเชื่อ ความศรัทธา ต่อองค์กร ผู้ร่วมงาน และ ตนเอง
- (2) วิริยะ อธิบายได้ว่า ผู้นำต้องมีความเพียร มีความขยัน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคหรือปัญหาใดๆที่เกิดขึ้น
- (3) สติ อธิบายได้ว่ามีความระลึกได้ ในการทำงานหรือการกระทำสิ่งใดๆ ต้องมีสติ รู้ตัวอยู่เสมอ ว่ากำลังทำอะไร ให้สติเป็นปัจจุบัน
- (4) สมาริ อธิบายได้ว่า ผู้นำต้องมีความตั้งใจมุ่งมั่นต่อการทำงาน มีจิตใจที่นิ่งสงบ
- (5) ปัญญา อธิบายได้ว่า ผู้นำต้องมีความรู้ มีความเฉลียวฉลาด มีสติปัญญาดี มีความรอบรู้ในทุกๆด้าน

ดังนั้น การที่จะบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ก่อนอื่นผู้นำองค์กรต้องเริ่มจากตัวของผู้นำก่อน คือรู้จักบทบาท หน้าที่ และรู้สถานะของตนเอง ตามหลักการและหลักกรรมในพระพุทธศาสนาตามที่ได้นำเสนอไว้

4.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

4.2.1 การสร้างความตระหนักความเป็นเจ้าของกองทุนฯร่วมกัน ระหว่างคณะกรรมการกับสมาชิกในกองทุนฯ แนวทางปฏิบัติ คือ

- จัดเวทีชาวบ้านหรือจัดการประชุมให้ความรู้เรื่องการออมเงิน
- ชี้แจงให้เห็นถึงความสำคัญของเงินออมสักจะ
- การเพิ่มปริมาณด้านการลงทุนให้มากขึ้น เช่น การเพิ่มอัตราดอกเบี้ยเงินฝาก

ในกองทุนฯให้สูงขึ้นกว่าเดิม เพื่อเป็นการระดมเงินฝากจากสมาชิก และเป็นการจูงใจให้สมาชิกรนำเงินมาฝากกับกองทุนฯ เพื่อได้นำเงินไปใช้เป็นเงินทุนฯหมุนเวียนในกองทุนฯต่อไป

ดังนั้น การสร้างความตระหนักความเป็นเจ้าของกองทุนฯร่วมกัน จึงเป็นแนวทางการประสานสามัคคีภายในกลุ่ม เพื่อการดำเนินกิจกรรมของกองทุนฯให้มีความเติบโตที่ยั่งยืน

4.2.2 การยืดระยะเวลาการชำระหนี้ แนวทางปฏิบัติ คือ

- สำรวจสมาชิกที่มีปัญหา หรือมีแนวโน้มว่ามีปัญหา
- ประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาสมาชิกที่มีปัญหา
- จัดเวทีชาวบ้านเพื่อขอความเห็นในที่ประชุมเรื่องการขยายระยะเวลาการชำระหนี้
- หาข้อสรุป และแจ้งให้สมาชิกทราบ
- กำหนดหลักเกณฑ์การชำระหนี้ใหม่
- การปรับอัตราดอกเบี้ยเงิน ในแต่ละงวดให้น้อยลง โดยประเมินจากรายได้ และความเป็นไปได้ของสมาชิก

นโยบายการยืดระยะเวลาการชำระหนี้เป็นนโยบายที่ช่วยเหลือสมาชิก ในการประกอบอาชีพ และป้องกันไม่ให้เกิดหนี้สูญ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในยุคปัจจุบัน (เชื่อมั่นประเทศไทยกับนายกอภิสิทธิ์: 2552) โดย ให้สมาชิกสามารถยืดระยะเวลาการชำระหนี้จาก 1 ปี เป็น 2 ปี ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาหนี้นอกระบบ อีกทั้งเป็นการให้โอกาสแก่สมาชิคนั้นเอง

4.2.3 การจัดทำบัญชีครัวเรือนเพื่อความอยู่ดี มีสุข มีความสอดคล้องกับกระแสพระราชดำริ เศรษฐกิจพอเพียง ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ที่ทรงชี้ให้เห็นถึงการดำรงชีวิตในทุกระดับ บนความไม่ประมาท ความมีเหตุ มีผล เดินทางสายกลาง และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ โดยมีแนวทางปฏิบัติคือ

- คณะกรรมการจัดเวทีชาวบ้าน ให้ความรู้เรื่องการทำบัญชีครัวเรือน
- แนะนำการทำบัญชีครัวเรือนให้แก่สมาชิก
- ติดตามผลการดำเนินงานและสรุปการทำบัญชีครัวเรือน

การจัดทำบัญชีครัวเรือน สมาชิกสามารถตรวจสอบ รายรับ – รายจ่าย การแบ่งเงินสำหรับเป็นเงินออม ไว้ใช้จ่ายเมื่อยามจำเป็น ทำให้สมาชิกมีเงินเหลือเก็บ ช่วยลดปัญหาการก่อหนี้ใหม่

4.2.4 การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรด้านการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีเพื่อความทันสมัยและสอดคล้องกับการดำเนินงาน แนวทางปฏิบัติคือ

- เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามาให้ความรู้ด้านการใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น แก่คณะกรรมการ ผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือสมาชิกที่มีความสนใจ
- นำเทคนิคการสอนหรือระบบพี่เลี้ยง เข้ามาใช้ในการสอนงาน หรือ

แนะนำ

- ทดลองนำความรู้หรือวิธีการมาใช้กับงานจริง ให้ผู้รับความรู้ลงมือปฏิบัติจริง โดยวิทยากรผู้ให้การอบรม คอยดูแลและให้การช่วยเหลือเมื่อจำเป็น

การจัดฝึกอบรมหรือการให้ความรู้ควรให้ฝ่ายผู้ฝึกอบรมหรือวิทยากรได้ออกแบบเนื้อหาความรู้ ให้มีความคล้ายคลึงสอดคล้องกับสภาพจริงของการปฏิบัติงาน การเรียนรู้เรื่องมือเทคโนโลยีเพื่อการใช้งาน นอกจากจะเป็นการแสดงถึงศักยภาพของบุคลากรแล้ว ยังแสดงให้เห็นถึงความทันสมัยขององค์กร และมีความสอดคล้องกับการบริหารงานสมัยใหม่

ดังนั้นคณะกรรมการหรือผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในการดำเนินงานจึงต้องเรียนรู้และนำมาใช้กับการดำเนินงาน เนื่องจากเทคโนโลยีสมัยใหม่เป็นเครื่องมือที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ภายในองค์กร

4.2.5 การขอขยายวงเงินกู้จากสถาบันการเงินเพื่อนำมาเป็นเงินทุนหมุนเวียน ส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกเข้าถึงเงินทุนในการพัฒนาอาชีพ แนวทางปฏิบัติ

- คณะกรรมการร่วมประชุมเพื่อปรึกษาหารือสภาพการเงินของกองทุนฯ
- ดำรวจจำนวนสมาชิกที่มีความประสงค์จะขอกู้เงิน
- ตรวจสอบบัญชีเงินกองทุนฯประเภทต่างๆ(ไม่มีเงินขาดบัญชี)
- ตรวจสอบงบดุลประจำปีและสัดส่วนเงินออมหรือหุ้น
- ยื่นเอกสารคำขอขยายวงเงินกู้

การขอขยายวงเงินกู้จากสถาบันการเงินสามารถยื่นขอได้ที่สำนักงานพัฒนาชุมชนในเขตพื้นที่ของกองทุนตั้งอยู่ ทั้งนี้การขยายวงเงินกู้ในปัจจุบัน ภาครัฐได้พยายามกระตุ้นเศรษฐกิจในระดับรากหญ้า จึงมีนโยบายให้สถาบันการเงินเพิ่มวงเงินกู้ให้แก่กองทุนฯ สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของธนาคารออมสิน ที่ปล่อยวงเงินกู้ให้แก่กองทุนหมู่บ้านอย่างเต็มที่ โดยพิจารณาจากขนาดของหมู่บ้าน โดยไม่ตรวจสอบระยะเวลาการจัดตั้งกองทุน และกำไรของกองทุน

4.2.6 การวางแผนร่วมกัน ระหว่างชุมชน เอกชนและภาครัฐเพื่อจัดกิจกรรมด้านอาชีพ เพื่อสร้างสัมพันธ์ หรือพันธมิตรทางด้านอาชีพ ระหว่างชุมชนหรือเครือข่ายชุมชน การเป็นพันธมิตร คือ การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น ทั้งนี้เพื่อให้ได้การสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของ จุมพล หนิมพานิช (2550) ซึ่งได้กล่าวถึงลักษณะการรวมตัวของกลุ่มคน บนพื้นฐานทางอาชีพ อันจะก่อให้เกิดกองทุนและชุมชนที่เข้มแข็ง โดยมีแนวทางการปฏิบัติคือ

- การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้านอาชีพให้แก่สมาชิกกองทุนฯ
- ฝึกทักษะด้านอาชีพให้แก่สมาชิกของกองทุนฯตามความถนัดและความ

สนใจ

- จัดการเรียนรู้ด้านอาชีพที่สามารถเชื่อมต่อไปยังอาชีพอื่นๆ
- จัดระบบฐานข้อมูลด้านอาชีพในหมู่บ้าน/ชุมชน
- จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนสินค้าแต่ละหมู่บ้าน / ชุมชน

การวางแผนร่วมกันเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับองค์กร เพื่อดำเนินกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้สมาชิกเกิดการรวมกลุ่ม พัฒนาอาชีพ ก่อให้เกิดรายได้ต่อไป

4.2.7 นโยบายการพัฒนาบทบาท / หน้าที่และส่งเสริมศักยภาพของคณะกรรมการกองทุนฯ สอดคล้องกับแนวคิดของ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2550) ซึ่งได้กล่าวถึงปัจจัยพื้นฐานของการเป็นผู้นำว่า ผู้นำต้องรู้จักการควบคุมและเข้าใจตนเอง มีความตระหนักและความรับผิดชอบในหน้าที่ กล่าวคือกรรมการผู้ทำหน้าที่บริหารกองทุนฯ ต้องมีบทบาท และมีศักยภาพ มีความตระหนัก รับผิดชอบต่อองค์กรและสมาชิกในองค์กร ทั้งนี้เพื่อควมมีประสิทธิผลมุ่งสู่กองทุนที่เข้มแข็งและยั่งยืน โดยมีแนวทางปฏิบัติคือ

- มีความพร้อมในการรับตำแหน่ง / มีความเข้าใจ และมีทักษะการบริหารงาน
- มีความเชื่อ(ศรัทธา) ต่อองค์กร ผู้ร่วมงาน และตนเอง
- มีวิสัยทัศน์ มองโลกในแง่ดี
- มีความรับผิดชอบ มีความกล้า เช่น กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำ กล้า

ตัดสินใจ ทั้งนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง และการคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ

- มีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ และความยุติธรรม

จากแนวทางการปฏิบัติ ผู้ที่รับภาระการทำงานที่บริหารงานกองทุนฯ จึงควรตรวจสอบ/ตรวจสอบความพร้อมของตนเองในด้านปัจจัยต่างๆตามที่ได้นำเสนอมา ก่อนที่จะเข้ารับตำแหน่ง ทั้งนี้เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาการบริหารงาน ในด้านต่างๆ ขณะที่ดำรงอยู่ในตำแหน่งนั่นเอง

5. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาระดับความเชื่อมั่นในกองทุนของสมาชิกและผลกระทบที่เกิดขึ้นภายในกองทุน
2. ควรศึกษาระดับความมีประสิทธิผลและความพึงพอใจด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกแต่ละกองทุนฯ
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบการบริหารจัดการระหว่างกองทุนหมู่บ้านกับชุมชนเมือง

4. ควรศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิกกองทุนฯ และความพึงพอใจในการบริหารงานที่มีต่อคณะกรรมการกองทุนฯ

5. ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของสมาชิกภายหลังการกู้ยืมเงินกองทุนฯ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรมพระยาวชิรญาณวโรรส นวโกวาท (2538) พิมพ์ครั้งที่ 78 กรุงเทพมหานคร มหามงกุฎราชวิทยาลัย

การดา ปฐวีรัตน์ (2548) “ความพึงพอใจของประชาชนที่เกิดจากการนำร่องนโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองไปปฏิบัติกับผลทางการเมือง จังหวัดปทุมธานี ” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

การยกระดับกองทุนหมู่บ้านสู่ธนาคารชุมชน www.posttoday.com สืบค้นเมื่อ 14 ตุลาคม 2552
กิ่งแก้ว อินหว่าง และคณะ(2531) “การประเมินความสัมฤทธิ์ผลของโครงการพัฒนาชนบท: งานพัฒนาเศรษฐกิจชนบท” รายงานการวิจัย กองวิจัยและประเมินผล กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย

ขนิษฐา ปะกัณห์ (2547) “ประสิทธิภาพการบริหารกองทุนหมู่บ้าน : กรณีศึกษาบ้านทุ่งทองกวาว ตำบลนาทุ่งหลวง อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน” ภาคนิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ขาว ปานเอียด (2548) “การประเมินประสิทธิผลการบริหารจัดการโครงการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง กรณีศึกษาหมู่บ้านในอำเภอปากพะยูน จังหวัดพัทลุง” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

จุมพล หนิมพานิช (2550) “ภาวะผู้นำในองค์กร” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารองค์กร หน่วยที่ 10 หน้า 10 - 30 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ

—————(2550) “อำนาจและการเมืองในองค์กร” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารองค์กร หน่วยที่ 12 หน้า 12 - 60 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ

เฉลิมพงษ์ มีสมนัย (2547) “วารสารการจัดการสมัยใหม่” ปีที่ 2 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ

————— (2550) “การตัดสินใจและการแก้ปัญหา” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารองค์กร หน่วยที่ 14 หน้า 14 - 50 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ

- ชนมณัฐ รอดบุญธรรม (2546) “ ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานเครือข่ายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองระดับอำเภอ : กรณีศึกษาจังหวัดปทุมธานี” ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ชมลดา จันทรสภา และคณะ(2546) “ ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองไปปฏิบัติ กรณีศึกษา :หมู่บ้านที่ได้รับมาตรฐานการบริหารจัดการกองทุนระดับที่ 1 (AAA) อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี” ภาคนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ชลธิศ ชีระจิตติ (2550) “ การบริหารการเปลี่ยนแปลง” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหาร ภาครัฐ* หน่วยที่ 8 หน้า 149 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ชินรัตน์ สมสืบ (2549) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชนบท นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- (2550) “ รัฐประศาสนศาสตร์กับการมีส่วนร่วม ” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาแนวคิดทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์* หน่วยที่ 12 หน้า 249-302 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- จิตา นาคศุภศิริ (2548) “ การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านธรรมเสนใหม่ ตำบลบางโคก อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ณรงวิทย์ แสนทอง (2546) *การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร เอช อาร์ เซนเตอร์
- ณัฐพล พะโยม (2553) *นักวิชาการพัฒนาชุมชน สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก*
- ดำรง วัฒนา(2550) “รัฐประศาสนศาสตร์กับระบบเทคโนโลยี” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาแนวคิดทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์* หน่วยที่ 14 หน้า 363 – 420 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ไทรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2551) “ การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 4 หน้า 58 – 61 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ทะเบียนการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง สำนักงานพัฒนาชุมชน จ. พิษณุโลก 2547
- เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์ (2550) “การใช้คอมพิวเตอร์กับการประมวลผลข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์* หน่วยที่ 13 หน้า 263 - 309 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

- สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
 ธงชัย สันติวงศ์ (2535) *หลักการจัดการ พิมพ์ครั้งที่ 3* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
- ธีระศักดิ์ กำปรรณารักษ์ (2550) “บุคคลและกลุ่มในองค์กร ” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารองค์กร* หน่วยที่ 1 หน้า 1-40 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- นันทวัน วรรณคดี (2545) “ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในกระทรวงศึกษาธิการ ” *วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจ* มหาวิทยาลัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร www.wiruch.com สืบค้นเมื่อ วันที่ 15 ธันวาคม 2552
- บุญทัน ดอกไธสง (2537) *การจัดองค์การ พิมพ์ครั้งที่ 4* กรุงเทพมหานคร มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย
- บุญมี พรหมมาพันธ์ (2549) ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาวิทยานิพนธ์ 3* หน่วยที่ 11 หน้า 2-5 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- บุญเสริม ทวีชาติ การกระจายรายได้และสาเหตุความไม่เท่าเทียมกันของรายได้ครัวเรือนชนบท : กรณีศึกษา จังหวัดชัยภูมิ” *ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์* มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- บุญโฮม พรวากลาง (2548) “ การประเมินผลการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ในอำเภอ นาด้วง จังหวัดเลย ” *วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต* สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ประยงค์ สัจจาลทอง (2548) “ ความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาหนี้สินภาคประชาชน (หนี้นอกระบบ) ของ ร.ก.ส. : กรณีศึกษาอำเภอบ้าน จังหวัดเชียงราย ” *ภาคินพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต* นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ประเวศ ะสี (2548) *การพัฒนามนุษย์แนวใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 3* กรุงเทพมหานคร
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2526) *การวิจัยและประเมินผล* กรุงเทพมหานคร คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ยุวดี ศรีธรรมรัฐ (2541) *การบริหารบุคคลในภาครัฐกิจ* กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ระเบียบการจัดตั้งกองทุนฯและชุมชนเมืองแห่งชาติ 2549 gotoknow.org/file/villagefund สืบค้นเมื่อ วันที่ 2 มีนาคม 2553
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2550) “ ภาวะผู้นำในองค์กร ” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหาร*

- องค์กร หน่วยที่ 2 หน้า 2 - 50 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- รัตนะ รังงาม (2550) “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน
กรณีศึกษา:กิ่งอำเภอกองสูง จังหวัดสระแก้ว” ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ราณี อธิชัยกุล (2550) “การจูงใจบุคลากรในองค์กร” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหาร
องค์กร หน่วยที่ 9 หน้า 9 - 50 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ (2550) “รัฐประศาสนศาสตร์กับการทำงานของข้าราชการ” ใน เอกสาร
การสอนชุดวิชา แนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์ หน่วยที่ 13
หน้า 313 –357 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ และณัฐกฤต ดิษฐวิรุฬห์ (2550) “การเขียนโครงการและรายงานการวิจัย ”
ใน เอกสารการสอนชุดวิชา ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ หน่วยที่ 14
หน้า 319 – 370 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- วันชัย มีชาติ (2550) การประเมินประสิทธิผลองค์กร” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหาร
องค์กร หน่วยที่ 15 หน้า 15 - 51 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ผลการดำเนินงานการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านดีเด่น “กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง
จังหวัดสระแก้ว www.sakaeo.go.th ” สืบค้นเมื่อ วันที่ 8 ธันวาคม 2552
- พระราชบัญญัติกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ พ.ศ. 2547
- พระสุบิน ปณีโต กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์พอเพียง นิตยสาร โอเคเนชั่น วันที่ 15 มกราคม 2551
www.villagefund.or.th/Sitedirectory สืบค้นเมื่อ วันที่ 8 ธันวาคม 2552
- สถาบัน OPINION (2547) คู่มือรัฐประศาสนศาสตร์และรัฐศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 3
กรุงเทพมหานครสยามสปอร์ตฯ
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2543) การบริหารเชิงกลยุทธ์ กรุงเทพมหานคร อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์
พับลิชชิ่ง
- สมยศ นาวิการ (2538) การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร
สำนักพิมพ์ผู้จัดการ
- สมพงษ์ เกษมสิน(2516) การบริหารบุคคลแผนใหม่ กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- สันติ อุทัยพันธุ์ (2548) “การพัฒนารูปแบบกระบวนการเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการแก่กองทุน

- หมู่บ้านของเครือข่ายของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล จังหวัดขอนแก่น”
 วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต (ส่งเสริมการเกษตร)
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (ม.ป.ป) คู่มือสำหรับประชาชนเพื่อจัดตั้งและ
 ดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง (ม.ป.ท)
- สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ พ.ศ. 2544 ระเบียบคณะกรรมการ
 กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ พ.ศ. 2544 (ม.ป.ท)
- สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (2551) “คู่มือการจัดตั้งและจดทะเบียนกองทุน
 หมู่บ้านและชุมชนเมืองตามพระราชบัญญัติกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ
 พ.ศ. 2547 ” www.villagefund. ” ค้นเมื่อ 8 กุมภาพันธ์ 2552
- สำนักงานพัฒนาชุมชน (2546) เอกสารสรุปผลการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้าน จังหวัดพิษณุโลก
 สำนักงานพัฒนาชุมชน จ.พิษณุโลก (2552) “ผลการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง
 จ. พิษณุโลก www.mornor.com สืบค้นเมื่อ วันที่ 3 กันยายน 2552
- สำนักงานพัฒนาชุมชน จ.พิษณุโลก เอกสารบัญชีรายชื่อกองทุนหมู่บ้าน จ.พิษณุโลก (2552)
 หน้า 1- 10 (ม.ป.ท)
- สำนักงานพัฒนาชุมชน จ.พิษณุโลก บัญชีรายชื่อการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง
 จ.พิษณุโลก (2544) (ม.ป.ท)
- สำนักงานพัฒนาชุมชน จ.พิษณุโลก (2552) “เอกสารรายงานสรุปผลการดำเนินงาน ” (ม.ป.ท)
 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- สุเมธ ดันติเวชกุล (2544) เศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำรินใต้เบื้องพระยุคลบาท
 พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์มติชน
- สุรภัย์ บุญนาคและวันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน (ม.ป.ป) *เศรษฐศาสตร์เบื้องต้น* กรุงเทพมหานคร
 สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
- สุรางค์ อีลา (2547) “ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านของคณะกรรมการ
 กองทุนหมู่บ้าน : ศึกษากรณี ตำบลเรียง อำเภอรือเสาะ จังหวัดนราธิวาส” ภาคนิพนธ์
 ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒน
 บริหารศาสตร์
- สุรีย์พันธ์ แสงไพบุลย์ (2546) “ผลการปฏิบัติงานในกองทุนหมู่บ้านของกรรมการกองทุนหมู่บ้าน
 ศึกษากรณีอำเภอโศกโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง” ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหา
 บัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

- สุจินต์ ธารายุทธ์ (2538) “ประสิทธิผลการบริหารโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริการเพื่อขอใช้ไฟฟ้านครหลวง” วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก
- ใหม่ จงสีหา (2548) “การวิเคราะห์การบริหารการพัฒนากองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในอำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย” วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ (2552) “การปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง เชื่อมมันประเทศไทยกับนายก อภิสิทธิ์ (วิดิทัศน์)” กรุงเทพมหานคร สถาบันวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย NBT
- เอกสารข้อมูลสรุปผลการดำเนินงานสำนักงานพัฒนาชุมชน จ. พิษณุโลก 2547 (ม.ป.ท)

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อ	นายวิภาส รุ่งนากร
วุฒิการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการส่วนคดี
สถานที่ทำงาน	สำนักกฎหมาย กรมศุลกากรกรุงเทพมหานคร
ชื่อ	นายณัฐพล พะโยม
วุฒิการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ตำแหน่งปัจจุบัน	พัฒนาชุมชน ชำนาญการ
สถานที่ทำงาน	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก อำเภอเมือง จังหวัด พิษณุโลก
ชื่อ	นางฉวีวรรณ พิณีจ
วุฒิการศึกษา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การวัดและประเมินผลการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครูชำนาญการ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนประชานิเวศน์ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน เกี่ยวกับการบริหารงานของกองทุนหมู่บ้านฯ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการที่จะทำให้กองทุนหมู่บ้านฯ เกิดประสิทธิผล ผลของการศึกษานี้จะนำไปสู่การค้นหาวิธีการการบริหารกองทุนหมู่บ้านฯ ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นจึงใคร่ขอความกรุณาท่านได้ตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และเป็นไปตามความเป็นจริงมากที่สุด คำตอบของท่านทุกข้อผู้ศึกษาจะเก็บไว้เป็นความลับและถือเป็นเกียรติอย่างสูง ที่ได้รับความร่วมมือจากทุกท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

นางกัญจนา โรจนหัสตินทร์

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย✓ลงในช่อง หน้าตัวเลือกที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. ชื่อกองทุนหมู่บ้าน หมู่ที่

2. เพศ ชาย หญิง

3. อายุ ต่ำกว่า 25 ปี 25 – 30 ปี
 31 – 50 ปี 51- 60 ปี
 60 ปีขึ้นไป

4. สถานภาพ โสด สมรส
 หย่าร้าง อื่นๆ (โปรดระบุ).....

5. ระดับการศึกษา ป. 4 ป. 6
 ม.3 ม.6
 อนุปริญญา ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

6. ในปัจจุบันท่านประกอบอาชีพ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 ทำนา ทำสวน ทำไร่
 เลี้ยงสัตว์ รับจ้าง ค้าขาย
 รับราชการ ข้าราชการบำนาญ อื่นๆ

7. ก่อนที่จะมีกองทุนหมู่บ้านฯ ท่านมีประสบการณ์ในการบริหารกองทุนอื่น ๆ ในชุมชนหรือไม่
 เคย ไม่เคย

8. ท่านเคยบริหารกองทุนต่าง ๆ มาก่อนจะมีกองทุนหมู่บ้านเป็นระยะเวลานานเท่าใด
 น้อยกว่า 1 ปี 1-2 ปี
 3-5 ปี มากกว่า 6 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของคณะกรรมการ
กองทุนหมู่บ้านฯ ประกอบด้วย 4 ประเด็น คือ

2.1 ด้านการเงิน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ทางด้านขวามือของผู้ตอบแบบสอบถาม

มากที่สุด = 4

มาก = 3

น้อย = 2

น้อยที่สุด = 1

คำถามด้านการเงิน	ระดับการปฏิบัติงาน			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1. คณะกรรมการกองทุนฯ มีการประชุมเพื่อปรึกษา หรือจัดกิจกรรมเพื่อหารายได้สมทบเข้ากองทุน				
2. คณะกรรมการกองทุนฯ มีการขยายวงเงินกู้โดยการขอกู้จากสถาบันการเงิน(ธนาคาร)				
3. คณะกรรมการกองทุนฯ มีเงินเพียงพอสำหรับให้สมาชิกกู้ยืม				
4. มีการประชุมคณะกรรมการทุกครั้งเพื่อพิจารณาการกู้ยืมเงินจากกองทุน				
5. คณะกรรมการกองทุนฯ มีการพิจารณาเงินกู้ให้แก่สมาชิกด้วยความโปร่งใส				
6. สมาชิกต้องทำสัญญา ทุกครั้งเมื่อมีการกู้ยืมเงินกองทุนฯ				
7. คณะกรรมการมีการจัดทำ / ปรับปรุงบัญชีสมาชิกผู้กู้ยืมเงินให้เป็นปัจจุบัน				
8. คณะกรรมการกองทุนฯ มีการรับฝากเงินออมสัจจะจากสมาชิก				
9. สมาชิกที่มีความประสงค์จะขอกู้เงิน จะต้องจัดทำโครงการโดยระบุวัตถุประสงค์ในการกู้ยืมเงินอย่างชัดเจน				
10. คณะกรรมการกองทุนฯ มีการติดตามเร่งรัดการส่งเงินคืนให้แก่กองทุนตามจำนวนและระยะเวลาที่กำหนด				

คำถามด้านการเงิน	ระดับปฏิบัติการ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
11. คณะกรรมการกองทุนฯมีการติดตามตรวจสอบสมาชิก ภายหลังจากกู้ยืมเงิน ว่าสมาชิกรนำเงินไปใช้ถูกต้องตาม วัตถุประสงค์ของกองทุนหรือไม่				
12. คณะกรรมการมีการแต่งตั้งผู้ตรวจสอบบัญชีกองทุน เพื่อประเมินผลการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินของกองทุนฯ				
13. คณะกรรมการกองทุนฯ สามารถนำผลกำไรสุทธิมา จัดสรร ตามระเบียบและหลักเกณฑ์ ที่กองทุนกำหนด ให้แก่สมาชิก				
14. คณะกรรมการกองทุนฯจัดทำบัญชีกองทุนฯแจ้งให้ สมาชิกทราบอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง				
15. กองทุนฯของท่านประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน ด้านการเงินอยู่ในระดับใด				

2.2 ด้านการเรียนรู้

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ทางด้านขวามือของผู้ตอบแบบสอบถาม

มากที่สุด	=	4
มาก	=	3
น้อย	=	2
น้อยที่สุด	=	1

คำถามด้านการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติงาน			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านได้รับความรู้เรื่องการบริหารกองทุนฯ จากเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างสม่ำเสมอ				
2. ท่านได้รับการเพิ่มพูนความรู้จากหน่วยงานของเอกชน หรือเครือข่ายกองทุนหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอ				
3. คณะกรรมการมีการจัดเวทีชาวบ้านเพื่อพูดคุย และแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ภายในกองทุนฯ				
4. ท่านมีการประชาสัมพันธ์ หรือเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารกองทุนฯ ให้คณะกรรมการคนอื่นๆ ทราบ				
5. คณะกรรมการกองทุนฯ มีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือเรื่องการให้ความรู้ด้านอาชีพแก่สมาชิกในกองทุน				
6. สมาชิกกองทุนให้ความสำคัญเข้าร่วมในการประชุมใหญ่สามัญประจำปี				
7. คณะกรรมการมีการเปิดเผยข้อมูลบัญชีกองทุนหมู่บ้านฯ				
8. กองทุนฯ ของท่านมีการเชิญวิทยากร จากหน่วยงานเอกชนมาให้ความรู้ทางวิชาการ				
9. กองทุนฯ ของท่านมีการเชิญวิทยากร ที่เป็นเครือข่ายกองทุน มาให้ความรู้ด้านอาชีพแก่สมาชิก				

คำถามด้านการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติงาน			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
10. กองทุนฯของท่านได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจากหน่วยงานของภาครัฐ				
11. คณะกรรมการภายในกองทุนฯของท่าน มีความรู้ / ทักษะ ด้านการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์				
12. ท่านคิดว่ากองทุนฯของท่านมีการจัดการเรียนรู้ด้านการประกอบอาชีพให้แก่สมาชิกในระดับใด				

2.3 ด้านกระบวนการดำเนินงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ทางด้านขวามือของผู้ตอบแบบสอบถาม

มากที่สุด	=	4
มาก	=	3
น้อย	=	2
น้อยที่สุด	=	1

คำถามกระบวนการดำเนินงาน	ระดับการปฏิบัติงาน			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1. กองทุนฯของท่านมีการกำหนดนโยบาย การดำเนินงานที่ชัดเจน				
2. คณะกรรมการกองทุนฯมีการประชุมเพื่อวางแผนการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกเดือน				
3. คณะกรรมการปฏิบัติตาม นโยบาย หรือแผนการดำเนินงานที่วางไว้				
4. คณะกรรมการมีการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และขั้นตอนการรับสมาชิกอย่างชัดเจน				
5. กองทุนฯ ของท่านมีการจัดระบบเพื่อทำหน้าที่ติดตาม /ประเมินผล สมาชิกหลังจากการฝึกอบรมด้านอาชีพ				
6. คณะกรรมการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเมื่อมีการประชุม หรือเกิดปัญหาในกองทุนฯ				
7. คณะกรรมการกองทุนฯ มีการพัฒนา ส่งเสริมสวัสดิการของสมาชิกในกองทุนฯ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ				
8. กองทุนฯของท่าน มีการวางแผนการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องอาชีพแก่สมาชิกไว้ล่วงหน้าเสมอ				

คำถามกระบวนการดำเนินงาน	ระดับการปฏิบัติงาน			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
9. ในทัศนะของท่าน ท่านคิดว่าโครงการอบรมให้ความรู้ที่ได้ดำเนินการไปแล้ว สมาชิกได้นำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาอาชีพ และมีผลสำเร็จในการพัฒนาอาชีพอยู่ในระดับใด				
10. คณะกรรมการมีการออกเยี่ยมแนะนำการประกอบอาชีพแก่สมาชิกอย่างสม่ำเสมอ				
11. กองทุนฯ ของท่านเปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถตรวจสอบระบบการดำเนินงานภายใน เกี่ยวกับระบบการบริหารจัดการด้านการเงิน การบัญชี และพัสดุ				
12. สมาชิกกองทุนให้ความสำคัญเข้าร่วมในการประชุมใหญ่สามัญประจำปี				
13. คณะกรรมการ เปิดโอกาสให้สมาชิกทั้งชาย / หญิง มีความเสมอภาคด้านการแสดงความคิดเห็น				
14. ท่านสามารถเสนอแนวคิด หรือวิธีการ การดำเนินงานใหม่ๆต่อคณะกรรมการในกองทุนฯ				
15. คณะกรรมการกองทุนฯมีการกำหนดและติดตามเร่งรัดการส่งเงินคืนให้แก่กองทุนตามจำนวนและระยะเวลาที่กำหนด				
16. คณะกรรมการกองทุนฯ มีการติดตามตรวจสอบสมาชิก ภายหลังจากกู้ยืมเงิน ว่าสมาชิกนำเงินไปใช้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของกองทุนหรือไม่				
17. คณะกรรมการมีประชุมเพื่อวางแผน หรือเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานกองทุนฯ เพื่อให้กองทุนฯมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น				
18. กองทุนฯของท่าน มีการจัดตั้งศูนย์ประสานงานเครือข่ายกองทุน หรือสถานที่ทำการเป็นหลักแหล่ง				
19. กองทุนฯของท่าน มีการจัดทำเอกสารงบดุลประจำปี อย่างสม่ำเสมอ				

คำถามกระบวนการดำเนินงาน	ระดับการปฏิบัติงาน			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
20. กองทุนฯของท่าน มีการรายงานผลการดำเนินงาน ปัญหา/อุปสรรคให้หน่วยงานที่รับผิดชอบทราบตาม ระเบียบ				
21. คณะกรรมการมีการกำหนดมาตรการเพื่อดำเนินการ กับสมาชิก ที่นำเงินกู้ยืม ไปใช้ผิดวัตถุประสงค์				
22. ภายในสำนักงานหรือที่ทำการของคณะกรรมการ กองทุนฯ มีเครื่องมือที่ช่วยในการเก็บเอกสาร / ข้อมูล สารสนเทศ อย่างเพียงพอ				
23. คณะกรรมการมีความรู้ / ทักษะการใช้เครื่องมือ สารสนเทศ				
24. คณะกรรมการมีการจัดทำระบบฐานข้อมูลเพื่อ ประชาสัมพันธ์/เผยแพร่ ความสำเร็จของกองทุนอย่าง สม่ำเสมอ				
25. กองทุนฯของท่านจัดทำสรุปผลการดำเนินงาน ประจำปีรายงานต่อคณะกรรมการทราบอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง				

2.4 ด้านการรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ทางด้านขวามือของผู้ตอบแบบสอบถาม

มากที่สุด	=	4
มาก	=	3
น้อย	=	2
น้อยที่สุด	=	1

คำถามความเข้าใจในบทบาทหน้าที่	ระดับการปฏิบัติงาน			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านทราบและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองว่ามีความถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบของคณะกรรมการกองทุนชุมชนเมือง พ.ศ. 2547				
2. สมาชิกกองทุนฯ มีส่วนร่วมกำหนดระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์การบริหารกองทุนฯ				
3. ท่านมีความเข้าใจ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ หรือวิธีการเกี่ยวกับการบริหารกองทุน				
4. ท่านมีความรู้และความเข้าใจ เรื่องหลักเกณฑ์การรับสมาชิกและจัดทำทะเบียนสมาชิกกองทุนฯ				
5. กองทุนของท่านมีการสำรวจและจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการประกอบอาชีพของสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ				
6. คณะกรรมการมีนโยบายการให้บริการด้านข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพแก่สมาชิก				
7. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการคัดเลือกรกรรมการกองทุนฯ				
8. เมื่อท่านเสนอแนวคิด หรือวิธีการปฏิบัติงาน และเป็นที่ยอมรับของคณะกรรมการและสมาชิกในกองทุนฯ				

คำถามความเข้าใจในบทบาทหน้าที่	ระดับการปฏิบัติงาน			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
9. การพิจารณาอนุมัติเงินกู้เกิน 20,000 บาท เป็นอำนาจของที่ประชุมสมาชิก (องค์ประชุม 3 ใน 4 ของสมาชิกทั้งหมด)				
10. ท่านสามารถประสานงาน / เชื่อมโยงการทำงานระหว่างคณะกรรมการภายในกองทุนฯ				
11. ท่านสามารถประสานงานเชื่อมโยงการทำงานระหว่างกองทุนฯของท่านกับองค์กรอื่นๆ				
12. กองทุนฯของท่าน มีการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างชุมชน หน่วยงานราชการ และเอกชน				
13. คณะกรรมการภายในกองทุนฯ ของท่าน เป็นผู้ที่อาศัยอยู่ภายในชุมชนและมีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี				
14. ท่านมีความเข้าใจระเบียบ / ข้อบังคับการให้กรรมการที่เคยถูกให้ออกจากกองทุนฯไปแล้ว และไม่สามารถกลับเข้ามาเป็นกรรมการใหม่ได้อีก				
15. คณะกรรมการกองทุนฯสามารถ จัดสรร บริหารเงินทุน ตลอดจนทรัพยากรของกองทุนฯ ตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้ อย่างมีประสิทธิภาพ				

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนฯ

ประกอบด้วย 3 ประเด็น คือ

3.1 รายได้ที่เพิ่มขึ้นของกองทุน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ทางด้านขวามือของผู้ตอบแบบสอบถาม

มากที่สุด = 4

มาก = 3

น้อย = 2

น้อยที่สุด = 1

รายได้ที่เพิ่มขึ้นของกองทุน	ระดับการปฏิบัติงาน			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1. กองทุนฯ ของท่านมีการจัดระดมทุน เพื่อหาเงินสมทบเข้ากองทุน				
2. กองทุนฯ ของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อหารายได้ เช่น การจำหน่ายสินค้าในชุมชน				
3. กองทุนฯ ของท่านมีรายได้เพิ่ม จากการจัดกิจกรรม การนำวัสดุในท้องถิ่นมาแปรรูป				
4. กองทุนฯ ของท่านได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐ เพื่อต่อยอดกิจกรรมของกองทุนฯ				
5. คณะกรรมการกองทุนฯ มีการรับฝากเงินออมสัจจะของสมาชิก				
6. กองทุนฯ ของท่านมีรายได้เพิ่มจากเงินค่าหุ้น โดยการรับสมาชิกเพิ่ม				
7. กองทุนฯ ได้รับการบริจาคเงิน หรือ ทรัพย์สิน โดยปราศจากเงื่อนไขของผู้บริจาค				

รายได้ที่เพิ่มขึ้นของกองทุน	ระดับการปฏิบัติงาน			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
8. กองทุนฯของท่านมีรายได้จากการชำระดอกเบี้ยเงินกู้ยืมจากสมาชิก				
9. กองทุนฯของท่านมีรายได้จากการที่สมาชิกชำระเงินกู้ ตรงตามระยะเวลาที่กองทุนฯกำหนดไว้				
10. กองทุนฯของท่านมีผลกำไรสุทธิในปีที่ผ่านมา				

3.2 การชำระหนี้ของสมาชิกกองทุน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ทางด้านขวามือของผู้ตอบแบบสอบถาม

มากที่สุด	=	4
มาก	=	3
น้อย	=	2
น้อยที่สุด	=	1

การชำระหนี้ของสมาชิกกองทุน	ระดับการปฏิบัติงาน			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1. สมาชิกสามารถชำระหนี้กองทุนเป็นเงินสดมากกว่าการชำระหนี้โดยการใช้แรงงาน				
2. คณะกรรมการของกองทุนสามารถติดตามสมาชิกผู้ค้างการชำระหนี้กองทุนได้ทุกราย				
3. กองทุนของท่านเปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถเลือกวิธีการชำระหนี้โดยการการนำผลผลิตทางการเกษตรมาชำระแทนเงินสด				
4. กองทุนของท่านให้โอกาสและผ่อนผันการชำระหนี้ของสมาชิกในกรณีเกิดเหตุสุดวิสัยและสมาชิกสามารถนำเงินมาชำระคืนแก่กองทุนได้				
5. สมาชิกผู้กู้ยืมเงิน สามารถชำระเงินคืนให้แก่กองทุนตามจำนวนและระยะเวลาที่กำหนด				
6. สมาชิกกู้ยืมเงินจากหน่วยงาน / หรือสถาบันอื่นเพื่อมาชำระคืนแก่กองทุน				
7. คณะกรรมการกองทุน มีการให้สมาชิกทำสัญญาการกู้ยืมเงินทุกครั้ง				
8. คณะกรรมการกองทุน มีการติดตามเร่งรัดการส่งเงินคืนให้แก่กองทุนตามจำนวนและระยะเวลาที่กำหนด				

การชำระหนี้ของสมาชิกกองทุน	ระดับการปฏิบัติงาน			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
9. สมาชิกสามารถผ่อนชำระเงินกู้พร้อมดอกเบี้ยล่วงหน้าให้แก่กองทุนฯ ก่อนระยะเวลาที่กำหนดในแต่ละงวด				
10. สมาชิกสามารถชำระเงินกู้พร้อมดอกเบี้ยให้แก่กองทุนได้ทั้งหมดก่อนระยะเวลาที่กองทุนกำหนด				

3.3 เงินออมของสมาชิกกองทุน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ทางด้านขวามือของผู้ตอบแบบสอบถาม

มากที่สุด	=	4
มาก	=	3
น้อย	=	2
น้อยที่สุด	=	1

เงินออมของสมาชิกกองทุน	ระดับการปฏิบัติงาน			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1. สมาชิกสามารถนำสินค้าทางการเกษตรไปจำหน่ายอย่างต่อเนื่อง จึงก่อให้เกิดรายได้และมีเงินออม				
2. สมาชิกนำเงินออมที่มีอยู่ไปพัฒนาอาชีพ จึงก่อให้เกิดเงินออมที่มากขึ้น				
3. สมาชิกได้รับการเพิ่มพูนความรู้ในด้านการจัดทำบัญชีครัวเรือน				
4. สมาชิกได้รับการเพิ่มพูนความรู้ในด้านการออมเงิน				
5. สมาชิกสามารถเก็บผลผลิตทางการเกษตร เช่น ข้าวเปลือก ข้าวโพด ถั่วเหลือง เป็นต้น และสามารถนำมาขายเพื่อแลกเปลี่ยนเป็นเงินได้ในระยะยาว				
6. คณะกรรมการกองทุนได้มีการช่วยเหลือสมาชิกในการประกอบอาชีพอย่างต่อเนื่อง				
7. หลังจากกู้ยืมเงินจากกองทุนไปประกอบอาชีพแล้วสมาชิกมีเงินออม				
8. สมาชิกมีเงินออมจากการจัดสรรกำไรสุทธิประจำปีของกองทุนฯ				
9. สมาชิกมีเงินออมจากการฝากเงินไว้กับกองทุนฯ อย่างสม่ำเสมอโดยไม่มีการถอน				
10. สมาชิกดำเนินชีวิตด้วยวิถีของเศรษฐกิจพอเพียง ไม่ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย จึงก่อให้เกิดเงินออมในครัวเรือน				

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเพื่อเสนอแนะ ปัญหา อุปสรรค เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง
การบริหารจัดการกองทุนฯ

คำชี้แจง กรุณาตอบปัญหา อุปสรรค พร้อมข้อเสนอแนะการบริหารจัดการกองทุนฯ
ของท่านในด้านต่างๆ

1. ปัญหาการบริหารงานด้านการเงิน

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ

2. ปัญหาการบริหารงานด้านการเรียนรู้

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ

3. ปัญหาการบริหารงานภายในกองทุนฯ

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ

4. ปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนฯ

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ

ภาคผนวก ก
ผลการลงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ผลการลงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 3 คน

ประเด็น รายด้าน	ข้อกำหนด ข้อที่	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	การแปล ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
2.1	1	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	2	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	3	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	4	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	5	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	6	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	7	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	8	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	9	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	10	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	11	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	12	1	1	0	2	0.6	ตรงเชิงเนื้อหา
	13	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	14	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	15	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
2.2	1	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	2	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	3	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	4	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	5	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	6	0	1	1	2	0.6	ตรงเชิงเนื้อหา
	7	0	1	1	2	0.6	ตรงเชิงเนื้อหา
	8	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	9	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	10	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา

ผลการลงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 3 คน (ต่อ)

ประเด็น รายด้าน	ข้อคำถาม ข้อที่	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	การแปล ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
	11	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	12	0	1	1	2	0.6	ตรงเชิงเนื้อหา
2.3	1	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	2	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	3	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	4	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	5	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	6	1	0	1	2	0.6	ตรงเชิงเนื้อหา
	7	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	8	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	9	1	0	1	2	0.6	ตรงเชิงเนื้อหา
	10	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	11	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	12	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	13	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	14	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	15	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	16	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	17	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	18	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	19	0	1	1	2	0.6	ตรงเชิงเนื้อหา
	20	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	21	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา

ผลการลงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 3 คน (ต่อ)

ประเด็น รายด้าน	ข้อความ ข้อที่	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	การแปล ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
	22	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	23	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	24	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	25	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
2.4	1	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	2	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	3	1	1	0	2	0.6	ตรงเชิงเนื้อหา
	4	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	5	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	6	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	7	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	8	0	1	1	2	0.6	ตรงเชิงเนื้อหา
	9	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	10	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	11	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	12	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	13	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	14	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	15	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
3.1	1	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	2	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	3	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	4	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	5	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	6	1	1	0	2	0.6	ตรงเชิงเนื้อหา

ผลการลงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 3 คน (ต่อ)

ประเด็น รายด้าน	ข้อความ ข้อที่	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	การแปล ความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
	7	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	8	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	9	1	1	0	2	0.6	ตรงเชิงเนื้อหา
	10	1	1	0	2	0.6	ตรงเชิงเนื้อหา
3.2	1	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	2	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	3	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	4	1	0	1	2	0.6	ตรงเชิงเนื้อหา
	5	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	6	1	1	0	2	0.6	ตรงเชิงเนื้อหา
	7	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	8	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	9	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	10	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
3.3	1	0	1	1	2	0.6	ตรงเชิงเนื้อหา
	2	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	3	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	4	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	5	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	6	1	1	0	2	0.6	ตรงเชิงเนื้อหา
	7	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	8	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	9	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา
	10	1	1	1	2	1	ตรงเชิงเนื้อหา

ภาคผนวก ง
สถิติและผลการวิเคราะห์ข้อมูล

Frequencies

Statistics

		SEX	AGE	STATUS	EDU	OCCU	EARLY	TIME	POSITIO N
N	Valid	394	394	394	394	394	394	394	394
	Missi ng	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

SEX

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	191	48.48	48.5	48.5
	หญิง	203	51.52	51.5	100.0
	Total	394	100.00	100.0	

AGE

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 25	22	5.58	5.6	5.6
	25-30	22	5.58	5.6	11.2
	31-50	90	22.84	22.8	34.0
	51-60	102	25.89	25.9	59.9
	60ปีขึ้นไป	158	40.10	40.1	100.0
	Total	394	100.00	100.0	

STATUS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	โสด	45	11.42	11.4	11.4
	สมรส	281	71.32	71.3	82.7
	หย่าร้าง	45	11.42	11.4	94.2
	อื่นๆ	23	5.84	5.8	100.0
	Total	394	100.00	100.0	

EDU

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ป.4	90	22.84	22.8	22.8
	ป.6	45	11.42	11.4	34.3
	ม.3	11	2.79	2.8	37.1
	ม.6	45	11.42	11.4	48.5
	อนุปริญญา	23	5.84	5.8	54.3
	ปริญญาตรี	158	40.10	40.1	94.4
	สูงกว่า ป. ตรี	22	5.58	5.6	100.0
	Total	394	100.00	100.0	

OCCU

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ท่านา	11	2.79	2.8	2.8
	ทำสวน	5	1.27	1.3	4.1
	รับจ้าง	34	8.63	8.6	12.7
	ค้าขาย	90	22.84	22.8	35.5
	รับราชการ	68	17.26	17.3	52.8
	ข้าราชการ บำนาญ	68	17.26	17.3	70.1
	อื่นๆ	118	29.95	29.9	100.0
	Total	394	100.00	100.0	

EARLY

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	67	17.01	17.0	17.0
	เคย	34	8.63	8.6	25.6
	ไม่เคย	293	74.37	74.4	100.0
	Total	394	100.00	100.0	

TIME

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยกว่า 1	167	48.07	48.0	42.42
1-2	8	2.03	2.0	44.4
3-5	152	38.48	38.6	83.0
มากกว่า 6	45	11.42	11.4	94.4
Total	394	100.00	100.0	100.0

Descriptives**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A1	394	2	4	3.08	.694
A2	394	2	4	3.06	.657
A3	394	2	4	3.29	.578
A4	394	2	4	3.30	.564
A5	394	2	4	3.29	.578
A6	394	2	4	3.18	.536
A7	394	2	4	3.29	.578
A8	394	2	4	3.29	.578
A9	394	2	4	3.29	.578
A10	394	2	4	3.06	.657
A11	394	2	4	3.27	.592
A12	394	2	4	3.27	.592
A13	394	2	4	3.27	.592
A14	394	2	4	3.18	.536
A15	394	2	4	3.10	.722
SUMA	394	2.40	3.80	3.2159	.37423
Valid N (listwise)	394				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
B1	394	2	4	3.06	.657
B2	394	2	4	3.06	.657
B3	394	2	4	3.10	.722
B4	394	2	4	3.10	.710
B5	394	2	4	3.10	.710
B6	394	2	4	3.15	.699
B7	394	2	4	3.27	.592
B8	394	2	4	3.10	.710
B9	394	2	4	3.10	.710
B10	394	2	4	3.15	.699
B11	394	2	4	2.92	.710
B12	394	2	4	3.10	.710
SUMB	394	2.42	3.83	3.1022	.44596
Valid N (listwise)	394				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
C1	394	2	4	3.29	.578
C2	394	2	4	3.29	.578
C3	394	2	4	3.29	.578
C4	394	2	4	3.29	.578
C5	394	2	4	2.92	.710
C6	394	2	4	3.27	.592
C7	394	2	4	3.10	.710
C8	394	2	4	3.10	.710
C9	394	2	4	3.10	.710
C10	394	2	4	3.10	.710
C11	394	2	4	3.10	.710
C12	394	2	4	2.92	.710
C13	394	2	4	2.92	.710
C14	394	2	4	3.10	.710
C15	394	2	4	3.29	.578
C16	394	2	4	3.10	.710
C17	394	2	4	3.06	.657
C18	394	2	4	3.06	.657
C19	394	2	4	3.10	.710
C20	394	2	4	3.10	.710
C21	394	2	4	3.10	.710
C22	394	2	4	3.18	.536
C23	394	2	4	3.10	.710
C24	394	2	4	2.92	.710
C25	394	2	4	3.29	.578
SUMC	394	2.28	3.92	3.1243	.49630
Valid N (listwise)	394				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
D1	394	2	4	2.92	.710
D2	394	2	4	3.10	.710
D3	394	2	4	3.29	.578
D4	394	2	4	3.29	.578
D5	394	2	4	3.29	.578
D6	394	2	4	3.29	.578
D7	394	2	4	3.10	.710
D8	394	2	4	3.29	.578
D9	394	2	4	3.10	.710
D10	394	2	4	3.10	.710
D11	394	2	4	3.06	.657
D12	394	2	4	2.92	.710
D13	394	2	4	3.29	.578
D14	394	2	4	3.10	.710
D15	394	2	4	3.10	.710
SUMD	394	2.20	3.93	3.1504	.50913
Valid N (listwise)	394				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	394	2	4	3.10	.710
Y2	394	2	4	3.10	.710
Y3	394	2	4	3.10	.710
Y4	394	2	4	3.29	.578
Y5	394	2	4	3.06	.657
Y6	394	2	4	3.06	.657
Y7	394	2	4	3.10	.710
Y8	394	2	4	3.10	.710
Y9	394	2	4	3.10	.710
Y10	394	2	4	3.18	.536
Y11	394	2	4	3.11	.713
Y12	394	2	4	3.10	.710
Y13	394	2	4	3.10	.710
Y14	394	2	4	3.10	.710
Y15	394	2	4	3.10	.710
Y16	394	2	4	2.92	.710
Y17	394	2	4	3.06	.687
Y18	394	2	4	3.15	.548
Y19	394	2	4	3.06	.687
Y20	394	2	4	3.18	.536
Y21	394	2	4	3.06	.657
Y22	394	2	4	3.10	.710
Y23	394	2	4	2.92	.710
Y24	394	2	4	3.10	.710
Y25	394	2	4	3.06	.657
Y26	394	2	4	3.10	.710
Y27	394	2	4	3.06	.657
Y28	394	2	4	3.15	.548
Y29	394	2	4	3.10	.710
Y30	394	2	4	3.10	.710
SUMY	394	2.40	3.80	3.0949	.40977
Valid N (listwise)	394				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SUMAD	394	2.31	3.88	3.1467	.45607
Valid N (listwise)	394				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	394	2	4	3.10	.710
Y2	394	2	4	3.10	.710
Y3	394	2	4	3.10	.710
Y4	394	2	4	3.29	.578
Y5	394	2	4	3.06	.657
Y6	394	2	4	3.06	.657
Y7	394	2	4	3.10	.710
Y8	394	2	4	3.10	.710
Y9	394	2	4	3.10	.710
Y10	394	2	4	3.18	.536
SUMY1	394	2.30	3.80	3.1203	.45426
Valid N (listwise)	394				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y11	394	2	4	3.11	.713
Y12	394	2	4	3.10	.710
Y13	394	2	4	3.10	.710
Y14	394	2	4	3.10	.710
Y15	394	2	4	3.10	.710
Y16	394	2	4	2.92	.710
Y17	394	2	4	3.06	.687
Y18	394	2	4	3.15	.548
Y19	394	2	4	3.06	.687
Y20	394	2	4	3.18	.536
SUMY2	394	2.40	3.90	3.0881	.45571
Valid N (listwise)	394				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y21	394	2	4	3.06	.657
Y22	394	2	4	3.10	.710
Y23	394	2	4	2.92	.710
Y24	394	2	4	3.10	.710
Y25	394	2	4	3.06	.657
Y26	394	2	4	3.10	.710
Y27	394	2	4	3.06	.657
Y28	394	2	4	3.15	.548
Y29	394	2	4	3.10	.710
Y30	394	2	4	3.10	.710
SUMY3	394	2.50	3.70	3.0764	.34886
Valid N (listwise)	394				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SUMY	394	2.40	3.80	3.0949	.40977
Valid N (listwise)	394				

Correlations

Correlations

		SUMA	SUMB	SUMC	SUMD	SUMY1	SUMY2	SUMY3
SUMA	Pearson Correlation	1	.892(**)	.924(**)	.944(**)	.824(**)	.832(**)	.715(**)
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	394	394	394	394	394	394	394
SUMB	Pearson Correlation	.892(**)	1	.980(**)	.969(**)	.956(**)	.960(**)	.883(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000
	N	394	394	394	394	394	394	394
SUMC	Pearson Correlation	.924(**)	.980(**)	1	.996(**)	.921(**)	.952(**)	.818(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000
	N	394	394	394	394	394	394	394
SUMD	Pearson Correlation	.944(**)	.969(**)	.996(**)	1	.908(**)	.930(**)	.805(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000
	N	394	394	394	394	394	394	394
SUMY1	Pearson Correlation	.824(**)	.956(**)	.921(**)	.908(**)	1	.948(**)	.963(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000
	N	394	394	394	394	394	394	394
SUMY2	Pearson Correlation	.832(**)	.960(**)	.952(**)	.930(**)	.948(**)	1	.875(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000
	N	394	394	394	394	394	394	394
SUMY3	Pearson Correlation	.715(**)	.883(**)	.818(**)	.805(**)	.963(**)	.875(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	394	394	394	394	394	394	394

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

		SUMA	SUMB	SUMC	SUMD
SUMA	Pearson Correlation	1	.892(**)	.924(**)	.944(**)
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000
	N	394	394	394	394
SUMB	Pearson Correlation	.892(**)	1	.980(**)	.969(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000
	N	394	394	394	394
SUMC	Pearson Correlation	.924(**)	.980(**)	1	.996(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000
	N	394	394	394	394
SUMD	Pearson Correlation	.944(**)	.969(**)	.996(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.
	N	394	394	394	394

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Regression

Variables Entered/Removed(a)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SUMB		Stepwise (Criteria: Probability- of-F-to- enter <= .050, Probability- of-F-to- remove >= .100).
2	SUMA		Stepwise (Criteria: Probability- of-F-to- enter <= .050, Probability- of-F-to- remove >= .100).
3	SUMD		Stepwise (Criteria: Probability- of-F-to- enter <= .050, Probability- of-F-to- remove >= .100).

a Dependent Variable: SUMY

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.960(a)	.922	.921	.11491
2	.964(b)	.930	.929	.10907
3	.965(c)	.931	.930	.10839

a Predictors: (Constant), SUMB

b Predictors: (Constant), SUMB, SUMA

c Predictors: (Constant), SUMB, SUMA, SUMD

ANOVA(d)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.814	1	60.814	4605.881	.000(a)
	Residual	5.176	392	.013		
	Total	65.990	393			
2	Regression	61.339	2	30.669	2578.278	.000(b)
	Residual	4.651	391	.012		
	Total	65.990	393			
3	Regression	61.408	3	20.469	1742.479	.000(c)
	Residual	4.581	390	.012		
	Total	65.990	393			

- a Predictors: (Constant), SUMB
- b Predictors: (Constant), SUMB, SUMA
- c Predictors: (Constant), SUMB, SUMA, SUMD
- d Dependent Variable: SUMY

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.359	.041		8.802	.000
	SUMB	.882	.013	.960	67.867	.000
2	(Constant)	.552	.048		11.404	.000
	SUMB	1.044	.027	1.136	38.268	.000
	SUMA	-.216	.032	-.197	-6.642	.000
3	(Constant)	.437	.067		6.490	.000
	SUMB	1.151	.052	1.253	22.231	.000
	SUMA	-.135	.046	-.124	-2.926	.004
	SUMD	-.152	.062	-.188	-2.434	.015

- a Dependent Variable: SUMY

Excluded Variables(d)

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	SUMA	-.197(a)	-6.642	.000	-.318	.205
	SUMC	-.379(a)	-5.565	.000	-.271	.040
	SUMD	-.350(a)	-6.421	.000	-.309	.061
2	SUMC	-.191(b)	-2.380	.018	-.120	.028
	SUMD	-.188(b)	-2.434	.015	-.122	.030
3	SUMC	-.066(c)	-.292	.770	-.015	.003

- a Predictors in the Model: (Constant), SUMB
- b Predictors in the Model: (Constant), SUMB, SUMA
- c Predictors in the Model: (Constant), SUMB, SUMA, SUMD
- d Dependent Variable: SUMY

ภาคผนวก จ
ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา

กองทุนที่	ตำบล	ชื่อกองทุน	รหัสกองทุน	จำนวน (คน)
1	เทศบาลนครพิษณุโลก	ชุมชนพระยาสุพรรณ	65990001	9
2	เทศบาลนครพิษณุโลก	พญาเสือ	65990002	11
3	เทศบาลนครพิษณุโลก	ชุมชนอภิชาติบุตร	65990003	15
4	เทศบาลนครพิษณุโลก	ชุมชนไชยนาฎภาพ	65990004	9
5	เทศบาลนครพิษณุโลก	ชุมชนร่วมใจ	65990005	9
6	เทศบาลนครพิษณุโลก	คลองมหาคไทย	65990006	9
7	เทศบาลนครพิษณุโลก	ชุมชนธรรมบุชา	65990007	9
8	เทศบาลนครพิษณุโลก	ชุมชนพระร่วง ซอย 2	65990008	9
9	เทศบาลนครพิษณุโลก	ชุมชนอรุณฉีก	65990009	11
10	เทศบาลนครพิษณุโลก	ประชาอุทิศ	65990010	15
11	เทศบาลนครพิษณุโลก	พระองค์ขาว	65990011	11
12	เทศบาลนครพิษณุโลก	พระองค์ดำ	65990012	9
13	เทศบาลนครพิษณุโลก	ชุมชนแสนพลพ่าย	65990013	9
14	เทศบาลนครพิษณุโลก	วิเศษไชยชาญ	65990014	9
15	เทศบาลนครพิษณุโลก	ชุมชนมหาจักรพรรดิ	65990015	11
16	เทศบาลนครพิษณุโลก	ชุมชนหนองบัว	65990016	9
17	เทศบาลนครพิษณุโลก	พันปี	65990016	15
18	เทศบาลนครพิษณุโลก	ชาวแพ	65990018	9
19	เทศบาลนครพิษณุโลก	บ้านคลองสามัคคี	65990019	13
20	เทศบาลนครพิษณุโลก	ชุมชนวัดจันทร์ตะวันตก	65990020	7
21	เทศบาลนครพิษณุโลก	วัดจันทร์ตะวันออก	65990021	12
22	เทศบาลนครพิษณุโลก	ท่ามะปราง	65990022	11
23	เทศบาลนครพิษณุโลก	มหานาฎภาพ	65990023	10
24	เทศบาลนครพิษณุโลก	ธรรมจักรพัฒนา	65990024	15
25	เทศบาลนครพิษณุโลก	ชุมชนประตู่เมือง	65990025	13

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา (ต่อ)

กองทุนที่	ตำบล	ชื่อกองทุน	รหัสกองทุน	จำนวน (คน)
26	เทศบาลนครพิษณุโลก	สิงห์วัฒน์ ซอย 3	65990026	9
27	เทศบาลนครพิษณุโลก	เสรีราษฎร์พัฒนา	65990027	13
28	เทศบาลนครพิษณุโลก	ชุมชนบ้านคลองพัฒนา	65990028	9
29	เทศบาลนครพิษณุโลก	ชุมชนบรมไตรโลกนาถ 21	65990029	12
30	เทศบาลนครพิษณุโลก	ชุมชนเถื่อทิว	65990030	15
31	เทศบาลนครพิษณุโลก	ชุมชนเทพารักษ์	65990031	9
32	เทศบาลนครพิษณุโลก	หลังศาล	65990032	9
33	เทศบาลนครพิษณุโลก	ชุมชนสระสองพี่น้อง	65990033	13
34	เทศบาลนครพิษณุโลก	ศรีวิสุทธิ	65990034	9
35	เทศบาลนครพิษณุโลก	ศิรินทร์พัฒนา	65990035	9
36	เทศบาลนครพิษณุโลก	ชุมชนพิชัยสงคราม	65990037	9
37	เทศบาลนครพิษณุโลก	เกษมรัฐพัฒนา	65990038	9
รวม				394

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางกัญจุกา โจนนหัสตินทร์
วัน เดือน ปีเกิด	12 พฤศจิกายน 2514
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
ประวัติการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจ) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนเทศบาล 2 (กุหาสวรรค์) อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก
ตำแหน่ง	ครูชำนาญการ