

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จเรียบร้อยได้ด้วยดี เนื่องจากผู้ศึกษาได้รับกรุณาเป็นอย่างมาก จาก รองศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา หิรัญรัตมี ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ สีสังข์ และรองศาสตราจารย์ บุญยัง หมั่นดี กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ชี้แนะแนวทาง ให้คำปรึกษา อีกทั้งตรวจการแก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา จนเกิดความสมบูรณ์ ซึ่งผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณมา ณ ที่นี้

นอกจากนี้ผู้ศึกษาขอขอบคุณอาจารย์ภาสกร นันทพานิช สถาบันราชภัฏศรีสะเกษ อาจารย์ประสิทธิ์ เทียมเดช สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง และอาจารย์สวัสดิ์ สุคนธ์ สถาบันราชภัฏสงขลา ที่ได้ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกระบวนการและขั้นตอนในการวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาตรวจสอบ วิพากษ์กรอบแนวคิดการวิจัย ผู้แทนเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบลของจังหวัดขอนแก่นที่ให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์ และสนทนากลุ่ม ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะการพัฒนาารูปแบบกระบวนการเรียนรู้ในเวทีผู้เชี่ยวชาญ

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ที่ให้ความสนับสนุนในด้านข้อมูลและประสานงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย จึงทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สันติ อุทัยพันธุ์

พฤษภาคม 2547

ชื่อวิทยานิพนธ์ การพัฒนารูปแบบกระบวนการเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการแก๊งกองทุนหมู่บ้านของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล จังหวัดขอนแก่น

ผู้วิจัย นายสันติ อุทัยพันธุ์ **ปริญญา** เกษตรศาสตรมหาบัณฑิต (ส่งเสริมการเกษตร)

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา หิรัญรัมย์ (2) รองศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ สีสังข์
(3) รองศาสตราจารย์บุญยัง หมั่นดี **ปีการศึกษา** 2546

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาปัจจัยแวดล้อมและศักยภาพที่แท้จริงของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล ตลอดจนรูปแบบกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมในเรื่องการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ซึ่งเป็นบทบาทของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล จังหวัดขอนแก่น โดยประยุกต์ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพและระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณมาดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย การศึกษาเอกสาร การตรวจสอบและวิพากษ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม และการจัดเวที ผู้เชี่ยวชาญ ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยแวดล้อมเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบลที่สำคัญคือ

1.1 ปัจจัยภายใน ได้แก่ ผู้นำมีจิตสาธารณะ อุदारการณ์ เสียสละ มีจิตใจเป็นธรรม เข้าใจปัญหาวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์กรและได้รับการคัดเลือกโดยวิธีการโปร่งใส สมาชิกมีจิตสำนึกตระหนักถึงศักยภาพในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แบบการบริหารที่เป็นอิสระมีความเอื้ออาทรและมีความยืดหยุ่นสูง โครงสร้างองค์กรเป็นแบบผสม องค์กรประกอบของคณะกรรมการควรมีผู้แทนกองทุนหมู่บ้านครบทุกหมู่บ้าน

1.2 ปัจจัยภายนอก ได้แก่ รัฐมีนโยบายสนับสนุนการจัดตั้งเครือข่ายที่ชัดเจน การสนับสนุนของรัฐเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะประสบการณ์ สมาชิกเครือข่ายมีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบและความสามัคคีดี การรับรองสถานภาพและการกระจายอำนาจเครือข่ายที่ชัดเจน ระบบสื่อสารที่สามารถทำให้การติดต่อสื่อสารได้สะดวก

2. วิธีการและรูปแบบกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับศักยภาพของเครือข่ายฯ

2.1 การสร้างกระบวนการเรียนรู้การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านโดยบทบาทของเครือข่าย มีทั้งวิธีการเรียนรู้ที่ดำเนินการตามศักยภาพที่เป็นจริงของเครือข่าย (โดยวิธีกลุ่ม) และวิธีการเรียนรู้ร่วมกับสถาบันการศึกษา เนื่องจากด้วยศักยภาพและขีดความสามารถของเครือข่ายฯ น้อย

2.2 วิธีการเรียนรู้โดยวิธีกลุ่ม รูปแบบที่เหมาะสม ได้แก่ การเยี่ยมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การประชุมแบบทางการและไม่เป็นทางการ การจัดเวทีเครือข่ายกองทุน

2.3 วิธีการเรียนรู้ร่วมกับสถาบันการศึกษา รูปแบบที่เหมาะสม ได้แก่ การฝึกอบรมระยะสั้น การประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

คำสำคัญ กระบวนการเรียนรู้ กองทุนหมู่บ้านจังหวัดขอนแก่น เครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล จังหวัดขอนแก่น

Thesis title: THE MODEL DEVELOPMENT OF LEARNING PROCESS IN MANAGEMENT FOR VILLAGE COMMUNITY FUNDS BY THE VILLAGE COMMUNITY FUNDS SUB-DISTRICT NETWORK IN KHON KHEAN PROVINCE.

Researcher: Mr.Santi Uthaiphan; **Degree:** Master of Agriculture (Agricultural Extension);

Thesis advisors: (1) Dr.Panya Hiranrusme, Associate Professor; (2) Dr.Sunan Seesang, Associate Professor; (3) Mr.Boonyung Mhundee, Associate Professor; **Academic year:** 2003

ABSTRACT

The objective of the research were to study environmental factors and real potential of "Network", including the appropriated learning pattern in the topic-The committee of village community fund. It was a role of the village community funds sub-district network in khon khean province. The research applied qualitative and quantitative methods, for instances literature reviewing, examining and commenting by interview, group discussion and seminar of specialists.

Result

1. Important environmental factors of "Network" were

1.1 Internal factors: The leader has generous mind, sacrifice, philosophy, compassionate, understanding problems which is the goals of the organization and elected by clear procedure. The member realized the efficiency of assistance among one another. The administrative pattern independence should have hospitality and high flexibility. The organization has mixed structure. The committee should be a representative of each village who work for village community fund.

1.2 External factors: Government has apparent policy to promote the network development such as developing knowledge and skill. The network members have honestly, morality, responsibility and integrity or unity. There are apparent approve the status and distribution of authority. There is a facilitated communication system that enable to communicate conveniently.

2. Suitable method and learning pattern of network potential

2.1 Making learning pattern and village community fund by the role of the network (group method) and cooperating with education institute due to less ability and potential of network.

2.2 Group learning methods: The appropriated formats are for instances visiting and exchanging experience, formal and informal meeting and setting seminar of fund network.

2.3 Cooperating with education institute method: The appropriated formats are short-course training and workshop.

Keywords : Learning Process; The Village Community Funds in Khon Khean Province; The village community funds sub-district network in khon khean province.

สารบัญ

หน้า

| | |
|---|----|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| กิตติกรรมประกาศ..... | ฉ |
| สารบัญตาราง..... | ณ |
| สารบัญภาพ..... | ญ |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| วัตถุประสงค์ของการศึกษา..... | 4 |
| กรอบแนวคิดการวิจัย..... | 4 |
| ขอบเขตในการวิจัย..... | 9 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 10 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 11 |
| บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง..... | 13 |
| แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง..... | 14 |
| แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกลุ่ม..... | 24 |
| แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเครือข่าย..... | 28 |
| แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการกลุ่มและเครือข่าย..... | 33 |
| แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบทบาทและพฤติกรรม..... | 37 |
| แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยของกระบวนการ บทบาท และพฤติกรรม..... | 39 |
| แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนรู้..... | 40 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ..... | 47 |
| ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 49 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| บทที่ 3 วิธีการดำเนินงาน..... | 54 |
| ขั้นตอนและวิธีในการดำเนินการวิจัย..... | 54 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 58 |
| เครื่องมือในการวิจัย..... | 60 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 64 |
| บทที่ 4 ผลการศึกษาวิจัย..... | 65 |
| ส่วนที่ 1 การพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย..... | 66 |
| ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาศักยภาพที่แท้จริงของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนระดับตำบล และรูปแบบกระบวนการเรียนรู้การบริหารจัดการกองทุนเพื่อสร้างรูปแบบ (Model) กระบวนการเรียนรู้..... | 76 |
| ส่วนที่ 3 ผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ..... | 125 |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 128 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 129 |
| การอภิปรายผล..... | 136 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 147 |
| บรรณานุกรม..... | 150 |
| ภาคผนวก..... | 156 |
| ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เข้าร่วมสัมมนากลุ่มและผู้เชี่ยวชาญ..... | 158 |
| ข เครื่องมือในการสัมภาษณ์..... | 162 |
| ค กรอบการประเมินและตัวชี้วัดประสิทธิภาพการบริหารจัดการ กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง..... | 178 |
| ง ประมวลผลการศึกษาในการสัมภาษณ์..... | 183 |
| จ ประมวลผลการสนทนากลุ่ม..... | 206 |
| ประวัติผู้วิจัย..... | 218 |

สารบัญตาราง

| | หน้า |
|--------------|--|
| ตารางที่ 2.1 | สรุปผลการจัดชั้นประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน.....21 |
| ตารางที่ 3.1 | การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ 1.....59 |
| ตารางที่ 4.1 | การพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับศักยภาพเครือข่าย คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล.....72 |
| ตารางที่ 4.2 | การพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้.....74 |
| ตารางที่ 4.3 | จำนวนและลักษณะของผู้แทนเครือข่ายคณะกรรมการ กองทุนหมู่บ้านระดับตำบลในจังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม คุณลักษณะส่วนบุคคล.....76 |
| ตารางที่ 4.4 | เปรียบเทียบความสำคัญของปัจจัยภายในองค์กรกับศักยภาพ ที่แท้จริงของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล ด้านโครงสร้าง.....80 |
| ตารางที่ 4.5 | เปรียบเทียบความสำคัญของปัจจัยภายในกับศักยภาพ ที่แท้จริงด้านระบบในการดำเนินงานของเครือข่ายคณะกรรมการ กองทุนหมู่บ้านระดับตำบล.....82 |
| ตารางที่ 4.6 | เปรียบเทียบความสำคัญของปัจจัยภายในกับศักยภาพที่แท้จริง ของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบลด้านกลยุทธ์.....84 |
| ตารางที่ 4.7 | เปรียบเทียบความสำคัญของปัจจัยภายในกับศักยภาพที่แท้จริง ของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบลด้านผู้นำ คณะกรรมการ สมาชิก.....86 |
| ตารางที่ 4.8 | เปรียบเทียบความสำคัญของปัจจัยภายในกับศักยภาพที่แท้จริง ของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบลด้านความรู้ และความสามารถของคณะกรรมการและสมาชิก.....89 |
| ตารางที่ 4.9 | เปรียบเทียบความสำคัญของปัจจัยภายในกับศักยภาพที่แท้จริง ของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบลด้าน ลักษณะแบบหรือพฤติกรรมกรรมการบริหาร.....91 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

| | | |
|---------------|---|-----|
| ตารางที่ 4.10 | เปรียบเทียบความสำคัญของปัจจัยภายในกับศักยภาพที่แท้จริง ของคณะกรรมการและสมาชิกของเครือข่ายคณะกรรมการ กองทุนหมู่บ้านระดับตำบลด้านความตั้งใจร่วมกัน..... | 92 |
| ตารางที่ 4.11 | ความสำคัญของปัจจัยภายนอกด้านนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ขององค์กรของรัฐที่เกี่ยวข้องของเครือข่ายคณะกรรมการ กองทุนหมู่บ้านระดับตำบล..... | 93 |
| ตารางที่ 4.12 | ความสำคัญของปัจจัยภายนอกด้านสภาพทางเศรษฐกิจของ องค์กรเครือข่าย คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล..... | 94 |
| ตารางที่ 4.13 | ความสำคัญของปัจจัยภายนอกด้านสภาพทางภูมิศาสตร์ของ องค์กรเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล..... | 95 |
| ตารางที่ 4.14 | ความสำคัญของปัจจัยภายนอกด้านสังคมและวัฒนธรรมของ องค์กร เครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล..... | 96 |
| ตารางที่ 4.15 | ความสำคัญของปัจจัยภายนอกทางเทคโนโลยี/ความรู้ขององค์กร เครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล..... | 97 |
| ตารางที่ 4.16 | เปรียบเทียบความสำคัญของเนื้อหาการเรียนรู้กับปัญหาในการ บริหารจัดการกองทุนของสมาชิกเครือข่ายด้านการบริหารจัดการ องค์กร (กลุ่ม)ที่ดี..... | 98 |
| ตารางที่ 4.17 | ความสำคัญของเนื้อหาการเรียนรู้ด้านการบริหารการเงิน..... | 100 |
| ตารางที่ 4.18 | ความสำคัญของเนื้อหาการเรียนรู้ด้านการบริหารสินเชื่อ..... | 101 |
| ตารางที่ 4.19 | ความสำคัญของเนื้อหาการเรียนรู้ด้านการจัดระบบสวัสดิการ..... | 102 |
| ตารางที่ 4.20 | ความสำคัญของเนื้อหาการเรียนรู้ด้านการบริหารเพื่อลดความเสี่ยง..... | 103 |
| ตารางที่ 4.21 | วิธีการและรูปแบบการเรียนรู้ของเนื้อหาการเรียนรู้อการบริหาร ด้านการบริหารจัดการองค์กร (กลุ่ม) ที่เหมาะสม..... | 104 |
| ตารางที่ 4.22 | วิธีการและรูปแบบการเรียนรู้ของเนื้อหาการบริหารการเงิน..... | 105 |
| ตารางที่ 4.23 | วิธีการและรูปแบบการเรียนรู้ของเนื้อหาการบริหารสินเชื่อ..... | 106 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| | หน้า |
|---------------|---|
| ตารางที่ 4.24 | วิธีการและรูปแบบการเรียนรู้ของเนื้อหาด้านการจัดระบบสวัสดิการ.....107 |
| ตารางที่ 4.25 | วิธีการและรูปแบบการเรียนรู้ของเนื้อหาด้านการบริหารเอลดความเสี่ยง.....108 |
| ตารางที่ 4.26 | เปรียบเทียบปัจจัยแวดล้อมภายในที่มีความสำคัญอยู่ในอันดับคะแนนมาก กับศักยภาพที่เป็นจริงของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุน.....110 |
| ตารางที่ 4.27 | ความสำคัญของปัจจัยภายนอกที่มีความสำคัญในอันดับคะแนนมาก.....114 |
| ตารางที่ 4.28 | เปรียบเทียบระหว่างปัญหาของสมาชิกเครือข่ายกับความสำคัญของเนื้อหา ในการเรียนรู้ วิธีการ และรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม.....117 |
| ตารางที่ 4.29 | รูปแบบกระบวนการเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการองค์กร(กลุ่ม)ที่ดี.....121 |
| ตารางที่ 4.30 | รูปแบบกระบวนการเรียนรู้ด้านการบริหารการเงิน.....123 |
| ตารางที่ 4.31 | รูปแบบกระบวนการเรียนรู้ด้านการบริหารสินเชื่อ.....123 |
| ตารางที่ 4.32 | รูปแบบกระบวนการเรียนรู้ด้านการจัดระบบสวัสดิการ.....124 |
| ตารางที่ 4.33 | รูปแบบกระบวนการเรียนรู้ด้านการบริหารเพื่อลดความเสี่ยง.....124 |
| ตารางที่ 4.34 | ผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะจากเวทีผู้เชี่ยวชาญ.....125 |

สารบัญภาพ

หน้า

| | | |
|------------|--|----|
| ภาพที่ 1.1 | แผนที่จุดที่ตั้งและการแบ่งเขตการปกครอง จังหวัดขอนแก่น..... | 5 |
| ภาพที่ 2.1 | องค์ประกอบของการเรียนรู้ของชุมชน..... | 47 |
| ภาพที่ 3.1 | แผนการดำเนินการขั้นตอน 3 ระยะ..... | 55 |
| ภาพที่ 3.2 | วิธีการวิจัยในระยะที่ 1 | 56 |
| ภาพที่ 3.3 | วิธีการวิจัยในระยะที่ 2 | 57 |
| ภาพที่ 3.4 | วิธีการวิจัยในระยะที่ 3 | 57 |
| ภาพที่ 3.5 | กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผลการผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเขตพื้นที่..... | 58 |

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปี 2544 นับเป็นช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านที่สำคัญอีกช่วงหนึ่งของสังคมไทย หลังจากภาวะวิกฤติเศรษฐกิจได้สิ้นสุดลง กล่าวคือ เป็นการเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของประเทศ 2 ประการ คือ ประการแรก รัฐบาลชุดปัจจุบันได้รับการเลือกตั้งเข้ามาบริหารประเทศ ในเดือนกุมภาพันธ์ 2544 และได้ดำเนินนโยบายต่าง ๆ ที่เป็นการคิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อฟื้นฟูและพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง ประการที่สอง ได้มีพระบรมราชโองการประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 เพื่อเป็นกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะ 5 ปี เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม 2544 เป็นต้นมา จึงอาจกล่าวได้ว่าสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งสองประการนี้ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในรอบ 2 ปีที่ผ่านมา

แผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 9 ได้กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักที่มุ่งฟื้นฟูเศรษฐกิจให้ขยายตัวอย่างมีคุณภาพและมีเสถียรภาพ มีภูมิคุ้มกันสามารถพึ่งพาตนเองได้มากขึ้น เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน สร้างการมีงานทำและสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนส่วนใหญ่ ควบคู่ไปกับการวางรากฐานการพัฒนาที่แข็งแกร่ง โดยการพัฒนาคน ครอบครัว และชุมชนให้เข้มแข็ง เป็นแกนหลักของสังคมไทยสามารถพัฒนาและต่อยอดภูมิปัญญาและรักษาคุณค่าของเอกลักษณ์วัฒนธรรมที่งดงามของไทย รวมทั้ง มีการจัดการใช้ประโยชน์และอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างสมดุลกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมและส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกันไปพร้อม ๆ กันกับการเสริมสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดีในทุกภาคส่วนของสังคมไทย ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคการเมืองและภาคประชาชน อันจะนำไปสู่เป้าหมายสุดท้ายในการแก้ไขปัญหาค่าความยากจน เพิ่มศักยภาพและโอกาสของ คนไทยในการพึ่งพาตนเอง และเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขของคนไทยอย่างยั่งยืน

รัฐบาลได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภาเมื่อ 26 กุมภาพันธ์ 2544 แสดงเจตนารมณ์ที่มุ่งมั่นจะเร่งรัดการกระตุ้นเศรษฐกิจเพื่อแก้ไขปัญหาการหดตัวของเศรษฐกิจและปรับโครงสร้างใหม่ให้กับระบบเศรษฐกิจ สังคม การบริหารและการเมืองของประเทศ ให้มีเสถียรภาพและมั่นคง เพื่อ

ประโยชน์สุขของประชาชนชาวไทยทุกคน โดยมีเป้าหมายที่จะดำเนินนโยบายเพื่อลดความยากจน และนำไปสู่การสร้างงาน สร้างรายได้ ลดค่าใช้จ่ายให้แก่ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ การดำเนินนโยบายของรัฐบาลจึงเป็นนโยบายลักษณะคู่ขนาน ที่ให้ความสำคัญกับการกระจายโอกาสและบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนในระดับรากหญ้า และการสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจภายในประเทศ ควบคู่ไปกับการสร้างความเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจโลกได้อย่างแข็งแกร่งและสามารถก้าวสู่เศรษฐกิจใหม่อย่างยั่งยืน กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง เป็นหนึ่งในนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลที่ได้แถลงต่อรัฐสภา

กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง หรือที่เรียกกันสั้น ๆ ว่า “กองทุนหมู่บ้าน” นั้น นับเป็นโครงการพัฒนาสังคมที่มีขนาดใหญ่ ใช้เงินงบประมาณจำนวนมาก และมีขอบข่ายของการดำเนินโครงการกว้างขวางครอบคลุมทุกหมู่บ้านประมาณ 75,000 หมู่บ้านทั่วประเทศ ทั้งยังมีนโยบายชัดเจนว่า ให้ชุมชนเป็นผู้กำหนดเป้าหมายเฉพาะตามความต้องการของชุมชน ให้ชุมชนเป็นผู้กำหนดกรอบกติกาในการดำเนินงานเกี่ยวกับกองทุน และให้ชุมชนเป็นผู้รับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานเกี่ยวกับกองทุน โดยกองทุนจะต้องเกื้อกูลประโยชน์ต่อผู้ด้อยโอกาสในหมู่บ้านและชุมชน รวมทั้งเชื่อมโยงกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างชุมชน ราชการ และเอกชน ซึ่งถือเป็นการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่น และพัฒนาประชาธิปไตยพื้นฐาน โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของกองทุนหมู่บ้านไว้ดังนี้

- 1) เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในหมู่บ้านและชุมชนสำหรับการลงทุนเพื่อพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ หรือเพิ่มรายได้ การลดรายจ่าย การบรรเทาเหตุฉุกเฉินและจำเป็นเร่งด่วน และสำหรับการนำไปสู่การสร้างกองทุนสวัสดิภาพที่ดีแก่ประชาชนในหมู่บ้านหรือชุมชน
- 2) ส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้านและชุมชนให้มีขีดความสามารถในการจัดระบบ และบริหารจัดการเงินทุนตนเอง
- 3) เสริมสร้างกระบวนการพึ่งพาตนเองของหมู่บ้านและชุมชนในด้านการเรียนรู้ การสร้างและพัฒนาความคิดริเริ่ม เพื่อการแก้ไขปัญหา และเสริมสร้างเศรษฐกิจพอเพียง ในหมู่บ้านและชุมชนเมือง
- 4) กระตุ้นเศรษฐกิจในระดับฐานรากของประเทศ รวมทั้งเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต
- 5) เสริมสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งทั้งทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมของประชาชนในหมู่บ้านหรือชุมชน

ทั้งนี้ เนื่องจากกองทุนหมู่บ้านเป็นนโยบายที่มีเป้าหมายในระยะยาว โดยเฉพาะการวางเป้าหมายให้กองทุนหมู่บ้านเข้าไปมีส่วนในการเสริมสร้างกระบวนการพึ่งพาตนเองของชุมชน และสร้างเสริมศักยภาพของชุมชนในอันที่จะก้าวไปสู่การมีเศรษฐกิจพอเพียงและพึ่งพาตนเองได้ เพื่อนำไปสู่การสร้างภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในอนาคต ดังนั้นถึงแม้ว่ากองทุนหมู่บ้านจะใช้ยุทธศาสตร์ของการจัดสรรเงินลงไปให้หมู่บ้านในวงเงิน 1 ล้านบาท เพื่อให้เป็นเงินทุนหมุนเวียนของชุมชน พัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ ลดรายจ่าย บรรเทาเหตุฉุกเฉินจำเป็นเร่งด่วน ให้กับสมาชิกของชุมชน แต่เป้าหมายสำคัญมิใช่เป็นเพียงการสร้างระบบสินเชื่อหรือระบบธนาคารให้กับชุมชนเท่านั้น หากแต่เป็นการหวังผลในระยะยาวที่ต้องการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนด้วย

ในส่วนของชุมชนซึ่งได้รับเงินกองทุนหมู่บ้าน รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในกองทุนหมู่บ้าน และระหว่างกองทุนหมู่บ้าน เพื่อจะสามารถจัดการกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ และพัฒนาการดำเนินงานเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้าน โดยสนับสนุนให้กองทุนหมู่บ้านรวมตัวเป็นเครือข่าย เรียนรู้ในรูปของ "เครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล" อีกทั้งได้คาดหวังกับ บทบาทของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล เป็นกลไกหลักในการสร้างกระบวนการเรียนรู้โดยรูปแบบ "พี่สอนน้อง เพื่อนสอนเพื่อน"

จากการคาดหวังบทบาทของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล เพื่อความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ นั้น มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องและมีอิทธิพลต่อรูปแบบกระบวนการเรียนรู้ ทั้งที่เป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล ซึ่งหากได้มีการศึกษา วิจัย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว จะทำให้เกิดการพัฒนาเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล ให้มีบทบาทและการสร้างกระบวนการเรียนรู้แก่สมาชิก (กองทุนหมู่บ้าน) อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะบทบาทในการเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้เรื่องการบริหารจัดการกองทุน ซึ่งเป็นบทบาทพื้นฐานสำคัญประการแรกที่สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติคาดหวังไว้

จังหวัดขอนแก่น เป็นจังหวัดใหญ่จังหวัดหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีเป้าหมายในการดำเนินงานนโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง จำนวน 2,300 กองทุน แยกเป็นกองทุนหมู่บ้าน 2,192 กองทุน กองทุนชุมชนเมือง 108 กองทุน จากการดำเนินงานในระยะที่ผ่านมาได้จัดตั้งกองทุนและโอนเงินแล้ว 2,299 กองทุน คิดเป็นร้อยละ 99.96 ของเป้าหมาย จังหวัดขอนแก่นได้มีการจัดเครือข่ายในระดับต่าง ๆ แล้ว คือ เครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับจังหวัด 1 เครือข่าย เครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับอำเภอ 25 เครือข่าย และ

เครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล 199 เครือข่าย

ดังนั้น หากมีการศึกษาปัจจัยแวดล้อมและศักยภาพที่แท้จริงของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล เพื่อพัฒนาตัวแบบกระบวนการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการแก่กองทุนหมู่บ้านที่เป็นสมาชิกของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล ผลการศึกษาดังกล่าวสามารถนำไปสนับสนุนการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในจังหวัดขอนแก่น ทั้งในด้านการสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ตลอดจนพัฒนาเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านในระดับต่าง ๆ ไปสู่ความเข้มแข็งและเป็นสถาบันการเงินชุมชนในอนาคต อีกทั้งจะได้ข้อเสนอแนะนโยบายแก่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

- 2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยแวดล้อมและศักยภาพที่แท้จริงของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล จังหวัดขอนแก่น
- 2.2 เพื่อศึกษาพัฒนารูปแบบกระบวนการเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการแก่กองทุนหมู่บ้านตามบทบาทของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ลักษณะทั่วไป

1) จุดที่ตั้ง

จังหวัดขอนแก่นตั้งอยู่บริเวณตอนกลางของภาคตะวันออกเฉียงเหนือบนที่ราบสูงโคราชระหว่างเส้นรุ้งที่ 15-17 องศาเหนือ และเส้นแวงที่ 101-103 องศาตะวันออก มีพื้นที่ประมาณ 10,885.99 ตารางกิโลเมตร ห่างจากกรุงเทพมหานครตามทางหลวงหมายเลข 2 ระยะทาง 445 กิโลเมตร ลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบสูงมีพื้นที่สูงต่ำสลับกันเป็นลูกคลื่น สูงกว่าระดับน้ำทะเลปานกลางโดยเฉลี่ย 100-200 เมตร ทิศเหนือติดต่อกับจังหวัดอุดรธานี จังหวัดเลย จังหวัดหนองบัวลำภู ทิศใต้ติดต่อกับจังหวัดนครราชสีมา จังหวัดบุรีรัมย์ ทิศตะวันออกติดต่อกับจังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดมหาสารคาม และทิศตะวันตกติดต่อกับจังหวัดชัยภูมิ จังหวัดเพชรบูรณ์ (ภาพที่ 1.1)



ภาพที่ 1.1 แผนที่จุดที่ตั้งและการแบ่งเขตการปกครอง จังหวัดขอนแก่น

2) เขตการปกครอง

เขตการปกครองแบ่งออกเป็น 20 อำเภอ 5 กิ่งอำเภอ 198 ตำบล และ 2,249 หมู่บ้าน นอกจากนี้ยังแบ่งเขตตากการปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลตำบล 30 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 194 แห่ง จังหวัดขอนแก่น มีจำนวนประชากรมากที่สุดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน คือ 1,756,995 คน แยกเป็น ชาย 876,223 คน หญิง 880,772 คน

ลักษณะทางเศรษฐกิจ

- 1) ด้านการเกษตร อาชีพหลักของประชากรจังหวัดขอนแก่น คือ อาชีพเกษตรกรรม คิดเป็นร้อยละ 50.30 ของจำนวนครัวเรือนทั้งหมด มีพื้นที่ถือครองทำกิจกรรมด้านการเกษตร ร้อยละ 60.25 ของพื้นที่ทั้งหมด
- 2) ด้านอุตสาหกรรม จังหวัดขอนแก่นมีการขยายตัวด้านอุตสาหกรรมในอัตราที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมขนาดย่อมและขนาดกลางที่มีการจ้างแรงงานในท้องถิ่น ปัจจุบันผลผลิตจากอุตสาหกรรมของจังหวัดขอนแก่นมีสัดส่วนของมูลค่าการผลิตสูงเป็นอันดับสองของภูมิภาครองจากจังหวัดนครราชสีมา
- 3) ด้านแรงงาน จำนวนกำลังแรงงานปัจจุบันประมาณ 995,418 คน เป็นผู้มีงานทำ 965,134 คน คิดเป็นร้อยละ 97 และผู้ว่างงาน 30,284 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ของกำลังแรงงานทั้งหมด

ลักษณะทางสังคม

- 1) ด้านการศึกษา จังหวัดขอนแก่นเป็นศูนย์กลางทางการศึกษาของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สภาพการจัดการศึกษาประจำปี 2545 จำแนกเป็นรายการ และระดับการศึกษา พบว่ามีสถาบันการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาล-มหาวิทยาลัย จำนวน 1,406 แห่ง จำนวนครู-อาจารย์ 21,170 คน นักเรียนนักศึกษา 415,023 คน คิดเป็นอัตราส่วนเฉลี่ย ครู/นักเรียน เท่ากับ 1:19.6 โดยการจัดการระดับอุดมศึกษาในระดับปริญญาตรีมีอยู่ 4 แห่ง เป็นสถาบันการศึกษาภาครัฐ 3 แห่ง และภาคเอกชน 1 แห่ง
- 2) ด้านศาสนา จังหวัดขอนแก่นมีสถานที่ประกอบพิธีทางศาสนา รวม 1,464 แห่ง แบ่งเป็น วัด 1,442 แห่ง โบสถ์คริสต์จักร 20 แห่ง และมัสยิด 2 แห่ง และมีการจัดการการศึกษาภายในวัด คือ ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด 91 แห่ง โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม-บาลี 174 แห่ง แผนกสามัญศึกษา 26 แห่ง และมหาวิทยาลัยสงฆ์ 2 แห่ง
- 3) ด้านสาธารณสุข จังหวัดขอนแก่นมีสถานบริการสาธารณสุขของรัฐจำนวน 28 แห่ง และเอกชน 4 แห่ง มีแพทย์จำนวน 575 คน บุคลากรสาธารณสุข 4,812 คน และอาสาสมัครสาธารณสุข 22,695 คน

ลักษณะการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน

จังหวัดขอนแก่น มีกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ทั้งหมด 2,300 กองทุน เป็นหมู่บ้าน 2,192 กองทุน ชุมชนเมือง 108 กองทุน ได้รับการจัดสรรและโอนเงินแล้ว จำนวน 2,299 กองทุน เป็นเงิน 2,299 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 99.96 ของเป้าหมายกองทุนทั้งหมด

สมาชิกกองทุนได้กู้ยืมเงินกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ไปลงทุนตามกิจกรรมด้านเกษตรกรรม คิดเป็นร้อยละ 68.03 รองลงมาคือการค้าขาย ร้อยละ 18.14 ด้านอื่น ๆ ร้อยละ 6.29 ด้านอุตสาหกรรม ร้อยละ 4.20 และด้านการช่าง ร้อยละ 3.34 ตามลำดับ

การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง จังหวัดขอนแก่น มีกองทุนที่มีการบริหารจัดการกองทุนอยู่ในระดับดีเยี่ยม (AAA) จำนวน 579 กองทุน ระดับดี (AA) จำนวน 1,581 กองทุน และระดับต้องปรับปรุง (A) จำนวน 139 กองทุน ส่วนเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับอำเภอ มีทั้งหมด 25 เครือข่าย และเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบลทั้งหมด 196 เครือข่าย

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร ประกอบด้วย

สภาพแวดล้อมภายใน ประกอบด้วย

- 1) โครงสร้างองค์การ
- 2) ระบบในการดำเนินงาน
- 3) กลยุทธ์ในการดำเนินงาน
- 4) คณะกรรมการและสมาชิกองค์กร
- 5) ความรู้และความสามารถของ คณะกรรมการและสมาชิกเครือข่าย
- 6) แบบและพฤติกรรมกรรมการบริหาร
- 7) ความตั้งใจร่วมกันของคณะกรรมการและสมาชิกองค์กร

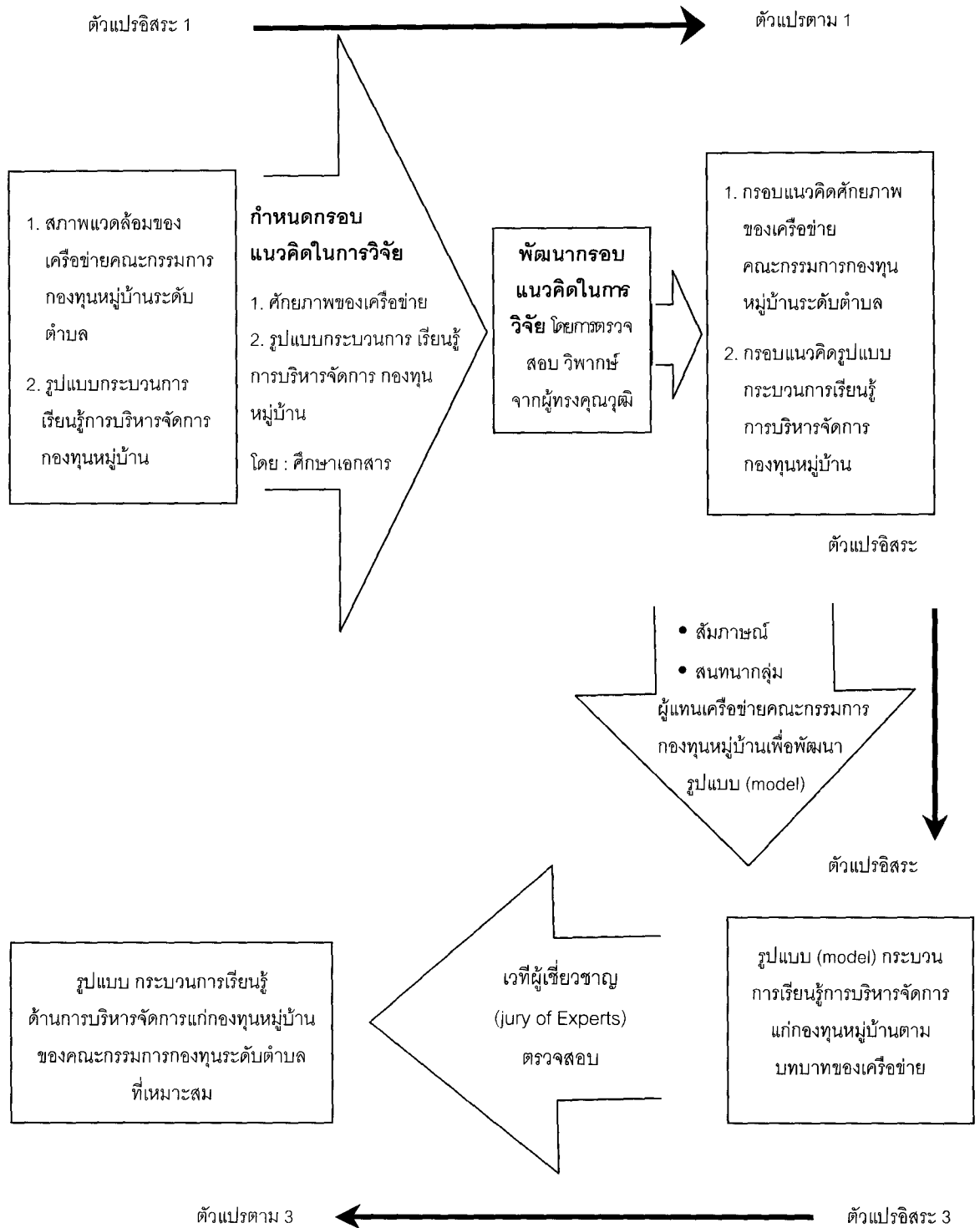
สภาพแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย

- 1) นโยบายรัฐ กฎหมาย ระเบียบ และ องค์กรรัฐ
- 2) สภาพทางเศรษฐกิจ
- 3) สภาพภูมิศาสตร์
- 4) สภาพสังคมและวัฒนธรรม
- 5) เทคโนโลยี/ความรู้

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย ฐานการเรียนรู้ องค์ความรู้หรือเนื้อหาการเรียนรู้ วิธีการและรูปแบบหรือกิจกรรมในการเรียนรู้

3.3 แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกลุ่ม แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการกลุ่มและเครือข่าย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ แนวคิดและทฤษฎีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) ดังนี้



4. ขอบเขตในการวิจัย

4.1 ขอบเขตพื้นที่การศึกษา

พื้นที่การศึกษาจังหวัดขอนแก่น ซึ่งประกอบด้วย 20 อำเภอ กับ 5 กิ่งอำเภอ โดยแบ่งเขตพื้นที่จังหวัดเพื่อการศึกษา ออกเป็น 3 เขตพื้นที่ ดังนี้

- 1) เขตขอนแก่นตอนกลาง ได้แก่ อำเภอเมือง เขาสวนกวาง น้ำพอง กระนวน อุบลรัตน์ พระยืน มัญจาคีรี กิ่งอำเภอโคกโพธิ์ชัย และกิ่งอำเภอชำสูง
- 2) เขตขอนแก่นตอนใต้ ได้แก่ อำเภอบ้านไผ่ ชนบท เปือยน้อย หนองสองห้อง พล แวงใหญ่ แวงน้อย กิ่งอำเภอบ้านแฮด และกิ่งอำเภอโนนศิลา
- 3) เขตขอนแก่นตอนเหนือ ได้แก่ อำเภอภูผาม่าน ชุมแพ สีชมพู ภูเวียง หนองเรือ บ้านฝาง และกิ่งอำเภอหนองนาคำ

4.2 ขอบเขตประชากรศึกษา และกลุ่มตัวอย่าง

4.2.1 ประชากร

- 1) ประชากรศึกษา คือ เครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล ในพื้นที่ 20 อำเภอ 5 กิ่งอำเภอ จำนวน 199 เครือข่าย
- 2) แบ่งกลุ่มตัวอย่างประชากร ออกเป็น กลุ่มตามการแบ่งเขตพื้นที่ 3 เขต ตามขอบเขตพื้นที่การศึกษา

4.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

- 1) กลุ่มตัวอย่างพื้นที่การศึกษา คือ อำเภอจากเขตต่าง ๆ เขตละ 4 อำเภอ สุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling)
- 2) กลุ่มตัวอย่างประชากรศึกษา คือ ผู้แทนเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล มี 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ
 - (1) กลุ่มตัวอย่างที่ 1 คือ ผู้แทนเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล จำนวนร้อยละ 80 จากจำนวนตำบลทั้งหมดในจำนวน ของกลุ่มตัวอย่างพื้นที่การศึกษา
 - (2) กลุ่มตัวอย่างที่ 2 คือ ผู้แทนเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล จำนวนร้อยละ 50 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 1

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 ความหมายของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล

เครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล คือ การร่วมกัน เชื่อมโยงกัน ระหว่างผู้แทนคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านในตำบลนั้น ๆ และได้มีการจัดตั้งแล้วตามทะเบียน เครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบลของจังหวัดโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นกลไกในการสร้างกระบวนการเรียนรู้กองทุนหมู่บ้านในลักษณะ พี่สอนน้อง เพื่อนสอนเพื่อน โดยมีเป้าหมาย เพื่อให้การบริหารจัดการของกองทุนหมู่บ้านในตำบลนั้น ๆ มีมาตรฐานการบริหารจัดการในระดับเดียวกัน ตามความคาดหวังของนโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

5.2 ความหมายของบทบาท

หมายถึง บทบาทของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล ที่สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ คาดหวัง

5.3 ความหมายของรูปแบบกระบวนการเรียนรู้

รูปแบบกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง เนื้อหาและวิธีการของการเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการ (กลุ่ม) ด้านการบริหารการเงิน การบริหารสินเชื่อ และการบริหารด้านจัดการสวัสดิการของกองทุนหมู่บ้าน ที่เกิดจากการกระทำของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล ที่เกี่ยวกับเนื้อหาซึ่งหมายถึงสิ่งที่ต้องการให้กองทุนเรียนรู้ และวิธีการซึ่งหมายถึงสิ่งที่ปฏิบัติเพื่อให้เกิดสิ่งที่ต้องการให้กองทุนเรียนรู้

5.4 ความหมายของการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการ หมายถึง การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามนโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

5.5 ความหมายของปัจจัยภายใน

ปัจจัยภายใน หมายถึง ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล ซึ่งคาดว่าจะมีอิทธิพลต่อบทบาทของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบลตามที่สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติคาดหวัง

5.6 ความหมายของปัจจัยภายนอก

ปัจจัยภายนอก หมายถึง ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายนอกของเครือข่าย คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล ซึ่งคาดว่าจะมีอิทธิพลต่อบทบาทของเครือข่าย คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบลตามที่สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติคาดหวัง

5.7 ความหมายของมาตรฐานประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน

มาตรฐานประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน หมายถึง การจัดชั้น มาตรฐานการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านของสำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง แห่งชาติ ประกอบด้วย องค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยพื้นฐาน 5 ตัวชี้วัด กระบวนการจัดตั้งกองทุน 14 ตัวชี้วัด การพัฒนาสังคม 12 ตัวชี้วัด การบริหารจัดการเชิง พหุติกรรม 4 ตัวชี้วัด เงินทุนและการหมุนเวียนเงินกองทุน 3 ตัวชี้วัด และปัญหาการบริหาร กองทุนและปัญหาของกลุ่มผู้กู้เงิน 5 ตัวชี้วัด รวม 43 ตัวชี้วัด

5.8 ความหมายของระดับมาตรฐานดีเยี่ยม (AAA)

ระดับมาตรฐานดีเยี่ยม (AAA) หมายถึง เกณฑ์การตัดสินของประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุน ที่มีผลการประเมินตามคะแนนตั้งแต่ 420 คะแนนขึ้นไป

5.9 ความหมายของระดับมาตรฐานดี (AA)

ระดับมาตรฐานดี (AA) หมายถึง เกณฑ์การตัดสินของประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุน ที่มีผลการประเมินตามคะแนนอยู่ระหว่าง 360 - 420 คะแนน

5.10 ความหมายของระดับมาตรฐานต้องปรับปรุง (A)

ระดับมาตรฐานต้องปรับปรุง (A) หมายถึง เกณฑ์การตัดสินของประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุน ที่มีผลการประเมินตามคะแนนต่ำกว่า 360 คะแนน

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 การเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Development)

6.1.1 ได้เรียนรู้ปัจจัยแวดล้อมและศักยภาพที่แท้จริงของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบทบาทเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล ตามที่ สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติคาดหวัง

6.1.2 ได้เรียนรู้ กระบวนการพัฒนารูปแบบกระบวนการเรียนรู้ด้านการบริหาร
จัดการแก่งกองทุนหมู่บ้าน

6.2 การสร้างความรู้ (Knowledge Creation)

6.2.1 เพื่อให้การวิจัยนำไปสู่การสร้างความรู้ เพื่อนำไปเสริมสร้าง ชีตความ
สามารถ เครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบลและพัฒนารูปแบบกระบวนการเรียนรู้
แก่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล ตลอดจน
ภาคีสนับสนุนนโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง

6.2.2 เพื่อให้การวิจัยนำไปสู่การแนะแนวทางการวิจัยและพัฒนา การดำเนินงาน
กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองได้อย่างถูกต้องตรงความเป็นจริง

6.3 การวางนโยบาย (Policy Formation)

6.3.1 เพื่อให้ผู้วางนโยบายได้ใช้ประโยชน์จากกระบวนการวิจัยและความรู้ เพื่อ
การวางนโยบาย การปรับเปลี่ยนนโยบาย การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ การดำเนินการให้เป็นไป
ตามนโยบายและการประเมินการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายในระยะยาวที่ตั้งไว้ อันจะเป็นการ
เชื่อมโยงการวิจัยกับนโยบาย รวมทั้งเพื่อให้ความรู้ที่สร้างขึ้นมีนัยสำคัญในระดับนโยบาย และ
เพื่อให้เห็นนโยบายต่าง ๆ เกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้านสามารถตอบสนองต่อความต้องการของกองทุน
หมู่บ้านได้อย่างแท้จริง

6.3.2 ได้ข้อเสนอแนะ ทั้งในด้านเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่าย
คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุน
หมู่บ้าน ตลอดจนการพัฒนาเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบลไปสู่สถาบันการเงิน
ชุมชนในอนาคต

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องนี้ได้มีการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย และใช้ในการอธิบายสาเหตุหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบกระบวนการเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการแก่กองทุนหมู่บ้านของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนระดับตำบล ตลอดจนการพัฒนา รูปแบบกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย

1. แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง
 - 1.1 แนวคิดพื้นฐาน
 - 1.2 ผลการดำเนินงานและการประเมินนโยบายที่ผ่านมา
 - 1.3 แผนการดำเนินงานในระยะต่อไป
 - 1.4 แนวคิดเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกลุ่ม
 - 2.1 ความหมายของกลุ่ม
 - 2.2 แนวคิดการจัดตั้งกลุ่ม
 - 2.3 แนวคิดการพัฒนาหรือการพัฒนากลุ่ม
 - 2.4 แนวคิดความเป็นปึกแผ่นภายในกลุ่ม
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเครือข่าย
 - 3.1 ความหมายของเครือข่าย
 - 3.2 ประเภทของเครือข่าย
 - 3.3 เครือข่ายการเรียนรู้
 - 3.4 แนวคิดการจัดตั้งเครือข่าย
 - 3.5 แนวคิดการพิจารณาเครือข่าย
 - 3.6 แนวคิดความเข้มแข็งของเครือข่าย
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการกลุ่มและเครือข่าย
5. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับบทบาทและพฤติกรรม
6. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยของกระบวนการ บทบาทและพฤติกรรม
7. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้

- 7.1 ความหมายกระบวนการเรียนรู้
- 7.2 แนวคิดและทฤษฎีกระบวนการเรียนรู้
- 7.3 รูปแบบกระบวนการเรียนรู้
8. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
9. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง

1.1 แนวคิดพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (2544 : 1-2) ได้กล่าวถึงแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความหมายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง วัตถุประสงค์ นโยบาย ปรัชญา หลักการสำคัญสรุปได้ดังต่อไปนี้

1.1.1 กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ คืออะไร

กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ คือ กองทุนที่เกิดขึ้นตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อทำหน้าที่เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนภายในหมู่บ้านและชุมชนเมือง โดยแบ่งออกเป็น 2 ระดับกองทุน

- 1) กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ เป็นกองทุนรวมในระดับชาติ เพื่อจัดสรรเงินทุนให้แก่กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง
- 2) กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง คือกองทุนหมุนเวียนในหมู่บ้านและชุมชนเมือง เมื่อเริ่มก่อตั้งจะได้รับเงินอุดหนุนจากกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ หมู่บ้านและชุมชนเมืองละประมาณ 1 ล้านบาท เพื่อให้ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนเมืองบริหารจัดการกันเอง

1.1.2 วัตถุประสงค์

- 1) เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในหมู่บ้านและชุมชนเมือง สำหรับการลงทุนเพื่อการพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้หรือเพิ่มรายได้ การลดรายจ่าย การบรรเทาเหตุฉุกเฉิน และความจำเป็นเร่งด่วน และสำหรับการนำไปสู่การสร้างกองทุนสวัสดิการที่ดีแก่ประชาชนในหมู่บ้านหรือชุมชน
- 2) ส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้านและชุมชนเมืองให้มีขีดความสามารถในการจัดระบบ และบริหารจัดการเงินทุนของตนเอง

3) เสริมสร้างกระบวนการพึ่งพาตนเองของหมู่บ้านและชุมชนเมือง ในการเรียนรู้การสร้างและพัฒนาความคิดริเริ่ม เพื่อแก้ไขปัญหาและเสริมสร้างศักยภาพ และส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงในหมู่บ้านและชุมชนเมือง

4) กระตุ้นเศรษฐกิจ ในระดับฐานรากของประเทศ รวมทั้งเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในอนาคต

5) เสริมสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของประชาชนในหมู่บ้านหรือชุมชนเมือง

1.1.3 ปรัชญา ของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ คือ

1) เสริมสร้างสำนึกความเป็นชุมชนและท้องถิ่น
2) ชุมชนเป็นผู้กำหนดอนาคต และจัดการหมู่บ้านและชุมชนด้วยคุณค่า และภูมิปัญญาของตนเอง

3) เกื้อกูลประโยชน์ต่อผู้ด้อยโอกาสในหมู่บ้าน และชุมชน

4) เชื่อมโยงกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างชุมชน ราชการ เอกชน และประชาสังคม

5) กระจายอำนาจให้ท้องถิ่น และพัฒนาประชาธิปไตยขั้นพื้นฐาน

1.1.4 หลักการสำคัญของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

นโยบายดังกล่าวจะประสบความสำเร็จได้ควรประกอบด้วยหลักสำคัญ

4 ประการ คือ

1) ความพร้อมของหมู่บ้านและชุมชนเมือง ทั้งความพร้อมของคนและครัวเรือนการควบคุม ดูแลกันเองในหมู่บ้านและชุมชนเมือง ประสพการณ์ในการบริหารจัดการกองทุนสังคมของหมู่บ้านและชุมชนเมืองเอง เช่น กลุ่มออมทรัพย์ ธนาคารหมู่บ้านกองทุนอาชีพ กองทุนสวัสดิการ ฯลฯ

2) การบริหารจัดการเงินกองทุนหมุนเวียนของหมู่บ้าน ทั้งในส่วนของเงินอุดหนุนจากกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ กับกองทุนทางสังคมของชุมชน และกองทุนที่หน่วยงานราชการจัดตั้งขึ้น เพื่อให้กองทุนดังกล่าวมีการบริหารจัดการให้สอดคล้องและเกื้อกูลกัน

3) การปฏิรูประบบราชการแผ่นดิน ตามแนวทางให้หมู่บ้าน/ชุมชนเมืองเป็นศูนย์กลางการพัฒนา การพัฒนาเป็นของหมู่บ้านและชุมชนเมือง โดยส่วนราชการเป็นผู้สนับสนุนในด้านวิชาการและจัดการกองทุน

4) การติดตามและประเมินผล โดยมีตัวชี้วัดประสิทธิภาพของกองทุน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการพึ่งพาตนเอง เพื่อความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ

1.2 ผลการดำเนินงานและการประเมินนโยบาย

1.2.1 สรุปผลการดำเนินงาน

สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

(2546 : 1-6) ได้กล่าวถึงผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ สรุปได้ดังนี้

เชิงปริมาณ

- 1) การจัดตั้ง คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ได้ไปขอขึ้นทะเบียน เพื่อดำเนินการจัดตั้งเป็นกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแล้ว จำนวน ทั้งสิ้น 74,589 กองทุน คิดเป็นร้อยละ 98.73 ของหมู่บ้านหรือชุมชนเป้าหมาย (75,547 กองทุน) โดยแยกเป็น กองทุนหมู่บ้าน จำนวน 71,470 กองทุน คิดเป็นร้อยละ 95.82 และกองทุนชุมชนเมือง จำนวน 3,119 กองทุน คิดเป็นร้อยละ 4.18
- 2) มีการจัดสรรและโอนเงินให้กับกองทุนหมู่บ้าน หรือ ชุมชนต่าง ๆ ทั้งหมด 74,389 กองทุน หรือ 74,389 ล้านบาท หรือ คิดเป็นร้อยละ 98.47 ของหมู่บ้าน หรือ กองทุนเป้าหมาย เงินจำนวนดังกล่าว กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองนำไปให้สมาชิกกู้ยืมแล้ว 2 รอบปี จำนวน 7,899,222 ราย เป็นเงินทุนหมุนเวียนถึง จำนวน 108,471.97 ล้านบาท หรือร้อยละ 145.8 ของเงินที่จัดสรรและโอน
- 3) ผู้กู้ส่วนใหญ่จะนำเงินที่กู้หรือยืมไปลงทุนในกิจกรรมด้านการเกษตร โดยคิดเป็นร้อยละ 71.19 การค้าขาย ร้อยละ 17.08 อุตสาหกรรม ร้อยละ 4.57 การบริการ ร้อยละ 4.41 บรรเทาเหตุฉุกเฉิน ร้อยละ 2.37 กิจกรรมกลุ่ม ร้อยละ 1.29 และอื่น ๆ ร้อยละ 0.26 ตามลำดับ
- 4) การชำระคืนเงินกู้และดอกเบี้ยภายใน 1 ปี ของสมาชิก
 - (1) สามารถนำเงินงวดมาส่งชำระครบตามกำหนดทุกครั้ง ร้อยละ 89
 - (2) ส่งคืนตรงตามกำหนดเวลาเป็นครั้งคราว ร้อยละ 10
 - (3) ที่ไม่สามารถส่งคืนเงินได้ตามกำหนดเวลา เพียงร้อยละ 1 เท่านั้น

เชิงคุณภาพ

- 1) ด้านสังคม : กระจายโอกาสให้ประชาชนใน 75,547 หมู่บ้าน/ชุมชน โดยมีคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ไม่ต่ำกว่า 1.02 ล้านคน สมาชิกกองทุนหมู่บ้านไม่น้อยกว่า 8.18 ล้านคน ได้มีโอกาสคิดเอง ทำเอง เพื่อการพึ่งพาตนเอง และร่วมกันสร้างกระบวนการเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการ นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดรูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมของภาคีสนับสนุน ได้แก่ ภาคประชาชน ภาคการเมือง ข้าราชการ เอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน และกระบวนการ

ประชากรรัฐ อีกจำนวนประมาณ 2 แสนคน อีกทั้งเกิดเครือข่ายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ทั้งระดับตำบล อำเภอ และจังหวัด

2) ด้านเศรษฐกิจ

(1) มีการกระจายเงินทุนหมุนเวียนสู่ระดับฐานราก จำนวน

108,471.97 ล้านบาท

(2) ประชาชนในระดับฐานรากมีรายได้เพิ่มขึ้นหลังกู้ไปลงทุน โดยเฉลี่ยครัวเรือนมีรายได้เพิ่มขึ้นจาก 264,481 บาทต่อปี เป็น 283,433 บาทต่อปี

(3) มีการกระตุ้นให้เกิดการเพิ่มของ GDP ร้อยละ 1.1 ก่อให้เกิดการขยายกิจกรรมการผลิต

(4) มีการลงทุนใหม่ประมาณ ร้อยละ 0.8 ของ GDP

(5) เป็นแหล่งเงินทุนที่ประชาชนสามารถเข้าถึงด้วยความสะดวกและรวดเร็ว และดอกเบี้ยต่ำ (อัตราดอกเบี้ยเฉลี่ยร้อยละ 6.7)

3) ด้านการเมือง : เกิดการกระจายอำนาจที่แท้จริง สร้างและส่งเสริมระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม

4) ด้านวัฒนธรรม : เกิดจิตสำนึกชุมชน การเอื้ออาทร การรู้จักสามัคคี และสร้างความเสมอภาคในชุมชน

5) ด้านนโยบาย

(1) ความเห็นของประชาชนส่วนใหญ่แล้ว นโยบายกองทุนหมู่บ้านของรัฐบาลเป็นนโยบายที่ดีมีคุณค่าแก่สังคมไทยและเศรษฐกิจในระดับฐานราก

(2) ประชาชนส่วนใหญ่ยังให้ความเห็นว่า นโยบายกองทุนหมู่บ้านเป็นนโยบาย ที่ช่วยสร้างและกระตุ้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการตัดสินใจ มีสำนึกความเป็นชุมชนและจิตสาธารณะเพิ่มขึ้น ทั้งยังก่อให้เกิดการทำงานที่สอดคล้องประสานกันขององค์กรชุมชน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และกองทุนเอง

1.2.2 การประเมินผลนโยบาย

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2546 : 4-22 – 4-25) ได้กล่าวถึงบทสรุปความเห็น และข้อเสนอแนะจากการประเมินผลนโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ไว้ดังนี้

บทสรุปและความเห็น

โครงการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง มีวัตถุประสงค์หลัก คือ การกระจายโอกาสให้คนจนเข้าถึงแหล่งเงินทุน แหล่งความรู้ โอกาสร่วมคิดร่วมทำ และ ร่วมรับผิดชอบต่อการพัฒนาศักยภาพคนในชุมชนและชุมชนของตนเอง รัฐบาลได้จัดสรรงบประมาณให้ชุมชนละ 1 ล้านบาท เพื่อเป็นกองทุนหมุนเวียนที่ประชาชนในชุมชนจะบริหารจัดการกันเอง สำหรับการพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ ลดรายจ่าย และบรรเทาเหตุอุกฉุกเงินและความจำเป็นเร่งด่วนต่าง ๆ การดำเนินโครงการกองทุนเริ่มมาจากแนวคิดและความเชื่อมั่นของภาครัฐที่มีต่อความไว้วางใจในชุมชนและประชาชนฐานรากของประเทศ จึงได้กระจายทรัพยากรและอำนาจการตัดสินใจให้ชุมชนจัดการปัญหาใช้ประโยชน์ และดูแลทรัพยากรคือเงินกองทุนกันเอง ทั้งนี้เพื่อมุ่งหวังให้เกิด ชุมชนที่เข้มแข็ง และสามารถพึ่งพิงตนเองได้อย่างยั่งยืน

ผลการดำเนินงานในระยะ 2 ปีที่ผ่านมาบรรลุวัตถุประสงค์ของ โครงการทั้งในส่วน การช่วยสมาชิกให้เข้าถึงแหล่งเงินทุนในระบบ และทำให้สมาชิกมีรายได้ครัวเรือนเพิ่มขึ้น ถึงแม้ว่า จะต้องมีการปรับปรุงในด้านขีดความสามารถในการบริหารจัดการกองทุนของคณะกรรมการกองทุน แนวทางการดำเนินการที่มุ่งสร้างกระบวนการเรียนรู้ของประชาชนและชุมชน มีส่วนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ทั้งในด้านของการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน สร้างให้เกิดความไว้วางใจ และความสามัคคีมีระบบช่วยเหลือเกื้อกูล ผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาสต่าง ๆ ของผู้คนในชุมชน และในระยะยาวจะสนับสนุนให้กระบวนการเรียนรู้เหล่านี้ขยายออกไปในชุมชนมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม ยังมีประเด็นที่ควรพิจารณาแนวทางการดำเนินงานของกองทุนในเรื่องต่อไปนี้

- 1) ข้อบังคับในเรื่องวงเงินกู้และระยะเวลาชำระคืนไม่ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมทางเศรษฐกิจในชุมชนฐานราก
- 2) กองทุนหมู่บ้าน ฯ สามารถกระตุ้นการเรียนรู้และการเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชน และประชาชนอย่างกว้างขวาง แต่ผลสำเร็จในการบริหารจัดการกองทุนยังมีความแตกต่างกันในแต่ละพื้นที่

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองเป็นเครื่องมือในการกระจายโอกาสให้แก่คนจนได้ใช้ศักยภาพในการสร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้กับตนเองและครอบครัวและเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในอันที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ของหมู่บ้านและชุมชนอย่างกว้างขวางต่อไป จึงควรได้ปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานในระยะต่อไป ดังนี้

- 1) ปรับปรุงการบริหารจัดการกองทุนให้ยืดหยุ่น เพื่อให้สามารถกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจฐานรากในชุมชน ตลอดจนเพิ่มโอกาสให้ผู้ยากไร้
- 2) พัฒนาศักยภาพกรรมการบริหารกองทุน ให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น ทั้งในด้านการวิเคราะห์สินเชื่อ การบริหารการเงิน และการจัดทำบัญชีที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ สร้างขวัญกำลังใจและพยายามให้ชุมชนมองเห็นประโยชน์จากกองทุนหมู่บ้าน ฯ ต่อการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนควบคู่ไปกับการพัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการให้คณะกรรมการ
- 3) การพัฒนากองทุนหมู่บ้านให้เป็นสถาบันการเงินของชุมชน ควรจะดำเนินการด้วยความรอบคอบระมัดระวัง อย่างไรก็ตามเนื่องจากโครงการกองทุนหมู่บ้าน ฯ ดำเนินการมาเพียง 2 ปี ซึ่งกระบวนการมีส่วนร่วมต่าง ๆ ของชุมชนยังไม่ “สุกงอม” เพียงพอ ในขณะที่เดียวกัน ขีดความสามารถในการบริหารงานของคณะกรรมการ ฯ ส่วนใหญ่ ยังอยู่ในระดับเริ่มต้นพัฒนา คงต้องใช้เวลาสะสมประสบการณ์ในอีกระยะหนึ่ง ดังนั้นนโยบายการพัฒนากองทุนหมู่บ้านในระยะต่อไป ที่จะให้เป็นนิติบุคคล และเป็นสถาบันการเงินของชุมชนในท้ายที่สุดนั้น ถึงแม้ในภาพรวมจะทำให้กองทุนหมู่บ้าน ฯ สามารถขยายวงเงินกู้และให้บริการสินเชื่อให้สมาชิกได้กว้างขวางมากขึ้น แต่ภาวะความรับผิดชอบของกรรมการ ฯ ต่อลูกหนี้และภาระหนี้ของชุมชนจะเพิ่มขึ้นมากเช่นกัน ดังนั้นนโยบายที่จะพัฒนาศักยภาพกองทุนหมู่บ้านในขั้นตอนดังกล่าวควรดำเนินการอย่างค่อยเป็นค่อยไป และใช้ความระมัดระวังรอบคอบให้มากที่สุด และควรพิจารณาดำเนินการเฉพาะในพื้นที่ที่มีศักยภาพและขีดความสามารถในการบริหารจัดการกองทุนในระดับมืออาชีพเท่านั้น ส่วนที่เหลือควรให้เวลากับชุมชนในการเรียนรู้ ตะหนักเข้าใจถึงปรัชญาของการตั้งกองทุนหมู่บ้านที่ชัดเจน พัฒนาศักยภาพในเชิงการบริหารจัดการให้มีความพร้อมที่บริหารสถาบันการเงินของชุมชนให้ยั่งยืนและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่รัฐบาลต้องการ

1.3 แผนการดำเนินงานในระยะต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

(2546: 7-17) ได้กล่าวถึง วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์และแผนงานในระยะต่อไป สรุปได้ดังนี้

1.3.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และแผนงานในระยะต่อไป

1) วิสัยทัศน์

มุ่งสร้างความเข้มแข็งให้แก่กองทุน เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมระดับฐานรากด้วยพลังชุมชน

2) พันธกิจ

- (1) การพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานกองทุน

- (2) การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ประโยชน์จากกองทุน
- (3) การสนับสนุนภาคีต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่กองทุน

3) กลยุทธ์

- (1) การเสริมสร้างเผยแพร่องค์ความรู้และกระบวนการเรียนรู้
 - ก. การสร้างองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการ การวิเคราะห์โครงการของคณะกรรมการ การสร้างอาชีพ สร้างรายได้ การวางแผน ตลอดจนจิตสำนึก และวินัยการใช้เงินของสมาชิก และการใช้ประโยชน์จากกองทุน
 - ข. การศึกษา วิจัย เพื่อการพัฒนา สนับสนุนการดำเนินงานกองทุน และการวิจัยโดยชุมชน
 - ค. สร้างและรณรงค์กระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ
 - ง. การสร้างความเข้าใจในบริบทกองทุนแก่ชุมชน
- (2) การบูรณาการกองทุนชุมชนและเชื่อมโยงเครือข่าย
 - ก. การพัฒนาเครือข่ายกองทุนหมู่บ้านในทุกระดับ
 - ข. การบูรณาการกองทุนต่าง ๆ ในระดับชุมชนและเครือข่าย
 - ค. การบูรณาการโครงการของภาครัฐส่วนกลาง ภูมิภาค ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนการผลิตและการตลาดของสมาชิก
 - ง. การสนับสนุนการจัดทำแผนชุมชน เพื่อเป็นเครื่องมือในการบูรณาการทุกเรื่องในระดับชุมชน
- (3) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลและระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
 - ก. พัฒนาระบบข้อมูลกองทุนหมู่บ้าน การเงินชุมชน ฐานข้อมูลจากระดับตำบล อำเภอ จังหวัด และเครือข่ายเชื่อมโยงส่วนภูมิภาคกับส่วนกลาง
 - ข. สร้างระบบการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน
 - ค. การปรับปรุงประสิทธิภาพกลไกการบริหารจัดการ การพัฒนาบุคลากร ทั้งส่วนท้องถิ่น ส่วนภูมิภาค และส่วนกลางเพื่อรองรับการปฏิบัติงาน
 - ง. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาคีต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานกองทุน

จ. สนับสนุนกลไกประชาสังคม เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่
กองทุนในระดับพื้นที่

(4) การตรวจสอบ ติดตามประเมินผลและประชาสัมพันธ์

ก. พัฒนาระบบข้อมูลกองทุนหมู่บ้าน การเงินชุมชน ฐานข้อมูล

ข. การติดตามประเมินผลการดำเนินงานกองทุนโดยสถาบัน/
องค์กร/ หน่วยงานส่วนกลาง/ภูมิภาค/ท้องถิ่น

ค. การติดตามประเมินผลและตรวจสอบกองทุนโดยชุมชน

ง. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานกองทุน

1.3.2 แผนงานและโครงการสำคัญในระยะที่ 3

1) โครงการประเมินประสิทธิภาพการบริหารจัดการในช่วงระยะเวลา
ที่ผ่านมาวัตถุประสงค์เพื่อจัดชั้นกองทุน โดยมีกรอบการประเมิน (ผนวก ค.) สรุปผลการจัดชั้น
ดังนี้

ตารางที่ 2.1 สรุปผลการจัดชั้นประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน

| ที่ | ภาค | เป้าหมาย | | | ผลการจัดชั้น | | | | | | ร้อยละ ของ เป้าหมาย | |
|-----|------------------------|----------|-------|----------------|--------------|--------|--------|--------|-------|--------|---------------------------|--------|
| | | หมู่บ้าน | ชุมชน | รวม ทั้งหมด | AAA | ร้อยละ | AA | ร้อยละ | A | ร้อยละ | | รวม |
| 1 | ตะวันตก | 5,443 | 288 | 5,731 | 2,514 | 43.87 | 3,109 | 54.25 | 108 | 1.88 | 5,731 | 100.00 |
| 2 | ตะวันออก | 5,177 | 279 | 5,456 | 2,258 | 41.39 | 3,067 | 56.21 | 131 | 2.40 | 5,456 | 100.00 |
| 3 | ใต้ | 8,336 | 393 | 8,729 | 2,916 | 33.41 | 5,546 | 63.54 | 267 | 3.06 | 8,729 | 100.00 |
| 4 | ตะวันออก เฉียงเหนือ | 31,403 | 706 | 32,109 | 10,581 | 32.59 | 20,831 | 64.88 | 697 | 2.17 | 32,109 | 100.00 |
| 5 | เหนือ | 15,457 | 489 | 15,946 | 5,009 | 31.41 | 10,532 | 66.05 | 405 | 2.54 | 15,946 | 100.00 |
| 6 | กลาง | 5,691 | 413 | 6,104 | 1,439 | 23.57 | 4,446 | 72.84 | 219 | 3.59 | 6,104 | 100.00 |
| | รวม | 71,507 | 2,568 | 74,075 | 24,717 | 33.37 | 47,531 | 64.17 | 1,827 | 2.47 | 74,075 | 100.00 |

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

2) โครงการจัดประกวดกองทุนหมู่บ้านดีเด่นระดับอำเภอ

3) โครงการขอสนับสนุนในการเพิ่มทุนแก่กองทุนที่มีการบริหารจัดการ
อยู่ในระดับดีเยี่ยมหรือมาตรฐานที่ 1 (AAA)

4) โครงการขอขยายวงเงินโดยกู้ยืมจากสถาบันการเงิน

(1) โครงการเสนอพระราชบัญญัติกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

(2) โครงการเครือข่ายคณะกรรมการกองทุน

1.4 แนวคิดเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล

1.4.1 แนวคิดและหลักการ

สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

(2546:12-32) ได้กล่าวถึง กรอบแนวคิด ความเป็นมาและหลักการ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโครงการเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล ไว้ดังนี้

1) กรอบแนวคิด

ตามที่รัฐมีนโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง (กองทุน 1 ล้านบาท)

เพื่อเป็นการเสริมสร้างกระบวนการพึ่งพาตนเองของหมู่บ้านและชุมชนเมืองในด้านการเรียนรู้ การสร้างและพัฒนา ความคิดริเริ่ม เพื่อการแก้ไขปัญหาและเสริมสร้างศักยภาพทั้งด้านสังคมและเศรษฐกิจของประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนเมือง ด้วยภูมิปัญญาของตนเอง

จากปัจเจกกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ผู้การสร้างพลังเป็นเครือข่ายระดับตำบล เพื่อการช่วยเหลือเกื้อกูลอย่างเอื้ออาทรตามวิถีชุมชนและวัฒนธรรมของความผูกพัน ด้วยการเรียนรู้จาก **เพื่อนสอนเพื่อน พี่สอนน้อง** เพื่อให้เกิดการยกระดับของกองทุนที่มีความเท่าเทียมกันในเครือข่าย ด้านการบริหารจัดการกองทุน

2) ความเป็นมาและหลักการ

กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนสำหรับการลงทุนในการพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ ลดรายจ่ายและบรรเทาเหตุฉุกเฉินและจำเป็นเร่งด่วน กระตุ้นเศรษฐกิจในระดับฐานรากและเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต รวมทั้งเกิดศักยภาพและความเข้มแข็งของประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนเมืองทั้งด้านสังคมและเศรษฐกิจ

“การเรียนรู้” ถือเป็นยุทธศาสตร์หลักของการขับเคลื่อนกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง โดยระยะที่ 1 เป็นการเรียนรู้หรือเตรียมความพร้อมของหมู่บ้านและชุมชนเมืองในการจัดตั้งกองทุน ระยะที่ 2 เป็นการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุน ระยะที่ 3 เป็นการเรียนรู้ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชนให้เกิดพลังสู่ความเข้มแข็ง โดยยึดหลักการ

(1) กระจายอำนาจให้กองทุน มีการค้นหา พัฒนา และได้รับการสนับสนุนที่เป็นการกำหนดอนาคตตนเอง โดยการมีส่วนร่วมของสมาชิกจากการ "คิดเอง และทำเอง" ของชุมชน

(2) สร้างเครือข่ายกองทุนระดับตำบล ที่เอื้ออาทรและช่วยเหลือซึ่งกันและกันแก่กองทุนสมาชิกโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่าง "ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมเรียนรู้ และร่วมประสานงาน" เพื่อเกิดพลังองค์ความรู้สู่การพัฒนา ในลักษณะที่พี่ช่วยน้อง เพื่อนช่วยเพื่อน

(3) มีการสนับสนุน ของเครือข่ายองค์กรภาครัฐและเอกชน อย่างรู้ภารกิจหน้าที่ รู้คุณค่าและมีทักษะของตนเอง เพื่อร่วมกันสนับสนุนการขับเคลื่อนของเครือข่ายกองทุนและกองทุน

3) วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

เกิดพลังคน พลังทุน พลังความคิด เพื่อการช่วยเหลือเกื้อกูลและเอื้ออาทรที่เชื่อมโยงสัมพันธ์ซึ่งกันและกันตามวิถีชุมชนและวัฒนธรรมของความผูกพันในลักษณะ "พี่สอนน้อง" "เพื่อนสอนเพื่อน" เพื่อ

- (1) เกิดและพัฒนาในกลุ่มอาชีพในกลุ่ม
- (2) เกิดและพัฒนาเครือข่ายกองทุนในระดับตำบล
- (3) เกิดและพัฒนาเครือข่ายกลุ่มอาชีพในระดับตำบล

1.4.2 บทบาทที่คาดหวัง

1) บทบาทในการเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้เรื่องการบริหารจัดการกองทุน

2) บทบาทในการสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเพื่อการเรียนรู้ของสมาชิกกองทุน อาทิเช่น

(1) สนับสนุนส่งเสริมให้เกิดกลุ่มอาชีพระดับหมู่บ้านและเครือข่ายอาชีพระดับตำบล การสร้างกลุ่ม และเครือข่ายอาชีพใด ๆ ก็ตามในชุมชนหมู่บ้าน ถ้าคนในหมู่บ้านคิดตัดสินใจลงมือปฏิบัติ ย่อมประสบความสำเร็จมากกว่าบุคคลภายนอกมาให้การสนับสนุน

(2) เครือข่ายกองทุนระดับตำบลควรสนับสนุนส่งเสริมให้สมาชิกกองทุน "สร้างวินัยทางการเงิน" โดยการบันทึกรายรับ รายจ่ายของครอบครัว เพื่อค้นหาตัวเอง โดยการวิเคราะห์จากการบันทึกรายรับ รายจ่ายว่าในครอบครัวมีรายจ่ายในเรื่อง อะไรบ้าง รายจ่ายดังกล่าวสามารถลดลงได้หรือไม่ ถ้าต้องการลดจะลดได้โดยวิธีใด

- 3) บทบาทในการเรียนรู้เทคนิคต่างๆ ด้านการปฏิบัติจริง เช่น
 - (1) การจัดเวทีชาวบ้านเป็นวิธีการหนึ่งที่จะระดมความคิด ประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมเวที ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเพื่อการเรียนรู้ระหว่างกันและกัน
 - (2) การวางแผนแบบมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์
 - (3) การรวมทุน จากสภาพความจริงของกองทุนหมู่บ้าน
- 4) บทบาทในการเสริมสร้างระบบสวัสดิการชุมชน

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกลุ่ม

2.1 ความหมายของกลุ่ม

พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา (2524 : 164) ให้ความหมายของคำว่า "กลุ่ม" ตรงกับภาษาอังกฤษว่า "Group" ประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่ได้สร้างแบบอย่างของการกระทำระหว่างกันทางจิตขึ้น กลุ่มหรือหมู่คณะนี้ เป็นที่ยอมรับว่าเป็นองค์ภาวะอย่างหนึ่ง ทั้งโดยสมาชิกของกลุ่มเอง และตามปกติโดยผู้อื่นด้วยทั้งนี้เพราะกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรมร่วมในแบบฉบับเฉพาะของตนเอง

อาภรณ์พันธ์ จันทรสว่าง (2525 : 54) ให้ความหมายของกลุ่มว่าจะต้องประกอบด้วย สมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมารวมกัน การมีผู้สัมพันธ์กันระหว่างสมาชิก จุดมุ่งหมาย และการกระทำกิจกรรมร่วมกัน และพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ของสมาชิก

Homans (1950: 1-2) ให้ความหมายไว้ว่า กลุ่มคือ การรวมกันของปัจเจกบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ความเกี่ยวข้องนั้นมีลักษณะที่แน่นอน กล่าวคือ สามารถสังเกตเห็นได้ และชนิดของความเกี่ยวข้องนั้น จะขึ้นอยู่กับหรือจะชี้ให้ทราบถึงชนิดของกลุ่มว่าจะเป็นครอบครัว ผู้ฟัง กรรมการ สหภาพแรงงาน หรือ ผู้งาน เป็นต้น สมาชิกของกลุ่มจะมีการพบปะกันและมีการตัดสินใจในรูปกลุ่มอย่างสม่ำเสมอในการดำเนินงานหรือกิจกรรมกลุ่ม

Bales (1950 : 33) ให้ทัศนะว่า "กลุ่ม" หมายถึง จำนวนบุคคลจำนวนหนึ่งซึ่งผูกพันร่วมกันในกระบวนการผู้สัมพันธ์ และมีการพบปะพูดคุยกันอย่างสม่ำเสมอ บุคคลที่ที่เป็นสมาชิกกลุ่มแต่ละคนจะรับรู้และทราบถึงสถานภาพของตนที่สังกัดอยู่ในกลุ่มอย่างชัดเจน ซึ่งนั่นคือ แต่ละบุคคลสามารถรับรู้ และตระหนักว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

Mcdavid และ Harari (1968 : 237) ให้ทัศนะเกี่ยวกับ "กลุ่ม" ในรูปลักษณะขององค์การ ว่า "ระบบขององค์การจะประกอบไปด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คน หรือมากกว่าขึ้นไป

มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องซึ่งกันและกันจนกระทั่งกลายเป็นแบบแผน ของบทบาทและการทำหน้าที่ ซึ่งพึงกระทำต่อกันเกิดขึ้น บังเกิดมาตรฐานแบบของชุดบทบาทระหว่างสมาชิกนั้น และเกิด บรรทัดฐานซึ่งเป็นระเบียบกฎเกณฑ์สำหรับการทำหน้าที่ของกลุ่มสมาชิกต่อสมาชิกและสมาชิกต่อ กลุ่มกำหนดไว้อย่างชัดเจน”

Bernard M. Bass (1960 : 39) ให้ทัศนะเชิงจิตวิทยาสังคมเกี่ยวกับ “กลุ่ม” ว่าเป็นที่รวมของบุคคล ซึ่งมารวมกันเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งถ้าไม่มีการรวมกลุ่มกัน บุคคล เหล่านั้นจะไม่สามารถไปถึงรางวัลหรือผลประโยชน์นั้น ๆ ได้ ดังนั้นเขาจึงกล่าวว่ากลุ่มที่ประสบความสำเร็จ ความล้มเหลวที่จะช่วยเหลือนับสนุนให้สมาชิกได้รับความพึงพอใจในการเข้าร่วมกลุ่มได้หรือไม่สามารถสนองความต้องการของสมาชิกได้ กลุ่มเหล่านั้นก็ยากที่จะดำรงความเป็นกลุ่มไว้ได้

2.2 แนวคิดการจัดตั้งกลุ่ม

Cartwright และ Zander (1968 : 74 – 75) ได้กล่าวถึงเหตุที่บุคคลจัดตั้ง และเข้าร่วมในกิจกรรมกลุ่มว่า มีสาเหตุหรือปัจจัยดึงดูดให้เข้าร่วมกลุ่ม 2 ประเภทหลัก คือ (1) ตัวกลุ่มเป็นความต้องการของบุคคล กล่าวคือ บุคคลมีความพอใจในการรวมกลุ่มเพื่อสนอง ความต้องการตนเอง และ (2) การเข้าร่วมกลุ่มจะเป็นวิธีสนองความต้องการมากกว่าอยู่นอกกลุ่ม กล่าวคือ บุคคลเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่มเพื่อมุ่งเป้าหมายประการต่างๆ ซึ่งถ้าอยู่นอกกลุ่มจะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้

Gibson Ivancevich และ Donnelly (1962 : 183 – 184) ได้กล่าวถึงการ จัดตั้งกลุ่มที่เป็นทางการ และกลุ่มที่ไม่เป็นทางการนั้น ได้ถูกจัดตั้งขึ้นจากหลายสาเหตุด้วยกัน และมีสาเหตุบางประการที่สำคัญ คือ จัดตั้งขึ้นเพื่อสนองความต้องการและความพึงพอใจของ มนุษย์ ซึ่งแยกอยู่ได้เป็นความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยความต้องการทางสังคม และ ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ จัดตั้งขึ้นตามลักษณะของความคล้ายคลึงกันและมีสิ่งดึงดูด ซึ่งหมายถึงกลุ่มมักจะถูกจัดตั้งขึ้นจากการที่บุคคลได้มีการปฏิสัมพันธ์กัน ซึ่งการปฏิสัมพันธ์กัน ดังกล่าวมักจะแยกประเภทกลุ่มที่จัดตั้งขึ้นในลักษณะดังกล่าว เป็น 2 รูปแบบ คือ (1) จัดตั้งขึ้น ตามลักษณะความคล้ายคลึงกัน หมายถึง กลุ่มที่ถูกจัดตั้งขึ้นตามคุณลักษณะทางกายภาพของ บุคคลที่มีความเหมือนกันคล้ายคลึงกัน (2) จัดตั้งขึ้นตามสิ่งดึงดูด หมายถึง กลุ่มที่จัดตั้งขึ้นใน ลักษณะนี้เพราะเกิดสิ่งดึงดูดให้บุคคลร่วมกลุ่มกัน เพราะมีทัศนคติเพื่อแรงจูงใจบางส่วนอย่างที คล้ายคลึงกันหรือเหมือนกัน และ (3) การจัดตั้งกลุ่มเพราะเหตุผลในเชิงผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ การจัดตั้งกลุ่มขึ้นในกรณีนี้ ก็เพราะว่าบุคคลมีความเชื่อว่าถ้าหากรวมตัวกันเป็นกลุ่มแล้วจะได้รับ ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ จากงานที่กระทำอยู่

Marvin E. Shaw (อ้างใน ทศนา แวมณี และ คณะ 2522 : 58 – 59) กล่าวถึง มวลเหตุจูงใจที่ทำให้สมาชิกมารวมกลุ่ม คือ (1) เกิดความสัมพันธ์ส่วนตัว ที่เกิดจากจากการติดต่อกัน บ่อยครั้งจนทำให้เกิดการทำงานร่วมกัน (2) กิจกรรมของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกของกลุ่มจะมีความสนใจ ในกิจกรรมของกลุ่ม จึงสมัครเป็นสมาชิกกลุ่ม (3) เป้าหมายของกลุ่ม ที่เป็นปัจจัยทำให้บุคคล ก่อรูปขึ้นเป็นกลุ่มเพื่ออำนาจต่อรองหรือการทำให้บรรลุเป้าหมายของตนได้ง่ายขึ้น (4) ความเป็น สมาชิกของกลุ่ม กล่าวคือ คนเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่มเพราะต้องการเพื่อสิทธิต่างๆ ที่สมาชิกพึงได้ รับจากการเป็นสมาชิกและ (5) การใช้ความเป็นสมาชิกกลุ่ม เป็นเครื่องหมายประโยชน์ โดย สมาชิกบางคนรวมกลุ่มเพื่อหวังผลประโยชน์บางประการจากกลุ่ม

2.3 แนวคิดการพัฒนาหรือการพัฒนากลุ่ม

Tuckman (อ้างใน สุโขทัยธรรมมาธิราช 2534 : 103) ศึกษาพัฒนาการของ กลุ่มไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ (1) การรวมกลุ่ม ซึ่งผู้ที่มารวมกลุ่มในขั้นแรกจะเริ่มตระหนักถึงความ สำคัญกลุ่ม หวังว่ากลุ่มจะสามารถตอบสนองทั้งด้านความสำเร็จของงานและของตนเอง (2) การ ขัดแย้งระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ในขั้นนี้สมาชิกจะเริ่มขัดแย้งกันและใช้อารมณ์ในการทำงาน ความขัดแย้งนี้เกิดเนื่องจากการมีทัศนคติ และค่านิยมที่แตกต่างกันระหว่างสมาชิกด้วยกัน หรือ ระหว่างสมาชิกกับงานที่ต้องปฏิบัติระยะแรก บางคนอาจต่อต้าน หรือไม่เห็นด้วยกับข้อปฏิบัติกลุ่ม ที่ได้กำหนดขึ้น แต่เมื่อจัดข้อแตกต่างได้แล้ว สมาชิกจะเริ่มเข้าใจ มีทัศนคติที่คล้ายคลึงกัน กลุ่ม เริ่มมีระเบียบมากขึ้น (3) กำหนดบทบาทสถานของกลุ่ม กลุ่มจะพัฒนาถึงการกำหนดบทบาทสถานเพื่อ ยึดถึงการปฏิบัติพฤติกรรมของสมาชิกจะต้องเป็นไปตามที่กำหนดไว้ ความสามัคคีภายใน กลุ่มจะเกิดตามมา และ (4) การปฏิบัติงานของกลุ่ม ซึ่งกลุ่มพร้อมที่จะมุ่งปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมายหรือประสบความสำเร็จในงาน

Mill (อ้างใน Luft Joseph 1970 : 18) ให้สรุปตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงการ เจริญเติบโตของกลุ่ม 4 ชนิด ดังนี้ (1) การปรับตัว โดยกลุ่มจะต้องเปิดกว้างมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ สัญญา เทคนิคต่างๆ อยู่เสมอ ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม ของสังคมภายนอก (2) เป้าหมายซึ่งกลุ่มจะต้องมีเป้าหมายหลักที่มั่นคงไว้ แต่ขณะเดียวกันก็ สามารถปรับหรือเพิ่มเป้าหมายใหม่บางประการด้วยเช่นกัน (3) การผสมผสานกลุ่มมีการแบ่งหน้าที่ ของส่วนประกอบต่างๆ ที่ชัดเจนและในขณะเดียวกันกลุ่มสามารถคงความเป็นเอกภาพอยู่ได้ ด้วย และ (4) แบบแผนการดำรงรักษาและการขยายตัว โดยกลุ่มสามารถรับสมาชิกใหม่ได้เสมอ และยังสามารถถ่ายทอดประสบการณ์ การเรียนรู้สมาชิกใหม่ ในรุ่นหลังๆ ต่อไปได้

พิมาน วงศ์อภัย (2533 : 20) เสนอว่าปัจจัยที่ทำให้กลุ่มสามารถพึ่งตนเองได้นั้น มาจาก (1) ผู้นำหรือกรรมการที่มีลักษณะเหมาะสมกับงานมีแนวคิดในการพัฒนาแท้จริง แสดงบทบาทผู้นำเหมาะสมแก่สถานการณ์ (2) การบริหารมีการจัดโครงสร้างองค์กร การถ่วงดุลอำนาจระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายควบคุมการสร้างเครือข่ายขององค์กร ระบบการคัดเลือกกรรมการ และปทัสถานของกลุ่ม (3) สมาชิกต้องมีทัศนคติที่ถูกต้อง และเข้าใจวัตถุประสงค์ต่อองค์กร ตลอดจนการมีส่วนร่วมในขั้นตอนการทำงาน (4) กระบวนการกลุ่ม มูลเหตุของการก่อตัวหรือการจัดตั้งกลุ่มการประสบความสำเร็จและล้มเหลวของงานในอดีต (5) สภาพแวดล้อมในชุมชน ทั้งสภาพทางภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ การเมืองและสังคม (6) นักพัฒนาที่มีทัศนคติแนวคิดวิธีการทำงานที่ดีไปทำงานพัฒนา และ (7) องค์กรสนับสนุนมีแนวคิดวิธีการทำงานที่ดีในการทำงาน พัฒนารวมถึงมีความยืดหยุ่นในการทำงานและการสนับสนุนด้านทรัพยากรต่างๆ

Reeves (1970 : 331 – 334) กล่าวถึงลักษณะของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพโดยสรุปคือ (1) เป็นกลุ่มที่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ทำได้จริง สอดคล้องกับความสามารถของผู้นำและสมาชิกและมีความร่วมมือภายในในกลุ่มสูง (2) สมาชิกมีความกระตือรือร้น สนใจในกิจกรรมของกลุ่ม ไม่ปล่อยให้เป็นที่ของผู้นำเพียงฝ่ายเดียว (3) สมาชิกเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย และรักษาความเป็นกลุ่มไว้ (4) กลุ่มมีการตัดสินใจโดยกลุ่ม ทั้งในเรื่องงานและความก้าวหน้าของกลุ่ม (5) สมาชิกมีความจงรักภักดีและภาคภูมิใจในความสำเร็จของกลุ่ม (6) กลุ่มมีผู้นำดี และเข้มแข็ง และ (7) ผู้นำและสมาชิกร่วมกันวางแผนและควบคุมการกระทำ ตลอดจนมีการเพิ่มประสิทธิภาพกลุ่มโดยการกระตุ้นจิตสำนึก

2.4 แนวคิดความเป็นปึกแผ่นภายในกลุ่ม

Hartford (อ้างใน สุนันทา ภูสุวรรณ 2538 : 16) ได้รวบรวมข้อสรุปความเห็นของนักทฤษฎีหลายท่านที่ได้ให้ความหมายของความเป็นปึกแผ่นภายในกลุ่มไว้ดังนี้ (1) **Charless Herton Coeley** ได้เขียนปรากฏการณ์เกี่ยวกับความเป็นปึกแผ่นของกลุ่ม โดยเขียนบรรยายความรู้ที่เกี่ยวกับ ความเป็นเจ้าของร่วมกับความเห็นอกเห็นใจกันของสมาชิกแต่ละคนและมีความเข้มจรร่วมกัน และ **Coeley** ได้ให้ความเหมาะสมของ คำว่า “ความเป็นปึกแผ่นของกลุ่ม” ว่าเป็นลักษณะที่สมาชิกของกลุ่มมีการเรียกตัวเอง สมาชิกคนอื่นๆ และตัวกลุ่มว่า “เรา” ดังนั้นจึงได้ให้นิยามความหมายของความเป็นปึกแผ่นของกลุ่มด้วยคำพูดว่า “ความรู้สึกว่าเป็นเรา” (Wefeeling) (2) **Leon Festinger S. Schachter** และ **Kurt Back** ได้ให้ความหมายของความเป็นปึกแผ่น ของกลุ่มว่า หมายถึง ระดับที่สมาชิกของกลุ่มมีความปรารถนาที่จะคงอยู่

ในกลุ่ม และ (3) Michael Argyle ได้กล่าวถึงความหมายของความเป็นปึกแผ่นของกลุ่ม ในลักษณะที่เป็นระดับที่สมาชิกของกลุ่มมีความชอบพอซึ่งกันและกัน

Show (อ้างใน สุนันทา ภูสุวรรณ 2538 : 16) ได้กล่าวถึงความหมายของความเป็นปึกแผ่นของกลุ่มว่า (1) ความดึงดูดใจของกลุ่ม รวมทั้งการที่สมาชิกไม่ต้องการที่จะออกจากกลุ่ม (2) ขวัญ หรือ ระดับแรงจูงใจของสมาชิกภายในกลุ่ม และ (3) ความร่วมมือกันของสมาชิกภายในกลุ่ม

French (1941 : 36) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การสูญเสียและความเหนียวแน่นของกลุ่ม พบว่ากลุ่มที่มีการจัดระบบและวางระเบียบแบบแผนหรือกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของสมาชิกกลุ่ม ต่อกลุ่มไว้อย่างดีแล้ว กลุ่มเหล่านี้จะมีโอกาสที่จะประสบความล้มเหลวหรือกลุ่มแตกสลายจากสมาชิกถอนตัวออกจากกลุ่ม น้อยกว่ากลุ่มซึ่งไม่ได้มีการจัดระบบและวางระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติตนของสมาชิกต่อกลุ่ม หรือกลุ่มที่มีการวางระเบียบไว้อย่างหละหลวมและสมาชิกไม่สนใจปฏิบัติตามกฎหรือระเบียบนั้น ๆ"

Homans (1950 : 112) ได้เสนอสมมุติฐานโดยกล่าวว่า "ถ้ากลุ่มได้มีการจัดให้สมาชิกของกลุ่มให้สมาชิกของกลุ่มพบปะพูดคุยกันได้อย่างบ่อยครั้งมากเท่าใดก็จะทำให้กลุ่มนั้นๆ ดึงดูดใจสมาชิกให้เข้าร่วมกิจกรรมกับกลุ่มได้มาก และในทางตรงกันข้ามถ้ากลุ่มใดไม่สามารถทำให้สมาชิกเกิดมีกิจกรรมหรือพบปะกันได้ กลุ่มนั้นจะไม่มีแรงจูงใจหรือดึงดูดให้สมาชิกร่วมกิจกรรมกับกลุ่มได้ตลอดไป ซึ่งสมมุติฐานแบบดังกล่าวนี้ได้ถูกยืนยันจากการศึกษาของ Bovard (1951 : 405) โดยศึกษาจากนักศึกษาหลายชั้นเรียนในวิทยาลัยต่าง ๆ พบว่ากลุ่มชั้นเรียนที่นักศึกษามีการพบปะพูดคุยและมีการทำกิจกรรมร่วมกันในระหว่างสมาชิกกลุ่ม จะเป็นกลุ่มที่สมาชิกที่ความพึงพอใจต่อกัน ในระหว่างตัวสมาชิกและพึงพอใจต่อกลุ่มของตนมากยิ่งขึ้น"

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเครือข่าย

3.1 ความหมายของเครือข่าย

พจนานุกรมของเวบสเตอร์ ("วิชาการ" , 2539 : 9) ให้ความหมายของเครือข่ายว่า "เนื้อผ้า หรือ โครงสร้างของด้ายหรือเส้นใยที่ไขว้กันไปมาเป็นระยะ ๆ และสม่ำเสมอ โดยมีการขมวดปมหรือทำให้เกิดความเหนียวแน่นในจุดที่ไขว้กันนั้นด้วย"

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (อ้างใน สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2546 : 137) ได้ให้ความหมายว่า คำว่า “เครือข่าย” คือ การที่ปัจเจกบุคคล องค์กร หน่วยงาน หรือสถาบันใดๆ ได้ตกลงที่จะประสานเชื่อมโยงเข้าด้วยกันภายใต้วัตถุประสงค์ หรือ ข้อตกลงอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันอย่างเป็นระบบโดยมีจุดหมายเพื่อการปฏิรูปการศึกษา กลุ่มเครือข่ายนี้ ต้องการแสดงออกเป็นการลงมือกระทำกิจกรรมร่วมกัน

พิมพ์วิทย์ ปริดาสวัสดิ์ และวาทีณี บุญชะลิกษ์ (2536 : 347) ได้อธิบาย ความหมายของเครือข่ายสังคม ว่า เป็นความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างกันและกันของบุคคลต่างๆ ที่อยู่ในเครือข่ายสังคมนั้น เป็นความสัมพันธ์ในทุกด้าน ที่บุคคลทั้งหมดในเครือข่ายสังคมที่ติดต่อกันทั้งในด้านระบบเศรษฐกิจ การแต่งงาน เครือญาติ การเมือง สุขภาพอนามัย ฯลฯ ส่วนพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ทางสังคมขึ้นได้แก่การไปมาหาสู่เยี่ยมเยียนกัน การปรึกษาหารือกัน การช่วยเหลือซึ่งกัน เป็นต้น เครือข่ายสังคมของบุคคลนั้นๆ จึงเปรียบเสมือนแวดล้อมทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้นๆ ขณะเดียวกันบุคคลนั้นๆ ก็เปรียบเสมือนส่วนหนึ่งของสิ่งแวดล้อมทางสังคมของบุคคลอื่น ๆ ในเครือข่ายสังคม ซึ่งสามารถมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้อื่นด้วยเช่นกัน

3.2 ประเภทของเครือข่าย

สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2546 (138-141) ได้แบ่งประเภทของเครือข่ายเป็น 6 ประเภท ดังนี้ เครือข่ายทางความคิด, เครือข่ายทางสังคม, เครือข่ายสนับสนุน, เครือข่ายการเรียนรู้, เครือข่ายอำนาจต่อเรื่อง, เครือข่ายในพื้นที่ต่าง ๆ

เครือข่ายทางสังคม หมายถึง สายใยความสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมระหว่างบุคคลหนึ่งกับบุคคลอื่นๆ อีกหลายคน เครือข่ายสังคมจึงเปรียบเสมือนกรอบแนวความคิดที่ใช้ศึกษาความเข้าใจความสัมพันธ์ขององค์กรประชาชนที่มีอยู่ในสังคม

แต่ละเครือข่ายขององค์กรประชาชนมีการดำเนินงาน ซึ่งเสนอเป็นประเด็นคำถามได้ดังนี้ (1) ใครเชื่อมโยงกับใคร (2) อะไรคือเนื้อหาให้เกิดการเชื่อมโยง (3) แบบแผนของการเชื่อมโยงเป็นอย่างไร (4) ความสัมพันธ์ระหว่างแบบแผนกับพฤติกรรมของสมาชิก และ (5) ความสัมพันธ์แบบแผนกับปัจจัยทางสังคมอื่นๆ

สมพันธ์ เตชะอธิกและคณะ (2537 : 89-91) ได้จำแนกลักษณะของเครือข่ายผู้นำชาวบ้าน ว่ามีอยู่ 3 ลักษณะ คือ 1) เครือข่ายด้านความคิด เป็นเครือข่ายที่เน้นการทำงานด้านความคิด ความรู้หรือเทคนิคต่าง ๆ เครือข่ายเหล่านี้เป็นแหล่งที่ผู้นำได้มีโอกาสเผยแพร่แนวความคิดของตนและได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ของตนกับคนอื่น ๆ ทำให้เกิดความคิดที่ชัดเจนขึ้น

เครือข่ายนี้มักเน้นกลุ่มคนที่อยู่ในสถานภาพเดียวกัน 2) เครือข่ายกิจกรรมเป็นเครือข่ายที่เน้นการช่วยเหลือ ร่วมมือกันในการทำกิจกรรมส่วนมากเป็นเครือข่ายภายใน ชุมชนที่สมาชิกของเครือข่ายที่ผู้นำชุมชนสามารถติดต่อจากเครือข่ายอื่น ๆ นอกชุมชน หรือ ในชุมชนเองที่สามารถสนับสนุนในการพัฒนาชุมชนได้ ในส่วนของเครือข่ายการเรียนรู้

3.3 เครือข่ายการเรียนรู้

ประเวศ วะสี (2538 : 5-9) พูดถึงเครือข่ายการเรียนรู้ที่กว้างขึ้น คือ พูดถึงเครือข่ายการเรียนรู้ของสังคมในองค์รวม ที่ไม่ใช่แค่หน่วยงานทางการศึกษา แต่มองทุกจุดของสังคมเป็นไปเพื่อการศึกษาเริ่มตั้งแต่ ครอบครัว ชุมชน สถาบันอาชีพ เพื่อการพัฒนาตั้งแต่เกิดจนตาย มนุษย์จะต้องมีการระบวณการเรียนรู้ที่ถูกต้องเพื่อเผชิญปัญหาได้

ปาน กิมปี 2540 (74-75) ได้ให้ความหมายเครือข่ายการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล องค์กรแหล่งความรู้ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องจนเป็นระบบที่เชื่อมโยงกัน ส่งผลให้เกิดการเผยแพร่อย่าง กว้างขวาง การพัฒนาประยุกต์ใช้ความรู้ใหม่ ๆ และมีพลังที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาในชุมชน สำหรับบุคคล องค์กร และแหล่งความรู้ต่าง ๆ เมื่อจัดหมวดหมู่ตามแนวของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2538 : 25) ที่เรียกว่า องค์การเครือข่าย หรือเบญจภาคีที่ประกอบด้วย องค์กรภาครัฐ องค์กรเอกชน องค์กรชุมชน องค์กรธุรกิจ และองค์กรวิชาการ จะต้องมีองค์กรเครือข่าย 2 องค์กรขึ้นไป ที่มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน การมีส่วนร่วม ดังกล่าวนี้องค์กรเครือข่ายสามารถมีส่วนร่วมในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งตามหลักการของ John M.Cohen และ Norman T.Uphoff (1980 : 219) เสนอไว้ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การตัดสินใจ (decision making) การปฏิบัติ (implementation) การใช้ประโยชน์ (benefits) และการประเมินผล (evaluation)

กอบกาญจน์ พจน์ชนะชัย (2536 : 11-16) ได้แบ่ง เครือข่ายการเรียนรู้ ออกเป็น 4 ระดับ คือ

- 1) เครือข่ายการเรียนรู้ระดับบุคคล เป็นเครือข่ายระบบของครอบครัว หรือระบบเครือข่าย ซึ่งจะมีผลต่อการเรียนรู้ของบุคคลค่อนข้างสูง
- 2) เครือข่ายการเรียนรู้ระดับกลุ่ม เครือข่ายการเรียนรู้ระดับกลุ่ม มองได้มีติดต่อกัน คือ เครือข่ายการเรียนรู้แบ่งตามกลุ่มบ้าน และเครือข่ายการเรียนรู้ตามอาชีพ
- 3) เครือข่ายการเรียนรู้ระดับชุมชน เป็นเครือข่ายการเรียนรู้ระดับชุมชนกับชุมชนมีความเชื่อมโยงกัน มีการแลกเปลี่ยนพูดคุยกันระหว่างไปเยี่ยมเยียนติดต่อกัน การประชุม ตำบลของผู้นำหมู่บ้าน

4) เครือข่ายการเรียนรู้ระดับสถาบัน สถาบันภายในหมู่บ้านที่มีความสำคัญมากคือ สถาบันทางศาสนา สถาบันทางการศึกษา

3.4 แนวคิดการจัดตั้งเครือข่าย

สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2546 : 139) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่ายองค์กรประชาชน ประเภทและรูปแบบของเครือข่ายดังนี้

ความจำเป็นในการสร้างเครือข่ายองค์กรประชาชน เครือข่ายองค์กรประชาชนได้ถูกนำมาใช้อธิบายถึงการรวมตัวของหน่วยต่างๆ ในสังคม ในแง่มุมต่างๆ ซึ่งการรวมตัวในแต่ละประเภทต่างก็มีเหตุผลหรือความจำเป็นในการเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายในกลุ่มที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน

การแบ่งประเภทของเครือข่าย ก็เพื่อประโยชน์การจำแนกกลุ่มคนที่มีอยู่ให้ง่ายต่อความเข้าใจ เกณฑ์ในการแบ่งประเภทของเครือข่ายได้หลากหลาย ทั้งนี้ขึ้นกับวัตถุประสงค์ของการใช้งาน ผลลัพธ์ที่ได้จากการจำแนก ซึ่งพอสรุปหลักเกณฑ์ในการแบ่งประเภทได้ คือ (1) ขนาดของกลุ่ม แบ่งได้เป็นเครือข่ายรวม (total network) และเครือข่ายย่อย (Sub Network) (2) พื้นที่ (3) ประเด็นที่มีความสนใจร่วมกัน (4) วิชาชีพของกลุ่ม (5) บทบาทของกลุ่มเป็นการพิจารณาบทบาทหน้าที่เครือข่ายนั้นดำเนินการอยู่ (6) ลักษณะภาคีร่วมในเครือข่าย แบ่งเป็นเครือข่ายแนวนอน (Horizontal network) และเครือข่ายแนวตั้ง (Vertical network) และ (7) ระดับความผูกพันระหว่างบุคคล

นฤมล นิราทร (อ้างใน ปารีชาติ วลัยเสถียร และคณะ 2543:329-331) ได้จำแนกกระบวนการสร้างเครือข่ายเป็นขั้นตอนต่าง ๆ ไว้ดังนี้

ขั้นแรก คือ ขั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย เป็นขั้นตอนที่ผู้ปฏิบัติงานหรือฝ่ายจัดการต้องคิดถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่ายเพื่อที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย คำถามที่จะเกิดขึ้นในขั้นตอนนี้ คือ จะเข้าร่วมเป็นเครือข่ายกับองค์กรใด จะได้รับประโยชน์หรือจะต้องสละประโยชน์ด้านใดบ้างในการเข้าร่วมเป็นเครือข่าย และระยะเวลาในการเข้าร่วมเป็นเครือข่ายจะนานเท่าใด

ขั้นที่สอง ขั้นการติดต่อกับองค์กรที่จะเป็นเครือข่าย การรวมเป็นเครือข่ายจะเกิดขึ้นเมื่อองค์กรมีความต้องการเหมือนกัน ซึ่งจะต้องสร้างความคุ้นเคยและการยอมรับ ซึ่งเป็นขั้นตอนการเตรียมกลุ่มหรือเตรียมเครือข่าย

ขั้นที่สาม ขั้นตอนการสร้างพันธกรณีร่วมกัน หมายถึงการตกลงในความสัมพันธ์ต่อกันหรือตกลงที่จะทำงานร่วมกัน เพื่อตอบสนองความต้องการ หรือแก้ปัญหา ดังนั้น จึงต้องเสริมความรู้ที่จำเป็นโดยแลกเปลี่ยนความรู้ภายในกลุ่ม หรือแลกเปลี่ยนกับองค์กรนอกกลุ่ม เช่น ศึกษา ดูงาน เชิญวิทยากรมาถ่ายทอดเพิ่มพูนความรู้ เป็นต้น อาจเรียกขั้นตอนนี้ว่า กลุ่มศึกษาเรียนรู้

ขั้นที่สี่ ขั้นตอนการพัฒนาความสัมพันธ์ เป็นขั้นตอนการสร้างเครือข่ายปรากฏผลงานเป็นรูปธรรม เป็นขั้นตอนของการเริ่มทำกิจกรรมโดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน มีการบริหารจัดการกลุ่ม มีการกำหนดวัตถุประสงค์กลุ่ม กำหนดกิจกรรมจัดวางข้อตกลงในการทำงาน กำหนดบทบาทของสมาชิก รวมทั้งสิทธิหน้าที่ของหัวหน้ากลุ่ม เป็นต้น ขั้นตอนนี้อาจเรียกว่า “ขั้นกลุ่มกิจกรรม”

ขั้นที่ห้า ขั้นการขยายตัว เมื่อผลงานเป็นที่ปรากฏชัด องค์กรเครือข่ายรู้สึกว่าคุณค่าที่ได้รับประโยชน์จากการเข้าเป็นเครือข่าย ความสัมพันธ์ของเครือข่ายจะแน่นแฟ้นขึ้นอาจนำไปสู่การขยายตัว ขยายกิจกรรม และมีการจัดตั้งองค์กรใหม่ร่วมกัน

3.5 แนวคิดการพัฒนาเครือข่าย

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น (อ้างใน เอกกมล อ่อนศรี 2544:15) ได้พบลักษณะการร่วมประการหนึ่งขององค์กรชุมชนคือ จะมีการขยายแนวคิด ขยายกิจกรรม สร้างเครือข่ายอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นการขยายเครือข่ายตามพื้นที่ เช่น ขยายไปในหมู่บ้านใกล้เคียงหรือขยายตามลักษณะกิจกรรม คือ สร้างเครือข่ายกับกลุ่มอื่นที่ทำกิจกรรมแบบเดียวกันหรือทำกิจกรรมเสริมกัน นอกจากนั้นความสัมพันธ์กับเครือข่ายก็ยังเป็นแบบองค์กรพันธมิตรที่หนุนช่วยกันได้ทุกเรื่องแต่ในบางกรณีก็เป็นเครือข่ายที่อาจต้องมีการต่อรองบ้าง และได้กล่าวสรุปว่า การพัฒนาเครือข่ายขององค์กรชุมชน หมายถึงการขยายแนวคิด ขยายกิจกรรม สร้างเครือข่ายอยู่ตลอดเวลา ซึ่งพิจารณาได้ทั้งในแง่ปริมาณ และคุณภาพ โดยในแง่ปริมาณนั้นอาจพิจารณาจากการขยายเครือข่ายตามพื้นที่ที่มีเครือข่ายกว้างขวางเพียงใด ส่วนเชิงคุณภาพนั้นอาจพิจารณาจากความหลากหลายของสมาชิกในเครือข่าย การขยายตามลักษณะของกิจกรรมในการสร้างเครือข่ายกับกลุ่มอื่นที่ทำกิจกรรมแบบเดียวกัน หรือทำกิจกรรมเสริมกัน รวมไปถึงความสัมพันธ์ในระดับองค์กรพันธมิตรที่ช่วยเหลือกันได้ นั้นหมายถึงมีการพัฒนาความสัมพันธ์และการบริหารจัดการเครือข่ายให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ทำให้เครือข่ายขยายออกไปได้

3.6 แนวคิด ความเข้มแข็งของเครือข่าย

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2540:57) ได้กล่าวว่า ลักษณะงานขององค์กรชุมชนจะต้องมีลักษณะ 2 ด้านในตัวเองอยู่เสมอ คือ ด้านการพึ่งตนเอง และด้านพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การมีเครือข่ายจึงเป็นตัวแปรหนึ่งที่ใช้ประเมินความเข้มแข็งขององค์กรชุมชนได้

การพิจารณาเครือข่ายอาจพิจารณาได้ในแง่ปริมาณ คือ การมีเครือข่ายกว้างขวางมากน้อยแค่ไหน ส่วนในแง่คุณภาพนั้นอาจจะพิจารณาในเรื่องความหลากหลายของเครือข่ายว่า องค์กรนั้นมีเพื่อหลายประเภท หลายระดับหรือเปล่า นอกจากนี้การประเมินเรื่องเครือข่ายอาจจะดูจากขีดความสามารถขององค์กรในการจัดการกับเครือข่าย และนอกจากจะวิเคราะห์ในแง่ “ระบบ” (System) แล้ว อาจจะอนุมาน (Infer) ความเข้มแข็งขององค์กรโดยดูจาก “ผลลัพธ์” ที่เกิดขึ้นเวลา ระดมสรรพกำลัง (Mobilize) แล้วมีแรงผลักดันอย่างไรที่องค์กรต้องการหรือไม่ หรือเวลาเอาพลังของเครือข่ายไปต่อรองปะทะแล้วประสบความสำเร็จหรือไม่

4. แนวคิดและทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการกลุ่ม และเครือข่าย

นที ขลิบทอง (2545 : 91-97) ได้กล่าวถึงทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการกลุ่ม ไว้ดังนี้

ทฤษฎีภาคสนาม (Field Theory) ของ Kurt Lewin (1951) มีแนวคิดที่สำคัญ ดังนี้ พฤติกรรมจะเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม (2) โครงสร้างของกลุ่มจะเกิดจากการรวมตัวของบุคคลที่มีลักษณะแตกต่างกัน (3) การรวมกลุ่มแต่ครั้งจะต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม โดยเป็นทั้งการกระทำ ความรู้สึกและความคิด (4) ปฏิสัมพันธ์ทั้งในรูปของการกระทำ ความรู้สึก และความคิด จะก่อให้เกิดโครงสร้างกลุ่ม ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันไปตามลักษณะของสมาชิกในกลุ่ม และ (5) สมาชิกกลุ่ม จะมีการปรับตัวเข้าหากัน และพยายามช่วยกันทำงาน ซึ่งการปรับตัวเข้าหากันนี้จะก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และทำให้เกิดพลังและแรงผลักดันให้กลุ่มทำงานดีขึ้น

ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์ (Interaction Theory) ของ Bales Homans and Whyte มีแนวคิดที่สำคัญดังนี้ (1) กลุ่มจะมีปฏิสัมพันธ์ โดยการกระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง (2) ปฏิสัมพันธ์ที่เกิดจะเป็นปฏิสัมพันธ์ทั้งด้านร่างกาย วาจาและจิตใจ และ (3) กิจกรรมโดยปฏิสัมพันธ์นี้ จะก่อให้เกิดอารมณ์และความรู้สึกแก่สมาชิกในกลุ่ม

ทฤษฎีสังคมมิติ (Sociometric Theory) ของ Moreno (1946) มีแนวคิดที่สำคัญ ดังนี้ (1) การกระทำหรือขอบเขตการกระทำของกลุ่มจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม (2) ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม สามารถศึกษาได้โดยเครื่องมือวัดการเลือกทางสังคม โดยให้สมาชิกเลือกสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างกัน

ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Orientation) ของ Sigmund Freud (อ้างใน ทศนา เขมมณี 2522:11) มีแนวคิดที่สำคัญดังนี้ (1) เมื่อบุคคลอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม จะต้องอาศัยความเข้าใจซึ่งเป็นรางวัลหรือผลจากการทำงานในกลุ่ม (2) ในการรวมกลุ่ม บุคคลจะมีโอกาสแสดงตนอย่างเปิดเผย หรือพยายามป้องกันปิดบังตนเอง

ดังนั้น ต้องให้บุคคลแสดงออกตามความเป็นจริง จะช่วยให้บุคคลนั้นเข้าใจตนเอง และบุคคลอื่นในกลุ่มได้ดียิ่งขึ้น

ทฤษฎีบุคลิกภาพของกลุ่ม (Group Syntality Theory) ของ Cattle (1951) มีแนวคิดที่สำคัญดังนี้ (1) กลุ่มจะประกอบด้วยสมาชิกซึ่งมีบุคลิกภาพเฉพาะตัว (2) กลุ่มแต่ละกลุ่มจะมีลักษณะเฉพาะของกลุ่ม อันเนื่องมาจากลักษณะของสมาชิกกลุ่มในแต่ละกลุ่ม ตัวอย่างลักษณะเฉพาะของกลุ่มได้แก่ ความสามารถของกลุ่ม การกระทำร่วมกันของสมาชิก การตัดสินใจ และ พฤติกรรมการแสดงออก เป็นต้น (3) กลุ่มแต่ละกลุ่มจะมีลักษณะโครงสร้างภายในเฉพาะ ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกและแบบแผนหรือลักษณะในการรวมกลุ่ม เช่น การแสดงบทบาท ตำแหน่งหน้าที่ในกลุ่ม เป็นต้น (4) การกระทำร่วมกันของสมาชิกในกลุ่มจะเกิดพลังและมีผลทำให้มีการเปลี่ยนแปลงลักษณะเฉพาะของกลุ่ม และ (5) การกระทำร่วมกันของสมาชิกจะเกิดขึ้นเพื่อให้กลุ่มรวมกันได้ คือทำให้เกิดสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในกลุ่ม และทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จ คือ ทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

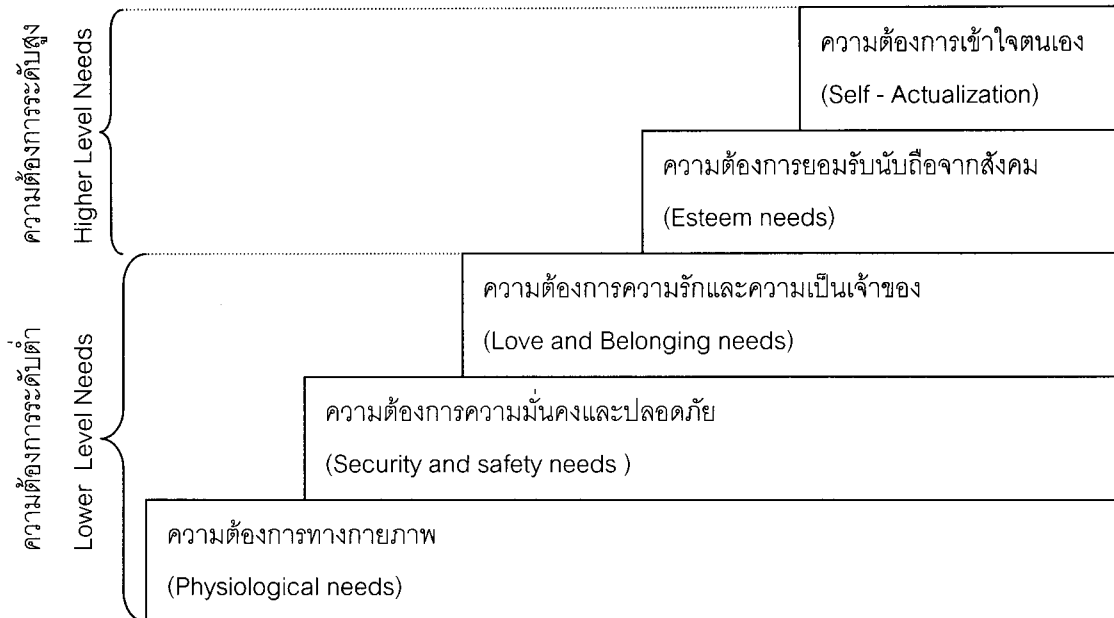
ทฤษฎีสัมฤทธิ์ผล (Group Achievement Theory) ของ Stogdill (1974) มีแนวคิดที่สำคัญดังนี้ (1) เมื่อบุคคลมารวมกัน จะมีปฏิสัมพันธ์เกิดขึ้น โดยมีการกระทำ ปฏิกริยาตอบสนองหรือการแสดงออกระหว่างสมาชิก (2) บุคคลที่มาร่วมกลุ่ม จะมีการแสดงออก ปฏิสัมพันธ์และคาดหวังเพื่อให้เกิดกลุ่มและมีผลจากการรวมกลุ่ม (3) เมื่อสมาชิกมีการกระทำ ปฏิสัมพันธ์ และคาดหวังผลร่วมกันแล้ว จะมีการกำหนดโครงสร้างเพื่อเป็นสื่อกลไกให้ความคาดหวังของสมาชิกที่มาร่วมกลุ่มประสบผลสำเร็จตามต้องการ และ (4) โครงสร้างของกลุ่มที่จะทำให้กลุ่มบรรลุผลสำเร็จ ตามต้องการจะประกอบด้วย โครงสร้างอย่างเป็นทางการ โครงสร้างเกี่ยวกับบทบาทของสมาชิก และคุณค่าหรือรางวัลที่ได้รับ

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนพฤติกรรมของกลุ่ม (Exchange Theory) ของ Thibaut and Kelley (1959) มีแนวคิดที่สำคัญดังนี้ (1) ในการร่วมกลุ่ม จะมีการแลกเปลี่ยนพฤติกรรมและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ซึ่งเกิดจากการที่สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในรูปแบบต่าง ๆ โดยปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกันนั้นจะแสดงออกด้วยพฤติกรรมต่าง ๆ ที่สมาชิกแต่ละคนได้เลือกสรรชัดเจนเพื่อแสดงออกให้เหมาะสมในกรณีต่าง ๆ (2) การแลกเปลี่ยนพฤติกรรมและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกจะก่อให้เกิดผลของกลุ่มอันได้แก่ รางวัลจากการมีปฏิสัมพันธ์ เช่น ความสบายใจ ความพอใจ ความสนุกสนาน ซึ่งจะนำไปสู่การเห็นคุณค่าของการกระทำ และจะพยายามกระทำให้พฤติกรรม ความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์เหล่านั้นประสบผลสำเร็จมากขึ้นต่อไป (3) คุณค่าหรือรางวัลที่ได้รับ อาจเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลที่จะได้รับตามการแสดงออกหรือการกระทำ หรือลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล หรืออาจเป็นลักษณะที่ได้รับจากการกระทำร่วมกัน เช่นความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งอาจเป็นที่พอใจหรือไม่พอใจ แตกต่างกันไป ในสมาชิกแต่ละคนที่ร่วมกันปฏิบัติก็ได้

ทฤษฎีพื้นฐานความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล หรือ FIRO (Fundamental Interpersonal Relation Orientations) ของ Zchutz (1996) มีแนวคิดที่สำคัญดังนี้ (1) สมาชิกกลุ่มจะมีพฤติกรรมในการปรับตัวเข้ากันโดยแต่ละคนจะมีลักษณะเฉพาะในการปรับตัวเข้าหาผู้อื่น (2) พฤติกรรมการปรับตัวเกิดจาก ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น หรือความต้องการเชื่อมโยงกับผู้อื่น เช่น การเชื่อมโยงความมีเกียรติ ชื่อเสียง ความต้องการในการควบคุม เช่น ความต้องการควบคุมพฤติกรรมหรือความคิดผู้อื่น และความต้องการการเป็นที่รักของผู้อื่น หรือความเป็นมิตร เป็นต้น (3) พฤติกรรมที่แสดงออกแต่ละคน อาจนำมาซึ่งความสัมพันธ์ ซึ่งสามารถเข้ากันได้ หรือเข้ากันไม่ได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะบุคคล และลักษณะในการแสดงความสัมพันธ์เป็นสำคัญ และ (4) ลักษณะการปรับตัวของบุคคลเข้าหากันมีสามลักษณะคือ การพยายามปรับตัวเข้าหากันโดยต่างฝ่ายต่างแสดงความต้องการของตน ซึ่งถ้าความต้องการสอดคล้องกันหรือเข้ากันได้ ก็จะมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน หรือการพยายามปรับตัวเข้าหากันโดยฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ริเริ่มแสดงความต้องการ ถ้าฝ่ายรับไม่สามารถตอบสนองได้ ก็จะมีลักษณะการปฏิสัมพันธ์ที่เข้ากันไม่ได้ หรือการพยายามปรับตัวโดยแสดงความต้องการพฤติกรรมที่ปรารถนาจากอีกฝ่ายหนึ่งให้แต่ละฝ่ายทราบ ซึ่งถ้าปฏิบัติร่วมกันได้ก็จะเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน แต่ถ้าฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดปฏิบัติตอบสนองไม่ได้ หรือไม่สามารถปฏิบัติตอบสนองได้ทั้งสองฝ่าย ก็เกิดปฏิกริยาเข้ากันไม่ได้ต่อกัน

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Theory of Growth Motivation)

(อ้างใน สำนักมาตรฐานการศึกษา สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ 2545 : 80-81) มาสโลว์ เป็นผู้ที่มีชื่อเสียงในการศึกษาค้นคว้าเรื่องความต้องการของมนุษย์ (Human Needs) ในทฤษฎีการจูงใจนี้ โดยจัดเรียงลำดับความต้องการจากความต้องการระดับต่ำไปจนถึงระดับสูง ดังภาพ



จากทฤษฎีการจูงใจความต้องการ มาสโลว์ได้ระบุ

1. ความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความต้องการทางร่างกาย (Basic needs or Physiological needs) ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ปัจจัยสี่ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต ดังนั้นผู้บริหารมีการกำหนดเงินเดือนที่เหมาะสมให้กับพนักงานก็จะสามารถสนองความต้องการขั้นนี้ได้
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security and safety needs) มนุษย์มีความต้องการที่จะให้ตนมีความมั่นคงในการมีชีวิตรอด ถ้าทำงานต้องการให้ตนมีความมั่นคงในสถานภาพการทำงานมีความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ
3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Social or Love and Belonging needs) สิ่งที่มีมนุษย์มีความต้องการในการขั้นนี้ คือ ความรัก ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มผู้บริหารสามารถสนองตอบด้วยการจัดการบริหารแบบมีส่วนร่วมจัดกลุ่มควบคุมคุณภาพจัดการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์

4. ความต้องการยอมรับนับถือ (Esteem needs) ความต้องการการยอมรับนับถือสามารถจำแนกเป็น 2 ประเภท คือ 1) การยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป เช่น การได้รับการเอาใจใส่ การได้รับเกียรติยกย่อง และ 2) การยอมรับนับถือตนเอง เช่น ความปรารถนาที่จะไปสู่ความสำเร็จ (achievement) ความเป็นตัวของตัวเอง (independence) ความเชื่อมั่นในตนเอง (confidence) และความมีอิสระ (freedom) โดยปกติบุคคลทั่วไปจะวัดความสำเร็จจากการทำงาน เช่น การเลื่อนขั้นการเพิ่มกำไรให้บริษัท การได้รับประโยชน์อื่น ๆ ในการปฏิบัติงาน

5. ความต้องการเข้าใจตนเอง (Self-actualization) หรือความต้องการแสวงหาความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง ความต้องการในขั้นนี้มนุษย์จะมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจที่จะสร้างความสมบูรณ์ให้แก่ชีวิต มีความต้องการให้ตนเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ความต้องการขั้นที่ 1-3 เป็นความต้องการขั้นต่ำ (Lower Level Needs) ความต้องการที่ 4-5 เป็นความต้องการขั้นสูง (Higher Level Needs)

5. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบทบาทและพฤติกรรม

สุชา จันท์เอม และสุรางค์ จันท์เอม (2520: 46) อธิบายความหมายของบทบาท ไว้ว่า บทบาทมีความหมายที่ใกล้เคียงกับสถานภาพมาก บทบาทเป็นสิ่งที่บุคคลในสถานภาพต่าง ๆ พึงกระทำ นั่นคือเมื่อสังคมกำหนดสิทธิและหน้าที่ในสถานภาพใด อย่างใดแล้ว บุคคลในสถานภาพนั้น ๆ จะต้องประพฤติหรือปฏิบัติหน้าที่ที่กำหนดไว้

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2527:68) อธิบายความหมายของบทบาท ไว้ว่า เป็นการประกอบพฤติกรรมตามตำแหน่ง ซึ่งเป็นไปตามความคาดหวังของสังคมตามลักษณะการรับรู้และตามที่แสดงจริง บทบาทเป็นผลรวมของสิทธิและหน้าที่

สมัคร ชินบุตร (2528:15) อธิบายความหมายของบทบาทไว้ว่า บทบาทต้องควบคู่กับหน้าที่ และการที่จะปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ได้ต้องมีตำแหน่งหรือสถานภาพรองรับองค์ประกอบที่เข้ามาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ คือ ความรู้ความสามารถ ทศนคติ ค่านิยม ตลอดจนความคาดหวังจากสังคม การที่บุคคลแต่ละคนแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาถือว่าการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนอยู่

ณัฐพล นาคะโยคี (2543:10) อธิบายความหมายของบทบาทไว้ คือ พฤติกรรมที่พึงกระทำ หรือประพฤติปฏิบัติ โดยมีเงื่อนไขผูกพันอยู่กับ ฐานะ ตำแหน่ง หน้าที่ ทางสังคม และเป็นไปตามความคาดหวังของสังคม

ปราณี จักรณกิจศิลป์ (2544:26) อธิบายความหมายของบทบาทไว้ว่า เป็นแบบของพฤติกรรมที่คาดไว้ทั้งหมด การกระทำต่อกัน ความรู้สึกทางใจของแต่ละคนต่อการทำงานที่ได้รับมอบหมายมา

สมโภชน์ ศษศิลา (2544:29) อธิบายความหมายของบทบาทไว้ว่า การกระทำหรือพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาตามหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ซึ่งการแสดงออกของบทบาทนั้นจะมีส่วนผูกพันอยู่กับความคิดและความคาดหวังของผู้ดำรงตำแหน่งเอง ที่ต้องการกระทำกิจกรรมที่รับผิดชอบต่อให้ดีที่สุดในฐานะที่ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

Levinson (อ้างใน ระดม อินแสง.2541:6-7) ได้อธิบายความหมายของบทบาทไว้ 3 ประการคือ (1) บทบาท หมายถึง ปทัสสถาน (Norm) ความคาดหวัง (Expectation) ข้อห้าม (Taboos) ความรับผิดชอบ (Responsibilities) และอื่น ๆ ที่มีลักษณะในทำนองเดียวกัน ซึ่งผูกพันอยู่กับตำแหน่งทางสังคมที่กำหนดไว้ บทบาทตามความหมายนี้ คำนึงถึงบุคคลน้อยที่สุดแต่มุ่งบ่งชี้ถึงหน้าที่อันพึงกระทำ (2) บทบาท หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งเองที่จะคิด และทำเมื่อดำรงตำแหน่ง และ (3) บทบาท หมายถึง การกระทำของบุคคลแต่ละคนที่จะกระทำโดยให้สัมพันธ์กับโครงสร้างของสังคม หรืออีกนัยหนึ่งคือแนวทางอันบุคคลพึงกระทำเมื่อตนดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

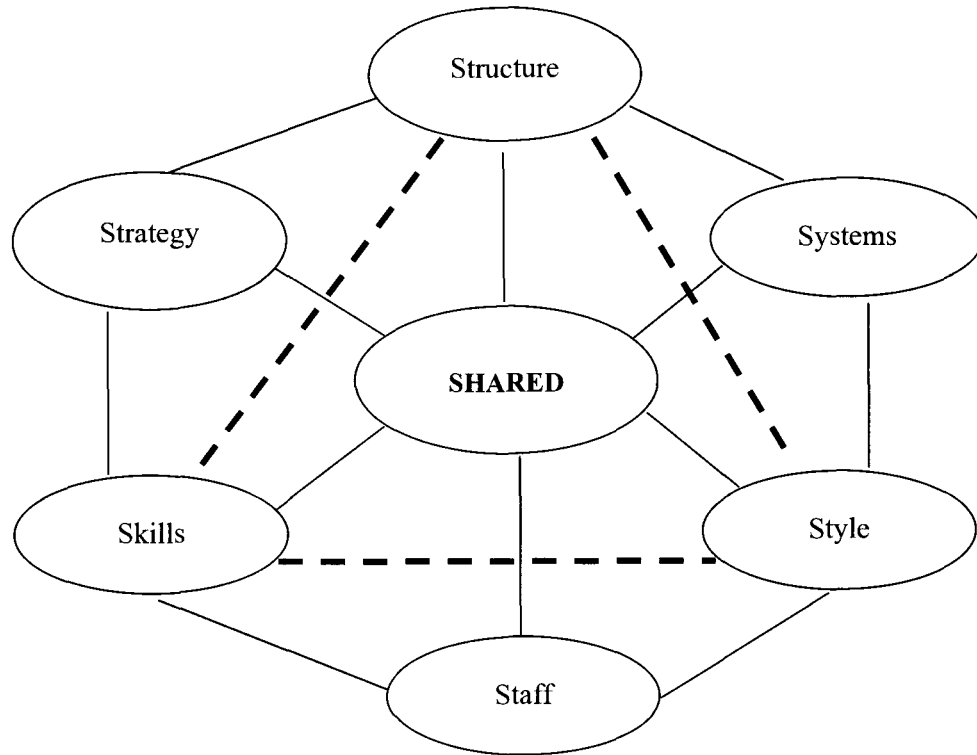
สงวนศรี วิรัชชัย (อ้างใน สกล แก้วปางคำ 2543:8-9) ได้กล่าวถึงบทบาทว่า บทบาทประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 5 ประการคือ (1) บทบาทตามที่กำหนด (Prescribed Role) หมายถึง บทบาทที่สังคมกลุ่ม หรือองค์การกำหนดไว้ เป็นรูปแบบของพฤติกรรมประจำตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคม กลุ่ม หรือองค์การนั้น ๆ (2) บทบาทที่ผู้อื่นคาดหวัง (Expected Role) หมายถึง บทบาทหรือรูปแบบของพฤติกรรมที่คนอื่น (ผู้เกี่ยวข้อง) คาดหวังผู้อยู่ในตำแหน่งจะถือปฏิบัติ บทบาทที่ผู้รับคาดหวังนี้มีและสอดคล้องกับบทบาทที่กำหนด แต่ในบางครั้งบทบาทที่ผู้เกี่ยวข้องคาดหวังอาจจะไม่ตรงกับบทบาทที่กำหนดไว้ เพราะคนบางคนอาจมีการคาดหวังมากน้อยกว่าข้อกำหนดที่ตนได้รับทราบ (3) บทบาทตามอุดมคติของผู้อยู่ในตำแหน่ง (Subjective Role) หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลผู้อยู่ได้ตำแหน่งคิดและเชื่อว่า เป็นบทบาทของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ เช่น ผู้บังคับบัญชาคิดว่าตนมีหน้าที่ควบคุมปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ไม่ต้องใส่ใจกับปัญหาส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น บทบาทของผู้อยู่ในตำแหน่งอาจสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับบทบาทที่กำหนด และอาจจะตรงหรือไม่ตรงกับบทบาทที่ผู้รับคาดหวัง (4) บทบาทที่ปฏิบัติจริง (Enacted Role) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้อยู่ในตำแหน่งได้ปฏิบัติหรือแสดงออกมาให้เห็น ซึ่งมักจะเป็นพฤติกรรมที่สอดคล้องกับบทบาทตามความคิดของเจ้าตัว

ผู้อยู่ในตำแหน่ง แต่ก็อาจมีกรณีที่บุคคลแสดงพฤติกรรมของตนก็ได้ และ (5) บทบาทที่ผู้อื่นรับรู้ (Perceived Role) หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมที่ผู้อื่นได้ทราบเกี่ยวกับการปฏิบัติบทบาทของผู้อยู่ในตำแหน่ง ซึ่งโดยธรรมชาติ การรับรู้ของคนเราจะมีการเลือกรับรู้ และมีการรับรู้ที่ผิดพลาดไปจากความจริง ด้วยอิทธิพลจากประสบการณ์หลายอย่าง ดังนั้น เมื่ออยู่ในตำแหน่งปฏิบัติบทบาทโดยแสดงพฤติกรรมแตกต่างไปจากบทบาทตามความคิดของผู้อยู่ในตำแหน่งด้วย

Boom and Selenick (อ้างใน สมพงษ์ พุ่มดวง.2543:32) ได้กล่าวถึงบทบาทว่าบทบาทประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 3 ประการ คือ (1) บทบาทในอุดมคติหรือสิ่งที่สังคมกำหนดไว้ (The Socially Prescribed or Ideal Role) เป็นบทบาทในอุดมคติที่มีการกำหนดสิทธิและหน้าที่ตามตำแหน่งทางสังคมไว้ (2) บทบาทที่ควรกระทำ (The Perceived Role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลเชื่อว่าควรกระทำตามตำแหน่งที่ได้รับ ซึ่งอาจไม่เหมือนบทบาทในอุดมคติหรืออาจแตกต่างกันในแต่ละบุคคล และ (3) บทบาทที่กระทำจริง (The Performed Role) เป็นบทบาทที่บุคคลได้กระทำลงไปจริง ซึ่งจะขึ้นอยู่กับความเชื่อ ความคาดหวัง และการรับรู้ของแต่ละบุคคล ตลอดจนความกดดันและโอกาสในแต่ละสังคมในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ๆ และยังรวมถึงบุคลิกภาพและประสบการณ์ของแต่ละบุคคลด้วย

6. แนวคิดและทฤษฎี ที่เกี่ยวกับปัจจัยของกระบวนการ บทบาท และพฤติกรรม

Mc Kinsey 7S Framework (อ้างใน พักตร์ผจง วัฒนสินธ์ และพสุ เตชะรินทร์ 2542) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ 7 ประการขององค์กรไว้ว่า แนวคิดนี้ได้รับการเผยแพร่เป็นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1980 โดย Robert Waterman Tom Peters และ Julien Philips ซึ่งในขณะนั้นเป็นที่ปรึกษาให้กับ บริษัทด้านการจัดการ ชื่อ Mc Kinsey โดยในตอนแรกแนวคิดนี้ต้องการนำเสนอว่าประสิทธิภาพขององค์กรธุรกิจไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านโครงสร้างองค์กรเพียงอย่างเดียว แต่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ 7 ประการ ประกอบด้วย



(1) โครงสร้างองค์กร (Structure) การพิจารณาลักษณะของโครงสร้างองค์กร มีประโยชน์ต่อการจัดทำกลยุทธ์ขององค์กร เนื่องจากถ้าโครงสร้างขององค์กรมีความเหมาะสมและสอดคล้องต่อกลยุทธ์ที่เลือกใช้ก็จะเป็นจุดแข็งขององค์กร แต่ถ้าโครงสร้างขององค์กรไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับกลยุทธ์ที่เลือกใช้ก็จะเป็นการอ่อนแอขององค์กร เช่นในอดีต Intel มีปัญหาในเรื่องความไม่เหมาะสมระหว่างโครงสร้างองค์กรกับกลยุทธ์ เนื่องจากบริษัทใช้กลยุทธ์การเติบโตและประสบความสำเร็จอย่างมาก แต่ทว่าลักษณะโครงสร้างองค์กรยังคงเป็นลักษณะรวบอำนาจในการตัดสินใจ ทำให้การบริหาร หรือ ควรเป็นอย่างไม่มีประสิทธิภาพ

(2) กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) กลยุทธ์ขององค์กร ได้แก่กิจกรรมหรือการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์กรที่ได้ถูกวางแผนขึ้นมาเพื่อให้สอดคล้อง และเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงของภาวะแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร กลยุทธ์ขององค์กรจัดทำขึ้นมาตามวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขัน กลยุทธ์ขององค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กับโครงสร้างขององค์กรอย่างใกล้ชิด เนื่องจากการจัดโครงสร้างขององค์กรนั้นจะต้องเป็นไปตามกลยุทธ์ขององค์กรนั้น ๆ

(3) ระบบในการดำเนินงาน (Systems) ระบบภายในองค์กรได้แก่ ระบบ หรือ ขั้นตอนการดำเนินงานภายในองค์กรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่ช่วยให้้องค์กรสามารถ

ดำเนินไปได้ เช่น ระบบด้านงบประมาณและระบบบัญชี ระบบในการสรรและคัดเลือก พนักงาน ระบบในการฝึกอบรม ระบบในการติดต่อสื่อสาร ระบบหรือขั้นตอนการทำงานเหล่านี้ จะบอกถึงวิธีการทำงานต่างๆ ขององค์กร

(4) ลักษณะแบบแผนหรือพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูง (Style) โดยรวมถึงบุคลิกภาพของผู้บริหารระดับสูงด้วย เนื่องจากการกระทำหรือพฤติกรรมของผู้บริหารระดับสูงจะมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของพนักงานภายในองค์กรมากกว่าคำพูดของผู้บริหาร

(5) สมาชิกในองค์กร (Staff) ประกอบด้วยพนักงานทุกระดับภายในองค์กรรวมทั้งแบบแผนและพฤติกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรแสดงและปฏิบัติต่อพนักงานภายในองค์กร เช่น การมอบหมายให้ฝ่ายบุคคลเป็นผู้ดูแลเกี่ยวกับด้านพนักงานทั้งหมด และผู้บริหารระดับสูงเข้ามาเกี่ยวข้องต่อการจูงใจและพัฒนาพนักงาน

(6) ความรู้ ความสามารถขององค์กร (Skills) สิ่งที่องค์กรสามารถทำได้ดีกว่าองค์กรอื่น ถือว่าเป็นความรู้ ความสามารถของพนักงาน เช่น ความสามารถและทักษะขององค์กรในการให้บริการลูกค้า ความสามารถในด้านการวิจัย และพัฒนา ความสามารถด้านการตลาด ความสามารถด้านการเงิน

(7) ค่านิยมร่วมกันของสมาชิกในองค์กร (Shared Values) ซึ่งในระยะแรกเรียกว่า Super ordinate Goals ได้แก่นวความคิดร่วมกัน ค่านิยม ความคาดหวังขององค์กร ซึ่งมักจะไม่ได้เขียนไว้อย่างเป็นทางการ เป็นแนวคิดพื้นฐานขององค์กรธุรกิจแต่ละแห่ง รวมทั้งสิ่งที่ต้องการจะให้องค์กรเป็นในอนาคตข้างหน้า องค์กรที่มีความเป็นเลิศในการบริหารมักจะมีค่านิยมร่วมกันที่ก่อให้เกิดปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารธุรกิจ หรืออุตสาหกรรมนั้น ๆ

Paul R. Lawrence and Nitin Nohra (อ้างใน ชัยอนันต์ สมุทรวานิช 2546) ได้เสนอ "ทฤษฎีแรงขับทั้งสี่" (Four Drive Theory) ว่า แรงขับในกมลสันดานของมนุษย์และแรงขับที่มาจากผลของวิวัฒนาการทางชีวิตของมนุษย์ มิใช่มาจากผลของการกล่อมเกลา (Nurture) แต่เป็นมาโดยธรรมชาติ (Nature) ได้แก่ (1) แรงขับของความอยากได้ใคร่มี (Drive to acquire) (2) แรงขับของความอยากผูกพันสัมพันธ์ (Drive to Bond) (3) แรงขับของความอยากเรียนรู้ (Drive to Learn) และ (4) แรงขับของความอยากปกป้องรักษา (Drive to Defend) ทั้งนี้ แรงขับความอยากเหล่านี้เป็นบางต้นเหตุตามธรรมชาติ เป็นแรงขับคั่น-ขับเคลื่อน ซึ่งมนุษย์ทุกรูปแบบทุกนามมีมาแต่กำเนิด สังคมของมนุษย์เรานับว่าอยู่กับการแข่งขันและความร่วมมือ เพื่อตอบสนองแรงขับคั่นของภาวต้นเหตุทั้งสิ้นด้านนี้

7. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้

7.1 ความหมายกระบวนการเรียนรู้

สุนทร สุนันท์ชัย (2535 : 39) ให้ความหมายกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การเรียนรู้ที่ประกอบด้วยขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 1) ตระหนักในปัญหา หมายถึง การเข้าใจว่าเรื่องใดเป็นปัญหาที่ต้องการ
- 2) การหาทางเลือกที่หลากหลาย หมายถึง การกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา
- 3) กำหนดทางเลือกที่เหมาะสม หมายถึง การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่คาดว่าจะแก้ปัญหาได้
- 4) การเรียนรู้ปฏิบัติการ หมายถึง การดำเนินการตามทางเลือก
- 5) การปรับปรุงแก้ไข หมายถึง การรวบรวมข้อมูลและปรับปรุงแก้ไข
- 6) การประเมินผล หมายถึง การสรุปผลการปฏิบัติการ

Hammonds (1968 :3) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ไว้ว่า “การเรียนรู้ (learning) เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล โดยกิจกรรมหรือประสบการณ์ของเขาเอง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม (behavior) เขาเรียนรู้จากสิ่งที่เขากระทำ เขาเรียนรู้ได้โดยผ่านกิจกรรมอย่างเดียวหรือหลายอย่างที่เขากระทำด้วยตนเอง”

7.2 แนวคิดและทฤษฎี

กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2543 : 13-17) ได้กล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้จากต่างประเทศ ในประเทศ และแนวพุทธศาสนา สรุปได้ดังนี้

- 1) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้จากต่างประเทศ
การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นมิได้เกิดจากการรับฟังคำบรรยายหรือทำตามที่ครูผู้สอนบอก แต่อาจเกิดขึ้นได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ (Burman. 1970 ; Smith, 1982 ; อ้างถึงในสมคิด อิศระวัฒน์ ; 2538)

(1) การเรียนรู้โดยบังเอิญ (Random or incidental learning) อาจเป็นผลพลอยได้จากเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยผู้เรียนมิได้เจตนา

(2) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed learning) เป็นการเรียนที่เกิดจากความอยากรู้ อยากรเรียน ผู้เรียนจะมีการวางแผน

(3) การเรียนรู้จากกลุ่ม (Collaborative learning)

(4) การเรียนรู้ที่จัดโดยสถาบันการศึกษา (Provider sponsored) โดยมีกลุ่มบุคคลจัด กำกับดูแล มีการให้คะแนน ปริญญาหรือประกาศนียบัตร

สิลาภรณ์ นาคทรพรพ (2538 : 40) ได้เสนอว่ากระบวนการเรียนรู้ของชุมชนซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้ชุมชนเข้มแข็งนั้น มีลักษณะเป็นกระบวนการเรียนรู้ในวิถีชีวิตตามกำหนดไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2535 ซึ่งหมายถึงลำดับขั้นตอนที่สมาชิกในชุมชนเข้ามารวมกลุ่มคิด วิเคราะห์ปัญหา วิเคราะห์หาเหตุ วิเคราะห์ทางเลือกของการแก้ปัญหา ดำเนินการแก้ปัญหา และสรุปบทเรียน อันก่อให้เกิดการยกระดับสติปัญญาในการแก้ปัญหาของชุมชนให้สูงขึ้น อย่างไรก็ตามจากการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (ม.ป.ป.) ยังพบว่า กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนที่ทำให้ชุมชนเข้มแข็ง ยังมาจากกระบวนการเรียนรู้ตามแนวระบบโรงเรียนด้วย ดังนั้นกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนเข้มแข็งยังมาจากกระบวนการเรียนรู้ตามแนวระบบโรงเรียนด้วย ดังนั้นกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ชุมชนเข้มแข็งอาจเป็นกระบวนการเรียนรู้ในวิถีชีวิต หรือกระบวนการเรียนรู้ตามแนวระบบโรงเรียน หรือทั้งสองประการ กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนจึงมีความหมายเกี่ยวข้องกับทั้งกระบวนการเรียนรู้ในวิถีชีวิตและกระบวนการเรียนรู้ตามแนวระบบโรงเรียน

สิลาภรณ์ นาคทรพรพ (2539ก : 61 – 64) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนไว้ดังนี้

1. กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนมีลักษณะเป็นกระบวนการกลุ่ม การเรียนรู้ของแต่ละคนจะเกิดขึ้นในกระบวนการที่ได้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิพากษ์วิจารณ์ปัญหา และข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาระหว่างกันในชุมชนด้วยกัน และแม้ว่าสมาชิกในกลุ่ม/ชุมชน อาจจะไม่ตระหนัก แต่แท้ที่จริงแล้วกระบวนการกลุ่มนี้เท่ากับเป็นการยอมรับความเท่าเทียมกันของคนในกลุ่มที่มาร่วมเรียนรู้ด้วยกัน บางคนอาจรู้มากกว่าคนอื่นในบางเรื่อง แต่ก็ยังมีหลายเรื่องที่เขาอาจเรียนรู้ได้จากคนอื่นเช่นกัน นอกจากนี้กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม ยังทำให้เกิดพลังของสติปัญญาที่ได้จากการระดมสมอง ทำให้สามารถหาทางออกที่ดีที่สุดและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายได้ เนื่องจากคนที่มาเรียนรู้ร่วมกันเป็นคนในชุมชน เขาย่อมเป็นผู้ที่รู้ดีที่สุดเกี่ยวกับปัญหาของตนเองและชุมชน ได้มีประสบการณ์ของการทดลองทางเลือกการแก้ปัญหาต่างๆ มาแล้วในชีวิตจริงการพูดคุยถกเถียงของคนในชุมชน ได้มีประสบการณ์ของการทดลองทางเลือกการแก้ปัญหาต่างๆ มาแล้วในชีวิตจริง การพูดคุยถกเถียงของคนในชุมชน จึงเป็นการนำเอาประสบการณ์ของการทดลองทางเลือกการแก้ปัญหาต่างๆ มาแล้วในชีวิตจริง การพูดคุยถกเถียงของคนในชุมชน จึงเป็นการนำเอาประสบการณ์จริงมาแลกเปลี่ยนกัน เพื่อหาทางแก้ปัญหาที่ดีที่สุด

2. กระบวนการเรียนรู้ของชุมชน เป็นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนเป็นเรื่องของความพยายามที่จะหาทางแก้ปัญหาในชีวิตจริง พลวัตของการเรียนรู้เกิดขึ้นได้จากการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิเคราะห์ปัญหา สาเหตุของปัญหาและหาแนวทางแก้ไข เมื่อได้แนวทางแก้ไขแล้วสมาชิกก็น่ากลับไปลงมือปฏิบัติซึ่งอาจเป็นการกระทำของบุคคลหรือของกลุ่มก็ได้ แล้วแต่กรณีว่าประเด็นปัญหานั้นเป็นเรื่องที่ต้องการพลังของกลุ่มหรือไม่ เมื่อได้ทดลองทำตามแนวทางที่ได้ตกลงกันไว้แล้ว ได้ผลเป็นอย่างไร มีปัญหาอุปสรรคอะไรเกิดขึ้นก็น่ากลับมาทบทวนวิเคราะห์หรือร่วมกับกลุ่มเพื่อหาทางแก้ต่อไปอีก กระบวนการคิดทำทบทวนวิเคราะห์ทำจึงหมุนวนไป และส่งผลต่อการยกระดับสติปัญญาของสมาชิกในกลุ่ม/ชุมชน ศาสตราจารย์นายแพทย์ประเวศ วะสี เรียกกระบวนการนี้ว่า กระบวนการเรียนรู้แบบมีปฏิสัมพันธ์จากการกระทำร่วมกัน (Interactive Learning Through Action)

3. กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนเป็นการเรียนรู้จากปัญหาในชีวิตจริง (Problem Oriented) และเป็นการเรียนรู้เพื่อพยายามแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงๆ การเรียนรู้ของชุมชนจึงมิได้มีความหมายเพียงยกระดับความคิดสติปัญญาของคนในชุมชน แต่ยังหมายถึงการช่วยแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิต อันเป็นผลที่คนในชุมชนสามารถเห็นเป็นรูปธรรมได้ เมื่อชุมชนสามารถช่วยกันแก้ปัญหาของตนเองได้ ความมั่นใจในศักยภาพของตนเองก็จะสูงขึ้น และกล้าที่จะริเริ่มคิดค้นหาทางเรียนรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาชุมชนของตนเองให้ดีขึ้น นอกจากนี้การเรียนรู้จากปัญหาในชีวิตจริงยังมีความหมายในอีกนัยหนึ่ง คือ การเรียนรู้เช่นนี้เป็นการเรียนรู้จากสิ่งที่อยู่ใกล้ตัวที่ผู้เรียนรู้อยู่แล้ว การทำความเข้าใจในสิ่ง/สถานการณ์ที่ผู้เรียนรู้จักอยู่แล้วย่อมง่ายและเอื้อต่อการพัฒนาความคิดของผู้เรียนเกี่ยวกับเรื่องนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าการที่ผู้เรียน เรียนจากเรื่องที่ไกลตัวหรือไม่รู้จัก

4. กระบวนการเรียนรู้ของชุมชน เป็นการเรียนรู้และทำงานร่วมกันในลักษณะเป็นเครือข่าย เครือข่ายเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ในแนวราบมากกว่าแนวตั้ง ความเชื่อมโยงระหว่างคนที่เข้ามาสัมพันธ์กันเป็นเครือข่ายนี้ คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ของกันและกัน การแลกเปลี่ยนความคิดและ/หรือทรัพยากรระหว่างกันและกันตามความสมัครใจ มีการช่วยเหลือกัน มีการติดต่อสื่อสารถึงกันสม่ำเสมอ แต่ไม่มีการบังคับบัญชาสั่งการ ไม่มีโครงสร้างอำนาจ เครือข่ายจึงมีลักษณะค่อนข้างหลวม จุดร่วมของคนหรือชุมชนที่เข้ามาเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย มักจะได้แก่การมีแนวคิดคล้ายกัน มีความสนใจหรือทำงานในเรื่องประเภทเดียวกันโดยนัยนี้เครือข่ายในแต่ละชุมชนก็คือ กลุ่มคนที่เข้าร่วมกันเรียนรู้และร่วมกันทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันนั่นเอง แต่ในระดับที่สูงกว่าชุมชนขึ้นมา คำว่าเครือข่ายมักจะถูกใช้โดยนัยว่าหมายถึง องค์กรชุมชนในหลายๆ

แห่งที่มีวัตถุประสงค์หรือกิจกรรมที่คล้ายคลึงกัน ร่วมกัน หรือเชื่อมโยงถึงกัน อาทิ เครือข่ายลุ่มน้ำ ในภาคเหนือ เครือข่ายเกษตรกรรมทางเลือก เครือข่ายออมทรัพย์ เครือข่ายชาวประมงพื้นบ้าน เป็นต้น องค์กรชุมชนที่ร่วมอยู่ในเครือข่ายเหล่านี้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และติดต่อสื่อสารถึงกัน เป็นระยะๆ

เอกวิทย์ ณ ถลาง (2540 : 45 – 48) ได้ศึกษาวิเคราะห์และประมวลเอาลักษณะ การเรียนรู้ของชาวบ้านหรือคนธรรมดาสามัญ พอสรุปได้ว่ากระบวนการเรียนรู้ตามธรรมชาติของ มนุษย์มีลักษณะดังนี้

1. เรียนรู้ด้วยการลองผิดลองถูก
2. เรียนรู้ด้วยการลงมือกระทำจริง
3. ถ่ายทอดความรู้โดยการสาธิต บอกเล่า และลายลักษณ์
4. เรียนรู้โดยพิธีกรรม
5. เรียนรู้จากศาสนา
6. เรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนความรู้-ประสบการณ์
7. เป็นการผลิตซ้ำทางวัฒนธรรม
8. เรียนรู้โดยวิธีครูพักลักจำ

สิลาภรณ์ นาครทรรพ (2539 : 225) ได้อธิบายองค์ประกอบกระบวนการ เรียนรู้ของชุมชนดังนี้

1. **ฐานการเรียนรู้** หมายถึง แหล่งของการเรียนรู้ของชุมชนที่มีอยู่รอบตัว ทั้งใน ครอบครัว หมู่บ้าน ชุมชน และต่างชุมชน ในธรรมชาติ เช่นเดียวกับผู้ให้การเรียนรู้มีมากมายทั้งพ่อ แม่ ปู่ย่า ตายาย พี่ป้า น้าอา เพื่อน พระหรือนักบวชหรือผู้นำศาสนา ครู ช่าง พ่อค้า หมอพื้นบ้าน แม้กระทั่งต้นไม้ สัตว์ป่า สัตว์เลี้ยง ฯลฯ รวมทั้งเครือข่ายและองค์กรชาวบ้าน ตลอดจนสถาบัน การเรียนรู้ของชุมชน และทรัพยากรอื่น ๆ

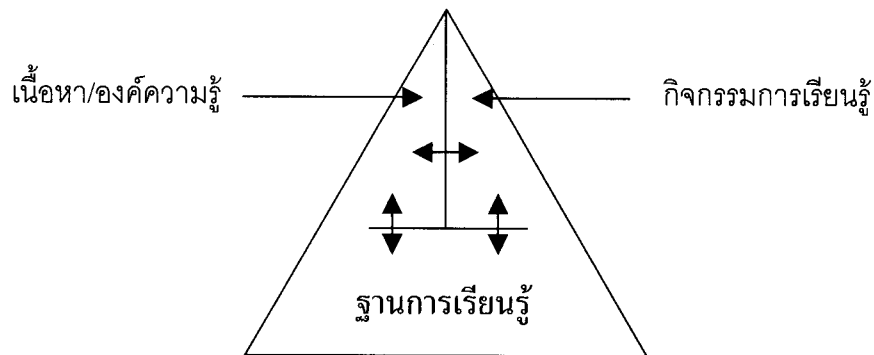
2. **เนื้อหา/องค์ความรู้** เนื้อหาความรู้ของการเรียนรู้ของชุมชนจะกำหนดจาก ความต้องการและความจำเป็นของชุมชน เป็นหลักและเป็นเนื้อหาในเชิงปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี คือ เป็นรูปธรรมมากกว่านามธรรม เพราะหวังผลในการนำไปใช้ในวิถีชีวิตจริงด้านต่างๆ ซึ่งหาก พิจารณาโดยผิวเผินแล้ว อาจคิดว่าการเรียนรู้ของชุมชนไม่มีเนื้อหา แต่ในความเป็นจริงแล้ว กลับ ครอบคลุมเนื้อหาวิชาต่างๆ ใว้อย่างครบถ้วน เพียงเนื้อหาเหล่านี้มิได้แยกออกมาเป็นรายวิชา หาก แต่สอดแทรกอยู่ในการดำรงชีวิตจริงแต่ละด้าน เช่น วิชาเศรษฐศาสตร์เรียนรู้จากการผลิต การ บริโภคและแลกเปลี่ยนผลผลิต ฯลฯ วิชารัฐศาสตร์เรียนรู้จากการปกครองภายในชุมชน วิชาจิต

วิทยาเรียนรู้จากการติดต่อสัมพันธ์และอยู่อาศัย ทำงานร่วมกัน วิชาเฉพาะศึกษาเรียนรู้จากการทำ
นาทำสวน เรียนรู้จากธรรมชาติ เทคโนโลยี เรียนรู้จากการแสวงหาทางแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการ
ดำรงชีวิต เป็นต้น

3. กิจกรรมการเรียนรู้มีหลากหลายวิธี ทั้งการสอน การสังเกต การอ่าน การฟัง
การถาม การทดลองทำ การเลียนแบบ การคิดไตร่ตรอง การแลกเปลี่ยน ฯลฯ กิจกรรมการเรียนรู้
ทั้งหลายเหล่านี้มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับเนื้อหาที่ไม่เหมือนกัน ความถนัดที่ไม่เท่ากันของผู้
เรียนผู้สอนแต่ละคน

อดุลย์ วังศรีคุณ (2543 : 57-58) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ
เรียนรู้ไว้ ดังนี้ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน ประกอบด้วย

1. ปัจจัยภายในชุมชน ประกอบด้วย 1) สภาพพื้นฐานชุมชน ได้แก่ คุณสมบัติของ
ผู้นำ คุณสมบัติของสมาชิกของชุมชน ทรัพยากรของชุมชน ภูมิปัญญาของชุมชน เป็นต้น
2) กระบวนการทางสังคมในชุมชน ได้แก่ ความสามัคคีของสมาชิกชุมชน ความสัมพันธ์แนวราบ
ของคนในชุมชน การมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชน การช่วยเหลือเกื้อกูลภายในชุมชน ความถี่ของ
การพบปะกันของสมาชิกชุมชน เป็นต้น 3) มีปัญหาและ/หรือความต้องการพัฒนาในชุมชน
2. ปัจจัยภายนอกชุมชน ได้แก่ 1) นโยบายของรัฐในด้านการศึกษาและพัฒนาชุมชน
2) การสนับสนุนจากรัฐ 3) การสนับสนุนจากหน่วยงานและบุคคลภายนอก
3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย 1) ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้ 2) ด้าน
การเมือง ได้แก่ โครงสร้างอำนาจภายในชุมชน 3) ด้านสังคม วัฒนธรรม ได้แก่ ระบบเครือญาติ
สถาบันครอบครัว 4) ด้านเทคโนโลยี



ภาพ 2.1 แสดงองค์ประกอบของการเรียนรู้ของชุมชน

8. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

E.F. Urwick (1970 : 365) ได้นิยามว่า “กระบวนการจัดการประกอบด้วยการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จเพื่อบุคคลกับบุคคล และโดยบุคคล เพราะฉะนั้นความรู้เกี่ยวกับการจัดการ จำแนกได้เป็น 2 อย่าง คือ ความรู้เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ที่จะต้องทำหรืองานและความรู้เกี่ยวกับบุคคล ซึ่งเป็นผู้ทำงานนั้น”

George R. Terry (1970 : 4) ได้นิยามว่า “กระบวนการที่เด่นชัด ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดสายงาน การปฏิบัติขั้นดำเนินการและการควบคุม และได้ถูกปฏิบัติเพื่อกำหนดและบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยการใช้อนุบุคคลและทรัพยากร”

Hitt and Others (1979 : 5) ได้นิยามว่า “การผสมผสานและการประสานทรัพยากรต่าง ๆ ให้เป็นไปในลักษณะที่จะนำไปสู่จุดประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างได้ผลที่สุด”

Massie (1964 : 4) ได้นิยามว่า “เป็นกระบวนการ (Process) ที่กลุ่มผู้จัดการใช้เพื่อประสานกิจกรรมของบุคคลอื่น ๆ ซึ่งกระทำการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้”

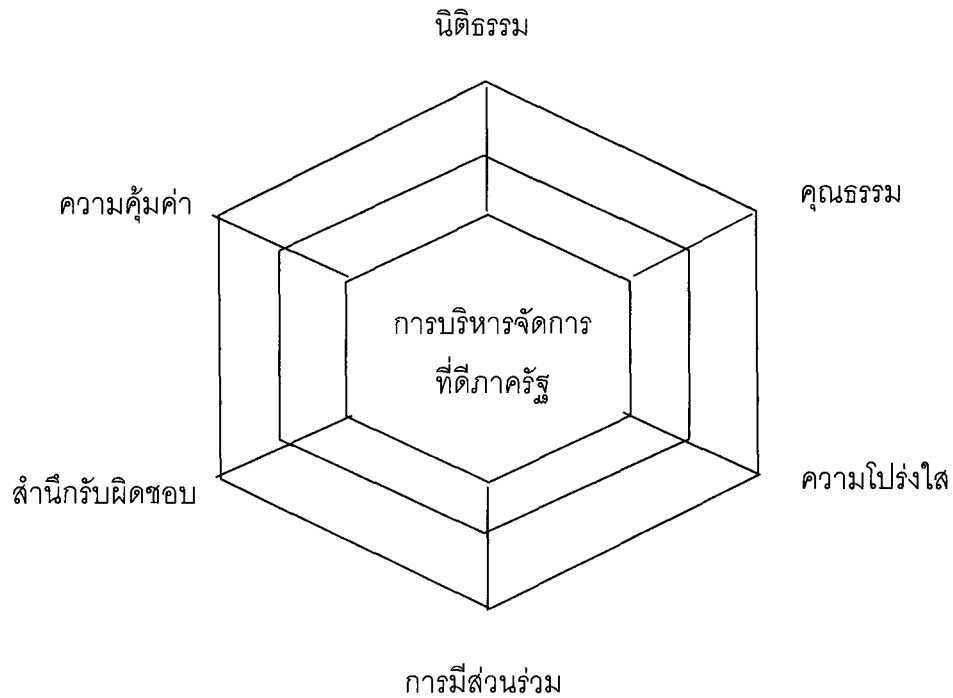
James H. Donnelly Jr. James L. Gibson John. Ivancevich, (1978 : 17) กล่าวว่า การจัดการ (Management) หมายถึง “ภารกิจของบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือหลายคนซึ่งเรียกว่าผู้บริหาร ที่เข้ามาทำหน้าที่ประสานให้การทำงานของบุคคลที่ต่างฝ่ายต่างทำ และไม่อาจประสบผลสำเร็จจากการแยกกันทำให้สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ด้วยดี” ดังนั้น บทบาทที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบในภารกิจที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

- 1) เขาจะต้องสามารถทำให้งานต่าง ๆ ของกลุ่มสำเร็จด้วยดี
- 2) เขาจะทำงานร่วมกับผู้อื่น และอาศัยผู้อื่นเป็นผู้ทำ
- 3) เขาจะเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานการทำงานของทุกฝ่ายให้เข้ากันได้ดี แนวความคิด

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2546 : ผนวก 4-2) ได้กล่าวถึงความหมายและองค์ประกอบของการบริหารจัดการที่ดีภาครัฐ ไว้ดังนี้

การบริหารจัดการที่ดีภาครัฐ หมายถึง การใช้อำนาจหน้าที่ทางการเมือง เศรษฐกิจและการบริหารเพื่อจัดการกิจกรรมสาธารณะต่างๆ อันเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐจึงเป็นการจัดการปกครองและการบริหารที่สามารถจัดสรรและจัดการทรัพยากรเพื่อตอบสนองต่อปัญหาส่วนรวม การนำพาการพัฒนาประเทศไปสู่ความเจริญก้าวหน้า ความยั่งยืน เกิดความ เป็นธรรม และสร้างสุขุมคติมีสุขในสังคม

องค์ประกอบ “การบริหารจัดการที่ดีภาครัฐ”



สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (2546: 23-30)

ได้กล่าวถึง การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน สรุปได้ดังนี้

การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. ด้านการบริหารจัดการองค์กร (กองทุน)
2. ด้านการบริหารการเงิน
3. ด้านการบริหารสินเชื่อ
4. ด้านการจัดระบบสวัสดิการ
5. ด้านการบริหารเพื่อลดความเสี่ยง

9. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปาน กิมปี (2540) ทำการวิจัย เรื่องการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ การศึกษา นอกโรงเรียน เพื่อการพึ่งตนเองของชุมชน จากตัวแทนกรณีศึกษาเครือข่ายการเรียนรู้ 4 เครือข่าย ผลการวิจัยได้ค้นพบว่า

1) เครือข่ายการเรียนรู้มีการพัฒนามาจากการตระหนักถึงปัญหาและความต้องการ ด้านเศรษฐกิจของชุมชน โดยมีผู้นำชุมชนทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการใช้เครือข่าย สังคมเป็นศูนย์กลางการดำเนินงานภายในชุมชน และมีการขยายเชื่อมโยงกับองค์กรเครือข่ายใน ภาครัฐ เอกชน ชุมชน ธุรกิจ และหรือองค์กรวิชาการ เพื่อกระตุ้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ และ มีส่วนร่วมของชุมชนอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายการพึ่งตนเองของชุมชนเป็นหลัก

2) กิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนที่พบในเครือข่ายการเรียนรู้ มีทั้งกิจกรรมในด้านการพัฒนาทักษะ การเรียนรู้และแก้ปัญหาอันเป็นพื้นฐานการดำรงชีวิต ด้านพัฒนาข่าวสารข้อมูล และด้านพัฒนาทักษะและอาชีพ โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้ด้วยตนเอง ตลอดจนการจัดกิจกรรมถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นทางการ โดยองค์กรเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง กระบวนการเรียนรู้ประกอบด้วยการใช้ความรู้จากการศึกษาแบบทางการเสริมต่อด้วยการศึกษานอกโรงเรียน และการเรียนรู้ตามอัธยาศัย อันเป็นกระบวนการต่อเนื่อง

3) ปัจจัยความสำเร็จของเครือข่ายการเรียนรู้การศึกษานอกโรงเรียนที่สำคัญ คือ

(1) ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การเผยแพร่แนวคิดใหม่เกี่ยวกับการพัฒนา การให้ความสำคัญ และความต่อเนื่องของรัฐต่อนโยบายการพัฒนาแบบพึ่งตนเองของชุมชน ความร่วมมือและการสนับสนุนจากองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้อง

(2) ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความตระหนักในปัญหาของชุมชน การมีผู้นำชุมชนที่มีความสามารถในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ของกลุ่ม การจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนในรูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมกับการแก้ปัญหาของชุมชน ตลอดจนความสามารถในการประสานเชื่อมโยงกับองค์กรเครือข่าย โดยเน้นการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการพึ่งตนเอง

เอกกมล อ่อนศรี (2544) ทำการวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่ายองค์กรชุมชน ได้ค้นพบว่า กลุ่มหรือองค์กรชุมชนที่มีความร่วมมือแบบเครือข่าย จะมีแบบแผนของความร่วมมือแบบเครือข่าย เริ่มจากกลุ่มหรือองค์กรชุมชนมีการติดต่อแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกัน และจะพัฒนาไปเป็นความร่วมมือแบบเครือข่ายได้เมื่อมีวัตถุประสงค์ติดต่อที่ชัดเจน เช่น ร่วมมือเพื่อแก้ไขปัญหา ร่วมมือเพื่อการต่อรองกับภาครัฐหรือเอกชน มีการจัดประชุม

ร่วมกัน โดยลักษณะของเครือข่ายที่เข้มแข็งนั้น จะต้องเป็นเครือข่ายที่มีความสัมพันธ์ในหมู่สมาชิก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อปัญหาได้ รวมทั้งได้รับการยอมรับจากองค์กร ภายนอกด้วย

การที่จะทำให้เครือข่ายเข้มแข็งได้นั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะของเครือข่าย ความสามารถของแม่ข่ายหรือแกนนำ ปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการเครือข่าย และการพัฒนาเครือข่าย

ส่วนปัญหา และอุปสรรคในการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่ายนั้นเป็นปัญหา ที่เกี่ยวข้องกับหลายส่วน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเกี่ยวกับผู้นำเครือข่าย ระบบการจัดการภายใน เครือข่าย กิจกรรมของเครือข่าย การพบปะสัมพันธ์ของสมาชิกในเครือข่าย การกระจายข่าวสาร ข้อมูลต่าง ๆ ภายในเครือข่าย รวมถึงเงินทุนที่นำมาใช้ในเครือข่าย การพัฒนาขีดความสามารถ ของเครือข่าย จำเป็นจะต้องปรับปรุงและพัฒนาในส่วนเหล่านี้ โดยเฉพาะการพัฒนาผู้นำเครือข่าย ซึ่งในที่นี้ รวมทั้งผู้ที่เป็นแม่ข่าย แกนนำ กรรมการบริหารเครือข่ายไปจนถึงผู้นำแต่ละกลุ่ม

นอกจากนี้ยังพบว่า การที่ทำให้กลุ่มหรือองค์กรชุมชนมีความเข้มแข็งได้นั้น ไม่ควร จะหวังเพียงว่ามีเครือข่ายแล้วจะทำให้กลุ่มเข้มแข็ง เพราะกลุ่มจะเข้มแข็งได้ต่อเมื่อได้ร่วมกับ เครือข่ายที่มีความเข้มแข็ง ด้วยเหตุที่ว่าเครือข่ายที่เข้มแข็งนั้นจะสามารถตอบสนองต่อความ ต้องการของสมาชิกเครือข่าย อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่มหรือองค์กร ชุมชนได้

วิมลลักษณ์ ชูชาติ (2540) ทำการวิจัย รูปแบบและปัจจัยในการสร้างเครือข่าย การเรียนรู้ที่ประสบผลสำเร็จในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ พื้นที่ศึกษา ได้แก่เครือข่ายการเรียนรู้ ของกลุ่มอัครเมืองน่าน เครือข่ายการเรียนรู้ของกลุ่มอนุรักษ์ลุ่มน้ำแม่วาง เครือข่ายการเรียนรู้ของ องค์กรชุมชน ลุ่มน้ำแม่จัน-แม่ละลอง และเครือข่ายการเรียนรู้ขององค์กรชุมชนบ้านป่านอด ได้ค้นพบว่า

องค์ประกอบหลักของเครือข่ายการเรียนรู้ ได้แก่ คน ความรู้ และทรัพยากร ศักยภาพจะขึ้นอยู่กับผู้นำที่สามารถเชื่อมความรู้เก่าและใหม่ที่เกี่ยวกับป่า และการรวมพลังคนใน ชุมชนให้เห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ป่าไม้ กระบวนการเรียนรู้ในเครือข่ายมีการนำความเชื่อ วัฒนธรรม ประเพณี ของท้องถิ่นเป็นฐานในการสร้างความตระหนักต่อปัญหา และการถ่ายทอด ความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ สมาชิกเรียนรู้ร่วมกันโดยใช้เวทีแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ และมี การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบทางการเพื่อถ่ายทอดวิทยากรสมัยใหม่ในการแก้ปัญหาของชุมชน

ปัจจัยในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ได้แก่ ผู้นำที่ได้รับความศรัทธาและมีความมุ่งมั่นในการแก้ปัญหาชุมชน การสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรชุมชน การประสานภูมิปัญญาท้องถิ่นกับวิทยาการสมัยใหม่ และกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีปฏิสัมพันธ์

รูปแบบของกระบวนการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่นำเสนอ ได้แก่ (1) เครือข่ายการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จ พัฒนาจากเครือข่ายระดับ คน-คน ไปสู่ คน-กลุ่ม และกลุ่ม-กลุ่ม (2) กระบวนการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การก่อตัวเริ่มจากการสร้างผู้นำ โดยอาจเป็นผู้นำตามธรรมชาติ หรืออาจเป็นผู้นำภายในหรือภายนอกชุมชนที่ได้รับการสนับสนุนให้แก้ปัญหาของชุมชน การขยายและการเชื่อมประสานเน้นการสร้าง การรวมกลุ่มให้เกิดองค์กรชุมชนที่เข้มแข็ง การร่วมแก้ปัญหาการเรียนรู้ ร่วมกันอย่างมีปฏิสัมพันธ์ พัฒนาฐานความรู้เดิมและสร้างองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งเชื่อมโยงภูมิปัญญาเดิมและวิทยาการสมัยใหม่ ส่วนการดำรงอยู่ เน้นให้สมาชิกของเครือข่ายมีการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พัฒนาศักยภาพของสมาชิกในการเรียนรู้ ปฏิสัมพันธ์และร่วมแก้ปัญหาตลอดจนมีการขยายพื้นที่เครือข่ายที่สนับสนุนกิจกรรมโดยมีการวางแผนอย่างมีเป้าหมาย

สัมพันธ์ เตะชะอติก ปรีชา อุยตระกูล และชীন ศรีสวัสดิ์ (2533) ได้ทำการวิจัยเรื่องศักยภาพและเครือข่ายผู้นำท้องถิ่น ได้ค้นพบเกี่ยวกับการเกิดขึ้น ลักษณะ ความสัมพันธ์ มิติความสัมพันธ์ และความเข้มแข็งของเครือข่าย สรุปได้ดังนี้

การเกิดขึ้นของเครือข่าย อาจเกิดขึ้นได้ 2 แบบ คือ (1) เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ เป็นเครือข่ายที่เกิดขึ้นจากเครือข่ายทางเศรษฐกิจ และเครือข่ายของความเชื่อถือ และ (2) เกิดขึ้นโดยการจัดตั้ง เป็นเครือข่ายที่เกิดขึ้นจากความพร้อมและความต้องการผู้นำ และเครือข่ายบางกรณีเกิดจากความพร้อม ความต้องการผู้นำและเครือข่ายประสานกันกับการหนุนช่วยจากองค์กรภายนอกชุมชน

ลักษณะของเครือข่าย จำแนกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ เครือข่ายความคิด เครือข่ายกิจกรรม และเครือข่ายสนับสนุน

ความสัมพันธ์ของเครือข่าย แบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้นำอื่น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับเจ้าหน้าที่รัฐ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับชาวบ้าน และผลของการวิจัยพบว่ามีพัฒนาการของความสัมพันธ์ ดังนี้ (1) ในหมู่บ้านที่มีความขัดแย้ง เมื่อผู้นำเสนอทางออกที่ช่วยแก้ปัญหาของชุมชนได้ ชาวบ้านส่วนอื่น ๆ จึงเข้ามาร่วมมือกับผู้นำมากขึ้น (ขัดแย้ง-สำเร็จ-ร่วม) (2) เมื่อผู้นำเริ่มกิจกรรมในระยะแรกชาวบ้านรอดูท่าที พอประสบความสำเร็จ ถึงเข้าร่วม (รอดูท่าที-สำเร็จ-ร่วม) (3) ชาวบ้านร่วมมือกับผู้นำอยู่ก่อนแล้ว เมื่อผู้นำพาชาวบ้าน

ทำกิจกรรมประสบผลสำเร็จชาวบ้านจึงร่วมต่อไป (ร่วม-สำเร็จ-ร่วม) และ (4) ชาวบ้านร่วมมือกับผู้นำต่อมากิจกรรมประสบความล้มเหลวจึงเกิดความขัดแย้ง (ร่วม-ล้มเหลว-ขัดแย้ง)

มิติความสัมพันธ์ของเครือข่าย เกิดขึ้นทั้งมิติความสัมพันธ์ในแนวราบและมิติความสัมพันธ์กึ่งแนวราบกึ่งแนวตั้ง

ความเข้มแข็งของเครือข่าย เกิดจากการสร้างเครือข่ายใน 2 ลักษณะคือ เครือข่ายภายในชุมชน และเครือข่ายภายนอกชุมชน ความเข้มแข็งของเครือข่ายจะมีอยู่ที่มีการมีส่วนร่วมของสมาชิก ซึ่งมีระดับการมีส่วนร่วม 5 ระดับ เกี่ยวกับการร่วมคิดและวิเคราะห์ปัญหาการตัดสินใจ การวางแผน การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

อดุลย์ วังศรีคุณ (2543) ทำการวิจัยเรื่องกับกระบวนการเรียนรู้ ของชุมชนที่ทำให้ชุมชนเข้มแข็ง : การวิจัยเชิงชาติพันธุ์ วรรณอาภิมาน ผลการวิจัย ได้ค้นพบว่า กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนที่ทำให้ชุมชนเข้มแข็งประกอบด้วยลำดับขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้ 7 ประการ คือ 1) ชุมชนรับรู้และตระหนักในปัญหา 2) สมาชิกชุมชนร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา 3) สมาชิกชุมชนร่วมกันแสวงหาและเลือกแนวทางแก้ปัญหา 4) สมาชิกชุมชนร่วมกันวางแผนดำเนินการ 5) สมาชิกชุมชนร่วมกันดำเนินการ 6) สมาชิกชุมชนร่วมกันประเมินผลการดำเนินการ 7) และสมาชิกชุมชนร่วมกัน ปรับปรุงหากดำเนินการไม่สำเร็จ

กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนที่ทำให้ชุมชนเข้มแข็ง พบว่า กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) กิจกรรมการเรียนรู้ 2) ฐานการเรียนรู้ 3) เนื้อหา/องค์ความรู้ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก และปัจจัยสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย สภาพะพื้นฐานของชุมชน และกระบวนการทางสังคม ปัจจัยภายในที่ปรากฏในงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ส่วนใหญ่คือ ผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นที่ยอมรับนับถือ เอาใจใส่เข้าใจปัญหาและเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วม สมาชิกของชุมชนที่มีคุณธรรม จริยธรรม สมาชิกของชุมชนเห็นประโยชน์ของการพัฒนาร่วมกัน สมาชิกของชุมชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วม ชุมชนสามารถนำเอาภูมิปัญญา/องค์ความรู้เดิมของชุมชนมาใช้แก้ปัญหาชุมชน มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้และแก้ปัญหา สมาชิกยอมรับกิจกรรมของชุมชน สมาชิกได้รับประโยชน์ร่วมกัน ความสัมพันธ์ในชุมชนมีความเป็นปึกแผ่น สมาชิกมีความสัมพันธ์ทางเครือญาติ สมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน การแก้ปัญหาเกิดจากภายในชุมชนเอง สำหรับปัจจัยภายนอกที่ปรากฏในงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ ส่วนใหญ่คือ แนวคิดและการปฏิบัติของนักพัฒนาจากภายนอก ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ปรากฏในงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ส่วนใหญ่คือ การดำเนินกิจกรรมของชุมชนอยู่บนพื้นฐานของประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

ไพลิน ผมงาม (2541:22-23) ทำการวิจัย เรื่ององค์กรพัฒนาเอกชนภาคอีสานกับการสร้างเครือข่ายศึกษากรณีเครือข่ายงานด้านเด็กได้ค้นพบว่า เครือข่ายเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งในการทำงานพัฒนาของนักพัฒนาที่ถูกลำมาใช้อย่างกว้างขวางในปัจจุบัน และเป็นสิ่งที่ชาวบ้านยอมรับและเข้าใจได้ง่าย ดังนั้น **กาญจนา แก้วเทพ** ได้ให้เหตุผลว่า การที่ชาวบ้านยอมรับเรื่องเครือข่ายง่ายเพราะว่า แนวคิดและวิธีการปฏิบัติเรื่องเครือข่ายนั้น เป็นสิ่งที่มีอยู่แล้วในวัฒนธรรมชุมชน

วิธีการสร้างเครือข่ายของประชาชน จะเป็นไปได้โดยวิธีการตามธรรมชาติ ตามปกติเวลาที่เกิดวิกฤตการณ์ ชาวบ้านก็จะร่วมตัวกันเป็นกลุ่มเฉพาะกิจ เพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอยู่แล้วเป้าหมายเครือข่าย จึงเพื่อการอยู่รอดและพึ่งพิง ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในชุมชน ตลอดจนถึงนอกชุมชนด้วย

องค์กรพัฒนาเอกชน วิธีการสร้างเครือข่ายส่วนใหญ่จะเริ่มต้นจากชุมชนเอาชุมชนเป็นตัวตั้ง แล้วองค์กรพัฒนาเอกชนซึ่งถือว่าเป็นองค์กรภายนอก จะเสริมและสนับสนุนจากจุดที่ชุมชนมีอยู่แล้ว ไม่ว่าจะป็นรูปแบบ เนื้อหา และเป้าหมาย ของเครือข่ายของชุมชน จากนั้นจึงประสานเข้ามากับเป้าหมาย รูปแบบ และเนื้อหาที่ต้องการสร้าง ซึ่งจะได้เครือข่ายที่กว้างขึ้นตอบสนองต่อปัญหาที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างเท่าทัน เป้าหมายเพื่อการอยู่ร่วมกัน การแบ่งปันบนพื้นฐานความสมดุค

ภาครัฐ หน่วยงานของกรมการศึกษานอกโรงเรียนมีการตื่นตัวในเรื่องการสร้างเครือข่าย ที่พูดถึงการศึกษาที่มากกว่าการนั่งในห้องเรียน แต่เป็นการศึกษาที่เป็นชีวิตจริง ๆ ของมนุษย์ เป็นการจัดการศึกษาแบบองค์รวม มีการขยายตัวไปในส่วนต่าง ๆ ร่วมกันเป็นภาคีการพัฒนา เพื่อเป้าหมายเดียวกัน ใช้ศักยภาพของแต่ละส่วนที่มีการสร้างพลังให้กันและกันตามแบบเครือข่าย ในการปฏิบัติจริง โดยมากขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้ดำเนินการทำงาน

บทที่ 3

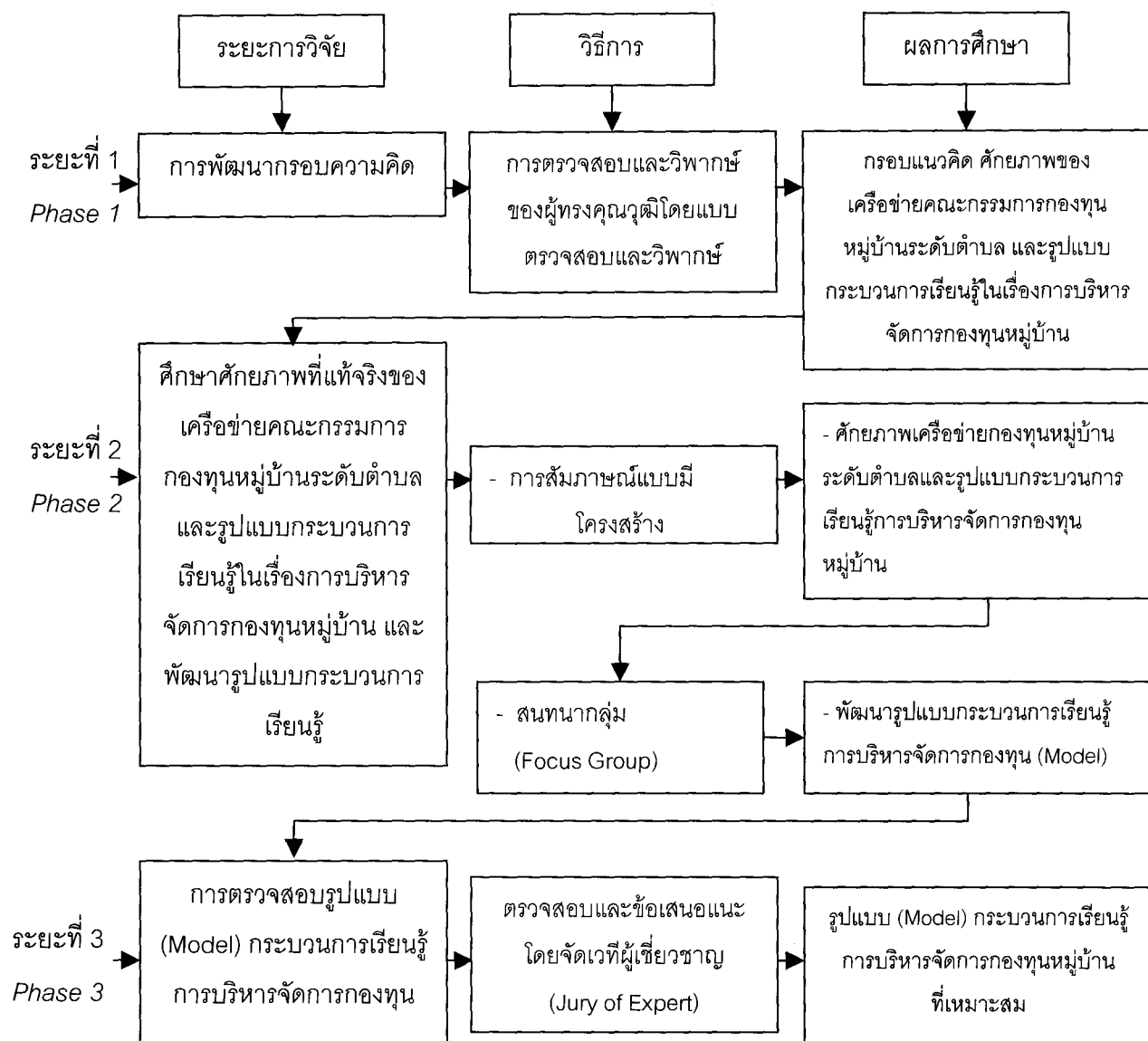
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพิจารณาศักยภาพและบทบาทในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ การบริหารจัดการของกองทุนหมู่บ้าน ทั้งในด้านรูปแบบ กระบวนการ และเทคนิคของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์การวิจัยที่ตั้งไว้ดังกล่าว และได้ข้อมูลที่แท้จริง ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นการศึกษาเพื่อความเข้าใจปรากฏการณ์ทางสังคม (Social Phenomenon) โดยมุ่งหาคำตอบว่า ศักยภาพที่แท้จริงของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านในระดับตำบลของจังหวัดขอนแก่นเป็นอย่างไร และรูปแบบกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมในเรื่องการบริหารจัดการกองทุนแก่กองทุนหมู่บ้านโดยบทบาทของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบลของจังหวัดขอนแก่นเป็นอย่างไร โดยการประยุกต์ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) และระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) มาดำเนินการวิจัย เพื่อหาคำตอบ โดยมีขั้นตอนและวิธีการในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขั้นตอนและวิธีในการดำเนินการวิจัย

1.1 ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

- 1) ระยะพัฒนากรอบความคิด
- 2) ระยะศึกษาศักยภาพที่แท้จริงของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล และรูปแบบกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมด้านบริหารจัดการกองทุนของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล ในจังหวัดขอนแก่น เพื่อพัฒนารูปแบบ (Model) กระบวนการเรียนรู้
- 3) ระยะการตรวจสอบรูปแบบ (Model) กระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมในด้านบริหารจัดการกองทุนของเครือข่ายระดับตำบล ในจังหวัดขอนแก่น ดังแสดงในภาพที่ 3.1

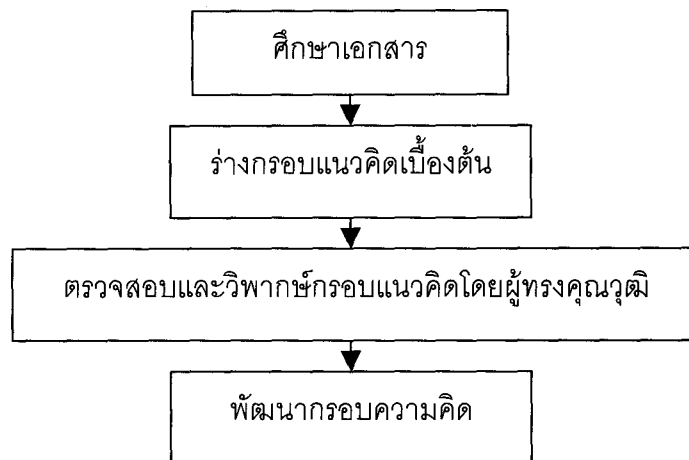


ภาพที่ 3.1 แผนการดำเนินการในขั้นตอนการวิจัย 3 ระยะเวลา

1.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

1) วิธีการดำเนินการวิจัยในระยะการพัฒนารอบความคิดผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาทฤษฎีเอกสารงานวิจัยและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง (Secondary data) ให้ได้ข้อมูลเบื้องต้นสำหรับกรอบความคิดในเรื่องศักยภาพและรูปแบบกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมในด้านการบริหารจัดการของเครือข่ายกองทุนหมู่บ้านระดับตำบลในจังหวัดขอนแก่น เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7-10 คน ตรวจสอบและวิพากษ์ หลังจากนั้นนำผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะของ

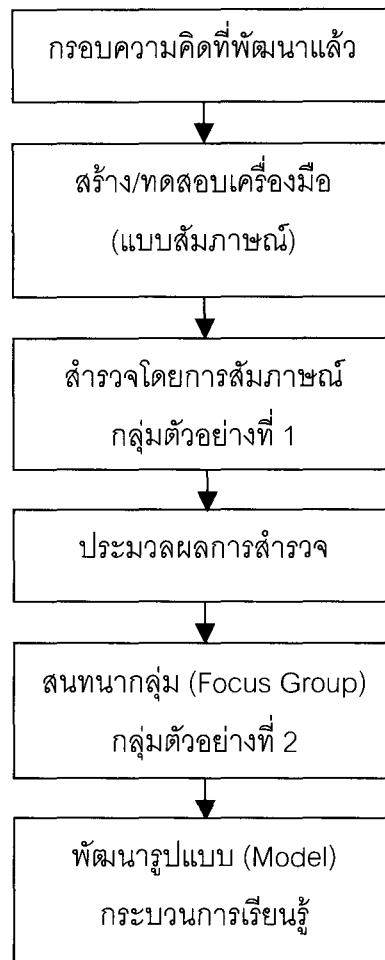
ผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับ เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างเครื่องมือในการวิจัยในระยยะที่ 2 ซึ่งรายละเอียดการดำเนินการในระยยะที่ 1 แสดงในภาพที่ 3.2



ภาพที่ 3.2 วิธีการวิจัยในระยยะที่ 1

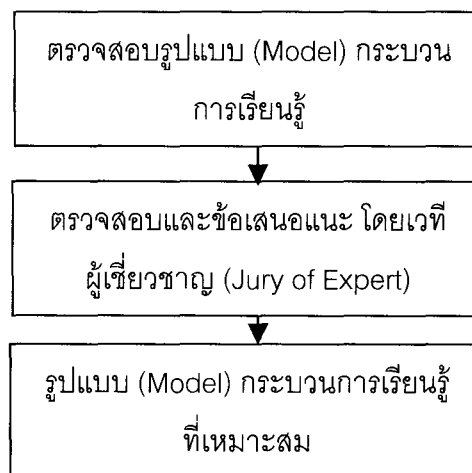
2) วิธีการดำเนินงานวิจัยในระยยะศึกษาศึกษาภาพที่แท้จริงและรูปแบบกระบวนการเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการกองทุนของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบลในจังหวัดขอนแก่น ดังแสดงในภาพที่ 3.3

- (1) เมื่อได้กรอบความคิดในการวิจัยจากการศึกษาในระยยะที่ 1 แล้ว ผู้วิจัยได้นำกรอบความคิดดังกล่าวมาปรับแล้วดำเนินการสร้างเครื่องมือ ซึ่งได้แก่ แบบสัมภาษณ์ในการวิจัย (Interview Schedules) ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview)
- (2) สํารวจโดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่ 1
- (3) ประมวลผลการสํารวจ
- (4) นำผลการสํารวจ เป็นเครื่องมือในการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) กลุ่มตัวอย่างที่ 2 เพื่อพัฒนารูปแบบ (Model) กระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านแก่กองทุนหมู่บ้าน โดยบทบาทของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล



ภาพที่ 3.3 วิธีการวิจัยในระยะที่ 2

3) วิธีการดำเนินงานวิจัยในระยะการตรวจสอบรูปแบบกระบวนการเรียนรู้ มีวิธีการตามภาพที่ 3.4



ภาพที่ 3.4 วิธีการวิจัยในระยะที่ 3

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

2.1.1 ประชากรที่ศึกษาในระยะที่ 2 คือ เครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ระดับตำบลในพื้นที่ 20 อำเภอ 5 กิ่งอำเภอ จำนวน 199 เครือข่ายในจังหวัดขอนแก่น

2.1.2 แบ่งกลุ่มตัวอย่างประชากรออกเป็นกลุ่มตามการแบ่งเขตพื้นที่ (Cluster) ออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

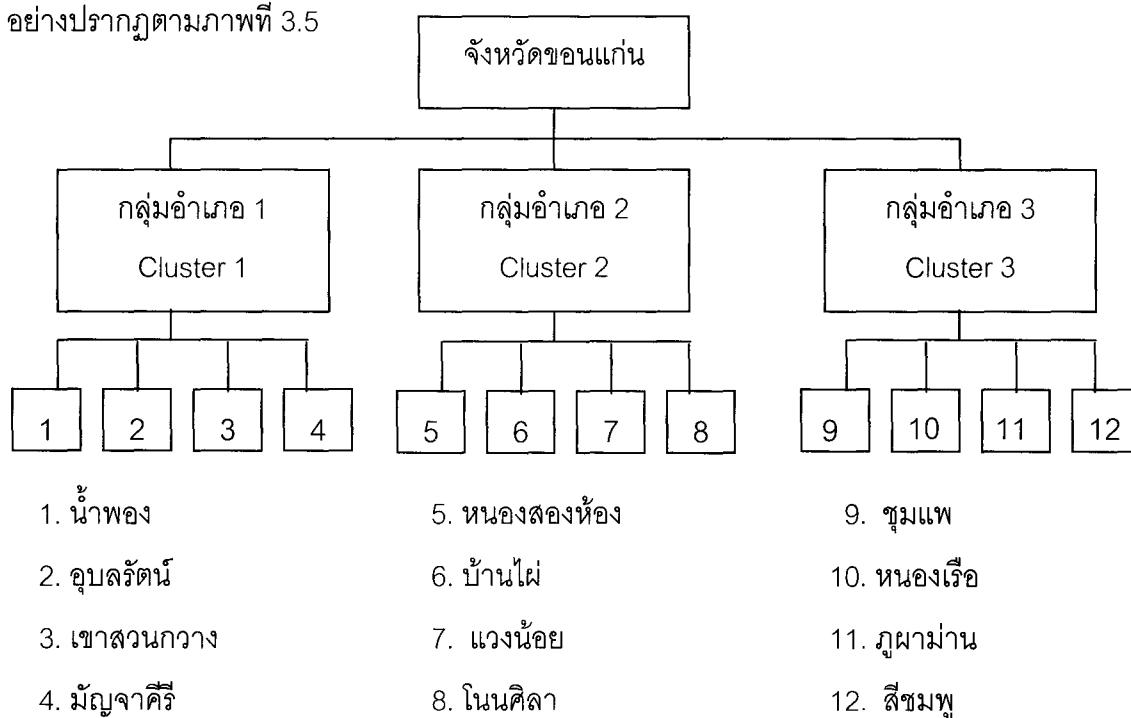
1) เขตขอนแก่นตอนกลาง มีอำเภอเมือง น้ำพอง กระนวน มัญจาคีรี อุดรรัตน์ พระยืน เขาสวนกวาง กิ่งอำเภอชำสูง และกิ่งอำเภอโคกโพธิ์ชัย

2) เขตขอนแก่นตอนใต้ มีอำเภอพล หนองสองห้อง บ้านไผ่ แวงใหญ่ ชนบท แวงน้อย เปือยน้อย กิ่งอำเภอบ้านแฮด กิ่งอำเภอโนนศิลา

3) เขตขอนแก่นตอนเหนือ มีอำเภอสีชมพู หนองเรือ ภูเวียง ชุมแพ บ้านฝาง ภูผาม่าน กิ่งอำเภอหนองนาคำ

2.2 กลุ่มสุ่มตัวอย่าง

2.2.1 สุ่มตัวอย่างอำเภอจากเขตต่าง ๆ เขตละ 4 อำเภอ รวม 12 อำเภอ โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก ซึ่งผลการสุ่มตัวอย่างปรากฏตามภาพที่ 3.5



ภาพที่ 3.5 การสุ่มตัวอย่างและผลการสุ่มตัวอย่างเขตพื้นที่

2.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ 1 คือ ผู้แทนเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบลจำนวนร้อยละ 80 ของจำนวนประชากร (เครือข่ายตำบล) ตามตารางที่ 3.1 โดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง (Simple Random Sampling) เพื่อศึกษาศักยภาพที่แท้จริงของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบลและ รูปแบบกระบวนการเรียนรู้การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านโดยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือ

2.2.3 สุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างที่ 2 คือ ผู้แทนเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบลจำนวน ร้อยละ 50 จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 1 โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อสร้างรูปแบบ (Model) กระบวนการเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านแก่กองทุนหมู่บ้านตามบทบาทของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล โดยการสนทนากลุ่ม (Focus group) ปรากฏตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ 1

| อำเภอ | ประชากร จำนวนเครือข่ายตำบล | กลุ่มตัวอย่างที่ 1 | กลุ่มตัวอย่างที่ 2 |
|------------------------------|-------------------------------|--------------------|--------------------|
| 1.เขตขอนแก่นตอนกลาง | | | |
| น้ำพอง | 12 | 10 | 5 |
| อุบลรัตน์ | 6 | 5 | 3 |
| เขาสวนกวาง | 5 | 4 | 2 |
| มัญจาคีรี | 8 | 6 | 3 |
| 2. เขตขอนแก่นตอนใต้ | | | |
| หนองสองห้อง | 12 | 10 | 5 |
| บ้านไผ่ | 10 | 8 | 4 |
| แวงน้อย | 6 | 5 | 3 |
| โนนศิลา | 5 | 4 | 2 |
| 3. เขตขอนแก่นตอนเหนือ | | | |
| ชุมแพ | 12 | 10 | 5 |
| หนองเรือ | 10 | 8 | 4 |
| ภูผาม่าน | 5 | 4 | 2 |
| สีชมพู | 10 | 8 | 4 |
| รวม | 101 | 82 | 42 |

3. เครื่องมือในการวิจัย

3.1 การศึกษาจากเอกสาร (Documentary)

การศึกษาเอกสารจากการทบทวนวรรณกรรม สรุปผลการวิเคราะห์นโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สรุปผลการสัมมนาวิเคราะห์ศักยภาพของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนระดับตำบลของสำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ สรุปผลการวิเคราะห์คณะอนุกรรมการสนับสนุนและติดตามระดับจังหวัดและอำเภอของกรมการพัฒนาชุมชน เอกสารวิชาการเกี่ยวกับรูปแบบกระบวนการเรียนรู้ โดยเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดจนแนวคิด ทฤษฎีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

3.2 แบบการตรวจสอบและวิพากษ์ จากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีประเด็นและการตรวจสอบ วิพากษ์ ดังนี้

3.2.1 ประเด็นการตรวจสอบและวิพากษ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ

1) กรอบแนวคิดของผู้วิจัยเกี่ยวกับศักยภาพเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล ควรมียุทธศาสตร์ประกอบของปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอก

- (1) ปัจจัยภายใน มี 7 ปัจจัยหลัก
- (2) ปัจจัยภายนอก มี 5 ปัจจัยหลัก

2) ปัจจัยแวดล้อมภายในขององค์กรเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนระดับตำบลในด้าน

- (1) ปัจจัยขององค์กรเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล มี 4 ปัจจัยย่อย
- (2) ปัจจัยด้านระบบในการดำเนินงาน มี 6 ปัจจัยย่อย
- (3) ปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กรเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล มี 5 ปัจจัยย่อย
- (4) ปัจจัยด้านผู้นำ คณะกรรมการ สมาชิก มี 11 ปัจจัยย่อย
- (5) ความรู้และความสามารถของกรรมการและสมาชิกเครือข่ายกองทุนหมู่บ้าน มี 3 ปัจจัยย่อย
- (6) ลักษณะแบบหรือพฤติกรรมกรรมการบริหารของคณะกรรมการเครือข่ายกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล มี 3 ปัจจัยย่อย

(7) ความตั้งใจร่วมกันของคณะกรรมการและสมาชิกเครือข่ายกองทุนหมู่บ้าน มี 3 ปัจจัยย่อย

3) ปัจจัยแวดล้อมภายนอกของสมาชิกเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล มี 5 ปัจจัยหลัก ดังนี้

- (1) นโยบาย กฎหมาย ระเบียบ และองค์กรต่าง ๆ มี 5 ปัจจัยย่อย
- (2) สภาพทางเศรษฐกิจ มี 2 ปัจจัยย่อย
- (3) สภาพทางภูมิศาสตร์ มี 3 ปัจจัยย่อย
- (4) สภาพทางสังคมและวัฒนธรรม มี 3 ปัจจัยย่อย
- (5) เทคโนโลยี/ความรู้ มี 2 ปัจจัยย่อย

4) กรอบแนวคิดรูปแบบกระบวนการเรียนรู้การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามสิ่งที่คาดหวังให้เป็นบทบาทของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล

- (1) เนื้อหาการเรียนรู้การบริหารจัดการ มี 4 เนื้อหาหลัก 13 เนื้อหาย่อย
- (2) วิธีและรูปแบบการเรียนรู้ในเรื่องการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน

ที่เหมาะสมแก่กองทุนหมู่บ้านโดยบทบาทของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล มี 3 วิธีการ และมี 14 รูปแบบการเรียนรู้

3.2.2 การตรวจสอบและวิพากษ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ

- 1) ความเหมาะสมและความสมบูรณ์ของกรอบแนวคิด
- 2) ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติม

(1) แบบสัมภาษณ์ (Interview Schedules) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ (รายละเอียดในภาคผนวก ข.)

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเพื่อสัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้แทนเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบลประกอบด้วยคำถามหลัก 8 คำถามหลัก คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษาของหมู่บ้านของผู้แทนเครือข่ายอยู่ในมาตรฐานระดับใด สถานภาพหรือตำแหน่งในกองทุนหมู่บ้าน สถานภาพหรือตำแหน่งในเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล กองทุนหมู่บ้านที่เป็นสมาชิกเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล สมาชิกกองทุนหมู่บ้านส่วนใหญ่ยังมีปัญหาในการบริหารจัดการอย่างไร

ตอนที่ 2 ข้อมูลศักยภาพที่แท้จริงของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล ในจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 12 คำถามหลัก ดังนี้

ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรเครือข่ายกองทุนหมู่บ้าน ประกอบด้วย

- (1) โครงสร้างขององค์กรเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนระดับตำบล
- (2) ระบบในการดำเนินงาน
- (3) กลยุทธ์ขององค์กรเครือข่ายกองทุนหมู่บ้าน
- (4) ผู้นำคณะกรรมการ/สมาชิก
- (5) ความรู้และความสามารถของกรรมการและสมาชิกเครือข่ายกองทุน
- (6) ลักษณะแบบหรือพฤติกรรมกรรมการบริหารของคณะกรรมการเครือข่าย

กองทุนหมู่บ้าน

- (7) ความตั้งใจร่วมกันของคณะกรรมการและสมาชิกเครือข่ายกองทุน

หมู่บ้าน

ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรเครือข่ายกองทุนหมู่บ้าน ประกอบด้วย

- (1) นโยบาย กฎหมาย ระเบียบ และองค์กรรัฐ
- (2) สภาพทางเศรษฐกิจ
- (3) สภาพทางภูมิศาสตร์
- (4) สภาพทางสังคมและวัฒนธรรม
- (5) เทคโนโลยี/ความรู้

ซึ่งคำถามแต่ละคำถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) คือ มาก ปานกลาง น้อย โดยให้คะแนนคำตอบ แบ่งเป็น 3 ระดับคือ

| | | | |
|---------|-----------------|---|-------|
| มาก | ให้คะแนนเท่ากับ | 3 | คะแนน |
| ปานกลาง | ให้คะแนนเท่ากับ | 2 | คะแนน |
| น้อย | ให้คะแนนเท่ากับ | 1 | คะแนน |

เกณฑ์การวัดระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคะแนนแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

| | | |
|-----------------------|-----------|---------------------------------|
| ค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ย | 2.24-3.00 | คะแนนที่บ่งชี้ว่ามีระดับมาก |
| ค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ย | 1.67-2.23 | คะแนนที่บ่งชี้ว่ามีระดับปานกลาง |
| ค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ย | 1.00-1.66 | คะแนนที่บ่งชี้ว่ามีระดับน้อย |

ตอนที่ 3 รูปแบบและกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมด้านการบริหารจัดการกองทุนแก่กองทุนหมู่บ้านตามบทบาทของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล ในจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 2 คำถามหลัก คือ

ก. เนื้อหาการเรียนรู้ที่สำคัญในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ซึ่งคำถามแต่ละคำถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีคะแนนคำตอบและเกณฑ์การวัดระดับค่าเฉลี่ยน้ำหนักคะแนนเช่นเดียวกับคำถามของตอนที่ 2

ข. วิธีการและรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหาการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นคำถามแบบตรวจคำตอบ (Check List) โดยหาค่าร้อยละ เพื่อประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การวัดและแปลความหมายดังนี้

| | |
|------------------|----------------------------|
| ค่าร้อยละ 0-33 | แปลความหมายว่า น้อยหรือต่ำ |
| ค่าร้อยละ 34-67 | แปลความหมายว่า ปานกลาง |
| ค่าร้อยละ 68-100 | แปลความหมายว่า มากหรือสูง |

(2) การหาคุณภาพของเครื่องมือ

1) ความเที่ยงตรง (Validity) การหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ทำแบบสัมภาษณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาตรวจสอบ ความถูกต้อง ด้าน โครงสร้างเนื้อหาและภาษา ตลอดจนวัตถุประสงค์งานวิจัยแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปใช้ทดสอบเพื่อหาความเชื่อมั่นแบบสัมภาษณ์

2) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยทำแบบสัมภาษณ์ไปใช้กับประธานเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบลของจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 15 คน นำมาทดสอบเพื่อหาความเชื่อมั่น (Test reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach alpha Coefficient) และใช้โปรแกรม SPSS for window (Statistical Package for Social Sciences/for windows) ประมวลผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่น 0.9067

3.3 การสนทนากลุ่ม (Focus Group)

3.3.1 สนทนากลุ่ม กลุ่มตัวอย่างที่ 2 จำนวน 42 คน โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ๆ ละ ประมาณ 10 คน

3.3.2 กำหนดประเด็นคำถาม แบ่งออกเป็น 3 ประเด็นคำถามคือ

- 1) คำถามหลัก (Main question)
- 2) คำถามตาม (Follow up question)
- 3) คำถามเจาะลึก (Probes question)

3.3.3 การจัดบันทึกการสนทนากลุ่ม

3.4 เวทีผู้เชี่ยวชาญ (Jury of Experts)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบการตรวจสอบและวิพากษ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการประมวลผลการตรวจสอบและวิพากษ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 2 สังเคราะห์และวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม

1) การสังเคราะห์ข้อมูลและวิเคราะห์จากแบบสัมภาษณ์

(1) การสังเคราะห์และวิเคราะห์ ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยการใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) โดยการนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ เพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

(2) การจัดอันดับ (Ordinal scale) ของตัวแปร โดยใช้การประมาณค่า (Rating Scale) เป็นเกณฑ์วัดและแปลความหมาย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

ประเภทที่ 1 การจัดอันดับความสำคัญของตัวแปรโดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์การวัดและแปลความหมาย

ประเภทที่ 2 การจัดอันดับความสำคัญของตัวแปรโดยใช้ค่าร้อยละเป็นเกณฑ์การวัดและแปลความหมาย

2) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus group) วิเคราะห์ข้อมูลจากประเด็นคำถามและประมวลผลในรูปของรูปแบบแนวคิด (Conceptual model)

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลจากผลการตรวจสอบรูปแบบกระบวนการเรียนรู้ของผู้เชี่ยวชาญแต่ละราย จำนวน 6-8 ราย และสรุปความคิดเห็นเพื่อเป็นข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นของการวิจัย

บทที่ 4

ผลการศึกษาวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีวิจัยทั้งการศึกษาจากเอกสาร (Documentary Study) การตรวจสอบและวิพากษ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ แบบสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่าง การสนทนากลุ่ม (Focus Group) และเวทีผู้เชี่ยวชาญ (Jury of Experts) โดยจะนำเสนอผลการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การพัฒนารอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย

1. ผลการศึกษาเอกสารเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเบื้องต้น
2. ผลการตรวจสอบและวิพากษ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาศักยภาพที่แท้จริงของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนระดับตำบล และรูปแบบกระบวนการเรียนรู้การบริหารจัดการกองทุนเพื่อสร้างรูปแบบ (Model) กระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. ผลการศึกษาศักยภาพที่แท้จริงของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนระดับตำบล และรูปแบบการสร้างกระบวนการเรียนรู้ การบริหารจัดการแก้กองทุนหมู่บ้านโดยบทบาทของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล
2. ผลการพัฒนา รูปแบบ (Model) กระบวนการเรียนรู้การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน

ส่วนที่ 3 ผลการตรวจสอบ และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

1. การกำหนดและคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ
2. ผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะจากเวทีผู้เชี่ยวชาญ

ส่วนที่ 1 การพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาเอกสารเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเบื้องต้น

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเบื้องต้น ออกเป็น 2 กรอบแนวคิด ดังนี้

1. กรอบแนวคิดของผู้วิจัยเกี่ยวกับศักยภาพเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล ควรมีองค์ประกอบของปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอก ดังนี้

1.1 ปัจจัยแวดล้อมภายในขององค์กรเครือข่ายกองทุนหมู่บ้าน ประกอบด้วย

1.1.1 โครงสร้างขององค์กรเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนระดับตำบล

- 1) มีโครงสร้างในรูปของคณะกรรมการ
- 2) องค์กรประกอบของคณะกรรมการควรมีผู้แทนกองทุนหมู่บ้านที่เกิดขึ้นจากความพร้อมและความต้องการของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองครบทุกหมู่บ้าน
- 3) โครงสร้างควรมีโครงสร้างแบบผสม ทั้งรวมศูนย์เครือข่ายคณะกรรมการฯ และกระจายอำนาจ/ภารกิจไปสู่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน
- 4) มีการแบ่งโครงสร้างที่ระบุตำแหน่งและความรับผิดชอบที่ชัดเจน สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจและเป้าหมายร่วมของเครือข่าย ฯ

1.1.2 ระบบในการดำเนินงาน

- 1) มีการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกัน ระหว่างคณะกรรมการ ฯ กับสมาชิก
- 2) มีการจัดทำระเบียบเครือข่าย ฯ เป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างคณะกรรมการและสมาชิก
- 3) มีการกำหนดและปฏิบัติตามแผนกิจกรรมที่ร่วมกันกำหนดอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
- 4) มีระบบสื่อสารแบบกระบวนการมีส่วนร่วมโดยมีการประชุมปรึกษาหารือคณะกรรมการ ฯ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง
- 5) มีระบบการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล สมาชิกสามารถรับรู้ รับทราบ ผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
- 6) มีระบบฐานข้อมูลโดยระบบคอมพิวเตอร์

1.1.3 กลยุทธ์ขององค์กรเครือข่ายกองทุนหมู่บ้าน

- 1) มีเวทีในการแลกเปลี่ยนความรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อระดมความคิด เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ นโยบายและแนวคิดขององค์กร
- 2) มีการใช้หลักสังคม วัฒนธรรม และสัจจะธรรม เป็นเครื่องมือในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกแก่คณะกรรมการ ฯ และสมาชิก
- 3) เสริมสร้างการเรียนรู้แก่คณะกรรมการ และสมาชิกเครือข่ายกองทุนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
- 4) กระจายอำนาจ บทบาท ภารกิจ แก่สมาชิกเครือข่ายกองทุน
- 5) ใช้หลักประชาธิปไตยในการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับองค์กรของตนเอง

1.1.4 ผู้นำ คณะกรรมการ/สมาชิก

- 1) ผู้นำ (ประธานเครือข่ายฯ)
 - (1) เป็นที่ยอมรับโดยการคัดเลือกของสมาชิกโดยวิธีการที่โปร่งใส
 - (2) มีความเข้าใจปัญหา วัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กร
 - (3) มีวิสัยทัศน์ ความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการเครือข่ายกระบวนการกลุ่ม กระบวนการมีส่วนร่วม กระบวนการเรียนรู้บนพื้นฐานแนวคิดและวิธีการทำงาน เพื่อให้เกิดการพึ่งพาตนเอง
 - (4) มีจิตสาธารณะ อุดมการณ์ เสียสละ เพื่อองค์กร
 - (5) มีขีดความสามารถในการประสานงานกับองค์กรภายนอก
- 2) คณะกรรมการ
 - (1) คณะกรรมการมีจิตสำนึกที่จะช่วยเหลือกันและกันด้วยความตั้งใจและมุ่งมั่น ตลอดจน จิตใจที่เป็นธรรม
 - (2) คณะกรรมการมีความเป็นเอกภาพในการบริหาร
 - (3) คณะกรรมการมีความรู้ ทักษะ สามารถบูรณาการองค์ความรู้ และทรัพยากร เพื่อให้เกิดคุณค่าและมีการใช้อย่างคุ้มค่า
- 3) สมาชิก
 - (1) มีจิตสำนึกและตระหนักถึงศักยภาพในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
 - (2) มีความเข้าใจ เชื่อมั่น ศรัทธา ต่อรูปแบบกระบวนการกลุ่มขององค์กร

- (3) มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรในทุกชั้นตอน
- ก. การตัดสินใจ (Decision Making)
 - ข. การปฏิบัติ (Implementation)
 - ค. การใช้ประโยชน์ (Benefits)
 - ง. การประเมิน (Evaluation)

1.1.5 ความรู้และความสามารถของกรรมการ และสมาชิกเครือข่าย

กองทุน

- 1) กรรมการเครือข่าย ๔ มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ หรือมีขีดความสามารถในการแสวงหา ผู้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ด้านการบริหารจัดการกองทุน กระบวนการกลุ่ม การพัฒนาอาชีพ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ ทั้งแก่กรรมการและสมาชิก
- 2) กรรมการเครือข่ายมีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง
- 3) กรรมการเครือข่ายมีความสัมพันธ์และสร้างการเชื่อมโยงและมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภายนอก เช่น สถาบันการศึกษา/วิจัย หน่วยงานราชการ องค์กรพัฒนาเอกชน และองค์กรเอกชน อยู่เสมอ

1.1.6 ลักษณะแบบหรือพฤติกรรมกรรมการบริหารของคณะกรรมการ

เครือข่ายกองทุนหมู่บ้าน

- 1) มีการบริหารจัดการเป็นแบบการบริหารที่เป็นอิสระ มีความเอื้ออาทร และ มีความยืดหยุ่นสูง
- 2) มีแบบแผนการทำงานในรูปของคณะทำงาน (ทำงานเป็นทีม) และการมีส่วนร่วมสร้างนิสัยประชาธิปไตย ก่อให้เกิดการเรียนรู้และเจตคติเชิงประชาธิปไตย
- 3) มีแบบแผนการบริหารในลักษณะเปิดกว้าง เพื่อเปิดรับแนวคิดนโยบาย ตลอดจนเปิดโอกาสในการตรวจสอบ เพื่อความโปร่งใสในการบริหาร

1.1.7 ความตั้งใจร่วมกันของคณะกรรมการและสมาชิกเครือข่าย

กองทุนหมู่บ้าน

- 1) คณะกรรมการและสมาชิกมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน
- 2) คณะกรรมการและสมาชิกมีความสามัคคีร่วมปฏิบัติงาน ด้วยน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

- 3) คณะกรรมการและสมาชิกมีความตั้งใจและร่วมกันแก้ไขปัญหา

หรือพัฒนาองค์กร

1.2 ปัจจัยแวดล้อมภายนอกขององค์กรเครือข่ายกองทุนหมู่บ้าน ประกอบด้วย

1.2.1 นโยบาย กฎหมาย ระเบียบ และองค์กรรัฐ

- 1) รัฐมีนโยบายสนับสนุนการจัดตั้งเครือข่าย ฯ ที่ชัดเจน
- 2) รัฐและหน่วยงานของรัฐมีนโยบายสนับสนุนบทบาท คุ้มครองสถานภาพ ตลอดจนการกระจายอำนาจเครือข่าย ฯ ที่ชัดเจน
- 3) มีการสนับสนุนจากรัฐ/องค์กรรัฐ เพื่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ
- 4) เป็นกฎหมายและระเบียบที่เอื้อหรือสนับสนุนให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงาน
- 5) มีกฎหมายและระเบียบ เพื่อการป้องกัน และควบคุมการถูกแทรกแซงองค์กรเครือข่ายกองทุน จากภายนอก

1.2.2 สภาพทางเศรษฐกิจ

- 1) กองทุนหมู่บ้านที่เป็นสมาชิกเครือข่าย สามารถสนับสนุนทุน เพื่อเป็นเงินทุนในการดำเนินงานของเครือข่าย ตามแนวคิดการ “พึ่งตนเอง”
- 2) หากจำเป็นต้อง “พึ่งพาอาศัยคนอื่น” คณะกรรมการเครือข่ายมีขีดความสามารถในการติดต่อ ประสานงาน เพื่อขอรับการสนับสนุนจากองค์กรภายนอก
- 3) นโยบายการสนับสนุนเงินทุนของรัฐ

1.2.3 สภาพทางภูมิศาสตร์

- 1) ขอบเขตพื้นที่ของเครือข่าย ฯ กับสมาชิกไม่ห่างไกลจนเป็นปัญหาในการติดต่อสื่อสาร
- 2) มีระบบสื่อสารที่สามารถทำให้การติดต่อสื่อสารได้สะดวก
- 3) เส้นทางคมนาคมสะดวก สามารถติดต่อสื่อสารภายในและภายนอกเครือข่าย ฯ ได้สะดวกทุกฤดูกาล

1.2.4 สภาพทางสังคมและวัฒนธรรม

- 1) สมาชิกเครือข่าย ฯ มีสภาพทางสังคมและวัฒนธรรม ที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งกัน
- 2) สมาชิกเครือข่าย ฯ ส่วนใหญ่ มีระดับมาตรฐานการบริหารจัดการกองทุน ในระดับใกล้เคียงกัน

3) สมาชิกเครือข่าย ๔ ส่วนใหญ่ มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ และความสามัคคี

1.2.5 เทคโนโลยี/ความรู้

- 1) มีองค์ความรู้ที่หลากหลาย เหมาะสมกับการสร้างกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเป็นทางเลือกแก่สมาชิก ตลอดจนการพัฒนาเครือข่าย
- 2) เครือข่าย ๔ มีปฏิสัมพันธ์และมีขีดความสามารถเชื่อมโยงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ องค์กรภาคีสถักสนับสนุน ทั้งองค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน องค์กรธุรกิจ องค์กรวิชาการ องค์กรชุมชนต่างพื้นที่ได้

2. กรอบแนวคิดรูปแบบกระบวนการเรียนรู้การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ตามรัฐคตหวังให้เป็นบทบาทของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล

2.1 เนื้อหาการเรียนรู้การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน

2.1.1 การบริหารจัดการองค์กร (กลุ่ม) ที่ดี

- 1) การเสริมสร้างจิตสำนึกร่วม
- 2) การจัดทำระเบียบ ข้อบังคับ
- 3) การแบ่งหน้าที่
- 4) การวางแผน

2.1.2 การตรวจสอบการบริหารการเงิน

- 1) การจัดทำบัญชี
- 2) การส่งเงินออม

2.1.3 การบริหารสินเชื่อ

- 1) การพิจารณาเงินกู้
- 2) การติดตามการใช้เงินกู้

2.1.4 การจัดระบบสวัสดิการ

- 1) การจัดทำระบบสวัสดิการ
- 2) การจัดสรรกำไรสินเชื่อสวัสดิการ
- 3) การพัฒนาระบบสวัสดิการ

2.2 วิธีและรูปแบบการเรียนรู้ในเรื่องการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านที่เหมาะสมแก่กองทุนหมู่บ้าน โดยบทบาทของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล

| วิธีการ | รูปแบบ |
|---|--|
| 1. การเรียนรู้โดยกลุ่ม | 1.1 การจัดเวที เครือข่ายกองทุน 1.2 การจัดกลุ่มทัศนศึกษา 1.3 การประชุม แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ 1.4 การอภิปรายกลุ่ม 1.5 การเยี่ยมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ |
| 2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง | 2.1 เอกสาร คู่มือประกอบการเรียนรู้ 2.2 การสังเกต 2.3 การฝึกตอบ-ถาม โดยใช้เหตุผลมาวิเคราะห์/ สังเคราะห์ 2.4 การเรียนรู้จากสภาพความจริงบริบทของตนเอง |
| 3. การเรียนรู้ที่จัดร่วมกับสถาบันการศึกษา | 3.1 การฝึกอบรมระยะสั้น 3.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม 3.3 ฝึกทักษะเฉพาะเรื่อง 3.4 การฝึกงาน 3.5 การสาธิต |

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบและวิพากษ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ

1. การกำหนดและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้กำหนดและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านต่างๆ เพื่อตรวจสอบและวิพากษ์กรอบแนวคิดการวิจัยออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านกองทุน ด้านกระบวนการเรียนรู้ และด้านเครือข่ายการเรียนรู้ รวม 11 ท่าน รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการคัดเลือกอยู่ใน (ภาคผนวก ก.)

2. สรุปผลการตรวจสอบและวิพากษ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ

ได้รับแบบตรวจสอบและวิพากษ์จากผู้ทรงคุณวุฒิครบทุกท่าน ซึ่งได้สรุปผลการตรวจสอบและวิพากษ์ ชอนำเสนอโดยตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.1 การพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับศักยภาพเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล

| ประเด็น | กรอบแนวคิดของผู้วิจัย | ผลการตรวจสอบ วิพากษ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ |
|--|-----------------------|---|
| ปัจจัยแวดล้อมภายใน | | |
| 1. โครงสร้างขององค์กรฯ | มี 4 ปัจจัยย่อย | เหมาะสม/สมบูรณ์แล้ว |
| 2. ระบบในการดำเนินงาน | มี 6 ปัจจัยย่อย | เหมาะสม/สมบูรณ์แล้ว |
| 3. กลยุทธ์ขององค์กรฯ | มี 5 ปัจจัยย่อย | เหมาะสม/สมบูรณ์แล้ว |
| 4. ผู้นำ คณะกรรมการ สมาชิก | มี 11 ปัจจัยย่อย | เหมาะสม/สมบูรณ์แล้ว |
| 5. ความรู้ ความสามารถ กรรมการ และสมาชิก | มี 3 ปัจจัยย่อย | เหมาะสม/สมบูรณ์แล้ว |
| 6. ลักษณะแบบหรือพฤติกรรม การบริหารของคณะกรรมการ | มี 3 ปัจจัยย่อย | เหมาะสม/สมบูรณ์แล้ว |
| 7. ความตั้งใจร่วมกัน คณะกรรมการและสมาชิก | มี 3 ปัจจัยย่อย | เหมาะสม/สมบูรณ์แล้ว |

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| ประเด็น | กรอบแนวคิดของผู้วิจัย | ผลการตรวจสอบ วิพากษ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ |
|--|-----------------------|---|
| ปัจจัยแวดล้อมภายนอก | | |
| 1. นโยบาย กฎหมาย ระเบียบ และองค์การรัฐบาล | มี 5 ปัจจัยย่อย | เหมาะสม/สมบูรณ์แล้ว |
| 2. สภาพเศรษฐกิจ | มี 3 ปัจจัยย่อย | ควรเพิ่มเติมอีก 2 ปัจจัย ย่อย คือ 1) ทุนชุมชน (กองทุนอื่น ๆ) ที่มีอยู่ใน ชุมชน 2) นโยบายการ สนับสนุนเงินทุนของรัฐ |
| 3. สภาพทางภูมิศาสตร์ | มี 3 ปัจจัยย่อย | เหมาะสม/สมบูรณ์แล้ว |
| 4. สภาพทางสังคมและวัฒนธรรม | มี 3 ปัจจัยย่อย | เหมาะสม/สมบูรณ์แล้ว |
| 5. เทคโนโลยี/ความรู้ | มี 2 ปัจจัยย่อย | เหมาะสม/สมบูรณ์แล้ว |

ตารางที่ 4.2 การพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้

| ประเด็น | กรอบแนวคิดของผู้วิจัย | ผลการตรวจสอบ วิพากษ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ |
|---|-----------------------|--|
| เนื้อหาการเรียนรู้ | | |
| 1. ด้านการบริหารจัดการองค์กร (กลุ่ม) ที่ดี | มี 4 เนื้อหาย่อย | ควรเพิ่มเติมอีก 7 เนื้อหาย่อย คือ 1) การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กร 2) การตรวจสอบ 3) การประชาสัมพันธ์ และการนำเสนอข้อมูล 4) การติดตามและประเมินผล 5) รูปแบบการประชุม 6) การจดบันทึกเอกสาร รายงานการประชุม 7) การบริหารจัดการองค์กรแบบบูรณาการ |
| 2. ด้านการบริหารเงิน | มี 2 เนื้อหาย่อย | เหมาะสม/สมบูรณ์แล้ว |
| 3. ด้านการบริหารสินเชื่อ | มี 2 เนื้อหาย่อย | ควรเพิ่มเติมเนื้อหาย่อย คือ การชำระคืนเงินกู้ |
| 4. ด้านการจัดระบบสวัสดิการ | มี 3 เนื้อหาย่อย | เหมาะสม/สมบูรณ์แล้ว แต่ควรเพิ่มเติมเนื้อหาอีก 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารเพื่อลดความเสี่ยง โดยมีเนื้อหาย่อย คือ 1) การส่งเสริมการออม 2) การจัดตั้งกลุ่มเพื่อลดความเสี่ยงจากการใช้เงินกู้ |

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

| ประเด็น | กรอบแนวคิดของผู้วิจัย | ผลการตรวจสอบ วิพากษ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ |
|---|-----------------------|---|
| วิธีการและรูปแบบการเรียนรู้ | | |
| 1. การเรียนรู้โดยกลุ่ม | มี 5 รูปแบบ | เหมาะสม/สมบูรณ์แล้ว |
| 2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง | มี 4 รูปแบบ | เหมาะสม/สมบูรณ์แล้ว |
| 3. การเรียนรู้ที่จัดร่วมกับสถาบัน การศึกษา | มี 5 รูปแบบ | เหมาะสม/สมบูรณ์แล้ว |

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาศักยภาพที่แท้จริงของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนระดับตำบลและรูปแบบกระบวนการเรียนรู้การบริหารจัดการกองทุนเพื่อสร้างตัวแบบ (Model) กระบวนการเรียนรู้

1. ผลการศึกษาศักยภาพที่แท้จริงของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนระดับตำบลและรูปแบบกระบวนการเรียนรู้การบริหารจัดการกองทุน

เป็นการศึกษาด้วยวิธีการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์ในการวิจัยซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือ ข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่ 1 จำนวน 82 เครือข่าย คณะกรรมการกองทุนระดับตำบล จาก 12 อำเภอ ในจังหวัดขอนแก่น โดยใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview Schedules) เป็นเครื่องมือซึ่งได้ทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (test reliability) โดยมีความเชื่อมั่น (Reliability Coefficients) ดังนี้ N of Cases = 15.0, N of Item = 95, Alpha = 0.9067 แล้วนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ โปรแกรม SPSS for Window (Statistical Package for Social Sciences/for Windows) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีการบรรยายประกอบตารางโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ (ผู้แทนเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบลในจังหวัดขอนแก่น)

ตารางที่ 4.3 จำนวนและลักษณะของผู้แทนเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบลในจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

n = 82

| คุณลักษณะส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
|----------------------|------------------|------------------|
| 1. เพศ | | |
| ชาย | 77 | 93.90 |
| หญิง | 5 | 6.10 |
| 2. อายุ | | |
| 31-40 | 11 | 13.41 |
| 41-50 | 24 | 29.26 |
| 51-60 | 28 | 34.15 |
| 61-70 | 19 | 23.18 |
| \bar{X} = 52.48 ปี | อายุสูงสุด 70 ปี | อายุต่ำสุด 30 ปี |

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

| คุณลักษณะส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
|---|-------|--------|
| 3. ระดับการศึกษา | | |
| ไม่ได้ศึกษา | 1 | 1.22 |
| ระดับประถมศึกษา | 18 | 21.95 |
| มัธยมศึกษา | 37 | 45.12 |
| อนุปริญญา | 12 | 14.63 |
| ปริญญาตรี | 11 | 13.42 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 3 | 3.66 |
| 4. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านของผู้แทนเครือข่ายฯ อยู่ในมาตรฐานระดับใด | | |
| ระดับ AAA | 32 | 39.02 |
| ระดับ AA | 45 | 54.88 |
| ระดับ A | 5 | 6.10 |
| 5. สถานภาพหรือตำแหน่งในกองทุนหมู่บ้าน | | |
| เป็นประธาน | 64 | 78.05 |
| เป็นกรรมการ | 18 | 21.95 |
| 6. สถานภาพหรือตำแหน่งในเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล | | |
| เป็นประธาน | 67 | 81.71 |
| เป็นกรรมการ | 15 | 18.29 |
| 7. กองทุนหมู่บ้านที่เป็นสมาชิกเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล | | |
| ครบทุกกองทุนหมู่บ้านในตำบล | 74 | 90.24 |
| เกินครึ่งกองทุนหมู่บ้านในตำบล | 5 | 6.09 |
| ต่ำกว่าครึ่งกองทุนหมู่บ้านในตำบล | 3 | 3.77 |

จากตารางที่ 4.3 จากผลการวิเคราะห์จำนวน และร้อยละของผู้แทนเครือข่าย คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล จังหวัดขอนแก่น พบว่า

1.1 เพศ

กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 93.90 เพศหญิง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.10 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย

1.2 อายุ

กลุ่มตัวอย่างมีช่วงอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 13.41 มีช่วงอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 29.26 มีช่วงอายุระหว่าง 51 – 60 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 34.19 และมีช่วงอายุระหว่าง 61 – 70 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 23.18 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 51 – 60 ปี เฉลี่ย 52.48 ปี อายุต่ำสุดคือ 34 ปี และอายุสูงสุดคือ 70 ปี

1.3 ระดับการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษา คือ ไม่ได้ศึกษาจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.22 ระดับประถมศึกษา จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 21.95 ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 45.12 ระดับอนุปริญญา จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 14.63 ระดับปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 13.42 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.66 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา

1.4 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านของผู้แทนเครือข่ายฯ อยู่ในมาตรฐานระดับใด

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้แทนจากกองทุนหมู่บ้านที่มีประสิทธิภาพการบริหารจัดการ อยู่ในมาตรฐานระดับ AAA จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 39.02 อยู่ในระดับ AA จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 54.88 อยู่ในระดับ A จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.10 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้แทนกองทุนหมู่บ้านที่อยู่ในระดับ AA

1.5 สถานภาพหรือตำแหน่งในกองทุนหมู่บ้าน

กลุ่มตัวอย่างเป็นประธานกรรมการกองทุนหมู่บ้าน จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 78.05 เป็นกรรมการกองทุนหมู่บ้าน จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 21.95 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นประธานกรรมการกองทุนหมู่บ้าน

1.6 สถานภาพในเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล

กลุ่มตัวอย่างเป็นประธานเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 81.71 เป็นกรรมการกองทุนหมู่บ้านจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 18.29 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นประธานเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล

1.7 สถานภาพเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล

กลุ่มตัวอย่าง (เครือข่าย) มีกองทุนหมู่บ้านเป็นสมาชิกครบทุกหมู่บ้าน จำนวน 74 เครือข่าย คิดเป็นร้อยละ 90.24 มีสมาชิกเกินครึ่ง จำนวน 5 เครือข่าย คิดเป็นร้อยละ 6.09 และมีสมาชิกต่ำกว่าครึ่ง จำนวน 3 เครือข่าย คิดเป็นร้อยละ 3.77 พบว่าเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีกองทุนหมู่บ้านเป็นสมาชิกครบทุกหมู่บ้าน

ตอนที่ 2 ศักยภาพที่แท้จริงของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับ
ตำบลในจังหวัดขอนแก่น

2.1 ปัจจัยแวดล้อมภายในขององค์กรเครือข่ายฯ

ตารางที่ 4.4 เปรียบเทียบความสำคัญของปัจจัยภายในองค์กรกับศักยภาพที่แท้จริงของ
เครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบลด้านโครงสร้าง

| ปัจจัย | ความสำคัญของปัจจัย | | | ศักยภาพที่แท้จริง | |
|--|--------------------|------|--------|-------------------|--------|
| | \bar{X} | S.D. | อันดับ | ค่าร้อยละ | อันดับ |
| 1. องค์ประกอบของคณะกรรมการ ควรมีผู้แทนกองทุนหมู่บ้านที่เกิดขึ้น จากความพร้อม และความต้องการ ของกองทุนหมู่บ้านครบทุกหมู่บ้าน | 2.45 | 0.59 | 1 | 92.68 | 2 |
| 2. การแบ่งโครงสร้างที่ระบุตำแหน่ง และความรับผิดชอบที่ชัดเจน สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและ เป้าหมายร่วมของเครือข่าย ฯ | 2.41 | 0.63 | 2 | 67.07 | 4 |
| 3. โครงสร้างควรมีโครงสร้างแบบผสม ทั้งรวมศูนย์เครือข่ายคณะกรรมการ กระจายอำนาจ/ภารกิจไปสู่คณะ กรรมการกองทุนหมู่บ้าน | 2.38 | 0.64 | 3 | 92.68 | 2 |
| 4. โครงสร้างในรูปของคณะกรรมการ | 2.32 | 0.61 | 4 | 100.00 | 1 |

จากตารางที่ 4.4 เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญของปัจจัยภายในด้านโครงสร้างขององค์กรเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล พบว่าเกือบทุกปัจจัยมีความสำคัญอยู่ในอันดับคะแนนมาก เว้นแต่ปัจจัยเกี่ยวกับโครงสร้างในรูปคณะกรรมการ มีความสำคัญในอันดับคะแนนปานกลาง โดยมีปัจจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของคณะกรรมการควรมีผู้แทนกองทุนหมู่บ้านที่เกิดขึ้นจากความพร้อม และความต้องการของกองทุนหมู่บ้านครบทุกหมู่บ้าน มีความสำคัญมากอยู่ในอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 2.45$)

เมื่อพิจารณาศักยภาพที่แท้จริงของเครือข่ายฯ พบว่าเกือบทุกปัจจัยมีศักยภาพอยู่ในระดับสูง เว้นแต่ปัจจัยเกี่ยวกับการแบ่งโครงสร้างที่ระบุตำแหน่ง และความรับผิดชอบที่ชัดเจน สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ และเป้าหมายร่วมของเครือข่าย มีศักยภาพอยู่ในอันดับคะแนนปานกลาง สำหรับศักยภาพเครือข่ายฯ ที่อยู่ในอันดับคะแนน สูง อันดับที่ 1 คือ ปัจจัยเกี่ยวกับโครงสร้างในรูปคณะกรรมการ (ค่าร้อยละ = 100.00)

ตารางที่ 4.5 เปรียบเทียบความสำคัญของปัจจัยภายในกับศักยภาพที่แท้จริงด้านระบบในการดำเนินงานของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล

| ปัจจัย | ความสำคัญของปัจจัย | | | ศักยภาพที่แท้จริง | |
|---|--------------------|------|--------|-------------------|--------|
| | X | S.D. | อันดับ | ค่าร้อยละ | อันดับ |
| 1. การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกันระหว่างคณะกรรมการ ฯ กับสมาชิก | 2.38 | 0.68 | 1 | 93.90 | 1 |
| 2. การจัดทำระเบียบเครือข่าย ฯ เป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างคณะกรรมการและสมาชิก | 2.25 | 0.69 | 2 | 84.15 | 3 |
| 3. การกำหนดและปฏิบัติตามแผนกิจกรรมที่ร่วมกันกำหนดอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง | 2.23 | 0.69 | 3 | 63.41 | 4 |
| 4. ระบบการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลสมาชิกสามารถรับรู้ รับทราบผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง | 2.23 | 0.76 | 4 | 85.37 | 2 |
| 5. ระบบสื่อสารแบบกระบวนกรมี ส่วนร่วมโดยมีการประชุมปรึกษาหารือคณะกรรมการ ฯ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง | 2.10 | 0.71 | 5 | 58.54 | 5 |
| 6. ระบบฐานข้อมูลโดยคอมพิวเตอร์ | 2.02 | 0.88 | 6 | 30.49 | 6 |

จากตารางที่ 4.5 เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญของปัจจัยภายในด้านระบบในการดำเนินงาน พบว่าเกือบทุกปัจจัยมีความสำคัญอยู่ในอันดับคะแนน ปานกลาง เว้นแต่ปัจจัยเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกันระหว่างคณะกรรมการฯ กับสมาชิกมีความสำคัญอยู่ในอันดับคะแนน มาก ($\bar{X} = 2.38$)

เมื่อพิจารณาศักยภาพที่แท้จริงของเครือข่ายฯ พบว่าปัจจัยที่ 1, 2 และ 5 เครือข่ายฯ มีศักยภาพอยู่ในอันดับคะแนน สูง ปัจจัยที่ 3 และ 4 มีศักยภาพอยู่ในอันดับคะแนน ปานกลาง สำหรับปัจจัยเกี่ยวกับระบบฐานข้อมูลโดยคอมพิวเตอร์ เครือข่ายมีศักยภาพอยู่ในอันดับคะแนน ต่ำ (ค่าร้อยละ = 30.49)

ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบความสำคัญของปัจจัยภายในกับศักยภาพที่แท้จริงของเครือข่าย
คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบลด้านกลยุทธ์

| ปัจจัย | ความสำคัญของปัจจัย | | | ศักยภาพที่แท้จริง | |
|---|--------------------|------|--------|-------------------|--------|
| | \bar{X} | S.D. | อันดับ | ค่าร้อยละ | อันดับ |
| 1. ใช้หลักประชาธิปไตยในการตัดสินใจ ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับองค์กร ของตนเอง | 2.50 | 0.72 | 1 | 67.07 | 2 |
| 2. เวลาในการแลกเปลี่ยนความรู้อย่าง สม่ำเสมอ เพื่อระดมความคิดเพื่อให้ เกิดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ นโยบาย และแนวคิดขององค์กร | 2.29 | 0.71 | 2 | 63.41 | 4 |
| 3. การใช้หลักสังคม วัฒนธรรมและ สัจจะธรรมเป็นเครื่องมือในสร้าง กระบวนการเรียนรู้ เพื่อปลูกฝัง จิตสำนึกแก่คณะกรรมการ ฯ และ สมาชิก | 2.23 | 0.67 | 3 | 59.75 | 5 |
| 4. เสริมสร้างการเรียนรู้แก่ คณะกรรมการและสมาชิกเครือข่าย กองทุนอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง | 2.23 | 0.73 | 4 | 90.24 | 1 |
| 5. กระจายอำนาจ บทบาทภารกิจ แก่สมาชิกเครือข่ายกองทุน | 2.13 | 0.7 | 5 | 64.63 | 3 |

จากตารางที่ 4.6 เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญปัจจัยภายในด้านกลยุทธ์ของ
เครือข่ายกองทุนหมู่บ้าน พบว่าเกือบทุกปัจจัยมีความสำคัญอยู่ในอันดับคะแนนปานกลาง เว้นแต่
ปัจจัยให้หลักประชาธิปไตยในการตัดสินใจปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับองค์กรของตนเองมีความสำคัญ
อยู่ในอันดับคะแนนมาก ($\bar{X} = 2.50$)

เมื่อพิจารณาศักยภาพที่แท้จริงของเครือข่ายฯ พบว่าเกือบทุกปัจจัย เครือข่ายฯ
มีศักยภาพอยู่ในอันดับคะแนนปานกลาง เว้นแต่ปัจจัยเกี่ยวกับเสริมสร้างการเรียนรู้แก่คณะ
กรรมการ และสมาชิกเครือข่ายกองทุนอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง เครือข่ายมีศักยภาพอยู่ใน
อันดับคะแนนสูง (ค่าร้อยละ = 90.24)

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบความสำคัญของปัจจัยภายในกับศักยภาพที่แท้จริงของเครือข่าย
คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล ด้านผู้นำ คณะกรรมการ สมาชิก

| ปัจจัย | ความสำคัญของปัจจัย | | | ศักยภาพที่แท้จริง | |
|---|--------------------|------|--------|-------------------|--------|
| | \bar{X} | S.D. | อันดับ | ค่าร้อยละ | อันดับ |
| ด้านผู้นำ (ประธานเครือข่าย) | 2.79 | 0.44 | 1 | 97.56 | 3 |
| 1) เป็นที่ยอมรับโดยการคัดเลือก ของสมาชิกโดยวิธีการที่โปร่งใส | | | | | |
| 2) ความเข้าใจปัญหา วัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กร | 2.49 | 0.57 | 2 | 98.78 | 2 |
| 3) จิตสาธารณะ อุดมการณ์ เสียสละ เพื่อองค์กร | 2.48 | 0.63 | 3 | 100.00 | 1 |
| 4) วิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถ ในการบริหารจัดการเครือข่าย กระบวนการกลุ่ม กระบวนการมีส่วนร่วม ร่วมกระบวนการเรียนรู้บน พื้นฐาน แนวคิดและวิธีการทำงานเพื่อให้เกิด การพึ่งพาตนเอง | 2.45 | 0.69 | 4 | 67.07 | 4 |
| 5) ขีดความสามารถในการ ประสานงานกับองค์กรภายนอก | 2.34 | 0.63 | 5 | 64.63 | 5 |

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

| ปัจจัย | ความสำคัญของปัจจัย | | | ศักยภาพที่แท้จริง | |
|---|--------------------|------|--------|-------------------|--------|
| | X | S.D. | อันดับ | ค่าร้อยละ | อันดับ |
| คณะกรรมการ | | | | | |
| 1) คณะกรรมการมีความเป็นเอกภาพในการบริหาร | 2.51 | 0.57 | 1 | 63.41 | 2 |
| 2) คณะกรรมการมีจิตสำนึกที่จะช่วยเหลือกันและกันด้วยความตั้งใจและมุ่งมั่นตลอดจนจิตใจที่เป็นธรรม | 2.51 | 0.63 | 2 | 96.34 | 1 |
| 3) คณะกรรมการมีความรู้ ทักษะ สามารถบูรณาการองค์ความรู้ และทรัพยากรเพื่อให้เกิดคุณค่า | 2.32 | 0.66 | 3 | 54.88 | 3 |
| สมาชิก | | | | | |
| 1) ส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรในทุกชั้นตอน | 2.39 | 0.67 | 1 | 67.07 | 2 |
| 2) จิตสำนึกและตระหนักถึงศักยภาพในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน | 2.37 | 0.66 | 2 | 96.34 | 1 |
| 3) ความเข้าใจ เชื่อมั่น ศรัทธาต่อรูปแบบกระบวนการกลุ่มขององค์กร | 2.32 | 0.66 | 3 | 63.41 | 3 |

จากตารางที่ 4.7 เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญของปัจจัยภายในด้านผู้นำ คณะกรรมการ และสมาชิกของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล พบว่า

1) ด้านผู้นำ ทุกปัจจัยมีความสำคัญอยู่ในอันดับคะแนนมาก โดยมีปัจจัยเกี่ยวกับผู้นำเป็นที่ยอมรับโดยการคัดเลือกของสมาชิกโดยวิธีการที่โปร่งใส มีความสำคัญอยู่ในอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 2.48$)

2) ด้านคณะกรรมการ เกือบทุกปัจจัยมีความสำคัญอยู่ในอันดับคะแนนมาก เว้นแต่ปัจจัยเกี่ยวกับคณะกรรมการมีความรู้ ทักษะ สามารถบูรณาการองค์ความรู้ และทรัพยากรเพื่อให้เกิดคุณค่าและมีการใช้อย่างคุ้มค่า มีความสำคัญอยู่ในอันดับคะแนนปานกลาง โดยมีปัจจัยเกี่ยวกับ คณะกรรมการมีความเป็นเอกภาพในการบริหาร มีลำดับความสำคัญเป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 2.50$)

3) ด้านสมาชิก ทุกปัจจัยมีความสำคัญอยู่ในอันดับคะแนนมาก โดยมากปัจจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรในทุกขั้นตอน มีความสำคัญอยู่ในอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 2.39$)

เมื่อพิจารณาศักยภาพที่แท้จริงของเครือข่ายฯ พบว่า

1) ด้านผู้นำ เกือบทุกปัจจัย เครือข่ายฯ มีศักยภาพอยู่ในอันดับคะแนนสูง เว้นแต่ ปัจจัยเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ กระบวนการกลุ่ม กระบวนการมีส่วนร่วม กระบวนการเรียนรู้ บนพื้นฐานแนวคิด และวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดการพึ่งพาตนเอง และปัจจัยเกี่ยวกับความสามารถในการประสานงานกับองค์กรภายนอก มีศักยภาพอยู่ในอันดับคะแนน ปานกลาง ศักยภาพเกี่ยวกับปัจจัยจิตสาธารณะ อุดมการณ์ เสียสละเพื่อองค์กร มีศักยภาพสูงอยู่ในอันดับที่ 1 (ค่าร้อยละ = 100.00)

2) ด้านคณะกรรมการ เกือบทุกปัจจัย เครือข่ายฯ มีศักยภาพอยู่ในอันดับคะแนนปานกลาง เว้นแต่ปัจจัยเกี่ยวกับคณะกรรมการมีจิตสำนึกที่จะช่วยเหลือกันและกัน ด้วยความตั้งใจ และมุ่งมั่น ตลอดจนจิตใจที่เป็นธรรม มีศักยภาพอยู่ในอันดับคะแนนสูง (ค่าร้อยละ = 96.30)

3) ด้านสมาชิก เกือบทุกปัจจัย เครือข่ายฯ มีศักยภาพอยู่ในอันดับคะแนนปานกลาง เว้นแต่ปัจจัยเกี่ยวกับจิตสำนึกและตระหนักถึงศักยภาพในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีศักยภาพอยู่ในอันดับคะแนน สูง (ค่าร้อยละ = 96.34)

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบความสำคัญของปัจจัยภายในกับศักยภาพที่แท้จริงของเครือข่าย คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล ด้านความรู้และความสามารถของ กรรมการและสมาชิก

| ปัจจัย | ความสำคัญของปัจจัย | | | ศักยภาพที่แท้จริง | |
|--|--------------------|------|--------|-------------------|--------|
| | \bar{X} | S.D. | อันดับ | ค่าร้อยละ | อันดับ |
| 1. กรรมการเครือข่าย ฯ มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ หรือมีขีดความสามารถในการแสวงหา ผู้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ด้านการบริหารจัดการกองทุน กระบวนการกลุ่ม การพัฒนา อาชีพ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อ ร่วมกันเสริมสร้างกระบวนการ เรียนรู้ ทั้งแก่กรรมการและ สมาชิก | 2.37 | 0.58 | 1 | 91.46 | 1 |
| 2. กรรมการเครือข่ายมีการประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน อย่างต่อเนื่อง | 2.24 | 0.69 | 2 | 62.20 | 2 |
| 3. กรรมการเครือข่ายมีความสัมพันธ์ และสร้างการเชื่อมโยงและมี กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ ภายนอก เช่น สถาบันการศึกษา/ วิจัย หน่วยราชการ องค์กรพัฒนา เอกชนและองค์กรเอกชนอยู่เสมอ | 2.21 | 0.69 | 3 | 57.32 | 3 |

จากตารางที่ 4.8 เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญของปัจจัยภายในด้านความรู้ และความสามารถของกรรมการและสมาชิกเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับ ตำบล พบว่าเกือบทุกปัจจัยมีความสำคัญอยู่ในอันดับคะแนน ปานกลาง เว้นแต่ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กับการเครือข่ายฯ มีความรู้ ทักษะประสบการณ์ หรือมีขีดความสามารถในการแสวงหาผู้มีความรู้ ทักษะประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการกองทุน กระบวนการกลุ่ม การพัฒนาอาชีพ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมกันเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ ทั้งแก่กรรมการ และสมาชิก มีความสำคัญอยู่ในอันดับคะแนน มาก ($\bar{X} = 2.37$)

เมื่อพิจารณาศักยภาพที่แท้จริงของเครือข่ายฯ พบว่าเกือบทุกปัจจัยเครือข่ายฯ มีศักยภาพอยู่ในอันดับคะแนน ปานกลาง เว้นแต่ ปัจจัยเกี่ยวกับกรรมการเครือข่ายฯ มีความรู้ ทักษะประสบการณ์ หรือมีขีดความสามารถในการแสวงหาผู้มีความรู้ ทักษะประสบการณ์ ด้าน การบริหารจัดการกองทุน กระบวนการกลุ่ม การพัฒนาอาชีพ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกัน เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ ทั้งแก่กรรมการและสมาชิก เครือข่ายมีศักยภาพอยู่ในอันดับคะแนน สูง (ค่าร้อยละ = 91.46)

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบความสำคัญของปัจจัยภายในกับศักยภาพที่แท้จริงของเครือข่าย
คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบลด้านลักษณะแบบหรือพฤติกรรม
การบริหาร

| ปัจจัย | ความสำคัญของปัจจัย | | | ศักยภาพที่แท้จริง | |
|---|--------------------|------|--------|-------------------|--------|
| | \bar{X} | S.D. | อันดับ | ค่าร้อยละ | อันดับ |
| 1. แบบแผนการบริหารในลักษณะ เปิดกว้างเพื่อเปิดรับแนวคิด นโยบาย ตลอดจนเปิดโอกาสใน การตรวจสอบเพื่อความโปร่งใสใน การบริหาร | 2.52 | 0.59 | 1 | 64.63 | 3 |
| 2. การบริหารจัดการที่เป็นแบบการ บริหารที่เป็นอิสระมีความเอื้ออาทร และมีความยืดหยุ่นสูง | 2.40 | 0.66 | 2 | 87.80 | 1 |
| 3. แบบแผนการทำงานในรูปของ คณะ ทำงาน (ทำงานเป็นทีม) และการมี ส่วนร่วมสร้างนิสัยประชาธิปไตยก่อน ให้เกิดการเรียนรู้และเจตคติเชิง ประชาธิปไตย | 2.39 | 0.66 | 3 | 67.07 | 2 |

จากตารางที่ 4.9 เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญของปัจจัยภายในด้าน
ลักษณะแบบหรือพฤติกรรมการบริหารของคณะกรรมการเครือข่ายกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล
พบว่า ทุกปัจจัยมีความสำคัญอยู่ในอันดับคะแนนมาก โดยมีปัจจัยเกี่ยวกับแบบแผนการบริหารใน
ลักษณะเปิดกว้างเพื่อ เปิดรับแนวคิด นโยบาย ตลอดจนเปิดโอกาสในการตรวจสอบเพื่อความ
โปร่งใสในการบริหาร ความสำคัญอยู่ในอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 2.37$)

เมื่อพิจารณาศักยภาพที่แท้จริงของเครือข่าย พบว่าเกือบทุกปัจจัย เครือข่ายมีศักยภาพอยู่ในอันดับคะแนนปานกลาง เว้นแต่ปัจจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่เป็นแบบการบริหารที่เป็นอิสระ มีความเอื้ออาทร และมีความยืดหยุ่นสูง เครือข่ายฯ มีศักยภาพอยู่ในอันดับคะแนนสูง (ค่าร้อยละ =87.80)

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบความสำคัญของปัจจัยภายในกับศักยภาพที่แท้จริงของคณะกรรมการและสมาชิกของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบลด้านความตั้งใจร่วมกัน

| ปัจจัย | ความสำคัญของปัจจัย | | | ศักยภาพที่แท้จริง | |
|---|--------------------|------|--------|-------------------|--------|
| | \bar{X} | S.D. | อันดับ | ค่าร้อยละ | อันดับ |
| 1. คณะกรรมการและสมาชิกมีความสามัคคีร่วมปฏิบัติงานด้วยน้ำหนึ่งใจเดียวกัน | 2.50 | 0.59 | 1 | 60.97 | 2 |
| 2. คณะกรรมการและสมาชิกมีความตั้งใจและร่วมกันแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาองค์กร | 2.50 | 0.61 | 2 | 60.97 | 2 |
| 3. คณะกรรมการและสมาชิกมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน | 2.43 | 0.63 | 3 | 79.26 | 1 |

จากตารางที่ 4.10 เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญของปัจจัยภายในด้านความตั้งใจร่วมกันของคณะกรรมการและสมาชิกเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบลพบว่า ทุกปัจจัยมีระดับความสำคัญอยู่ในอันดับคะแนนมาก โดยมีปัจจัยเกี่ยวกับคณะกรรมการและสมาชิกมีความสามัคคีร่วมปฏิบัติงานด้วยน้ำหนึ่งใจเดียวกันอยู่ในอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 2.50$)

เมื่อพิจารณาศักยภาพที่แท้จริงของเครือข่าย พบว่าเกือบทุกปัจจัย เครือข่ายฯ มีศักยภาพอยู่ในอันดับคะแนนปานกลาง เว้นแต่ปัจจัยเกี่ยวกับคณะกรรมการและสมาชิกมีความเข้าใจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน เครือข่ายฯ มีศักยภาพอยู่ในอันดับคะแนนสูง (ค่าร้อยละ = 79.26)

2.2 ปัจจัยแวดล้อมภายนอกขององค์กร

ตารางที่ 4.11 ความสำคัญของปัจจัยภายนอกด้านนโยบาย กฎหมาย ระเบียบและองค์กรของรัฐที่เกี่ยวข้ององค์กรเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล

| ปัจจัย | ความสำคัญของปัจจัย | | |
|---|--------------------|------|--------|
| | X | S.D. | อันดับ |
| 1. รัฐมีนโยบายสนับสนุนการจัดตั้งเครือข่ายฯ ที่ชัดเจน | 2.78 | 0.50 | 1 |
| 2. การสนับสนุนจากรัฐ/องค์กรรัฐ เพื่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ | 2.73 | 0.52 | 2 |
| 3. รัฐและหน่วยงานของรัฐมีนโยบายสนับสนุนบทบาท รับรองสถานภาพ ตลอดจนการกระจายอำนาจเครือข่ายฯ ที่ชัดเจน | 2.70 | 0.54 | 3 |
| 4. เป็นกฎหมายและระเบียบที่เอื้อหรือสนับสนุนให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงาน | 2.43 | 0.48 | 4 |
| 5. กฎหมายและระเบียบ เพื่อการป้องกัน และควบคุมการผูกขาดแข่งองค์กรเครือข่ายกองทุนจากภายนอก | 2.34 | 0.79 | 5 |

จากตารางที่ 4.11 เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญของปัจจัยภายนอกด้านนโยบาย กฎหมาย ระเบียบและองค์กรของรัฐที่เกี่ยวข้องกับองค์กรเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล พบว่าทุกปัจจัยมีความสำคัญอยู่ในอันดับคะแนนมาก โดยมีปัจจัยเกี่ยวกับรัฐมีนโยบายสนับสนุนการจัดตั้งเครือข่ายที่ชัดเจน มีความสำคัญอยู่ในอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 2.50$)

ตารางที่ 4.12 ความสำคัญของปัจจัยภายนอกด้านสภาพทางเศรษฐกิจขององค์กรเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล

| ปัจจัย | ความสำคัญของปัจจัย | | |
|--|--------------------|------|--------|
| | \bar{X} | S.D. | อันดับ |
| 1. นโยบายสนับสนุนเงินของรัฐ | 2.50 | 0.65 | 1 |
| 2. กองทุนหมู่บ้านที่เป็นสมาชิกเครือข่าย สามารถสนับสนุนทุน เพื่อเป็นเงินทุนในการดำเนินงานของเครือข่าย ตามแนวคิดการ “พึ่งตนเอง” | 2.49 | 0.67 | 2 |
| 3. ระดับความเจริญของเศรษฐกิจในหมู่บ้านและหมู่บ้าน | 2.27 | 0.52 | 3 |
| 4. หากจำเป็นต้อง “พึ่งพาอาศัยคนอื่น” คณะกรรมการเครือข่ายมีขีดความสามารถในการติดต่อประสานงาน เพื่อขอรับการสนับสนุนจากองค์กรภายนอก | 2.27 | 0.72 | 4 |
| 5. ทุนชุมชน (กองทุนอื่น ๆ) ที่มีอยู่ในชุมชน | 2.21 | 0.66 | 5 |

จากตารางที่ 4.12 เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญของปัจจัยภายนอกด้านสภาพทางเศรษฐกิจขององค์กรเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล พบว่าเกือบทุกปัจจัยที่มีระดับความสำคัญอยู่ในอันดับคะแนนปานกลาง เว้นแต่ปัจจัยเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้านที่เป็นสมาชิกเครือข่าย สามารถสนับสนุนทุน เพื่อเป็นเงินทุนในการดำเนินงานของเครือข่าย ตามแนวคิดการ“พึ่งตนเอง”และปัจจัยเกี่ยวกับนโยบายสนับสนุนเงินของรัฐ มีความสำคัญอยู่ในอันดับคะแนนมาก โดยมีปัจจัยเกี่ยวกับนโยบายสนับสนุนเงินของรัฐ มีความสำคัญอยู่ในอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 2.52$)

ตารางที่ 4.13 ความสำคัญของปัจจัยภายนอกด้านสภาพทางภูมิศาสตร์ขององค์กรเครือข่าย
คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล

| ปัจจัย | ความสำคัญของปัจจัย | | |
|--|--------------------|------|--------|
| | X | S.D. | อันดับ |
| 1. ระบบสื่อสารที่สามารถทำให้การติดต่อสื่อสารได้สะดวก | 2.52 | 0.59 | 1 |
| 2. เส้นทางคมนาคมสะดวก สามารถติดต่อสื่อสารภายในและภายนอกเครือข่าย ฯ ได้สะดวกทุกฤดูกาล | 2.51 | 0.59 | 2 |
| 3. ขอบเขตพื้นที่ของเครือข่าย ฯ กับสมาชิกไม่ห่างไกลจนเป็นปัญหาในการติดต่อสื่อสาร | 2.27 | 0.65 | 3 |

จากตารางที่ 4.13 เมื่อพิจารณาความสำคัญของปัจจัยภายนอกด้านสภาพทางภูมิศาสตร์ขององค์กรเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล พบว่าเกือบทุกปัจจัยมีความสำคัญอยู่ในอันดับคะแนนมาก เว้นแต่ปัจจัยเกี่ยวกับขอบเขตพื้นที่ของ เครือข่าย ฯ กับสมาชิก ไม่ห่างไกลจนเป็นปัญหาในการติดต่อสื่อสาร มีความสำคัญอยู่ในอันดับคะแนนปานกลาง โดยมีปัจจัยเกี่ยวกับระบบสื่อสารที่สามารถทำให้การติดต่อสื่อสารได้สะดวก มีความสำคัญอยู่ในอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 2.52$)

ตารางที่ 4.14 ความสำคัญของปัจจัยภายนอกด้านสังคมและวัฒนธรรมขององค์กรเครือข่าย
คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล

| ปัจจัย | ความสำคัญของปัจจัย | | |
|---|--------------------|------|--------|
| | X | S.D. | อันดับ |
| 1.สมาชิกเครือข่าย มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมมีความรับผิดชอบ และความสามัคคี | 2.72 | 0.45 | 1 |
| 2.สมาชิกเครือข่าย มีระดับมาตรฐานการ บริหารจัดการกองทุนในระดับใกล้เคียงกัน | 2.51 | 0.50 | 2 |
| 3.สมาชิกเครือข่าย มีสภาพทางสังคมและ วัฒนธรรม ที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาความ ขัดแย้งกัน | 2.43 | 0.69 | 3 |

จากตารางที่ 4.14 เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญของปัจจัยภายนอกด้าน
สภาพสังคมและวัฒนธรรมขององค์กรเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล พบว่า
ทุกปัจจัยมีความสำคัญอยู่ในอันดับคะแนนมาก โดยมีปัจจัยเกี่ยวกับสมาชิกเครือข่ายมีความ
ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบและความสามัคคี มีความสำคัญอยู่ในอันดับที่ 1
($\bar{X} = 2.72$)

ตารางที่ 4.15 ความสำคัญของปัจจัยภายนอกทางเทคโนโลยี/ความรู้ขององค์กรเครือข่าย
คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล

| ปัจจัย | ความสำคัญของปัจจัย | | |
|---|--------------------|------|--------|
| | \bar{X} | S.D. | อันดับ |
| 1. องค์ความรู้ที่หลากหลาย เหมาะสมกับ การสร้างกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเป็น ทางเลือกแก่สมาชิก ตลอดจนการ พัฒนา เครือข่าย | 2.43 | 0.57 | 1 |
| 2. เครือข่าย ฯ มีปฏิสัมพันธ์และมีขีดความ สามารถเชื่อมโยงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับองค์กรภาคีสนับสนุน ทั้งองค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน องค์กรธุรกิจ องค์กร วิชาการ องค์กรชุมชนต่างพื้นที่ได้ กรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล | 2.28 | 0.63 | 2 |

จากตารางที่ 4.15 เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญของปัจจัยภายนอกทางเทคโนโลยี/ความรู้ขององค์กรเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล พบว่าปัจจัยเกี่ยวกับองค์ความรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับการสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อเป็นทางเลือกแก่สมาชิก ตลอดจนการพัฒนาเครือข่ายเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอยู่ในอันดับคะแนน มาก ($\bar{X} = 2.43$) แต่ปัจจัยเกี่ยวกับเครือข่าย ฯ มีปฏิสัมพันธ์และมีขีดความสามารถเชื่อมโยงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรภาคีสนับสนุน ทั้งองค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน องค์กรธุรกิจ องค์กรวิชาการ องค์กรชุมชนต่างพื้นที่ได้ มีความสำคัญอยู่ในอันดับคะแนน ปานกลาง ($\bar{X} = 2.28$)

ตอนที่ 3 รูปแบบและกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมด้านการบริหารจัดการ
กองทุนแก่งกองทุนหมู่บ้านตามบทบาทของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับ
ตำบลในจังหวัดขอนแก่น

3.1 ปัญหาการบริหารจัดการกองทุนกับความสำคัญของเนื้อหาการเรียนรู้ใน
การบริหารจัดการด้านต่างๆ

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความสำคัญของเนื้อหาการเรียนรู้กับปัญหาในการบริหารจัดการ
กองทุนของสมาชิกเครือข่ายด้านการบริหารจัดการองค์กร (กลุ่ม) ที่ดี

| เนื้อหา | ความสำคัญของเนื้อหา | | | ปัญหาในการบริหารจัดการ กองทุนของสมาชิกเครือข่าย | | |
|--|---------------------|------|--------|--|------|--------|
| | \bar{X} | S.D. | อันดับ | \bar{X} | S.D. | อันดับ |
| 1. การจัดทำระเบียบ ข้อบังคับ | 2.70 | 0.54 | 1 | 2.18 | 0.72 | 7 |
| 2. การวางแผน | 2.66 | 0.53 | 2 | 2.13 | 0.66 | 9 |
| 3. การตรวจสอบ | 2.66 | 0.55 | 3 | 2.13 | 0.66 | 9 |
| 4. การแบ่งหน้าที่ | 2.66 | 0.57 | 4 | 2.29 | 0.73 | 2 |
| 5. การเสริมสร้างจิตสำนึกร่วม ของบุคลากรในองค์กร | 2.63 | 0.58 | 5 | 2.13 | 0.64 | 8 |
| 6. การเสริมสร้างการมีส่วนร่วม ในการทำงานขององค์กร | 2.55 | 0.59 | 6 | 2.55 | 0.59 | 1 |
| 7. การประชาสัมพันธ์และการ เสนอข้อมูล | 2.57 | 0.55 | 7 | 2.13 | 0.70 | 11 |
| 8. การติดตามและประเมินผล | 2.57 | 0.55 | 7 | 2.24 | 0.69 | 4 |

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

| เนื้อหา | ความสำคัญของเนื้อหา | | | ปัญหาในการบริหารจัดการ กองทุนของสมาชิกเครือข่าย | | |
|--|---------------------|------|--------|--|------|--------|
| | \bar{X} | S.D. | อันดับ | \bar{X} | S.D. | อันดับ |
| 9. การจดบันทึกเอกสาร รายงานการประชุม | 2.54 | 0.61 | 8 | 2.21 | 0.66 | 5 |
| 10. รูปแบบการประชุม | 2.46 | 0.61 | 9 | 2.21 | 0.69 | 6 |
| 11. การบริหารจัดการองค์กร แบบบูรณาการ | 2.45 | 0.67 | 10 | 2.28 | 0.63 | 3 |

จากตารางที่ 4.16 เมื่อพิจารณาความสำคัญของเนื้อหาการเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการองค์กร (กลุ่ม) ที่ดีตามบทบาทของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบลพบว่าทุกเนื้อหาเป็นปัจจัยที่มีระดับความสำคัญอยู่ในอันดับคะแนน มาก โดยมีเนื้อหาการเรียนรู้ด้านจัดทำระเบียบ ข้อบังคับ มีความสำคัญอยู่ในอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 2.70$)

เมื่อพิจารณาปัญหาในการบริหารจัดการกองทุนของสมาชิกเครือข่าย พบว่าทุกเนื้อหาเป็นปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เว้นแต่ประเด็นปัญหาการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กรเป็นปัญหาอยู่ในอันดับคะแนน มาก ($\bar{X} = 2.55$)

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างจัดอันดับความสำคัญของเนื้อหาการเรียนรู้กับจัดอันดับความสำคัญของปัญหาการบริหารจัดการกองทุนของสมาชิกเครือข่าย พบว่า ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.17 ความสำคัญของเนื้อหาการเรียนรู้ด้านการบริหารการเงิน

| เนื้อหา | ความสำคัญของเนื้อหา | | | ปัญหาในการบริหารจัดการ กองทุนของสมาชิกเครือข่าย | | |
|------------------|---------------------|------|--------|--|------|--------|
| | \bar{X} | S.D. | อันดับ | \bar{X} | S.D. | อันดับ |
| 1. การส่งเงินออม | 2.68 | 0.54 | 1 | 2.28 | 0.77 | 1 |
| 2. การจัดทำบัญชี | 2.68 | 0.56 | 2 | 2.24 | 0.78 | 2 |

จากตารางที่ 4.17 เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญของเนื้อหาการเรียนรู้ด้านการบริหารการเงิน ตามบทบาทของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล พบว่า ทั้ง 2 เนื้อหา มีระดับความสำคัญอยู่ในอันดับคะแนน มาก โดยมีเนื้อหาการเรียนรู้ด้านการบริหารสินเชื่อส่งเงินออม มีความสำคัญอยู่ในอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 2.68$)

เมื่อพิจารณาปัญหาในการบริหารจัดการกองทุนของสมาชิกเครือข่าย พบว่า ทุกเนื้อหาเป็นปัญหาอยู่ในอันดับคะแนนปานกลาง

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างจัดอันดับความสำคัญของเนื้อหาการเรียนรู้ กับจัดอันดับความสำคัญของปัญหาการบริหารจัดการกองทุนของสมาชิกเครือข่ายฯ พบว่า เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.18 ความสำคัญของเนื้อหาการเรียนรู้ด้านการบริหารสินเชื่อ

| เนื้อหา | ความสำคัญของเนื้อหา | | | ปัญหาในการบริหารจัดการ กองทุนของสมาชิกเครือข่าย | | |
|---------------------------|---------------------|------|--------|--|------|--------|
| | \bar{X} | S.D. | อันดับ | \bar{X} | S.D. | อันดับ |
| 1. การชำระคืนเงินกู้ | 2.78 | 0.54 | 1 | 2.33 | 0.86 | 1 |
| 2. การพิจารณาเงินกู้ | 2.71 | 0.48 | 2 | 2.29 | 0.79 | 2 |
| 3. การติดตามการใช้เงินกู้ | 2.67 | 0.57 | 3 | 2.23 | 0.79 | 3 |

จากตารางที่ 4.18 เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญของเนื้อหาการเรียนรู้ด้านการบริหารสินเชื่อ ตามบทบาทของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล พบว่าทุกเนื้อหา มีระดับความสำคัญอยู่ในอันดับคะแนนมาก โดยมีเนื้อหาการเรียนรู้ด้านการชำระคืนเงินกู้มีความสำคัญอยู่ในอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 2.78$)

เมื่อพิจารณาปัญหาในการบริหารจัดการกองทุนของสมาชิกเครือข่าย พบว่าเกือบทุกเนื้อหา เป็นปัญหาอยู่ในอันดับคะแนน ปานกลาง เว้นแต่เนื้อหาการชำระคืนเงินกู้ เป็นปัญหาอยู่ในอันดับคะแนนมาก ($\bar{X} = 2.78$)

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างจัดอันดับความสำคัญของเนื้อหา การเรียนรู้ กับจัดอันดับความสำคัญของปัญหาการบริหารจัดการกองทุนของสมาชิกเครือข่ายฯ พบว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.19 ความสำคัญของเนื้อหาการเรียนรู้ด้านการจัดระบบสวัสดิการ

| เนื้อหา | ความสำคัญของเนื้อหา | | | ปัญหาในการบริหารจัดการ กองทุนของสมาชิกเครือข่าย | | |
|----------------------------------|---------------------|------|--------|--|------|--------|
| | \bar{X} | S.D. | อันดับ | \bar{X} | S.D. | อันดับ |
| 1.การจัดสรรกำไรสินเชื่อสวัสดิการ | 2.62 | 0.58 | 1 | 2.18 | 0.83 | 1 |
| 2.การจัดทำระบบสวัสดิการ | 2.51 | 0.65 | 2 | 1.99 | 0.79 | 3 |
| 3.การพัฒนาระบบสวัสดิการ | 2.46 | 0.67 | 3 | 2.07 | 0.75 | 2 |

จากตารางที่ 4.19 เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญของเนื้อหาการเรียนรู้ด้านการจัดระบบสวัสดิการ ตามบทบาทของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล พบว่าทุกเนื้อหา มีระดับความสำคัญอยู่ในอันดับคะแนนมาก โดยมีเนื้อหาการเรียนรู้ด้านจัดสรรกำไรสินเชื่อ สวัสดิการ มีความสำคัญอยู่ในอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 2.78$)

เมื่อพิจารณาปัญหาในการบริหารจัดการกองทุนของสมาชิกเครือข่ายฯ พบว่าทุกเนื้อหาเป็นปัญหาในอันดับคะแนนปานกลาง

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างจัดอันดับความสำคัญของเนื้อหาการเรียนรู้กับจัดอันดับความสำคัญของปัญหาการบริหารจัดการกองทุนของสมาชิกเครือข่าย พบว่าเป็นไปในทิศทางใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 4.20 ความสำคัญของเนื้อหาการเรียนรู้ด้านการบริหารเพื่อลดความเสี่ยง

| เนื้อหา | ความสำคัญของเนื้อหา | | | ปัญหาในการบริหารจัดการ กองทุนของสมาชิกเครือข่าย | | |
|--|---------------------|------|--------|--|------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | อันดับ | \bar{X} | S.D. | ลำดับ |
| 1. การส่งเสริมการออม | 2.60 | 0.63 | 1 | 2.21 | 0.69 | 1 |
| 2. การจัดตั้งกลุ่มเพื่อลดความ เสี่ยงจากการใช้เงิน | 2.26 | 0.70 | 2 | 2.13 | 0.66 | 2 |

จากตารางที่ 4.20 เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญของเนื้อหาการเรียนรู้ด้านการบริหารเพื่อลดความเสี่ยง ตามบทบาทของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล พบว่า เนื้อหาการเรียนรู้ด้านการส่งเสริมการออมมีระดับความสำคัญอยู่ในอันดับคะแนนมาก ($\bar{X} = 2.60$) ในขณะที่เนื้อหาการเรียนรู้ด้านการจัดตั้งกลุ่มเพื่อลดความเสี่ยงจากการใช้เงินมีระดับความสำคัญอยู่ในอันดับคะแนน ปานกลาง ($\bar{X} = 2.26$)

เมื่อพิจารณาปัญหาในการบริหารจัดการกองทุนของกรรมการเครือข่ายฯ พบว่า ทุกเนื้อหาเป็นปัญหาในอันดับคะแนนปานกลาง

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างจัดอันดับความสำคัญของเนื้อหาการเรียนรู้ กับจัดอันดับความสำคัญของปัญหาการบริหารจัดการกองทุนของสมาชิกเครือข่าย พบว่า เป็นไปในทิศทางใกล้เคียงกัน

3.2 วิธีการและรูปแบบการเรียนรู้เนื้อหาการเรียนรู้ในด้านต่างๆ

ตารางที่ 4.21 วิธีการและรูปแบบการเรียนรู้ของเนื้อหาการเรียนรู้การบริหารด้านการบริหารจัดการองค์กร(กลุ่ม)ที่เหมาะสม

| วิธีการและรูปแบบเรียนรู้ | ความเหมาะสม | | |
|--|-------------|--------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | อันดับ |
| 1. การเรียนรู้โดยกลุ่ม | | | |
| 1.1 การจัดเวที เครือข่ายกองทุน | 69 | 84.15 | 1 |
| 1.2 การเยี่ยมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ | 67 | 81.70 | 2 |
| 1.3 การประชุม แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ | 47 | 57.32 | 3 |
| 1.4 การจัดกลุ่มทัศนศึกษา | 44 | 53.66 | 4 |
| 1.5 การอภิปรายกลุ่ม | 33 | 40.24 | 5 |
| 2.การเรียนรู้ด้วยตนเอง | | | |
| 2.1 เอกสาร คู่มือประกอบการเรียนรู้ | 72 | 87.80 | 1 |
| 2.2 การเรียนรู้จากสภาพความจริงบริบทของตนเอง | 65 | 79.27 | 2 |
| 2.3 การฝึกตอบ-ถาม โดยใช้เหตุผลวิเคราะห์/ สังเคราะห์ | 45 | 54.88 | 3 |
| 2.4 การสังเกต | 38 | 46.34 | 4 |
| 3. การเรียนรู้ที่จัดร่วมกับสถาบันการศึกษา | | | |
| 3.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม | 73 | 89.02 | 1 |
| 3.2 การฝึกอบรบระยะสั้น | 56 | 68.29 | 2 |
| 3.3 การสาธิต | 37 | 45.12 | 3 |
| 3.4 ฝึกทักษะเฉพาะเรื่อง | 36 | 43.90 | 4 |
| 3.5 การฝึกงาน | 36 | 43.90 | 4 |

ตารางที่ 4.22 วิธีการและรูปแบบการเรียนรู้ของเนื้อหาด้านการบริหารการเงิน

| วิธีการและรูปแบบเรียนรู้ | ความเหมาะสม | | |
|--|-------------|--------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | อันดับ |
| 1. การเรียนรู้โดยกลุ่ม | | | |
| 1.1 การจัดเวที เครือข่ายกองทุน | 67 | 81.70 | 1 |
| 1.2 การเยี่ยมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ | 61 | 74.39 | 2 |
| 1.3 การประชุม แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ | 48 | 58.53 | 3 |
| 1.4 การจัดกลุ่มทักษะศึกษา | 39 | 47.56 | 4 |
| 1.5 การอภิปรายกลุ่ม | 34 | 41.46 | 5 |
| 2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง | | | |
| 2.1 เอกสาร คู่มือประกอบการเรียนรู้ | 74 | 90.24 | 1 |
| 2.2 การเรียนรู้จากสภาพความจริงบริบทของตนเอง | 58 | 70.73 | 2 |
| 2.3 การฝึกตอบ-ถาม โดยใช้เหตุผลมาวิเคราะห์/ สังเคราะห์ | 44 | 53.66 | 3 |
| 2.4 การสังเกต | 41 | 50.00 | 4 |
| 3. การเรียนรู้ที่จัดร่วมกับสถาบันการศึกษา | | | |
| 3.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม | 67 | 81.70 | 1 |
| 3.2 การฝึกอบรมระยะสั้น | 56 | 68.29 | 2 |
| 3.3 การฝึกงาน | 42 | 51.22 | 3 |
| 3.4 ฝึกทักษะเฉพาะเรื่อง | 36 | 43.90 | 4 |
| 3.5 การสาธิต | 36 | 43.90 | 4 |

ตารางที่ 4.23 วิธีการและรูปแบบการเรียนรู้ของเนื้อหาด้านการบริหารสินเชื่อ

| วิธีการและรูปแบบเรียนรู้ | ความเหมาะสม | | |
|--|-------------|--------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | อันดับ |
| 1. การเรียนรู้โดยกลุ่ม | | | |
| 1.1 การจัดเวที เครือข่ายกองทุน | 67 | 81.70 | 1 |
| 1.2 การเยี่ยมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ | 56 | 68.29 | 2 |
| 1.3 การประชุม แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ | 50 | 60.98 | 3 |
| 1.4 การอภิปรายกลุ่ม | 43 | 52.44 | 4 |
| 1.5 การจัดกลุ่มทัศนศึกษา | 39 | 47.56 | 5 |
| 2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง | | | |
| 2.1 เอกสาร คู่มือประกอบการเรียนรู้ | 74 | 90.24 | 1 |
| 2.2 การเรียนรู้จากสภาพความจริงบริบทของตนเอง | 62 | 75.61 | 2 |
| 2.3 การฝึกตอบ-ถาม โดยใช้เหตุผลมาวิเคราะห์/ สังเคราะห์ | 44 | 53.66 | 3 |
| 2.4 การสังเกต | 41 | 50.00 | 4 |
| 3. การเรียนรู้ที่จัดร่วมกับสถาบันการศึกษา | | | |
| 3.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม | 67 | 81.70 | 1 |
| 3.2 การฝึกอบรมระยะสั้น | 62 | 75.61 | 2 |
| 3.3 ฝึกทักษะเฉพาะเรื่อง | 38 | 46.34 | 3 |
| 3.4 การฝึกงาน | 38 | 46.34 | 3 |
| 3.5 การสาธิต | 40 | 48.78 | 5 |

ตารางที่ 4.24 วิธีการและรูปแบบการเรียนรู้ของเนื้อหาด้านการจัดระบบสวัสดิการ

| วิธีการและรูปแบบเรียนรู้ | ความเหมาะสม | | |
|--|-------------|--------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | อันดับ |
| 1. การเรียนรู้โดยกลุ่ม | | | |
| 1.1 การจัดเวที เครือข่ายกองทุน | 71 | 86.59 | 1 |
| 1.2 การเยี่ยมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ | 58 | 70.73 | 2 |
| 1.3 การประชุม แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ | 48 | 58.54 | 3 |
| 1.4 การจัดกลุ่มทัศนศึกษา | 42 | 51.22 | 4 |
| 1.5 การอภิปรายกลุ่ม | 39 | 47.56 | 5 |
| 2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง | | | |
| 2.1 เอกสาร คู่มือประกอบการเรียนรู้ | 70 | 85.37 | 1 |
| 2.2 การเรียนรู้จากสภาพความจริงบริบทของตนเอง | 57 | 69.51 | 2 |
| 2.3 การฝึกตอบ-ถาม โดยใช้เหตุผลมาวิเคราะห์/ สังเคราะห์ | 46 | 56.10 | 3 |
| 2.4 การสังเกต | 42 | 51.22 | 4 |
| 3. การเรียนรู้ที่จัดร่วมกับสถาบันการศึกษา | | | |
| 3.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม | 60 | 73.17 | 1 |
| 3.2 การฝึกอบรมระยะสั้น | 57 | 69.51 | 2 |
| 3.3 ฝึกทักษะเฉพาะเรื่อง | 41 | 50.00 | 3 |
| 3.4 การฝึกงาน | 40 | 48.78 | 4 |
| 3.5 การสาธิต | 36 | 43.90 | 5 |

ตารางที่ 4.25 วิธีการและรูปแบบการเรียนรู้ของเนื้อหาด้านการบริหารเพื่อลดความเสี่ยง

| วิธีการและรูปแบบเรียนรู้ | ความเหมาะสม | | |
|--|-------------|--------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | อันดับ |
| 1. การเรียนรู้โดยกลุ่ม | | | |
| 1.1 การจัดเวที เครือข่ายกองทุน | 67 | 81.70 | 1 |
| 1.2 การเยี่ยมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ | 62 | 75.61 | 2 |
| 1.3 การประชุม แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ | 48 | 58.54 | 3 |
| 1.4 การจัดกลุ่มทัศนศึกษา | 44 | 53.66 | 4 |
| 1.5 การอภิปรายกลุ่ม | 33 | 40.24 | 5 |
| 2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง | | | |
| 2.1 เอกสาร คู่มือประกอบการเรียนรู้ | 70 | 85.36 | 1 |
| 2.2 การเรียนรู้จากสภาพความจริงบริบทของตนเอง | 60 | 73.17 | 2 |
| 2.3 การฝึกตอบ-ถาม โดยใช้เหตุผลมาวิเคราะห์/ สังเคราะห์ | 46 | 56.10 | 3 |
| 2.4 การสังเกต | 45 | 54.88 | 4 |
| 3. การเรียนรู้ที่จัดร่วมกับสถาบันการศึกษา | | | |
| 3.1 การฝึกอบรมระยะสั้น | 66 | 80.48 | 1 |
| 3.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม | 63 | 76.83 | 2 |
| 3.3 ฝึกทักษะเฉพาะเรื่อง | 39 | 47.56 | 3 |
| 3.4 การฝึกงาน | 39 | 47.56 | 3 |
| 3.5 การสาธิต | 32 | 39.02 | 5 |

จากตารางที่ 4.21-4.25 เมื่อพิจารณาวิธีการและรูปแบบการเรียนรู้ของเนื้อหา การเรียนรู้การบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ทั้ง 5 ด้าน พบเหมือนกันว่า

- 1) วิธีการเรียนรู้โดยกลุ่มรูปแบบการเรียนรู้ที่มีความเหมาะสม อยู่ใน อันดับคะแนน มาก คือ รูปแบบการจัดเวทีเครือข่ายกองทุน และการเยี่ยม และรูปแบบแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ โดยมีรูปแบบการจัดเวทีเครือข่ายกองทุนมีความเหมาะสมมากเป็นอันดับที่ 1 ส่วนรูปแบบการเรียนรู้อื่น ๆ มีระดับความเหมาะสมอยู่ในอันดับคะแนน ปานกลาง
- 2) วิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง รูปแบบการเรียนรู้ที่มีความเหมาะสมอยู่ใน อันดับคะแนน มาก คือ รูปแบบเอกสารคู่มือประกอบการเรียนรู้และรูปแบบการเรียนรู้จากสภาพ ความจริงบริบทของตนเอง โดยมีรูปแบบเอกสาร คู่มือ ประกอบการเรียนรู้ มีความเหมาะสมเป็น อันดับที่ 1 ส่วนรูปแบบการเรียนรู้อื่น ๆ มีระดับความเหมาะสมอยู่ในอันดับคะแนน ปานกลาง
- 3) วิธีการเรียนรู้ที่จัดร่วมกับสถานศึกษา รูปแบบการเรียนรู้ที่มีความ เหมาะสมอยู่ในอันดับคะแนน มาก คือ รูปแบบการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและ รูปแบบการฝึกอบรมระยะสั้น โดยมีรูปแบบการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีความ เหมาะสมเป็นอันดับที่ 1 ส่วนรูปแบบการเรียนรู้อื่น ๆ มีระดับความเหมาะสมอยู่ในอันดับคะแนน ปานกลาง

ตอนที่ 4 ผลการวิจัยที่ได้จากศึกษา

จากการศึกษาศักยภาพที่แท้จริงของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ระดับตำบลและรูปแบบกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมด้านการบริหารจัดการกองทุน โดยศึกษา โดยวิธีสัมภาษณ์ จากกลุ่มตัวอย่างที่ 1 เพื่อนำไปพัฒนารูปแบบ (Model) กระบวนการเรียนรู้การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านกับกลุ่มตัวอย่างที่ 2 โดยวิธีสนทนากลุ่ม ในขั้นตอนต่อไป ผลการ วิจัยดังกล่าว ขอนำเสนอเป็นตาราง ดังนี้ (รายละเอียดภาคผนวก ง.)

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบปัจจัยแวดล้อมภายในที่มีความสำคัญอยู่ในอันดับคะแนนมากกับ ศักยภาพที่เป็นจริงของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุน

| ปัจจัยภายในที่มีความสำคัญ ในระดับมาก | การจัดลำดับความสำคัญ | | | ศักยภาพที่เป็นจริง | | |
|---|----------------------|------|--------|--------------------|-----------------|--------|
| | X | S.D. | อันดับ | ร้อยละ | อันดับ คะแนน | อันดับ |
| 1. ผู้นำเป็นที่ยอมรับโดยการคัดเลือกของสมาชิกโดยวิธีการที่โปร่งใส | 2.79 | 0.44 | 1 | 97.56 | สูง | 3 |
| 2. แบบแผนการบริหารในลักษณะเปิดกว้างเพื่อเปิดรับแนวคิด นโยบายตลอดจนเปิดโอกาสใน การตรวจสอบเพื่อความโปร่งใสในการบริหาร | 2.52 | 0.59 | 2 | 64.36 | ปานกลาง | 18 |
| 3. คณะกรรมการมีความเป็นเอกภาพในการบริหาร | 2.51 | 0.57 | 3 | 63.41 | ปานกลาง | 18 |
| 4. คณะกรรมการมีจิตสำนึกที่จะช่วยเหลือกันด้วยความตั้งใจและมุ่งมั่นตลอดจนจิตใจที่เป็นธรรม | 2.51 | 0.63 | 4 | 96.34 | สูง | 4 |
| 5. คณะกรรมการและสมาชิกมีความสามัคคีร่วมปฏิบัติงานด้วยน้ำหนึ่งใจเดียวกัน | 2.50 | 0.59 | 5 | 60.98 | ปานกลาง | 20 |

ตารางที่ 2.26 (ต่อ)

| ปัจจัยภายในที่มีความสำคัญ ในระดับมาก | การจัดลำดับความสำคัญ | | | ศักยภาพที่เป็นจริง | | |
|---|----------------------|------|--------|--------------------|-----------------|--------|
| | — X | S.D. | อันดับ | ร้อยละ | อันดับ คะแนน | อันดับ |
| 6. คณะกรรมการและสมาชิกมีความตั้งใจและ ร่วมกันแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาองค์กร | 2.50 | 0.61 | 6 | 60.98 | ปานกลาง | 20 |
| 7. ใช้หลักประชาธิปไตยในการตัดสินใจ ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับองค์กรของตนเอง | 2.50 | 0.72 | 7 | 67.07 | ปานกลาง | 13 |
| 8. ผู้นำมีความ เข้าใจปัญหา วัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กร | 2.49 | 0.57 | 8 | 98.78 | สูง | 2 |
| 9. ผู้นำมีจิตสาธารณะ อุดมการณ์เสียสละ เพื่อองค์กร | 2.48 | 0.63 | 9 | 100.00 | สูง | 1 |
| 10. องค์กรประกอบของคณะกรรมการควรมี ผู้แทนกองทุนหมู่บ้านที่เกิดขึ้นจากความ พร้อม และความต้องการของกองทุน หมู่บ้านและชุมชนเมืองครบทุกหมู่บ้าน | 2.45 | 0.59 | 10 | 92.68 | สูง | 8 |
| 11. ผู้นำมีวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถใน การบริหารจัดการเครือข่ายกระบวนการ กลุ่มกระบวนการมีส่วนร่วมกระบวนการ เรียนรู้บนพื้นฐานแนวคิดและวิธีการ ทำงานเพื่อให้เกิดการพึ่งพาตนเอง | 2.45 | 0.69 | 11 | 67.07 | ปานกลาง | 12 |
| 12. คณะกรรมการและสมาชิกมีความเข้าใจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน | 2.43 | 0.63 | 12 | 79.27 | สูง | 11 |

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

| ปัจจัยภายในที่มีความสำคัญ ในระดับมาก | การจัดลำดับความสำคัญ | | | ศักยภาพที่เป็นจริง | | |
|---|----------------------|------|--------|--------------------|-----------------|--------|
| | \bar{X} | S.D. | อันดับ | ร้อยละ | อันดับ คะแนน | อันดับ |
| 13. สมาชิกมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้กับองค์กรในทุกชั้นตอน | 2.39 | 0.67 | 13 | 67.07 | ปานกลาง | 13 |
| 14. การแบ่งโครงสร้างที่ระบุตำแหน่ง และ ความรับผิดชอบที่ชัดเจน สอดคล้องกับ บทบาทภารกิจและเป้าหมายร่วมของ เครือข่าย ฯ | 2.41 | 0.64 | 13 | 67.07 | ปานกลาง | 13 |
| 15. การบริหารจัดการที่เป็นแบบการบริหารที่ เป็นอิสระมีความเอื้ออาทร และมีความยืด หยุ่นสูง | 2.40 | 0.66 | 15 | 87.80 | สูง | 6 |
| 16. แบบแผนการทำงานในรูปของคณะทำงาน (ทำงานเป็นทีม) และการมีส่วนร่วมสร้าง นิสัยประชาธิปไตยก่อให้เกิดการเรียนรู้และ เจตคติเชิงประชาธิปไตย | 2.39 | 0.66 | 16 | 67.07 | ปานกลาง | 13 |
| 17. โครงสร้างควรมีโครงสร้างแบบผสม ทั้งรวมศูนย์เครือข่ายคณะกรรมการ และกระจายอำนาจ/ภารกิจไปสู่ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน | 2.38 | 0.64 | 17 | 92.68 | สูง | 8 |
| 18. การกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการ ดำเนินงานร่วมกันระหว่างคณะกรรมการ ฯ กับสมาชิก | 2.38 | 0.68 | 18 | 93.90 | สูง | 7 |

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

| ปัจจัยภายในที่มีความสำคัญ ในระดับมาก | การจัดลำดับความสำคัญ | | | ศักยภาพที่เป็นจริง | | |
|--|----------------------|------|--------|--------------------|-----------------|--------|
| | X | S.D. | อันดับ | ร้อยละ | อันดับ คะแนน | อันดับ |
| 19. กรรมการเครือข่าย ฯ มี ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ หรือมีขีดความสามารถในการ แสวงหาผู้มีความรู้ทักษะประสบการณ์ ด้านการบริหารจัดการกองทุนกระบวนการ กลุ่มการพัฒนาอาชีพและ อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ ทั้งแก่กรรมการและสมาชิก | 2.37 | 0.58 | 19 | 91.46 | สูง | 10 |
| 20. สมาชิกมีจิตสำนึกและตระหนักถึง ศักยภาพในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน | 2.37 | 0.66 | 20 | 96.34 | สูง | 4 |
| 21. ผู้นำมีขีดความสามารถในการประสานงาน กับองค์กรภายนอก | 2.34 | 0.63 | 21 | 64.63 | ปานกลาง | 13 |

จากตารางที่ 4.26 เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญของปัจจัยแวดล้อมภายในอันดับ
คะแนนมากกับศักยภาพที่เป็นจริงของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุน คือ ผู้นำเป็นที่ยอมรับโดย
การคัดเลือกของสมาชิกโดยวิธีการที่โปร่งใส มีความเข้าใจปัญหา วัตถุประสงค์ เป้าหมายของ
องค์กรและมีจิตสาธารณะ อุดมการณ์เสียสละเพื่อองค์กร คณะกรรมการมีจิตสำนึกที่จะช่วย
เหลือกันและกันด้วยความตั้งใจและมุ่งมั่น ตลอดจนถึงจิตใจที่เป็นธรรม มีความเป็นเอกภาพในการ
บริหาร คณะกรรมการและสมาชิกมีความสามัคคีร่วมปฏิบัติงานด้วยน้ำหนึ่งใจเดียวกัน สมาชิกมี
จิตสำนึกและตระหนักถึงศักยภาพในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีแบบแผนการบริหารในลักษณะ
เปิดกว้างเพื่อเปิดรับแนวคิด นโยบาย ตลอดจนถึงเปิดโอกาสในการตรวจสอบเพื่อความโปร่งใสใน
การบริหาร การบริหารจัดการที่เป็นแบบการบริหารที่มีอิสระ มีความเอื้ออาทร และมีความยืด
หยุ่นสูง โครงสร้างควรมีโครงสร้างแบบผสม ทั้งรวมศูนย์เครือข่ายคณะกรรมการและกระจาย

อำนาจและภารกิจไปสู่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน และองค์ประกอบของคณะกรรมการควรมีผู้แทนกองทุนหมู่บ้านที่เกิดขึ้นจากความพร้อม และความต้องการของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองครบทุกหมู่บ้าน

ตารางที่ 4.27 ความสำคัญของปัจจัยภายนอกที่มีความสำคัญในอันดับคะแนนมาก

| ปัจจัยภายนอกที่มีความสำคัญ ในระดับมาก | ความสำคัญของปัจจัย | | | |
|---|--------------------|------|-------------|--------|
| | X | S.D. | อันดับคะแนน | อันดับ |
| 1. รัฐมีนโยบายสนับสนุนการจัดตั้งเครือข่ายฯ ที่ชัดเจน | 2.78 | 0.50 | มาก | 1 |
| 2. การสนับสนุนจากรัฐ/องค์กรรัฐ เพื่อการ พัฒนาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ | 2.73 | 0.52 | มาก | 2 |
| 3. สมาชิกเครือข่ายฯ มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบและความสามัคคี | 2.72 | 0.45 | มาก | 3 |
| 4. รัฐและหน่วยงานของรัฐมีนโยบายสนับสนุน บทบาท รับรองสถานภาพ ตลอดจนการ กระจายอำนาจเครือข่ายฯ ที่ชัดเจน | 2.70 | 0.54 | มาก | 4 |
| 5. ระบบสื่อสารที่สามารถทำให้การติดต่อสื่อสาร ได้สะดวก | 2.52 | 0.59 | มาก | 5 |
| 6. สมาชิกเครือข่ายฯ มีระดับมาตรฐานการ บริหารจัดการกองทุนในระดับใกล้เคียงกัน | 2.51 | 0.50 | มาก | 6 |
| 7. นโยบายสนับสนุนเงินของรัฐ | 2.50 | 0.65 | มาก | 7 |

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

| ปัจจัยภายนอกที่มีความสำคัญ ในระดับมาก | ความสำคัญของปัจจัย | | | |
|--|--------------------|------|-------------|--------|
| | \bar{X} | S.D. | อันดับคะแนน | อันดับ |
| 8. เส้นทางคมนาคมสะดวก สามารถติดต่อสื่อสารภายในและภายนอกเครือข่าย ฯ ได้สะดวกทุกฤดูกาล | 2.51 | 0.59 | มาก | 8 |
| 9. กองทุนหมู่บ้านที่เป็นสมาชิกเครือข่าย สามารถสนับสนุน เพื่อเป็นเงินทุนในการดำเนินงานของเครือข่าย ตามแนวคิดการ “พึ่งตนเอง” | 2.49 | 0.67 | มาก | 9 |
| 10. เป็นกฎหมายและระเบียบที่เอื้อหรือสนับสนุนให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมาย และแผนการดำเนินงาน | 2.43 | 0.48 | มาก | 10 |
| 11. องค์ความรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับการสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อเป็นทางเลือกแก่สมาชิก ตลอดจนการพัฒนาเครือข่าย | 2.43 | 0.57 | มาก | 11 |
| 12. สมาชิกเครือข่าย ฯ มีสภาพทางสังคม และวัฒนธรรม ที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งกัน | 2.43 | 0.69 | มาก | 12 |
| 13. กฎหมายและระเบียบ เพื่อการป้องกัน และควบคุมการผูกขาดแข่งองค์กร เครือข่ายกองทุนจากภายนอก | 2.34 | 0.79 | มาก | 13 |

ตารางที่ 2.27 (ต่อ)

| ปัจจัยภายนอกที่มีความสำคัญ ในระดับมาก | ความสำคัญของปัจจัย | | | |
|--|--------------------|------|-------------|-----------|
| | \bar{X} | S.D. | อันดับคะแนน | จัดอันดับ |
| 4.1 สมาชิกเครือข่ายฯ มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ และความสามัคคี | 2.72 | 0.45 | มาก | 3 |
| 5. ด้านเทคโนโลยี/ความรู้ขององค์กรเครือข่าย จากปัจจัย 2 ปัจจัย มี 1 ปัจจัยคือ | | | | |
| 5.1 องค์ความรู้ที่หลากหลาย เหมาะสมกับการสร้างกระบวนการ เรียนรู้เพื่อเป็นทางเลือกแก่สมาชิก ตลอดจนการพัฒนาเครือข่าย | 2.43 | 0.57 | มาก | 11 |

จากตารางที่ 4.27 ความสำคัญของปัจจัยภายนอกที่มีความสำคัญในอันดับคะแนนมาก คือ รัฐมีนโยบายสนับสนุนการจัดตั้งเครือข่ายฯ ที่ชัดเจน การสนับสนุนจากรัฐและองค์กรรัฐเพื่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ สมาชิกเครือข่ายฯ มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบและความสามัคคี รัฐและหน่วยงานของรัฐมีนโยบายสนับสนุนบทบาท รับรองสถานภาพ ตลอดจนการกระจายอำนาจเครือข่ายฯ ที่ชัดเจน และระบบสื่อสารที่สามารถทำให้การติดต่อสื่อสารได้สะดวก

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบระหว่างปัญหาของสมาชิกเครือข่ายกับความสำคัญของเนื้อหาในการเรียนรู้ วิธีการ และรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม

| ประเด็น | ปัญหาของสมาชิกเครือข่าย | | ความสำคัญของเนื้อหาในการเรียนรู้ | | วิธีการ / รูปแบบที่เหมาะสมในระดับมาก | |
|---|-------------------------|--------|----------------------------------|--------|---|---------------------------|
| | อันดับคะแนน | อันดับ | อันดับ | อันดับ | วิธีการ | รูปแบบ |
| | | | | | | |
| 1. การบริหารจัดการองค์กร (กลุ่ม) ที่ดี | | | | | 1. การเรียนรู้โดยกลุ่ม | 1. จัดเวทีเครือข่ายกองทุน |
| 1.1 การจัดระเบียบ ข้อบังคับ | ปานกลาง | 7 | มาก | 1 | | 2. การเยี่ยมและแลกเปลี่ยน |
| 1.2 การวางแผน | ปานกลาง | 9 | มาก | 2 | | ประสบการณ์ |
| 1.3 การตรวจสอบ | ปานกลาง | 9 | มาก | 3 | | ประสบการณ์ |
| 1.4 การแบ่งหน้าที่ | ปานกลาง | 2 | มาก | 4 | 2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง | 1. เอกสาร คู่มือ |
| 1.5 การเสริมสร้างจิตสำนึก ร่วมของบุคลากรในองค์กร | ปานกลาง | 8 | มาก | 5 | | ประกอบการเรียนรู้ |
| 1.6 การเสริมสร้างการมีส่วนร่วม ร่วมในการทำงานขององค์กร | มาก | 1 | มาก | 6 | | 2. การเรียนรู้จากสภาพความ |
| 1.7 การประชาสัมพันธ์ และการนำเสนอข้อมูล | ปานกลาง | 10 | มาก | 7 | | จริงบริบทของตนเอง |
| 1.8 การติดตามและประเมินผล | ปานกลาง | 4 | มาก | 7 | 3. การเรียนรู้ที่จัดร่วมกับสถาบันการศึกษา | 1. การฝึกอบรมระยะสั้น |
| 1.9 การจัดบันทึกเอกสาร รายงานการประชุม | ปานกลาง | 5 | มาก | 8 | | 2. การประชุมเชิงปฏิบัติ |
| 1.10 รูปแบบการประชุม | ปานกลาง | 6 | มาก | 9 | | การแบบมีส่วนร่วม |
| 1.11 การบริหารจัดการองค์กร แบบบูรณาการ | ปานกลาง | 3 | มาก | 10 | | |
| 2. การบริหารการเงิน | | | | | เช่นเดียวกับประเด็นที่ 1 | เช่นเดียวกับประเด็นที่ 1 |
| 2.1 การส่งเงินออม | ปานกลาง | 2 | มาก | 1 | | |
| 2.2 การจัดทำบัญชี | ปานกลาง | 1 | มาก | 2 | | |

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

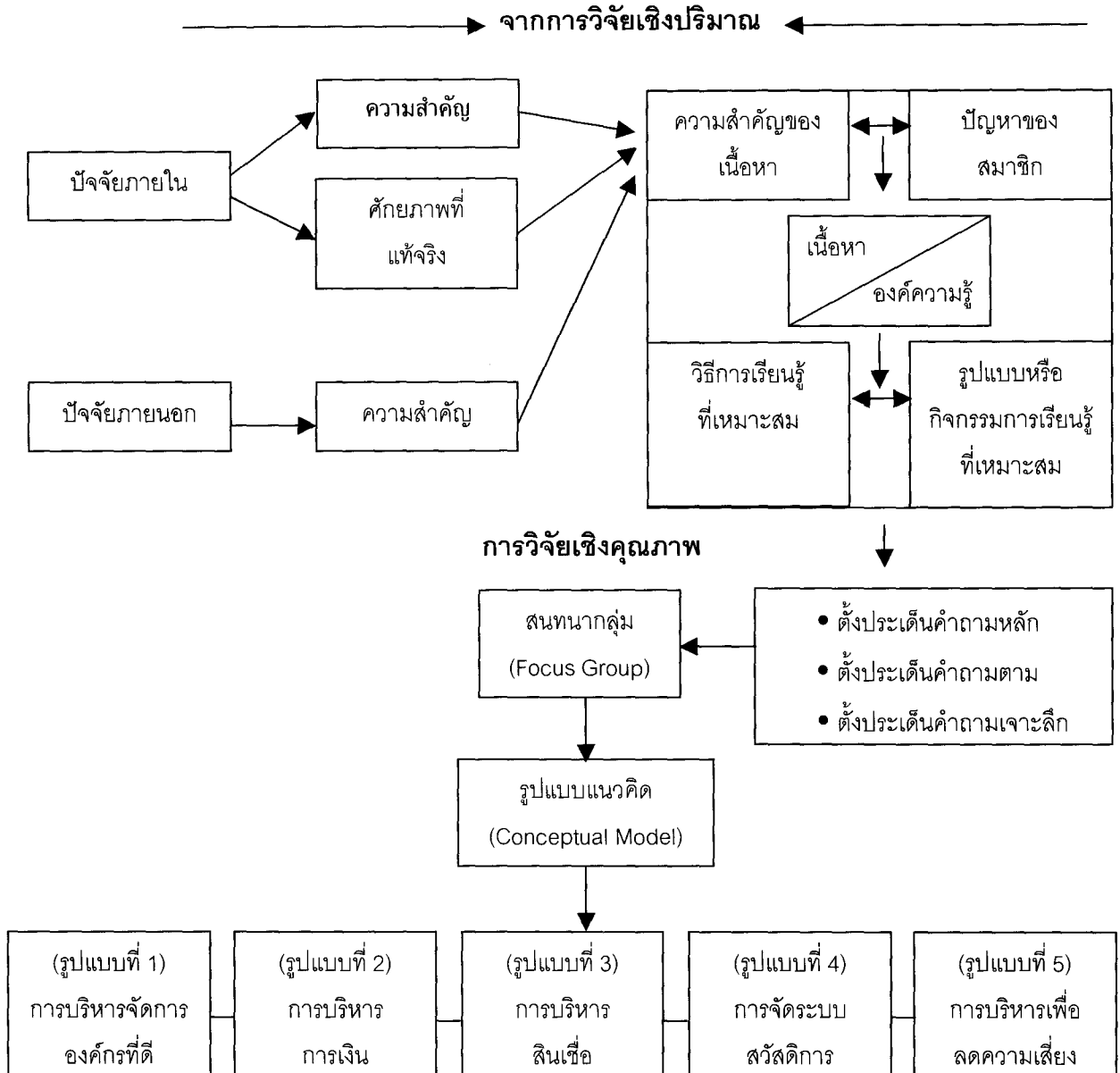
| ประเด็น | ปัญหาของสมาชิก | | ความสำคัญของเนื้อหาในการเรียนรู้ | | วิธีการ / รูปแบบที่เหมาะสมในระดับมาก | |
|---|-----------------|--------|----------------------------------|-----------------|--------------------------------------|--------------|
| | เครือข่าย | | อันดับ คะแนน | อันดับ คะแนน | วิธีการ | รูปแบบ |
| | อันดับ คะแนน | อันดับ | | | | |
| 3. การบริหารสินเชื่อ | | | | | เช่นเดียวกับ | เช่นเดียวกับ |
| 3.1 การชำระคืนเงินกู้ | มาก | 1 | มาก | 1 | ประเด็นที่ 1 | ประเด็นที่ 1 |
| 3.2 การพิจารณาเงินกู้ | ปานกลาง | 2 | มาก | 2 | | |
| 3.3 การติดตามการใช้เงินกู้ | ปานกลาง | 3 | มาก | 3 | | |
| 4. การจัดระบบสวัสดิการ | | | | | เช่นเดียวกับ | เช่นเดียวกับ |
| 4.1 การจัดสรรกำไรสินเชื่อ | ปานกลาง | 1 | มาก | 1 | ประเด็นที่ 1 | ประเด็นที่ 1 |
| 4.2 การจัดทำระบบสวัสดิการ | ปานกลาง | 3 | มาก | 2 | | |
| 4.3 การพัฒนาระบบสวัสดิการ | ปานกลาง | 2 | มาก | 3 | | |
| 5. การบริหารเพื่อลดความเสี่ยง | | | | | เช่นเดียวกับ | เช่นเดียวกับ |
| 5.1 การส่งเสริมการออม | ปานกลาง | 1 | มาก | 1 | ประเด็นที่ 1 | ประเด็นที่ 1 |
| 5.2 การจัดตั้งกลุ่มเพื่อลดความเสี่ยงจากการใช้เงิน | ปานกลาง | 2 | ปานกลาง | 2 | | |

จากตารางที่ 4.28 วิธีการและรูปแบบกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับศักยภาพของเครือข่ายฯ มีทั้งวิธีการเรียนรู้ที่ดำเนินการตามศักยภาพที่เป็นจริงของเครือข่าย คือ การเรียนรู้โดยวิธีกลุ่ม และวิธีการเรียนรู้ที่จัดร่วมกับสถาบันการศึกษา โดยมีรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม ดังนี้

- วิธีการเรียนรู้โดยวิธีกลุ่ม รูปแบบที่เหมาะสม ได้แก่ การเยี่ยมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การประชุมแบบทางการและไม่เป็นทางการ และการจัดเวทีเครือข่ายกองทุน
- วิธีการเรียนรู้ร่วมกับสถาบันการศึกษา รูปแบบที่เหมาะสม ได้แก่ การฝึกอบรมระยะสั้น และการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

2. ผลการพัฒนารูปแบบ (Model) กระบวนการเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านด้วยการวิจัยโดยวิธีสนทนากลุ่ม (Focus Group)

2.1 กรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบ Model



2.2 กลุ่มประชากรศึกษา คือ กลุ่มตัวอย่างที่ 2 ผู้แทนเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล จำนวนร้อยละ 50 ของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 จำนวน 42 คน แต่มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมสนทนากลุ่มจริง จำนวน 40 คน หรือร้อยละ 95.24 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม (ภาคผนวก ก.)

2.3 การตั้งคำถามในการสนทนากลุ่ม เพื่อพัฒนาตัวแบบเชิงคุณภาพ หรือ แบบจำลองคุณภาพ (Qualitative Model) มีดังนี้

| Topics | Main Q. | Follow Up Q. | Probes Q. |
|--------------------------------------|--|--|---|
| ปัญหา | ปัญหาการบริหารจัดการ มีอะไรบ้าง | ปัญหานั้นอยู่ในระดับใด | ถ้าจะต้องแก้ไขปัญหาคงจะแก้ไขอย่างไร |
| ศักยภาพ | ปัญหานั้นเครือข่ายมีศักยภาพระดับใด | จะเชื่อมโยงศักยภาพกับกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างไร | มีศักยภาพอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอะไรบ้าง |
| เนื้อหา | เนื้อหาการเรียนรู้คืออะไร และมีความสำคัญระดับใด | เพราะอะไร (เหตุผล) | จำเป็นต้องมีการเรียนรู้หรือไม่ ผลกระทบเป็นอย่างไร |
| วิธีการ/รูปแบบหรือกิจกรรมการเรียนรู้ | เนื้อหาดังกล่าว มีวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมอย่างไร | วิธีการดังกล่าวควรมีรูปแบบ หรือกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมอย่างไร | ทำไมต้องเป็นวิธีการ/รูปแบบ หรือกิจกรรมดังกล่าว |

หมายเหตุ : ศักยภาพ หมายถึง ฐานสำคัญของเครือข่ายฯ ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อบทบาทในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย คน ความรู้ และทรัพยากร

2.4 ผลจากการวิจัยโดยวิธีสนทนากลุ่ม (รายละเอียดอยู่ในภาคผนวก จ.) ได้นำมาสร้างตัวแบบ กระบวนการเรียนรู้ด้านการจัดการกองทุนหมู่บ้าน โดยบทบาทของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล ทั้ง 5 ตัวแบบ ผู้วิจัยขอนำเสนอในรูปแบบตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.29 รูปแบบกระบวนการเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการองค์กร (กลุ่ม) ที่ดี

| เนื้อหา | ปัญหา | ศักยภาพ | ความสำคัญ | วิธีการเรียนรู้ | รูปแบบที่เหมาะสม | ความจำเป็นในการ สร้างการเรียนรู้ |
|--|------------|---------|-----------|---------------------------|--|-------------------------------------|
| 1. การเสริมสร้างจิตสำนึกร่วม ของบุคลากรในองค์กร | มี ปานกลาง | ปานกลาง | มาก | กลุ่ม | การเยี่ยมและแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ | จำเป็น |
| 2. การเสริมสร้างการมีส่วนร่วม ร่วมในการทำงานขององค์กร | มี มาก | ปานกลาง | มาก | กลุ่ม | การประชุมแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ | จำเป็น |
| 3. การจัดระเบียบ ข้อบังคับ | ไม่มี | มาก | มาก | กลุ่ม | การเยี่ยมและแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ | ไม่จำเป็น |
| 4. การแบ่งหน้าที่ | ไม่มี | มาก | มาก | กลุ่ม | การเยี่ยมและแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ | ไม่จำเป็น |
| 5. การวางแผน | มี ปานกลาง | ปานกลาง | มาก | ร่วมกับสถาบัน การศึกษา | การฝึกอบรมระยะสั้น | จำเป็น |
| 6. การตรวจสอบ | มี ปานกลาง | น้อย | มาก | ร่วมกับสถาบัน การศึกษา | การฝึกอบรมระยะสั้น | จำเป็น |

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

| เนื้อหา | ปัญหา | ศักยภาพ | ความสำคัญ | วิธีการเรียนรู้ | รูปแบบที่เหมาะสม | ความจำเป็นในการ สร้างการเรียนรู้ |
|---|------------|---------|-----------|---------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|
| 7. การประชาสัมพันธ์และ การนำเสนอข้อมูล | มี ปานกลาง | น้อย | มาก | ร่วมกับสถาบัน การศึกษา | การฝึกอบรมระยะสั้น | จำเป็น |
| 8. การติดตามและประเมินผล | มี มาก | น้อย | มาก | ร่วมกับสถาบัน การศึกษา | ประชุมเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม | จำเป็น |
| 9. รูปแบบการประชุม | ไม่มี - | มาก | ปานกลาง | กลุ่ม | การเยี่ยมและแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ | ไม่จำเป็น |
| 10. การจัดบันทึกเอกสาร รายงานการประชุม | ไม่มี - | มาก | น้อย | ตนเอง | เอกสาร คู่มือประกอบ การเรียนรู้ | ไม่จำเป็น |
| 11. การบริหารจัดการองค์กร แบบบูรณาการ | มี มาก | น้อย | มาก | ร่วมกับสถาบัน การศึกษา | การฝึกอบรมระยะสั้น | จำเป็น |

ตารางที่ 4.30 รูปแบบกระบวนการเรียนรู้ด้านการบริหารการเงิน

| เนื้อหา | ปัญหา | ศักยภาพ | ความสำคัญ | วิธีการเรียนรู้ | รูปแบบที่เหมาะสม | ความจำเป็นในการสร้างการเรียนรู้ |
|------------------|------------|---------|-----------|-----------------------|---------------------------------------|---------------------------------|
| 1. การจัดทำบัญชี | มี มาก | น้อย | มาก | ร่วมกับสถาบันการศึกษา | ประชุมเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม | จำเป็น |
| 2. การส่งเงินออม | มี ปานกลาง | มาก | มาก | กลุ่ม | การเยี่ยมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ | จำเป็น |

ตารางที่ 4.31 รูปแบบกระบวนการเรียนรู้ด้านการบริหารสินเชื่อ

| เนื้อหา | ปัญหา | ศักยภาพ | ความสำคัญ | วิธีการเรียนรู้ | รูปแบบที่เหมาะสม | ความจำเป็นในการสร้างการเรียนรู้ |
|---------------------------|------------|---------|-----------|-----------------------|--|---------------------------------|
| 1. การพิจารณาเงินกู้ | มี ปานกลาง | มาก | มาก | ร่วมกับสถาบันการศึกษา | ฝึกอบรมระยะสั้น | จำเป็น |
| 2. การติดตามการใช้เงินกู้ | มี มาก | ปานกลาง | มาก | กลุ่ม | การจัดเวที เครือข่ายกองทุน | จำเป็น |
| 3. การชำระคืนเงินกู้ | มี น้อย | มาก | มาก | กลุ่ม | การประชุมแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ | จำเป็น |

ตารางที่ 4.32 รูปแบบกระบวนการเรียนรู้ด้านการจัดระบบสวัสดิการ

| เนื้อหา | ปัญหา | ศักยภาพ | ความสำคัญ | วิธีการเรียนรู้ | รูปแบบที่เหมาะสม | ความจำเป็นในการสร้างการเรียนรู้ |
|--------------------------|-------|---------|-----------|-----------------------|---------------------------------------|---------------------------------|
| 1. การจัดทำระบบสวัสดิการ | มี | น้อย | มาก | กลุ่ม | การเยี่ยมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ | จำเป็น |
| 2. การจัดสรรกำไรคืน | ไม่มี | มาก | มาก | กลุ่ม | การเยี่ยมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ | ไม่จำเป็น |
| 3. การพัฒนาระบบสวัสดิการ | มี | มาก | น้อย | ร่วมกับสถาบันการศึกษา | ประชุมเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม | จำเป็น |

ตารางที่ 4.33 รูปแบบกระบวนการเรียนรู้ด้านการบริหารเพื่อลดความเสี่ยง

| เนื้อหา | ปัญหา | ศักยภาพ | ความสำคัญ | วิธีการเรียนรู้ | รูปแบบที่เหมาะสม | ความจำเป็นในการสร้างการเรียนรู้ |
|--|-------|---------|-----------|-----------------------|---------------------------------------|---------------------------------|
| 1. การส่งเสริมการออม | มี | น้อย | ปานกลาง | กลุ่ม | การเยี่ยมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ | จำเป็น |
| 2. การจัดตั้งกลุ่มเพื่อลดความเสี่ยงจากการใช้เงิน | มี | มาก | น้อย | ร่วมกับสถาบันการศึกษา | ประชุมเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม | จำเป็น |

ส่วนที่ 3 ผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3.1 กำหนดและคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้กำหนดและคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ เพื่อตรวจสอบและข้อเสนอแนะตัวแบบกระบวนการเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านกลุ่มและเครือข่ายการเรียนรู้ และด้านการสร้างกระบวนการเรียนรู้ รวม 9 ท่าน รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการคัดเลือกอยู่ใน (ภาคผนวก ก.)

3.2 สรุปผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะจากเวทีผู้เชี่ยวชาญ

การจัดเวทีผู้เชี่ยวชาญ มีผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการคัดเลือก จำนวน 9 ท่าน มาร่วมเวทีผู้เชี่ยวชาญครบทุกท่าน สรุปผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะจากเวทีผู้เชี่ยวชาญขอเสนอโดยตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.34 ผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะจากเวทีผู้เชี่ยวชาญ

| รูปแบบ | ผลการตรวจสอบ | ข้อเสนอแนะ |
|---|---------------------|------------|
| รูปแบบที่ 1 การบริหารจัดการองค์กรที่ดี | | |
| 1.1 การเสริมสร้างจิตสำนึกร่วม ของบุคลากรในองค์กร | เหมาะสม/สมบูรณ์แล้ว | - |
| 1.2 การเสริมสร้างการมีส่วนร่วม ในการทำงานขององค์กร | เหมาะสม/สมบูรณ์แล้ว | - |
| 1.3 การจัดระเบียบ ข้อบังคับ | เหมาะสม/สมบูรณ์แล้ว | - |
| 1.4 การแบ่งหน้าที่ | เหมาะสม/สมบูรณ์แล้ว | - |
| 1.5 การวางแผน | เหมาะสม/สมบูรณ์แล้ว | - |
| 1.6 การตรวจสอบ | เหมาะสม/สมบูรณ์แล้ว | - |
| 1.7 การประชาสัมพันธ์และ การนำเสนอข้อมูล | เหมาะสม/สมบูรณ์แล้ว | - |
| 1.8 การติดตามและประเมินผล | เหมาะสม/สมบูรณ์แล้ว | - |
| 1.9 รูปแบบการประชุม | เหมาะสม/สมบูรณ์แล้ว | - |

| รูปแบบ | ผลการตรวจสอบ | ข้อเสนอแนะ |
|--|--|--|
| 1.10 การจัดบันทึกเอกสาร รายงานการประชุม | เหมาะสมแล้วแต่ควร เพิ่มเติมเพื่อความสมบูรณ์ | - เพิ่มเนื้อหาการจัดเก็บ เอกสาร - วิธีการเรียนรู้โดยกลุ่ม - รูปแบบการเรียนรู้โดยการ เยี่ยมเยียนและแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ และอบรม เชิงปฏิบัติการ |
| 1.11 การบริหารจัดการองค์กร แบบบูรณาการ | เหมาะสมแล้วแต่ควร เพิ่มเติมเพื่อความสมบูรณ์ | - วิธีการเรียนรู้โดยกลุ่ม - รูปแบบเรียนรู้โดยการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ |
| รูปแบบที่ 2 การบริหารการเงิน | | |
| 2.1 การจัดทำบัญชี | เหมาะสม/สมบูรณ์แล้ว | - |
| 2.2 การส่งเงินออม | เหมาะสม/สมบูรณ์แล้ว | - |
| รูปแบบที่ 3 การบริหารสินเชื่อ | | |
| 3.1 การพิจารณาเงินกู้ | เหมาะสมแล้วแต่ควร เพิ่มเติมเพื่อความสมบูรณ์ | - วิธีการเรียนรู้แบบร่วมกัน ระหว่างเครือข่าย สถาบัน การศึกษา และธนาคาร |
| 3.2 การติดตามการใช้เงินกู้ | เหมาะสม/สมบูรณ์แล้ว | - |
| 3.3 การชำระคืนเงินกู้ | เหมาะสม/สมบูรณ์แล้ว | - |

| รูปแบบ | ผลการตรวจสอบ | ข้อเสนอแนะ |
|---|--|--|
| รูปแบบที่ 4 การจัดการระบบสวัสดิการ | | |
| 4.1 การจัดทำระบบสวัสดิการ | เหมาะสม/สมบูรณ์แล้ว | - |
| 4.2 การจัดสรรกำไรเงินเชื่อ | เหมาะสม/สมบูรณ์แล้ว | - |
| 4.3 การพัฒนาระบบสวัสดิการ | เหมาะสมแล้วแต่ควร เพิ่มเติมเพื่อความสมบูรณ์ | - วิธีการเรียนรู้แบบกลุ่ม - รูปแบบการเรียนรู้โดยการ จัดเวทีเครือข่ายกองทุน |
| รูปแบบที่ 5 การบริหารเพื่อลดความเสี่ยง | | |
| 5.1 การส่งเสริมการออม | เหมาะสม/สมบูรณ์แล้ว | - |
| 5.2 การจัดตั้งกลุ่มเพื่อลดความ เสี่ยงจากการใช้เงิน | เหมาะสมแล้วแต่ควร เพิ่มเติมเพื่อความสมบูรณ์ | - วิธีการเรียนรู้แบบกลุ่ม - รูปแบบการเรียนรู้โดยการ จัดเวทีเครือข่ายกองทุน |

จากตารางที่ 4.34 พบว่า จากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ เวทีผู้เชี่ยวชาญนั้น เนื้อหา วิธีการและรูปแบบการเรียนรู้ของรูปแบบการบริหารจัดการกองทุนทั้ง 5 รูปแบบ จากผล การศึกษาโดยวิธีการสนทนากลุ่มนั้นส่วนใหญ่มีความเหมาะสมสมบูรณ์แล้ว แต่มีข้อเสนอแนะ เพิ่มเติมเกี่ยวกับ วิธีการและรูปแบบการเรียนรู้ของบางเนื้อหาของรูปแบบที่ 1,3,4 และ 5 เท่านั้น กล่าวคือ ควรเพิ่มเนื้อหาการจัดเก็บเอกสาร และควรใช้วิธีการเรียนรู้แบบกลุ่ม ในเนื้อหาการ จัดบันทึกเอกสารรายงานการประชุมและเนื้อหาการจัดการองค์กรแบบบูรณาการ ในรูปแบบที่ 1 สำหรับเนื้อหาการพิจารณาเงินกู้ ของรูปแบบที่ 3 ควรใช้วิธีการเรียนรู้แบบร่วมกันระหว่าง เครือข่าย สถาบันและธนาคาร สำหรับเนื้อหาการพัฒนาระบบสวัสดิการและการจัดตั้งกลุ่มเพื่อ ลดความเสี่ยงจากการใช้เงิน ของรูปแบบที่ 4 และ 5 ควรใช้วิธีการเรียนรู้แบบกลุ่ม

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบกระบวนการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการ แก่กองทุนหมู่บ้านของเครือข่ายคณะกรรมการเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล จังหวัดขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยแวดล้อมและศักยภาพที่แท้จริงของเครือข่าย คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล จังหวัดขอนแก่น 2) ศึกษาพัฒนา รูปแบบกระบวนการ เรียนรู้ด้านการบริหารจัดการแก่กองทุนหมู่บ้านตามบทบาทของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุน หมู่บ้านระดับตำบล ขั้นตอนในการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ระยะพัฒนารอบ ความคิด ระยะที่ 2 ระยะศึกษาศักยภาพที่แท้จริงของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ระดับตำบล และรูปแบบกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อพัฒนารูปแบบ (Model) ระยะที่ 3 ระยะการตรวจสอบรูปแบบ โดยการประยุกต์ใช้ระเบียบวิธีวิจัยทั้งเชิงคุณภาพ และเชิงประมาณ ได้แก่ การตรวจสอบและวิพากษ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ การสัมภาษณ์การสนทนากลุ่ม และการจัดเวที ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาคำตอบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล ในพื้นที่ 20 อำเภอ 5 กิ่งอำเภอ ในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 199 เครือข่าย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างเขตพื้นที่ ในพื้นที่ 12 อำเภอ กลุ่มตัวอย่างประชากร แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ 1 จำนวน 82 เครือข่าย กลุ่มตัวอย่างที่ 2 จำนวน 42 เครือข่าย

ขั้นตอนและวิธีการวิจัย

ระยะที่ 1 วิจัยโดยวิธีการตรวจสอบและวิพากษ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อมุ่งหาคำตอบ การพัฒนารอบแนวคิดในการวิจัย

ระยะที่ 2 วิจัยโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview Schedules) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อมุ่งหาคำตอบ 2 คำตอบ คือ 1) ศักยภาพเครือข่าย คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล และรูปแบบการกระบวนการเรียนรู้ การบริหารจัดการ กองทุนหมู่บ้าน 2) รูปแบบ (Model) กระบวนการเรียนรู้การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน

ระยะที่ 3 วิจัยโดยการจัดเวทีผู้เชี่ยวชาญ เพื่อมุ่งหาคำตอบ ทั้งหลักการตรวจสอบรูปแบบ (Model) กระบวนการเรียนรู้การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านที่เหมาะสม

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 การพัฒนากรอบแนวคิด ด้วยวิธีวิจัยโดยการตรวจสอบและวิพากษ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 ท่าน สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1.1.1 กรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับศักยภาพเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล

- 1) กรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมภายในขององค์กรเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าเหมาะสม/สมบูรณ์แล้ว
- 2) กรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมภายนอกขององค์กรเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าควรเพิ่มเติมเพื่อความสมบูรณ์ด้านสภาพทางเศรษฐกิจ อีก 2 ปัจจัย คือ 1) ทุนชุมชน (กองทุนอื่น ๆ) ที่มีอยู่ในชุมชน และ 2) นโยบายการสนับสนุนเงินทุนของรัฐ

1.1.2 กรอบแนวคิดรูปแบบกระบวนการเรียนรู้การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามที่รัฐคาดหวังให้เป็นบทบาทของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล

1) กรอบแนวคิดเกี่ยวกับเนื้อหาการเรียนรู้การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านด้านต่าง ๆ

- (1) ด้านการบริหารจัดการองค์กร (กลุ่ม) ที่ดี
ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าควร เพิ่มเติมอีก 7 เนื้อหาย่อย คือ 1) การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กร 2) การตรวจสอบ 3) การประชาสัมพันธ์และการนำเสนอข้อมูล 4) การติดตามและประเมินผล 5) รูปแบบการประชุม 6) การจัดบันทึกเอกสารรายงานการประชุม และ 7) การบริหารจัดการองค์กรแบบบูรณาการ
- (2) ด้านการบริหารการเงิน ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าเหมาะสม/สมบูรณ์แล้ว
- (3) ด้านการบริหารสินเชื่อ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าควรเพิ่มเติมเพื่อความสมบูรณ์อีก 1 เนื้อหาย่อย คือ การชำระคืนเงินกู้
- (4) ด้านการจัดระบบสวัสดิการ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าเหมาะสม/สมบูรณ์แล้ว

นอกจากนี้แล้ว ผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นควรให้เพิ่มเติมเนื้อหาอีก 1 ด้าน คือ เนื้อหา ด้านการบริหารเพื่อลดความเสี่ยง โดยมีเนื้อหาย่อย 2 เนื้อหา ได้แก่ 1) การส่งเสริมการออม และ 2) การจัดตั้งกลุ่มเพื่อลดความเสี่ยงจากการใช้เงินกู้

2) กรอบแนวคิดเกี่ยวกับวิธีและรูปแบบการเรียนรู้ในเรื่องการบริหารจัดการ กองทุนหมู่บ้านที่เหมาะสมแก่กองทุนหมู่บ้าน โดยบทบาทของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ระดับตำบล ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าเหมาะสม/สมบูรณ์แล้ว

1.2 การศึกษาศักยภาพที่แท้จริงของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ระดับตำบล และรูปแบบกระบวนการเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านที่เหมาะสม ด้วยวิธีการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.2.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล

พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ 1 ผู้แทนเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับ ตำบล จังหวัดขอนแก่น จำนวน 82 เครือข่ายฯ มีคุณลักษณะส่วนบุคคล สรุปได้ดังนี้ **เพศ** พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย **อายุ** พบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 34.15 มีอายุในช่วง 51-60 ปี **ระดับการศึกษา** พบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 45.12 จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา **มาตรฐานกองทุน** พบว่าส่วนใหญ่ ร้อยละ 54.88 ผู้แทนเครือข่าย ฯ มาจากกองทุนหมู่บ้านที่มาตรฐานในระดับ AA **สถานภาพใน กองทุนหมู่บ้าน** พบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 78.05 เป็นประธานกรรมการกองทุนหมู่บ้าน **สถานภาพ ในเครือข่ายฯ** พบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 81.71 เป็นประธานเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ระดับตำบล **กองทุนหมู่บ้านที่เป็นสมาชิกเครือข่าย** พบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 90.24 เครือข่าย กองทุนหมู่บ้านเป็นสมาชิก ครบทุกหมู่บ้าน

1.2.2 ปัจจัยแวดล้อมภายใน

พบว่าจากปัจจัยภายในทั้ง 7 ด้าน จำนวน 35 ปัจจัยย่อยนั้น ปัจจัยที่มีความ สำคัญในอันดับมาก มีจำนวน 21 ปัจจัย โดยเรียงอันดับความสำคัญ ได้ดังนี้ 1) ผู้นำเป็นที่ยอมรับ ในการคัดเลือกจากสมาชิก 2) แบบแผนการบริหารเปิดกว้างและเปิดโอกาส 3) คณะกรรมการมี เอกภาพในการบริหาร 4) คณะกรรมการมีจิตสำนึกและจิตใจที่เป็นธรรมฯ 5) คณะกรรมการและ สมาชิกมีความสามัคคีฯ 6) คณะกรรมการ สมาชิก ตั้งใจแก้ไขปัญหา/พัฒนาองค์กรฯ 7) องค์กร ใช้หลักประชาธิปไตยในการตัดสินใจฯ 8) ผู้นำเข้าใจปัญหา วัตถุประสงค์และเป้าหมายองค์กร 9) ผู้นำมีจิตสาธารณะ อุดมการณ์ฯ 10) องค์กรประกอบคณะกรรมการมีผู้แทนจากกองทุนฯ 11) ผู้นำมีวิสัยทัศน์ ความรู้ ความสามารถฯ 12) คณะกรรมการ/สมาชิกเข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ในทิศทางเดียวกัน 13) การแบ่งโครงสร้างระบุตำแหน่งความรับผิดชอบชัดเจนฯ 14) การบริหาร จัดการมีความอิสระ เชื้ออาหารและมีความยืดหยุ่นสูงฯ 15) แบบแผนการทำงาน ในรูปแบบคณะ

ทำงานฯ 16) สมาชิกมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ฯ 17) โครงสร้างควรเป็นแบบผสมฯ 18) การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ร่วมกันฯ 19) กรรมการมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ฯ 20) สมาชิกมีจิตสำนึกฯ 21) ผู้นำมีความสามารถ ประสานงานองค์กรภายนอกฯ

นอกจากนี้ ยังพบว่าจากปัจจัยแวดล้อมภายในที่มีความสำคัญในอันดับมาก ทั้ง 21 ปัจจัยนั้น ศักยภาพเป็นจริงของเครือข่ายที่อยู่ในอันดับสูง มีเพียง 11 ปัจจัย โดยเรียงอันดับ ดังนี้ 1) ผู้นำมีจิตสาธารณะ อุดมการณ์ฯ 2) ผู้นำเข้าใจปัญหา วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย องค์กรฯ 3) ผู้นำเป็นที่ยอมรับโดยการคัดเลือกฯ 4) คณะกรรมการมีจิตสำนึกและจิตใจที่เป็นธรรมฯ 5) สมาชิกมีจิตสำนึกฯ 6) การบริหารจัดการมีความอิสระ เอื้ออาทรและมีความยืดหยุ่นสูงฯ 7) การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ร่วมกันฯ 8) องค์กรประกอบคณะกรรมการควรมีผู้แทนจาก กองทุนฯ 9) โครงสร้างควรเป็นแบบผสมฯ 10) กรรมการมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ฯ 11) คณะกรรมการ/สมาชิกเข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ในทิศทางเดียวกัน สำหรับปัจจัย แวดล้อมภายในที่มีความสำคัญในอันดับมาก ส่วนที่เหลืออีก 10 ปัจจัยนั้น ศักยภาพที่เป็นจริง ของเครือข่ายมีอยู่ในอันดับปานกลาง

1.2.3 ปัจจัยแวดล้อมภายนอกของเครือข่าย

พบว่าปัจจัยภายนอกทั้ง 5 ด้าน จำนวน 18 ปัจจัยย่อยนั้น ปัจจัยที่มีความสำคัญ ในอันดับมาก มีจำนวน 13 ปัจจัย โดยเรียงอันดับความสำคัญ ได้ดังนี้ 1) รัฐมีนโยบายสนับสนุน การจัดตั้งเครือข่ายฯ ที่ชัดเจน 2) การสนับสนุนจากรัฐ/องค์กรรัฐ เพื่อพัฒนาความรู้ฯ 3) สมาชิกมี ความซื่อสัตย์ คุณธรรม รับผิดชอบ และความสามัคคี 4) นโยบายรัฐในการรับรองสถานภาพ กระจายอำนาจที่ชัดเจน 5) ระบบสื่อสารฯ 6) มาตรฐานการบริหารจัดการของสมาชิกในระดับ ไกล่เคียงกัน 7) นโยบายสนับสนุนเงินของรัฐ 8) เส้นทางคมนาคมสะดวกฯ 9) การสนับสนุนทุน จากสมาชิกตามแนวคิดการพึ่งตนเองฯ 10) กฎหมายและระเบียบเอื้อหรือสนับสนุนฯ 11) องค์กรความรู้ ที่หลากหลายฯ 12) สมาชิกเครือข่ายฯ มีสภาพทางสังคมและวัฒนธรรมที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา ความขัดแย้งกัน 13) กฎหมายและระเบียบ เพื่อการป้องกัน ควบคุมการแทรกแซงจากภายนอก

1.2.4 เนื้อหา วิธีการ และรูปแบบการเรียนรู้

พบว่าเนื้อหาในการเรียนรู้ในการบริหารจัดการกองทุน ทั้ง 5 ด้าน จำนวน 21 เนื้อหา นั้น ส่วนใหญ่มีความสำคัญในอันดับมาก เว้นแต่เนื้อหาการจัดตั้งกลุ่มเพื่อลดความเสี่ยง จากการใช้เงิน ซึ่งเป็นเนื้อหาย่อยของเนื้อหาการบริหารเพื่อลดความเสี่ยง มีความสำคัญในอันดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาปัญหาในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านที่เป็นสมาชิกของเครือข่ายฯ พบว่าปัญหาในการบริหารที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาในการเรียนรู้ ส่วนใหญ่เป็นปัญหาที่มีความสำคัญ

ในอันดับปานกลาง เว้นแต่ปัญหาการเสริมสร้างจิตสำนึกร่วมของบุคคลในองค์กร ซึ่งเป็นปัญหาในกลุ่มการบริหารจัดการองค์กร (กลุ่ม) ที่ดี เป็นปัญหาที่มีความสำคัญในอันดับมาก

นอกจากนี้ ยังพบว่า **วิธีการเรียนรู้แบบกลุ่ม** มีรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมในอันดับมาก ได้แก่ 1) การจัดเวที เครือข่ายกองทุน 2) การเยี่ยมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ **วิธีการเรียนรู้แบบด้วยตนเอง** มีรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมในอันดับมาก ได้แก่ 1) เอกสารคู่มือประกอบการเรียนรู้ 2) การเรียนรู้จากสภาพความจริงบริบทของตนเอง **วิธีการเรียนรู้แบบร่วมกันสถาบันการศึกษา** มีรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมในระดับมาก ได้แก่ 1) การฝึกอบรมระยะสั้น 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

1.3 สรุปผลการศึกษารูปแบบ (Model) กระบวนการเรียนรู้การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ตามบทบาทของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบลด้วยวิธีการวิจัย โดยการสนทนากลุ่ม สรุปการวิจัยได้ดังนี้

1.3.1 รูปแบบที่ 1 การบริหารจัดการองค์กร (กลุ่ม) ที่ดี จำนวน 11 เนื้อหา

1) ความสำคัญของเนื้อหา พบว่าเกือบทุกเนื้อหาที่มีความสำคัญในระดับมาก เว้นแต่เนื้อหา รูปแบบการประชุม มีความสำคัญในระดับปานกลาง และเนื้อหาการจดบันทึก เอกสารรายงานการประชุมมีความสำคัญในระดับน้อย

2) เนื้อหาที่มีความจำเป็นในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ พบว่ามีความจำเป็น จำนวน 7 เนื้อหา ไม่มีความจำเป็น 4 เนื้อหา ได้แก่ 1) การจัดทำระเบียบ ข้อบังคับ 2) การแบ่งหน้าที่ 3) รูปแบบการประชุม 4) การจดบันทึกเอกสารรายงานการประชุม

เหตุผล เนื่องจากสมาชิกไม่มีปัญหาในการบริหารจัดการที่เกี่ยวกับเนื้อหาดังกล่าว

3) วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม พบว่าเนื้อหาเกี่ยวกับ 1) การเสริมสร้างจิตสำนึกร่วมของบุคลากรในองค์กร 2) การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กร 3) การจัดทำระเบียบ ข้อบังคับ 4) การแบ่งหน้าที่ 5) รูปแบบการประชุม มีวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม คือ วิธีการเรียนรู้แบบกลุ่ม

เหตุผล เนื่องจากศักยภาพของเครือข่ายอยู่ในระดับมาก

เนื้อหาเกี่ยวกับ 1) การวางแผน 2) การตรวจสอบ 3) การประชาสัมพันธ์ และนำเสนอข้อมูล 4) การติดตามและประเมินผล 5) การบริหารจัดการองค์กรแบบบูรณาการ วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม คือ วิธีการเรียนรู้แบบร่วมกับสถาบันการศึกษา

เหตุผล เนื่องจากศักยภาพของเครือข่ายฯ อยู่ในระดับน้อย

เนื้อหาเกี่ยวกับ การจัดบันทึกเอกสารรายงานการประชุม มีวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม คือ แบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง

เหตุผล เนื่องจากสมาชิก (กองทุนหมู่บ้าน) สามารถสร้างกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองได้

4) รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม พบว่า **วิธีการเรียนรู้แบบกลุ่ม** รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม ได้แก่ 1) การเยี่ยมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ 2) การประชุมแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ **วิธีการเรียนรู้แบบร่วมกับสถาบันการศึกษา** รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม ได้แก่ 1) การฝึกอบรมระยะสั้น 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม **วิธีการเรียนรู้แบบตนเอง** วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม คือ เอกสารคู่มือประกอบการเรียนรู้

1.3.2 รูปแบบที่ 2 การบริหารการเงิน จำนวน 2 เนื้อหา

1) ความสำคัญของเนื้อหา พบว่าทั้ง 2 เนื้อหาที่มีความสำคัญในระดับมาก
2) เนื้อหาที่มีความจำเป็นในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ พบว่าทั้ง 2 เนื้อหาที่มีความจำเป็นในระดับมาก

3) วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม พบว่าเนื้อหาการทำบัญชี วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม คือ วิธีการเรียนรู้แบบร่วมกับสถาบันการศึกษา เนื้อหาการส่งเงินออม วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม คือ วิธีการเรียนรู้แบบกลุ่ม ทั้งนี้

เหตุผล เช่นเดียวกับรูปแบบที่ 1

4) รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม พบว่า **วิธีการเรียนรู้แบบร่วมกับสถาบันการศึกษา** รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม คือ การประชุมปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม **วิธีการเรียนรู้แบบกลุ่ม** รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม คือ 1) การจัดกลุ่มทัศนศึกษา 2) การเยี่ยมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์

1.3.3 รูปแบบที่ 3 การบริหารสินเชื่อ จำนวน 3 เนื้อหา

1) ความสำคัญของเนื้อหา พบว่าทั้ง 3 เนื้อหา มีความสำคัญในระดับมาก
2) ความจำเป็นในการสร้างกระบวนการเรียนรู้แก่สมาชิก พบว่าทั้ง 3 เนื้อหาที่มีความจำเป็นในระดับมาก

3) วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม พบว่าเนื้อหาการพิจารณาเงินกู้ วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม คือ วิธีการเรียนรู้แบบร่วมกับสถาบันการศึกษา เนื้อหาการติดตามการใช้เงินกู้ กับเนื้อหาการชำระคืนเงินกู้ วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม คือ วิธีการเรียนรู้แบบกลุ่ม

เหตุผล เช่นเดียวกับรูปแบบที่ 1

4) รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม พบว่าวิธีการเรียนรู้แบบร่วมกับสถาบันการศึกษา คือ รูปแบบการฝึกอบรมระยะสั้น วิธีการเรียนรู้แบบกลุ่ม คือ รูปแบบการจัดเวทีเครือข่ายกองทุน กับ รูปแบบการประชุมแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

1.3.4 รูปแบบที่ 4 การจัดระบบสวัสดิการ จำนวน 3 เนื้อหา

1) ความสำคัญของเนื้อหา พบว่าทั้ง 3 เนื้อหา มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

2) ความจำเป็นในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ พบว่าเนื้อหาการจัดทำระบบสวัสดิการกับเนื้อหาการพัฒนากระบวนการสวัสดิการมีความจำเป็นในระดับมาก สำหรับเนื้อหาการจัดสรรกำไรสินเชื่อ ไม่มีความจำเป็น

เหตุผล เช่นเดียวกับรูปแบบที่ 1

3) วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม พบว่าเนื้อหาการจัดทำระบบสวัสดิการ วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม คือ วิธีการเรียนรู้แบบกลุ่ม เนื้อหาการจัดสรรกำไรสินเชื่อ วิธีการที่เหมาะสม คือ วิธีการเรียนรู้แบบกลุ่มและตนเอง เนื้อหาการพัฒนากระบวนการสวัสดิการ วิธีการที่เหมาะสม คือ วิธีการเรียนรู้ร่วมกับสถาบันการศึกษา

4) รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม พบว่าวิธีการเรียนรู้แบบกลุ่ม คือ รูปแบบการเยี่ยมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ วิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง คือ รูปแบบการเรียนรู้จากสภาพความจริง บริบทของตนเอง วิธีการเรียนรู้แบบร่วมกับสถาบันการศึกษา คือ รูปแบบการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

1.3.5 รูปแบบที่ 5 การบริหารเพื่อลดความเสี่ยง จำนวน 2 เนื้อหา

1) ความสำคัญของเนื้อหา พบว่าทั้ง 2 เนื้อหา มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

2) ความจำเป็นในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ พบว่าทั้ง 2 เนื้อหา มีความจำเป็นในระดับมาก

3) วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม พบว่าเนื้อหาการส่งเสริมเงินออม วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม คือ วิธีการเรียนรู้แบบกลุ่ม เนื้อหาการจัดตั้งกลุ่มเพื่อลดความเสี่ยงจากการใช้เงิน วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม คือ วิธีการเรียนรู้แบบร่วมกับสถาบันการศึกษา

เหตุผล เช่นเดียวกับรูปแบบที่ 1

4) รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม พบว่าวิธีการเรียนรู้แบบกลุ่ม รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม คือ รูปแบบการเยี่ยมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ วิธีการเรียนรู้แบบร่วมกับสถาบันการศึกษา รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม คือ รูปแบบการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

1.4 การตรวจสอบและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบกระบวนการเรียนรู้ โดย เวทีผู้เชี่ยวชาญ

1) ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความสมบูรณ์ของรูปแบบกระบวนการ
เรียนรู้

รูปแบบที่ 1 การบริหารจัดการองค์กร (กลุ่ม) ที่ดี จำนวน 11 เนื้อหา
เหมาะสม/สมบูรณ์แล้ว จำนวน 9 เนื้อหา มีเนื้อหาที่ควรเพิ่มเติมเพื่อความสมบูรณ์ จำนวน 2
เนื้อหา ได้แก่ การจัดบันทึกเอกสารรายงานการประชุม กับ การบริหารจัดการองค์กรแบบบูรณาการ

รูปแบบที่ 2 การบริหารการเงิน จำนวน 2 เนื้อหา เหมาะสม/สมบูรณ์แล้ว

รูปแบบที่ 3 การบริหารสินเชื่อ จำนวน 3 เนื้อหา เหมาะสม/สมบูรณ์แล้ว
2 เนื้อหา ควรเพิ่มเติมเพื่อความสมบูรณ์ 1 เนื้อหา คือ การพิจารณาเงินกู้

รูปแบบที่ 4 การจัดระบบสวัสดิการ จำนวน 3 เนื้อหา เหมาะสม/
สมบูรณ์แล้ว

รูปแบบที่ 5 การบริหารเพื่อลดความเสี่ยง จำนวน 2 เนื้อหา เหมาะสม/
สมบูรณ์แล้ว 1 เนื้อหา ควรเพิ่มเติมเพื่อความสมบูรณ์ 1 เนื้อหา คือ การตั้งกลุ่มเพื่อลดความ
เสี่ยงจากการใช้เงิน

2) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อความสมบูรณ์

รูปแบบที่ 1 การบริหารจัดการองค์กร (กลุ่ม) ที่ดี

| เนื้อหาที่ | ข้อเสนอแนะ |
|--|---|
| 1.10 การจัดบันทึกเอกสารรายงาน การประชุม | - เพิ่มเนื้อหาเกี่ยวกับกลุ่มและสมาชิก - วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม ควรใช้วิธีการแบบกลุ่ม - รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม ควรใช้รูปแบบการเขียน เขียนและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และอบรม เชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม |
| 1.11 การบริหารจัดการองค์กร แบบบูรณาการ | - วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม ควรใช้วิธีการแบบกลุ่ม - รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม ควรใช้รูปแบบการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ |

รูปแบบที่ 3 การบริหารสินเชื่อ

| เนื้อหาที่ | ข้อเสนอแนะ |
|-----------------------|---|
| 3.1 การพิจารณาเงินกู้ | <ul style="list-style-type: none"> - วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม ควรใช้วิธีการแบบร่วมกัน ระหว่างเครือข่าย สถาบันการศึกษา และธนาคาร - รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม การฝึกอบรมระยะสั้น |

รูปแบบที่ 4 การจัดทำระบบสวัสดิการ

| เนื้อหาที่ | ข้อเสนอแนะ |
|---------------------------|---|
| 4.3 การพัฒนาระบบสวัสดิการ | <ul style="list-style-type: none"> - วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม ควรใช้วิธีการแบบกลุ่ม - รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม ควรใช้รูปแบบการจัดเวที เครือข่ายกองทุน |

รูปแบบที่ 5 การบริหารเพื่อลดความเสี่ยง

| เนื้อหาที่ | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|
| 5.2 การจัดตั้งกลุ่มเพื่อลดความเสี่ยงจากการใช้เงิน | <ul style="list-style-type: none"> - วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม ควรใช้วิธีการแบบกลุ่ม - รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม ควรใช้รูปแบบการจัดเวที เครือข่ายกองทุน |

2. การอภิปรายผล

การพัฒนารอบความคิด

ผลการตรวจสอบและวิพากษ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ ส่งผลกรอบแนวคิดการวิจัยของผู้วิจัย พัฒนาและเพิ่มความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น กล่าวคือ

กรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่เพิ่มเติมอีก 2 ปัจจัย คือ ทุนชุมชน (กองทุนอื่นๆ) ที่มีอยู่ในชุมชน และนโยบายการสนับสนุนเงินทุนของรัฐ นั้น เป็นปัจจัยภายนอกที่สำคัญ ซึ่งเป็นได้ทั้งปัจจัยเอื้อ (สนับสนุน) และปัจจัยขัดขวาง กล่าวคือ หากมีทุนชุมชน (กองทุนอื่นๆ) ที่มีอยู่ในชุมชน ก็จะเป็นปัจจัยเอื้อทั้งในด้านฐานการเรียนรู้ชุมชน (แหล่งความรู้) การแลกเปลี่ยนพฤติกรรมของกลุ่ม Thibaut and Kelley (1959) ตลอดจนเกิดการบริหารจัดการกองทุน

ชุมชนและบูรณาการ ในขณะที่เดียวกันก็อาจเป็นปัจจัยขวาง หากเครือข่ายและชุมชนขาดแนวคิดเชิงบูรณาการก็จะเกิดการแข่งขัน ส่งผลให้ชุมชนแตกความสามัคคีกันได้ สำหรับปัจจัยภายนอกเกี่ยวกับนโยบายการสนับสนุนเงินทุนของรัฐ หากมีระบบการสนับสนุนภายใต้ปรัชญากองทุนหมู่บ้านก็จะเป็นปัจจัยเอื้อต่อการพึ่งพาตนเอง ขณะเดียวกันหากการสนับสนุนของรัฐไม่พิจารณาปรัชญากองทุนหมู่บ้าน ส่งผลยังคงแนวคิด “รัฐสงเคราะห์” เช่นเดียวกับอดีต แนวคิด “รัฐเอื้อต่อการพึ่งพาตนเอง” ก็จะไม่ก่อเกิดและพัฒนาการต่อไปได้ ทั้ง 2 ฝ่ายคือ ประชาชน/ชุมชน และรัฐ

กรอบแนวคิดเกี่ยวกับเนื้อหาการเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการองค์กร (กลุ่ม) ที่ดี ที่เพิ่มเติม 7 เนื้อหาย่อยนั้น ทำให้กรอบแนวคิดการวิจัยมีความสมบูรณ์และครอบคลุมองค์ประกอบ “การบริหารจัดการที่ดี” อันได้แก่ นิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม สำนึกรับผิดชอบ และความคุ้มค่า สำหรับกรอบแนวคิดเกี่ยวกับเนื้อหาการเรียนรู้ด้านบริหารสินเชื่อ ที่เพิ่มเติม 1 เนื้อหา คือ การชำระคืนเงินกู้ และการเพิ่มเติมเนื้อหาอีก 1 ด้าน คือ เนื้อหาด้านการบริหาร เพื่อลดความเสี่ยง โดยมีเนื้อหาย่อย 2 เนื้อหา ได้แก่ การส่งเสริมการออม และการจัดตั้งกลุ่ม เพื่อลดความเสี่ยงจากการใช้เงินกู้ นั่น ก็เป็นการเพิ่มความสมบูรณ์ของกรอบแนวคิดการวิจัย อันเกิดจากปรากฏการณ์ที่เป็นจริง ซึ่งเป็นปัญหาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านในระยะที่ 1 ระยะการจัดตั้ง ต่อเนื่องระยะที่ 2 ระยะการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุน ของนโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ จากโครงการประเมินประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง

การศึกษาศักยภาพที่แท้จริงของเครือข่าย

บริบทเครือข่ายฯ ที่สำคัญ

ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 ผู้แทนเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล จังหวัดขอนแก่น พบว่าบริบทเครือข่ายที่สำคัญได้ดังนี้ เครือข่ายฯ มีกองทุนหมู่บ้านที่เป็นสมาชิกครบทุกหมู่บ้าน ร้อยละ 90.20 ยังคงมีเครือข่ายฯ อีกร้อยละ 9.80 ที่มีกองทุนหมู่บ้านที่เป็นสมาชิกยังไม่ครบทุกหมู่บ้าน

ผู้นำเครือข่ายฯ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 93.90 มีระดับการศึกษาค่อนข้างสูง โดยจบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 45.12 ระดับอนุปริญญา ร้อยละ 14.63 ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 13.42 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 3.66 ผู้นำเครือข่ายส่วนใหญ่มาจากกองทุนหมู่บ้านที่มีประสิทธิภาพการบริหารจัดการในระดับ AAA ร้อยละ 39.02 ระดับ AA ร้อยละ 54.88 และระดับ A ร้อยละ 6.10

จากผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนถึงบริบทของเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมภายในของเครือข่ายฯ ได้ 3 มิติ คือ

มิติที่ 1 ด้านโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับผู้นำเครือข่ายทั้งในด้าน เพศ อายุ และการศึกษา บริบทเครือข่ายบ่งชี้ถึงผู้นำ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อยู่ในวัยทำงาน และมีพื้นฐานการศึกษาค่อนข้างสูง จากบริบทดังกล่าวถือได้ว่าเครือข่ายมีปัจจัยแวดล้อมภายในที่สำคัญของเครือข่าย นำไปสู่ความสำเร็จในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ของสมาชิก เพื่อพัฒนามาตรฐานการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านจากมาตรฐาน AA และ A เป็นมาตรฐาน AAA ได้ ตามบาทบาทที่คาดหวังสอดคล้องกับ **สิน พันธุ์พินิจ** (2543 : 83) ที่ได้กล่าวไว้ว่า โครงสร้างทางเพศและอายุ มีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในด้านความเป็นอยู่และวิถีชีวิต ถ้าประชากรวัยหนุ่มสาว ซึ่งอยู่ในวัยแรงงานมาก ย่อมจะช่วยพัฒนาหรือเป็นแรงขับให้สังคมมีการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังสอดคล้องกับ **สุนันท์ สีสังข์** (2543 : 1,33) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่าความสำเร็จที่สำคัญที่สุดของการพัฒนา การเกษตรของประเทศสหรัฐอเมริกา ก็คือ การให้ความสำคัญกับการศึกษาของเกษตรกรและครอบครัว เกษตรกร วิธีการในการส่งเสริมการเกษตรได้ใช้ระบบของการให้การศึกษา โดยสถาบันการศึกษาทางการเกษตรมีบทบาทในการรับผิดชอบโดยตรง นอกจากนี้การดำเนินงานต่าง ๆ นั้น ได้มีการปฏิบัติตามกฎหมายที่กำหนดไว้มาช้านาน ทำให้เกิดความต่อเนื่องของการพัฒนา สหรัฐอเมริกานับว่าเป็นประเทศที่มีระบบการศึกษาที่ดีที่สุดของโลกประเทศหนึ่ง เพราะได้กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญว่ารัฐบาลต้องให้ความสำคัญกับการศึกษาของประชาชนเป็นอันดับแรก

นอกจากโครงสร้างเครือข่าย ที่เกี่ยวข้องกับ เพศ อายุ และการศึกษาแล้ว องค์ประกอบของเครือข่ายด้านสมาชิก (กองทุนหมู่บ้าน) นั้น ยังมีเครือข่ายฯ ที่มีกองทุนหมู่บ้านเป็นสมาชิกไม่ครบทุกหมู่บ้าน ถึงร้อยละ 9.86 ซึ่งปัจจัยภายนอกที่สำคัญเกี่ยวกับองค์ประกอบของคณะกรรมการควรมีผู้แทนกองทุนหมู่บ้านที่เกิดขึ้นจากความพร้อมและความต้องการของกองทุนหมู่บ้านครบทุกหมู่บ้าน เป็นปัจจัยแวดล้อมภายในด้านโครงสร้างที่มีความสำคัญมากในระดับต้นๆ

มิติที่ 2 ทักษะ ประสิทธิภาพของบริบทเครือข่ายพิจารณาด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านของผู้นำเครือข่ายเอง ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในระดับ AA และระดับ A รวมกันแล้วถึงร้อยละ 60.98 อาจบ่งชี้ให้เห็นว่า ความสามารถของทักษะ ประสิทธิภาพ การบริหารจัดการกองทุน ส่วนใหญ่ยังอยู่ระดับปานกลาง ซึ่งมีผลให้เครือข่ายมีข้อจำกัดในบทบาทการสร้างกระบวนการเรียนรู้การบริหารจัดการกองทุนแก่สมาชิกที่เกี่ยวกับองค์ประกอบเรียนรู้ ซึ่งได้แก่

- 1) ฐานการเรียนรู้ (แหล่งการเรียนรู้ที่อยู่รอบตัวเครือข่าย)
- 2) เนื้อหา/องค์ความรู้
- 3) วิธีการรูปแบบหรือกิจกรรมการเรียนรู้

ยังผลให้เครือข่ายมีความจำเป็นต้องแสวงหาและเชื่อมโยงแหล่ง

การเรียนรู้ เนื้อหาองค์ความรู้ ตลอดจนวิธีการรูปแบบหรือกิจกรรมเรียนรู้จากภายนอก

มิติที่ 3 สัดส่วน ชาย : หญิง ของผู้นำเครือข่ายฯ อยู่ในสัดส่วนประมาณ 9 : 1 ซึ่งปรากฏการณ์นี้ บ่งชี้ให้เห็นว่า เพศ ยังมีส่วนเกี่ยวข้องกับการเลือกผู้นำขององค์กรเครือข่าย ทั้งในด้านภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กร

ปัจจัยแวดล้อมภายในเครือข่ายที่สำคัญ

จากปัจจัยแวดล้อมภายใน 7 ด้าน จำนวน 35 ปัจจัยย่อยนั้น ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยย่อยที่มีความสำคัญในอันดับมาก มีจำนวน 21 ปัจจัย เรียงอันดับความสำคัญ ตามผล การศึกษานั้น จะเห็นได้ว่า ปัจจัยย่อยที่มีความสำคัญมากในอันดับต้น ๆ จะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับ ด้านผู้นำ คณะกรรมการและสมาชิก สำหรับปัจจัยด้านโครงสร้าง ลักษณะแบบแผนพฤติกรรม การบริหาร และอื่น ๆ มีความสำคัญในอันดับรองลงมา ซึ่งพอจะสรุปได้ว่าปัจจัยแวดล้อมภายใน เครือข่าย ที่มีความสำคัญในอันดับต้น ๆ ได้แก่ ผู้นำจิตสาธารณะ อุดมการณ์ เสียสละ มีจิตใจ เป็นธรรม เข้าใจปัญหาวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์กรและได้รับการคัดเลือกโดยวิธีการโปร่งใส มีวิสัยทัศน์ความรู้ความสามารถ สมาชิกมีจิตสำนึกตระหนักถึงศักยภาพในการช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน แบบการบริหารที่เป็นอิสระมีความเอื้ออาทรและมีความยืดหยุ่นสูง โครงสร้างองค์กรเป็น แบบผสม องค์กรประกอบของคณะกรรมการควรมีผู้แทนกองทุนหมู่บ้านครบทุกหมู่บ้าน

ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถเทียบเคียงได้กับงานวิจัยของ ปาน กิมปี (2540) และ อุดุลย์ วงศ์ศรีคุณ (2543) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยแวดล้อมในเครือข่ายเรียนรู้และกระบวนการเรียนรู้ ชุมชน ประกอบด้วย ความตระหนักในปัญหาชุมชน คุณสมบัติและความรู้ความสามารถของผู้นำ จิตสำนึกและคุณสมบัตินของสมาชิก

ศักยภาพที่แท้จริงของเครือข่ายฯ

ผลจากการวิจัย ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยแวดล้อมภายในเครือข่ายที่มีความสำคัญในอันดับ มาก จำนวน 21 ปัจจัยย่อยนั้น ในขณะที่ศักยภาพที่แท้จริงของเครือข่ายฯ ซึ่งมีศักยภาพอยู่ใน อันดับสูง มีเพียง 11 ปัจจัย เท่านั้น ได้แก่ 1) แบบแผนการบริหารเปิดกว้าง และเปิดโอกาส 2) คณะกรรมการมีเอกภาพในการบริหาร 3) คณะกรรมการและสมาชิกมีความสามัคคี 4) คณะกรรมการ สมาชิก ตั้งใจแก้ไขปัญหาพิจารณาองค์กร 5) องค์กรใช้หลักประชาธิปไตยในการ ตัดสินใจ 6) ผู้นำมีวิสัยทัศน์ ความรู้ ความสามารถ 7) การแบ่งโครงสร้างระบุตำแหน่งความ รับผิดชอบชัดเจนฯ 8) แบบแผนการทำงานในรูปคณะทำงาน 9) สมาชิกมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 10) ผู้นำมีความสามารถ ประสานงานองค์กรภายนอก

ปัจจัยแวดล้อมภายนอกเครือข่ายที่สำคัญ

จากปัจจัยแวดล้อมภายนอก 5 ด้าน จำนวน 18 ปัจจัยย่อย ผลจากการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญในอันดับมาก มีจำนวน 13 ปัจจัย ซึ่งพอจะสรุปปัจจัยที่มีความสำคัญมาก ในอันดับต้น ๆ ได้แก่ 1) รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการจัดตั้งเครือข่ายที่ ชัดเจน 2) การสนับสนุนของรัฐเพื่อพัฒนาความรู้ทักษะประสบการณ์ 3) สมาชิกเครือข่ายมีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ และความสามัคคี 4) การรับรองสถานภาพและการกระจายอำนาจเครือข่าย ที่ชัดเจน 5) ระบบสื่อสารที่สามารถทำให้การติดตามสื่อสารได้สะดวก

สอดคล้องกับ **ปัญญา ธีรธรรมิ (2543:112-122)** ซึ่งสรุปไว้ว่า ปัจจัยทางการเมือง ปัจจัยทางสังคม ปัจจัยทางเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กันและมีผลต่อการเปลี่ยนแปลง

เนื้อหา วิธีการ และรูปแบบการเรียนรู้

ความสำคัญของเนื้อหาในการเรียนรู้การบริหารจัดการกองทุนด้านต่าง ๆ 5 ด้าน จำนวน 21 เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่าเกือบทุกเนื้อหา กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญอันดับมาก เว้นแต่ เนื้อหาการจัดตั้งกลุ่มเพื่อลดความเสี่ยงจากการใช้เงิน ซึ่งเป็นเนื้อหาด้านการบริหารเพื่อลดความเสี่ยง ซึ่งได้จากการเพิ่มเติมกรอบความคิดในการวิจัย จากการตรวจสอบ/วิพากษ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ

ปัญหาในการบริหารจัดการของสมาชิก (กองทุนหมู่บ้าน) ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาในการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า เกือบทุกเนื้อหาเป็นปัญหาของสมาชิกที่มีความสำคัญในอันดับปานกลาง เว้นแต่ เนื้อหาการเสริมสร้างจิตสำนึกร่วมของบุคคลในองค์กร ซึ่งเป็นเนื้อหาด้านการบริหารจัดการองค์กร (กลุ่ม) ที่ดี เป็นปัญหาที่มีความสำคัญในอันดับมาก

จากผลการวิจัยดังกล่าว พบว่าความสำคัญของเนื้อหาในการเรียนรู้ กับปัญหาในการบริหารจัดการของสมาชิกที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหานั้นไม่สอดคล้องกัน กล่าวคือ การให้ความสำคัญในการเรียนรู้เนื้อหาต่าง ๆ อยู่ในอันดับมาก และในขณะที่ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงจากการบริหารจัดการอยู่ในอันดับปานกลาง เว้นแต่เนื้อหาการเสริมสร้างจิตสำนึกร่วมของบุคคลในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกันทั้งความสำคัญและปัญหา อีกทั้งสอดคล้องกับปัจจัยแวดล้อมภายในเครือข่ายที่มีความสำคัญในอันดับต้น ๆ จากปรากฏการณ์ดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของปรากฏการณ์ดังกล่าวได้ 3 ประเด็น คือ

ประเด็นที่ 1 กรณีเนื้อหาการจัดตั้งกลุ่มเพื่อลดความเสี่ยงจากการใช้เงินทั้งความสำคัญและปัญหา อยู่ในอันดับปานกลางสอดคล้องกันนั้น อาจบ่งชี้ให้เห็นว่า สมาชิก (กองทุนหมู่บ้าน) อาจยังไม่ตระหนักถึงปัญหา หรือเข้าใจว่าเป็นปัญหาและความต้องการที่แท้จริง เนื่องจากอาจเป็นแนวคิดใหม่จึงยังไม่มี การรับรู้และตระหนักในปัญหา

ประเด็นที่ 2 กรณีปัญหาการบริหารจัดการของสมาชิกซึ่งอยู่ในอันดับปานกลาง ในขณะที่การให้ความสำคัญในการเรียนรู้อยู่ในอันดับมาก อาจบ่งชี้ให้เห็นถึงยังมีความตระหนักในปัญหาและความจำเป็นในการเรียนรู้ในเนื้อหานั้น ๆ จึงต้องการหาทางเลือกที่หลากหลายและเหมาะสม

ประเด็นที่ 3 กรณีความสำคัญของเนื้อหาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นจริงอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกัน เช่น กรณีเนื้อหาการเสริมสร้างจิตสำนึกของบุคคลในองค์กร บ่งชี้ได้ชัดเจนว่า สมาชิกตระหนักในปัญหา ต้องการแสวงหาทางเลือกและกำหนดทางเลือกที่เหมาะสมไปปฏิบัติการหรือดำเนินการ

การสังเคราะห์ของผู้วิจัยดังกล่าว ใช้หลักเทียบเคียงกับงานวิจัยของ อุดุลย์ วงศ์ศรีคุณ (2543) ที่พบว่า กระบวนการเรียนรู้ชุมชน ประกอบด้วย 7 ประการ คือ 1) ชุมชนรับรู้และตระหนักในปัญหา 2) สมาชิกชุมชนร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา 3) สมาชิกชุมชนร่วมกันแสวงหาและเลือกแนวทางแก้ปัญหา 4) สมาชิกชุมชนร่วมกันวางแผนดำเนินการ 5) สมาชิกชุมชนร่วมกันดำเนินการ 6) สมาชิกชุมชนร่วมกันประเมินผลการดำเนินการ 7) สมาชิกชุมชนร่วมกันปรับปรุง หากดำเนินการไม่สำเร็จ และ สุนทร สุนันท์ชัย (2535) ซึ่งได้ความหมายกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การเรียนรู้ที่ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ตระหนักในปัญหา หมายถึง การเข้าใจว่าเรื่องใดเป็นปัญหาที่ต้องการ 2) การหาทางเลือกที่หลากหลาย หมายถึง การกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา 3) กำหนดทางเลือกที่เหมาะสม หมายถึง การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่คาดว่าจะแก้ปัญหาได้ 4) การเรียนรู้ปฏิบัติการ หมายถึง การดำเนินการตามทางเลือก 5) การปรับปรุงแก้ไข หมายถึง การรวบรวมข้อมูลและปรับปรุงแก้ไข 6) การประเมินผล หมายถึง การสรุปผลการปฏิบัติการ

วิธีการและรูปแบบการเรียนรู้

ผลจากการวิจัย พบว่าวิธีการเรียนรู้ในการเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านที่เหมาะสม มี 3 แบบ และมีรูปแบบการเรียนรู้ ดังนี้

วิธีการเรียนรู้แบบที่ 1 การเรียนรู้แบบกลุ่ม โดยมีรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมในอันดับมาก 2 รูปแบบ คือ 1) การจัดเวทีเครือข่ายกองทุน 2) การเยี่ยมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ จากผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับ สิลลาภรณ์ นาครทรรพ (2539) ได้กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนไว้ดังนี้ กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนมีลักษณะเป็นกระบวนการกลุ่ม การเรียนรู้ของแต่ละคนจะเกิดขึ้นในกระบวนการที่ได้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิพากษ์วิจารณ์ปัญหา และข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาระหว่างกันในชุมชน

ด้วยกัน กระบวนการเรียนรู้เป็นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง และเป็นการเรียนรู้จากปัญหาในชีวิตจริง (Problem Oriented) อีกทั้งกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน เป็นการเรียนรู้และทำงานร่วมกันในลักษณะเป็นเครือข่าย

วิธีการเรียนรู้แบบที่ 2 การเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยมีรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม คือ 1) เอกสาร คู่มือ ประกอบการเรียนรู้ 2) การเรียนรู้จากสภาพความจริงบริบทของตนเอง จากผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับ กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2543) ซึ่งได้กล่าวถึง สถานการณ์การเรียนรู้มี 4 สถานการณ์ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed learning) เป็นสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากความอยากรู้ อยากรู้ ผู้เรียนจะมีการวางแผน ในขณะที่ เอกวิทย์ ณ ถลาง (2540) ได้กล่าวถึง กระบวนการเรียนรู้ตามธรรมชาติของมนุษย์ มีลักษณะดังนี้ 1) เรียนรู้ด้วยการลองผิดลองถูก 2) เรียนรู้ด้วยการลงมือกระทำจริง 3) ถ่ายทอดความรู้ในการสาธิต บอกเล่า และลายลักษณ์ 4) เรียนรู้โดยพิธีกรรม 5) เรียนรู้จากศาสนา 6) เรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนความรู้-ประสบการณ์ 7) เป็นการผลิตซ้ำทางวัฒนธรรม 8) เรียนรู้โดยวิธีครูปักหลักจำ

วิธีการเรียนรู้แบบที่ 3 แบบร่วมกับสถาบันการศึกษา รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม ได้แก่ 1) การฝึกอบรมระยะสั้น 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับกรมการศึกษานอกโรงเรียน (2543) ซึ่งได้กล่าวถึง การเรียนรู้ที่จัดโดยสถาบันการศึกษา (Provider Sponsored) โดยมีกลุ่มบุคคลจัด กำกับ ดูแล เป็นสถานการณ์หนึ่งของสถานการณ์เรียนรู้ โดยความเห็นของผู้วิจัยเองเห็นว่า วิธีการและรูปแบบการเรียนรู้แบบนี้ ควรคำนึงถึงองค์ประกอบกระบวนการเรียนรู้ คือ 1) ฐานการเรียนรู้ โดยจะบูรณาการแหล่งความรู้ภายในชุมชนและสถาบันการศึกษาได้อย่างไร 2) เนื้อหา/องค์ความรู้ จะบูรณาการองค์ความรู้สากลกับภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็นของสมาชิก (กองทุนหมู่บ้าน) ที่เป็นเนื้อหาในเชิงปฏิบัติมากกว่าทฤษฎีได้อย่างไร 3) มีรูปแบบ กิจกรรมในการเรียนรู้ ที่มีความหลากหลายและยืดหยุ่นเหมาะสมกับพื้นฐานความคิด ทักษะ ประสบการณ์ ของทั้งผู้เรียนและผู้สอนได้อย่างไร 4) ประเด็นสำคัญที่สุด คือ เครือข่ายและสถาบันการศึกษา ต้องมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันในระยะยาวภายใต้ปรัชญา “การพึ่งพาตนเองของเครือข่ายและกองทุนหมู่บ้าน” ที่จะเพิ่มขีดความสามารถให้เครือข่ายสามารถดำเนินการสร้างกระบวนการเรียนรู้โดยเครือข่ายเอง ด้วยวิธีการเรียนรู้แบบกลุ่มได้อย่างไร เช่น การสร้างวิทยากรเครือข่าย (ชุมชน) ในเนื้อหานั้น ๆ

การพัฒนารูปแบบ (Model) กระบวนการเรียนรู้การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน

ผลการวิจัยโดยการสนทนากลุ่ม ซึ่งได้สามารถสร้างรูปแบบกระบวนการเรียนรู้การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ในรูปแบบของรูปแบบแนวคิด (Conceptual Model) ได้ 5 รูปแบบ นั้น รูปแบบที่ 1 การบริหารจัดการองค์กร (กลุ่ม) ที่ดี ซึ่งมีจำนวน 11 เนื้อหา ในประเด็นความสำคัญของเนื้อหานั้น เนื้อหาส่วนใหญ่มีความสำคัญมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ เว้นแต่เนื้อหารูปแบบการประชุมมีความสำคัญปานกลาง และเนื้อหาการจดบันทึกเอกสารรายงานการประชุมมีความสำคัญน้อย ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์ที่ได้ให้ความสำคัญในอันดับมาก ประเด็นเนื้อหาที่มีความจำเป็นในการสร้างกระบวนการเรียนรู้แก่สมาชิก 7 เนื้อหา และไม่จำเป็น 4 เนื้อหา นั้นสอดคล้องกับผลการวิจัยความสำคัญโดยการสัมภาษณ์ที่จัดอันดับของปัญหาทั้ง 4 เนื้อหา ในอันดับปานกลาง ทั้งนี้โดยให้เหตุผลไว้ว่า เหตุที่ไม่จำเป็นต้องสร้างกระบวนการเรียนรู้ เนื่องจากทั้ง 4 เนื้อหา ไม่เป็นปัญหาสำคัญของสมาชิก (กองทุนหมู่บ้าน) และสมาชิกสามารถสร้างกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยรูปแบบเอกสาร คู่มือประกอบการเรียนรู้และการเรียนรู้จากสภาพความจริงบริบทของตนเอง เนื้อหาดังกล่าวจึงไม่ควรเกี่ยวข้องกับบทบาทในการสร้างกระบวนการเรียนรู้โดยเครือข่ายฯ

สำหรับวิธีการเรียนรู้และรูปแบบการเรียนรู้ สอดคล้องกับผลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์

รูปแบบที่ 2 การบริหารการเงิน ซึ่งมีจำนวน 2 เนื้อหานั้น สอดคล้องกับผลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ทั้งในด้านความสำคัญ ปัญหา ความจำเป็น วิธีการและรูปแบบในการเรียนรู้

รูปแบบที่ 3 การบริหารสินเชื่อ ซึ่งมีจำนวน 3 เนื้อหานั้น สอดคล้องกับผลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ทั้งในด้านความสำคัญ ปัญหา ความจำเป็น วิธีการและรูปแบบในการเรียนรู้

รูปแบบที่ 4 การจัดระบบสวัสดิการ ซึ่งมีจำนวน 3 เนื้อหานั้น ส่วนใหญ่สอดคล้องกับการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ทั้งในด้านความสำคัญ ปัญหา ความจำเป็น วิธีการและรูปแบบในการเรียนรู้ เว้นแต่เนื้อหาการจัดสรรกำไรสินเชื่อ นั้น ผลการวิจัยโดยการสนทนากลุ่ม สรุปได้ว่าไม่จำเป็นต้องสร้างกระบวนการเรียนรู้แก่สมาชิก เพราะสมาชิกจะต้องดำเนินการจัดสรรตามระเบียบข้อบังคับของสมาชิก (กองทุนหมู่บ้าน) ของแต่ละกองทุนฯ

รูปแบบที่ 5 การบริหารเพื่อลดความเสี่ยง ซึ่งมีจำนวน 2 เนื้อหานั้น สอดคล้องกับผลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ทั้งในด้านความสำคัญ ปัญหา ความจำเป็น วิธีการและรูปแบบในการเรียนรู้ จากผลการวิจัยในขั้นตอนนี้ สามารถบ่งชี้ประเด็นสำคัญได้ 3 ประเด็น คือ

ประเด็นที่ 1 รูปแบบกระบวนการเรียนรู้ทั้ง 5 รูปแบบได้แยกบทบาทในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่ชัดเจนระหว่างเครือข่ายกับสมาชิก กล่าวคือ เนื้อหาที่มีความไม่จำเป็นนั้น

เป็นบทบาทของสมาชิกที่จะต้องเรียนรู้ด้วยตนเอง เนื้อหาที่มีความจำเป็นนั้น เป็นบทบาทของเครือข่ายฯ ที่จะสร้างกระบวนการเรียนรู้

ประเด็นที่ 2 วิธีการเรียนรู้กับศักยภาพหรือรากฐานสำคัญของเครือข่าย (คน ความรู้ และทรัพยากร) มีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ จากจำนวน 21 เนื้อหา มีจำนวน 12 เนื้อหาที่ระบุว่า วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม คือ วิธีการแบบกลุ่ม นั้นเนื่องจากศักยภาพหรือรากฐานสำคัญของเครือข่ายอยู่ในอันดับมาก (มีครบทั้ง 3 ประการ) สำหรับเนื้อหาอีก 9 เนื้อหาที่ระบุว่า วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม คือ วิธีเรียนรู้แบบร่วมกับสถาบันการศึกษานั้น เนื่องจากศักยภาพหรือรากฐานสำคัญของเครือข่ายอยู่ในอันดับปานกลาง-น้อย

ประเด็นที่ 3 รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม กับวิธีการเรียนรู้ทั้งแบบกลุ่มและแบบร่วมกับสถาบันการศึกษา จะเป็นรูปแบบที่เน้นการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ร่วมกัน เว้นแต่เนื้อหาที่เป็นลักษณะ “ศาสตร์หรือองค์ความรู้สากลหรือใหม่” รูปแบบจะเน้นการฝึกอบรมระยะสั้น เช่น เนื้อหาด้านการวางแผน การตรวจสอบ หรือการบริหารจัดการองค์กรแบบบูรณาการ เป็นต้น

การตรวจสอบและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

ผลการวิจัยที่ได้จากขั้นตอนการตรวจสอบความเหมาะสม/สมบูรณ์ และข้อเสนอแนะรูปแบบกระบวนการเรียนรู้ทั้ง 5 รูปแบบ ของผู้เชี่ยวชาญในเวทีผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งสรุปได้ว่า ส่วนใหญ่มีความเหมาะสม/สมบูรณ์แล้ว สำหรับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมนั้นทำให้เพิ่มความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเติมเนื้อหา “กลุ่มและสมาชิก” ในรูปแบบที่ 1 การบริหารจัดการองค์กร (กลุ่ม) ที่ดี หรือข้อเสนอแนะวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมจากวิธีการเรียนรู้แบบด้วยตนเอง เป็นวิธีการเรียนรู้แบบกลุ่มของเนื้อหา การจดบันทึกเอกสารรายงานการประชุม หรือวิธีการเรียนรู้แบบร่วมกับสถาบันการศึกษา เป็นวิธีการเรียนรู้แบบกลุ่มของเนื้อหา การบริหารจัดการองค์กรแบบบูรณาการ การพัฒนาระบบสวัสดิการ การจัดตั้งกลุ่มเพื่อลดความเสี่ยงจากการใช้เงิน ตลอดจนวิธีการเรียนรู้แบบสถาบันการศึกษาของเนื้อหา การพิจารณาเงินกู้ ควรเพิ่มเติมการร่วมกับธนาคาร ด้วย

จากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว สามารถวิเคราะห์ประเด็นสำคัญได้ 3 ประเด็น คือ

ประเด็นที่ 1 ข้อเสนอแนะการเพิ่มเนื้อหากลุ่มและสมาชิก เนื่องจากกองทุนหมู่บ้าน และเครือข่ายฯ เป็นเรื่องของกระบวนการกลุ่ม ดังนั้น เนื้อหา ตลอดจนองค์ความรู้ในเรื่องกลุ่มและสมาชิก จึงมีความสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาองค์กร (กลุ่ม) การสร้างจิตสำนึก และความตระหนักในปัญหาของคนในองค์กร ซึ่งถือได้ว่า เป็นปัจจัยแวดล้อมภายในที่สำคัญขององค์กร

ประเด็นที่ 2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้แบบด้วยตนเอง และแบบร่วมสถาบัน การศึกษาของเนื้อหาดังกล่าว ควรใช้วิธีการเรียนรู้แบบกลุ่ม ซึ่งจะเหมาะสมกว่า ทั้งนี้เพราะ เนื้อหาดังกล่าวเป็นเนื้อหาที่มีการเรียนรู้และปฏิบัติจริงแล้ว ฐานการเรียนรู้ ตลอดจนองค์ความรู้ มีอยู่แล้วในชุมชน หากใช้วิธีการเรียนรู้แบบกลุ่ม โดยรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือเวที เครือข่ายจะทำให้เกิดทางเลือกที่เหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ

ประเด็นที่ 3 สำหรับเนื้อหาบางเนื้อหาที่ต้องการหรืออาศัยผู้มีทักษะ ประสบการณ์ โดยตรง อาจใช้รูปแบบการเรียนรู้ร่วมกับสถาบันการศึกษา และร่วมองค์กรอื่นๆ ที่มีทักษะ ประสบการณ์นั้น ๆ โดยตรง เช่น เนื้อหา การพิจารณาเงินกู้ วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม คือ แบบร่วมกับสถาบันการศึกษาและสถาบันการเงิน (ธนาคาร)

สรุปผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นพบว่า มิติการเรียนรู้ตามบทบาทของเครือข่าย คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบลตามที่สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและ ชุมชนเมืองแห่งชาติคาดหวังนั้น มิใช่เป็นมิติการเรียนรู้ของสมาชิกโดยบทบาทเครือข่ายฯ เพียง มิติเดียว หากควรประกอบด้วย มิติการเรียนรู้ 3 มิติ คือ

1. มิติการเรียนรู้ของสมาชิก (กองทุนหมู่บ้าน) โดยบทบาทเครือข่ายคณะกรรมการ กองทุนหมู่บ้านระดับตำบล สำหรับเนื้อหาที่เครือข่ายมีศักยภาพหรือรากฐานสำคัญ องค์กรประกอบ การเรียนรู้ในชุมชนที่จะตอบสนองปัญหาและความต้องการของสมาชิก (กองทุนหมู่บ้าน) ได้
2. มิติการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างเครือข่ายฯ กับสมาชิก โดยมีบทบาทร่วมกัน สำหรับ เนื้อหาที่เป็นปัญหาและความต้องการร่วมกันระหว่างเครือข่ายและสมาชิกภายใต้รากฐานสำคัญ และองค์ประกอบการเรียนรู้ในชุมชน
3. มิติการเรียนรู้ของเครือข่ายฯ เอง โดยบทบาทจากสถาบันหรือองค์กรภายนอก สำหรับเนื้อหาที่เครือข่ายฯ ขาดรากฐานสำคัญ และองค์ประกอบการเรียนรู้ภายในชุมชน โดยการ ประสานความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ กับเครือข่ายการเรียนรู้อื่น ตลอดจนสถาบันหรือองค์กรภายนอก

ความเป็นไปได้ของบทบาทเครือข่ายอื่นๆ ตามที่คาดหวัง

จากความคาดหวังบทบาทของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล ในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านภายในตำบล เพื่อพัฒนาระดับ มาตรฐานให้มีระดับเดียวกัน คือมาตรฐานในระดับดีเยี่ยม (AAA) นั้น ความเป็นไปได้ของบทบาท เครือข่ายตามที่คาดหวังนั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ 5 ประการ คือ

ประการที่ 1 ปัจจัยภายในของสมาชิก (กองทุนหมู่บ้าน) ซึ่งจะต้องประกอบด้วย ความตระหนักในปัญหาของตนเอง ความต้องการและความพร้อมในการเรียนรู้ ตลอดจนความเชื่อมั่นต่อกระบวนการกลุ่มและเครือข่ายเพื่อการสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน

ประการที่ 2 ปัจจัยภายในของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล ซึ่งจะต้องประกอบด้วย การมีผู้นำและคณะกรรมการที่มีจิตสาธารณะ อุดมการณ์ เสียสละ มีจิตใจที่เป็นธรรม ตลอดจนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ อีกทั้งองค์การมี โครงสร้างที่เหมาะสม มีแบบแผน การบริหารที่เป็นอิสระ มีความเอื้ออาทร และมีความยืดหยุ่นสูง

ประการที่ 3 ปัจจัยภายนอกของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล ซึ่งจะต้องประกอบด้วย นโยบายที่ชัดเจนรัฐบาล ที่เกี่ยวข้องกับการจัดตั้งเครือข่าย สถานภาพของเครือข่าย การสนับสนุนเพื่อการพัฒนาเครือข่าย หลักประกันและการป้องกันการแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง การปกครอง และองค์กรภายนอก ตลอดจนระบบการสื่อสารที่สามารถให้ เครือข่าย สื่อสารติดต่อเชื่อมโยงทั้งภายในและภายนอกเครือข่ายได้อย่างเหมาะสม

ประการที่ 4 กระบวนการเรียนรู้ชุมชน ซึ่งจะต้องประกอบด้วย องค์ความรู้ที่จำเป็น และเหมาะสม ฐานการเรียนรู้หรือแหล่งการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกเครือข่ายและชุมชน วิธีการและรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของเครือข่าย สมาชิกและชุมชน ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ ในลักษณะการแลกเปลี่ยน-การเรียนรู้ทั้งองค์ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ จากสภาพ ปัญหาและปรากฏการณ์ที่เป็นจริง

ประการที่ 5 กระบวนการพัฒนาแบบเชิงบูรณาการ จะต้องมีการเชื่อมโยงเครือข่าย ทั้งภายในและภายนอก (ภาคีสนับสนุน) ในลักษณะบูรณาการ เพื่อเกื้อกูล สนับสนุน ซึ่งกันและกันอย่างมีความสมดุลระหว่างขีดความสามารถเครือข่ายและขีดความสามารถของภาคีสนับสนุน ภายใต้วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และผลประโยชน์ร่วมกัน

เครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล จังหวัดขอนแก่น ยังมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ อยู่ในระดับปานกลาง จึงยังมีความจำเป็นที่เครือข่ายต้องเสริมสร้างและพัฒนาปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้วยตนเองอีกทั้งการสนับสนุนการในส่วนของนโยบายของรัฐ หน่วยงาน และภาคีสนับสนุน เพื่อให้เครือข่ายสามารถสร้างบทบาทที่เป็นจริง ตามบทบาทที่สำนักงาน คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติคาดหวัง

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ได้นำไปสู่ข้อค้นพบซึ่งนำไปสู่ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ให้กับเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล หน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล

- 1) นำผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมภายในทั้งในด้าน โครงสร้าง ระบบในการดำเนินงาน กลยุทธ์ ผู้นำ คณะกรรมการ สมาชิก ความรู้และความสามารถของกรรมการและสมาชิก ลักษณะแบบแผนหรือพฤติกรรมกรรมการบริหาร ตลอดจนความตั้งใจร่วมกันเพื่อประกอบในการเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรเครือข่าย
- 2) นำผลการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ทั้งในด้านเนื้อหา วิธีการ และรูปแบบการเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ไปประกอบการพิจารณาในการสร้างกระบวนการเรียนรู้แก่สมาชิกตามบทบาทของเครือข่ายฯ

ข้อเสนอแนะรัฐบาล

- 1) ควรกำหนดนโยบายสนับสนุนการจัดตั้งเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบลที่ชัดเจนและต่อเนื่อง
- 2) ควรมีกฎหมายหรือระเบียบที่รับรองสถานภาพของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล ตลอดจนเอื้อสนับสนุนเพื่อให้เครือข่ายสามารถดำเนินการตามบทบาทที่คาดหวังของนโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ อีกทั้งเพื่อป้องกันและควบคุมการถูกแทรกแซงจากภายนอก

ข้อเสนอแนะสำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

- 1) เชื่อมโยงหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชนและองค์กรประชาชน เพื่อสนับสนุนบทบาทของเครือข่ายฯ ทั้งในด้านการพัฒนาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในรูปของเครือข่ายร่วม
- 2) การสนับสนุนงบประมาณของรัฐ เพื่อพัฒนาบทบาทของเครือข่ายนั้นต้องคำนึงถึงปรัชญาของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ
- 3) สร้างมาตรการจูงใจอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาเครือข่ายและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

4) นำผลการวิจัยเกี่ยวกับมิติการเรียนรู้ตามบทบาทที่คาดหวังของสำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ประกอบการพิจารณาในการพัฒนาบทบาทของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล

5) สนับสนุนการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกองทุนหมู่บ้านเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล เพื่อเพิ่มเติมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะการวิจัย/พัฒนาแบบมีส่วนร่วม

ข้อเสนอแนะต่อสถาบันการศึกษา

จากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ประเด็นสาระและเนื้อหาการเรียนรู้เรื่องการบริหารจัดการของเครือข่ายกองทุนหมู่บ้านในจังหวัดขอนแก่น มีหลายเนื้อหาและสาระการเรียนรู้ที่เป็นลักษณะของศาสตร์สากลที่ต้องการองค์ความรู้เพิ่มเติมจากสถาบันการศึกษา ดังนั้น สถาบันการศึกษาในพื้นที่ที่มีพันธกิจเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น เช่น สถาบันราชภัฏและมหาวิทยาลัยในพื้นที่ ควรตอบสนอง (Demand) ความต้องการของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล ดังนี้

1) สถาบันการศึกษาควรหารูปแบบการฝึกอบรมระยะสั้น และการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในเนื้อหาและสาระตามความต้องการของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ระดับตำบล

2) สถาบันศึกษาร่วมกับเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล วิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research ,PAR) เพื่อพัฒนาหลักสูตรและสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ระดับตำบล และวิจัยเพื่อทดสอบหาผลสัมฤทธิ์การสร้างกระบวนการเรียนรู้ตามบทบาทของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ระดับตำบล

3) สถาบันการศึกษาควรจัดตั้งศูนย์ข้อมูลเพื่อที่จะบริการข้อมูลและองค์ความรู้กับเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล เพื่อจะนำไปพัฒนาเครือข่ายและกองทุนหมู่บ้านให้เข้มแข็งยั่งยืนต่อไป

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1) ศึกษาวิจัย ทดสอบ รูปแบบการเรียนรู้ ทั้ง 5 รูปแบบ และพัฒนาหลักสูตร (เนื้อหา) และสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสม

2) ศึกษาวิจัย เพื่อทดสอบหาผลสัมฤทธิ์การสร้างกระบวนการเรียนรู้ ตามบทบาทของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กอบกาญจน์ พจน์ชนะชัย (2536) *เครือข่ายการเรียนรู้ชุมชนของชุมชนการประมงเชิงวิชาการ เรื่องเครือข่ายการเรียนรู้* วันที่ 29-30 พฤศจิกายน 2546 ณ ห้องประชุมรวมสถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2543) *การปฏิรูปการเรียนรู้การศึกษานอกระบบ* กรุงเทพฯ ชุมชน สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย
- กรมวิชาการ (2527) *ประมวลศัพท์บัญญัติวิชาการศึกษา* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์องค์การค้ำคูณ
- ชัยอนันต์ สมุทรวานิช (2546) *ยุทธศาสตร์ในยุคโลกาภิวัตน์* เอกสารประกอบการประชุมประจำปี 2546 การพัฒนาที่ยั่งยืน
- ทัศนา แชมณี และคณะ (2522) *กลุ่มสัมพันธ์ : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ* กรุงเทพมหานคร บุรพาศิลป์การพิมพ์
- พัทตร์ผจง วัฒนสินธุ์ และ พสุ เดชะรินทร์ (2542) *การจัดการเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ* พิมพ์ครั้งที่ 2 หน้า 127 โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พิมาน วงศ์อภัย (2533) *ปัจจัยส่งเสริมให้องค์กรประชาชนสามารถพึ่งตนเอง* วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัย คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พิมพ์วัลย์ ปรีดาสวัสดิ์ และวาทีณี บุญชะลิกษณ์ (2536) *การวิเคราะห์เครือข่ายสังคม* ในเบญจายอดดำเนินแอ็ดติคส์ บุปผา ศิริวิทย์ และวาทีณี บุญชะลิกษ์ (บรรณาธิการ) *การศึกษาเชิงคุณภาพ : เทคนิคการวิจัยวัฒนธรรม* พิมพ์ครั้งที่ 3 หน้า 345-371 นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
- ไพลิน ผมงาม (2541) *องค์กรพัฒนาเอกชนภาคอีสานกับการสร้างเครือข่าย* ศึกษานิพนธ์เครือข่ายงานด้านเด็ก ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ณัฐพล นาคะโยคี (2543) "บทบาทครูผู้สอนในการเสริมสร้างประชาธิปไตยในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- นที ขลิบทอง (2545) “กลุ่ม กระบวนการกลุ่ม และพฤติกรรมบุคคล” ใน *ประมวลสาระชุดวิชา
องค์การพัฒนาเพื่อการส่งเสริมการเกษตร* หน่วยที่ 8 หน้า 91-97 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและ
สหกรณ์
- ประเวศ วะสี (2538) *เครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน* กรุงเทพมหานคร
ไทยวัฒนาพานิช
- ปราณี จิตกรณกิจศิลป์ (2543) *เอกสารการสอนวิชาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*
กรุงเทพมหานคร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- ปาน กิมปี (2540) *การพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้การศึกษานอกโรงเรียนเอการพึ่งตนเองของชุมชน*
วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาศึกษาภาควิชา
ศาสตร์ศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ISBN 974-638-110-5
- ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2543) *กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา*
กรุงเทพมหานคร สำนักงานสนับสนุนการวิจัย (สกว.)
- ปัญญา หิรัญรัมย์ (2543) “การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อการส่งเสริมการเกษตร” ใน
ประมวลสาระชุดวิชาสังคมไทยกับการส่งเสริมการเกษตร หน่วยที่ 13 หน้า 112-122
นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร
และสหกรณ์
- ระดม อินแสง (2541) “บทบาทขององค์กรบริหารส่วนตำบลในการบริหารจัดการทรัพยากรและ
สิ่งแวดล้อมของท้องถิ่นในจังหวัดน่าน” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชา
จัดการมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ราชบัณฑิตยสถาน (2524) *พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา ฉบับราชบัณฑิตยสถาน* กรุงเทพมหานคร
ไทยวัฒนาพานิช
- วิมลลักษณ์ ชูชาติ (2540) “การนำเสนอรูปแบบของกระบวนการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้สำหรับ
การอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้” วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาศาสตร์ศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สมพงษ์ พุ่มดวง (2543) “บทบาทของครูในโครงการโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพ” วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพื้นฐานการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

- สมพันธ์ เตชะอธิก ปรีชา อุยตระกูล และชื่อน ศรีสวัสดิ์ (2533) *ศักยภาพและเครือข่ายผู้นำท้องถิ่น* “คู่มือและทิศทางการพัฒนาผู้นำชาวบ้าน เพื่อแก้ปัญหาในชนบท” พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร เจริญวิทย์การพิมพ์
- สมโภชน์ คชศิลา (2544) “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานเฝ้าระวัง และส่งเสริมทันตสุขภาพนักเรียนประถมศึกษา ตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าสถานื่อนามัย จังหวัดนครปฐม” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- สิน พันธุ์พินิจ (2543) “หน่วยที่ 12 การเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีผลต่อการส่งเสริมการเกษตร” บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช กรุงเทพมหานคร
- สิลาภรณ์ นาครทรรพ (2538) *ระบบการเรียนรู้ของชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน : กรณีศึกษาชุมชนอีกสานใต้ วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช (8 พฤษภาคม – สิงหาคม 2538) : 40*
- สิลาภรณ์ นาครทรรพ (2539 ก.) ดร. การศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ใน *เอกสารสืบเนื่องจากการประชุมเรื่องการศึกษากับการวิจัยเพื่ออนาคตของประเทศไทย กรุงเทพมหานคร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย*
- สกล แก้วปางคำ (2543) “บทบาทของปลัดอำเภอในการอำนวยความสะดวกธรรมให้แก่ประชาชน” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2527) *ทฤษฎีและปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม* กรุงเทพมหานคร อักษรพัฒนาพาณิชย์
- สมัคร ชินบุตร (2538) “การศึกษานโยบายของกรมการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สัมพันธ์ เตชะอธิกและคณะ (2537) *ศักยภาพและเครือข่ายผู้นำท้องถิ่น* ไม้ระบุมืองที่พิมพ์ : เจริญวิทย์การพิมพ์
- สุชา จันทน์เอม และสุรางค์ จันทน์เอม (2520) *จิตวิทยาสังคม* กรุงเทพมหานคร แพรววิทยาคม
- สุนันทา ภูสุวรรณ (2538) *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต* ภาคนิพนธ์ พัฒนาการบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตบริหารศาสตร

สุนทร สุนันท์ชัย (2535) แนวทางในการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ ในเครือข่ายการเรียนรู้และ
ภูมิปัญญาชาวบ้าน ม.ป.ท.

สุนันท์ สีสังข์ (2543) “ประมวลสาระชุดวิชาการส่งเสริมการเกษตรนานาชาติ หน่วยที่ 7 การส่งเสริมการเกษตรในประเทศสหรัฐอเมริกา” บัณฑิตศึกษา สาขาส่งเสริมการเกษตร
และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กรุงเทพมหานคร

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2540) องค์การชุมชนกลไกเพื่อแก้ปัญหาและ
พัฒนาสังคม ประสบการณ์จากภาคอีสาน กรุงเทพมหานคร : แพลนพริ้นท์ติ้ง

สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (2544) คู่มือการดำเนินงาน
สำหรับคณะกรรมการสนับสนุนติดตามการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านระดับ
จังหวัดและอำเภอ เพื่อเตรียมการจัดตั้งและดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านและ
ชุมชนเมือง กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว

สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (2546) สรุปผลการดำเนินงาน
กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง และแผนการดำเนินงานในระยะต่อไป (เอกสาร
ประกอบการประชุมคณะรัฐมนตรี วันอังคารที่ 1 กรกฎาคม 2546)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2546) รายงานการประเมินนโยบาย
เศรษฐกิจจากหญ้าและหลักประกันสังคม (เอกสารประกอบการประชุมประจำปี 2546
“การพัฒนาที่ยั่งยืน”)

สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (2546) เอกสารประกอบการ
พิจารณา แผนงบประมาณการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารกองทุนหมู่บ้านและ
ชุมชนเมือง งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2547

สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (2546) คู่มือการดำเนินงาน
สำหรับผู้สนับสนุนเพื่อเตรียมการดำเนินนโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง
ระยะที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งของกองทุน กรุงเทพ : สำนักเลขาธิการนายก
รัฐมนตรี

สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ (2546) สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ กรุงเทพมหานคร เพชรรุ่งการพิมพ์

สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2546) การส่งเสริมการรวมกลุ่มองค์กรและ
เครือข่ายต่าง ๆ กรุงเทพมหานคร สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
 ของประเทศ : 2 ปี แห่งการเปลี่ยนแปลงเอกสารประกอบการประชุม ปี 2546 การ
 พัฒนาที่ยั่งยืน. วันจันทร์ที่ 30 มิถุนายน 2546 ณ ศูนย์การประชุมและแสดง
 สินค้า อิมแพ็ค เมืองทองธานี จังหวัดนนทบุรี
- สำนักมาตรฐานการศึกษา สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ (2545) ชุดวิชาการบริหารและการวาง
 แผนธุรกิจ กรุงเทพมหานคร ศรีสยามพรีน แอนด์ แพคส์
- อาภรณ์พันธ์ จันทร์สว่าง (2525) การพัฒนาบุคคล กลุ่ม และชุมชน กรุงเทพมหานคร
 สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เอกกมล อ่อนศรี (2544) "ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่ายองค์กรชุมชน"
 วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการบริหาร) สาขาวิชาวิทยาการ
 วิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

- Bales, R.F. (1950) *Interaction Process Analysis : Method for the Study of Small Groups*. Reading, Mass : Addison Wesley publishing,
- Bernard M. Bass. (1960) *Leadership, Psychology and Organization Behavior*. New York : Harper And Row.
- Darwin Cartwright and Alvin Zander. (1968) *Group Dynamics*. New York : Harper and Row.
- French, J.R. (1941) *Journal of Abnormal and Social Psychology*. The Disruption and Cohesion Of Group. California : U.S.A.
- George C.Homan (1950) *The Human Group* New York Harcourt Brace Jovanovich.
- George. R, Terry, (1970) *Principle of Management*, (Richard D, Lrwin). New York : U.S.A.
- Hitt. Michael A.and Others. (1979) *Effective management*, Mimn : West publishing.
- James H. Dannelly Jr. James L. Gibson John. Ivancevich (1988) **Organization : Behavior, Structures and Processes**, Texas : Business Publication.
- James L.Gibson, John M. Ivancevich and James H. Donnelly (1982) *Organization (Behavior, Structure and Processes)*. Texas : Business-Publications.
- Luft Joseph (1970) *Group Process*. California : National Press Book.
- Massie. Joseph L, (1964) *Essentials of Management*. Quezon City : Phoenix press.
- Mc David, I.W. and Harari, M. (1968) *Social Psychology : Individuals, Groups and Societies*. New York : Harper and Row.
- Reeves, T. Elton. (1970) *The Dynamics of Group Behavior*. U.S.A. : American Management Association.
- Urwick, E.F., (1970) *Papers in the Science of Administration*, Academy of Management Journal.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เข้าร่วมสัมมนากลุ่ม และผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการคัดเลือก (วิธีการระยะที่ 1 การตรวจสอบและวิพากษ์
จากผู้ทรงคุณวุฒิ)

1. นายสุวิทย์ คุณกิตติ ประธานกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ
2. ดร.ปาน กิมปี ศึกษาพิเศษ หน่วยศึกษาพิเศษ กรรมการศึกษานอกโรงเรียน
3. นายอัปเดตเลาะ อับรู ผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ
วิทยาลัยอิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
4. นายอัมพร ด้วงปาน ผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ
ประธานกลุ่มออมทรัพย์ ตำบลคลองเปี้ยะ จังหวัดสงขลา
5. นายบัณฑิต อ่อนดำ ที่ปรึกษาคณะกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)
6. ดร.พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง รองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (สกอ.)
7. ดร.สรรค์ วรอินทร์ ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและพัฒนาศึกษภาพนักศึกษ (สกอ.)
8. นายสบาย ไสยรินทร์ อธิบดีรองอธิการบดีสถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี
ประธานเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับจังหวัด
สุราษฎร์ธานี
9. รศ.ดร.ไฉน ยอดเพชร อธิบดีผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
ประธานเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับจังหวัดชลบุรี
10. รศ.บุญยัง หมั่นดี ประธานโปรแกรมการวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น
สถาบันราชภัฏสุรินทร์
11. นพ.พลเดช ปิ่นประทีป เลขาธิการมูลนิธิชุมชนท้องถิ่นพัฒนา

รายชื่อผู้เข้าร่วมสัมมนา (วิธีการระยะที่ 2 Focus Group)

กลุ่มที่ 1

| ลำดับ | ชื่อ - สกุล | ตำบล | อำเภอ |
|-------|--------------------------|---------------------------------------|-------------|
| 1 | นายสุวรรณี เต็มภูเขียว | ประธานเครือข่ายระดับตำบลหนองแดง | สีชมพู |
| 2 | นายทศพล ตระกูลพร | ประธานเครือข่ายระดับตำบลแวงน้อย | แวงน้อย |
| 3 | นายเขียน สามุดร | ประธานเครือข่ายระดับชุมชนทุ่งโป่ง | อุบลรัตน์ |
| 4 | นายนายพรมดี หลักเพชร | ประธานเครือข่ายระดับตำบลโนนอุดม | ชุมแพ |
| 5 | นายสุรัชย์ ตันทะอติพานิช | ประธานเครือข่ายระดับตำบลกุดกว้าง | หนองเรือ |
| 6 | นายทศ มนต์คำมี | ประธานเครือข่ายระดับตำบลดาเมืองแอม | เขาสวนกวาง |
| 7 | นายชัยวัฒน์ อนุเวทย์ | ประธานเครือข่ายระดับตำบลดอนคั่ง | หนองสองห้อง |
| 8 | นายสุทัศน์ มูลเหล่า | ประธานเครือข่ายระดับตำบลม่วงหวาน | น้ำพอง |
| 9 | นายทองอินทร์ ชาวหันคำ | ประธานเครือข่ายระดับตำบลตะนะซ่า | มัญจาคีรี |
| 10 | นายทองม้วน โสภา | ผู้แทนประธานเครือข่ายระดับตำบลภูเหล็ก | บ้านไผ่ |

กลุ่มที่ 2

| ลำดับ | ชื่อ - สกุล | ตำบล | อำเภอ |
|-------|------------------------|--|-------------|
| 1 | นายไพโรพยอม มาทอ | ผู้แทนประธานเครือข่ายระดับตำบลบ้านใหม่ | สีชมพู |
| 2 | นายนิเวศน์ ชีกว้าง | ประธานเครือข่ายระดับตำบลพังทวย | น้ำพอง |
| 3 | นายอินท์ ชลพอง | ประธานเครือข่ายระดับตำบลกุดน้ำใส | น้ำพอง |
| 4 | นายวิทยา พิมพ์บึง | ประธานเครือข่ายระดับตำบลจระเข้ | หนองเรือ |
| 5 | นายสุพรรณ คำมูล | ประธานเครือข่ายระดับตำบลหนองเขียด | ชุมแพ |
| 6 | นายอำนาจ ไสววรรณ | ประธานเครือข่ายระดับตำบลโนนสมบูรณ์ | เขาสวนกวาง |
| 7 | นายทองปัทม์ ศรีสูงเนิน | ประธานเครือข่ายระดับตำบลหันโจด | หนองสองห้อง |
| 8 | นายมงคล แก้วมาศ | ประธานเครือข่ายระดับตำบลด่านเหลือง | แวงน้อย |
| 9 | นายบุญธรรม โพธิสอน | ประธานเครือข่ายระดับตำบลนางงาม | มัญจาคีรี |
| 10 | นายสุรพงษ์ ภัคดิษฐ์ | ประธานเครือข่ายระดับตำบลหัวหนอง | บ้านไผ่ |

กลุ่มที่ 3 (วิธีการระยะที่ 3 Jury of Experts)

| ลำดับ | ชื่อ - สกุล | ตำบล | อำเภอ |
|-------|-------------------------|-------------------------------------|------------|
| 1 | นายเกรียงศักดิ์ ไพโรศาล | ประธานเครือข่ายระดับตำบลสีชมพู | สีชมพู |
| 2 | นายเฉลียว วรรณศรี | ประธานเครือข่ายระดับตำบลบ้านดง | อุบลรัตน์ |
| 3 | นายคุณากร ประกอบบัว | ประธานเครือข่ายระดับตำบลทางขวาง | วางน้ำน้อย |
| 4 | นายประหยัด กุดจอมศรี | ประธานเครือข่ายระดับตำบลหนองเสาเล้า | ชุมแพ |
| 5 | นายเซาวลิต ตรีศรี | ประธานเครือข่ายระดับตำบลเปือยใหญ่ | โนนศิลา |
| 6 | นางวัฒนา ศรีภูธร | ประธานเครือข่ายระดับตำบลโนนสะอาด | ชุมแพ |
| 7 | นายกองสิน แสนกำพล | ประธานเครือข่ายระดับตำบลบัวใหญ่ | น้ำพอง |
| 8 | นายชนะทรัพย์ ลูกหอม | ประธานเครือข่ายระดับตำบลวังสาว | ภูผาม่าน |
| 9 | นายเอนก ผาเข็ม | ประธานเครือข่ายระดับตำบลโนนทอง | หนองเรือ |
| 10 | นายทวี สุตรรอด | ประธานเครือข่ายระดับตำบลป่าปอ | บ้านไผ่ |

กลุ่มที่ 4

| ลำดับ | ชื่อ - สกุล | ตำบล | อำเภอ |
|-------|---------------------|---|-------------|
| 1 | นายทองแดง นาดากแก้ว | ประธานเครือข่ายระดับตำบลบ้านหัน | โนนศิลา |
| 2 | นายอุทัย สุขพูน | ประธานเครือข่ายระดับตำบลหนองแปน | มัญจาคีรี |
| 3 | นายพร สาอ่อน | ประธานเครือข่ายระดับตำบลบ้านดง | หนองเรือ |
| 4 | นายสงัด แก้วเวียง | ประธานเครือข่ายระดับตำบลเขื่อนอุบลรัตน์ | อุบลรัตน์ |
| 5 | นายบุญตรี รามสีดา | ประธานเครือข่ายระดับตำบลหนองไผ่ล้อม | หนองสองห้อง |
| 6 | นายสุดตา เขียงหล้า | ประธานเครือข่ายระดับตำบลบริบูรณ์ | สีชมพู |
| 7 | นายบุญมี บุญรักษา | ประธานเครือข่ายระดับตำบลภูผาม่าน | ภูผาม่าน |
| 8 | นางบานเย็น บุญเพชร | ประธานเครือข่ายระดับตำบลท่ากระเสริม | น้ำพอง |
| 9 | นายบุญมี มานะกิตติ | ประธานเครือข่ายระดับตำบลบ้านไผ่ | บ้านไผ่ |
| 10 | นายแก้ว ทวีทรัพย์ | ประธานเครือข่ายระดับตำบลไชยสอ | ชุมแพ |

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการคัดเลือก

1. รศ.บุญยัง หมั่นดี ประธานโปรแกรมการวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น สถาบันราชภัฏสุรินทร์
2. นายอับดุลเลาะ อับรู ผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ
วิทยาลัยอิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
3. นายสวัสดิ์ สุคนธ์ ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและบริการวิชาการสถาบันราชภัฏสงขลา
4. ดร.ปัญญา บุญญาภิวัฒน์ ที่ปรึกษาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
อาจารย์ประจำคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สถาบันราชภัฏพระนคร
5. รศ.ดร.ไฉน ยอดเพชร อดีตผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
ประธานเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับจังหวัดชลบุรี
ประธานเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับจังหวัดชลบุรี
6. รศ.สุบิน แก้วยัง คณบดีคณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุดรดิตถ์
7. นายภาสกร นันทพาพิช ผู้อำนวยการสำนักวิจัย สถาบันราชภัฏศรีสะเกษ
8. นายสบาย ไสยรินทร์ อดีตรองอธิการบดีสถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี
ประธานเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับจังหวัด
สุราษฎร์ธานี
9. ดร.พรเพ็ญ ตันประเสริฐ นักวิชาการศึกษา สภาสถาบันราชภัฏ

ภาคผนวก ข.
เครื่องมือในการสัมภาษณ์

**แบบสัมภาษณ์ประธานเครือข่ายคณะกรรมการ
กองทุนหมู่บ้านระดับตำบล**

ชื่อ – สกุล.....เครือข่ายคณะกรรมการ
กองทุนหมู่บ้านตำบล.....อำเภอ.....จังหวัดขอนแก่น

- | ตอนที่ 1 | ข้อมูลพื้นฐาน | รหัส |
|-----------------|--|--|
| 1. | อายุ.....ปี | v1 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| 2. | เพศ () 1. ชาย () 2. หญิง | v2 <input type="checkbox"/> |
| 3. | การศึกษา | v3 <input type="checkbox"/> |
| | () 1. ไม่ได้ศึกษา () 2. ระดับประถมศึกษา | |
| | () 3. ระดับมัธยมศึกษา () 4. ระดับอนุปริญญา | |
| | () 5. ระดับปริญญาตรี () 6. สูงกว่าปริญญาตรี | |
| 4. | สถานภาพของท่านในกองทุนหมู่บ้าน | v4 <input type="checkbox"/> |
| | () 1. เป็นประธาน () 2. เป็นกรรมการ | |
| 5. | กองทุนของท่านอยู่ในระดับใด | v5 <input type="checkbox"/> |
| | () 1. AAA () 2. AA () 3. A | |
| 6. | ตำบลของท่านมีจำนวนกองทุนหมู่บ้าน.....กองทุน | v6 <input type="checkbox"/> |
| | () 1. เป็นสมาชิกเครือข่าย ฯ ครบทุกกองทุน | v7 <input type="checkbox"/> |
| | () 2. เป็นสมาชิกเครือข่าย ฯ เกินครึ่ง | |
| | () 3. เป็นสมาชิกเครือข่าย ฯ ต่ำเกินครึ่ง | |
| 7. | สถานภาพของท่านในเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล | v8 <input type="checkbox"/> |
| | () 1. เป็นประธาน () 2. เป็นกรรมการ | |

8. สมาชิกส่วนใหญ่ยังมีปัญหาในการบริหารจัดการกองทุนในเรื่องดังกล่าว อย่างไร

| ปัญหาในการบริหารจัดการ กองทุนหมู่บ้าน | มาก (3) | ปานกลาง (2) | น้อย (1) | รหัส |
|---|------------|----------------|-------------|------------------------------|
| 1. การบริหารจัดการองค์กร (กลุ่ม) | | | | |
| 1.1 การเสริมสร้างจิตสำนึกร่วมของบุคลากร ในองค์กร | | | | v 9 <input type="checkbox"/> |
| 1.2 การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงาน ขององค์กร | | | | v10 <input type="checkbox"/> |
| 1.3 การจัดทำระเบียบ ข้อบังคับ | | | | v11 <input type="checkbox"/> |
| 1.4 การแบ่งหน้าที่ | | | | v12 <input type="checkbox"/> |
| 1.5 การวางแผน | | | | v13 <input type="checkbox"/> |
| 1.6 การตรวจสอบ | | | | v14 <input type="checkbox"/> |
| 1.7 การประชาสัมพันธ์และการนำเสนอข้อมูล | | | | v15 <input type="checkbox"/> |
| 1.8 การติดตามและประเมินผล | | | | v16 <input type="checkbox"/> |
| 1.9 รูปแบบการประชุม | | | | v17 <input type="checkbox"/> |
| 1.10การจดบันทึกเอกสาร รายงานการประชุม | | | | v18 <input type="checkbox"/> |
| 1.11การบริหารจัดการองค์กรแบบบูรณาการ | | | | v19 <input type="checkbox"/> |
| 2. การบริหารการเงิน | | | | |
| 2.1 การจัดทำบัญชี | | | | v20 <input type="checkbox"/> |
| 2.1 การส่งเงินออม | | | | v21 <input type="checkbox"/> |
| 3. การบริหารสินเชื่อ | | | | |
| 3.1 การพิจารณาเงินกู้ | | | | v22 <input type="checkbox"/> |
| 3.2 การติดตามการใช้เงินกู้ | | | | v23 <input type="checkbox"/> |
| 3.3 การชำระคืนเงินกู้ | | | | v24 <input type="checkbox"/> |

| ปัญหาในการบริหารจัดการ กองทุนหมู่บ้าน | มาก (3) | ปานกลาง (2) | น้อย (1) | รหัส |
|---|------------|----------------|-------------|------------------------------|
| 4. การจัดระบบสวัสดิการ | | | | |
| 4.1 การจัดทำระบบสวัสดิการ | | | | v25 <input type="checkbox"/> |
| 4.2 การจัดสรรกำไรเงินเชื่อสวัสดิการ | | | | v26 <input type="checkbox"/> |
| 4.3 การพัฒนาระบบสวัสดิการ | | | | v27 <input type="checkbox"/> |
| 5. การบริหารเพื่อลดความเสี่ยง | | | | |
| 5.1 การส่งเสริมการอบรม | | | | v28 <input type="checkbox"/> |
| 5.2 การจัดตั้งกลุ่มเพื่อลดความเสี่ยงจาก การใช้เงิน | | | | v29 <input type="checkbox"/> |

ตอนที่ 2 ศักยภาพเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล

ปัจจัยแวดล้อมภายในขององค์กรเครือข่ายกองทุนหมู่บ้าน ประกอบด้วย

| 1. โครงสร้างขององค์กรเครือข่าย คณะกรรมการกองทุนระดับตำบล | เครือข่ายมีปัจจัย เหล่านี้หรือไม่ | | ระดับความสำคัญของปัจจัย | | | |
|---|--------------------------------------|--------------|-------------------------|----------------|-------------|---|
| | มี (2) | ไม่มี (1) | มาก (3) | ปานกลาง (2) | น้อย (1) | |
| 1.1 โครงสร้างในรูปของคณะกรรมการ | | | | | | v30 <input type="checkbox"/> v31 <input type="checkbox"/> |
| 1.2 องค์ประกอบของคณะกรรมการควรมี ผู้แทนกองทุนหมู่บ้านที่เกิดขึ้นจาก ความพร้อม และความต้องการของ กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ครบ ทุกหมู่บ้าน | | | | | | v32 <input type="checkbox"/> v33 <input type="checkbox"/> |
| 1.3 โครงสร้างควรมีโครงสร้างแบบผสม ทั้งรวมศูนย์เครือข่ายคณะกรรมการ และกระจายอำนาจ/ภารกิจไปสู่ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน | | | | | | v34 <input type="checkbox"/> v35 <input type="checkbox"/> |
| 1.4 การแบ่งโครงสร้างที่ระบุตำแหน่ง และความรับผิดชอบที่ชัดเจน สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและ เป้าหมายร่วมของเครือข่าย ฯ | | | | | | v36 <input type="checkbox"/> v37 <input type="checkbox"/> |

| 2. ระบบในการดำเนินงาน | เครือข่ายมีปัจจัยเหล่านี้หรือไม่ | | ระดับความสำคัญของปัจจัย | | | |
|--|----------------------------------|--------------|-------------------------|----------------|-------------|---|
| | มี (2) | ไม่มี (1) | มาก (3) | ปานกลาง (2) | น้อย (1) | |
| 2.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ในการดำเนินงานร่วมกันระหว่างคณะกรรมการ ฯ กับสมาชิก | | | | | | v38 <input type="checkbox"/> v39 <input type="checkbox"/> |
| 2.2 การจัดทำระเบียบเครือข่าย ฯ เป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างคณะกรรมการและสมาชิก | | | | | | v40 <input type="checkbox"/> v41 <input type="checkbox"/> |
| 2.3 การกำหนดและปฏิบัติตามแผนกิจกรรมที่ร่วมกันกำหนดอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง | | | | | | v42 <input type="checkbox"/> v43 <input type="checkbox"/> |
| 2.4 ระบบสื่อสารแบบกระบวนกรมีส่วนร่วม โดยมีการประชุมปรึกษาหารือคณะกรรมการ ฯ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง | | | | | | v44 <input type="checkbox"/> v45 <input type="checkbox"/> |
| 2.5 ระบบการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล สมาชิกสามารถรับรู้ รับทราบ ผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง | | | | | | v46 <input type="checkbox"/> v47 <input type="checkbox"/> |
| 2.6 ระบบฐานข้อมูลโดยคอมพิวเตอร์ | | | | | | v48 <input type="checkbox"/> v49 <input type="checkbox"/> |

| 3. กลยุทธ์ขององค์กรเครือข่ายกองทุนหมู่บ้าน | เครือข่ายมีปัจจัยเหล่านี้หรือไม่ | | ระดับความสำคัญของปัจจัย | | | |
|--|----------------------------------|--------------|-------------------------|----------------|-------------|---|
| | มี (2) | ไม่มี (1) | มาก (3) | ปานกลาง (2) | น้อย (1) | |
| 3.1 เวทีในการแลกเปลี่ยนความรู้ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อระดมความคิด เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ นโยบายและแนวคิดขององค์กร | | | | | | v50 <input type="checkbox"/> v51 <input type="checkbox"/> |

| | เครือข่ายมีปัจจัยเหล่านี้หรือไม่ | | ระดับความสำคัญของปัจจัย | | | |
|---|----------------------------------|--------------|-------------------------|----------------|-------------|---|
| | มี (2) | ไม่มี (1) | มาก (3) | ปานกลาง (2) | น้อย (1) | |
| 3.2 การใช้หลักสังคม วัฒนธรรม และ สัจจะธรรมเป็นเครื่องมือในสร้าง กระบวนการเรียนรู้ เพื่อปลูกฝัง จิตสำนึกแก่คณะกรรมการ ฯ และ สมาชิก | | | | | | v52 <input type="checkbox"/> v53 <input type="checkbox"/> |
| 3.3 เสริมสร้างการเรียนรู้แก่คณะ กรรมการ และสมาชิกเครือข่าย กองทุน อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง | | | | | | v54 <input type="checkbox"/> v55 <input type="checkbox"/> |
| 3.4 กระจายอำนาจ บทบาท ภารกิจ แก่สมาชิกเครือข่ายกองทุน | | | | | | v56 <input type="checkbox"/> v57 <input type="checkbox"/> |
| 3.5 ใช้หลักประชาธิปไตยในการตัดสินใจ ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับองค์กร ของตนเอง | | | | | | v58 <input type="checkbox"/> v59 <input type="checkbox"/> |

| 4. ผู้นำคณะกรรมการ/สมาชิก | เครือข่ายมีปัจจัยเหล่านี้หรือไม่ | | ระดับความสำคัญของปัจจัย | | | |
|---|----------------------------------|--------------|-------------------------|----------------|-------------|---|
| | มี (2) | ไม่มี (1) | มาก (3) | ปานกลาง (2) | น้อย (1) | |
| 4.1 ผู้นำ (ประธานเครือข่าย ฯ) (1) เป็นที่ยอมรับโดยการคัดเลือก ของสมาชิกโดยวิธีการที่โปร่งใส (2) ความเข้าใจปัญหา วัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กร (3) วิสัยทัศน์ ความรู้ ความสามารถ ในการบริหารจัดการเครือข่าย กระบวนการกลุ่ม กระบวนการ มีส่วนร่วม กระบวนการเรียนรู้ บนพื้นฐานแนวคิดและวิธีการ ทำงาน เพื่อให้เกิดการพึ่งพา ตนเอง | | | | | | v60 <input type="checkbox"/> v61 <input type="checkbox"/> v62 <input type="checkbox"/> v63 <input type="checkbox"/> v64 <input type="checkbox"/> v65 <input type="checkbox"/> |

| | เครือข่ายมีปัจจัยเหล่านี้หรือไม่ | | ระดับความสำคัญของปัจจัย | | | |
|---|----------------------------------|--------------|-------------------------|----------------|-------------|---|
| | มี (2) | ไม่มี (1) | มาก (3) | ปานกลาง (2) | น้อย (1) | |
| (4) จิตสาธารณะ อุดมการณ์ เสียสละเพื่อองค์กร | | | | | | v66 <input type="checkbox"/> v67 <input type="checkbox"/> |
| (5) ชีตความสามารถในการ ประสานงานกับองค์กร ภายนอก | | | | | | v68 <input type="checkbox"/> v69 <input type="checkbox"/> |
| 4.2 คณะกรรมการ | | | | | | |
| (1) คณะกรรมการมีจิตสำนึกที่จะ ช่วยเหลือกันและกันด้วย ความตั้งใจและมุ่งมั่น ตลอดจน จิตใจที่เป็นธรรม | | | | | | v70 <input type="checkbox"/> v71 <input type="checkbox"/> |
| (2) คณะกรรมการมีความเป็น เอกภาพในการบริหาร | | | | | | v72 <input type="checkbox"/> v73 <input type="checkbox"/> |
| (3) คณะกรรมการมีความรู้ ทักษะ สามารถบูรณาการองค์ความรู้ และทรัพยากร เพื่อให้เกิดคุณ ค่าและมีกำไรอย่างคุ้มค่า | | | | | | v74 <input type="checkbox"/> v75 <input type="checkbox"/> |
| 4.3 สมาชิก | | | | | | |
| (1) จิตสำนึกและตระหนักถึง ศักยภาพในการช่วยเหลือซึ่ง กันและกัน | | | | | | v76 <input type="checkbox"/> v77 <input type="checkbox"/> |
| (2) ความเข้าใจ เชื่อมั่น ศรัทธา ต่อรูปแบบกระบวนการกลุ่ม ขององค์กร | | | | | | v78 <input type="checkbox"/> v79 <input type="checkbox"/> |
| (3) ส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้กับองค์กรในทุก ขั้นตอน | | | | | | v80 <input type="checkbox"/> v81 <input type="checkbox"/> |

| 5. ความรู้และความสามารถของ กรรมการและสมาชิกเครือข่าย กองทุน | เครือข่ายมีปัจจัย เหล่านี้หรือไม่ | | ระดับความสำคัญของปัจจัย | | | |
|---|--------------------------------------|--------------|-------------------------|----------------|-------------|---|
| | มี (2) | ไม่มี (1) | มาก (3) | ปานกลาง (2) | น้อย (1) | |
| 5.1 กรรมการเครือข่าย ฯ มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ หรือมีขีด ความสามารถในการแสวงหาผู้มี ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ด้าน การบริหารจัดการกองทุนกระบวน การกลุ่ม การพัฒนาอาชีพและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันเสริมสร้าง กระบวนการเรียนรู้ ทั้งแก่กรรมการ และสมาชิก | | | | | | v82 <input type="checkbox"/> v83 <input type="checkbox"/> |
| 5.2 กรรมการเครือข่ายมีการประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน อย่างต่อเนื่อง | | | | | | v84 <input type="checkbox"/> v85 <input type="checkbox"/> |
| 5.3 กรรมการเครือข่ายมีความสัมพันธ์ และสร้างการเชื่อมโยงและมี กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ ภายนอก เช่น สถาบันการศึกษา/ วิจัย หน่วยราชการ องค์กรพัฒนา เอกชน และองค์กรเอกชน อยู่เสมอ | | | | | | v86 <input type="checkbox"/> v87 <input type="checkbox"/> |

| 6. ลักษณะแบบหรือพฤติกรรมกรรมการบริหารของคณะกรรมการเครือข่ายกองทุนหมู่บ้าน | เครือข่ายมีปัจจัยเหล่านี้หรือไม่ | | ระดับความสำคัญของปัจจัย | | | |
|--|----------------------------------|--------------|-------------------------|----------------|-------------|---|
| | มี (2) | ไม่มี (1) | มาก (3) | ปานกลาง (2) | น้อย (1) | |
| 6.1 การบริหารจัดการที่เป็นแบบการบริหารที่เป็นอิสระ มีความเอื้ออาทร และมีความยืดหยุ่นสูง | | | | | | v88 <input type="checkbox"/> v89 <input type="checkbox"/> |
| 6.2 แบบแผนการทำงานในรูปของคณะทำงาน (ทำงานเป็นทีม) และการมีส่วนร่วมสร้างนิสัยประชาธิปไตย ก่อให้เกิดการเรียนรู้ และเจตคติเชิงประชาธิปไตย | | | | | | v90 <input type="checkbox"/> v91 <input type="checkbox"/> |
| 6.3 แบบแผนการบริหารในลักษณะเปิดกว้าง เพื่อเปิดรับแนวคิดนโยบาย ตลอดจนเปิดโอกาสในการตรวจสอบ เพื่อความโปร่งใสในการบริหาร | | | | | | v92 <input type="checkbox"/> v93 <input type="checkbox"/> |

| 7. ความตั้งใจร่วมกันของคณะกรรมการและสมาชิกเครือข่ายกองทุนหมู่บ้าน | เครือข่ายมีปัจจัยเหล่านี้หรือไม่ | | ระดับความสำคัญของปัจจัย | | | |
|--|----------------------------------|--------------|-------------------------|----------------|-------------|---|
| | มี (2) | ไม่มี (1) | มาก (3) | ปานกลาง (2) | น้อย (1) | |
| 7.1 คณะกรรมการและสมาชิกมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน | | | | | | v94 <input type="checkbox"/> v95 <input type="checkbox"/> |
| 7.2 คณะกรรมการและสมาชิกมีความสามัคคีร่วมปฏิบัติงาน ด้วยน้ำหนึ่งใจเดียวกัน | | | | | | v96 <input type="checkbox"/> v97 <input type="checkbox"/> |
| 7.3 คณะกรรมการและสมาชิกมีความตั้งใจและร่วมกันแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาองค์กร | | | | | | v98 <input type="checkbox"/> v99 <input type="checkbox"/> |

ปัจจัยแวดล้อมภายนอกขององค์กรเครือข่ายกองทุนหมู่บ้าน ประกอบด้วย

| 1. นโยบาย กฎหมาย ระเบียบ และ องค์กรรัฐ | ระดับความสำคัญของปัจจัย | | | |
|---|-------------------------|----------------|-------------|-------------------------------|
| | มาก (3) | ปานกลาง (2) | น้อย (1) | |
| 1.1 รัฐมีนโยบายสนับสนุนการจัดตั้ง เครือข่าย ฯ ที่ชัดเจน | | | | v100 <input type="checkbox"/> |
| 1.2 รัฐและหน่วยงานของรัฐมีนโยบาย สนับสนุนบทบาท รับรองสถานภาพ ตลอดจนการกระจายอำนาจ เครือข่าย ฯ ที่ชัดเจน | | | | v101 <input type="checkbox"/> |
| 1.3 การสนับสนุนจากรัฐ/องค์กรรัฐ เพื่อการ พัฒนาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ | | | | v102 <input type="checkbox"/> |
| 1.4 เป็นกฎหมายและระเบียบที่เอื้อหรือ สนับสนุนให้เกิดการบรรลุ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงาน | | | | v103 <input type="checkbox"/> |
| 1.5 กฎหมายและระเบียบ เพื่อการป้องกัน และควบคุมการผูกขาดขององค์กร เครือข่ายกองทุนจากภายนอก | | | | v104 <input type="checkbox"/> |
| 2. สภาพทางเศรษฐกิจ | ระดับความสำคัญของปัจจัย | | | |
| | มาก (3) | ปานกลาง (2) | น้อย (1) | |
| 2.1 กองทุนหมู่บ้านที่เป็นสมาชิกเครือข่าย สามารถสนับสนุนทุน เพื่อเป็นเงินทุนใน การดำเนินงานของเครือข่าย ตามแนว คิดการ “พึ่งตนเอง” | | | | v105 <input type="checkbox"/> |
| 2.2 หากจำเป็นต้อง “พึ่งพาอาศัยคนอื่น” คณะกรรมการเครือข่ายมีขีดความ สามารถในการติดต่อ ประสานงาน เพื่อ ขอรับการสนับสนุนจากองค์กรภายนอก | | | | v106 <input type="checkbox"/> |
| 2.3 ระดับความเจริญของเศรษฐกิจใน หมู่บ้านและหมู่บ้าน | | | | v107 <input type="checkbox"/> |

| | ระดับความสำคัญของปัจจัย | | | |
|---|-------------------------|----------------|-------------|-------------------------------|
| | มาก (3) | ปานกลาง (2) | น้อย (1) | |
| 2.4 ทุนชุมชน (กองทุนอื่น ๆ) ที่มีอยู่ใน ชุมชน | | | | v108 <input type="checkbox"/> |
| 2.5 นโยบายการสนับสนุนเงินทุนของรัฐ | | | | v109 <input type="checkbox"/> |

| 3. สภาพทางภูมิศาสตร์ | ระดับความสำคัญของปัจจัย | | | |
|---|-------------------------|----------------|-------------|-------------------------------|
| | มาก (3) | ปานกลาง (2) | น้อย (1) | |
| 3.1 ขอบเขตพื้นที่ของเครือข่าย ฯ กับสมาชิก ไม่ห่างไกลจนเป็นปัญหาในการติดต่อ สื่อสาร | | | | v110 <input type="checkbox"/> |
| 3.2 ระบบสื่อสารที่สามารถทำให้การติดต่อ สื่อสารได้สะดวก | | | | v111 <input type="checkbox"/> |
| 3.3 เส้นทางคมนาคมสะดวก สามารถ ติดต่อสื่อสารภายในและภายนอก เครือข่าย ฯ ได้สะดวกทุกฤดูกาล | | | | v112 <input type="checkbox"/> |

| 4. สภาพทางสังคมและวัฒนธรรม | ระดับความสำคัญของปัจจัย | | | |
|---|-------------------------|----------------|-------------|-------------------------------|
| | มาก (3) | ปานกลาง (2) | น้อย (1) | |
| 4.1 สมาชิกเครือข่าย ฯ มีสภาพทางสังคม และวัฒนธรรม ที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา ความขัดแย้งกัน | | | | v113 <input type="checkbox"/> |
| 4.2 สมาชิกเครือข่าย ฯ มีระดับมาตรฐาน การบริหารจัดการกองทุนในระดับ ใกล้เคียงกัน | | | | v114 <input type="checkbox"/> |
| 4.3 สมาชิกเครือข่าย ฯ มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ และ ความสามัคคี | | | | v115 <input type="checkbox"/> |

| 5. เทคโนโลยี/ความรู้ | ระดับความสำคัญของปัจจัย | | | |
|---|-------------------------|----------------|-------------|-------------------------------|
| | มาก (3) | ปานกลาง (2) | น้อย (1) | |
| 5.1 องค์ความรู้ที่หลากหลาย เหมาะสมกับการสร้างกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเป็นทางเลือกแก่สมาชิก ตลอดจนการพัฒนาเครือข่าย | | | | v116 <input type="checkbox"/> |
| 5.2 เครือข่ายฯ มีปฏิสัมพันธ์และมีขีดความสามารถเชื่อมโยงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรภาคีสนับสนุน ทั้งองค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน องค์กรธุรกิจ องค์กร วิชาการ องค์กรชุมชนต่างพื้นที่ได้ | | | | v117 <input type="checkbox"/> |

ตอนที่ 3 รูปแบบกระบวนการเรียนรู้ การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน

1. ท่านคิดว่าเนื้อหาการเรียนรู้ที่สำคัญในการบริหารจัดการกองทุน มีอย่างไร

| เนื้อหา | มาก (3) | ปานกลาง (2) | น้อย (1) | รหัส |
|---|------------|----------------|-------------|--------------------------------|
| 1. การบริหารจัดการองค์กร (กลุ่ม) ที่ดี | | | | |
| 1.1 การเสริมสร้างจิตสำนึกร่วมของบุคลากรในองค์กร | | | | v118 <input type="checkbox"/> |
| 1.2 การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กร | | | | v119 <input type="checkbox"/> |
| 1.3 การจัดทำระเบียบ ข้อบังคับ | | | | v120 <input type="checkbox"/> |
| 1.4 การแบ่งหน้าที่ | | | | v121 <input type="checkbox"/> |
| 1.5 การวางแผน | | | | v122 <input type="checkbox"/> |
| 1.6 การตรวจสอบ | | | | v123 <input type="checkbox"/> |
| 1.7 การประชาสัมพันธ์และการนำเสนอข้อมูล | | | | v124 <input type="checkbox"/> |
| 1.8 การติดตามและประเมินผล | | | | v125 <input type="checkbox"/> |
| 1.9 รูปแบบการประชุม | | | | v126 <input type="checkbox"/> |
| 1.10 การจัดบันทึกเอกสาร รายงานการประชุม | | | | v127 <input type="checkbox"/> |
| 1.11 การบริหารจัดการองค์กรแบบบูรณาการ | | | | v 128 <input type="checkbox"/> |

| เนื้อหา | มาก (3) | ปานกลาง (2) | น้อย (1) | รหัส |
|---|------------|----------------|-------------|--------------------------------|
| 2. การบริหารการเงิน | | | | |
| 2.1 การจัดทำบัญชี | | | | v 129 <input type="checkbox"/> |
| 2.2 การส่งเงินออม | | | | v130 <input type="checkbox"/> |
| 3. การบริหารสินเชื่อ | | | | v131 <input type="checkbox"/> |
| 3.1 การพิจารณาเงินกู้ | | | | |
| 3.2 การติดตามการชำระเงินกู้ | | | | v132 <input type="checkbox"/> |
| 3.3 การชำระคืนเงินกู้ | | | | v133 <input type="checkbox"/> |
| 4. การจัดระบบสวัสดิการ | | | | |
| 4.1 การจัดทำระบบสวัสดิการ | | | | v134 <input type="checkbox"/> |
| 4.2 การจัดสรรกำไรสินเชื่อสวัสดิการ | | | | v135 <input type="checkbox"/> |
| 4.3 การพัฒนาระบบสวัสดิการ | | | | v136 <input type="checkbox"/> |
| 5. การบริหารเพื่อลดความเสี่ยง | | | | |
| 5.1 การส่งเสริมการออม | | | | v137 <input type="checkbox"/> |
| 5.2 การจัดตั้งกลุ่มเพื่อลดความเสี่ยงจากการใช้เงิน | | | | v138 <input type="checkbox"/> |

2. ท่านคิดว่าเนื้อหาการเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการองค์กร(กลุ่ม)ที่ดีควรมีวิธีการและรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม อย่างไร (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

| วิธีการ | รูปแบบ | รหัส |
|-------------------------|--|-------------------------------|
| 1. การเรียนรู้โดยกลุ่ม | () การจัดเวที เครือข่ายกองทุน | v139 <input type="checkbox"/> |
| | () การจัดกลุ่มทัศนศึกษา | v140 <input type="checkbox"/> |
| | () การประชุม แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ | v141 <input type="checkbox"/> |
| | () การอภิปรายกลุ่ม | v142 <input type="checkbox"/> |
| | () การเยี่ยมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ | v143 <input type="checkbox"/> |
| 2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง | () เอกสาร คู่มือประกอบการเรียนรู้ | v144 <input type="checkbox"/> |
| | () การสังเกต | v145 <input type="checkbox"/> |
| | () การฝึกตอบ-ถาม โดยใช้เหตุผลมาวิเคราะห์/สังเคราะห์ | v156 <input type="checkbox"/> |
| | () การเรียนรู้จากสภาพความจริงบริบทของตนเอง | v147 <input type="checkbox"/> |

| วิธีการ | รูปแบบ | รหัส |
|---|---|-------------------------------|
| 3. การเรียนรู้ที่จัดร่วมกับ สถาบันการศึกษา | () การฝึกอบรบระยะสั้น | v148 <input type="checkbox"/> |
| | () การประชุมเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม | v149 <input type="checkbox"/> |
| | () ฝึกทักษะเฉพาะเรื่อง | v150 <input type="checkbox"/> |
| | () การฝึกงาน | v151 <input type="checkbox"/> |
| | () การสาธิต | v152 <input type="checkbox"/> |

3. ท่านคิดว่าเนื้อหาการเรียนรู้ด้านบริหารการเงินควรมีวิธีการและรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมอย่างไร (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

| วิธีการ | รูปแบบ | รหัส |
|---|--|-------------------------------|
| 1. การเรียนรู้โดยกลุ่ม | () การจัดเวที เครือข่ายกองทุน | v153 <input type="checkbox"/> |
| | () การจัดกลุ่มทัศนศึกษา | v154 <input type="checkbox"/> |
| | () การประชุม แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ | v155 <input type="checkbox"/> |
| | () การอภิปรายกลุ่ม | v156 <input type="checkbox"/> |
| | () การเยี่ยมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ | v157 <input type="checkbox"/> |
| 2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง | () เอกสาร คู่มือประกอบการเรียนรู้ | v158 <input type="checkbox"/> |
| | () การสังเกต | v159 <input type="checkbox"/> |
| | () การฝึกตอบ-ถาม โดยใช้เหตุผลมาวิเคราะห์/สังเคราะห์ | v160 <input type="checkbox"/> |
| | () การเรียนรู้จากสภาพความจริงบริบทของตนเอง | v161 <input type="checkbox"/> |
| 3. การเรียนรู้ที่จัดร่วมกับ สถาบันการศึกษา | () การฝึกอบรบระยะสั้น | v162 <input type="checkbox"/> |
| | () การประชุมเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม | v163 <input type="checkbox"/> |
| | () ฝึกทักษะเฉพาะเรื่อง | v164 <input type="checkbox"/> |
| | () การฝึกงาน | v165 <input type="checkbox"/> |
| | () การสาธิต | v166 <input type="checkbox"/> |

4. ท่านคิดว่าเนื้อหาการเรียนรู้ด้านการบริหารสินเชื่อควรมีวิธีการและรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมอย่างไร (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

| วิธีการ | รูปแบบ | รหัส |
|---|--|-------------------------------|
| 1. การเรียนรู้โดยกลุ่ม | () การจัดเวที เครือข่ายกองทุน | v167 <input type="checkbox"/> |
| | () การจัดกลุ่มทัศนศึกษา | v168 <input type="checkbox"/> |
| | () การประชุม แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ | v169 <input type="checkbox"/> |
| | () การอภิปรายกลุ่ม | v170 <input type="checkbox"/> |
| | () การเยี่ยมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ | v171 <input type="checkbox"/> |
| 2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง | () เอกสาร คู่มือประกอบการเรียนรู้ | v172 <input type="checkbox"/> |
| | () การสังเกต | v173 <input type="checkbox"/> |
| | () การฝึกตอบ-ถาม โดยใช้เหตุผลมาวิเคราะห์/สังเคราะห์ | v174 <input type="checkbox"/> |
| | () การเรียนรู้จากสภาพความจริงบริบทของตนเอง | v175 <input type="checkbox"/> |
| 3. การเรียนรู้ที่จัดร่วมกับสถาบันการศึกษา | () การฝึกอบรมระยะสั้น | v176 <input type="checkbox"/> |
| | () การประชุมเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม | v177 <input type="checkbox"/> |
| | () ฝึกทักษะเฉพาะเรื่อง | v178 <input type="checkbox"/> |
| | () การฝึกงาน | v179 <input type="checkbox"/> |
| | () การสาธิต | v180 <input type="checkbox"/> |

5. ท่านคิดว่าเนื้อหาการเรียนรู้การจัดระบบสวัสดิการควรมีวิธีการและรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมอย่างไร (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

| วิธีการ | รูปแบบ | รหัส |
|------------------------|---|-------------------------------|
| 1. การเรียนรู้โดยกลุ่ม | () การจัดเวที เครือข่ายกองทุน | v181 <input type="checkbox"/> |
| | () การจัดกลุ่มทัศนศึกษา | v182 <input type="checkbox"/> |
| | () การประชุม แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ | v183 <input type="checkbox"/> |
| | () การอภิปรายกลุ่ม | v184 <input type="checkbox"/> |
| | () การเยี่ยมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ | v185 <input type="checkbox"/> |

| วิธีการ | รูปแบบ | รหัส |
|---|--|-------------------------------|
| 2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง | () เอกสาร คู่มือประกอบการเรียนรู้ | v186 <input type="checkbox"/> |
| | () การสังเกต | v187 <input type="checkbox"/> |
| | () การฝึกตอบ-ถาม โดยใช้เหตุผลมาวิเคราะห์/สังเคราะห์ | v188 <input type="checkbox"/> |
| | () การเรียนรู้จากสภาพความจริงบริบทของตนเอง | v189 <input type="checkbox"/> |
| 3. การเรียนรู้ที่จัดร่วมกับ สถาบันการศึกษา | () การฝึกอบรบระยะสั้น | v190 <input type="checkbox"/> |
| | () การประชุมเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม | v191 <input type="checkbox"/> |
| | () ฝึกทักษะเฉพาะเรื่อง | v192 <input type="checkbox"/> |
| | () การฝึกงาน | v193 <input type="checkbox"/> |
| | () การสาธิต | v194 <input type="checkbox"/> |

6. ท่านคิดว่าเนื้อหาการเรียนรู้การบริหารเพื่อลดความเสี่ยงควรมีวิธีการและรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมอย่างไร (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

| วิธีการ | รูปแบบ | รหัส |
|---|--|-------------------------------|
| 1. การเรียนรู้โดยกลุ่ม | () การจัดเวที เครือข่ายกองทุน | v195 <input type="checkbox"/> |
| | () การจัดกลุ่มทักษะศึกษา | v196 <input type="checkbox"/> |
| | () การประชุม แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ | v197 <input type="checkbox"/> |
| | () การอภิปรายกลุ่ม | v198 <input type="checkbox"/> |
| | () การเยี่ยมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ | v199 <input type="checkbox"/> |
| 2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง | () เอกสาร คู่มือประกอบการเรียนรู้ | v200 <input type="checkbox"/> |
| | () การสังเกต | v201 <input type="checkbox"/> |
| | () การฝึกตอบ-ถาม โดยใช้เหตุผลมาวิเคราะห์/สังเคราะห์ | v202 <input type="checkbox"/> |
| | () การเรียนรู้จากสภาพความจริงบริบทของตนเอง | v203 <input type="checkbox"/> |
| 3. การเรียนรู้ที่จัดร่วมกับ สถาบันการศึกษา | () การฝึกอบรบระยะสั้น | v204 <input type="checkbox"/> |
| | () การประชุมเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม | v205 <input type="checkbox"/> |
| | () ฝึกทักษะเฉพาะเรื่อง | v206 <input type="checkbox"/> |
| | () การฝึกงาน | v207 <input type="checkbox"/> |
| | () การสาธิต | v208 <input type="checkbox"/> |

ภาคผนวก ค.

กรอบการประเมินและตัวชี้วัดประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง

กรอบการประเมินและตัวชี้วัดประสิทธิผลการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง

องค์ประกอบของการประเมินประสิทธิผลการบริหารจัดการและตัวชี้วัด มีดังนี้

1. **ปัจจัยพื้นฐาน** หมายถึง องค์ประกอบเบื้องต้นของการดำเนินการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ประกอบด้วย จำนวนสมาชิกของกองทุนฯ จำนวนครัวเรือนที่เป็นสมาชิกของกองทุนฯ จำนวนกลุ่มองค์กรที่เป็นสมาชิกของกองทุนฯ การมีส่วนร่วมของสมาชิกและเงินทุนเดิมของหมู่บ้านและชุมชนเมืองที่จัดตั้งขึ้นโดยประชาชน

องค์ประกอบด้านปัจจัยพื้นฐาน ประกอบด้วย ตัวชี้วัด 5 ประการ ดังนี้

- 1) ร้อยละของจำนวนสมาชิกต่อประชากรในหมู่บ้านและชุมชนเมือง
- 2) ร้อยละของครัวเรือนที่เป็นสมาชิกต่อจำนวนครัวเรือนทั้งหมดในหมู่บ้านหรือชุมชนเมือง
- 3) ร้อยละของจำนวนสมาชิกสังกัดกลุ่มต่อจำนวนสมาชิกทั้งหมด
- 4) การมีส่วนร่วม ซึ่งพิจารณาจากการกำหนดค่าหุ้นหรือค่าธรรมเนียม
- 5) เงินทุนเดิมของหมู่บ้านและชุมชนเมืองที่จัดตั้งโดยประชาชน

2. **กระบวนการจัดตั้งกองทุน** หมายถึง กระบวนการดำเนินการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ประกอบด้วย การสร้างจิตสำนึกและการเรียนรู้ร่วมกัน การจัดเวทีการเรียนรู้ความโปร่งใสและเป็นประชาธิปไตย การจัดทำระเบียบข้อบังคับของกองทุน การระดมทุนการจัดระบบกาตรวจสอบ การดำเนินการภารกิจและความรับผิดชอบของคณะกรรมการ การมีส่วนร่วมของสมาชิก และการปฏิบัติตามกฎระเบียบของสมาชิก

องค์ประกอบด้านกระบวนการจัดตั้งกองทุน ประกอบด้วย ตัวชี้วัด 14 ประการ ดังนี้

- 1) มีการสร้างจิตสำนึกและกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน
- 2) มีการจัดเวทีชาวบ้านเพื่อการจัดตั้งกองทุนฯ
- 3) มีการเลือกตั้งด้วยความโปร่งใสและเป็นไปตามระบอบประชาธิปไตย
- 4) มีการจัดทำระเบียบข้อบังคับโดยการผ่านกระบวนการประชาชน
- 5) มีการระดมทุน
- 6) มีการจัดระบบการตรวจสอบที่ชัดเจน
- 7) มีการมอบหมายภารกิจและความรับผิดชอบของคณะกรรมการ
- 8) คณะกรรมการทุกคนมีส่วนร่วมในการขอรับจัดสรรจากรัฐบาล (การขอขึ้นทะเบียนและการให้ความร่วมมือในการประเมินความพร้อม)
- 9) ชาวบ้านหรือสมาชิกมีส่วนร่วมในการจัดหรือบริหารกองทุน
- 10) สมาชิกปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของกองทุน
- 11) มีการศึกษาระเบียบกองทุนอื่นๆ

- 12) คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและประชาชนร่วมกันยกย่องระเบียบข้อบังคับ
- 13) มีการทำประชาพิจารณ์
- 14) มีผู้ทรงคุณวุฒิ หรือบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้คำปรึกษาแนะนำ

3. **การพัฒนาสังคม** หมายถึง บทบาทของกองทุนที่เข้าไปสร้างความเจริญก้าวหน้าในด้านต่างๆ ให้กับหมู่บ้านและชุมชนเมือง ประกอบด้วย การสร้างความสามัคคีในชุมชน

องค์ประกอบด้านการพัฒนาสังคม ประกอบด้วย ตัวชี้วัด 12 ประการ ดังนี้

- 1) สมาชิกในชุมชนมีความสามัคคี
- 2) สมาชิกในชุมชนมีความซื่อสัตย์
- 3) ชุมชนยกย่องคนทำความดี
- 4) สมาชิกในชุมชนมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- 5) สมาชิกในชุมชนมีโอกาสหาความรู้เพิ่ม
- 6) สมาชิกในชุมชนมีอาชีพสามารถเลี้ยงครอบครัวได้
- 7) ครอบครัวในชุมชนมีความอบอุ่นอยู่พร้อมหน้ารักใคร่ปรองดองกัน
- 8) ในชุมชนมีการรวมตัวตั้งกลุ่มองค์กรประชาชน
- 9) ในชุมชนมีการรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกชุมชนเป็นประจำ โดยการประชุมหรือเสวนา
- 10) ในชุมชนมีการช่วยเหลือเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
- 11) ในชุมชนมีผู้นำที่มีคุณธรรม ยุติธรรม
- 12) ในชุมชนสามารถร่วมกันแก้ปัญหาของชุมชนได้ โดยมีแผนงานที่คิดโดยสมาชิกในชุมชน

4. **การบริหารจัดการเชิงพฤติกรรม** หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองของสมาชิกในทางปฏิบัติที่สามารถสังเกตเห็นได้ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมของสมาชิกในหมู่บ้านและชุมชนเมือง ความโปร่งใสของการบริหารจัดการความพึงพอใจของสมาชิกและการได้รับประโยชน์จากกองทุนของสมาชิก ซึ่งสามารถวัดได้จาก ทศนคติสมาชิกในหมู่บ้านและชุมชนเมือง

องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการเชิงพฤติกรรม ประกอบด้วย ตัวชี้วัด 4 ประการ ดังนี้

- 1) การมีส่วนร่วมของสมาชิกในหมู่บ้าน/ชุมชน
- 2) ความโปร่งใสการบริหารจัดการกองทุน
- 3) ความพึงพอใจของสมาชิกในหมู่บ้าน/ชุมชน
- 4) ประโยชน์ที่ประชาชนได้รับจากกองทุนหมู่บ้าน/ชุมชน

5. **เงินทุนและการหมุนเวียนเงินกองทุน** หมายถึง จำนวนเงินทุนของกองทุนหมู่บ้านที่มีอยู่และเพิ่มขึ้น มีระบบการกู้ยืมเงินทุนให้เกิดการหมุนเวียนอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย การเพิ่มขึ้นของเงินทุนและระบบการหมุนเวียนของเงินกองทุน

องค์ประกอบด้านเงินทุนและการหมุนเวียนเงินกองทุน ประกอบด้วย ตัวชี้วัด 3 ประการ ดังนี้

- 1) การเพิ่มของเงินออมและเงินจากสมาชิกในปัจจุบัน
- 2) ระบบการหมุนเวียนเงินกองทุน
- 3) อัตราของสมาชิกที่กู้เงินเพิ่มขึ้น

6. **ปัญหาการบริหารกองทุนและปัญหาของกลุ่มผู้กู้เงิน** หมายถึง ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการบริหารกองทุนและปัญหาของผู้กู้ยืมเงินที่เกิดจากการกู้เงินจากกองทุน ประกอบด้วย การวางแผนการบริหาร การจัดองค์กร การดำเนินงาน และการควบคุม

องค์ประกอบด้านปัญหาการบริหารกองทุนและปัญหาของกลุ่มผู้กู้เงิน ประกอบด้วย ตัวชี้วัด 5 ประการ ดังนี้

- 1) การไม่มีปัญหาด้านการวางแผนการบริหาร
- 2) การไม่มีปัญหาด้านการจัดองค์กร
- 3) การไม่มีปัญหาด้านการดำเนินงาน
- 4) การไม่มีปัญหาด้านการควบคุม
- 5) การไม่มีปัญหาของกลุ่มผู้กู้เงิน

ลำดับขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษารายละเอียดขององค์ประกอบและตัวชี้วัดความสำเร็จของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง
2. ศึกษาแหล่งข้อมูลตามที่กำหนดไว้ในองค์ประกอบตัวชี้วัดของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง
3. ศึกษาข้อมูลของแต่ละตัวชี้วัด พร้อมกับบันทึกลงในแบบการประเมิน โดยแต่ละหมู่บ้านจะมีแบบประเมิน 1 ชุด
4. วิเคราะห์และตัดสินผลการดำเนินงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. คำนวณหาคะแนนรวมในแต่ละองค์ประกอบ
2. คำนวณค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแต่ละสถาบัน
3. คำนวณหาค่า Z-Score ของคะแนนรวมของแต่ละองค์ประกอบ
4. คำนวณหาค่า T-Score ของคะแนนรวมของแต่ละองค์ประกอบ
5. คำนวณค่า T รวมทั้ง 6 ด้าน
6. ตัดสินระดับความสำเร็จของกองทุน ฯ

สถิติที่ใช้

1. หาค่าเฉลี่ย (\bar{X})

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{N}$$

$$\sum x = \text{ผลรวมคะแนน (แต่ละองค์ประกอบ) ของหมู่บ้านทั้งหมดแต่ละสถาบัน}$$

$$N = \text{จำนวนหมู่บ้านทั้งหมดแต่ละสถาบัน}$$

2. หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

$$\text{S.D.} = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{X})^2}{N}} \quad \text{หรือ} \quad \sqrt{\frac{N\sum x^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}}$$

3. หาค่า Z-Score

$$Z = \frac{x - \bar{X}}{\text{S.D.}}$$

4. หาค่า T-Score

$$T = 50 + 10Z$$

ภาคผนวก ง.

ประมวลผลการศึกษาโดยการสัมภาษณ์

การประมวลผลการศึกษาโดยการสัมภาษณ์

ตารางที่ 1 แสดงปัญหาในการบริหารจัดการกองทุนของกองทุนหมู่บ้านที่เป็นสมาชิกเครือข่าย

| ปัญหา | มาก | | ปานกลาง | | น้อย | | \bar{X} | S.D. |
|---|-------|--------|---------|--------|-------|--------|-----------|------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | | |
| | คน | ละ | คน | ละ | คน | ละ | | |
| 1. การบริหารจัดการองค์กร (กลุ่ม) | | | | | | | | |
| 1.1 การเสริมสร้างจิตสำนึกร่วมของบุคลากรในองค์กร | 23 | 28.05 | 47 | 57.32 | 12 | 14.63 | 2.13 | 0.64 |
| 1.2 การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กร | 29 | 35.37 | 49 | 59.76 | 4 | 4.88 | 2.55 | 0.59 |
| 1.3 การจัดระเบียบ ข้อบังคับ | 30 | 36.59 | 37 | 45.12 | 15 | 18.29 | 2.18 | 0.72 |
| 1.4 การแบ่งหน้าที่ | 37 | 45.12 | 32 | 39.02 | 13 | 15.85 | 2.29 | 0.73 |
| 1.5 การวางแผน | 24 | 29.3 | 45 | 54.88 | 13 | 15.85 | 2.13 | 0.66 |
| 1.6 การตรวจสอบ | 24 | 29.27 | 45 | 54.88 | 13 | 15.85 | 2.13 | 0.66 |
| 1.7 การประชาสัมพันธ์และการนำเสนอข้อมูล | 25 | 30.48 | 44 | 53.66 | 13 | 15.85 | 2.13 | 0.70 |
| 1.8 การติดตามและประเมินผล | 32 | 39.02 | 38 | 46.34 | 12 | 14.63 | 2.24 | 0.69 |
| 1.9 รูปแบบการประชุม | 30 | 39.24 | 39 | 47.56 | 13 | 15.85 | 2.21 | 0.69 |
| 1.10 การจดบันทึกเอกสาร รายงานการประชุม | 28 | 34.15 | 43 | 52.44 | 11 | 13.41 | 2.21 | 0.66 |
| 1.11 การบริหารจัดการองค์กรแบบบูรณาการ | 31 | 37.80 | 43 | 52.44 | 8 | 9.76 | 2.28 | 0.63 |

ตารางที่ 1 (ต่อ)

| ปัญหา | มาก | | ปานกลาง | | น้อย | | \bar{X} | S.D. |
|---|-------|--------|---------|--------|-------|--------|-----------|------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | | |
| | คน | ละ | คน | ละ | คน | ละ | | |
| 2. การบริหารการเงิน | | | | | | | | |
| 2.1 การจัดทำบัญชี | 37 | 45.12 | 28 | 34.15 | 17 | 20.73 | 2.24 | 0.78 |
| 2.2 การส่งเงินออม | 39 | 47.56 | 27 | 32.93 | 16 | 19.51 | 2.28 | 0.77 |
| 3. การบริหารสินเชื่อ | | | | | | | | |
| 3.1 การพิจารณาเงินกู้ | 41 | 50.00 | 24 | 29.27 | 17 | 20.73 | 2.29 | 0.79 |
| 3.2 การติดตามการใช้เงินกู้ | 37 | 45.12 | 27 | 32.93 | 18 | 21.95 | 2.23 | 0.79 |
| 3.3 การชำระคืนเงินกู้ | 48 | 58.54 | 13 | 15.85 | 21 | 25.61 | 2.33 | 0.86 |
| 4. การจัดระบบสวัสดิการ | | | | | | | | |
| 4.1 การจัดทำระบบสวัสดิการ | 20 | 24.39 | 41 | 50.00 | 21 | 25.61 | 1.99 | 0.79 |
| 4.2 การจัดสรรกำไรสินเชื่อ | 37 | 45.12 | 23 | 28.05 | 22 | 26.83 | 2.18 | 0.83 |
| 4.3 การพัฒนาระบบสวัสดิการ | 26 | 31.70 | 36 | 43.90 | 20 | 24.39 | 2.07 | 0.75 |
| 5. การบริหารเพื่อลดความเสี่ยง | | | | | | | | |
| 5.1 การส่งเสริมการออม | 21 | 25.61 | 37 | 45.12 | 24 | 29.27 | 2.21 | 0.69 |
| 5.2 การจัดตั้งกลุ่มเพื่อลด ความเสี่ยงจากการใช้เงิน | 39 | 47.56 | 32 | 39.02 | 11 | 13.41 | 2.13 | 0.66 |

ปัจจัยแวดล้อมภายในขององค์กรเครือข่ายฯ

ตารางที่ 2 ระดับความสำคัญของปัจจัยภายในด้านโครงสร้างขององค์กรเครือข่ายคณะกรรมการ
กองทุนหมู่บ้านระดับตำบล

| ประเด็นที่ประเมินและระดับค่า | มาก | | ปานกลาง | | น้อย | | \bar{X} | S.D. |
|---|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|-----------|------|
| | จำนวน คน | ร้อยละ | จำนวน คน | ร้อยละ | จำนวน คน | ร้อยละ | | |
| 1. โครงสร้างในรูปของคณะกรรมการ | 32 | 39.02 | 44 | 53.66 | 6 | 7.31 | 2.32 | 0.61 |
| 2. องค์ประกอบของคณะกรรมการ ควรมีผู้แทนกองทุนหมู่บ้านที่เกิด ขึ้นจากความพร้อม และความ ต้องการของกองทุนหมู่บ้านและ ชุมชนเมืองครบทุกหมู่บ้าน | 41 | 50.00 | 37 | 45.12 | 4 | 4.88 | 2.45 | 0.59 |
| 3. โครงสร้างควรมีโครงสร้างแบบผสม ทั้งรวมศูนย์เครือข่ายคณะกรรมการ และกระจายอำนาจ/ภารกิจไปสู่ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน | 38 | 46.34 | 37 | 45.12 | 7 | 8.54 | 2.38 | 0.64 |
| 4. การแบ่งโครงสร้างที่ระบุตำแหน่ง และความรับผิดชอบที่ชัดเจน สอด คล้องกับบทบาทภารกิจและ เป้าหมายร่วมของเครือข่าย ฯ | 40 | 48.78 | 36 | 43.90 | 6 | 7.32 | 2.41 | 0.63 |

ตารางที่ 3 ระดับความสำคัญของปัจจัยภายในด้านระบบในการดำเนินงานของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล

| ประเด็นที่ประเมินและระดับค่า | มาก | | ปานกลาง | | น้อย | | \bar{X} | S.D. |
|--|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|-----------|------|
| | จำนวน คน | ร้อยละ | จำนวน คน | ร้อยละ | จำนวน คน | ร้อยละ | | |
| 1. การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ในการดำเนินงานร่วมกัน ระหว่างคณะกรรมการฯ กับสมาชิก | 40 | 48.78 | 33 | 40.24 | 9 | 10.98 | 2.38 | 0.68 |
| 2. การจัดทำระเบียบเครือข่าย ฯ เป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างคณะกรรมการและสมาชิก | 32 | 39.02 | 41 | 50.00 | 9 | 10.98 | 2.25 | 0.69 |
| 3. การกำหนดและปฏิบัติตามแผนกิจกรรมที่ร่วมกันกำหนดอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง | 31 | 37.08 | 39 | 47.6 | 12 | 14.63 | 2.23 | 0.69 |
| 4. ระบบสื่อสารแบบกระบวนการมีส่วนร่วมโดยมีการประชุมปรึกษาหารือคณะกรรมการ ฯ อย่างน้อย เดือนละ 1 ครั้ง | 30 | 36.59 | 38 | 46.34 | 14 | 17.07 | 2.10 | 0.71 |
| 5. ระบบการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล สมาชิกสามารถรับรู้ รับทราบผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง | 35 | 42.68 | 31 | 37.80 | 16 | 19.51 | 2.23 | 0.76 |
| 6. ระบบฐานข้อมูลโดยคอมพิวเตอร์ | 31 | 37.08 | 23 | 28.05 | 28 | 34.15 | 2.02 | 0.88 |

ตารางที่ 4 ระดับความสำคัญของปัจจัยภายในด้านกลยุทธ์ขององค์กรเครือข่ายกองทุนหมู่บ้าน

| ประเด็นที่ประเมินและระดับค่า | มาก | | ปานกลาง | | น้อย | | \bar{X} | S.D. |
|---|-------|--------|---------|--------|-------|--------|-----------|------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | | |
| | คน | ละ | คน | ละ | คน | ละ | | |
| 1. เวทีในการแลกเปลี่ยนความรู้ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อระดมความคิด เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์ นโยบายและ แนวคิดขององค์กร | 36 | 43.90 | 34 | 41.46 | 12 | 14.63 | 2.29 | 0.71 |
| 2. การใช้หลักสังคม วัฒนธรรม และศีลจรรยาเป็นเครื่องมือ ในสร้างกระบวนการเรียนรู้ เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกแก่คณะ กรรมการ ฯ และสมาชิก | 30 | 36.59 | 41 | 50.00 | 11 | 13.41 | 2.23 | 0.67 |
| 3. เสริมสร้างการเรียนรู้แก่คณะ กรรมการและสมาชิกเครือข่าย กองทุน อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง | 33 | 40.24 | 35 | 42.68 | 14 | 17.07 | 2.23 | 0.73 |
| 4. กระจายอำนาจ บทบาท ภารกิจแก่สมาชิกเครือข่ายกองทุน | 25 | 30.49 | 44 | 53.66 | 13 | 15.85 | 2.13 | 0.71 |
| 5. ใช้หลักประชาธิปไตยในการตัดสินใจ ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับองค์กร ของตนเอง | 51 | 62.20 | 22 | 26.83 | 9 | 10.98 | 2.50 | 0.72 |

ตารางที่ 5 ระดับความสำคัญของปัจจัยภายในด้านผู้นำ คณะกรรมการ สมาชิกขององค์กรเครือข่าย
คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล

| ประเด็นที่ประเมินและระดับค่า | มาก | | ปานกลาง | | น้อย | | \bar{X} | S.D. |
|--|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|-----------|------|
| | จำนวน คน | ร้อยละ | จำนวน คน | ร้อยละ | จำนวน คน | ร้อยละ | | |
| ด้านผู้นำ (ประธานเครือข่าย) | | | | | | | | |
| 1) เป็นที่ยอมรับโดยการคัดเลือก ของสมาชิกโดยวิธีการที่โปร่งใส | 66 | 80.49 | 15 | 18.29 | 1 | 1.22 | 2.79 | 0.44 |
| 2) ความเข้าใจปัญหา วัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กร | 43 | 52.44 | 36 | 43.90 | 3 | 3.66 | 2.49 | 0.57 |
| 3) วิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถ ในการบริหารจัดการเครือข่าย กระบวนการกลุ่ม กระบวนการมี ส่วนร่วมกระบวนการเรียนรู้บน พื้นฐานแนวคิดและวิธีการทำงาน เพื่อให้เกิดการพึ่งพาตนเอง | 45 | 54.88 | 30 | 36.59 | 7 | 8.54 | 2.45 | 0.69 |
| 4) จิตสาธารณะ อุดมการณ์ เสียสละ เพื่อองค์กร | 45 | 54.88 | 31 | 37.08 | 6 | 7.32 | 2.48 | 0.63 |
| 5) ซีดความสามารถในการประสาน งานกับองค์กรภายนอก | 34 | 41.46 | 42 | 51.2 | 6 | 7.32 | 2.34 | 0.63 |
| คณะกรรมการ | | | | | | | | |
| 1) คณะกรรมการมีจิตสำนึกที่จะ ช่วยเหลือกันและกันด้วยความ ตั้งใจและมุ่งมั่นตลอดจนจิตใจที่ เป็นธรรม | 47 | 57.32 | 31 | 37.08 | 4 | 4.88 | 2.51 | 0.63 |
| 2) คณะกรรมการมีความเป็น เอกภาพในการบริหาร | 45 | 54.88 | 34 | 41.46 | 3 | 3.66 | 2.51 | 0.57 |

ตารางที่ 5 (ต่อ)

| ประเด็นที่ประเมินและระดับค่า | มาก | | ปานกลาง | | น้อย | | \bar{X} | S.D. |
|---|-------|--------|---------|--------|-------|--------|-----------|------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | | |
| | คน | ละ | คน | ละ | คน | ละ | | |
| 3) คณะกรรมการมีความรู้ ทักษะ สามารถบูรณาการองค์ความรู้ และทรัพยากรเพื่อให้เกิดคุณค่า และมีการใช้อย่างคุ้มค่า สมาชิก | 35 | 42.68 | 38 | 46.34 | 9 | 10.98 | 2.32 | 0.66 |
| 1) จิตสำนึกและตระหนักถึงศักยภาพ ในการช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน | 38 | 46.34 | 36 | 43.90 | 8 | 9.78 | 2.37 | 0.66 |
| 2) ความเข้าใจ เชื่อมั่น ศรัทธาต่อ รูปแบบกระบวนการกลุ่มของ องค์กร | 35 | 42.68 | 38 | 46.34 | 9 | 10.98 | 2.32 | 0.66 |
| 3) ส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับองค์กรในทุกขั้นตอน | 39 | 47.56 | 36 | 43.90 | 7 | 8.54 | 2.39 | 0.67 |

ตารางที่ 6 ระดับความสำคัญของปัจจัยภายในด้านความรู้และความสามารถของกรรมการและสมาชิกเครือข่ายกองทุน

| ประเด็นที่ประเมินและระดับค่า | มาก | | ปานกลาง | | น้อย | | \bar{X} | S.D. |
|--|-------|--------|---------|--------|-------|--------|-----------|------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | | |
| | คน | ละ | คน | ละ | คน | ละ | | |
| 1. กรรมการเครือข่าย ฯ มีความรู้ ทักษะประสบการณ์ หรือมีขีดความสามารถในการแสวงหาผู้มีความรู้ ทักษะประสบการณ์ ด้านการบริหารจัดการกองทุนกระบวนการกลุ่มการพัฒนาอาชีพและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมกันเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ ทั้งแก่กรรมการและสมาชิก | 34 | 41.46 | 44 | 53.66 | 4 | 4.88 | 2.37 | 0.58 |
| 2. กรรมการเครือข่ายมีการประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง | 32 | 39.02 | 38 | 46.34 | 12 | 14.63 | 2.24 | 0.69 |
| 3. กรรมการเครือข่ายมีความสัมพันธ์ และสร้างการเชื่อมโยง และมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภายนอก เช่น สถาบันการศึกษา/วิจัย หน่วยงานราชการ องค์กรพัฒนาเอกชนและองค์กรเอกชนอยู่เสมอ | 30 | 36.59 | 39 | 47.56 | 13 | 15.85 | 2.21 | 0.69 |

ตารางที่ 7 ระดับความสำคัญของปัจจัยภายในด้านลักษณะแบบหรือพฤติกรรมกรรมการบริหารของคณะกรรมการเครือข่ายกองทุน

| ประเด็นที่ประเมินและระดับค่า | มาก | | ปานกลาง | | น้อย | | \bar{X} | S.D. |
|--|-------|--------|---------|--------|-------|--------|-----------|------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | | |
| | คน | ละ | คน | ละ | คน | ละ | | |
| 1. การบริหารจัดการที่เป็นแบบ การบริหารที่เป็นอิสระมี ความเอื้ออาทร และมีความ ยืดหยุ่นสูง | 41 | 50.00 | 33 | 40.20 | 8 | 9.76 | 2.40 | 0.66 |
| 2. แบบแผนการทำงานในรูปแบบ ของคณะทำงาน (ทำงานเป็น ทีม) และการมีส่วนร่วมสร้าง นิสัยประชาธิปไตยก่อให้เกิด การเรียนรู้และเจตคติเชิง ประชาธิปไตย | 40 | 48.78 | 34 | 41.46 | 8 | 9.76 | 2.39 | 0.66 |
| 3. แบบแผนการบริหารใน ลักษณะเปิดกว้างเพื่อเปิดรับ แนวคิด นโยบายตลอดจนเปิด โอกาสในการตรวจสอบเพื่อ ความโปร่งใสในการบริหาร | 47 | 57.30 | 31 | 37.08 | 4 | 4.89 | 2.52 | 0.59 |

ปัจจัยแวดล้อมภายนอกขององค์กรเครือข่ายฯ

ตารางที่ 8 ระดับความสำคัญของปัจจัยภายในด้านความตั้งใจร่วมกันของคณะกรรมการและสมาชิกเครือข่ายคณะกรรมการเครือข่ายกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล

| ประเด็นที่ประเมินและระดับค่า | มาก | | ปานกลาง | | น้อย | | \bar{X} | S.D. |
|---|-------|--------|---------|--------|-------|--------|-----------|------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | | |
| | คน | ละ | คน | ละ | คน | ละ | | |
| 1. คณะกรรมการและสมาชิกมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน | 41 | 50.00 | 35 | 42.68 | 6 | 7.3 | 2.43 | 0.63 |
| 2. คณะกรรมการและสมาชิกมีความสามัคคีร่วมปฏิบัติงานด้วยน้ำหนึ่งใจเดียวกัน | 45 | 54.88 | 33 | 40.24 | 4 | 4.88 | 2.50 | 0.59 |
| 3. คณะกรรมการและสมาชิกมีความตั้งใจและร่วมกันแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาองค์กร | 46 | 56.09 | 31 | 37.08 | 5 | 6.10 | 2.50 | 0.61 |

ตารางที่ 9 ระดับความสำคัญของปัจจัยภายนอกด้านนโยบาย กฎหมาย ระเบียบและองค์กรของรัฐ
ที่เกี่ยวข้องขององค์กรเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล

| ประเด็นที่ประเมินและระดับค่า | มาก | | ปานกลาง | | น้อย | | \bar{X} | S.D. |
|---|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|-----------|------|
| | จำนวน คน | ร้อยละ | จำนวน คน | ร้อยละ | จำนวน คน | ร้อยละ | | |
| 1. รัฐมีนโยบายสนับสนุนการจัดตั้ง เครือข่าย ฯ ที่ชัดเจน | 67 | 81.71 | 12 | 14.63 | 3 | 3.66 | 2.78 | 0.50 |
| 2. รัฐและหน่วยงานของรัฐมีนโยบายสนับสนุนบทบาทรับรองสถานภาพ ตลอดจนการกระจายอำนาจเครือข่าย ฯ ที่ชัดเจน | 60 | 73.17 | 19 | 23.17 | 3 | 3.66 | 2.70 | 0.54 |
| 3. การสนับสนุนจากรัฐ/องค์กรรัฐ เพื่อการพัฒนาความรู้จักชะประสบการณ์ | 63 | 76.83 | 16 | 19.51 | 3 | 3.66 | 2.73 | 0.52 |
| 4. เป็นกฎหมายและระเบียบที่เอื้อหรือสนับสนุนให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายและแผนการดำเนินงาน | 51 | 62.19 | 27 | 32.92 | 4 | 4.89 | 2.43 | 0.48 |
| 5. กฎหมายและระเบียบ เพื่อการป้องกัน และควบคุมการถูกแทรกแซงองค์กรเครือข่ายกองทุนจากภายนอก | 44 | 53.66 | 22 | 26.83 | 16 | 19.51 | 2.34 | 0.79 |

ตารางที่ 10 ระดับความสำคัญของปัจจัยภายนอกด้านสภาพทางเศรษฐกิจขององค์กรเครือข่ายคณะ
กรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล

| ประเด็นที่ประเมินและระดับค่า | มาก | | ปานกลาง | | น้อย | | \bar{X} | S.D. |
|---|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|-----------|------|
| | จำนวน คน | ร้อยละ | จำนวน คน | ร้อยละ | จำนวน คน | ร้อยละ | | |
| 1. กองทุนหมู่บ้านที่เป็นสมาชิก เครือข่าย สามารถสนับสนุนทุน เพื่อเป็นเงินทุนในการดำเนิน งานของเครือข่าย ตามแนวคิด การ “พึ่งตนเอง” | 48 | 58.53 | 26 | 31.71 | 8 | 9.76 | 2.49 | 0.67 |
| 2. หากจำเป็นต้อง “พึ่งพาอาศัย คนอื่น” คณะกรรมการเครือ ข่ายมีขีดความสามารถในการ ติดต่อ ประสานงาน เพื่อขอรับ การสนับสนุนจากองค์กร ภายนอก | 35 | 42.68 | 34 | 41.46 | 13 | 15.85 | 2.27 | 0.72 |
| 3. ระดับความเจริญของ เศรษฐกิจในหมู่บ้านและ หมู่บ้าน | 25 | 30.49 | 54 | 65.85 | 3 | 3.66 | 2.27 | 0.52 |
| 4. ทุนชุมชน (กองทุนอื่น ๆ) ที่มีอยู่ ในชุมชน | 28 | 34.15 | 43 | 52.44 | 11 | 13.41 | 2.21 | 0.66 |
| 5. นโยบายสนับสนุนเงินของรัฐ | 48 | 58.54 | 27 | 32.93 | 7 | 8.54 | 2.50 | 0.65 |

ตารางที่ 11 ระดับความสำคัญของปัจจัยภายนอกด้านสภาพทางภูมิศาสตร์ขององค์กรเครือข่ายคณะ
กรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล

| ประเด็นที่ประเมินและระดับค่า | มาก | | ปานกลาง | | น้อย | | \bar{X} | S.D. |
|--|-------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|-----------|------|
| | จำนวน คน | ร้อยละ | จำนวน คน | ร้อยละ | จำนวน คน | ร้อยละ | | |
| 1. ขอบเขตพื้นที่ของเครือข่าย ฯ กับสมาชิก ไม่ห่างไกลจนเป็นปัญหาในการติดต่อสื่อสาร | 31 | 37.80 | 42 | 51.2 | 9 | 10.98 | 2.27 | 0.65 |
| 2. ระบบสื่อสารที่สามารถทำให้การติดต่อสื่อสารได้สะดวก | 47 | 57.32 | 31 | 37.80 | 4 | 4.88 | 2.52 | 0.59 |
| 3. เส้นทางคมนาคมสะดวก สามารถติดต่อสื่อสารภายในและภายนอกเครือข่าย ฯ ได้สะดวกทุกฤดูกาล | 46 | 56.10 | 32 | 39.02 | 4 | 4.88 | 2.51 | 0.59 |

ตารางที่ 12 ระดับความสำคัญของปัจจัยภายนอกขององค์กรเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน
ระดับตำบล

| ประเด็นที่ประเมินและระดับค่า | มาก | | ปานกลาง | | น้อย | | \bar{X} | S.D. |
|---|-------|--------|---------|--------|-------|--------|-----------|------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | | |
| | คน | ละ | คน | ละ | คน | ละ | | |
| 1.สมาชิกเครือข่ายฯ มีสภาพทางสังคมและวัฒนธรรมที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งกัน | 44 | 53.66 | 29 | 35.37 | 9 | 10.98 | 2.43 | 0.69 |
| 2.สมาชิกเครือข่ายฯ มีระดับมาตรฐานการบริหารจัดการกองทุนในระดับใกล้เคียงกัน | 42 | 51.22 | 40 | 48.78 | - | - | 2.51 | 0.50 |
| 3.สมาชิกเครือข่ายฯ มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ และความสามัคคี | 59 | 71.95 | 23 | 28.05 | - | - | 2.72 | 0.45 |

ตารางที่ 13 ระดับความสำคัญของปัจจัยภายนอกทางเทคโนโลยี/ความรู้ขององค์กรเครือข่ายคณะ กรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล

| ประเด็นที่ประเมินและระดับค่า | มาก | | ปานกลาง | | น้อย | | \bar{X} | S.D. |
|--|-------|--------|---------|--------|-------|--------|-----------|------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | | |
| | คน | ละ | คน | ละ | คน | ละ | | |
| 1. องค์กรความรู้ที่หลากหลาย เหมาะสมกับการสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อเป็นทางเลือกแก่สมาชิกตลอดจนการพัฒนาเครือข่าย | 38 | 46.34 | 41 | 50.00 | 3 | 3.66 | 2.43 | 0.57 |
| 2. เครือข่าย ฯ มีปฏิสัมพันธ์และมีขีดความสามารถเชื่อมโยงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรภาคีสนับสนุน ทั้งองค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน องค์กรธุรกิจ องค์กรวิชาการ องค์กรชุมชนต่างพื้นที่ได้ | 31 | 37.80 | 43 | 52.44 | 8 | 9.76 | 2.28 | 0.63 |

**รูปแบบและกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมด้านการบริหารจัดการกองทุนแก่กองทุนหมู่บ้านตาม
บทบาทของเครือข่ายคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านระดับตำบลในจังหวัดขอนแก่น**

ตารางที่ 14 ความสำคัญของเนื้อหาการเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการองค์กร (กลุ่ม) ที่ดี

| เนื้อหา | มาก | | ปานกลาง | | น้อย | | \bar{X} | S.D. |
|--|-------|--------|---------|--------|-------|--------|-----------|------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | | |
| | คน | ละ | คน | ละ | คน | ละ | | |
| 1. การเสริมสร้างจิตสำนึกร่วมของ บุคลากรในองค์กร | 56 | 68.29 | 22 | 26.83 | 4 | 4.88 | 2.63 | 0.58 |
| 2. การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมใน การทำงานขององค์กร | 49 | 59.76 | 29 | 35.37 | 4 | 4.88 | 2.55 | 0.59 |
| 3.การจัดทำระเบียบ ข้อบังคับ | 60 | 73.2 | 19 | 23.17 | 3 | 3.66 | 2.70 | 0.54 |
| 4.การแบ่งหน้าที่ | 58 | 73.17 | 20 | 24.39 | 4 | 4.88 | 2.66 | 0.57 |
| 5. การวางแผน | 56 | 68.29 | 24 | 29.27 | 2 | 2.4 | 2.66 | 0.53 |
| 6. การตรวจสอบ | 57 | 69.51 | 22 | 26.83 | 3 | 3.66 | 2.66 | 0.55 |
| 7. การประชาสัมพันธ์และการเสนอ ข้อมูล | 49 | 59.76 | 31 | 37.80 | 2 | 2.44 | 2.57 | 0.55 |
| 8. การติดตามและประเมินผล | 49 | 59.76 | 31 | 37.80 | 2 | 2.44 | 2.57 | 0.55 |
| 9. รูปแบบการประชุม | 43 | 52.44 | 34 | 41.46 | 5 | 6.10 | 2.46 | 0.61 |
| 10. การจดบันทึกเอกสาร รายงาน การประชุม | 49 | 59.76 | 28 | 34.15 | 5 | 6.10 | 2.54 | 0.61 |
| 11. การบริหารจัดการองค์กรแบบ บูรณาการ | 45 | 54.88 | 29 | 35.37 | 8 | 9.76 | 2.45 | 0.67 |

ตารางที่ 15 ความสำคัญของเนื้อหาการเรียนรู้อันด้านการบริหารการเงิน

| เนื้อหา | มาก | | ปานกลาง | | น้อย | | \bar{X} | S.D. |
|------------------|-------|--------|---------|--------|-------|--------|-----------|------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | | |
| | คน | ละ | คน | ละ | คน | ละ | | |
| 1. การจัดทำบัญชี | 60 | 73.17 | 18 | 21.95 | 4 | 4.88 | 2.68 | 0.56 |
| 2. การส่งเงินออม | 59 | 71.95 | 20 | 24.39 | 3 | 3.65 | 2.68 | 0.54 |

ตารางที่ 16 ความสำคัญของเนื้อหาการเรียนรู้อันด้าน

| เนื้อหา | มาก | | ปานกลาง | | น้อย | | \bar{X} | S.D. |
|-------------------------------|-------|--------|---------|--------|-------|--------|-----------|------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | | |
| | คน | ละ | คน | ละ | คน | ละ | | |
| 1. การพิจารณาเงินกู้ | 59 | 71.95 | 22 | 26.83 | 1 | 1.22 | 2.71 | 0.48 |
| 2. การติดตามการใช้จ่ายเงินกู้ | 59 | 71.95 | 19 | 23.17 | 4 | 4.88 | 2.67 | 0.57 |
| 3. การชำระคืนเงินกู้ | 68 | 82.93 | 11 | 13.41 | 3 | 5.65 | 2.78 | 0.54 |

ตารางที่ 17 ความสำคัญของเนื้อหาการเรียนรู้อันด้านการจัดระบบสวัสดิการ

| เนื้อหา | มาก | | ปานกลาง | | น้อย | | \bar{X} | S.D. |
|----------------------------------|-------|--------|---------|--------|-------|--------|-----------|------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | | |
| | คน | ละ | คน | ละ | คน | ละ | | |
| 1.การจัดทำระบบสวัสดิการ | 48 | 58.54 | 29 | 35.37 | 5 | 6.10 | 2.51 | 0.65 |
| 2.การจัดสรรกำไรคืนเพื่อสวัสดิการ | 55 | 67.07 | 23 | 28.05 | 4 | 4.88 | 2.62 | 0.58 |
| 3.การพัฒนา ระบบสวัสดิการ | 45 | 54.88 | 31 | 37.80 | 6 | 7.32 | 2.46 | 0.67 |

ตารางที่ 18 ความสำคัญของเนื้อหาการเรียนรู้อันด้านการบริหารเพื่อลดความเสี่ยง

| เนื้อหา | มาก | | ปานกลาง | | น้อย | | \bar{X} | S.D. |
|--|-------|--------|---------|--------|-------|--------|-----------|------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | | |
| | คน | ละ | คน | ละ | คน | ละ | | |
| 1.การส่งเสริมการออม | 54 | 65.85 | 24 | 29.27 | 4 | 4.88 | 2.60 | 0.63 |
| 2. การจัดตั้งกลุ่มเพื่อลดความเสี่ยงจากการใช้เงิน | 33 | 40.24 | 37 | 45.12 | 12 | 14.63 | 2.26 | 0.70 |

วิธีการและรูปแบบการเรียนรู้เนื้อหาการเรียนรู้อื่นๆ

ตารางที่ 19 วิธีการและรูปแบบการเรียนรู้ของเนื้อหาการเรียนรู้อื่นๆการบริหารจัดการองค์กร(กลุ่ม)ที่ดี

| วิธีการและรูปแบบเรียนรู้ | ความเหมาะสม | | | |
|--|-------------|--------|---------|-----------|
| | จำนวน(คน) | ร้อยละ | ระดับ | จัดอันดับ |
| 1. การเรียนรู้โดยกลุ่ม | | | | |
| 1.1 การจัดเวที เครือข่ายกองทุน | 69 | 84.15 | มาก | 1 |
| 1.2 การจัดกลุ่มทัศนศึกษา | 44 | 53.66 | ปานกลาง | 4 |
| 1.3 การประชุม แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ | 47 | 57.32 | ปานกลาง | 3 |
| 1.4 การอภิปรายกลุ่ม | 33 | 40.24 | ปานกลาง | 5 |
| 1.5 การเยี่ยมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ | 67 | 81.70 | มาก | 2 |
| 2.การเรียนรู้ด้วยตนเอง | | | | |
| 2.1 เอกสาร คู่มือประกอบการเรียนรู้ | 72 | 87.80 | มาก | 1 |
| 2.2 การสังเกต | 38 | 46.34 | ปานกลาง | 4 |
| 2.3 การฝึกตอบ-ถาม โดยใช้เหตุผลมาวิเคราะห์/ สังเคราะห์ | 45 | 54.88 | ปานกลาง | 3 |
| 2.4 การเรียนรู้จากสภาพความจริงบริบทของตนเอง | 65 | 79.27 | มาก | 2 |
| 3. การเรียนรู้ที่จัดร่วมกับสถาบันการศึกษา | | | | |
| 3.1 การฝึกอบรมระยะสั้น | 56 | 68.29 | มาก | 2 |
| 3.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม | 73 | 89.02 | มาก | 1 |
| 3.3 ฝึกทักษะเฉพาะเรื่อง | 36 | 43.90 | ปานกลาง | 4 |
| 3.4 การฝึกงาน | 36 | 43.90 | ปานกลาง | 4 |
| 3.5 การสาธิต | 37 | 45.12 | ปานกลาง | 3 |

ตารางที่ 20 วิธีการและรูปแบบการเรียนรู้ของเนื้อหาด้านการบริหารการเงิน

| วิธีการและรูปแบบการเรียนรู้ | จำนวน(คน) | ความเหมาะสม | | |
|--|-----------|-------------|---------|-----------|
| | | ร้อยละ | ระดับ | จัดอันดับ |
| 1. การเรียนรู้โดยกลุ่ม | | | | |
| 1.1 การจัดเวที เครือข่ายกองทุน | 67 | 81.70 | มาก | 1 |
| 1.2 การจัดกลุ่มทัศนศึกษา | 39 | 47.56 | ปานกลาง | 4 |
| 1.3 การประชุม แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ | 48 | 58.54 | ปานกลาง | 3 |
| 1.4 การอภิปรายกลุ่ม | 34 | 41.46 | ปานกลาง | 5 |
| 1.5 การเยี่ยมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ | 61 | 74.39 | มาก | 2 |
| 2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง | | | | |
| 2.1 เอกสาร คู่มือประกอบการเรียนรู้ | 74 | 90.24 | มาก | 1 |
| 2.2 การสังเกต | 41 | 50.00 | ปานกลาง | 4 |
| 2.3 การฝึกตอบ-ถาม โดยใช้เหตุผลมาวิเคราะห์/ สังเคราะห์ | 44 | 53.66 | ปานกลาง | 3 |
| 2.4 การเรียนรู้จากสภาพความจริงบริบทของตนเอง | 58 | 70.73 | มาก | 2 |
| 3. การเรียนรู้ที่จัดร่วมกับสถาบันการศึกษา | | | | |
| 3.1 การฝึกอบรมระยะสั้น | 56 | 68.29 | มาก | 2 |
| 3.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม | 67 | 81.70 | มาก | 1 |
| 3.3 ฝึกทักษะเฉพาะเรื่อง | 36 | 43.90 | ปานกลาง | 4 |
| 3.4 การฝึกงาน | 42 | 51.22 | ปานกลาง | 3 |
| 3.5 การสาธิต | 36 | 43.90 | ปานกลาง | 4 |

ตารางที่ 21 วิธีการและรูปแบบการเรียนรู้ของเนื้อหาด้านการบริหารสินเชื่อ

| วิธีการและรูปแบบเรียนรู้ | ความเหมาะสม | | | |
|--|-------------|--------|---------|-----------|
| | จำนวน(คน) | ร้อยละ | ระดับ | จัดอันดับ |
| 1. การเรียนรู้โดยกลุ่ม | | | | |
| 1.1 การจัดเวที เครือข่ายกองทุน | 67 | 81.70 | มาก | 1 |
| 1.2 การจัดกลุ่มทักษะศึกษา | 39 | 47.56 | ปานกลาง | 5 |
| 1.3 การประชุม แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ | 50 | 60.98 | ปานกลาง | 3 |
| 1.4 การอภิปรายกลุ่ม | 43 | 52.44 | ปานกลาง | 4 |
| 1.5 การเยี่ยมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ | 54 | 65.85 | ปานกลาง | 2 |
| 2.การเรียนรู้ด้วยตนเอง | | | | |
| 2.1 เอกสาร คู่มือประกอบการเรียนรู้ | 74 | 90.24 | มาก | 1 |
| 2.2 การสังเกต | 41 | 50.00 | ปานกลาง | 4 |
| 2.3 การฝึกตอบ-ถาม โดยใช้เหตุผลมาวิเคราะห์/ สังเคราะห์ | 44 | 53.66 | ปานกลาง | 3 |
| 2.4 การเรียนรู้จากสภาพความจริงบริบทของตนเอง | 62 | 75.61 | มาก | 2 |
| 3. การเรียนรู้ที่จัดร่วมกับสถาบันการศึกษา | | | | |
| 3.1 การฝึกอบรมระยะสั้น | 62 | 75.61 | มาก | 2 |
| 3.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม | 67 | 81.70 | มาก | 1 |
| 3.3 ฝึกทักษะเฉพาะเรื่อง | 38 | 46.34 | ปานกลาง | 3 |
| 3.4 การฝึกงาน | 38 | 46.34 | ปานกลาง | 3 |
| 3.5 การสาธิต | 40 | 48.78 | ปานกลาง | 4 |

ตารางที่ 22 วิธีการและรูปแบบการเรียนรู้ของเนื้อหาด้านการจัดระบบสวัสดิการ

| วิธีการและรูปแบบเรียนรู้ | ความเหมาะสม | | | |
|--|-------------|--------|---------|-----------|
| | จำนวน(คน) | ร้อยละ | ระดับ | จัดอันดับ |
| 1. การเรียนรู้โดยกลุ่ม | | | | |
| 1.1 การจัดเวที เครือข่ายกองทุน | 71 | 86.59 | มาก | 1 |
| 1.2 การจัดกลุ่มทักษะศึกษา | 42 | 51.22 | ปานกลาง | 4 |
| 1.3 การประชุม แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ | 48 | 58.54 | ปานกลาง | 3 |
| 1.4 การอภิปรายกลุ่ม | 39 | 47.56 | ปานกลาง | 5 |
| 1.5 การเยี่ยมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ | 58 | 70.73 | มาก | 2 |
| 2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง | | | | |
| 2.1 เอกสาร คู่มือประกอบการเรียนรู้ | 70 | 85.37 | มาก | 1 |
| 2.2 การสังเกต | 42 | 51.22 | ปานกลาง | 4 |
| 2.3 การฝึกตอบ-ถาม โดยใช้เหตุผลมาวิเคราะห์/ สังเคราะห์ | 46 | 56.10 | ปานกลาง | 3 |
| 2.4 การเรียนรู้จากสภาพความจริงบริบทของตนเอง | 57 | 69.51 | ปานกลาง | 2 |
| 3. การเรียนรู้ที่จัดร่วมกับสถาบันการศึกษา | | | | |
| 3.1 การฝึกอบรมระยะสั้น | 57 | 69.51 | ปานกลาง | 2 |
| 3.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม | 60 | 73.17 | มาก | 1 |
| 3.3 ฝึกทักษะเฉพาะเรื่อง | 41 | 50.00 | ปานกลาง | 3 |
| 3.4 การฝึกงาน | 40 | 48.78 | ปานกลาง | 4 |
| 3.5 การสาธิต | 36 | 43.90 | ปานกลาง | 5 |

ตารางที่ 23 วิธีการและรูปแบบการเรียนรู้ของเนื้อหาด้านการบริหารเพื่อลดความเสี่ยง

| วิธีการและรูปแบบเรียนรู้ | ความเหมาะสม | | | |
|--|-------------|--------|---------|-----------|
| | จำนวน(คน) | ร้อยละ | ระดับ | จัดอันดับ |
| 1. การเรียนรู้โดยกลุ่ม | | | | |
| 1.1 การจัดเวที เครือข่ายกองทุน | 67 | 81.70 | น้อย | 5 |
| 1.2 การจัดกลุ่มทัศนศึกษา | 44 | 53.66 | ปานกลาง | 3 |
| 1.3 การประชุม แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ | 48 | 58.54 | ปานกลาง | 2 |
| 1.4 การอภิปรายกลุ่ม | 33 | 40.24 | ปานกลาง | 4 |
| 1.5 การเยี่ยมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ | 52 | 63.41 | ปานกลาง | 1 |
| 2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง | | | | |
| 2.1 เอกสาร คู่มือประกอบการเรียนรู้ | 70 | 85.37 | มาก | 1 |
| 2.2 การสังเกต | 45 | 54.88 | ปานกลาง | 4 |
| 2.3 การฝึกตอบ-ถาม โดยใช้เหตุผลมาวิเคราะห์/ สังเคราะห์ | 46 | 56.10 | ปานกลาง | 3 |
| 2.4 การเรียนรู้จากสภาพความจริงบริบทของตนเอง | 60 | 73.17 | มาก | 2 |
| 3. การเรียนรู้ที่จัดร่วมกับสถาบันการศึกษา | | | | |
| 3.1 การฝึกอบรมระยะสั้น | 66 | 80.49 | มาก | 1 |
| 3.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม | 63 | 76.83 | ปานกลาง | 2 |
| 3.3 ฝึกทักษะเฉพาะเรื่อง | 39 | 47.56 | ปานกลาง | 3 |
| 3.4 การฝึกงาน | 39 | 47.56 | ปานกลาง | 3 |
| 3.5 การสาธิต | 32 | 39.02 | ปานกลาง | 4 |

ภาคผนวก จ.
ประมวลผลการสัมมนากลุ่ม

ประมวลผลการสนทนากลุ่ม

ประเด็น การบริหารจัดการองค์กร (เสริมสร้างจิตสำนึกร่วมๆ)

| คำถาม | กลุ่มที่ 1 | กลุ่มที่ 2 | กลุ่มที่ 3 | กลุ่มที่ 4 | สรุป |
|---------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| ปัญหาของสมาชิก | มี/ปานกลาง | มี/มาก | มี/ปานกลาง | มี/ปานกลาง | มี/ปานกลาง |
| ศักยภาพของเครือข่ายฯ | ปานกลาง | ปานกลาง | ปานกลาง | ปานกลาง | ปานกลาง |
| ความสำคัญของเนื้อหา | มาก | มาก | มาก | มาก | มาก |
| วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม | กลุ่ม | กลุ่ม | กลุ่ม | กลุ่ม | กลุ่ม |
| รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม | (1.5) | (1.5) | (1.4) | (1.5) | (1.5) |
| ความจำเป็นในการสร้างการเรียนรู้ | จำเป็น | จำเป็น | จำเป็น | จำเป็น | จำเป็น |

สาระสำคัญอื่น ๆ ที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

1) เป็นปัญหาของกองทุนหมู่บ้านที่เป็นสมาชิก ซึ่งจำเป็นต้องแก้ไข โดยการสร้างการเรียนรู้ หากไม่มีการเรียนรู้ ก็จะถอยหลัง ไม่ประสบความสำเร็จ ไม่ทันเขา 2) จุดประกายการเรียนรู้ “กองทุนเพื่อใคร ใครได้ประโยชน์ ทำเพื่อคนจนซึ่งเป็นฐานราก 3) การสร้างจิตสำนึกร่วมๆ กับการบริหารจัดการที่โปร่งใสของคณะกรรมการต้องควบคู่กัน 4) วิธีการเรียนรู้ที่ดีที่สุด คือ วิธีการกลุ่ม หากใช้วิธีการอื่น ชาวบ้านอาจเพี้ยน 5) หัวใจสำคัญความสำเร็จของกองทุน ขึ้นอยู่กับจิตสำนึกร่วมๆ ด้วย 6) สร้างจิตสำนึกร่วมๆ ด้วยการสร้างความเข้าใจวัตถุประสงค์ การมีส่วนร่วมในกิจกรรม ความเป็นเจ้าของกองทุน 7) เครือข่ายต้องมีใจ และเวลาในการสร้างกระบวนการเรียนรู้

สัญลักษณ์รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม ในตาราง

| 1. การเรียนรู้โดยกลุ่ม | | 2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง | | 3. การเรียนรู้ที่จัดร่วมกับสถาบันการศึกษา | |
|------------------------|--|-------------------------|--------------------------------|---|--------------------------------------|
| สัญลักษณ์ | ความหมาย | สัญลักษณ์ | ความหมาย | สัญลักษณ์ | ความหมาย |
| (1.1) | การจัดเวทีเครือข่ายกองทุน | (2.1) | เอกสาร คู่มือประกอบการเรียนรู้ | (3.1) | การฝึกอบรมระยะสั้น |
| (1.2) | การจัดกลุ่มทัศนศึกษา | (2.2) | การสังเกต | (3.2) | การประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม |
| (1.3) | การประชุม แบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ | (2.3) | การฝึกตอบ-ถาม โดยใช้เหตุผล | (3.3) | ฝึกทักษะเฉพาะเรื่อง |
| (1.4) | การอภิปรายกลุ่ม | (2.4) | การเรียนรู้จากสภาพความจริง | (3.4) | การฝึกงาน |
| (1.5) | การเยี่ยมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ | | บริบทของตนเอง | (3.5) | การสาธิต |

ประเด็น การบริหารจัดการองค์กร (การมีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กร)

| คำถาม | กลุ่มที่ 1 | กลุ่มที่ 2 | กลุ่มที่ 3 | กลุ่มที่ 4 | สรุป |
|---------------------------------|------------|------------|------------|-------------|---------|
| ปัญหาของสมาชิก | มี/มาก | มี/ปานกลาง | มี/มาก | มี/มาก | มี/มาก |
| ศักยภาพของเครือข่ายฯ | ปานกลาง | ปานกลาง | ปานกลาง | ปานกลาง | ปานกลาง |
| ความสำคัญของเนื้อหา | มาก | มาก | มาก | มาก | มาก |
| วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม | กลุ่ม | กลุ่ม | กลุ่ม | ร่วมสถาบันฯ | กลุ่ม |
| รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม | (1.3) | (1.3) | (1.4) | (3.2) | (1.3) |
| ความจำเป็นในการสร้างการเรียนรู้ | จำเป็น | จำเป็น | จำเป็น | จำเป็น | จำเป็น |

สาระสำคัญอื่น ๆ ที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

1) การมีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กร ขึ้นอยู่กับจิตสำนึกร่วม การเสียดสีของสมาชิก กรรมการ
 2) ปัญหาปากท้องของสมาชิกและกรรมการเป็นข้อจำกัดการเสียดสีและมีส่วนร่วมฯ 3) ต้องมีมาตรการ
 จูงใจ ค่าตอบแทนแก่ผู้ทำงาน 4) กองทุนบริหารงานมา 1 – 2 ปี ยังมีกำไรน้อยเป็นปัญหาและข้อจำกัด
 ในการให้ค่าตอบแทน สทบ. ควรสนับสนุนงบประมาณ 5) ปัญหานี้เคลียดหากคิดมากตอนนี้ใครช่วยได้ก็ช่วย
 กันไป ใครมีปัญหายังไม่สามารถช่วยได้ ก็ว่ากันไป หากพูดกันมากก็จะผิดใจกัน นานาจิตตัง ปัญหาใคร
 ปัญหามัน ค่อย ๆ แก้ไขกันไป หากให้รัฐบาล (สทบ.) ช่วยก็เป็นการไม่ยึดหลักการพึ่งตนเองอีก

ประเด็น การบริหารจัดการองค์กร (การจัดทำระเบียบข้อบังคับ)

| คำถาม | กลุ่มที่ 1 | กลุ่มที่ 2 | กลุ่มที่ 3 | กลุ่มที่ 4 | สรุป |
|---------------------------------|------------|------------|------------|------------|-----------|
| ปัญหาของสมาชิก | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี |
| ศักยภาพของเครือข่ายฯ | มาก | มาก | มาก | มาก | มาก |
| ความสำคัญของเนื้อหา | มาก | มาก | มาก | มาก | มาก |
| วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม | กลุ่ม | กลุ่ม | กลุ่ม | กลุ่ม | กลุ่ม |
| รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม | (1.5) | (1.5) | (1.5) | (1.5) | (1.5) |
| ความจำเป็นในการสร้างการเรียนรู้ | ไม่จำเป็น | ไม่จำเป็น | ไม่จำเป็น | ไม่จำเป็น | ไม่จำเป็น |

สาระสำคัญอื่น ๆ ที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

1) ความจำเป็นในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ เฉพาะหมู่บ้านที่จัดตั้งกองทุนใหม่ 2) กองทุนเรียนรู้
 ด้วยตนเอง และเพื่อนบ้านกันมา 1 – 2 ปีแล้ว 3) ปัญหาอยู่ที่ไม่ทำตามระเบียบข้อบังคับมากกว่าการ
 ยกวางระเบียบฯ 4) ระเบียบ ข้อบังคับ เป็นเรื่องของประชาคมหมู่บ้านใด หมู่บ้านนั้น เครือข่ายฯ ไม่ควร
 แทรกแซง

ประเด็น การบริหารจัดการองค์กร (การแบ่งหน้าที่ในองค์กร)

| คำถาม | กลุ่มที่ 1 | กลุ่มที่ 2 | กลุ่มที่ 3 | กลุ่มที่ 4 | สรุป |
|---------------------------------|------------|------------|------------|------------|-----------|
| ปัญหาของสมาชิก | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี |
| ศักยภาพของเครือข่ายฯ | มาก | มาก | มาก | มาก | มาก |
| ความสำคัญของเนื้อหา | มาก | มาก | มาก | มาก | มาก |
| วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม | กลุ่ม | กลุ่ม | กลุ่ม | กลุ่ม | กลุ่ม |
| รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม | (1.5) | (1.5) | (1.5) | (1.5) | (1.5) |
| ความจำเป็นในการสร้างการเรียนรู้ | ไม่จำเป็น | ไม่จำเป็น | ไม่จำเป็น | ไม่จำเป็น | ไม่จำเป็น |

สาระสำคัญอื่น ๆ ที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

- 1) ปัญหาการบริหารจัดการ ไม่ได้อยู่ที่การแบ่งหน้าที่ในองค์กร แต่อยู่ที่คนมาทำหน้าที่จริงในองค์กร
- 2) การแบ่งหน้าที่ในองค์กรของกองทุนหมู่บ้านขึ้นอยู่กับปัญหาด้านศักยภาพขีดความสามารถและความจำเป็นของกองทุนนั้น
- 3) สมาชิกควรเรียนรู้ด้วยตนเอง

ประเด็น การบริหารจัดการองค์กร (การวางแผนในองค์กร)

| คำถาม | กลุ่มที่ 1 | กลุ่มที่ 2 | กลุ่มที่ 3 | กลุ่มที่ 4 | สรุป |
|---------------------------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| ปัญหาของสมาชิก | มี/ปานกลาง | มี/ปานกลาง | มี/มาก | มี/ปานกลาง | มี/ปานกลาง |
| ศักยภาพของเครือข่ายฯ | ปานกลาง | ปานกลาง | ปานกลาง | ปานกลาง | ปานกลาง |
| ความสำคัญของเนื้อหา | มาก | มาก | มาก | มาก | มาก |
| วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม | กลุ่ม | ร่วมสถาบันฯ | ร่วมสถาบันฯ | ร่วมสถาบันฯ | ร่วมสถาบันฯ |
| รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม | (1.5) | (3.1) | (3.1) | (3.1) | (3.1) |
| ความจำเป็นในการสร้างการเรียนรู้ | จำเป็น | จำเป็น | จำเป็น | จำเป็น | จำเป็น |

สาระสำคัญอื่น ๆ ที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

- 1) เครือข่ายฯ เองก็มีปัญหาในเรื่องวางแผนเช่นเดียวกัน
- 2) ไม่แน่ใจว่า สทพ. คาดหวังกับบทบาทเครือข่ายในเรื่องนี้มากน้อยอย่างไร
- 3) เครือข่ายยังมีศักยภาพน้อยในเรื่องนี้
- 4) สทพ. น่าจะพัฒนาความรู้แก่เครือข่ายฯ

ประเด็น การบริหารจัดการองค์กร (การตรวจสอบในองค์กร)

| คำถาม | กลุ่มที่ 1 | กลุ่มที่ 2 | กลุ่มที่ 3 | กลุ่มที่ 4 | สรุป |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| ปัญหาของสมาชิก | มี/ปานกลาง | มี/ปานกลาง | มี/ปานกลาง | มี/ปานกลาง | มี/ปานกลาง |
| ศักยภาพของเครือข่ายฯ | น้อย | ปานกลาง | น้อย | น้อย | น้อย |
| ความสำคัญของเนื้อหา | มาก | มาก | มาก | มาก | มาก |
| วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม | ร่วมสถาบันฯ | ร่วมสถาบันฯ | ร่วมสถาบันฯ | ร่วมสถาบันฯ | ร่วมสถาบันฯ |
| รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม | (3.1) | (3.1) | (3.1) | (3.1) | (3.1) |
| ความจำเป็นในการสร้างการเรียนรู้ | จำเป็น | จำเป็น | จำเป็น | จำเป็น | จำเป็น |

สาระสำคัญอื่น ๆ ที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

1) การตรวจสอบควรเป็นเรื่องภายในของกองทุนแต่ละกองทุน 2) สร้างความเข้าใจว่าการตรวจสอบไม่ใช่การจับผิด 3) เครือข่ายกับกองทุนสมาชิก สถานภาพใกล้เคียงกัน สอนเรื่องการตรวจสอบกันไม่ได้ เพราะไม่ยอมรับ และเสียศักดิ์ศรี 4) สร้างตัวชี้วัด ให้เป็นวิชาการและตรวจสอบในรูปของทีมงาน

ประเด็น การบริหารจัดการองค์กร (การประชาสัมพันธ์และการนำเสนอข้อมูล)

| คำถาม | กลุ่มที่ 1 | กลุ่มที่ 2 | กลุ่มที่ 3 | กลุ่มที่ 4 | สรุป |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| ปัญหาของสมาชิก | มี/มาก | มี/มาก | มี/มาก | มี/ปานกลาง | มี/ปานกลาง |
| ศักยภาพของเครือข่ายฯ | น้อย | น้อย | น้อย | น้อย | น้อย |
| ความสำคัญของเนื้อหา | มาก | มาก | มาก | มาก | มาก |
| วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม | ร่วมสถาบันฯ | ร่วมสถาบันฯ | ร่วมสถาบันฯ | ร่วมสถาบันฯ | ร่วมสถาบันฯ |
| รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม | (3.1) | (3.1) | (3.1) | (3.1) | (3.1) |
| ความจำเป็นในการสร้างการเรียนรู้ | จำเป็น | จำเป็น | จำเป็น | จำเป็น | จำเป็น |

สาระสำคัญอื่น ๆ ที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

1) สมาชิกส่วนใหญ่มีข้อจำกัดเรื่องความรู้และการใช้สื่อประชาสัมพันธ์ 2) การประชาสัมพันธ์ส่วนใหญ่ใช้หอกระจายข่าวหมู่บ้านมีแผ่นพับบาง 3) การประชาสัมพันธ์ ควรแยกออกเป็น 2 ส่วน คือ ประชาสัมพันธ์ภายในเป็นเรื่องของกองทุนแต่ละกองทุน การประชาสัมพันธ์ภายนอก ควรเป็นบทบาทของเครือข่าย ฯ และการประชาสัมพันธ์ควรมีความต่อเนื่อง

ประเด็น การบริหารจัดการองค์กร (การติดต่อและการประเมินผล)

| คำถาม | กลุ่มที่ 1 | กลุ่มที่ 2 | กลุ่มที่ 3 | กลุ่มที่ 4 | สรุป |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| ปัญหาของสมาชิก | มี/มาก | มี/มาก | มี/มาก | มี/มาก | มี/มาก |
| ศักยภาพของเครือข่ายฯ | น้อย | น้อย | น้อย | น้อย | น้อย |
| ความสำคัญของเนื้อหา | มาก | มาก | มาก | มาก | มาก |
| วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม | ร่วมสถาบันฯ | ร่วมสถาบันฯ | ร่วมสถาบันฯ | ร่วมสถาบันฯ | ร่วมสถาบันฯ |
| รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม | (3.1) | (3.2) | (3.2) | (3.2) | (3.2) |
| ความจำเป็นในการสร้างการเรียนรู้ | จำเป็น | จำเป็น | จำเป็น | จำเป็น | จำเป็น |

สาระสำคัญอื่น ๆ ที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

1) การติดตามภายในกองทุนหมู่บ้าน ควรมี 2 ระดับ คือ สมาชิก ติดตามการบริหารงานของคณะกรรมการให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ ความโปร่งใส กรรมการติดตามสมาชิก เรื่องวินัยต่อองค์กร วินัยการใช้เงินกู้ 2) การติดตามประเมินผล ควรมีการกำหนดตัวชี้วัดร่วมกันระหว่างกองทุนเครือข่ายและสถาบันการศึกษา เพื่อความเป็นธรรมโปร่งใส 3) สถาบันการศึกษาควรเข้ามาช่วยเครือข่ายและกองทุนในเบื้องต้นก่อน เพราะเครือข่ายยังมีขีดความสามารถไม่เพียงพอ

ประเด็น การบริหารจัดการองค์กร (รูปแบบการประชุมในองค์กร)

| คำถาม | กลุ่มที่ 1 | กลุ่มที่ 2 | กลุ่มที่ 3 | กลุ่มที่ 4 | สรุป |
|---------------------------------|------------|------------|------------|------------|-----------|
| ปัญหาของสมาชิก | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี |
| ศักยภาพของเครือข่ายฯ | มาก | มาก | มาก | มาก | มาก |
| ความสำคัญของเนื้อหา | ปานกลาง | ปานกลาง | ปานกลาง | ปานกลาง | ปานกลาง |
| วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม | กลุ่ม | กลุ่ม | กลุ่ม | กลุ่ม | กลุ่ม |
| รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม | (1.5) | (1.5) | (1.5) | (1.5) | (1.5) |
| ความจำเป็นในการสร้างการเรียนรู้ | ไม่จำเป็น | ไม่จำเป็น | ไม่จำเป็น | ไม่จำเป็น | ไม่จำเป็น |

สาระสำคัญอื่น ๆ ที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

1) ปกติกองทุนจัดประชุมในรูปเวทีชาวบ้านกันอยู่แล้ว 2) ปัญหาสำคัญ คือ การประชุมไม่ต่อเนื่อง และไม่สม่ำเสมอ 3) สถาบันการศึกษา ควรให้ความรู้ต่อเครือข่าย ถึงรูปแบบและเทคนิคการประชุมใหม่ ๆ 4) การมีส่วนร่วมของสมาชิกก็จะเป็นส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่ดี โปร่งใสของคณะกรรมการด้วย

ประเด็น การบริหารจัดการองค์กร (การจذبบัณฑิตเอกสารรายงานการประชุมในองค์กร)

| คำถาม | กลุ่มที่ 1 | กลุ่มที่ 2 | กลุ่มที่ 3 | กลุ่มที่ 4 | สรุป |
|---------------------------------|------------|------------|------------|------------|-----------|
| ปัญหาของสมาชิก | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี |
| ศักยภาพของเครือข่ายฯ | มาก | มาก | มาก | มาก | มาก |
| ความสำคัญของเนื้อหา | น้อย | น้อย | น้อย | น้อย | น้อย |
| วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม | ตนเอง | ตนเอง | กลุ่ม | ตนเอง | ตนเอง |
| รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม | (2.4) | (2.1) | (1.5) | (2.1) | (2.1) |
| ความจำเป็นในการสร้างการเรียนรู้ | ไม่จำเป็น | ไม่จำเป็น | ไม่จำเป็น | ไม่จำเป็น | ไม่จำเป็น |

สาระสำคัญอื่น ๆ ที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

1) กองทุนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ และมีการทำกันอยู่แล้ว 2) หากกองทุนใดมีปัญหา เครือข่ายอาจสร้างการเรียนรู้ โดยการดูงานกันภายในตำบลได้อยู่แล้ว

ประเด็น การบริหารจัดการองค์กร (การบริหารจัดการองค์กรแบบบูรณาการ)

| คำถาม | กลุ่มที่ 1 | กลุ่มที่ 2 | กลุ่มที่ 3 | กลุ่มที่ 4 | สรุป |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| ปัญหาของสมาชิก | มี/มาก | มี/มาก | มี/มาก | มี/มาก | มี/มาก |
| ศักยภาพของเครือข่ายฯ | น้อย | น้อย | น้อย | น้อย | น้อย |
| ความสำคัญของเนื้อหา | มาก | มาก | มาก | มาก | มาก |
| วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม | ร่วมสถาบันฯ | ร่วมสถาบันฯ | ร่วมสถาบันฯ | ร่วมสถาบันฯ | ร่วมสถาบันฯ |
| รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม | (3.1) | (3.1) | (3.1) | (3.1) | (3.1) |
| ความจำเป็นในการสร้างการเรียนรู้ | จำเป็น | จำเป็น | จำเป็น | จำเป็น | จำเป็น |

สาระสำคัญอื่น ๆ ที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

1) เครือข่ายฯ ไม่มีองค์ความรู้ในเรื่องนี้ 2) ศักยภาพของเครือข่ายยังไม่สามารถสร้างกระบวนการเรียนรู้ในเรื่องนี้ได้

ประเด็น การบริหารจัดการการเงิน (การจัดทำบัญชี)

| คำถาม | กลุ่มที่ 1 | กลุ่มที่ 2 | กลุ่มที่ 3 | กลุ่มที่ 4 | สรุป |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| ปัญหาของสมาชิก | มี/มาก | มี/มาก | มี/มาก | มี/มาก | มี/มาก |
| ศักยภาพของเครือข่ายฯ | น้อย | น้อย | น้อย | น้อย | น้อย |
| ความสำคัญของเนื้อหา | มาก | มาก | มาก | มาก | มาก |
| วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม | ร่วมสถาบันฯ | ร่วมสถาบันฯ | ร่วมสถาบันฯ | ร่วมสถาบันฯ | ร่วมสถาบันฯ |
| รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม | (3.3) | (3.3) | (3.1) | (3.2) | (3.2) |
| ความจำเป็นในการสร้างการเรียนรู้ | จำเป็น | จำเป็น | จำเป็น | จำเป็น | จำเป็น |

สาระสำคัญอื่น ๆ ที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

1) ปัญหาของสมาชิกเคยมีมากตอนตั้งกองทุนใหม่ ๆ เดียวนี้ก็พอทำกันได้แล้ว 2) ศักยภาพและความต้องการของกองทุน (สมาชิก) ไม่เท่ากัน บางกองทุนต้องการเพียงจัดทำระบบบัญชีให้ถูกต้อง บางกองทุนต้องการพัฒนาระบบบัญชีโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ 3) สมาชิกที่มีปัญหาบัญชีน่าจะสอนเป็นรายตัวเลย สอนตัวต่อตัว 4) ถ้าให้เครือข่ายไปอบรมโดยตรงคงทำยาก แต่ถ้าเข้าไปชี้แจงนั้นทำได้ 5) ควรให้มีการจัดฝึกอบรมบัญชีโดยผู้ทำบัญชีมืออาชีพ เช่น สถาบันการศึกษาและสถาบันการเงิน

ประเด็น การบริหารจัดการการเงิน (การส่งเงินออม)

| คำถาม | กลุ่มที่ 1 | กลุ่มที่ 2 | กลุ่มที่ 3 | กลุ่มที่ 4 | สรุป |
|---------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| ปัญหาของสมาชิก | มี/ปานกลาง | มี/ปานกลาง | มี/ปานกลาง | มี/ปานกลาง | มี/ปานกลาง |
| ศักยภาพของเครือข่ายฯ | มาก | มาก | มาก | มาก | มาก |
| ความสำคัญของเนื้อหา | มาก | มาก | มาก | มาก | มาก |
| วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม | กลุ่ม | กลุ่ม | กลุ่ม | กลุ่ม | กลุ่ม |
| รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม | (1.5) | (1.5) | (1.2) | (1.2) | (1.5) |
| ความจำเป็นในการสร้างการเรียนรู้ | จำเป็น | จำเป็น | จำเป็น | จำเป็น | จำเป็น |

สาระสำคัญอื่น ๆ ที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

1) การออมเป็นหัวใจสำคัญเหมือนกับกองทุนมีต้นไม้ 2 ต้น ที่ต้องดูแล คือ เงินล้านกับเงินหุ้น/เงินออม 2) การเรียนรู้จำเป็นต้องฝึกทำจริง ๆ จนเป็นนิสัยการออมไม่ว่าจะออมสัจจะหรือออมไปเรื่อย ๆ 3) เคยพาสมาชิกไปดูงานที่อำเภอ น้ำพองกลับมา ก็พากันทำเลย เดียวนี้มีเงินออม 300,000 บาท 4) ต้องฝึกสมาชิกให้รู้จักทำ รายรับ-รายจ่าย ของครอบครัวไปด้วยก็จะรู้ว่าจะออมได้เท่าไร อย่าออมเอาหน้า (หน้าใหญ่) แล้วเป็นปัญหาภายหลังโดยไปกู้คนอื่นมาส่งเงินออม

ประเด็น การบริหารจัดการการเงิน (การพิจารณาเงินกู้)

| คำถาม | กลุ่มที่ 1 | กลุ่มที่ 2 | กลุ่มที่ 3 | กลุ่มที่ 4 | สรุป |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| ปัญหาของสมาชิก | มี/ปานกลาง | มี/ปานกลาง | มี/ปานกลาง | มี/ปานกลาง | มี/ปานกลาง |
| ศักยภาพของเครือข่ายฯ | มาก | มาก | มาก | มาก | มาก |
| ความสำคัญของเนื้อหา | มาก | มาก | มาก | มาก | มาก |
| วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม | ร่วมสถาบันฯ | ร่วมสถาบันฯ | ร่วมสถาบันฯ | ร่วมสถาบันฯ | ร่วมสถาบันฯ |
| รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม | (3.1) | (3.1) | (3.3) | (3.1) | (3.1) |
| ความจำเป็นในการสร้างการเรียนรู้ | จำเป็น | ไม่ | จำเป็น | จำเป็น | จำเป็น |

สาระสำคัญอื่น ๆ ที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

1) ปัญหาของกองทุนไม่มีหลักเกณฑ์การพิจารณาเงินกู้ เลยมั่ว – ให้แก่พรรคพวกกรรมการโดยเฉพาะกองทุนระดับ (A) 2) กรรมการรู้อยู่แล้วโดยผู้ คนผู้เป็นอย่างไร เอาไปทำอะไรจะคืนเงินกู้ได้หรือไม่ 3) การกู้ต้องทำเป็นโครงการ คณะกรรมการพิจารณาความเป็นไปได้ได้อย่างไร 5) บางกองทุนบอกว่าช่วงแรกเพื่อลดความเสี่ยงให้สมาชิกคิดว่าคืนได้ไปก่อน บางกองทุนก็ให้กู้ตามความเดือนร้อนจริง ๆ ของสมาชิก แต่ละราย

ประเด็น การบริหารจัดการสินเชื่อ (การติดตามการใช้เงินกู้)

| คำถาม | กลุ่มที่ 1 | กลุ่มที่ 2 | กลุ่มที่ 3 | กลุ่มที่ 4 | สรุป |
|---------------------------------|------------|------------|------------|------------|---------|
| ปัญหาของสมาชิก | มี/มาก | มี/ปานกลาง | มี/มาก | มี/มาก | มี/มาก |
| ศักยภาพของเครือข่ายฯ | ปานกลาง | ปานกลาง | ปานกลาง | ปานกลาง | ปานกลาง |
| ความสำคัญของเนื้อหา | มาก | มาก | มาก | มาก | มาก |
| วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม | กลุ่ม | กลุ่ม | กลุ่ม | กลุ่ม | กลุ่ม |
| รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม | (1.1) | (1.3) | (1.1) | (1.1) | (1.1) |
| ความจำเป็นในการสร้างการเรียนรู้ | จำเป็น | จำเป็น | จำเป็น | จำเป็น | จำเป็น |

สาระสำคัญอื่น ๆ ที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

1) ส่วนใหญ่ใช้เงินไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์โครงการ แต่ก็ส่งเงินคืนได้ 2) แก้ไขยาก ปัญหาอยู่ที่คน (สมาชิก) โครงการ ระยะเวลา กับวงเงินที่อนุมัติบางที่มันไม่สัมพันธ์กัน 3) ตั้งกรรมการติดตามการใช้เงินกู้ แยกจากกรรมการพิจารณาเงินกู้ ให้รางวัลสมาชิกที่ใช้เงินกู้ตามวัตถุประสงค์ยกย่องเป็นตัวอย่าง

ประเด็น การบริหารจัดการสินเชื่อ (การชำระคืนเงินกู้)

| คำถาม | กลุ่มที่ 1 | กลุ่มที่ 2 | กลุ่มที่ 3 | กลุ่มที่ 4 | สรุป |
|---------------------------------|------------|------------|------------|------------|---------|
| ปัญหาของสมาชิก | ไม่มี | มี/น้อย | มี/น้อย | มี/น้อย | มี/น้อย |
| ศักยภาพของเครือข่ายฯ | มาก | มาก | ปานกลาง | มาก | มาก |
| ความสำคัญของเนื้อหา | มาก | มาก | มาก | มาก | มาก |
| วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม | กลุ่ม | กลุ่ม | กลุ่ม | กลุ่ม | กลุ่ม |
| รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม | (1.5) | (1.3) | (1.1) | (1.3) | (1.3) |
| ความจำเป็นในการสร้างการเรียนรู้ | จำเป็น | จำเป็น | จำเป็น | จำเป็น | จำเป็น |

สาระสำคัญอื่น ๆ ที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

1) ตอนนีการชำระคืนเงินกู้ มีปัญหาน้อยมาก แต่ต่อไปไม่รู้เหมือนกันถ้าเป็นหามาก ๆ กองทุนอาจล้มเหลว 2) การชำระคืนเงินกู้ต้องสร้างการเรียนรู้ ทั้งการจัดทำโครงการติดตามการใช้เงินกู้ การลดความเสี่ยงหลักประกัน (ค้ำประกัน) การกู้เงินมาตรงการจูงใจและมาตรการทางสังคม เช่น ผู้กู้และผู้ค้ำประกันขาดคุณสมบัติในการขอกู้เงินหรือรับการปันผลหรือสวัสดิการต่าง ๆ ของกองทุนจนกว่าจะชำระคืน

ประเด็น การบริหารจัดการระบบสวัสดิการ (การจัดทำระบบสวัสดิการ)

| คำถาม | กลุ่มที่ 1 | กลุ่มที่ 2 | กลุ่มที่ 3 | กลุ่มที่ 4 | สรุป |
|---------------------------------|------------|------------|------------|------------|---------|
| ปัญหาของสมาชิก | มี/น้อย | มี/น้อย | มี/ปานกลาง | มี/น้อย | มี/น้อย |
| ศักยภาพของเครือข่ายฯ | มาก | มาก | ปานกลาง | มาก | มาก |
| ความสำคัญของเนื้อหา | มาก | มาก | มาก | มาก | มาก |
| วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม | กลุ่ม | กลุ่ม | กลุ่ม | กลุ่ม | กลุ่ม |
| รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม | (1.5) | (1.5) | (1.5) | (1.5) | (1.5) |
| ความจำเป็นในการสร้างการเรียนรู้ | จำเป็น | จำเป็น | จำเป็น | จำเป็น | จำเป็น |

สาระสำคัญอื่น ๆ ที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

1) กองทุนจัดระบบสวัสดิการไม่ดี สมาชิกเสื่อมศรัทธา กองทุนก็ไปไม่รอด 2) ระวังกองทุนอ่อน สมาชิกยอม ชุมชนแย่ 3) สวัสดิการจากกองทุนควรจัดระบบทั้งในส่วนของสมาชิก และชุมชน 4) ทำให้รูปกองทุนย่อย ๆ จากเล็กไปหาใหญ่ สวัสดิการตั้งแต่เกิด แก่ เจ็บ ตาย 5) ที่ผ่านมากการจัดสวัสดิการในรูปของให้เปล่า กองทุนสวัสดิการจะไม่เกิด น่าจะมีวิธีคิด ทั้งให้เปล่า ให้ยืมไม่มีดอกเบี้ย หรือมีดอกเบี้ยต่ำ

ประเด็น การบริหารจัดการระบบสวัสดิการ (การจัดสรรกำไรสินเชื่อเพื่อสวัสดิการ)

| คำถาม | กลุ่มที่ 1 | กลุ่มที่ 2 | กลุ่มที่ 3 | กลุ่มที่ 4 | สรุป |
|---------------------------------|------------|------------|------------|------------|-----------|
| ปัญหาของสมาชิก | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี |
| ศักยภาพของเครือข่ายฯ | มาก | มาก | มาก | มาก | มาก |
| ความสำคัญของเนื้อหา | มาก | น้อย | มาก | มาก | มาก |
| วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม | ตนเอง | กลุ่ม | กลุ่ม | กลุ่ม | กลุ่ม |
| รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม | (2.4) | (1.5) | (2.4) | (1.5) | (1.5) |
| ความจำเป็นในการสร้างการเรียนรู้ | ไม่จำเป็น | ไม่จำเป็น | ไม่จำเป็น | ไม่จำเป็น | ไม่จำเป็น |

สาระสำคัญอื่น ๆ ที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

1) ตามระเบียบกองทุนกำหนดให้จัดสรรกำไรเพื่อสวัสดิการอยู่แล้ว เครือข่ายไม่น่ายุ่งเกี่ยวกับกองทุนแต่ละกองทุน 2) จริงอยู่กองทุนแต่ละกองทุนมีระเบียบจัดสรรกำไรเพื่อสวัสดิการอยู่แล้วแต่สัดส่วนการจัดสรรแตกต่างกัน 3) ควรคำนึงถึงระเบียบของกองทุนแต่ละกองทุน ซึ่งเกิดจากประชาคมของหมู่บ้านนั้น 4) หากจะสร้างการเรียนรู้ในเรื่องนี้ ต้องไม่ใช้การชี้แนะควรเป็นทางเลือก 5) ต้องให้การเรียนรู้ ทั้งกรรมการกองทุนและสมาชิกกองทุน

ประเด็น การบริหารจัดการระบบสวัสดิการ (การพัฒนาระบบสวัสดิการ)

| คำถาม | กลุ่มที่ 1 | กลุ่มที่ 2 | กลุ่มที่ 3 | กลุ่มที่ 4 | สรุป |
|---------------------------------|-------------|------------|-------------|-------------|-------------|
| ปัญหาของสมาชิก | มี/ปานกลาง | มี/น้อย | มี/มาก | มี/มาก | มี/มาก |
| ศักยภาพของเครือข่ายฯ | น้อย | น้อย | น้อย | น้อย | น้อย |
| ความสำคัญของเนื้อหา | มาก | ปานกลาง | มาก | มาก | มาก |
| วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม | ร่วมสถาบันฯ | กลุ่ม | ร่วมสถาบันฯ | ร่วมสถาบันฯ | ร่วมสถาบันฯ |
| รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม | (3.2) | (1.5) | (3.1) | (3.2) | (3.2) |
| ความจำเป็นในการสร้างการเรียนรู้ | จำเป็น | ไม่จำเป็น | จำเป็น | จำเป็น | จำเป็น |

สาระสำคัญอื่น ๆ ที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

1) เครือข่ายก็รู้จักรูปแบบการจัดสวัสดิการ เฉพาะที่ทำกันอยู่แล้วเท่านั้น รูปแบบใหม่มีอะไรบ้างก็ไม่รู้ 2) น่าจะขอความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา และผู้รู้ทั้งหลาย ว่ามีรูปแบบใหม่ ๆ อะไรบ้าง ทำอย่างไร มีข้อดี-ข้อเสีย อย่างไร 3) การเชื่อมโยงกับงานวิจัยจะเชื่อมโยงอย่างไรดี ศักยภาพเครือข่ายในเรื่องนี้ยังน้อยอยู่อีกทั้งไม่มีข้อมูลเลยจะไปเชื่อมโยงประสานกับใครที่ไหน 4) ต้องมีสื่อกลางช่วยเครือข่ายในการเชื่อมโยง สทบ. อยู่ไกลเกินไป คงช่วยได้น้อย

ประเด็น การบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยง (การส่งเสริมการออม)

| คำถาม | กลุ่มที่ 1 | กลุ่มที่ 2 | กลุ่มที่ 3 | กลุ่มที่ 4 | สรุป |
|---------------------------------|------------|------------|------------|------------|---------|
| ปัญหาของสมาชิก | ไม่มี | มี/น้อย | มี/ปานกลาง | มี/น้อย | มี/น้อย |
| ศักยภาพของเครือข่ายฯ | มาก | ปานกลาง | ปานกลาง | ปานกลาง | ปานกลาง |
| ความสำคัญของเนื้อหา | ปานกลาง | มาก | มาก | มาก | มาก |
| วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม | กลุ่ม | กลุ่ม | กลุ่ม | กลุ่ม | กลุ่ม |
| รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม | (1.5) | (1.5) | (1.5) | (1.5) | (1.5) |
| ความจำเป็นในการสร้างการเรียนรู้ | ไม่จำเป็น | จำเป็น | จำเป็น | จำเป็น | จำเป็น |

สาระสำคัญอื่น ๆ ที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

- 1) กองทุนมีระเบียบข้อบังคับ เรื่องการออม ทั้งออมในลักษณะการซื้อหุ้น ออมสัจจะ และออมแบบฝาก
- 2) ต้องให้สมาชิกเข้าใจผลประโยชน์จากการออม เช่น เป็นการฝึกนิสัยการออม ให้เพื่อนหรือตนเองกัยามฉุกเฉิน ได้ผลตอบแทนจากการออม 3) ต้องฝึกให้สมาชิกทำบัญชีรับ-จ่าย ในครอบครัวให้ได้เพื่อลดรายจ่ายลงแล้วนำส่วนนั้นมาออม

ประเด็น การบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยง (การจัดตั้งกลุ่มเพื่อลดความเสี่ยงจากการใช้เงิน)

| คำถาม | กลุ่มที่ 1 | กลุ่มที่ 2 | กลุ่มที่ 3 | กลุ่มที่ 4 | สรุป |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| ปัญหาของสมาชิก | มี/มาก | มี/มาก | มี/มาก | มี/มาก | มี/มาก |
| ศักยภาพของเครือข่ายฯ | ปานกลาง | น้อย | น้อย | น้อย | น้อย |
| ความสำคัญของเนื้อหา | มาก | มาก | มาก | มาก | มาก |
| วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม | ร่วมสถาบันฯ | ร่วมสถาบันฯ | ร่วมสถาบันฯ | ร่วมสถาบันฯ | ร่วมสถาบันฯ |
| รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม | (3.1) | (3.3) | (3.2) | (3.2) | (3.2) |
| ความจำเป็นในการสร้างการเรียนรู้ | จำเป็น | จำเป็น | จำเป็น | จำเป็น | จำเป็น |

สาระสำคัญอื่น ๆ ที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

- 1) ตอนนี้มีหลายรูปแบบ เช่น ฅวปนกิจ กองทุนประกันความเสี่ยงของแต่ละกองทุน หรือ เครือข่าย เช่น หักเงิน 150 บาท ต่อเงินกู้ 20,000 บาท ก็มี ก็ไม่รู้ว่ามีรูปแบบไหนดีกว่ากัน 2) ไม่มีระเบียบ/กฎหมายรองรับเลย 3) บางกองทุนก็ให้สมาชิกทำประกันชีวิตกับบริษัทถ้าประธานหรือกรรมการเป็นคนหาประกัน แต่เดี๋ยวนี้ น้อยลงแล้ว เพราะสมาชิกไม่ชอบ 4) สทบ. น่าจะศึกษาในแต่ละพื้นที่ เป็นกรณีศึกษา และควรมีระเบียบ หรือ กฎหมายให้ชัดเจน 5) การสนับสนุนให้สมาชิกกองทุนที่เป็นรายบุคคลร่วมตัวเป็นกลุ่มอาชีพ เพื่อควบคุมกันเอง ทั้งการเสนอโครงการ การใช้เงินกู้ การคืนเงินกู้ เป็นการลดความเสี่ยงได้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยวิทยา
สำนักบรรณสารแผนก

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ : นายสันติ อุทัยพันธุ์
- วัน เดือน ปี เกิด : 27 พฤษภาคม 2493
- ภูมิลำเนา : อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- ประวัติการศึกษา : ส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์บัณฑิต สสบ. (เกียรตินิยมอันดับ 1)
มหาวิทยาลัยสุโขทัยวิทยา
- ตำแหน่ง : หัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรี
กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ช่วยราชการสำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการฝ่ายนโยบายและปฏิบัติการ
- สถานที่ทำงาน : สำนักงานรัฐมนตรี
กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10400
สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ
ทำเนียบรัฐบาล เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300
- ที่อยู่ปัจจุบัน : 145 หมู่ 5 ตำบลพระลับ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000
- โทรศัพท์ : ที่ทำงาน 02-2800-500
ที่บ้าน 02-9419-063