

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพร้อมของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองเพื่อเป็นสถาบันการเงินชุมชน : กรณีศึกษา กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคามผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องครอบคลุมเนื้อหาในประเด็นดังต่อไปนี้คือ

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง
2. หลักการพัฒนากองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองเป็นสถาบันการเงินชุมชน
3. ข้อมูลพื้นฐานของอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม
4. ข้อมูลเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม
5. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง

##### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง

กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง เป็นกองทุนที่เกิดขึ้นตามนโยบายเร่งด่วนของอดีตรัฐบาล มี พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตรเป็นนายกรัฐมนตรี ได้แถลงต่อรัฐสภา วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2544 ซึ่งรัฐบาลได้เห็นความสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจระดับรากหญ้า รวมทั้งสร้างเสริมภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในอนาคต จึงได้จัดสรรเงินกู้จากธนาคารออมสินเป็นวงเงินประมาณ 80,000 ล้านบาท มีระยะเวลาการชำระคืนเงินต้นและดอกเบี้ย 8 ปี และการชำระหนี้เงินกู้นี้ จะตั้งไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี มาให้จัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ๆ ละ 1 ล้านบาท โดยมีเป้าหมายการดำเนินงาน 74,881 กองทุน (หมู่บ้าน 71,504 หมู่บ้าน และ ชุมชนเมือง 3,237 ชุมชน) เพื่อเป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในหมู่บ้านและชุมชนเมือง เป็นแหล่งเงินทุนในการลงทุนสร้างอาชีพและสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนและวิสาหกิจขนาดเล็กในครัวเรือน และเพื่อเป็นการสร้างศักยภาพและเสริมความเข้มแข็งด้านสังคมและเศรษฐกิจของประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนเมืองสู่การพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน โดยกองทุนแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

1.1.1 กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ เป็นกองทุนรวมในระดับชาติเพื่อจัดสรรให้แก่หมู่บ้านและชุมชนเมือง

1.1.2 กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง คือกองทุนหมุนเวียนในหมู่บ้านและชุมชนเมืองเมื่อเริ่มก่อตั้งจะได้รับเงินอุดหนุนจากกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง (หมู่บ้าน และชุมชนเมืองละ 1 ล้านบาท) เพื่อให้ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนเมืองบริหารจัดการเอง

โครงการกองทุนหมู่บ้านนี้มีลักษณะใกล้เคียงกับโครงการเงินต้นที่มุ่งเน้นรายจ่ายเพื่อชนบทและการผันเงินจากสถาบันการเงินสู่เกษตรกร และมีลักษณะเหมือนกับโครงการกองทุนเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน แต่ครอบคลุมเป้าหมายมากกว่า จำนวนเงินมากกว่าและดำเนินการได้รวดเร็วกว่า

โครงการนี้จัดตั้งขึ้นมาเพื่อให้ประชาชนทั่วทั้งประเทศมีรายได้และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเงินที่รัฐบาลจัดสรรให้แก่กองทุนหมู่บ้านนั้น ไม่ได้เป็นเงินที่ให้เปล่า แต่เป็นเงินที่ให้แก่หมู่บ้านและชุมชนในลักษณะของเงินทุนหมุนเวียนที่ใช้ภายในหมู่บ้าน และกำหนดให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านบริหารจัดการให้ชาวบ้านกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำหรือ ไม่มีดอกเบี้ยแล้วแต่การจัดการของคณะกรรมการหมู่บ้านเพื่อสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาชุมชนให้พึ่งตนเอง ได้สร้างความเข้มแข็งของชุมชนโดยมุ่งเน้นพัฒนาอาชีพ ยกกระดับอุตสาหกรรมครัวเรือนและรัฐวิสาหกิจชุมชน เพื่อเปลี่ยนชุมชนให้เป็นแหล่งสร้างงาน สร้างรายได้ อันจะก่อให้เกิดความเชื่อมโยงอย่างสูงกับภาคเศรษฐกิจอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีในการก้าวไปข้างหน้าพร้อมกัน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศ

ปรัชญาและหลักการสำคัญของกองทุนหมู่บ้านคือ เพื่อสร้างสำนึกความเป็นชุมชนและท้องถิ่น โดยชุมชนเป็นผู้กำหนดอนาคตและจัดการหมู่บ้านและชุมชนด้วยตนเอง ทั้งนี้กองทุนต้องเกื้อกูลประโยชน์ต่อผู้ด้อยโอกาสในหมู่บ้านและชุมชน รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างชุมชน ราชการและเอกชน ซึ่งถือเป็นการกระจายอำนาจให้ ท้องถิ่นและพัฒนาประชาธิปไตยพื้นฐาน

## 1.2 คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน

กองทุนหมู่บ้านมีการบริหารงานโดยคณะกรรมการหมู่บ้านจำนวนไม่น้อยกว่า 9 คน แต่ไม่เกิน 15 คน ประกอบด้วย กรรมการซึ่งมาจากการคัดเลือกระหว่างสมาชิกด้วยกัน ตามระเบียบคณะกรรมการกำหนด โดยคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ. 2544)

1.2.1 บริหารจัดการกองทุน รวมทั้งตรวจสอบ กำกับ ดูแล จัดสรรผลประโยชน์ของเงินกองทุน เพื่อสอดคล้องและเกื้อกูลกับกองทุนอื่น ๆ ที่มีอยู่แล้วในหมู่บ้านออกกระเบียบ

ข้อบังคับ หลักเกณฑ์หรือวิธีการเกี่ยวกับการบริหารกองทุนที่ไม่ขัดแย้งกับระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด และต้องได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมสมาชิก

1.2.2 สมาชิกและจัดทำทะเบียนสมาชิก ทั้งที่เป็นกลุ่มองค์กรชุมชนหรือปัจเจกบุคคล ในหมู่บ้านและชุมชนเมือง

1.2.3 ดำรงและจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ อุตสาหกรรมครัวเรือน และวิสาหกิจชุมชนในเขตท้องที่หมู่บ้านหรือชุมชนเมืองนั้น ตลอดจนสำรวจและจัดทำข้อมูลดังกล่าว ของกองทุนอื่น ๆ ที่มีอยู่แล้วในหมู่บ้านหรือชุมชนเมือง

1.2.4 พิจารณาการให้กู้เงินตามระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการที่กองทุนกำหนด โดยการขอกู้ยืมเงินกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ต้องเป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ดังนี้

- 1) พัฒนาอาชีพ
- 2) สร้างงาน
- 3) สร้างและเพิ่มรายได้
- 4) ลดรายจ่าย
- 5) อุตสาหกรรมและ/หรือธุรกิจขนาดเล็กในครัวเรือน
- 6) เพื่อการฉุกเฉินและจำเป็นเร่งด่วน

วงเงินกู้ยืมรายหนึ่งไม่เกิน 20,000 บาท เว้นแต่ผู้ขอกู้รายใดขอกู้เกิน 20,000 บาท จะต้องได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมสมาชิก จึงให้กู้เกิน 20,000 บาทได้ แต่ต้องไม่เกิน 50,000 บาท ผู้ขอกู้ต้องขอเปิดบัญชีเงินฝากธนาคารประเภทออมทรัพย์กับ ธนาคารออมสินหรือธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) เพื่อรับโอนเงินที่ได้รับอนุมัติให้กู้ยืมจากธนาคาร ไปดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของผู้กู้ต่อไป โดยมีระยะเวลาชำระคืนเงินกู้ยืมไม่เกิน 1 ปี

1.2.5 ทำนิติกรรมสัญญา หรือดำเนินการกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับภาระผูกพันของกองทุน

1.2.6 จัดหรือเรียกประชุมสมาชิกตามที่กำหนดหรือได้ตกลงกัน หรือตามที่สมาชิกจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของสมาชิกทั้งหมดลงลายมือชื่อทำหนังสือร้องขอ และจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 15 วัน นับแต่วันที่รับคำร้อง

1.2.7 จัดทำบัญชีและส่งมอบเงินที่ได้รับการจัดสรร ดอกผล ผลตอบแทนหรือรายได้ที่เกิดขึ้นจากเงินที่ได้รับการจัดสรรจากคณะกรรมการคืนให้แก่กองทุนให้ครบเต็มตามจำนวนที่ได้รับอนุมัติให้เบิกจ่าย ในกรณีที่คณะกรรมการมีหนังสือหรือคำสั่งเป็นที่สุด เนื่องจากคณะกรรมการกองทุนไม่ปฏิบัติตาม หรือบริหารจัดการกองทุนไม่เป็นไปตามระเบียบหรือข้อบังคับที่กองทุนกำหนด

1.2.8 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการกำหนดหรือมอบหมาย  
ที่มาของเงินกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ประกอบด้วย เงินและทรัพย์สิน ดังนี้

- 1) เงินที่ได้รับจัดสรรจากคณะกรรมการ
- 2) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้โดยปราศจากภาระผูกพัน
- 3) เงินกู้ยืม
- 4) ดอกผลหรือผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากกองทุน
- 5) เงินฝากสัจจะและเงินรับฝาก หมายถึง เงินที่สมาชิกตกลงที่จะฝากหรือออม

ไว้กับกองทุน ตามแต่ที่จะตกลงกันได้ โดยให้ถือว่าเงินออมเป็นเงินสะสม และจะถอนหรือปิดบัญชีได้ต่อเมื่อพ้นสภาพจากการเป็นสมาชิก ตามระเบียบหรือข้อบังคับที่กองทุนกำหนด

- 6) เงินค่าหุ้น
- 7) เงินสมทบจากกลุ่ม หรือองค์กรสมาชิก
- 8) เงินหรือทรัพย์สินอื่นๆ ตามระเบียบที่กองทุนกำหนด

สรุปกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง เป็นนโยบายที่ดี และรัฐบาลตั้งเป้าไว้ว่าจะมีผลต่อการกระตุ้นเศรษฐกิจได้มาก ดังนั้นนโยบายนี้จึงเป็นโอกาสที่เราต้องช่วยกันระดมความคิด ความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายในหมู่บ้านให้เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างกฎ ระเบียบของหมู่บ้าน เพื่อให้เกิดความสามัคคีกันภายในหมู่บ้าน และพัฒนาให้ชุมชนเข้มแข็งตามแนวทางการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมือง ให้เกิดผลสำเร็จและมีความยั่งยืนในหมู่บ้าน ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นจึงได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพร้อมของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองเพื่อเป็นสถาบันการเงินชุมชนในอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

## 2. หลักการพัฒนากองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองเป็นสถาบันการเงินชุมชน

นโยบายสถาบันการเงินชุมชนรัฐบาลได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2548 ว่า จะพัฒนาระบบการเงินที่สนับสนุนเศรษฐกิจฐานราก จากกองทุนหมู่บ้านที่มีความพร้อม ผู้นำการหมู่บ้านที่ให้โอกาสประชาชนเข้าถึงแหล่งเงินทุนอย่างยั่งยืน ความหมายสถาบันการเงินชุมชน หมายถึง สถาบันการเงินของชุมชนที่จัดตั้งขึ้น โดยกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง เพื่อให้บริการทางการเงินที่สามารถตอบสนองความต้องการแก่ประชาชนในชุมชนซึ่งขาดโอกาสในการเข้าถึง และใช้บริการทางการเงินของสถาบันการเงินทั่วไป ตามวัตถุประสงค์หลักเกณฑ์ มาตรฐาน และรูปแบบ ซึ่งคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติกำหนด

## 2.1 วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสถาบันการเงินชุมชน

- 2.1.1 แหล่งเก็บออมเงินที่มีความมั่นคง ปลอดภัย และมีผลตอบแทนที่เหมาะสม
- 2.1.2 แหล่งเงินทุน เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและบรรเทาความเดือดร้อนทั้งในระดับ

บุคคลครัวเรือน และชุมชน

- 2.1.3 เสริมสร้างสวัสดิการ และสวัสดิภาพของชุมชน
- 2.1.4 เสริมสร้างวินัยทางการเงิน และให้คำปรึกษาทางการเงินแก่ชุมชน
- 2.1.5 เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ร่วมกันในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชุมชน

## 2.2 รูปแบบในการจัดตั้งสถาบันการเงินชุมชน มีดังนี้

- 2.2.1 เป็นกิจกรรมส่วนหนึ่งของกองทุนหมู่บ้านหรือกองทุนชุมชนเมือง
- 2.2.2 กองทุนหมู่บ้านหรือกองทุนชุมชนเมืองหลายกองทุนร่วมกันจัดตั้งขึ้น
- 2.2.3 เกิดจากการรวบรวมกองทุนหมู่บ้านหรือกองทุนชุมชนเมืองเข้าด้วยกัน
- 2.2.4 หมู่บ้านร่วมกับกลุ่มการเงิน ในชุมชนและกองทุนหมู่บ้านร่วมกันจัดตั้ง

## 2.3 กิจกรรมของสถาบันการเงินชุมชน

- 2.3.1 ส่งเสริม การออมเงินของชุมชน ทั้งสมาชิกและประชาชน
- 2.3.2 รับฝากเงินจากสมาชิก และประชาชน
- 2.3.3 ให้สินเชื่อแก่สมาชิกและประชาชน หรือองค์กรการเงินอื่น
- 2.3.4 กู้ยืมเงินจากแหล่งเงินทุนอื่น ตามที่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชน

เมืองกำหนด

- 2.3.5 ให้บริการธุรกรรมทางการเงินและธุรกรรมอื่น ๆ ที่อำนวยความสะดวกและ

ตอบสนองความต้องการให้แก่สมาชิกและประชาชน

- 2.3.6 จัดสวัสดิการและสวัสดิภาพแก่สมาชิกและชุมชน
- 2.3.7 จัดสรรรายได้เพื่อดำเนินการให้บริการและพัฒนาศักยภาพ

## 2.4 กระบวนการและขั้นตอนการพัฒนากองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองเป็นสถาบัน

การเงินชุมชน มีขั้นตอนดังนี้

### ขั้นตอนที่ 1

1. เครือข่ายระดับอำเภอและระดับตำบล จะร่วมกันค้นหา กลั่นกรอง คัดเลือกกองทุนที่มีความประสงค์จะยกระดับเป็นสถาบันการเงินชุมชนเข้าสู่กระบวนการคัดเลือก
2. จากนั้นเครือข่ายระดับอำเภอดำเนินการคัดเลือก กองทุนที่มีความประสงค์โดยใช้

กำหนดมาตรฐานและคุณสมบัติ เป็นเครื่องมือในการคัดเลือก และกำหนดว่ากองทุนใดผ่านการคัดเลือก กองทุนใดไม่ผ่านการคัดเลือก (กองทุนที่ไม่ผ่านการคัดเลือก เครือข่ายระดับอำเภอจะดำเนินการ พัฒนาเบื้องต้นต่อไป)

### ขั้นตอนที่ 2

1. กองทุนฯ ที่ผ่านในการคัดเลือกจะเข้าสู่กระบวนการพัฒนา โดยการฝึกอบรมให้มีความรู้ความสามารถในการดำเนินกิจกรรมสถาบันการเงินชุมชน
2. เมื่อผ่านการฝึกอบรม จะทำการฝึกปฏิบัติ โดยให้ทดลองใช้โปรแกรมธนาคาร ผู้ฝึกอบรมจะเป็นผู้ประเมินว่าผ่านอบรม หากยังไม่สามารถใช้โปรแกรมได้จะทำการพัฒนาโดยการฝึกอบรมซ้ำ

### ขั้นตอนที่ 3

1. ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมและการทดลองปฏิบัติใช้แล้ว จะต้องไปปฏิบัติจริง และเรียนรู้เพิ่มเติมจนได้ระยะเวลาหนึ่ง
2. สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ และหรืออนุกรรมการสนับสนุนระดับจังหวัดจะทำการประเมิน โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานสถาบันการเงินชุมชน เป็นเครื่องมือการประเมิน และออกหนังสือรับรองมาตรฐานสถาบันการเงินชุมชน กรณีที่ไม่ผ่านการประเมินจะส่งให้เครือข่ายระดับจังหวัดและอำเภอวางแผนการพัฒนาเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องและส่งให้ สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ และหรืออนุกรรมการสนับสนุน ระดับจังหวัดประเมิน ถ้ายังไม่ผ่านจะส่งกลับไปให้เครือข่ายระดับตำบลและอำเภอดำเนินการพัฒนาและคัดเลือกเข้าสู่ระบบการพัฒนาต่อไป

## 2.5 มาตรฐานและคุณสมบัติของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองที่จะพัฒนาเข้าสู่มาตรฐานสถาบันการเงินชุมชน

2.5.1 สถานภาพของสถาบันการเงินชุมชนต้อง เป็นกองทุนหมู่บ้าน หรือกองทุนชุมชนเมืองซึ่งจดทะเบียนนิติบุคคล ตามพระราชบัญญัติกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ พ.ศ. 2547

### 2.5.2 ปัจจัย ความสัมพันธ์ภายใน

#### 1) สมาชิก

1.1) สมาชิก มีส่วนร่วมในการถือหุ้น และการออม อย่างสม่ำเสมอ

1.2) สมาชิกเข้าร่วมเวทีการเรียนรู้ การประชุมหรือประชาคม มีความเข้าใจ และให้การสนับสนุนกองทุน

2) กรรมการ

2.1) คณะกรรมการ สามารถบริหารจัดการกองทุนได้ดี โปร่งใส เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และมติของที่ประชุมสมาชิกกองทุน

2.2) คณะกรรมการมีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง เกี่ยวกับบทบาท การกิจ ของสถาบันการเงินชุมชน และการบริหารจัดการสถาบันการเงินชุมชน

2.3) มีโครงสร้าง การบริหารและกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษรและปฏิบัติ หรือดำเนินการตามที่กำหนดไว้

2.4) กรรมการและหรือคณะกรรมการ ไม่เคยถูกฟ้องร้อง ดำเนินคดี และถูกศาลพิพากษาว่ามีความผิด

3) ระเบียบ

3.1) มีระเบียบ ข้อบังคับ เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจนในการดำเนินงานกองทุน

3.2) มีระบบการตรวจและการควบคุม การดำเนินงานและการบริหารงานกองทุน

4) กิจการ

4.1) มีกิจกรรมระดมเงินออม และการให้กู้

4.2) มีความสม่ำเสมอในการให้บริการ

4.3) มีการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพ แก่สมาชิกและชุมชน

4.4) มีการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาอาชีพ และการตลาดให้สมาชิก

5) การบริหารงาน

5.1) มีการจัดทำงบการเงิน ได้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

5.2) มีความสามารถในการหารายได้และทำกำไร

5.3) มีหนี้ค้างชำระเกิน 3 เดือน ต่ำกว่าร้อยละ 2 ของเงินให้กู้ยืม

5.4) มีเงินสำรองไม่ต่ำกว่าร้อยละ 5 ของวงเงินกู้ยืมแก่สมาชิกและเงินกู้จาก

แหล่งเงินทุนภายนอก

2.5.3 ปัจจัยและความสัมพันธ์ภายนอก

1) ได้รับการยอมรับจากภาคีพัฒนา อาทิ ชุมชน การศึกษานอกโรงเรียน ธนาคารกรุงไทย / ธนาคารออมสิน / ธ.ก.ส. และจากกองทุนหมู่บ้านอื่น ๆ

2) เคยหรือได้รับการสนับสนุนงบประมาณ การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ จากหน่วยงานราชการ องค์กรเอกชน และอื่น ๆ

3) ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### 2.5.4 โครงสร้างพื้นฐาน

- 1) มีสถานที่ที่เป็นสำนักงานที่สะดวกแก่การให้บริการ
- 2) มีคู่สายโทรศัพท์ เพื่อการสื่อสารและเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูล
- 3) มีคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ใช้ในการปฏิบัติงาน

#### 2.5.5 หลักการพัฒนากองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองเป็นสถาบันการเงินชุมชน

ด้วยการค้นหาตนเอง และมองความคาดหวังการเป็นสถาบันการเงินชุมชน

- 1) ศึกษาความรู้สถาบันการเงินชุมชนที่จำเป็น
- 2) ศึกษาประมวลองค์ความรู้ที่มีอยู่
- 3) ศึกษาวิเคราะห์ปัญหา และจุดอ่อนของกองทุน
- 4) ศึกษาความคาดหวังการเป็นสถาบันการเงินชุมชน
- 5) พัฒนาสร้างตามรูปแบบสถาบันการเงินชุมชนที่เหมาะสมกับกองทุน
- 6) พัฒนาเรียนรู้ กิจกรรม การบริหารจัดการ และการปฏิบัติด้วยระบบสารสนเทศ
- 7) พัฒนามีระบบการควบคุม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารจัดการ

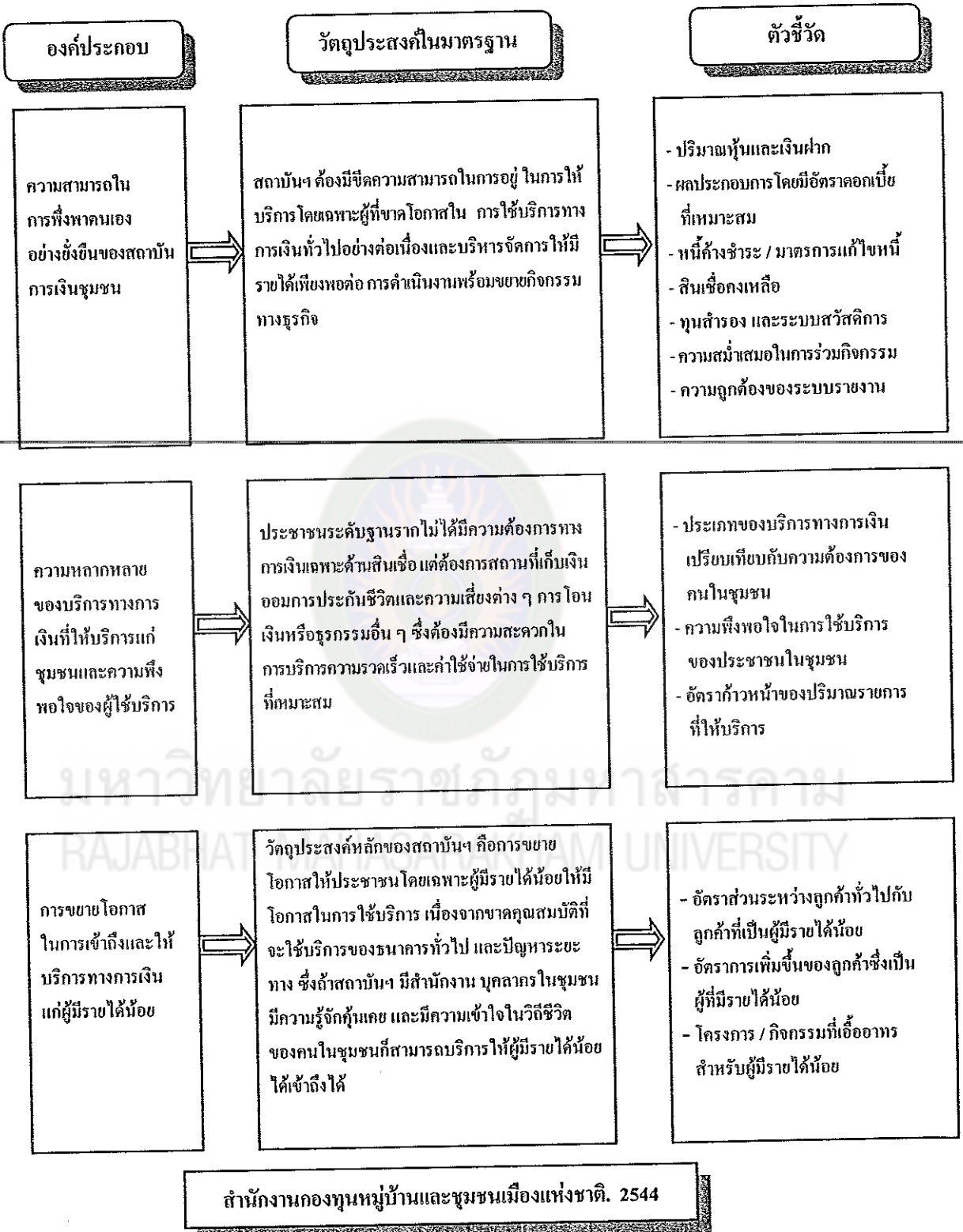
#### 2.5.6 การพัฒนากองทุนหมู่บ้านสู่มาตรฐานสถาบันการเงินชุมชน

- 1) การบริหารจัดการการเงินชุมชน
  - 1.1) การวางแผนด้านการเงินและระบบการดำเนินการ
  - 1.2) การบริหารการเงินและบัญชี และระบบการเงินฐานราก
  - 1.3) การบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยง
  - 1.4) การควบคุม และการตรวจสอบ
- 2) จัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารสถาบันการเงิน การบริหารกองทุนแบบ

อัตโนมัติ

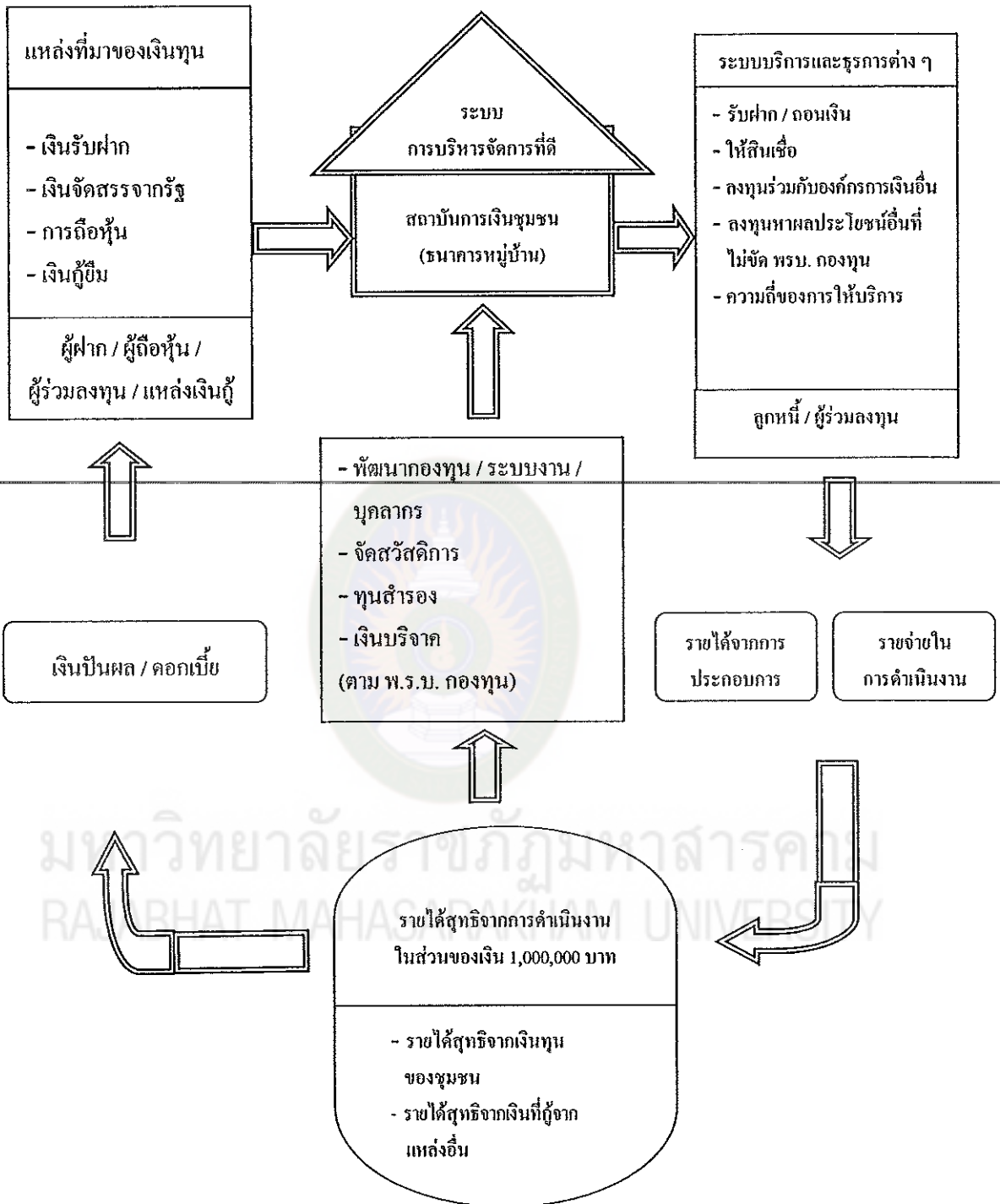
- 2.1) การบันทึกรายการสมาชิก หรือลูกค้า
- 2.2) บริหารระบบบัญชี
- 2.3) บริหารระบบเงินกู้ สัญญา กำหนดดอกเบี้ย
- 2.4) บริหารระบบเงินฝาก กำหนดดอกเบี้ย





สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ. 2544

แผนภูมิที่ 2 มาตรฐาน : สถาบันการเงินชุมชน



แผนภูมิที่ 3 กรอบแนวคิด : สถาบันการเงินชุมชนเป็นองค์กรทางการเงินของชุมชน

ที่มา : สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ. 2544 : 2.

### 3. ข้อมูลพื้นฐานของอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

#### 3.1 ข้อมูลพื้นฐานของอำเภอบรบือ

##### 3.1.1 ข้อมูลทั่วไป

###### 1) ลักษณะที่ตั้ง

อำเภอบรบือ ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ของจังหวัดมหาสารคาม ห่างจากตัวจังหวัด ประมาณ 26 กิโลเมตร และมีระยะทางห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ 460 กิโลเมตร

###### 2) เนื้อที่

อำเภอบรบือมีพื้นที่ 723 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 451,875 ไร่

###### 3) อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ ติดต่อกับ เขตอำเภอเมืองมหาสารคามและอำเภอโกสุมพิสัย

ทิศใต้ ติดต่อกับ เขตอำเภอนาเชือก

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ เขตอำเภอวาปีปทุม

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ เขตกิ่งอำเภอกุดรัง

###### 4) ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่เป็นที่ราบสลับกับเนินดิน โดยมีพื้นที่ลาดเอียงจากทางทิศตะวันตกไปยังทางทิศตะวันออก ลักษณะดินมีสภาพเป็นดินร่วนปนทราย จึงไม่สามารถเก็บกักน้ำไว้ได้นาน โครงสร้างของดินเป็นหินสารคามและหินเกลือ ไม่มีแม่น้ำไหลผ่านมีเพียงลำห้วยขนาดเล็ก ซึ่งเกิดจากสภาพพื้นที่เป็นที่ราบสลับกับเนินดิน เมื่อน้ำฝนไหลเซาะรวมกันเป็นลำห้วยขนาดเล็ก แต่ในปัจจุบันส่วนใหญ่มีสภาพตื้นเขินไม่สามารถเก็บกักน้ำหน้าแล้งได้ พื้นที่โดยทั่วไปจึงมีสภาพแห้งแล้งเหมือนสภาพพื้นที่โดยทั่วไปของภาคอีสาน

###### 5) พื้นที่การใช้ประโยชน์

พื้นที่ส่วนใหญ่ราษฎรใช้ประโยชน์ในทางการเกษตรกรรม โดยการทำนาข้าว ทำไร่ และใช้เป็นที่เลี้ยงสัตว์

###### 6) สภาพภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศเป็นแบบมรสุมมี 3 ฤดู คือ

6.1) ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์- เดือนเมษายน อากาศร้อนอบอ้าว อุณหภูมิโดยเฉลี่ย 29 องศาเซลเซียส

6.2) ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่ เดือนพฤษภาคม-เดือนกันยายน โดยได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงใต้

6.3) ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม-เดือนมกราคม โดยได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ มีอุณหภูมิโดยเฉลี่ยประมาณ 15 องศาเซลเซียส

7) ประชากร

อำเภอบรบือมีประชากรทั้งสิ้น 104,275 คน แยกเป็นชาย 52,248 คน หญิง 52,027 คน มีความหนาแน่นเฉลี่ยต่อพื้นที่ประมาณ 145 คน/ตารางกิโลเมตร

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรอำเภอบรบือ

| ตำบล          | หมู่บ้าน | ชาย    | หญิง   | รวม     |
|---------------|----------|--------|--------|---------|
| ตำบลบรบือ     | 16       | 4,863  | 4,831  | 9,694   |
| ตำบลบ่อใหญ่   | 17       | 6,718  | 6,680  | 13,398  |
| ตำบลวังไชย    | 10       | 2,542  | 2,534  | 5,076   |
| ตำบลหนองม่วง  | 13       | 3,266  | 3,248  | 6,514   |
| ตำบลคำพิ      | 15       | 3,501  | 3,489  | 6,990   |
| ตำบลโนนราษี   | 13       | 3,695  | 3,600  | 7,295   |
| ตำบลโนนแดง    | 19       | 5,870  | 5,928  | 11,798  |
| ตำบลหนองจิก   | 20       | 4,625  | 4,587  | 9,212   |
| ตำบลบัวมาศ    | 10       | 1,757  | 1,838  | 3,595   |
| ตำบลหนองคูขาด | 16       | 3,256  | 3,158  | 6,414   |
| ตำบลวังใหม่   | 10       | 2,414  | 2,396  | 4,810   |
| ตำบลยาง       | 15       | 2,018  | 2,041  | 4,059   |
| ตำบลหนองสิม   | 10       | 2,740  | 2,732  | 5,472   |
| ตำบลหนองโก    | 10       | 2,886  | 2,861  | 5,747   |
| ตำบลดอนจัว    | 10       | 2,097  | 2,104  | 4,201   |
| รวม           | 203      | 52,248 | 52,027 | 104,275 |

(ข้อมูลสำนักทะเบียนอำเภอบรบือ ณ วันที่ 31 มีนาคม 2550)

### 3.2 การเมืองการปกครอง

#### 3.2.1 เขตการปกครองอำเภอบรบือ

ปัจจุบันอำเภอบรบือแบ่งการปกครองตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 เป็น 15 ตำบล 203 หมู่บ้าน

#### 3.2.2 เทศบาล 1 แห่ง คือเทศบาลตำบลบรบือ

#### 3.2.3 องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 15 แห่ง

### 4. ข้อมูลเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองของอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ได้จัดตั้งขึ้นตามระเบียบของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติว่าด้วยเรื่องการจัดตั้งและบริหารกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ พ.ศ.2544 ได้รับโอนเงินทุนดำเนินงานจากรัฐบาลกองทุนละ 1 ล้านบาทและดำเนินกิจกรรมกองทุนหมู่บ้าน จำนวน 201 กองทุน (หมายเหตุ ข้อมูลจำนวนหมู่บ้านจากสำนักงานทะเบียนอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 203 หมู่บ้าน แต่จัดตั้งเป็นกองทุนหมู่บ้านจำนวน 201 กองทุน)

ผลการจัดมาตรฐานการบริหารจัดการกองทุนตามการประเมินและจัดชั้นของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การจัดชั้นกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อตำบล | จำนวน<br>กองทุน | ผลการจัดชั้น |    |   |
|--------------|----------|-----------------|--------------|----|---|
|              |          |                 | AAA          | AA | A |
| 1            | โนนแดง   | 19              | 5            | 14 | - |
| 2            | โนนราษี  | 13              | 7            | 6  | - |
| 3            | คำพิ     | 15              | 9            | 6  | - |
| 4            | ดอนจัว   | 10              | 8            | 2  | - |
| 5            | บรบือ    | 15              | 3            | 12 | - |

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อตำบล   | จำนวน<br>กองทุน | ผลการจัดชั้น |     |   |
|--------------|------------|-----------------|--------------|-----|---|
|              |            |                 | AAA          | AA  | A |
| 6            | บ่อใหญ่    | 16              | 5            | 11  | - |
| 7            | ยาง        | 15              | 13           | 2   | - |
| 8            | บัวมาศ     | 9               | 4            | 5   | - |
| 9            | วังใหม่    | 10              | -            | 10  | - |
| 10           | วังไชย     | 10              | 1            | 9   | - |
| 11           | หนองโก     | 10              | 6            | 4   | - |
| 12           | หนองภูซาค  | 16              | 3            | 13  | - |
| 13           | หนองจิก    | 20              | 4            | 16  | - |
| 14           | หนองม่วง   | 13              | 2            | 11  | - |
| 15           | หนองสิม    | 10              | 1            | 8   | 1 |
| รวม          | อำเภอบรบือ | 201             | 71           | 129 | 1 |

(สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ข้อมูล ณ 31 มีนาคม 2550)

## 5. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

### 5.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

5.1.1 ทฤษฎีผู้นำ เกิดเมื่อมีการตระหนักว่า ผู้นำเป็นเรื่องสำคัญต่อการบริหารองค์การ และการแข่งขันทางธุรกิจมาก นักวิชาการในหลายยุคหลายสมัยจึงทุ่มเทศึกษาเรื่องผู้นำกันเป็นจำนวนมาก จนก่อเกิดเป็นแนวคิดและทฤษฎีที่คิดและมองในมุมที่แตกต่างกันมากมาย ซึ่งสามารถจัดกลุ่มแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ เป็น 4 กลุ่ม คือ

#### 1) แนวคิดผู้นำเชิงคุณลักษณะความเป็นผู้นำ (Trait approach)

แนวคิดนี้ได้มุ่งอธิบายบุคลิกลักษณะของผู้นำ โดยเชื่อว่าผู้นำจะมีคุณสมบัติที่แตกต่างจากบุคคลทั่วไป นักวิชาการกลุ่มแนวคิดนี้จึงมุ่งศึกษาคุณสมบัติที่แตกต่างดังกล่าว จากการศึกษาผู้นำที่มีความโดดเด่นหลาย ๆ คน สามารถแบ่งคุณสมบัติที่ค้นพบได้เป็น 3 กลุ่ม คือ (Bryman, 1992 อ้างถึงใน Hartog และ Koopman, 2001 : 167)

1.1) ลักษณะทางกายภาพ เช่น ความสูง รูปร่างภายนอก อายุ เป็นต้น

1.2) ลักษณะทางความสามารถ เช่น ความเฉลียวฉลาด ความรู้ความสามารถ ในการพูดในที่สาธารณะ เป็นต้น

1.3) ลักษณะบุคลิกภาพ เช่น การควบคุมอารมณ์และการแสดงออกทางอารมณ์ บุคลิกภาพแบบเปิดเผย-เก็บตัว เป็นต้น แต่ก็มีงานวิจัยมากมายที่ขัดแย้งกันและกัน จนไม่สามารถพบข้อสรุปที่ชัดเจน อีกทั้งยังมีการศึกษาที่พบว่าคุณสมบัติของผู้ผู้นำไม่สามารถใช้ได้กับทุกสถานการณ์ อีกด้วย

## 2) แนวคิดผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral approach)

แนวคิดนี้ศึกษาถึงพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออก เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและ ประสิทธิภาพตามที่ผู้นำต้องการ โดยผู้นำแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป มหาวิทยาลัย และสถาบันต่างๆ ในสหรัฐอเมริกา ได้ให้ความสนใจและทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำ โดยทำการศึกษาดังพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผลสรุปที่สำคัญๆ มีดังต่อไปนี้ (วิกิภา คูปดำนนท์. 2544 : 242-247)

2.1) แนวคิดของ เคอร์ท เลอวิน (Kurt Lewin's Studies Lewin) แบบ ของผู้นำ พิจารณาจากลักษณะและการใช้อำนาจ เป็นที่นิยมแพร่หลายมาก แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ

2.1.1) แบบอัตนิยม / แบบเผด็จการ (Autocratic leaders) ใช้อำนาจ เชื่อตัวเองมาก ไม่ฟังใคร ไม่ให้เกียรติผู้อื่น มอบหมายงานน้อย ควบคุมใกล้ชิด

2.1.2) ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez – faire leaders) or Free – rein leader ทำหน้าที่คล้ายบรูซไปรษณีย์ – ใช้อำนาจควบคุมน้อย การทำงานตามอรรถาศัย ผู้นำลงนามผ่านเรื่องเท่านั้น หากความรับผิดชอบจากภาวะผู้นำแบบนี้ได้ยากมาก เขาทำนอง “ไม่เอาไหน”

2.2.3) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic leaders) ผู้นำแบบนี้เป็นแบบอย่างที่ดีที่สุดและอำนาจผล ในการบริหารงานมากที่สุด เป็นพวกใจกว้างคือถืออำนาจของกลุ่ม เหนือของตนเอง จะดำเนินการบริหารงานสิ่งใด ก็มักจะกระทำไปในนามกลุ่ม เพราะต้องการ ที่จะให้เกิดความร่วมมือร่วมใจจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย จะเน้นหนักไปในทางที่จะให้เกิดความเข้าใจ อันดีเสียก่อน และมีความต้องการให้เกิดผลงานจากการที่คนได้รับความนิยมน้อยเป็นสำคัญ เพื่อเป็นเครื่องสนับสนุน

2.2) การศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio State University) ได้ศึกษา ลักษณะผู้นำในปลายทศวรรษที่ 1940 s สรุปว่าพฤติกรรมของผู้นำสามารถแบ่งได้เป็น 2 ด้าน

คือพฤติกรรมที่มุ่งงานหรือคำนึงถึงตนเองเป็นหลัก (Initiation structure) และ ผู้นำที่มุ่งคนหรือคำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก (Consideration structure) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ (ริงสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548 : 223)

2.3) แนวคิดและทฤษฎีของ เบลค และมูตัน (Blake and Mouton) เป็นตัวอย่างหนึ่งของการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำที่ผนวกแนวคิดทางพฤติกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยได้สร้างตาข่ายการจัดการ (Managerial grid) เป็นตาราง 2 มิติ โดยให้แกนนอนแทนผู้นำที่มุ่งผลผลิต (Production) และแกนตั้งแทนผู้นำที่มุ่งคน (People) ซึ่งผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ได้แก่ ผู้นำที่มุ่งทั้งงานและคน (มัลลิกา ดันสอน. 2544 : 52) เบลคและมูตัน ได้กำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธ์ภาพของคนเป็น 1 – 9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1 – 9 เช่นกัน และสรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกรูปแบบนี้ว่า Nine-Nine Style (9,9 style) รูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่น ๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ แบบมุ่งงานเป็นหลัก แบบมุ่งคนเป็นหลัก แบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ แบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีม

2.4) แนวคิดและทฤษฎีของแม็กกรีกอร์ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (McGregor's Theory X and Theory Y) ดูกลาส แม็กกรีกอร์ (Douglas McGregor) เป็นนักจิตสังคมชาวอเมริกา ซึ่งทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ ซึ่งแม็กกรีกอร์มีความเห็นว่าการทำงานกับคนจะต้องคำนึงถึงธรรมชาติของมนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์ คือมนุษย์มีความต้องการพื้นฐานและต้องการแรงจูงใจ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องการจึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา และกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

ทฤษฎี X พื้นฐานของคน คือ ไม่ชอบทำงาน พื้นฐานคนก็เกียจ อยากรได้เงิน อยากรสบาย เพราะฉะนั้นบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องคอยควบคุมตลอดเวลาและต้องมีการลงโทษมีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

ทฤษฎี Y เป็นกลุ่มที่มองในแง่ดี มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ เต็มใจทำงาน มีการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์ และมีศักยภาพในตนเอง

### 3) แนวคิดผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational approach)

ทัศนะและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมศาสตร์ สมมุติว่าความเป็นผู้นำจะมีผลกระทบอย่างมากจากผลลัพธ์ อย่างไรก็ตามที่ทัศนะคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำจะเกี่ยวข้องกับความเป็นไปได้เชิงพฤติกรรม (Situational contingencies) ซึ่งเป็นลักษณะที่สำคัญอื่น ๆ ของสถานการณ์ ความเป็นผู้นำเพื่อพยากรณ์ผลลัพธ์ ซึ่งเฮาส์และอัทิตยา ได้อภิปรายว่า ผลกระทบของคุณลักษณะ



จะเพิ่มสูงขึ้น โดยสัมพันธ์กับสถานการณ์ของผู้นำ สถานการณ์ที่แข็งแกร่งและอ่อนแอจะทำให้เกิดความแตกต่าง เช่น สถานการณ์ที่แข็งแกร่ง (Strong situation) จะมีการจัดองค์กรที่เป็นทางการระดับสูง ประกอบด้วยกฎ ระเบียบ และอื่นๆ ในกรณีนี้คุณลักษณะจะมีผลกระทบน้อยกว่า สถานการณ์ที่อ่อนแอ (Weak situation) (ริงสตรัค ประเสริฐศรี. 2548 : 227) ในการศึกษาแนวคิดของผู้นำเชิงสถานการณ์ สามารถศึกษาได้ 3 กรอบแนวคิดใหญ่ คือ

3.1) ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ของฟีลเลอร์ เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกลุ่มที่มีประสิทธิผล ซึ่งขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่างรูปแบบปฏิบัติการ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้บังคับบัญชา และสถานการณ์ขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อผู้นำ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยปัจจัย 3 ส่วน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม โครงสร้างของงาน และ อำนาจของผู้นำ

3.2) ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมายของ เฮาส์ (House's Path-goal Theory of Leadership) เป็นทฤษฎีที่กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ การทำงาน และกิจกรรมของผู้บังคับบัญชา หรือเป็นหน้าที่ของผู้นำในการปรับพฤติกรรมของเขาเพื่อให้สถานการณ์ ต่าง ๆ มีความสมบูรณ์ ทฤษฎีนี้เชื่อว่าประสิทธิผลของผู้นำขึ้นอยู่กับความสามารถในการจูงใจและสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน พนักงานจะได้รับแรงกระตุ้นให้ทำงาน โดยพนักงานเชื่อว่าความพยายามจะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย และความสำเร็จของงานจะนำไปสู่รางวัลที่พึงพอใจ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานผ่านเส้นทางไปสู่การแสวงหารางวัลอันเป็นเป้าหมาย และกำจัดอุปสรรคที่จะทำให้ไม่บรรลุเป้าหมาย ทำให้เกิดผลลัพธ์คือ ความพึงพอใจและการเพิ่มผลผลิตในการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปผู้นำจะพยายามกำหนดเส้นทางสู่เป้าหมายสำหรับสมาชิกหรือพนักงาน ใ่ว่างชัดเจน (ริงสตรัค ประเสริฐศรี. 2548 : 232) ลักษณะสำคัญของทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย ผู้บริหารควรเลือกรูปแบบของความเป็นผู้นำ ซึ่งนำไปสู่การกำหนดลักษณะของพนักงานและความต้องการในงาน ซึ่งทฤษฎีนี้มีปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการ คือปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ (Leadership factor) และปัจจัยด้านสถานการณ์ (Contingency factor)

3.3) ทฤษฎีแนวคิดของ เฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด (Hersey and Blanchard) ได้นำแนวคิดของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ มาประยุกต์ คือ พฤติกรรมที่มุ่งสร้างโครงสร้าง (Initiation structure) และพฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ (Consideration) และอธิบายว่า ภาวะผู้นำแบบต่างๆ ประกอบกับความพร้อมของสมาชิกทำให้เกิดรูปแบบของการทำงานของผู้นำแบบต่างๆ แบบภาวะผู้นำอาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ตามทฤษฎีของเฮอร์เชย์และบลันชาร์ด ประกอบด้วย ปริมาณการออกคำสั่ง คำแนะนำต่าง ๆ หรือ

พฤติกรรมด้านงาน ปริมาณการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม หรือพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ และความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตามเฮอร์เชย์และบลันชาร์ด แบ่งผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling) ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) และ ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation)

#### 4) ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

นอกจากแนวคิดทั้งสี่กลุ่มที่กล่าวมาแล้ว ในปัจจุบัน ยังมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำอยู่ตลอดเวลา จึงเกิดเป็นแนวคิดที่สำคัญ ๆ ดังนี้ (มัลลิกา ต้นสอน, 2544 : 54)

##### 4.1) ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนแปลง (Transactional and

Transformational Leadership) ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน คือ ผู้นำแบบเดิมที่ใช้การแลกเปลี่ยน โดยรางวัลต่าง ๆ เป็นเครื่องมือในการชักจูงให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งต่างฝ่ายต่างก็ได้รับผลประโยชน์ที่แลกเปลี่ยนกัน ส่วนผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงนั้น จะใช้ความสามารถ เปลี่ยนความเชื่อทัศนคติของสมาชิก เพื่อให้สมาชิกทำงานได้บรรลุเหนือกว่าเป้าหมายที่ต้องการ โดยผู้นำจะถ่ายทอดความคิด ประสบการณ์ และกระบวนทางด้านความคิดต่าง ๆ ให้แก่สมาชิกอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

##### 4.2) ทฤษฎีความสามารถพิเศษของผู้นำ (Charismatic theory) เป็นการกล่าวถึง

บุคลิกภาพของผู้นำที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างไปจากบุคคลอื่น (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544 : 55) กล่าวว่า ผู้นำที่มีความสามารถพิเศษควรมีลักษณะดังนี้ คือ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถด้านทักษะการสื่อสาร ความสามารถที่ทำให้ผู้อื่นไว้วางใจ ความสามารถทำให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเองมีความสามารถ มีพลังและมุ่งการปฏิบัติให้บรรลุผล แสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมและเอื้ออาทรแก่ผู้อื่น ชอบที่เลี้ยงสร้างกลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีการโฆษณาตัวเอง และทำให้การขัดแย้งภายในเกิดขึ้นน้อยที่สุด

สร้อยตระกูล ธรรมดา (2542 : 254) กล่าวว่าภาวะผู้นำ คือความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลที่จะใช้อิทธิพลโน้มน้าว ชักจูง เปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและกลุ่มให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์การสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

อารี เพชรสุด (2530 : 108) ให้คำจำกัดความไว้ว่าความเป็นผู้นำ เป็นลักษณะพิเศษที่บุคคลหนึ่งมีความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นหรือเหนือกลุ่ม เมื่อมีสถานการณ์เอื้ออำนวยและบุคคลอื่นก็ยอมรับด้วย

ลูธานส์ (Luthans. 1992 : 269) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นเรื่องเกี่ยวกับอิทธิพล กระบวนการกลุ่มการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย บุคลิกภาพ การยอมรับตาม พฤติกรรมที่เจาะจง การชักจูง อำนาจ การปฏิสัมพันธ์ ความแตกต่างกันในบทบาท ฯลฯ

พีฟฟ์เนอร์ และพลัสต์ัส (Pffiffer and Presthus. 1960 : 168) ภาวะผู้นำคือ การที่ ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งที่จะให้บรรลุผลตาม เป้าหมายกำหนดไว้

#### 4.3) ศิลปะการเป็นผู้นำที่ดี ได้แก่ (จักรกริช บุญเลข. 2545 : 307)

4.3.1) ต้องซื่อสัตย์ถึงนโยบาย อำนาจหน้าที่ และกิจการงานในหน่วยงาน

4.3.2) ต้องมีแบบ และหมั่นเอาใจใส่ปรับปรุงอยู่เสมอ

4.3.3) ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ ปรับปรุงตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

4.3.4) ต้องจัดระบบการติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีประสิทธิภาพ

4.3.5) ต้องรู้จักใช้คนให้เหมาะกับงาน

4.3.6) ต้องมีความซื่อสัตย์

4.3.7) ต้องติดตามงานอยู่เสมอ หากพบข้อบกพร่องต้องรีบแก้ไข

4.3.8) ต้องรู้จักพิจารณาลำดับความสำคัญของงาน

4.3.9) ต้องรู้พรหมวิหาร 4

4.3.10) ต้องตั้งอยู่ในความเป็นธรรม

4.3.11) ต้องตรงต่อเวลา

4.3.12) หมั่นอบรมลูกน้องให้มีความสามารถในการทำงาน

4.3.13) ต้องเป็นคนมีความคิดริเริ่ม และสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา

มีความคิดริเริ่ม

4.3.14) ต้องกระตุ้นและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงความคิดเห็น และ

หาทางปรับปรุงงานอยู่เสมอ

4.3.15) ต้องเป็นคนใจกว้างและหนักแน่นต่อสภาวะการณ์ และคำพูดที่ขัดแย้ง หรือ

ที่ไม่เป็นมิตร

4.3.16) อย่าเป็นคนหูเบา ฟังความเห็นทุกด้านก่อน แล้วจึงสั่งการ แต่อย่าเมิน

ต่อข่าวลือหรือคำบอกเล่า

4.3.17) ต้องเป็นผู้ที่กล้ายอมรับผิด

4.3.18) ต้องให้ความสนใจ และเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของผู้ได้บังคับบัญชา

4.3.19) ต้องขยันในงาน และอุทิศเวลา

4.3.20) จงยกย่องชมเชยผู้กระทำดี และควรทำต่อหน้าผู้อื่นเมื่อมีโอกาส

4.3.21) จงดู หรือ เล่นงาน ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเจียม ๆ อย่าให้ใครได้ขิน

4.3.22) ต้องแสดงให้ลูกน้องเห็นว่า ความก้าวหน้าเขาขึ้นอยู่กับผลแห่ง

การปฏิบัติงานของเขา มากกว่าสิ่งอื่นใด

4.3.23) ต้องให้เกียรติผู้ที่เสนอความคิดหรือวิธีการไว้ อย่าอ้างเอาความคิดเห็นหรือวิธีการที่ผู้อื่นเสนอว่าเป็นของตน

4.3.24) อย่าเป็นคนโลเล หรือเปลี่ยนใจบ่อย

4.3.25) ต้องเป็นผู้สั่งและอำนวยความสะดวก

4.3.26) จงเป็นผู้นำ ไม่ใช่ผู้ถือแตรอยู่ข้างหลัง

4.3.27) ต้องประพฤติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชา

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มหรือองค์กรที่จะนำผู้อื่น โดยการใช้กระบวนการในการชักจูง หรือโน้มน้าวความคิดเห็นและพฤติกรรมของบุคคลอื่นให้คล้อยตาม และกระตุ้นหรือวันที่จะหาทางบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายปฏิบัติการของกลุ่มหรือองค์กรในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

## 5.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศการเรียนรู้

พรทิพา คำเนิน (2549 : 3) ความรู้ คือสิ่งที่ใช้อธิบายต่างๆ ที่พบเห็นได้อย่างมีเหตุผล โดยอาศัยข้อมูล ทักษะและประสบการณ์ที่มีอยู่เป็นส่วนสนับสนุนการตัดสินใจ ความรู้เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้โดยประสบการณ์ และสามารถประยุกต์ใช้ได้โดยบุคคล

ทวีศักดิ์ นพเกษร (2548 : 40) ความรู้ คือ สารหรือสาระที่ทำให้เกิดศักยภาพซึ่งเชื่อมโยงไปสู่การกระทำ หรือการปฏิบัติ ( Potential action )

พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547 : 35) ให้ความหมายว่า ความรู้เป็นกระบวนการจัดเกลาเลือกใช้และบูรณาการ การใช้สารสนเทศเหล่านั้นจนกลายเป็นความรู้ใหม่ ความรู้ใหม่จึงเกิดจากการผสมผสานความรู้และประสบการณ์เดิม ผสมกับความรู้ใหม่ที่ได้รับ ความรู้ดังกล่าวจึงเป็นความรู้ที่อยู่ภายในตัวบุคคล (Tacit knowledge) หากเมื่อความรู้เหล่านั้น ได้ถูกถ่ายทอดออกมาใน

รูปแบบของการเขียนที่เป็นลายลักษณ์อักษร ความรู้ก็กลายเป็นความรู้ที่ชัดเจน (Explicit knowledge) ความรู้ดังกล่าวจะมีคุณค่าปรากฏเมื่อนำมาใช้ในกระบวนการตัดสินใจ

นำทิพย์ วิภาวิน (2547 : 2) ให้ความหมายว่า ความรู้เป็นผลที่ได้จากการเรียนรู้ เกิดความเข้าใจในสิ่งที่เรียนรู้ เป็นความสามารถในการระลึกรู้ในสิ่งที่ได้เรียนรู้มาแล้ว ความรู้ที่แต่ละบุคคลมีคือ ความรู้รอบตัวและความรู้ทางวิชาการในแต่ละสาขาวิชาชีพ ความรู้ที่องค์กรต้องการใช้ในการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้นคือ ความรู้ใหม่ การพัฒนาคนในองค์กรจึงจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546 : 232) ให้คำนิยามของความรู้ว่า เป็นสิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงทักษะและการปฏิบัติ หรือ ความเข้าใจหรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ หรือสิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน การฟัง การคิด การปฏิบัติ หรือ องค์ความรู้ในแต่ละสาขาวิชา เช่น ความรู้สาขาประวัติศาสตร์ สาขาวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

บุญส่ง หาญพานิช (2546 : 2) ให้ความหมายว่า ความรู้เป็นข้อเท็จจริง ประสบการณ์ ความเชื่อ ค่านิยม รวมถึงข้อมูลสารสนเทศที่ผนวกด้วยความเข้าใจอันเกิดจากการเปรียบเทียบ การตีความ วินิจฉัย และตรวจสอบผลกระทบ มีความสัมพันธ์ มีคุณค่า มีการเก็บสะสมและถ่ายทอด พร้อมทั้งจะนำไปประยุกต์สู่การตัดสินใจและการปฏิบัติ

กล่าวโดยสรุปความรู้ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการจดจำเรื่องราวหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ สามารถระลึกรู้ออกมาได้ ความรู้เป็นมรดกของประสบการณ์ที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ การปฏิบัติงาน หรืออาจเกิดจากการยกระดับของสารสนเทศจนกลายเป็นความรู้ใหม่ ความรู้ใหม่จึงเกิดจากการผสมผสานความรู้และประสบการณ์เดิม ประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อให้ชุมชนหรือองค์กรได้รับการพัฒนา ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด

ลินดา (Linda. 2001 : 92) กล่าวว่า บรรยากาศการเรียนรู้ประเด็นการเรียนรู้ในเรื่องบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้

5.2.1 การเรียนรู้แบบเป็นทางการ (Formal learning) เป็นบรรยากาศการเรียนรู้ที่คนคุ้นเคยกันดี คือ จัดการเรียนการสอนในห้องเรียนและผู้สอนเป็นผู้จัดหาบทเรียน

5.2.2 การเรียนรู้แบบกึ่งเป็นทางการ (Semiformal learning) เป็นบรรยากาศแบบการประชุมซึ่งผู้เรียนอาจพูดคุยกันได้บ้าง ผู้สอนเป็นผู้กำหนดขอบข่ายเนื้อหาอย่างกว้าง ๆ และเสนอเนื้อหาสำคัญบางส่วน แต่เน้นการรวบรวมความคิดเห็นและประสบการณ์ของผู้ที่มีส่วนร่วมในการเรียนการสอนเพื่อสร้างบทเรียน

5.2.3 การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ (Non-formal learning) เป็นการเรียนรู้ที่มีการวางแผนการไว้ก่อนแต่ไม่ได้จัดการเรียนการสอนในห้องเรียน โดยอาจเป็นการพูดคุยบริเวณโต๊ะประชุมหรือระหว่างพักดื่มกาแฟ ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างมากในการจัดเนื้อหา และกระบวนการเรียนรู้

5.2.4 การเรียนรู้แบบเป็นกันเอง (Informal learning) เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ในชีวิตทั้งจากด้านที่ดีและไม่ดี สิ่งสำคัญก็คือจะต้องสะท้อนมาจากประสบการณ์ และมีความตระหนักว่าเป็น โอกาสของการเรียนรู้

สรุปได้ว่าการจัดสภาพแวดล้อมสถานที่เรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้สอนและผู้เรียนเพื่อเกิดแรงกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการเรียนการสอน

### 5.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับนโยบายเงินปันผล

ในการกำหนดนโยบายในการดำเนินงานควรจะให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน นโยบายในการดำเนินงานใช้เป็นแนวปฏิบัติในการตัดสินใจด้านการดำเนินงาน ซึ่งนโยบายในการดำเนินงานที่ดีจะต้องสามารถทำให้วัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่กำหนดไว้บรรลุผลสำเร็จในทางปฏิบัติ (ศลิษา ภมรสถิต. 2547 : 31)

5.3.1 การกำหนดนโยบายเงินปันผลในทางปฏิบัติ (Establishing the dividend policy in practice) เมื่อบริษัทต้องตัดสินใจว่า ควรจะจ่ายเงินปันผลให้แก่ผู้ถือหุ้นจำนวนเท่าใด จะต้องคำนึงถึงสองเรื่องด้วยกันคือ

- 1) เป้าหมายของบริษัทคือการสร้างความมั่นคงสูงสุดให้แก่ผู้ถือหุ้น และ
- 2) กระแสเงินสดที่บริษัทหามาได้นั้นเป็นของผู้ถือหุ้น ผู้บริหารไม่ควรเก็บเงินไว้เป็นกำไรสะสม จนกว่าจะแน่ใจว่าบริษัทสามารถนำเงินจำนวนนั้นไปลงทุนแล้วได้รับผลตอบแทนมากกว่าที่ผู้ถือหุ้นจะนำไปลงทุนเอง ณ ระดับความเสี่ยงที่เท่ากัน (เริงรัก จำปาเงิน. 2543 : 355)

นโยบายเงินปันผล (Dividend policy) ของบริษัทจะเป็นตัวกำหนดการแบ่งส่วนกำไรที่ได้จ่ายปันผลให้แก่ผู้ถือหุ้น โดยกำไรอีกส่วนหนึ่งจะเก็บเป็นกำไรสะสมเพื่อใช้เป็นเงินทุนในปีต่อไป กำไรสะสมถือว่าเป็นแหล่งเงินทุนที่สำคัญแหล่งหนึ่งของธุรกิจที่ต้องการเงินทุน เพื่อขยายธุรกิจ โฉมของผู้ลงทุนกลับปรารถนาที่จะได้รับเงินปันผลจากบริษัทเพิ่มขึ้น ในขณะที่ธุรกิจขยายตัว หากบริษัทจ่ายเงินปันผลในอัตราที่สูงจะเกิดความมั่งคั่งแก่ผู้ถือ แต่ในขณะเดียวกัน ย่อมหมายความว่ากำไรสะสมที่เก็บไว้เพื่อการลงทุนในบริษัทต่อไปจะต่ำ และเป็นผลให้อัตรการขยายตัวของกำไรที่จะได้รับในปีต่อไปและราคาหุ้นของธุรกิจจะต่ำไปด้วย ด้วยเหตุนี้หน้าที่หลักที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารการเงินก็คือเป็นผู้กำหนดนโยบายเงินปันผลจ่ายให้สอดคล้องกับกำไรที่จะ

เก็บสะสมจากกำไรสุทธิที่ได้ในแต่ละปี การตัดสินใจของผู้บริหารการเงินดังกล่าว จะส่งผลต่อมูลค่าของธุรกิจเป็นสำคัญ (วรานี เวสสุนทรเทพ และฉวีรัฐดา ศรีमुख. 2542 : 185)

นโยบายการจ่ายเงินปันผลกำไรสะสมเป็นแหล่งเงินทุนที่สำคัญของธุรกิจแห่งหนึ่ง ที่ธุรกิจใช้ในการขยายการดำเนินงาน ซึ่งกำไรสะสมถือเป็นแหล่งเงินทุนภายในที่เกิดจากกำไรสุทธิที่เหลือจากการจ่ายเงินปันผลให้กับผู้ถือหุ้นสามัญปีก่อนๆ ถ้ามีการจ่ายเงินปันผลมากจะทำให้เงินทุนในการดำเนินงานมีน้อยและไม่สามารถขยายการลงทุนได้ และถ้าธุรกิจเก็บกำไรไว้มากโดยจ่ายเงินปันผลน้อยทำให้สามารถมีเงินทุนไว้ใช้ในการลงทุนได้มาก แต่อาจทำให้ผู้ถือหุ้นไม่พอใจ จะเห็นได้ว่าการจ่ายเงินปันผลจะมีผลกระทบต่อโครงสร้างทางการเงิน งบประมาณเงินทุน และราคาตลาดของหุ้นของธุรกิจในอนาคต

5.3.2 ปัจจัยกำหนดนโยบายเงินปันผลในทางทฤษฎีแล้วนั้น นโยบายการจ่ายเงินปันผลของกิจการที่เหมาะสมจะกำหนดจากโอกาสในการลงทุนของธุรกิจนั้น และความพอใจของผู้ลงทุนที่จะรับเงินปันผลหรือต้องการได้รายได้ในรูปแบบของกำไรจากการขายหุ้น (Capital gain) แต่ถ้าธุรกิจมีโครงการลงทุนอยู่แล้ว ธุรกิจนั้นก็ควรจะเก็บกำไรไว้เพื่อการลงทุนต่อไป มากกว่าที่จะจ่ายเงินปันผล ซึ่งปัจจัยที่กำหนดนโยบายการจ่ายเงินปันผลมีดังนี้ (ฐาปนา ถิ่นไพศาล. 2539 : 204)

- 1) ข้อจำกัดทางด้านกฎหมาย
- 2) สภาพคล่องของธุรกิจ
- 3) ความสามารถในการกู้ยืม
- 4) โอกาสการลงทุน
- 5) ฐานะทางภาษีของผู้ถือหุ้น
- 6) การควบคุม

นโยบายเงินปันผลสำหรับผู้ถือหุ้น (Fittings dividend policies to stockholder) สำหรับบริษัทขนาดเล็กที่มีผู้ถือหุ้นเป็นกลุ่มคนที่ใกล้ชิดกัน และผู้ถือหุ้นมักจะเป็นผู้บริหารด้วยนั้น การที่จะวางนโยบายการจ่ายเงินปันผลจะขึ้นอยู่กับเสียงส่วนใหญ่ของผู้ถือหุ้นด้วย ถ้าเป็นผู้ที่มีระดับรายได้ต่ำและเสียดายในอัตราต่ำ และต้องการรายได้อื่นๆนอกเหนือจากเงินเดือนประจำแล้ว กลุ่มคนเหล่านี้ต่างจะต้องการให้มีการจ่ายเงินปันผล ซึ่งอาจจะส่งผลทำให้ธุรกิจมีการขยายตัวได้ไม่รวดเร็วเท่าที่ควรจะเป็น ในทางตรงข้าม ผู้ที่มีระดับรายได้สูงอยู่แล้วกลับต้องการนำผลกำไรที่ได้ลงทุนต่อไปในกิจการ เพื่อให้กิจการเติบโตอย่างรวดเร็วมากกว่าจะรับเป็นเงินปันผลออกมา

สำหรับกรณีของบริษัทขนาดใหญ่ที่มีหุ้นขายอยู่ในตลาดหลักทรัพย์นั้นจำเป็นต้องวางนโยบายเงินปันผลให้เหมาะสม เพื่อสร้างภาพพจน์ที่ดีในสายตาของประชาชน ถ้าบริษัทต้องการ

ผู้ถือหุ้นรายย่อยให้มีจำนวนมากขึ้นแล้วก็จะวางนโยบายให้จ่ายเงินปันผลมาก ทั้งนี้เพื่อสำหรับดึงดูด  
ใจนักลงทุนรายย่อย แต่ถ้าบริษัทต้องการผู้ถือหุ้นที่ร่ำรวย หรือเป็นพวกสถาบันการเงิน ก็ต้องวาง  
นโยบายให้สะสมกำไรไว้ลงทุนต่อมากๆ เพื่อกิจการจะได้เติบโตก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เป็นการดึง  
จุดใจนักลงทุนรายใหญ่เหล่านี้

ดังนั้นกิจการจะจ่ายเงินปันผลในอัตราเท่าใดจึงย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการรายได้ของ  
ผู้ถือหุ้นในขณะนั้นและการลงทุนในระยะยาวเพื่อความเจริญเติบโตของบริษัท การไม่จ่ายเงินปัน  
ผลเลยจะกระทบถึงราคาตลาดของหุ้นสามัญ และโอกาสที่จะออกหุ้นใหม่เพื่อเพิ่มทุนจะทำได้ยาก  
ลำบากยิ่งขึ้น (ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. 2532 : 148)

จากแนวคิดดังกล่าวโดยสรุปคือ นโยบายขององค์การจะเป็นตัวกำหนดทิศทางของ  
องค์การว่าจะดำเนินงานไปในทางทิศใด เช่น นโยบายเงินปันผลจะเป็นตัวกำหนดการเจริญเติบโต  
มากหรือน้อย องค์การใดมีการจ่ายเงินปันผลน้อยของกิจการนั้นก็จะมีเจริญเติบโตในอัตราที่เร็วเพราะจะ  
มีทุนสะสมไปดำเนินงานได้มากยิ่งขึ้น

#### 5.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

5.4.1 การที่คนเราจะพิจารณาว่าตนได้รับผลกระทบและเลือกที่จะมีส่วนร่วมใน  
โครงการการมีส่วนร่วมของประชาชนหรือไม่นั้น อย่างน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 6 ประการคือ  
(มานพ จวีร์รักษ์. 2546 : 12)

- 1) ความใกล้ชิดปัญหา
- 2) ประโยชน์ทางเศรษฐกิจ
- 3) การเข้าถึงประโยชน์ใช้สอยหรือบริการ
- 4) ประเด็นทางด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม
- 5) ค่านิยม
- 6) อำนาจที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย

5.4.2 การใช้การมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนานั้นมีแนวคิด  
พื้นฐาน 3 ประการคือ (อนุชัย บูรณประเสริฐกุล. 2545 : 24)

- 1) ให้ประชาชนมีบทบาทหลักในการพัฒนา โดยได้ร่วมแสดงความคิดเห็น การเขียน  
การพูด ร่วมสละทรัพย์ เงิน วัสดุ แรงกายและเวลา
- 2) เป้าหมายของกิจกรรมการพัฒนา คือ การพัฒนาขีดความสามารถเพื่อพึ่งพา  
และพัฒนาตนเอง มิใช่พึ่งพารัฐหรือพึ่งพาท้องถิ่นพัฒนาภายนอก



3) กระบวนการพัฒนาชีวิตหลักล่างสู่บนมากกว่าบนสู่ล่าง ซึ่งจะต้องถือชาวบ้านเป็นหลักในการแก้ไขปัญหา กิจกรรมการพัฒนาจะเริ่มต้นจากชุมชน

5.4.3 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาของประชาชนคือการทำที่ประชาชนจะเข้ามามีบทบาทในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ และกระทำได้ 4 ลักษณะดังนี้ (ปกรณั ปรียากร. 2544 : 64)

- 1) เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดว่าอะไรคือความจำเป็นพื้นฐานของชุมชน
- 2) เป็นผู้ระดมทรัพยากรต่างๆ เพื่อสนองความจำเป็นพื้นฐาน
- 3) เป็นผู้ที่มีบทบาทในการปรับปรุงวิธีการกระจายสินค้า และการบริหารให้สมบูรณ์ขึ้น
- 4) เป็นผู้ที่ได้รับการพึงพอใจ และเกิดแรงจูงใจที่จะสร้างกระบวนการพัฒนา

อย่างต่อเนื่อง

การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นทั้งแนวทาง และจุดหมายปลายทางโดยตัวของมันเองในแง่ที่ว่าประชาชนทุกคนต่างมีจิตปรารถนา และเกิดความรู้สึกพึงพอใจอย่างล้นเกินในการที่ได้เข้าไปมีบทบาทในการตัดสินใจ และร่วมปฏิบัติที่เกื้อหนุนต่อการตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของตนเอง

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่าสมาชิกขององค์การเป็นผู้ที่มีบทบาทหลักในการมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา และกระทำ ไปสู่การพัฒนาองค์การและพึ่งพาตนเองได้ โดยไม่ต้องพึ่งพารัฐหรือองค์การพัฒนากายนอกต่าง ๆ

## 5.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับนโยบายส่งเสริมอาชีพ

5.5.1 แนวทางการพัฒนาธุรกิจชุมชนให้ยั่งยืนเป็นธุรกิจที่สร้างรายได้เสริมให้กับสมาชิกในชุมชนนั้นต้องมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ (เย็นใจ เลหาวิช. 2545 : 18-19)

- 1) คุณธรรม
- 2) ทักษะที่ดี
- 3) ความสามัคคีในหมู่คณะ
- 4) การบริหารที่โปร่งใส
- 5) องค์ความรู้ ซึ่งประกอบไปด้วย

5.1) ความรู้ และความเชี่ยวชาญในธุรกิจที่ตนดำเนินการอยู่

5.2) ความรู้ในเรื่องการจัดการ เช่น การสามารถสร้างเครือข่ายในการดำเนินงานให้เติบโต กว้างขวาง

5.3) ความรู้ และความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

- 6) การจัดการทางด้านการตลาด
- 7) การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับธุรกิจ
- 8) การประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร
- 9) ความรู้ในเรื่อง การเงิน การบัญชี และภาษี รวมทั้งการสำนึกในต้นทุนตลอดเวลาหรือต้องรู้ต้นทุนทุกวินาที
- 10) การสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกในชุมชน
- 11) การกำหนดเป้าหมาย และวางแผนดำเนินการเพื่อให้สนับสนุนต่อเป้าหมายที่ได้วางไว้

5.5.2 แนวทางการสร้างธุรกิจชุมชนให้มีความเข้มแข็ง และสามารถเป็นทั้งแหล่งรายได้หลัก และรายได้เสริมนั้นจำเป็นต้องมีสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 1) ต้องรู้แหล่งทรัพยากรในชุมชน ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทดังนี้
  - 1.1) ทรัพยากรมนุษย์ เช่น ความสามารถของบุคคลที่จะดำเนินงาน
  - 1.2) ทรัพยากรที่ไม่ใช่มนุษย์ เช่น แหล่งวัตถุดิบ พลังงาน สิ่งแวดล้อม ทำเลที่ตั้ง สาธารณูปโภค เทคโนโลยี และสิ่งอำนวยความสะดวก
- 2) ต้องสามารถทำการตลาดให้แก่สินค้าที่ผลิตได้ ซึ่งจำเป็นที่ต้องทำการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการของตลาด และผู้บริโภค
- 3) ต้องรู้แหล่งเงินทุนในการดำเนินธุรกิจ

5.5.3 ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของธุรกิจชุมชน (สำนักมาตรฐานการศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย, 2545 : 237)

- 1) ผู้นำองค์กร เป็นคนดี มีความเข้มแข็ง เสียสละ โดยไม่มีค่าตอบแทนเพื่อช่วยเหลือชาวบ้าน และชุมชน เพราะเห็นว่ากลุ่มคือหัวใจสำคัญของหมู่บ้าน มีความซื่อสัตย์ เป็นที่ยอมรับ เชื่อถือศรัทธา ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถลดความขัดแย้ง
- 2) สมาชิกกลุ่ม มีจิตสำนึกในความเป็นเจ้าของ เอื้ออาทร จริงใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แบ่งปันซึ่งกันและกัน ได้รับความเท่าเทียม และมีประโยชน์ร่วม
- 3) การบริหารจัดการ คณะกรรมการชมรม มีระบบการบริหารจัดการแบบเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้การตรวจสอบได้ตลอดเวลา แสวงหาแหล่งทุนภายนอกเพื่อพัฒนา และเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลุ่ม มีระบบการจัดทำบัญชี และงบดุลประจำปี และเปิดโอกาสให้สมาชิกได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร

4) มีการพัฒนากลุ่ม สร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างศูนย์การเรียนรู้ร่วมกัน และศึกษาวิเคราะห์ปัญหาาร่วมกัน โดยคำนึงถึงสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น มีการขยายสมาชิก เพิ่มทุนช่วยเหลือกลุ่มที่มีความอ่อนแอเพื่อให้เป็นกลุ่มที่เข้มแข็งพร้อมทั้งพัฒนากลุ่มที่มีความเข้มแข็งให้กลุ่มสามารถพึ่งพาตนเองได้

5) มีผลประโยชน์ร่วม สมาชิกกลุ่มได้รับโอกาสในการใช้ทุนในการประกอบอาชีพ และมีประโยชน์ในด้านสวัสดิการจากชมรม ร่วมสร้างและพัฒนาผู้นำ รวมทั้งการพัฒนาค่านิยม ภายใต้อุดมการณ์ความมีน้ำใจเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า นโยบายในการส่งเสริมอาชีพแก่สมาชิกเป็นการสร้างพัฒนาธุรกิจให้เข้มแข็ง ประกอบไปด้วยผู้นำองค์กร เป็นคนดี มีความรู้ เสียสละ สมาชิกกลุ่มมีจิตสำนึกในความเป็นเจ้าของ มีส่วนร่วมในการจัดการ การบริหารงานมีระบบงานที่โปร่งใส มีแรงจูงใจในการทำงาน และมีผลประโยชน์ร่วมกัน องค์กรสนับสนุนส่งเสริมอาชีพของสมาชิกที่สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิก

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธาดา กิจชัย (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการดำเนินการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านขามเปี้ย ตำบลทุ่งทอง อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต คือ คณะกรรมการต้องมีความเป็นประชาธิปไตย มีความเสียสละและรับผิดชอบ เชื่อสัจย์ มีความคิดริเริ่มกล้าแสดงความคิดเห็นและสมาชิกกลุ่มต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบข้อบังคับของกลุ่มรวมทั้งมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน

ธรรมบุญ แก้วคำ (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารลานค้าชุมชนและตลาดนัดชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข อำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น จากการศึกษาพบว่า

1) ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการบริหารกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต และประชาชนที่นำสินค้ามาจำหน่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในพื้นที่และนอกพื้นที่ได้ทราบถึงการดำเนินงานมากที่สุด ส่วนสมาชิกกลุ่มอาชีพ มีส่วนร่วมในการกำหนดประเภทสินค้าหรือผลผลิตที่จะนำมาจำหน่ายมากที่สุด

2) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมอยู่ในระดับมาก ที่มีส่วนร่วมมากที่สุดคือ การประชา

สัมพันธ์ให้ประชาชนในพื้นที่ให้ได้ทราบถึงการดำเนินการ เพื่อให้ให้นำสินค้ามาจำหน่าย ส่วนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ บริหารกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต สมาชิกกลุ่มอาชีพและประชาชนที่นำสินค้ามาจำหน่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมมากที่สุด

3) ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลและสมาชิกกลุ่มอาชีพมีส่วนร่วมมากที่สุด คือ การร่วมกิจกรรมในรูปแบบเวทีชาวบ้านในเรื่องเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมลานค้าชุมชน สำหรับสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์กับชาวบ้านในเรื่องการจัดการลานค้าชุมชนและตลาดนัดชุมชน และนำความคิดเห็นแนวทางแก้ไขปัญหาเสนอต่อผู้ที่เกี่ยวข้องมากที่สุด ส่วนกรรมการบริหารกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต และประชาชนที่นำสินค้ามาจำหน่ายนั้น มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์กับชาวบ้านอื่นๆ มากที่สุด

สุรพล เสาร์ม และคณะ (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การติดตามส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ จำนวน 5 หมู่บ้านใน 5 อำเภอ ในจังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ทุกชุมชนมีการยกย่องคนที่ทำความดี สมาชิกในชุมชนมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ประชาชนเข้าใจระยะเวลาการใช้หนี้คืนและรายละเอียดทั่ว ๆ ไปดี แต่ต้องยืดเวลาในการใช้หนี้ออกไป ขาดผู้นำในการส่งเสริมอาชีพที่สามารถสร้างรายได้ และขาดการจัดการทางการตลาด

จิราภรณ์ นนทะลี (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารและจัดการกองทุนหมู่บ้านและธนาคารประชาชน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-45 ปี ทราบเรื่องกองทุนหมู่บ้านจากสื่อมวลชนประเภทวิทยุโทรทัศน์ มีทัศนคติที่ดีต่อโครงการกองทุนหมู่บ้านที่เป็นสิ่งสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีความสามัคคีและกระตือรือร้นในการคิดรูปแบบการบริหารจัดการเงินเพื่อมิให้สูญหาย และคิดว่าเงินจำนวนนี้จะสามารถสร้างอาชีพให้เกิดรายได้แก่ประชาชนได้ จุดค้อยของโครงการประชาชนส่วนใหญ่ให้ความเห็น ว่าระเบียบข้อบังคับส่วนกลางเป็นผู้กำหนดทำให้ชำระคืนทั้งต้นและดอกเบี้ยภายใน 1 ปี ชาวบ้านมีความเดือดร้อนในข้อบังคับนี้ การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพส่วนใหญ่ต้องการระยะเวลาในการใช้หนี้ 2-5 ปี ด้านกลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่จะไว้วางใจให้คนมีประสบการณ์ในการปกครองเป็นผู้ใหญ่บ้าน กรรมการหมู่บ้าน หรือผู้มีความรู้เป็นผู้บริหารเงินกองทุน สำหรับข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลในโครงการกองทุนหมู่บ้านรัฐบาล ควรกำหนดนโยบายวางแผนติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้ทราบปัญหา แนวทางแก้ไข ที่สำคัญควรมีวิทยากร หรือผู้ที่มีความรู้ในการบริหารจัดการคอยแนะนำ หรือชี้ช่องทางให้คณะกรรมการในด้านการผลิต การกำหนดให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องจัดหาวิทยากร หรือผู้ที่มีความรู้ในการส่งเสริม

อาชีพให้ประชาชนตามสภาพแวดล้อมและความเป็นไปได้ของท้องถิ่น รวมไปถึงการจัดหาตลาด สำหรับรองรับผลผลิตของประชาชนจะดียิ่ง

วราวุธ สารฤๅท (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารและจัดการกองทุน หมู่บ้านและธนาคารประชาชน อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ได้สรุปปัญหาการดำเนินงาน และข้อเสนอแนะ พบว่า จุดเด่นที่พบจากการติดตามกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง คือความรู้สึกรักที่ดีและใส่ใจที่ได้รับเงินกองทุนหมู่บ้าน 1 ล้านบาท ความกระตือรือร้นของชาวบ้านในการคิดโครงการสร้างงานและสร้างอาชีพ ทั้งที่เป็นแบบครอบครัวและแบบเป็นกลุ่ม ความรู้สึกที่อบอุ่นใจที่มีเงินดำรงเป็นทุนหมุนเวียนในหมู่บ้านตลอดชีวิต เป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจให้ชาวบ้านมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีความสามัคคีระหว่งสมาชิกในกลุ่มอาชีพ สำหรับจุดด้อยคือ ระยะเวลาในการกู้ยืมเพียง 1 ปี สิ้นเกินไปต้องการ 2-5 ปี เพื่อสร้างผลผลิตให้สามารถใช้หนี้ได้ ในหมู่บ้านมีตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านอยู่แล้วมักจะได้รับการคัดเลือกเป็นประธานกองทุนด้วย ชาวบ้านเกรงว่าจะมีกลุ่มอิทธิพลเกิดขึ้น ชาวบ้านขาดความรู้ทางการจัดการทางการตลาด ชาวบ้านขาดการรวมกลุ่มในการทำกิจกรรมโครงการ ทำให้เกิดพลังขับเคลื่อนงานหรือกิจกรรมได้ไม่ดีเท่าที่ควร

ชนิภูธา กาญจนรังษิณนท และชอุสม รัตนนิคย์ (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสามารถในการชำระหนี้ของผู้กู้เงินกองทุนหมู่บ้าน พบว่า สมาชิกส่วนใหญ่จะนำเงินกู้ไปลงทุนเพิ่มในอาชีพหลัก การส่งคืนเงินของผู้กู้ สามารถชำระคืนตามกำหนดร้อยละ 86 ร้อยละ 13 ส่งคืนตรงตามเวลาเป็นครั้งคราว และมีเพียงร้อยละ 1 เท่านั้นที่ไม่สามารถส่งคืนได้ แหล่งที่มาของเงินที่จะนำมาส่งชำระคืน ร้อยละ 71.2 เป็นรายได้จากกิจการที่นำไปลงทุนมาส่งชำระคืน และร้อยละ 28.8 ที่นำเงินหรือรายได้จากแหล่งอื่นมาส่งชำระคืน ความเสี่ยงในการใช้เงินกู้ (Risk assessment) ของสมาชิกมีเพียง 7.5 เท่านั้น

จากการศึกษา พบว่าร้อยละ 74.9 มีการใช้เงินกู้ตามวัตถุประสงค์ของการขอกู้ และร้อยละ 24.6 มีการเปลี่ยนแปลงการใช้เงินกู้เพื่อไปประกอบอาชีพอื่นๆ สำหรับผู้ที่นำเงินกู้ไปใช้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์มีเพียง 0.5 เท่านั้น

ยุววรรณ รัชกุล (2545 : บทคัดย่อ) การศึกษาผลการสำรวจกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง พบว่า

1. เงินกองทุนหมู่บ้านถูกเบิกจ่ายไปใช้ในกิจกรรมการผลิตร้อยละ 89.1 (คิดเป็นร้อยละ 1.1 ของ GDP) สำหรับส่วนที่เหลือ ร้อยละ 10.9 ของเงินที่เบิกจ่ายนั้น ร้อยละ 6.5 ถูกนำไปเก็บ (ส่วนหนึ่งของผู้ที่นำไปเก็บเพื่อใช้เป็นเงินทุนหมุนเวียนสำหรับการซื้อสินค้าครั้งต่อไป)

ร้อยละ 3.0 นำไปเป็นค่าใช้จ่ายในครัวเรือนและให้กู้ต่อ และร้อยละ 0.4 นำไปใช้เพื่อบรรเทาเหตุฉุกเฉิน

2. อัตราดอกเบี้ยของกองทุนหมู่บ้าน มีการกำหนดอัตราดอกเบี้ยที่หลากหลาย คือ ตั้งแต่ร้อยละ 0-15 ต่อปี ซึ่งกองทุนหมู่บ้าน / ชุมชนต่าง ๆ จะเป็นผู้กำหนดเอง โดยมีค่าเฉลี่ยของอัตราดอกเบี้ยอยู่ที่ 6.7 ต่อปี ซึ่งมีอัตราต่ำกว่าอัตราดอกเบี้ยของ ธ.ก.ส. ที่มีอัตราเฉลี่ยร้อยละ 8.2 ต่อปี และอัตราดอกเบี้ยจากแหล่งเงินทุนอื่นที่มีอัตราเฉลี่ยร้อยละ 22 ต่อปี

3. กองทุนหมู่บ้าน ร้อยละ 25 ของจำนวนทั้งหมด ไม่มีความเสี่ยงจากความล้มเหลวของกองทุน ทั้งนี้เนื่องจากหมู่บ้านมีความคุ้นเคยกับระบบการบริหารกองทุนจากการบริหารกองทุนต่าง ๆ อยู่แล้ว

กฤติกา แส่นโกชน์ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพการดำเนินงาน

ธุรกิจชุมชน : กรณีศึกษาสินค้าหัตถกรรมของจังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า ผลการศึกษพบว่า สภาพการดำเนินงานของกลุ่มส่วนมากรวมกลุ่มเกินกว่า 3 ปี ขึ้นไป มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มรายได้และสมาชิกส่วนมากไม่เกิน 60 คน และปัญหาการดำเนินงานของกลุ่ม 3 อันดับแรก คือ ปัญหาด้านเงินทุนและการบัญชี ปัญหาด้านวิชาการความรู้ และปัญหาด้านการตลาด จึงทำการวิจัยซ้ำเพื่อให้ทราบปัญหาที่แท้จริงของกลุ่มธุรกิจ โดยร่วมวิจัยแบบเจาะลึก กลุ่มทอผ้า 1 กลุ่ม กลุ่มทอเสื่อ 1 กลุ่ม โดยใช้วิธีการวิจัยแบบมีส่วนร่วม ได้พบปัญหาเช่นเดียวกันกับการวิจัยครั้งแรก ได้นำปัญหาที่พบมาสร้างรูปแบบเป็นคู่มือเพื่อแก้ปัญหาให้กลุ่มธุรกิจ คือคู่มือการบัญชีธุรกิจชุมชน และคู่มือการตลาดชุมชน โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญทั้งภาครัฐและเอกชน นักวิชาการ กลุ่มธุรกิจชุมชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมาตรวจสอบและวิพากษ์คู่มือทั้ง 2 ฉบับ จากนั้นนำไปทดลองใช้กับกลุ่มทอเสื่อ 1 กลุ่ม โดยใช้แบบทดสอบก่อนและหลังอบรม เป็นแบบประเมินผล และผลที่ได้คือกลุ่มทอเสื่อ 1 กลุ่ม สามารถจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายและงบดุลได้ และสามารถจัดทำแผนการตลาดได้ภายใน 1 เดือน

ในการวิจัยครั้งนี้ได้เสนอแนะให้มีการพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานของธุรกิจชุมชน 4 ด้านคือ ด้านบุคคล ด้านการเงิน ด้านอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และด้านการบริหารจัดการ การผลิต การตลาด โดยให้หน่วยงานภาครัฐ เอกชนและนักวิชาการช่วยเหลือประสานงานกัน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จเป็นรูปธรรม และเสนอแนะให้ทำการวิจัยต่อไปในเรื่องการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการผลิต ปรับปรุงเครื่องมือและวิจัยตลาด เพื่อความสำเร็จของการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

ละมุล แก้วคำกอง (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง บทบาทธนาคารหมู่บ้านกับการให้บริการสินเชื่อเพื่อการเกษตรบ้านเสี้ยว ตำบลวังชัย อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ได้ศึกษาค้นคว้าวิธีการบริหารจัดการธนาคารหมู่บ้าน และศึกษาระบบการให้สินเชื่อเพื่อการเกษตร รวมทั้งผลกระทบ

ต่อการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนปัญหาอุปสรรคและแนวทางการพัฒนาหมู่บ้าน ผลกระทบที่เปลี่ยนแปลงจากการมีธนาคารหมู่บ้านได้แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือผลกระทบในระดับครัวเรือน และผลกระทบในระดับชุมชน การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมในครัวเรือน และเศรษฐกิจในภาพรวมระดับชุมชนเปลี่ยนแปลงดีขึ้น

ข้อดีของธนาคารหมู่บ้าน เรียงตามความสำคัญ คือ พบว่ามีผู้บริหาร ผู้นำดี การให้บริการที่สะดวกรวดเร็วในการกู้ยืม และเป็นสถาบันการเงินตัวอย่างในชุมชน เมื่อพิจารณาข้อบกพร่องแบ่งออกเป็น 2 ด้านที่สำคัญ คือ อาคารประกอบการธนาคารไม่เป็นเอกเทศทำให้ไม่เหมาะสมในการให้บริการ เพราะตั้งอยู่ในวัด และด้านการบริหารจัดการ โดยเฉพาะการใช้กฎระเบียบของธนาคารยังไม่เคร่งครัด มีการลดหย่อนผ่อนปรนหนี้ค้างพันกำหนดชำระมากเกินไป ในด้านปัญหาและอุปสรรคในการบริหารธนาคาร พบว่าที่สำคัญมี 2 ประการ คือปัญหาที่เกิดจากคณะกรรมการไม่เข้าใจระบบการจัดทำบัญชี รวมถึงทำงานในบทบาทไม่เต็มที่และปัญหาที่เกิดจากสมาชิกธนาคารยังขาดความเข้าใจในระบบการทำงานของธนาคารหมู่บ้าน ทำให้ขาดระเบียบในการใช้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการชำระคืนเงินกู้ไม่ตรงตามกำหนดเวลาที่ระบุไว้ในสัญญา

วันเพ็ญ สุโพธิ์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ประเมินโครงการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง : กรณีศึกษากองทุนชุมชนดงบ่อ หมู่ที่ 10 ตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าชุมชนบ้านดงบ่อ มีกระบวนการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายของ กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่ส่งเสริมการบรรลุเป้าหมาย คือ สมาชิกในชุมชนมีอาชีพเลี้ยงครอบครัว ได้มีผู้นำที่มีคุณธรรม สมาชิกเข้าใจหลักการสำคัญของกองทุนหมู่บ้าน สำหรับปัจจัยที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมาย คือความไม่เข้าใจหลักการสำคัญของกองทุนของสมาชิก สมาชิกนำเงินไปใช้ผิดวัตถุประสงค์และล้มเหลวในการดำเนินโครงการ และตัวชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชนตามทัศนะของประชาชนพบว่า คนในชุมชนมีความสามัคคีเสียสละเอื้อเฟื้อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีอาชีพสามารถเลี้ยงครอบครัวได้ มีผู้นำที่ซื่อสัตย์มีวิสัยทัศน์

สุดาวดี ตีอินทร์ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในการพัฒนากลุ่มอาชีพ บ้านสูงยางใต้ ตำบลภูเมือง อำเภอเมืองสรวง จังหวัดร้อยเอ็ด กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เป็นแนวทางหนึ่งในการเสริมสร้างการทำงานเป็นกลุ่ม และมีการทำงานในลักษณะประชาคม

การจัดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามวงจรการเรียนรู้ทั้ง 2 วงจร รวม 7 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 เตรียมการ / เตรียมความพร้อม ขั้นที่ 2 การจัดประสบการณ์กระบวนการเรียน

รู้ ชั้นที่ 3 เกิดความคิดรวบยอด ชั้นที่ 4 ทดลอง / ประยุกต์แนวคิด ชั้นที่ 5 ปรับปรุงแผน ชั้นที่ 6 เพิ่มพูนความรู้/ ประสบการณ์ และชั้นที่ 7 ติดตาม/ ประเมินผลการเรียนรู้สามารถพัฒนาศักยภาพ ทำ มีรายได้เพิ่มขึ้น ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของกลุ่มอาชีพและชุมชนได้ในระยะยาว

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า สมาชิกกลุ่มอาชีพบ้านสูงยางได้สามารถบริหารจัดการกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เนื่องจากสมาชิกกลุ่มอาชีพมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารจัดการ การผลิต การตลาด ตลอดจนการพบปะพูดคุย การรวมตัวทำให้แต่ละคนได้แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการศึกษา ปัญหาและสาเหตุของปัญหา มีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม มีส่วนร่วมในการปฏิบัติมีส่วนร่วมในการติดตามผล และมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ จึงส่งผลให้กลุ่มอาชีพมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ สามารถสร้างงาน สร้างรายได้ให้แก่สมาชิก และชุมชน

เดชศักดิ์ โทษศิริ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การนำนโยบายกองทุนหมู่บ้านไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาตำบลขวาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า การนำนโยบายกองทุนหมู่บ้านไปปฏิบัติได้ประสบความสำเร็จมาก ประชาชนเกิดการเรียนรู้เกิดการพัฒนาตนเอง และมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการที่มีเงินทุนในการประกอบอาชีพ ชุมชนมีการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เกิดทักษะความรู้ ความสามารถ เกิดความคิดสร้างสรรค์ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ทั้ง คณะกรรมการและสมาชิกให้การยอมรับและเข้าใจในการนำนโยบายกองทุนหมู่บ้านไปปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นความเหมาะสมในด้านกฎระเบียบข้อบังคับของกองทุนหมู่บ้าน โครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน ความรู้ความสามารถของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ความเหมาะสมของค่าใช้จ่ายค่าตอบแทนของคณะกรรมการกองทุน ในส่วนประเด็นความเข้าใจในนโยบายกองทุนหมู่บ้าน คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านจะมีความเข้าใจมากกว่าสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน ความเหมาะสมในด้านสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ของกองทุนหมู่บ้านยังขาดแคลนและต้องการการสนับสนุนจากรัฐ ในส่วนประเด็นอุปสรรค ปัญหาในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน จะมีปัญหาใกล้เคียงกันคือ เงินทุนของกองทุนไม่เพียงพอต่อความต้องการของสมาชิก สมาชิกกองทุนขาดความรู้ความเข้าใจในนโยบายของกองทุน ไม่เข้าใจในกฎระเบียบกองทุน การนำเงินไปใช้ผิดวัตถุประสงค์ ความไม่สะดวกในการเดินทางเข้าไปเบิกจ่ายเงินที่ธนาคาร ความไม่สะดวกในสถานที่ทำการและอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอ

จากการทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้นสามารถนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาเรื่อง ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพร้อมของกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมืองเพื่อเป็นสถาบันการเงินชุมชน : กรณีศึกษากองทุนหมู่บ้าน อำเภอบรบือ จังหวัด



มหาสารคาม ผู้ศึกษาได้พบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพร้อมของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง เพื่อเป็นสถาบันชุมชน มีดังนี้

1. ภาวะผู้นำของประธานกองทุน
2. บรรยากาศการเรียนรู้ของกองทุน
3. นโยบายเงินปันผล
4. การมีส่วนร่วมของสมาชิก
5. นโยบายในการส่งเสริมอาชีพ

ดัชนีชี้วัดความพร้อมของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองเป็นสถาบันการเงินชุมชน มีดังนี้

1. ความสามารถในการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน
2. ความหลากหลายของบริการทางการเงินแก่ชุมชน
3. การขยายโอกาสการเข้าถึงและให้บริการทางการเงินแก่คนจน