

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ในจังหวัดอำนาจเจริญ

นายจันประสิทธิ์ สีพาฤทธิ์

วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2566

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ในจังหวัดอำนาจเจริญ

นายจันประสิทธิ์ สีพาฤทธิ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2566

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ใบอนุมัติวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นายจันประสิทธิ์ สีพาฤทธิ์ แล้ว
เห็นสมควรเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

_____ ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง)

_____ กรรมการ _____ กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์)

_____ กรรมการ _____ กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคณาภูมิ)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

_____ _____
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชาคร คัยนันทน์) (รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษกนก ดวงชาทม)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน.....ปี.....

ชื่อเรื่อง : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ
ผู้วิจัย : นายจันประสิทธิ์ สีพาฤทธิ์
ปริญญา : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคณาภูมิ
ปีที่สำเร็จศึกษา : 2566

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ และ (3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 392 คน โดยการใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยเชิงเส้น

ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัด อำนาจเจริญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก ปัจจัยด้านผู้นำ และปัจจัยด้านกฎระเบียบของกลุ่ม สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญได้ร้อยละ 57.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ในอาชีพให้แก่สมาชิก มีวิทยากรมาถ่ายทอดประสบการณ์ในการบริหารและจัดทำเงินทุนอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนส่งเสริมให้มีความสามัคคีการทำงาน ร่วมกันเป็นทีมและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมกันจัดทำคู่มือในการดำเนินกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสนับสนุนด้านบุคลากรพี่เลี้ยงในดำเนินกิจการและบริหารงานตามหลักธรรมภิบาล

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผล, ความสำเร็จ, กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

_____อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

Title : Factors Affecting the Success of the Savings for Production Group in Amnatcharoen Province
Author : Mr.Janprasit Seepharit
Degree : Master of Public Administration (Public Administration)
Rajabhat Maha SaraKham University
Advisor : Assistant Professor Dr.Saowalak Kosonkittiumporn
Assistant Professor Dr.Sanya Kenaphoom
Year : 2023

ABSTRACT

This study the objectives were; (1) to assess the success of the production savings group in Amnatcharoen Province, (2) to explain the factors affecting the success of the production savings group in Amnatcharoen Province, And (3) to explore suggestions on the factors affecting the success of the production savings group in Amnatcharoen Province. Affecting the success of the savings group for production in Amnatcharoen Province. The sample consisted of 392 people using Taro Yamane's formula and using a simplified sampling method. The tool used for collecting the data was using a questionnaire. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, frequency, standard deviation. and linear regression multiple analysis.

The results of the research were as follows: (1) The level of success of the savings group for production in Amnatcharoen Province. (2) Factors affecting the success of the Savings for Production Group in Amnatcharoen Province were members' participation factors. Leadership Factor and group regulatory factors can jointly predict the success of the savings for production in Amnatcharoen Province by 57.70 percent, with a statistical significance of .05. And (3) Recommendations on the factors affecting the success of the savings group for production. Produced in Amnatcharoen Province, including local government organizations should promote the development of professional knowledge for members There are speakers to convey their experiences in management. and efficient funding support to promote unity working together as a team and helping each other together to produce a manual for the operation of the savings group for production Relevant agencies support personnel mentors in the operation of the business. and manage the work according to the principles of good governance.

Keywords: Factors Affecting, Success, Savings Group for Production

_____Major Advisor

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคณาภูมิ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง ประธานสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ และกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ พัฒนาการจังหวัดอำนาจเจริญ ที่กรุณาอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล สมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา-มารดา และขอขอบคุณ พ่อ แม่ ที่คอยสนับสนุน อำนวยความสะดวกและให้กำลังใจข้าพเจ้าตลอดมา จนทำให้การศึกษาครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

นายจันประสิทธิ์ สีพาฤทธิ์

สารบัญ

หัวเรื่อง **หน้า**

บทคัดย่อ ..... ก
ABSTRACT ..... ข
กิตติกรรมประกาศ ..... ค
สารบัญ ..... ง
สารบัญตาราง ..... ฉ
สารบัญภาพ ..... ช
บทที่ 1 บทนำ 1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา 1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย 3
1.3 สมมติฐานการวิจัย 3
1.4 ขอบเขตการวิจัย 3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ 4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 6
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม 7
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต 7
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ 21
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จ 30
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร 34
2.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต 71
2.6 บริบททั่วไป 80
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 85
2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย 95
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 96
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 96
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 98
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล 100
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล 101
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย 101
บทที่ 4 ผลการวิจัย 102
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิจัย 102
4.2 ลำดับการนำเสนอผลการวิจัย 103
4.3 ผลการวิจัย 103

หัวเรื่อง **หน้า**

บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 122
5.1 สรุป 122
5.2 อภิปรายผล 124
5.3 ข้อเสนอแนะ 125
บรรณานุกรม 127
ภาคผนวก 136
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 137
ภาคผนวก ข ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย 144
ภาคผนวก ค ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย 147
การเผยแพร่ผลงานวิจัย 150
ประวัติผู้วิจัย 151

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

2.1 ภาวะผู้นำตามแนวคิดทฤษฎี 3-D management Style 62
2.2 สังเคราะห์ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ในจังหวัดอำนาจเจริญ จากนักวิชาการต่าง ๆ 79
2.3 จำนวนสมาชิกกลุ่มออทรัพย์เพื่อการผลิต 84
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 103
4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน 105
4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านกฎระเบียบของกลุ่ม 106
4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านการวางแผน 107
4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ 108
4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านผู้นำ 109
4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก 110
4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก 111
4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์ เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน 112
4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการพัฒนาคน 113
4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ 114
4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการพัฒนาสังคม 115
4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปรอิสระ 6 ตัวแปร 117
4.14 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ในจังหวัดอำนาจเจริญ 118
4.15 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ในจังหวัดอำนาจเจริญ 119
ข.1 ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย 145
ค.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย 148

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

2.1 มาตรฐานกลุ่ม/องค์กร 27
2.2 ตัวอย่างการวางภาพประกอบการทำบทนิพนธ์ 42
2.3 ตัวอย่างการวางภาพประกอบการทำบทนิพนธ์ 46
2.4 ตัวอย่างการวางภาพประกอบการทำบทนิพนธ์ 48
2.5 ตัวอย่างการวางภาพประกอบการทำบทนิพนธ์ 51
2.6 ตัวอย่างการวางภาพประกอบการทำบทนิพนธ์ 52
2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย 95
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 97

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาเทคโนโลยีที่ก้าวรุดหน้า (Disruptive Technology) ส่งผลกระทบอย่างกว้างขวางต่อเศรษฐกิจ สังคมและวิถีการดำรงชีวิตของคนในชุมชนที่ต้องมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง (Disruptive Change) เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์และให้มีชีวิตอยู่รอดโดยทั่วไปการปรับตัวจะเป็นไปในลักษณะพึ่งพิงปัจจัยภายนอกที่ยากต่อการควบคุม อาจต้องใช้ทรัพยากรและกำลังมากในการให้ได้มาซึ่งสินค้าและบริการเพื่ออุปโภคบริโภค เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ประชาชนในชุมชนหมู่บ้านในชนบทมีรายได้ไม่พอรายจ่ายในการซื้อสินค้าอุปโภคบริโภคที่มีส่วนประกอบของเทคโนโลยี บางครั้งเกินความจำเป็นของการมีชีวิตอยู่ปกติสุขเป็นการทำลายความสมดุลของการมีชีวิตและทำลายความเข้มแข็งของชุมชน ผลกระทบที่ตามมาจึงเป็นการบั่นทอนความเข้มแข็งของสังคมฐานรากของประเทศในที่สุด การปรับตัวอีกลักษณะหนึ่ง คือ ความฉลาดในการสร้างความเข้มแข็งจากภายในจิตใจด้วยปัญญาทัศน์และพฤติกรรมของคนในชุมชนที่จะดำรงอยู่ร่วมกันเป็นสังคมเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสุข และประโยชน์ที่ต้องการ ดังแนวคิดของ Aristotle ซึ่งมีชีวิตระหว่าง พ.ศ. 160-222 นักปราชญ์กรีกโบราณที่กล่าวว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคมต้องอยู่รวมกันเป็นหมู่คณะ เป็นชุมชน เป็นเมือง เป็นประเทศตามลำดับ จึงจะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้

กรมการพัฒนาได้กำหนดวิสัยทัศน์ “เศรษฐกิจฐานรากมั่นคงและชุมชนพึ่งตนเองได้ภายในปี 2565” และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ไว้ดังนี้ 1) สร้างสรรค์ชุมชนให้พึ่งตนเองได้ 2) ส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากให้ขยายตัว 3) เสริมสร้างทุนชุมชนให้มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทยได้ดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตมาตั้งแต่ พ.ศ. 2517 เพื่อการผลิตเป็นการผสมผสานระหว่างแนวคิดของสหกรณ์การเกษตรเครดิตยูเนี่ยนและสินเชื่อเพื่อการเกษตรโดยใช้ “เงินเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน” ทำให้คนมีคุณธรรมมีการช่วยเหลือเกื้อกูลเอื้ออาทรแบ่งปันซึ่งกันและกันเกิดกระบวนการเรียนรู้การทำงานร่วมกันตามวิถีทางประชาธิปไตย มีการยอมรับฟังความคิดเห็นของเสียงส่วนใหญ่เคารพในกฎกติกาที่มาจากข้อตกลงร่วมกันเกิดการเรียนรู้การบริหารจัดการเงินทุนของตนเองเพื่อจัดสรรผลประโยชน์และจัดเป็นสวัสดิการให้กับสมาชิกทำให้ชุมชนมีแหล่งทุนในการประกอบอาชีพเป็นของตนเองลด การพึ่งพิงแหล่งทุนจากภายนอกชุมชน (กรมการพัฒนาชุมชน, 2564)

กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการออม รู้จักการประหยัดและใช้จ่ายอย่างเหมาะสม สะสมเป็นทุนและหลักประกันในการลงทุน การดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตมีการเติบโตทั้งปริมาณของเงินทุนและจำนวนสมาชิก ส่งผลให้สมาชิกมีแหล่งทุนในการประกอบอาชีพสามารถสร้างงาน สร้างรายได้ และลดการพึ่งพิงจากแหล่งเงินทุนจากภายนอกชุมชน นอกจากนี้ผลกำไรยังนำมาจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกและชุมชน กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตจึงเป็นกลไกที่สำคัญในกระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนที่ทำให้เกิดการพัฒนาที่ครอบคลุมในหลายมิติทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม

ประชาธิปไตย วัฒนธรรม และวิถีการดำรงชีวิตของคนในชุมชน อีกทั้งยังเป็นภูมิคุ้มกันในการดูแลคุณภาพชีวิตเป็นการน้อมนำพระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว ในการสืบสาน รักษา และต่อยอดหลักคิดในปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและทฤษฎีใหม่ของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ตลอดจนส่งเสริมความรู้และสร้างวินัยทางการเงิน การจัดทำบัญชีครัวเรือนรวมถึงเผยแพร่ผลผลิตและผลสำเร็จที่มาจากกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต โดยยึดหลักคุณธรรม 5 ประการ ได้แก่ ซื่อสัตย์เสียสละ รับผิดชอบ เห็นอกเห็นใจและไว้วางใจ ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาคนในชุมชนให้มีการดำเนินชีวิตและเรียนรู้การทำงานร่วมกันในรูปแบบ “กระบวนการกลุ่ม” และใช้ “สัจจะออมทรัพย์” เป็นเครื่องมือในการสร้างวินัยการออมของสมาชิกเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจในระดับชุมชนให้สมาชิกได้กู้ยืมเงินทำกิจกรรมต่าง ๆ สร้างงาน สร้างอาชีพแก่สมาชิก เช่น ปั้มน้ำมัน ทำโรงสี ร้านค้าชุมชน ทำให้สังคมเกิดการพัฒนาเป็นแกนกลางในการเกื้อกูลในระดับสังคมช่วยเหลือซึ่งกันและกันรวมไปถึงช่วยกันแก้ไขปัญหาความยากจน หนี้สินนอกระบบได้ให้ชุมชนพึ่งพาตนเองได้เป็นกลุ่มของประชาชนโดยประชาชนเพื่อประชาชนจากเงินออมของประชาชนด้วยการบริหารจัดการเงินร่วมกันทำให้งานเสวนาในครั้งนี้สามารถลดความเหลื่อมล้ำในสังคมจากการทำงานของกรมการพัฒนาชุมชนจากอดีตถึงปัจจุบันเราก็ขับเคลื่อนช่วยเหลือปัญหาของพี่น้องประชาชนอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจตั้งแต่เริ่มจัดตั้งกลุ่มก็ได้สร้างความเข้าใจแก่พี่น้องประชาชนอย่างต่อเนื่องมาร่วมการบริหารจัดการร่วมกันทำให้เราเห็นความสำคัญของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตที่ทำให้พี่น้องประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สามารถลดความเหลี่ยมล้ำทางรายได้แก่สังคม ปี 2564 กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต จำนวน 19,646 กลุ่ม สมาชิก 2,975,567 คน มีเงินสัจจะสะสม 30,532,053,717.25 บาท สมาชิกกลุ่มฯ ได้รับประโยชน์ในการกู้ยืมเงินเพื่อประกอบอาชีพ โดยไม่ต้องอาศัยแหล่งทุนภายนอก จำนวน 1,580,348 คน จำนวนเงิน 23,360,738,679.92 บาท และมีผลประกอบการ 37 ล้าน นอกจากนี้ กลุ่มสามารถลงทุนต่อยอดเป็นกิจกรรมเครือข่ายหลากหลายรูปแบบเพื่อเป็นการเพิ่มเงินทุนและสร้างกิจกรรมสนับสนุนการประกอบอาชีพของสมาชิกและได้น้อมนำแนวพระราชดำริของสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีในการปลูกผักสวนครัวเพื่อสร้างความมั่นคงทางด้านอาหารและได้นำแบบผ้าลายขอพระราชทานตามพระดำริของสมเด็จพระเจ้าลูกเธอ เจ้าฟ้าสิริวัณณวรี นารีรัตนราชกัญญา มาทอเพื่อเป็นการสร้างรายได้ให้กับสมาชิกรวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ศูนย์สาธิตการตลาด 693 แห่ง โรงสีชุมชน 106 ยุ้งฉาง 91 แห่ง ปั๊มน้ำมัน 73 แห่ง ลานตากผลผลิต 4 แห่ง เป็นต้น ทั้งนี้กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตที่เข้มแข็งยังเป็นแกนหลักสำคัญในการขับเคลื่อนศูนย์จัดการกองทุนชุมชนประสานงานและบูรณาการกองทุนต่าง ๆ ร่วมแก้ไขปัญหาหนี้สินของครัวเรือนนำไปสู่การลดหนี้และปลดหนี้ได้อย่างยั่งยืน (กรมการพัฒนาชุมชน, 2564)

จังหวัดอำนาจเจริญ มีกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต 140 กลุ่ม สมาชิกจำนวน 19,498 คน เงินสัจจะสะสม 130,933,705 บาท สมาชิกกู้ยืม 9,476 คน รวมเงินกู้ยืม 109,928,397 บาท ซึ่งจากข้อมูลเชิงลึกกลุ่มยังประสบปัญหาในด้านการบริหารจัดการ การวางแผน การทำบัญชี เนื่องจากการขาดประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหา จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีพี่เลี้ยงจากภาครัฐ ขาดการมีส่วนร่วมของสมาชิกส่งเงินไม่ตรงตามกำหนดทำให้กลุ่มส่วนหนึ่งไม่สามารถดำเนินกิจกรรมต่อไปได้หัวใจของการจัดตั้งกลุ่มที่แท้จริง คือ การพัฒนาคนในชุมชนให้มีคุณธรรม 5 ประการ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความรับผิดชอบ ความเห็นอกเห็นใจและความไว้วางใจกัน พัฒนาคนให้มีศักยภาพในการช่วยเหลือตนเอง

และช่วยเหลือกันและกัน ร่วมกันพัฒนาชุมชนของตนเองเกิดการเรียนรู้ การทำงานในรูปแบบ “กระบวนการกลุ่ม” และใช้ “เงินสัจจะ” เป็นเครื่องมือในการสร้างวินัยการออมของสมาชิกจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของชุมชนตามภารกิจกรมการพัฒนาชุมชนและการกิจของกระทรวงมหาดไทยในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขของประชาชน (สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอำนาจเจริญ, 2565) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่จะทำให้กลุ่มประสบผลสำเร็จเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานส่งเสริมให้กลุ่มสามารถพึ่งตนเองได้และสามารถพัฒนากลุ่มอาชีพเพื่อสร้างอาชีพสร้างรายได้ อีกทั้งยังสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพิจารณากลั่นกรองโครงการที่ขอรับการสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียน ทั้งในระดับตำบล ระดับอำเภอ ต่อไป และเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนและพัฒนาวิธีการดำเนินงานของกลุ่มอาชีพในจังหวัดอำนาจเจริญให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ระดับความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ อยู่ในระดับปานกลาง

1.3.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ ได้แก่ ปัจจัยด้านกฎระเบียบของกลุ่ม ปัจจัยด้านการวางแผน ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ ปัจจัยด้านผู้นำ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก ปัจจัยด้านสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 พื้นที่

จังหวัดอำนาจเจริญ

1.4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.2.1 ประชากร คือ สมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ 2565 จำนวน 19,498 คน (สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอำนาจเจริญ, 2566)

1.4.2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ สมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 392 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ (Yamane, 1973, p. 727) และสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก

1.4.3 ด้านตัวแปร

1.4.3.1 ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น (Independent Variables) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ ได้แก่

1) ปัจจัยด้านกฎระเบียบของกลุ่ม
2) ปัจจัยด้านการวางแผน
3) ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ
4) ปัจจัยด้านผู้นำ
5) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก
6) ปัจจัยด้านสนับสนุนจากหน่วยงานต่างๆ

1.4.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ ได้แก่

1) การพัฒนาคน
2) การพัฒนาเศรษฐกิจ
3) การพัฒนาสังคม

1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาระหว่างเดือนพฤษภาคม-กรกฎาคม 2565

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต หมายถึง การรวมกลุ่มของคนที่มีอุดมการณ์เดียวกันโดยมีการระดมเงินออม เพื่อใช้ทุนให้แกสมาชิกที่มีความจำเป็นเดือนร้อน ช่วยเหลือซึ่งกันในด้านการประกอบอาชีพ รวมถึงสวัสดิการของสมาชิกและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ หมายถึง เหตุหรือเงื่อนไขที่ทำให้กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ ดำเนินกิจการได้ประสบความสำเร็จตามตัวชี้วัด ได้แก่

1. ปัจจัยด้านกฎระเบียบของกลุ่ม หมายถึง กลุ่มมีการออกกฎระเบียบในการปฏิบัติที่ชัดเจน มีการปรับปรุงกฎระเบียบในการบริหารกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ สมาชิกมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด มีมาตรการบทลงโทษในการจัดการปัญหาระหว่างดำเนินการ มีการประเมินผลการดำเนินกิจกรรมและปรับปรุงการทำงานร่วมกัน

3. ปัจจัยด้านการวางแผน หมายถึง การวางแผนและการบริหารจัดการในด้านการเงินและทุนของกลุ่มอาชีพ กลุ่มมีการจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน มีการทำบัญชีการเงินที่ชัดเจนและโปร่งใสให้สมาชิกมีส่วนในการวางแผนด้านการเงินทุกครั้ง มีการระดมทุน ทั้งภายใน-ภายนอกกลุ่ม มีการวางแผนกำหนดระยะเวลาการปันผลกำไรให้สมาชิกอย่างเท่าเทียม

4. ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ หมายถึง มีการชี้แจงบทบาท กิจกรรมในการดำเนินงานให้สมาชิกทราบ สมาชิกกลุ่มมีความเข้าใจในเป้าหมายที่ตรงกันเพื่อที่จะดำเนินงานให้สอดคล้องและไปในทิศทางเดียวกัน มีความเข้าใจในหลักการจัดตั้งกลุ่มระดมทุนในการส่งเสริมอาชีพสร้างรายได้ มีความเข้าใจในหลักการจัดตั้งกลุ่มเพื่อให้พัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้นเข้าใจในหลักการจัดตั้งกลุ่มเพื่อให้สมาชิก

มีโอกาสพัฒนาศักยภาพตนเองและช่วยเหลือตนเองได้ปรึกษาหารือกันก่อนในการจัดตั้งกลุ่มจัดประชุมเพื่อทบทวนการทำงานเป็นประจำ สมาชิกมีความเข้าใจในหน้าที่และบทบาทของตนเอง มีความรู้ความเข้าใจในการแก้ไขปัญหา

5. ปัจจัยด้านผู้นำ หมายถึง ผู้นำของกลุ่มที่สมาชิกให้การยอมรับนับถือและให้ความไว้วางใจที่จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับสมาชิก กลุ่มมีผู้นำที่เป็นผู้ริเริ่มให้มีการรวมกลุ่มอาชีพและเป็นผู้ริเริ่มในการดำเนินงนของกลุ่มสามารถเป็นตัวแทนกลุ่มในการปกป้องผลประโยชน์ของสมาชิก มีความสามารถในการสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่สมาชิก กล้าตัดสินใจเด็ดขาด เมื่อได้พิจารณาเรื่องต่าง ๆ อย่างรอบคอบ เคารพในความคิดของผู้อื่น เสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

6. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก หมายถึง การมีส่วนร่วมในขั้นตอนการดำเนินงานของสมาชิกกลุ่มอาชีพ ตั้งแต่การวิเคราะห์ ตัดสินใจ วางแผน การดำเนินงาน การรับผลประโยชน์และการติดตามผลที่ส่งผลให้กลุ่มประสบความสำเร็จ มีส่วนร่วมในการคัดเลือก/แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารกลุ่ม มีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานกลุ่มได้เข้าร่วมในการประชุมกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ มีส่วนร่วมในการสะสมเงินทุน ร่วมตรวจสอบผลการดำเนินงานของกลุ่ม

7. ปัจจัยด้านสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ หมายถึง หน่วยงาน องค์กร บุคคล นักวิชาการหรือสถาบันการศึกษาและภาคเอกชนที่เป็นเครือข่ายของการดำเนินงานของกลุ่มอาชีพ กลุ่มมีการสร้างเครือข่ายกับกลุ่มอื่น ๆ ได้รับการส่งเสริมจากหน่วยงานภาครัฐด้านพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษาได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้จากเครือข่ายหรือหน่วยงานภายนอก สนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุ

ความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มตรงตามเป้าหมายที่วางไว้และเกิดประโยชน์ต่อสมาชิกและชุมชนในต่าง ๆ ได้แก่

1. การพัฒนาคน หมายถึง กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตสามารถสร้างความมีระเบียบวินัยทางการเงินให้แก่คนในชุมชนเกิดความซื่อสัตย์ในการเข้าร่วมเป็นสมาชิก เคารพกฎระเบียบ การรวมคนในหมู่บ้านให้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยรวมคนที่มีฐานะแตกต่างกันให้ช่วยเหลือกัน อันจะเป็นการยกฐานะคนยากจน

2. การพัฒนาเศรษฐกิจ หมายถึง กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตเป็นแหล่งเงินทุนให้สมาชิกกู้เงินไปประกอบอาชีพ ขยายการผลิตและเพื่อใช้เป็นสวัสดิการในครอบครัว โดยการดำเนินกิจกรรมการบริการเงินกู้ มีการดำเนินการของกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ มีการดำเนินการพัฒนาขีดความสามารถของกรรมการและสมาชิก กลุ่มมีผลกำไร สามารถนำเป็นทุนหมุนเวียนในกลุ่มได้ มีการนำเงินไประดมทุนในการฝึกอบรมอาชีพให้แก่สมาชิก มีการต่อยอดในการพัฒนาสินค้าและบริการออกจำหน่าย มีการพัฒนาเครื่องมือและวัสดุในการดำเนินงาน สร้างเครือข่ายในการพัฒนาอาชีพ

3. การพัฒนาสังคม หมายถึง กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตเป็นกิจกรรมที่กลุ่มดำเนินการเพื่อช่วยเหลือ สมาชิกและรักษาสาธารณประโยชน์ในชุมชน มีการสร้างความสามัคคีและค่านิยมของความซื่อสัตย์ของคนในชุมชน มีการจัดสรรผลกำไรเพื่อดูแลคนในชุมชน มีการจัดสรรผลกำไรเพื่อสนับสนุนกิจกรรมในชุมชน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ใช้เป็นข้อมูลให้กรมการพัฒนาชุมชนและสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอำนาจเจริญได้ใช้ประโยชน์ในการกำหนดแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.6.2 ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดรูปแบบและวิธีการทำงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนร่วมกับชุมชนในการสนับสนุนการทำงานของกลุ่มกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ

1.6.3 ได้ทราบว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ

1.6.4 ได้สารสนเทศในการใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ 2
การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดตามลำดับต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต
2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ
3. แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จ
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต
6. บริบททั่วไป
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

2.1.1 การก่อตั้งกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

สำนักพัฒนาทุนและองค์กรการเงินชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน (2553, น. 1-3) ได้กล่าวว่า กรมการพัฒนาชุมชนดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน การจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ตั้งแต่ พ.ศ. 2517 ภายใต้การนำของ นายพัฒน์ บุญยรัตน์พันธุ์ อดีตอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนจากการนำเสนอแนวคิดของศาสตราจารย์ ดร. ยุวัฒน์ วุฒิเมธี ซึ่งผสมผสานระหว่างแนวคิดของสหกรณ์การเกษตร เครดิตยูเนี่ยน และสินเชื่อเพื่อการเกษตร กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตจัดตั้งครั้งแรก เมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2517 ที่บ้านในเมือง หมู่ 3 ตำบลละงู อำเภอละงู จังหวัดสตูล และบ้านขัวมุง หมู่ 6 ตำบลขัวมุง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ดำเนินการภายใต้ปรัชญา “ใช้หลักการออมทรัพย์เป็นเครื่องมือในการ “พัฒนาคน” กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตเป็นการผสมผสมระหว่างแนวคิดของสหกรณ์การเกษตรเครดิตยูเนี่ยน และสินเชื่อเพื่อการเกษตรโดยใช้ “เงินเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน” ทำให้คนมีคุณธรรมมีการช่วยเหลือเกื้อกูลเอื้ออาทรแบ่งปันซึ่งกันและกันเกิดกระบวนการเรียนรู้การทำงานร่วมกันตามวิถีทางประชาธิปไตย มีการยอมรับฟังความคิดเห็นของเสียงส่วนใหญ่เคารพในกฎกติกาที่มาจากข้อตกลงร่วมกันเกิดการเรียนรู้การบริหารจัดการเงินทุนของตนเองเพื่อจัดสรรผลประโยชน์และจัดเป็นสวัสดิการให้กับสมาชิก ทำให้ชุมชนมีแหล่งทุนในการประกอบอาชีพเป็นของตนเองลดการพึ่งพิงแหล่งทุนจากภายนอกชุมชนและที่สำคัญที่สุด คือ เป็นการฝึกคนให้มีความอดทนมีสัจจะมีระเบียบวินัยในการใช้เงินรู้จักใช้จ่ายเงินอย่างมีเหตุผลมีความเหมาะสมพอประมาณกับตนเองและครอบครัวเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับครอบครัวและชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตจึงเป็นกลไกสำคัญในกระบวนการเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็งทำให้เกิดการพัฒนาชุมชนครอบคลุมในหลาย ๆ มิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจสังคมการส่งเสริมประชาธิปไตยการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ

และสิ่งแวดล้อมตลอดจนการส่งเสริมวัฒนธรรม วิถีการดำรงชีวิตของคนในชุมชนซึ่งเป็นรากฐานในการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งได้อย่างยั่งยืนในที่สุด (ประสิทธิ์ สุวรรณประสม, 2554) ประกอบด้วย 4 แนวคิด ดังนี้

1. แนวคิดที่ 1 การรวมคนในหมู่บ้านใช้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยรวมคนที่มีฐานะแตกต่างกันให้ช่วยเหลือกันเป็นการยกฐานะความยากจนอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า “จนเงินแต่ไม่จนน้ำใจ”

2. แนวคิดที่ 2 การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนเงินทุนโดยการรวมกลุ่มออมเงินแล้วให้สมาชิกกู้ยืมเป็นทุนในการประกอบอาชีพ

3. แนวคิดที่ 3 การนำเงินทุนไปใช้ดำเนินการด้วยความขยันประหยัดถูกต้องเพื่อให้ได้ทุนคืนและมีกำไรเป็นการสร้างรายได้ให้กับสมาชิก

4. แนวคิดที่ 4 การลดต้นทุนในการครองชีพโดยให้สมาชิกมีการจัดตั้งศูนย์สาธิตการตลาดเป็นการรวมตัวกันซื้อรวมตัวกันขายสามารถลดต้นทุนในการซื้อสินค้าอุปโภคบริโภคและปัจจัยการผลิต

ได้ความหมายกลุ่มออมทรัพย์

2.1.2 ความหมายของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

เพ็ญพราว พิมสอน (2541, น. 21) ได้ให้ความหมายว่า กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต หมายถึง เป็นขบวนการรวมคนทุกระดับโดยมีหลักการและอุดมคติเดียวกันในการที่จะระดมเงินออมเพื่อช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนสมาชิกของกลุ่มทั้งในด้านการประกอบอาชีพและสวัสดิการของครอบครัว

ชุมพล รัตนา (2541, อ้างถึงใน จิราภรณ์ สุนทรพงษ์ภัทร, 2548) กล่าวว่า กลุ่มออมทรัพย์เป็นองค์กรหรือสถาบันที่มีสมาชิกและเป็นการรวมตัวเองคนที่มีอุดมการณ์เดียวกันในการที่จะระดมเงินเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือนร้อนทั้งในด้านการประกอบอาชีพที่อยู่อาศัยรวมถึงสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ของสมาชิก

ปรีดี โชติช่วง (2544, น. 25) ให้ความหมายว่า กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต หมายถึง การรวมกลุ่มกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ของประชาชนในการพัฒนาตนเองและพัฒนาสังคมโดยสอนให้คนรู้จักช่วยเหลือตนเองและผู้อื่นด้วยการประหยัดเก็บออมเงินและนำมาสะสมรวมกันเป็นประจำสม่ำเสมอเพื่อเป็นทุนสำหรับสมาชิกที่มีความจำเป็นเดือดร้อน กู้ยืมไปใช้ในการลงทุนประกอบอาชีพหรือเพื่อเป็นสวัสดิการของครอบครัว

ณรงค์ เส็งประชา (2543, น. 72) ให้ความหมายว่า กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต หมายถึง การรวม กลุ่มเพื่อรวบรวมทุนที่จะนำไปใช้ในการผลิตด้วยวิธีการค่อย ๆ เก็บสะสมเงินฝากเป็นประจำกับกลุ่มและอาจกู้ยืมเงินไปลงทุนภายหลัง หลักการดำเนินงานยึดหลักประชาธิปไตยโดยการรวมคนที่อยู่ในวงการเดียวกัน มีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเดียวกัน รวมกลุ่มกันโดยความสมัครใจ การดำเนินการใด ๆ ถือเอาแนวคิดและมติของสมาชิกเป็นหลัก

ปัญจศิลป์ เสนีย์ (2547, น. 27) ให้ความหมายว่า กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต หมายถึง การรวมกลุ่มทำกิจกรรมเพื่อมุ่งให้ประชาชน รู้จักการประหยัดและเก็บออมเงินแล้วนำเงินออม มาเก็บสะสมรวมกันเป็นกองทุนในรูปของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตโดยมุ่งให้ประชาชนมีการ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในเรื่องของเงินทุน นอกจากนั้นจะมีระบบการบริหารจัดการกันเองภายในชุมชนวางอยู่บนรากฐานของความเป็นประชาธิปไตย

วนิดา ม่วงศิลปชัย (2547, น. 7-8) กล่าวถึง กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตว่าเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ของประชาชนในการพัฒนาตนเองและพัฒนาสังคมโดยสอนให้คนรู้จักช่วยเหลือตนเองและผู้อื่นด้วยการประหยัดและเก็บออมเงินแล้วนำมาสะสมรวมกันเป็นประจำสม่ำเสมอเพื่อเป็นทุนสำหรับสมาชิกที่มีความจำเป็นกู้ยืมไปใช้ในการลงทุนประกอบอาชีพหรือเพื่อสวัสดิการของครอบครัว โดยยึดหลักคุณธรรม 5 ประการ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความรับผิดชอบ ความเห็นอกเห็นใจและความไว้วางซึ่งกันและกัน

ภริดา พิรานนท์ (2553) กล่าวว่า กลุ่มออมทรัพย์ หมายถึง องค์กรหรือกลุ่มคนที่มีการระดมเงินออมจากสมาชิกเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลกันและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของสมาชิกโดยให้สมาชิกกู้ยืมเงินไปแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและพัฒนาชีวิตให้ดีขึ้น

สำนักพัฒนาทุนและองค์กรการเงินชุมชน (2553) กล่าวว่า กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต หมายถึง การรวมตัวของประชาชนเพื่อช่วยเหลือตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยการประหยัดแล้วนำมาสะสมทีละเล็กละน้อยเป็นประจำสม่ำเสมอเรียกว่า “เงินสัจจะสะสม” เพื่อใช้เป็นทุนให้สมาชิกที่มีความจำเป็นเดือดร้อน กู้ยืมไปใช้ในการลงทุนประกอบหรือเพื่อเป็นสวัสดิการของตนเองและครอบครัว

สำนักพัฒนาทุนและองค์กรการเงินชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน (2553, น. 2) ให้ความหมายว่า กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต หมายถึง การรวมตัวของประชาชนเพื่อช่วยเหลือตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยการประหยัดทรัพย์แล้วนำมาสะสมทีละเล็กทีละน้อย เป็นประจำสม่ำเสมอ เรียกว่า “เงินสัจจะสะสม” เพื่อใช้เป็นทุนให้สมาชิกที่มีความจำเป็นเดือดร้อน กู้ยืมไปใช้ในการลงทุนประกอบอาชีพหรือเพื่อสวัสดิการของตนเองและครอบครัว

ลัดดา จุฑะกนก (2553, น. 20) ให้ความหมายว่า กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต หมายถึง การให้ประชาชนรู้จักประหยัดและออมเงินแล้วนำมาสะสม รวมกันเป็นกองทุนในรูปกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันในด้านเงินทุนประกอบอาชีพหรือใช้จ่ายในยามเดือดร้อน จำเป็นโดยการบริหารจัดการของสมาชิกและแบ่งปันช่วยเหลือกันในชุมชน

สรุปได้ว่า กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต หมายถึง การรวมกลุ่มของคนที่มีอุดมการณ์เดียวกันโดยมีการระดมเงินออมเพื่อใช้ทุนให้แกสมาชิกที่มีความจำเป็นเดือนร้อน ช่วยเหลือซึ่งกันในด้านการประกอบอาชีพรวมถึงสวัสดิการของสมาชิกและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

2.1.3 ประโยชน์ของกลุ่มออมทรัพย์

การจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตก่อให้เกิดสิ่งดี ๆ ทั้งต่อสมาชิกและชุมชนหลายประการ ได้แก่

2.1.3.1 ทำให้รู้จักประหยัด สะสมเก็บออมเงิน

2.1.3.2 ทำให้มีเงินทุน สนับสนุนการประกอบอาชีพ

2.1.3.3 สมาชิกรวมน้ำใจ รวมทุนช่วยเหลือกัน

2.1.3.4 รู้จักการแจกแจงการเงินและรายได้ในครัวเรือน

2.1.3.5 มีกองทุนสวัสดิการเพื่อสมาชิกและกองทุนของชาวบ้านเพื่อการพึ่งตนเองในชุมชน

2.1.3.6 เกิดการเรียนรู้สร้างเสริมประสบการณ์เรื่องเงินทุน

2.1.3.7 รู้จักร่วมกันรับผิดชอบและการทำงานเป็นทีม ผนึกกำลังความสามัคคีช่วยเหลือกัน

2.1.3.8 สมาชิกมีแหล่งเงินทุนเพื่อนำไปประกอบอาชีพและนำไปใช้ในสิ่งที่จำเป็นสำหรับตนเองและครอบครัว

2.1.4 ประเภทของกลุ่มออมทรัพย์

การจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ชุมชนประเภทต่าง ๆ นอกจากจะมีรากฐานการดำเนินงานจากสหกรณ์ออมทรัพย์ คือ การออมและการให้สินเชื่อ (Saving and Credit) แล้วนั้น ยังมีปรัชญาหรือหลักการพิเศษที่สำคัญอันเป็นอุดมการณ์การทำงานกลุ่มออมทรัพย์อีกด้วย คือ แนวคิดของกลุ่มออมทรัพย์รูปแบบต่าง ๆ ได้แบ่งออกตามประเภท คือ (ประภัสสร ศิริรัตน์, 2546)

2.1.4.1 สหกรณ์เครดิตยูเนี่ยน โดยปรัชญาสำคัญของสหกรณ์เครดิตยูเนี่ยน คือ การที่จะทำให้สมาชิกที่มารวมกันสามารถให้ความช่วยเหลือกันได้อย่างเต็มที่ ปรัชญาการรวมคนของเครดิตยูเนี่ยนนั้น เรียกว่า จิตตารมณ์ที่เป็นหลักธรรมและศีลธรรมที่ถือปฏิบัติของสหกรณ์ยูเนี่ยนก่อตั้งขึ้นด้วยหลักการสำคัญด้านการรวมคน การช่วยเหลือกัน สมาชิกทุกคนในกลุ่มต้องยึดหลักปฏิบัติทั้งคุณธรรมความดีที่เป็นสิ่งช่วยให้กลุ่มอยู่ร่วมกันอย่างมีความรัก ความเมตตากรุณาอย่างแท้จริงเพื่อเป็นพลังต่อสู้กับความเดือนร้อนช่วยเหลือซึ่งกันและกันและผลักดันให้กลุ่มมีความเข้มแข็งได้

2.1.4.2 กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต เป็นกิจกรรมหนึ่งที่ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ของประชาชนในการพัฒนาตนเองและพัฒนาสังคมโดยสอนให้รู้จักช่วยเหลือตนเองและช่วยเหลือผู้อื่นในด้านเศรษฐกิจและสังคมในการประหยัดและเก็บออมเงินแล้วนำมาสะสมรวมกันเป็นประจำสม่ำเสมอเพื่อเป็นทุนสำหรับสมาชิกที่มีความจำเป็นเดือดร้อนกู้ยืมไปใช้ในการลงทุนประกอบอาชีพหรือเพื่อสวัสดิการของครอบครัว โดยมีหลักการของกลุ่ม คือ พัฒนาคนให้ยึดหลักคุณธรรม 5 ประการ คือ ความซื่อสัตย์ความเสียสละ ความรับผิดชอบ ความเห็นอกเห็นใจ และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ศิริรัตน์ ประภัสสร (2546, อ้างถึงใน ภาริดา พิรานนท์, 2553)

2.1.4.3 ธนาคารหมู่บ้าน คือ สถาบันการเงินของชาวบ้าน ซึ่งชาวบ้านทุกคน ทุกอาชีพทุกเพศทุกวัย มีสิทธิสมัครเข้าถือหุ้นเป็นเจ้าของ เป็นกรรมการบริหาร เป็นลูกค้า และเป็นผู้ได้รับเงินจัดสรรการปันผลกำไร สิ้นปีอย่างเป็นธรรมทั่วถึงกันทุกคน ศิริรัตน์ ประภัสสร (2546, อ้างถึงใน ภาริดา พิรานนท์, 2553)

2.1.4.4 กลุ่มออมทรัพย์ชุมชนรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากระบบกลุ่มออมทรัพย์ที่ได้กล่าวมาแล้ว มีกลุ่มออมทรัพย์รูปแบบต่าง ๆ ที่ดำเนินการโดยการส่งเสริมขององค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) หรือชาวบ้านจัดตั้งเอง กลุ่มออมทรัพย์ชุมชนเหล่านี้จะมีปรัชญาการดำเนินงาน โดยเน้นการพัฒนาคนโดยใช้มาตรการด้านเศรษฐกิจเป็นเครื่องมือเน้นที่การพึ่งตนเอง และการพึ่งพาในชุมชน เช่น ในรูปแบบธนาคารชีวิต อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ของพระสุบิน ปณีโต จังหวัดตราด เป็นต้น วรายุทธ เกิดผล (2549, อ้างถึงใน ภาริดา พิรานนท์, 2553)

2.1.5 การบริหารงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

สำนักพัฒนาทุนและองค์กรการเงินชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน (2553, น. 3) กล่าวว่า การดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตเป็นการรวมตัวของประชาชนบริหารจัดการโดยประชาชนและเพื่อประโยชน์ของสมาชิกและหมู่บ้านจึงมีหลักการดำเนินงาน ดังนี้

1. ความรู้สึกเป็นเจ้าของ เป็นการปลูกฝังให้ชาวชนบทมีความรู้สึกว่ากลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตเป็นของประชาชนเมื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของจะเกิดความรู้สึกรับผิดชอบในการดูแลเอาใจใส่อันทำให้การทำงานของกลุ่มมีประสิทธิภาพ

2. การพึ่งตนเอง เป็นการฝึกนิสัยการประหยัดและนำเงินมาออมอย่างมีความซื่อสัตย์ความทนอด และความอดทน

3. หลักคุณธรรม คือ มีความเห็นอกเห็นใจ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเกื้อกูล

4. หลักควบคุมกันเองเป็นการดูแลความเคลื่อนไหว ตรวจสอบและสอดส่องดูแลสมาชิกในกลุ่มซึ่งถือว่าเป็นการตรวจสอบซึ่งกันและกัน

กล่าวโดยสรุปว่า หลักการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตมีการดำเนินการภายใต้หลักคุณธรรม 5 ประการ คือ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความรับผิดชอบ ความเห็นอกเห็นใจ และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน คุณธรรม 5 ประการ ดังกล่าว ทำให้กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพและส่งผลสู่การเป็นอยู่อย่างมีศักดิ์ศรี ในสังคมต่อไป (ทับทิม ชำนาญกิจ, 2545, น. 17)

การดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตเป็นการรวมตัวของประชาชนบริหารจัดการโดยประชาชนและเพื่อประโยชน์ของสมาชิกและหมู่บ้านมีหลักการดำเนินงาน ดังนี้

1. ความรู้สึกเป็นเจ้าของเป็นการสร้างความรู้สึกการเป็นเจ้าของให้กับสมาชิกทุกคนทำให้เกิดความรับผิดชอบและช่วยกันดูแลเอาใจใส่ในการดำเนินงานของกลุ่ม

2. การพึ่งตนเองฝากนิสัยการประหยัดและอดออมโดยนาเอาคุณสมบัติพิเศษ 3 ประการของชาวชนบท คือ ความซื่อสัตย์ ความทนอด และความอดทนมารวมกันในรูปกลุ่มทำให้มีการรวมเงินทุนชุมชนเป็นของตนเอง ลดการพึ่งพาแหล่งทุนจากภายนอกหมู่บ้าน

3. หลักคุณธรรม ใช้การออมทรัพย์เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนเพื่อให้คนมีคุณธรรม

4. ประการ คือ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความรับผิดชอบ ความเห็นอกเห็นใจ และความไว้วางใจ

5. หลักการควบคุมกันเองสมาชิกกลุ่มฯ ทุกคนจะต้องให้ความสนใจดูแลความเคลื่อนไหวและตรวจสอบซึ่งกันและกัน

2.1.5.1 วัตถุประสงค์

1) เพื่อพัฒนาคนโดยใช้หลักการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตเป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเองและเพื่อนสมาชิกให้มีคุณธรรม 5 ประการ

2) เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนโดยการระดมเงินออมจัดตั้งเป็นกองทุนทำให้ชุมชนมีแหล่งเงินทุนในการกู้ยืมเงินไปประกอบอาชีพใช้ตามความจำเป็นของครอบครัวและเรียนรู้กิจกรรมเชิงธุรกิจสามารถเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว

3) เพื่อพัฒนาสังคมโดยการปลูกฝังคุณธรรม 5 ประการ ปลูกฝังวิถีประชาธิปไตย ก่อให้เกิดความสามัคคี การช่วยเหลือเอื้ออาทรต่อกัน ความร่วมมือร่วมใจความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความยุติธรรม ความเท่าเทียมกันของสมาชิก

2.1.5.2 เงินทุนของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตมีเงินทุนที่ได้มาจากเงินต่าง ๆ ดังนี้ (สำนักพัฒนาทุนและองค์กรการเงินชุมชน, 2555)

1) เงินสัจจะสะสม เป็นเงินที่ได้จากการออมของสมาชิกจำนวนเท่า ๆ กันทุกเดือน ตามกำลังความสามารถ เพื่อใช้เป็นทุนในการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ซึ่งจะจ่ายคืนเงินเมื่อขาดจากการเป็นสมาชิกภาพเท่านั้นโดยกลุ่มจะจ่ายผลตอบแทนให้สมาชิกในรูปของเงินปันผล

2) เงินสัจจะสะสมพิเศษ เป็นเงินรับฝากจากสมาชิกที่มีเหลือและประสงค์จะฝากไว้กับกลุ่มซึ่งสามารถถอนไปใช้ได้ตามความจำเป็นและจ่ายผลตอบแทนเป็นดอกเบี้ยหรือเงินปันผลตามระเบียบของกลุ่ม

3) รายได้อื่น ๆ เช่น ค่าสมัคร ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ ดอกเบี้ย ผลกำไรจากกิจกรรมการลงทุน

4) เงินอุดหนุนกลุ่ม อาจได้รับเงินอุดหนุนจากส่วนราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรอื่น ๆ

2.1.5.3 โครงสร้างการบริหาร

กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตดำเนินการบริหารโดยคณะกรรมการบริหาร กลุ่ม 4 คณะ ดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณประสม, 2554)

1) คณะกรรมการอำนวยการ จำนวน 5-7 คน ประกอบด้วย ประธาน ทำหน้าที่เป็นประธานการประชุมใหญ่สามัญประจำปี ประชุมคณะกรรมการบริหาร และประชุมคณะกรรมการอำนวยการเป็นผู้ลงนามในเช็คเอกสารการเบิกจ่ายเงินร่วมกับเหรัญญิก เป็นตัวแทนของกลุ่มในการลงนามในเอกสารต่าง ๆ นอกจากนี้ยังมีหน้าที่อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการอำนวยการมีมติมอบหมายรองประธานทำหน้าที่เมื่อประธานไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่หรือเมื่อประธานมอบหมายให้ทำเหรัญญิกรับผิดชอบทางการเงินของกลุ่มควบคุมดูแลเอกสารต่าง ๆ รวมทั้งทรัพย์สินของกลุ่มลงลายมือชื่อในเช็คใบรับ-จ่ายเงินต่าง ๆ ควบคุมดูแลบัญชีให้ถูกต้องเรียบร้อยและพร้อมที่จะให้กรรมการ ตรวจสอบได้ตลอดเวลา

เลขานุการ ทำหน้าที่เป็นนายทะเบียนของกลุ่มจดรายงานการประชุมเก็บรักษารายงานเอกสารต่าง ๆ ทำหนังสือเชิญประชุมหนังสือติดต่อประสานงานต่าง ๆ กรรมการร่วมอื่น ๆ ทำหน้าที่ตามที่คณะกรรมการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการอำนวยการโดยรวมคือพิจารณารับสมาชิกกำหนดประชุมใหญ่สามัญประจำปีจัดสรรเงินปันผลเงินเฉลี่ยคืนก่อนการประชุมใหญ่บริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตให้มีประสิทธิภาพให้เป็นที่พึงพอใจของสมาชิกตลอดจนเป็นตัวแทนของกลุ่มในการประสานงานและติดต่อกับองค์กรภายนอก

2) คณะกรรมการเงินกู้ จำนวน 3-5 คน มีหน้าที่ในการพิจารณาคำร้องขอกู้เงินของสมาชิกว่าจะอนุมัติหรือไม่การอนุมัติเงินกู้ให้พิจารณาตามแนวทางอันสมควรและยุติธรรมเพื่อให้เกิดผลดีแก่ผู้กู้และกลุ่มโดยส่วนรวมใช้วิธีพิจารณาตามระเบียบหรือมติที่กำหนดไว้การที่จะให้สมาชิกกลุ่มกู้เงินได้จำนวนมากน้อยแค่ไหนคณะกรรมการต้องดูความสามารถในการออมพิจารณาถึงความสม่ำเสมอ

ในการส่งเงินสัจจะความสามารถในการส่งใช้เงินคืนความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ (ดูได้จากการส่งสัจจะสม่ำเสมอ) โดยคณะกรรมการมีมติเสียงข้างมากอนุมัติให้กู้ยืมเงินการเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่ม นอกจากนี้คณะกรรมการต้องคอยสอดส่องดูแลติดตามความเคลื่อนไหวของสมาชิกที่กู้ยืมเงินรวมทั้งติดตามการนำเงินไปใช้จ่ายการเร่งรัดหนี้สินเยี่ยมเยียนช่วยเหลือให้คำแนะนำแก้ปัญหาในกรณีสมาชิกมีปัญหาไม่สามารถชำระเงินกู้คืนได้

3) คณะกรรมการตรวจสอบ จำนวน 3-5 คน มีหน้าที่ในการตรวจสอบบัญชีและผลการดำเนินงานของกลุ่มโดยคณะกรรมการตรวจสอบนี้จะมีบทบาทสำคัญในการรักษาผลประโยชน์ของกลุ่มเพื่อป้องกันมิให้เกิดความเสียหายแก่สมาชิกหรือกลุ่มโดยส่วนรวมและทุกครั้งที่มีการประชุมหรือมีการตรวจสอบคณะกรรมการตรวจสอบจะต้องทำบันทึกหรือรายงานเสนอให้คณะกรรมการอำนวยการทราบ

4) คณะกรรมการส่งเสริม จำนวนขึ้นอยู่กับสมาชิกและระเบียบข้อบังคับของกลุ่มที่กำหนดไว้คณะกรรมการส่งเสริมนี้มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตด้วยเช่นกันเปรียบเสมือนเป็นรากแก้วของกลุ่มสามารถทำให้กลุ่มเจริญเติบโตต่อหรือล้มเลิกได้โดยคณะกรรมการส่งเสริมมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

4.1) ชักชวนผู้สนใจและแนะนาให้เข้าร่วมเป็นสมาชิกของกลุ่ม

4.2) ส่งเสริมให้การศึกษาฝึกอบรมจัดหาวิทยากรมาให้ความรู้แก่สมาชิกทั้งสมาชิกเก่าและสมาชิกใหม่รวมทั้งเผยแพร่ให้ผู้สนใจอื่น ๆ ทราบถึงแนวคิดหลักการดำเนินงานของกลุ่มรวมทั้งประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของกลุ่มให้สมาชิกกลุ่มและผู้สนใจทราบความเคลื่อนไหวของกลุ่มอยู่เสมอ

4.3) ศึกษาค้นคว้าหาความรู้วิธีการบริหารจัดการใหม่ ๆ ที่เอื้อประโยชน์แก่สมาชิกและกลุ่ม

4.4) ออกเยี่ยมเยียนสมาชิกเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกตามโอกาสอันควร

4.5) ประสานงานระหว่างสมาชิกกับกลุ่มและกลุ่มกับสมาชิกให้มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันกิจกรรมของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตเมื่อมีการออมเงินได้มากพอกลุ่มสามารถนำเงินทุนมาขยายกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาของสมาชิกและชุมชนในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ได้แก่

4.5.1) ด้านการพัฒนาอาชีพและรายได้โดยการนำเงินทุนของกลุ่มให้สมาชิกกู้ยืมไปประกอบอาชีพ

4.5.2) ด้านสวัสดิการต่าง ๆ กลุ่มสามารถจัดสรรผลกำไรของกลุ่มเพื่อจัดเป็นสวัสดิการให้แก่สมาชิกเช่นทุนการศึกษาทุนค่ารักษาพยาบาลฌาปนกิจสงเคราะห์ทุนสาธารณประโยชน์ทุนสงเคราะห์ผู้สูงอายุผู้พิการผู้ด้อยโอกาสฯลฯ

4.5.3) ด้านการพัฒนาธุรกิจของชุมชนเป็นกิจกรรมที่สามารถช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของชุมชน เป็นการฝากการดำเนินธุรกิจในระบบกลุ่ม โดยมุ่งหวังให้มีกำไรเพื่อนำไปปันผลเฉลี่ยคืนและจัดเป็นสวัสดิการให้กับสมาชิกและชุมชน

4.5.4) ด้านการพัฒนาคณะกรรมการและสมาชิกโดยการจัดฝึกอบรม สัมมนาจัดเวทีประชาคมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดศึกษาดูงานเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่คณะกรรมการและสมาชิกของกลุ่ม

2.1.6 กฎระเบียบของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

ข้อห้ามการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตเป็นการระดมเงินออมที่ริเริ่มโดยประชาชนปัจจุบันจึงไม่มีกฎหมายที่บังคับใช้โดยตรงดังนั้นเพื่อไม่ให้กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตเป็นองค์กรการเงินนอกระบบที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายพระราชบัญญัติการธนาคารพาณิชย์ พ.ศ. 2505 และพระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจเงินทุนธุรกิจหลักทรัพย์และธุรกิจเครดิตฟองซิเอร์ พ.ศ. 2522 (ปัจจุบันใช้พระราชบัญญัติธุรกิจสถาบันการเงิน พ.ศ. 2551) กรมการพัฒนาชุมชนจึงได้ทำความตกลงกับธนาคารแห่งประเทศไทยโดยมีข้อห้าม ดังนี้

2.1.6.1 ห้ามรับฝากเงินจากบุคคลภายนอกที่ไม่ได้เป็นสมาชิกกลุ่ม

2.1.6.2 ห้ามไม่ให้บุคคลภายนอกที่มิใช่สมาชิกกลุ่มกู้เงิน

2.1.6.3 ห้ามคิดดอกเบี้ยเงินกู้เกิดกว่าที่กฎหมายกำหนด (ร้อยละ 15 ต่อปี)

2.1.7 แนวทางปฏิบัติกรณีเกิดความเสียหาย

เนื่องจากการดำเนินงานที่ผ่านมามีกรณีการร้องเรียนและรายงานความเสียหายที่เกิดขึ้นกับกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตโดยส่วนใหญ่เป็นปัญหาที่เกิดจากการบริหารจัดการของคณะกรรมการกลุ่มซึ่งกระทำผิดหน้าที่โดยทุจริตยักยอกเงินสัจจะสะสมของสมาชิกหรือฉ้อโกงเงินสัจจะสะสมของสมาชิกทำให้สมาชิกกลุ่มได้รับความเสียหายซึ่งถือเป็นความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาสามารถเรียกร้องทรัพย์อันเกิดจากความเสียหายคืนได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและสามารถฟ้องร้องเป็นคดีแพ่งที่เกี่ยวเนื่องกับคดีอาญาได้โดยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

กรณีความผิดฐานยักยอกทรัพย์ถือเป็นความผิดตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 352 วรรคแรกซึ่งกฎหมายได้วางหลักในเรื่องการยักยอกไว้ว่าผู้ใดครอบครองทรัพย์ซึ่งเป็นของผู้อื่นหรือซึ่งผู้อื่นเป็นเจ้าของรวมอยู่ด้วยแล้วเบียดบังเอาทรัพย์นั้นไปเป็นของตนหรือบุคคลที่สามโดยทุจริตถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดฐานยักยอกต้องระวางโทษจาคุกไม่เกินสามปีหรือปรับไม่เกินหกพันบาทหรือทั้งจำ ทั้งปรับคณะกรรมการกลุ่มที่กระทำผิดส่วนใหญ่เป็นการกระทำความผิดฐานยักยอกทรัพย์เพราะว่าเงินสัจจะสะสมโดยปกติจะอยู่ในความดูแลของคณะกรรมการ หากกลุ่มไม่มีระบบการตรวจสอบที่เข้มงวดและรัดกุมจะทำให้กรรมการสามารถเบียดบังเอาเงินไปเป็นของตนได้ง่ายสำหรับความผิด

ในฐานยักยอกทรัพย์นี้เป็นความผิดอันยอมความได้แม้ว่าคดีได้ยื่นฟ้องต่อศาลแล้วก็ตาม ก็สามารถถอนฟ้องหรือยอมความในเวลาใดก่อนคดีถึงที่สุดก็ได้ (ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาตรา 35 วรรคสอง)

กรณีความผิดฐานกระทำผิดหน้าที่โดยทุจริตตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 353 วรรคแรกไว้วางหลักในฐานความผิดนี้ไว้ว่าผู้ใดได้รับมอบหมายให้จัดการทรัพย์สินของผู้อื่นหรือทรัพย์สินซึ่งผู้อื่นเป็นเจ้าของรวมอยู่ด้วยกระทำผิดหน้าที่ของตนด้วยประการใด ๆ โดยทุจริตจนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ประโยชน์ในลักษณะที่เป็นทรัพย์สินของผู้นั้นต้องระวางโทษจาคุกไม่เกินสามปีหรือปรับไม่เกินหกพันบาทหรือทั้งจำทั้งปรับโดยความผิดฐานนี้เป็นความผิดอันยอมความได้

กรณีความผิดฐานฉ้อโกงประชาชนถือเป็นความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาเช่นกันแต่เป็นความผิดที่ไม่สามารถยอมความกันได้ ซึ่งตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 343 วรรคแรกได้วางหลักไว้ว่าผู้ใดกระทำโดยทุจริตหลอกลวงด้วยการแสดงข้อความอันเป็นเท็จต่อประชาชนหรือด้วยการปกปิดความจริงซึ่งควรบอกให้แจ้งแก่ประชาชนมีความผิดต้องระวางโทษจาคุกไม่เกิน 5 ปี หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับดังนั้นหากกรณีความเสียหายเช่นนี้เกิดขึ้นกับกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตกลุ่มใดให้ดำเนินการ ดังนี้

2.1.7.1 การแก้ไขปัญหาเบื้องต้น

1) ให้พัฒนากรประสานกับผู้เสียหายให้ผู้เสียหายทาหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อร้องขอให้พัฒนากรเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหา

2) หลังจากที่ผู้เสียหายได้มีหนังสือร้องขอมาแล้วให้พัฒนากรจัดประชุมคณะกรรมการและสมาชิกทั้งหมดเพื่อเจรจาไกล่เกลี่ยตรวจสอบข้อเท็จจริงและสร้างความเข้าใจสร้างความสามัคคีและหาข้อยุติเพื่อแก้ไขและลดปัญหาความขัดแย้งร่วมกัน

3) ให้พัฒนากรรายงานการแก้ไขปัญหาให้พัฒนาการอำเภอทราบเป็นระยะ ๆ จนกว่าเรื่องจะยุติ

4) ให้พัฒนาการอำเภอรายงานให้นายอำเภอพัฒนาการจังหวัดและกรมการพัฒนาชุมชนตามลำดับจนกว่าเรื่องจะยุติเช่นกัน

2.1.7.2 การสอบข้อเท็จจริง

1) ให้พัฒนาการอำเภอเสนอคำสั่งให้นายอำเภอแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง

2) ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริง

3) การตรวจสอบข้อเท็จจริงให้ตรวจสอบรวบรวมพยานหลักฐานทั้งจำกผู้ร้องเรียนและ

2.1.7.3 ผู้ถูกร้องเรียน

1) ให้ตรวจสอบ/สอบสวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการบริหารงานจากคณะกรรมการบริหารกลุ่มและสอบข้อเท็จจริงจากสมาชิกด้วย

2) ตรวจสอบเอกสารหลักฐานการเงินทั้งหมดเพื่อประกอบการพิจารณา

3) ให้คณะกรรมการรายงานผลการสอบข้อเท็จจริงให้นายอำเภอทราบและอำเภอ

4) รายงานให้จังหวัดและกรมการพัฒนาชุมชนทราบตามลำดับจนกว่าคดีจะถึงที่สุด

2.1.7.4 การดำเนินการคดีทางกฎหมาย (คดีอาญา)

1) สมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตที่เป็นผู้เสียหายและคณะกรรมการดำเนินการจัดประชุมเพื่อลงมติมอบอำนาจให้กรรมการหรือสมาชิกคนใดคนหนึ่งเป็นผู้มีอำนาจในการดำเนินคดีตามกฎหมายโดยจะต้องจัดทำเป็นหนังสือมอบอำนาจและมีรายงานประชุมเป็นลายลักษณ์อักษรพร้อมทั้งมีลายมือชื่อของสมาชิกที่เข้าร่วมประชุมด้วย

2) ให้ผู้แทนของกลุ่มที่ได้รับมอบอำนาจเข้าแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวน ณ สถานีตำรวจภูธรในอำเภอท้องที่ที่เกิดความเสียหายซึ่งอยู่ในเขตอำนาจความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนนั้น (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 18 วรรคแรก)

3) ความผิดฐานยักยอกเป็นความผิดอันยอมความได้ต้องแจ้งความร้องทุกข์ภายใน 3 เดือน นับแต่วันที่รู้เรื่องความผิดและรู้ตัวผู้กระทำผิดหากไม่แจ้งความร้องทุกข์ภายใน 3 เดือน คดีจะขาดอายุความไม่สามารถฟ้องร้องดำเนินคดีทางกฎหมายได้ (ประมวลกฎหมายอาญามาตรา 96) แต่ถ้าแจ้งความร้องทุกข์แล้วอายุความจะขยายออกไปเป็น 10 ปี (ประมวลกฎหมายอาญามาตรา 95 วรรคแรก (3))

4) คดียักยอกทรัพย์สามารถถอนคำร้องทุกข์ถอนฟ้องและยอมความกันได้ไม่ว่าจะอยู่ในระหว่างการดำเนินคดีในชั้นการสอบสวนของพนักงานสอบสวนหรืออยู่ระหว่างการพิจารณาในชั้นศาลทั้ง 3 ศาลไม่ว่าจะเป็นศาลชั้นต้นศาลอุทธรณ์หรือศาลฎีกาผู้เสียหายสามารถถอนคำร้องทุกข์ถอนฟ้องและยอมความกันในเวลาใดก็ได้ก่อนคดีถึงที่สุดโดยสิทธิการฟ้องคดีต่อศาลย่อมระงับไปผู้เสียหายไม่สามารถฟ้องคดีต่อศาลได้อีก (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาตรา 39)

5) ความเสียหายที่เกิดขึ้นถ้าอยู่ระหว่างแจ้งความร้องทุกข์สามารถเจรจาตกลงประนีประนอมยอมความกันได้การประนีประนอมยอมความกฎหมายไม่ได้บังคับว่าจะต้องทำเป็นหนังสือแต่เพื่อเป็นการป้องกันมิให้ผู้กระทำผิดไม่ยอมชดใช้เงินคืนหรือคืนเงินไม่ครบตามจำนวนที่เสียหายควรทำเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความการทำสัญญาประนีประนอมยอมความนี้จะผูกพันผู้กระทำผิดกรณีไม่ยอมชดใช้ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาสามารถฟ้องร้องดำเนินคดีได้แต่ถ้าอยู่ระหว่างการดำเนินคดีในชั้นศาลให้ทำสัญญาประนีประนอมยอมความกันต่อหน้าศาลเพื่อให้ศาลรับรู้ด้วยเพราะถ้าผู้กระทำผิดไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ระบุไว้ในสัญญาสามารถใช้บังคับได้ทันทีโดยไม่ต้องฟ้องร้องต่อศาลอีก

6) การฟ้องคดีอาญาต่อศาลบุคคลที่มีอำนาจฟ้องคดีอาญาต่อศาล ได้แก่ 1) พนักงานอัยการ 2) ผู้เสียหาย (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาตรา 28) ในกรณีที่ผู้เสียหายไม่ดำเนินคดีเองจะต้องทนายความให้ว่าความและดำเนินกระบวนพิจารณาแทนก็ได้กรณีที่ผู้เสียหายมอบอำนาจให้ผู้แทนดำเนินคดีแทนนั้นจะว่าความอย่างทนายไม่ได้แต่มีอำนาจตั้งทนายความเพื่อดำเนินกระบวนพิจารณาคดีได้ (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา 60 มาใช้โดยอนุโลม) การฟ้องคดีต่อศาลผู้เสียหายไม่ควรฟ้องร้องต่อศาลเองเพราะทำให้ต้องเสียเงินในการว่าจ้างทนายอีกควรแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนแล้วพนักงานสอบสวนจะส่งสำนวนให้พนักงานอัยการส่งฟ้องศาลเพื่อดำเนินกระบวนพิจารณาคดีต่อไปเองในฐานความผิดยักยอกหรือฉ้อโกงผู้เสียหายมีสิทธิที่จะเรียกร้องทรัพย์สินที่สูญเสียไปเนื่องจากการกระทำผิดคืนได้เมื่อพนักงานอัยการยื่นฟ้องคดีอาญาต่อศาลให้ผู้เสียหายขอให้พนักงานอัยการเรียกทรัพย์สินแทนผู้เสียหายด้วยเลย (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาตรา 43) ซึ่งผู้เสียหายจะได้ไม่ต้องฟ้องร้องเป็นคดีแพ่งอีกสำหรับกรณีความเสียหายที่เกิดจากสมาชิกไม่ยอมชำระคืนเงินกู้ เนื่องกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตมิได้เป็นนิติบุคคลการฟ้องร้องเพื่อบังคับให้สมาชิกที่ผิดนัดการชำระหนี้ไม่คืนเงินที่กู้ยืมไปคืนแก่กลุ่มถือเป็นคดีแพ่งกลุ่มฯ มีอำนาจในการเสนอคดีของตนต่อศาลส่วนแพ่งที่มีเขตอำนาจได้ (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 55) โดยให้กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตดำเนินการ ดังนี้

2.1.7.5 การดำเนินการคดีทางกฎหมาย (คดีแพ่ง)

1) ประธานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตเรียกประชุมคณะกรรมการบริหารกลุ่มฯ เพื่อลงมติมอบอำนาจให้ประธานกลุ่มหรือกรรมการคนใดคนหนึ่งเป็นผู้มีอำนาจในการดำเนินคดี

ตามกฎหมาย โดยจะต้องทำเป็นหนังสือมอบอำนาจและมีรายงานการประชุมเป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมทั้งมีลายมือชื่อของคณะกรรมการที่เข้าร่วมประชุมด้วย

2) ให้ผู้แทนของกลุ่มที่ได้รับมอบอำนาจจัดหาทนายให้ว่าความและดำเนินกระบวนพิจารณาคดีแทนหรือถ้าเป็นกลุ่มออมทรัพย์ฯ ที่เคยได้รับเงินอุดหนุนจากกรมการพัฒนาชุมชนสามารถขอให้พนักงานอัยการว่าความและดำเนินกระบวนพิจารณาคดีแทนก็ได้ (ถ้าทนายว่าความต้องเสียค่าจ้างทนายแต่ถ้าให้พนักงานอัยการว่าความจะต้องเสียค่าธรรมเนียม)

3) สมาชิกกลุ่มออมทรัพย์ฯที่ผิดนัดชำระหนี้ที่ต้องชำระเพื่อผ่อนทุนคืนเป็นงวด ๆ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 204 มีอายุความ 5 ปี นับแต่วันผิดนัดและเรียกดอกเบี้ยได้ร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันผิดนัดจนกว่าจะชำระหนี้ที่ค้างชำระเสร็จสิ้น (ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 224)

4) สมาชิกกลุ่มออมทรัพย์ฯ ที่ผิดนัดชำระหนี้กรณีที่เป็นสัญญาชำระหนี้ทั้งหมดพร้อมดอกเบี้ยในคราวเดียวกันมีอายุความ 10 ปี นับแต่วันถึงกำหนดชำระหนี้ (ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/30)

2.1.8 สมาชิกของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

กรมการพัฒนาชุมชน (2555, น. 3) ได้แบ่ง สมาชิกของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตเป็น 3 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. สมาชิกสามัญ ได้แก่ บุคคลธรรมดาในหมู่บ้านหรือตำบลที่สมัครเป็นสมาชิกตามระเบียบข้อบังคับของกลุ่มออมทรัพย์
2. สมาชิกวิสามัญ ได้แก่ กลุ่ม องค์กร ภายในหมู่บ้าน/ตำบล ที่ทางราชการสนับสนุนและรับรองฐานะที่สมัครเป็นสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์
3. สมาชิกกิตติมศักดิ์ ได้แก่ ข้าราชการ คหบดี ภิกษุ สามเณร บุคคลที่มีความสนใจและให้การสนับสนุนกลุ่มโดยไม่หวังผลตอบแทนตามที่คณะกรรมการมีมติเห็นชอบนอกจากนี้ สมาชิกภาพของสมาชิกสิ้นสุดลงด้วยเหตุใดเหตุหนึ่ง ดังนี้

3.1 ตาย
3.2 ลาออก
3.3 ขาดคุณสมบัติตามที่ระบุไว้ในระเบียบกลุ่มออมทรัพย์
3.4 ที่ประชุมสมาชิกมีมติให้ออกด้วยคะแนนเสียงสามในสี่ของสมาชิกทั้งหมด

2.1.9 คณะกรรมการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

สำนักพัฒนาทุนและองค์กรการเงินชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน (2553, น. 73) ได้นำเสนอว่าคณะกรรมการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตได้มาจากการคัดเลือกโดยมติที่ประชุมสมาชิก มีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระให้ประธานกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการที่ได้รับคัดเลือกแทน โดยให้มีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทนและคณะกรรมการบริหารจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการประเมินผลการพัฒนากลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน มีตัวชี้วัด จำนวน 3 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

2.1.9.1 กรรมการทุกคนมาจากการเลือกตั้งโดยสมาชิกหรือไม่

2.1.9.2 มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจนและปฏิบัติตามบทบาทของกรรมการหรือไม่

2.1.9.3 กรรมการมีการประชุมเป็นประจำทุกเดือนและมีการจดบันทึกรายงานการประชุมหรือไม่คณะกรรมการบริหารกลุ่มออมทรัพย์ มี 4 คณะ ดังนี้

นอกจากนี้แล้ว สำนักพัฒนาทุนและองค์กรการเงินชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน (2553, น. 5) ได้กำหนดให้กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตมีคณะกรรมการบริหาร จำนวน 4 คณะ ดังนี้

1) คณะกรรมการอำนวยการ จำนวน 5-7 คน มีหน้าที่ในการบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์ให้มีประสิทธิภาพเป็นที่พึงพอใจของสมาชิก ตลอดเป็นตัวแทนของกลุ่มในการประสานงานและติดต่อกับองค์กรภายนอก ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่ง ดังนี้

1.1) ประธาน มีหน้าที่ประธานการประชุมใหญ่สามัญประจำปี ประชุมคณะกรรมการบริหารและประชุมคณะกรรมการอำนวยการเป็นผู้ลงนามในเช็คเอกสารการเบิกจ่ายเงินร่วมกับเหรัญญิก เป็นตัวแทนของกลุ่มในการลงนามในเอกสารต่าง ๆ นอกจากนี้ยังมีหน้าที่อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการอำนวยการมีมติมอบหมาย

1.2) รองประธาน ทำหน้าที่เมื่อประธานไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่หรือเมื่อประธานมอบหมายให้ทำ

1.3) เหรัญญิก รับผิดชอบการเงินของกลุ่ม ควบคุม ดูแลเอกสารต่าง ๆ รวมทั้งทรัพย์สินของกลุ่ม ลงลายมือชื่อในเช็ค ใบรับ–จ่ายเงินต่าง ๆ ควบคุมดูแลบัญชีให้ถูกต้องเรียบร้อยและพร้อมที่จะให้กรรมการตรวจสอบตลอดเวลา

1.4) เลขานุการทำหน้าที่เป็นนายทะเบียนของกลุ่ม จดรายงานการประชุม เก็บรักษารายงาน เอกสารต่าง ๆ ทำหนังสือเชิญประชุม หนังสือติดต่อประสานงานต่าง ๆ

1.5) กรรมการร่วมอื่นๆ ทำหน้าที่ตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

2) คณะกรรมการเงินกู้ จำนวน 3-5 คน มีหน้าที่ในการพิจารณาคำร้องขอกู้เงินของสมาชิกว่าจะอนุมัติหรือไม่ การอนุมัติเงินกู้ให้พิจารณาตามแนวทางอันสมควรและยุติธรรม เพื่อให้เกิดผลดีแก่ผู้กู้และกลุ่มเป็นส่วนรวม โดยใช้วิธีพิจารณาตามระเบียบหรือมติที่ กำหนดไว้การที่จะให้สมาชิกกู้เงินได้จำนวนมากน้อย คณะกรรมการต้องดูความสามารถในการออมพิจารณาถึงความสม่ำเสมอในการส่งเงินสัจจะ ความสามารถในการส่งใช้คืน ความสื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ โดยคณะกรรมการมีมติเสียงข้างมาก อนุมัติให้กู้ยืมเงิน การเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่ม รวมทั้งติดตามการนำเงินไปใช้จ่าย การเร่งรัดหนี้สินช่วยเหลือให้คำแนะนำแก้ปัญหาในกรณีที่สมาชิกมีปัญหาไม่สามารถชำระเงินกู้คืนได้

3) คณะกรรมการตรวจสอบ จำนวน 3-5 คน มีหน้าที่ในการตรวจสอบบัญชีและผลการดำเนินงานของกลุ่ม โดยคณะกรรมการตรวจสอบนี้จะมีบทบาทสำคัญในการรักษาผลประโยชน์ของกลุ่ม

4) คณะกรรมการส่งเสริม จำนวนขึ้นอยู่กับจำนวนสมาชิกและระเบียบข้อบังคับของกลุ่ม มีหน้าที่ชักชวนผู้สมัครใจ สมัครเป็นสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์ ตลอดจนการให้ความรู้เกี่ยวกับกลุ่มออมทรัพย์แก่สมาชิก ประสานงานระหว่างสมาชิกกับกลุ่มและกลุ่มกับสมาชิกให้มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

คณะกรรมการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตจะได้มาจากการคัดเลือกโดยมติที่ประชุมสมาชิก มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระให้ประธานกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการที่ได้รับคัดเลือกแทนโดยให้มีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

2.1.10 ประเภทของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

สำนักพัฒนาทุนและองค์กรการเงินชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน (2553, น. 17) ได้กล่าวถึงประเภทของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตว่า สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. กลุ่มที่จัดอยู่ในประเภทองค์กรพัฒนาเอกชน คือ กลุ่มที่ก่อตั้งขึ้นโดยได้รับการริเริ่มและสนับสนุนจากองค์กรพัฒนาเอกชนแต่ประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้จัดการกลุ่มเอง
2. กลุ่มที่จัดอยู่ในประเภทองค์กรประชาชนเป็นกลุ่มที่ประชาชนท้องถิ่นเป็นผู้ตัดสินใจริเริ่มก่อตั้งและจัดการกันเอง โดยอาจได้รับแรงบันดาลใจ หรืออิทธิพลจากองค์กรพัฒนาเอกชนหรือหน่วยงานรัฐ
3. กลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานรัฐ คือ กลุ่มที่ก่อตั้งขึ้นตามโครงการส่งเสริมของหน่วยงานรัฐ มีเจ้าหน้าที่ส่งเสริมเป็นผู้ดูแลและมีประชาชนเป็นผู้ดำเนินงานและจัดการให้สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ที่หน่วยงานดังกล่าววางแนวทางไว้

2.1.11 เงินทุนการดำเนินการแหล่งที่มาของเงินกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

สำนักพัฒนาทุนและองค์กรการเงินชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน (2553, น. 4) ได้นำเสนอแนวความคิดเกี่ยวกับเงินทุนของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตว่าเงินทุนของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตอาจได้มาจากเงินต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. เงินสัจจะสะสม เป็นเงินที่ได้จากการออมของสมาชิกจำนวนเท่า ๆ กันทุกเดือนตามกำลังความสามารถเพื่อใช้เป็นทุนในการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ซึ่งจะจ่ายคืนเงินสัจจะสะสมเมื่อสมาชิกสิ้นสุดสมาชิกภาพแล้วเท่านั้น ซึ่งกลุ่มจะจ่ายผลตอบแทนในรูปแบบของเงินปันผล
2. เงินสัจจะสะสมพิเศษ เป็นเงินรับฝากจากสมาชิกที่มีเงินเหลือและประสงค์จะฝากไว้กับกลุ่ม ซึ่งสามารถถอนเงินไปใช้จ่ายเมื่อจำเป็นและจ่ายผลตอบแทนเป็นดอกเบี้ยหรือเงินปันผลตามระเบียบของกลุ่ม
3. เงินรายได้อื่นๆ เช่น ค่าสมัคร ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ ดอกเบี้ย
4. เงินอุดหนุน จากส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กรมการพัฒนาชุมชน (2555, น. 4) ได้กล่าวถึง เงินทุนของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตว่าได้มาจาก

1. ค่าสมัครเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์และค่าปรับกรณีผิดสัญญาการส่งใช้คืนเงินกู้
2. เงินสัจจะสะสมของสมาชิก เป็นเงินที่ได้จากการออมของสมาชิกจำนวนเท่า ๆ กันทุกเดือนตามกำลังความสามารถเพื่อใช้เป็นทุนในการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ซึ่งจะคืนเงินสัจจะสะสมเมื่อสมาชิกสิ้นสุดสมาชิกภาพแล้วเท่านั้น กลุ่มจะจ่ายผลตอบแทนในรูปของเงินปันผล
3. เงินกู้ที่ยืมมาจากแหล่งเงินทุนต่าง ๆ เช่น ธนาคาร กองทุนชุมชน เป็นต้น
4. เงินช่วยเหลือจากสถาบันหรือองค์กรอื่นทั้งภายในและภายนอกประเทศ
5. เงินรายได้อื่น ๆ เช่น เงินบริจาคต่าง ๆ

2.1.12 ประเภทกิจกรรมทางเศรษฐกิจของลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

สำนักพัฒนาทุนและองค์กรการเงินชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน (2553, น. 7-8) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตว่ามีกิจกรรมที่หลากหลายแตกต่างกันไปตามเป้าหมายของแต่ละกลุ่มออมทรัพย์เพื่อช่วยเหลือและแก้ปัญหา ความเดือดร้อนของสมาชิกและชุมชน หลังจากกลุ่มออมทรัพย์ได้ระดมเงินออมมาได้ระยะหนึ่งจนสมาชิกเข้าใจหลักการดำเนินงานของกลุ่มแล้ว จึงนำเงินที่มีอยู่มาจัดตั้งกองทุนหรือกิจกรรมภายในกลุ่มเพื่อช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของสมาชิกและชุมชนโดยดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ใน 3 ประเภท ดังนี้

1. การออมเพื่อการผลิต เป็นการรับฝากเงินสัจจะเพื่อใช้เป็นเงินทุนของกลุ่มแล้วให้สมาชิกหรือกลุ่มอาชีพกู้ยืมไปเพื่อประกอบชีพหรือขยายการผลิต

1.1 การรับฝากเงินในรูปสัจจะจากสมาชิก ด้วยการออมประจำและเท่า ๆ กันทุก ๆ เดือน

1.2 การให้กู้ยืม เมื่อกลุ่มออมทรัพย์ดำเนินการมาได้ระยะหนึ่ง จนมีเงินทุนมากพอที่จะให้สมาชิกกู้ยืมได้คณะกรรมการจะจัดให้สมาชิกกู้ยืม ซึ่งแบ่งลักษณะการกู้ยืม ออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1.2.1 การกู้ยืมสามัญ เป็นการให้กู้แก่สมาชิกเพื่อนำไปใช้ในการลงทุนประกอบอาชีพ ปรับปรุงอาชีพ การปลดเปลื้องหนี้สิน ไถ่ถอนจำนอง จำนำหรือแก้ปัญหาความเดือดร้อนต่าง ๆ การกู้ประเภทหนี้จะพิจารณาให้กู้ในระยะสั้นหรือยาวขึ้นอยู่กับลักษณะอาชีพที่ต้องลงทุนหรือตามความจำเป็นของการใช้เงินของสมาชิก

1.2.2 การกู้ฉุกเฉิน คือ การกู้เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนอย่างกะทันหัน เช่น เจ็บไข้ได้ป่วย อุบัติเหตุ วงเงินกู้ไม่เกินวงเงินที่คณะกรรมการกำหนดไว้และต้องส่งคืนภายในกำหนดระยะเวลาอย่างเคร่งครัด วงเงินกู้ฉุกเฉินนี้ไม่ควรให้มากเกินไป ควรกำหนดให้เหมาะสมตามสภาพของแต่ละท้องที่

2. การส่งเสริมอาชีพ เป็นการส่งเสริมให้สมาชิกดำเนินธุรกิจชุมชนร่วมกันในระบบกลุ่มโดยมุ่งหวังให้มีกำไรเพื่อนำไปใช้ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มหรือจ่ายเงินปันผล เฉลี่ยคืนและจัดเป็นสวัสดิการให้กับสมาชิกและชุมชน ได้แก่

2.1 ศูนย์สาธิตการตลาด เป็นร้านค้าที่กลุ่มออมทรัพย์ลงทุนจัดตั้งขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกในการซื้อขายสินค้าอุปโภค บริโภค รวมถึงปัจจัยการผลิตให้กับสมาชิกร้านค้าชุมชน ภายใต้การกำกับดูแลของกลุ่มออมทรัพย์

2.2 ยุ้งฉาง เป็นกิจกรรมที่กลุ่มออมทรัพย์ลงทุนจัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการซื้อขายผลผลิตของสมาชิกด้วยการรับซื้อ ขายฝากหรือฝากขาย จะช่วยให้สมาชิกไม่ต้องขายผลผลผลิตอย่างเร่งด่วน ถูกกดราคา เป็นการหากำไรให้กับกลุ่มด้วย กิจกรรมอื่น ๆ ที่กลุ่มออมทรัพย์ดำเนินการตามมติของสมาชิกเพื่อแก้ปัญหา ความต้องการของสมาชิกและชุมชน เช่น ปั๊มน้ำมัน เพื่อจัดหาน้ำมันมาบริการแก่สมาชิกและประชาชนในราคายุติธรรม ลานตากผลผลิต เพื่อแก้ปัญหาผลผลิตที่มีความชื้น เช่น ข้าว มันสำปะหลัง

2.3 โรงสีข้าวเพื่อแก้ไขปัญหาข้าวเปลือกราคาตกต่ำ โดยแปรรูปเป็นข้าวสาร และส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์โดยใช้ราและปลายข้าว กองทุนปุ๋ยชีวภาพ เพื่อแก้ปัญหาดินเสื่อมสภาพ

โรงผลิตน้ำดื่มสะอาด โรงแป้งขนมจีน เป็นการฝึกหัดให้กลุ่มรู้จักดำเนินธุรกิจชุมชน ซึ่งกิจกรรมการส่งเสริมอาชีพนี้ต้องใช้ทุนในการดำเนินงานมากกว่าการให้บริการด้านการปล่อยสินเชื่อเงินกู้ให้แก่สมาชิก ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการระดมเงินทุนในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้ คือ มีการเพิ่มเงินสัจจะสะสม เงินสัจจะสะสมพิเศษ เงินทุนหมุนเวียนจากแหล่งต่าง ๆ เงินอุดหนุน เงินกู้จากแหล่งต่าง ๆ เงินทุนหมุนเวียน และเงินบริจาค เป็นต้น

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ

2.2.1 ความหมายของกลุ่มอาชีพ

กรมการพัฒนาชุมชน (2560) แนวทางการจัดตั้งและพัฒนากลุ่มอาชีพได้ให้ความหมายของกลุ่ม หมายถึง การที่บุคคลที่ตั้งแต่สองคนขึ้นไปมารวมกันโดยมีการติดต่อสัมพันธ์กันหรือปฏิสัมพันธ์กัน และมีจุดมุ่งหมายที่จะกระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันและความสัมพันธ์นี้จะช่วยให้สมาชิกกลุ่มอยู่ร่วมกันได้ในระดับที่พอดี การที่บุคคลมารวมกันเป็นกลุ่มจะต้องมีลักษณะใดลักษณะหนึ่งหรือหลายลักษณะต่อไปนี้เกิดขึ้น คือ

1. จะต้องมีปฏิสัมพันธ์กันเสมอ
2. แต่ละคนจะถือว่าตนเองเป็นสมาชิกลุ่ม
3. แต่ละคนในกลุ่มจะยอมรับกันเป็นสมาชิกลุ่ม
4. มีปทัสถานร่วมกัน
5. แต่ละคนจะมีบทบาทที่ชัดเจน
6. มีการเลียนแบบลักษณะบางอย่างที่ตนเองคิดว่าเหมาะสมจากสมาชิกในกลุ่ม
7. สมาชิกมีความคิดว่ากลุ่มจะต้องให้ผลประโยชน์ต่อสมาชิก
8. สมาชิกจะแสวงหาเป้าหมายร่วมกัน
9. มีการรับรู้ความเป็นเอกภาพของกลุ่มร่วมกันและ
10. สมาชิกกลุ่มจะปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของกลุ่ม

1. กลุ่มอาชีพ หมายถึง การรวมตัวของชาวบ้านที่ประกอบอาชีพเดียวกัน ดำเนินกิจกรรมด้านอาชีพ กิจกรรมผลิต และจำหน่ายอย่างต่อเนื่อง โดยมีคณะกรรมการดำเนินงานของกลุ่ม มีระเบียบข้อบังคับ

2. วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ

2.1 เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีการรวมกลุ่มช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความมั่นคงในการประกอบอาชีพและก่อให้เกิดรายได้อย่างต่อเนื่อง

2.2 เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในด้านการผลิต การตลาด และการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อก้าวไปสู่การเป็นผู้ประกอบการชุมชน

2.3 เพื่อเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านสัมมาชีพตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. ขั้นตอนและวิธีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ

3.1 ประชาสัมพันธ์เชิญชวน ครัวเรือนที่ประกอบอาชีพเดียวกัน หรือประเภทเดียวกัน เข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มอาชีพ

3.2 ประชุมหรือจัดเวทีสร้างความรู้ความเข้าใจ โดยอธิบายวัตถุประสงค์ หลักการและวิธีการดำเนินงานของกลุ่มอาชีพ ความสำคัญของกลุ่มที่มีต่อสมาชิกกลุ่มและชุมชนรวมถึงกิจกรรมที่สมาชิกจะร่วมกันทำตามความต้องการและเหมาะสมกับศักยภาพ สภาพท้องถิ่น

3.3 ดำเนินการจัดตั้งกลุ่มอาชีพโดยสมาชิกร่วมกันกำหนดองค์ประกอบพื้นฐานของกลุ่ม ดังนี้

3.3.1 ตั้งชื่อกลุ่มตามความเห็นชอบของสมาชิก

3.3.2 กำหนดวัตถุประสงค์ของกลุ่มเพื่อเป็นทิศทางที่ชัดเจนในการดำเนินงานของกลุ่ม

3.3.3 กำหนดที่ตั้งกลุ่มเพื่อเป็นสถานที่ จุดศูนย์รวมสำหรับดำเนินกิจกรรมของกลุ่ม

3.3.4 เลือกคณะกรรมการประกอบด้วยตำแหน่งหลัก คือ ประธาน รองประธาน เลขานุการ เหรัญญิกและประชาสัมพันธ์ โดยสมาชิกในกลุ่มเลือกกันเองเพื่อเป็นตัวแทนของกลุ่มในการบริการงาน การติดต่อประสานการดำเนินงานต่าง ๆ กับหน่วยงาน และผู้เกี่ยวข้อง

3.3.5 จัดทำกติกาของกลุ่มเพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกันระหว่างสมาชิกลุ่มและกรรมการ

3.3.6 จัดทำแผนปฏิบัติการของกลุ่ม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน

3.4 รวบรวมข้อมูลกลุ่ม คณะกรรมการกลุ่มอาชีพดำเนินการจัดทำและรวบรวมข้อมูลการจัดตั้ง กลุ่มอาชีพ ประกอบด้วย บันทึกการประชุมฯข้อบังคับกลุ่มรายชื่อคณะกรรมการกลุ่มรายชื่อสมาชิกกลุ่ม แผนงาน/กิจกรรมกลุ่มและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.5 ยื่นจดทะเบียนกลุ่มอาชีพคณะกรรมการกลุ่มอาชีพนำข้อมูลกลุ่มยื่นเสนอขอจัดตั้งกลุ่มอาชีพกับสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ โดยสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอตรวจสอลความครบถ้วนถูกต้องแล้วออกหนังสือสำคัญแสดงการจดทะเบียนจัดตั้งกลุ่มอาชีพ

3.6 กลุ่มอาชีพดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการที่ได้ร่วมกันจัดทำขึ้น

3.7 สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ/ทีมสนับสนุนฯ/ทีมวิทยากรสัมมาชีพ ติดตามสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

3.8 ประสานหน่วยงานภาคีการพัฒนา เพื่อสนับสนุนการพัฒนากลุ่มอาชีพในด้านต่าง ๆ เช่น การเข้าถึงปัจจัย การผลิต องค์ความรู้ การตลาด ประชาสัมพันธ์ การบริหารจัดการ

4. การบริหารกลุ่มอาชีพ

การดำเนินกิจกรรมของกลุ่มอาชีพให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ร่วมกันของสมาชิก รวมถึงทำให้กลุ่มมีความเข้มแข็งสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิ์ภาพโดยใช้หลัก 5 ก ดังนี้

ก ที่ 1: กลุ่ม/สมาชิก

1. กลุ่มเป็นการรวมตัวกันของคนที่มีความสมัครใจพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มที่มีอาชีพเดียวกัน หรือ ประเภทอาชีพเดียวกัน อย่างน้อย 5 คนขึ้นไป สมาชิกกลุ่มโดยทั่วไป มี 3 ประเภท คือ สมาชิกสามัญ สมาชิกกิตติมศักดิ์ และสมาชิกสมทบ

2. ที่ตั้งของกลุ่ม ควรเลือกสถานที่ที่เป็นสาธารณะ หรือสถานที่ที่มีความพร้อม สามารถเป็นศูนย์กลางการดำเนินงานของกลุ่มสมาชิกสามารถเดินทางไปมาสะดวกและควรมีการขอใช้สถานที่ให้ถูกต้อง

3. สมาชิก เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่กลุ่มกำหนด เช่น มีภูมิลำเนาหรือถิ่นอาศัยเดียวกับสถานที่ตั้งกลุ่ม มีความรู้ความเข้าใจและเห็นชอบในหลักการของกลุ่ม รวมถึงพร้อมที่จะปฏิบัติตามระเบียบข้อตกลงของกลุ่มและสมัครเป็นสมาชิกกลุ่มด้วยความสมัครใจ

4. บทบาทหน้าที่ของสมาชิก คือ เข้าร่วมการประชุมและแสดงข้อคิดเห็นให้ความร่วมมือและสนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่ม นำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาอาชีพ ร่วมกำหนดและปฏิบัติตามระเบียบของกลุ่ม

ก ที่ 2: กรรมการ

1. กรรมการ คือ กลุ่มคนซึ่งได้รับมอบหมายและเป็นตัวแทนจากสมาชิกให้บริหารกลุ่มนั้น ๆ ซึ่งกลุ่มจะมั่นคงและบรรลุผลเพียงใดขึ้นอยู่กับคณะกรรมการที่ต้องปฏิบัติหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ การแต่งตั้งคณะกรรมการ ควรเป็นเลขคี่เพื่อให้สัดส่วนของการออกเสียงมีความเป็นเอกฉันท์

2. บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ คือ ดำเนินการร่างระเบียบหรือข้อบังคับกลุ่ม โดยความเห็นชอบของสมาชิกกลุ่มจัดให้สมาชิกมาประชุมแสดงความคิดเห็นและวางแผนดำเนินกิจกรรมกลุ่มร่วมกัน จัดให้มีบริหารแก่สมาชิกในด้านต่าง ๆ และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3. ตำแหน่งของกรรมการ ประกอบด้วย

3.1 ตำแหน่งหลัก คือ ประธาน รองประธาน เลขานุการ เหรัญญิก ปฏิคม และประชาสัมพันธ์โดยบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการแต่ละตำแหน่ง ดังนี้

3.1.1 ประธาน

3.1.1.1 เป็นประธานในที่ประชุมกำหนดเรื่องที่จะเข้าประชุมกำหนดแผนการประชุมเพื่อให้ได้มติ

3.1.1.2 นโยบาย แผนงาน วิธีการ ขั้นตอนของการปฏิบัติงาน

3.1.1.3 จัดทำแผนการดำเนินงานของกลุ่มร่วมกับคณะกรรมการโดยความเห็นชอบของสมาชิก

3.1.1.4 ประชาสัมพันธ์ข่าวสารไปสู่สมาชิก

3.1.1.5 ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง

3.1.1.6 ปฏิบัติตามมติที่ประชุม

3.1.2 รองประธาน

3.1.2.1 ติดต่อประสานงาน และร่วมกับประธานในการปฏิบัติงานต่าง ๆ

3.1.2.1 ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่ประธาน หรือที่ประชุมกลุ่มมอบหมาย

3.1.3 เลขานุการ

3.1.3.1 รวบรวมเรื่องต่าง ๆ ให้ประธานกรรมการเพื่อพิจารณาหรือสั่งการให้นำเข้าที่ประชุม

3.1.3.2 จัดทำรายงานการประชุมและจดบันทึกต่าง ๆ ในการดำเนินงานของคณะกรรมการ

3.1.3.3 ติดต่อประสานงานกับคณะกรรมการและสมาชิก

3.1.4 เหรัญญิก

3.1.4.1 จัดทำทะเบียนต่าง ๆ หลักฐานการรับ-จ่ายเงินของกลุ่ม

3.1.4.2 ดำเนินการติดตามและควบคุมเกี่ยวกับการเงินและบัญชีของกลุ่ม

3.1.4.3 รับผิดชอบเก็บรักษาเงินของกลุ่ม

3.1.4.4 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ประชุมกลุ่มมอบหมาย

3.1.5 ปฏิคม

3.1.5.1 ดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการต้อนรับ

3.1.5.2 ความเป็นมิตรอบอุ่นใจ การให้ความสะดวกสบาย การให้ข้อมูลข่าวสาร การปฏิบัติตาม

3.1.5.3 คำร้องขอ และการให้ความช่วยเหลือตามสมควร

3.1.5.4 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ประชุมกลุ่มมอบหมาย

3.1.6 ประสัมพันธ์

3.1.6.1 ติดต่อประสานงาน และเผยแพร่ข่าวสารหรือแจ้งเรื่องราวต่าง ๆ ซึ่งที่ประชุมได้ลงมติไว้

3.1.6.2 แล้วให้คณะกรรมการกลุ่มอาชีพ สมาชิกหรือผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ

3.1.6.3 เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างคณะกรรมการหรือสมาชิกด้วยกันกับหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง

3.1.6.4 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ประชุมกลุ่มมอบหมาย

4. ตำแหน่งอื่น ๆ เช่น การตลาด บัญชี ออกแบบ ฝ่ายผลิต ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายรับออเดอร์ ฝ่ายแปรรูป ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ

5. ที่ปรึกษา อาจแต่งตั้งจากผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับกลุ่มส่งเสริมอาชีพ

ก ที่ 3: กฎ กติกา ระเบียบข้อบังคับกลุ่ม

กฎ กติกา ระเบียบข้อบังคับกลุ่ม ควรทำเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกันระหว่างสมาชิกและคณะกรรมการ วิธีการอาจเป็นการร่วมกันร่างขึ้นมาเองหรืออาศัยกฎหมายอื่นมารองรับการกำหนดสาระสำคัญในระเบียบอาจกำหนดเป็นหมวดหมู่ ดังนี้

หมวดที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย ชื่อกลุ่ม ที่ตั้งกลุ่ม วันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ

หมวดที่ 2 วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ

หมวดที่ 3 สมาชิกกลุ่ม ประกอบด้วย คุณสมบัติของสมาชิก การสมัครเข้าเป็นสมาชิก บทบาทหน้าที่ของสมาชิก การพ้นจากสมาชิก

หมวดที่ 4 เงินทุนของกลุ่ม ที่มาเงินทุนของกลุ่ม การใช้จ่ายเงินของกลุ่ม

หมวดที่ 5 การดำเนินงานของกลุ่ม ประกอบด้วย กิจกรรมของกลุ่ม วิธีการดำเนินกิจกรรม

การจัดสรรประโยชน์หรือกำไรของกลุ่ม

หมวดที่ 6 คณะกรรมการบริหารกลุ่ม ประกอบด้วย คุณสมบัติของคณะกรรมการจำนวน

1. คณะกรรมการ โครงสร้างของคณะกรรมการ บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ
2. วิธีคัดเลือก วาระในการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การประชุมของคณะ
3. กรรมการและสมาชิก

หมวดที่ 7 การแก้ไขหรือเพิ่มเติมระเบียบกำหนดวิธีการแก้ไขหรือเพิ่มเติมระเบียบ

หมวดที่ 8 บทเฉพาะกาลใครเป็นผู้ลงนามในระเบียบ วันที่ระเบียบมีผลบังคับใช้

ก ที่ 4: กองทุน

กองทุนของกลุ่มอาชีพอาจเป็นเงินหรือเครื่องมือที่ทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินการได้และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มที่มาของทุน ได้แก่

1. ทุนจากการระดมหุ้นของสมาชิกควรกำหนดจำนวนหุ้นของสมาชิกให้ชัดเจนเพื่อใช้เป็นทุนตั้งต้นในการดำเนินงานของกลุ่ม
2. ทุนจากภาครัฐ/เอกชน เช่น ภาครัฐสนับสนุนงบประมาณ เงินบริจาค เงินสมทบจากเครือข่ายหรือกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต
3. ทุนจาการจัดกิจกรรม เช่น จำหน่ายข้าวเปลือก เส้นฝ้ายแล้วหักรายได้เข้ากลุ่ม
4. ทุนจากการกู้ยืม แบ่งเป็น
   4.1 แหล่งทุนภายในชุมชน เช่น เงินกู้จากสหกรณ์ฯ กองทุนหมู่บ้านฯ กองทุนพัฒนา
   4.2 บทบาทสตรี กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต เครือญาติ
   4.3 แหล่งทุนภายนอกชุมชน เช่น สถาบันการเงินต่าง ๆ (ธกส. ออมสิน SMEฯลฯ)

ก ที่ 5: กิจกรรม

เป็นสิ่งที่สมาชิกกลุ่มร่วมกันปฏิบัติเพื่อสร้างรายได้ให้กับครัวเรือนและชุมชนโดยมีการกำหนดเป็นแผนกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การประชุมการวางแผนการผลิตและจำหน่าย การสะสมทุนของกลุ่ม การพัฒนาความรู้ความสามารถของสมาชิก การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานผลิตภัณฑ์ การจัดสวัสดิการ การติดตามประเมินผลการดำเนินงาน

กิจกรรมของกลุ่ม ถือเป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้กลุ่มมีชีวิต บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ดังนั้นคณะกรรมการจึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้กลุ่มมีแผนและดำเนินกิจกรรมตามแผนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยกิจกรมของกลุ่มต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมก่อให้เกิดความร่วมมือและการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้มั่นคง ชุมชนพึ่งตนเองได้ตามวิถีเศรษฐกิจพอเพียง

5. การพัฒนากลุ่มอาชีพ

กลุ่มอาชีพที่สามารถดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีการดำเนินกิจกรรมกลุ่มอาชีพได้อย่างยั่งยืนนั้น กลุ่มอาชีพจำเป็นต้องมีการพัฒนาด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

5.1 การบริหารจัดการ

5.1.1 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานกลุ่ม

5.1.2 การมีกิจกรรมกลุ่มอย่างต่อเนื่อง

5.1.3 การแบ่งปันผลประโยชน์ของกลุ่มที่เหมาะสม เป็นธรรม และสมาชิกมีความพึงพอใจ

5.1.4 การมีกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้

5.1.5 การมีกฎระเบียบกติกาที่เป็นที่ยอมรับของทุกคน

5.1.6 มีการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงาน

5.1.7 มีกิจกรรมสร้างแรงจูงใจ เช่น การให้รางวัล การยกย่องชมเชย

5.2 การพัฒนาด้านการผลิต

5.2.1 ปริมาณผลผลิต ผลงานได้ตามเป้าหมาย

5.2.2 คุณภาพผลผลิต ผลงานได้ตามเป้าหมาย

5.2.3 ความหลากหลายของผลผลิต

5.2.4 การพัฒนาต่อยอดการผลิต

5.3 การเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์

5.3.1 การคัดวัตถุดิบที่มีคุณภาพ คำนึงถึงความปลอดภัยและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น ใช้วัตถุดิบจากธรรมชาติ

5.3.2 การใช้ภูมิปัญญา/วัฒนธรรม เป็นฐานในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ เช่น การหมักโคลนผ้า

5.3.3 การออกแบบบรรจุภัณฑ์และรูปแบบผลิตภัณฑ์ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด

5.3.4 มีการนำเทคโนโลยี/องค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการดำเนินงานการขอเครื่องหมายรับรองคุณภาพ เช่น มผช. อย. ฮาลาล เป็นต้น

5.4 การส่งเสริมช่องทางการตลากและประชาสัมพันธ์ เป็นการเปิดโอกาสในการสร้างการรับรู้และการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพ ดังนี้

5.4.1 ณ ที่ทำการกลุ่ม

5.4.2 ตลาดในชุมชน

5.4.3 ร้านโอทอป

5.4.4 ร้านค้าในโรงแรม/ที่พัก/แหล่งท่องเที่ยว

5.4.5 ร้านจำหน่ายของฝาก/จุดพักรถนักท่องเที่ยว

5.4.6 งานแสดงสินค้าของหน่วยงานราชการ เช่น ที่ว่าการอำเภอ ศาลากลางจังหวัด ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมฯลฯ

5.4.7 งานแสดงสินค้าของภาคเอกชน

5.4.8 การประชาสัมพันธ์ทางสื่อสิ่งพิมพ์โปสเตอร์ แผ่นพับ แผ่นปลิว

5.4.9 สื่อออนไลน์ เช่น เว็บไซด์ ไลน์ เฟซบุ๊ค

5.5 การจัดสรรผลกำไร

5.5.1 การจัดสรรสวัสดิการ เช่น การจัดฌาปนกิจ ค่ารักษาพยาบาล ทุนการศึกษา จัดทำประกันชีวิต ค่าอาหารและเครื่องดื่ม ซื้อและซ่อมวัสดุ อุปกรณ์

5.5.2 พัฒนาสาธารณประโยชน์ เช่น พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

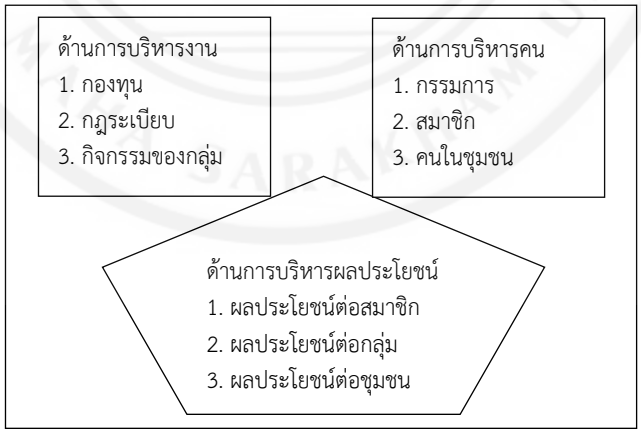
5.5.3 ส่งเสริมและพัฒนาคณะกรรมการและสมาชิก เช่น ศึกษาดูงาน ให้กู้ยืมเงิน ค่าตอบแทนคณะกรรมการ ค่าตอบแทนคนจำหน่ายสินค้า สมาชิกยืมเงินเป็นทุนหมุนเวียน

5.5.4 การจัดสรรเป็นทุนของกลุ่ม

5.5.5 การปันผลแก่สมาชิก

5.6 มาตรฐานของกลุ่มอาชีพ

มาตรฐานของกลุ่มอาชีพ มีตัวบ่งชี้ในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และความเข้มแข้งของกลุ่ม/องค์กร เพื่อเป็นเป้าหมายในการพัฒนากลุ่ม ตามระบบมาตรฐานการพัฒนาชุมชน แบ่งเป็น 3 ด้าน ซึ่งแต่ละด้าน



ภาพที่ 2.1 มาตรฐานกลุ่ม/องค์กร

องค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ และมีตัวบ่งชี้แตกต่างกัน จำนวน 27 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ด้านการบริหาร มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้
   1.1 กองทุน มีตัวบ่งชี้ ได้แก่
      1.1.1 สมาชิกมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่า 70
      1.1.2 การบริหารเงินทุนจัดสรรได้ชัดเจนอย่างมีระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และยึดหลักธรรมาภิบาล
      1.1.3 การควบคุมงานอย่างมีระบบ
   1.2 กฎระเบียบ มีตัวบ่งชี้ ได้แก่
      1.2.1 ที่มา สมาชิกมีส่วนร่วมและเป็นลายลักษณ์อักษร
      1.2.2 องค์ประกอบครอบคลุม ทันสมัย เป็นปัจจุบัน
      1.2.3 มีการประกาศใช้และนำไปปฏิบัติอย่างถูก้อง
   1.3 กิจกรรมของกลุ่ม มีตัวบ่งชี้ ได้แก่
      1.3.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์กลุ่ม ไม่ผิดกฎหมาย และกฎระเบียบของกลุ่ม รวมทั้งศีลธรรมอันดี
      1.3.2 กิจกรรมทำต่อเนื่อง/ก้าวหน้า/สำเร็จ
      1.3.3 มีแผนการจัดสวัสดิการเพื่อสมาชิก/ชุมชน สามารถดำเนินการตามแผนได้ อย่างน้อย 3 เรื่อง
2. ด้านบริหารคน มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้
   2.1 กรรมการ มีตัวบ่งชี้ ได้แก่
      2.1.1 คณะกรรมการต้องมาจากการเลือกตั้งของสมาชิก และ/หรือแต่งตั้งตามระเบียบ
      2.1.2 การทำงานตามบทบาทหน้าที่ (ทั้งคณะ)
      2.1.3 มีแผนปฏิบัติการของคณะกรรมการชัดเจน
   2.2 สมาชิก มีตัวบ่งชี้ ได้แก่
      2.2.1 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่ม
      2.2.2 ปฏิบัติตามกฎระเบียบกลุ่ม
      2.2.3 กลุ่มมีสมาชิกเพิ่มขึ้น
   2.3 คนในชุมชน มีตัวบ่งชี้ ได้แก่
      2.3.1 คนในชุมชนรู้ว่ามีกลุ่มและให้การยอมรับ
      2.3.2 คนในชุมชนสนับสนุนกลุ่ม (ร่วมทำกิจกรรม/เข้าเป็นสมาชิกเพิ่ม)
3. ด้านบริหารผลประโยชน์ มี 3 องค์ประกอบ
   3.1 ผลประโยชน์ต่อสมาชิก
      3.1.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และระเบียบฯ
      3.1.2 การจัดสรรทั่วถึง/เป็นธรรม/หลากหลายรูปแบบ
      3.1.3 ถูกต้องตามระเบียบ (พัฒนาสมาชิก/การเรียนรู้/เพิ่มศักยภาพ)

3.2 ประโยชน์ต่อกลุ่ม

3.2.1 มีการดำเนินการของกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ

3.2.2 มีการประกันความเสี่ยง

3.2.3 พัฒนาขีดความสามารถของกรรมการและสมาชิก

3.3 ผลประโยชน์ต่อชุมชน มีตัวบ่งชี้ ได้แก่

3.3.1 กิจกรรมดูแลคนในชุมชน

3.3.2 กิจกรรมสาธารณประโยชน์ (กิจกรรมชุมชน/โครงสร้างสาธารณะ)

3.3.3 ดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6. ปัจจัยความสำเร็จของกลุ่มอาชีพ

การจัดตั้งและพัฒนากลุ่มอาชีพให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพมีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มอาชีพ ดังนี้

6.1 ด้านผู้นำ

6.1.1 ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการจัดการธุรกิจ

6.1.2 การกระจายอำนาจของผู้นำ

6.2 ด้านสมาชิก

6.2.1 ความรู้และประสบการณ์

6.2.2 จำนวนสมาชิกที่เข้าร่วมกิจกรรม

6.2.3 การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก

6.3 ด้านวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

6.3.1 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน

6.3.2 ความรู้ความเข้าใจวัตถุประสงค์กลุ่มของสมาชิก

6.3.3 ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

6.4 ด้านบริหารจัดการกลุ่ม

6.4.1 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานกลุ่ม

6.4.2 การมีกิจกรรมกลุ่มอย่างต่อเนื่อง

6.4.3 การแบ่งปันผลประโยชน์ของกลุ่ม

6.4.4 การมีกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้

6.4.5 การมีกฎระเบียบกฎิกาที่เป็นที่ยอมรับของทุกคน

6.4.6 จำนวนสมาชิกที่พอใจในการได้รับผลประโยชน์

6.5 ด้านการสื่อสารภายในกลุ่ม

6.5.1 ความถี่ของการสื่อสาร/การประชุมกลุ่ม

6.5.2 รูปแบบการสื่อสารของกลุ่ม

6.6 ด้านผลผลิต ผลงานของกลุ่ม

6.6.1 ปริมาณผลผลิต ผลงานได้ตามเป้าหมาย

6.6.2 คุณภาพผลผลิต ผลงานได้ตามเป้าหมาย

6.6.3 ความหลากหลายของผลผลิต

6.6.4 การพัฒนาต่อยอดของผลผลิต

6.7 ด้านเงินทุนในกลุ่ม

6.7.1 จำนวนเงินทุนหมุนเวียนในกลุ่ม

6.7.2 จำนวนการถือหุ้นของสมาชิก

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จ

การศึกษาถึงแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวัดความสำเร็จในการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตโดยใช้ขอบเขตแนวคิดและทฤษฎีที่วัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งถือได้ว่ามีลักษณะเดียวกัน กล่าวคือ “ประสิทธิภาพ” (Efficiency) เป็นผลสำเร็จของการปฏิบัติงานที่ปรากฏว่าเป็นไปตามเป้าหมายต่อไป “ประสิทธิผล” (Effectiveness) เป็นผลสำเร็จของการปฏิบัติงานในขั้นสุดท้าย ซึ่งได้มีผู้ทำการศึกษาเพื่อวัดผลความสำเร็จโดยใช้แนวคิดดังกล่าว ดังนี้

2.3.1 ประสิทธิภาพ

Millet (1992, p. 143, อ้างถึงใน ประภาส นาคประกอบ, 2538, น. 15) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติ (Human Satisfaction and Benefit Produced) ในเรื่องการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ Herzberg (1989, p. 161, อ้างถึงใน ยุทธศิลป์ พรหมทอง, 2531, น. 10) ได้นำเอาการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานมาศึกษารวมกันเพื่อให้ได้ปัจจัยที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างสบายใจและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น (Herzberg) จึงได้ศึกษาวิจัยถึงทัศนคติของบุคคลที่พอใจในการทำงานและไม่พอใจในการทำงาน พบว่า บุคคลที่พอใจในการทำงานนั้น ประกอบด้วย ปัจจัย ดังนี้

1. การที่สามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ
2. การได้รับการยกย่องนับถือเมื่อทำงานสำเร็จ
3. ลักษณะเนื้อหาของงานนั้นเป็นสิ่งที่น่าสนใจ
4. การที่ได้มีความรับผิดชอบมากขึ้น
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน
6. การที่ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถในการทำงาน

ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงานที่เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ประกอบด้วย ปัจจัย ดังนี้

1. นโยบายและการบริหารขององค์การ (Policy and Administration)
2. การควบคุมการบังคับบัญชา (Supervision)
3. สภาพการทำงาน (Work Conditions)
4. ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลทุกระดับในหน่วยงาน (Relation With Peer and Subordinate)
5. ค่าตอบแทน (Salary)
6. สถานภาพ (Status)
7. การกระทบกระเทือนต่อชีวิตส่วนตัว (Personal Life)

8. ความปลอดภัย (Security)

สรุปได้ว่า การบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้ปฏิบัติงานควรต้องเข้าใจบทบาทและกำหนดทิศทางวิธีการดำเนินงานให้ชัดเจน รัดกุม บังเกิดความพึงพอใจแก่ราษฎรสามารถให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ

2.3.2 ประสิทธิผล

จุฑารัศมิ์ พูลเกษ (2545, น. 15) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ถึงปัจจัยที่ส่งเสริมให้กลุ่มอาชีพประสบความสำเร็จ พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้กลุ่มอาชีพประสพความสำเร็จนั้น ประกอบด้วย ปัจจัยดังนี้

1. กลุ่มมีผลกำไร
2. กลุ่มสามารถใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นอย่างคุ้มค่า
3. กลุ่มสามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิก
4. กลุ่มมีการผลิตและพัฒนาคุณภาพสินค้า
5. สมาชิกมีรายได้ เพิ่มขึ้นมีอาชีพที่มั่นคง

Caplow (1964, pp. 119-124) สร้างสิ่งที่เรียกว่า “แบบจำลองเดี่ยวทางทฤษฎี (Single Theoretical Model)” เมื่อนำไปสู่การคาดคะเนที่เป็นประโยชน์ให้กว้างขวางขึ้น โดยเสนอแนะว่าประสิทธิผลขององค์กรในระยะเวลาที่แตกต่างกันสามารถเอามาเปรียบเทียบกัน ได้โดยวัดจากตัวแปร 4 ตัว ได้แก่

1. วามมั่นคง(Stability)
2. ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Integration)
3. ความสมัครใจ(Voluntarism)
4. ความสัมฤทธิ์ผล(Achievement)

Bertram (1981, p. 184, อ้างถึงใน ประภาส นาคประกอบ, 2538) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าเป็นการสมดุลอย่างดีที่สุด (Optimum Balance) ระหว่างกิจกรรมด้านการปรับตัว (Adaptation) และการรักษาสภาพดังนั้นกิจกรรมขององค์กรซึ่งเป็นเครื่องตัดสินการปฏิบัติงานขององค์กรว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่ จึงประกอบไปด้วยกิจกรรม ดังต่อไปนี้

1. การได้มาซึ่งทรัพยากร (Acquiring Resources)
2. การใช้ตัวป้อน (Input) อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิต (Output)
3. การผลิตผลผลิตในรูปบริการหรือสินค า
4. การปฏิบัติงานด้านเทคนิค (Technical) ด้านการบริหาร (Administrative) อย่างมีเหตุผล
5. การลงทุนในองค์กร (Investing in Organization)
6. การปฏิบัติตามหลักเกณฑของพฤติกรรม (Conforming to Codes of Behavior)
7. การสนองตอบความสนใจที่แตกต่างกันของบุคคลและกลุ่ม

จากแนวคิด และการวิเคราะห์วิจัยตลอดจนการสร้างแบบจำลองในเรื่องการประเมินประสิทธิผลขององค์กรที่ผ่านมาทั้งหมดอาจแยกแนวทาง (Approach) ในการวัดประสิทธิผลออกได้เป็นลักษณะกว้าง ๆ ได้ 3 แนวทาง ดังนี้

1. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย (The Goal Approach) ซึ่งมีอยู่หลายรูปแบบ เช่น การใช้มาตรการในการวัดประสิทธิผลที่ตั้งอยู่บนวิธีการและเป้าหมาย (Means and Ends) ขององค์กรมากกว่าที่จะใช้เกณฑ์ การวัดที่อยู่ภายนอกองค์กร (Productivity) ความยืดหยุ่นคล่องตัว (Flexibility) และปราศจากซึ่งความกดดัน (Strain) และข้อขัดแย้ง (Conflict) มีความสัมพันธ์ต่อกันและเกี่ยวของกับการประเมินประสิทธิผลขององค์กร เกณฑ์ซึ่งบ่งชี้ (Indicators) ความมีประสิทธิผลเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับเป้าหมายขององค์กร

2. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบทรัพยากร (The System–Resource Approach) เป็นการประเมินประสิทธิผล ที่หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อมเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรซึ่งหายากและมีคุณค่าองค์กรจะมีประสิทธิผลที่สุด ก็ต่อเมื่อองค์กรสามารถแสวงหาผลประโยชน์สูงสุด (Maximizes) ได้จากตำแหน่งที่ทำการต่อรองและใช้ประโยชน์ได้มากที่สุด (Optimizes) ในการได้มาซึ่งทรัพยากร (Resource Procurement)

3. การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The Multiple Criteria of Effectiveness) วิธีการนี้มความเหมาะสมเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ทั้งในแง่ของนักวิชาการเมื่อนำไปใช้วัดองค์กรในทางปฏิบัติได้ เช่น Mahoney และ Weitzel เสนอว่าอาจจะวัดได้ จาก 1) ความสามารถในการผลิต (Productivity) 2) ลักษณะขององค์กร 3) พฤติกรรมในการผลิต เป็นต้น การวัดความสำเร็จของการทำงานไม่ว่าจะเป็นการประกอบกิจการขององค์กรต่าง ๆ หากมีการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินแล้วจะทำให้เกิดประโยชน์อย่างมากเพราะจะทำให้ทราบว่าผลของการปฏิบัติงานนั้น บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างไรเพื่อเป็นแนวทาง ในการพัฒนาและปรบปรุง ต่อไป

สรุปได้ว่า กลุ่มอาชีพที่ประสพความสำเร็จนั้น จะต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ อย่างมาประกอบกันจะทำให้กลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มตรงตามเป้าหมายที่วางไว้และเกิดประโยชน์ต่อสมาชิกและชุมชนในต่าง ๆ ได้แก่

1. การพัฒนาคน หมายถึง กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตสามารถสร้างความมีระเบียบวินัยทางการเงินให้แก่คนในชุมชนเกิดความซื่อสัตย์ในการเข้าร่วมเป็นสมาชิก เคารพกฎระเบียบ การรวมคนในหมู่บ้านให้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยรวมคนที่มีฐานะแตกต่างกันให้ช่วยเหลือกันอันจะเป็นการยกฐานะคนยากจน

2. การพัฒนาเศรษฐกิจ หมายถึง กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตเป็นแหล่งเงินทุนให้สมาชิกกู้เงิน ไปประกอบอาชีพ ขยายการผลิตและเพื่อใช้เป็นสวัสดิการในครอบครัว โดยการดำเนินกิจกรรมการบริการเงินกู้ มีการดำเนินการของกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ มีการดำเนินการพัฒนาขีดความสามารถของกรรมการและสมาชิก กลุ่มมีผลกำไร สามารถนำเป็นทุนหมุนเวียนในกลุ่มได้ มีการนำเงินไประดมทุนในการฝึกอบรมอาชีพให้แก่สมาชิก มีการต่อยอดในการพัฒนาสินค้าและบริการออกจำหน่าย มีการพัฒนาเครื่องมือ และวัสดุในการดำเนินงานสร้างเครือข่ายในการพัฒนาอาชีพ

3. การพัฒนาสังคม หมายถึง กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตเป็นกิจกรรมที่กลุ่มดำเนินการเพื่อช่วยเหลือ สมาชิกและรักษาสาธารณประโยชน์ในชุมชน มีการสร้างความสามัคคีและค่านิยมของความซื่อสัตย์ของคนในชุมชน มีการจัดสรรผลกำไรเพื่อดูแลคนในชุมชน มีการจัดสรรผลกำไรเพื่อสนับสนุนกิจกรรมในชุมชน

2.3.3 วัตถุประสงค์ในการวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

กรมการพัฒนาชุมชนได้กำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตไว้ในหมวด 2 การดำเนินงานตามระเบียบกรมการพัฒนาชุมชนว่าด้วยการส่งเสริมการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต พ.ศ. 2555 ข้อ 7 กลุ่มออมทรัพย์ฯ มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อการพัฒนาคน ให้มีคุณธรรมโดยใช้เงินเป็นเครื่องมือในการพิจารณา
2. เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ ชุมชนโดยการระดมเงินออมทำให้มีแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ
3. เพื่อพัฒนาสังคม โดยการปลูกฝังคุณธรรมวิธีประชาธิปไตยสร้างความสามัคคีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและความเป็นธรรม (กรมการพัฒนาชุมชน, 2555, น. 2) จึงกำหนดดัชนีและตัวชี้วัดตามวัตถุประสงค์การดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์ฯ

สรุปได้ว่า ความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มตรงตามเป้าหมายที่วางไว้และเกิดประโยชน์ต่อสมาชิกและชุมชนในต่าง ๆ ได้แก่

1. การพัฒนาคน หมายถึง กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตสามารถสร้างความมีระเบียบวินัยทางการเงินให้แก่คนในชุมชนเกิดความซื่อสัตย์ในการเข้าร่วมเป็นสมาชิก เคารพกฎระเบียบ การรวมคนในหมู่บ้านให้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยรวมคนที่มีฐานะแตกต่างกันให้ช่วยเหลือกันอันจะเป็นการยกฐานะคนยากจน

2. การพัฒนาเศรษฐกิจ หมายถึง กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตเป็นแหล่งเงินทุนให้สมาชิกกู้เงิน ไปประกอบอาชีพ ขยายการผลิตและเพื่อใช้เป็นสวัสดิการในครอบครัวโดยการดำเนินกิจกรรมการบริการเงินกู้ มีการดำเนินการของกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ มีการดำเนินการพัฒนาขีดความสามารถของกรรมการและสมาชิก กลุ่มมีผลกำไร สามารถนำเป็นทุนหมุนเวียนในกลุ่มได้ มีการนำเงินไประดมทุนในการฝึกอบรมอาชีพให้แก่สมาชิก มีการต่อยอดในการพัฒนาสินค้าและบริการออกจำหน่าย มีการพัฒนาเครื่องมือ และวัสดุในการดำเนินงาน สร้างเครือข่ายในการพัฒนาอาชีพ

3. การพัฒนาสังคม หมายถึง กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตเป็นกิจกรรมที่กลุ่มดำเนินการเพื่อช่วยเหลือ สมาชิกและรักษาสาธารณประโยชน์ในชุมชน มีการสร้างความสามัคคีและค่านิยมของความซื่อสัตย์ของคนในชุมชน มีการจัดสรรผลกำไรเพื่อดูแลคนในชุมชน มีการจัดสรรผลกำไรเพื่อสนับสนุนกิจกรรมในชุมชน

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

ในการศึกษาในครั้งนี้ ควรทำความเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเป็นเบื้องต้นก่อน กล่าวคือ สืบเนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ซึ่งหมายถึง มนุษย์โดยธรรมชาติย่อมอยู่รวมกันเป็นกลุ่มไม่อยู่อย่างโดยเดี่ยวแต่อาจมีข้อยกเว้นน้อยมากที่มนุษย์อยู่โดดเดี่ยวตามลำพัง เช่น ฤษี การอยู่รวมกันเป็นกลุ่มของมนุษย์อาจมีได้หลายลักษณะและเรียกต่างกัน เป็นต้นว่า ครอบครัว (Family) เผ่าพันธุ์ (Tribe) ชุมชน (Community) สังคม (Society) และประเทศ (Country) เมื่อมนุษย์อยู่รวมกันเป็นกลุ่มย่อมเป็นธรรมชาติอีกที่ในแต่ละกลุ่มจะต้องมี “ผู้นำกลุ่ม” รวมทั้งมี “แนวทาง หรือวิธีการควบคุมดูแลกันภายในกลุ่ม” เพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อย สภาพเช่นนี้ได้มีวิวัฒนาการตลอดมา โดยผู้นำกลุ่มขนาดใหญ่ เช่น ในระดับประเทศของภาครัฐในปัจจุบันอาจเรียกว่า “ผู้บริหาร” ขณะที่การควบคุมดูแลกันภายในกลุ่มนั้น เรียกว่า การบริหาร (Administration) หรือการบริหารราชการ (Public Administration) ด้วยเหตุผลเช่นนี้มนุษย์ จึงไม่อาจหลีกเลี่ยงจากการบริหาร หรือการบริหารราชการได้ง่ายและทำให้กล่าวได้อย่างมั่นใจว่า “ที่ใดมีประเทศที่นั่นย่อมมีการบริหาร”

2.4.1 ความหมายของการบริหารจัดการและความสำคัญของการบริหารจัดการ

คำว่า การบริหาร (Administration) มีรากศัพท์มาจากภาษาลาติน “Administrates” หมายถึง ช่วยเหลือ (Assist) หรืออำนวยการ (Direct) การบริหารมีความสัมพันธ์ หรือมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า “Minister” ซึ่งหมายถึง การรับใช้ หรือผู้รับใช้ หรือผู้รับใช้รัฐ คือ รัฐมนตรี สำหรับความหมายดั้งเดิมของคำว่า administer หมายถึง การติดตามดูแลสิ่งต่าง ๆ ส่วนคำว่า การจัดการ (Management) นิยมใช้ในภาคเอกชน หรือภาคธุรกิจ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อมุ่งแสวงหากำไร (Profits) หรือกำไรสูงสุด (Maximum Profits) สำหรับผลประโยชน์ที่จะตกแก่สาธารณะถือเป็นวัตถุประสงค์รองหรือเป็นผลพลอยได้ (By Product) เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงแตกต่างจากวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งหน่วยงานภาครัฐที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการสาธารณะทั้งหลาย (Public Services) แก่ประชาชน การบริหารภาครัฐทุกวันนี้ หรืออาจเรียกว่า การบริหารจัดการ (Management Administration) เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจมากขึ้น เช่น การนำแนวคิดผู้บริหารสูงสุด (Chief Executive Officer) หรือ ซีอีโอ (CEO) มาปรับใช้ในวงราชการ การบริหารราชการด้วยความรวดเร็ว การลดพิธีการที่ไม่จำเป็น การลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ และการจูงใจด้วยการให้รางวัลตอบแทน เป็นต้น นอกเหนือจากการที่ภาครัฐได้เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจเข้ามารับสัมปทานจากภาครัฐ เช่น ให้สัมปทานโทรศัพท์มือถือ การขนส่ง เหล้า บุหรี่ อย่างไรก็ดี ภาคธุรกิจก็ได้ทำประโยชน์ให้แก่สาธารณะหรือประชาชนได้เช่นกัน เช่น จัดโครงการคืนกำไรให้สังคมด้วยการลดราคาสินค้า ขายสินค้าราคาถูก หรือการบริจาคเงินช่วยเหลือสังคม เป็นต้น

การบริหาร บางครั้งเรียกว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐและ/หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ถ้าเป็นหน่วยงานภาคเอกชน หมายถึง ของหน่วยงานและ/หรือบุคคล) ที่เกี่ยวข้องกับคนสิ่งของ และหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ เช่น 1) การบริหารนโยบาย (Policy) 2) การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) 3) การบริหารคุณธรรม (Morality) 4) การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society) 5) การวางแผน (Planning) 6) การจัดองค์การ (Organizing) 7) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) 8) การอำนวยการ (Directing) 9) การประสานงาน (Coordinating) 10) การรายงาน (Reporting) และ 11) การงประมาณ (Budgeting) เช่นนี้ เป็นการนำ “กระบวนการบริหาร” หรือ “ปัจจัย

ที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร" ที่เรียกว่า (PAMS-POSDCORB) แต่ละตัวมาเป็นแนวทางในการให้ความหมาย การบริหาร หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของ และหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ เช่น 1) การบริหารคน (Man) 2) การบริหารเงิน (Money) 3) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) 4) การบริหาร งานทั่วไป (Management) 5) การบริหารการให้บริการประชาชน (Market) 6) การบริหารคุณธรรม (Morality) 7) การบริหารข้อมูลข่าวสาร (Message) 8) การบริหารเวลา (Minute) และ 9) และการบริหารการวัดผล (Measurement) เช่นนี้ เป็นการนำ "ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร" ที่เรียกว่า 9M แต่ละตัวมาเป็นแนวทางในการให้ความหมาย

การให้ความหมายทั้ง 2 ตัวอย่างที่ผ่านมานี้ เป็นการนำหลักวิชาการด้านการบริหาร คือ "กระบวนการบริหาร" และ "ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร" มาใช้เป็นแนวทางหรือกรอบแนวคิดในการให้ความหมาย ซึ่งน่าจะมีส่วนทำให้การให้ความหมายคำว่าการบริหาร เช่นนี้ ครอบคลุมเนื้อหาสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการบริหาร ชัดเจน เข้าใจได้ง่าย เป็นวิชาการ และมีกรอบแนวคิดด้วย นอกจาก 2 ตัวอย่างนี้แล้วยังอาจนำปัจจัยอื่นมาใช้เป็นแนวทางในการให้ความหมายได้อีก เป็นต้นว่า 3M ซึ่งประกอบด้วย การบริหารคน (Man) การบริหารเงิน (Money) และการบริหารงานทั่วไป (Management) และ 5 ป ซึ่งประกอบด้วย ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัด ประสานงาน และประชาสัมพันธ์ เพื่อช่วยเพิ่มความเข้าใจการบริหารมากขึ้น จึงขอนำความหมายคำว่า การบริหาร การจัดการ และการบริหารจัดการมาแสดงไว้ด้วย เช่น

สมพงษ์ เกษมสิน (2514) มีความเห็นว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรบริหาร (Administrative Resource) เช่น คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการมาประกอบการตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) เช่น POSDCORB Model ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ไพบูลย์ ช่างเรียน (2523) ให้ความหมายการบริหารว่า หมายถึง ระบบ ที่ประกอบไปด้วยกระบวนการในการนำทรัพยากรทางการบริหารทั้งทางวัตถุและคนมาดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สมพงษ์ เกษมสิน (2523) กล่าวไว้ว่า คำว่า การบริหารนิยมใช้กับการบริหารราชการ หรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย ซึ่งมีศัพท์บัญญัติว่า รัฐประศาสนศาสตร์ (Public Administration) และคำว่า การจัดการ (Management) นิยมใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน หรือการดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ สมพงศ์ เกษมสิน ยังให้ความหมายการบริหารไว้ว่า การบริหารมีลักษณะเด่นเป็นสากลอยู่หลายประการ ดังนี้

1. การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์
2. การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบ
3. การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
4. การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ
5. การบริหารเป็นการดำเนินการร่วมกันของกลุ่มบุคคล
6. การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคล กล่าวคือ ความร่วมใจ (Collective Mind) จะก่อให้เกิดความร่วมมือของกลุ่ม (Group Cooperation) อันจะนำไปสู่พลังของกลุ่ม (Group Effort) ที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์

7. การบริหารมีลักษณะการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุผล

8. การบริหารมีลักษณะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์

9. การบริหารไม่มีตัวตน (Intangible) แต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์

อนันต์ เกตุวงศ์ (2523) ให้ความหมาย การบริหารว่าเป็นการประสานความพยายามของมนุษย์ (อย่างน้อย 2 คน) และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อทำให้เกิดผลตามต้องการ

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2535) มองการบริหารในลักษณะที่เป็นกระบวนการ โดยหมายถึง กระบวนการนำเอาการตัดสินใจและนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนการบริหารรัฐกิจหมายถึงเกี่ยวข้องกับการนำเอานโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ

บุญทัน ดอกไธสง (2537) ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล องค์การ หรือประเทศ หรือการจัดการเพื่อผลกำไรของทุกคนในองค์การ

ธงชัย สันติวงษ์ (2543) กล่าวถึง ลักษณะของงานบริหารจัดการไว้ 3 ด้าน คือ

1. ในด้านที่เป็นผู้นำ หรือหัวหน้างาน งานบริหารจัดการ หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์การ

2. ในด้านของภารกิจ หรือสิ่งที่ต้องทำงานบริหารจัดการ หมายถึง การจัดระเบียบทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์การและการประสานกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

3. ในด้านของความรับผิดชอบ งานบริหารจัดการ หมายถึง การต้องทำให้งานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยการอาศัยบุคคลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2545 ก) แบ่งการบริหาร ตามวัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้งหน่วยงานไว้ 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่หนึ่ง การบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งเรียกว่า การบริหารรัฐกิจ (Public-Administration) หรือการบริหารภาครัฐ มีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้ง คือ การให้บริการสาธารณะ (Public Services) ซึ่งครอบคลุมถึงการอำนวยความสะดวก การรักษาความสงบเรียบร้อย ตลอดจนการพัฒนาประชาชนและประเทศชาติ เป็นต้น การบริหารส่วนนี้เป็นการบริหารของหน่วยงานของภาครัฐ (Public or Governmental Organization) ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานทั้งในส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น เช่น การบริหารงานของหน่วยงานของสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง กรม หรือเทียบเท่าการบริหารงานของจังหวัดและอำเภอ การบริหารงานของหน่วยการบริหารท้องถิ่น หน่วยงาน บริหารเมืองหลวง รวมตลอดทั้งการบริหารงานของหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น

ส่วนที่สอง การบริหารงานของหน่วยงานภาคธุรกิจ ซึ่งเรียกว่า การบริหารธุรกิจ (Business-Administration) หรือการบริหารภาคเอกชน หรือการบริหารของหน่วยงานของเอกชน ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้งเพื่อการแสวงหากำไร หรือการแสวงหากำไรสูงสุด (Maximum-Profits) ในการทำธุรกิจ การค้าขาย การผลิตอุตสาหกรรม หรือให้บริการ เห็นตัวอย่างได้อย่างชัดเจนจากการบริหารงานของบริษัท ห้างร้าน และห้างหุ้นส่วนทั้งหลาย

ส่วนที่สาม การบริหารของหน่วยงานที่ไม่สังกัดภาครัฐ (Non-Governmental Organization) ซึ่งเรียกย่อว่า หน่วยงาน เอ็นจีโอ (NGO) เป็นการบริหารงานของหน่วยงานที่ไม่แสวงหา ผลกำไร (Non-

Profit Administration) มีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้ง คือ การไม่แสวงหาผลกำไร (Non-Profit) เช่น การบริหารของมูลนิธิและสมาคม

ส่วนที่สี่ การบริหารงานของหน่วยงานระหว่างประเทศ (International Organization) มีวัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้ง คือ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ เช่น การบริหารงานของสหประชาชาติ (United Nations Organization) องค์การค้าระหว่างประเทศ (World Trade Organization) และกลุ่มประเทศอาเซียน (ASEAN)

ส่วนที่ห้า การบริหารงานขององค์กรตามรัฐธรรมนูญ การบริหารงานขององค์กรส่วนนี้เกิดขึ้นหลังจากประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2540) โดยบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญได้กำหนดให้มีองค์กรตามรัฐธรรมนูญขึ้น เช่น การบริหารงานของศาลรัฐธรรมนูญศาลปกครอง คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ คณะกรรมการการเลือกตั้งและผู้ตรวจ การแผ่นดินของรัฐสภา เป็นต้น องค์กรดังกล่าวนี้ถือว่าเป็นหน่วยงานของรัฐเช่นกันแต่มีลักษณะพิเศษ เช่น เกิดขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญดังกล่าว และมีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้งเพื่อปกป้องคุ้มครองและรักษาสิทธิเสรีภาพของประชาชนตลอดจนควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ส่วนที่หก การบริหารงานของหน่วยงานภาคประชาชน มีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้งเพื่อปกป้องรักษาผลประโยชน์ของประชาชนโดยส่วนรวม ซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศและถูกเอารัดเอาเปรียบตลอดมา เช่น การบริหารงานของหน่วยงานของเกษตรกร กลุ่มผู้ใช้แรงงาน และกลุ่มผู้ให้บริการ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2545 ข) มีความเห็นว่า การบริหารในฐานะที่เป็นกระบวนการหรือกระบวนการบริหารเกิดได้จากหลายแนวคิด เช่น (POSDCoRB) เกิดจากแนวคิดของ (Luther Gulick) และ (Lyndall Urwick) ประกอบด้วย ขั้นตอนการบริหาร 7 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารงานบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ขณะที่กระบวนการบริหารตามแนวคิดของ (Henry Fayol) ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมงาน (Controlling) หรือรวมเรียกว่า (POCCC)

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548) กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการ (Management Administration) การบริหารการพัฒนา (Development Administration) แม้กระทั่งการบริหารการบริการ (Service -Administration) แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันที่เห็นได้อย่างชัดเจนมีอย่างน้อย 3 ส่วน คือ

1. ล้วนเป็นแนวทาง หรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐและ/หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ

2. มีกระบวนการบริหารงานที่ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การคิด (Thinking) หรือการวางแผน (Planning) การดำเนินงาน (Acting) และการประเมินผล (Evaluating) และ

3. มีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น สำหรับส่วนที่แตกต่างกัน คือ แต่ละคำมีจุดเน้นต่างกัน กล่าวคือ การบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชน

เข้ามาใช้ในการบริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผลกำไร การแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์ การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอน และการลดพิธีการ เป็นต้น ในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหาร รวมทั้งการพัฒนานโยบาย แผน แผนงาน โครงการ (Policy, Plan, Program and Project) หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐ ส่วนการบริหารการบริการเน้นเรื่องการอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน

3.1 การบริหาร และการจัดการ มีความหมายใกล้เคียงกันแต่ใช้ในบริบทต่างกัน กล่าวคือ การบริหาร (Administration) ใช้ในแวดวงของภาครัฐ หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนด โดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, 2534, น. 3) ส่วนการจัดการ (Management) ใช้ในแวดวงของภาคเอกชน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ โดยอาศัยบุคลากรและทรัพยากรทางการบริหาร (เนตร์พัณณา ยาวิราช, 2546, น. 2)

3.2 การบริหารจัดการเกี่ยวข้องกับหลักการกว้าง ๆ 6 ประการ คือ 1) มีบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป 2) กลุ่มบุคคลดังกล่าวร่วมมือกัน 3) ทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างด้วยความประสาน สัมพันธ์และมีระบบ ระเบียบ กฎเกณฑ์ 4) ด้วยการรู้จักใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่าง เหมาะสม 5) ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างที่กำหนดไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน 6) วัตถุประสงค์ดังกล่าวได้ช่วยกันกำหนดขึ้น โดยทุกคนรับรู้และเห็นด้วยตรงกัน (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, 2534, น. 3)

3.3 การบริหารจัดการเป็นกระบวนการทำงสังคม ที่ประกอบด้วย การกระทำต่าง ๆ ที่นำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่เป็นกระบวนการทำงสังคมก็เพราะการกระทำเหล่านี้ส่วนใหญ่แล้วเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์เป็นกระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การ Schermerhorn (1999, p. 6, อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545, น. 18) ทรัพยากร ประกอบด้วย มนุษย์ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การเงิน วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนทรัพยากรข้อมูลขององค์การ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545, น. 18) เพื่อกำหนดและทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ในสภาพแวดล้อมที่ผันแปรตลอดเวลา การบริหารจัดการจึงเป็นกระบวนการของการรวบรวมทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดเพื่อไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยผู้บริหารเป็นผู้ชี้นำทรัพยากรมนุษย์ไปสู่การใช้ประโยชน์สูงสุดจากทรัพยากรอื่นที่ไม่ใช่มนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพเป็นการนำทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรอื่น ๆ ไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกันขององค์การ

3.4 การบริหารจัดการเป็นทั้งศาสตร์ และศิลป์เป็นศาสตร์ (Science) เพราะเป็นองค์ความรู้ที่เกิดจากการสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ด้วยวิธีการเชิงวิทยาศาสตร์ มีการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล มีการตั้งสมมุติฐานและทดสอบสมมุติฐานเป็นศิลป์ (Art) เพราะบุคคลต้องใช้ทักษะและความรู้ทางการบริหารที่ได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีจากการฝึกฝนจากการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นเพื่อให้บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2545, น. 3-4) การบริหาร จึงเกี่ยวพันกับทฤษฎี หลักการ กระบวนการและปัจจัยที่ช่วยให้มนุษย์สามารถดำเนินงานของหน่วยงาน องค์การ สังคมและประเทศชาติอย่างมีระบบระเบียบเพื่อให้พัฒนาไปตามแนวทางที่กลุ่มชนนั้นมีความประสงค์ผ่านทางกิจกรรมที่กระทำร่วมกันเพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าของสังคม (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, 2534, น. 3)

3.5 ความมีประสิทธิภาพทางการบริหารจัดการ หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้ความสามารถในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ในองค์การให้บังเกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนดโดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารในจำนวนที่น้อยกว่าผลผลิตที่ได้เป็นการตัดสินใจอย่างถูกต้องและการดำเนินงานโดยใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมกับผลผลิตได้ตามเป้าหมายที่ต้องการหรือสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้นผลสำเร็จของการบริหารจัดการ จึงต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กัน Griffin (1997, p. 4, อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545, น. 18)

3.6 การมีประสิทธิภาพ จึงวัดจากทรัพยากรที่ใช้ (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้ถ้าได้ผลผลิตมาโดยใช้ทรัพยากรที่น้อยหรือประหยัดสุดก็ถือว่ามีประสิทธิภาพส่วนประสิทธิผลวัดจากความสามารถในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งมักเป็นในระยะยาวบางครั้งการปฏิบัติงานอาจมีประสิทธิภาพแต่ไม่มีประสิทธิผล หากองค์การใดสามารถบรรลุทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลแสดงว่าองค์การนั้นมีผลิตภาพสูง High Productivity (Robbins, 2003, p. 2) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงเป็นดัชนีที่ใช้วัดความสำเร็จขององค์การว่าเลือกเป้าหมายที่เหมาะสมและบรรลุเป้าหมายนั้นได้ด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าหรือไม่ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงความพยายาม ทั้งสองสิ่งเพื่อจะบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ซึ่งบ่อยครั้งจะพบว่าองค์การบางแห่งจะคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรโดยมีการวางแผนและกำหนดวิธีการนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

Simon (1947) กล่าวถึง การบริหารว่า หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

Drucker (1954, อ้างถึงใน สมพงศ์ เกษมสิน, 2523, น. 6) กล่าวว่า การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การทำงานต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำภายในสภาพองค์การที่กล่าวนั้น ทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์การที่เข้ามาร่วมกันทำงานในองค์การ ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่น ๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสนเทศต่าง ๆ เพื่อผลิตสินค้า หรือบริการออกจำหน่ายและตอบสนองความพอใจให้กับสังคม

Koontz (1972, อ้างถึงใน สมพงศ์ เกษมสิน, 2523, น. 6) ให้ความหมายของการจัดการหมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลาย ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของเป็นอุปกรณ์การจัดการนั้น

Taylor (1980, p. 27) ให้ความหมายการบริหารไว้ว่า งานบริหารทุกอย่างจำเป็นต้องกระทำโดยมีหลักเกณฑ์ ซึ่งกำหนดจากการวิเคราะห์ศึกษาโดยรอบคอบ ทั้งนี้เพื่อให้มีวิธีที่ดีที่สุดในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตมากยิ่งขึ้นเพื่อประโยชน์สำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

กล่าวโดยสรุป สำหรับการวิจัยครั้งนี้ การบริหารจัดการ หมายถึง การจัดการของผู้บริหารท้องถิ่นที่บริหารทรัพยากรอย่างมีระเบียบ แบบแผน ผ่านกระบวนการการตัดสินใจเชิงนโยบายและนำเอานโยบายสาธารณะไปปฏิบัติเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล องค์การให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.4.2 กระบวนการบริหารจัดการ

กระบวนการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

2.4.2.1 การวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนในการกำหนดวัตถุประสงค์และพิจารณาถึงวิธีการที่ควรปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น (Schermerhorn, 1999, p. 7) ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องตัดสินใจว่าบริษัทมีวัตถุประสงค์อะไรในอนาคตและจะต้องดำเนินการอย่างไรเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น การวางแผน ประกอบด้วย

1) การดำเนินการตรวจสอบตัวเอง เพื่อกำหนดสถานภาพในปัจจุบันขององค์การ

2) การสำรวจสภาพแวดล้อม

3) การกำหนดวัตถุประสงค์

4) การพยากรณ์สถานการณ์ในอนาคต

5) การกำหนดแนวทางปฏิบัติงานและความจำเป็นในการใช้ทรัพยากร

6) การประเมินแนวทางปฏิบัติงานที่วางไว้

7) การทบทวนและปรับแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

8) การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการวางแผนเป็นไปอย่างทั่วถึง

2.4.2.2 การจัดองค์การ (Organizing) เป็นขั้นตอนในการจัดบุคคล และทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการทำงานนั้น (Schermerhorn, 1999, p. 7) หรือเป็นการจัดแบ่งงานและจัดสรรทรัพยากรสำหรับงานเพื่อให้งานเหล่านั้นสำเร็จ (Schermerhorn and Osborn, 2000, p. 8) การจัดองค์การ ประกอบด้วย

1) การระบุ และอธิบายงานที่จะถูกนำไปดำเนินการ

2) การกระจายงานออกเป็นหน้าที่ (Duties)

3) การรวมหน้าที่ต่าง ๆ เข้าเป็นตำแหน่งงาน

4) การอธิบายสิ่งจำเป็น หรือความต้องการของตำแหน่งงาน

5) การรวมตำแหน่งงานต่าง ๆ เป็นหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสมและสามารถบริหารจัดการได้

6) การมอบหมายงาน ความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่

7) การทบทวน และปรับโครงสร้างขององค์การ เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

8) การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการจัดการองค์การเป็นไปอย่างทั่วถึง

9) การกำหนดความจำเป็นของทรัพยากรมนุษย์

10) การสรรหาผู้ปฏิบัติงานที่มีศักยภาพ

11) การคัดเลือกจากบุคคลที่สรรหามา

12) การฝึกอบรม และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่าง ๆ

13) การทบทวน และปรับคุณภาพ และปริมาณของทรัพยากรมนุษย์เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

14) การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการจัดคนเข้าทำงานเป็นไปอย่างทั่วถึง

2.4.2.3 การชักนำ (Leading) เป็นขั้นตอนในการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นและชักนำความพยายามของพนักงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (Schermerhorn, 1999, p. 5) ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการให้ความพยายามของผู้จัดการที่กระตุ้นให้พนักงานมีศักยภาพในการทำงานสูง ดังนั้นการชักนำ (Leading) จะช่วยให้บรรลุผลสำเร็จ เสริมสร้างขวัญ และกำลังใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา การชักนำ ประกอบด้วย

1) การติดต่อสื่อสารและอธิบายวัตถุประสงค์ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบ

2) การมอบหมายมาตรฐานการปฏิบัติงานต่าง ๆ

3) การให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน

4) การให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาบนพื้นฐานของผลการปฏิบัติงาน

5) การยกย่องสรรเสริญและการตำหนิติเตียนอย่างยุติธรรมและถูกต้องเหมาะสม

6) การจัดหาสภาพแวดล้อมมากระตุ้นการจูงใจโดยการติดต่อสื่อสารเพื่อสำรวจความต้องการและสถานการณ์เปลี่ยนแปลง

7) การทบทวนและการปรับวิธีการของภาวะความเป็นผู้นำ เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

8) การติดต่อสื่อสารโดยทั่วทุกแห่งในกระบวนการของภาวะความเป็นผู้นำ

2.4.2.4 การควบคุม (Controlling) เป็นการติดตามผลการทำงาน และแก้ไขปรับปรุงในสิ่งที่จำเป็น (Schermerhorn and Osborm, 2000, p. 3) หรือเป็นขั้นตอนของการวัดผลการทำงานและดำเนินการแก้ไขเพื่อให้บรรลุผลที่ต้องการ (Schermerhorn, 1999, p. 2) การควบคุม ประกอบด้วย

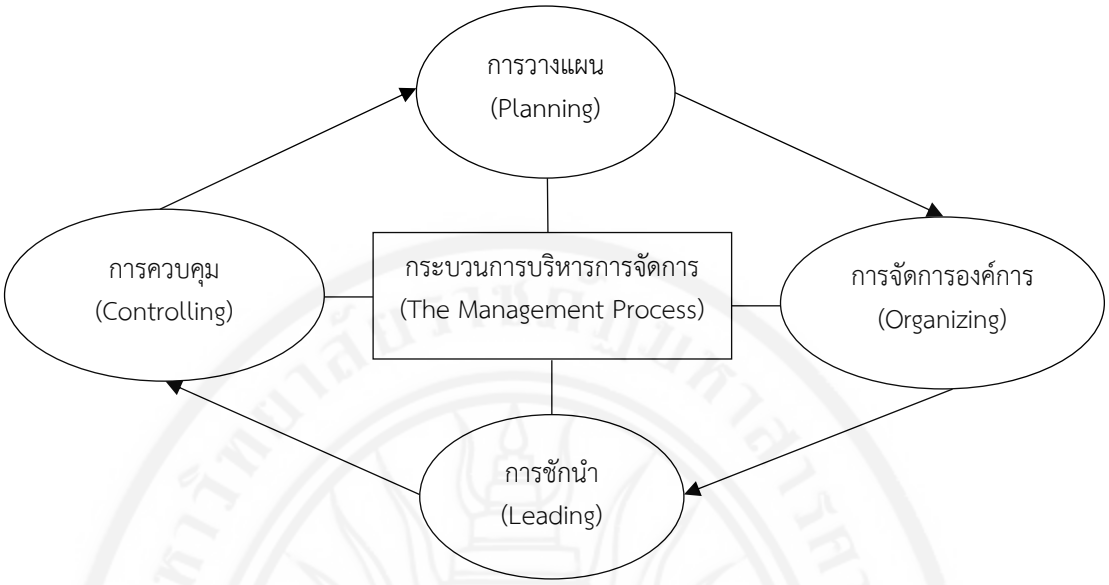
1) การกำหนดมาตรฐาน

2) การเปรียบเทียบและติดตามผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐาน

3) การแก้ไขความบกพร่อง

4) การทบทวนและปรับวิธีการควบคุมเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

5) การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการควบคุมเป็นไปอย่างทั่วถึง ดังภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพที่ 2.2 ตัวอย่างการวางภาพประกอบการทำบทนิพนธ์. ปรับปรุงจาก *แสดงกระบวนการบริหารการจัดการภายในองค์การ* (น. 20-22), โดย ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2544. กรุงเทพฯ: ธีรฟิล์มและไซเท็กซ์.

กล่าวโดยสรุป สำหรับการวิจัยครั้งนี้ กระบวนการบริหารการจัดการ หมายถึง กระบวนการวางแผนดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การชักนำ (จูงใจ) และการควบคุม

2.4.3 การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการ

2.4.3.1 ความหมายของการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการ

การพัฒนา (Development) หมายถึง การทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การกระทำ หรือการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งดีขึ้นมีคุณภาพมากขึ้นโดยผ่านกระบวนการ วิธีการ และเทคนิคที่เป็นระบบและต่อเนื่อง อันมีผลทำให้การกระทำหรือการดำเนินงานมีประสิทธิภาพ (Efficiently) ประสิทธิผล (Effectively) ทำให้ผลงานหรือผลผลิตมีคุณภาพเป็นที่น่าพึงพอใจมากขึ้น การพัฒนารูปแบบ การบริหารจัดการ จึงหมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรูปแบบ การบริหารจัดการให้ดีขึ้นเหมาะสมกับช่วงเวลา สถานการณ์ บุคคลและเป้าหมายในการดำเนินงาน อันมีผลทำให้การปฏิบัติงานขององค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้ผลผลิตขององค์การมีคุณภาพเป็นที่น่าพึงพอใจ

บุคคลสำคัญในการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการ คือ ผู้บริหาร เพื่อให้ผู้บริหารมีความสามารถในการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการจะต้องมีการพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารเป็นประการสำคัญ นั่นคือจะต้องมีการพัฒนาการจัดการ หมายถึง กระบวนการ ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารได้มีโอกาสรับประสบการณ์ความชำนาญตลอดจนทัศนคติใหม่ ๆ ที่ถูกต้องที่จะเป็นผู้นำที่สมบูรณ์แบบและสามารถประสบความสำเร็จในฐานะของหัวหน้างานที่ดี (ธงชัย สันติวงษ์, 2539, น. 202) เป็นกิจกรรมประเภทหนึ่งซึ่งกำหนดขึ้นมาเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานและขยายความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมการบริหารให้แก่ผู้บริหารที่อยู่ในองค์การปัจจุบันและเพื่อเตรียมผู้บริหารสำหรับอนาคต (สมชัย ศรีสุทธิยากร, 2544, น. 180) เป็นกระบวนการ

ดำเนินกิจกรรมอย่างมีระบบโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นสิ่งประกันว่าองค์การจะมีผู้บริหารงานที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผลโดยสนองตอบต่อความต้องการขององค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต (Armstrong, 1982, p. 148)

1) วัตถุประสงค์ของการพัฒนาการจัดการ มีดังนี้

1.1) เพื่อหาทางช่วยให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพในตัวผู้บริหาร

1.2) เพื่อช่วยสร้างความพอใจแก่พนักงาน

1.3) เพื่อให้ถูกต้องกับบรรทัดฐานของประเพณีปฏิบัติที่ต้องการมีการดูแลและให้ความเจริญเติบโตแก่พนักงาน

1.4) เพื่อให้เป็นเครื่องมือช่วยลด หรือป้องกันการล้าสมัยในทางการบริหาร

กล่าวโดยสรุป สำหรับการวิจัยครั้งนี้ การพัฒนาการจัดการหรือการพัฒนาความรู้ความสามารถในการบริหารของผู้บริหาร จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการให้มีคุณภาพที่เหมาะสมเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรทางการบริหาร (4 M's) อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำหรับสถานศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการจึงเป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารจัดการให้มีความเหมาะสมกับเป้าหมายในการจัดการบริหารโดยใช้ทรัพยากรทางการบริหาร คือ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการอย่างประหยัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อทำให้การบริการสาธารณะมีคุณภาพ

2.4.3.2 กระบวนการพัฒนาคุณภาพรูปแบบการบริหารจัดการ (PDCA)

รูปแบบการบริหารจัดการที่เป็นทฤษฎีตามแนวคิดของบรรดานักคิด นักบริหาร และนักวิชาการศึกษามีอยู่มากมายแต่ไม่สามารถบอกได้ว่ารูปแบบใดที่ดีและสมบูรณ์ครบถ้วนเพราะการบริหารจัดการที่ดี มิได้ขึ้นกับการใช้ทฤษฎี หรือแนวความคิดของใครแต่อยู่ที่การนำรูปแบบการบริหารจัดการมาใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เวลา และโอกาส เพื่อให้การดำเนินงานมุ่งสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ในปัจจุบัน การทำให้การบริหารจัดการเป็นรูปแบบการปฏิบัติที่ดีและเหมาะสมที่สุดสำหรับการดำเนินงานต้องมีการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการ และการพัฒนาที่ดีที่สุด ก็คือ การพัฒนาในเรื่องคุณภาพของการบริหารจัดการ

สำหรับผู้บริหารท้องถิ่นจำเป็นต้องเรียนรู้ในการบริหารคุณภาพเพื่อสร้างความมั่นใจและเป็นหลักประกันต่อผู้บุคลากร ชุมชน และสังคม ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ปฏิบัติตามมาตรฐานผู้รับบริการมีความพอใจ และเกิดประโยชน์ต่อสังคม เมื่อกล่าวถึง การบริหารงานคุณภาพ คนส่วนใหญ่จะรู้จักวงจรคุณภาพ (Deming Cycle) กันเป็นอย่างดี คือ วงจร Plan-Do-Check-Act หรือ PDCA ซึ่งเรานำมาใช้ในการบริหารงานและในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาในการบริหาร หากนำวงจร PDCA มาใช้จะทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดีเพราะจะมีการปฏิบัติเป็นไปตามขั้นตอนเพื่อให้ทำให้งานเสร็จสมบูรณ์อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพเชื่อถือได้และไว้ใจได้ (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ, 2545, น. 12)

บังอร มธุรสสุวรรณ (2542, น. 23-24) ได้เสนอขั้นตอนการบริหารงานวงจรคุณภาพ (Deming Cycle) ไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1. การจัดทำ และวางแผน (Plan)

1.1 ทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนแล้วกำหนดหัวข้อควบคุม (Control Items) ซึ่งตามปกติ ได้แก่ Q-C-D-S-M-E (Quality Cost Delivery Safety Morale Environment)

1.2 กำหนดค่าเป้าหมายที่ต้องการบรรลุให้แก่หัวข้อควบคุมแต่ละข้อ

1.3 กำหนดวิธีดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2. การปฏิบัติตามแผน (Do)

2.1 หาความรู้เกี่ยวกับวิธีดำเนินการนั้นด้วยวิธีการฝึกอบรมหรือศึกษาด้วยตนเอง

2.2 ดำเนินการตามวิธีการที่กำหนด

2.3 เก็บรวบรวมบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และผลลัพธ์ของหัวข้อควบคุม

3. การติดตามประเมินผล (Check)

3.1 ตรวจสอบว่า การปฏิบัติงานเป็นไปตามวิธีการทำงานมาตรฐานหรือไม่

3.2 ตรวจสอบว่า ค่าที่วัดได้ (ของตัวแปรที่เกี่ยวข้อง) อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานหรือไม่

3.3 ตรวจสอบว่า (ของหัวข้อควบคุม) ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่

4. การกำหนดมาตรการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้ไม่เป็นไปตามแผน (Act)

4.1 ถ้าการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามวิธีการทำงานมาตรฐานก็หามาตรการแก้ไข

4.2 ถ้าผลลัพธ์ได้ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ก็ค้นหาสาเหตุและแก้ไขที่ต้นตอเพื่อมิให้เกิดปัญหาซ้ำขึ้นอีก

4.3 ปรับปรุงระบบการทำงานและเอกสารวิธีการทำงานมาตรฐาน

วงจรคุณภาพ ตามแนวคิดของ (Edward Deming) หรือวงจร PDCA ประกอบด้วยกระบวนการ 4 ขั้นตอน ดังนี้ (ณัฏฐภัณฑ์ เขจรนันทน์ และคณะ, 2546, น. 77-80)

1. การวางแผน (Plan) เป็นจุดเริ่มต้นของวงจรการบริหารคุณภาพ เพราะแผนจะกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพโดยแผนจะอธิบายความจำเป็นและการสร้างความเข้าใจในการแก้ปัญหา ซึ่งต้องอาศัยการร่วมแรงร่วมใจจากทุกหน่วยงานในการปรับปรุง แก้ไขอุปสรรค และข้อบกพร่องต่าง ๆ ขององค์การให้หมดไปอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานบรรลุความสำเร็จตามที่ต้องการ การวางแผนการสร้างคุณภาพมี 4 ขั้นตอน คือ

1.1 ตระหนัก และกำหนดปัญหาที่ต้องการแก้ไข หรือปรับปรุง โดยสมาชิกทุกคนจะร่วมมือกันในการระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน เพื่อที่จะร่วมกันทำการศึกษาและวิเคราะห์หาแนวทางแก้ไขต่อไป

1.2 เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับวิเคราะห์ และตรวจสอบการดำเนินงานหรือหาสาเหตุของปัญหาเพื่อใช้ในการปรับปรุง

1.3 อธิบายปัญหาและกำหนดทางเลือก วิเคราะห์ปัญหาเพื่อใช้กำหนดสาเหตุของความบกพร่องและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้สมาชิกทุกคนในทีมงานคุณภาพเกิดความเข้าใจในสาเหตุและปัญหาอย่างชัดเจนแล้วร่วมกันระดมความคิด สร้างทางเลือกที่เป็นไปได้ในการตัดสินใจแก้ปัญหาเพื่อมาทำการวิเคราะห์และตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดมาดำเนินงาน

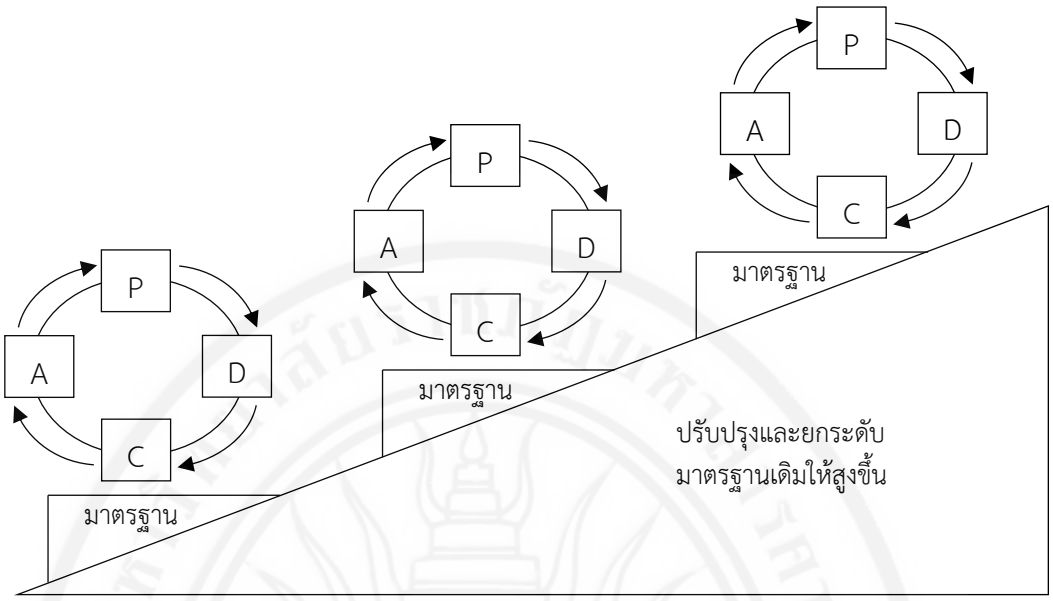
1.4 เลือกวิธีการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงการดำเนินงานโดยร่วมกันวิเคราะห์และวิจารณ์ทางเลือกต่าง ๆ ผ่านการระดมความคิดและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของสมาชิกเพื่อตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมที่สุดในการดำเนินงานให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจจะต้องทำวิจัยและหาข้อมูลเพิ่มเติมหรือกำหนดทางเลือกใหม่ที่มีความน่าจะเป็นในการแก้ปัญหาได้มากกว่าเดิม

2. การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติ (Do) เป็นการนำทางเลือกที่ตัดสินใจไปวางแผนปฏิบัติงานและลงมือปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าปัญหานั้นเป็นงานที่สามารถดำเนินการแก้ไขได้ภายในกลุ่มก็สามารถปฏิบัติได้ทันที หากปัญหา มีความซับซ้อนเกี่ยวข้องกับหน่วยงานหรือกลุ่มอื่น ก็ต้องแจ้งให้ผู้บริหารสั่งการให้หน่วยงานอื่นประสานงานและร่วมมือแก้ไขปัญหาให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การตรวจสอบ (Check) เป็นการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานที่ปฏิบัติโดยการเปรียบเทียบผลการทำงานก่อนการปฏิบัติงานและหลังปฏิบัติงานว่ามีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด ถ้าผลลัพธ์ออกมาตามเป้าหมาย ก็จะนำไปจัดทำเป็นมาตรฐานสำหรับการปฏิบัติงานในครั้งต่อไปแต่ถ้าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดทีมงานคุณภาพต้องทำการศึกษาและวิเคราะห์หาสาเหตุเพื่อทำให้การแก้ไขปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพขึ้น

4. การปรับปรุง (Act) เป็นการกำหนดมาตรฐานจากผลการดำเนินงานใหม่เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในอนาคตหรือทำการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทั้งที่เกิดจากความไม่สอดคล้องกับความต้องการปัญหาที่ไม่ได้คาดหวังและปัญหาเฉพาะหน้าในการดำเนินงานจนได้ผลลัพธ์ที่พอใจและได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายแล้ว จึงจัดทำเป็นมาตรฐานการปฏิบัติงานในอนาคตและจัดทำรายงานเสนอต่อผู้บริหารและกลุ่มอื่นได้ทราบต่อไป

ธรรมชาติของวงจรคุณภาพ (Deming) จะไม่หยุด หรือจบลงเมื่อหมุนครบรอบแต่จะหมุนไปข้างหน้าเรื่อย ๆ โดยจะทำงานในการแก้ไขปัญหาในระดับที่สูงขึ้น ซับซ้อนขึ้น และยากขึ้นหรือเป็นการเรียนรู้ที่ไม่มีสิ้นสุด ซึ่งสอดคล้องกับปรัชญาของการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) อย่างไรก็ดี หัวใจของวงจรคุณภาพ (Deming) ไม่ได้อยู่ที่ (PDCA) เท่านั้น แต่อยู่ที่คนที่มีคุณภาพและเข้าใจคุณภาพอย่างแท้จริงหรือที่เรียกว่าคุณภาพอยู่ที่ใจ (Quality at Heart) ที่พร้อมจะเปิดใจเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาอย่างมุ่งมั่นและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ดังภาพประกอบที่ 2.3 (ศุภชัย อาชีวระงับโรค, 2546, น. 12)



ภาพที่ 2.3 ตัวอย่างการวางภาพประกอบการทำบทนิพนธ์. ปรับปรุงจาก *วงจร PDCA กับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง* (น. 12), โดย ศุภชัย อาชีวระงับโรค, 2546. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, น. 17-18) อธิบายกระบวนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ โดยใช้วงจรคุณภาพตามแนวคิดของ (Deming) ดังนี้

1. การวางแผน (Plan) เป็นการคิดเตรียมการไว้ล่วงหน้าเพื่อจะทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพในการวางแผนจะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลาและทรัพยากรที่จะต้องใช้เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

1.1 การกำหนดเป้าหมาย เป็นการแสดงถึงคุณลักษณะหรือคุณภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งควรระบุให้ชัดเจนและใช้เป็นหลักหรือทิศทางในการดำเนินงาน

1.2 การจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมายจะช่วยให้การวางแผนมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะจะทำให้ทราบว่าเป้าหมายใดสำคัญมากน้อยกว่ากันเพียงใดเพื่อกำหนดกิจกรรมบุคลากร ทรัพยากรและช่วงเวลาที่จะดำเนินการในการพัฒนาเป้าหมายนั้น ๆ ให้เหมาะสม

1.3 กำหนดแนวทางดำเนินงานหรือวิธีปฏิบัติงานโดยคิดโครงการหรือกิจกรรมที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการรวมทั้งกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จหรือตัวบ่งชี้ให้มีความชัดเจนด้วย

1.4 การกำหนดระยะเวลาจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพราะผู้ปฏิบัติจะได้ทราบว่างานใดควรดำเนินการให้เสร็จเมื่อไร ต้องเร่งดำเนินการก่อนหรือหลังและยังเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารหรือผู้ที่มีหน้าที่กำกับดูแลจะได้ติดตามงานได้ว่ามีความก้าวหน้าตามแผนเพียงใด

1.5 การกำหนดงบประมาณ ควรคิดงบประมาณที่จะต้องใช้ในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ รวมทั้งค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็นในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมตามแผนอย่างรอบคอบเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายโดยมีการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า

1.6 การกำหนดผู้รับผิดชอบ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้แผนดังกล่าวสามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรกำหนดไว้ให้ชัดเจนว่าใครรับผิดชอบในเรื่องใด

2. การปฏิบัติตามแผน (Do) เมื่อวางแผนการปฏิบัติงานและบุคลากรร่วมกันดำเนินการตามแผนที่จัดทำไว้แล้วสิ่งที่จะดำเนินการต่อไป คือ

2.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนทำงานอย่างมีความสุข

2.2 จัดสิ่งอำนวยความสะดวก สนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 กำกับ ติดตาม (Monitoring) ทั้งระดับรายบุคคล รายกลุ่ม รายหมวด รายฝ่ายเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้มีการดำเนินงานตามแผน

2.4 ให้การนิเทศ ในระหว่างการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องกำกับและติดตามว่าเป็นไปตามเป้าหมาย หรือแผน ที่กำหนดไว้ หรือมีปัญหาหรือไม่ หากไม่เป็นไปตามแผน หรือมีปัญหาจะได้ให้การนิเทศเพื่อปรับปรุง แก้ไข การกำกับ และติดตาม การปฏิบัติงานผู้บริหารอาจทำได้โดยสอบถามผู้ปฏิบัติงานหรือให้รายงานความก้าวหน้าของการทำงานเป็นระยะ ๆ อาจรายงานปากเปล่า หรือจัดทำรายงานเสนอเพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล/กลุ่ม/หมวด/ฝ่าย

3. การตรวจสอบประเมินผล (Check) เป็นกลไกสำคัญที่กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาเพราะจะทำให้ได้ข้อมูลย้อนกลับที่จะสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานที่ผ่านมาว่าบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้เพียงใดต้องปรับปรุงแก้ไขในเรื่องใดบ้าง ควรมีการตรวจสอบประเมินผลเป็นระยะ ๆ เพื่อพิจารณาว่าการดำเนินการเป็นไปในทิศทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ ที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด มีจุดอ่อนจุดแข็งประการใด มีส่วนใดที่จะต้องปรับปรุงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือมาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่กำหนดมากที่สุด

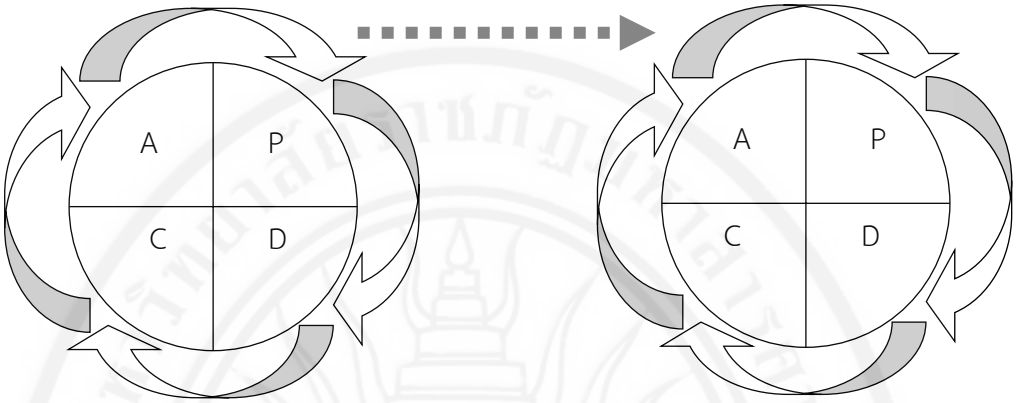
4. การพัฒนาปรับปรุง (Act) เมื่อบุคลากรแต่ละคนแต่ละฝ่ายมีการประเมินผลสำเร็จเรียบร้อยแล้ว ก็ให้รวบรวมผลการประเมินมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ แปลผลในภาพรวมแล้วนำเสนอผลการประเมินต่อผู้เกี่ยวข้องเพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนางานของตนเองต่อไป

4.1 ในระหว่างการดำเนินงานและมีการตรวจสอบประเมินผล ผู้บริหารและบุคลากรสามารถนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการทำงานของตนเองและปรับปรุงแผนการดำเนินงานได้เลยเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดไว้

4.2 การวางแผนในระยะต่อไป ควรมีการวิเคราะห์จุดเด่นและจุดที่ต้องปรับปรุงหาสาเหตุของปัญหาและแนวทางแก้ไข โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

4.3 การดำเนินงานประเมินผลของสถานศึกษา ไม่ได้สิ้นสุดเพียงแค่ทำการประเมินตนเองเพียงครั้งเดียวแล้วหยุดเลย แต่ตั้งทำตลอดเวลาผลการประเมินที่จัดทำเสร็จแล้วถือเป็นข้อมูลที่แสดงถึงสภาพการดำเนินงานในขณะนั้น ซึ่งต้องมีการตรวจใหม่ว่าการดำเนินงานในช่วงต่อไปสอดคล้องกับเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาของสถานศึกษาอย่างไร การพัฒนาปรับปรุงตนเองจึงต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด

ดังนั้น จึงสามารถสรุปขั้นตอนการทำงานของแนวคิดการบริหารคุณภาพตามวงจรคุณภาพของ (Deming) ทั้ง 4 ขั้นตอน ที่ต้องปฏิบัติต่อเนื่องไปไม่สิ้นสุด ดังภาพประกอบต่อไปนี้ (กรมวิชาการ, 2539, น. 3)



ภาพที่ 2.4 ตัวอย่างการวางภาพประกอบการทำบทนิพนธ์. ปรับปรุงจาก *วงจรคุณภาพตามแนวคิดของ Edwards Deming* (น. 12), โดย กรมวิชาการ, 2539. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.

P = กำหนดแผน
A = หากบรรลุแผนให้รักษามาตรฐานไว้
D = ทำตามแผนที่กำหนด
P = วางแผนใหม่ตั้งเป้าหมายให้สูงขึ้น
C = ตรวจสอบผลกับแผน
D = ทำตามแผนที่กำหนด
A = หากไม่บรรลุแผนให้หาสาเหตุ
C = ตรวจสอบผลกับแผนและวางแผนแก้ไขใหม่
A = หากไม่บรรลุแผนให้วางแผนแก้ไขใหม่

กล่าวโดยสรุป สำหรับการวิจัยครั้งนี้ กระบวนการพัฒนาคุณภาพรูปแบบการบริหารจัดการ คือ การบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นในการดำเนินงานประกันคุณภาพการบริหารให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ หากนำวงจร (PDCA) มาใช้จะมีการปฏิบัติเป็นไปตามขั้นตอนและสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร

2.4.4 ทรัพยากรในการบริหาร

สุรศักดิ์ ปริญญารัตนชัย (2544, น. 11) กล่าวว่าถึง ปัจจุบันเมื่อกล่าวถึงปัจจัยพื้นฐานอันเป็นทรัพยากรในการบริหาร องค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารงาน ประกอบด้วย 4 ปัจจัยหรือที่เรียกว่า ทฤษฎี 4 M's ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีจัดการ (Management) อย่างไรก็ดี ได้มีนักวิชาการบางท่าน อาทิเช่น (Greenwood, 1965, pp. 74-75) ให้ความเห็นว่า ทรัพยากรการบริหารควรมีปัจจัยในการบริหาร อย่างน้อย 7 ประการ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) อำนาจ (Authority) เวลา (Time) กำลังใจในการทำงาน (Will) และความสะดวกต่าง ๆ (Facility) หรือในทางบริหารธุรกิจเอกชน การจัดการเชิงธุรกิจ กล่าวถึงปัจจัยการบริหารว่าควรเป็น 6 M's ซึ่งประกอบไปด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) วิธีการ (Method) ตลาด (Market) และเครื่องจักร (Machine) เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้สูงสุดนั่นเอง

การบริหารจัดการทุกประเภทจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารที่สำคัญ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และการจัดการ (Management) หรือที่เรียกย่อ ๆ ว่า 4 M's (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545, น. 18) 4 M's ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ในการบริหารเพราะการบริหารจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพมีปริมาณเพียงพอต้องได้รับงบประมาณ สนับสนุนการดำเนินการเพียงพอต้องมีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะกับความต้องการของแผนงานและโครงการและต้องมีระบบการจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด (วินัย สมมิตร, 2527, น. 17-18)

ในด้านการศึกษาก็ต้องใช้ทรัพยากรการบริหาร (4 M's) เช่นเดียวกับงานหรือธุรกิจด้านอื่น ๆ แต่มีขอบเขตกว้างกว่าและซับซ้อนมากที่สุดในบรรดาธุรกิจทั้งหลาย กล่าวคือ (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, 2534, น. 40-41)

1. Management ระบบบริหารที่มีความซับซ้อนมากกว่าระบบบริหารใด ๆ
2. Man Power ใช้กำลังคนมากกว่าหน่วยงานประเภทอื่น ถ้าเอาครูของทุกระดับการศึกษามารวมเข้าด้วยกันจะมีบุคลากรมากกว่าหน่วยงานใด ๆ หรือในเชิงวุฒิ ความต้องการบุคคลที่มามีส่วนในการดำเนินการศึกษาก็เห็นว่าเป็นบุคลากรที่มีวุฒิโดยเฉลี่ยสูงสุด
3. Money ในด้านงบประมาณ เมื่อเอางบประมาณการศึกษาของทุกระดับมารวมกันเข้าแล้วก็จะเป็นหน่วยงานที่ใช้งบประมาณสูงสุด (โดยถ้าหากให้คิดรวมถึงค่าใช้จ่ายในการศึกษาที่ผู้ปกครองหรือนักศึกษาต้องเสีย)
4. Material วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาก็เช่นเดียวกัน ถ้าจะคิดเพียงค่าปลูกสร้างอาคาร สถานศึกษาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามารวมกัน ก็จะเห็นได้ว่าเป็นเงินค่าก่อสร้างที่สูงที่สุดในบรรดาค่าก่อสร้างของรัฐที่ได้ลงทุนในรอบปี

เมื่อนำ 4 M's มาบวกเข้าด้วยกันก็จะเห็นว่า การจัดการศึกษานั้นเป็นธุรกิจที่มีขอบข่ายกว้างขวางต้องการระบบบริหารที่ดีที่สุด กำลังคนมากที่สุด กำลังเงิน และวัสดุมากที่สุด ดังนั้นในทุกองค์การรวมถึงองค์การทำงการศึกษาจึงต้องบริหารจัดการทรัพยากรการบริหาร (4 M's) ให้เกิดประโยชน์ตามจุดมุ่งหมายขององค์การ มีการพัฒนาการบริหารจัดการอยู่เสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลตามศักยภาพขององค์การ

กล่าวโดยสรุป สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ทรัพยากรในการบริหาร หมายถึง การบริหารปัจจัยพื้นฐานในการบริหาร ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารงาน ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีจัดการ (Management) อำนาจ (Authority) เวลา (Time) กำลังใจในการทำงาน (Will) และความสะดวกต่าง ๆ (Facility)

2.4.5 การจัดการทรัพยากรการบริหาร

2.4.5.1 การจัดการทรัพยากรขององค์การ (Management and Organizational Resources) คือ การจัดการต้องระมัดระวังในเรื่องของสถานะ และการใช้ทรัพยากรขององค์การ ซึ่งก็คือ ทรัพย์สินที่มีอยู่เพื่อการปฏิบัติการในช่วงเวลาของกระบวนการผลิต ซึ่งทรัพย์สินที่ว่า ได้แก่ (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2551, น. 8-9)

1) มนุษย์ คือ บุคคลที่ทำงานให้แก่องค์การ ทักษะ และความรู้ที่เขามีต่อระบบงานมีคุณค่าต่อผู้บริหาร

2) เงินทุน คือ จำนวนเงินที่ผู้จัดการใช้ในการซื้อสินค้าและบริการสำหรับองค์การ

3) วัตถุดิบ คือ ส่วนประกอบที่ได้รับเพื่อนำไปใช้โดยตรงในกระบวนการผลิตสินค้า เช่น ยางพาราเป็นวัตถุดิบสำคัญในการผลิตยางรถยนต์ ซึ่งบริษัทผลิตยางต้องซื้อด้วยเงินและใช้โดยตรงเพื่อการผลิตยางต้องซื้อด้วยเงินและใช้โดยตรงเพื่อการผลิตยาง

4) ทุนทางทรัพยากร คือ เครื่องจักรที่องค์การใช้ในระหว่างกระบวนการผลิต เครื่องจักรที่ทันสมัยเป็นปัจจัยหลักต่อการคงสภาพหรือรักษาระดับการผลิตที่พึงปรารถนาไว้ได้เพราะถ้าองค์การปราศจากเครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพระยะห่างระหว่างองค์การและคู่แข่งก็จะมีมากยิ่งขึ้น

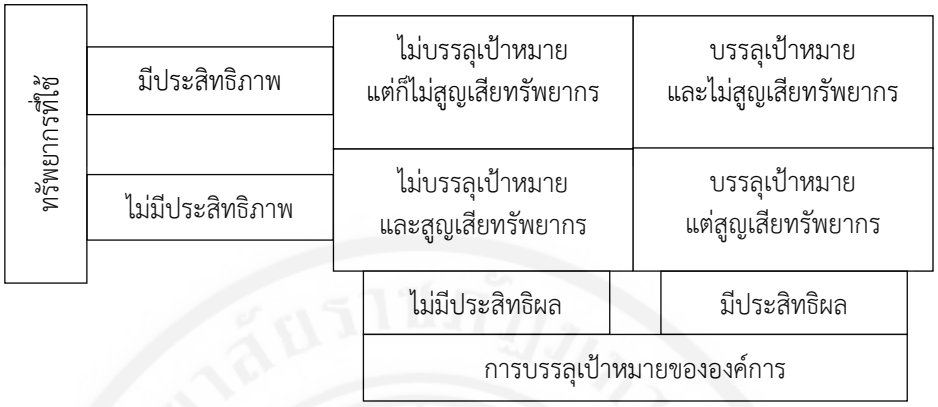
2.4.5.2 ความมีประสิทธิผลทางการจัดการ (Managerial Effectiveness) การใช้ทรัพยากรของผู้บริหารต้องคำนึงถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความมีประสิทธิผลทางการจัดการ คือ การใช้ทรัพยากรขององค์การเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิผลระดับของความมีประสิทธิผลในการจัดการขององค์กร หมายถึง ความมีประสิทธิผลในการจัดการของผู้บริหาร

2.4.5.3 ความมีประสิทธิภาพทางการจัดการ (Managerial Efficiency) หมายถึง สัดส่วนของทรัพยากรทั้งหมดขององค์การที่สนับสนุนผลผลิตระหว่างกระบวนการผลิต ถ้ามีสัดส่วนสูง หมายความว่าประสิทธิภาพของผู้จัดการในการใช้ทรัพยากรมีมาก ทรัพยากรขององค์การไม่ได้หมายถึงเพียงแต่วัตถุดิบที่ใช้ในกระบวนการผลิตสินค้าหรือบริการเท่านั้น แต่รวมถึงความพยายามของบุคคลในองค์การด้วย

กล่าวโดยสรุป สำหรับการวิจัยครั้งนี้ การจัดการทรัพยากรการบริหาร หมายถึง การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในองค์กรให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ โดยให้เทคนิคต่างที่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งได้ใช้ในการบริหาร

2.4.6 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลทางการบริหารจัดการ

2.4.6.1 แนวคิดเรื่องความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทางการจัดการมีความสัมพันธ์กัน การพิจารณาว่าผู้บริหารมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดให้ดูว่าองค์การสามารถบรรลุเป้าหมายได้ในระดับใด ถ้าองค์การสามารถบรรลุเป้าหมายได้ต่ำ แสดงว่าผู้บริหารมีประสิทธิผลในการจัดการต่ำ ซึ่งอาจเป็นเพราะว่ามีการใช้ทรัพยากรในกระบวนการผลิตอย่างไม่มีประสิทธิผลเพียงพอ การที่จะเพิ่มความสำเร็จขององค์การได้นั้น ความมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่จำเป็น ดังภาพประกอบที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 ตัวอย่างการวางภาพประกอบการทำบทนิพนธ์. ปรับปรุงจาก *การประสมประสานของความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการ*, โดย ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2551. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

2.4.6.2 ทักษะทางการจัดการ (Management Skills)

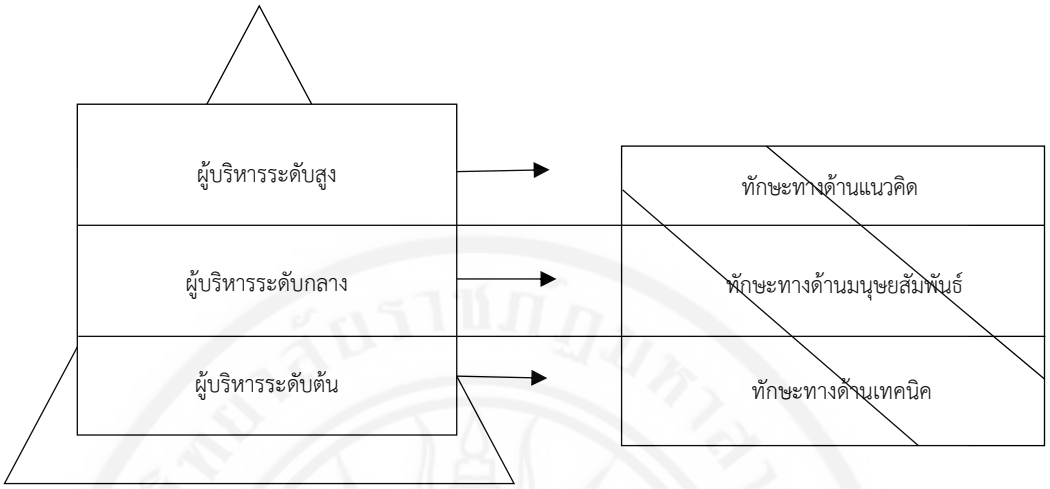
Carl (1959) กล่าวว่า ความสำเร็จของการจัดการขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานมากกว่าคุณลักษณะทางบุคลิกภาพความสามารถของผู้บริหารในการปฏิบัติงาน คือ ผลลัพธ์ที่มาจากทักษะทางการจัดการ ผู้บริหารมีทักษะทางการจัดการที่สำคัญจะปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและมีโอกาสประสบความสำเร็จได้สูง

ทักษะ 3 ประการ ที่สำคัญต่อการจัดการที่ประสบความสำเร็จ Carl (1959, อ้างถึงใน, ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2551, น. 10-11) ได้แก่

1. ทักษะทางด้านเทคนิค (Technical Skills) เกี่ยวข้องกับความรู้และความชำนาญเฉพาะทางในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคและกระบวนการบุคคลที่ต้องใช้ทักษะในด้านนี้มาก เช่น วิศวกร นักคอมพิวเตอร์ นักบัญชี เป็นต้น ทักษะนี้มีความสัมพันธ์เป็นอย่างมากกับการทำงานที่เกี่ยวข้องกับกลไก
2. ทักษะทางด้านมนุษย์ (Human Skills) เป็นทักษะที่สร้างความร่วมมือกับทีม ทักษะนี้เกี่ยวข้องกับความเข้าใจบุคคลอื่น และสามารถร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี
3. ทักษะทางด้านแนวคิด (Conceptual Skills) เกี่ยวข้องกับความเข้าใจความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ของธุรกิจในแต่ละด้านมีความเกื้อกูลกันอย่างไรและมองเห็นภาพรวมขององค์การได้ กิจกรรมที่ต้องใช้ทักษะทางด้านนี้ ได้แก่ การตัดสินใจ การวางแผน และการจัดองค์กร

นอกเหนือจากทักษะทั้ง 3 ด้านนี้ ในปัจจุบัน ทักษะทางด้านการวินิจฉัย (Diagnostic Skills) ได้เข้ามามีความสำคัญต่อผู้บริหารเพราะผู้บริหารประสบความสำเร็จจำนวนมากได้นำเอาทักษะทางด้านนี้มาใช้ในองค์การ ทักษะทางด้านวินิจฉัยช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจความสัมพันธ์ของสาเหตุและผลกระทบ (Cause-and-Effect) ได้ดีมากยิ่งขึ้นและจดจำได้ถึงแนวทางในการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด

ความต้องการทักษะในแต่ละด้านของผู้บริหาร ควรมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับระดับของการจัดการหรือการบริหารเป็นสำคัญ ดังภาพประกอบที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 ตัวอย่างการวางภาพประกอบการทำบทนิพนธ์. ปรับปรุงจาก *ความต้องการทักษะทางการจัดการและระดับของการจัดการ*, โดย ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2551. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

2.4.6.3 บทบาทของการจัดการ (Management Roles)

Henry (1979, อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2551, น. 12-13) ได้นำเสนอ บทบาทการจัดการ 10 ประเภท ซึ่งสามารถนำมาจับกลุ่มได้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ บทบาทระหว่างบุคคลบทบาทการให้ข้อมูลข่าวสารและบทบาทการตัดสินใจ ซึ่งมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. บทบาทระหว่างบุคคล (Interpersonal Roles) สามารถแบ่งได้เป็น 3 บทบาทย่อย ได้แก่

1.1 บทบาทของการเป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์ (Figurehead) ผู้จัดการที่มีตำแหน่งในระดับสูงขององค์การและเป็นตัวแทนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ

1.2 บทบาทของการเป็นผู้ประสานงาน (Liaison) ผู้จัดการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นภายนอกองค์การ เพื่อที่จะได้รับข้อมูลข่าวสารและความพอใจ

1.3 บทบาทของการเป็นผู้นำ (Leader) ผู้จัดการให้คำแนะนำและการจูงใจต่อกลุ่มงานและสร้างบรรยากาศในการทำงาน

2. บทบาทการให้ข้อมูลข่าวสาร (Informational Roles) สามารถแบ่งได้เป็น 3 บทบาทย่อย ได้แก่

2.1 บทบาทของการเป็นผู้ตรวจสอบ (Monitor) ผู้จัดการทำหน้าที่อย่างผู้รับและรวบรวมข้อมูลข่าวสาร

2.2 บทบาทของการเป็นผู้ให้ข้อมูลข่าวสาร (Disseminator) ผู้จัดการสื่อสารข้อมูลพิเศษหรือข้อมูลเฉพาะแก่องค์การ

2.3 บทบาทของการเป็นโฆษก (Spokesperson) ผู้จัดการตอบคำถามและรายงานข้อมูลขององค์การแก่บุคคลภายในและภายนอกองค์การ

3. บทบาทการตัดสินใจ (Decision Roles) สามารถแบ่งได้เป็น 4 บทบาทย่อย ได้แก่

3.1 บทบาทของการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) ผู้จัดการริเริ่มการเปลี่ยนแปลง

3.2 บทบาทของการเป็นผู้รับมือกับความไม่สงบ (Disturbance Handler) ผู้จัดการต้องตระหนักถึงบทบาทนี้ เมื่อองค์การถูกคุกคาม เช่น การเกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา หรือการสูญเสียลูกค้าเป็นจำนวนมาก

3.3 บทบาทของการเป็นแบ่งสรรทรัพยากร (Resource Allocator) ผู้จัดการตัดสินใจว่าที่ไหนในองค์การที่จะใช้ทรัพยากร

3.4 บทบาทของการเป็นนักเจรจาต่อรอง (Negotiator) ผู้จัดการต้องตระหนักถึงบทบาทนี้ เมื่อเผชิญหน้ากับการเจรจาต่อรองที่สำคัญกับองค์การอื่น

กล่าวโดยสรุป สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลทางการบริหารจัดการ หมายถึง บทบาท หน้าที่ที่ผู้บริหารท้องถิ่นใช้ในการบริหารปัจจัยการบริหารผ่านกระบวนการตัดสินใจที่ต้องอาศัยทักษะ ประสบการณ์และการแก้ไขปัญหาตามสถานการที่เปลี่ยนแปลงด้วยจุดมุ่งหมายให้ประชาชนผู้รับบริการได้ประโยชน์สูงสุด

จากการทบทวนและศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎีการบริหารจัดการผู้ศึกษาสามารถรวบรวมได้ ดังนี้

2.4.7 ความหมายของการบริหารจัดการ

วิจิตร ศรีสอ้าน (2536) กล่าวว่า ตามทฤษฎีองค์การในการจัดการนั้นถือว่าองค์ประกอบสำคัญมีสองส่วน คือ “งาน” และ “คน” ในขณะที่ทรัพยากรการบริหารที่สำคัญมี 4 อย่าง หรือที่เรียกย่อ ๆ ว่า 4Ms ซึ่งได้แก่ บุคลากร (Man) เงิน (Money) วัสดุ อุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) หากมีการบริหารจัดการปัจจัยทั้ง 4 ด้าน อย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยเฉพาะถ้าหากมีการบริหารจัดการ “งาน” และ “คน” อย่างมีประสิทธิภาพ 4M in Production Process ปัจจัยในกระบวนการ ผลิต 4 ด้าน ในการผลิตจะมีขั้นตอนควบคุมการผลิตเป็นสิ่งสำคัญเพื่อที่จะสร้างความเชื่อมั่น ในผลผลิตที่ได้ให้เกิดกับลูกค้า ดังนั้นในกระบวนการผลิตจะเน้นเรื่องของความสามารถในการควบคุมการผลิต โดยมีเป้าหมายที่จะควบคุมให้การผลิตมีคุณภาพที่ดี มีความสม่ำเสมอ สามารถผลิตสินค้าได้ตรงตามเป้าหมายในการจัดการกับปัจจัยหรือตัวแปรในการผลิตโดยทั่วไปแล้วมักจะให้ความสำคัญกับการควบคุมปัจจัยหลักที่สำคัญ 4 กลุ่ม ได้แก่ Man, Method, Material และ Machine หรือที่มักนิยม เรียกว่า 4M เพราะปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการผลิตได้รายละเอียดปัจจัยในแต่ละกลุ่ม

1. ทรัพยากรมนุษย์ (Man) คือ คนงาน พนักงาน หรือบุคลากรทั้งจากภายในและภายนอก ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุด เพราะการผลิตหรือดำเนินการใด ๆ จะต้องเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยคนทั้งในดานความคิด การวางแผน การดำเนินการ หรือจัดการทำให้เกิดการผลิตหรือกิจกรรมทางธุรกิจทุกรูปแบบ การพัฒนาคนจริงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจการบริหารกำลังคนต้องมีการพัฒนาคนด้านความรู้ ทักษะ และวางแผนการใช้คนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับงานให้มากที่สุด

2. วิธีปฏิบัติงาน (Method) คือ วิธีการ ขั้นตอนหรือขบวนการในการทำงานหรือการผลิต ซึ่งปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่ควรให้ความสำคัญเป็นอันดับต่อมาเพราะความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมที่มีนั้น จะต้องมาจากการปฏิบัติงานและขั้นตอนของการผลิตหรือการดำเนินธุรกิจที่ดีต้องมีการจัดการ การวางแผน การติดตาม การตรวจสอบ และการควบคุมการผลิตหรือการดำเนินกิจกรรมโดยกำหนดให้มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพการบริหารวิธีปฏิบัติงานต้องมีการพัฒนาขั้นตอนการทำงานนำเอาความรู้เทคโนโลยีใหม่และวางแผนขบวนการทำงานให้ดี มีขั้นตอนที่ไม่ยุ่งยากประหยัดเวลาสามารถติดตามตรวจสอบได้ง่ายและกระบวนการจัดการบริหารควบคุมเพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิด

3. วัสดุ (Material) คือ วัสดุ สิ่งของ วัตถุดิบ ชิ้นส่วนอะไหล่ ผลิตภัณฑ์ บริการหรืออุปกรณ์อื่น ๆ ซึ่งมีส่วนนำมาใช้ในการผลิตสินค้าเป็นสิ่งที่สำคัญอันดับต่อมาเพราะทุกธุรกิจต้องอาศัยสิ่งที่ได้ในกลุ่มนี้มาใช้ในการผลิต ดังนั้นต้องรู้จักบริหารจัดการวัตถุดิบให้มีประสิทธิภาพสามารถมีเพียงพอในการผลิต บริหารจัดการให้ได้ต้นทุนที่ต่ำในการผลิตและทำให้ธุรกิจได้ผลกำไรสูงสุด การบริหาร วัสดุในการดำเนินงานว่าทำอย่างไรให้สิ้นเปลืองทรัพยากรในการผลิตให้น้อยที่สุดหรือการใช้ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าสูงสุด

4. เครื่องจักร (Machine) คือ เครื่องจักร เครื่องมือ เครื่องใช้หรืออุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการผลิตในส่วนนี้แม้จะเป็นส่วนสุดท้ายของปัจจัยเนื่องจากหากพิจารณาในเรื่องการผลิตจะสามารถทำได้แม้จะมีเพียงปัจจัยใน 3 ส่วนแรก แต่การผลิตก็อาจจะยังมีข้อจำกัดในเรื่องความสามารถอาจไม่สามารถทำการผลิตได้ในปริมาณที่มากหากขาดเครื่องมือเครื่องจักรมาช่วย เพราะปัจจัยในกลุ่มนี้จะเป็นส่วนที่มาช่วยเติมเต็มในส่วนที่ความสามารถของมนุษย์ไม่สามารถทำได้ เช่น ระยะเวลาทำงานที่ต่อเนื่อง ความถูกต้องแม่นยำ ความเร็วในการผลิต ความสม่ำเสมอที่เป็นมาตรฐาน หรือความทนทานในบางสถาณการณ์ที่มนุษย์ทำไม่ได้ เช่น สภาพอากาศในที่อุณหภูมิสูงหรือต่ำ สภาพแวดล้อมอากาศที่มีก๊าซพิษ เป็นต้น ดังนั้นจะเห็นว่าหลายครั้งที่ความสำเร็จในการผลิตจะตัดสินได้จากปัจจัยในกลุ่มนี้หรือกล่าวได้ว่าใช้ปัจจัยในกลุ่มนี้เป็นตัวที่ใช้ชี้ขาดความสำเร็จของงานได้เลยการบริหารเครื่องจักรโดยให้มีการใช้เครื่องจักรให้เกิดความคุ้มค่า มีการควบคุมคุณภาพเครื่องจักร การดูแลรักษา การปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีอยู่เสมอเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับงานให้มากที่สุดโดยเน้นคุณภาพความเที่ยงตรงสูงใช้เวลาน้อยและมีค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

ธงชัย สันติวงษ์ (2543 ก) กล่าวถึง ลักษณะของงานบริหารจัดการไว้ 3 ด้าน คือ

1. ในด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน งานบริหารจัดการ หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์การ

2. ในด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำ งานบริหารจัดการ หมายถึง การจัดระเบียบทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์การและการประสานกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยกัน

3. ในด้านของความรับผิดชอบ งานบริหารจัดการ หมายถึง การต้องทำให้งานต่าง ๆ ลุล่วงไปด้วยดีด้วยการอาศัยบุคคลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

ธงชัย สันติวงษ์ (2543 ข) กล่าวไว้ว่า “การบริหาร” (Administration) มีรากทรัพย์มาจากภาษาลาติน “Administatrae” หมายถึง ช่วยเหลือ (Assist) หรืออำนวยการ (Direct) การบริหาร มีความสัมพันธ์หรือมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า “Minister” ซึ่งหมายถึง การรับใช้หรือผู้รับใช้หรือผู้รับใช้รัฐ คือ

รัฐมนตรี สำหรับความหมายดั้งเดิมของคำว่า Administer หมายถึง การติดตามดูแลสิ่งต่าง ๆ ส่วน “การจัดการ” (Management) นิยมใช้ในภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อมุ่งแสวงหากำไร (Profit) หรือกำไรสูงสุด (Maximum Profits) สำหรับผลประโยชน์ที่จะตกแก่สาธารณะถือเป็นวัตถุประสงค์รองหรือเป็นผลพลอยได้ (By Product)

การบริหาร บางครั้งเรียกว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงานหรือปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐ หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ (ถ้าเป็นหน่วยงานภาคเอกชน หมายถึง ของหน่วยงานหรือบุคคล) ที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของและหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ เช่น 1) การบริหารนโยบาย (Policy) 2) การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) 3) การบริหารคุณธรรม (Morality) 4) การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society=) 5) การวางแผน (Planning) 6) การจัดองค์การ (Organizing) 7) การบริหารทรัพยากรณมนุษย์ (Staffing) 8) การอำนวยการ (Directing) 9) การประสานงาน (Coordinating) 10) การรายงาน (Reporting) และ 11) การงบประมาณ (Budgeting) เช่นนี้ เป็นการนำ “กระบวนการบริหาร” หรือ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร” ที่เรียกว่า แพ็มส์–โพสคอร์บ (PAMS-POSDCORB) แต่ละตัวมาเป็นแนวทางในการให้ความหมาย

วิจิตร ศรีสอ้าน (2546) ได้ให้ความเห็นระหว่างการบริหารและการจัดการไว้ว่า การบริหารและการจัดการ ไม่ได้มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ การบริหาร มักนิยมแปลเป็นไทยว่า การบริหาร ส่วนการจัดการมักนิยมแปลว่าการจัดการ บางครั้งก็แปลว่าการบริหารเหมือนกัน ดังนั้น คำสองคำนี้มีความหมายเหมือนกันแต่การบริหารมักนิยมในการบริหารราชการหรืองานภาครัฐ ส่วนการจัดการนั้นนิยมให้เกี่ยวกับงานด้านธุรกิจแต่ความแตกต่างมักจะมองที่ระดับของการบริหาร

อาจให้ความหมายได้อีกว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของ และหน่วยงานโดยครอ บคลุมเรื่องต่าง ๆ เช่น 1) การบริหารคน (Man) 2) การบริหารเงิน (Money) 3) การบริหารวัสดุ อุปกรณ์ (Material) 4) การบริหารงานทั่ว ๆ ไป (Management) 5) การบริหารการให้บริการประชาชน (Market) 6) การบริหารคุณธรรม (Morality) 7) การบริหารข้อมูลข่าวสาร (Message) 8) การบริหารเวลา (Minute) และ 9) การบริหารการวัดผล (Measurement) เป็น “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร” ที่เรียกว่า 9M นอกจากนี้แล้ว ยังอาจนำปัจจัยอื่นมาใช้เป็นแนวทางในการให้ความหมายได้อีก เป็นต้นว่า 4M ซึ่งประกอบการบริหารคน (Man) การบริหารเงิน (Money) การบริหารวัสดุ อุปกรณ์ (Material) การบริหารงานทั่ว ๆ ไป (Management) และ 5ป ซึ่งประกอบด้วย ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัด ประสานงานและประชาสัมพันธ์

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548) กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการ (Management administration) การบริหารการพัฒนา(Development Administration) แม้กระทั่งการบริหารการบริการ (Service Administration) แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันที่เห็นได้ชัดเจน มีอย่างน้อย 3 ส่วน คือ

1. ล้วนเป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารภาครัฐที่หน่วยงานของภาครัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ

2. มีกระบวนการบริหารงาน ที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การคิด (Thinking) หรือการวางแผน (Planning) การดำเนินงาน (Acting) และการประเมินผล (Evaluating)

3. มีจุดมุ่งหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้นสำหรับส่วนที่แตกต่างกัน คือ แต่ละคำมีจุดเน้นต่างกัน กล่าวคือ การบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาในการบริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังกำไร การแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์ การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอน และการลดวิธีการ เป็นต้น ในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้งการพัฒนานโยบาย แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมของหน่วยงานของภาครัฐส่วนการบริหารการบริหารเน้นเรื่องการอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน

อย่างไรก็ตาม ในทางวิชาการ คำว่า การบริหาร และการจัดการ มิได้มีความแตกต่างกันตามที่ดังกล่าวไว้ข้างต้น คำว่า การจัดการก็ใช้กับหน่วยงานราชการหรือองค์กรภาครัฐและใช้ดำเนินการในระดับนโยบายเช่นกัน ทั้งนี้เพราะแนวคิดการจัดการสมัยใหม่เน้นการผสมผสานองค์ความรู้ทั้งศาสตร์การบริหารและศาสตร์การจัดการ ตลอดจนพฤติกรรมศาสตร์เข้าด้วยกันอย่างแยกไม่ออก ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ ได้ใช้คำว่า “การจัดการ” ซึ่งมีความหมายเดียวกับคำว่า การบริหาร และการจัดการมาประยุกต์ใช้ในการศึกษา

1. กระบวนการบริหาร

ในหลักการบริหารองค์การ กระบวนการบริหารเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญที่จะทำให้องค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ มีผู้ที่ทำการศึกษาได้ให้ความเห็นไว้หลากหลายแนวคิด พอสรุปได้ ดังนี้

Gulick and Urwick (1996, อ้างถึงใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2545) กล่าวถึงแนวคิดกระบวนการบริหาร โพสคอร์บ (POSDCoRB) ขั้นตอนการบริหาร 7 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารงานบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting)

ในปัจจุบันได้มีผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารหลายท่านได้พยายามสรุปกระบวนการบริหารว่า มีทั้งหมด 8 ประการ ได้แก่ (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2545)

1. การวางแผน (Planning) เป็นหน้าที่แรกในการบริหารงานเพื่อกำหนดแนวทางการบริหารดำเนินงานสำหรับอนาคต ซึ่งแผนงานและวัตถุประสงค์จะบอกให้ทราบถึงจุดมุ่งหมายและทิศทางขององค์การหน่วยงานและผู้ปฏิบัติ

2. การตัดสินใจ (Decision Making) ผู้บริหารต้องตัดสินใจเลือกกลยุทธ์หรือวิธีการดำเนินงานจากทางเลือกหลาย ๆ วิธี โดยเฉพาะอย่างยิ่งยุคโลกาภิวัตน์ด้วยแล้วการตัดสินใจอย่างชาญฉลาดและมีจริยธรรมเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารทุกคน

3. การจัดระเบียบองค์การ (Organization) ผู้บริหารต้องพิจารณาโครงสร้างต่าง ๆ ขององค์การ เช่น สายบังคับบัญชา การแบ่งงาน และการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ในการบริหารองค์การ ดังนั้นการจัดระเบียบองค์การอย่างระมัดระวังและเหมาะสมจะช่วยประกันให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การบริหารงานบุคคล (Staffing) การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วยกิจกรรมเกี่ยวกับการสรรหา การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นหน้าที่ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบ

5. การสื่อสาร (Communication) ผู้บริหารในปัจจุบันต้องรับผิดชอบในการสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความรู้ คำชี้แนะ กฎระเบียบ และข้อมูลที่จำเป็นต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของงานโดยยึดกระบวนการสื่อสารสองทางเป็นหลักปฏิบัติ นอกจากนั้นการสื่อสารระหว่างองค์การต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยงานทั้งโดยตรงและโดยอ้อมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารในสภาวะการณ์ปัจจุบันและอนาคต

6. การจูงใจ (Motivating) สิ่งสำคัญสำหรับการบริหารงานในปัจจุบัน ก็คือการจูงใจบุคคลให้มุ่งมั่นทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ได้ ด้วยการสนองความต้องการของบุคคล มอบงานที่มีความหมาย ท้าทายความสามารถและให้รางวัลที่มีผลตอบแทนอย่างคุ้มค่า คู่ควรกับผลงาน

7. การเป็นผู้นำ (Leading) ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่ดีโดยการทำตัวเป็นตัวอย่างสำหรับการบริหารงานในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล

8. การควบคุมการทำงาน (Controlling) การกระทำเพื่อการแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดจากการเปรียบเทียบผลงานจริงกับผลงานที่ต้องการหรือคาดหวังเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ในการควบคุมของผู้บริหาร

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ปัจจัยในกระบวนการผลิต (Factors in Production Process: 4M) เรื่องของคนถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะมีผลกับการผลิตและปัจจัยต่าง ๆ ก็จะมีความสำคัญมากน้อยตามลำดับความเหมาะสมในแต่ละองค์กรขึ้นอยู่กับความต้องการ ความสามารถและการจัดการขององค์กรเหล่านั้น ว่ามีการบริหารจัดการที่ดีหรือไม่ จากการที่ปัจจัย 4M มีความสำคัญจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการผลิตได้ ดังนั้นบางครั้งเราจะเห็นว่ามีลูกค้าบางรายมักจะกำหนดให้ผู้ผลิตต้องมีการควบคุมการเปลี่ยนแปลงในปัจจัยเหล่านี้ โดยเมื่อไหร่ที่ผู้ผลิตต้องการเปลี่ยนปัจจัยเหล่านี้จะต้องทำการแจ้งให้ลูกค้ารับทราบและให้เขาอนุมัติก่อน

2.4.8 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ (Leadership)

ความเป็นผู้นำเป็นหน้าที่หนึ่งในหลาย ๆ หน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งความเป็นผู้นำกับผู้บริหารจึงแตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้บริหารเป็นตำแหน่งที่กำหนดขึ้นในองค์การ มีอำนาจโดยตำแหน่งและได้รับความคาดหวังในหน้าที่เฉพาะเจาะจงจะมุ่งเน้นที่การควบคุม การตัดสินใจ และผู้บริหารจะต้องมีลักษณะของผู้นำ (Leadership) ส่วนผู้นำจะไม่ได้รับมอบอำนาจทางสายงานแต่มีอำนาจโดยวิธีอื่น มีบทบาทที่กว้างกว่าบทบาทผู้บริหารผู้นำจะเน้นที่กระบวนการกลุ่ม การรวบรวมข้อมูล ข่าวสาร การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการใช้อำนาจกับบุคคลอื่น ดังนั้นภาวะผู้นำ คือ ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานของผู้นำและผู้บริหาร จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การงานจะดำเนินไปด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะการบริหารงานซึ่งบุคคลได้ให้ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ ดังนี้

เสนาะ ติเยาว์ (2535, น. 5-6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เกิดขึ้นได้จากการพัฒนาบุคคลไม่ใช่เกิดจากคุณสมบัติส่วนตัว คือ เกิดจากพฤติกรรมของผู้นำเอง พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้นำ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้อื่นหรือในแง่ของการบริหาร คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บัญชา

สุรีย์ภรณ์ ทรรศนียากร (2541, น. 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในการใช้อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลที่มีอยู่ต่อผู้ร่วมงานในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยการจูงใจผู้ร่วมงานให้เกิดแรงจูงใจภายในเพื่อให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ

และใช้ความพยายามของตนในการปฏิบัติงานโดยทุ่มเทกำลังความคิด กำลังกายความรู้ความสามารถในการช่วยกันแก้ปัญหาเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาลี จุฑา (2542, น. 10) กล่าวว่าผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าในหน่วยงานโดยได้รับการแต่งตั้ง เลือกตั้ง หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าและเป็นบุคลากรที่มีอิทธิพลเหนือจิตใจผู้อื่นในการที่ชักจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามคำสั่ง

วัชรินทร์ พงษ์พันธุ์อัศดร (2545, น. 20) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่แสดงพฤติกรรมในการจูงใจทำในสิ่งที่เขาต้องการโดยมีเป้าหมายขององค์การเป็นจุดหมายปลายทาง

กานดา จันทร์แย้ม (2546, น. 128) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีอยู่ในการชักนำหรือโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Hersey and Blanchard (1982, p. 69, อ้างถึงใน ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2538, น. 45) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคลที่พยายามให้บรรลุเป้าหมายในสถานการณ์หนึ่ง

ผู้วิจัยได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถด้านอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ใช้กระบวนการสั่งการตามสถานการณ์ การมีปฏิสัมพันธ์ โดยถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่หยุดนิ่งของกระบวนการ 3 อย่างที่มีความเกี่ยวเนื่องและมีอิทธิพลต่อกัน ได้แก่ ผู้นำ (Leaders) ผู้ตาม (Follows) และสถานการณ์ (Situations) นำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติและบรรลุผลตามเป้าหมาย

2.4.9 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theory)

สมัยโบราณมนุษย์มีความเชื่อว่าการเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูลหรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้บุคลิกภาพและลักษะระของการเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่มีมาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวสามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษะผู้นำด้วย

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2533, น. 176-185) กล่าวว่า ดังนี้ แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะเวลาการพัฒนา

1. ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theories)

ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930-1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Great Man Theory of Leaderships) ของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่าภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูง จะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถสูงด้วยผู้นำในยุคนี้ ได้แก่ พระเจ้านโปเลียน ฮิตเลอร์ พ่อขุนรามคำแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น ตัวอย่าง การศึกษาเกี่ยวกับ Theit Theories ของ Gardner ได้แก่

1.1 The Tasks Of Leadership: กล่าวถึง งานที่ผู้นำจำเป็นต้อง มี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหาร

จัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้เป็นตัวแทนของกลุ่มได้แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่มและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.2 Leader-Constituent Interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคลและผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้ตามมีความแข็งแกร่งและสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำเพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

ผู้วิจัยสรุปว่า ผู้นำทฤษฎีนี้มีคุณลักษณะผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการและมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นมีความเป็นตัวของตัวเองแสดงออกถึงลักษณของผู้นำได้ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral theories)

เป็นการพัฒนาในช่วงปี ค.ศ. 1940-1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน นักทฤษฎี ได้แก่ Kurt Lewin Rensis Likert and Mouton และ Douglas McGregor มีรายระเอียด ดังนี้

2.1 แนวคิดจากการศึกษาของเคอร์ท เลวิท แห่งมหาวิทยาลัยไอโอวาได้แบ่งลักษณะผู้เป็น 3 แบบ คือ

2.1.1 ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออัตตาธิปไตย (Democratic Leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคนบางครั้งจะทำเกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการเป็นผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตนเองและไม่เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์

2.1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพื่อผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

2.1.3 ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez Faire Leaders) จะให้อิสระกับผู้ได้บังคับบัญชาเต็มที่ในการติดสินใจในการแก้ปัญหาจะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอนไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบจะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมได้ดีมีผลงานและความริเริ่มสร้างสรรค์

ผู้วิจัยได้สรุปว่า ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นพฤติกรรมของผู้นำจะต้องมีทักษะทางการบริหารในการเลือกใช้ลักษณะของผู้นำแบบใดย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมที่สามารถควบคุมบุคลากรได้

2.2 แนวคิดจากการศึกษาของลิเคอร์ท (Likert's Michigan Studies) แห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกน จากผลศึกษา ไว้ดังนี้

Rensis Likert และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกน (Miner, 1992, p. 236) ทำการวิจัยด้านสถาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Likert และกลุ่มคิดขึ้น ประกอบด้วย ความคิดรวมยอดเรื่อง

ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

2.2.1 แบบใช้อำนาจ (Explorative Authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ไว้วางใจผู้ได้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นไปทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

2.2.2 แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent Authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูกให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัลแต่บางครั้งขู่ลงโทษย่อมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน ได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้างและบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

2.2.3 แบบปรึกษาหารือ (Consultative Democratic) ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจและการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมดจะใช้ความคิดและความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจจะลงโทษนาน ๆ ครั้งและใช้การบริหารแบบที่มีส่วนรวม มีการติดต่อ สื่อสารแบบ 2 ทาง จากระดับล่างขึ้นบนและจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบน ขณะเดียวกันก็ให้ยอมการตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่างผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

2.2.4 แบบมีส่วนรวมอย่างแท้จริง (Participative Democratic) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง ทั้งจำกระดับบนลงล่างในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มบริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

ผู้วิจัยได้สรุปความว่า ลักษณะสภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบนี้ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับผู้ตามการที่จะประความสำเร็จกับการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น ผู้นำสามารถวิเคราะห์ตนเองในพฤติกรรมสภาวะผู้นำต่าง ๆ กันและแบบที่ดีที่สุด คือ ลักษณะของผู้นำแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

2.3 แนวคิดแบบตาข่ายการจัดการของเบลคและมูตัน (Blake and Mouton’s Managerial Grid)

Blake and Mouton กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่าง คือ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1-9 และกำหนดผลผลิตเป็น1-9 เช่นกัน และสรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกรูปแบบนี้ว่า Nine-Nine Style (9,9 Style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่น ๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ แบบมุ่งงานเป็นหลัก แบบมุ่งคนเป็นหลัก แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ แบบทางสายกลางและแบบทำงานเป็นทีม ซึ่งได้แสดงแบบภาวะผู้นำในมิติเน้นคน ตามแนวคิดของ Blake and Mouton รูปแบบของผู้นำ มี 5 รูปแบบ ได้แก่

1. แบบมุ่งงาน (Task–Oriented /Authority Compliance) แบบ 9,1 ผู้นำจะมุ่งเอาแต่งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการจะเป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติและออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเน้นผลผลิตไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน ห่างเหินผู้ร่วมงาน

2. แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) แบบ 1, 9 ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษย์สัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์การ ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุขนำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมและมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงานเพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่าง ๆ

3. แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverisbed) แบบ 1,1 ผู้บริหารจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมากใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมายและคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การ ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย เพราะขาดสภาวะผู้นำและมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

4. แบบทางสายกลาง (Middle of the Road Management) แบบ 5, 5 ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงานหลีกเลี่ยงการทำงานที่เสียงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

5. แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) แบบ 9, 9 ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์การและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุกผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติตามอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตามเกิดจากความไว้ใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่าตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชายังอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคลก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ผู้วิจัยได้สรุปว่า ผู้นำตามความคิดนี้จะวัดที่คุณภาพของคนและผลผลิตของงาน และพบว่าลักษณะผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบทำงานเป็นทีมจะมีประสิทธิภาพมากที่สุด

2.4 แนวคิด ทฤษฎี เอ็กซ์ วาย ของ (McGregor's: T Y Theory)

McGregor (1960, pp. 33–34, อ้างถึงใน สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2541, น. 106-107) เป็นนักจิตสังคมจิตสังคมอเมริกา ซึ่งทฤษฎีนี้เกี่ยวกับข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ ซึ่ง McGregor มีความเห็นว่า การทำงานกับคนจะต้องคำนึงถึงธรรมชาติของมนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์ คือ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานและแรงจูงใจ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาและกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

Theory X พื้นฐานของคน คือ ไม่ชอบทำงาน พื้นฐานคนขี้เกียจ อยากได้เงินอยากสบายเพราะฉะนั้นบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องคอยควบคุมตลอดเวลา และต้องมีการลงโทษ มีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

Theory Y เป็นกลุ่มที่มองในแง่ดี มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบเต็มใจทำงาน มีการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์และมีศักยภาพในตนเอง

ผู้วิจัยได้สรุปว่า ผู้นำต้องเข้าใจความแตกต่างพื้นฐานของบุคคลสามารถวิเคราะห์บุคลากรในองค์กร โดยสมมติฐานตามทฤษฎีเอ็กซ์ให้ความสำคัญกับความต้องการค้านความมั่นคงของบุคลากร ส่วนทฤษฎีวายจะสมมติฐานให้ความสำคัญกับสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างแรงจูงใจตรงตามที่ต้องการเกิดความกระตือรือร้นให้บรรลุวัตถุประสงค์

2.5 แนวคิด ทฤษฎี เอ็กซ์ วาย ของ (McGregor's: T Y Theory)

เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณาว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้บริหารขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนวยให้ ซึ่งศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ดังนี้

2.5.1 แนวคิดทฤษฎี 3-D Management Style

Reddin (1970, p. 230, อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2536, น. 20) เพิ่มมิติประสิทธิผลเข้ากับมิติพฤติกรรมด้านงานและมิติพฤติกรรมด้านมนุษย์สัมพันธ์ เรดดิน กล่าวว่า แบบภาวะผู้นำต่าง ๆ อาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งประสิทธิผล จะหมายถึงการที่ผู้บริหารประสบความสำเร็จในผลงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่แบบภาวะผู้นำจะมีประสิทธิผลมากหรือน้อยไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารที่มุ่งงานหรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งแบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์ที่เข้ากันได้อย่างเหมาะสม เรียกว่า มีประสิทธิผลแต่ถ้าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์เรียกว่า ไม่มีประสิทธิผล และเรดดินยังแบ่งผู้นำตามแนวคิดทฤษฎี 3D Management Style ออกเป็น 4 แบบ ดังตารางที่ 2.1 แสดงภาวะผู้นำตามแนวคิดทฤษฎี 3-D management Style ดังนี้

ตารางที่ 2.1 ภาวะผู้นำตามแนวคิดทฤษฎี 3-D management Style

ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ	ลักษณะพื้นฐานภาวะผู้นำ	ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
1. แบบหนีงาน (Deserter) คือ ผู้นำที่เอาแต่ผลของงานอย่างเดียว	แบบแบ่งแยก (Separated)	แบบข้าราชการ (Bureaucrat) คือ ทำงานแบบเครื่องจักรไม่มีความคิดสร้างสรรค์ให้งานเสร็จไปวัน ๆ
2. แบบอัตตนิยม (Autocrat) คือ ผู้นำที่เอาแต่ผลของงานอย่างเดียว	แบบเสียสละ Dedicated	แบบเผด็จการที่มีใจเมตตา (Benevolent Autocrat) คือ มีความเมตตากรุณาผู้ร่วมงานมากขึ้น
3. แบบนักบุญ (Missionary) คือ ผู้นำเห็นแก่สัมพันธภาพเสียสละทำคนเดียวจึงได้คุณภาพงานต่ำ	แบบเน้นความสัมพันธ์ (Related)	แบบนักพัฒนา (Developer) คือ ต้องรู้จักพัฒนาผู้ตามให้มีความรับผิดชอบงานมากขึ้น

(ต่อ)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ	ลักษณะพื้นฐานภาวะผู้นำ	ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
4. แบบประนีประนอม (Compromiser) คือ ผู้นำจะประนีประนอมทุก ๆ เรื่อง	แบบผนึกรวมกัน (Integrated)	แบบนักบริหาร (Executive) คือ ต้องมีผลงานดีเลิศและสัมพันธภาพก็ดีด้วย

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก *ภาวะผู้นำตามแนวคิดทฤษฎี 3-D Management Style.* โดย เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2536, น. 21, ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ผู้วิจัยได้สรุป ภาวะผู้นำตามแนวคิดของเรดดิน ได้คำนึงถึงภาวะผู้นำ 3 ประเภท คือ ลักษณะภาวะผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ ลักษณะพื้นฐานภาวะผู้นำ และลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ นำมาเปรียบเทียบมีความเข้าใจชัดเจนมากยิ่งขึ้น ผู้นำหรือนักบริหารที่มีผลงานดีเลิศต้องมีสัมพันธภาพที่ดี

2.5.2 แนวคิดทฤษฎีวงจรชีวิต Life-Cycle Theory

Hersey and Blanchard (1993, อ้างถึงใน ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2537, น. 50) ได้เสนอทฤษฎีวงจรชีวิต โดยได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีเรดดินและยังยึดหลักการเดียวกัน คือ แบบภาวะผู้นำอาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ตามทฤษฎีของเฮอร์เซย์และบลันชาร์ด ประกอบด้วย

1. ปริมาณการออกคำสั่ง คำแนะนำต่าง ๆ หรือพฤติกรรมด้านงาน
2. ปริมาณการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม หรือพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
3. ความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตาม

Hersey and Blanchard แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

1. ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling) ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดและดูแลลูกน้องอย่างใกล้ชิด เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับที่ 1 คือ (M1) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำ

2. ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) ผู้นำประเภทนี้จะคอยชี้แนะบ้างว่าผู้ตามขาดความสามารถในการทำงาน แต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้นโดยการให้รางวัลก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น ผู้บริหารจะใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และต้องคอยสั่งงานโดยตรง อธิบายให้ผู้ตามเข้าใจจะทำให้ผู้ตามเข้าใจและตัดสินใจในการทำงานได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานอยู่ในระดับที่ 2 คือ (M2) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง

3. ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทางหรือรับฟังเรื่องราวปัญหาต่าง ๆ จากผู้ตามคอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพเหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 3 (M3) คือ ความพร้อมขิงผู้ตามอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถแต่ไม่เต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน

4. ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) ผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำและช่วยเหลือเล็ก ๆ น้อย ๆ ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูงสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 4 (M4) คือ ความพร้อมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีทั้งความสามารถแล้เต็มใจหรือมั่นใจในการรับผิดชอบการทำงาน

ผู้วิจัยได้สรุปภาวะผู้นำตามแนวคิดของเฮอร์เซย์ และบลันชาร์ด แสดงถึงความสัมพันธ์ภาวะผู้นำกับผู้ตามขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ใช้ประกอบการบริหารบุคลากรใน 4 แบบและในแบบที่ 4 ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) จะเป็นลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

2.5.3 แนวคิดแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของ (Fiedler's Contingency Model of Leadership Effectiveness)

Fiedler (1967, p. 79, อ้างถึงใน สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2541, น. 264 -265) กล่าวว่า ภวาะผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่คำนึงถึงตัวแปรกำหนดสถานการณ์ที่เอื้อต่อการใช้ความเป็นผู้นำประกอบด้วย ปัจจัย 3 ส่วน คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามบุคลิกภาพของผู้นำ มีส่วนสำคัญที่จะทำให้กลุ่มยอมรับ

2. โครงสร้างของงาน งานที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับโครงสร้างของงาน อำนาจของผู้นำจะลดลงแต่ถ้างานใดต้องใช้ความคิด การวางแผน ผู้นำจะมีอำนาจมากขึ้น

3. อำนาจของผู้นำ ผู้นำที่ดีที่สุด คือ ผู้ที่เห็นงานสำคัญที่สุดแต่ถ้าผู้นำที่จะทำเช่นนี้ได้ผู้นำต้องมีอำนาจและอิทธิพลมากแต่ถ้าผู้นำมีอิทธิพลหรืออำนาจไม่มากพอจะกลายเป็นผู้นำที่เห็นความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างผู้นำและผู้ตามมากกว่าเห็นความสำคัญของงาน

ผู้วิจัยได้สรุปแนวแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลคิดตามทฤษฎีของฟิดเลอร์ (Fiedler) ผู้นำได้คำนึงถึงตัวแปร ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลโครงสร้างของงานและอำนาจของผู้นำที่สามารถกำหนดสถานการณ์ที่เอื้อให้ผู้บริหารใช้ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและสามารถควบคุมสถานการณ์ขององค์กรได้

2.6 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) เป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) ของภาวะผู้นำโดยมีแบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio) เป็นสองท่านแรกที่ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยแสดงให้เห็นเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) และมีการกระจายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังจูงใจ (Empowering) และเป็นผู้มีคุณธรรม (Moral Agents) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ

ก่อนจะมาเป็นแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีภาวะผู้นำที่เริ่มต้นมาก่อนคือ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมี (Charismatic Leadership) โดยแมกซ์เวเบอร์ (Max Weber) ในทศวรรษที่ 1920 ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมีเมื่อผลงานของเขาได้แปลเป็นภาษาอังกฤษในปี ค.ศ. 1947 ได้กระตุ้นความสนใจของนักสังคมวิทยาและนักรัฐศาสตร์ที่ศึกษาด้านภาวะผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำแบบมีบารมี จะประกอบด้วย

1. การสร้างภาพประทับใจให้ผู้ตามมีความมั่นใจในตัวผู้นำ
2. ประกาศอย่างชัดเจนถึงเป้าหมายทางอุดมการณ์
3. สื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังอย่างสูงที่ผู้นำมีต่อผู้ตาม
4. แสดงความมั่นใจแก่ผู้ตาม

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปรงในทัศนะของ Bass and Avolio (1994, อ้างถึงใน ประยุทธ ชูสอน, 2548, น. 16) ได้พัฒนารูปร่างขึ้น โดยการศึกษาวิจัยรวบรวมข้อมูลพัฒนาและฝึกอบรม จากทุกระดับในองค์การและในสังคม ทั้งกับผู้นำทุกระดับในสังคม ทั้งกับผู้นำทุกระดับและไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีกิจกรรมจนถึงผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูง มีความกระตือรือร้น ทั้งในวงการธุรกิจ อุสาหกรรม ราชการทหาร โรงพยาบาล สถานศึกษา ในต่างเชื้อชาติและต่างวัฒนธรรม ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่วัดโดยเครื่องมือวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบ (Multifactor Leadership Questionnaire: MLQ) ที่สร้างและพัฒนาโดย แบส ละ อโวลิโอ เป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและให้ความพึงพอใจมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership)ซึ่งมีงานวิจัยเชิงประจักษ์และการศึกษาเชิงทฤษฎีจำนวนมาก แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transactional Leadership) มีอิทธิพลอย่างมีมัยสำคัญต่อการเพิ่มการปฏิบัติงานของบุคลากรและขององค์การต่อมา Bass (199, p. 121, อ้างถึงใน ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2537, น. 60) ได้เสนอภาวะผู้นำแบบพิสัยเต็ม (The Full Range Model of Leadership) โดยใช้ผลจากการวิเคราะห์ องค์ประกอบภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ภาวะผู้นำปล่อยตามสบาย (Laissez-Faire Leadership) ดังมีรายการละเอียด ต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(Transformational Leadership) คือ การที่ผู้นำหรือผู้บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตามหรือบุคลากร ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกันและเป็นกระบวนการที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้ขึ้นจากตามพยายามที่คาดหวังเป็นผลให้การปฏิบัติงานเกิดความคาดหวังโดยผู้แสดงบทบาททำให้ผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดีจงรักภักดีและนับถือทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้มีศักยภาพ เป็นนักพัฒนา เป็นผู้ที่เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ซึ่งผู้นำจะต้องยกระดับความรู้สึกของผู้ตามให้ความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการและวิธีการที่จะบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ ทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงปะโยชน์ส่วนตนแต่อุทิศตนเพื่อองค์การโดยกระตุ้นระดับความต้องการของ Bass (1985, Bass and Avolio, 1994, Bass, 1991, อ้างถึงใน ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2537, น. 61-66)

ซึ่งพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของแบส และอโวลิโอ มีองค์ประกอบ 4 ประการ

1.1 การมีอิทธิพลเชิงอุคมคติ(Charisma or Idealized Influence: CI or II) ผู้นำแสดงพฤติกรรมตามบทบาททำให้ผู้ตามมีความชื่นชม มีความภูมิใจ จงรักภักดี และเชื่อถือในตัวผู้นำ และผู้นำได้วางแผน กำหนดแนวทางให้ผู้ตามแสดงตามโดยการสร้างวิสัยทัศน์ (Vision) รวมกันโดยผู้นำซึ่งเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) และรู้ถึงพันธกิจ (Mission) ขององค์การ สร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจในภารกิจโดยรวม เป็นผู้นำในลักษณะที่มีพฤติกรรม เจตคติ และค่านิยมของความเป็นผู้นำแสดงให้ผู้ตามเห็นว่าสามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ในสิ่งที่ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นไปได้สร้างวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ในอนาคต

1.2 กาสรสร้างแรงบันดาลใจ(Inspirational Motivation-IM) เป็นกระบวนการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดอารมณ์กระตุ้นจูงใจให้ไม่เห็นประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อทีมงานเห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงานเป็นผลทำให้ผู้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานเป็นพิเศษ โดยผู้นำใช้วิธีการง่าย ๆ ชักชวน สร้างอารมณ์ให้ผู้ตามเข้าใจวิสัยทัศน์และความหมาย มีความรู้สึกตระหนักว่าพันธกิจที่ต้องทำเป็นสิ่งสำคัญ เช่น ผู้นำใช้คำพูดหรือสัญลักษณ์สร้างจินตนาการ ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจจะปรากฏเมื่อผู้นำกระตุนเร้าใจ ผู้ตามเกิดแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานและสร้างความมั่นใจว่าผู้ตาม มีความสามารถกระทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์โดยผู้นำสร้างความมั่นใจ ผู้นำสร้างความเชื่อในเหตุผลที่ทำให้ผู้ตามรับรู้ว่าสิ่งที่บุคลากรทำนั้นมีวัตถุประสงค์และสร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้ตาม

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation-IS) เป็นกระบวนการที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาโดยการกระทำให้ผู้ตามมีความพอใจและมีความตั้งใจด้วยการใช้สัญลักษณ์ จินตนาการและภาษาที่เข้าใจง่าย ส่งเสริมให้ผู้ตามเข้าใจในบทบาทและยอมรับในบทบาทสร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการเป็นผลให้บุคลากรเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้นและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานมากขึ้นและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย การกระต้นเชาว์ปัญญา เป็นการใช้การจูงใจโดย ให้ข้อเท็จจริง ความรู้ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งกิจกรรม กลวิธี โครงการข้อเสนอแนะ โดยเสนความคิดอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา มีการสนับสนุนและคัดค้านโต้แย้งพยายามเน้นจุดอ่อนของวัฒนธรรมดั้งเดิมและเน้นจุดแข็งของวัฒนธรรมในองค์การ ซึ่งสถานการณ์ที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงใช้กระตุ้นเชาว์ปัญญาเพื่อเปลี่ยนแปลงกลุ่มและองค์การเมื่อกลุ่มหรือองค์การถูกคุกคามจากสภาพแวดล้อมเกิดปัญหารุนแรงเกี่ยวกับการลดประสิทธิภาพของหน่วยงานงานขาดประสิทธิภาพ เพราะเครื่องมือชำรุด ขาดวัสดุ อุปกรณ์ ผู้ตามไม่มาทำงาน ผู้นำต้องมีอำนาจเพียงพอที่ทำการเปลี่ยนแปลงและริเริ่มวิธีการที่สามารถแก้ปัญหาได้ที่องค์การเผชิญอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางจะต้องใช้สมาธิในการคิดค้น กลวิธีและมีกิจกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงปัญหาของตนเองและผู้ตาม โดยการวิเคราะห์การวางแผนปฏิบัติและประเมินเกิดโนทัศน์ แล้วแจ้งให้ผู้ตามรู้ถึงโอกาสหรือการคุกคามที่องค์การเผชิญอยู่รวมทั้งจุดแข็งจุดอ่อนขององค์การและการได้เปรียบเมื่อเปรียบเทียบกับองค์การอื่น

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration-IC) เป็นกระบวนการที่ผู้นำประพฤติทำตนเป็นผู้มุ่งเน้นการพัฒนา (Individualized of Followers) วินิจฉัยและยกระดับความต้องการของผู้ตาม มีการติดต่อกับผู้ตามเป็นรายบุคคล และติดต่อสื่อสารแบบสองทาง เอาใจใส่ความต้องการตามความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ตามกระจายอำนาจความรับผิดชอบส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดจินตภาพด้วยตนเอง มีความมั่นคง สามารถบูรณาการความต้องการ มีทัศนภาพที่ชัดเจน ได้รับข่าวสารตามที่ปรารถนาเกิดความต้องการเฉพาะมีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง มีความรับผิดชอบและควบคุมตัวเองได้ จากนั้นผู้นำสร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนด

2. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leaderships) เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตามขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์ ผู้นำจงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานตามระดับที่คาดหวังไว้ ผู้นำจูงใจโดยเชื่อมโยงความต้องการและรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมายรางวัลส่วนใหญ่เป็นรางวัลภายนอก ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน

ประกอบด้วย การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward: CR) การบริหารแบบวางเฉย (Management by Exception: ME)

3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-Faire Leadership: LF) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (No Leadership Behavior) เป็นภาวะผู้นำที่ไม่มีความหมาย ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีการตัดสินใจ ไม่เต็มใจที่จะเลือกยืนอยู่ฝ่ายไหน ขาดการมีส่วนร่วมเมื่อผู้ตามต้องการผู้นำ ผู้นำจะไม่อยู่ ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจขององค์การไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ ซึ่งมีการกล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำไว้มากมาย ในแต่ละยุคตามระยะเวลาการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการ โดยเฉพาะผู้ตาม หรือบุคลากรผู้ร่วมงานได้มีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดีจงรักภักดี ยอมรับนับถือ มีบรรยากาศในองค์การที่ดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์การทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของบัณฑิต แท่นพิทักษ์ (2540) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธาและความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน การใช้อำนาจของผู้บริหารและความพึงพอใจในงานของครู มีความสำคัญกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและภาวะผู้นำของผู้บริหารการใช้อำนาจของผู้บริหารความศรัทธาของครูและชีวสังคมของครูได้สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานของครูได้

2.4.10 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

Fairchaild, et. al. (1964, อ้างถึงใน ทานตะวัน อินทร์จันทร์, 2546, น. 19) ได้ให้ความหมายของคำว่า การมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมร่วมกัน หรือการเข้ามามีส่วนติดต่อสัมพันธ์กันและอาจหมายถึงสถานการณ์ทางสังคมด้วยก็ได้

Kasperson and Breitbank (1974, อ้างถึงใน ทานตะวัน อินทร์จันทร์, 2546, น. 19) ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน คือ การที่ประชาชนทำตนเป็นผู้สร้างสรรค์กิจกรรมในกระบวนการพัฒนาซึ่งจะบังเกิดผล คือ สามารถแสดงบทบาทที่ สร้างสรรค์ได้และผลของกิจกรรมจะต้องย้อนกลับมาสู่พวกเขาเอง United Nations Research Institute of Social Development (UNRISD) ระบุความหมายว่าเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในเรื่อง 1) การตัดสินใจ 2) การเข้าร่วมกิจกรรม 3) การร่วมรับผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมที่เกิดจากกิจกรรมนั้น ๆ

Erwin (1976, อ้างถึงใน ปรีดา เจษฎาวรางกุล, 2550, น. 24) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนาร่วมคิดร่วมตัดสินใจ แก้ปัญหาของตนเองเน้นการมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันกับประชาชนใช้ความคิดสร้างสรรค์และความชำนาญของประชาชนแก้ไขร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสมและสนับสนุน ติดตามการปฏิบัติงานขององค์การและเจ้าที่ที่เกี่ยวข้อง

United Nations (1981, p. 11) ให้ความหมาย การมีส่วนร่วม (Participation) ไว้ว่า 1) การมีส่วนร่วมได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนา 2) การเข้ามีส่วนร่วมให้เกิดการพัฒนา 3) การเข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในเรื่องพัฒนา

Lisk (1985, อ้างถึงใน ปรีดา เจษฎาวรางกุล, 2550, น. 24) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนจะต้องมีความสัมพันธ์กับแนวคิดของการเชื่อใจ

และการยอมรับตนเองเพื่อที่จะนำไปสู่การมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างยั่งยืน ซึ่งสามารถสังเกตได้จากระดับความพึงพอใจระดับความไว้วางใจและต้องครอบคลุมทัศนคติ ความคาดหวังและกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน

William (1980, อ้างถึงใน ธนวัฒน์ คำภีลานนท์, 2550, น. 9) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเกี่ยวข้องทางสังคมด้านจิตใจและอารมณ์ (Mental and Emotional Involvement) ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์ (Group Situation) ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นเหตุเร้าใจให้กระทำการให้ (Contribution) บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้น ทำให้เกิดความรู้สึกร่วมรับผิดชอบกับกลุ่ม

สรุปจากความหมายของการมีส่วนร่วม ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า “การมีส่วนร่วม” หมายถึง การที่ประชาชนหรือกลุ่มบุคคลที่มีแนวคิดหรือจุดมุ่งหมายที่เหมือนกันเข้ามาดำเนินกิจกรรมนั้นให้แล้วเสร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดและรับผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งต้องเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมในการปฏิบัติ ร่วมรับผลประโยชน์และร่วมประเมินผล

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ทฤษฎีการกระทำทางสังคม (The Theory of Social Action) ของ (เยาวมาลย์ จ้อยจุฬี, 2542, น. 15-16) ได้อธิบายถึงการกระทำทางของมนุษย์ (Action of Human) ในลักษณะที่สามารถนำไปปรับใช้ทางสังคมทั่วไป กล่าวคือ การกระทำใด ๆ ของมนุษย์จะขึ้นอยู่กับความสนใจและระบบค่านิยมของบุคคล 1) บุคลิกภาพของแต่ละบุคคล (Personality) 2) ระบบสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่ (Social System) 3) วัฒนธรรม (Culture) ในสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่และวัฒนธรรมนี้จะเป็นตัวกำหนดเกี่ยวกับความคิด ความเชื่อถือ (Idea of Believes) ความสนใจ (Primary of Interest) และระบบค่านิยมของบุคคล (System of Value Orientation)

ลักษณะและรูปแบบของการมีส่วนร่วม Andrew and Stiefel (1980, อ้างถึงใน ทานตะวัน อินทร์จันทร์, 2546, น. 19) ได้กล่าวถึง ลักษณะของการมีส่วนร่วมไว้ 4 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. การมีส่วนร่วมในขั้นปฏิบัติการ
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

อิระวัชร์ จันทรประเสริฐ (2541, อ้างถึงใน ณรงค์ วารีชล, 2551, น. 6) กล่าวไว้ คือ

1. การมีส่วนร่วมในลักษณะตัวบุคคล ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ
2. การมีส่วนร่วมในลักษณะของกลุ่มขบวนการที่มุ่งสร้างพื้นฐานอำนาจจากการสร้างกลุ่มและโครงสร้างภายในหน่วยงาน
3. การมีส่วนร่วมในลักษณะโครงการ ให้ความสำคัญที่การจัดโครงการอันก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมที่ดี เน้นกลุ่มเป้าหมาย การถ่ายทอดระบบเทคนิค ความรู้ การกระจายอำนาจสู่ประชาชน
4. การมีส่วนร่วมในลักษณะสถาบัน ให้ความสำคัญในแง่ของการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสถาบัน มีการถ่ายเทหรือขยายโครงการสร้างอำนาจของกลุ่มผลประโยชน์และชนชั้นทางสังคม
5. การมีส่วนร่วมในลักษณะนโยบาย เน้นเรื่องหลักการยอมรับการมีส่วนร่วมของประชาชนและผู้เสียเปรียบในสังคมและนำมากำหนดนโยบายและแผนงานระดับชาติ

Cohen and Uphoff (1977, อ้างถึงใน ธนวัฒน์ คำภีลานนท์, 2550, น. 21-22) ได้อธิบายและวิเคราะห์รูปแบบการมีส่วนร่วมโดยสามารถแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ริเริ่ม ตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจและตัดสินใจลงมือปฏิบัติการ

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบไปด้วย การสนับสนุนทางด้านทรัพยากร การเข้าร่วมในการบริหารและการประสานขอความร่วมมือ

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ทางด้านต่าง ๆ ประกอบไปด้วย ผลประโยชน์ทางด้านวัสดุ ผลประโยชน์ทางสังคมและผลประโยชน์ส่วนบุคคล

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) เกี่ยวกับการควบคุมและการตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมทั้งหมดและเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

รูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ (Cohen and Uphoff, 1977) เสนอไว้สรุปการมีส่วนร่วมของประชาชนในขั้นการตัดสินใจมีความสำคัญมากสาเหตุว่าการตัดสินใจจะส่งผลต่อการปฏิบัติการและการปฏิบัติการจึงมีผลต่อไป ยังการรับผลประโยชน์และการประเมินผลในขณะเดียวกันเพราะฉะนั้นการตัดสินใจจะมีผลโดยตรงต่อการรับผลประโยชน์และการประเมินผล

2. ขั้นตอนของการมีส่วนร่วม

โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์ (2528, น. 94, อ้างถึงใน ทานตะวัน อินทร์จันทร์, 2546, น. 20) ได้ให้ขั้นตอนการมีส่วนร่วมของประชาชน ดังนี้

1. การค้นหาปัญหา สาเหตุของปัญหาและพิจารณาแนวทางแก้ไข
2. การตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ไขและวางแผนหรือโครงการแก้ไขปัญหา
3. การปฏิบัติการแก้ไขปัญหาตามแผนและโครงการที่วางไว้
4. การรับประโยชน์จากโครงการ
5. การประเมินผลโครงการ

Cohen and Uphoff (1980, อ้างถึงใน ทานตะวัน อินทร์จันทร์, 2546, น. 21) ได้แบ่งชนิดของการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ชนิด คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (ว่าควรทำอะไร)

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากรการบริหารและการประสานขอความร่วมมือ

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทาง ด้านวัตถุ ผลประโยชน์ทางสังคมหรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

3. ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม

อรพรรณ ภมรสุวรรณ (2544) กล่าวว่า การที่ประชาชนในชุมชนจะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาใด ๆ มากน้อยแค่ไหนขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ทั้งปัจจัยภายนอกชุมชนและปัจจัยภายในชุมชน เช่น แบบแผนการดำเนินชีวิต ความรู้และทัศนคติต่อกิจกรรมนั้น ๆ การมีโอกาสและการได้รับการสนับสนุนจากภายนอกนโยบายการพัฒนาของรัฐ บทบาทของทางราชการต่อการพัฒนาโครงสร้างทางการเมืองและสังคม เป็นต้น

Reeder (1963, อ้างถึงใน ปรีดา เจษฎาวรางกูล, 2550, น. 26) ได้สรุปปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการรักษาการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ 11 ประการ ดังนี้

1. การปฏิบัติตนให้สอดคล้องตามความเชื่อถือพื้นฐาน กล่าวคือ บุคคลและกลุ่มบุคคลเหมือนจะเลือกแบบวิธีการปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องและคล้ายคลึงกับความเชื่อพื้นฐานของตนเอง
2. มาตรฐานคุณค่า บุคคลและกลุ่มบุคคลดูเหมือนจะปฏิบัติในลักษณะที่สอดคล้องกับมาตรฐานคุมค่าของตนเอง
3. เป้าหมาย บุคคลและกลุ่มบุคคลดูเหมือนจะส่งเสริมป้องกันและรักษาเป้าหมายตน
4. ประสบการณ์ที่ผิดปกติธรรมดา พฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลบางครั้งมีรากฐานมาจากประสบการณ์ที่ผิดปกติธรรมดา
5. ความคาดหมาย บุคคลและกลุ่มบุคคลจะประพฤติตามแบบที่ตนคาดหมายว่าจะต้องประพฤติในสถานการณ์เช่นนั้น ทั้งยังชอบปฏิบัติต่อผู้อื่นในลักษณะที่ตนคาดหวังจากผู้อื่นด้วยเช่นกัน
6. การมองแต่ตนเอง บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทำสิ่งต่าง ๆ ซึ่งคิดว่าตนเองสมควรกระทำเช่นนั้น
7. การบีบบังคับ บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความรู้สึกว่าตนถูกบังคับให้ทำ
8. นิสัยและประเพณี บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทำสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเรามีนิสัยชอบกระทำอยู่ในสถานการณ์นั้น ๆ
9. โอกาส บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะเข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบการปฏิบัติของสังคม โดยเฉพาะในทางที่เกี่ยวข้องกับจำนวนและชนิดของโอกาส ซึ่งโครงการของสังคมเอื้ออำนวยเข้ามามีส่วนร่วมกันในการกระทำเช่นนั้นเท่าที่พวกเขาได้รับรู้
10. ความสามารถ บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะเข้ามามีส่วนร่วมกันในกิจกรรมบางอย่างที่ตนเห็นว่าสามารถทำในสิ่งที่ต้องการให้เขาทำในสถานการณ์เช่นนั้น
11. การสนับสนุน บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะเริ่มปฏิบัติเมื่อเขารู้สึกว่าเขารับการสนับสนุนที่ดีพอให้กระทำการเช่นนั้น

Cohen and Uphoff (1980, อ้างถึงใน ณรงค์ วารีชล, 2551, น. 9) กล่าวว่า มีปัจจัยหลายอย่างที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพสมรส
4. ระดับการศึกษา
5. อาชีพ
6. รายได้
7. ระยะเวลาที่อยู่ในท้องถิ่น
8. สถานภาพการทำงาน

2.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญนั้น มีหลายปัจจัยที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ผู้วิจัยสังเคราะห์ตัวแปรปัจจัยดังนี้

2.5.1 ปัจจัยด้านกฎระเบียบของกลุ่ม

อนิรุทธิ์ รัตนวิจิตร (2551, น. 61) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้าน ในเขตตำบลวังจันทร์ อำเภอวังจันทร์ จังหวัดระยอง เก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะกรรมการและสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน จำนวน 250 คน ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ซึ่งประกอบด้วยค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ โดยปัจจัยที่นำมาเป็นกรอบในการศึกษาครั้งนี้ คือ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้าน การมีส่วนร่วมของสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน ความสามารถในการบริหารจัดการงานกองทุนหมู่บ้านการประสานงานกองทุนหมู่บ้าน ภาวะผู้นำ และการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้าน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านในระดับสูง คือ สมาชิกส่วนใหญ่คิดว่ากองทุนหมู่บ้านในเขตตำบลวังจันทร์ มีความสามารถในการบริหารจัดการกองทุนส่วนปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก คือ สมาชิกกองทุนหมู่บ้าน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้าน การมีส่วนร่วมของสมาชิกการประสานงานของกองทุน เช่น มีการจัดคณะกรรมการให้บริการ อำนวยความสะดวก ให้คำแนะนำแก่สมาชิก มีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบขั้นตอนในการกู้ยืม และการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงาน เช่น มีการเปิดรับสมาชิกอย่างเปิดเผย การอนุมัติให้สมาชิกแต่ละรายกู้ยืม มีเหตุผลและความเหมาะสม โปร่งใสตรวจสอบได้ส่วนปัจจัย ด้านภาวะผู้ใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้นำให้ความร่วมมือในการพัฒนางานกองทุนหมู่บ้านและเป็นแบบอย่างที่ดี

นิภาภรณ์ จงวุฒิเวศย์ (2552, น. 117) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของธุรกิจชุมชนของประชาชนในอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ระดับการดำเนินงานของกลุ่มธุรกิจชุมชน กลุ่มตัวอย่าง 284 คน ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มที่ประสบความสำเร็จ มีระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก 12 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านการบริหารและจัดการ 2) ปัจจัยด้านบริหารการผลิต 3) ปัจจัยด้านบริหารการตลาด 4) ปัจจัยด้านบริหารการเงินและการลงทุน 5) ปัจจัยด้านผู้นำ 6) ปัจจัยด้านคณะกรรมการกลุ่ม 7) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก 8) ปัจจัยด้านแรงงาน 9) ปัจจัยด้านระเบียบข้อบังคับของชุมชน 10) ปัจจัยด้านการทำกิจกรรมกับภายนอก 11) ปัจจัยด้านการจัดสวัสดิการ 12) ปัจจัยด้านการสร้างเครือข่าย และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของธุรกิจชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 4 ปัจจัย คือ ผู้นำ การสร้างเครือข่าย การบริหารและจัดการและคณะกรรมการกลุ่ม

2.5.2 ปัจจัยด้านการวางแผน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (2539, น. 80-83, อ้างถึงใน ธนะจักร เย็นบำรุง, 2540, น. 11) ได้นำเสนอปัจจัยของความสำเร็จและล้มเหลวของการดำเนินธุรกิจชุมชน ไว้ 8 ประการ ดังนี้ 1) มีความสามารถในการพึ่งตนอง 2) มีการประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย 3) สนับสนุนจากเจ้าหน้าที่รัฐ 4) มีระบบบัญชีและการตรวจสอบ 5) มีแหล่งตั้งธุรกิจที่เหมาะสม 6) การมีส่วนร่วมของสมาชิก 7) มีทุน

มีการบริหารจัดการที่เข้มแข็ง มีประสิทธิภาพ 8) มีกระบวนการกลุ่ม มีความเข้าใจในปัญหาและความต้องการร่วมกัน มีการเรียนรู้ มีการทำงานเป็นทีม

อนิรุทธิ์ รัตนวิจิตร (2551, น. 61) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านในเขตตำบลวังจันทร์ อำเภอวังจันทร์ จังหวัดระยอง เก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะกรรมการและสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน จำนวน 250 คน ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ โดยปัจจัยที่นำมาเป็นกรอบในการศึกษาครั้งนี้ คือ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้าน การมีส่วนร่วมของสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน ความสามารถในการบริหารจัดการงานกองทุนหมู่บ้านการประสานงานกองทุนหมู่บ้าน ภาวะผู้นำ และการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้าน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านในระดับสูงคือสมาชิกส่วนใหญ่คิดว่ากองทุนหมู่บ้านในเขตตำบลวังจันทร์มีความสามารถในการบริหารจัดการกองทุนส่วนปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก คือ สมาชิกกองทุนหมู่บ้าน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้าน การมีส่วนร่วมของสมาชิกการประสานงานของกองทุน เช่น มีการจัดคณะกรรมการให้บริการอำนวยความสะดวก ให้คำแนะนำแก่สมาชิก มีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบขั้นตอนในการกู้ยืม และการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานเช่น มีการเปิดรับสมาชิกอย่างเปิดเผย การอนุมัติให้สมาชิกแต่ละรายกู้ยืม มีเหตุผลและความเหมาะสม โปร่งใสตรวจสอบได้ส่วนปัจจัย ด้านภาวะผู้ใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้นำให้ความร่วมมือในการพัฒนางานกองทุนหมู่บ้านและเป็นแบบอย่างที่ดี

ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ (2552, น. 124-136) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่กำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของธุรกิจชุมชนของประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดในความสำเร็จหรือล้มเหลวชองธุรกิจของชุมชน ประกอบด้วย 9 ปัจจัย คือ การเงิน การตลาด การผลิต การบริหารจัดการ ผู้นำ แรงงาน การมีส่วนร่วมของสมาชิก ระเบียบข้อบังคับของชุมชน การปฏิสัมพันธ์กับภายนอกระหว่างชุมชน

พัฒนพงษ์ สาพิงค์ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการสนับสนุนกลุ่มอาชีพให้เข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่างคณะกรรมการและสมาชิกกลุ่มอาชีพ จำนวน 302 คน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มฯ ได้แก่ ความเข้าใจในวัตถุประสงค์การจัดตั้งกลุ่ม การได้รับความรู้เกี่ยวกับอาชีพ จำนวนสมาชิก การบริหารคณะกรรมการ คือ การวางแผน การใช้หลักความโปร่งใส การมีส่วนร่วม การใช้หลักเสมอภาค

กรรณิการ์ ทำมา (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนากลุ่มอาชีพ กรณีศึกษากลุ่มแปรรูปผลิตภัณฑ์จักสารจากต้นกกบ้านหว้า ตำบลบ้านหว้า อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มฯ คือ ปัจจัยภายใน ได้แก่ สมาชิกลุ่ม เข้าใจวัตถุประสงค์ของการรวมกลุ่ม มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่ม เช่น ร่วมคิด ร่วมพัฒนา ร่วมวางแผน ผู้นำกลุ่มมีภาวะผู้นำ มีกฎ ระเบียบข้อบังคับ และปัจจัยภายนอก ได้แก่ ผู้นำชุมชน หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องที่ส่งเสริมสนับสนุนช่องทางการจำหน่ายสินค้า

ธนายุทธ อ่อนดี (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลห้างสูง อำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ สมาชิกสามัญกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลห้างสูง จำนวน 356 คน ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลห้างสูงมีความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุดและผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์ฯ

พบว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสนับสนุนจากภายนอก ด้านการบริหาร จัดการกลุ่ม และด้านคณะกรรมการส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จของกลุ่มฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยด้านการมีส่วนร่วมส่งผลสำเร็จของกลุ่มฯ มากที่สุด

เอกสิทธิ โอมณี (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP) ประเภทอาหารในจังหวัดสตูล กลุ่มตัวอย่าง 170 คน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยของกลุ่มต่อการดำเนินงานของกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP) ได้แก่ ปัจจัยด้านการเงินหรือทุน ปัจจัยด้านการตลาด ปัจจัยด้านการผลิต ปัจจัยด้านบริหารและจัดการ ปัจจัยด้านผู้นำ ปัจจัยด้านแรงงาน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก

2.5.3 ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ

อนิรุทธิ์ รัตนวิจิตร (2551, น. 61) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านในเขตตำบลวังจันทร์ อำเภอวังจันทร์ จังหวัดระยอง เก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะกรรมการและสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน จำนวน 250 คน ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ โดยปัจจัยที่นำมาเป็นกรอบในการศึกษาครั้งนี้ คือ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้าน การมีส่วนร่วมของสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน ความสามารถในการบริหารจัดการงานกองทุนหมู่บ้านการประสานงานกองทุนหมู่บ้าน ภาวะผู้นำ และการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้าน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านในระดับสูงคือสมาชิกส่วนใหญ่คิดว่ากองทุนหมู่บ้านในเขตตำบลวังจันทร์มีความสามารถในการบริหารจัดการกองทุนส่วนปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก คือ สมาชิกกองทุนหมู่บ้าน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้าน การมีส่วนร่วมของสมาชิกการประสานงานของกองทุน เช่น มีการจัดคณะกรรมการให้บริการอำนวยความสะดวก ให้คำแนะนำแก่สมาชิก มีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบขั้นตอนในการกู้ยืมและการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานเช่น มีการเปิดรับสมาชิกอย่างเปิดเผย การอนุมัติให้สมาชิกแต่ละรายกู้ยืม มีเหตุผลและความเหมาะสม โปร่งใสตรวจสอบได้ส่วนปัจจัย ด้านภาวะผู้ใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้นำให้ความร่วมมือในการพัฒนางานกองทุนหมู่บ้านและเป็นแบบอย่างที่ดี

สิริลักษณ์ พลนอก (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตอำเภอสว่างวีระวงศ์ จังหวัดอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต อำเภอสว่างวีระวงศ์ จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตและเพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางในการแก้ไขปัญหาเพื่อ การพัฒนาการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตอำเภอสว่างวีระวงศ์ จังหวัดอุบลราชธานี ให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตอำเภอสว่างวีระวงศ์ จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมมีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมากพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตและด้านผลประโยชน์ต่อสมาชิกและชุมชนมีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ด้านการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรมีสภาพการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตอำเภอสว่างวีระวงศ์ จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตาม เพศ อายุ และสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ในกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต พบว่า เพศ อายุ และสถานภาพการดำรงตำแหน่งในกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต พิจารณาสภาพการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตอำเภอสว่างวีระวงศ์ จังหวัดอุบลราชธานี คือ การจัดทาระบบบัญชีเอกสารทางการเงินและทะเบียนกลุ่มยังไม่ถูกต้องตามหลักการบัญชี รองลงมา คือ สมาชิกบางคนขาดความรู้เข้าใจในการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตการจัดสรรสวัสดิการของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตยังไม่เป็นรูปธรรมและทั่วถึงและขาดงบประมาณในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานตามลำดับและน้อยสุด คือ ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตของสมาชิก

ธิดาทิพย์ ลือทองจักร (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตต่อการบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลห้างสูง หมู่ที่ 1 ตำบลห้างสูง อำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นและเปรียบเทียบความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตที่มีต่อการบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลห้างสูง หมู่ที่ 1ตำบลห้างสูง อำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตที่มีต่อการบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์ฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านคุณธรรม และจริยธรรมด้านการให้บริการ ด้านคณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่ ด้านเงินทุน/การบริหารจัดการเงินทุนด้านวิธีการบริหารจัดการและด้านสถานที่ วัสดุ และอุปกรณ์ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดด้านคณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่ คือ คณะกรรมการฯ มีความรู้ในหลักการ วิธีการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์ฯ เป็นอย่างดีด้านเงินทุน/การบริหารจัดการเงินทุน คือ กลุ่มออมทรัพย์ฯ มีเงินทุนสะสมสูงเพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงและความน่าเชื่อถือต่อสมาชิกด้านสถานที่ วัสดุ และอุปกรณ์ คือ กลุ่มออมทรัพย์ฯ มีสถานที่เหมาะสมเป็นสัดส่วนเหมาะสำหรับการให้บริการแก่สมาชิกด้านวิธีการบริหารจัดการ คือ กลุ่มออมทรัพย์ ฯ เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมทุกกระบวนการตั้งแต่การคิดการปฏิบัติและการรับผลประโยชน์ร่วมกันอย่างเสมอภาคด้านการให้บริการ คือ มีแบบฟอร์มสำหรับการทำธุรกรรมไว้สำหรับบริการอย่างถูกต้องและเพียงพอต่อความต้องการและด้านคุณธรรมและจริยธรรม คือ สมาชิกมีความไว้วางใจต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการฯ และเจ้าหน้าที่กลุ่มออมทรัพย์ ฯ

2.5.4 ปัจจัยด้านผู้นำ

ณรงค์ เพชรประเสริฐ (2552, น. 124-136) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่กำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของธุรกิจชุมชนของประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดในความสำเร็จหรือล้มเหลวของธุรกิจของชุมชน ประกอบด้วย 9 ปัจจัย คือ การเงิน การตลาด การผลิต การบริหารจัดการผู้นำ แรงงาน การมีส่วนร่วมของสมาชิก ระเบียบข้อบังคับของชุมชน การปฏิสัมพันธ์กับภายนอกระหว่างชุมชน

ปุณฑริกา สุคนธสิงห์ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มอาชีพ: กรณีศึกษากลุ่มอาชีพผลิตภัณฑ์ จากผ้าในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลสำเร็จและเพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการของกลุ่มอาชีพผลิตภัณฑ์จากผ้าในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ประกอบการ OTOP จังหวัดเพชรบูรณ์ที่ลงทะเบียนเป็นผู้ผลิตผู้ประกอบการ OTOP ในปี 2555 ประเภทผ้าและเครื่องแต่งกาย จำนวน 52 ราย เก็บข้อมูลรวบรวมแบบการใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ ข้อมูลโดยการใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการสำเร็จกลุ่มอาชีพผลิตภัณฑ์จากผ้าในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์ สามารถแบ่งได้เป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายในประกอบด้วยสินค้าของกลุ่มมีคุณภาพและสวยงามตรงต่อความต้องการของลูกค้า สมาชิกมีความรู้ทักษะ และความสามารถด้านการผลิต

กลุ่มมีการพัฒนาด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ กลุ่มมีความพร้อมด้านเครื่องมือเครื่องจักรสำหรับการผลิต กลุ่มมีการแต่งตั้ง ประธานที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม ผู้นำกลุ่มสามารถสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในกลุ่ม กลุ่มมีการจัดหาเงินทุนทั้งภายในและภายนอก กลุ่มมีการผลิตที่มีคุณภาพและมาตรฐาน และปัจจัยภายนอก ประกอบไปด้วย หน่วยงานภาครัฐมีการสนับสนุนเรื่องงบประมาณแก่กลุ่มอาชีพ หน่วยงานภาครัฐมีการสนับสนุนช่องทางด้านการจัดจำหน่าย และมีการสนับสนุนเรื่องวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องจักรหรือปัจจัยการผลิตต่อกลุ่มอาชีพและจังหวัดมีการกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานที่ให้ความสำคัญและสนับสนุนงานของกลุ่มอาชีพ

เอกสิทธิ โอมณี (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP) ประเภทอาหารในจังหวัดสตูล กลุ่มตัวอย่าง 170 คน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยของกลุ่มต่อการดำเนินงานของกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP) ได้แก่ ปัจจัยด้านการเงินหรือทุน ปัจจัยด้านการตลาด ปัจจัยด้านการผลิต ปัจจัยด้านบริหารและจัดการ ปัจจัยด้านผู้นำ ปัจจัยด้านแรงงาน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก

2.5.5 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก

สำนักงานกองทุนสนับสนุนวิจัย (2539, น. 80-83, อ้างถึงใน ธนะจักร เย็นบำรุง, 2540, น. 11) ได้นำเสนอปัจจัยของความสำเร็จและล้มเหลวของการดำเนินธุรกิจชุมชนไว้ 8 ประการ ดังนี้ 1) มีความสามารถในการพึ่งตนอง 2) มีการประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย 3) สนับสนุนจากเจ้าหน้าที่รัฐ 4) มีระบบบัญชีและการตรวจสอบ 5) มีแหล่งตั้งธุรกิจที่เหมาะสม 6) การมีส่วน ร่วมของสมาชิก 7) มีทุน มีการบริหารจัดการที่เข้มแข็ง มีประสิทธิภาพ 8) มีกระบวนการกลุ่ม มีความเข้าใจในปัญหาและความต้องการร่วมกัน มีการเรียนรู้ มีการทำงานเป็นทีม

อนิรุทธิ์ รัตนวิจิตร (2551, น. 61) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้าน ในเขตตำบลวังจันทร์ อำเภอวังจันทร์ จังหวัดระยอง เก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะกรรมการและสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน จำนวน 250 คน ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ โดยปัจจัยที่นำมาเป็นกรอบในการศึกษาครั้งนี้ คือ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้าน การมีส่วนร่วมของสมาชิกกองทุนหมู่บ้านความสามารถในการบริหารจัดการงานกองทุนหมู่บ้านการประสานงานกองทุนหมู่บ้าน ภาวะผู้นำ และการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้าน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านในระดับสูง คือ สมาชิกส่วนใหญ่คิดว่ากองทุนหมู่บ้านในเขตตำบลวังจันทร์ มีความสามารถในการบริหารจัดการกองทุนส่วนปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก คือ สมาชิกกองทุนหมู่บ้าน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้าน การมีส่วนร่วมของสมาชิกการประสานงานของกองทุน เช่น มีการจัดคณะกรรมการให้บริการ อำนวยความสะดวกให้คำแนะนำแก่สมาชิก มีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบขั้นตอนในการกู้ยืม และการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงาน เช่น มีการเปิดรับสมาชิกอย่างเปิดเผย การอนุมัติให้สมาชิกแต่ละรายกู้ยืม มีเหตุผลและความเหมาะสม โปร่งใสตรวจสอบได้ส่วนปัจจัย ด้านภาวะผู้ใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้นำให้ความร่วมมือในการพัฒนางานกองทุนหมู่บ้านและเป็นแบบอย่างที่ดี

ณรงค์ เพชรประเสริฐ (2552, น. 124-136) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่กำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของธุรกิจชุมชนของประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดในความสำเร็จ

หรือล้มเหลวของธุรกิจของชุมชน ประกอบด้วย 9 ปัจจัย คือ การเงิน การตลาด การผลิต การบริหารจัดการผู้นำ แรงงาน การมีส่วนร่วมของสมาชิก ระเบียบข้อบังคับของชุมชน การปฏิสัมพันธ์กับภายนอกระหว่างชุมชน

สุดใจ กรองทอง (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งในการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในเขตจงหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งในการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในเขตจงหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 6 ปัจจัย คือ ด้านการพึ่งตนเองของกลุ่ม ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกลุ่ม ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ด้านระยะเวลาการดำเนินงานของกลุ่ม ด้านการสนับสนุนจากภายนอกและดานความขัดแย้งของกลุ่ม

สุภาพร สาธรพันธ์ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มอาชีพสตรี กรณีศึกษากลุ่มสตรี อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี วัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จแบบยั่งยืนและผลสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มสตรีอำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี 2) ศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จแบบยั่งยืนกับผลสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มสตรีอำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี และ 3) เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จแบบยั่งยืนและผลสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มสตรีอำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามอายุ การศึกษา จำนวนบุตร อาชีพหลัก อาชีพเสริม สถานภาพสมรส เงินปันผลจากกลุ่มสตรีต่อเดือนต่อคน อายุ การเป็นสมาชิก และลักษณะงานของกลุ่มสตรี ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มสตรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน คือ ความต่อเนื่องของการดำเนินงานของกลุ่ม การเรียนรู้ ในการพัฒนาศักยภาพตนเองของสมาชิก การพึ่งตนเองของกลุ่ม คุณภาพชีวิตที่ดีของสมาชิกกลุ่ม ความเป็นปึกแผ่นของสมาชิกกลุ่มและประสิทธิภาพในการจัดการปัญหาของตนเองและชุมชน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ประสิทธิภาพในการจัดการปัญหาของตนเองและชุมชนและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพึ่งตนเองของกลุ่ม 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มสตรีทุกปัจจัย คือ คุณลักษณะของสมาชิก ลักษณะของกลุ่มสตรี การตัดสินใจและการวางแผน ระดับการมีส่วนร่วม การตอบสนองความต้องการ ความสามารถในการแก้ปัญหา การสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นและทัศนคติที่มีต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คุณลักษณะของสมาชิก และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการแก้ปัญหา 3)ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มสตรี ประกอบด้วย คุณลักษณะของสมาชิก ลักษณะของกลุ่มสตรี การตัดสินใจและการวางแผน ระดับการมีส่วนร่วม การตอบสนองความต้องการ ความสามารถในการแก้ปัญหา การสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น และทัศนคติที่มีต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง มีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มสตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มสตรีจากมากไปหาน้อย คือ ทัศนคติที่มีต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจและการวางแผน 5) สมาชิกกลุ่มสตรีที่มีจำนวนบุตร อาชีพเสริม และสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มสตรีแตกต่างกัน ส่วนตัวแปรอายุ การศึกษาและอาชีพหลัก ไม่แตกต่างกัน กลุ่มสตรีที่มีเงินปันผลจากกลุ่มสตรีต่อเดือนต่อคนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มสตรีแตกต่างกัน ส่วนอายุการเป็นสมาชิกและลักษณะงานของกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน 6) สมาชิก

กลุ่มสตรีที่มีอายุ การศึกษา จำนวนบุตร อาชีพหลัก อาชีพเสริม สถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มสตรีไม่แตกต่างกัน กลุ่มสตรีที่มีเงินปันผลจากกลุ่มสตรีต่อเดือนต่อคนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มสตรีแตกต่างกัน ส่วนอายุการเป็นสมาชิก และลักษณะงานของกลุ่มไม่แตกต่างกัน 7) กลุ่มสตรีกลุ่มจักสานและทอผ้า มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จแบบยั่งยืนและผลสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มสตรี ไม่แตกต่างกัน

เอกสิทธิ โอมณี (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP) ประเภทอาหารในจังหวัดสตูล กลุ่มตัวอย่าง 170 คน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยของกลุ่มต่อการดำเนินงานของกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP) ได้แก่ ปัจจัยด้านการเงินหรือทุน ปัจจัยด้านการตลาด ปัจจัยด้านการผลิต ปัจจัยด้านบริหารและจัดการ ปัจจัยด้านผู้นำ ปัจจัย ด้านแรงงาน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก

ธนายุทธ อ่อนดี (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลห้างสูง อำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ สมาชิกสามัญกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลห้างสูง จำนวน 356 คน ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลห้างสูง มีความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุดและผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์ฯ พบว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสนับสนุนจากภายนอก ด้านการบริหารจัดการกลุ่ม และด้านคณะกรรมการ ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จของกลุ่มฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการมีส่วนร่วมส่งผลสำเร็จของกลุ่มฯ มากที่สุด

2.5.6 ปัจจัยด้านสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ

สุดใจ กรองทอง (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งในการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในเขตจงหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งในการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ในเขตจงหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 6 ปัจจัย คือ ด้านการพึ่งตนเองของกลุ่ม ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกลุ่ม ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ด้านระยะเวลาการดำเนินงานของกลุ่ม ด้านการสนับสนุนจากภายนอก และดานความขัดแย้งของกลุ่ม

สุภาพร สาธรพันธ์ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มอาชีพสตรี กรณีศึกษากลุ่มสตรี อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี วัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จแบบยั่งยืนและผลสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มสตรีอำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี 2) ศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จแบบยั่งยืนกับผลสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มสตรีอำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี และ 3) เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จแบบยั่งยืนและผลสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มสตรีอำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามอายุ การศึกษา จำนวนบุตร อาชีพหลัก อาชีพเสริม สถานภาพสมรส เงินปันผลจากกลุ่มสตรีต่อเดือนต่อคน อายุ การเป็นสมาชิก และลักษณะงานของกลุ่มสตรี ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มสตรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน คือ ความต่อเนื่องของการดำเนินงานของกลุ่ม การเรียนรู้ในการพัฒนาศักยภาพตนเองของสมาชิก การพึ่งตนเองของกลุ่ม คุณภาพชีวิตที่ดีของสมาชิกกลุ่ม ความเป็นปึกแผ่นของสมาชิกกลุ่ม และประสิทธิภาพในการจัดการปัญหาของตนเองและชุมชน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ประสิทธิภาพในการจัดการปัญหา

ของตนเองและชุมชน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพึ่งตนเองของกลุ่ม 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มสตรีทุกปัจจัย คือ คุณลักษณะของสมาชิก ลักษณะของกลุ่มสตรี การตัดสินใจและการวางแผน ระดับการมีส่วนร่วม การตอบสนองความต้องการ ความสามารถในการแก้ปัญหา การสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นและทัศนคติที่มีต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คุณลักษณะของสมาชิกและปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการแก้ปัญหา 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มสตรี ประกอบด้วย คุณลักษณะของสมาชิก ลักษณะของกลุ่มสตรี การตัดสินใจและการวางแผน ระดับการมีส่วนร่วม การตอบสนองความต้องการ ความสามารถในการแก้ปัญหา การสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นและทัศนคติที่มีต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง มีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มสตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ปัจจัย ที่ส่งผลต่อผลสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มสตรีจากมากไปหาน้อย คือ ทัศนคติที่มีต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ความสามารถในการแก้ปัญหา และการตัดสินใจและการวางแผน 5) สมาชิกกลุ่มสตรีที่มีจำนวนบุตร อาชีพเสริม และสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มสตรีแตกต่างกัน ส่วนตัวแปรอายุ การศึกษาและอาชีพหลักไม่แตกต่างกัน กลุ่มสตรีที่มีเงินปันผลจากกลุ่มสตรีต่อเดือนต่อคนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มสตรีแตกต่างกัน ส่วนอายุการเป็นสมาชิกและลักษณะงานของกลุ่มไม่แตกต่างกัน 6) สมาชิกกลุ่มสตรีที่มีอายุ การศึกษา จำนวนบุตร อาชีพหลัก อาชีพเสริม สถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มสตรีไม่แตกต่างกัน กลุ่มสตรีที่มีเงินปันผลจากกลุ่มสตรีต่อเดือนต่อคนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มสตรีแตกต่างกัน ส่วนอายุการเป็นสมาชิกและลักษณะงานของกลุ่มไม่แตกต่างกัน 7) กลุ่มสตรีกลุ่มจักสานและทอผ้ามีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จแบบยั่งยืนและผลสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มสตรีไม่แตกต่างกัน

ปุณฑริกา สุคนธสิงห์ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มอาชีพ: กรณีศึกษากลุ่มอาชีพผลิตภัณฑ์ จากผ้าในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลสำเร็จและเพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการของกลุ่มอาชีพผลิตภัณฑ์จากผ้าในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้ประกอบการ OTOP จังหวัดเพชรบูรณ์ที่ลงทะเบียนเป็นผู้ผลิตผู้ประกอบการ OTOP ในปี 2555 ประเภทผ้าและเครื่องแต่งกาย จำนวน 52 ราย เก็บข้อมูลรวบรวมแบบการใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ ข้อมูลโดยการใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการสำเร็จกลุ่มอาชีพผลิตภัณฑ์จากผ้าในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์ สามารถแบ่งได้ เป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ปัจจัยภายในประกอบด้วยสินค้าของกลุ่มมีคุณภาพและสวยงามตรงต่อความต้องการของลูกค้า สมาชิกมีความรู้ทักษะ และความสามารถด้านการผลิต กลุ่มมีการพัฒนาด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ กลุ่มมีความพร้อมด้านเครื่องมือเครื่องจักรสำหรับการผลิต กลุ่มมีการแต่งตั้ง ประธานที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม ผู้นำกลุ่มสามารถสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในกลุ่ม กลุ่มมีการจัดหาเงินทุนทั้งภายในและภายนอก กลุ่มมีการผลิตที่มีคุณภาพและมาตรฐาน และปัจจัยภายนอก ประกอบไปด้วย หน่วยงานภาครัฐมีการสนับสนุนเรื่องงบประมาณแก่กลุ่มอาชีพ หน่วยงานภาครัฐมีการสนับสนุนช่องทางด้านการจัดจำหน่ายและมีการสนับสนุนเรื่องวัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักรหรือปัจจัยการผลิตต่อกลุ่มอาชีพและจังหวัดมีการกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานที่ให้ความสำคัญและสนับสนุนงานของกลุ่มอาชีพ

ตารางที่ 2.2 สังเคราะห์ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ในจังหวัดอำนาจเจริญ จากนักวิชาการต่าง ๆ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ในจังหวัดอำนาจเจริญ	นิภาภรณ์ จงวุฒิเวศย์ (2552)	อนิรุทธิ์ รัตนวิจิตร (2551)	นิภาภรณ์ จงวุฒิเวศย์ (2552)	ณรงค์ เพชรประเสริฐ (2552)	สุดใจ กรองทอง (2553)	เก็จกาญจน์ จันทนะภัค (2556)	อิสรนันท์ ทรงเนติเชาวลิต (2557)	ปุณฑริกา สุคนธสิงห์ (2557)	เอกสิทธิ์ โอมณี (2559)	สุภาพร สาธรพันธ์ (2553)
1. ปัจจัยด้านกฎระเบียบของกลุ่ม	√	-	√	√	√	√	-	-	√	-
2. ปัจจัยด้านการวางแผน	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
3. ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ	-	√	√	√	-	-	√	√	√	√
4. ปัจจัยด้านผู้นำ	-	-	√	√	-	√	√	√	√	√
5. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
6. ปัจจัยด้านสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก	√	-	√	√	√	√	-	√	√	√

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ หมายถึง เหตุหรือเงื่อนไขที่ทำให้กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ ดำเนินกิจการได้ประสบความสำเร็จตามตัวชี้วัด ได้แก่

1. ปัจจัยด้านกฎระเบียบของกลุ่ม หมายถึง กลุ่มมีการออกกฎระเบียบในการปฏิบัติที่ชัดเจน มีการปรับปรุงกฎระเบียบในการบริหารกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ สมาชิกมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด มีมาตรการบทลงโทษในการจัดการปัญหาระหว่างดำเนินการ มีการประเมินผลการดำเนินกิจกรรมและปรับปรุงการทำงานร่วมกัน

2. ปัจจัยด้านการวางแผน หมายถึง การวางแผนและการบริหารจัดการในด้านการเงินและทุนของกลุ่มอาชีพ กลุ่มมีการจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน มีการทำบัญชีการเงินที่ชัดเจนและโปร่งใส ให้สมาชิกมีส่วนในการวางแผนด้านการเงินทุกครั้ง มีการระดมทุน ทั้งภายใน-ภายนอกกลุ่ม มีการวางแผนกำหนดระยะเวลาการปันผลกำไรให้สมาชิกอย่างเท่าเทียม

3. ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ หมายถึง มีการชี้แจงบทบาท กิจกรรมในการดำเนินงานให้สมาชิกทราบ สมาชิกกลุ่มมีความเข้าใจในเป้าหมายที่ตรงกัน เพื่อที่จะดำเนินงานให้สอดคล้องและไปในทิศทางเดียวกัน มีความเข้าใจในหลักการจัดตั้งกลุ่มระดมทุนในการส่งเสริมอาชีพสร้างรายได้ มีความเข้าใจในหลักการจัดตั้งกลุ่มเพื่อให้พัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้นเข้าใจในหลักการจัดตั้งกลุ่มเพื่อให้สมาชิกมีโอกาสพัฒนาศักยภาพตนเองและช่วยเหลือตนเองได้ปรึกษาหารือกันก่อนในการจัดตั้ง

กลุ่มจัดประชุมเพื่อทบทวนการทำงานเป็นประจำ สมาชิกมีความเข้าใจในหน้าที่และบทบาทของตนเอง มีความรู้ความเข้าใจในการแก้ไขปัญหา

4. ปัจจัยด้านผู้นำ หมายถึง ผู้นำของกลุ่มที่สมาชิกให้การยอมรับนับถือและให้ความไว้วางใจที่จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับสมาชิก กลุ่มมีผู้นำที่เป็นผู้ริเริ่ม ให้มีการรวมกลุ่มอาชีพและเป็นผู้ริเริ่มในการดำเนินงนของกลุ่ม สามารถเป็นตัวแทนกลุ่มในการปกป้องผลประโยชน์ของสมาชิก มีความสามารถในการสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่สมาชิก กล้าตัดสินใจเด็ดขาดเมื่อได้พิจารณาเรื่องต่าง ๆ อย่างรอบคอบ เคารพในความคิดของผู้อื่น เสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

5. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก หมายถึง การมีส่วนร่วมในขั้นตอนการดำเนินงานของสมาชิกกลุ่มอาชีพ ตั้งแต่การวิเคราะห์ ตัดสินใจ วางแผน การดำเนินงาน การรับผลประโยชน์และการติดตามผลที่ส่งผลให้กลุ่มประสบความสำเร็จ มีส่วนร่วมในการคัดเลือก/แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารกลุ่ม มีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานกลุ่ม ได้เข้าร่วมในการประชุมกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ มีส่วนร่วมในการสะสมเงินทุน ร่วมตรวจสอบผลการดำเนินงานของกลุ่ม

6. ปัจจัยด้านสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ หมายถึง หน่วยงาน องค์กร บุคคล นักวิชาการหรือสถาบันการศึกษาและภาคเอกชนที่เป็นเครือข่ายของการดำเนินงานของกลุ่มอาชีพ กลุ่มมีการสร้างเครือข่ายกับกลุ่มอื่น ๆ ได้รับการส่งเสริมจากหน่วยงานภาครัฐด้านพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษาได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้จากเครือข่ายหรือหน่วยงานภายนอก สนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุ

2.6 บริบททั่วไป

2.6.1 ความเป็นมา

เมื่อประมาณปีพุทธศักราช 2393 ท้าวอุปราชเจ้าเมืองจำพร แขวงสุวรรณเขต ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวในปัจจุบัน ได้อพยพครอบครัวเข้ามาพึ่งพระบรมโพธิสมภาณพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัวมาตั้งถิ่นฐานอยู่บ้านค้อใหญ่ (ปัจจุบันคือบ้านอำนาจ ตำบลอำนาจ อำเภอลืออำนาจ) พุทธศักราช 2401 ท้าวจันทบุรม (เสือ) ผู้ครองเมืองในสมัยต่อมา ได้กราบบังคมทูลพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ยกฐานะบ้านค้อใหญ่ขึ้นเป็นเมืองอำนาจเจริญ และท้าวจันทบุรม (เสือ) ได้รับพระกรุณาโปรดเกล้าให้เป็นเจ้าเมือง มียศเป็นพระอมรอำนาจ (เสือ อมรสิน) และเป็นเมืองในการปกครองของนครเขมราฐต่อมาในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวมีการปฏิรูปการปกครองเมืองอำนาจเจริญ ได้ยกฐานะเป็นอำเภออำนาจเจริญและย้ายไปขึ้นเป็นอำเภอในการปกครองของจังหวัดอุบลราชธานี โดยมีนายอำเภอคนแรก คือ รองอำมาตย์โทหลวงอเนกอำนาจ (เปี้ย สุวรรณกูฏ) พุทธศักราช 2459 ได้ย้ายที่ตั้งอำเภออำนาจเจริญจากสถานที่เดิม (บ้านอำนาจ อำเภอลืออำนาจในปัจจุบัน) มาตั้ง ณ ตำบลบุ่ง ซึ่งเป็นที่ตั้งเมืองในปัจจุบันและยุบเมืองอำนาจเจริญเป็นตำบล ชื่อว่าตำบลอำนาจ ชาวบ้านชอบเรียกว่า เมืองอำนาจน้อย ต่อมาได้มีพระราชบัญญัติจัดตั้งจังหวัดอำนาจเจริญ พุทธศักราช 2536 ซึ่งมีผลบังคับ ตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2536 ตรงกับวันพุธ แรม 3 ค่ำ เดือน 12 ปีระกา ยกฐานะอำเภออำนาจเจริญเป็นจังหวัดอำนาจเจริญ ประกอบด้วย อำเภอเมืองอำนาจเจริญ อำเภอชานุมาน อำเภอปทุมราชวงศา อำเภอพนา อำเภอหัวตะพาน อำเภอเสนางคนิคม และกิ่งอำเภอลืออำนาจ

(ปัจจุบัน คือ อำเภอลืออำนาจ) รวม 6 อำเภอ 1 กิ่งอำเภอ ปัจจุบันจังหวัดอำนาจเจริญ แบ่งเขตการปกครอง เป็น 7 อำเภอ 56 ตำบล และ 607 หมู่บ้าน

จังหวัดอำนาจเจริญ จัดตั้งขึ้น เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2536 โดยแยกออกจากจังหวัดอุบลราชธานี และจัดตั้งเป็นจังหวัดที่ 75 ของประเทศไทย อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร 568 กิโลเมตร ตั้งอยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ห่างจากกรุงเทพมหานคร โดยทางรถยนต์ประมาณ 586 กิโลเมตร (ทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข 1, 2 และ 202) อยู่ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 (อุบลราชธานี ศรีสะเกษ ยโสธร อำนาจเจริญ)

2.6.2 ลักษณะทางกายภาพ

2.6.2.1 ที่ตั้งและอาณาเขต

จังหวัดอำนาจเจริญตั้งอยู่ระหว่างเส้นรุ้งที่ 15 องศา 30 ลิปดาเหนือ ถึง 16 องศา 30 ลิปดาหนือ และเส้นแวงที่ 104 องศา 15 ลิปดาตะวันออก ถึง 105 องศา ลิปดาตะวันออก มีเนื้อที่ทั้งสิ้น 1,975,780 ไร่ หรือ 3,161.29 ตารางกิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

1) ทิศเหนือ: ติดเขตจังหวัดยโสธร ที่อำเภอเลิงนกทา และจังหวัดมุกดาหาร ที่อำเภอดอนตาล

2) ทิศใต้: ติดเขตจังหวัดอุบลราชธานี ที่อำเภอม่วงสามสิบ

3) ทิศตะวันออก: ติดเขตประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวตามแนวฝั่งแม่น้ำโขงด้านอำเภอชานุมาน เป็นระยะทาง 38 กิโลเมตร และจังหวัดอุบลราชธานีที่อำเภอเขมราฐ อำเภอกุดข้าวปุ้นและอำเภอตระการพืชผล

4) ทิศตะวันตก: ติดเขตจังหวัดยโสธร ที่อำเภอป่าติ้ว และอำเภอเลิงนกทา

2.6.3 สภาพภูมิประเทศ

สภาพภูมิประเทศ โดยทั่วไปเป็นที่ลุ่มมีเนินเขาเตี้ย ๆ ทอดยาวไปจรดจังหวัดอุบลราชธานี ที่อำเภอชานุมาน ตั้งอยู่สูงจากระดับน้ำทะเลปานกลางเฉลี่ยประมาณ 68 เมตร (227 ฟุต) สภาพดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วนปนทรายและดินลูกรังบางส่วน มีลำน้ำสายใหญ่ไหลผ่าน ได้แก่ ลำเซบก และลำเซบาย

2.6.4 ข้อมูลทางการปกครอง/ประชากร

จังหวัดอำนาจเจริญ มีประชากร ณ 31 ธันวาคม 2563 จำนวนทั้งสิ้น 376,195 คน แบ่งเป็นเพศชาย 187,309 คน เพศหญิง 188,886 คน จำนวนครัวเรือน 120,188 ครัวเรือน จำแนกออกเป็นรายอำเภอ การปกครองแบ่งออกเป็น 7 อำเภอ 56 ตำบล 618 หมู่บ้าน

2.6.4.1 อำเภอเมืองอำนาจเจริญ

2.6.4.2 อำเภอชานุมาน

2.6.4.3 อำเภอปทุมราชวงศา

2.6.4.4 อำเภอพนา

2.6.4.5 อำเภอเสนางคนิคม

2.6.4.6 อำเภอหัวตะพาน

2.6.4.7 อำเภอลืออำนาจ

2.6.5 ภูมิประเทศ และภูมิอากาศ

สภาพภูมิประเทศ โดยทั่วไปเป็นที่ลุ่มมีเนินเขาเตี้ย ๆ ทอดยาวไปจรดจังหวัดอุบลราชธานี ที่อำเภอชานุมาน ตั้งอยู่สูงจากระดับน้ำทะเลปานกลางเฉลี่ยประมาณ 68 เมตร (227) ฟุต สภาพดิน โดยทั่วไปเป็นดินร่วนปนทรายและดินลูกรังบางส่วน มีแม่น้ำโขงเป็นแนวเขตกั้นจังหวัดอำนาจเจริญ กับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวที่อำเภอชานุมาน มีลำน้ำใหญ่ ๆ ไหลผ่าน

ภูมิอากาศโดยทั่วไป จังหวัดอำนาจเจริญจัดอยู่ในเขตอากาศแบบ Tropical Savannah คือ จะเห็นความแตกต่างของฤดูฝนและฤดูแล้งอย่างชัดเจน มีช่วงกลางวันยาวในฤดูร้อน และมีอุณหภูมิ สูงตลอดปี ฤดูฝนเริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ถึงกลางเดือนตุลาคม ในปี พ.ศ. 2550 มีฝนตก 78 วัน ปริมาณน้ำฝนวัดได้ 1,782.8 มิลลิเมตร ฤดูหนาวเริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ถึงเดือนมกราคม ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึงเมษายน

2.6.6 ทรัพยากร และแหล่งน้ำธรรมชาติ

จังหวัดอำนาจเจริญมีลำน้ำที่สำคัญไหลผ่าน 3 สาย คือ

2.6.6.1 แม่น้ำโขง เป็นแม่น้ำขนาดใหญ่เป็นเส้นกั้นแดนระหว่างประเทศไทยกับสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาวโดยถือร่องน้ำลึกเป็นแนวเขตแม่น้ำโขงนับว่ามีความสำคัญต่อเศรษฐกิจ ของจังหวัดเป็นอย่างยิ่ง

2.6.6.2 ลำเซบก ต้นน้ำเกิดในท้องที่จังหวัดอำนาจเจริญ อยู่ทางใต้ของจังหวัดไหลผ่าน ตำบลดงมะยาง ตำบลอำนาจ ตำบลเปือย ตำบลไร่ขี ไปสิ้นสุดที่ตำบลจานลานไหลลงสู่แม่น้ำมูล

2.6.6.3 ลำเซบาย ต้นน้ำเกิดในจังหวัดอำนาจเจริญ มีน้ำไหลตลอดทั้งปีเป็นแม่น้ำสาย หลักของชุมชนทางด้านตะวันตกของจังหวัดไหลผ่านตำบลน้ำปลีก ตำบลหัวตะพานสิ้นสุดที่ตำบลสร้าง ถ่อน้อย ไหลลงสู่ลำเซบกและแม่น้ำมูล

2.6.6.4 ป่าไม้ จังหวัดอำนาจเจริญมีพื้นที่ประมาณ 1,975,81.25 ไร่ ปัจจุบันทีเนื้อที่ป่า ทุกประเภทคงเหลือประมาณ ร้อยละ 10 ประเภทของป่าไม้ส่วนใหญ่เป็นป่าเต็งรัง ป่าไม้ชนิดมีค่า ได้แก่ ยาง ประดู่ แดง เต็ง รัง เป็นต้น พื้นที่ป่ามีความอุดมสมบูรณ์อยู่ในบริเวณพื้นที่ตอนบนแนวเขตติดต่อ กับจังหวัดมุกดาหารและจังหวัดยโสธร อีกทั้งยังเป็นแหล่งต้นน้ำของพื้นที่ใกล้เคียงจังหวัดอำนาจเจริญ มีพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติ จำนวน 13 แห่ง พื้นที่ป่าสงวนในท้องที่จังหวัดตามกฎกระทรวง รวม 890,348 ไร่

2.6.7 การคมนาคมขนส่ง

การคมนาคมระหว่างกรุงเทพฯ และจังหวัดอำนาจเจริญ สะดวกสบายทั้งทางรถยนต์ รถไฟ หรืออาจใช้ทางอากาศ โดยใช้บริการของสนามบินนานาชาติที่จังหวัดอุบลราชธานี

ทางรถยนต์ ใช้ทางหลวงหมายเลข 1 (ถนนพหลโยธิน) และทางหลวงหมายเลข 2 (ถนนมิตรภาพ) จากนั้นใช้ทางหลวงหมายเลข 226 นครราชสีมา–สุรินทร์ และใช้ทางหลวงหมายเลข 214 สุรินทร์– อำเภอสุวรรณภูมิแล้วแยกขวาไปตามทางหลวงหมายเลข 202 ผ่านจังหวัดยโสธร และอำเภอป่าติ้ว ถึงจังหวัดอำนาจเจริญรวมระยะทาง 580 กิโลเมตร หรือสามารถใช้ทางหลวงหมายเลข 1 และหมายเลข 2 จากนั้นใช้ทางหลวงหมายเลข 226 นครราชสีมา อุบลราชธานี ถึงจังหวัดอุบลราชธานี แล้วใช้ทางหลวง หมายเลข 212 อุบลราชธานี–อำนาจเจริญ รวมเป็นระยะทาง 704 กิโลเมตร

2.6.8 ลักษณะชุมชน

ชุมชนตามเขตการปกครองของจังหวัดอำนาจเจริญแบ่งการปกครองออกเป็น 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอชานุมาน อำเภอพนา อำเภอปทุมราชวงศา อำเภอเสนางคนิคม อำเภอหัวตะพาน อำเภอลืออำนาจ ประกอบด้วย 56 ตำบล 607 หมู่บ้าน การปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลเมือง 1 แห่ง เทศบาลตำบล 20 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 42 แห่ง

ผังเมืองรวมจังหวัดอำนาจเจริญได้แบ่งชุมชนตามลำดับความสำคัญเป็น 4 ลำดับ ดังนี้

2.6.8.1 ชุมชนศูนย์กลางลำดับที่ 1 มี 1 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมืองอำนาจเจริญ เป็นศูนย์กลางจังหวัดที่มีบทบาทด้านการบริหารการปกครอง พาณิชยกรรม การบริการ การเกษตร การบริการสาธารณสุข ซึ่งสามารถให้บริการแก่ประชาชนภายในจังหวัด

2.6.8.2 ชุมชนศูนย์กลางลำดับที่ 2 มี 1 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลนาหว้าใหญ่ มีบทบาทด้านการซื้อขายผลผลิตทางการเกษตรและปศุสัตว์

2.6.8.3 ชุมชนศูนย์กลางลำดับที่ 3 มี 5 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลเสนางคนิคม เทศบาลตำบลอำนาจ เทศบาลตำบลหัวตะพาน เทศบาลตำบลชานุมาน เทศบาลตำบลพนา เป็นศูนย์กลางระดับอำเภอที่มีบทบาททางด้านพาณิชยกรรมและการบริการพื้นฐานสำหรับชุมชนชานุมานเป็นชุมชนที่มีบทบาทด้านการค้าชายแดน

2.6.8.4 ชุมชนศูนย์กลางลำดับที่ 4 มี 2 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลน้ำปลีก เทศบาลตำบลนายมเป็นศูนย์กลางระดับท้องถิ่นให้บริการแก่พื้นที่ชุมชนชนบทโดยรอบ

2.6.9 สภาพเศรษฐกิจ การเงิน

มูลค่าส่วนใหญ่มาจากภาคเกษตรกรรม การล่าสัตว์และการป่าไม้ มีมูลค่า 3212 คิดเป็นร้อยละ 25.58 ได้แก่ ข้าว อ้อย มันสำปะหลัง เป็นต้น รองลงมา อยู่นอกภาคเกษตร ได้แก่ ขายส่ง ขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล ของใช้ในครัวเรือน

2.6.9.1 สินค้าการเกษตรของจังหวัดมีศูนย์กลางอยู่ที่อำเภอเมืองอำนาจเจริญ ซึ่งเป็นศูนย์กลางสินค้าอุปโภค–บริโภค และเป็นแหล่งกระจายสินค้าไปยังแต่ละอำเภอของจังหวัด

2.6.9.2 ปศุสัตว์เป็นสาขาหนึ่งที่มีแนวโน้มที่จะสูงขึ้น แต่การลงทุนด้านนี้พบว่ายังมีน้อย สัตว์ที่มีมา ได้แก่ ไก่ โค เป็ด สุกร และกระบือ ตามลำดับ ส่วนประมงเป็นการเลี้ยงตามแหล่งน้ำธรรมชาติและบ่อเลี้ยงของสำนักงาน หน่วยงานรัฐแจกจ่ายพันธ์ปลาส่งเสริมการเลี้ยงปลาแก่เกษตรกร นอกจากนี้ยังมีการประกอบธุรกิจทางการค้าและการบริการ ส่วนภาคอุตสาหกรรม ยังมีสัดส่วนค่อนข้างน้อย

2.6.9.3 จังหวัดอำนาจเจริญ มีกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต 140 กลุ่ม สมาชิกจำนวน 19,498 คน เงินสัจจะสะสม 130,933,705 บาท สมาชิกกู้ยืม 9,476 คน รวมเงินกู้ยืม 109,928,397 บาท ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 จำนวนสมาชิกกลุ่มออทรัพย์เพื่อการผลิต

ลำดับ	อำเภอ	ตำบล	สมาชิกกลุ่ม (คน)
1	ชานุมาน	คำเขื่อนแก้ว	221
2	ชานุมาน	โคกก่ง	186
3	ชานุมาน	โคกสาร	156
4	ชานุมาน	ชานุมาน	143
5	ชานุมาน	ป่าก่อ	93
6	ปทุมราชวงศา	นาป่าแซง	56
7	ปทุมราชวงศา	นาหว้า	116
8	ปทุมราชวงศา	ลือ	1,320
9	ปทุมราชวงศา	ห้วย	556
10	พนา	จานลาน	215
11	พนา	พนา	539
12	พนา	พระเหลา	585
13	พนา	ไม้กลอน	551
14	เมืองอำนาจเจริญ	กุดปลาดุก	44
15	เมืองอำนาจเจริญ	ไก่คำ	504
16	เมืองอำนาจเจริญ	คึมใหญ่	245
17	เมืองอำนาจเจริญ	ดอนเมย	123
18	เมืองอำนาจเจริญ	นาจิก	1,014
19	เมืองอำนาจเจริญ	นาแต้	895
20	เมืองอำนาจเจริญ	นายม	145
21	เมืองอำนาจเจริญ	นาหมอม้า	120
22	เมืองอำนาจเจริญ	น้ำปลีก	157
23	เมืองอำนาจเจริญ	ปลาค้าว	965
24	เมืองอำนาจเจริญ	สร้างนกทา	439
25	เมืองอำนาจเจริญ	หนองมะแซว	754
26	เมืองอำนาจเจริญ	ห้วยไร่	784
27	เมืองอำนาจเจริญ	เหล่าพรวน	514
28	ลืออำนาจ	ดงบัง	82
29	ลืออำนาจ	ดงมะยาง	122
30	ลืออำนาจ	เปือย	128
31	ลืออำนาจ	แมด	58
32	ลืออำนาจ	ไร่ขี	391

(ต่อ)

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ลำดับ	อำเภอ	ตำบล	สมาชิกกลุ่ม (คน)
33	ลืออำนาจ	อำนาจ	185
34	เสนางคนิคม	โพนทอง	142
35	เสนางคนิคม	ไร่สีสุก	514
36	เสนางคนิคม	เสนางคนิคม	452
37	เสนางคนิคม	หนองสามสี	235
38	เสนางคนิคม	หนองไฮ	229
39	หัวตะพาน	คำพระ	165
40	หัวตะพาน	เค็งใหญ่	245
41	หัวตะพาน	จิกดู่	1,392
42	หัวตะพาน	โพนเมืองน้อย	1,281
43	หัวตะพาน	รัตนวารี	326
44	หัวตะพาน	สร้างถ่อน้อย	784
45	หัวตะพาน	หนองแก้ว	702
46	หัวตะพาน	หัวตะพาน	625
รวม			19,498

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก *จำนวนสมาชิกกลุ่มออทรัพย์เพื่อการผลิต* โดย สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอำนาจเจริญ, 2565. อำนาจเจริญ: สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอำนาจเจริญ.

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สวัสดี ศรีอุไร (2539, น. 65) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณี ตำบลบ้านไทย อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัย พบว่า ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของคณะกรรมการหมู่บ้าน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนวิจัย (2539, น. 80-83, อ้างถึงใน ธนะจักร เย็นบำรุง, 2540, น. 11) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยของความสำเร็จและล้มเหลวของการดำเนินธุรกิจชุมชนไว้ 8 ประการ ดังนี้ 1) มีความสามารถในการพึ่งตนอง 2) มีการประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย 3) สนับสนุนจากเจ้าหน้าที่รัฐ 4) มีระบบบัญชีและการตรวจสอบ 5) มีแหล่งตั้งธุรกิจที่เหมาะสม 6) การมีส่วนร่วมของสมาชิก 7) มีทุน มีการบริหาร จัดการที่เข้มแข็งมีประสิทธิภาพ 8) มีกระบวนการกลุ่ม มีความเข้าใจในปัญหาและความต้องการร่วมกัน มีการเรียนรู้ มีการทำงานเป็นทีม

ใจมานัส พลอยดี (2540, น. 151–156) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของธุรกิจชุมชน ซึ่งประกอบด้วย 14 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านคณะกรรมการกลุ่ม 2) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม 3) ปัจจัยที่เกี่ยวกับความเป็นผู้นำ 4) ปัจจัยที่เกี่ยวกับสมาชิก 5) ปัจจัยด้านการเงิน 6) ปัจจัยเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์กับภายนอก 7) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ 8) ปัจจัยด้านการผลิต 9) ปัจจัยด้านการตลาด 10) ปัจจัยด้านแรงงาน 11) ปัจจัยที่เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร 12) ปัจจัยที่เกี่ยว กฎข้อบังคับ 13) ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ 14) ปัจจัยด้านการสร้างนวัตกรรมใหม่

พวงเพชร ทิพย์ทอง (2540, น. 119) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของคุณลักษณะทางสังคมของผู้นำกลุ่มต่อภาวะการดำรงอยู่ของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัย พบว่า ผู้นำกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต มีความสามารถในการประสานงานภายในกลุ่มและกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีความกระตือรือร้นในการทำงานโดยมีความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะทำให้งานของกลุ่มประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

เพ็ญพราว พิมสอน (2541, อ้างถึงใน ศุภชาติ อนันตวุธ, 2555, น. 25) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสำเร็จของกลุ่ม ดังนี้ 1) กลุ่มที่เกิดจากความริเริ่ม ความต้องการและสนใจร่วมกัน 2) การมีผลประโยชน์ร่วมกับสมาชิกกลุ่ม มีความซื่อสัตย์นายจ้าง กลุ่มผู้รับจ้าง และความไว้วางใจต่อกัน 3) ผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่ม มีความสามารถในการบริหารงานกลุ่ม 4) มีความสามัคคีของสมาชิกกลุ่ม มีความสามัคคีและมีการประสานงานที่ดีทั้งภายในและภายนอกกลุ่ม จะทำให้กลุ่มสำเร็จ

จำแลง จิระวิชัยฤทธิ์ (2546, น. 78) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุน คือ ความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน

ปนัดดา สุขเกษม (2548, น. 80) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มอาชีพ ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาลักษณะการประกอบอาชีพของกลุ่มอาชีพในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา 2) ศึกษาลักษณะกลุ่มอาชีพที่ประสบความสำเร็จ กลุ่มตัวอย่างได้จากกลุ่มอาชีพ จำนวน 42 กลุ่ม ๆ ละ 4 คน มีตัวแทนกลุ่ม 168 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) การส่งเสริมให้กลุ่มมีการอบรมทั้งภายนอกและภายในทำให้มีการพัฒนาสินค้าให้ตรงต่อความต้องการของตลาดและรวมกลุ่มทำให้มีอาชีพที่มั่นคงสามารถพัฒนาเป็นอาชีพหลัก 2) ลักษณะการประกอบอาชีพ มีผลต่อความสำเร็จของกลุ่ม ส่วนสถานที่ตั้งกลุ่มไม่มีผลต่อความสำเร็จของกลุ่มอาชีพ ส่วนปัจจัยภายใน ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจในวัตถุประสงค์การจัดตั้งและหลักการดำเนินงานกลุ่ม ลักษณะผู้นำกลุ่ม การบริหารงานกลุ่มและการมีส่วนร่วมของสมาชิกในกิจกรรมกลุ่มและปัจจัยภายนอก ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน และการได้รับการสนับสนุนจากผู้นำชุมชน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของกลุ่มอาชีพ

บุญมี ศรีสมบัติ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของกลุ่มอาชีพในอำเภอเสนางคนิคม จังหวัดอำนาจเจริญ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของกลุ่มอาชีพ ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่ม ด้านการบริหารจัดการกลุ่ม ด้านการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐ ความรู้ด้านวิชาการและในด้านการจัดตั้งกลุ่ม การเกิดขึ้นของกลุ่มอาชีพควรเกิด

จากความต้องการของสมาชิกกลุ่มอย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังต้องสร้างการมีส่วนร่วมหรือความรู้สึกร่วมความเป็นเจ้าของของกลุ่ม

ไพรัช ไมตรีมิตร (2550, น. 71-75) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลการดำเนินงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านส้มโฮง หมู่ที่ 5 ตำบลโนนสวรรค์ อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านส้มโฮง และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านส้มโฮง ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านส้มโฮง คือ ปัจจัยด้านผู้นำ ความรู้ ความสามารถของผู้นำ กล่าวคือ ในการพัฒนากลุ่มองค์กรให้เกิดความสำเร็จ บทบาทของผู้นำหรือการนำมีส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรอยู่รอดได้ข้อค้นพบที่สำคัญ คือ ผู้นำแต่ละคนที่ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตต้องอาศัยทักษะ รายละเอียด ความสุขุม รอบคอบ และสร้างการมีส่วนร่วม ศักยภาพของผู้นำในการร่วมกันในการดำเนินงาน พบว่า ผู้นำที่สามารถสร้างความต่อเนื่องของกิจกรรมและสามารถบริหารองค์กรได้ต้องมีพื้นฐานประสบการณ์จากการดำเนินกิจกรรมในหมู่บ้าน ซึ่งพบว่า คุณสมบัติของผู้นำกลุ่มที่สำคัญ คือ เป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำหน้าที่หลากหลายและเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างขวางสามารถวิเคราะห์เชื่อมโยงความต้องการของสมาชิกกับทิศทางการพัฒนาด้านต่าง ๆ ในชุมชนได้

อนิรุทธิ์ รัตนวิจิตร (2551, น. 61) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านในเขตตำบลวังจันทร์ อำเภอวังจันทร์ จังหวัดระยอง เก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะกรรมการและสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน จำนวน 250 คน ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ โดยปัจจัยที่นำมาเป็นกรอบในการศึกษาครั้งนี้ คือ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้าน การมีส่วนร่วมของสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน ความสามารถในการบริหารจัดการงานกองทุนหมู่บ้าน การประสานงานกองทุนหมู่บ้าน ภาวะผู้นำ และการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้าน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านในระดับสูง คือ สมาชิกส่วนใหญ่คิดว่ากองทุนหมู่บ้านในเขตตำบลวังจันทร์มีความสามารถในการบริหารจัดการกองทุน ส่วนปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก คือ สมาชิกกองทุนหมู่บ้าน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้าน การมีส่วนร่วมของสมาชิกการประสานงานของกองทุน เช่น มีการจัดคณะกรรมการให้บริการอำนวยความสะดวก ให้คำแนะนำแก่สมาชิก มีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบขั้นตอนในการกู้ยืมและการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงาน เช่น มีการเปิดรับสมาชิกอย่างเปิดเผย การอนุมัติให้สมาชิกแต่ละรายกู้ยืมมีเหตุผลและความเหมาะสม โปร่งใสตรวจสอบได้ส่วนปัจจัย ด้านภาวะผู้ใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้นำให้ความร่วมมือในการพัฒนางานกองทุนหมู่บ้านและเป็นแบบอย่างที่ดี

ณรงค์ เพชรประเสริฐ (2552, น. 124-136) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่กำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของธุรกิจชุมชนของประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดในความสำเร็จหรือล้มเหลวชองธุรกิจของชุมชน ประกอบด้วย 9 ปัจจัย คือ การเงิน การตลาด การผลิต การบริหารจัดการ ผู้นำ แรงงาน การมีส่วนร่วมของสมาชิก ระเบียบข้อบังคับของชุมชน การปฏิสัมพันธ์กับภายนอกระหว่างชุมชน

นิภาภรณ์ จงวุฒิเวศย์ (2552, น. 117) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของธุรกิจชุมชนของประชาชนในอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ระดับการดำเนินงานของกลุ่ม

ธุรกิจชุมชน กลุ่มตัวอย่าง 284 คน ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มที่ประสบความสำเร็จ มีระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก 12 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านการบริหารและจัดการ 2) ปัจจัยด้านบริหารการผลิต 3) ปัจจัยด้านบริหารการตลาด 4) ปัจจัยด้านบริหารการเงินและการลงทุน 5) ปัจจัยด้านผู้นำ 6) ปัจจัยด้านคณะกรรมการกลุ่ม 7) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก 8) ปัจจัยด้านแรงงาน 9) ปัจจัยด้านระเบียบข้อบังคับของชุมชน 10) ปัจจัยด้านการทำกิจกรรมกับภายนอก 11) ปัจจัยด้านการจัดสวัสดิการ 12) ปัจจัยด้านการสร้างเครือข่ายและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของธุรกิจชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 มีจำนวน 4 ปัจจัย คือ ผู้นำ การสร้างเครือข่าย การบริหารและจัดการและคณะกรรมการกลุ่ม

วนิดา มัฆวิมาลย์ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านศรีเชียงใหม่ ตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านศรีเชียงใหม่ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการและประเมินยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านศรีเชียงใหม่ ตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการบริหารจัดการกลุ่ม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน ด้านการบริหารเงินทุนและทรัพยากร ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของกลุ่มและด้านผลประโยชน์ต่อสมาชิกและชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า 2.51 ซึ่งถือว่ามีปัญหาอยู่ในระดับมาก ได้ยุทธศาสตร์ในการพัฒนากลุ่มออมทรัพย์ จำนวน 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างและกระบวนการทำงานกลุ่ม ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการบริหารเงินทุนและทรัพยากร ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านขีดความสามารถของกลุ่ม และยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านผลประโยชน์ต่อสมาชิกและชุมชนและผลการประเมินยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ยุทธศาสตร์ สำหรับพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านศรีเชียงใหม่ มีค่าความถี่ของความเหมาะสมในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

ชยาภรณ์ หน่อแก้ว (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต หมู่ที่ 3 บ้านท่าตอน ตำบลท่าตอน อำเภอแม่อาย จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ปัญหาการบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตแนวทางในการแก้ไขการบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต หมู่ที่ 3 บ้านท่าตอน ตำบลท่าตอน อำเภอแม่อาย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต คือ กลุ่มออมทรัพย์มีการวางแผนแก้ปัญหาการส่งเงินทุกประเภทเกินกำหนด มีการวางแผนการพัฒนากลุ่มออมทรัพย์ มีระเบียบข้อบังคับของกลุ่มออมทรัพย์ มีการอานวยความสะดวกแก่สมาชิกที่มาติดต่องาน มีการจัดให้มีสถานที่ทางานเป็นสัดส่วน มีการกำหนดความรับผิดชอบ แบ่งงานแก่กรรมการท่านอื่นให้ตรงกับความถนัด คณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความรู้ความสามารถและปฏิบัติหน้าที่ได้ดีตามตำแหน่งที่ได้รับ มีบทบาทการทำงานของคณะกรรมการต่าง ๆ การสั่งการในการทำงานของคณะกรรมการมีความชัดเจนและคณะกรรมการมีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการสั่งการมีการควบคุมเงินสดโดยการฝากธนาคารทุกเดือน มีทะเบียนคุมเงินสัจจะ/เงินฝาก/เงินกู้อย่างเรียนร้อย มีการจัดทาบัญชีการเงินอย่างเรียบร้อยและมีการสรุปผลการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบปัญหาการบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต พบว่า ปัญหาการส่งเสริมการออมทรัพย์ของสมาชิก ปัญหาการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ปัญหาการปฏิบัติหน้าของคณะกรรมการ ปัญหาการตัดสินใจของคณะกรรมการและปัญหาการควบคุม

การปฏิบัติงานของคณะกรรมการและแนวทางในการแก้ไขการบริหารจัดการกล่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต พบว่า คณะกรรมการควรส่งเสริมให้สมาชิกมีการออมอย่างสม่ำเสมอ คณะกรรมการควรจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด คณะกรรมการควรมีความเสียสละและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนร่วม คณะกรรมการควรกระตุ้นให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการบริหารกลุ่มฯ และคณะกรรมการควรปฏิบัติงานตรงตามแผนที่วางไว้

ภริดา พิรานนท์ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินผลการบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตของกลุ่มสตรีแม่บ้าน หมู่ที่ 1 ตำบลทรายแดง อำเภอเมือง จังหวัดระนอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการประเมินผลการบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตของกลุ่มสตรีแม่บ้าน หมู่ 1 ตำบลทรายแดง อำเภอเมือง จังหวัดระนอง ในด้านความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ด้านความเพียงพอต่อปัจจัยนาเข้าหรือสิ่งอานวยความสะดวก ด้านความเหมาะสมของกระบวนการและด้านผลผลิตหรือประโยชน์และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตของกลุ่มสตรีแม่บ้าน หมู่ 1 ตำบลทรายแดง อำเภอเมือง จังหวัดระนอง ผลการวิจัย พบว่า ด้านการประเมินระดับผลการบริหารจัดการของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตของกลุ่มสตรีแม่บ้าน หมู่ 1 ตำบลทรายแดง อำเภอเมืองจังหวัดระนอง โดยภาพรวม 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในแต่ละด้าน พบว่า การประเมินผลการบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตของกลุ่มสตรีแม่บ้าน หมู่ 1 ตำบลทรายแดงอำเภอเมือง จังหวัดระนอง อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านผลผลิตหรือประโยชน์ที่ได้รับ คือ กลุ่ม ฯ ได้มีการให้ดอกเบี้ยฝากเงินสัจจะในรูปของเงินปันผลอย่างเหมาะสมและอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับ ดังนี้ อันดับแรก ด้านความเหมาะสมต่อกระบวนการบริหารจัดการ คือ การเก็บรักษาเงินของกลุ่มฯ มีความถูกต้อง เหมาะสม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้รองลงมาด้านความเพียงพอต่อปัจจัยนาเข้า คือ คณะกรรมการบริหารมีความซื่อสัตย์ในด้านการบริหารจัดการและด้านความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม คือ การบริหารจัดการกลุ่มฯ มีความสมบูรณ์ชัดเจน ด้านนโยบาย และตรงตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มฯ

วิรัตน์ ไชยชนะ (2553, น. 116) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โครงสร้างกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตและปัจจัยที่ทำให้กลุ่มเข้มแข็ง กรณีศึกษากลุ่มออมทรัพย์คลองเปียะ อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ทำให้กลุ่มมีความเข้มแข็ง คือ ปัจจัยด้านผู้นำกลุ่ม ซึ่งเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญมากที่ทำให้กลุ่มมีความเข้มแข็ง ผู้นำกลุ่มออมทรัพย์คลองเปียะ ได้มาจาการเลือกตั้งของสมาชิกกลุ่มและมีสถานภาพที่หลากหลาย เช่น เป็นผู้อาวุโส เป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิก อบต. และบางคนมีหน้าที่ในหมู่บ้านหลายตำแหน่งทำให้รู้จักวิธีในการจัดการ รู้จักแบ่งเวลาในการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพในการทำงาน จากการที่ผู้นำมีความหลากหลายเป็นผลให้เกิดผลดีในการทำงานกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำที่มีคุณสมบัติขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ

สิริลักษณ์ พลนอก (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต อำเภอสว่างวีระวงศ์ จังหวัดอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต อำเภอสว่างวีระวงศ์ จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตและเพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางในการแก้ไขปัญหาเพื่อการพัฒนาการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตอำเภอสว่างวีระวงศ์ จังหวัดอุบลราชธานี ให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตอำเภอสว่างวีระวงศ์

จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมมีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมากพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตและด้านผลประโยชน์ต่อสมาชิกและชุมชนมีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมากในขณะที่ด้านการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรมีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตอำเภอสว่างวีระวงศ์ จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตาม เพศ อายุ และสถานภาพการดำรงตำแหน่งในกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต พบว่า เพศ อายุ และสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ในกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต พิจารณาสภาพการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต โดยรวม ไม่แตกต่างกัน 3) ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตอำเภอสว่างวีระวงศ์ จังหวัดอุบลราชธานี คือ การจัดทาระบบบัญชีเอกสารทางการเงินและทะเบียนกลุ่มยังไม่ถูกต้องตามหลักการบัญชี รองลงมา คือ สมาชิกบางคนขาดความรู้เข้าใจในการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตการจัดสรรสวัสดิการของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตยังไม่เป็นรูปธรรมและทั่วถึงและขาดงบประมาณในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานตามลำดับและน้อยสุดคือไม่มีตลาดรองรับผลผลิตของสมาชิก

สุภาพร สาธรพันธ์ (2553, น. 186) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มอาชีพสตรี กรณีศึกษากลุ่มสตรีอำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่าง 162 คน ผลการวิจัย พบว่า ผลสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มสตรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในการพัฒนาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน คือ ความต่อเนื่องของการดำเนินงานของกลุ่ม การเรียนรู้ในการพัฒนาศักยภาพตนเองของสมาชิก การพึ่งตนเองของกลุ่ม คุณภาพชีวิตที่ดีของสมาชิกกลุ่ม ความเป็นปึกแผ่นของสมาชิกลุ่ม และประสิทธิภาพในการจัดการปัญหาของตนเองและชุมชน อยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มสตรี ทุกปัจจัย คือ คุณลักษณะของสมาชิก ลักษณะของกลุ่มสตรี การตัดสินใจ และการวางแผน ระดับการมีส่วนร่วม การตอบสนองความในความสามารถในการแก้ปัญหา การสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นและทัศนคติที่มีต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คุณลักษณะของสมาชิกและมีความสำพันธ์กับผลสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มสตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุดใจ กรองทอง (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งในการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในเขตจงหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งในการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในเขตจงหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 6 ปัจจัย คือ ด้านการพึ่งตนเองของกลุ่ม ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกลุ่ม ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ด้านระยะเวลาการดำเนินงานของกลุ่ม ด้านการสนับสนุนจากภายนอกและด้านความขัดแย้งของกลุ่ม

สุภาพร สาธรพันธ์ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มอาชีพสตรี กรณีศึกษากลุ่มสตรี อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี วัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จแบบยั่งยืนและผลสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มสตรีอำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี 2) ศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จแบบยั่งยืนกับผลสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มสตรีอำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี และ 3) เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จแบบยั่งยืนและผลสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มสตรีอำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามอายุ การศึกษา จำนวนบุตร อาชีพหลัก อาชีพเสริม สถานภาพสมรส เงินปันผลจากกลุ่มสตรี

ต่อเดือนต่อคน อายุ การเป็นสมาชิก และลักษณะงานของกลุ่มสตรี ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มสตรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน คือ ความต่อเนื่องของการดำเนินงานของกลุ่ม การเรียนรู้ในการพัฒนาศักยภาพตนเองของสมาชิก การพึ่งตนเองของกลุ่ม คุณภาพชีวิตที่ดีของสมาชิกกลุ่ม ความเป็นบึกแผ่นของสมาชิกกลุ่มและประสิทธิภาพในการจัดการปัญหาของตนเองและชุมชน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ประสิทธิภาพในการจัดการปัญหาของตนเองและชุมชนและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพึ่งตนเองของกลุ่ม 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มสตรี ทุกปัจจัย คือ คุณลักษณะของสมาชิก ลักษณะของกลุ่มสตรี การตัดสินใจ และการวางแผน ระดับการมีส่วนร่วม การตอบสนองความต้องการ ความสามารถในการแก้ปัญหา การสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น และทัศนคติที่มีต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คุณลักษณะของสมาชิก และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการแก้ปัญหา 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มสตรี ประกอบด้วย คุณลักษณะของสมาชิก ลักษณะของกลุ่มสตรี การตัดสินใจและการวางแผน ระดับการมีส่วนร่วม การตอบสนองความต้องการ ความสามารถในการแก้ปัญหา การสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น และทัศนคติที่มีต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง มีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มสตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มสตรีจากมากไปหาน้อย คือ ทัศนคติที่มีต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจและการวางแผน 5) สมาชิกกลุ่มสตรีที่มีจำนวนบุตร อาชีพเสริม และสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มสตรีแตกต่างกัน ส่วนตัวแปรอายุ การศึกษาและอาชีพหลักไม่แตกต่างกัน กลุ่มสตรีที่มีเงินปันผลจากกลุ่มสตรีต่อเดือนต่อคนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มสตรีแตกต่างกัน ส่วนอายุการเป็นสมาชิกและลักษณะงานของกลุ่มไม่แตกต่างกัน 6)สมาชิกกลุ่มสตรีที่มีอายุ การศึกษา จำนวนบุตร อาชีพหลัก อาชีพเสริม สถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มสตรีไม่แตกต่างกัน กลุ่มสตรีที่มีเงินปันผลจากกลุ่มสตรีต่อเดือนต่อคนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผลสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มสตรีแตกต่างกัน ส่วนอายุการเป็นสมาชิก และลักษณะงานของกลุ่มไม่แตกต่างกัน 7) กลุ่มสตรีกลุ่มจักสานและทอผ้า มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จแบบยั่งยืนและผลสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มสตรีไม่แตกต่างกัน

สิริลักษณ์ พลนอก (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตอำเภอสว่างวีระวงศ์ จังหวัดอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตอำเภอสว่างวีระวงศ์ จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตและเพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางในการแก้ไขปัญหาเพื่อการพัฒนาการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตอำเภอสว่างวีระวงศ์ จังหวัดอุบลราชธานี ให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตอำเภอสว่างวีระวงศ์ จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมมีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมากพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตและด้านผลประโยชน์ต่อสมาชิกและชุมชนมีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ด้านการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรมีสภาพการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

อำเภอสว่างวีระวงศ์ จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตาม เพศ อายุ และสถานภาพการดำรงตำแหน่งในกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต พบว่า เพศ อายุ และสถานภาพการดำรงตำแหน่งในกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต พิจารณาสภาพการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตอำเภอสว่างวีระวงศ์ จังหวัดอุบลราชธานี คือ การจัดทาระบบบัญชีเอกสารทางการเงินและทะเบียนกลุ่มยังไม่ถูกต้องตามหลักการบัญชี รองลงมา คือ สมาชิกบางคนขาดความรู้เข้าใจในการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตการจัดสรรสวัสดิการของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตยังไม่เป็นรูปธรรมและทั่วถึงและขาดงบประมาณในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานตามลำดับและน้อยสุด คือ ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตของสมาชิก

ธนาชัย สุขวณิช (2554, น. 32) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตเพื่อสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชนในพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย โดยได้ทำการศึกษา ประธาน รองประธาน กรรมการ กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตของจังหวัดปทุมธานี จังหวัดราชบุรี และจังหวัดเพชรบุรี รวมทั้งสิ้น 60 คน ผลการวิจัย พบว่า หน่วยงานภายนอกที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ได้แก่ กรมการพัฒนาชุมชนกระทรวงมหาดไทยโดยพัฒนาการอำเภอที่คอยส่งเสริมให้คำแนะนำและคอยเป็นพี่เลี้ยงด้านการบริหารจัดการ

พัฒนพงศ์ ลาพิงค์ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการสนับสนุนกลุ่มอาชีพให้เข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม อำเภอแม่สาย จัวหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่าง คณะกรรมการและสมาชิกกลุ่มอาชีพ จำนวน 302 คน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มฯ ได้แก่ ความเข้าใจในวัตถุประสงค์การจัดตั้งกลุ่ม การได้รับความรู้เกี่ยวกับอาชีพ จำนวนสมาชิก การบริหารคณะกรรมการ คือ การวางแผน การใช้หลักความโปร่งใส การมีส่วนร่วม การใช้หลักเสมอภาค

เก็จกาญจน์ จันทนะภัค (2557, น. 7) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานด้านอาชีพของกลุ่มสตรีและความเป็นไปได้ในการพัฒนากลุ่มสตรีเทศบาลเมืองหนองสำโรง จังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่าง 41 คน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานด้านอาชีพของกลุ่มสตรี ได้แก่ ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น ปัจจัยด้านการมีผู้นำที่ดี ปัจจัยด้านการมีทรัพยากรในการผลิต ปัจจัยด้านการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกในกลุ่ม ส่วนปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นและปัจจัยด้านการมีตลาดรองรับสินค้า

ธิดาทิพย์ ลือทองจักร (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตต่อการบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลห้างสูง หมู่ที่ 1 ตำบลห้างสูง อำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นและเปรียบเทียบความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตที่มีต่อการบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลห้างสูง หมู่ที่ 1 ตำบลห้างสูง อำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตที่มีต่อการบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์ฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านคุณธรรม และจริยธรรมด้านการให้บริการด้านคณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่ ด้านเงินทุน/การบริหารจัดการเงินทุนด้านวิธีการบริหารจัดการและด้านสถานที่ วัสดุ และอุปกรณ์ ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ด้านคณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่ คือ คณะกรรมการ ฯ มีความรู้ในหลักการ วิธีการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์ฯ เป็นอย่างดีด้านเงินทุน

/การบริหารจัดการเงินทุน คือ กลุ่มออมทรัพย์ฯ มีเงินทุนสะสมสูงเพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงและความน่าเชื่อถือต่อสมาชิกด้านสถานที่ วัสดุ และอุปกรณ์ คือ กลุ่มออมทรัพย์ฯ มีสถานที่เหมาะสมเป็นสัดส่วนเหมาะสำหรับการให้บริการแก่สมาชิกด้านวิธีการบริหารจัดการ คือ กลุ่มออมทรัพย์ฯ เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมทุกกระบวนการตั้งแต่การคิดการปฏิบัติและการรับผลประโยชน์ร่วมกันอย่างเสมอภาคด้านการให้บริการ คือ มีแบบฟอร์มสำหรับการทำธุรกรรมไว้สำหรับบริการอย่างถูกต้องและเพียงพอต่อความต้องการและด้านคุณธรรมและจริยธรรม คือ สมาชิกมีความไว้วางใจต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการฯและเจ้าหน้าที่กลุ่มออมทรัพย์ ฯ

กมลพรรณ บุญสุทธิ์ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการกลุ่มในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ศึกษากรณีกลุ่มจักสานทองเหลือง ตำบลท่าไข่ จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการกลุ่ม มีดังนี้ ปัจจัยด้านความเชื่อมั่น ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในตนเองในตัวผู้นำและในกลุ่มของตนเอง ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (ทุนทางสังคม) ประกอบด้วย ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในแบบพี่น้องและเอื้อต่อกัน ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย การบริหารจัดการด้านระบบการเงิน การงาน ระบบบุคลากร และระบบแบ่งปันผลประโยชน์ที่ยุติธรรม ปัจจัยด้านกระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย ภูมิปัญญา การถ่ายทอดทักษะในการผลิตและการตลาด ปัจจัยด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับภายนอกกลุ่ม ประกอบด้วย ปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานรัฐและกลุ่มอื่น ๆ

กรรณิการ์ ทำมา (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนากลุ่มอาชีพ กรณีศึกษากลุ่มแปรรูปผลิตภัณฑ์จักสารจากต้นกกบ้านหว้า ตำบลบ้านหว้า อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มฯ คือ ปัจจัยภายใน ได้แก่ สมาชิกกลุ่ม เข้าใจวัตถุประสงค์ของการรวมกลุ่ม มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่ม เช่น ร่วมคิด ร่วมพัฒนา ร่วมวางแผน ผู้นำกลุ่มมีภาวะผู้นำ มีกฎ ระเบียบข้อบังคับ และปัจจัยภายนอก ได้แก่ ผู้นำชุมชน หน่วยงานภาครัฐ ที่เกี่ยวข้องที่ส่งเสริมสนับสนุนช่องทางการจำหน่ายสินค้า

ปุณฑริกา สุคนธสิงห์ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มอาชีพ: กรณีศึกษากลุ่มอาชีพผลิตภัณฑ์จากผ้าในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลสำเร็จและเพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการของกลุ่มอาชีพผลิตภัณฑ์จากผ้าในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ประกอบการ OTOP จังหวัดเพชรบูรณ์ที่ลงทะเบียนเป็นผู้ผลิตผู้ประกอบการ OTOP ในปี 2555 ประเภทผ้าและเครื่องแต่งกาย จำนวน 52 ราย เก็บข้อมูลรวบรวมแบบการใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ ข้อมูลโดยการใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการสำเร็จกลุ่มอาชีพผลิตภัณฑ์จากผ้าในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์ สามารถแบ่งได้ เป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายในประกอบด้วยสินค้าของกลุ่มมีคุณภาพและสวยงามตรงต่อความต้องการของลูกค้า สมาชิกมีความรู้ทักษะ และความสามารถด้านการผลิต กลุ่มมีการพัฒนาด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ กลุ่มมีความพร้อมด้านเครื่องมือเครื่องจักรสำหรับการผลิต กลุ่มมีการแต่งตั้ง ประธานที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม ผู้นำกลุ่มสามารถสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในกลุ่ม กลุ่มมีการจัดหาเงินทุนทั้งภายในและภายนอก กลุ่มมีการผลิตที่มีคุณภาพและมาตรฐาน และปัจจัยภายนอก ประกอบไปด้วย หน่วยงานภาครัฐมีการสนับสนุนเรื่องงบประมาณแก่กลุ่มอาชีพ หน่วยงานภาครัฐมีการสนับสนุนช่องทางด้านการจัดจำหน่าย และมีการสนับสนุนเรื่อง

วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องจักรหรือปัจจัยการผลิตต่อกลุ่มอาชีพ และจังหวัดมีการกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานที่ให้ความสำคัญและสนับสนุนงานของกลุ่มอาชีพ

อิสรนันท์ ทรงเนติเชาวลิต (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตจังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 319 คน เป็นประธาน 156 คน เป็นกรรมการ 163 ผลการวิจัย พบว่า 5 ตัวแปร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตจังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ภาวะผู้นำของคณะกรรมการ การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ ความรู้ ความเข้าใจของคณะกรรมการ ประสบการณ์ในการบริหารกลุ่ม และการได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน

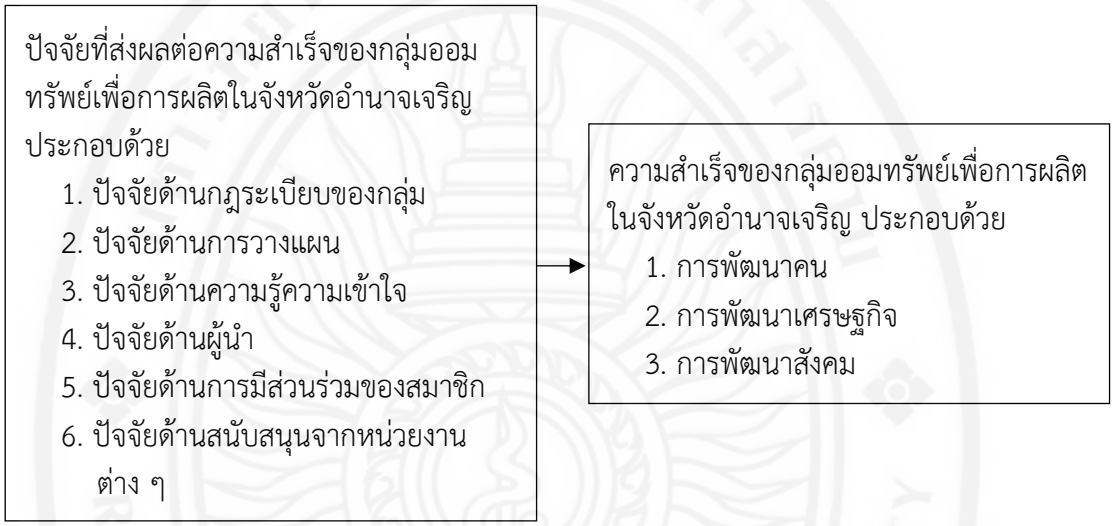
ชัญญา แว่นทิพย์ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของผลิตภัณฑ์ OTOP ประเภท ผ้าและเครื่อง แต่งกายของอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 2 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มที่ประสบผลสำเร็จ คือ กลุ่มทอผ้าไหมบ้านตาหยวก หมู่ที่ 1 ตำบลทุ่งหลวงและกลุ่มที่ไม่ประสบผลสำเร็จ คือ กลุ่มทอผ้าไหม หมู่ที่ 13 ตำบลทุ่งหลวง และขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้นำ คณะกรรมการ สมาชิกกลุ่มและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มที่ประสบผลสำเร็จ คือ คณะกรรมการมีความโปร่งใสในการบริหารงาน มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตัวเองและสมาชิกส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการทอผ้าไหมเป็นอย่างดีโดยมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและสมาชิกทุกคนให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน ซึ่งกลุ่มมีการแสวงหางบประมาณ ช่องทาง การตลาดและการประชาสัมพันธ์ช่องทางต่าง ๆ และนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดการใช้แรงงาน ส่งเสริมให้สมาชิกเข้ารับการฝึกอบรมและไปศึกษาดูงานเพื่อเรียนรู้เทคนิคใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของกลุ่ม

เอกสิทธิ โอมณี (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP) ประเภทอาหารในจังหวัดสตูล กลุ่มตัวอย่าง 170 คน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยของกลุ่มต่อการดำเนินงานของกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP) ได้แก่ ปัจจัยด้านการเงินหรือทุน ปัจจัยด้านการตลาด ปัจจัยด้านการผลิต ปัจจัยด้านบริหารและจัดการ ปัจจัยด้านผู้นำ ปัจจัยด้านแรงงาน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก

ธนายุทธ อ่อนดี (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลห้างสูง อำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ สมาชิกสามัญกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลห้างสูง จำนวน 356 คน ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลห้างสูงมีความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์ฯ พบว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสนับสนุนจากภายนอก ด้านการบริหารจัดการกลุ่ม และด้านคณะกรรมการส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จของกลุ่มฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการมีส่วนร่วมส่งผลสำเร็จของกลุ่มฯ มากที่สุด

2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ ผู้วิจัยที่ได้สังเคราะห์ตัวแปรต้นจากนักวิชาการต่าง ๆ และนำแนวคิดการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตามระเบียบกรมการพัฒนาชุมชนว่าด้วยการส่งเสริมการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต พ.ศ. 2555 ข้อ 7 มาเป็นตัวแปรตาม (กรมการพัฒนาชุมชน, 2555, น. 2) มาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้



ภาพที่ 2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (Qualitative Data) โดยใช้แบบสอบถาม โดยมีวิธีดำเนินการศึกษาดังรายละเอียดตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
3. การรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร คือ สมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ พ.ศ. 2565 จำนวน 19,498 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ สมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 189 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร (Yamane, 1973, p. 727) และสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \qquad (3\text{-}1)$$

กำหนดให้ N แทน จำนวนประชากรทั้งหมด

n แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

e แทน ค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ กำหนดให้ไม่เกิน .05 แทนค่าในสูตรได้

แทนค่า $n = \frac{19,498}{1+19,498(.05)^2}$

$= 391.95$ คน

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ 392 คน

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	อำเภอ	ตำบล	สมาชิกกลุ่ม (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	ชานุมาน	คำเขื่อนแก้ว	221	4
2	ชานุมาน	โคกก่ง	186	4
3	ชานุมาน	โคกสาร	156	3
4	ชานุมาน	ชานุมาน	143	3
5	ชานุมาน	ป่าก่อ	93	2
6	ปทุมราชวงศา	นาป่าแซง	56	1
7	ปทุมราชวงศา	นาหว้า	116	2
8	ปทุมราชวงศา	ลือ	1,320	27
9	ปทุมราชวงศา	ห้วย	556	11
10	พนา	จานลาน	215	4
11	พนา	พนา	539	11
12	พนา	พระเหลา	585	12
13	พนา	ไม้กลอน	551	11
14	เมืองอำนาจเจริญ	กุดปลาดุก	44	1
15	เมืองอำนาจเจริญ	ไก่คำ	504	10
16	เมืองอำนาจเจริญ	คึมใหญ่	245	5
17	เมืองอำนาจเจริญ	ดอนเมย	123	2
18	เมืองอำนาจเจริญ	นาจิก	1,014	20
19	เมืองอำนาจเจริญ	นาแต้	895	18
20	เมืองอำนาจเจริญ	นายม	145	3
21	เมืองอำนาจเจริญ	นาหมอม้า	120	2
22	เมืองอำนาจเจริญ	น้ำปลีก	157	3
23	เมืองอำนาจเจริญ	ปลาค้าว	965	19
24	เมืองอำนาจเจริญ	สร้างนกทา	439	9
25	เมืองอำนาจเจริญ	หนองมะแซว	754	15
26	เมืองอำนาจเจริญ	ห้วยไร่	784	16
27	เมืองอำนาจเจริญ	เหล่าพรวน	514	10
28	ลืออำนาจ	ดงบัง	82	2
29	ลืออำนาจ	ดงมะยาง	122	2
30	ลืออำนาจ	เปือย	128	3
31	ลืออำนาจ	แมด	58	1
32	ลืออำนาจ	ไร่ขี	391	8

(ต่อ)

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับ	อำเภอ	ตำบล	สมาชิกกลุ่ม (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
33	ลืออำนาจ	อำนาจ	185	4
34	เสนางคนิคม	โพนทอง	142	3
35	เสนางคนิคม	ไร่สีสุก	514	10
36	เสนางคนิคม	เสนางคนิคม	452	9
37	เสนางคนิคม	หนองสามสี	235	5
38	เสนางคนิคม	หนองไฮ	229	5
39	หัวตะพาน	คำพระ	165	3
40	หัวตะพาน	เค็งใหญ่	245	5
41	หัวตะพาน	จิกดู่	1,392	28
42	หัวตะพาน	โพนเมืองน้อย	1,281	26
43	หัวตะพาน	รัตนวารี	326	7
44	หัวตะพาน	สร้างถ่อน้อย	784	16
45	หัวตะพาน	หนองแก้ว	702	14
46	หัวตะพาน	หัวตะพาน	625	13
รวม			19,498	392

3.2 เครื่องมือในการเก็บข้อมูล

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย ข้อคำถามทั้งหมด 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ซึ่งถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ มีลักษณะเป็นมาตราส่วน 5 ระดับ โดยวิธีของลิเคริ์ท (Likert Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น. 45) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ ลักษณะคำถามปลายเปิด

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือในการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

3.2.2.1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2.2.2 กำหนดขอบเขตของคำถามให้ครอบคลุมองค์ประกอบ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ

3.2.2.3 สร้างแบบสอบถามสำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล นำเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยและ แนะนำแก้ไขปรับปรุง

3.2.2.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม

3.2.2.5 นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.3 การหาคุณภาพเครื่องมือ

3.2.3.1 การตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญเป็นการนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญให้พิจารณาและทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและภาษาโดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence หรือ IOC) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญจะใช้ดุลยพินิจพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์การวิจัยเพื่อตรวจสอบครอบคลุมความถูกต้องเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องความเที่ยงตรง เชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ความถูกต้องของรูปแบบแบบสอบถามและการใช้ภาษาเพื่อให้ถูกต้องตามหลักวิชาและเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

1) นายชัยยงค์ ผ่องใส วุฒิการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ตำแหน่ง พัฒนาการจังหวัดอำนาจเจริญ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอำนาจเจริญ ตรวจสอบด้านโครงสร้างและเนื้อหา

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กัลยา กุลสุวรรณ วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาภาษาไทย ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตรวจสอบด้าน ตรวจสอบ ด้านโครงสร้าง และเนื้อหา

3) ดร. อัครพงษ์ วงศ์พัฒน์ วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ประยุกต์ ตำแหน่ง อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตรวจสอบ ด้านสถิติ การวัด และการประเมินผลการวิจัย

3.2.3.2 หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ โดยหาค่า IOC (Item Objective Congruence Index) ค่า IOC มีค่า 0.6–1.00

3.2.3.3 ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มาวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง โดยการหาค่า IOC (Index of Item Congruence) ซึ่งสูตรของ IOC มีดังนี้ (สมนึก ภัททิยธนี, 2545, น. 221) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum X}{N} \quad (3\text{-}2)$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum X$ แทน ผลคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์ 1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.66 -1.00 มีค่าความเที่ยงตรงสูง ใช้ได้

2. ข้อถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.66 ต้องปรับปรุงยังใช้ไม่ได้

สำหรับเกณฑ์ของการให้คะแนน มีดังนี้

R เท่ากับ +1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าข้อคำถามมีความสอดคล้อง

R เท่ากับ 0 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้อง

R เท่ากับ -1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้อง

จากนั้นนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร

3.2.3.4 การนำไปทดลองใช้ (Try Out) นำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มอาชีพสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอื่น ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 42 คน แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Item Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ทั้งฉบับโดยใช้การวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbrach's Alpha Coefficient) แบบสอบถามนี้ มีค่าความเชื่อมั่น .901

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.3.1 ขอหนังสือจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงพัฒนาการจังหวัดอำนาจเจริญเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มอาชีพสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พื้นที่อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด

3.3.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด โดยทำหนังสือขอความร่วมมือจากสำนักงานพัฒนาการจังหวัดอำนาจเจริญ และประสานหัวหน้าคณะทำงานขับเคลื่อนกองทุน เพื่อช่วยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่ม Line พร้อมทั้งเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ด้วย Google Forms

3.3.3 เลือกแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปการวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จะนำมาจัดหมวดหมู่ และบันทึกค่าคะแนนแต่ละข้อ แต่ละคนลงแบบรหัส (Coding Form) จากนั้นนำไปวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งใช้ค่าสถิติดังนี้

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปเป็นเครื่องมือช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องของการตอบแบบสอบถามปรากฏว่ามีความสมบูรณ์ครบถ้วนทุกฉบับ

3.4.2 บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

3.4.3 การจัดกระทำข้อมูลเพื่อเตรียมการวิเคราะห์ ดังนี้

3.4.3.1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามประเภทตรวจสอบรายการ (Check List) ทำการลงรหัสข้อมูลตามคุณลักษณ์ของข้อมูล

3.4.3.2 การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างสถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่า เฉลี่ย

3.4.3.3 การวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (รังสรรค์ สิงหเลิศ, 2551, น. 186) ดังนี้

ได้คะแนนค่าเฉลี่ย 4.21–5.00 หมายถึง ระดับความสำเร็จมากที่สุด
ได้คะแนนค่าเฉลี่ย 3.41–4.20 หมายถึง ระดับความสำเร็จมาก
ได้คะแนนค่าเฉลี่ย 2.61–3.40 หมายถึง ระดับความสำเร็จปานกลาง
ได้คะแนนค่าเฉลี่ย 1.81–2.60 หมายถึง ระดับความสำเร็จน้อย
ได้คะแนนค่าเฉลี่ย 1.00–1.80 หมายถึง ระดับความสำเร็จน้อยที่สุด

3.5 สถิติที่ใช้และการวิจัย

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยแสดงเป็นจำนวน และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 วิเคราะห์แบบสอบถามที่เกี่ยวกับระดับความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลผลตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

3.5.3 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ ใช้การวิเคราะห์พหุคูณถดถอยเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise

3.5.4 วิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ จะใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และพรรณนาความ

บทที่ 4
ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำมาเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบการอธิบายตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามขั้นตอนดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิจัย
2. ลำดับการนำเสนอผลการวิจัย
3. ผลการวิจัย

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิจัย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิจัยเพื่อแปลความหมาย มีดังนี้

n	แทน	จำนวนหน่วยตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
R	แทน	สัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที
X_1	แทน	ปัจจัยด้านกฎระเบียบของกลุ่ม
X_2	แทน	ปัจจัยด้านการวางแผน
X_3	แทน	ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ
X_4	แทน	ปัจจัยด้านผู้นำ
X_5	แทน	ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก
X_6	แทน	ปัจจัยด้านสนับสนุนจากหน่วยงานต่างๆ
Y	แทน	ความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ
$\hat{Y}$	แทน	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ ได้จากการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$Z_{\hat{y}}$	แทน	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ ได้จากการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ลำดับการนำเสนอผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ

4.3 ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.	เพศ		
1.1	ชาย	149	38
1.2	หญิง	243	62
	รวม	392	100
2.	อายุ		
2.1	ต่ำกว่า 25 ปี	12	3.1
2.2	25-35 ปี	121	30.9
2.3	36-45 ปี	175	44.6
2.4	56 ปีขึ้นไป	84	21.4
	รวม	392	100
3.	ระดับการศึกษา		
3.1	ต่ำกว่าปริญญาตรี	309	78.8
3.2	ปริญญาตรี	75	19.1

(ต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อ	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3.3	สูงกว่าปริญญาตรี	8	2.0
	รวม	392	100
4.	อาชีพหลัก		
4.1	ธุรกิจส่วนตัว	9	2.3
4.2	เกษตรกรรม	167	42.6
4.3	ค้าขาย	54	13.8
4.4	รับจ้างทั่วไป	34	8.7
4.5	อาสาสมัครชุมชน	47	12.0
4.6	ว่างงาน	81	20.7
	รวม	392	100

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 392 คน จำแนกได้ดังนี้

1. จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 62 และเพศชาย จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 38

2. จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 36-45 ปี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 44.6 รองลงมา คือ 25-35 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 อายุ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1

3. จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 309 คน คิดเป็นร้อยละ 78.8 รองลงมา คือ ปริญญาตรี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0

4. อาชีพหลัก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอาชีพเกษตรกรรม จำนวน 167 คิดเป็นร้อยละ 42.6 รองลงมา คือ ว่างงาน จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 ค้าขาย จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 อาสาสมัครชุมชน จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 รับจ้างทั่วไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 และธุรกิจส่วนตัว จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ข้อ	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ	ระดับความคิดเห็น			
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1.	ปัจจัยด้านกฎระเบียบของกลุ่ม	3.67	0.67	มาก	6
2.	ปัจจัยด้านการวางแผน	3.87	0.67	มาก	5
3.	ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ	3.92	0.61	มาก	2
4.	ปัจจัยด้านผู้นำ	3.90	0.57	มาก	3
5.	ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก	3.83	0.56	มาก	4
6.	ปัจจัยด้านสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ	4.24	0.46	มากที่สุด	1
โดยรวม		3.91	0.59	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 4.24) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ ($\overline{X}$ = 3.92) ปัจจัยด้านผู้นำ ($\overline{X}$ = 3.90) ปัจจัยด้านการวางแผน ($\overline{X}$ = 3.87) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก ($\overline{X}$ = 3.83) ปัจจัยด้านกฎระเบียบของกลุ่ม ($\overline{X}$ = 3.67) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

2.1 ปัจจัยด้านกฎระเบียบของกลุ่ม

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านกฎระเบียบของกลุ่ม

ข้อ	ปัจจัยด้านกฎระเบียบของกลุ่ม	ระดับความคิดเห็น		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่มอย่างชัดเจน	3.53	0.92	มาก
2.	มีการจัดโครงสร้างขององค์กรอย่างชัดเจน	3.83	0.59	มาก
3.	มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการและสมาชิกอย่างชัดเจน	4.07	0.71	มาก
4.	มีการร่วมกันกำหนด กฎ ระเบียบในการดำเนินงานร่วมกัน	3.31	0.36	ปานกลาง
5.	มีการปรับปรุงกฎ ระเบียบอย่างสม่ำเสมอ	3.52	0.75	มาก
	รวม	3.65	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ ปัจจัยด้านกฎระเบียบของกลุ่ม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.65) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการและสมาชิกอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.07) รองลงมา คือ มีการจัดโครงสร้างขององค์กรอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 3.83) มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่มอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 3.56) มีการปรับปรุงกฎ ระเบียบอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 3.52) มีการร่วมกันกำหนด กฎ ระเบียบในการดำเนินงานร่วมกัน ($\overline{X}$ = 3.31) ตามลำดับ

2.2 ปัจจัยด้านการวางแผน

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านการวางแผน

ข้อ	ปัจจัยด้านการวางแผน	ระดับความคิดเห็น		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	กลุ่มมีการวางแผนจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายที่ถูกต้อง	3.61	0.69	มาก
2.	กลุ่มมีการวางแผนทำบัญชีการเงินที่โปร่งใส	3.90	0.54	มาก
3.	กลุ่มให้สมาชิกมีส่วนในการวางแผนด้านการเงินทุกครั้ง	4.39	0.52	มากที่สุด
4.	กลุ่มมีการวางแผนระดมทุนทั้งภายใน-ภายนอก	3.77	0.86	มาก
5.	มีการวางแผนกำหนดระยะเวลาการปันผลกำไรให้สมาชิกอย่างเท่าเทียม	3.70	0.74	มาก
รวม		3.87	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ ปัจจัยด้านการวางแผน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.87) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ กลุ่มให้สมาชิกมีส่วนในการวางแผนด้านการเงินทุกครั้ง ($\overline{X}$ = 4.39) รองลงมา คือ กลุ่มมีการวางแผนทำบัญชีการเงินที่โปร่งใส ($\overline{X}$ = 3.90) กลุ่มมีการวางแผนระดมทุนทั้งภายใน-ภายนอก ($\overline{X}$ = 3.77) มีการวางแผนกำหนดระยะเวลาการปันผลกำไรให้สมาชิกอย่างเท่าเทียม ($\overline{X}$ = 3.70) กลุ่มมีการวางแผนจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายที่ถูกต้อง ($\overline{X}$ = 3.61) ตามลำดับ

2.3 ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ

ข้อ	ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ	ระดับความคิดเห็น		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	มีการชี้แจงบทบาทและกิจกรรมในการดำเนินงานให้สมาชิกทราบ	3.92	0.59	มาก
2.	สมาชิกกลุ่มมีความเข้าใจในเป้าหมายที่ตรงกัน	4.07	0.71	มาก
3.	กลุ่มจัดประชุมเพื่อทบทวนการทำงานเป็นประจำ	4.32	0.50	มากที่สุด
4.	สมาชิกมีความเข้าใจในหน้าที่และบทบาทของตนเอง	3.70	0.45	มาก
5.	มีการวางแผนปันผลกำไรให้สมาชิกอย่างเท่าเทียม	3.57	0.78	มาก
รวม		3.92	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.92) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ กลุ่มจัดประชุมเพื่อทบทวนการทำงานเป็นประจำ ($\overline{X}$ = 4.32) รองลงมา คือ สมาชิกกลุ่มมีความเข้าใจในเป้าหมายที่ตรงกัน ($\overline{X}$ = 4.07) มีการชี้แจงบทบาท และกิจกรรมในการดำเนินงานให้สมาชิกทราบ ($\overline{X}$ = 3.92) สมาชิกมีความเข้าใจในหน้าที่และบทบาท ของตนเอง ($\overline{X}$ = 3.70) มีการวางแผนปันผลกำไรให้สมาชิกอย่างเท่าเทียม ($\overline{X}$ = 3.57) ตามลำดับ

2.4 ปัจจัยด้านผู้นำ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านผู้นำ

ข้อ	ปัจจัยด้านผู้นำ	ระดับความคิดเห็น		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	กลุ่มมีผู้นำที่เป็นผู้ริเริ่มให้มีการรวมกลุ่มและเป็นผู้ริเริ่มในการดำเนินงานของกลุ่ม	3.51	0.46	มาก
2.	กลุ่มมีผู้นำที่สามารถเป็นตัวแทนกลุ่มในการปกป้องผลประโยชน์ของสมาชิก	4.29	0.34	มากที่สุด
3.	กลุ่มมีผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่สมาชิก	4.35	0.69	มากที่สุด
4.	กลุ่มมีผู้นำที่กล้าตัดสินใจเด็ดขาดเมื่อได้พิจารณาเรื่องต่าง ๆ อย่างรอบคอบ	3.62	0.53	มาก
5.	กลุ่มมีผู้นำที่เคารพในความคิดของผู้อื่น	3.75	0.57	มาก
รวม		3.90	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ ปัจจัยด้านผู้นำ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.90) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ กลุ่มมีผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่สมาชิก ($\overline{X}$ = 4.35) รองลงมา คือ กลุ่มมีผู้นำที่สามารถเป็นตัวแทนกลุ่มในการปกป้องผลประโยชน์ของสมาชิก ($\overline{X}$ = 4.29) กลุ่มมีผู้นำที่เคารพในความคิดของผู้อื่น ($\overline{X}$ = 3.75) กลุ่มมีผู้นำที่กล้าตัดสินใจเด็ดขาดเมื่อได้พิจารณาเรื่องต่าง ๆ อย่างรอบคอบ ($\overline{X}$ = 3.62) กลุ่มมีผู้นำที่เป็นผู้ริเริ่มให้มีการรวมกลุ่มและ เป็นผู้ริเริ่มในการดำเนินงานของกลุ่ม ($\overline{X}$ = 3.51) ตามลำดับ

2.5 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก

ข้อ	ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก	ระดับความคิดเห็น		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	มีส่วนร่วมในการคัดเลือก/แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารกลุ่ม	3.56	0.73	มาก
2.	มีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานกลุ่ม	3.89	0.52	มาก
3.	ได้เข้าร่วมในการประชุมกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ	3.77	0.53	มาก
4.	มีส่วนร่วมในการสะสมเงินทุน	4.10	0.45	มาก
5.	ได้ร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงานของกลุ่ม	3.84	0.65	มาก
รวม		3.83	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.83) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ มีส่วนร่วมในการสะสมเงินทุน ($\overline{X}$ = 4.10) รองลงมา คือ มีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานกลุ่ม ($\overline{X}$ = 3.89) ได้ร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงานของกลุ่ม ($\overline{X}$ = 3.84) ได้เข้าร่วมในการประชุมกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 3.77) มีส่วนร่วมในการคัดเลือก/แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารกลุ่ม ($\overline{X}$ = 3.56) ตามลำดับ

2.6 ปัจจัยด้านสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก

ข้อ	ปัจจัยด้านสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก	ระดับความคิดเห็น		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	มีการเชื่อมโยงเครือข่ายจากหน่วยงานภายนอก	4.32	0.65	มากที่สุด
2.	ได้รับการส่งเสริมจากหน่วยงานภาครัฐด้านพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษา	4.39	0.33	มากที่สุด
3.	ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้จากเครือข่ายหรือหน่วยงานภายนอก	4.25	0.53	มากที่สุด
4.	ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณในการดำเนินงานจากหน่วยงานภายนอก	4.24	0.46	มากที่สุด
5.	ได้รับการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ในการดำเนินงานจากหน่วยงานภายนอก	4.02	0.35	มาก
รวม		4.24	0.46	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ ปัจจัยด้านสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.24) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ได้รับการส่งเสริมจากหน่วยงานภาครัฐด้านพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษา ($\overline{X}$ = 4.39) รองลงมา คือ มีการเชื่อมโยงเครือข่ายจากหน่วยงานภายนอก ($\overline{X}$ = 4.32) ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้จากเครือข่ายหรือหน่วยงานภายนอก ($\overline{X}$ = 4.25) ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณในการดำเนินงานจากหน่วยงานภายนอก ($\overline{X}$ = 4.24) ได้รับการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ในการดำเนินงานจากหน่วยงานภายนอก ($\overline{X}$ = 4.02) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญโดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ข้อ	ความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ	ระดับความคิดเห็น			
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1.	การพัฒนาคน	3.65	0.59	มาก	1
2.	การพัฒนาเศรษฐกิจ	3.60	0.59	มาก	2
3.	การพัฒนาสังคม	3.56	0.55	มาก	3
โดยรวม		3.60	0.58	มาก	-

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.60) เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาคน ($\overline{X}$ = 3.65) รองลงมา คือ การพัฒนาเศรษฐกิจ ($\overline{X}$ = 3.60) การพัฒนาสังคม ($\overline{X}$ = 3.56) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

2.1 ด้านการพัฒนาคน

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการพัฒนาคน

ข้อ	ด้านการพัฒนาคน	ระดับความคิดเห็น		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	พัฒนาการสร้างระเบียบวินัยทางการเงินให้แก่สมาชิก	3.85	0.66	มาก
2.	สมาชิกกลุ่มมีเงินทุนในการประกอบอาชีพสร้างโอกาสและลดปัญหาการว่างงาน	3.92	0.51	มาก
3.	พัฒนาคุณภาพชีวิตสมาชิกให้ที่ดีขึ้น	3.56	0.63	มาก
4.	สมาชิกได้เรียนรู้และเพิ่มทักษะการทำงาน	3.36	0.73	ปานกลาง
5.	มีการจัดสรรผลประโยชน์ให้สมาชิกอย่างทั่วถึง	3.57	0.42	มาก
	โดยรวม	3.65	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ ด้านการพัฒนาคน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.65) เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สมาชิกกลุ่มมีเงินทุนในการประกอบอาชีพสร้างโอกาสและลดปัญหาการว่างงาน ($\overline{X}$ = 3.92) รองลงมา คือ พัฒนาการสร้างระเบียบวินัยทางการเงินให้แก่สมาชิก ($\overline{X}$ = 3.85) มีการจัดสรรผลประโยชน์ให้สมาชิกอย่างทั่วถึง ($\overline{X}$ = 3.57) พัฒนาคุณภาพชีวิตสมาชิกให้ที่ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 3.56) สมาชิกได้เรียนรู้และเพิ่มทักษะการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.36) ตามลำดับ

2.2 ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

ข้อ	ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ	ระดับความคิดเห็น		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	กลุ่มมีผลกำไร สามารถนำเป็นทุนหมุนเวียนในกลุ่ม	3.41	0.44	ปานกลาง
2.	กลุ่มส่งเสริมให้มีต่อยอดในการประกอบอาชีพ	3.75	0.5	มาก
3.	กลุ่มมีการจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกอย่างทั่วถึง	3.64	0.91	มาก
4.	สร้างอาชีพ สร้างโอกาส สร้างรายได้ให้แก่ชุมชน	3.62	0.74	มาก
5.	ขยายสมาชิกและเพิ่มเงินทุนหมุนเวียนในชุมชน	3.56	0.34	มาก
โดยรวม		3.60	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.60) เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ กลุ่มส่งเสริมให้มีต่อยอดในการประกอบอาชีพ ($\overline{X}$ = 3.75) รองลงมา คือ กลุ่มมีการจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกอย่างทั่วถึง ($\overline{X}$ = 3.64) สร้างอาชีพ สร้างโอกาส สร้างรายได้ให้แก่ชุมชน ($\overline{X}$ = 3.62) ขยายสมาชิกและเพิ่มเงินทุนหมุนเวียนในชุมชน ($\overline{X}$ = 3.56) กลุ่มมีผลกำไรสามารถนำเป็นทุนหมุนเวียนในกลุ่ม ($\overline{X}$ = 3.41) ตามลำดับ

2.3 ด้านการพัฒนาสังคม

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการพัฒนาสังคม

ข้อ	ด้านการพัฒนาสังคม	ระดับความคิดเห็น		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	กลุ่มมีการจัดสรรผลกำไรเพื่อดูแลคนด้วยโอกาสในชุมชน	3.52	0.45	มาก
2.	กลุ่มมีการจัดสรรผลกำไรเพื่อสนับสนุนกิจกรรมในชุมชน	3.57	0.77	มาก
3.	กลุ่มมีการสร้างระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์ ความเอื้อเฟื้อในชุมชน	3.61	0.53	มาก
4.	สร้างความสามัคคีในชุมชน	3.54	0.46	มาก
5.	สร้างโอกาสให้คนในชุมชนในการประกอบอาชีพ	3.55	0.54	มาก
โดยรวม		3.56	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ ด้านการพัฒนาสังคม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.56) เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ กลุ่มมีการสร้างระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์ ความเอื้อเฟื้อในชุมชน ($\overline{X}$ = 3.56) รองลงมา คือ กลุ่มมีการจัดสรรผลกำไรเพื่อสนับสนุนกิจกรรมในชุมชน ($\overline{X}$ = 3.57) สร้างโอกาสให้คนในชุมชนในการประกอบอาชีพ ($\overline{X}$ = 3.55) สร้างความสามัคคีในชุมชน ($\overline{X}$ = 3.54) กลุ่มมีการจัดสรรผลกำไรเพื่อดูแลคนด้วยโอกาสในชุมชน ($\overline{X}$ = 3.52) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัย จำนวน 6 ตัว และนำมาวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง และสร้างสมการทำนายพยากรณ์ตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญจากตัวแปรอิสระ 6 ตัว นำเสนอผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามและระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน เป็นการหาระดับความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงที่เรียกว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็นบวก (+) หมายความว่าข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงตามกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งสูง ค่าของอีกตัวแปรหนึ่งจะสูงไปด้วยและถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งต่ำ ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะต่ำด้วย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็นลบ (-) หมายความว่าข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงในทางตรงกันข้ามหรือกลับกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งสูง ค่าของอีกตัวแปรหนึ่งจะต่ำและถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งต่ำค่าของตัวแปรอีกตัวแปรหนึ่งจะสูง ค่าระดับความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากค่า (Correlation Coefficient (r)) มีเกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ (ดุษฎี อายุวัฒน์, 2553, น. 2) ดังนี้

ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.001-0.500 มีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.501-0.700 มีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.701 ขึ้นไป มีระดับความสัมพันธ์สูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน ควรมีค่าไม่เกิน 0.80 เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการเกิด (Multicollinearity) ซึ่งหมายถึง ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองสูงมากเกินไปจนไม่เหมาะที่จะนำตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงเข้าไปในสมการทั้งสองตัว

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระด้วยกัน

ผู้วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระด้วยกัน จำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่

1.1.1 ปัจจัยด้านกฎระเบียบของกลุ่ม

1.1.2 ปัจจัยด้านการวางแผน

1.1.3 ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ

1.1.4 ปัจจัยด้านผู้นำ

1.1.5 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก

1.1.6 ปัจจัยด้านสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปรอิสระ 6 ตัวแปร

ตัวแปรอิสระ	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6
X_1	1	-	-	-	-	-
X_2	.258**	1	-	-	-	-
X_3	.452**	.562**	1	-	-	-
X_4	.181**	.364**	.184**	1	-	-
X_5	.187**	.424**	.186**	.453**	1	-
X_6	.127**	.200**	.127	.703**	.339**	1

หมายเหตุ. ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 6 ตัวแปร พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .127-.703 ไม่มีคู่ใดที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เกิน .80 ที่จะก่อให้เกิดปัญหามีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) เมื่อนำไปวิเคราะห์การถดถอย เชิงพหุคูณ

2. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regressions)

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงมีลักษณะที่สำคัญ คือ การวิเคราะห์หาผลหรืออิทธิพลของตัวแปรอิสระหลาย ๆ ตัวที่มีต่อตัวแปรตามหนึ่งตัว โดยมีข้อสมมติฐานว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear Relationship) เพื่อที่จะทำให้สามารถนำผลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามมารวมกันได้ (Additivity) กล่าวคือ ตัวแปรอิสระ แต่ละตัวมีผลต่อตัวแปรตามหรือไม่และตัวแปรอิสระทุกตัวรวมกันมีผลต่อตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด ก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบดูว่าตัวแปรอิสระสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัวเป็นอิสระจากกันและไม่มีปัญหาเกี่ยวกับ (Multicollinearity) ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regressions) ตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise ตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ

ตัวแปรอิสระ	b	S.E.	β	t	Sig.
a ค่าคงที่ (Constant)	1.214	.158	-	7.703	.000
1. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก (X_5)	.415	.030	.638	13.656	.000*
2. ปัจจัยด้านผู้นำ (X_4)	.168	.040	.193	4.257	.000*
3. ปัจจัยด้านกฎระเบียบของกลุ่ม (X_1)	.064	.032	.092	2.013	.045*

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

$R = .759$, $R^2 = .577$

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก (X_5) (β = 638) ปัจจัยด้านผู้นำ (X_4) (β = .193) และปัจจัยด้านกฎระเบียบของกลุ่ม (X_1) (β = .092) โดยตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปรร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ (Y) ได้ร้อยละ 57.70 สามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y}$ = 1.214 + 0.415 (X_5) + 0.168 (X_4) + 0.064 (X_1) และสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}$ = 0.638 (X_5) + 0.193 (X_4) + 0.092 (X_1)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ

ตารางที่ 4.15 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ

ข้อ	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ	ความถี่
1.	ปัจจัยด้านกฎระเบียบของกลุ่ม	
1.1	มีการทำข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร	11
1.2	จัดทำคู่มือในการดำเนินงานร่วมกัน โดยมีส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเป็นหน่วยงานในการให้คำปรึกษา	10
1.3	มีบทลงโทษที่ชัดเจนในกรณีสมาชิกไปปฏิบัติตามสัญญาโดยไม่เลือกปฏิบัติ	8
2.	ปัจจัยด้านการวางแผน	
2.1	มีการร่วมกันกับภาคส่วนต่างๆในการวางแผนการดำเนินงาน การบริหารการเงิน	15
2.2	วางแผนในการบริหารจัดการโดยใช้การพึ่งตนเอง	13
2.3	มีการวางแผนในการพัฒนาทักษะอาชีพร่วมกันวางแผนในการจัดหาตลาดใหม่ พัฒนาสินค้าชุมชน	9
3.	ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ	
3.1	คณะกรรมการชุมชนควรมีความสามัคคี เสียสละ และตั้งในในการเป็นแกนหลักในการพัฒนากลุ่มออมทรัพย์ร่วมกัน	25
3.2	ควรมีการประชุมเพื่อชี้แจงจุดประสงค์ในการก่อตั้งกลุ่มออมทรัพย์ให้สมาชิกให้เข้าใจตรงกัน และทำสัญญาใจร่วมกัน	15
3.3	มีการจัดทำคู่มือในการทำงานเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน	7
4.	ปัจจัยด้านผู้นำ	
4.1	ผู้นำควรสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชนในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มออมทรัพย์	12
4.2	ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประสานความร่วมมือกับแหล่งงบประมาณให้แก่กลุ่มออมทรัพย์	9
4.3	มีภาวะผู้นำพากลุ่มออมทรัพย์ไปศึกษาดูงานกับกลุ่มที่ประสบความสำเร็จ	8
5.	ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก	
5.1	จัดทำเงินทุนอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนส่งเสริมให้มีความสามัคคี การทำงานร่วมกันเป็นทีมและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	25
5.2	ร่วมกันจัดทำคู่มือในการดำเนินกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต	10
5.3	ประชาชนควรเข้าเป็นสมาชิกกลุ่ม รู้จักใช้เวลาว่างในการหารายได้และช่วยกันเสนอแนะแนวทางการพัฒนากลุ่มอาชีพ	6

(ต่อ)

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ข้อ	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ	ความถี่
6.	ปัจจัยด้านสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ	
6.1	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ในอาชีพให้แก่สมาชิก มีวิทยากรมาถ่ายทอดประสบการณ์ในการบริหาร จัดหาพี่เลี้ยงในการดำเนินงาน	32
6.2	จัดหางบประมาณในการส่งเสริมการพัฒนากลุ่มอาชีพผลิตภัณฑ์ให้มีความแปลกใหม่ สร้างสรรค์ และสามารถตอบโจทย์แก่ลูกค้าหลากหลายกลุ่มได้	13
6.3	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรบูรณาการร่วมกับสถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่ พัฒนาคุณภาพสินค้าให้มีความเป็นมาตรฐานและสวยงาม หน่วยงานราชการต่าง ๆ ควรจัดกิจกรรม รณรงค์ ส่งเสริม การใช้สินค้าที่ผลิตในชุมชนเพื่อเป็นการกระตุ้น ยอดขายให้กับกลุ่มอาชีพ	10

ตารางที่ 4.15 สรุปข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านกฎระเบียบของกลุ่ม มีข้อเสนอแนะดังนี้ มีการทำข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษรและจัดทำคู่มือในการดำเนินงานร่วมกัน โดยมีส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเป็นหน่วยงานในการให้คำปรึกษา มีบทลงโทษที่ชัดเจนในกรณีสมาชิกไปปฏิบัติตามสัญญาโดยไม่เลือกปฏิบัติ

2. ปัจจัยด้านการวางแผน มีข้อเสนอแนะดังนี้ มีการร่วมกันกับภาคส่วนต่าง ๆ ในการวางแผนการดำเนินงาน การบริหารการเงิน วางแผนในการบริหารจัดการโดยใช้การพึ่งตนเอง มีการวางแผนในการพัฒนาทักษะอาชีพร่วมกันวางแผนในการจัดหาตลาดใหม่ พัฒนาสินค้าชุมชน

3. ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ มีข้อเสนอแนะดังนี้ คณะกรรมการชุมชนควรมีความสามัคคี เสียสละและตั้งในในการเป็นแกนหลักในการพัฒนากลุ่มออมทรัพย์ร่วมกัน ควรมีการประชุมเพื่อชี้แจงจุดประสงค์ในการก่อตั้งกลุ่มออมทรัพย์ให้สมาชิกให้เข้าใจตรงกันและทำสัญญาใจร่วมกันมีการจัดทำคู่มือในการทำงานเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน

4. ปัจจัยด้านผู้นำ มีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้นำควรสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชนในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มออมทรัพย์ ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประสานความร่วมมือกับแหล่งงบประมาณให้แก่กลุ่มออมทรัพย์ มีภาวะผู้นำพากลุ่มออมทรัพย์ไปศึกษาดูงานกับกลุ่มที่ประสบความสำเร็จ

5. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก มีข้อเสนอแนะดังนี้ จัดทำเงินทุนอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนส่งเสริมให้มีความสามัคคี การทำงานร่วมกันเป็นทีมและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันร่วมกันจัดทำคู่มือในการดำเนินกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ประชาชนควรเข้าเป็นสมาชิกกลุ่ม รู้จักใช้เวลาว่างในการหารายได้และช่วยกันเสนอแนะแนวทางการพัฒนากลุ่มอาชีพ

6. ปัจจัยด้านสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ มีข้อเสนอแนะดังนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ในอาชีพให้แก่สมาชิก มีวิทยากรมาถ่ายทอดประสบการณ์ในการบริหารจัดหาพี่เลี้ยงในการดำเนินงาน จัดหางบประมาณในการส่งเสริมการพัฒนากลุ่มอาชีพผลิตภัณฑ์ให้มีความแปลกใหม่ สร้างสรรค์และสามารถตอบโจทย์แก่ลูกค้าหลากหลายกลุ่มได้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรบูรณาการร่วมกับสถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่ พัฒนาคุณภาพสินค้าให้มีความเป็นมาตรฐานและสวยงาม หน่วยงานราชการต่าง ๆ ควรจัดกิจกรรมรณรงค์ ส่งเสริม การใช้สินค้าที่ผลิตในชุมชนเพื่อเป็นการกระตุ้นยอดขายให้กับกลุ่มอาชีพ

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ ผู้วิจัยได้ทำการสรุป อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ ไว้ตามลำดับต่อไปนี้

1. สรุป
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ ได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 392 คน จำแนกได้ดังนี้

5.1.1.1 จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 62 และเพศชาย จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 38

5.1.1.2 จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 36-45 ปี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 44.6 รองลงมา คือ 25-35 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 อายุ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1

5.1.1.3 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 309 คน คิดเป็นร้อยละ 78.8 รองลงมา คือ ปริญญาตรี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0

5.1.1.4 อาชีพหลัก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอาชีพเกษตรกรรม จำนวน 167 คิดเป็นร้อยละ 42.6 รองลงมา คือ ว่างงาน จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 ค้าขาย จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 อาสาสมัครชุมชน จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 รับจ้างทั่วไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 และธุรกิจส่วนตัว จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 4.24) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ ($\overline{X}$ = 3.92) ปัจจัยด้านผู้นำ ($\overline{X}$ = 3.90) ปัจจัยด้านการวางแผน ($\overline{X}$ = 3.87) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก ($\overline{X}$ = 3.83) ปัจจัยด้านกฎระเบียบของกลุ่ม ($\overline{X}$ = 3.67)

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.60) เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาคน ($\overline{X}$ = 3.65) รองลงมา คือ การพัฒนาเศรษฐกิจ ($\overline{X}$ = 3.60) การพัฒนาสังคม ($\overline{X}$ = 3.56)

5.1.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก (X_5) (β = 638) ปัจจัยด้านผู้นำ (X_4) (β = .193) และปัจจัยด้านกฎระเบียบของกลุ่ม (X_1) (β = .092) โดยตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปรร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ (Y) ได้ร้อยละ 57.70 สามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y}$ = 1.214 + 0.415 (X_5) + 0.168 (X_4) + 0.064 (X_1) และสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z_{\hat{y}}$ = 0.638 (X_5) + 0.193 (X_4) + 0.092 (X_1)

5.1.5 สรุปข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ ดังนี้

5.1.5.1 ปัจจัยด้านกฎระเบียบของกลุ่ม มีข้อเสนอแนะดังนี้ มีการทำข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และจัดทำคู่มือในการดำเนินงานร่วมกัน โดยมีส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเป็นหน่วยงานในการให้คำปรึกษา มีบทลงโทษที่ชัดเจนในกรณีสมาชิกไปปฏิบัติตามสัญญาโดยไม่เลือกปฏิบัติ

5.1.5.2 ปัจจัยด้านการวางแผน มีข้อเสนอแนะดังนี้ มีการร่วมกันกับภาคส่วนต่าง ๆ ในการวางแผนการดำเนินงาน การบริหารการเงิน วางแผนในการบริหารจัดการโดยใช้การพึ่งตนเอง มีการวางแผนในการพัฒนาทักษะอาชีพร่วมกันวางแผนในการจัดหาตลาดใหม่ พัฒนาสินค้าชุมชน

5.1.5.3 ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ มีข้อเสนอแนะดังนี้ คณะกรรมการชุมชนควรมีความสามัคคี เสียสละ และตั้งในในการเป็นแกนหลักในการพัฒนากลุ่มออมทรัพย์ร่วมกัน ควรมีการประชุมเพื่อชี้แจงจุดประสงค์ในการก่อตั้งกลุ่มออมทรัพย์ให้สมาชิกให้เข้าใจตรงกันและทำสัญญาใจร่วมกัน มีการจัดทำคู่มือในการทำงานเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน

5.1.5.4 ปัจจัยด้านผู้นำ มีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้นำควรสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชนในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มออมทรัพย์ ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประสานความร่วมมือกับแหล่งงบประมาณให้แก่กลุ่มออมทรัพย์ มีภาวะผู้นำพากลุ่มออมทรัพย์ไปศึกษาดูงานกับกลุ่มที่ประสบความสำเร็จ

5.1.5.5 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก มีข้อเสนอแนะดังนี้ จัดทำเงินทุนอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนส่งเสริมให้มีความสามัคคี การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมกันจัดทำคู่มือในการดำเนินกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ประชาชนควรเข้าเป็นสมาชิกกลุ่ม รู้จักใช้เวลาว่างในการหารายได้และช่วยกันเสนอแนะแนวทางการพัฒนากลุ่มอาชีพ

5.1.5.6 ปัจจัยด้านสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ มีข้อเสนอแนะดังนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ในอาชีพให้แก่สมาชิก มีวิทยากรมาถ่ายทอดประสบการณ์ในการบริหาร จัดหาพี่เลี้ยงในการดำเนินงาน จัดหางบประมาณในการส่งเสริมการพัฒนากลุ่มอาชีพ ผลิตภัณฑ์ให้มีความแปลกใหม่ สร้างสรรค์ และสามารถตอบโจทย์แก่ลูกค้าหลากหลายกลุ่มได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรบูรณาการร่วมกับสถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่ พัฒนาคุณภาพสินค้าให้มีความ

เป็นมาตรฐานและสวยงาม หน่วยงานราชการต่าง ๆ ควรจัดกิจกรรมรณรงค์ ส่งเสริม การใช้สินค้าที่ผลิตในชุมชนเพื่อเป็นการกระตุ้นยอดขายให้กับกลุ่มอาชีพ

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ มีตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก (X_5) (β = 638) ปัจจัยด้านผู้นำ (X_4) (β = .193) และปัจจัยด้านกฎระเบียบของกลุ่ม (X_1) (β = .092) ผู้วิจัยอภิปรายผล ดังนี้

5.2.1 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในจังหวัดอำนาจเจริญ ได้แก่ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอำนาจเจริญ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่มีการส่งเสริมให้สมาชิก มีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการเป็นสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ทักษะการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการดำเนินการของกลุ่มให้สมาชิกเกิดความเอื้อเฟื้อแก่กันและมีความสามัคคีกันเป็นอย่างดี ภายใต้หลักการใช้เงินเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน คือ การพัฒนาคนในชุมชนให้มีคุณธรรม 5 ประการ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความรับผิดชอบ ความเห็นอกเห็นใจและความไว้วางใจกันเกิดการเรียนรู้การทำงานในรูปแบบ “กระบวนการกลุ่ม” และใช้ “เงินสัจจะ” เป็นเครื่องมือ ในการสร้างวินัยการออมของสมาชิก สร้างกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิสรนันท์ ทรงเนติเชาวลิต (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตจังหวัดนครปฐม ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตจังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ภาวะผู้นำของคณะกรรมการ การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ ความรู้ความเข้าใจของคณะกรรมการประสบการณ์ในการบริหารกลุ่มและการได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนสำหรับแนวทางการดำเนินงาน กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ได้แก่ การกำหนดแผนการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้จ่าย เงินของสมาชิก การจัดทำแผนการส่งใช้เงินคืน การพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการด้านการจัดทำบัญชี การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างคณะกรรมการและสมาชิกและการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

5.2.2 ปัจจัยด้านผู้นำ ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประธานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ เป็นผู้มีบทบาทในการประสานงานกับหลายภาคส่วน ประกอบด้วย สมาชิก หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ภาคีเครือข่ายกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตเพื่อให้เกิดเอกภาพให้กลุ่มสามารถดำเนินงานไปอย่างราบรื่น เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด นอกจากนี้ยังเป็นบุคคลที่สำคัญในการสร้างบรรยากาศในการบริหารงานแบบพี่น้อง ร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรและมีบทบาทในการสร้างความเป็นหุ้นส่วนในการบริหารงานให้กับสมาชิกทุกคน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณา โชคบรรดาลสุข และคณะ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยแห่งความสำเร็จของสถาบันการเงินชุมชนบ้านหนองขนาก อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี พบว่า ผู้นำที่มีคุณลักษณะ มีความรับผิดชอบในการบริหารงานดี ได้รับความเคารพและการยอมรับจากคณะกรรมการและสมาชิกเป็นอย่างมากจะมีผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตและสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ สุกัญญา ใจอารี (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตต้นแบบของบ้านบุ่งมะแลงเหนือ หมู่ที่ 1 ตำบลบุ่งมะแลง อำเภอสว่างวีระวงศ์ จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำที่มีคุณลักษณะ เป้นผู้นำเน้นการปฏิบัติงานที่โปร่งใส ซื่อสัตย์ และปฏิบัติตามหน้าที่โดยสมาชิกเป็นเจ้าของช่วยกัน ดูแลตรวจสอบ เนื่องจากผู้นำในลักษณะดังกล่าวจะทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จ เพราะว่าผู้นำจะสามารถควบคุมดูแลการตัดสินใจการดำเนินงาน การบริหารงานให้สามารถลุล่วงไปได้ โดยไม่เกิดปัญหา

5.2.3 ปัจจัยด้านกฎระเบียบของกลุ่ม ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญมีการจัดทำกฎระเบียบในการดำเนินการกลุ่มเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความเป็นระเบียบวินัยของสมาชิกให้มีความซื่อสัตย์ทางด้านการเงิน บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อต่อตนเองและกลุ่มสามารถใช้เป็นคู่มือในการดำเนินงานให้กลุ่มได้เป็นอย่างดี อรัญญา เกษรินทร์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการเป็นกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตต้นแบบของกลุ่มออมทรัพย์ บ้านอ้อมแก้ว หมู่ที่ 9 ตำบลมาบโป่ง อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า มีการประชุมและมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ชัดเจน คือ คณะกรรมการมีความความกระตือรือร้นและมีความสามัคคีให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมประชุมของกลุ่มออมทรัพย์อย่างพร้อมเพรียงและสม่ำเสมอคณะกรรมการที่ทำงานด้วยความโปร่งใสและสมาชิกสามารถตรวจสอบได้ ด้านหน่วยงานสนับสนุนและสวัสดิการ คือ คณะกรรมการ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ดูงานจากหน่วยงานของรัฐ และเอกชน รวมถึงกลุ่มออมทรัพย์องชุมชนอื่น ๆ เกี่ยวกับการออมเงิน การทำอาชีพเสริมที่ประสบความสำเร็จเพื่อนำแนวทาง รูปแบบแนวคิด และระเบียบ ข้อบังคับมาปรับใช้

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

5.3.1.1 ปัจจัยด้านกฎระเบียบของกลุ่ม สมาชิกในกลุ่มควรมีส่วนร่วมในการกำหนด กฎระเบียบในการดำเนินงานร่วมกัน มุ่งเน้นการสร้างฉันทามติร่วมกันให้มีความชัดเจนให้สมาชิกได้ตระหนักในความรับผิดชอบในการบริหารจัดการเงินของตนเอง

5.3.1.2 ปัจจัยด้านการวางแผน กลุ่มควรมีการวางแผนจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายที่ถูกต้องมีการเชิญวิทยากรเข้ามาให้คำแนะนำในการจัดทำ วางแผน ในการบริหารจัดการการเงิน

5.3.1.3 ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ มีการสร้างความเป็นธรรมในการจัดสรรผลประโยชน์ให้แก่สมาชิกอย่างเป็นธรรม เท่าเทียม และเสมอภาค เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิก

5.3.1.4 ปัจจัยด้านผู้นำ กลุ่มมีผู้นำควรเป็นผู้ที่เป็นผู้ริเริ่ม ให้มีการรวมกลุ่มและเป็นผู้ริเริ่มในการดำเนินงานของกลุ่ม ตลอดจนเชิญสมาชิกใหม่ๆเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบพี่น้องของสมาชิก

5.3.1.5 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการคัดเลือก /แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารกลุ่ม ตามความเหมาะสมและความสามารถของบุคคลต่าง ๆ สร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ตัดสินใจร่วมกัน ร่วมทั้งการแก้ไขปัญหาร่วมกัน

5.3.1.6 ปัจจัยด้านสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ควรให้การสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ในการดำเนินงานจากหน่วยงานและประสานความร่วมมือเชิญวิทยากรจากหน่วยงานภายนอกมาอบรมให้ความรู้แก่กลุ่มออทรัพย์ในพื้นที่

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาการดำเนินการของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเพื่อมุ่งสู่การกู้เงินเพื่อสร้างกลุ่มอาชีพ สร้างรายได้ สร้างช่องทางในการประกอบอาชีพเพิ่มเป็นหลัก

5.3.2.2 ควรศึกษาปัญหาและความต้องการในการดำเนินการของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตเพื่อค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างดำเนินการและความต้องการของบุคลากรในการบริหารจัดการกลุ่มเพื่อความเป็นมืออาชีพ

5.3.2.3 ควรศึกษารูปแบบการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตที่มีประสิทธิภาพมีความเหมาะสมกับบริบทของชุมชน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กมลพรรณ บุญสุทธิ์. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการกลุ่มในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ศึกษากรณีกลุ่มจักสานทองเหลือง ตำบลท่าไข่ จังหวัดฉะเชิงเทรา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

กรมการพัฒนาชุมชน. (2555). *จปฐ.1 ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน ปี 2555-2559.* กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.

กรมการพัฒนาชุมชน. (2560). *แนวทางการจัดตั้งและพัฒนากลุ่มอาชีพ.* สืบค้นจาก http://www.cdd.go.th/.

กรมการพัฒนาชุมชน. (2564). *แผนศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน 2560-2564*. กรุงเทพฯ: กรมการพัฒนาชุมชน.

กรมวิชาการ. (2539). *แนวทางการจัดการเรียนการสอนโดยใชภูมิปัญญาท้องถิ่น.* กรุงเทพฯ: กองวิจัยทางการศึกษา.

กรรณิการ์ ทำมา. (2557). *แนวทางการพัฒนากลุ่มอาชีพ กรณีศึกษากลุ่มแปรรูปผลิตภัณฑ์จักสารจากต้นกกบ้านหว้า ตำบลบ้านหว้า อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น.* ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กานดา จันทร์แย้ม. (2546). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น.* กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

เก็จกาญจน์ จันทนะภัค. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานด้านอาชีพของกลุ่มสตรีและความเป็นไปได้ในการพัฒนากลุ่มสตรีเทศบาลเมืองหนองสำโรง จังหวัดอุดรธานี* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์. (2528). *แนวคิดไทยเรื่อง เจ็บไข้ได้ป่วย.* กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.

จำแลง จิระวิชัยฤทธิ์. (2546). *ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดอ่างทอง* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.

จิราภรณ์ สุนทรพงษ์ภัทร. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต: กรณีศึกษาบ้านขอนขว้าง จังหวัดปราจีนบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

จุฑารัศมิ์ พูลเกษ. (2545). *ปัจจัยที่ส่งเสริมให้กลุ่มอาชีพประสพความสำเร็จ: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานประชาสงเคราะห์เขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมประชาสงเคราะห์.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ใจมานัส พลอยดี. (2540). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของธุรกิจชุมชนเปรียบเทียบภาพรวมและภาพย่อย (อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร และอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช).* กรงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชยาภรณ์ หน่อแก้ว. (2553). *การบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต หมู่ที่ 3 บ้านท่าตอน ตำบลท่าตอน อำเภอแม่อาย จังหวัดเชียงใหม่* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2551). คู่มือสองคู่การแห่งความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

ชุมพล รัตนา. (2541). *ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนาบริหารศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ณรงค์ วารีชล. (2551). *การมีส่วนร่วมของกรรมการชุมชนในการพัฒนาเทศบาลสู่เมืองน่าอยู่. กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบางพระ* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณรงค์ เส็งประชา. (2543). *กลุ่มธุรกิจพื้นฐานกับการพัฒนาชมชน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2535). *การบริหารการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทานตะวัน อินทร์จันทร์. (2546). *การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนย่อยในเขตเทศบาลเมืองลำพูน* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ธงชัย สันติวงษ์. (2539). *องค์การและการบริหาร.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธงชัย สันติวงษ์. (2543). *องค์การและการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธนวัฒน์ คำภีลานนท์. (2550). *การมีส่วนร่วมของกรรมการชุมชนในการพัฒนาท้องถิ่น เทศบาลเมืองคูคต จังหวัดปทุมธานี* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ธนะจักร เย็นบำรุง. (2540). *การมีสวนรวมของเกษตรกรต่อการดำเนินการองค์กรธุรกิจชุมชน: ศึกษากลุ่มกรณีกลุ่มแปรรูปขาว อำเภอโพนทราย จังหวดรอยเอ็ด* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.

ธนาชัย สุขวณิช. (2554). *การบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตเพื่อสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชนในพื้นที่ภาคกลางของประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ธนายุทธ อ่อนดี. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลห้างสูง ตำบลห้างสูงอำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธิดาทิพย์ ลือทองจักร. (2556). *ความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์ เพื่อการผลิตต่อการบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลห้างสูง หมู่ที่ 1 ตำบลห้างสูง อำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2534). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.

นิภาภรณ์ จงวุฒิเวศย์. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของธุรกิจชุมชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2546). *การจัดการสมัยใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เซ็นทรัล เอ็กซเพรส จำกัด.

บังอร มธุรสสุวรรณ. (2542). *การบริหารงานวิชาการระดับประถมศึกษาของโรงเรียนในเครือคณะภคินพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บัณฑิต แท่นพิทักษ์. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธา และความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.

บุญทัน ดอกไธสง.(2537). *การจัดการองค์การ.* กรงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บุญมี ศรีสมบัติ. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของกลุ่มอาชีพ ในอำเภอเสนางคนิคม จังหวัดอำนาจเจริญ* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ปนัดดา สุขเกษม. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มอาชีพ: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ประภัสสร ศิริรัตน์. (2546). *ความต้องการการฝึกอบรมของพนักงานระดับปฏิบัติการในสายบุคคล บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ประภาส นาคประกอบ. (2538). *ปัจจัยที่มีผลสำเร็จของธนาคารสุกร: ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดชัยภูมิ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ประยุทธ ชูสอน. (2548). *พฤติกรรมภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ประสิทธิ์ สุวรรณประสม. (2554). *คู่มือการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต.* สำนักงานพัฒนาชุมชนสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส.

ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2538). *การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรสำหรับศึกษาธิการจังหวัด* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรีดา เจษฎาวรางกุล. (2550). *การมีส่วนร่วมของกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชน ในเขตเทศบาลเมืองคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ปรีดี โชติช่วง. (2544). *ทำอะไร ทำไม อย่างไร อบต. ประชาธิปไตยของประชาชนในชนบท.* กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.

ปัญจศิลป์ เสนีย์. (2547). *กระบวนการสร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดสงขลา* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ปุณฑริกา สุคนธสิงห์ (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของกลุ่มอาชีพ: กรณีศึกษากลุ่มอาชีพ ผลิตภัณฑ์จากผ้า ในเขตจังหวัดเพชรบูรณ.* เพชรบูรณ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.

พวงเพชร ทิพย์ทอง. (2540). *อิทธิพลของคุณลักษณะทางสังคมของผู้นำกลุ่มต่อภาวการณ์ดำรงอยู่ของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต จังหวัดลพบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พัฒนพงศ์ ลาพิงค์. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการสนับสนุนกลุ่มอาชีพให้เข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีเมืองชุม อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงราย: มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.

เพ็ญพราว พิมสอน. (2541). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการดำเนินงาน กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดขอนแก่น* (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ไพบูลย์ ช่างเรียน. (2523). *วัฒนธรรมการบริหาร.* กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2545). คุณภาพเริ่มจากผู้บริหาร. *บริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,* 1(1), 12-13.

ภริดา พิรานนท์. (2553). *การประเมินผลการบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตของกลุ่มสตรีแม่บ้าน หมู่ที่ 1 ตำบลทรายแดง อำเภอเมือง จังหวัดระนอง* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2533). *เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาสาธารณสุข หน่วยที่ 1-7.* นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

มาลี จุฑา. (2542). *จิตวิทยาการเรียนการสอน.* กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์ จำกัด.

ยุทธศิลป์ พรหมทอง. (2531). *กำลังขวัญของลูกจ้างประจำในสหวิทยาลัยอีสานใต้.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

เยาวมาลย์ จ้อยจุฬี. (2542). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นต่อการจัดการมูลฝอย: ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

รังสรรค์ สิงหเลิศ. (2551). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์.* มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ลัดดา จุฑะกนก. (2553). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการออมระดับครัวเรือน: กรณีศึกษากลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตอำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

วนิดา ม่วงศิลปะชัย. (2547). *ภาวะผู้นำกับกระบวนการมีส่วนร่วม.* กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์ .

วนิดา มัฆวิมาลย์. (2552). *การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านศรีเชียงใหม่ ตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

วัชรินทร์ พงษ์พันธุ์อัศดร. (2545). *ความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในจังหวัดมหาสารคาม (Unpublished Master's Thesis).* ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วิจิตร ศรีสอ้าน. (2536). *ปรัชญาและพัฒนาการบริหาร.* ในคณะกรรมการกลุ่มผลิตชุดวิชาหลักและระบบบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วิจิตร ศรีสอ้าน. (2546). *ปาฐกถาศาสตราจารย์ ดร. สาโรช บัวศรี: โฉมหน้าการศึกษา ไทยภายหลังการปฏิรูปการศึกษา. ก*รุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์.

วินัย สมมิตร. (2527). *หลักการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: แพรพิทยา.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2545). *การบริหารเมืองหลวงและการบริหารทองถิ่น: สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุน และไทย.* กรุงเทพฯ: โฟร์เพซ.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2548). *การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ.* กรงเทพฯ: นิติธรรม.

วิรัตน์ ไชยชนะ. (2553). *โครงสร้างกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตและปัจจัยที่ทำให้กลุ่มเข้มแข็ง กรณีศึกษากลุ่มออมทรัพย์คลองเปียะ อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2545). *การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์องค์กรทางการศึกษาไทย.* ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

ศุภชัย อาชีวระงับโรค. (2546). *Practical PDCA: แก้ปัญหาและปรับปรุงงานเพื่อความสำเร็จ.* กรุงเทพฯ: ซีโน ดีไซน์.

สมชัย ศรีสุทธิยากร. (2544). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมนึก ภัททิยธนี. (2545). ดัชนีประสิทธิผล (EFFECTIVENESS INDEX: E.I). *วารสารวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,* 8(1), 31-36.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). *การบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2541). *พฤติกรรมองค์การทฤษฎีและการประยุกต์.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สวัสดี ศรีอุไร. (2539). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณี ตำบลบ้านไทย อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. (2539). *พุทธเกษตรกรรมกับศานติสุขของสังคมไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *แนวทางการวัดผลประเมินผลในชั้นเรียน กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544.* กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอำนาจเจริญ. (2566). *สมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ 2565.* กรุงเทพฯ: สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอำนาจเจริญ.

สำนักพัฒนาทุนและองค์กร การเงินชุมชน. (2555). *แนวทางการดำเนินงานกองทุนชุมชนหนุนเสริมอาชีพ.* กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาทุนและองค์กร การเงินชุมชน.

สำนักพัฒนาทุนและองค์กรการเงินชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน. (2553). *สนับสนุนการพัฒนาระบบเศรษฐกิจ และทุนชุมชน*. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาทุนและองค์กรการเงินชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน.

สำนักพัฒนาทุนและองค์กรการเงินชุมชน. (2553). *คู่มือการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต.* กรุงเทพฯ: กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.

สุดใจ กรองทอง. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งในการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในเขตจังหวัดบุรีรัมย์* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สุภาพร สาธรพันธ์. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จแบบยั่งยืนของกลุ่มอาชีพสตรี กรณีศึกษากลุ่มสตรีอำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

สุรศักดิ์ ปริญญารัตนชัย. (2544). *สภาพการจัดองค์กรแบดมินตันในกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

เสนาะ ติเยาว์. (2535). *ทฤษฎีองค์กรประสิทธิภาพ.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อนันต์ เกตุวงศ์. (2523). *กระบวนการวางแผนในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: กรอบแผนงานกรมสามัญศึกษา.

อนิรุทธิ์ รัตนวิจิตร. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้าน ในเขตตำบลวังจันทร์ อำเภอวังจันทร์ จังหวัดระยอง* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อรพรรณ ภมรสุวรรณ. (2544). *การมีส่วนร่วมของสมาชิกนิคมในการจัดการนิคมสร้างตนเองเพื่อการพึ่งตนเอง: ศึกษานิคมสร้างตนเองภาคใต้ตามแผนถอนสภาพนิคม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อิสรนันท์ ทรงเนติเชาวลิต. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต จังหวัดนครปฐม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เอกสิทธิ โอมณี. (2559). ปัจจัยแห่งความสำเร็จของกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP) ประเภทอาหารในจังหวัดสตูล. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,* 2(2), 79-88.

Andrew, C. and Stiefel, M. (1980). *Inquiry into Participation: A Research Approach.* Geneva: UNRISD.

Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.

Bass, B.M. (1991). *Bass and Stogdill's Handbook of leadership* (3rd ed.). New York: Free Press. Belbase, Leklin.

Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership.* Newbery Park, CA: Sage.

Caplow, T. (1964). *Principles of Organizational.* New York: Harcourt., Brace and World.

Cohen, J. and Uphoff, N. (1977). *Rural Development Participation: Concept and Measures for Project Design Implementation and Evaluation.* London: Rural Development Center: Cornell University.

Cohen, J.M. and Uphoff, N.T. (1980). *Rural Development Participation: Concept and Measure For Project Design Implementation and Evaluation: Rural Development Committee Center for international Studies.* New York: Cornell University Press.

Drucker, P.F. (1954). *The Practice of Management*. New York: Harper and Row, Publishers.

Erwin, W. (1976). *Participation Management: Concept Theory and Implementation.* Atianta Ga: Georgia State University.

Fairchild, H.P. (1964). *Dictionary of sociology*. Paterson, N.J.: Littlefield Sdams.

Fiedler, F.E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw-Hill.

Griffin, R.W. (1997). *Management* (5th ed.). Houghton: Miffin.

Gulick, L. and Urwick, L. (1996). *Paper on the Science of Administration.* New York: Institute of Public Administration Columbia University.

Herbert, A.S. (1947). *Administrative Behavior.* New York: Macmillan.

Hersey, P. and Blanchard. K.H. (1993). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources* (6th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Hersey, P., and Blanchard, K.H. (1982). *Management of Organization Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall.

Herzberg, F. (1989). *Frederick; Mausner, Bernard; and Snyderman, Block the Motivation to Work.* New York: John Willey.

Kasperson, R.E. and Breitbank M. (1974). *Participation, Decentralization and Advocacy Planning. Resource pepper No.25.* Washington D.C.: Association of American Geographers.

Koontz, H.D. (1972). *Principle of Management*. New York: McGraw-Hill.

Lisk, F. (1985). *Popular Participation in Planning For Basic Needs*. Great Britain: Black More Press.

McGregor, D.M. (1960). *The Human Side of Enterprise.* New York: McGraw-Hill.

Miner, J.B. (1992). *Industrial Organization Psychology.* Singapore: McGraw-Hill.

Mintzberge, H. (1979). *The Structure of Organizations.* New Jersey: Prentice Hall.

Reddin, W.J. (1970). *Managerial Effectiveness.* Tokyo: McGraw-Hill Kogakusha.

Reeder, W.W. (1963). *Some Aspects of the Informal Social Participation of Farm Families.* New York: Cornell University Press. United.

Robbins, S.P. (2003). *Essentials of Organizational Behavior.* New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Rogers, C.R. (1959). *Towards a Theory of Creativity, in Creativity and Its Cultivation.* New York: Harper and Row.

Schermerhorn, J.R. (1999). *Managing* (6th ed.). New York: John Wiley and Sons.

Schermerhorn, J.R. and Osborn, R.N. (2000). *Organizational Behavior* (7th ed.). New York: John Wiley and Sons.

Taro, Y. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. York: Harper and Row.

United Nations (1981). *Yearbook of International Trade Statistics.* United Nations: UN Press.

Williams, J.D. (1980). *Public administration: The people's Business*. Boston: little Brown.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ
2. ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ในการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่ประการใด ผู้ศึกษาจะเก็บไว้เป็นความลับ กรุณาตอบแบบสอบถามนี้ให้ตรงกับความเห็นของท่านให้มากที่สุด
3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ

ผลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการนำไปพัฒนากลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่กรุณาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นายจันประสิทธิ์ สีพาฤทธิ์
นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงและเติมข้อความลงในช่องว่างให้สมบูรณ์

1. เพศ
   1.1 ชาย ( )
   1.2 หญิง ( )
2. อายุ
   2.1 18–30 ปี ( )
   2.2 31–40 ปี ( )
   2.3 41–50 ปี ( )
   2.4 51–60 ปี ( )
   2.5 60 ปี ขึ้นไป( )
3. ระดับการศึกษา
   3.1 ไม่ได้รับการศึกษา ( )
   3.2 ประถมศึกษา ( )
   3.3 มัธยมศึกษา ( )
   3.4 ปวช./ปวส. ( )
   3.5 ปริญญาตรี ( )
   3.6 สูงกว่าปริญญาตรี ( )
4. อาชีพ
   4.1 ธุรกิจส่วนตัว ( )
   4.2 เกษตรกรรม ( )
   4.3 ค้าขาย ( )
   4.4 รับจ้างทั่วไป ( )
   4.5 อาสาสมัครชุมชน( )
   4.6 ว่างงาน ( )

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องว่างให้ตรงกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ปัจจัยด้านกฎระเบียบของกลุ่ม						
1.1	มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่มอย่างชัดเจน					
1.2	มีการจัดโครงสร้างขององค์กรอย่างชัดเจน					
1.3	มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการและสมาชิกอย่างชัดเจน					
1.4	มีการร่วมกันกำหนด กฎ ระเบียบในการดำเนินงานร่วมกัน					
1.5	มีการปรับปรุงกฎ ระเบียบอย่างสม่ำเสมอ					
2. ปัจจัยด้านการวางแผน						
2.1	กลุ่มมีการวางแผนจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายที่ถูกต้อง					
2.2	กลุ่มมีการวางแผนทำบัญชีการเงินที่โปร่งใส					
2.3	กลุ่มให้สมาชิกมีส่วนในการวางแผนด้านการเงินทุกครั้ง					
2.4	กลุ่มมีการวางแผนระดมทุนทั้งภายใน-ภายนอก					
2.5	มีการวางแผนกำหนดระยะเวลาการปันผลกำไรให้สมาชิกอย่างเท่าเทียม					
3. ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ						
3.1	มีการชี้แจงบทบาทและกิจกรรมในการดำเนินงานให้สมาชิกทราบ					
3.2	สมาชิกกลุ่มมีความเข้าใจในเป้าหมายที่ตรงกัน					
3.3	กลุ่มจัดประชุมเพื่อทบทวนการทำงานเป็นประจำ					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.4	สมาชิกมีความเข้าใจในหน้าที่และบทบาทของตนเอง					
3.5	มีการวางแผนปันผลกำไรให้สมาชิกอย่างเท่าเทียม					
4. ปัจจัยด้านผู้นำ						
4.1	กลุ่มมีผู้นำที่เป็นผู้ริเริ่มให้มีการรวมกลุ่มและเป็นผู้ริเริ่มในการดำเนินงนของกลุ่ม					
4.2	กลุ่มมีผู้นำที่สามารถเป็นตัวแทนกลุ่มในการปกป้อง ผลประโยชน์ของสมาชิก					
4.3	กลุ่มมีผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่สมาชิก					
4.4	กลุ่มมีผู้นำที่กล้าตัดสินใจเด็ดขาดเมื่อได้พิจารณาเรื่องต่าง ๆ อย่างรอบคอบ					
4.5	กลุ่มมีผู้นำที่เคารพในความคิดของผู้อื่น					
5. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก						
5.1	มีส่วนร่วมในการคัดเลือก/แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารกลุ่ม					
5.2	มีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานกลุ่ม					
5.3	ได้เข้าร่วมในการประชุมกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ					
5.4	มีส่วนร่วมในการสะสมเงินทุน					
5.5	ได้ร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงานของกลุ่ม					
6. ปัจจัยด้านสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก						
6.1	มีการเชื่อมโยงเครือข่ายจากหน่วยงานภายนอก					
6.2	ได้รับการส่งเสริมจากหน่วยงานภาครัฐด้านพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษา					
6.3	ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้จากเครือข่ายหรือหน่วยงานภายนอก					
6.4	ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณในการดำเนินงาน จากหน่วยงานภายนอก					
6.5	ได้รับการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ในการดำเนินงานจากหน่วยงานภายนอก					

ตอนที่ 3 ระดับความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องว่างให้ตรงกับความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง มีความสำเร็จในการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความสำเร็จในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความสำเร็จในการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความสำเร็จในการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความสำเร็จในการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ		ระดับความสำเร็จ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การพัฒนาคน						
1.1	พัฒนาการสร้างระเบียบวินัยทางการเงินให้แก่สมาชิก					
1.2	สมาชิกกลุ่มมีเงินทุนในการประกอบอาชีพ สร้างโอกาสและลดปัญหาการว่างงาน					
1.3	พัฒนาคุณภาพชีวิตสมาชิกให้ที่ดีขึ้น					
1.4	สมาชิกได้เรียนรู้และเพิ่มทักษะการทำงาน					
1.5	มีการจัดสรรผลประโยชน์ให้สมาชิกอย่างทั่วถึง					
2. การพัฒนาเศรษฐกิจ						
2.1	กลุ่มมีผลกำไร สามารถนำเป็นทุนหมุนเวียนในกลุ่ม					
2.2	กลุ่มส่งเสริมให้มีต่อยอดในการประกอบอาชีพ					
2.3	กลุ่มมีการจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกอย่างทั่วถึง					
2.4	สร้างอาชีพ สร้างโอกาส สร้างรายได้ให้แก่ชุมชน					
2.5	ขยายสมาชิกและเพิ่มเงินทุนหมุนเวียนในชุมชน					
3. การพัฒนาด้านสังคม						
3.1	กลุ่มมีการจัดสรรผลกำไรเพื่อดูแลคนด้วยโอกาสในชุมชน					
3.2	กลุ่มมีการจัดสรรผลกำไรเพื่อสนับสนุนกิจกรรมในชุมชน					
3.3	กลุ่มมีการสร้างระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์ ความเอื้อเฟื้อในชุมชน					
3.4	สร้างความสามัคคีในชุมชน					
3.5	สร้างโอกาสให้คนในชุมชนในการประกอบอาชีพ					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ข

ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ตารางที่ ข.1 ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

คำถามข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
X1	+1	+1	+1	3	1
X2	+1	+1	+1	3	1
X3	+1	+1	+1	3	1
X4	+1	+1	+1	3	1
X5	+1	+1	+1	3	1
X6	+1	+1	+1	3	1
X7	+1	+1	+1	3	1
X8	+1	+1	+1	3	1
X9	+1	+1	+1	3	1
X10	+1	+1	+1	3	1
X11	+1	+1	+1	3	1
X12	+1	+1	+1	3	1
X13	+1	+1	+1	3	1
X14	+1	+1	+1	3	1
X15	+1	+1	+1	3	1
X16	+1	+1	+1	3	1
X17	+1	+1	+1	3	1
X18	+1	+1	+1	3	1
X19	+1	+1	+1	3	1
X20	+1	+1	+1	3	1
X21	+1	+1	+1	3	1
X22	+1	+1	+1	3	1
X23	+1	+1	+1	3	1
X24	+1	+1	+1	3	1
X25	+1	+1	+1	3	1
X26	+1	+1	+1	3	1
X27	+1	+1	+1	3	1
X28	+1	+1	+1	3	1
X29	+1	+1	+1	3	1
X30	+1	+1	+1	3	1
Y1	+1	+1	+1	3	1

(ต่อ)

ตารางที่ ข.1 (ต่อ)

คำถามข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
Y2	+1	+1	+1	3	1
Y3	+1	+1	+1	3	1
Y4	+1	+1	+1	3	1
Y5	+1	+1	+1	3	1
Y6	+1	+1	+1	3	1
Y7	+1	+1	+1	3	1
Y8	+1	+1	+1	3	1
Y9	+1	+1	+1	3	1
Y10	+1	+1	+1	3	1
Y11	+1	+1	+1	3	1
Y12	+1	+1	+1	3	1
Y13	+1	+1	+1	3	1
Y14	+1	+1	+1	3	1
Y15	+1	+1	+1	3	1

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ตารางที่ ค.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
X1	0.986
X2	0.884
X3	0.957
X4	0.962
X5	0.746
X6	0.862
X7	0.815
X8	0.859
X9	0.843
X10	0.915
X11	0.804
X12	0.862
X13	0.884
X14	0.915
X15	0.958
X16	0.941
X17	0.845
X18	0.865
X19	0.792
X20	0.945
X21	0.844
X22	0.916
X23	0.943
X24	0.956
X25	0.669
X26	0.965
X27	0.958
X28	0.974
X29	0.926
X30	0.862

(ต่อ)

ตารางที่ ค.1 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
Y1	0.935
Y2	0.941
Y3	0.965
Y4	0.895
Y5	0.903
Y6	0.962
Y7	0.902
Y8	0.906
Y9	0.916
Y10	0.914
Y11	0.965
Y12	0.841
Y13	0.935
Y14	0.954
Y15	0.945

หมายเหตุ: Reliability Coefficients, N of Cases = 42, N of Items = 45, Alpha = .901

การเผยแพร่ผลงานวิจัย

จันประสิทธิ์ สีพาฤทธิ์, เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร และสัญญา เคณาภูมิ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดอำนาจเจริญ. *ในการประชุมสัมมนาวิชาการระดับชาติ การบริหาร การจัดการ การศึกษา และสหวิทยาการศึกษา ครั้งที่ 4 ปี 2565 (NCAME 2022) หัวข้อ "ความท้าทายในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาที่ยั่งยืนในยุคหลังการระบาดโควิด-19"* (น. 149). วันที่ 16 ธันวาคม 2565 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. นครปฐม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นายจันประสิทธิ์ สีพาฤทธิ์

วันเกิด วันที่ 7 มีนาคม 2526

สถานที่เกิด เลขที่ 181 หมู่ 6 บ้านผักหนอก ตำบลยางน้อย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม 44140

ที่อยู่ปัจจุบัน เลขที่ 259 หมู่ 17 ตำบลกุดชุม อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร 35140

สถานที่ทำงาน สำนักงานพัฒนาชุมชน อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร

ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาชุมชน

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2549	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2566	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม