

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตามความต้องการ
ของสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน ตำบลศรีวิชัย อำเภอลี่ จังหวัดลำพูน

DESIRABLE CHARACTERISTICS OF VILLAGE FUND COMMITTEE
AS NEEDED BY VILLAGE FUND MEMBERS IN SRIWICHAI,
LI DISTRICT, LAMPHUN PROVINCE



นายพิทยา กองกิจ

ปัญหานี้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพัฒนา

พ.ศ. 2546

ลิขสิทธิ์ของโครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้



ใบรับรองปัญหาพิเศษ
โครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการพัฒนา)

ปริญญา

บริหารการพัฒนา

ส่งเสริมการเกษตร

สาขาวิชา

ภาควิชา

เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตามความต้องการของสมาชิก
กองทุนหมู่บ้าน ตำบลศรีวิชัย อำเภอลี่ จังหวัดลำพูน

DESIRABLE CHARACTERISTICS OF VILLAGE FUND COMMITTEE AS NEEDED BY
VILLAGE FUND MEMBERS IN SRIWICHAI, LI DISTRICT, LAMPHUN PROVINCE

นามผู้วิจัย นายพิทยา กองกิจ

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา)

วันที่ 7 เดือน ๗ พ.ค. ๒๕๕๖

กรรมการที่ปรึกษา

(อาจารย์ไชดะ จรุงคนธ์)

วันที่ 7 เดือน ๗ พ.ค. ๒๕๕๖

กรรมการที่ปรึกษา

(อาจารย์ทรงศักดิ์ ภู่น้อย)

วันที่ 7 เดือน ๗ พ.ค. ๒๕๕๖

หัวหน้าภาควิชา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา)

วันที่ 7 เดือน ๗ พ.ค. ๒๕๕๖

โครงการบัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงวุฒิ เพ็ชรประดับ)

รองประธานกรรมการโครงการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติหน้าที่แทน

ประธานกรรมการโครงการบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 15 เดือน ๑๐ พ.ค. ๕๖

บทคัดย่อ

บทคัดย่อปัญหาพิเศษ เสนอต่อโครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์แห่งปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพัฒนา

**คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตามความต้องการ
ของสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน ตำบลศรีวิชัย อำเภอสี จังหวัดลำพูน**

โดย

นายพิทยา กองกิจ

ตุลาคม 2546

ประธานกรรมการที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระพล ทองมา

ภาควิชา/คณะ: ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร คณะธุรกิจการเกษตร

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) พรรณนาถึงลักษณะส่วนบุคคล สังคม เศรษฐกิจของสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน (2) ทราบถึงคุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านที่แสดงออกในปัจจุบันตามการรับรู้ของสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน (3) ระบุถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านตามความต้องการของสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน (4) ศึกษาความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของสมาชิกกองทุนหมู่บ้านเกี่ยวกับคุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือ กลุ่มตัวอย่างสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน ตำบลศรีวิชัย อำเภอสี จังหวัดลำพูน จำนวน 159 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเพื่อการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการรับรู้และความต้องการของสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน ในคุณลักษณะด้านต่าง ๆ ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาถอดรหัสและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ทางสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science: SPSS)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่งเป็นเพศชาย โดยมีอายุเฉลี่ย 44 ปี และผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่งระบุว่า จบการศึกษาระดับประถมศึกษาตอนต้น ซึ่งส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว สำหรับอาชีพนั้น ผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่งประกอบอาชีพทำการเกษตรกรรม โดยมีรายได้เฉลี่ยของครัวเรือนจากการประกอบอาชีพโดยไม่หักค่าใช้จ่ายในรอบปี 2545 เป็นเงิน 56,377 บาท

คุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านที่แสดงออกในปัจจุบันตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลพบว่า ผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่งรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดริเริ่มและด้านประสิทธิภาพของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านที่แสดงออกในปัจจุบันในระดับมาก ส่วนการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะในการพัฒนางานด้านการควบคุมงานและการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่งรับรู้ว่าคุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านแสดงออกในระดับมากเช่นกัน ในขณะที่คุณลักษณะด้านการประสานงานและการปรับปรุงงานนั้น ผู้ให้ข้อมูลน้อยกว่าครึ่งรายงานว่ารับรู้ในระดับมาก

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านตามความต้องการของผู้ให้ข้อมูลพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีคุณลักษณะในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดริเริ่มและด้านประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะในการพัฒนางานด้านการควบคุมงานด้านการประสานงาน ด้านการปรับปรุงงานและด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มปรากฏว่าผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่งมีความต้องการคุณลักษณะดังกล่าวของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านในระดับมากที่สุดเช่นกัน

ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านพบว่า การรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านไม่มีความสอดคล้องกันส่วนการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะในการพัฒนาตนเองด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดริเริ่ม ด้านประสิทธิภาพและคุณลักษณะในการพัฒนางานด้านการควบคุมงาน ด้านการประสานงาน ด้านการปรับปรุงงานและด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านนั้น มีความสอดคล้องกันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ABSTRACT

Abstract of special problem submitted to the Graduate School Project of Maejo University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Arts in Development Administration

DESIRABLE CHARACTERISTICS OF VILLAGE FUND COMMITTEE AS NEEDED BY VILLAGE FUND MEMBERS IN SRIWICHAI, LI DISTRICT, LAMPHUN PROVINCE

By

PITAYA GONGKIT

OCTOBER 2003

Chairman: Assistant Professor Dr. Weerapon Thongma

Department/Faculty: Department of Agricultural Extension, Faculty of Agricultural Business

The purposes of this research were: 1) to examine personal, social and economic characteristics of Village Fund Members; 2) to know Village Fund Committees' actual characteristics as perceived by their Village Fund Members; 3) to identify Village Fund Committees' characteristics desired by their Village Fund Members; and 4) to study the relationship between Village Fund Committees' characteristics as perceived and those requirements desired by their Village Fund Members.

The data was from 159 Village Fund Members in Sriwichai, Li District, Lumphun Province. It was collected by means of questionnaire as perceived and needed of respondents in their Village Fund Committees' characteristics and analyzed by the SPSS computer program.

The results of the research showed that more than half of respondents was male. The respondents were 44 years old on average, majority of them were married and finished primary school. More than half of them were an agricultural with an average gross income in 2002 of 56,377 baht.

It was found that the self-development characteristics including personality, human relationship, initiative and experience was at "high" level by more than half of respondents. For the work-development characteristics, work supervision and team working were also perceived at "high" level by more than half of them. On the other hand, the work-development characteristics coordination and work improvement were perceived at "high" level by less than half of them.

It was also found that the majority of respondents needed Village Fund Committees' characteristics including personality, human relationship, initiative and experience at "highest" level. In the same way, more than half of them desired work-development, work supervision, coordination, work improvement and team working at "highest" level.

The result showed that self-development, personality had no significant correlation. In contrast, the correlation between the self-development, human relationship, initiative, experience and work-development, work supervision, coordination, work improvement and team working was at the significant level of 0.05.

กิตติกรรมประกาศ

ปัญหาพิเศษฉบับนี้ ผู้วิจัยสามารถดำเนินการให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์ สนับสนุน ส่งเสริมและช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา ประธานกรรมการที่ปรึกษา อาจารย์ไชटक จรุงพันธ์ และอาจารย์ทรงศักดิ์ ภู่น้อย กรรมการที่ปรึกษา ที่ได้ให้ความกรุณาแนะนำคำปรึกษา และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนปัญหาพิเศษฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอสี จังหวัดลำพูน ที่ให้การสนับสนุนด้านข้อมูลและเอกสารการดำเนินงานตามนโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองและเครือข่ายกองทุนหมู่บ้าน ตำบลศรีวิชัย อำเภอสี จังหวัดลำพูนที่ให้ความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บและรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่สนับสนุนให้ความอนุเคราะห์การจัดทำจนประสบความสำเร็จในปัญหาพิเศษฉบับนี้

ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณท่านคณาจารย์ทุกท่านทุกวิชาที่ได้ช่วยประสิทธิประสาทวิชาความรู้ในการเรียนการสอนหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพัฒนา ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร คณะธุรกิจการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นการส่งเสริมและผลักดันให้ผู้วิจัยมาถึง ณ จุดมุ่งหมายนี้ ตลอดจนผู้แต่งหนังสือและเอกสารทุกท่านที่ผู้วิจัยได้นำความคิดของท่านมาอ้างอิง

พิทยา กองกิจ

ตุลาคม 2546

สารบัญเรื่อง

หน้า

บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญเรื่อง	(8)
สารบัญตาราง	(14)
สารบัญภาพ	(16)
สารบัญตารางภาคผนวก	(17)
 บทที่ 1 บทนำ	 1
ปัญหาการวิจัย	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
ขอบเขตการวิจัย	6
ข้อจำกัดในการวิจัย	7
นิยามศัพท์	8
 บทที่ 2 การตรวจเอกสารและวรรณคดีที่เกี่ยวข้อง	 10
กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล	10
นโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง	12
ปรัชญาของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง	14
หลักการและวัตถุประสงค์ของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง	14
แนวคิดในการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง	16
โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมือง	19
การรับรู้ของมนุษย์	22
ความต้องการของมนุษย์	24

สารบัญเรื่อง (ต่อ)

หน้า

คุณลักษณะของนักบริหาร	26
1. คุณลักษณะในการพัฒนาตนเอง	29
1.1 ด้านบุคลิกภาพ	29
1.2 ด้านมนุษยสัมพันธ์	31
1.3 ด้านความคิดริเริ่ม	32
1.4 ด้านประสบการณ์	34
2. คุณลักษณะในการพัฒนางาน	35
2.1 ด้านการควบคุมงาน	35
2.2 ด้านการประสานงาน	37
2.3 ด้านการปรับปรุงงาน	38
2.4 ด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม	39
ภาคสรุป	41
กรอบแนวคิดการวิจัย	44
สมมติฐานการวิจัย	45
1 ทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	46
สถานที่ดำเนินการวิจัย	46
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	47
ตัวแปรและการวัดตัวแปร	49
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	51
การทดสอบเครื่องมือ	52
วิธีการรวบรวมข้อมูล	53
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	54
ระยะเวลาในการวิจัย	55

สารบัญเรื่อง (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิจัยและวิจารณ์	56
ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล สังคมและเศรษฐกิจของผู้ให้ข้อมูล	56
ตอนที่ 2 คุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการพัฒนางาน ตามการรับรู้ในสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันของผู้ให้ข้อมูล	62
2.1 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านที่แสดงออก ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล	63
2.2 คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านที่แสดงออก ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล	64
2.3 คุณลักษณะด้านความคิดริเริ่มของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านที่แสดงออก ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล	66
2.4 คุณลักษณะด้านประสิทธิภาพของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านที่แสดงออก ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล	67
2.5 คุณลักษณะด้านการควบคุมงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านที่แสดงออก ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล	69
2.6 คุณลักษณะด้านการประสานงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านที่แสดงออก ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล	71
2.7 คุณลักษณะด้านการปรับปรุงงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านที่แสดงออก ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล	73
2.8 คุณลักษณะด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านที่แสดงออก ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล	74

สารบัญเรื่อง (ต่อ)

หน้า

ตอนที่ 3 คุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเกี่ยวกับการ พัฒนาตนเองและการพัฒนางาน ตามความต้องการของ ผู้ให้ข้อมูล	77
3.1 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของคณะกรรมการกองทุน หมู่บ้าน ตามความต้องการของผู้ให้ข้อมูล	78
3.2 คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ของคณะกรรมการกองทุน หมู่บ้าน ตามความต้องการของผู้ให้ข้อมูล	79
3.3 คุณลักษณะด้านความคิดริเริ่มของคณะกรรมการกองทุน หมู่บ้าน ตามความต้องการของผู้ให้ข้อมูล	81
3.4 คุณลักษณะด้านประสบการณ์ของคณะกรรมการกองทุน หมู่บ้าน ตามความต้องการของผู้ให้ข้อมูล	83
3.5 คุณลักษณะด้านการควบคุมงานของคณะกรรมการกองทุน หมู่บ้าน ตามความต้องการของผู้ให้ข้อมูล	84
3.6 คุณลักษณะด้านการประสานงานของคณะกรรมการกองทุน หมู่บ้าน ตามความต้องการของผู้ให้ข้อมูล	86
3.7 คุณลักษณะด้านการปรับปรุงงานของคณะกรรมการกองทุน หมู่บ้าน ตามความต้องการของผู้ให้ข้อมูล	88
3.8 คุณลักษณะด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มของคณะกรรมการ กองทุนหมู่บ้าน ตามความต้องการของผู้ให้ข้อมูล	90
ตอนที่ 4 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของ ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะการพัฒนาตนเองและ การพัฒนางานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน	92
4.1 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของ ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน	92

สารบัญเรื่อง (ต่อ)

หน้า

4.2 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของ ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ของ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน	93
4.3 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของ ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านความคิดริเริ่มของ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน	94
4.4 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของ ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านประสิทธิภาพของ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน	95
4.5 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของ ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านการควบคุมงานของ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน	95
4.6 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของ ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านการประสานงานของ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน	96
4.7 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของ ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านการปรับปรุงงานของ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน	97
4.8 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของ ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน	98

สารบัญเรื่อง (ต่อ)

หน้า

บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	100
สรุปผลการวิจัย	100
อภิปรายผลการวิจัย	102
ข้อเสนอแนะ	108
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	109
บรรณานุกรม	111
ภาคผนวก	116
ภาคผนวก ก. แบบสอบถามเพื่อการสัมภาษณ์	117
ภาคผนวก ข. การทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	136
ภาคผนวก ค. ตารางภาคผนวก	145
ภาคผนวก ง. แผนที่ตำบลศรีวิชัย อำเภอสี จังหวัดลำพูน	173
ภาคผนวก จ. ประวัติผู้วิจัย	175

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	48
2 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลตามลักษณะส่วนบุคคล สังคมและเศรษฐกิจ	60
3 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งรับรู้ถึงคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านแสดงออก	64
4 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งรับรู้ถึงคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านแสดงออก	65
5 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งรับรู้ถึงคุณลักษณะด้านความคิดริเริ่มที่ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านแสดงออก	67
6 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งรับรู้ถึงคุณลักษณะด้านประสิทธิภาพที่ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านแสดงออก	69
7 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งรับรู้ถึงคุณลักษณะด้านการควบคุมงาน ที่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านแสดงออก	70
8 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งรับรู้ถึงคุณลักษณะด้านการประสานงาน ที่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านแสดงออก	72
9 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งรับรู้ถึงคุณลักษณะด้านการปรับปรุงงาน ที่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านแสดงออก	74
10 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งรับรู้ถึงคุณลักษณะด้านการทำงาน ร่วมกันเป็นกลุ่มที่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านแสดงออก	76
11 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล ตามความต้องการในคุณลักษณะด้าน บุคลิกภาพของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน	79
12 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล ตามความต้องการในคุณลักษณะด้าน มนุษยสัมพันธ์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน	81
13 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล ตามความต้องการในคุณลักษณะด้าน ความคิดริเริ่มของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน	82
14 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล ตามความต้องการในคุณลักษณะด้าน ประสิทธิภาพของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน	84

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

- | | | |
|----|--|----|
| 15 | จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล ตามความต้องการในคุณลักษณะด้าน
การควบคุมงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน | 86 |
| 16 | จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล ตามความต้องการในคุณลักษณะด้าน
การประสานงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน | 88 |
| 17 | จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล ตามความต้องการในคุณลักษณะด้าน
การปรับปรุงงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน | 89 |
| 18 | จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล ตามความต้องการในคุณลักษณะด้าน
การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน | 91 |
| 19 | ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ
คุณลักษณะการพัฒนาตนเองและการพัฒนางานด้านต่าง ๆ ของคณะ
กรรมการกองทุนหมู่บ้าน | 99 |

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1	ขั้นตอนการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง	18
2	โครงสร้างกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง	21
3	กระบวนการรับรู้ของมนุษย์	23
4	ขั้นตอนความต้องการของมนุษย์ของ Maslow	25
5	กรอบแนวคิดการวิจัย	44
6	แผนที่ตำบลศรีวิชัย อำเภอสี จังหวัดลำพูน	174

สารบัญตารางภาคผนวก

ตารางภาคผนวกที่

หน้า

- 1 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับ
คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน
ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล 146
- 2 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับ
คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน
ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล 147
- 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับ
คุณลักษณะด้านความคิดริเริ่มของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน
ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล 148
- 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับ
คุณลักษณะด้านประสิทธิภาพของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน
ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล 149
- 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับ
คุณลักษณะด้านการควบคุมงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน
ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล 150
- 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับ
คุณลักษณะด้านการประสานงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน
ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล 151
- 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับ
คุณลักษณะด้านการปรับปรุงงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน
ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล 152
- 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับ
คุณลักษณะด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มของคณะกรรมการ
กองทุนหมู่บ้านตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล 153

สารบัญตารางภาคผนวก (ต่อ)

ตารางภาคผนวกที่

หน้า

9	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตามความต้องการของผู้ให้ข้อมูล	155
10	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับ คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตามความต้องการของผู้ให้ข้อมูล	156
11	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับ คุณลักษณะด้านความคิดริเริ่มของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตามความต้องการของผู้ให้ข้อมูล	157
12	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับ คุณลักษณะด้านประสบการณ์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตามความต้องการของผู้ให้ข้อมูล	158
13	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับ คุณลักษณะด้านการควบคุมงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตามความต้องการของผู้ให้ข้อมูล	159
14	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับ คุณลักษณะด้านการประสานงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตามความต้องการของผู้ให้ข้อมูล	160
15	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับ คุณลักษณะด้านการปรับปรุงงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตามความต้องการของผู้ให้ข้อมูล	161
16	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับ คุณลักษณะด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มของคณะ กรรมการกองทุนหมู่บ้านตามความต้องการของผู้ให้ข้อมูล	162

สารบัญตารางภาคผนวก (ต่อ)

ตารางภาคผนวกที่		หน้า
17	ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน	164
18	ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน	165
19	ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ คุณลักษณะด้านความคิดริเริ่มของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน	166
20	ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ คุณลักษณะด้านประสิทธิภาพของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน	167
21	ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ คุณลักษณะด้านการควบคุมงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน	168
22	ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ คุณลักษณะด้านการประสานงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน	169
23	ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ คุณลักษณะด้านการปรับปรุงงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน	171
24	ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ คุณลักษณะด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน	172

บทที่ 1

บทนำ

(INTRODUCTION)

ประเทศไทยปกครองด้วยระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข โดยพระมหากษัตริย์ทรงแต่งตั้งนายกรัฐมนตรีคนหนึ่งและรัฐมนตรีอื่นอีกไม่เกินสามสิบห้าคนประกอบเป็นคณะรัฐมนตรีมีหน้าที่บริหารราชการแผ่นดิน (พหุสัมพันธ์ ธีรประเทืองกุล, 2541: 65-66) ซึ่งการบริหารงานราชการแผ่นดินของประเทศไทยนั้นแบ่งออกเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาคและราชการบริหารส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะราชการบริหารส่วนภูมิภาคซึ่งแบ่งออกเป็น จังหวัด และในจังหวัดหนึ่งก็ยังแบ่งการปกครองออกเป็นหลาย อำเภอ และกิ่งอำเภอ นอกจากนี้ยังมีกฎหมายลักษณะการปกครองท้องถิ่น ที่ได้กำหนดให้แต่ละอำเภอและกิ่งอำเภอแบ่งการปกครองออกเป็นหลาย ๆ ตำบล และในแต่ละตำบลก็ยังแบ่งการปกครองออกเป็นหลาย ๆ หมู่บ้านตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด (กรมการพัฒนาชุมชน, 2538: 46-75) โดยในการปกครองระดับพื้นฐานหรือระดับฐานรากคือระดับหมู่บ้านแล้วยังมีชุมชนเมืองได้แก่ กรณีเป็นการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบกรุงเทพมหานคร เทศบาลและเมืองพัทยา ซึ่งกระทรวงมหาดไทยได้ประกาศจัดตั้งเป็นชุมชนเมืองแล้วที่นับได้ว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะเป็นตัวบ่งชี้ถึงการมีพื้นฐานทางการปกครองที่มีความเข้มแข็งมั่นคงของประเทศเพียงใด เนื่องจากการปกครองระดับพื้นฐานหรือระดับฐานรากของประเทศที่หมู่บ้านและชุมชนเมืองเป็นหน่วยการปกครองที่อยู่ใกล้ชิดและสามารถสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาความต้องการของตนเองได้ชัดเจน ถูกต้อง ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด ตลอดจนการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีด้านความเอื้ออาทร สมานฉันท์และก่อให้เกิดภาพลักษณ์ในมวลสมาชิกของหมู่บ้านและชุมชนเมืองนั้น ๆ

คณะรัฐมนตรี โดยนายกรัฐมนตรี พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร ได้เข้ามาบริหารประเทศและได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2544 โดยมีมาตรการเร่งด่วนเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมการสร้างรากฐานการพัฒนาประเทศในระดับหมู่บ้านและชุมชนเมือง และหนึ่งในแก่นนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลคือนโยบายการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งละ 1 ล้านบาท เพื่อเป็นแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ ลดรายจ่ายลดจนบรรเทาเหตุฉุกเฉินและความจำเป็นเร่งด่วนของประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนเมือง (สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ, 2544ก: 1) โดยได้เปิดโอกาสให้หมู่บ้านและชุมชนเมืองได้จัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองตามความพร้อมตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ตั้งแต่

วันที่ 16 มิถุนายน 2544 เป็นต้นมา ตามแนวทางการจัดตั้งและการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมืองที่กำหนดไว้ว่า เมื่อหมู่บ้านและชุมชนเมืองผ่านการประเมินความพร้อมตามเกณฑ์ ชีววัด 7 ตัวชี้วัดที่กำหนดไว้แล้ว จะได้รับอนุมัติและจัดสรรเงินกองทุน ๗ ละ 1 ล้านบาท สำหรับใช้เป็นเงินกองทุนในการบริหารจัดการภายในหมู่บ้านและชุมชนเมืองต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ, 2544ก: 11)

ตำบลศรีวิชัย อำเภอฉะ อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน ประกอบด้วย 11 หมู่บ้านและจำนวนหมู่บ้านทั้งหมด 11 หมู่บ้าน (ซึ่งเป็นเขตการปกครองท้องที่และอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัยทั้งหมดจึงไม่มีชุมชนเมือง) และได้ดำเนินการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านตามแนวทางที่กำหนด โดยเฉพาะขั้นตอนลำดับแรกสุด ซึ่งได้แก่การดำเนินการคัดเลือกคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน จำนวนไม่น้อยกว่า 9 คนและไม่เกิน 15 คน และมีจำนวนชายหญิงสัดส่วนเท่าเทียมกัน ซึ่งวิธีการในการสรรหาคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านนั้น ดำเนินการจากเวทีประชาคมหมู่บ้านที่มีหัวหน้าครัวเรือนหรือผู้แทนครัวเรือนไม่น้อยกว่าสามในสี่ของครัวเรือนทั้งหมดในหมู่บ้านเป็นองค์ประชุม โดยคัดเลือกคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ประชาคมหมู่บ้านนั้น ๆ กำหนดขึ้น และคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน นั้น มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี และไม่เกิน 2 วาระติดต่อกัน โดยในครั้งแรกเมื่อครบกำหนด 1 ปีนับแต่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเข้าดำรงตำแหน่ง ให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านจับฉลากออกจำนวนกึ่งหนึ่งของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านทั้งหมด (สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ, 2544ค: 17-27) ซึ่งหมู่บ้านทั้ง 11 หมู่บ้านในตำบลศรีวิชัย อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน ได้คัดเลือกคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน รวม 11 หมู่บ้าน ๗ ละ 15 คน รวมทั้งหมด 165 คน ตลอดจนดำเนินการตามเงื่อนไขอื่น ๆ ที่กำหนด จนได้รับการอนุมัติจัดสรรโอนเงินเข้าบัญชีกองทุนหมู่บ้านเรียบร้อยแล้วทุกหมู่บ้านและคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้พิจารณาอนุมัติให้สมาชิกกองทุนหมู่บ้านดังกล่าว ได้กู้เงินไปประกอบอาชีพและ/หรือบรรเทาเหตุฉุกเฉิน ตามเงื่อนไขระเบียบข้อบังคับของกองทุนหมู่บ้านแต่ละหมู่บ้านกำหนดไว้เรียบร้อยแล้ว

คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน มีหน้าที่ในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามระเบียบ ข้อตกลง วิธีการ ตามมติที่ประชุมสมาชิกกองทุนหมู่บ้านกำหนดไว้และต้องมีหน้าที่ตามที่ระเบียบคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติกำหนดไว้ เช่น การบริหารจัดการกองทุน ออกระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ การรับสมาชิก การสำรวจทำทะเบียนข้อมูล การพิจารณาให้สมาชิกกู้เงิน การทำนิติกรรมสัญญา การประชุมสมาชิก การจัดทำบัญชีและเอกสารและการปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎหมายกำหนด (สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ, 2544ค: 18-19) ดังนั้นคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านจึงเป็นผู้ที่ต้อง

ดำเนินงานโดยเฉพาะการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ๆ ละ 1 ล้านบาท ด้วยความสุจริตรอบคอบ และพิจารณาด้วยหลักเมตตาธรรมและหลักนิติธรรม (good governance) ต้องตัดสินใจในกรอบระยะเวลาที่กำหนดและเงื่อนไขทางสังคม วัฒนธรรม ประเพณี ตลอดจนสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกหมู่บ้านที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาไม่หยุดนิ่ง (dynamic) เพื่อให้กองทุนหมู่บ้านสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามนโยบายรัฐบาลกำหนด ทั้งยังต้องสร้างความพึงพอใจและตามความต้องการของสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน (ที่เปรียบเสมือนลูกค้า) ที่มีความหลากหลายทั้งด้านปัญหาและด้านความต้องการตามพฤติกรรมของสมาชิกแต่ละคน จากการสังเกตรวมถึงจากการสอบถามสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน ตำบลศรีวิชัย อำเภอฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยการประชุม สัมมนา เสนวนาและพบปะในโอกาสต่าง ๆ ของผู้วิจัย ซึ่งดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ของเลขานุการคณะกรรมการสนับสนุนระดับอำเภอและฐานะอาจารย์ผู้ช่วยโครงการบัณฑิตกองทุนหมู่บ้านในตำบลศรีวิชัยแล้วพบว่าผลการปฏิบัติงานโดยเฉพาะการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตำบลศรีวิชัย อำเภอฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา นั้น ยังไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ทั้งด้านปรัชญาและวัตถุประสงค์ตามนโยบายรัฐบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานตามความต้องการของสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน ซึ่งแต่ละหมู่บ้านก็จะมีสภาพแวดล้อม องค์กรประกอบ โครงสร้างทางสังคม เศรษฐกิจและประเพณีวัฒนธรรม ตลอดจนพื้นฐานด้านอื่น ๆ ที่แตกต่างกันออกไป จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้สมาชิกกองทุนหมู่บ้านมีความต้องการคุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านที่แตกต่างกันออกไป

ปัญหาการวิจัย

(Research Problem)

การดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลจะประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์โครงการหรือไม่เพียงใดนั้น นอกจากจะขึ้นอยู่กับระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์ วิธีการ เกี่ยวกับการบริหารกองทุนตามที่กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองได้กำหนดไว้แล้ว ส่วนหนึ่งยังขึ้นอยู่กับความสามารถที่จะนำเอาระเบียบ วิธีการไปดำเนินการปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม ผลสัมฤทธิ์กระจายทั่วถึง ครอบคลุมทั้งด้านสังคม เช่น ประโยชน์แก่สมาชิกกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ตลอดจนกลุ่ม องค์กรชุมชนและเครือข่าย อันจะก่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชน ประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจและการลงทุน เช่น การแก้ไขหนี้ในระบบ การมีเงินทุนในการประกอบอาชีพอันจะก่อให้เกิดเศรษฐกิจฐานรากที่มั่นคง ประโยชน์ด้านการเมือง เช่น การจัดการด้วยวิถีชีวิตประชาธิปไตยในระดับพื้นฐานในชุมชน อันจะเป็นการปูพื้นฐานการปกครองระบอบประชาธิปไตย ตลอดจนประโยชน์ด้านสิ่งแวดล้อมในการอนุรักษ์ การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและ

ภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างคุ่มค่าและสมดุลเชื่อมโยงกัน คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง จึงเป็นกุญแจที่ล้ำค่าที่สุดที่จะนำทางไปสู่เป้าหมายภายใต้ความพร้อมใจและความร่วมมือของ สมาชิกกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้อง แต่ปัญหาที่ทำให้การพัฒนากองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือเป็นไปอย่างล่าช้าไม่ทันกับเหตุการณ์และสถานการณ์ ส่วนหนึ่งเป็นเพราะคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์บางประการในการปฏิบัติหน้าที่บริหารจัดการตามความต้องการของสมาชิกกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ซึ่งคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองนั้นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการในการกำหนดยุทธศาสตร์และยุทธวิธีต่าง ๆ ที่จะนำกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองไปในทิศทางตามที่ต้องการหรือวิสัยทัศน์ (vision) ของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองนั้น ๆ โดยเฉพาะคุณลักษณะด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกลักษณะ ทักษะเฉพาะของแต่ละบุคคล ตลอดจนการสร้างและบริหารงานร่วมกันเป็นกลุ่มในองค์กรของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้ทั้งงาน (การบริหารกองทุนที่ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์) และได้ทั้งน้ำใจ (จากสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน) ซึ่งสามารถส่งผลให้สมาชิกกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองให้ความร่วมมือสนับสนุนและปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนวิธีการที่กองทุนนั้น ๆ กำหนดไว้ ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองเป็นสำคัญ

จากที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่าคุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งประการหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย รวมทั้งสอดคล้องตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล มากน้อยหรือไม่เพียงใด และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองดังกล่าว โดยเฉพาะกองทุนหมู่บ้านในตำบลศรีวิชัย อำเภอฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยก็ยังไม่สามารถหาคำตอบหรือยังไม่สามารถหาข้อสรุปได้ ผู้วิจัยจึงต้องการหาคำตอบในเชิงประจักษ์ (empirical evidence) ซึ่งนำชัย หนูผล (2540 : 37) ได้ระบุว่าปัญหาและการกำหนดปัญหาควรแสดงให้เห็นว่าสามารถนำไปทดสอบจากประสบการณ์ความเป็นจริงได้ (empirical testing) ปัญหานั้นถ้าไม่มีความสำคัญในการนำไปทดสอบก็ไม่ใช่ปัญหาในเชิงวิทยาศาสตร์ ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้เพื่อทราบถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านตามความต้องการของสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน ตำบลศรีวิชัย อำเภอฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 11 หมู่บ้าน (11 กองทุน) อันจะได้มาซึ่งข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาคัดเลือก ปรับปรุงคุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกกองทุนหมู่บ้านทั้ง 11 หมู่บ้าน

รวม 1,583 ราย ซึ่งสามารถส่งผลให้การดำเนินงานกองทุนหมู่บ้าน ตำบลศรีวิชัย อำเภอฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

(Objectives of the Study)

การวิจัยในเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตามความต้องการของสมาชิกกองทุนหมู่บ้านในตำบลศรีวิชัย อำเภอฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทราในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. พรรณนาถึงลักษณะส่วนบุคคล สังคมและเศรษฐกิจของสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน ตำบลศรีวิชัย อำเภอฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. ทราบถึงคุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ที่แสดงออกในปัจจุบัน ตามการรับรู้ของสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน ตำบลศรีวิชัย อำเภอฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา
3. ระบุถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตามความต้องการของสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน ตำบลศรีวิชัย อำเภอฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา
4. ศึกษาความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการ ของสมาชิกกองทุนหมู่บ้านเกี่ยวกับคุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลศรีวิชัย อำเภอฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

(Expected Results)

ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถเป็นประโยชน์ต่อองค์กร กลุ่มบุคคลและบุคคลต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. สมาชิกกองทุนหมู่บ้าน ตำบลศรีวิชัย อำเภอฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา สามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลในการประกอบการตัดสินใจที่จะเลือกและ/หรือสมัครเป็นคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของตนเองในครั้งต่อไป
2. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลศรีวิชัย อำเภอฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทราสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปปรับปรุง/เปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะตรงตามความต้องการของสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน รวมถึงสามารถใช้ในการประเมินผลตนเองสำหรับการคัดเลือกเป็น

คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านครั้งต่อไป ตลอดจนเป็นข้อมูลในการเข้าร่วมฝึกอบรมประชุม สัมมนา เสวนา ประชุมในส่วนที่เกี่ยวข้อง

3. คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตำบลศรีวิชัย อำเภอฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา สามารถใช้ผลการวิจัยครั้งนี้ไปพิจารณาดำเนินการในการบริหารการพัฒนา เช่น ด้านการวางแผนพัฒนาตำบล การจัดทำข้อบังคับตำบล ตลอดจนการสนับสนุน ส่งเสริม ประสานงาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องตามบทบาท หน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล

4. คณะอนุกรรมการสนับสนุนระดับอำเภอ อำเภอฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา สามารถใช้ผลของการวิจัยในครั้งนี้เป็นแนวทางในการสนับสนุน ส่งเสริม ประสานงาน และพัฒนาคุณลักษณะ ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลศรีวิชัย ให้เป็นไปตามความต้องการหรือใกล้เคียงกับความต้องการของสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน ตำบลศรีวิชัย อำเภอฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา

5. ผู้สนใจในการศึกษาครั้งนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการขยายขอบเขตในการวิจัยให้กว้างขวาง หรือลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตการวิจัย (Scopes of the Study)

1. การวิจัยในครั้งนี้ ได้ดำเนินการศึกษาเฉพาะคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน (ในฐานะนักบริหาร) ตามนโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองของรัฐบาลซึ่งได้ศึกษาเพียง 2 คุณลักษณะคือ

1.1 คุณลักษณะในการพัฒนาตนเอง แบ่งออกเป็น

- ด้านบุคลิกภาพ (personality)
- ด้านมนุษยสัมพันธ์ (human relationship)
- ด้านความคิดริเริ่ม (initiative)
- ด้านประสบการณ์ (experience)

1.2 คุณลักษณะในการพัฒนางาน แบ่งออกเป็น

- ด้านการควบคุมงาน (work supervision)
- ด้านการประสานงาน (coordination)
- ด้านการปรับปรุงงาน (work improvement)
- ด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (team working)

2. พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการศึกษาเฉพาะพื้นที่ ตำบลศรีวิชัย อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน จำนวน 11 หมู่บ้าน โดยศึกษากองทุนหมู่บ้านตามนโยบายของรัฐบาลจำนวน 11 กองทุน ซึ่งมีสมาชิกรวมทั้งหมด 1,583 ราย เป็นกลุ่มประชากรเป้าหมาย

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย สมาชิกกองทุนหมู่บ้าน ตำบลศรีวิชัย อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน จำนวน 11 กองทุน รวม 159 คน

4. ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ใช้เวลาทั้งสิ้นรวม 2 เดือน ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ ถึง 31 มีนาคม 2546

ข้อจำกัดในการวิจัย

(Limitations of Study)

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) เพื่อการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างจากสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน ซึ่งมีทั้งกลุ่มตัวอย่างที่กู้เงินและไม่กู้เงินกองทุนหมู่บ้าน ณ วันกรอกแบบสอบถามเท่านั้น

2. วิธีการรวบรวมข้อมูล การรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อการสัมภาษณ์ สมาชิกกองทุนหมู่บ้าน ผู้ช่วยผู้วิจัยซึ่งมีฐานะเป็นอาสาพัฒนาชุมชน (อช.) โดยเป็นผู้ที่อาสาสมัคร เข้ามาปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนในหมู่บ้านโดยไม่มีค่าตอบแทนหมู่บ้านละ 2 คน (ชาย 1 คนและ หญิง 1 คน) และเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากนายอำเภอลี้ ให้ปฏิบัติหน้าที่คราวละ 2 ปี ตามปีงบประมาณ เป็นผู้เก็บและรวบรวม

3. วิธีการ/เทคนิคการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ ชั้นภูมิ (stratified random sampling) ซึ่งอยู่ในข้อสมมติของผู้วิจัยที่ว่าภายในกองทุนหมู่บ้าน เดียวกันมีลักษณะการบริหารงานต่าง ๆ และพฤติกรรมสมาชิกกองทุนหมู่บ้านที่ใกล้เคียงกันหรือ เหมือนกัน (homogeneity within group) แต่กองทุนหมู่บ้านต่างหมู่บ้านกันกลับมีลักษณะและ พฤติกรรมดังกล่าวที่แตกต่างกัน (heterogeneity between group)

นิยามศัพท์ (Definition of Terms)

คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน หมายถึงคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองจำนวนไม่น้อยกว่า 9 และไม่เกิน 15 คน ซึ่งมาจากการคัดเลือกกันเองโดยสมาชิกจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีความรับผิดชอบ สามารถบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองจนเป็นที่ยอมรับของประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนเมืองนั้น ๆ (สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ, 2544ข: 6)

สมาชิกกองทุนหมู่บ้าน หมายถึงสมาชิกกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองประกอบด้วยบุคคลธรรมดาและกลุ่ม/องค์กรต่าง ๆ ที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านและชุมชนเมืองนั้น ๆ โดยเป็นผู้สมัครและคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านรับสมัครเข้าเป็นสมาชิกตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไขและวิธีการที่กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองนั้น ๆ กำหนดขึ้น ตลอดจนมีคุณสมบัติและไม่มีคุณลักษณะต้องห้ามตามข้อบังคับของกองทุนหมู่บ้านนั้น ๆ (สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ, 2544ค: 21)

อาสาพัฒนาชุมชน หมายถึงบุคคลธรรมดาผู้ซึ่งเป็นผู้อาสาสมัครเข้ามาปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนในหมู่บ้านที่มีภูมิลำเนาอยู่ หมู่บ้านละไม่น้อยกว่าสองคนและได้รับคัดเลือกจากคณะกรรมการหมู่บ้านแล้วเสนอชื่อให้นายอำเภอแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่คราวละ 2 ปี ตามปีงบประมาณ (กรมการพัฒนาชุมชน, 2538: 380-384)

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จัดตั้งขึ้นตามประกาศของกระทรวงมหาดไทยและประกาศในราชกิจจานุเบกษา มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม (เพชรนิรภัย แก้วไกรสร, 2538: 12-13)

คณะอนุกรรมการสนับสนุนระดับอำเภอ หมายถึงคณะอนุกรรมการสนับสนุนและติดตามการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านระดับอำเภอ ทำหน้าที่ประสานความร่วมมือ สนับสนุนการเตรียมความพร้อม สร้างความเข้มแข็งของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง สนับสนุนและติดตามการดำเนินกิจกรรมของกองทุนและดำเนินกิจกรรมอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากระดับจังหวัด (สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ, 2544ค: 17)

คุณลักษณะ หมายถึงความคาดหวังที่จะให้คนอื่นมีท่าที พฤติกรรม ประพฤติปฏิบัติสนองตอบในสิ่งที่ตนคาดหวังจะให้ เป็น ทั้งความต้องการจำเป็นพื้นฐานและความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ (ธรรมรส โชติบุญชร, 2544: 55)

การรับรู้ หมายถึงการใช้ประสบการณ์เดิมแปลความหมายสิ่งเร้าที่ผ่านระบบประสาทสัมผัสมาแล้วเกิดความรู้สึกที่ระลึกความหมายว่าเป็นอะไร หรือแปลความหมายของความรู้สึกที่เกิดจากการสัมผัสเพื่อมีปฏิกิริยาตอบสนองหรือแสดงพฤติกรรมตามการรับรู้ นั้น (กันยา สุวรรณแสง, 2540: 126)

ความต้องการ หมายถึงสภาพที่บุคคลขาดปัจจัยบางอย่างที่จำเป็น ซึ่งการขาดหรือไม่มีนั้นทำให้บุคคลเกิดความไม่สมดุลเกิดเป็นแรงผลักดันบุคคลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา (จรรยา สุวรรณทัต และคณะ, 2534: 219)



บทที่ 2

การตรวจเอกสารและวรรณคดีที่เกี่ยวข้อง (REVIEW OF RELATED LITERATURE)

การตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านตามความต้องการของสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน ตำบลศรีวิชัย อำเภอสี จังหวัดลำพูนในครั้งนี้ ได้ดำเนินการตรวจเอกสารและวรรณคดีที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้วิจัยได้เกิดความ เข้าใจกระจ่างในปัญหาและสามารถดำเนินการวิจัยได้อย่างถูกต้องและครอบคลุมในทุกประเด็น โดยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลการศึกษา การวิเคราะห์ วิจัย ประเมินผล ตลอดจนประสบการณ์ จากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้อง จากผลงานวิจัย ตำรา วารสาร สิ่งตีพิมพ์และเอกสารวิชาการ ตลอดจนเอกสารอื่น ๆ ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาสาระ ดังต่อไปนี้

- กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล
- นโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง
- ปรัชญาของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง
- หลักการและวัตถุประสงค์ของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง
- แนวคิดในการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง
- โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง
- การรับรู้ของมนุษย์
- ความต้องการของมนุษย์
- คุณลักษณะของนักบริหาร
- คุณลักษณะในการพัฒนาตนเอง
- คุณลักษณะในการพัฒนางาน

กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล

เวทีโลกในปัจจุบันเต็มไปด้วยผลประโยชน์ มีการแลกเปลี่ยน แข่งขันและฉกฉวย โอกาส ดังนั้นสังคมไทยควรสร้างพื้นฐานที่มั่นคงเพียงพอที่จะรับสถานการณ์เหล่านี้ให้ได้โดย สามารถใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสม เช่น ความสามารถในการสร้างภูมิคุ้มกันทางพัฒนาและควรเป็น การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีการอยู่ร่วมกันอย่างราบรื่น มีไมตรีจิต ช่วยเหลือ เกื้อกูล เคารพในศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์และเสริมสร้างศักยภาพทางสติปัญญา ให้เป็นการพัฒนาที่พึ่งตนเองได้ทั้งสี่ด้าน

คือระบบเศรษฐกิจหรือระบบการผลิตแบบพึ่งตนเอง การส่งเสริมและพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชน การจัดระบบการกระจายอำนาจสู่เบื้องล่างและการจัดระบบการศึกษาเพื่อเป็นการส่งเสริมอุดมการณ์ความคิดความเชื่อแบบพึ่งตนเอง (วิวัฒน์ชัย อัดถากร, 2544: 110-122) ดังนั้นในการดำเนินงานการพัฒนาที่ยั่งยืนจนสามารถพึ่งตนเองได้ของประเทศนั้น จึงควรเริ่มต้นและมีพื้นฐานมาจากรากฐานการปกครองที่เล็กที่สุดของประเทศ ซึ่งสามารถดำเนินการได้ง่ายที่สุดและมีประสิทธิภาพที่สุด เนื่องจากสภาพทางภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมตลอดจนบริบทอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นปัญหา อุปสรรคขัดขวางการพัฒนาน้อยที่สุด โดยในระดับฐานรากการปกครองของประเทศนั้น ในเขตนอกเมืองคือหมู่บ้านและในเขตเมืองคือชุมชนเมือง ซึ่งในปัจจุบันนี้ประเทศไทยมีการปกครองระดับหมู่บ้าน จำนวน 71,364 หมู่บ้าน และมีชุมชนเมืองในเขตเทศบาล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา ซึ่งเป็นการปกครองท้องถิ่นอยู่อีกจำนวน 3,517 ชุมชน รวมแล้วมีจำนวนหมู่บ้านและชุมชนเมืองทั้งหมดของประเทศไทยมากถึง 74,881 แห่ง (เสริมพงษ์ รัตน์, 2545: 89) โดยในทิศทางการพัฒนาของประเทศไทยตามทิศทางและแนวทางตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) ได้กำหนดแนวทาง "เศรษฐกิจพอเพียง" ตามแนวพระราชดำรัส เป็นปรัชญานำทางสำหรับการพัฒนาทุกเรื่องควบคู่กับการยึดแนวคิด "คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา" ดังนั้นจึงควรต้องยึดกลุ่มคนในระดับพื้นฐานที่เล็กที่สุดคือหมู่บ้านและชุมชนเมืองเป็นเป้าหมายในการพัฒนา เพื่อเสริมสร้างให้มีความเข้มแข็งและมีความมั่นคงอย่างยั่งยืนจึงจะสามารถทำให้เกิดความมั่นคงในระดับประเทศได้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2544: 1-3)

จะเห็นได้ว่า กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลนั้น ได้ดำเนินการในทิศทางที่สอดคล้องกับสถานการณ์และศักยภาพความพร้อมของหมู่บ้านและชุมชนเมือง ทั้งด้านเศรษฐกิจ วิถีชีวิตทางสังคมแบบประชาธิปไตย การกระจายอำนาจสู่รากฐานการปกครองระดับเล็กสุด และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2545 - 2549) โดยกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองซึ่งบริหารโดยคณะกรรมการและเป็นเวทีสำหรับสมาชิกได้มีโอกาสแสดงบทบาทในฐานะเจ้าของชุมชน ซึ่งนับได้ว่าดำเนินการโดยยึดถือคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาอย่างแท้จริงโดยมีเงินกองทุน ๗ ละ 1 ล้านบาทเป็นเครื่องมือในการพัฒนาและโดยเฉพาะอาจกล่าวได้ว่าเป็นไปตามแนวพระราชดำรัสตามโครงการ "เศรษฐกิจพอเพียง" ที่สามารถใช้เงินกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองเป็นปัจจัยการผลิตในส่วนที่ชุมชนยังขาดแคลนเพื่อสนับสนุนปัจจัยการผลิตในการลงทุนในการประกอบอาชีพให้ "พออยู่พอกิน" ซึ่งเป็นขั้นแรกเพื่อเข้าสู่ขั้นที่สองให้ "อยู่ดีกินดี" เนื่องจากสามารถพึ่งตนเองได้และมีส่วนที่เหลือเพียงพอสำหรับ

การอดออมไว้แล้วยังสามารถช่วยเหลือสมาชิกด้วยกันให้สามารถก้าวไปสู่ขั้นสุดท้ายคือ “มั่งมีศรีสุข” โดยชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืนในระดับหมู่บ้านและชุมชนเมือง

นโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง

กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองเป็นนโยบายหนึ่งในเก้าตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลโดยนายกรัฐมนตรี พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2544 เพื่อแก้ปัญหาเร่งด่วนด้านการแก้ไขปัญหาความยากจน โดยการสนับสนุนให้มีการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองตามเงื่อนไขความพร้อมที่กำหนด และรัฐบาลจัดสรรเงินกองทุนให้หมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งละ 1 ล้านบาท เพื่อเป็นกองทุนโดยการบริหารจัดการของหมู่บ้านและชุมชนเอง นอกจากกองทุนดังกล่าวจะเป็นเงินกองทุนหมุนเวียนภายในหมู่บ้านและชุมชนเมืองแล้ว ยังสามารถกระตุ้นเศรษฐกิจให้มีการกู้ยืมเงินสำหรับการลงทุนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้ระบบ กระตุ้นภาคการผลิตให้ขยายตัว อำนาจการซื้อมากยิ่งขึ้น หมู่บ้านและชุมชนเมืองยังได้รับประโยชน์ในการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ไขปัญหาสังคม นับตั้งแต่กระบวนการจัดตั้ง การพัฒนาประสิทธิภาพและการติดตามประเมินผล เพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น จึงเป็นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และศักยภาพขององค์กรชุมชน ก่อให้เกิดความสามัคคี เอื้ออาทร สมานฉันท์และภราดรภาพของสังคมระดับฐานรากของประเทศไทย และนอกจากนี้การดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ยังก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้วิถีชีวิตประชาธิปไตยขั้นพื้นฐานที่เคารพกฎเกณฑ์ กติการะเบียบ ข้อบังคับที่คนส่วนมากในชุมชนเป็นผู้กำหนดขึ้นและรู้จักใช้เหตุผลในกระบวนการคิด การวิเคราะห์และการตัดสินใจในดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ สามารถทำให้เกิดการประนีประนอม ลดปัญหาความขัดแย้ง ไม่ให้เป็นภาระแก่ภาครัฐมากเกินไป ด้วยการดำเนินการใช้มาตรการทางสังคมมากกว่ามาตรการทางกฎหมายและยังเป็นการกระจายอำนาจไปถึงระดับฐานรากของประเทศอย่างแท้จริง ตลอดจนยังเป็นวิธีการหนึ่งที่เป็นการศึกษาตามอัธยาศัย (informal education) ทั้งยังเป็นการพัฒนาศักยภาพของประชาชนองค์กรชุมชนและเครือข่ายองค์กรชุมชนให้พึ่งตนเองได้ นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง

สำหรับกลไกการบริหารงานของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองนั้น สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (2544ข: 3) ได้ระบุว่าควรมีกลไกในแต่ละระดับ ดังต่อไปนี้ คือ

1. ระดับชาติ ประกอบด้วย

1.1 คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงาน

1.2 สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ซึ่งอยู่ในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ทำหน้าที่ เป็นสำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการตามข้อ 1.1

1.3 คณะอนุกรรมการสนับสนุนการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ประกอบด้วยผู้แทนกระทรวงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สถาบันการศึกษา ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน และตัวแทนของประชาชนเป็นองค์ประกอบ มีหน้าที่ในการปฏิรูประบบราชการและบูรณาการในการทำงานร่วมกัน เพื่อสนับสนุนการทำงานของคณะอนุกรรมการสนับสนุนและติดตามระดับจังหวัดและคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง

2. ระดับจังหวัด มีคณะอนุกรรมการสนับสนุนและติดตามการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองระดับจังหวัด เพื่อทำหน้าที่ในการให้ความเห็นชอบผลการประเมินความพร้อมกองทุน ซึ่งผ่านการประเมินของคณะอนุกรรมการสนับสนุนระดับอำเภอและสนับสนุนการเตรียมความพร้อม ติดตาม ตรวจสอบ สนับสนุนด้านวิชาการและการจัดการแก่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง พร้อมทั้งแต่งตั้งคณะอนุกรรมการสนับสนุนระดับอำเภอ

3. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแต่ละแห่ง ประกอบด้วยตัวแทนของกลุ่มองค์กรประชาชนและประชาชนในหมู่บ้านหรือชุมชนเมือง ซึ่งได้มาโดยวิธีที่ประชาชนเลือกกันเองในหมู่บ้านและชุมชนเมือง จำนวน 9 - 15 คน โดยมีหญิงชายในอัตราส่วนเท่าเทียมกัน

ดังนั้นจึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า นโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองนั้นมีคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติเป็นองค์กรในการควบคุม กำกับดูแลให้กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องและมีสำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติเป็นหน่วยงานดำเนินการ โดยมีคณะอนุกรรมการสนับสนุนและติดตามระดับจังหวัดและระดับอำเภอ อำนวยความสะดวกและติดตาม สนับสนุน ให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางในการดำเนินงานแก่กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ซึ่งในการบริหารงานกองทุนแต่ละแห่งนั้น คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแต่ละกองทุนก็สามารถมีอิสระในการบริหารจัดการตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และข้อตกลงต่าง ๆ ที่ได้ตกลงและประกาศใช้บังคับในแต่ละกองทุนภายในกรอบหรือขอบเขตของระเบียบที่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติกำหนดขึ้น เนื่องจากการดำเนินงานดังกล่าวมีลักษณะเป็นระบบการดำเนินงานเกี่ยวกับเงินกองทุนที่รัฐบาลจัดสรรให้จากงบประมาณแผ่นดิน จึงต้องมีกฎหมายระเบียบและหลักเกณฑ์ แนวทางปฏิบัติที่แน่นอนกำกับไว้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาลุปรรรคที่อาจเกิดขึ้น

ปรัชญาของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง

ปรัชญา หลักการและวัตถุประสงค์ของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองนั้น นับว่าเป็นหัวใจของการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามนโยบายที่ได้วางไว้ ซึ่งถ้าโครงการใดก็ตามที่ได้ระบุปรัชญา หลักการและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนแล้ว ก็จะเป็นเกณฑ์หรือดัชนีตัวชี้วัดว่าโครงการต่าง ๆ ได้ดำเนินการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ต้องการ กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองก็เช่นเดียวกัน ที่ต้องกำหนดปรัชญาหลักการและวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (2544ก: 11) ได้ระบุถึงปรัชญาของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองไว้ ดังนี้

1. เสริมสร้างสำนึกความเป็นชุมชนและท้องถิ่น
2. ชุมชนเป็นผู้ที่กำหนดอนาคตและจัดการหมู่บ้านและชุมชนเมืองด้วยคุณค่าและภูมิปัญญาของตนเอง
3. เกื้อกูลประโยชน์ต่อผู้ด้อยโอกาสในหมู่บ้านและชุมชน
4. เชื่อมโยงกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างชุมชน ภาครัฐราชการ ภาคเอกชนและในลักษณะประชาสังคม
5. กระจายอำนาจให้ท้องถิ่น และพัฒนาประชาธิปไตยพื้นฐาน

หลักการและวัตถุประสงค์ของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง

หลักการสำคัญของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ซึ่งยึดเป็นแนวทางการดำเนินงานตามนโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง เพื่อให้ประสบผลสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (2544ก: 1-2) ได้ระบุไว้ว่าควรประกอบด้วยหลักการสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. ความพร้อมของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ทั้งด้านความพร้อมของคนและครัวเรือน การควบคุมดูแลกันเองในหมู่บ้านและชุมชนเมือง ประสพประการณ์ในการบริหารจัดการกองทุนสังคมของหมู่บ้านและชุมชนเมือง เช่น กลุ่มออมทรัพย์ ธนาคารหมู่บ้าน กองทุนอาชีพ กองทุนสวัสดิการ เป็นต้น
2. การบริหารจัดการเงินกองทุนหมุนเวียนของหมู่บ้าน ทั้งในส่วนของเงินอุดหนุนจากกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติกับกองทุนทางสังคมของชุมชน และกองทุนที่หน่วยงานราชการจัดตั้งขึ้น เพื่อให้กองทุนดังกล่าวมีการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับ

3. การปฏิรูประบบการบริหารราชการแผ่นดินตามแนวทางที่ให้หมู่บ้านและชุมชนเมืองเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา การพัฒนาเป็นของหมู่บ้านและชุมชนเมืองโดยส่วนราชการเป็นผู้สนับสนุนในด้านวิชาการและจัดการกองทุน

4. การติดตามและประเมินผล โดยมีตัวชี้วัดประสิทธิภาพของกองทุนหมู่บ้านทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการพึ่งตนเอง เพื่อความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ

นอกจากยึดปรัชญาและหลักการในการดำเนินงานแล้ว สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (2544ก: 2) ยังได้ระบุไว้อีกว่าการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองนั้น มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

1. เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในหมู่บ้านและชุมชนสำหรับในการลงทุนเพื่อพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้หรือเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย บรรเทาเหตุฉุกเฉินและจำเป็นเร่งด่วนและสำหรับการนำไปสู่การสร้างกองทุนสวัสดิภาพที่ดีแก่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนเมือง

2. ส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้านและชุมชนเมือง ให้มีขีดความสามารถจัดระบบและบริหารจัดการเงินทุนของตนเอง

3. เสริมสร้างกระบวนการพึ่งพาตนเองของหมู่บ้านและชุมชนเมือง ด้านการเรียนรู้ การสร้างและพัฒนาความคิดริเริ่มเพื่อการแก้ปัญหาและการเสริมสร้างศักยภาพและส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงในหมู่บ้านและชุมชนเมือง

4. กระตุ้นเศรษฐกิจในระดับรากฐานของประเทศ รวมทั้งเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยในอนาคต

5. เสริมสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งในด้านเศรษฐกิจและสังคมของประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนเมือง

จะเห็นได้ว่า การดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล นอกจากจะดำเนินงานตามนโยบาย ระเบียบต่าง ๆ ที่กำหนดแล้วยังต้องมีทิศทางในการดำเนินงานที่เป็นสากลครอบคลุมทุกกองทุน ซึ่งมีโมติ (concept) ที่ทุกกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองต้องยึดเป็นแนวทางและทิศทางเดียวในการดำเนินงาน โดยอาจสรุปได้ว่าในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ควรมีลักษณะเป็นการบูรณาการแบบองค์รวมทั้งด้านกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพเชื่อมโยงไปสู่จิตสำนึกในความเป็นเจ้าของชุมชนของตนเองและสามารถมีความพร้อมที่จะใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นบริหารจัดการด้วยคุณค่าของตนเองซึ่งรัฐบาลได้กระจายทั้งเงิน (กองทุนละ 1 ล้านบาท) และอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการกองทุนด้วยตนเองให้สามารถกระตุ้นเศรษฐกิจ

เพิ่มความสัมพันธ์ทางสังคมและวิถีชีวิตประชาธิปไตย ตามสถานการณ์และบริบทของแต่ละกองทุน เพื่อมุ่งสู่การพึ่งตนเอง ความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและสังคมในภาพรวมระดับประเทศต่อไป

แนวคิดในการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) ซึ่งเป็นแผนยุทธศาสตร์ที่นำทิศทางการพัฒนาประเทศระยะ 5 ปี ภายใต้ปรัชญาแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ซึ่งสามารถแยกขั้นตอนการดำเนินการออกได้เป็น 3 ระดับ โดยเริ่มจากการพึ่งตนเองในการดำรงชีพให้มีความเป็นอยู่ในระดับ “พออยู่ พอกิน” ก่อนแล้วจึงสร้างรากฐานของตนเองให้ขึ้นมาในระดับ “อยู่ดีกินดี” โดยอาจจะมีการช่วยเหลือจนเจือหรือความเอื้ออาทร สมานฉันท์กันในระดับหนึ่งเนื่องจากช่วยตนเองได้บ้างแล้ว จากนั้นจึงมุ่งสู่ความ “มั่งมีศรีสุข” ในลักษณะรวมตัวเป็นกลุ่ม องค์กร สหกรณ์ หรือนิติบุคคล รูปแบบอื่น ๆ โดยใช้ภูมิปัญญาและเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการช่วยเหลือกันและกันในหมู่บ้านและชุมชนของตนเอง ซึ่งเป็นการพัฒนาที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่สมดุลและเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้วยการเสริมสร้างรากฐานทางเศรษฐกิจและสังคมให้เข้มแข็ง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนส่วนใหญ่ของประเทศให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด รู้จักความพอประมาณอย่างมีเหตุผลและมีระบบภูมิคุ้มกันที่ดีควบคู่กับการพัฒนาที่มุ่งสู่คุณภาพในทุก ๆ ด้าน โดยการยึดเอาคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาโดยเฉพาะการเสริมสร้างคนให้มีความรู้ มีภูมิปัญญารู้เท่าทันโลกและการจัดให้มีระบบบริหารจัดการที่ดีในทุกระดับเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับนานาชาติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2544: 7-13)

การดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ซึ่งเริ่มจากการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองขึ้นตามเงื่อนไขของความพร้อมของแต่ละกองทุน ตั้งแต่กระบวนการคัดเลือกคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง คุณสมบัติ ความรู้ ประสบการณ์และความมั่นใจในการบริหารกองทุน ระเบียบข้อบังคับในการดำเนินงานกองทุน การมีส่วนร่วมในการจัดการกองทุน สมาชิกมีการปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ กติกาที่ตั้งขึ้นมาอย่างครบถ้วนและมีการเปิดบัญชีเงินฝากของกองทุนแล้ว ซึ่งหากมีความพร้อมดังกล่าวแล้วจึงจะได้รับการจัดสรรเงินกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งละ 1 ล้านบาท ในลักษณะเงินกองทุนหมุนเวียนภายในหมู่บ้านและชุมชนเมือง โดยบริหารจัดการตามระเบียบข้อบังคับ หรือกติกาที่หมู่บ้านและชุมชนเมืองกำหนดขึ้นภายใต้ระเบียบการดำเนินงานในระดับชาติที่ได้กำหนดควบคุมหลักการใหญ่ ๆ เท่านั้น (สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ, 2544ก: 8)

จะเห็นได้ว่าการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองนั้น ตั้งแต่กระบวนการคิด การตัดสินใจ การดำเนินการ การติดตามและประเมินผลมาจากหมู่บ้านและชุมชนเมืองทั้งสิ้น โดย ภาคราชการไม่ได้ดำเนินการควบคุมกำกับดูแลแต่อย่างใด ดังนั้นหมู่บ้านและชุมชนเมืองจึงเกิด กระบวนการเรียนรู้ที่จะจัดตั้งกองทุนโดยการพึ่งตนเองด้วยการรวมพลังตั้งแต่กระบวนการคัดเลือก คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง การรับสมัครสมาชิก การออกระเบียบและข้อบังคับ ที่จำเป็นต้องใช้ การกำหนดกิจกรรมของกองทุนที่จะต้องดำเนินการ ตลอดจนแนวทางการบริหารจัดการกองทุนเพื่อความยั่งยืนในอนาคต โดยมีเงินกองทุน 1 ล้านบาทที่รัฐบาลจัดสรรให้หลังผ่าน กระบวนการในการประเมินความพร้อมแล้ว ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจการดำเนินการ นอกจากนั้นหมู่บ้านและชุมชนเมืองยังสามารถบริหารจัดการได้อย่างค่อนข้างจะเป็นอิสระเต็มที่ และในอีกส่วนหนึ่ง ก็ยังมีแรงจูงใจที่เกิดจากกระแสแห่งความกระตือรือร้น พลังความสามัคคีและ ศักยภาพความพร้อมตลอดจนปัจจัยด้านอื่น ๆ ซึ่งเป็นมิติของการพัฒนาทางด้านสังคมฐานรากที่ ค่อนข้างจะสลับซับซ้อน (complexity) และมักมีลักษณะมีการเคลื่อนไหวไม่หยุดนิ่งหรือเป็นพลวัต (dynamic) ตลอดเวลา อีกส่วนหนึ่งมาจากศักยภาพที่เป็นปทัสถาน (normative) ซึ่งเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติที่เกิดจากความร่วมมือยินยอมพร้อมใจของคนส่วนใหญ่ในหมู่บ้านและชุมชนเมือง ที่สามารถกล่าวได้ว่าเป็นจุดเด่นของชุมชนในสังคมไทยในระดับฐานราก โดยเฉพาะเมื่อมีโอกาส มาถึงเช่นการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองดังกล่าว (เฉลิมชัย ปัญญาดี, 2545ก: 5-7)

ดังนั้นแนวคิดในการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองนั้น จึงควรมอง ทั้งระบบเป็นระบบใหญ่ (macro) ที่ควรจะครอบคลุมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมและบริบทต่าง ๆ ของหมู่บ้านและชุมชนเมือง เป็นโครงสร้างและองค์ประกอบในลักษณะ เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันอย่างบูรณาการ ซึ่งการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองเป็นวิธีที่ดีที่สุด อีกวิธีหนึ่งที่จะทำให้หมู่บ้านและชุมชนเมืองมีเงินกองทุนเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน โดยมีการ บริหารจัดการของตนเองตามกรอบระเบียบที่กำหนดไว้ ทำให้เกิดการกระจายอำนาจไปสู่ระดับ ฐานรากของประเทศ ก่อให้เกิดจิตสำนึกต่อการมีส่วนร่วมและหวงแหนในความเป็นเจ้าของกองทุน เกิดกระบวนการเรียนรู้แก่คนซึ่งเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ตลอดจนเป็นการส่งเสริมและพัฒนาด้าน ศักยภาพในการบริหารจัดการให้ชุมชนให้มีความเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืนอย่างแท้จริง กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง จึงเปรียบเสมือนกองทุนแห่งจิตวิญญาณที่ปลูกฝังกระแสพัฒนาคน สร้างกระแสความหวัง สร้างโอกาสทุน เป็นเครื่องมือเสริมสร้างความเข้มแข็ง ภูมิคุ้มกัน พัฒนา ต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่น ทั้งยังกระจายอำนาจสู่ระดับฐานรากในการบริหารจัดการ เสริมสร้าง ต้นทุนองค์ความรู้ ประสบการณ์และการมีส่วนร่วมของพหุภาคี ฉะนั้นหมู่บ้านจึงเป็นคำตอบสุดท้าย ของการพัฒนา (ปรีดี ไชติช่วง, 2544: 19-22)

เงินกองทุนเข้าบัญชีกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง จึงสามารถนับได้ว่าเป็นกองทุนที่มีศักยภาพและความพร้อมที่จะบริหารจัดการได้ดีในระดับหนึ่ง ทั้งความพร้อมในส่วนของคุณสมบัติและประสิทธิภาพของคณะกรรมการ ส่วนของสมาชิก การบริหารจัดการและด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยผู้ที่มีบทบาทอย่างสำคัญยิ่งในแต่ละกองทุนก็คือคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองที่เป็นผู้เสียสละเข้ามาเป็นตัวแทนของหมู่บ้านและชุมชนเมือง โดยมาจากการคัดเลือกกันเองโดยอิสระอย่างแท้จริงในการจัดตั้ง ซึ่งเป็นการแสดงถึงศักยภาพความพร้อม จิตสำนึกในความเป็นหมู่บ้านและชุมชนเมือง ความสามัคคีและวิถีชีวิตประชาธิปไตยที่ปรากฏให้เห็น โดยเฉพาะความเข้มแข็งขององค์กรชุมชนในระดับฐานรากของสังคมไทยที่จะสามารถเป็นฐานรองรับความเข้มแข็งในการพัฒนาประเทศชาติได้เป็นอย่างดี

โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง

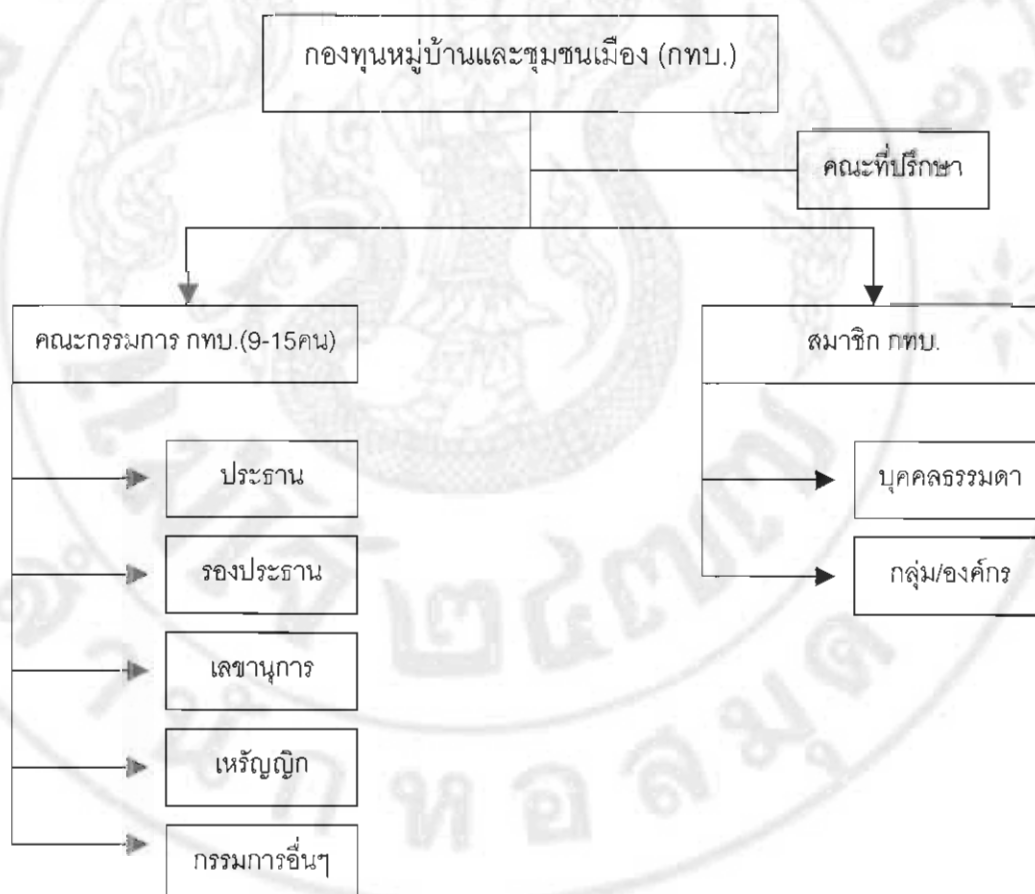
ในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ซึ่งเป็นเงินกองทุนในลักษณะที่รัฐบาลจัดสรรมาให้ในรูปเงินกองทุนหมุนเวียนในหมู่บ้านและชุมชนเมืองนั้น จึงต้องมีผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบดูแล บริหารจัดการให้เป็นไปตามปรัชญา หลักการและวัตถุประสงค์ตามนโยบายที่รัฐบาลกำหนดไว้ ซึ่งนโยบายดังกล่าวได้ดำเนินการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้ระดับหมู่บ้านและชุมชนเมืองดำเนินการได้เอง และผู้ที่เป็นตัวแทนของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองดังกล่าวคือคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองนั่นเอง โดยกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแต่ละแห่งต้องมีคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองจำนวน 9 ถึง 15 คน ซึ่งมีทั้งชายและหญิงในสัดส่วนเท่าเทียมกันและมาจากการคัดเลือกกันเองโดยสมาชิก ซึ่งกรรมการดังกล่าวเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์และมีความรับผิดชอบที่จะบริหารจัดการกองทุน เป็นที่ยอมรับของประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนเมืองและมีคุณสมบัติตามที่กำหนด มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี แต่จะดำรงตำแหน่งสองวาระติดต่อกันไม่ได้ (สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ, 2544ค: 19)

คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง จึงเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายจากสมาชิกกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองให้เป็นผู้บริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองให้เป็นไปตามปรัชญา หลักการและวัตถุประสงค์ที่ระเบียบของกองทุนกำหนดไว้ โดยบริหารจัดการให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองที่สมาชิกได้ให้ความเห็นชอบ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (2544ค: 18-19) ได้ระบุถึง

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองไว้ ดังนี้

1. บริหารจัดการ ตรวจสอบ กำกับดูแล จัดสรรผลประโยชน์เงินกองทุน
 2. ออกระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์หรือวิธีการเกี่ยวกับการบริหารกองทุนและต้องได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมสมาชิก
 3. รับสมัคร จัดทำทะเบียนสมาชิก ทั้งที่เป็นกลุ่ม องค์กรชุมชนหรือปัจเจกบุคคล
 4. สำรวจและจัดทำข้อมูล เกี่ยวกับการประกอบอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือน และวิสาหกิจชุมชน ตลอดจนกองทุนอื่น ๆ
 5. พิจารณาให้กู้เงินตามระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้
 6. ทำนิติกรรมสัญญา หรือกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับการระดมทุนของกองทุน
 7. จัดหรือเรียกประชุมสมาชิกตามที่ได้กำหนดหรือตกลงกัน
 8. จัดทำบัญชีและส่งมอบเงินคืนให้แก่กองทุนระดับชาติให้ครบตามจำนวนที่ได้รับอนุมัติให้เบิกจ่าย กรณี คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติมีหนังสือหรือคำสั่งเป็นที่สุด เนื่องจากไม่ปฏิบัติตามหรือบริหารจัดการให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับที่กำหนด
 9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการกองทุนแห่งชาติกำหนดหรือมอบหมาย
- ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองนั้น เป็นคณะกรรมการที่ต้องบริหารจัดการเงินกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ภายใต้ระเบียบ กฎหมายที่กำหนดและต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ ตลอดจนความรับผิดชอบทั้งต่อระเบียบของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติและต่อคณะกรรมการกองทุนด้วยกัน ต่อสมาชิกกองทุนของตนเองตลอดจนประชาชนในหมู่บ้าน ซึ่งเป็นภารกิจหน้าที่ที่ต้องมีจิตสำนึกที่ดีต่อหมู่บ้านและชุมชนของตนเองและมีศักยภาพที่เพียงพอในการบริหารจัดการ ทั้งยังต้องดำเนินการด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว ยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ให้มากที่สุด ดังนั้น สิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับการที่จะส่งผลให้การบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องและบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามนโยบายรัฐบาลอย่างมีประสิทธิภาพ จึงขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแต่ละแห่ง การบริหารจัดการของคณะกรรมการ การมีส่วนร่วมของสมาชิกในทุกขั้นตอน นับตั้งแต่กระบวนการคิด การตัดสินใจ การดำเนินการ การติดตามตรวจสอบและประเมินผลตลอดจนการติดตามสนับสนุนของฝ่ายภาครัฐและภาคีการพัฒนาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายหรืออาจกล่าวได้ว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองนั้น ถือเป็นตัวแทนของสมาชิกกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองนั้น ๆ โดยมีหน้าที่ในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองให้

เป็นไปตามความต้องการของสมาชิก โดยบริหารงานตามระเบียบข้อบังคับที่ผ่านความเห็นชอบจากสมาชิกเรียบร้อยแล้ว ดังนั้นความสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารจัดการกองทุนของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองจึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการจัดการข้อมูลสำหรับการพัฒนาการวิเคราะห์ประเมินผลในองค์กรกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองและความสามารถนำจุดเด่นหรือจุดแข็ง (strength) ของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ซึ่งเป็นปัจจัยภายในองค์กรมาผสมผสานกับโอกาส (opportunity) ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกองค์กรให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด ตลอดจนการสร้างผลลัพธ์ในการบริหารจัดการจนก่อให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุดแก่สมาชิกกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองที่เปรียบเสมือนลูกค้า ซึ่งจะทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ทำให้เกิดความพึงพอใจ (creditivity) แก่สมาชิกกองทุนจนอาจสามารถได้รับความไว้วางใจให้ได้รับการคัดเลือกเข้ามาบริหารจัดการต่อไปอีกวาระหนึ่ง



ภาพที่ 2 โครงสร้างกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง

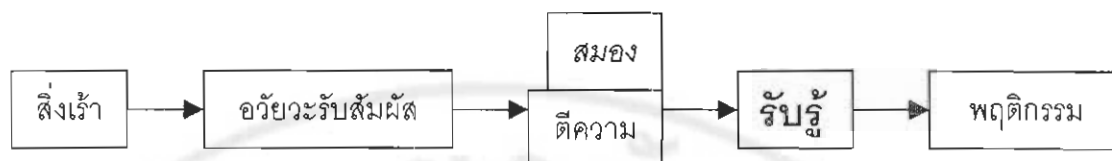
แหล่งที่มา: สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

(2544ค: 17-21)

การรับรู้ของมนุษย์

มนุษย์เรานั้นสามารถใช้ประสาทสัมผัสสิ่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกตัวเอง อย่างน้อยก็สามารถใช้ตา หู จมูก ลิ้นและสัมผัสเพื่อรับรู้สิ่งของหรือข้อมูลที่ได้รับได้ ซึ่งจรรยาสุวรรณทัต และคณะ (2534: 143) ได้ระบุถึงการรับรู้ นั้น เป็นพฤติกรรมพื้นฐานของการเรียนรู้ เหตุการณ์เรื่องราวต่าง ๆ ในสังคมแวดล้อม ประกอบด้วย การรับรู้ด้านวัตถุและการรับรู้ทางสังคม และการรับรู้ นั้น เป็นองค์ประกอบหนึ่งของเจตคติหรือความรู้สึกและปฏิกิริยาความพร้อมที่จะกระทำในเชิงบวกและเชิงลบที่มีต่อบุคคลและสิ่งเฉพาะเรื่องและเฉพาะเหตุการณ์ เมื่อมีการรับรู้แล้ว มนุษย์จะมีความรู้สึกและความพร้อมที่จะกระทำ โดยทำให้เจตคติมีหน้าที่เกี่ยวกับการปรับตัว การปกป้องตนเอง การแสดงค่านิยมของตนและการให้หรือรับรู้ข้อมูลความรู้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาธิราช, 2542: 385) ในทำนองเดียวกัน กิริติ บุญเชื้อ (2545: 31-38) ได้อธิบายถึงวิธีการรับรู้ โดยทั่วไปของมนุษย์ เป็นวิธีที่ใช้ได้สำหรับการค้นคว้าและสร้างสรรค์ทุกอย่างและเป็นวิธีที่ต้องแสวงหาซึ่งสามารถแยกออกได้เป็น 2 ด้าน ด้านแรกคือการหยั่งรู้และการไล่เบียด กล่าวคือการหยั่งรู้ มีระดับต่าง ๆ กันคือ การหยั่งรู้โดยผัสสะ สภาพของจิตใจ สัญชาติญาณรู้ล่วงหน้า รู้วิเคราะห์ รู้ถึงเคราะห์และความสัมพันธ์ ซึ่งโดยสรุปแล้วเป็นลักษณะของการรับรู้โดยตรง ต้องมีประสบการณ์เองจึงจะเข้าใจ จึงเป็นเพียงการอธิบายด้วยการเปรียบเทียบแต่ไม่สามารถบอกได้ว่าปฏิบัติอย่างไร จึงจะมีการรับรู้ดังกล่าว และการไล่เบียดหรือการอนุมานที่เป็นกรูโดยอาศัยความรู้ที่รู้ก่อน ซึ่งต้องอาศัยความรู้ทั่วไปหรือประสบการณ์หรือรู้สิ่งที่เรารู้ว่ามีลักษณะคล้ายคลึงกับสิ่งที่เรารู้ก่อน และอีกด้านหนึ่งเป็นการวิเคราะห์และสังเคราะห์หรือแยกเพื่อรู้และรวมเพื่อรู้ที่มักมีบทบาทคู่กัน ในการแสวงหาควรพิจารณาาร่วมกันจึงจะเข้าใจได้ง่าย โดยเฉพาะทางด้านจิตวิทยาที่สามารถทำให้รู้พฤติกรรมของมนุษย์ได้ ในขณะที่มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2539ก: 759-760) ได้อธิบายถึงการรับรู้ว่าเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติกรต่อกันอันค่อนข้างจะซับซ้อนเกี่ยวกับเรื่องของทางเลือกการวัด การตีความข่าวสารข้อมูลดิบต่าง ๆ หรือความรู้สึกต่าง ๆ ที่เรารับเข้ามาว่ามีความหมายประการใด โดยมีกระบวนการย่อย 5 ประการคือ มีสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ (stimulus or situation) มีารบันทึกปรากฏการณ์ (registration) ที่เป็นการรับรู้ทางสรีระ มีการตีความหมาย (interpretation) ซึ่งเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ก่อให้เกิดเป็นผลที่เรียกว่าได้รับรู้ มีการย้อนกลับของข่าวสาร (feedback) และมีปฏิกิริยาตอบโต้ (reaction หรือ response) ที่อาจกล่าวได้ว่าเป็นการแสดงออกของพฤติกรรมบางอย่างที่เกี่ยวกับการรับรู้ของเรา นอกจากนี้ยังมีการรับรู้ทางสังคมซึ่งเป็นการเรียนรู้สิ่งเร้าจากสถานการณ์ภายนอกที่มักขึ้นอยู่กับลักษณะค่านิยมความเชื่อ ตลอดจนทัศนคติของผู้ที่ทำการรับรู้

โดยทั่วไปของมนุษย์ทุกคนนั้นมีการรับรู้เช่นเดียวกัน โดยการรับรู้เป็นกระบวนการตีความจากสิ่งเร้าที่มากกระทบอวัยวะสัมผัส โดยอาศัยประสบการณ์เดิมในการตีความ ซึ่งสามารถเขียนได้ตามภาพ ดังนี้



ภาพที่ 3 กระบวนการรับรู้ของมนุษย์

แหล่งที่มา: กันยา สุวรรณแสง (2540: 126)

จากภาพที่ 3 เมื่อมีสิ่งเร้ามาสัมผัสประสาทสัมผัสของบุคคล อวัยวะสัมผัสจะส่งกระแสสัมผัสไปยังสมอง สมองจะตีความสิ่งเร้านั้นคืออะไร หมายความว่าอย่างไร บุคคลจะแสดงพฤติกรรมตอบโต้สิ่งเร้านั้นตามการรับรู้ ในด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ นั้น มักขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของสิ่งเร้า สถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมและตัวบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้มากที่สุดและบุคคลจะมีวิธีการรับรู้ได้หลายวิธี เช่น การรับรู้จากประสบการณ์ การรับรู้บุคคลจากทฤษฎีบุคลิกภาพอิทธิพลของการรับรู้ที่มีต่อการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ (สมพร สุทัศน์ีย์, ม.ร.ว. 2544: 65-67) โดยสอดคล้องกับสุชา จันทน์เอม (2540: 119) ที่ได้สรุปไว้ว่า การรับรู้หมายถึง ขบวนการที่คนเรามีประสบการณ์กับวัตถุหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ โดยอาศัยอวัยวะสัมผัสที่เรามีอยู่ได้แก่ หู ตา จมูก ปาก ผิวหนัง เป็นต้น ในทำนองเดียวกันมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2537: 143) ได้อธิบายไว้ว่าการรับรู้หมายถึง การที่บุคคลสำนึก (aware) และมีปฏิกิริยาตอบสนอง (reaction) ต่อสิ่งเร้าโดยปกติเรารับรู้โดยการสัมผัสซึ่งได้แก่ ระบบรีเท็นเตอร์ในตา หู จมูก ลิ้น ผิวหนังและกล้ามเนื้อ เป็นต้น ขบวนการที่ระบบสัมผัสรับจากสิ่งแวดล้อมจะถูกส่งไปยังสมองเพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นการได้เห็น ได้กลิ่น ได้รส ความรู้สึกร้อนหนาว เจ็บปวด ฯลฯ พฤติกรรมความรู้สึก (sensation) เป็นการตอบสนองขั้นแรกสุดของเราต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม สมองก็จะตีความความรู้สึกต่อไปอีกขั้นหนึ่งซึ่งเป็นการรับรู้ (perception) ว่าสิ่งที่เห็น ที่ได้ยินหรือรู้สึกนั้นคืออะไร ในขณะที่ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 76-80) ได้ระบุไว้ว่าการรับรู้ก็คือความสัมผัสที่มีความหมาย การรับรู้จึงเป็นกระบวนการแห่งการแปลความหมายจากการสัมผัสที่ได้รับออกเป็นสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่มีความหมาย จึงต้องใช้ความรู้สึกเดิมหรือประสบการณ์เดิมที่มีมาก่อนจึงเกิดการรับรู้ ดังนั้นการรับรู้จึงเป็นกระบวนการที่เกิดแทรกระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนองโดยการรับรู้ นั้นเกิดจากองค์ประกอบอาการสัมผัส การแปลที่อาศัยเขาวนปัญญา การสังเกต ความสนใจและความตั้งใจ

ของสภาพของจิตใจขณะรับรู้ ความรู้เดิมหรือประสบการณ์ ซึ่งอวัยวะรับสัมผัสหรือเครื่องมือที่รับ
สิ่งเร้ารอบตัวเราเรียกว่าเครื่องรับ (receptor) แยกได้ 7 ประเภทคือตา หู จมูก ลิ้น ผิวหนัง
ความรู้สึกสัมผัสของการเคลื่อนไหวของร่างกายหรือกล้ามเนื้อสัมผัสและความรู้สึกที่เกิดจาก
การทรงตัวหรืออาจกล่าวได้ว่า การรับรู้หรือสัญชาตญาณคือการให้ประสบการณ์เดิมแปลความหมาย
สิ่งเร้าที่ผ่านระบบประสาทสัมผัสมาแล้ว เกิดความรู้สึกระลึกถึงความหมายว่าเป็นอะไรหรือ
แปลความหมายของความรู้สึกจากการสัมผัสเพื่อมีปฏิกิริยาตอบสนองหรือแสดงพฤติกรรมตาม
การรับรู้ นั้น ๆ (กันยา สุวรรณแสง, 2540: 126)

โดยสรุปแล้ว การรับรู้ของมนุษย์จึงเป็นการส่งข้อมูลข่าวสารสู่กระบวนการจดจำ
ในตัวมนุษย์ โดยมีสิ่งเร้าที่เร้าเข้าสู่อวัยวะสัมผัสให้สมองตีความตามประสบการณ์จนกลายเป็น
การรับรู้ ซึ่งในการรับรู้ของแต่ละคนนั้นอาจไม่เหมือนกันโดยขึ้นอยู่กับสภาพร่างกาย จิตใจและ
ประสบการณ์ของแต่ละคน ตลอดจนภาวะแวดล้อมและสถานการณ์ในขณะนั้นของผู้ที่ทำการรับรู้
ฉะนั้นในแต่ละบุคคลก็สามารถรับรู้ลักษณะ เหตุการณ์ สถานการณ์ตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ได้ใน
ลักษณะที่แตกต่างกัน เนื่องจากบริบทที่ไม่เหมือนกันจากการรับรู้และดำเนินการแปลความจาก
การรับรู้ นั้น ๆ ดังนั้นในทำนองเดียวกันในการแสดงออกของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและ
ชุมชนเมืองตามคุณลักษณะต่าง ๆ ทั้งคุณลักษณะในการพัฒนาตนเองและคุณลักษณะในการ
พัฒนางานจึงทำให้สมาชิกกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองรับรู้ได้ในลักษณะที่อาจไม่เหมือนกัน
จึงทำให้การแปลความ (interpretation) เปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ดังนั้นการให้ข้อมูลตามที่รับรู้มา
จึงอาจมีพฤติกรรมการให้ข้อมูลตามการรับรู้ที่ไม่เหมือนกันหรือไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ตามการรับรู้ก็ได้
แต่ก็สามารถใช้เครื่องมือแบบสอบถามเพื่อการสัมภาษณ์เป็นสิ่งเร้า ให้สมาชิกกองทุนหมู่บ้านและ
ชุมชนเมืองได้แสดงออกถึงการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและ
ชุมชนเมืองได้ตามการรับรู้ของสมาชิกกองทุนหมู่บ้านแต่ละคน

ความต้องการของมนุษย์

มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ชอบรวมตัวอยู่ด้วยกันในลักษณะต่าง ๆ ทั้งจะต้องดำรงชีพ
ด้วยการเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมและมนุษย์ด้วยกันเอง จึงต้องมีการสื่อสารสัมพันธ์ การติดต่อ การรับรู้
ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตนเองไม่มากนักน้อย สิ่งหนึ่งคือความต้องการที่จะหาในสิ่งที่ตนปรารถนาโดย
สมพร สุทัศนีย์, ม.ร.ว. (2544: 76) ได้ระบุไว้ว่ามนุษย์มีความแตกต่างกันในเรื่องของความต้องการ
ซึ่งเกิดจากสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม ระดับการศึกษาและวัฒนธรรมการเรียนรู้รวมทั้งภูมิหลัง
ซึ่งนับได้ว่าความต้องการที่แตกต่างกันนี้เกิดจากปัจจัยภายนอกนั้นเอง และธรรมรส โชติคุณุชร

(2544: 55) ได้ให้ความหมายความต้องการหมายถึง ความคาดหวังที่จะให้คนอื่นมีท่าที พฤติกรรม ประพฤติ ปฏิบัติสนองตอบในสิ่งที่ตนคาดหวังจะให้ เป็น ทั้งความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ หรืออาจกล่าวได้ว่าความต้องการหมายถึง สภาพที่บุคคลขาดปัจจัยบางอย่างที่จำเป็น ซึ่งการขาดหรือไม่มีทำให้บุคคลเกิดความไม่สมดุลเกิดเป็นแรงผลักดัน บุคคลได้แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา (จรรยา สุวรรณทัต และคณะ, 2534: 143) โดยสอดคล้องกับพงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542: 144) ที่ได้ระบุไว้ว่าความต้องการเป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล เพราะในชีวิตคนเรานั้นจะต้องมีการดิ้นรนเพื่อหาหนทางตอบสนองความต้องการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและทิศทางของพฤติกรรมก็จะถูกกำหนดโดยแรงผลักดันของความต้องการที่เกิดขึ้นในขณะนั้น

Abraham H. Maslow ระบุใน กิติ ตยัคคานนท์ (2536: 129) ได้รายงานความต้องการของมนุษย์นั้น มี 5 ขั้น เริ่มตั้งแต่ขั้นพื้นฐานขั้นที่ 1 ถึงขั้นสูงสุดขั้นที่ 5 โดยขั้นที่ 1 เป็นขั้นระดับต่ำหรือเป็นความต้องการทางด้านร่างกายซึ่งเป็นขั้นที่มีความล้นสุดลงได้หากได้รับการตอบสนอง ส่วนขั้นที่ 2 - 5 เป็นความต้องการทางจิตใจและสังคมหรือความต้องการระดับสูงและเป็นความต้องการที่ไม่ล้นสุดของมนุษย์ ตามรูปดังนี้



ภาพที่ 4 ขั้นตอนความต้องการของมนุษย์ของ Maslow

แหล่งที่มา: กิติ ตยัคคานนท์ (2536: 129)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542: 412) ได้ระบุถึงทฤษฎีความต้องการ: ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer ว่าเป็นทฤษฎีความต้องการซึ่งกำหนดขั้นตอนความต้องการ 3 ประเภทคือ ความต้องการในการอยู่รอด (existence needs [E]) เป็นความต้องการระดับต่ำสุด ซึ่งมีลักษณะเป็นรูปธรรม (concrete) เป็นความต้องการลำดับที่ 1 และลำดับที่ 2 ของ Maslow อีกประเภทคือ ความต้องการความสัมพันธ์ (related needs [R]) มีลักษณะรูปธรรมน้อยลง ซึ่งเป็น

ความต้องการลำดับ 3 ของ Maslow และสุดท้ายคือความต้องการความเจริญก้าวหน้า (growth need [G]) ซึ่งเป็นความต้องการสูงสุดและมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบผลสำเร็จ ซึ่งเป็นความต้องการลำดับที่ 4 และ 5 ของ Maslow ในขณะที่ Bayton ระบุนิ กิติ ตยัคคานนท์ (2536: 126) ได้สรุปความต้องการทางจิตใจของมนุษย์ 3 ประการได้แก่ ความต้องการมีความรักและมีพวกพ้อง ความต้องการมีชื่อเสียงเกียรติยศและความเด่นตลอดจนความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียงเกียรติยศและความเด่น

จะเห็นได้ว่าความต้องการของมนุษย์นั้น มักสืบเนื่องมาจากความไม่มีหรือมีไม่เพียงพอต่อการคาดหวัง จึงต้องมีความพยายามเพื่อให้บรรลุในสิ่งที่ตนปรารถนาจะให้หรือให้ได้มาเพื่อเพิ่มเติมให้เพียงพอ ซึ่งมักจะอยู่ที่พื้นฐานทางด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและปัจจัยอื่น ๆ เป็นสำคัญ ในทำนองเดียวกันกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองก็ต้องตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร โดยมีคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองเป็นผู้บริหารจัดการตามระเบียบข้อบังคับที่สมาชิกให้ความเห็นชอบ แต่ข้อเท็จจริงในทางปฏิบัตินั้น คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองซึ่งบริหารงานในรูปแบบคณะกรรมการ (ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม) จึงต้องใช้มติของที่ประชุมเป็นหลักในการพิจารณาต่าง ๆ ในการดำเนินการบริหารจัดการกองทุน เช่น การออกระเบียบ ข้อบังคับ ข้อตกลง การรับสมัครสมาชิก การประชุม การทำนิติกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะการพิจารณาอนุมัติให้กู้ยืมเงินซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของกองทุนซึ่งคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองอาจจะแสดงออกโดยมีเงื่อนไข บังคับหรือมีปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการแสดงออกโดยเป็นมติหรือการตัดสินใจของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองนั้น ๆ จึงอาจทำให้สมาชิกบางส่วนที่ไม่พึงพอใจต่อคุณลักษณะตามที่ได้รับรู้ตามการแสดงออกของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองดังกล่าว ดังนั้นสมาชิกจึงมีความต้องการคุณลักษณะคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองตามที่ตนเองคาดหวังหรือพึงประสงค์อยากให้เป็น เพื่อจะให้การบริหารงานกองทุนให้เป็นไปตามที่ตนเองคาดหวังหรือต้องการหรือบรรลุถึงความต้องการของตนเองนั่นเอง

คุณลักษณะของนักบริหาร

คุณลักษณะเป็นลักษณะประจำตัวในมนุษย์ทุกคนต้องมีทั้งในทางที่ดีและไม่ดี โดยแต่ละคนโดยเฉพาะนักบริหารก็มีคุณลักษณะในตัวเองที่ไม่เหมือนกันหรือไม่เท่ากัน ซึ่งอาจจะมาจากชาติกำเนิด โอกาสในการสังสมประสบการณ์ กระบวนการในการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพจากภาวะแวดล้อมที่แตกต่างกัน จึงทำให้เป็นปัจจัยในการกำหนดคุณลักษณะของบุคคลขึ้นมา

การบริหารงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ซึ่งมีหน้าที่ในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองจะต้องมี โดยเจตน์ อินสว่าง (2544ก: 22-24) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะที่ดีของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน จะสามารถส่งผลถึงความสำเร็จของกองทุนได้ โดยมีคุณลักษณะเบื้องต้นในการประพฤติปฏิบัติ 6 ประการคือ อยู่ในหลักศาสนาอย่างสม่ำเสมอ รับผิดชอบ เสียสละ มีส่วนร่วมและเป็นผู้นำ มีและใช้ ภูมิปัญญาเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม มีคุณธรรม จริยธรรมและโอบอ้อมอารีและมีจิตวิญญาณและ ยึดถือความเป็นประชาธิปไตย

เทพ พงษ์พานิช (2544: 4) ได้ให้ความหมายการบริหารคือ งานของหัวหน้าหรือ ผู้นำที่จะต้องกระทำเพื่อให้กลุ่มต่าง ๆ ที่มีคนหมู่มากมาอยู่รวมกันและร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยได้ประสิทธิภาพหรือการบริหารคือ การทำให้งานเสร็จลงได้โดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำให้สำเร็จแต่ก็ไม่ได้หมายความว่านักบริหารไม่ต้องทำอะไรเลย ทางตรงกันข้ามนักบริหารนั้น ต้องหันกลับมาทำงานบริหารหรือการจัดการที่เป็นงานของกลุ่มทั้งกลุ่มเพื่อให้องค์กรสามารถ ดำเนินไปได้อย่างเป็นระบบ โดยที่ทุกฝ่ายต่างทำงานได้ประสานสอดคล้อง ซึ่งในแนวทางการ บริหารนั้น สวอน สุทธิเลิศอรุณ ระบุในเทพ พงษ์พานิช (2544: 2) ได้สรุปความหมายการบริหาร หมายถึงการใช้ศาสตร์และศิลปะเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับคน (man) เงิน (money) วัสดุอุปกรณ์ (material) และการจัดการ (management) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับสมพร สุทธิศันย์, ม.ร.ว. (2544: 413-414) ที่ได้อธิบายไว้ว่าการบริหารคือกิจกรรม ต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือ หลายอย่างรวมกันหรืออาจกล่าวได้ว่า การบริหารนั้นเป็นกระบวนการที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ กล่าวคือ การบริหารต้องมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนและการบริหารงานในแต่ละองค์กรที่มีเอกลักษณ์ เป็นของตนเอง ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ศิลปะในการบริหารงานด้วย ดังนั้นความสำเร็จในการบริหาร จึงขึ้นอยู่กับบุคลิกส่วนตัวของผู้บริหาร ความฉลาดและประสบการณ์ ตลอดจนขนบธรรมเนียม ประเพณีและสถานการณ์ในขณะนั้นประกอบกันเสมอ ซึ่งการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพนั้น ประกอบไปด้วยการบริหารตนเองซึ่งหมายถึง การจัดการกับตนเองให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพคือ การสร้างภาวะผู้นำขึ้น ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำคือผู้ที่มีความสามารถในการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และการบริหารงานซึ่งเป็นการพัฒนางานที่ทำงานร่วมกัน ตลอดจนผู้บริหารจะต้องรู้จักการบริหาร จัดการเรื่องเงิน วัสดุและบุคคลในองค์กร ทั้งนี้การบริหารงานเป็นการประสานงานการอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือโดยสรุปแล้ว การบริหารงานนั้นผู้บริหารก็ต้องมี ภาวะผู้นำซึ่งเป็นศิลปะ หรือความสามารถของบุคคลที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อคนอื่นในสถาน การณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยการใช้กระบวนการสื่อความหมายให้ร่วมใจกับตน

ดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ (กิติ ตยัคคานนท์, 2536: 19) ในการบริหารงานนั้น นักบริหารเป็นผู้ที่บริหารจัดการในองค์กรที่ตนเองต้องรับผิดชอบ โดยบุญมั่น ธนาสุวัฒน์ (2537: 59) ได้สรุปไว้ว่าองค์กรเป็นรูปแบบของการรวมตัวของบุคคล เป็นกลุ่มโดยมีความสัมพันธ์ในการที่จะนำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีการแบ่งสับปันส่วน งานและหน้าที่ ทำให้สมาชิกในองค์กรมีโครงสร้างขององค์การในลักษณะของการบังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การได้กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ เทพ พงษ์พานิช (2544: 1-2) ที่ให้ความหมายขององค์กรโดยสรุปแล้ว หมายถึงกลุ่มบุคคลที่รวมตัวกันอย่างถาวรเพื่อร่วมกันทำ กิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันและหากเป็นองค์กรชุมชนนั้น ควรมีองค์ประกอบที่สำคัญโดย ประกอบด้วย การมีอุดมการณ์ มีเป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์กร การมีผลประโยชน์ร่วมกัน มีผู้นำ และสมาชิกขององค์กร มีการบริหารจัดการ มีกิจกรรมและงบประมาณขององค์กร (เฉลิมชัย ปัญญาดี, 2545: ไม่ระบุหน้า) ตามความหมายดังกล่าวจึงอาจสรุปได้ว่ากองทุนหมู่บ้านและ ชุมชนเมืองจึงมีลักษณะเป็นองค์กรชุมชนอีกองค์กรหนึ่งซึ่งจัดตั้งขึ้นตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล ที่ผ่านการพิจารณา ความพร้อมจนได้รับจัดสรรเงินจากรัฐบาลกองทุนละ 1 ล้านบาท ซึ่งองค์กร กองทุนหมู่บ้านก็ต้องมีอุดมการณ์ มีเป้าหมาย มีสมาชิก มีกิจกรรม มีกองทุน โดยมีคณะกรรมการ กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองเป็นผู้บริหารจัดการ โดยหัวใจสำคัญของกองทุนหมู่บ้านนั้นต้องให้ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเข้าใจว่าเงินนั้นเป็นของเราไม่ใช่เงินหลวง ในแนวทางการบริหารหลัก และระเบียบของหมู่บ้านต้องปฏิบัติให้ได้และต้องไม่ผิดศีลธรรม ต้องทำหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อหน้าที่ ต้องกล้าทำตามกรอบตามอำนาจหน้าที่และ ใช้เงินด้วยความคุ้มค่า (รุ่งฤทธิ์ มกรพงศ์, 2545: 5-11)

จะเห็นได้ว่าการบริหารงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ซึ่งเป็นการบริหารงาน องค์กรชุมชนที่จัดตั้งขึ้นตามนโยบายของรัฐบาลของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง โดยบริหารจัดการในลักษณะการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มโดยยึดปรัชญา หลักการและวัตถุประสงค์ ที่วางไว้ ซึ่งสำนักบริหารกองทุนพัฒนาชุมชน (2545: 45) ได้ระบุไว้ว่ากลยุทธ์การบริหารจัดการ กองทุนหมู่บ้านควรมีหลักการคือมีเป้าหมายและแผนการทำงานที่ชัดเจน มีการติดตามตรวจสอบ สมาชิกที่กู้ยืมเงินไปประกอบอาชีพ มีการตรวจสอบการบริหารจัดการ มีการประชุมชี้แจง การทำงานให้สมาชิกทราบและรายงานผลการดำเนินงานทุกระยะเพื่อให้สามารถตรวจสอบ ความก้าวหน้าได้ ดังนั้นการปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน จึงควรมีคุณลักษณะที่สามารถทำให้การทำงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดย สิ่งที่สำคัญคือทีมงานหรือกลุ่มของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองนั้น ๆ ซึ่งต้องมี คุณลักษณะที่เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในตัวของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านทั้งคุณลักษณะในการ

พัฒนาตนเองอันประกอบด้วยด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดริเริ่มและด้านประสบการณ์ ตลอดจนยังต้องมีคุณลักษณะในการพัฒนางานอันประกอบไปด้วยด้านการควบคุมงาน ด้านการประสานงาน ด้านการปรับปรุงงานและด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มควบคู่กันไปด้วย ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

1. คุณลักษณะในการพัฒนาตนเอง

คุณลักษณะส่วนตัวของแต่ละบุคคลมักจะมีไม่เหมือนกัน ซึ่งมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2542: 852) ได้อธิบายถึงแนวคิดในการเข้าใจและพัฒนาตนเองไว้รวมสามด้านคือ ด้านแรกการรู้จักตนเองโดยการมองตนเอง เข้าใจตนเองตลอดจนรู้จักและเข้าใจผู้อื่นได้ดีจะส่งผลให้เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ดีขึ้น ด้านที่สองการยอมรับตนเอง เมื่อเข้าใจตนเองได้ดีแล้วก็จะช่วยให้เข้าใจและยอมรับตนเองและผู้อื่นได้ดีขึ้น และด้านสุดท้ายคือการพัฒนาตนเองการเข้าใจถึงธรรมชาติของมนุษย์ จะช่วยให้เข้าใจถึงวิธีการในการปรับตัวและการพัฒนาตนเองอันเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ในการดำเนินชีวิต โดยคุณลักษณะในการพัฒนาตนเองนั้นเปรียบเสมือนทุนที่ควรจะมีสำหรับนักบริหารในการเตรียมไว้สำหรับการบริหารจัดการ ซึ่งคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองนั้นจะต้องบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองเพื่อสนองต่อความต้องการของลูกค้ายกคือสมาชิกกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ดังนั้นคุณลักษณะในการพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรกที่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองควรจะต้องมีและพัฒนาอยู่ตลอดเวลาเพื่อเตรียมไว้ในการพัฒนางานต่อไป ซึ่งประกอบไปด้วย

1.1 ด้านบุคลิกภาพ (personality)

นิภา นิธยาน (2530: 23) ได้อธิบายไว้ว่าบุคลิกภาพมาจากรากศัพท์ภาษาละตินว่า Persona แปลว่าหน้ากากที่ตัวละครกรีกและโรมันสมัยก่อนสวมใส่เพื่อแสดงถึงด้านบุคลิกลักษณะที่แตกต่างกันให้ผู้ดูเห็นได้ในระยะไกล ในขณะที่กิติ ตยัคคานนท์ (2536: 19) ได้รายงานว่าบุคลิกภาพคือ ความเป็นตัวของตัวเองซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลแต่ละบุคคลที่อาจจะคล้ายกันหรือต่างกันในบางคนและหากจะมองได้ชัดเจนยิ่งขึ้นบุคลิกภาพได้แก่ลักษณะภายนอกซึ่งมีรูปร่าง หน้าตา ผิวพรรณ ท่าทาง ซึ่งบุคลิกของผู้บริหารแม้จะมีได้บัญญัติไว้ว่าผู้บริหารจะต้องมีรูปร่างดีแต่บุคลิกลักษณะของผู้บริหารย่อมมีผลกระทบต่อความรู้สึกนึกคิดทั้งต่อตนเองและต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ก็สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ (บุริญชัย จงกลนี้, 2533: 21)

โดยในรายละเอียดนั้น Sigmund Freud ระบุในสุชา จันท์เนม (2540: 8-9) ได้อธิบายไว้ว่า พลังจิตนั้นคงที่ มนุษย์เราพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ตัวของเรานั้นประกอบไปด้วย การดำเนินงานของระบบโครงสร้างของจิต 3 ระบบคือ id ประกอบด้วยความต้องการพื้นฐานของมนุษย์คือความต้องการทางเพศและความก้าวร้าว เป็นรากฐานสัญชาตญาณและเป็นตัวมีพลังขับเคลื่อนให้เราแสดงพฤติกรรมออกมาตามหลักแห่งความพอใจ (pleasure principle) โดยไม่ฟังเหตุผลใดๆ ทั้งสิ้น ส่วนอันดับต่อมา ego เป็นส่วนที่ทำหน้าที่ควบคุมพฤติกรรมของ id ให้แสดงออกตามความเหมาะสมเป็นที่ยอมรับของสังคม วุฒิภาวะเป็นตัวที่มีอำนาจเหนือ id ดังนั้นเพื่อให้คนยอมรับ ego จึงต้องทำตามหลักแห่งความจริง (reality principle) และสุดท้าย superego ซึ่งเป็นส่วนที่พัฒนาขึ้นมาจากประสบการณ์ของ ego และจะเป็นตัวที่มีหน้าที่สร้างอุดมคติ (ideal) ที่พึงปรารถนาของสังคมเป็นมโนธรรม (conscience) ที่คอยเตือน ego ว่าสิ่งนั้นผิดจึงอย่าทำ ทั้งสามระบบต้องต่อสู้ขัดแย้งกันตลอดเวลา ระบบใดชนะพฤติกรรมบุคคลก็จะไปตามแนวของระบบนั้นๆ

สุเทพ สุนทรภัสส์ (2540: 104-106) ได้ระบุทฤษฎีโครงสร้าง-หน้าที่นิยมของ ทัลคอตต์ พาร์สันส์ โดยในระบบบุคลิกนั้นเป็นระบบของการจัดระเบียบเกี่ยวกับแนวทางและมูลเหตุจูงใจของการกระทำหรือการปฏิบัติการของปัจเจกบุคคลผู้กระทำมีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของบุคลิกภาพคือการแสดงออกของความต้องการทั้งจากความสัมพันธ์ทางสังคม ค่านิยม และความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาท ดังนั้นโดยสรุปแล้วบุคลิกจึงเป็นผลรวมของลักษณะอาการที่แตกต่างกันระหว่างบุคคลซึ่งปรากฏให้เห็นอันได้แก่ บุคลิกภาพทางร่างกาย บุคลิกภาพทางจิตใจ บุคลิกภาพทางความสามารถ บุคลิกภาพทางอุปนิสัย บุคลิกภาพทางสังคม บุคลิกภาพทางใจคอหรืออารมณ์และบุคลิกภาพทางกำลังใจ และในทำนองเดียวกันสตีลตี วังส์สวอร์ค (2540: 1-4) ได้อธิบายถึงบุคลิกภาพว่าเป็นลักษณะโดยส่วนรวมของแต่ละบุคคล ทั้งลักษณะภายนอกภายในและปัจจัยต่าง ๆ อันมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของผู้พบเห็น โดยบุคลิกของแต่ละบุคคลอย่างน้อยก็จะแสดงออกให้ปรากฏ 3 แนวคือด้าน Physical and Physiological Class ซึ่งแสดงบุคลิกภาพโดยทางรูปร่าง หน้าตา สีของผอม ลักษณะของผิว อายุ เพศและจากอิทธิพลของต่อมในร่างกายส่วนด้าน Mental and Emotional Class เป็นบุคลิกภาพแสดงออกโดยจิตใจ สติปัญญา ลักษณะของอารมณ์และความรู้สึก และด้าน Social and Cultural Class ที่แสดงทางด้านการสังคม เจตคติ อุปนิสัย ใจคอ ความนิยมชมชอบ ระเบียบแบบแผนประเพณี

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าบุคลิกภาพหมายถึง ลักษณะที่สำคัญต่อการปรับตัวของบุคคลได้แก่รูปร่างหน้าตา ท่าทาง ความสามารถ แรงจูงใจและการแสดงออกทางอารมณ์ ตลอดจนผลที่เกิดจากประสบการณ์หรือหมวดหมู่ของลักษณะต่าง ๆ ที่รวมกันและแสดงลักษณะ

ที่เป็นเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล (สุชา จันทน์อม, 2540: 85) หรืออาจสรุปได้ว่าบุคลิกภาพคือ คุณลักษณะต่าง ๆ ที่รวมกันเป็นตัวบุคคลและแสดงออกในการปรับตัวเป็นลักษณะพฤติกรรมของ บุคคลนั้น (พรพนทิพย์ ศิริวรรณบุศย์, 2541: 26) ดังนั้นบุคลิกที่ดีซึ่งเป็นลักษณะต่างที่รวมอยู่ใน ตัวบุคคลที่สื่อให้คนอื่นได้รับรู้เป็นอันดับแรกนั้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นอันดับแรกที่คุณคณะกรรมการกองทุน หมู่บ้านและชุมชนเมืองควรจะต้องมีเพื่อแสดงออกให้สมาชิกกองทุนหมู่บ้านได้รับรู้ ซึ่งจะทำให้เกิด ความประทับใจแก่สมาชิกกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองดังกล่าว เนื่องจากสามารถสังเกตได้ง่าย สามารถรับรู้ได้โดยตรงและเป็นปัจจัยที่จะกำหนดการรับรู้คุณลักษณะด้านอื่น ๆ ของคณะกรรมการ กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองตามความต้องการของสมาชิกได้

1.2 ด้านมนุษยสัมพันธ์ (human relationship)

มนุษยสัมพันธ์มีบทบาทในการปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือองค์กร ตลอดจน อยู่ร่วมกันในสังคม การสร้างสรรค์บรรยากาศมนุษยสัมพันธ์จะช่วยจรรโลงบุคคลและกลุ่มบุคคลไป ในทิศทางเดียวกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ มนุษยสัมพันธ์ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการ ดำรงชีวิตของคนทุก ๆ คนและมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงาน นักบริหารที่ดีต้องคำนึงถึง มนุษยสัมพันธ์ในการทำงานก่อนสิ่งอื่นแผนงานใด ๆ ก็ดีจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัย การร่วมมือและร่วมใจของคนในหน่วยงานนั้นเป็นสำคัญ (พรพนทิพย์ ศิริวรรณบุศย์, 2541: 5) ซึ่งในความหมายนั้น เริงชัย หมีนชนะ และคณะ (2538: 7) ได้สรุปไว้ว่ามนุษยสัมพันธ์คือวิชาที่เป็น ทั้งศาสตร์และศิลปะที่สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลและบุคคล บุคคลกับหมู่คณะเพื่อก่อ ให้เกิดความเคารพนับถือ ความจงรักภักดี ความสามัคคี ความสำเร็จในหน้าที่การงานและความสุข ในทำนองเดียวกันสมพร สุทัศนีย์, ม.ร.ว. (2544: 3) ได้สรุปไว้ว่ามนุษยสัมพันธ์หมายถึงการติดต่อ เกี่ยวข้องกันระหว่างบุคคล เพื่อให้เกิดความรักใคร่ชอบพอก ความร่วมมือร่วมใจในการทำกิจกรรมให้ บรรลุเป้าหมายและการดำเนินชีวิตให้มีความราบรื่น หากเป็นมนุษยสัมพันธ์ที่ใช้ในองค์กรหมายถึง กระบวนการจูงใจเพื่อให้บุคคลเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานที่นำไปสู่ความสำเร็จของ องค์กรและความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างบุคคลในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับสมชาติ กิจยรรยง (2540: 163-168) ที่ได้ระบุถึงการพัฒนาตนเพื่อการบริหารที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้น ข้อสำคัญ ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างคนกับคน คนกับงานและคนกับองค์กร ซึ่งสามารถช่วยขับเคลื่อน ถึง ภาพลักษณ์ (image) คุณค่า (value) และอุณหภูมิ (temperature) ในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งเป็นงานที่ยากจนกลายเป็นความกดดันของผู้ปฏิบัติซึ่งจะมากขึ้นอยู่กับความกังวลใจ ความหนักใจและอารมณ์เป็นสำคัญและการบริหารที่ดีนั้น ไม่เพียงแต่จะให้พนักงานทำงานได้

(able to do) เท่านั้น แต่จำเป็นต้องให้เขาเต็มใจทำ (willing to do) ด้วย พนักงานจะรู้สึกเต็มใจในการทำงานเพราะเขารู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีขวัญและกำลังใจที่ดี ดังนั้นการรวมใจพนักงานให้เป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์กรได้จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง (ยุวลักษณ์ จิระกิตาการ และคณะ, 2530: 145) ในขณะที่มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2535: 457) ได้รายงานไว้ว่า มนุษยสัมพันธ์หมายถึงการกระทำที่แสดงคุณลักษณะทางกายและทางจิตใจของบุคคลที่จะส่งเสริมให้บุคคลนั้นสามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันก่อให้เกิดความสามัคคีกลมเกลียวกัน พฤติกรรมที่แสดงออกมาอาจเป็นการยิ้มแย้มแจ่มใส การทักทายผู้อื่น การให้ความร่วมมือกับผู้อื่น การให้ความเอาใจใส่ สนใจการกระทำและความรู้สึกของผู้อื่น การเป็นผู้รับฟังที่ดีและการทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความจริงใจต่อกันซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะทำให้ผู้เกี่ยวข้องอยู่ร่วมกันด้วยความสุข

โดยสรุปแล้ว การมีมนุษยสัมพันธ์หรือการสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นระหว่างคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ความสัมพันธ์อันดีต่อสมาชิกกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองต่อประชาชนและภาคีการพัฒนา ตลอดจนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกย่อมเป็นการประชาสัมพันธ์ที่ทำให้ภาพลักษณ์ (image) ขององค์กรเป็นไปในทิศทางที่ดีในความรู้สึกของผู้ที่เกี่ยวข้อง และการที่ผู้บริหารจะบริหารงานได้สำเร็จอย่างดีและมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้นย่อมขึ้นอยู่กับ การนำมนุษยสัมพันธ์ไปใช้ในการบริหาร เพราะว่าประสิทธิภาพ (efficiency) ของการบริหารงานนั้นอาจพัฒนาได้จากองค์ประกอบคืองานบรรลุผลตามเป้าหมาย (goal) และยังเป็นที่ยอมรับพอใจ (satisfy) สำหรับเพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องด้วย (เริงชัย หมิ่นชนะ และคณะ, 2538: 92) คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์จึงเป็นคุณลักษณะที่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองควรสร้างและ/หรือพัฒนาขึ้นมาให้เป็นไปในทิศทางที่ดี ตรงตามความต้องการและให้เกิดความประทับใจแก่ผู้ที่ติดต่อหรือรับบริการ เพื่อให้การประสานงานและการให้ความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นไปในทิศทางที่ดี ตลอดจนเป็นการบริหารงานที่สามารถได้ทั้งงานและได้ทั้งน้ำใจจากสมาชิกกองทุนหมู่บ้านและผู้เกี่ยวข้องจากการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

1.3 ด้านความคิดริเริ่ม (initiative)

กิติ ตยัคคานนท์ (2536: 73) ได้ระบุถึงผู้ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะเป็นผู้นำที่ดีไม่ได้เป็นได้เพียงผู้ตาม แต่หากผู้นำมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กระตือรือร้นในการทำงานและคิดค้นหาวิธีการหรืองานใหม่ ๆ ซึ่งพลังความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้นำจะเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงเสริมการทำงานของหน่วยงานให้เจริญรุดหน้าขึ้นไปอีกเป็นทวีคูณ ซึ่งสอดคล้องกับ

บุญชัย จงกลนี้ (2533: 11) ซึ่งได้สรุปไว้ว่าความคิดริเริ่มนั้น ทำให้งานต่าง ๆ ก้าวหน้าอยู่เสมอ โดยทำให้เป็นผู้ที่สำรวจตนเองและพัฒนาหน้าที่ของตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ และวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้า โดยความคิดริเริ่มเป็นการค้นพบสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ซึ่งนักวิทยาศาสตร์เองก็บอกยากว่า ญาณหยั่งรู้ชนิดใดที่นำเขาไปสู่ความสำเร็จในการค้นพบนั้น นอกจากสามารถเสนอวิธีการนำไปสู่ความสำเร็จประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอนคือการเตรียม (preparation) การคิดหาทางแก้ (incubation) การทำให้กระจ่างชัด (illumination) และการหาคำตอบ (verification) หรืออาจเปรียบเทียบได้กับหลักอิทธิบาท 4 ของพระพุทธเจ้าได้แก่ฉันทะคือความพอใจเต็มใจ วิริยะคือความขยันหมั่นเพียร จิตตะคือความเอาใจใส่ตรวจสอบและวิมังสาคือหมั่นตรองพิจารณาหาเหตุผล (สุชา จันทน์เอม, 2540: 186) ในทำนองเดียวกันศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542: 311-314) ได้อธิบายถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นั้น เป็นหัวใจของการเปลี่ยนแปลงแผนซึ่งจะมีผลต่อกิจกรรมขององค์กร ซึ่งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นี้เป็นกระบวนการพัฒนาความคิดในอุดมคติ หรือวิธีการเสนอสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งแตกต่างจากวิธีเก่าแล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้น เพื่อสนองต่อความต้องการของลูกค้า ความคิดริเริ่มนี้มาจากความกดดันจากคู่แข่งชั้น ปัจจัยต่าง ๆ ที่มามีอิทธิพล การเปลี่ยนแปลงจากภายนอกที่กระทบต่อองค์กร ตลอดจนชีวิตความเป็นอยู่ของลูกค้าเองที่จะผลักดันจนเกิดปัญหาขึ้นกับองค์กร หรือแม้กระทั่งการมองเห็นถึงโอกาสที่จะต้องคิดริเริ่มดำเนินการให้ช่วงชิงความได้เปรียบมาเป็นขององค์กรตนเอง ในอีกทางหนึ่งนักบริหารควรจะมีมุมมองหลายด้านโดยเฉพาะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นั้น จเด็จ อินสว่าง (2544ข: ไม่ระบุหน้า) ได้ให้ข้อคิดมุมมองของนักบริหารไว้ว่า "เป็นผู้ประสานงานที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งมั่นทำงานเชิงรุก ปฏิบัติมีคัมภีร์ทางสังคม ระดมทำงานอย่างทันการณ์ ผลผลิตงานวิสัยทัศน์องค์กร"

อาจกล่าวได้ว่าความคิดริเริ่มนี้หากคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองส่วนใหญ่มองเห็นถึงความจำเป็นและผลประโยชน์ที่องค์กรกองทุนหมู่บ้านจะได้รับ ก็จะทำให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองเป็นนักบริหารที่มีคุณลักษณะในการพัฒนาตนเองที่ตีมายิ่งขึ้นจากการมีวิสัยทัศน์ (vision) ที่กว้างไกลมองเห็นถึงอนาคตที่ควรจะให้กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองเป็น ซึ่งคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองสามารถดำเนินการได้ โดยอาจจะดำเนินการวิเคราะห์องค์กรกองทุนหมู่บ้านเพื่อให้ทราบถึงศักยภาพ (potential) ของตนเองทั้งจุดแข็ง (strengths) และจุดอ่อน (weakness) ขององค์กรตนเองซึ่งเป็นปัจจัยภายใน ตลอดจนวิเคราะห์เพื่อให้รับรู้และเข้าใจถึงปัจจัยภายนอกที่เป็นผลกระทบ (impact) ต่อองค์กร ทั้งโอกาส (opportunities) และอุปสรรค (threats) ก็จะสามารถมองเห็นถึงภาพขององค์กรกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองและแนวทางต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ตลอดจนจำเป็นต้องคิดริเริ่มเพื่อเป็นการทำงานเชิงรุกให้สามารถป้องกันปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ ผลที่ตามมาจะทำให้

องค์กรกองทุนหมู่บ้านได้พัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ จนสามารถสนองต่อความต้องการของสมาชิกกองทุนหมู่บ้านซึ่งเป็นลูกค้าได้อย่างถูกต้องและทันสถานการณ์

1.4 ด้านประสบการณ์ (experience)

ประสบการณ์นั้นเป็นสิ่งที่คนเราได้รับรู้และผ่านกระบวนการในการดำเนินการมาจากชีวิตจริงในการดำรงชีวิตที่ผ่านมาแล้วหรือเป็นเหตุการณ์ด้านต่าง ๆ ทั้งด้านดีและด้านไม่ดี ทั้งด้านที่ชอบหรือไม่ชอบก็ตาม แต่ในส่วนหนึ่งก็สามารถกลายเป็นทักษะหรือความชำนาญเกี่ยวกับสิ่งนั้น ๆ ที่เคยประสบพบเจอมาก่อน จึงสามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ทั้งการป้องกันและแก้ไข ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ตลอดจนเป็นการนำเอาสิ่งที่ดีที่ได้รับจากการประสบพบเจอนั้นมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการดำรงชีพในปัจจุบันและอนาคต โดยมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2539: 24-26) ได้อธิบายถึงประสบการณ์ว่าเป็นการสร้างเสริมในสิ่งที่เราไม่มีให้มีขึ้นมาและเพิ่มเติมในสิ่งที่มีอยู่แล้วให้มีมากยิ่งขึ้น โดยการสร้างเสริมประสบการณ์นั้นเริ่มต้นมาตั้งแต่เกิดออกมาอยู่รอดมีชีวิต เมื่อวัยเด็กก็จะมีประสบการณ์ด้านทักษะด้านการพูดแล้วนำไปสู่ภาษาเขียน จากนั้นจึงสามารถมีประสบการณ์ด้านคณิตศาสตร์ โดยการเริ่มต้นจากการมีมโนคติ (concept) เกี่ยวกับจำนวนจนอาศัยสิ่งที่เป็นรูปธรรมสู่นามธรรมได้ นอกจากนั้นยังสามารถมีประสบการณ์ทางด้านวิทยาศาสตร์ ด้านสังคมและวัฒนธรรมและด้านอื่น ๆ ตามมา

ประสบการณ์จึงนับเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการบริหารจัดการเรื่องเงินนั้น คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองก็มีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการเกี่ยวกับเงินกองทุนเช่นเดียวกัน เนื่องจากต้องนำมาปรับใช้ในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองที่มีเงินกองทุนจากรัฐบาลจัดสรรมาให้กองทุนละ 1 ล้านบาท หากไม่มีประสบการณ์ดังกล่าวแล้วอาจจะประสบปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการเงินกองทุนหมู่บ้านจนไม่สามารถแก้ไขหรือพิจารณาด้วยความถูกต้องได้ ซึ่งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองมีลักษณะพิเศษที่เป็นเงินทุนหมุนเวียนภายในหมู่บ้านไม่สามารถสูญหายได้ ดังนั้นประสบการณ์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านจะเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับใช้ในการบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพจนบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้วางไว้ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (2544ก: 12) ได้กำหนดแนวทางในการประเมินความพร้อมในขั้นตอนการขออนุมัติจัดสรรเงินให้กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง โดยกำหนดประเด็นตัวชี้วัดและเกณฑ์ชี้วัดไว้จำนวน 7 ข้อ และในข้อที่สำคัญข้อหนึ่งได้กำหนดให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป (จากทั้งหมด

9 ถึง 15 คน) ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ มีประสบการณ์และความมั่นใจในการบริหารกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองมาก่อน ซึ่งประสบการณ์นี้อาจมาจากการที่เคยบริหารกองทุนอื่น ๆ ที่มีลักษณะเดียวกัน หรือคล้ายคลึงกัน หรือมีประสบการณ์ที่สามารถบอกถึงความสามารถที่จะบริหารกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองเมื่อได้รับการจัดสรรเงินมาให้แล้ว และถ้าหากไม่สามารถคัดเลือกคณะกรรมการที่มีคุณลักษณะดังกล่าวได้แล้วก็จะไม่ผ่านการประเมินความพร้อมต้องกลับไปเตรียมความพร้อมใหม่ หรือขออนุมัติเป็นกรณีพิเศษเป็นราย ๆ ไป ดังนั้นประสบการณ์จึงเป็นคุณลักษณะอีกด้านหนึ่งที่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองต้องมีเพื่อใช้ในการบริหารจัดการ

2. คุณลักษณะในการพัฒนางาน

นอกจากคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองจะมีคุณลักษณะในการพัฒนาตนเองแล้ว หากไม่นำคุณลักษณะดังกล่าวมาบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ก็จะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แต่อย่างใดกลับจะทำให้สูญเสียองค์ความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีอยู่ เนื่องจากการขาดการพัฒนาและทดสอบใช้กับสถานการณ์ที่เป็นจริง ดังนั้นคุณลักษณะในการพัฒนางานก็จะเป็นบททดสอบความมีประสิทธิภาพของคุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองได้เป็นอย่างดี โดยคุณลักษณะในการพัฒนาประกอบด้วย

2.1 ด้านการควบคุมงาน (work supervision)

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2543: 8-9) ได้ระบุไว้ว่าการควบคุมงานเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ทางการบริหารที่มีลักษณะเป็นเครื่องช่วยกำกับหรือจำกัดวงให้กิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างถูกต้องตามแผนที่ได้วางไว้ นักบริหารจะต้องมีเครื่องมือช่วยให้รู้ได้ว่ากิจกรรมทั้งปวงสามารถดำเนินไปได้โดยไม่ติดขัด และทุกอย่างกำลังดำเนินไปอย่างถูกต้องตลอดเวลาโดยไม่ผิดพลาด โดยในการดำเนินการควบคุมงานนั้นผู้บริหารจะต้องพิจารณา 2 ด้านให้สมดุลกัน คือการควบคุมเพื่อความมั่นคง (stability) โดยผู้บริหารองค์กรต้องสามารถแน่ใจได้ว่าองค์กรกำลังดำเนินการอยู่ภายในขอบเขตและกรอบของระเบียบที่ได้กำหนดเอาไว้คือด้านนโยบาย งบประมาณ ประเพณีปฏิบัติ กฎหมายและอื่น ๆ และการควบคุมเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมาย (objective realization) โดยตลอดเวลาของการดำเนินการทุกอย่างที่ดำเนินการไปจะต้องสามารถรายงานหรือส่งผลออกมาให้ทราบได้ทุกขณะ ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะมีความก้าวหน้าพอที่จะสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายได้ในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542: 516) ที่ได้อธิบายถึง

ความสำคัญของการควบคุมงานว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแผน แม้ว่าขอบเขตของการควบคุมอาจจะแตกต่างกันระหว่างผู้บริหารต่าง ๆ ซึ่งต้องมีความรับผิดชอบในการบริหารแผน การควบคุมจึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญในทุกระดับโดยการควบคุมงานในองค์กรนั้นผู้บริหารต้องเข้าใจถึงระดับของการควบคุม รูปแบบของวิธีการควบคุมและรูปแบบขององค์กรในการควบคุม หน้าที่การควบคุมมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการวางแผน ผู้บริหารใช้กระบวนการวางแผนเตรียมการปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หน้าที่การควบคุมเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ใช้เพื่อพิจารณาว่าองค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายหรือไม่ การติดตามเป้าหมายขององค์กรและใช้การป้อนกลับการทำงาน หน้าที่การควบคุมจะช่วยให้ผู้บริหารมีวิธีการที่จะปรับปรุงแผนและช่วยให้องค์กรเผชิญกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ (เทพ พงษ์พานิช, 2544: 10) และในทำนองเดียวกันอำนาจ แสงสว่าง (2542: 34-35) ได้อธิบายถึงการควบคุมงานไว้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการวัดประสิทธิผลการทำงานที่แท้จริงและใช้เปรียบเทียบผลงานที่ได้ทำกับมาตรฐานทางการทำงานที่ถูกต้องก่อนที่การทำงานขององค์กรจะเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมาย ซึ่งผู้บริหารมีหน้าที่ควบคุมเกี่ยวกับการเปรียบเทียบเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงกับการพยากรณ์ผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ส่วนด้านการควบคุมงานให้เกิดดุลภาพนั้น ควรควบคุมตามวัตถุประสงค์ ความคุ้มค่าของการควบคุม ผลเสียต่อการริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งแก่ความผิดพลาด เน้นปัจจัยที่เหมาะสมระยะยาว การรบกวนบุคคลอื่นและเน้นผลระยะยาว (สุวัฒน์ พัฒนไพบูลย์, 2540: 396) ในขณะที่เสนาะ ดิยาว (2543: 298-300) ได้ระบุถึงระบบการควบคุมงานที่มีประสิทธิผลนั้นต้องมีความถูกต้อง (accuracy) ความทันเวลา (timeliness) ความประหยัด (economy) ความยืดหยุ่น (flexibility) การสามารถเข้าใจ (understandability) การมีมาตรฐานที่สมเหตุสมผล (reasonable criteria) การจัดระบบอย่างมีกลยุทธ์ (strategic placement) การเน้นกฎแห่งข้อยกเว้น (emphasis on the exception) การใช้มาตรการหลาย ๆ อย่าง (multiple criteria) การแก้ไขให้ถูกต้อง (corrective action)

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า การควบคุมงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองจึงเป็นวิธีการที่จะทำให้งานบริหารจัดการกองทุนให้เป็นไปตามขั้นตอนของแผนงานโครงการต่าง ๆ ที่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองกำหนดไว้ ตลอดจนสามารถควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรให้สามารถถือปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับที่ได้กำหนดเอาไว้ การควบคุมงานเป็นทั้งภาระหน้าที่และจิตสำนึกที่ดีของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองที่จะต้องควบคุมและกำกับดูแลการบริหารจัดการกองทุนทั้งระบบ และยังสามารถมอบหมายภาระหน้าที่ให้กระจายสู่กรรมการอื่น ๆ ให้แต่ละคนไปดำเนินการ เพื่อให้เกิดจิตสำนึก ร่วมกันในการเป็นเจ้าของการบริหารจัดการตลอดจนการร่วมกันทำงานในแนวทางสร้างสรรค์และ

การควบคุมงานที่แบ่งงานหน้าที่ความรับผิดชอบยังเป็นการสร้างกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา ศักยภาพให้แก่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง เพื่อสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพในการบริหารงานให้แก่กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองอีกทางหนึ่ง

2.2 ด้านการประสานงาน (coordination)

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2540: 9) ได้ระบุว่าผู้บริหารหลายระดับขาดศิลปะ ในการจัดการซึ่งเป็นเรื่องละเอียดอ่อน เนื่องด้วยหน้าที่ของผู้บริหารนอกจากจัดการเรื่องงานแล้ว ก็ต้องประสานขอความร่วมมือระหว่างบุคคลเพื่อให้ขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมาย และผู้บริหาร ส่วนหนึ่งตามอำนาจหน้าที่เคร่งเครียดบรรยากาศไม่ดี คนมีชีวิต จิตวิญญาณ อารมณ์ ความรู้สึก ต้องเข้าถึงหลักการของจิตวิทยา ทฤษฎีด้วยการปรับใช้ให้สอดคล้องกับองค์การ และไฟบูลย์ ดังมีลาม (2544: 33) ได้รายงานถึงแนวทางในการประสานงานนั้นต้องทำทั้งภายในองค์กรและ ภายนอกองค์กรจึงจะทำให้โอกาสประสบผลสำเร็จสูงมาก ซึ่งมีบ่อยครั้งที่เรามักเห็นงานต่าง ๆ ต้องหยุดชะงักหรือมีปัญหาอุปสรรคเกิดขึ้นจากการขาดการประสานงานที่ดี โดยในการดำเนินงาน ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองนั้น สำนักบริหารกองทุนพัฒนาชุมชน (2545: 59) ได้ระบุไว้ว่าการประสานงานเป็นเครื่องมืออันสำคัญที่จะก่อให้เกิดเอกภาพในการบริหารและ ช่วยในการดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ดังนั้นการประสานงานซึ่งเป็นบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่ง ประการหนึ่งของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการ สร้างความเข้าใจอันดีต่อโครงการ ประสานความคิดเห็นของสมาชิกให้มีความสอดคล้องกัน ส่งเสริมความร่วมมือ สร้างความสามัคคีและเป็นแรงจูงใจในการทำงานจากการมีส่วนร่วมของ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยแนวทางในการดำเนินงานนั้นสำนักบริหารกองทุนพัฒนาชุมชน (2545: 41-42) ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า การประสานงานแสวงหามิตรหรือภาคีการพัฒนาหรือเครือข่ายเพื่อ สร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนของกองทุนหมู่บ้าน จึงควรประสานทั้งหน่วยงานภาครัฐราชการ เอกชน กลุ่มองค์กรประชาชนเพื่อหาแหล่งข้อมูลข่าวสารความรู้ กระบวนการบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพ การหางบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การพัฒนาระบบข้อมูลเพื่อสนับสนุนพัฒนา เครือข่าย ปราชญ์ชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่นตลอดจนกระบวนการติดตามผลโดยชุมชน

จะเห็นได้ว่าการประสานงานเป็นศิลปะอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารต้องนำมาใช้ เพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างราบรื่นไม่ติดขัด เนื่องจากภายในองค์กรนั้นมักจะมี ขั้วจำกัดหรือมีจุดอ่อนขององค์กรที่ไม่สามารถดำเนินการได้ด้วยตนเอง หรือดำเนินการได้แต่ ไม่ดีเท่าที่ควรจากทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก จึงจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยองค์กรหรือ

บุคคลอื่นที่มีความสามารถหรือศักยภาพเพียงพอ องค์กรกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองก็ไม่ได้อยู่นอกเหนือกฎเกณฑ์ดังกล่าวแต่อย่างใด ศักยภาพของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในการบริหารจัดการก็มีข้อจำกัดในตัวเองเช่นกัน ดังนั้นความสามารถในการประสานงานทั้งการประสานงานภายในระหว่างคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองด้วยกันเองและการประสานงานกับสมาชิกซึ่งเป็นลูกค้า ตลอดจนการประสานงานภายนอกองค์กรเช่นกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองอื่น ๆ หน่วยงานภาครัฐ/เอกชนและภาคีการพัฒนาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจึงเป็นตัวชี้วัดถึงศักยภาพในการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง อีกด้านหนึ่ง นอกจากนั้นความสามารถในการประสานงานยังเป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ การประชาสัมพันธ์ตลอดจนเป็นการลดหรือขจัดเซย์จุดอ่อน ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัดที่กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองมีอยู่ให้ลดน้อยลงตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาลักษณะต่าง ๆ ให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปอย่างราบรื่นในทิศทางที่ต้องการ

2.3 ด้านการปรับปรุงงาน (work improvement)

การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองนั้น เนื่องจากต้องคอยบริการลูกค้าหรือสมาชิกให้ได้รับความพึงพอใจ อีกด้านหนึ่งต้องมีความรับผิดชอบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปีรวมถึงการจัดทำทางบัญชีและการดำเนินงานด้านเอกสาร อีกทางหนึ่งต้องเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ และยังมีข้อจำกัดด้านศักยภาพของคณะกรรมการของแต่ละหมู่บ้านต่างก็มีบริบทที่แตกต่างกันไปและเป็นเหตุให้การบริหารจัดการมักเกิดปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เป็นประจำ ซึ่งสิทธิโชค วรรณสันติกุล (2540: 137-138) ได้ระบุถึงการปรับปรุงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในองค์กรทุกแห่งต่างต้องการให้มีการปรับปรุงอยู่เสมอเพื่อความอยู่รอดขององค์กร โดยอาจใช้แนวคิดในการปฏิบัติต่าง ๆ เช่นการปรับพฤติกรรมในองค์กรหรือ OBM (Organizational Behavior Modification) ซึ่งเน้นการจัดเปลี่ยนสิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อควบคุมพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น ๆ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับวัตถุประสงค์ขององค์กร และสิทธิโชค วรรณสันติกุล (2540: 51-57) ยังได้อธิบายเพิ่มเติมถึงการปรับปรุงงานนั้น ส่วนหนึ่งเนื่องมาจากวัฒนธรรมองค์กรที่จำเป็นต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุง เพื่อประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งวัฒนธรรมเป็นเรื่องแนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อของคนเป็นสิ่งที่เป็นามธรรมมองเห็นและแตะต้องไม่ได้ (intangible) จึงควรเปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรมีส่วนร่วมโดยมีขั้นตอนคือ ขั้นแรกวิเคราะห์

สถานการณ์ปัจจุบันและวางวัตถุประสงค์ ขั้นที่สองเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลง ขั้นที่สามการทำการเปลี่ยนแปลงและขั้นสุดท้ายเป็นการวัดผลและดำเนินการปรับปรุงงานในที่สุด

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542: 308-310) ได้อธิบายเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรตามกระบวนการเปลี่ยนแปลงของ Kurt Lewin's โดยอาศัยที่ปรึกษา (ซึ่งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองทุกกองทุนมีคณะกรรมการที่ปรึกษาอยู่ 1 คณะ) ที่ต้องเก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาหาข้อผิดพลาด ป้อนกลับ ประเมินผลอย่างเป็นทางการและสามารถใช้เทคนิคการพัฒนาปรับปรุงงานได้หลายวิธี เช่น การสำรวจป้อนกลับ (survey feedback) การอบรม (training) การฝึกหัดและการแนะนำตักเตือน (coaching and counseling) การสร้างกลุ่ม (team building) การให้บุคคลที่สามเข้ามาแทรกแซง (third-party) เป็นต้น จะเห็นได้ว่าการปรับปรุงงานนั้นมักมาจากสาเหตุของปัญหาอุปสรรคหรือความไม่พึงพอใจของลูกค้า หรืออาจจะมาจากความคิดริเริ่มเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน เมื่อพบว่าองค์กรตนเองเสียเปรียบหรือล้าหลังไม่พัฒนาเท่าที่ควร ก็มีความจำเป็นและเพื่อผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการปรับปรุงงาน ซึ่งในส่วนของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองนั้น คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองอาจต้องพิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงแนวคิด วิธีการและการดำเนินการปรับปรุง โดยต้องอาศัยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของสมาชิกกองทุนเป็นหลักตามปรัชญาที่กำหนดไว้ รวมทั้งยังต้องประสานองค์กรภายนอกเพื่อขอรับการสนับสนุนในส่วนที่เกินขีดความสามารถของตนเอง ทั้งยังต้องประชาสัมพันธ์ให้กว้างขวางเป็นที่รับรู้โดยทั่วกัน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานและเพื่อประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการปรับปรุงงาน

2.4 ด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (team working)

วีระวัฒน์ พงษ์พยอม (2542: 14) ได้ให้ความหมายการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือทีมงาน (team working) นั้น หมายถึงคณะหรือกลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยสมาชิกต้องเสียสละความเป็นส่วนตัวเท่าที่จำเป็นเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับคิณีย์ สังข์ศรีศรี (2544: 33) ที่ได้ระบุถึงการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มนั้น หมายถึงกลุ่มบุคคลเข้ามาทำงานร่วมกันและทุกคนในกลุ่มมีการติดต่อสื่อสาร ประสานงานกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และเพื่อประโยชน์ของกลุ่มนั้น ๆ และในทำนองเดียวกัน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2530: 240) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือทีมงานหมายถึงการที่กลุ่มบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันโดยมีเป้าหมายร่วมกันและทุกคนมีบทบาทในการช่วยดำเนินงานของกลุ่ม มีการติดต่อสื่อสารและมีการประสานงานกัน

เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายเพื่อประโยชน์ร่วมกันของกลุ่ม โดยในแนวทางการสร้างกลุ่มที่มีประสิทธิภาพนั้น สำนักบริหารกองทุนพัฒนาชุมชน (2545: 17-19) ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า การสร้างทีมงานหรือการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มในการบริหารงานกองทุนหมู่บ้าน เป็นการรวมกลุ่มกันทำงานเพื่อให้สำเร็จโดยคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีผู้นำและสมาชิกในทีมงานร่วมกันคิด ร่วมกันทำตามความสามารถของแต่ละคน โดยมีกลยุทธ์การสร้างคือ ด้านแรกองค์ประกอบควรมี การแบ่งหน้าที่ตามความถนัด ทำงานแทนกันได้ ยอมรับความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน สามัคคีอันหนึ่งอันเดียวกัน ไว้วางใจกัน ปรีกษาหารือกัน ให้อภัยซึ่งกันและกัน ไม่เอาัดเอาเปรียบ รับผิดชอบร่วมกันและประนีประนอมกัน ส่วนอีกด้านหนึ่งคือแนวคิดถึงความสามารถทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานและทุกคนต้องมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมติดตามผล ในขณะที่ Peter F. Drucker ระบุใน กิติ ตยัคคานนท์ (2536: 20) ได้รายงานไว้ว่ามนุษย์ตามลำพังนั้น แต่ละคนจะมีความสามารถที่จำกัด ถ้ารวมตัวกันเป็นกลุ่มแล้วทำให้เกิดการรวมพลังความสามารถหลาย ๆ ทาง สามารถทำสิ่งที่ยากให้สำเร็จลงได้และก่อให้เกิดผลประโยชน์กับกลุ่มที่จะนำมาแบ่งปันกันได้ทั้งยังทำให้เกิดการคบค้าสมาคมภายในกลุ่ม ซึ่งการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มที่มีประสิทธิภาพนั้นควรคำนึงการสร้างคุณลักษณะที่ดีเลิศของเป้าหมายการแสดงออก ความเป็นผู้นำ ความคิดเห็นที่สอดคล้อง ความไว้วางใจกันและการผ่อนปรน โดยควรนำมาทบทวนอยู่เสมอ ๆ และควรพิจารณาปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้แก่ ความล้มเหลวในการตรวจสอบ บารมีของความเป็นผู้นำ ความขัดแย้งภายในกลุ่ม การขาดทางเลือก การปิดบัง การประชุมที่ไร้จุดหมาย ขาดการวินิจฉัยในกลุ่มและขาดการกระจายข่าวไปสู่เบื้องล่าง (พิสมัย สุภัทรานนท์, 2538: 34-39)

คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแต่ละกองทุนซึ่งมีจำนวนระหว่าง 9 ถึง 15 คน จึงมีลักษณะการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือทีมงาน โดยต้องร่วมกันปฏิบัติหน้าที่และต้องรับผิดชอบในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองให้เป็นไปตามนโยบาย ปรัชญา หลักการและวัตถุประสงค์ ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความร่วมมือสนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในลักษณะของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มและหากพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่า คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง มีลักษณะของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือทีมงานแบบบริหารตนเอง โดยเสนาะ ตีเขาว์ (2543: 263) ได้อธิบายเกี่ยวกับทีมงานบริหารตนเอง (self-managed team) หรือที่เรียกว่า ทีมงานกำกับตนเอง (self direct team) ได้แก่ ทีมงานที่ดำเนินงานโดยไม่มีผู้จัดการควบคุมและต้องรับผิดชอบงานร่วมกันเป็นกลุ่มตั้งแต่ต้นจนงานเสร็จและปกติจะรวมงานตั้งแต่การวางแผนจัดตารางทำงาน การควบคุมงาน การตัดสินใจและแก้ปัญหาทุกอย่าง ทีมงานที่บริหารตัวเองตั้งแต่การคัดเลือกทีมงานไปจนถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานและมีอำนาจบริหารทีมของตนเองโดยสมบูรณ์ได้แก่ การตัดสินใจแบ่งงานภายใน การตัดสินใจกำหนด

ตารางการทำงานของกลุ่ม สามารถทำงานให้กับกลุ่มได้มากกว่างานเดี่ยว ผูกอบรมให้สามารถทำงานได้ ประเมินผลการปฏิบัติงานของทุกคนในกลุ่มและรับผิดชอบร่วมกันในผลสำเร็จของงาน ทีมงานบริหารตนเองเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า empower team เป็นทีมงานถาวรที่เป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างองค์กรที่สมาชิกต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานและความสำเร็จของทีมงาน มักประกอบด้วยสองอย่างคือการให้อำนาจ (empowerment) และการใช้ทักษะที่หลากหลาย (multiskilling) โดยเป็นการให้อำนาจแก่สมาชิกของทีมงานให้รับผิดชอบในการตัดสินใจสิ่งที่สำคัญที่กระทบต่อการปฏิบัติงานของทีมงานและสมาชิกมีอำนาจที่จะใช้ดุลพินิจในการทำงานได้เต็มที่ ส่วนการใช้ทักษะที่หลากหลายก็คือ สมาชิกของทีมงานได้รับการฝึกอบรมให้สามารถทำงานได้มากกว่าหนึ่งงานและต่อไปสมาชิกจะสามารถทำงานได้ทุก ๆ งาน ประโยชน์ที่ได้รับคือด้านการเพิ่มผลผลิตและคุณภาพการผลิต มีความยืดหยุ่นในการทำงานสูง ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้เร็ว การจัดจำแนกงานมีน้อย สายบังคับบัญชาสั้น อัตราการขาดงานและอัตราการหมุนเวียนแรงงานต่ำ ทักษะการทำงานดีขึ้น ซึ่งคุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านแต่ละคนก็มักมีความแตกต่างกันทางด้านพื้นฐานต่าง ๆ แนวคิดมุมมองที่ย่อมมีความแตกต่างกัน จึงเป็นปกติธรรมดา การใช้วิถีชีวิตประชาธิปไตยในการบริหารงานที่ทุกคนมีส่วนร่วม มีการยอมรับเสียงข้างมากแต่ไม่ละเลยเสียงข้างน้อยและการเชื่อในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ รวมถึงศักยภาพและการให้โอกาสแก่สมาชิกในคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองทุกคน จึงเป็นสิ่งที่ควรกระทำภายใต้การทำงานร่วมกลุ่มหรือทีมงานเดียวกัน ความมีจิตสำนึกและจิตวิญญาณของความเอื้ออาทร สามานฉันท์ จึงเป็นทางออกที่จะทำให้การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มประสบผลสำเร็จในที่สุด

ภาคสรุป

(Overview)

มนุษย์เราทุกคนย่อมมีความต้องการทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ โดยในขั้นแรก ความต้องการทางร่างกายจะได้รับการแสวงหาก่อนเพื่อความอยู่รอดและการดำรงชีวิต เช่น ปังจี้ยี่ฮั่นได้แก่อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่มและยารักษาโรค และในปัจจุบันนี้มนุษย์เราไม่สามารถผลิตหรือจัดหาปังจี้ยี่ฮั่นดังกล่าวได้ครบถ้วนด้วยตนเองเหมือนในสมัยโบราณ เนื่องจากความทันสมัยของโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่มีลักษณะเป็นพลวัต (dynamic) และมีความสลับซับซ้อน (complexity) ซึ่งได้เข้ามาเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตมนุษย์ จึงต้องมีสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนปังจี้ยี่ฮั่นต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการดำรงชีวิตที่เป็นสากลนั่นคือเงินตราและมนุษย์เราก็กอรับเงินเป็นสื่อกลางในปัจจุบันและคงจะรวมไปถึงอนาคตต่อไป การใช้จ่ายเงินหรือการบริหารจัดการเงินนับเป็นเรื่องที่ไม่สามารถละเลย

มองข้ามไปได้เลย หากเป็นการบริหารจัดการในส่วนของปัจเจกบุคคลหรือส่วนตัวแล้วคงไม่ยุ่งยากจนเกินไปนักเพราะอำนาจการตัดสินใจเป็นเอกเทศด้วยตัวเอง แต่หากเป็นการบริหารจัดการเงินส่วนรวมโดยเฉพาะเงินที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาล ซึ่งเป็นเงินมาจากภาษีอากรของประชาชนทั้งประเทศและยังเป็นเงินในลักษณะเงินกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองที่จะต้องช่วยกันบำรุงรักษาให้คงอยู่โดยไม่อาจทำให้สูญหายได้และยังมีเงื่อนไขข้อจำกัดต่าง ๆ นานา ทั้งเงื่อนไขจากระเบียบที่ส่วนกลางหรือกฎหมายที่กำหนด รวมทั้งจากระเบียบข้อบังคับของสมาชิกที่กำหนดเพิ่มเติมอีกจนทำให้ขาดความเป็นอิสระในการดำเนินงานอย่างแท้จริง ตลอดจนคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองซึ่งเป็นผู้บริหารจัดการนั้น ต้องคอยตอบสนองตามความต้องการของสมาชิกที่เปรียบเสมือนลูกค้าที่มีความต้องการที่แตกต่างกันอย่างหลากหลายอีกด้วยแล้ว คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองจึงมีความจำเป็นต้องอาศัยศาสตร์และศิลป์ในการกำหนดกลยุทธ์และวางยุทธวิธีการปฏิบัติเพื่อให้การบริหารจัดการบังเกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ และยังจะต้องให้ได้ทั้งงานคือเป็นไปตามหลักการและวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงให้ได้น้ำใจคือความพึงพอใจ ศรัทธาและยอมรับจากสมาชิกกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองที่จะส่งผลให้เกิดความร่วมมือหรือการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ดำเนินการ แม้ว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านจะไม่ได้รับหรือได้รับคำตอบแทนหรือผลประโยชน์ใด ๆ เพียงเล็กน้อยที่จะก่อให้เกิดขวัญ กำลังใจ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ก็ตาม แต่จิตสำนึกในความเป็นเจ้าของหมู่บ้านและชุมชนเมือง ความรับผิดชอบที่เกิดจากความซื่อสัตย์เสียสละที่เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกองทุนให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างสามัคคี ประองดอง เอื้ออาทร สมานฉันท์และภราดรภาพเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนจนสามารถพึ่งตนเองได้นั้นจะทำให้รากฐานการปกครองระดับพื้นฐานแข็งแกร่งเพียงพอที่จะรองรับสังคมระดับชาติได้อย่างมั่นคงต่อไป

กองทุนหมู่บ้าน ตำบลศรีวิชัย อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน ก็เป็นอีก 11 กองทุน (11 หมู่บ้าน) ที่ต้องบริหารจัดการและสนองตอบต่อความต้องการของสมาชิกกองทุนหมู่บ้านที่เป็นลูกค้าเช่นเดียวกัน แต่การแสดงออกของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านตามการรับรู้ของสมาชิกกองทุนหมู่บ้านยังไม่เป็นไปตามความต้องการของสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน ทั้งบทบาทภาระหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเอง และการเปรียบเทียบกับกองทุนหมู่บ้านอื่น ๆ ที่สมาชิกได้รับรู้จากเครือข่ายระดับตำบล อำเภอ จังหวัด การรับรู้จากสื่อสารมวลชน การพบปะ เสวนา ประชาคม เทคโนโลยีสารสนเทศและวิธีอื่น ๆ ในยุคการสื่อสารไร้พรมแดนเช่นปัจจุบัน จึงส่งผลทำให้สมาชิกกองทุนหมู่บ้านคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านให้เป็นไปตามความต้องการของตนเองตามที่แต่ละคนพึงประสงค์ จากการตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลศรีวิชัยทั้ง 11 กองทุนนั้น ได้แสดงออก

ซึ่งบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ทำให้สมาชิกกองทุนหมู่บ้านได้รับรู้ทั้งในส่วนของคุณลักษณะในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดริเริ่มและด้านประสบการณ์ และในส่วนของคุณลักษณะในการพัฒนางานด้านการควบคุมงาน ด้านการประสานงาน ด้านการปรับปรุงงาน และด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ซึ่งการรับรู้ในคุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านดังกล่าวของสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน ทำให้สมาชิกกองทุนหมู่บ้านเกิดการเปรียบเทียบกับความต้องการของตนเอง จนเกิดเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกกองทุนหมู่บ้านแสดงออกมาในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งการวิพากวิจารณ์ การเข้ามามีส่วนร่วมในการประชุม สัมมนา เสวนา เวทีประชาคม หรือแม้แต่ตามสภากาแฟต่าง ๆ การร่วมพิจารณาระเบียบข้อบังคับ การร่วมกิจกรรมสาธารณของหมู่บ้านรวมทั้งในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ จนบางครั้งถึงกับมีการร้องเรียน เสนอขอความเป็นธรรม เช่น เรื่องการกู้ยืมเงินและการแสดงออกถึงความประสงค์ต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านออกจากตำแหน่ง เป็นต้น ซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้แสดงออกถึงความต้องการในคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตามความต้องการของสมาชิกกองทุนหมู่บ้านในระดับหนึ่ง ทำให้ผู้วิจัยสามารถกำหนดระเบียบวิธีวิจัยได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมและสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยเพื่อให้ทราบถึงการรับรู้และระบุเกี่ยวกับความต้องการตลอดจนสามารถศึกษาความสอดคล้องของการรับรู้และความต้องการของสมาชิกกองทุนหมู่บ้านในคุณลักษณะด้านต่าง ๆ ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จนสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาคุณลักษณะตลอดจนการสรรหาคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลศรีวิชัย อำเภอสี จังหวัดลำพูน

การตรวจเอกสารวิจัยดังที่กล่าวมาแล้ว ทำให้ผู้วิจัยสามารถสร้างกรอบความคิดการวิจัย (conceptual frame work) ดังแสดงในภาพที่ 5 ซึ่งสามารถทำความเข้าใจได้กระจ่างและวิเคราะห์ได้ว่าคุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านตามการรับรู้และความต้องการของสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน ตำบลศรีวิชัย อำเภอสี จังหวัดลำพูน ทั้งคุณลักษณะเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดริเริ่ม ด้านประสบการณ์ และคุณลักษณะเกี่ยวกับการพัฒนางานด้านการควบคุมงาน ด้านการประสานงาน ด้านการปรับปรุงงานและด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นเช่นไร จากนั้นจึงสามารถศึกษาความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของสมาชิกกองทุนหมู่บ้านเกี่ยวกับคุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลศรีวิชัยดังกล่าวเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะและแนวทางในการสรรหาคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย
(Conceptual Frame Work)



ภาพที่ 5 กรอบแนวคิดการวิจัย (conceptual frame work)

สมมติฐานการวิจัย
(Research Hypothesis)

จากการตรวจสอบเอกสารและวรรณคดีที่เกี่ยวข้อง สามารถได้มาซึ่งสมมติฐานการวิจัย
ในครั้งนี้คือ การรับรู้และความต้องการของสมาชิกกองทุนหมู่บ้านเกี่ยวกับคุณลักษณะในด้านต่าง ๆ
ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลศรีวิชัย อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน มีความสอดคล้องกัน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

(RESEARCH METHODOLOGY)

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตามความต้องการของสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน ตำบลศรีวิชัย อำเภอฉะ จังหวัดลำพูนครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ดำเนินการตามวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

สถานที่ดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการในพื้นที่ตำบลศรีวิชัย อำเภอฉะ จังหวัดลำพูน ซึ่งตั้งอยู่ บนทางหลวงหมายเลข 106 (ถนนพหลโยธิน) ห่างจากตัวอำเภอฉะ 35 กิโลเมตรและห่างจาก ตัวจังหวัดลำพูนโดยเฉลี่ย 70 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมด 184.33 ตารางกิโลเมตรหรือ 115,205 ไร่ แบ่งการปกครองออกเป็น 11 หมู่บ้าน มีครัวเรือนจำนวน 2,070 ครัวเรือน (2,756 ครอบครัว) ประชากรรวม 7,642 คนและมีสถานที่ที่เป็นรู้จักกันอย่างแพร่หลายเช่น วัดบ้านปาง หมู่ที่ 1 ซึ่งเป็น โบราณสถานและในอดีตเป็นที่พำนักของครูบาเจ้าศรีวิชัยนักบุญแห่งล้านนาไทย เป็นต้น (องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย, 2544: 3) โดยมีเหตุผลในการเลือกสถานที่วิจัย ดังนี้

1. ตำบลศรีวิชัย อำเภอฉะ จังหวัดลำพูน เป็นตำบลแรกในอำเภอฉะที่ได้รับอนุมัติ จัดสรรเงินกองทุนหมู่บ้านครบทุกหมู่บ้าน ซึ่งแสดงถึงความพร้อม ความเข้มแข็งและความสนใจ ในการมีส่วนร่วมของประชาชน สมาชิกกองทุนหมู่บ้านและคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านภายใน ตำบลในการดำเนินงานตามนโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง

2. ผู้วิจัยเป็นข้าราชการตำแหน่งพัฒนาการอำเภอฉะ มีฐานะเป็นอนุกรรมการและ เลขานุการคณะอนุกรรมการสนับสนุนระดับอำเภอ ซึ่งมีหน้าที่สนับสนุนและติดตามการดำเนินงาน กองทุนหมู่บ้าน และยังเป็นอาจารย์ผู้ช่วยนิเทศตามโครงการบัณฑิตกองทุนหมู่บ้านของทุกหมู่บ้าน ในตำบลศรีวิชัย อำเภอฉะ จังหวัดลำพูน โดยในการปฏิบัติงานตำบลศรีวิชัยนั้นพบว่าตำบลนี้ เป็นตำบลที่มีคุณลักษณะของประชากรที่มีความหลากหลายทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม โดยมีทั้งผู้ที่อพยพมาจากต่างอำเภอเข้ามาตั้งรกรากถิ่นฐาน คนพื้นเมืองล้านนา คนเผ่ากะเหรี่ยง เป็นต้น ซึ่งผู้วิจัยสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานพัฒนาชุมชน ใน พื้นที่ดังกล่าว ตลอดจนพื้นที่อื่น ๆ ในอำเภอฉะให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Population and Sampling Procedures)

การวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 159 คน โดยการสุ่มตัวอย่างจากประชากรซึ่งเป็นสมาชิกกองทุนหมู่บ้านในตำบลศรีวิชัย จำนวน 11 กองทุนรวม 1,583 คน ตามวิธีการคิดเป็นเปอร์เซ็นต์จากประชากรทั้งหมด (ฉัตร ชำของ (2525) ระบุใน วีระพล ทองมา, 2544: 40) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) จากข้อสมมติของผู้วิจัยที่ว่า ภายในกองทุนหมู่บ้านเดียวกันมักมีลักษณะการบริหารงานและพฤติกรรมของสมาชิกกองทุนหมู่บ้านที่ใกล้เคียงกันหรือเหมือนกัน (homogeneity within group) แต่กองทุนหมู่บ้านต่างกันมักมีลักษณะการบริหารงานและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน (heterogeneity between group) โดยการสุ่มหน่วยตัวอย่างจากชั้นภูมิ (stratum) กองทุนหมู่บ้านทั้ง 11 กองทุนนั้น ได้ให้ขนาดตัวอย่างจากกองทุนหมู่บ้านแต่ละกองทุนเป็นสัดส่วนโดยตรงกับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (proportional stratified sample) และในการคิดคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างนั้นใช้สูตรของ Nagtalon (1983) (นำชัย ทนผล (2538) ระบุในวีระพล ทองมา, 2544: 40) ซึ่งมีสูตร ดังนี้

$$n_i = \frac{n N_i}{N}$$

n_i หมายถึง จำนวนตัวอย่างที่จะสุ่มในแต่ละกลุ่ม

n หมายถึง จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

N_i หมายถึง จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม

N หมายถึง จำนวนประชากรทั้งหมด

สำหรับวิธีการสุ่มหน่วยตัวอย่างจากกลุ่มย่อยหรือชั้นภูมิ (กองทุนหมู่บ้านแต่ละกองทุน) ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบมีระบบ (systematic random sampling) โดยให้หมายเลขประจำตัวของสมาชิกกองทุนหมู่บ้านแต่ละกองทุนเป็นเกณฑ์ โดยดำเนินการตามแนวทางและขั้นตอนซึ่งอธิบายไว้ใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540: 88-89) ดังนี้

1. หาช่วงการสุ่ม (sampling interval) ตามสูตร

$$i = \frac{N}{n}$$

i หมายถึง ช่วงการสุ่ม

N หมายถึง ขนาดประชากร

n หมายถึง ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สุ่มหน่วยเริ่มต้นโดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (จับฉลาก) เพื่อให้ได้หน่วยเริ่มต้น

3. หาหน่วยตัวอย่างต่อ ๆ ไปตามช่วงของการสุ่ม ตามหมายเลขประจำตัวสมาชิกกองทุนหมู่บ้านจนได้ครบตามจำนวนที่ต้องการ

จะเห็นได้ว่าในการสุ่มตัวอย่างดังกล่าวนั้น เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างแท้จริง โดยสอดคล้องกับนำชัย ทนุผล (2540: 69) ที่ได้ระบุไว้ว่าการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) นับว่าเป็นการสุ่มตัวอย่างที่ดีที่สุด เนื่องจากได้แยกพวก/กลุ่มของหน่วยตัวอย่างที่มีลักษณะแตกต่างกันออกจากกัน และทำให้ได้จำนวนผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ลำดับที่	ชื่อกองทุนหมู่บ้าน		จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
	บ้าน	หมู่ที่		
1	ปาง	1	204	21
2	แม่ฮิโฮ	2	91	9
3	ห้วยบง	3	141	14
4	แม่ป๋อกใน	4	82	8
5	แม่ป๋อกเหนือ	5	274	28
6	แม่ป๋อก	6	202	20
7	แม่จ้อง	7	113	11
8	ใหม่สุขสันต์	8	113	11

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อกองทุนหมู่บ้าน		จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
	บ้าน	หมู่ที่		
9	ศรีบุญเรือง	9	136	14
10	ศรีวิชัย	10	127	13
11	ใหม่สวรรค์	11	100	10
	รวม		1,583	159

แหล่งที่มา : สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอสี (2544: 8)

ตัวแปรและการวัดตัวแปร
(Variable and Measurement)

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรในการศึกษาและวิธีการวัดตัวแปรไว้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

เพศ หมายถึงลักษณะที่แตกต่างกันทางสรีระของบุคคลที่จำแนกออกเป็นเพศชายและเพศหญิง

อายุ หมายถึงจำนวนเวลาคิดเป็นปีของผู้ให้ข้อมูลตั้งแต่เกิดจนถึงเวลาให้ข้อมูล

ระดับการศึกษา หมายถึงคุณวุฒิทางการศึกษาชั้นสูงสุดของผู้ให้ข้อมูลที่ได้รับการศึกษาเล่าเรียนในสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน

สถานภาพสมรส หมายถึงสถานภาพการครองตนอยู่เป็นโสด สมรส หย่าร้างหรืออื่น ๆ ของผู้ให้ข้อมูล

อาชีพ หมายถึงลักษณะการทำงานประจำสม่ำเสมอของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งมีรายได้ตอบแทนเป็นเงินหรือทรัพย์สินสำหรับการดำรงชีพ

รายได้ต่อปี หมายถึงจำนวนเงินคิดเป็นบาทของครัวเรือนผู้ให้ข้อมูลที่เป็นรายได้จากการประกอบอาชีพโดยไม่หักค่าใช้จ่ายในรอบปี 2545

คุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านตามการรับรู้ของสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน หมายถึงกระบวนการที่ผู้ให้ข้อมูลมีประสบการณ์ในความสามารถของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านในการพัฒนาตนเองและการพัฒนางาน ซึ่งคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้แสดงออกมาให้ผู้ให้ข้อมูลได้รับรู้โดยในการวัดนั้น ผู้วิจัยได้สร้างข้อความเกี่ยวกับคุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเกี่ยวกับคุณลักษณะในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดริเริ่มและด้านประสบการณ์ รวมทั้งเกี่ยวกับคุณลักษณะในการพัฒนางานด้านการควบคุมงาน ด้านการประสานงาน ด้านการปรับปรุงงานและด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มโดยให้ผู้ให้ข้อมูลได้ประเมินตามสภาพที่เป็นจริงที่รับรู้ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดการวัดแบบประมาณค่า (rating scale) จำนวน 4 ระดับ คือ “แสดงออกมากที่สุด” มีคะแนน 4 คะแนน “แสดงออกมาก” มีคะแนน 3 คะแนน “แสดงออกน้อย” มีคะแนน 2 คะแนน “แสดงออกน้อยที่สุด” มีคะแนน 1 คะแนน จากนั้นนำคะแนนที่ผู้ให้ข้อมูลเลือกตอบในแต่ละข้อความมารวมกันและคำนวณน้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย (weight mean score) เพื่อแปลผลข้อมูล โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.26 – 4.00 หมายถึงผู้ให้ข้อมูลรับรู้ว่าคุณลักษณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีการแสดงออกในคุณลักษณะดังกล่าวในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.25 หมายถึงผู้ให้ข้อมูลรับรู้ว่าคุณลักษณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีการแสดงออกในคุณลักษณะดังกล่าวในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.76 – 2.50 หมายถึงผู้ให้ข้อมูลรับรู้ว่าคุณลักษณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีการแสดงออกในคุณลักษณะดังกล่าวในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.75 หมายถึงผู้ให้ข้อมูลรับรู้ว่าคุณลักษณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีการแสดงออกในคุณลักษณะดังกล่าวในระดับน้อยที่สุด

คุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านตามความต้องการของสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน หมายถึงความต้องการของผู้ให้ข้อมูลที่ยากให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีความสามารถในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดริเริ่ม ด้านประสบการณ์ และความสามารถในการพัฒนางานด้านการควบคุมงาน ด้านการประสานงาน ด้านการปรับปรุงงานและด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยในการวัดนั้นผู้วิจัยได้ใช้ข้อความเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะในการพัฒนาตนเองและคุณลักษณะในการพัฒนางานด้านต่าง ๆ เช่นเดียวกับการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล โดยการกำหนดการวัดแบบประมาณค่า (rating scale) จำนวน 4 ระดับ คือ “ต้องการมากที่สุด” มีคะแนน 4 คะแนน “ต้องการมาก” มีคะแนน 3 คะแนน “ต้องการน้อย” มีคะแนน 2 คะแนน “ต้องการน้อยที่สุด” มีคะแนน 1 คะแนน จากนั้นนำคะแนนที่ผู้ให้ข้อมูล

เลือกตอบในแต่ละข้อความมารวมกันและคำนวณน้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย (weight mean score) เพื่อแปลผลข้อมูลโดยมีเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.26 – 4.00 หมายถึงผู้ให้ข้อมูลต้องการให้คณะกรรมการ กองทุนหมู่บ้านมีการแสดงออกในคุณลักษณะดังกล่าวในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.25 หมายถึงผู้ให้ข้อมูลต้องการให้คณะกรรมการ กองทุนหมู่บ้านมีการแสดงออกในคุณลักษณะดังกล่าวในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.76 – 2.50 หมายถึงผู้ให้ข้อมูลต้องการให้คณะกรรมการ กองทุนหมู่บ้านมีการแสดงออกในคุณลักษณะดังกล่าวในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.75 หมายถึงผู้ให้ข้อมูลต้องการให้คณะกรรมการ กองทุนหมู่บ้านมีการแสดงออกในคุณลักษณะดังกล่าวในระดับน้อยที่สุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Research instrument)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อการสัมภาษณ์ (questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ซึ่งมีทั้งคำถามปลายปิด (close ended question) และคำถามปลายเปิด (open ended question) โดยในแบบสอบถามเพื่อการสัมภาษณ์นี้ แบ่งออกเป็นสองตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ลัทธิและเศรษฐกิจของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อาชีพและรายได้ต่อครัวเรือนต่อปี

ตอนที่ 2 เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ที่พึงประสงค์ตามการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูล เกี่ยวกับคุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านในการพัฒนาตนเอง ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดริเริ่ม ด้านประสบการณ์ และคุณลักษณะในการพัฒนางานด้านการควบคุมงาน ด้านการประสานงาน ด้านการปรับปรุงงานและด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม

การทดสอบเครื่องมือ (Pre-testing of the Instrument)

การทดสอบเครื่องมือสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเพื่อการสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น ซึ่งเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปทำการตรวจสอบคุณภาพตามแนวทางของ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540: 115-133) ดังนี้

1. การทดสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามเพื่อการสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิเคราะห์เชิงเหตุผลเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด เพื่อใช้ดุลพินิจช่วยพิจารณาตัดสินโดยพิจารณาว่าเครื่องมือนั้นครอบคลุมเนื้อหาในประเด็นสาระตามต้องการวัดหรือไม่ จนคณะกรรมการที่ปรึกษาเห็นว่าสามารถวัดได้ จึงแสดงว่ามีความตรงตามเนื้อหา (นัชชัย ทนุผล, 2540: 79-80)

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเพื่อการสัมภาษณ์ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากคณะกรรมการที่ปรึกษาแล้วไปทดสอบ (pretest) กับสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน ตำบลศรีวิชัย อำเภอสี จังหวัดลำพูน จำนวน 22 คน (จาก 11 กองทุน ๆ ละ 2 คนในสัดส่วนชายหญิงเท่าเทียมกัน) ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลจริง จากนั้นจึงรวบรวมแบบสอบถามเพื่อการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าแบบสหภายใน (internal consistency of measures of reliability) ซึ่งนัชชัย ทนุผล (2540: 84-86) ได้ระบุไว้ว่า วิธีหาความเชื่อมั่น (reliability) ของเครื่องมือรวบรวมข้อมูลหรือแบบสอบถามมีหลักการอยู่ที่ว่า เครื่องมือที่มีความเชื่อมั่นสูง ข้อความหรือคำถามทุกข้อที่ใช้วัดจะต้องสามารถวัดในเรื่องเดียวกัน คือข้อความหรือคำถามทุกข้อมีความสัมพันธ์กันสูงนั่นเองและการหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) นี้ สามารถนำไปหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือหรือแบบสอบถามที่เป็นลักษณะให้เลือกตอบแบบความเรียงและแบบวัดทัศนคติทั่ว ๆ ไป รวมถึงการวัดแบบอื่น ๆ ที่ให้คะแนนการตอบไม่เท่ากันทั้งหลายได้

สำหรับการใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (coefficient of alpha: α) นั้น ใช้ตามแบบของ Cronbach ซึ่งพวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540: 125-126) ได้อธิบายไว้ว่าในกรณีที่เครื่องมือที่สร้างขึ้นได้ให้คะแนนเป็นแบบจัดอันดับหรือหามาตราส่วนประมาณค่า เช่น ข้อสอบแบบอัตนัย แบบสอบถามและมาตราวัดทัศนคติต่าง ๆ Cronbach เสนอแนะให้ใช้การหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาซึ่งมีสูตร ดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right\}$$

α หมายถึง สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

n หมายถึง จำนวนข้อ

s_i^2 หมายถึง คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ

S_t^2 หมายถึง คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

ผลจากการทดสอบปรากฏว่า การรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีค่าแอลฟา (α) เฉลี่ยเท่ากับ 0.9495 ในส่วนความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านนั้น มีค่าแอลฟา (α) เฉลี่ยเท่ากับ 0.9502 โดยค่าแอลฟา (α) เฉลี่ยรวมเท่ากับ 0.9499 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ของเครื่องมือมีค่าสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (0.70) แสดงว่าแบบสอบถามเพื่อการสัมภาษณ์ที่ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้มีความเที่ยงน่าเชื่อถือ (มีความเชื่อมั่นสูง) อยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูลได้ โดยให้ผลความแม่นยำ น่าเชื่อถือหรือมีความเชื่อมั่น (reliability) ได้สูง

วิธีการรวบรวมข้อมูล

(Data Gathering)

การรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามเพื่อการสัมภาษณ์ โดยมีอาสาพัฒนาชุมชน (อช.) เป็นผู้ช่วยผู้วิจัยไปสัมภาษณ์ซึ่งมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตเก็บและรวบรวมข้อมูลจากโครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อขอความร่วมมือไปยังนายอำเภอฉี่ จังหวัดลำพูน ซึ่งรับผิดชอบในพื้นที่จัดเก็บข้อมูลเพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการฝึกอบรมอาสาพัฒนาชุมชน (อช.) ฐานะผู้ช่วยนักวิจัย เพื่อให้มีความรู้และความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้จนสามารถนำแบบสอบถามเพื่อการสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับนำชัย ทนุผล (2540: 91)

ที่ได้ระบุไว้ว่าการเก็บข้อมูลนั้น ในกรณีที่ผู้วิจัยไม่สามารถจัดเก็บข้อมูลด้วยตนเองทั้งหมดได้ ซึ่งจำเป็นต้องหาผู้ช่วยในการจัดเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องมีการอบรมผู้ช่วยเหล่านั้นให้เกิดความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการวิจัยและข้อมูลที่เราต้องการ นอกจากนั้นวิธีการเก็บข้อมูลก็ควร มีการอบรมด้วยเพื่อให้เกิดความชำนาญและป้องกันความคลาดเคลื่อน (error)

3. อาสาพัฒนาชุมชน (อช.) ฐานะผู้ช่วยผู้วิจัยนำแบบสอบถามเพื่อการสัมภาษณ์ ไปสัมภาษณ์สมาชิกกองทุนหมู่บ้านหน่วยตัวอย่างตามที่ได้รับมอบหมายจนครบถ้วนตามระยะเวลาที่กำหนดและเก็บรวบรวมแบบสอบถามเพื่อการสัมภาษณ์ที่เรียบร้อยแล้วส่งคืนให้ผู้วิจัย

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเพื่อการสัมภาษณ์มาตรวจสอบความครบถ้วน ถูกต้อง แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ แปลความ สรุปและรายงานผลการวิจัย

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis of Data)

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนและความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามจากการสัมภาษณ์แล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาจัดหมวดหมู่และรวบรวมค่าต่าง ๆ เพื่อบันทึกลงรหัสแล้วนำข้อมูลดังกล่าวไปวิเคราะห์เพื่อหาค่าสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ทางสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences: SPSS) สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ

1. ร้อยละ (percentage) เพื่อแจกแจงความถี่ในการจัดลำดับขั้นของลักษณะส่วนบุคคล สังคมและเศรษฐกิจของผู้ให้ข้อมูล
2. ค่ามัธยฐานเลขคณิต (arithmetic mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางและการกระจายของลักษณะส่วนบุคคล สังคมและเศรษฐกิจของผู้ให้ข้อมูล และเปรียบเทียบระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะในแต่ละด้านของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน
3. การระบุคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตามรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการคิดค่าน้ำหนักเฉลี่ย (weight mean score: WMS.) ของคุณลักษณะในแต่ละด้าน โดยประยุกต์ใช้สูตรตามแบบของ Thanupon (1986) ระบุใน ประหยัด มะโนพะเส้า (2535: 28) ดังนี้

$$WMS. = \frac{4f_1 + 3f_2 + 2f_3 + 1f_4}{TNR}$$

TNR

WMS. = คะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน

f_1 = จำนวนผู้ให้ข้อมูลที่เลือกตอบว่าต้องการมากที่สุด

f_2 = จำนวนผู้ให้ข้อมูลที่เลือกตอบว่าต้องการมาก

f_3 = จำนวนผู้ให้ข้อมูลที่เลือกตอบว่าต้องการน้อย

f_4 = จำนวนผู้ให้ข้อมูลที่เลือกตอบว่าต้องการน้อยที่สุด

TNR = จำนวนของผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด (total number of rating)

4. การวิเคราะห์ความสอดคล้อง ระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านต่าง ๆ ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้สถิติ Pearson Correlation Coefficient อันเนื่องมาจากต้องการหาความสัมพันธ์ของสองตัวแปรซึ่งเป็นข้อมูลอยู่ในระดับอันตรภาคชั้น (interval scale) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระยะเวลาในการวิจัย

(Research Duration)

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 12 เดือน ตั้งแต่ พฤศจิกายน 2545 ถึง ตุลาคม 2546

บทที่ 4

ผลการวิจัยและวิจารณ์

(RESULTS AND DISCUSSION)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์บางประการของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านตามการรับรู้และความต้องการของสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน ตำบลศรีวิชัย อำเภอสี จังหวัดลำพูน โดยรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นตัวอย่างสมาชิกกองทุนหมู่บ้านจำนวน 11 หมู่บ้าน (11 กองทุน) รวม 159 คน ส่วนการนำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมเอาผลการวิจัยและวิจารณ์เป็นส่วนเดียวกัน โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปของตารางข้อมูลประกอบคำบรรยายและความเรียงเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล สังคมและเศรษฐกิจของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 คุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง และการพัฒนางานตามการรับรู้ในสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 3 คุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง และการพัฒนางานตามความต้องการของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 4 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะการพัฒนาตนเองและพัฒนางานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล สังคมและเศรษฐกิจของผู้ให้ข้อมูล

เพศ

เพศเป็นลักษณะที่แตกต่างกันทางสรีระของบุคคลของผู้ให้ข้อมูล จากผลการวิจัยตามตารางที่ 2 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่งเป็นเพศชาย แต่ก็มีอัตราส่วนเพศชายต่อเพศหญิงใกล้เคียงกันในอัตราร้อยละ 54.7 ต่อ 45.3 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน 9 ถึง 15 คน ซึ่งมีหน้าที่ประชาสัมพันธ์และรับสมัครสมาชิกกองทุนหมู่บ้านนั้น มีอัตราส่วนหญิงชายเท่าเทียมกัน จึงส่งผลทำให้ผู้ให้ข้อมูลที่สมัครเข้าไปเป็นสมาชิกกองทุนหมู่บ้านมีทั้งเพศชายและเพศหญิงอัตราส่วนใกล้เคียงกับคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตามแรงจูงใจและพฤติกรรมในพื้นที่เขตชนบทที่นิยมปฏิบัติตามผู้นำชุมชน ตลอดจนบทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดให้ชายหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องเพศจะกระทำมิได้ (พงพัฒน์ อธิประเทืองกุล, 2541: 9)

อายุ

อายุหมายถึง จำนวนเวลาคิดเป็นปีของผู้ให้ข้อมูลตั้งแต่เกิดจนถึงเวลาให้ข้อมูล จากผลการวิจัยตามตารางที่ 2 พบว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีอายุมากที่สุดคือ 76 ปีและผู้ให้ข้อมูลอายุน้อยที่สุด 23 ปี โดยผู้ให้ข้อมูลมีอายุเฉลี่ย 44 ปี สำหรับช่วงอายุนั้น ผู้ให้ข้อมูลที่มีช่วงอายุ 41-50 ปี และช่วงอายุ 31-40 ปี เป็นช่วงที่มีจำนวนใกล้เคียงกันและมีจำนวนมากที่สุดร้อยละ 36.5 และ 35.8 ตามลำดับ รองลงมาผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 20.1 ระบุว่าอยู่ในช่วงอายุ 51-60 ปี ส่วนช่วงอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุดได้แก่ช่วงอายุน้อยกว่า 31 ปี ซึ่งมีจำนวนเท่ากับช่วงอายุมากกว่า 60 ปีในอัตราร้อยละ 3.8 ซึ่งจะสังเกตเห็นได้ว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนมาก (ร้อยละ 92.4) มีอายุอยู่ในช่วง 31-60 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ให้ข้อมูลมีอายุอยู่ในช่วงที่มีวุฒิภาวะและความพร้อมสำหรับการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามกิจกรรมของกองทุนหมู่บ้าน ซึ่งสอดคล้องกับศรีเรือน แก้วกังวาล (2540: 446-447) ที่ระบุว่าผู้ที่อยู่ในวัยกลางคนส่วนมากอายุเฉลี่ย 40-60 ปีมักอยู่ในช่วงที่มีความพร้อมและมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ เป็นวัยที่ต้องแบกรับความรับผิดชอบ ต่อเศรษฐกิจและสังคม โดยสมาชิกกองทุนหมู่บ้านต้องการเข้ามามีส่วนร่วมกันดำเนินกิจกรรมตามระเบียบข้อบังคับของกองทุนที่สมาชิกมีส่วนร่วมทั้งการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจและร่วมดำเนินการ ตลอดจนการร่วมติดตามประเมินผล

ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษาหมายถึง คุณวุฒิทางการศึกษาขั้นสูงสุดของผู้ให้ข้อมูลที่ได้รับการศึกษาเล่าเรียนในสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนหรือเทียบเท่าผลจากการวิจัยตามตารางที่ 2 ปรากฏว่าผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 53.5) จบการศึกษาระดับประถมศึกษาตอนต้น รองลงมาตามลำดับร้อยละ 26.4 จบการศึกษาระดับประถมศึกษาตอนปลาย ส่วนผู้ให้ข้อมูลจำนวนร้อยละ 4.4 รายงานว่าไม่ได้รับการศึกษา และจบการศึกษาระดับปริญญาตรีเพียงร้อยละ 1.2 เท่านั้น สำหรับเหตุผลที่ผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่งระบุระดับการศึกษาประถมศึกษาตอนต้นนั้น อาจเนื่องมาจากเป็นระดับการศึกษาภาคบังคับให้คนไทยได้ศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับประถมศึกษาตอนต้นในช่วงก่อนปี 2518 หรือเทียบได้สำหรับในช่วงที่ผู้ให้ข้อมูลมีอายุตั้งแต่ 37 ปีขึ้นไปที่สามารถเรียนได้โดยไม่ต้องถูกบังคับให้ศึกษาต่อในระดับประถมศึกษาตอนปลาย อีกประการหนึ่ง อาจเนื่องมาจากตำบลศรีวิชัย อำเภอเถลิง จังหวัดลำพูน เป็นพื้นที่ในเขตชนบทห่างไกลจากตัวอำเภอ และตัวจังหวัดมาก การคมนาคมเป็นไปด้วยความยากลำบากรวมทั้งความยากจนและวิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่ยึดง่ายไม่นิยมการศึกษาต่อเกินกว่าภาคบังคับที่ทางราชการกำหนด ตลอดจนในสมัยนั้นเป็นช่วงที่ขาดแคลนสถานศึกษา โดยตำบลศรีวิชัยเป็นตำบลที่แยกออกมาจากตำบล

แม่ตื่นมาได้เพียง 11 ปีเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (2537: 51-52) ที่ได้รายงานว่าในการศึกษาระดับประถมศึกษา โดยเฉพาะการศึกษาภาคบังคับนั้น เด็กมักถูกบังคับให้เข้าโรงเรียนตามที่ผู้ใหญ่กำหนด ซึ่งเป็นสิ่งที่รัฐจัดให้โดยไม่คิดมูลค่าและเด็ก ๆ ก็ได้รับวัสดุ อุปกรณ์และตำราที่จำเป็นด้วย และองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย (2544: 2) ที่ระบุไว้ว่าตำบลศรีวิชัยทั้ง 11 หมู่บ้านนั้น มีสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนระดับการศึกษาภาคบังคับภายในตำบลเพียง 6 แห่งเท่านั้น จึงอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้ให้ข้อมูลไม่นิยมศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

สถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส เป็นสถานภาพในการครองตนอยู่เป็นโสด สมรส หย่าร้างหรือสถานภาพอื่น ๆ ของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งผลการวิจัยตามตารางที่ 2 พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 86.8) ระบุว่าเป็นผู้ที่สมรสแล้ว รองลงมาผู้ให้ข้อมูลรายงานว่าอยู่ในสถานภาพโสดซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกับสถานภาพหย่าร้างในอัตราร้อยละ 5.7 และ 5 ตามลำดับ ส่วนผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 2.5 ระบุว่ามิได้มีสถานภาพเป็นหม้าย (ตายจากกัน) สำหรับเหตุผลที่ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ระบุว่าเป็นผู้ที่สมรสแล้วนั้น อาจเนื่องมาจากผู้ที่สมรสแล้วมักเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะและความรับผิดชอบต่อครอบครัวค่อนข้างสูง ซึ่งทำให้จำเป็นในการเข้าไปเป็นสมาชิกและมีส่วนร่วมกับกองทุนหมู่บ้านที่เป็นแหล่งทุนแหล่งหนึ่งที่สามารถกู้ยืมมาเป็นปัจจัยการผลิต เสริมสร้างรายได้แก่ครอบครัวให้มากยิ่งขึ้นได้อีกทางหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (2537: 47) ที่ได้ระบุไว้ว่าครอบครัวเป็นสถาบันที่มีอายุยืนยาวหลายพันปี มีการปรับตัวให้เข้ากับเศรษฐกิจ สังคมและความก้าวหน้าของมนุษยชาติ โดยเฉพาะผู้ที่สมรสแล้วมักมีความรับผิดชอบต่อครอบครัวในฐานะผู้นำหรือคู่สมรสจากการแต่งงานหรืออยู่ร่วมกันทางพฤตินัย หรือมีภาระหน้าที่ต้องดำเนินกิจกรรมภายในครอบครัวเพื่อการดำรงอยู่ของสถาบันครอบครัว อีกประการหนึ่งอาจเนื่องมาจากผู้ให้ข้อมูลมีความต้องการในการเข้าไปมีส่วนร่วมเพื่อแสดงศักยภาพให้สังคมหมู่บ้านให้การยอมรับเพื่อสร้างความสัมพันธ์ และเพื่อการเป็นเจ้าของกองทุนหมู่บ้านร่วมกันตามปรัชญากองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองกำหนดไว้

อาชีพหลัก

อาชีพหลักเป็นลักษณะการทำงานประจำสม่ำเสมอของผู้ให้ข้อมูลซึ่งมีรายได้ตอบแทนเป็นเงินหรือทรัพย์สินสำหรับใช้ในการดำรงชีพของตนเองและครอบครัว จากผลการวิจัยตามตารางที่ 2 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 59.7) ระบุว่ามิได้มีอาชีพหลักจากการทำการ

เกษตรกรรม รองลงมาตามลำดับผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 29.6 รายงานว่าประกอบอาชีพหลักโดยการรับจ้าง ส่วนผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 1.9 ระบุว่าประกอบอาชีพหลักจากหัตถกรรม/อุตสาหกรรมในครัวเรือนและร้อยละ 1.3 ประกอบอาชีพรับราชการ ทั้งนี้อาจมีเหตุผลเนื่องมาจากพื้นที่ตำบลศรีวิชัยเป็นพื้นที่ซึ่งเหมาะสมสำหรับการเพาะปลูก ประชากรในตำบลศรีวิชัยส่วนมากเป็นผู้ที่อพยพเข้ามาเพื่อทำการบุกเบิกที่ดินเพื่อทำการเกษตรกรรมทำให้นุตรหลานสืบทอดอาชีพตามบรรพบุรุษตลอดจนผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ที่มีฐานะยากจนและระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษามัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 เท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับนางลักษณ์ เทพสวัสดิ์ (2543: 31) ได้รายงานเกี่ยวกับอาชีพของประชากรในภาคชนบทไว้ว่าประชาชนในภาคชนบทส่วนมากประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก เกี่ยวข้องกับปัญหาด้านการศึกษาและปัญหาความยากจนที่เป็นปัญหาสำคัญที่สุดของประชาชน โดยมักมีพื้นฐานมาจากการขาดแคลนปัจจัยในการผลิตในภาคการเกษตร ทำให้ประสิทธิภาพในการผลิตตกต่ำและรวมถึงปัญหาด้านการตลาดที่ถูกเอารัดเอาเปรียบจากพ่อค้าคนกลางด้วย

รายได้

รายได้หมายถึง จำนวนเงินคิดเป็นบาทของผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นรายได้ที่มาจากการประกอบอาชีพโดยไม่หักค่าใช้จ่ายในรอบปี 2545 ซึ่งผลจากการวิจัยตามตารางที่ 2 ปรากฏว่าผู้ให้ข้อมูลที่มีรายได้ต่อปีสูงสุดมีรายได้สูงถึง 800,000 บาท ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลที่มีรายได้น้อยที่สุดมีรายได้เพียง 10,000 บาทต่อปี โดยผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 59.7) ระบุว่ามียาได้ต่อปีน้อยกว่า 50,001 บาท รองลงมาตามลำดับผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 29.6 รายงานว่าเป็นผู้ที่มีรายได้อยู่ในช่วง 150,000–200,000 บาท โดยผู้ให้ข้อมูลมีรายได้เฉลี่ย 56,377 บาท สำหรับเหตุผลที่ผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่งระบุว่ามียาได้น้อยกว่า 50,001 บาทนั้น อาจเนื่องมาจากผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลัก ทำให้มีรายได้ไม่ค้ำยันแน่นอนจากราคาผลผลิตที่แปรเปลี่ยนไปตามกลไกการตลาดของพ่อค้าคนกลางและประสิทธิภาพการผลิตที่ค่อนข้างต่ำ เนื่องจากการขาดแคลนเทคโนโลยีทางการเกษตรที่จำเป็นต่อการผลิต ตลอดจนสภาพพื้นที่ตำบลศรีวิชัยที่ค่อนข้างขาดแคลนน้ำในการเกษตรกรรม อีกประการหนึ่งอาจเนื่องมาจากผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรที่ยากจน ขาดแคลนปัจจัยในการผลิต โดยเฉพาะเรื่องเงินทุนที่เป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญอย่างยิ่งในการประกอบอาชีพ จนอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้ให้ข้อมูลมีความจำเป็นต้องสมัครเข้ามาเป็นสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน เพื่อมีโอกาสได้กู้ยืมเงินไปเป็นทุนประกอบอาชีพทำให้สามารถเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย และบรรเทาเหตุฉุกเฉินจำเป็นเร่งด่วนตามวัตถุประสงค์ของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูลตามลักษณะส่วนบุคคล สังคมและเศรษฐกิจ

ลักษณะส่วนบุคคล สังคม และเศรษฐกิจ	ผู้ให้ข้อมูล (n = 159)	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	87	54.7
หญิง	72	45.3
อายุ		
น้อยกว่า 31 ปี	6	3.8
31 – 40 ปี	57	35.8
41 – 50 ปี	58	36.5
51 – 60 ปี	32	20.1
มากกว่า 60 ปี	6	3.8
— X = 44 S.D. = 9 R = 23 – 76		
ระดับการศึกษา		
ไม่ได้รับการศึกษา	7	4.4
ประถมศึกษาตอนต้น	85	53.5
ประถมศึกษาตอนปลาย	42	26.4
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า	13	8.2
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	9	5.7
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบเท่า	1	0.6
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	2	1.2
สถานภาพการสมรส		
โสด	9	5.7
สมรสแล้ว	138	86.8
หย่าร้าง	8	5.0
หม้าย	4	2.5

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล		ผู้ให้ข้อมูล (n = 159)	
สังคม และเศรษฐกิจ		จำนวน (คน)	ร้อยละ
อาชีพหลัก			
เกษตรกรรม		95	59.7
หัตถกรรม/อุตสาหกรรมในครัวเรือน		3	1.9
ค้าขาย		12	7.5
รับจ้าง		47	29.6
รับราชการ		2	1.3
รายได้			
น้อยกว่า 50,001 บาท		95	59.7
50,001 – 100,000 บาท		3	1.9
100,001 – 150,000 บาท		12	7.5
150,001 – 200,000 บาท		47	29.6
มากกว่า 200,000 บาท		2	1.3
—			
$\bar{X} = 56,377$		S.D. = 79,547	R = 10,000 – 800,000

**ตอนที่ 2 คุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเกี่ยวกับการพัฒนา
ตนเองและการพัฒนางาน ตามการรับรู้ในสภาพที่เป็นจริงใน
ปัจจุบันของผู้ให้ข้อมูล**

การรับรู้ เป็นพฤติกรรมพื้นฐานของการเรียนรู้เหตุการณ์เรื่องราวต่าง ๆ ในสังคม
แวดล้อม ทั้งการรับรู้ด้านวัตถุและด้านสังคมและการรับรู้ นั้น เป็นองค์ประกอบหนึ่งของเจตคติหรือ
ความรู้สึกและปฏิกิริยาความพร้อมที่จะกระทำในเชิงบวกและเชิงลบที่มีต่อบุคคลรวมทั้งสิ่ง
เฉพาะเรื่องและเฉพาะเหตุการณ์ (จรรยา สุวรรณทัต และคณะ, 2534: 143)

คุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล
เป็นกระบวนการที่ผู้ให้ข้อมูลมีประสบการณ์รับรู้ในความสามารถของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน
เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดริเริ่ม ด้านประสบการณ์
และเกี่ยวกับการพัฒนางานด้านการควบคุมงาน ด้านการประสานงาน ด้านการปรับปรุงงานและ
ด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ซึ่งคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้แสดงออกให้ผู้ให้ข้อมูลได้รับรู้
ในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน โดยแต่ละด้านผู้วิจัยได้กำหนดข้อความขึ้นและให้ผู้ช่วยผู้วิจัย
(อาสาพัฒนาชุมชนหมู่บ้านละ 2 คน หญิง 1 คน ชาย 1 คน) ไปดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลตาม
แบบสอบถามเพื่อการสัมภาษณ์ที่กำหนด โดยระบุการรับรู้ในแต่ละข้อความ ดังนี้

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

จากนั้นผู้วิจัยได้นำคะแนนที่ผู้ให้ข้อมูลระบุตามการรับรู้ในสภาพที่เป็นจริง
ในปัจจุบันมาคำนวณน้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย (weight mean score) ของคุณลักษณะแต่ละด้าน
ที่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านแสดงออก โดยมีเกณฑ์ค่าคะแนนเฉลี่ยสำหรับบ่งชี้ระดับการรับรู้
ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล
3.26 – 4.00	มากที่สุด
2.51 – 3.25	มาก
1.76 – 2.50	น้อย
1.00 – 1.75	น้อยที่สุด

สำหรับผลการวิจัยที่ได้นำมาเสนอเกี่ยวกับคุณลักษณะที่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านแสดงออกในสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านที่แสดงออก ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล

บุคลิกภาพเป็นผลรวมของลักษณะอาการที่แตกต่างกันระหว่างบุคคลซึ่งปรากฏให้เห็นทั้งบุคลิกภาพด้านร่างกาย ทางจิตใจ ทางความสามารถ ทางอุปนิสัย ทางสังคม ทางใจคอ หรืออารมณ์และทางกำลังใจ ซึ่งจะแสดงออกให้ปรากฏรวม 3 ด้านคือ ทางด้านร่างกาย (physical and physiological class) ด้านจิตใจ (mental and emotional class) และด้านสังคม (social and cultural class) ซึ่งคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านที่ได้แสดงออกในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ทำให้ผู้ให้ข้อมูลได้รับรู้ตามสภาพที่เป็นจริงที่เกิดขึ้น ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 3 พบว่าผู้ให้ข้อมูลเกินกว่าครึ่ง (ร้อยละ 57.9) ระบุการรับรู้ว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน มีการแสดงออกในด้านบุคลิกภาพในระดับมาก รองลงมาตามลำดับคือร้อยละ 24.5 รายงานว่าระดับมากที่สุด ส่วนร้อยละ 10.7 และ 6.9 ระบุว่ารับรู้ในระดับน้อยและน้อยที่สุด ผลการวิจัยในตารางภาคผนวกที่ 1 ทำให้ทราบว่าผู้ให้ข้อมูลรับรู้ว่าคุณลักษณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่มีความรอบคอบ มีเหตุผล เป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับของสมาชิก ตลอดจนมีความประพฤติดีโดยปฏิบัติตามกฎหมายและศีลธรรมจนสามารถเป็นแบบอย่างแก่สมาชิกได้และรับรู้ว่าคุณลักษณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านส่วนมากเป็นบุคคลที่มีใจกว้าง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่มวลสมาชิกอยู่เสมอ และมักจะบริหารงานอย่างกระฉับกระเฉงกระตือรือร้นในการทำงานอยู่ตลอดเวลา เป็นคนที่ตัดสินใจเด็ดขาดไม่ลังเลในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน นอกจากนี้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านยังเป็นคนที่มีความสามารถในการอธิบายเกี่ยวกับกิจกรรมของกองทุนหมู่บ้านให้สมาชิกฟังอย่างเข้าใจ เนื่องจากเขามีวิธีการพูดที่จูงใจผู้ฟังได้เป็นอย่างดี

เหตุผลที่ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 82.4) ระบุว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน มีการแสดงออกถึงคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพในระดับมากและมากที่สุดนั้น อาจเป็นเพราะคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมาจากเวทีคัดเลือกของประชาคมหมู่บ้านไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของครัวเรือนทั้งหมู่บ้าน จึงทำให้กระบวนการคัดเลือกผ่านการกลั่นกรองการตัดสินใจและยอมรับจากผู้ให้ข้อมูลมาแล้วในระดับหนึ่งและคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านแต่ละคนก็ได้แสดงออกในด้านบุคลิกภาพจากการเป็นผู้นำชุมชนในองค์กรชุมชนของหมู่บ้านนั้น ๆ มาก่อน จึงทำให้ผู้ให้ข้อมูล

รับรู้ถึงการแสดงออกด้านบุคลิกภาพในการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านในระดับดังกล่าว

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งรับรู้ถึงคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านแสดงออก

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย	ผู้ให้ข้อมูล (n = 159)		ระดับการรับรู้ด้านบุคลิกภาพ
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
3.26 – 4.00	39	24.5	มากที่สุด
2.51 – 3.25	92	57.9	มาก
1.76 – 2.50	17	10.7	น้อย
1.00 – 1.75	11	6.9	น้อยที่สุด
รวม	159	100	

2.2 คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านที่แสดงออก ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล

มนุษยสัมพันธ์เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่ช่วยจรรโลงให้บุคคล กลุ่มบุคคล ไปในทิศทางเดียวกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ มนุษยสัมพันธ์เป็นปัจจัยพื้นฐานและมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารงาน เนื่องจากเป็นได้ทั้งศาสตร์และศิลป์ที่สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกันและกัน ซึ่งคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านที่ได้แสดงออกทั้งการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน การติดต่อสื่อสารกับมวลสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรชุมชน/ผู้นำท้องถิ่นต่าง ๆ ทำให้ผู้ให้ข้อมูลได้รับรู้ถึงมนุษยสัมพันธ์ที่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้แสดงออกเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการบริหารจัดการตามนโยบายกองทุนหมู่บ้าน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 52.8) รับรู้ว่าคุณสมบัติของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีการแสดงออกในด้านมนุษยสัมพันธ์ในระดับมาก รองลงมาตามลำดับคือร้อยละ 24.5 รายงานว่ารับรู้ในระดับน้อยและร้อยละ 15.1 รับรู้ในระดับมากที่สุด ส่วนร้อยละ 7.6 ระบุว่ามีการรับรู้ในระดับน้อยที่สุด โดยจากผลการวิจัยตามตารางภาคผนวกที่ 2

ทำให้ทราบว่าผู้ให้ข้อมูลรับรู้ว่าคุณสมบัติการกองทุนหมู่บ้านส่วนใหญ่จะติดต่อกับผู้นำหมู่บ้าน เช่น กำนันผู้ใหญ่บ้าน สมาชิก อบต. อยู่เป็นประจำตลอดจนให้ความใกล้ชิดและมีความเป็นกันเองต่อสมาชิกอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ นอกจากนี้ยังรับรู้ว่าคุณสมบัติการกองทุนหมู่บ้านส่วนมากมักจะเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม/องค์กรในหมู่บ้านอยู่เสมอ และไม่วางตัวเป็นผู้มีอำนาจ ช่มเหิง รังแกสมาชิกที่มาติดต่อหรือรับบริการเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้าน รวมทั้งยังให้คำชมเชยหรือแสดงความยินดีเกี่ยวกับความสำเร็จในการกู้เงินไปประกอบอาชีพของสมาชิก ตลอดจนรับรู้ว่าคุณสมบัติการกองทุนหมู่บ้านมักจะไปร่วมกับเครือข่ายกองทุนหมู่บ้านระดับตำบลหรืออำเภอในการฝึกอบรม/ประชุม สัมมนาหรือประชาคมอย่างสม่ำเสมอ

สำหรับเหตุผลที่ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 67.9) ระบุการรับรู้ในคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ในระดับมากและมากที่สุดนั้น อาจเนื่องมาจากคุณสมบัตการกองทุนหมู่บ้านซึ่งต้องมีคุณสมบัติเป็นผู้มีภูมิปัญญาและอาศัยอยู่ในหมู่บ้านติดต่อกันมาไม่น้อยกว่าสองปีทำให้เป็นที่รู้จักคุ้นเคยและมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ให้ข้อมูลมาก่อน ทั้งในด้านบทบาทการมีส่วนร่วมกิจกรรมของกลุ่ม/องค์กรต่าง ๆ ในหมู่บ้าน และผู้ได้รับการคัดเลือกจากเวทีประชาคมเข้ามาเป็นคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านนั้น มักจะได้รับความเชื่อถือ (creditivity) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งในตำบลศรีวิชัยซึ่งยังมีสภาพเป็นเขตชนบทจึงยังคงมีวิถีชีวิตด้านความเป็นอยู่ในระบบเครือญาติและความเป็นอุปถัมภ์ จึงอาจมีอิทธิพลและเป็นปัจจัยอีกด้านหนึ่งที่สามารถส่งผลต่อการรับรู้ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้ให้ข้อมูลอยู่ในระดับมากดังกล่าว

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งรับรู้ถึงคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านแสดงออก

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย	ผู้ให้ข้อมูล (n = 159)		ระดับการรับรู้ด้านมนุษยสัมพันธ์
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
3.26 – 4.00	24	15.1	มากที่สุด
2.51 – 3.25	84	52.8	มาก
1.76 – 2.50	39	24.5	น้อย
1.00 – 1.75	12	7.6	น้อยที่สุด
รวม	159	100	

2.3 คุณลักษณะด้านความคิดริเริ่มของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านที่แสดงออก ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล

ความคิดริเริ่มเป็นความกระตือรือร้น คิดค้นหาวิธีการหรืองานใหม่ ๆ พลังเกี่ยวกับความคิดริเริ่มเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นเงาเสริมการทำงานขององค์กรให้เจริญรุดหน้า ทำให้เป็นผู้ที่สำรวจและพัฒนาตนเองในหน้าที่ให้ดีขึ้นจากการรู้จักคิดและวางแผนไว้ล่วงหน้า ซึ่งความคิดริเริ่มนั้นเป็นกระบวนการพัฒนาความคิดในอุดมคติหรือเป็นวิธีการที่แตกต่างจากเดิม ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้บรรลุความต้องการของลูกค้าหรือผู้รับบริการหรืออีกนัยหนึ่งความคิดริเริ่มเป็นการวิเคราะห์หาวิธีการเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาในอนาคต (analysis problem) มากกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นมาก่อนแล้วหรือปัญหาเชิงขัดข้อง (coming-up problem) โดยคุณลักษณะด้านความคิดริเริ่มของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านนั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ซึ่งก่อให้เกิดความน่าเชื่อถือและประทับใจต่อสมาชิกกองทุนหมู่บ้านซึ่งเป็นลูกค้ามากกว่าคู่แข่งอื่น ๆ โดยผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 5 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 52.8) รับรู้ว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีการแสดงออกในด้านความคิดริเริ่มในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 21.1 รับรู้ในระดับน้อย ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 15.7 รายงานว่ารับรู้ในระดับมากที่สุด ส่วนร้อยละ 10.1 ระบุว่ารับรู้ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งจากผลการวิจัยตามตารางภาคผนวกที่ 3 ทำให้ทราบว่าผู้ให้ข้อมูลรับรู้ว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้วางขั้นตอนการชำระคืนเงินกู้ไว้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะเมื่อดำเนินการค้าประกันแล้วยังมีมาตรการทางสังคมมากำหนดให้สมาชิกปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ตลอดจนได้ส่งเสริมให้สมาชิกปฏิบัติตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง โดยประชาสัมพันธ์ รณรงค์/สนับสนุนให้สมาชิกกู้ยืมเงินเพื่อนำไปประกอบอาชีพด้วยความขยัน อดทนและมีการประหยัดก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการออมทรัพย์หรือลงหุ้นกับกองทุนหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลยังรับรู้ว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้เปิดโอกาสให้กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในหมู่บ้าน ได้กู้ยืมเงินไปประกอบกิจกรรมเพื่อส่งเสริมกระบวนการกลุ่มให้มีความเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้ ตลอดจนผู้ให้ข้อมูลยังรับรู้ว่าเมื่อมีการประชุมสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านจะชี้แจงแนวทางการบริหารงานในช่วงระยะต่อไปให้มองเห็นได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม รวมถึงรับรู้ว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้ใช้เวทีของกองทุนหมู่บ้านเป็นศูนย์กลางในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้แก่สมาชิกและการสร้างจิตสำนึกในความเป็นหมู่บ้าน

สำหรับมูลเหตุที่อาจทำให้ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 68.5) รับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะด้านความคิดริเริ่มของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุดนั้น

อาจเนื่องมาจากคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจแก่สมาชิกกองทุนหมู่บ้านในทุกกระบวนการในการบริหารจัดการกองทุน นับตั้งแต่การรับสมัครเข้าไปเป็นสมาชิก การจัดทำระเบียบข้อบังคับกองทุน การพิจารณาอนุมัติกู้ยืมเงิน การควบคุมตรวจสอบ การติดตาม ประเมินผลและแผนการบริหารจัดการด้านอื่น ๆ จนทำให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถรับรู้ได้ถึงความคิดริเริ่มของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านที่ได้กำหนดไว้ในทุกกระบวนการในการบริหารจัดการ จากการที่ผู้ให้ข้อมูลได้มีโอกาสได้เข้าไปมีส่วนร่วมทั้งร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมดำเนินการอย่างใกล้ชิดทุกขั้นตอนจึงทำให้รับรู้ถึงวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มในการแสดงออกดังกล่าว

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งรับรู้ถึงคุณลักษณะด้านความคิดริเริ่มที่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านแสดงออก

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย	ผู้ให้ข้อมูล (n = 159)		ระดับการรับรู้ด้านความคิดริเริ่ม
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
3.26 – 4.00	25	15.7	มากที่สุด
2.51 – 3.25	84	52.8	มาก
1.76 – 2.50	34	21.4	น้อย
1.00 – 1.75	16	10.1	น้อยที่สุด
รวม	159	100	

2.4 คุณลักษณะด้านประสบการณ์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านที่แสดงออก ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล

ประสบการณ์เป็นสิ่งที่ผ่านกระบวนการดำเนินการจากชีวิตจริงในการดำรงชีวิตที่ผ่านมาแล้ว ส่วนหนึ่งสามารถกลายเป็นทักษะหรือความชำนาญเกี่ยวกับสิ่งนั้น ๆ ที่เคยประสบพบเจอมาก่อน โดยเฉพาะประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการเงินกองทุนหมู่บ้านที่มีลักษณะพิเศษโดยเป็นเงินทุนหมุนเวียนภายในหมู่บ้านที่ไม่อาจทำให้สูญหายได้ จึงทำให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านจำเป็นต้องมีประสบการณ์เป็นคุณลักษณะอีกด้านหนึ่งที่ส่งผลให้การบริหารจัดการเป็นไปด้วยความราบรื่นมากที่สุด ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 6 สามารถกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 60.4) รับรู้ว่าคุณลักษณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีการแสดงออก

ด้านประสบการณ์ในระดับมาก รองลงมาตามลำดับร้อยละ 17 ระบุว่ามีการรับรู้ในระดับมากที่สุด และร้อยละ 15.1 รับรู้ในระดับน้อย ส่วนร้อยละ 7.5 รายงานว่ามีการรับรู้ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งจากผลการวิจัยตามตารางภาคผนวกที่ 4 ทำให้ทราบว่าผู้ให้ข้อมูลรับรู้ว่าคุณสมบัติการกองทุนหมู่บ้านได้กันเงินไว้สำหรับการกู้ยืมฉุกเฉินและจำเป็นเร่งด่วนสำหรับสมาชิกอย่างเพียงพอจนสามารถบรรเทาความเดือดร้อนแก่สมาชิกได้ในระดับหนึ่ง ตลอดจนได้นำกำไรไปจัดสรรปันผลอย่างโปร่งใสและเหมาะสมให้แก่สมาชิก คณะกรรมการและกิจกรรมสาธารณประโยชน์ จนสมาชิกรู้สึกพึงพอใจและคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านส่วนมากเคยเป็นผู้นำหรือเคยบริหารกลุ่ม/องค์กรมาก่อนจนเป็นที่น่าเชื่อถือสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน โดยสามารถใช้ทักษะหรือความชำนาญในการประนีประนอมหรือลดความขัดแย้งจนสมาชิกพึงพอใจต่อคำตัดสินเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นในกองทุนหมู่บ้านเช่น การอนุมัติจำนวนวงเงินกู้แก่สมาชิก เป็นต้น นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลยังรับรู้ว่าคุณสมบัติการกองทุนหมู่บ้านได้ใช้ข้อมูล/ข่าวสาร ในการวางแผนดำเนินงาน หรือแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยไม่ใช้ความรู้สึกส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง

สำหรับเหตุผลที่ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 77.4) รับรู้การแสดงออกของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านในระดับมากและมากที่สุดนั้น ส่วนหนึ่งอาจเนื่องมาจากคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านซึ่งมีจำนวนกองทุนละ 9 ถึง 15 คนต้องมีคุณสมบัติด้านประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนอื่น ๆ มาแล้ว ตั้งแต่ 5 คนขึ้นไปจึงจะทำให้ผ่านการประเมินความพร้อมและได้รับการจัดสรรเงินกองทุนหมู่บ้าน ๆ ละ 1 ล้านบาท อีกประการหนึ่งคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านส่วนมากมักจะได้รับการคัดเลือกมาจากผู้นำท้องถิ่น ผู้นำชุมชนและผู้นำองค์กรชุมชนที่เคยแสดงผลงานในเชิงความสามารถด้านประสบการณ์มาก่อนจนเป็นที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจสำหรับมวลสมาชิกเช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานหรือกรรมการกลุ่ม/องค์กรต่าง ๆ ในหมู่บ้าน จึงทำให้สามารถแสดงผลงานและประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการกองทุนอื่น ๆ ในหมู่บ้านให้ผู้ให้ข้อมูลได้รับรู้ทั้งการประนีประนอมหรือลดความขัดแย้งในการกู้ยืมเงินหรือการบริหารจัดการด้านอื่น ๆ จนทำให้ผู้ให้ข้อมูลเกิดทัศนคติที่ดีต่อการรับรู้ด้านประสบการณ์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านในระดับมากและมากที่สุดดังกล่าว

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งรับรู้ถึงคุณลักษณะด้านประสิทธิภาพที่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านแสดงออก

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย	ผู้ให้ข้อมูล (n = 159)		ระดับการรับรู้ ด้านประสิทธิภาพ
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
3.26 – 4.00	27	17.0	มากที่สุด
2.51 – 3.25	96	60.4	มาก
1.76 – 2.50	24	15.1	น้อย
1.00 – 1.75	12	7.5	น้อยที่สุด
รวม	159	100	

2.5 คุณลักษณะด้านการควบคุมงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านที่แสดงออก ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล

คุณลักษณะในการแสดงออกเกี่ยวกับการพัฒนางานนับเป็นคุณลักษณะอีกอย่างหนึ่งซึ่งสามารถแสดงให้เห็นได้ชัดเจนยิ่งขึ้นในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน โดยเฉพาะคุณลักษณะด้านการควบคุมงานซึ่งเป็นหน้าที่ทางด้านการบริหารที่มีลักษณะเป็นเครื่องช่วยกำกับหรือกำหนดกรอบให้กิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปด้วยความถูกต้องตามแผนงานที่ได้วางไว้ทั้งการควบคุมเพื่อความมั่นคงและการควบคุมเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย โดยคุณลักษณะด้านการควบคุมงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านที่แสดงออกในสภาพที่เป็นจริงตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลนั้น ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 7 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 58.5) ระบุว่ารับรู้ว่าคุณลักษณะด้านการควบคุมงานในระดับมาก รองลงมาผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 20.1 รายงานว่ารับรู้ในระดับมากที่สุด ส่วนร้อยละ 18.9 ระบุว่ารับรู้ในระดับน้อย ในขณะที่ร้อยละ 2.5 มีการรับรู้ในระดับน้อยที่สุด จากผลการวิจัยตามตารางภาคผนวกที่ 5 พบว่าผู้ให้ข้อมูลรับรู้ว่าคุณลักษณะด้านการควบคุมงานได้กระจายการรับรู้ให้แก่สมาชิกอย่างทั่วถึงทั้งคนยากจนและผู้ด้อยโอกาสเพื่อที่จะได้นำไปประกอบอาชีพและเมื่อครบกำหนดในการชำระคืนเงินกู้ของสมาชิกแล้วคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีความสามารถในการเร่งรัดให้สมาชิกคืนเงินกู้ได้ตรงตามระยะเวลา นอกจากนี้ยังรับรู้ว่าคุณลักษณะด้านการควบคุมงานได้เก็บรักษา จัดระบบเอกสาร หลักฐานการกู้ยืมเงินและ

การพัสดุของกองทุนไว้อย่างเป็นระบบ มีความปลอดภัยเป็นอย่างดีเป็นที่ไว้วางใจแก่สมาชิกและคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่ปฏิบัติตามระเบียบและข้อตกลงของกองทุนอย่างเคร่งครัดโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง นอกจากนี้ยังรับรู้ว่าคุณกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้ใช้แนวทางในการบริหารงานเป็นเครื่องมือในการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิก เช่น ไม่รับสมัครเข้าเป็นสมาชิกหรือไม่อนุมัติการกู้ยืมเงินให้แก่ผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติดหรือขาดความน่าเชื่อถือ เป็นต้น ตลอดจนรับรู้ว่าคุณกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้มีการติดตามตรวจสอบการใช้จ่ายเงินกู้ของสมาชิกเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการกู้ยืมเงินอยู่เสมอ

การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านนั้น คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเป็นผู้มีหน้าที่ในการดำเนินการตามระเบียบข้อบังคับที่สมาชิกกองทุนหมู่บ้านมีมติกำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการควบคุมงานในการบริหารจัดการเงินกองทุนหมู่บ้านละ 1 ล้านบาทซึ่งเป็นลักษณะเงินทุนหมุนเวียนภายในหมู่บ้าน ดังนั้นการที่ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 77.4) รับรู้ในระดับมากและมากที่สุดนั้น อาจเป็นเพราะคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้แสดงออกถึงพฤติกรรมในการควบคุมที่เด่นชัดและเข้มข้น เนื่องจากทิศทางหรือกระแสการได้รับเงินกองทุนหมู่บ้านนั้นยังเป็นที่สนใจในหมู่บ้าน นอกจากนี้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านต้องอำนวยความสะดวกและเตรียมความพร้อมสำหรับการติดตามตรวจสอบความโปร่งใสในการปฏิบัติงานทุกระยะ 6 เดือนและทุกสิ้นปีปฏิทิน โดยการติดตามและประเมินผลทั้งผลงานและเอกสารการเงินและบัญชี จึงทำให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านแสดงออกด้านการควบคุมงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการบริหารงานให้เกิดความโปร่งใสมากที่สุด ทำให้ส่งผลให้ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่รับรู้การแสดงออกของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวในระดับมากถึงมากที่สุด

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งรับรู้ถึงคุณลักษณะด้านการควบคุมงานที่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านแสดงออก

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย	ผู้ให้ข้อมูล (n = 159)		ระดับการรับรู้ด้านการควบคุมงาน
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
3.26 – 4.00	30	18.9	มากที่สุด
2.51 – 3.25	93	58.5	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย	ผู้ให้ข้อมูล (n = 159)		ระดับการรับรู้ ด้านการควบคุมงาน
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
1.76 – 2.50	32	20.1	น้อย
1.00 – 1.75	4	2.5	น้อยที่สุด
รวม	159	100	

2.6 คุณลักษณะด้านการประสานงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านที่แสดงออก ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล

การประสานงานเป็นเครื่องมือและแนวทางที่สำคัญที่ก่อให้เกิดเอกภาพในการบริหารงานและช่วยในการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างสะดวกราบรื่น โดยการแสวงหามิตรหรือภาคีการพัฒนาหรือเครือข่ายในการร่วมพัฒนาองค์กรกองทุนหมู่บ้าน ซึ่งมักมีข้อจำกัดและ/หรือจุดอ่อนจนบางครั้งไม่สามารถดำเนินงานได้ด้วยตนเองหรือดำเนินการได้ไม่ค่อยดี โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านซึ่งมีลักษณะแบบกึ่งรวมกึ่งกระจายอำนาจจากส่วนกลาง เนื่องจากมีระเบียบกำหนดหลักเกณฑ์ใหญ่ ๆ เป็นกรอบแนวทางให้ถือปฏิบัติตาม แต่ก็ยังกระจายโอกาสและอำนาจไปให้กองทุนหมู่บ้านได้พิจารณากำหนดระเบียบ/ข้อบังคับได้เองเป็นส่วนมาก ทำให้การประสานงานเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 8 ปรากฏว่าผู้ให้ข้อมูลน้อยกว่าครึ่ง (ร้อยละ 42.1) รับรู้ว่าคุณสมบัติการกองทุนหมู่บ้านมีการแสดงออกเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านการประสานงานในระดับมาก รองลงมาตามลำดับร้อยละ 35.8 มีการรับรู้ในระดับน้อย ส่วนผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 11.3 ระบุการรับรู้ในระดับมากที่สุด ซึ่งใกล้เคียงกับระดับน้อยที่สุดคือร้อยละ 10.8 โดยผลการวิจัยตามตารางภาคผนวกที่ 6 ทำให้ทราบว่าผู้ให้ข้อมูลรับรู้ว่าคุณสมบัติการกองทุนหมู่บ้านได้มีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ เชิญชวนราษฎรในหมู่บ้านให้สมัครเข้ามาเป็นสมาชิกกองทุนหมู่บ้านเพิ่มเติมทำให้ยอดจำนวนสมาชิกกองทุนเพิ่มขึ้นจนสามารถครอบคลุมครัวเรือนส่วนใหญ่ในหมู่บ้าน ตลอดจนได้ติดต่อเชิญชวนกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือสมาชิก อบต. ให้เข้ามาร่วมในกิจกรรมการประชุม เสวนา ประชุมด้วยอย่างประจำสม่ำเสมอ รวมถึงรับรู้ว่าคุณสมบัติการกองทุนหมู่บ้านได้ดำเนินการเชื่อมประสานงานกับอำเภอและธนาคารออมสินและนำข้อมูลข่าวสารมาถ่ายทอดให้สมาชิก

ได้รับทราบอยู่เสมอ เช่น ระเบียบและแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องและทันต่อสถานการณ์ที่แปรเปลี่ยน นอกจากนี้ยังรับรู้ว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านส่วนใหญ่ไปร่วมประชุม เสวนากับกลุ่ม/องค์กรภายในหมู่บ้าน เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มสตรี กลุ่มอาชีพ เป็นต้น จนทำให้เกิดความร่วมมือและประสานงานระหว่างกิจกรรมที่ดี ตลอดจนผู้ให้ข้อมูลยังรับรู้ว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้มีการจัดกิจกรรมรูปแบบต่าง ๆ จนก่อให้เกิดความสามัคคีในมวลหมู่สมาชิกอย่างสม่ำเสมอ เช่น การจัดประชุม สัมมนาและการจัดประชาคม เป็นต้น รวมถึงรับรู้ว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้ดำเนินการติดต่อขอรับการสนับสนุนจากปราชญ์ชาวบ้านหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นมาสนับสนุนส่งเสริมการให้ความรู้/ทักษะด้านการกักเงินไปประกอบอาชีพ

เหตุผลที่ผู้ให้ข้อมูลระดับการรับรู้ในระดับต่าง ๆ แตกต่างกันนั้น อาจเนื่องมาจากการที่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้แสดงออกถึงการประสานงานกับภาคีการพัฒนาทั้งฝ่ายสนับสนุนติดตามเช่น ธนาคารออมสิน คณะอนุกรรมการสนับสนุนระดับอำเภอ องค์กรบริหารส่วนตำบล กำนันผู้ใหญ่บ้าน ตลอดจนผู้นำกลุ่ม/องค์กรชุมชนในหมู่บ้านนั้นยังมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับผู้ให้ข้อมูลโดยตรงไม่มากนัก เนื่องจากกองทุนหมู่บ้านเป็นนโยบายใหม่ที่เริ่มดำเนินการได้เพียงปีเศษ ทำให้แนวทางในการบริหารจัดการโดยเฉพาะการประสานงานยังมีทิศทางที่ไม่ชัดเจน จึงทำให้ผู้ให้ข้อมูลระดับการรับรู้ทุกระดับในอัตราส่วนที่ค่อนข้างใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งรับรู้ถึงคุณลักษณะด้านการประสานงานที่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านแสดงออก

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย	ผู้ให้ข้อมูล (n = 159)		ระดับการรับรู้ด้านการประสานงาน
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
3.26 – 4.00	18	11.3	มากที่สุด
2.51 – 3.25	67	42.1	มาก
1.76 – 2.50	57	35.8	น้อย
1.00 – 1.75	17	10.8	น้อยที่สุด
รวม	159	100	

2.7 คุณลักษณะด้านการปรับปรุงงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านที่แสดงออก ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล

การปรับปรุงงานเป็นการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไขการดำเนินงานเพื่อความอยู่รอดและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ทั้งการปรับปรุงพฤติกรรมองค์กรและการเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรจากการมีส่วนร่วมของสมาชิกองค์กรนั้น ๆ อย่างทั่วถึง ตามสถานการณ์ที่แปรเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา โดยคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีหน้าที่บริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านจึงมีความจำเป็นที่ต้องติดตาม/วิเคราะห์และประเมินผลเพื่อปรับปรุงงานให้สนองต่อความพึงพอใจและความต้องการของสมาชิกกองทุนหมู่บ้านที่เป็นลูกค้า ตลอดจนเป็นการแข่งขันในการให้บริการแก่ลูกค้าเพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือให้แก่กองทุนหมู่บ้านมากที่สุด จากผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 9 พบว่าผู้ให้ข้อมูลน้อยกว่าครึ่ง (ร้อยละ 39) รับรู้ว่าการปรับปรุงงานมีการแสดงออกด้านการปรับปรุงงานในระดับน้อย รองลงมาตามลำดับร้อยละ 33.3 รับรู้ในระดับมาก ผู้ให้ข้อมูลที่ระบุการรับรู้ในระดับน้อยที่สุดและระดับมากที่สุดมีอัตราร้อยละ 14.5 และ 13.2 ตามลำดับ โดยจากผลการวิจัยตามตารางภาคผนวกที่ 7 ทำให้ทราบว่าผู้ให้ข้อมูลมีการรับรู้ว่าการคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้ใช้งบประมาณ/วัสดุอุปกรณ์อย่างเหมาะสมและประหยัด ในการปรับปรุงงานด้านต่าง ๆ เช่น การปรับปรุงที่ทำการกองทุนหมู่บ้าน หลักฐานเอกสาร รวมถึงรับรู้ว่ามีปัญหาขัดถกเกี่ยวกับกิจกรรมของกองทุนหมู่บ้าน คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านยอมรับฟังความคิดเห็นแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขวิธีการดำเนินงานอยู่เสมอ ตลอดจนรับรู้ว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้ติดตามประเมินผลการใช้จ่ายเงินกู้ของสมาชิกแล้วนำผลที่ได้รับมาเป็นเงื่อนไขข้อตกลงหรือเป็นแนวทางเพื่อพัฒนากองทุนให้ดีขึ้น นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลยังรับรู้ว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านยังให้โอกาสสมาชิกมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการหรือร่วมติดตามประเมินผลในการแก้ไข ปรับปรุงการบริหารงานกองทุนหมู่บ้าน ตลอดจนเป็นผู้ที่แสวงหาโอกาสไปฝึกอบรม/สัมมนาหรือทัศนศึกษาดูงานแล้วนำประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้จนทำให้กองทุนหมู่บ้านพัฒนาจนเห็นได้ชัด ผู้ให้ข้อมูลยังรายงานการรับรู้ว่าการคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้ดำเนินการปรับปรุงที่ทำการกองทุนหมู่บ้านให้เป็นศูนย์ข้อมูลข่าวสารไว้บริการแก่สมาชิก จนทำให้สมาชิกสามารถรับทราบความเคลื่อนไหวของกองทุนตลอดเวลา

สำหรับเหตุผลที่ผู้ให้ข้อมูลรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะด้านการปรับปรุงงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีการรับรู้หลายระดับนั้น อาจเนื่องมาจากกองทุนหมู่บ้านเป็นนโยบายที่ค่อนข้างใหม่ยังขาดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ทำให้การติดตามประเมินผลกองทุนหมู่บ้านยังไม่เป็นระบบและเป็นระเบียบเท่าที่ควรจึงไม่สามารถนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงที่เป็น

รูปธรรมที่ชัดเจนจนทำให้การรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลมีความแตกต่างกันไปในแต่ละระดับ อีกประการอาจเนื่องมาจากการที่ยังไม่สามารถกำหนดมาตรฐานความต้องการที่แท้จริงของแต่ละกองทุนหมู่บ้านว่าเป็นไปในทิศทางใด ทำให้การแสดงออกด้านการปรับปรุงงานของแต่ละกองทุนมีความแตกต่างกันออกไปส่งผลถึงการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลมีความหลากหลายไปด้วย และประสบการณ์ซึ่งมีความหลากหลายของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน โดยเฉพาะแต่ละกองทุนหมู่บ้านมีบริบทที่แตกต่างกัน โดยมีทั้งพื้นที่ที่เป็นชุมชนหนาแน่น พื้นที่รกร้างคนพื้นเมือง เผ่ากะเหรี่ยง ผู้อพยพจากต่างอำเภอ/จังหวัดเข้ามา เป็นต้น ทำให้การแสดงออกด้านการปรับปรุงงานเป็นไปได้หลายรูปแบบ รวมทั้งผู้ให้ข้อมูลยังสามารถรับข่าวสารข้อมูลได้รวดเร็วจึงอาจสามารถเปรียบเทียบผลการดำเนินงานระหว่างกองทุนหมู่บ้านต่าง ๆ จนอาจเป็นสาเหตุของความหลากหลายในการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งรับรู้ถึงคุณลักษณะด้านการปรับปรุงงานที่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านแสดงออก

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย	ผู้ให้ข้อมูล (n = 159)		ระดับการรับรู้ด้านการปรับปรุงงาน
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
3.26 – 4.00	21	13.2	มากที่สุด
2.51 – 3.25	53	33.3	มาก
1.76 – 2.50	62	39.0	น้อย
1.00 – 1.75	23	14.5	น้อยที่สุด
รวม	159	100	

2.8 คุณลักษณะด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านที่แสดงออก ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล

การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหมายถึง กลุ่มหรือคณะของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อใ้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยสมาชิกต้องเสียสละความเป็นส่วนตัวเท่าที่จำเป็น โดยมีการติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน ซึ่งคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านแต่ละกองทุนซึ่งมีจำนวน 9 ถึง 15 คน ทั้งหญิงและชายในอัตราส่วนเท่าเทียมกัน ต้องทำงานร่วมกันในลักษณะการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม

หรือทีมงาน (team working) โดยต้องอาศัยทักษะและขีดความสามารถ ตลอดจนศักยภาพที่มีอยู่ ร่วมมือร่วมใจบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านให้บรรลุเป้าหมายตามระเบียบข้อบังคับที่กองทุนหมู่บ้านกำหนดไว้ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 10 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 53.5) ระบุว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านแสดงออกเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านการทำงานร่วมกัน เป็นกลุ่มในระดับมาก รองลงมาตามลำดับร้อยละ 18.9 และ 18.2 ระบุว่ารับรู้ในระดับน้อยและมากที่สุดตามลำดับ ส่วนผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 9.4 รายงานว่ารับรู้ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งจากผลการวิจัยตามตารางภาคผนวกที่ 8 ทำให้ทราบว่าผู้ให้ข้อมูลมีการรับรู้ว่าคุณสมบัติของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบร่วมกันทั้งต่อความสำเร็จและความล้มเหลวที่เกิดขึ้นเมื่อมีผลงานหรือความผิดพลาดเกิดขึ้น และยังรับรู้ว่าคุณสมบัติของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงานและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเสมอภาคกัน นอกจากนี้ยังรับรู้ว่าคุณสมบัติของกองทุนหมู่บ้านได้แบ่งงานกันทำตามความถนัดของแต่ละคนอย่างชัดเจนเช่น ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายตรวจสอบ ฝ่ายเงินกู้ ฝ่ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น ตลอดจนในกรณีที่กรรมการกองทุนหมู่บ้านผู้รับผิดชอบไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ผู้ให้ข้อมูลมักจะได้รับการอำนวยความสะดวกหรือการบริการจากกรรมการท่านอื่นที่สามารถทำงานทดแทนกันได้ ผู้ให้ข้อมูลยังรายงานการรับรู้อีกว่าที่ปรึกษากองทุนหมู่บ้านมีโอกาสเสนอแนะแนวทางการบริหารงานให้แก่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งยังรับรู้ว่าคุณสมบัติของกองทุนหมู่บ้านได้มีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอทุกเดือนทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

จากการที่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านต้องบริหารจัดการกองทุนในรูปแบบการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม จึงได้มีการพบปะ ประชุมเสวนากันทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการอยู่อย่างสม่ำเสมอตามสภาพของสังคมชนบทที่มักเป็นไปในระบบอุปถัมภ์ เครือญาติ มีความเอื้ออาทร สนิทสนั่นและยังมีความเชื่อมโยงเกี่ยวข้องกันอย่างเป็นระบบ โดยไม่สามารถแยกแยะเป็นส่วนใดอย่างชัดเจน จึงอาจเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้การแสดงออกด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านส่งผลต่อการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลส่วนมากเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มดังกล่าวในระดับมาก ซึ่งหากรวมระดับการรับรู้ในระดับมากถึงมากที่สุดสามารถกล่าวได้ว่ามากกว่าสองในสาม (ร้อยละ 71.7) ของผู้ให้ข้อมูลมีการรับรู้ในการแสดงออกเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มในระดับมากถึงมากที่สุด และยังมีบางส่วนของผู้ให้ข้อมูลที่รับรู้ในระดับน้อยที่สุดนั้น อาจเนื่องมาจากมีคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านบางหมู่บ้านที่ยังขาดการแบ่งงานกันทำ โดยกระจุกตัวเฉพาะกลุ่มผู้บริหารเพียงไม่กี่คนที่มีศักยภาพสูงและมีความพร้อมในการเข้ามาทำหน้าที่ผู้นำในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านส่วนกรรมการอื่น ๆ นั้นเป็นเพียงองค์ประกอบร่วมในการทำงานเท่านั้น เช่น บางหมู่บ้านซึ่งขาดผู้ที่เข้าใจแนวทางและ

ประสบการณ์ในการบริหารจัดการกองทุน ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ ทำให้ไม่สามารถทำงานทดแทนกันได้ เนื่องจากการขาดแคลนผู้นำในหมู่บ้านนั้น ๆ ซึ่งเป็นข้อจำกัดในบางหมู่บ้าน จึงทำให้ผู้ให้ข้อมูลส่วนน้อยเท่านั้นที่มีการรับรู้ในการแสดงออกด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งรับรู้ถึงคุณลักษณะด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มที่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านแสดงออก

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย	ผู้ให้ข้อมูล (n = 159)		ระดับการรับรู้ ด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
3.26 – 4.00	29	18.2	มากที่สุด
2.51 – 3.25	85	53.5	มาก
1.76 – 2.50	30	18.9	น้อย
1.00 – 1.75	15	9.4	น้อยที่สุด
รวม	159	100	

ตอนที่ 3 คุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเกี่ยวกับการพัฒนา ตนเองและการพัฒนางาน ตามความต้องการของผู้ให้ข้อมูล

ความต้องการเป็นสภาพที่บุคคลขาดปัจจัยบางอย่างที่จำเป็น ซึ่งการขาดหรือไม่มีนั้น ทำให้บุคคลเกิดความไม่สมดุลและเป็นความคาดหวังจะให้คนอื่นมีทำที่ประพฤติปฏิบัติ และตอบสนองในสิ่งที่ตนคาดหวังไว้ (จรรยา สุวรรณทัตและคณะ, 2534: 219) และความต้องการของมนุษย์ในสิ่งที่ตนปรารถนานั้นมีความแตกต่างกันซึ่งเกิดจากปัจจัยหลายด้านเช่น สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา วัฒนธรรม การเรียนรู้และการรับรู้ รวมทั้งภูมิหลังซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก (สมพร สุทัศน์, ม.ร.ว. 2544: 76) ผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นสมาชิกกองทุนหมู่บ้านที่เป็นผู้รับบริการจากการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน จึงมีความต้องการหรือคาดหวังในคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านตามความต้องการของตนเองเช่นกัน โดยผู้วิจัยได้กำหนดความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะในการพัฒนาตนเองและการพัฒนางานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านไว้ 8 ด้านคือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดริเริ่ม ด้านประสบการณ์ ด้านการควบคุมงาน ด้านการประสานงาน ด้านการปรับปรุงงานและด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยคุณลักษณะแต่ละด้านนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดข้อความไว้ทั้งสิ้น 46 ข้อความ แล้วให้ผู้ช่วยผู้วิจัยเป็นผู้ไปดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลตามแบบสอบถามที่กำหนด พร้อมทั้งกรอกข้อมูลตามความต้องการของผู้ให้ข้อมูลในแต่ละข้อความ ดังนี้

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

จากนั้นผู้วิจัยได้นำคะแนนที่ผู้ให้ข้อมูลระบุตามความต้องการมาคำนวณน้ำหนักค่าคะแนนเฉลี่ย (weight mean score) ของคุณลักษณะแต่ละด้าน โดยมีเกณฑ์ค่าคะแนนเฉลี่ยสำหรับบ่งชี้ระดับความต้องการของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล
3.26 – 4.00	มากที่สุด
2.51 – 3.25	มาก
1.76 – 2.50	น้อย
1.00 – 1.75	น้อยที่สุด

สำหรับผลการวิจัยที่ได้นำมาเสนอเกี่ยวกับคุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตามความต้องการของผู้ให้ข้อมูลในแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตามความต้องการของผู้ให้ข้อมูล

ความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน เป็นความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลอยากให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีบุคลิกภาพทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความสามารถ อุปนิสัย สังคม อารมณ์และกำลังใจ สามารถบริหารงานอย่างกระฉับกระเฉง เชื่อเพื่อเชื่อแผ่สมาชิก ประพฤติปฏิบัติตนเหมาะสม สุขุมรอบคอบ ปรับตัวในการบริหารงานร่วมกับสมาชิกได้อย่างเหมาะสมอย่างมีเหตุผล โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 11 พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 69.8) มีความต้องการคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านในระดับมากที่สุด รองลงมาตามลำดับร้อยละ 28.9 มีความต้องการในระดับมาก ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 1.3 ระบุความต้องการในระดับน้อย จากตารางภาคผนวกที่ 9 ทำให้ทราบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านส่วนใหญ่บริหารงานอย่างกระฉับกระเฉงและกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา ตลอดจนเป็นบุคคลที่มีความประพฤติดี โดยปฏิบัติตามกฎหมายและศีลธรรมจนสามารถเป็นแบบอย่างแก่สมาชิกได้ นอกจากนี้ยังต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเป็นบุคคลที่มีความรอบคอบมีเหตุผลเป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับของสมาชิก ตลอดจนมีความต้องการให้เป็นบุคคลที่เป็นคนใจกว้าง เชื่อเพื่อเชื่อแผ่แก่มวลสมาชิกอยู่เสมอรวมถึงในการประชุมชี้แจงต่าง ๆ เกี่ยวกับกิจกรรมของกองทุนนั้น ผู้ให้ข้อมูลยังต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านส่วนใหญ่สามารถอธิบายให้สมาชิกฟังอย่างเข้าใจ เนื่องจากเขามีวิธีการพูดที่เข้าใจผู้ฟังเป็นอย่างดี ผู้ให้ข้อมูลยังระบุความต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเป็นคนที่ตัดสินใจเด็ดขาด ไม่ลังเลในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน

เหตุผลที่ผู้ให้ข้อมูลเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 98.7) ระบุว่ามีความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านในระดับมากและมากที่สุดนั้น อาจเนื่องมาจากบุคลิกภาพที่ดีของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีส่วนส่งเสริมต่อความน่าเชื่อถือของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งสอดคล้องกับบุญชัย จงกลนี้ (2533: 21) ที่ได้ระบุไว้ว่าบุคลิกของผู้บริหารย่อมมีผลกระทบต่อความรู้สึกนึกคิดต่อตนเองและผู้ร่วมงานรวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ก็สามารถแก้ไขปรับปรุงได้ อีกประการหนึ่งอาจเนื่องมาจากความต้องการในการรับบริการด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ ซึ่งบุคลิกของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านจะเป็นสิ่งที่

ส่งเสริมให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ให้ข้อมูลได้ โดยกระแสในปัจจุบันเป็นยุคของข้อมูลข่าวสารที่ผู้ให้ข้อมูลสามารถรับรู้ข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ ได้รวดเร็วและครอบคลุมทั่วถึง โดยเฉพาะเกี่ยวกับการบริหารงานกองทุนหมู่บ้าน จึงทำให้ผู้ให้ข้อมูลเกือบทั้งหมดมีความคาดหวังต้องการในคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ดังกล่าว ในระดับระดับมากถึงมากที่สุด

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล ตามความต้องการในคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย	ผู้ให้ข้อมูล (n = 159)		ระดับความต้องการด้านบุคลิกภาพ
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
3.26 – 4.00	111	69.8	มากที่สุด
2.51 – 3.25	46	28.9	มาก
1.76 – 2.50	2	1.3	น้อย
รวม	159	100	

3.2 คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตามความต้องการของผู้ให้ข้อมูล

ความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านนั้น เป็นความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลที่ต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีความสัมพันธ์อันดี เพื่อเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศในการบริหารงานร่วมกับสมาชิกกองทุนหมู่บ้านและภาคีการพัฒนาในการสร้างความเข้าใจ สนับสนุน ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกัน ก่อให้เกิดการเชื่อมโยงไปสู่ความพึงพอใจและการให้ความร่วมมือ สนับสนุนและช่วยเหลือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สามารถผลักดันให้การบริหารงานกองทุนหมู่บ้านบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยจากผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 12 สามารถกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลเกินกว่าครึ่ง (ร้อยละ 60.4) มีความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ในระดับมากที่สุด รองลงมาตามลำดับร้อยละ 37.7 มีความต้องการในระดับมาก ส่วนผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 1.9 รายงานว่ามีความต้องการในระดับน้อย โดยเมื่อพิจารณาตามตารางภาคผนวกที่ 10 ทำให้ทราบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความต้องการให้กรรมการกองทุนหมู่บ้านส่วนใหญ่ได้ติดต่อสื่อสารกับผู้นำหมู่บ้าน เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิก อบต. อยู่เป็นประจำ

ตลอดจนได้ให้ความใกล้ชิดและมีความเป็นกันเองต่อสมาชิกอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ นอกจากนี้ยังต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มหรือองค์กรในหมู่บ้านอยู่เสมอ เช่น กิจกรรมทางศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม กลุ่มสตรี กลุ่มอาชีพ เป็นต้น รวมถึงมีความต้องการให้ไปร่วมกับเครือข่ายกองทุนหมู่บ้านระดับตำบลหรืออำเภอในการฝึกอบรม ประชุม สัมมนาหรือประชาคมอย่างสม่ำเสมอ ผู้ให้ข้อมูลยังระบุความต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านส่วนใหญ่ไม่วางตัวเป็นผู้มีอำนาจเข้มแข็งรังแกสมาชิกที่มาติดต่อหรือขอรับบริการเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้าน ตลอดจนมีความต้องการได้รับคำชมเชยหรือแสดงความยินดีจากคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน เกี่ยวกับความสำเร็จของตนเองในการกู้เงินไปประกอบอาชีพ

สาเหตุที่ผู้ให้ข้อมูลเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 98.1) ระบุถึงความต้องการคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านในระดับมากถึงมากที่สุด อาจเนื่องมาจากการมีความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านกับสมาชิกกองทุนหมู่บ้านและผู้นำหมู่บ้าน กลุ่ม/องค์กรต่าง ๆ ในหมู่บ้าน ตลอดจนเครือข่ายกองทุนหมู่บ้านทุกระดับ ทำให้กองทุนหมู่บ้านบริหารจัดการด้วยความสะดวก รวดเร็ว ให้บริการได้ทันสถานการณ์ทำให้ผู้ให้ข้อมูลเข้ารับบริการได้สะดวกยิ่งขึ้นเกิดความสัมพันธ์เชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ ทั้งภายในและภายนอกหมู่บ้าน ทั้งยังเป็นแรงจูงใจให้เกิดความร่วมมือ ทำให้เกิดผลลัพธ์ โดยได้ทั้งงานและน้ำใจจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง อีกประการอาจเนื่องมาจากความมีจิตวิญญาณของหมู่บ้านที่มีกองทุนหมู่บ้านเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวและห่วงใยในการได้มาจากการร่วมมือเตรียมความพร้อมในการจัดตั้งการสร้างความสัมพันธ์ที่ทำให้ได้มาซึ่งข้อมูลข่าวสารและองค์ความรู้เกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้านซึ่งจะทำให้สามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ เกิดความเสียสละน้อยที่สุดทั้งผู้ให้กู้และผู้กู้ รวมถึงด้านความต้องการระยะเวลาที่รวดเร็วในการได้รับการอนุมัติให้กู้ยืมและสามารถเบิกจ่ายไปดำเนินการตามวัตถุประสงค์ได้ทันสถานการณ์ จึงทำให้ผู้ให้ข้อมูลเกือบทั้งหมดเห็นความสำคัญและระบุว่า มีความคาดหวังต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีคุณลักษณะดังกล่าวในระดับมากถึงมากที่สุด

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล ตามความต้องการในคุณลักษณะด้าน
มนุษยสัมพันธ์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย	ผู้ให้ข้อมูล (n = 159)		ระดับความต้องการ ด้านมนุษยสัมพันธ์
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
3.26 – 4.00	96	60.4	มากที่สุด
2.51 – 3.25	60	37.7	มาก
1.76 – 2.50	3	1.9	น้อย
รวม	159	100	

3.3 คุณลักษณะด้านความคิดริเริ่มของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตามความต้องการ ของผู้ให้ข้อมูล

คุณลักษณะด้านความคิดริเริ่มของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเป็นความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลที่ต้องการอยากให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านกระตือรือร้น คิดค้นหาวิธีการใหม่ ๆ มาเสริมสร้างในการบริหารงานกองทุนหมู่บ้านให้พัฒนาก้าวหน้า ซึ่งก่อให้เกิดการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ทำให้การบริหารงานกองทุนหมู่บ้านสามารถสนองตอบต่อการให้บริการแก่สมาชิกได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ทันสถานการณ์และสร้างความพึงพอใจให้แก่สมาชิก จากผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 13 สามารถกล่าวได้ว่าผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 60.4) มีความต้องการคุณลักษณะด้านความคิดริเริ่มของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านในระดับมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 39 ระดับความต้องการในระดับมาก ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 0.6 มีความต้องการในระดับน้อย ซึ่งเมื่อพิจารณาจากตารางภาคผนวกที่ 11 ทำให้ทราบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้วางขั้นตอนการชำระคืนเงินกู้ไว้อย่างชัดเจนในการวางระบบป้องกันหนี้เสีย โดยเฉพาะเมื่อดำเนินการค้าประกันแล้วยังมีมาตรการทางสังคมมากำหนดให้สมาชิกปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ตลอดจนสามารถชี้แจงแนวทางการบริหารงานในช่วงระยะต่อไปให้มองเห็นได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรมในการประชุมสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน รวมทั้งยังมีความต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านส่งเสริมให้สมาชิกได้ปฏิบัติตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง โดยประชาสัมพันธ์ รณรงค์และสนับสนุนให้สมาชิกกู้ยืมเงินเพื่อนำไปประกอบอาชีพด้วยความขยันและอดทนมีการประหยัดก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการออมทรัพย์หรือลงทุน

กับกองทุนหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลยังรายงานว่าการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้เปิดโอกาสให้กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในหมู่บ้านได้กู้ยืมเงินไปประกอบกิจกรรมเพื่อส่งเสริมกระบวนการกลุ่มให้มีความเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้ รวมทั้งได้ใช้เวทีของกองทุนหมู่บ้านเป็นศูนย์กลางในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้แก่สมาชิกเพื่อสร้างจิตสำนึกในความเป็นหมู่บ้าน

สำหรับการที่ผู้ให้ข้อมูลเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 99.4) ระบุความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านความคิดริเริ่มของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านในระดับมากและมากที่สุดนั้น อาจมีเหตุผลมาจากผู้ให้ข้อมูลนั้น ต้องการแนวคิดใหม่ ๆ ที่เพิ่มเติมจากกิจกรรมการให้กู้ยืมเงินเพียงอย่างเดียว เช่น การวางแผนทางป้องกันหนี้เสีย การส่งเสริมความเข้มแข็งแก่กระบวนการกลุ่มในการกู้ยืมเงินไปประกอบอาชีพ การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้แก่สมาชิก การวางแผนสำหรับอนาคตของกองทุน เป็นต้น โดยใช้กองทุนหมู่บ้านเป็นเครื่องมือในการดำเนินการ นอกจากนี้อาจมีเหตุผลเนื่องมาจากความต้องการให้ได้รับประโยชน์จากการบริหารงานกองทุนหมู่บ้านทางด้านสังคมและด้านการเมือง โดยเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชนฐานรากระดับหมู่บ้านให้มีวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตยขั้นพื้นฐานจนสามารถพึ่งตนเองได้ โดยยึดหลักการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล ตามความต้องการในคุณลักษณะด้านความคิดริเริ่มของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย	ผู้ให้ข้อมูล (n = 159)		ระดับความต้องการด้านความคิดริเริ่ม
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
3.26 – 4.00	96	60.4	มากที่สุด
2.51 – 3.25	62	39.0	มาก
1.76 – 2.50	1	0.6	น้อย
รวม	159	100	

3.4 คุณลักษณะด้านประสบการณ์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตามความต้องการของผู้ให้ข้อมูล

ความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านประสบการณ์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านนั้น เป็นความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลซึ่งต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านผ่านกระบวนการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการกองทุนจากชีวิตจริงในการดำเนินงานที่ผ่านมา ทำให้มีความสามารถด้านทักษะหรือความชำนาญ โดยเฉพาะเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนซึ่งมีลักษณะพิเศษในรูปเงินกองทุนหมุนเวียนภายในหมู่บ้านที่ไม่อาจสูญหายได้ ซึ่งผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 14 ปรากฏว่าผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 61 มีความต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีคุณลักษณะด้านประสบการณ์ในระดับมากที่สุด รองลงมาตามลำดับร้อยละ 37.7 ระบุว่ามีความต้องการในระดับมาก ในขณะที่ร้อยละ 1.3 มีความต้องการในระดับน้อย โดยหากพิจารณาตามตารางภาคผนวกที่ 12 ทำให้ทราบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้นำกำไรมาจัดสรรปันผลอย่างโปร่งใสและเหมาะสมให้แก่สมาชิกและคณะกรรมการ ตลอดจนกิจกรรมสาธารณประโยชน์จนสมาชิกรู้สึกพึงพอใจ และต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านส่วนมากเคยเป็นผู้นำหรือเคยบริหารกลุ่ม/องค์กรมาก่อน ตลอดจนมีความต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้มีการกันเงินไว้สำหรับการกู้ยืมฉุกเฉินและจำเป็นเร่งด่วนสำหรับสมาชิกอย่างเพียงพอจนสามารถบรรเทาความเดือดร้อนแก่สมาชิกได้ในระดับหนึ่ง นอกจากนี้เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นในกองทุนหมู่บ้านเช่น การอนุมัติจำนวนวงเงินกู้แก่สมาชิกผู้ให้ข้อมูลยังต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านสามารถใช้ทักษะหรือความชำนาญในการประนีประนอมหรือลดความขัดแย้งจนสมาชิกพึงพอใจต่อคำตัดสิน และผู้ให้ข้อมูลยังรายงานว่ามีความต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้ใช้ข้อมูล/ข่าวสารในการวางแผนดำเนินงานหรือแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยไม่ใช้ความรู้สึกส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง

สำหรับเหตุผลที่ผู้ให้ข้อมูลเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 98.7) ระบุความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านประสบการณ์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านในระดับมากถึงมากที่สุดนั้น อาจเนื่องมาจากผู้ให้ข้อมูลได้มองเห็นถึงความสำคัญและจำเป็นสำหรับการบริหารงานกองทุนที่ต้องอาศัยทักษะ/ความชำนาญและประสบการณ์เป็นส่วนสำคัญในวางแผนป้องกันและแก้ไขปัญหาอุปสรรคและพัฒนากองทุนด้วยความละเอียดรอบคอบ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกจำนวนมากที่หลากหลายพฤติกรรมและความต้องการ ซึ่งการบริหารงานนั้นต้องอาศัยคุณลักษณะด้านประสบการณ์ที่มากเพียงพอสำหรับการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินการ การติดตามประเมินผลและการสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าหรือสมาชิกกองทุนหมู่บ้านตลอดจน

การเสริมสร้างความเอื้ออาทร สมานฉันท์และภราดรภาพในมวลหมู่สมาชิกให้เกิดภาพรวมเป็นองค์กรที่เข้มแข็งจนสามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน โดยเฉพาะเพื่อให้กองทุนบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่สมาชิกส่วนมากได้เข้ามามีส่วนร่วมกำหนดขึ้น

ตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล ตามความต้องการในคุณลักษณะด้านประสพการณ์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย	ผู้ให้ข้อมูล (n = 159)		ระดับความต้องการด้านประสพการณ์
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
3.26 – 4.00	97	61.0	มากที่สุด
2.51 – 3.25	60	37.7	มาก
1.76 – 2.50	2	1.3	น้อย
รวม	159	100	

3.5 คุณลักษณะด้านการควบคุมงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตามความต้องการของผู้ให้ข้อมูล

สำหรับคุณลักษณะเกี่ยวกับการพัฒนางานด้านการควบคุมงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านนั้น เป็นความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลที่ต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้ติดตาม ตรวจสอบ ควบคุมการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ และวัตถุประสงค์ที่กองทุนกำหนดไว้ ซึ่งเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่สามารถใช้การควบคุมเป็นแนวทางในการตัดสินใจ การจัดทำแผนในการดำเนินงานในระยะต่อไปได้อย่างถูกต้อง ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากองทุนได้อีกทางหนึ่ง ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 15 พบว่าผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 66.1 มีความต้องการคุณลักษณะด้านการควบคุมงานในระดับมากที่สุด รองลงมาผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 33.3 ระบุความต้องการในระดับมาก ส่วนอีกร้อยละ 0.6 รายงานว่ามีความต้องการในระดับน้อย ซึ่งหากพิจารณาตามตารางภาคผนวกที่ 13 ทำให้ทราบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่ปฏิบัติตามระเบียบและข้อตกลงของกองทุนอย่างเคร่งครัดโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ตลอดจนผู้ให้ข้อมูลยังต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้กระจายการกู้ยืมให้แก่สมาชิกอย่างทั่วถึงทั้งคนยากจนและผู้ด้อยโอกาสเพื่อที่จะได้นำไป

ประกอบอาชีพ นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลยังระบุความต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้เก็บรักษาและจัดระบบเอกสาร หลักฐานการกู้ยืมเงินและการพัสดุกองทุนไว้อย่างเป็นระบบมีความปลอดภัยเป็นอย่างดีเป็นที่ไว้วางใจแก่สมาชิก และผู้ให้ข้อมูลยังรายงานว่าต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีความสามารถในการเร่งรัดให้สมาชิกใช้คืนเงินกู้ได้ตรงตามระยะเวลาการกู้ รวมถึงได้ใช้แนวทางในการบริหารงานเป็นเครื่องมือในการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิก เช่น ไม่รับสมัครเข้าเป็นสมาชิกหรือไม่อนุมัติการกู้ยืมเงินให้ผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติดหรือขาดความน่าเชื่อถือ เป็นต้น ตลอดจนมีความต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้มีการติดตามตรวจสอบการใช้จ่ายเงินกู้ของสมาชิกเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการกู้ยืมเงินอยู่เสมอ

สำหรับเหตุผลที่ผู้ให้ข้อมูลเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 99.4) ระบุความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านในระดับมากถึงมากที่สุดนั้น ประการหนึ่งอาจเนื่องมาจากผู้ให้ข้อมูลเกิดความรู้สึกลึกซึ้งพันในการมีส่วนร่วมและเป็นเจ้าของกองทุนหมู่บ้าน ต้องการให้มีการบริหารจัดการโดยการควบคุมอย่างเป็นระบบด้วยความถูกต้อง ยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ทุกระดับและทุกระยะเวลา ตลอดจนมีการควบคุมให้ครอบคลุมในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านการกระจายทุนให้แก่สมาชิกอย่างทั่วถึงและมีการติดตามตรวจสอบและสามารถติดตามการใช้คืนเงินกู้ยืมได้ตามระยะเวลาที่กำหนด อีกประการหนึ่งอาจเนื่องมาจากเหตุผลที่ผู้ให้ข้อมูลได้คาดหวังต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้ใช้อำนาจหน้าที่ที่สมาชิกมอบให้ไปควบคุมอย่างเต็มศักยภาพ จนทำให้สมาชิกมีระเบียบวินัยทางการเงินการคลังในระดับฐานรากหรือระดับหมู่บ้าน และก่อให้เกิดความสามัคคีและเป็นวัฒนธรรมที่เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติต่อไป อันจะส่งผลให้กองทุนหมู่บ้านมีความเข้มแข็ง พึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืนอย่างเป็นระบบในที่สุด

ตารางที่ 15 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล ตามความต้องการในคุณลักษณะด้านการควบคุมงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย	ผู้ให้ข้อมูล (n = 159)		ระดับความต้องการด้านการควบคุมงาน
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
3.26 – 4.00	105	66.1	มากที่สุด
2.51 – 3.25	53	33.3	มาก
1.76 – 2.50	1	0.6	น้อย
รวม	159	100	

3.6 คุณลักษณะด้านการประสานงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตามความต้องการของผู้ให้ข้อมูล

ความต้องการที่เกี่ยวกับคุณลักษณะด้านการประสานงานเป็นการพัฒนางานอีกด้านหนึ่งที่ผู้ให้ข้อมูลคาดหวังต้องการอยากให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน มีการแสวงหามิตรหรือภาคีการพัฒนาเป็นเครือข่าย เพื่อสนับสนุนข้อบกพร่อง จุดอ่อนและข้อจำกัด ตลอดจนจนเป็นการเสริมสร้างพัฒนาให้กองทุนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น จนสามารถทำให้กองทุนหมู่บ้านได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมให้การบริหารจัดการดำเนินไปด้วยความสะดวกและราบรื่น ทั้งยังเป็นการป้องกันปัญหาอุปสรรคหรือข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้อีกทางหนึ่งซึ่งจากผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 16 ปรากฏว่าผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 62.9 มีความต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีคุณลักษณะด้านการประสานงานในระดับมากที่สุด รองลงมาตามลำดับร้อยละ 35.8 มีความต้องการในระดับมาก ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 1.3 มีความต้องการในระดับน้อย โดยหากพิจารณาผลการวิจัยตามตารางภาคผนวกที่ 14 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคาดหวังต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ได้ดำเนินการเชื่อมประสานงานกับอำเภอและธนาคารออมสินและได้นำข้อมูลข่าวสารนั้นมาถ่ายทอดให้สมาชิกได้รับทราบอยู่เสมอ เช่น ระเบียบ/แนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องและทันต่อสถานการณ์ที่แปรเปลี่ยน ตลอดจนได้มีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ และเชิญชวนราษฎรในหมู่บ้านให้สมัครเข้ามาเป็นสมาชิกกองทุนหมู่บ้านเพิ่มเติม จนทำให้ยอดจำนวนสมาชิกกองทุนเพิ่มขึ้นสามารถครอบคลุมครัวเรือนส่วนใหญ่ในหมู่บ้าน และยังต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้ติดต่อเชิญชวน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือ สมาชิกอบต.

ให้เข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมการประชุม เสวนา ประชาคมในมวลสมาชิกอย่างประจำสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลยังต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้ดำเนินการติดต่อขอรับการสนับสนุนจากปราชญ์ชาวบ้านหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นมาให้ความรู้/ทักษะด้านการกู้ยืมเงินไปประกอบอาชีพแก่สมาชิกรวมทั้งต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านส่วนใหญ่ไปร่วมประชุม เสวนาร่วมกับกลุ่ม/องค์กรภายในหมู่บ้าน เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มสตรี กลุ่มอาชีพ เป็นต้น จนทำให้เกิดความร่วมมือและประสานงานระหว่างกิจกรรมที่ดี ตลอดจนผู้ให้ข้อมูลยังรายงานความต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้มีการจัดกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ จนก่อให้เกิดความสามัคคีในมวลหมู่สมาชิกอย่างสม่ำเสมอ เช่น การจัดประชุม สัมมนาและการจัดประชาคม เป็นต้น

สำหรับเหตุผลที่ผู้ให้ข้อมูลเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 98.7) มีความต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีคุณลักษณะด้านการประสานงานในระดับมากที่สุดและมากนั้น อาจเนื่องมาจากผู้ให้ข้อมูลได้เล็งเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นที่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านต้องประสานงานภายในหมู่บ้าน ทั้งผู้นำกลุ่ม องค์กรหรือแม้แต่ผู้มิได้เป็นสมาชิกกองทุนหมู่บ้านมีการประสานงานภายนอกหมู่บ้านทั้งอำเภอและธนาคารเพื่อสามารถช่วยเหลือ ส่งเสริม และสนับสนุนศักยภาพที่เป็นจุดอ่อนและข้อจำกัดของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านบางส่วนที่ยังไม่มีหรือมีไม่สมบูรณ์ เช่น เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ทักษะอาชีพ ข้อมูลข่าวสาร องค์กรความรู้ ตลอดจนแนวทางการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ซึ่งเป็นนโยบายที่เริ่มปฏิบัติมาได้เพียงปีเศษ ทำให้ประสบการณ์ในด้านการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านมีค่อนข้างจำกัดและยังประสบปัญหาในบางครั้ง อีกประการอาจเนื่องมาจากการประสานงานกับภาคีการพัฒนาอาจทำให้ผู้ให้ข้อมูลเชื่อว่าสามารถทำให้คณะกรรมการบริหารงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้จากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเนื่องจากต้องมีการประสานงานกันอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนยังเป็นการถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกันของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านอีกทางหนึ่ง

ตารางที่ 16 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล ตามความต้องการในคุณลักษณะด้านการประสานงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย	ผู้ให้ข้อมูล (n = 159)		ระดับความต้องการด้านการประสานงาน
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
3.26 – 4.00	100	62.9	มากที่สุด
2.51 – 3.25	57	35.8	มาก
1.76 – 2.50	2	1.3	น้อย
รวม	159	100	

3.7 คุณลักษณะด้านการปรับปรุงงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตามความต้องการของผู้ให้ข้อมูล

ความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านการปรับปรุงงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน เป็นความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลที่ต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเปลี่ยนแปลงปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานเพื่อความอยู่รอดและบรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมายของกองทุนหมู่บ้านตามสถานการณ์และสภาพการณ์ที่แปรเปลี่ยนตลอดเวลา โดยผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 17 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 56) มีความต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีคุณลักษณะด้านการปรับปรุงงานในระดับมากที่สุด รองลงมาตามลำดับร้อยละ 42.7 รายงานว่ามีความต้องการในระดับมาก ในขณะที่ร้อยละ 1.3 ระบุความต้องการในระดับน้อย ซึ่งหากพิจารณาตามตารางภาคผนวกที่ 15 ทำให้ทราบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้ยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขวิธีการดำเนินงานอยู่เสมอ ตลอดจนมีความต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ได้ติดตามประเมินผลการใช้จ่ายเงินกู้ของสมาชิกแล้วนำผลที่ได้รับมาเป็นเงื่อนไขข้อตกลงหรือแนวทางเพื่อพัฒนากองทุนให้ดีขึ้น นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลยังต้องการได้รับโอกาสจากคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านให้มีส่วนร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการและร่วมติดตามประเมินผลในการแก้ไข ปรับปรุงการบริหารงานกองทุนหมู่บ้าน ผู้ให้ข้อมูลยังระบุว่ามีความต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเป็นผู้ที่แสวงหาโอกาสไปฝึกอบรม/สัมมนาหรือทัศนศึกษาดูงานแล้วนำประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้จนทำให้กองทุนพัฒนาขึ้นมาจนเห็นได้ชัด นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลยังรายงานว่ามีความต้องการให้

คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้ดำเนินการปรับปรุงที่ทำการกองทุนหมู่บ้านให้เป็นศูนย์ข้อมูลข่าวสารไว้บริการแก่สมาชิก จนทำให้สมาชิกสามารถรับทราบความเคลื่อนไหวของกองทุนตลอดเวลา ตลอดจนต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านใช้งบประมาณวัสดุอุปกรณ์อย่างเหมาะสมและประหยัดในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เช่น ด้านการปรับปรุงที่ทำการกองทุนหมู่บ้านและด้านการปรับปรุงหลักฐานเอกสาร

สำหรับเหตุผลที่ผู้ให้ข้อมูลเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 98.7) ต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีคุณลักษณะด้านการปฏิบัติงานในระดับมากและมากที่สุดนั้น อาจเนื่องมาจากในสถานการณ์ปัจจุบันผู้ให้ข้อมูลสามารถได้รับข้อมูล/ข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารจัดการและการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้านต่าง ๆ ทั่วประเทศ โดยเฉพาะกองทุนหมู่บ้านตัวอย่างที่ประสบผลสำเร็จจนสามารถเป็นแบบอย่างที่รัฐบาลมักนำมาเสนอทางสื่อเพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์เช่น โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ วารสาร ตลอดจนวิทยุและหอกระจายข่าวของหมู่บ้าน จึงเกิดกระบวนการเรียนรู้จากการคิดใคร่ครวญอย่างรอบคอบและสังเกต (reflective and observation) จนเกิดการเปรียบเทียบ (benchmarking) และคาดหวังต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านสามารถยกระดับให้กองทุนหมู่บ้านของตนเองได้พัฒนาและปรับตัวให้ทัดเทียมหรือดีกว่ากองทุนหมู่บ้านอื่นๆ นอกจากนี้การที่ผู้ให้ข้อมูลได้มีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอก็อาจเป็นเหตุผลหนึ่งที่ผู้ให้ข้อมูลได้คาดหวังและต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านด้านการปฏิบัติงานในระดับดังกล่าว

ตารางที่ 17 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล ตามความต้องการในคุณลักษณะด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย	ผู้ให้ข้อมูล (n = 159)		ระดับความต้องการด้านการปฏิบัติงาน
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
3.26 – 4.00	89	56.0	มากที่สุด
2.51 – 3.25	68	42.7	มาก
1.76 – 2.50	2	1.3	น้อย
รวม	159	100	

3.8 คุณลักษณะด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตามความต้องการของผู้ให้ข้อมูล

สำหรับด้านสุดท้ายเป็นความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ซึ่งเป็นความคาดหวังของผู้ให้ข้อมูลที่ต้องการอยากให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านร่วมกันทำงานในลักษณะร่วมกันเป็นกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของกองทุนหมู่บ้าน โดยมีการติดต่อสื่อสารประสานเชื่อมโยงสัมพันธ์กันภายในกลุ่มอย่างเป็นระบบ สามารถผสมผสานทักษะประสบการณ์และขีดความสามารถให้สามารถใช้ศักยภาพอย่างเต็มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านจนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 18 พบว่าผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 57.3) มีความต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีคุณลักษณะด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มในระดับมากที่สุด รองลงมาตามลำดับร้อยละ 42.1 ระบุความต้องการในระดับมาก ส่วนร้อยละ 0.6 มีความต้องการในระดับน้อย ซึ่งหากพิจารณาผลการวิจัยตามตารางภาคผนวกที่ 16 ทำให้ทราบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบร่วมกัน ทั้งต่อความสำเร็จและความล้มเหลวที่เกิดขึ้นและได้มีการแบ่งงานกันทำตามความถนัดของแต่ละคนอย่างชัดเจน เช่น ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายตรวจสอบ ฝ่ายเงินกู้และฝ่ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น ตลอดจนได้มีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอทุกเดือน ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผู้ให้ข้อมูลยังรายงานว่ามีความต้องการได้รับการอำนวยความสะดวกหรือการบริการจากกรรมการท่านอื่นที่สามารถทำงานทดแทนกันได้กรณีที่กรรมการกองทุนผู้รับผิดชอบไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ นอกจากนี้ยังต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านทุกคนได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเสมอภาคกันในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของกองทุน ตลอดจนต้องการให้ที่ปรึกษากองทุนหมู่บ้านได้มีโอกาสเสนอแนะแนวทางการบริหารงานให้แก่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอ

เหตุผลที่ผู้ให้ข้อมูลเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 99.4) มีความต้องการคุณลักษณะด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านในระดับมากที่สุดและมากนั้น อาจเนื่องมาจากระเบียบข้อบังคับที่กำหนดให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีจำนวน 9 ถึง 15 คน จึงต้องบริหารงานในลักษณะร่วมกันเป็นกลุ่มซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจอย่างประสานสอดคล้อง หากเกิดความขัดแย้งจนไม่สามารถสรุปความเห็นหรือมีมติได้ก็อาจส่งผลให้กองทุนหมู่บ้านขาดความต่อเนื่องในการบริหารจัดการ สามารถส่งผลกระทบต่อความเจริญก้าวหน้าของกองทุนจึงทำให้ผู้ให้ข้อมูลมีความต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีการทำงานร่วมกัน

เป็นกลุ่มที่สามารถผสมผสานจุดเด่นของแต่ละคนมารวมกันให้มีความแข็งแกร่ง และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชน ส่วนอีกประการหนึ่งผู้ให้ข้อมูลอาจมีความต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านสามารถตัดสินใจต่าง ๆ ในการบริหารกองทุนจากการมีส่วนร่วมของสมาชิกในกลุ่มคณะกรรมการให้มากที่สุดด้วยความสุขุม รอบคอบ ถูกต้องและโปร่งใส ตรวจสอบได้ ตลอดจนถ่วงดุลอำนาจจะหว่างกันภายในกลุ่มของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเพื่อลดความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด

ตารางที่ 18 จำนวนและร้อยละของผู้ให้ข้อมูล ตามความต้องการในคุณลักษณะด้านการทำงาน ร่วมกันเป็นกลุ่มของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย	ผู้ให้ข้อมูล (n = 159)		ระดับความต้องการ ด้านการทำงาน ร่วมกันเป็นกลุ่ม
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
3.26 – 4.00	91	57.3	มากที่สุด
2.51 – 3.25	67	42.1	มาก
1.76 – 2.50	1	0.6	น้อย
รวม	159	100	

ตอนที่ 4 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูล เกี่ยวกับคุณลักษณะการพัฒนาตนเองและการพัฒนางานของ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน

สำหรับวัตถุประสงค์อีกประการหนึ่งของการวิจัยในครั้งนี้คือ การศึกษาถึงความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของสมาชิกกองทุนหมู่บ้านเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน โดยใช้สถิติ Pearson Correlation Coefficient ทดสอบความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ซึ่งการทดสอบความสอดคล้องนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดคุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเพื่อการศึกษาในครั้งนี้ได้แก่ คุณลักษณะเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดริเริ่ม ด้านประสบการณ์ และคุณลักษณะเกี่ยวกับการพัฒนางานด้านการควบคุมงาน การประสานงาน การปรับปรุงงาน การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยสามารถแยกกล่าวตามด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

4.1 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะ ด้านบุคลิกภาพของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน

ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน เป็นการทดสอบสหสัมพันธ์แบบ Pearson Correlation Coefficient ระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะดังกล่าวว่ามีความสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 19 พบว่าการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านไม่มีความสอดคล้องกัน ($r = 0.085^{ns}$) จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ระบุว่า การรับรู้และความต้องการของสมาชิกกองทุนหมู่บ้านเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีความสอดคล้องกัน จากการพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางภาคผนวกที่ 17 ทำให้ทราบว่าผู้ให้ข้อมูลมีการรับรู้ที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน โดยผู้ให้ข้อมูลแต่ละรายต่างก็มีการรับรู้และคาดหวังเกี่ยวกับประเด็นต่าง ๆ ดังนี้คือ พวกเขาต่างรับรู้และคาดหวังว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านส่วนใหญ่อธิบายให้สมาชิกฟังอย่างเข้าใจในการประชุมชี้แจงต่าง ๆ เกี่ยวกับกิจกรรมของกองทุนหมู่บ้าน เนื่องจากเขามีวิธีการพูดที่เข้าใจผู้ฟังเป็นอย่างดี ตลอดจนรับรู้

และต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านส่วนใหญ่มีความประพฤติดีโดยปฏิบัติตามกฎหมาย และศีลธรรมจนสามารถเป็นแบบอย่างแก่สมาชิกได้ และเป็นคนตัดสินใจเด็ดขาดไม่ลังเลในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน รวมถึงเป็นคนใจกว้างเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่มวลสมาชิกอยู่เสมอ นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลยังมีการรับรู้และความต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านส่วนใหญ่ เป็นคนที่มีความรอบคอบ มีเหตุมีผล เป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับของสมาชิกรวมทั้งเป็นบุคคลที่ บริหารงานอย่างกระฉับกระเฉงและกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา

4.2 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะ ด้านมนุษยสัมพันธ์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน

ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน เป็นการทดสอบสหสัมพันธ์แบบ Pearson Correlation Coefficient ระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ คุณลักษณะดังกล่าวว่ามีความสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง ที่ 19 ปรากฏว่าการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีความสอดคล้องกันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.293^*$) จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ระบุว่า การรับรู้และความต้องการของสมาชิก กองทุนหมู่บ้านเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีความ สอดคล้องกัน โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางภาคผนวกที่ 18 ทำให้ทราบว่าผู้ให้ข้อมูลมี การรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์สูงย่อมมีความต้องการให้คณะกรรมการกองทุน หมู่บ้านปฏิบัติตามประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้สูงด้วยคือ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านส่วนใหญ่ ไม่วางตัวเป็นผู้มีอำนาจ ช่มเหล่งรังแกสมาชิกที่มาติดต่อหรือรับบริการเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้าน ตลอดจนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มหรือองค์กรในหมู่บ้านเช่น กิจกรรมทางศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม กิจกรรมกลุ่มสตรี กลุ่มอาชีพ เป็นต้น คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านส่วนมาก มักจะเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่ม/องค์กรนั้นอยู่เสมอ นอกจากนี้ยังต้องการได้รับคำชมเชยหรือ แสดงความยินดีจากคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเกี่ยวกับความสำเร็จในการกู้เงินไปประกอบ อาชีพตลอดจนมีความต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านส่วนใหญ่ติดต่อสื่อสารกับผู้นำ หมู่บ้าน เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิก อบต. อยู่เป็นประจำ รวมถึงคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน มักไปร่วมกับเครือข่ายกองทุนหมู่บ้านระดับตำบลหรืออำเภอ เช่น การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา

หรือการประชาคมอย่างสม่ำเสมอ และต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านส่วนใหญ่ได้ให้ความใกล้ชิดและมีความเป็นกันเองต่อสมาชิกอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ

4.3 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านความคิดริเริ่มของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน

ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านความคิดริเริ่มของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน เป็นการทดสอบสหสัมพันธ์แบบ Pearson Correlation Coefficient ระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะดังกล่าวว่ามีความสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 19 พบว่าการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านความคิดริเริ่มของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน มีความสอดคล้องกันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.274^*$) จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ระบุว่า การรับรู้และความต้องการของสมาชิกกองทุนหมู่บ้านเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านความคิดริเริ่มของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีความสอดคล้องกัน โดยจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางภาคผนวกที่ 19 ทำให้ทราบว่าผู้ให้ข้อมูลมีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะด้านความคิดริเริ่มสูงย่อมมีความต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านปฏิบัติตามประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้สูงด้วยได้แก่ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้เปิดโอกาสให้กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในหมู่บ้านได้กู้ยืมเงินไปประกอบกิจกรรมเพื่อส่งเสริมกระบวนการกลุ่มให้มีความเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้ ตลอดจนได้ส่งเสริมให้สมาชิกปฏิบัติตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงโดยประชาสัมพันธ์ อดออมและสละสลวยให้สมาชิกกู้ยืมเงินเพื่อนำไปประกอบอาชีพด้วยความขยันอดทนและมีการประหยัด ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการออมทรัพย์หรือลงหุ้นกับกองทุนหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอตลอดจนในการวางระบบป้องกันหนี้เสียนั้น คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้วางขั้นตอนการชำระคืนเงินกู้ไว้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะเมื่อดำเนินการค้าประกันแล้วยังมีมาตรการทางสังคมมากำหนดให้สมาชิกปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลยังต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้ใช้เวทีของกองทุนหมู่บ้านเป็นศูนย์กลางในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้แก่สมาชิกและสร้างจิตสำนึกในความเป็นหมู่บ้าน ตลอดจนเมื่อมีการประชุมสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านสามารถชี้แจงแนวทางการบริหารงานในช่วงระยะต่อไปให้มองเห็นได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม

4.4 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านประสิทธิภาพของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน

ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านประสิทธิภาพของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน เป็นการทดสอบสหสัมพันธ์แบบ Pearson Correlation Coefficient ระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะดังกล่าวว่ามีความสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 19 พบว่าการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านประสิทธิภาพของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีความสอดคล้องกันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.338^*$) จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ระบุว่า การรับรู้และความต้องการของสมาชิกกองทุนหมู่บ้านเกี่ยวกับคุณลักษณะในด้านประสิทธิภาพของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีความสอดคล้องกัน โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางภาคผนวกที่ 20 ทำให้ทราบว่าผู้ให้ข้อมูลมีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะด้านประสิทธิภาพสูงย่อมมีความต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านปฏิบัติตามประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้สูงด้วยคือ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้กั้นเงินไว้สำหรับกู้ยืมฉุกเฉินและจำเป็นเร่งด่วนสำหรับสมาชิกอย่างเพียงพอจนสามารถบรรเทาความเดือดร้อนแก่สมาชิกได้ในระดับหนึ่ง ตลอดจนคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านส่วนมากเคยเป็นผู้นำหรือเคยบริหารกลุ่ม/องค์กรมาก่อนจนเป็นที่น่าเชื่อถือแก่สมาชิก รวมถึงได้มีการนำกำไรมาจัดสรรปันผลอย่างโปร่งใสและเหมาะสมให้แก่สมาชิก คณะกรรมการและกิจกรรมสาธารณประโยชน์จนสมาชิกรู้สึกพึงพอใจ นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลยังมีความต้องการเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นในกองทุนหมู่บ้านเช่น การอนุมัติจำนวนวงเงินกู้แก่สมาชิก คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านสามารถใช้ทักษะ/ความชำนาญ ในการประนีประนอมหรือลดความขัดแย้งจนสมาชิกพึงพอใจต่อคำตัดสินและยังต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้ใช้ข้อมูล/ข่าวสารในการวางแผนดำเนินงานหรือแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยไม่ใช้ความรู้สึกส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง

4.5 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านการควบคุมงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน

ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านการควบคุมงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน เป็นการทดสอบสหสัมพันธ์แบบ Pearson Correlation Coefficient ระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ

คุณลักษณะดังกล่าวว่ามีความสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 19 พบว่าการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูล เกี่ยวกับคุณลักษณะด้านการควบคุมงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน มีความสอดคล้องกันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.243^*$) จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ระบุว่า การรับรู้และความต้องการของสมาชิกกองทุนหมู่บ้านเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านการควบคุมงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีความสอดคล้องกัน โดยจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางภาคผนวกที่ 21 ทำให้ทราบว่าผู้ให้ข้อมูลมีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะด้านการควบคุมงานสูงย่อมมีความต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านปฏิบัติตามประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้สูงด้วยได้แก่ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้เก็บรักษาระบบเอกสารหลักฐานการกู้ยืมเงินและการปล่อยกู้เงินไว้อย่างเป็นระบบ มีความปลอดภัยเป็นที่ไว้วางใจแก่สมาชิก ตลอดจนได้ใช้แนวทางในการบริหารงานเป็นเครื่องมือในการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิก เช่น ไม่รับสมัครเข้าเป็นสมาชิกหรือไม่อนุมัติการกู้ยืมเงินให้ผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติดหรือขาดความน่าเชื่อถือ เป็นต้น ส่วนในการอนุมัติการกู้ยืมเงินกองทุนนั้น คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้กระจายการกู้ยืมให้แก่สมาชิกอย่างทั่วถึงทั้งคนยากจนและผู้ด้อยโอกาส เพื่อที่จะได้นำไปประกอบอาชีพ นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลยังมีความต้องการเมื่อครบกำหนดการชำระคืนเงินกู้ยืมของสมาชิกแล้ว คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีความสามารถในการเร่งรัดให้สมาชิกใช้คืนเงินกู้ได้ตรงตามระยะเวลาการกู้รวมถึงกรณีของการดำเนินกิจกรรมกองทุนหมู่บ้านนั้น คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้มีการติดตามตรวจสอบการใช้จ่ายเงินกู้ของสมาชิกเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการกู้ยืมเงินอยู่เสมอ และผู้ให้ข้อมูลยังมีความต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่ปฏิบัติตามระเบียบและข้อตกลงของกองทุนอย่างเคร่งครัดโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชังในการบริหารงานกองทุนหมู่บ้าน

4.6 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านการประสานงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน

ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านการประสานงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน เป็นการทดสอบสหสัมพันธ์แบบ Pearson Correlation Coefficient ระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะดังกล่าวว่ามีความสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 19 พบว่าการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านการประสานงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีความสอดคล้องกันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

($r = 0.266^*$) จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ระบุว่า การรับรู้และความต้องการของสมาชิกกองทุนหมู่บ้านเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านการประสานงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีความสอดคล้องกัน โดยจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางภาคผนวกที่ 22 ทำให้ทราบว่าผู้ให้ข้อมูลมีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะด้านการประสานงานสูงย่อมมีความต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านปฏิบัติตามประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้สูงด้วยคือ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้มีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ เชิญชวนราษฎรในหมู่บ้านให้สมัครเข้ามาเป็นสมาชิกกองทุนหมู่บ้านเพิ่มเติมจนทำให้ยอดจำนวนสมาชิกกองทุนเพิ่มขึ้นสามารถครอบคลุมครัวเรือนส่วนใหญ่ในหมู่บ้าน ตลอดจนคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านส่วนใหญ่ไปร่วมประชุมเสวนากับกลุ่ม/องค์กรภายในหมู่บ้านเช่น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มสตรี กลุ่มอาชีพ เป็นต้นจนทำให้เกิดความร่วมมือและประสานงานระหว่างกิจกรรมที่ดี ส่วนในด้านการส่งเสริมการให้ความรู้/ทักษะด้านการกักเงินไปประกอบอาชีพนั้น ผู้ให้ข้อมูลมีความต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านติดต่อขอรับการสนับสนุนจากภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือปราชญ์ชาวบ้านมาสนับสนุนส่งเสริม นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลยังมีความต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ได้ดำเนินการเชื่อมประสานงานกับอำเภอและธนาคารออมสินและนำข้อมูล/ข่าวสารมาถ่ายทอดให้สมาชิกได้รับทราบอยู่เสมอเช่น ระเบียบและแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องและทันต่อสถานการณ์ที่แปรเปลี่ยนรวมถึงได้มีการจัดกิจกรรม รูปแบบต่างๆจนก่อให้เกิดความสามัคคีในมวลหมู่สมาชิกอย่างสม่ำเสมอเช่น การจัดประชุม สัมมนาและการจัดประชาคม เป็นต้น และผู้ให้ข้อมูลยังมีความต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้ติดต่อเชิญชวนกำนันผู้ใหญ่บ้านหรือสมาชิกอบต.ให้เข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวด้วยอย่างประจำสม่ำเสมอ โดยเฉพาะในกรณีที่มีการประชุม/เสวนา/ประชาคมในมวลสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน

4.7 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านการปรับปรุงงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน

ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านการปรับปรุงงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน เป็นการทดสอบสหสัมพันธ์แบบ Pearson Correlation Coefficient ระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะดังกล่าวว่ามีความสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 19 พบว่าการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านการปรับปรุงงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน มีความสอดคล้องกันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.266^*$) จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ระบุว่า การรับรู้และความต้องการของสมาชิกกองทุน

หมู่บ้านเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านการปรับปรุงงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีความสอดคล้องกัน โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางภาคผนวกที่ 23 ทำให้ทราบว่าผู้ให้ข้อมูลมีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะด้านการปรับปรุงงานสูงย่อมมีความต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านปฏิบัติตามประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้สูงด้วยได้แก่ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเป็นผู้ที่แสวงหาโอกาสไปฝึกอบรม/สัมมนาหรือทัศนศึกษาดูงาน แล้วนำประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้จนทำให้กองทุนพัฒนาจนเห็นได้ชัด รวมถึงการได้รับโอกาสจากคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านให้มีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการหรือร่วมติดตามประเมินผลในการแก้ไขปรับปรุงการบริหารงานกองทุนหมู่บ้าน ตลอดจนคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้ใช้งบประมาณวัสดุอุปกรณ์อย่างเหมาะสมและประหยัดในการปรับปรุงงานต่าง ๆ เช่น ด้านการปรับปรุงที่ทำการกองทุนหมู่บ้านและด้านการปรับปรุงหลักฐานเอกสาร นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลยังต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้ติดตามประเมินผลการใช้จ่ายเงินกู้ของสมาชิกแล้วนำผลที่ได้รับมาเป็นเงื่อนไขข้อตกลงหรือแนวทางเพื่อพัฒนากองทุนให้ดีขึ้น และเมื่อมีปัญหาขัดถามเกี่ยวกับกิจกรรมของกองทุนหมู่บ้านนั้น คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านยอมรับฟังความคิดเห็นแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขวิธีการดำเนินงานอยู่เสมอ ตลอดจนคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้ดำเนินการปรับปรุงที่ทำการกองทุนหมู่บ้านให้เป็นศูนย์ข้อมูล/ข่าวสารไว้บริการแก่สมาชิก จนทำให้สมาชิกสามารถรับทราบข่าวสารและความเคลื่อนไหวของกองทุนหมู่บ้านตลอดเวลา

4.8 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน

ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านการการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน เป็นการทดสอบสหสัมพันธ์แบบ Pearson Correlation Coefficient ระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะดังกล่าวว่ามีความสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกันซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 19 สามารถกล่าวได้ว่าการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านการการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีความสอดคล้องกันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.209^*$) จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ระบุว่า การรับรู้และความต้องการของสมาชิกกองทุนหมู่บ้านเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านการการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีความสอดคล้องกัน โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลตาม ตารางภาคผนวกที่ 24 ทำให้ทราบว่าผู้ให้ข้อมูลมีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะด้านการการทำงาน

ร่วมกันเป็นกลุ่มสูงย่อมมีความต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านปฏิบัติตามประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้สูงด้วยได้แก่ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้มีการแบ่งงานกันทำตามความถนัดของแต่ละคนอย่างชัดเจนเช่น ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายตรวจสอบ ฝ่ายเงินกู้ ฝ่ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น รวมถึงให้ที่ปรึกษากองทุนหมู่บ้านมีโอกาสเสนอแนะแนวทางการบริหารงานให้แก่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้มีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอทุกเดือน ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการและเมื่อมีผลงานหรือความผิดพลาดเกิดขึ้นในการบริหารงานกองทุนหมู่บ้าน คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบร่วมกันทั้งต่อความสำเร็จและความล้มเหลวที่เกิดขึ้นและยังต้องการในกรณีที่เกิดกรรมการกองทุนหมู่บ้านที่เป็นผู้รับผิดชอบไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ แต่ยังได้รับการอำนวยความสะดวกหรือการบริการจากกรรมการท่านอื่นที่สามารถทำงานทดแทนกันได้ รวมถึงในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของกองทุนนั้น คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงานและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเสมอภาคกัน

ตารางที่ 19 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะการพัฒนาตนเองและการพัฒนางานด้านต่าง ๆ ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน

คุณลักษณะด้าน	Pearson Correlation Coefficient	Prob Sig. (2 tailed)
บุคลิกภาพ	0.085 ^{ns}	0.342
มนุษยสัมพันธ์	0.293 [*]	0.000
ความคิดริเริ่ม	0.274 [*]	0.000
ประสบการณ์	0.338 [*]	0.000
การควบคุมงาน	0.243 [*]	0.002
การประสานงาน	0.266 [*]	0.001
การปรับปรุงงาน	0.266 [*]	0.001
การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม	0.209 [*]	0.008

หมายเหตุ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ (SUMMARY, IMPLICATIONS AND RECOMMENDATIONS)

สรุปผลการวิจัย (Summary)

การวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านตามความต้องการของสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน ตำบลศรีวิชัย อำเภอสี จังหวัดลำพูน ได้รวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล ระหว่างวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2546 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2546 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. พรรณนาถึงลักษณะส่วนบุคคล สังคมและเศรษฐกิจของผู้ให้ข้อมูล
2. ทราบถึงคุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ที่แสดงออกในปัจจุบัน ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล
3. ระบุถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตามความต้องการของผู้ให้ข้อมูล
4. ศึกษาความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะการพัฒนาดตนเองและพัฒนางานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน

ผู้ให้ข้อมูลในครั้งนี้คือสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน ตำบลศรีวิชัย อำเภอสี จังหวัดลำพูน โดยมาจากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) จากจำนวน 11 หมู่บ้าน (11 กองทุน) รวมทั้งสิ้น 159 คน สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บและรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม (questionnaires) เพื่อการสัมภาษณ์ โดยผู้ช่วยผู้วิจัยซึ่งเป็นอาสาพัฒนาชุมชน (อช.) เป็นผู้ไปดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล แล้วรวบรวมแบบสอบถามเพื่อการสัมภาษณ์ดังกล่าวที่เรียบร้อย แล้วส่งคืนให้แก่ผู้วิจัย ซึ่งเครื่องมือดังกล่าวผ่านการทดสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) จากคณะกรรมการที่ปรึกษาที่พิจารณาให้ความเห็นชอบด้านการครอบคลุมเนื้อหาในประเด็นสาระ ความต้องการวัด แล้วนำไปทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) กับสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน ตำบลศรีวิชัย อำเภอสี จังหวัดลำพูนจำนวน 22 คน ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลจริง ตามแบบของ Cronbach แล้วพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ที่มีค่าสูงกว่า 0.70 ในแต่ละข้อความของแบบสอบถามเพื่อการสัมภาษณ์ ซึ่งปรากฏว่าทุกข้อความมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน โดยค่าเฉลี่ย α ของการรับรู้มีค่าเท่ากับ 0.9495 ค่าเฉลี่ย α ของความต้องการมีค่าเท่ากับ 0.9502 และมีค่าเฉลี่ย α รวมเท่ากับ 0.9499

เมื่อผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่รวบรวมมาได้มาจัดหมวดหมู่แล้วจึงรวบรวมค่าต่างๆบันทึกลงรหัสและนำข้อมูลวิเคราะห์หาค่าสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ทางสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences: SPSS) ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล สังคมและเศรษฐกิจของผู้ให้ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่งเป็นเพศชาย โดยมีอายุเฉลี่ย 44 ปี และผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่งจบการศึกษาระดับประถมศึกษาตอนต้นโดยส่วนใหญ่ของผู้ให้ข้อมูลมีสถานภาพสมรสแล้ว สำหรับอาชีพหลักนั้น ผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่งประกอบอาชีพทำการเกษตรกรรมโดยมีรายได้เฉลี่ยของครัวเรือนจากการประกอบอาชีพโดยไม่หักค่าใช้จ่ายในรอบปี 2545 เป็นเงิน 56,377 บาท

2. คุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านที่แสดงออกในสภาพปัจจุบัน ตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่งรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดริเริ่มและด้านประสิทธิภาพของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านที่แสดงออกในปัจจุบันในระดับมาก ส่วนการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะในการพัฒนางานด้านการควบคุมงานและด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ปรากฏว่าผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่งรับรู้ว่าคุณลักษณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านแสดงออกในระดับมาก ในขณะที่คุณลักษณะการพัฒนางานด้านการประสานงานและการปรับปรุงงานนั้น ผู้ให้ข้อมูลน้อยกว่าครึ่งรายงานว่ารับรู้ในระดับมาก

3. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านตามความต้องการของผู้ให้ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีคุณลักษณะในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดริเริ่มและด้านประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะในการพัฒนางานด้านการควบคุมงาน ด้านการประสานงาน ด้านการปรับปรุงงาน และด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มนั้น ผู้ให้ข้อมูลมากกว่าครึ่งมีความต้องการคุณลักษณะดังกล่าวของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกัน

4. ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านนั้น ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะในการพัฒนาตนเองด้าน

บุคลิกภาพของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านไม่มีความสอดคล้องกัน ในขณะที่การรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะการพัฒนาด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดริเริ่ม ด้านประสิทธิภาพและคุณลักษณะในการพัฒนางานด้านการควบคุมงาน ด้านการประสานงาน ด้านการปรับปรุงงานและด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านนั้น มีความสอดคล้องกันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

(Implications)

ผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตามความต้องการของสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน ตำบลศรีวิชัย อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลรับรู้ว่าคุณลักษณะการกองทุนหมู่บ้านแสดงออกเกี่ยวกับคุณลักษณะในการพัฒนาด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดริเริ่ม ด้านประสิทธิภาพ และคุณลักษณะในการพัฒนางานด้านการควบคุมงาน ด้านการประสานงาน ด้านการปรับปรุงงาน และด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มในระดับมาก

สำหรับคุณลักษณะในการพัฒนาด้านบุคลิกภาพของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านที่ผู้ให้ข้อมูลรับรู้ว่าคุณลักษณะการกองทุนหมู่บ้านปฏิบัติในระดับมากคือ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเป็นคนที่มีความรอบคอบมีเหตุมีผล เป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับของสมาชิก เนื่องจากคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเป็นผู้ผ่านกระบวนการในการคัดเลือกจาก 3 ใน 4 ของครัวเรือนในหมู่บ้านเข้ามาเป็นคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน และส่วนใหญ่เคยเป็นผู้นำในหมู่บ้านซึ่งเคยแสดงออกในบุคลิกภาพดังกล่าวจนเป็นผู้ที่ได้รับความน่าเชื่อถือและแสดงให้เห็นถึงความรอบคอบและมีเหตุผล ซึ่งสอดคล้องกับสถิติ วงศ์สวรรค์ (2540: 1-4) ที่ระบุว่าบุคลิกภาพที่แสดงออกโดยจิตใจ สถิติปัญญา ลักษณะของอารมณ์และความรู้สึก (mental and emotional class) และด้านการสังคม เจตคติ อุปนิสัยใจคอ ความนิยมชมชอบ ระเบียบแบบแผนประเพณี (social and cultural class) ทำให้มีอิทธิพลต่อความรู้สึกและการรับรู้ของผู้ที่พบเห็น

ส่วนในด้านมนุษยสัมพันธ์นั้น ผู้ให้ข้อมูลรับรู้ว่าคุณลักษณะการกองทุนหมู่บ้านส่วนใหญ่ติดต่อสื่อสารกับผู้นำหมู่บ้าน เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิก อบต.อยู่เป็นประจำซึ่งในการปฏิบัติงานกองทุนหมู่บ้านนั้นต้องมีการประชุม/เสวนา/ประชาคม/ปรึกษาหารือจึงมีความจำเป็นที่ต้องประสานงานผู้นำหมู่บ้านเพื่อขอความร่วมมือ สนับสนุน เช่น การประชาสัมพันธ์เสียงตามสายหรือหอกระจายข่าวหมู่บ้านเพื่อขออนุญาตจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่เป็นผู้ปกครอง

ของหมู่บ้าน ตลอดจนผู้นำหมู่บ้านดังกล่าวมักได้รับความไว้วางใจจากสมาชิกกองทุนหมู่บ้านให้เข้ามาเป็นคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านหรือเป็นที่ปรึกษากองทุนหมู่บ้านและยังเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดฐานะเครือญาติของสมาชิกจนเป็นที่น่าเชื่อถือแก่ผู้ให้ข้อมูล เนื่องจากคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเป็นผู้ที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านมานาน จึงก่อให้เกิดความสัมพันธ์และแสดงออกให้ผู้ให้ข้อมูลได้รับรู้ดังกล่าว ซึ่งพรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์ (2541: 5) ได้รายงานไว้ว่านักบริหารมักคำนึงถึงมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานก่อนสิ่งอื่นแผนงานใด ๆ ก็ดีจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นสำคัญ และในทำนองเดียวกันสมชาติ กิจยรรยง (2540: 163-168) ได้ระบุไว้ว่าการพัฒนาตนเองเพื่อการบริการที่ดีนั้นทำให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งข้อสำคัญขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ภายในองค์กร โดยเฉพาะคนกับคนทำให้สามารถบ่งชี้บอกถึงคุณลักษณะของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลยังรับรู้ว่าคุณคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีความคิดริเริ่ม โดยเฉพาะการวางขั้นตอนการชำระคืนเงินกู้ไว้อย่างชัดเจน โดยเมื่อได้ดำเนินการค้าประกันการกู้ยืมแล้วยังมีมาตรการทางสังคมมากำหนดให้สมาชิกปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เนื่องจากการบริหารงานกองทุนหมู่บ้านนั้น นอกจากการใช้มาตรการทางระเบียบข้อบังคับหรือกฎหมายมาดำเนินการเกี่ยวกับการกู้ยืมเงินแล้ว คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านยังแสดงออกถึงความคิดริเริ่มในการแก้ไขปัญหาเชิงป้องกัน (analysis problem) โดยใช้มาตรการทางสังคมที่สมาชิกให้ความเกรงกลัวมากกว่าเป็นแนวทางหลักในการบริหารงาน จากการที่หมู่บ้านเป็นสังคมชนบทซึ่งสมาชิกต้องการอยู่อย่างมีเกียรติมีศักดิ์ศรีและได้รับการยอมรับนับถือจากสมาชิกกองทุนหมู่บ้านโดยสอดคล้องกับบุรุษชัย จงกลณี (2533: 11) ที่สรุปไว้ว่าความคิดริเริ่มนั้นทำให้งานต่าง ๆ ก้าวหน้าอยู่เสมอ โดยทำให้เป็นผู้ที่สำรวจตนเองและพัฒนาหน้าที่ของตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอและวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้า โดยการคิดค้นสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ในการป้องกันปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้

ส่วนในด้านประสบการณ์ของคุณคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านนั้น ผู้ให้ข้อมูลรับรู้ว่าคุณคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้กันเงินไว้สำหรับการกู้ยืมฉุกเฉินและจำเป็นเร่งด่วนสำหรับสมาชิกอย่างเพียงพอจนสามารถบรรเทาความเดือดร้อนแก่สมาชิกได้ในระดับหนึ่ง เนื่องจากกองทุนหมู่บ้านเป็นแหล่งเงินทุนในการกู้ยืมสำหรับสมาชิก โดยเฉพาะการกู้ยืมกรณีฉุกเฉินจำเป็นเร่งด่วนที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดฝัน จนก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่สมาชิกหรือครอบครัวจึงทำให้ต้องการเงินเพื่อบรรเทาเหตุดังกล่าวซึ่งจากประสบการณ์ของคุณคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านที่มีอยู่แล้วจากเงื่อนไขคุณสมบัติในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านที่กำหนดไว้ ตลอดจนการเคยเป็นผู้นำชุมชนที่มีประสบการณ์ในการบริหารเงินทุนมาก่อน ทำให้สามารถนำประสบการณ์ที่เคยได้รับมาปรับใช้กับกองทุนหมู่บ้าน จนผู้ให้ข้อมูลสามารถรับรู้ได้มากกว่าข้อความอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2539: 24-26) ที่รายงานไว้ว่าประสบการณ์นั้น เป็นการสร้างเสริมในสิ่งที่เราไม่มีให้มีขึ้นมาและเพิ่มเติมในสิ่งที่มีอยู่แล้วให้มีมากยิ่งขึ้น โดยการสร้างเสริมประสบการณ์นั้น เริ่มต้นมาตั้งแต่เกิดออกมาอยู่รอดมีชีวิตจนสามารถนำประสบการณ์ที่มีอยู่แก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นหรือวางแผนป้องกันแก้ไขปัญหาที่วางแผนไว้ล่วงหน้าจนทำให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ส่วนข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะในการพัฒนางานด้านการควบคุมงานของ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านนั้น ผู้ให้ข้อมูลรับรู้ว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้กระจายการ คุ้มกันให้แก่สมาชิกอย่างทั่วถึงทั้งคนยากจนและผู้ด้อยโอกาสเพื่อที่จะได้นำไปประกอบอาชีพ เนื่องจากคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านต้องปฏิบัติหน้าที่ในการควบคุมหรือกำกับวงกิจกรรม การคุ้มกันเงินของสมาชิกให้เป็นไปตามแผนและระเบียบเงื่อนไขที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาการอนุมัติ คุ้มกันเงินให้แก่สมาชิกอย่างยุติธรรมจนครอบคลุมบุคคลเป้าหมายอย่างทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2543: 8-9) ได้ระบุไว้ว่าการควบคุมนั้นเพื่อให้เกิดความมั่นคง (stability) และเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมาย (objective realization) ทำให้สามารถมั่นใจได้ว่า งานนั้นๆ มีความก้าวหน้าพอจะบรรลุผลตามเป้าหมายได้มากที่สุด และทำนองเดียวกันศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542: 516) ได้สรุปไว้ว่าการควบคุมงานเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องบริหาร ให้เป็นไปตามแผนเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยเฉพาะสมาชิกองค์กรอย่างครอบคลุมทั่วถึง

สำหรับด้านการประสานงาน ผู้ให้ข้อมูลรับรู้ว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้มีการรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ เชิญชวนราษฎรในหมู่บ้านให้สมัครเข้ามาเป็นสมาชิกกองทุนเพิ่มเติม จนทำให้ยอดจำนวนสมาชิกเพิ่มขึ้นสามารถครอบคลุมครัวเรือนส่วนใหญ่ในหมู่บ้าน เนื่องจาก กองทุนหมู่บ้านเป็นนโยบายของรัฐบาลที่ค่อนข้างใหม่ ยังมีคนจำนวนมากที่ยังไม่เข้าใจชัดเจนจึงมี ราษฎรในหมู่บ้านบางส่วนที่ยังไม่ได้สมัครเข้าเป็นสมาชิก ดังนั้นคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน จึงต้องดำเนินการประสานงานให้บุคคลดังกล่าวเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานจนครอบคลุม ครัวเรือนส่วนใหญ่ในหมู่บ้าน และสามารถมุ่งสู่กองทุนสวัสดิภาพของหมู่บ้านในอนาคต จึงมีความ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องประสานงาน สร้างความเข้าใจในรูปของการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้สมาชิก ได้รับรู้จนส่งผลให้ผู้ให้ข้อมูลรับรู้มากกว่าข้อความอื่น ๆ ซึ่งสิทธิโชค วรรณสันติกุล (2540: 9) ได้ระบุว่าการประสานงานขอความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมายเป็นหน้าที่ของ ผู้บริหาร โดยสอดคล้องกับสำนักบริหารกองทุนพัฒนาชุมชน (2545: 59) ที่ได้รายงานไว้ว่า การประสานงานเป็นเครื่องมืออันสำคัญที่จะก่อให้เกิดเอกภาพในการบริหารงานและช่วยให้การ ดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นโดยเฉพาะการประสานความคิดเห็น การส่งเสริมความร่วมมือ การสร้างความสามัคคีและเป็นแรงจูงใจในการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้าน

นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลยังรับรู้ว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้ใช้งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์อย่างเหมาะสมและประหยัดในการปรับปรุงงานต่าง ๆ เช่น ด้านการปรับปรุงที่ทำการ กองทุนหมู่บ้านและด้านการปรับปรุงหลักฐานเอกสาร เนื่องจากการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้อง กับกองทุนหมู่บ้าน และการจัดทำหลักฐานเอกสารการดำเนินงานตลอดจนบัญชีต่าง ๆ ของกองทุน ที่เป็นปัจจุบันตรวจสอบได้นั้น นับว่ามีความจำเป็นสำหรับยุคปัจจุบันที่เป็นยุคข้อมูลข่าวสาร ไร้พรมแดนที่สมาชิกต้องการรับรู้ความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้าน โดยเฉพาะจากที่ทำการ กองทุนหมู่บ้านซึ่งส่วนใหญ่มาจากการจัดทำโดยใช้งบประมาณของกองทุนอย่างประหยัดและ เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับสิทธิโชค วรรณสันติกุล (2540: 137-138) ที่ได้ระบุถึงการปรับปรุง ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในองค์กรทุกแห่งนั้น ต้องการให้มีการปรับปรุงอยู่เสมอเพื่อสามารถ ควบคุมพฤติกรรมของคนในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยเน้น การปรับปรุงสิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรให้เหมาะสม

ส่วนในด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มนั้น ผู้ให้ข้อมูลรับรู้ว่าคณะกรรมการ กองทุนหมู่บ้านส่วนใหญ่ มีความรับผิดชอบร่วมกันทั้งต่อความสำเร็จและความล้มเหลวที่เกิดขึ้น เนื่องจากคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านต้องบริหารงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือคณะภายใต้ความ รับผิดชอบต่อสมาชิก และเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับที่สมาชิกกำหนดไว้ จึงต้องรับผิดชอบต่อทั้งความสำเร็จและล้มเหลวที่เกิดขึ้นให้สมาชิกได้รับรู้ มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับวีระวัฒน์ พงษ์พยอม (2542: 14) ที่ได้รายงานไว้ว่าสมาชิกในทีมงาน บริหารนั้น ต้องเสียสละความเป็นส่วนตัวเท่าที่จำเป็นและร่วมรับผิดชอบในการบริหารงานเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว และสำนักบริหารกองทุนพัฒนาชุมชน (2545: 17-19) ได้ระบุไว้ว่า แนวคิดในการสร้างทีมงานในการบริหารกองทุนหมู่บ้าน เป็นการรวมกลุ่มทำงานเพื่อให้สำเร็จ โดยการมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมติดตามผลและร่วมรับประโยชน์ไม่เอาัดเอาเปรียบ กันและกันและที่สำคัญต้องรับผิดชอบต่อร่วมกัน ประนีประนอมกัน

สำหรับความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะในแต่ละด้านของ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านนั้น ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลต้องการให้คณะกรรมการกองทุน หมู่บ้านมีคุณลักษณะในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดริเริ่ม ด้านประสิทธิภาพ และคุณลักษณะในการพัฒนางานด้านการควบคุมงาน ด้านการประสานงาน ด้านการปรับปรุงงาน และด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มในระดับมากที่สุด ซึ่งจะเห็นได้ว่า ความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะในการพัฒนาตนเองและคุณลักษณะในการ พัฒนางานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านทั้ง 8 ด้าน มีระดับที่สูงกว่าระดับของการรับรู้ของ ผู้ให้ข้อมูลตามที่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้แสดงออกในสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน โดยเมื่อ

ผู้ให้ข้อมูลได้รับการตอบสนองตามการรับรู้ในการแสดงออกของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเกี่ยวกับคุณลักษณะทั้ง 8 ด้านในระดับมากแล้ว ผู้ให้ข้อมูลจึงมีความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะทั้ง 8 ด้านดังกล่าวในระดับที่สูงขึ้นคือระดับมากที่สุด จึงสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow ชั้นที่ 2-5 ซึ่งเป็นความต้องการทางจิตใจและสังคมหรือเป็นความต้องการในระดับที่สูงขึ้น และเป็นความต้องการที่ไม่มีสิ้นสุด (กิติ ตัญญาคานนท์, 2536: 129)

ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูล เกี่ยวกับคุณลักษณะในการพัฒนาตนเองและการพัฒนางานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านนั้น ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านไม่มีความสอดคล้องกัน โดยเฉพาะประเด็นในการประชุมชี้แจงต่าง ๆ เกี่ยวกับกิจกรรมของกองทุน ซึ่งคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านส่วนใหญ่อธิบายให้สมาชิกฟังอย่างเข้าใจ เนื่องจากเขามีวิธีการพูดที่เข้าใจผู้ฟังเป็นอย่างดีกล่าวคือ แม้ว่าสมาชิกกองทุนหมู่บ้านมีการรับรู้จากการแสดงออกในคุณลักษณะดังกล่าวของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน แต่ก็ยังไม่สามารถสรุปได้ว่าพวกเขามีความต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้แสดงบุคลิกภาพโดยการอธิบายให้สมาชิกฟังอย่างเข้าใจด้วยวิธีการพูดที่เข้าใจในทิศทางเดียวกันด้วยเหตุผลที่ว่า ผู้ให้ข้อมูลสามารถรับรู้และรับทราบในเรื่องเกี่ยวกับกิจกรรมกองทุนหมู่บ้านจากแหล่งอื่น ๆ ได้อีกหลายทาง เช่น สื่อทางวิทยุ โทรทัศน์ วารสาร สิ่งตีพิมพ์ หนังสือพิมพ์ และการสื่อสารติดต่อทางเครือข่าย/ญาติพี่น้องทางโทรศัพท์ ตลอดจนจากการพบปะ ผูกอบรม ประชุม สัมมนา ประชาคมต่าง ๆ เป็นต้น ดังนั้นถึงแม้ผู้ให้ข้อมูลสามารถรับรู้จากการอธิบายของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านแต่อาจไม่ต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้อธิบายให้พวกเขาฟัง เนื่องจากพวกเขาสามารถรับรู้และรับทราบข้อมูลข่าวสารดังกล่าวนั้นอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับสมพร สุทัศนีย์, ม.ร.ว. (2544: 76-77) ที่ได้ระบุไว้ว่าความต้องการของมนุษย์นั้นมีความแตกต่างกันโดยเกิดจากปัจจัยภายนอกทั้งสภาพเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา วัฒนธรรม การเรียนรู้และการรับรู้รวมทั้งภูมิหลัง ดังนั้นแม้จะรับรู้เช่นเดียวกันแต่ก็อาจมีความต้องการที่แตกต่างกันได้

สำหรับความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะในการพัฒนาตนเองด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดริเริ่ม ด้านประสิทธิภาพ และคุณลักษณะในการพัฒนางานด้านการควบคุมงาน ด้านการประสานงาน ด้านการปรับปรุงงาน และด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านนั้น มีความสอดคล้องกันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านมนุษยสัมพันธ์นั้นผู้ให้ข้อมูลมีการรับรู้สอดคล้องกับความต้องการมากที่สุดในประเด็น คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านส่วนใหญ่ไม่วางตัว

เป็นผู้มีอำนาจเข้มแข็งแก่งสมาชิกรที่มาติดต่อหรือรับบริการเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้าน สำหรับด้านความคิดริเริ่มนั้น ผู้ให้ข้อมูลต่างรับรู้และต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้เปิดโอกาสให้กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในหมู่บ้านได้กู้ยืมเงินไปประกอบกิจกรรม เพื่อส่งเสริมกระบวนการกลุ่มให้มีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้ ส่วนด้านประสบการณ์ผู้ให้ข้อมูลต่างรับรู้และต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้กันเงินไว้สำหรับการกู้ยืมฉุกเฉินและจำเป็นเร่งด่วนสำหรับสมาชิกอย่างเพียงพอ จนสามารถบรรเทาความเดือดร้อนแก่สมาชิกได้ในระดับหนึ่ง

สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะในการพัฒนางานด้านการควบคุมงานนั้น ผู้ให้ข้อมูลมีการรับรู้สอดคล้องกับความต้องการในประเด็นเกี่ยวกับการจัดระบบเอกสาร หลักฐานการกู้ยืมเงินและการพัสดุกองทุน โดยที่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้เก็บรักษาไว้อย่างเป็นระบบ มีความปลอดภัยเป็นอย่างดีเป็นที่ไว้วางใจแก่สมาชิก สำหรับด้านการประสานงานนั้นผู้ให้ข้อมูลต่างรับรู้และต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้มีการรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ เชิญชวนราษฎรในหมู่บ้านให้สมัครเข้ามาเป็นสมาชิกกองทุนหมู่บ้านเพิ่มเติม จนทำให้ยอดจำนวนสมาชิกกองทุนเพิ่มขึ้นสามารถครอบคลุมครัวเรือนส่วนใหญ่ในหมู่บ้าน ส่วนด้านการปรับปรุงงานนั้น ผู้ให้ข้อมูลต่างรับรู้และต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน เป็นผู้แสวงหาโอกาสไปฝึกอบรม/สัมมนาหรือทัศนศึกษาดูงานแล้วนำประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้จนสามารถทำให้กองทุนหมู่บ้านพัฒนาจนเห็นได้ชัดเจน และด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลต่างมีการรับรู้สอดคล้องกับความต้องการในประเด็นที่ว่าในการบริหารงานกองทุนหมู่บ้าน คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้มีการแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจนเช่น ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายตรวจสอบ ฝ่ายเงินกู้ ฝ่ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่าการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลในคุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านทั้ง 7 ด้านดังกล่าวต่างมีความสอดคล้องกันทางบวกหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกันกล่าวคือ เมื่อผู้ให้ข้อมูลได้รับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านจากการแสดงออกในปัจจุบันแล้วทั้ง 7 ด้าน พวกเขาต่างมีความต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้มีการแสดงออกอีกในอนาคตในทิศทางเดียวกันกับการรับรู้ ซึ่งสอดคล้องกับศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542: 412-413) ได้รายงานไว้ว่าทฤษฎีความต้องการของมนุษย์: ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer ได้ระบุถึงความต้องการของมนุษย์นั้น เมื่อตอบสนองความพึงพอใจในระดับหนึ่งแล้วมนุษย์ก็จะต้องการในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งมักได้รับการกระตุ้นโดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ และพงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542: 144-145) ได้ระบุไว้ว่าความต้องการเป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลเพื่อหาทางตอบสนองความต้องการที่เกิดขึ้น และทิศทางของพฤติกรรมก็จะถูกกำหนดโดยแรงผลักดันของความต้องการซึ่งส่วนใหญ่มาจากการรับรู้และแปลความจากสิ่งเร้าและมักเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ (Recommendations)

ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงคุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ที่แสดงออกในปัจจุบันตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูล และสามารถระบุถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านตามความต้องการของผู้ให้ข้อมูล ตลอดจนความสอดคล้องระหว่าง การรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ดังกล่าว ซึ่งสามารถนำไปพิจารณาปรับใช้ในการดำเนินการบริหารการพัฒนากองทุนหมู่บ้าน ตำบลศรีวิชัย อำเภอสี จังหวัดลำพูน ตลอดจนเป็นแนวทางในการพิจารณาสำหรับกองทุนหมู่บ้าน อื่น ๆ โดยสามารถเป็นแนวทางในการคัดเลือก กำหนด การพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขและส่งเสริม เกี่ยวกับคุณลักษณะในการพัฒนาตนเองและการพัฒนางานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน เพื่อให้การบริหาร จัดการกองทุนหมู่บ้านบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามนโยบายรัฐบาลอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตลอดจนสนองตอบต่อความพึงพอใจของสมาชิกกองทุนหมู่บ้านที่เปรียบเสมือน ลูกค้าอันจะส่งผลให้ได้ทั้งงานและน้ำใจมากที่สุด จึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ประธานและคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านตำบลศรีวิชัย อำเภอสี จังหวัดลำพูน ควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปปรับปรุงพฤติกรรมตนเองให้แสดงออกเกี่ยวกับคุณลักษณะในการ พัฒนางานด้านการประสานงานและด้านการปรับปรุงงานให้มากกว่าที่แสดงออกตามสภาพที่ เป็นจริงในปัจจุบัน โดยดำเนินการฝึกอบรม ประชุม สัมมนาในที่ทำงานของคณะกรรมการกองทุน หมู่บ้านและ/หรือไปทัศนศึกษาดูงาน ณ กองทุนหมู่บ้านที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการ ตลอดจนเชิญกองทุนหมู่บ้านที่ประสบผลสำเร็จจนสามารถเป็นตัวอย่างได้ ไปเป็นวิทยากรฝึกอบรม ส่งเสริมพัฒนากระบวนการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพเกี่ยวกับคุณลักษณะดังกล่าว เป็นต้น เพื่อให้ สามารถแสดงออกในคุณลักษณะดังกล่าวได้ตรงตามความต้องการของสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน จนทำให้สมาชิกกองทุนหมู่บ้านเกิดความเชื่อมั่น เป็นกันเอง นับถือเลื่อมใสและยอมรับในการ บริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน และก่อให้เกิดความพร้อมในการให้ความร่วมมือสนับสนุน ช่วยเหลือ หรือเข้ามามีส่วนร่วมในทุกกระบวนการทำให้เกิดความถูกต้อง รวดเร็ว และโปร่งใสจนสามารถ บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามนโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ทำให้ ส่งผลให้กองทุนหมู่บ้านมีความเข้มแข็ง พึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน

2. สมาชิกกองทุนหมู่บ้าน ตำบลศรีวิชัย อำเภอสี จังหวัดลำพูน ควรนำผลการวิจัย ครั้งนี้ไปใช้ประกอบการตัดสินใจคัดเลือกคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของตนเองในครั้งต่อไป

ตลอดจนนำไปใช้ในการตัดสินใจสมัครเป็นคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านในหมู่บ้านของตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกกองทุนหมู่บ้านนั้น ๆ

3. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย อำเภอสี จังหวัดลำพูน ควรนำเอาผลการวิจัยครั้งนี้ไปวางแผนพัฒนาตำบลประจำปี 2547 โดยสนับสนุนงบประมาณเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณลักษณะในการพัฒนาตนเองด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดริเริ่ม ด้านประสบการณ์ และคุณลักษณะในการพัฒนางานด้านการควบคุมงาน ด้านการประสานงาน ด้านการปรับปรุงงาน และด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเช่น การฝึกอบรม สัมมนา และทัศนศึกษาดูงาน เป็นต้น เพื่อส่งเสริมให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเป็นผู้นำองค์กรชุมชนที่เข้มแข็งพึ่งตนเองได้ในระดับฐานรากของหมู่บ้านจนสามารถส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนในอนาคต

4. ประธานคณะกรรมการสนับสนุนและติดตามระดับอำเภอ อำเภอสี จังหวัดลำพูน ควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปวางแผนพัฒนาเกี่ยวกับคุณลักษณะในการพัฒนาตนเองด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดริเริ่ม ด้านประสบการณ์ และคุณลักษณะในการพัฒนางานด้านการควบคุมงาน ด้านการประสานงาน ด้านการปรับปรุงงานและด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลศรีวิชัย โดยสนับสนุน ส่งเสริมและประสานงานให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตำบลศรีวิชัย อำเภอสี จังหวัดลำพูนได้มีการฝึกอบรม สัมมนาและพัฒนาเครือข่ายกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล ให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน จนสามารถพึ่งตนเองและสนับสนุนช่วยเหลือกันระหว่างหมู่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนดำเนินการติดตามและประเมินผลทุกระยะเพื่อสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) แก่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน เพื่อก่อให้เกิดจิตสำนึกและตระหนักในการพัฒนาคุณลักษณะดังกล่าวของตนเองอยู่ตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป (Recommendation for Further Study)

1. การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านตามความต้องการของสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน ตำบลศรีวิชัย อำเภอสี จังหวัดลำพูนเท่านั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตการวิจัยเป็นระดับอำเภอหรือจังหวัด เป็นต้น และ/หรือขยายขอบเขตเกี่ยวกับ คุณลักษณะการพัฒนาตนเองและพัฒนางานด้านอื่น ๆ เพิ่มขึ้น เพื่อสามารถทำให้การวิจัยมีประโยชน์ต่อการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านกว้างขวางครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. ผู้สนใจในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาเพื่อเปรียบเทียบเกี่ยวกับคุณลักษณะในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านในระดับตำบล อำเภอหรือจังหวัดเพื่อสามารถมองเห็นภาพรวมของความแตกต่างในคุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านตามบริบทของพื้นที่ที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถนำไปเสนอต่อผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณา กำหนดนโยบายสนับสนุนส่งเสริมคุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้ตรงตามความต้องการของสมาชิกกองทุนหมู่บ้านได้อย่างตรงประเด็นและครอบคลุมทุกพื้นที่มากที่สุด

3. การศึกษาครั้งต่อไป ควรใช้กระบวนการวิจัยแบบมีส่วนร่วม (participatory action research: PAR) เพื่อให้สมาชิกกองทุนหมู่บ้านได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในทุกกระบวนการวิจัย ทำให้สามารถเสริมสร้างศักยภาพและกระบวนการเรียนรู้ในการวิจัยและพัฒนา (research and development: R & D) แก่สมาชิกกองทุนหมู่บ้านซึ่งสามารถก่อให้เกิดผลการวิจัยที่มีความเที่ยงตรง แม่นยำและมีความน่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับจากผู้สนใจและเกี่ยวข้องมากยิ่งขึ้น

4. เนื่องจากการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้าน มีปัจจัยหลายด้านที่อาจส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการกองทุนของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน เช่น นโยบายของรัฐบาล กฎหมายที่เกี่ยวข้อง สมาชิกกองทุน คณะกรรมการกองทุน ระเบียบข้อบังคับกองทุน กิจกรรมกองทุนและงบประมาณของกองทุนหมู่บ้าน โดยเฉพาะระยะเวลาซึ่งสามารถทำให้พฤติกรรมต่าง ๆ ขององค์กรกองทุนหมู่บ้านอาจเปลี่ยนแปลงไปได้ ดังนั้นจึงควรศึกษาตามแนวทางดังกล่าวทุกระยะ เช่น ทุกระยะหนึ่งปี เป็นต้น เพื่อให้ทราบถึงความเคลื่อนไหวด้านพฤติกรรมในการบริหารงานซึ่งเป็นคนลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้ชัดเจนแม่นยำมากยิ่งขึ้น จนสามารถนำไปทำให้เกิดประโยชน์ได้อย่างถูกต้องตรงประเด็นและทันสถานการณ์ที่แปรเปลี่ยนตลอดเวลาทำให้ผู้นำในระดับฐานรากได้รับการพัฒนามากยิ่งขึ้น ตามสภาพที่เป็นจริงอย่างสมเหตุสมผลในหลักฐานเชิงประจักษ์จนเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือจากภาคีการพัฒนาทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

บรรณานุกรม

กรมการพัฒนาชุมชน. 2538. **ประมวลกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานพัฒนาชุมชน.**

กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เพิ่มเสริมกิจ.

กันยา สุวรรณแสง. 2540. **จิตวิทยาทั่วไป.** (พิมพ์ครั้งที่สาม). กรุงเทพมหานคร: อักษรพิทยา.

กิติ ตยัคคานนท์. 2536. **นักบริหารทันสมัย.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บัดเดอร์ฟลาย.

กิริติ บุญเจือ. 2545. **มนุษย์รู้อย่างไร.** (พิมพ์ครั้งที่สอง). กรุงเทพมหานคร: บริษัทสำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

จเด็จ อินสว่าง. 2544ก. **คนดีของหมู่บ้าน: ความสำเร็จของกองทุนหมู่บ้าน. วารสารพัฒนาชุมชน.** 40 (มิถุนายน): 22-24.

-----2544ข. **เอกสารเผยแพร่การบริหารงานพัฒนาชุมชน.** กรุงเทพมหานคร: กองส่งเสริมและเผยแพร่, กรมการพัฒนาชุมชน.

จรรยา สุวรรณวัตต์, ศิริชัย กาญจนวาสี และ สำเริง บุญเรืองรัตน์. 2534. **จิตวิทยาและสังคมวิทยาพื้นฐาน.** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เฉลิมชัย ปัญญาดี. 2545ก. **เหลี่ยมหลังแลหน้า โครงการเพิ่มประสิทธิภาพกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง.** เอกสารบรรยาย. เชียงใหม่: สาขาวิชาบริหารการพัฒนา, ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร, คณะธุรกิจการเกษตร, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

-----2545ข. **องค์ประกอบองค์กรชุมชน.** เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาองค์การและการจัดการ (บ.พ. 510). เชียงใหม่: สาขาวิชาบริหารการพัฒนา, ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร, คณะธุรกิจการเกษตร, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

เทพ พงษ์พานิช. 2544. **การบริหารกับนักบริหาร.** เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาองค์การและการจัดการ (บ.พ. 510). เชียงใหม่: สาขาวิชาบริหารการพัฒนา, ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร, คณะธุรกิจการเกษตร, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

ธรรมรส โชติบุญชร. 2544. **มนุษย์สัมพันธ์.** (พิมพ์ครั้งที่สาม). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

นงลักษณ์ เทพสวัสดิ์. 2543. **วิเคราะห์ปัญหาสำคัญในสังคมไทย.** (พิมพ์ครั้งที่สอง).

กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นำชัย ทนุผล. 2540. **วิธีการเตรียมโครงการวิจัย.** เชียงใหม่: สาขาวิชาบริหารการพัฒนา, ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร, คณะธุรกิจการเกษตร, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

นิภา นิธยาน. 2530. **การปรับตัวและบุคลิกภาพจิตวิทยาเพื่อการศึกษาและชีวิต.**

กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

บุญชัย จงกลนี้. 2533. **คุณธรรมนักบริหาร.** ขอนแก่น: ภาควิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

บุญมัน ธนาสุวัฒน์. 2537. **จิตวิทยาองค์การ.** กรุงเทพมหานคร: โอ เอส พริ้นติ้ง เฮ้าส์.

ประหยัด มะโนพะเล้า. 2535. **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเกษตรกรอำเภอตามความต้องการของข้าราชการผู้ได้บังคับบัญชาในจังหวัดลำพูน.** เชียงใหม่: คณะธุรกิจการเกษตร, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

ปรีดี โชติช่วง. 2544. กองทุนหมู่บ้าน: **ทุนแห่งจิตวิญญาณการอุ้มชูแบ่งปัน. วารสารพัฒนาชุมชน.** 40 (พฤษภาคม): 19-22.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมสุขภาพ (สหมิตรออฟเซต).

พงษ์พัฒน์ อีรประเทืองกุล. 2541. **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540.** กรุงเทพมหานคร: บริษัทประมวลออฟเซต จำกัด.

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. 2542. **จิตวิทยาการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: บริษัทวิสิทธิ์พัฒนา จำกัด.

พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. 2541. **มนุษยสัมพันธ์.** กรุงเทพมหานคร: บริษัทด้านสุทธาการพิมพ์ จำกัด.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคม-ศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่เจ็ด).** กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

พิศมัย สุภัทรานนท์. 2538. **บริหารเวลา บริหารทีมงาน.** กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด.

เพชรนิรารักษ์ แก้วไกรสร. 2538. **คู่มือกฎหมาย อบต.** นนทบุรี: หจก.เขาเขียวพริ้นติ้ง.

ไพบุลย์ ตั้งมีลาภ. 2544. **การบริหารงานอย่างมีหลักการ. วารสารพัฒนาชุมชน.** 40 (สิงหาคม): 33.

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2537. **จิตวิทยาทั่วไป.** กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาจิตวิทยา, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2530. **เอกสารการสอนชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพ-บริหารธุรกิจ.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2535. **เอกสารการสอนชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพวิชาจิตวิทยาและสังคมวิทยาพื้นฐานเพื่อการวัดและประเมินผลการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

-----2539ก. **เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ.** (พิมพ์ครั้งที่สิบสอง). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

-----2539ข. **เอกสารการสอนชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพชีวิตระดับปฐมนิเทศศึกษา.** (พิมพ์ครั้งที่ห้า). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

-----2542. **เอกสารการสอนชุดวิชาจิตวิทยาทั่วไป.** (พิมพ์ครั้งที่สิบสอง). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

-----2543. **เอกสารการสอนชุดวิชาการวางแผนและการควบคุมงานบริหาร.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ยุวลักษณ์ จิระกิตติการ, ธีรฤดี วานิช และ วารี วานิช. 2530. **การบริหารงานบุคคล.** เชียงใหม่: สาขาวิชาบริหารงานบุคคล, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยพายัพ.

รุ่งฤทธิ์ มกรพงศ์. 2545. **การบริหารกองทุนหมู่บ้าน.** วารสารพัฒนาชุมชน. 41 (กุมภาพันธ์): 5-11.

เริงชัย หมื่นชนะ, สงวน สิทธิอรุณเลิศ, จุฑา บุรีภักดี และ สุภัททา ปิ่นทะแพทย์. 2538. **มนุษย์สัมพันธ์.** กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรีนติ้งเฮาส์.

วิวัฒน์ชัย อุตถากร. 2544. **กับดักทางปัญญา.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มีมิตร.

วีระพล ทองมา. 2544. **เอกสารประกอบการสอนวิชาการจัดการข้อมูลสำหรับการบริหาร-การพัฒนา (บพ. 520).** เชียงใหม่: สาขาวิชาบริหารการพัฒนา, ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร, คณะธุรกิจการเกษตร, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

วีระวัฒน์ พงษ์พยอม. 2542. **ทำงานเป็นทีม.** (พิมพ์ครั้งที่สาม). กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด.

ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2540. **จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย เล่ม 2.** (พิมพ์ครั้งที่เจ็ด). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศุภชัย สังขทรัพย์. 2544. **การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ.** วารสารพัฒนาชุมชน. 40 (เมษายน): 33.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญภิตติ, จิรศักดิ์ จิยะจันทร์, ลัทธิกาล ศิริวิรมย์, สุดา สุวรรณภิรมย์ และ ขวลิต ประภาวนนท์. 2542. **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดวงกมลสมัย.

- สถิตย์ วงศ์สุวรรณ. 2540. **การพัฒนาบุคลากร**. กรุงเทพมหานคร: อักษรพิทยา.
- สมชาติ กิจยรรยง. 2540. **สร้างบริการสร้างความประทับใจ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท
ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด.
- สมพร สุทัศน์ีย์, ม.ร.ว. 2544. **มนุษย์สัมพันธ์**. (พิมพ์ครั้งที่หก ฉบับแก้ไขปรับปรุง). กรุงเทพฯ-
มหานคร: บริษัทเท็กซ์ แอนด์เจอร์นัล พับลิเคชั่น จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ. 2544ก. **คู่มือการดำเนินงาน
สำหรับคณะกรรมการสนับสนุนและติดตามการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้าน
ระดับจังหวัดและอำเภอ**. เอกสารการสัมมนาหลังประชุมรัฐและนโยบายกองทุนหมู่บ้าน.
กรุงเทพมหานคร: สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี.
- 2544ข. **ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและ
ชุมชนเมืองแห่งชาติ พ.ศ. 2544 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2544**. เอกสาร
การสัมมนาหลังประชุมรัฐและนโยบายกองทุนหมู่บ้าน. กรุงเทพมหานคร: สำนักเลขาธิการ
นายกรัฐมนตรี.
- 2544ค. **ระเบียบคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ว่าด้วย
การจัดตั้งและบริหารกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ พ.ศ. 2544 และแก้ไข
เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2544 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2544**. เอกสารการสัมมนาหลัง-
ประชุมรัฐและนโยบายกองทุนหมู่บ้าน. กรุงเทพมหานคร: สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2544. **สรุปสาระสำคัญ
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9**. กรุงเทพมหานคร: สำนักนาย-
กรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ. 2537. **ครอบครัว**. กรุงเทพฯ-
มหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ. 2544. **ผลการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านประจำปี 2544**.
เอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์. ลำพูน: อำเภอ.
- สำนักบริหารกองทุนพัฒนาชุมชน. 2545. **ปุจฉา-วิสัชนา กลยุทธ์การบริหารกองทุนหมู่บ้าน**.
กรุงเทพมหานคร: กรมการพัฒนาชุมชน, กระทรวงมหาดไทย.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2540. **จิตวิทยาการจัดการองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
บุ๊คแบงค์.
- สุภา จันทน์เอม. 2540. **จิตวิทยาทั่วไป**. (พิมพ์ครั้งที่สิบ). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
บุ๊คแบงค์.

สุเทพ สุนทรภาสัก. 2540. **ทฤษฎีสังคมวิทยาร่วมสมัย**. เชียงใหม่: บริษัทสำนักพิมพ์ ไกลบอล-วิชั่น จำกัด.

สุวัฒน์ พัฒนไพบูลย์. 2540. **การบริหารโครงการ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด.

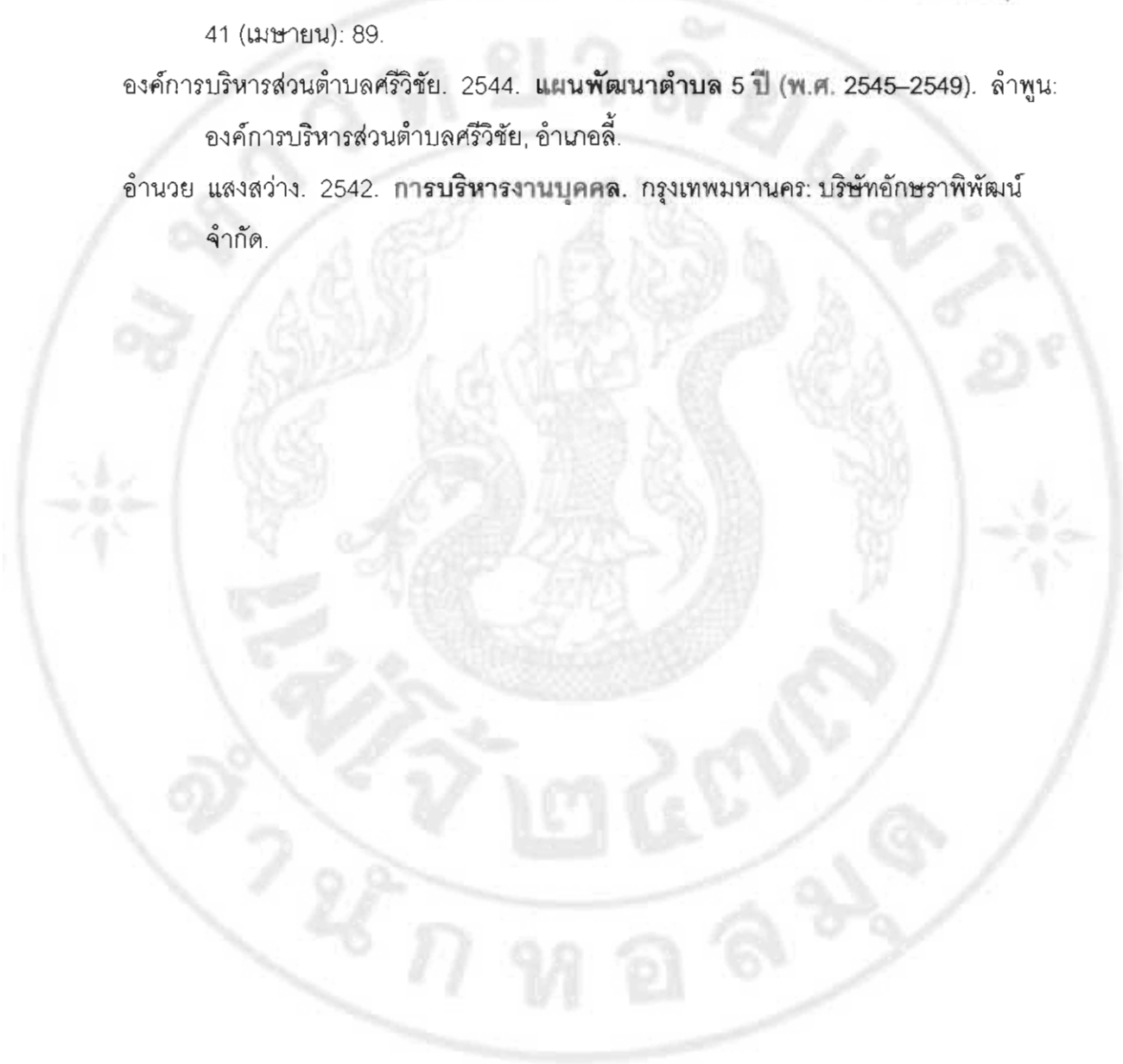
เสนาะ ดิเยาว์. 2543. **หลักการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสริมพงษ์ รัตนะ. 2545. ความก้าวหน้ากองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง. **วารสารพัฒนาชุมชน**. 41 (เมษายน): 89.

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย. 2544. **แผนพัฒนาตำบล 5 ปี (พ.ศ. 2545-2549)**. ลำพูน:

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย, อำเภอฝาง.

อำนวย แสงสว่าง. 2542. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทอักษราพัฒนา จำกัด.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก.

แบบสอบถามเพื่อการสัมภาษณ์

แบบสอบถามเพื่อการสัมภาษณ์

เรื่อง

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตามความต้องการ
ของสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน ตำบลศรีวิชัย อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน

.....

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ต้องอาศัยข้อมูลที่เป็นจริงจากผู้ให้ข้อมูล (ซึ่งรับรอง
ว่าจะเก็บไว้เป็นความลับ) เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น เพื่อความสมบูรณ์
ของการจัดทำปัญหาพิเศษระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยแม่โจ้
จังหวัดเชียงใหม่

[] [] []

เลขที่แบบสอบถาม

1 2 3

วันที่.....เดือน..... พ.ศ. 2546

ชื่อ - สกุล ผู้ให้ข้อมูล.....สมาชิกกองทุนหมู่บ้าน
บ้าน.....หมู่ที่..... ตำบลศรีวิชัย อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการรับรู้และความ
ต้องการของสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน เกี่ยวกับคุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ใน
ตำบลศรีวิชัย อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล เศรษฐกิจและสังคม (ผู้สัมภาษณ์กรอกใส่เครื่องหมาย / ลงในวงเล็บและเติมคำลงในช่องว่างตามการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล)

1. เพศ []
 [] 1.ชาย 4
 [] 2.หญิง
2. ปัจจุบันท่านมีอายุ.....ปี (เกิน 6 เดือนให้นับเป็น 1 ปี) [] []
 5 6

3. ระดับการศึกษาสูงสุด []
7
- [] 1. ไม่ได้รับการศึกษา
[] 2. ประถมศึกษาตอนต้น
[] 3. ประถมศึกษาตอนปลาย
[] 4. มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า
[] 5. มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า
[] 6. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบเท่า
[] 7. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
[] 8. สูงกว่าปริญญาตรี
4. สถานภาพการสมรส []
8
- [] 1. โสด
[] 2. สมรสแล้ว
[] 3. หย่าร้าง
[] 4. อื่นๆ(ระบุ).....
5. ปัจจุบันท่านประกอบอาชีพหลัก คือ []
9
- [] 1. เกษตรกรรม
[] 2. หัตถกรรม/อุตสาหกรรมในครัวเรือน
[] 3. ค้าขาย
[] 4. รับจ้าง
[] 5. อื่นๆ (ระบุ).....
6. ในรอบปี พ.ศ.2545 ที่ผ่านมามีครัวเรือนของท่าน [] [] [] [] [] []
มีรายได้จากการประกอบอาชีพโดยไม่หักค่า 10 11 12 13 14 15
ใช้จ่าย เป็นเงิน.....บาท

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับคุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตามการรับรู้ในสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันและความต้องการที่อยากให้เกิดขึ้นในอนาคตของผู้ให้ข้อมูล แบบสอบถามนี้ **ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด** แต่ต้องการคำตอบที่ใกล้เคียงหรือตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

“ผู้สัมภาษณ์กรุณาใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล
เกี่ยวกับคุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านในสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (ด้านซ้ายมือ)
และคุณลักษณะที่ผู้ให้ข้อมูลต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต (ด้านขวามือ) **ให้ครบทุกข้อความ”**

หมวด 1 คุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเกี่ยวกับ **การพัฒนาตนเอง**
ด้านบุคลิภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดริเริ่ม และด้านประสบการณ์

	สภาพที่เป็นจริง ในปัจจุบัน				ด้านบุคลิภาพ	ความต้องการให้เกิดขึ้น ในอนาคต			
	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด		มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด
[] 16					1. ส่วนใหญ่แล้วคณะกรรมการ กองทุนหมู่บ้านของท่านมักจะ บริหารงานอย่างกระฉับกระเฉง และกระตือรือร้น อยู่ตลอดเวลา				[] 62
[] 17					2. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ของท่าน โดยส่วนมากแล้ว เป็นคนใจกว้าง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แก่มวลสมาชิกอยู่เสมอ				[] 63
[] 18					3. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการ กองทุนหมู่บ้านของท่านส่วน ใหญ่เป็นคนตัดสินใจเด็ดขาด ไม่ลังเล ในการบริหารจัดการ กองทุนหมู่บ้าน				[] 64

	สภาพที่เป็นจริง ในปัจจุบัน					ความต้องการให้เกิดขึ้น ในอนาคต			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
[] 19					4. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านส่วนใหญ่ มีความประพฤติดีโดยปฏิบัติตามกฎหมายและศีลธรรมจนสามารถเป็นแบบอย่างแก่สมาชิกได้				[] 65
[] 20					5. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ส่วนใหญ่แล้วเป็นคน มีความรอบคอบ มีเหตุมีผล เป็นที่น่าเชื่อถือ และยอมรับของสมาชิก				[] 66
[] 21					6. ในการประชุมชี้แจงต่าง ๆ เกี่ยวกับ กิจกรรมของกองทุนนั้น คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านส่วนใหญ่อธิบายให้ท่านและสมาชิกฟังอย่างเข้าใจ เนื่องจากเขามีวิธีการพูดที่สนใจผู้ฟังเป็นอย่างดี				[] 67

	สภาพที่เป็นจริง ในปัจจุบัน				ด้านมนุษยสัมพันธ์	ความต้องการให้เกิดขึ้น ในอนาคต				
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
() 22					1. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านส่วนใหญ่ ได้ให้ความใกล้ชิดและมีความเป็นกันเองต่อสมาชิกอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ					() 68
() 23					2. ท่านเคยได้รับคำชมเชยหรือแสดงความยินดีจากคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน เกี่ยวกับความสำเร็จในการกู้เงินไปประกอบอาชีพของท่าน					() 69
() 24					3. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านส่วนใหญ่แล้ว ไม่วางตัวเป็นผู้มีอำนาจ ข่มเหง รังแก สมาชิกที่มาติดต่อหรือรับบริการเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้าน					() 70
() 25					4. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านส่วนใหญ่ มักจะติดต่อสื่อสารกับผู้นำหมู่บ้านของท่าน เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิก อบต. อยู่เป็นประจำ					() 71

สภาพที่เป็นจริง ในปัจจุบัน					ความต้องการให้เกิดขึ้น ในอนาคต			
มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
() 26				5. การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มหรือองค์กรในหมู่บ้าน เช่นกิจกรรมทางศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม กลุ่มสตรี กลุ่มอาชีพ เป็นต้น คณะกรรมการ การกองทุนหมู่บ้านของท่านส่วน มากมักจะเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจ กรรมกลุ่ม/องค์กรนั้นอยู่เสมอ				() 72
() 27				6. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการ กองทุนหมู่บ้านของท่าน มักจะ ไปร่วมกับเครือข่ายกองทุนหมู่บ้าน ระดับตำบลหรืออำเภอ เช่น การฝึกอบรม/ประชุม สัมมนา หรือประชาคม อย่างสม่ำเสมอ				() 73
				ด้านความคิดริเริ่ม				
() 28				1. ตามปกติเมื่อมีการประชุม สมาชิกกองทุนหมู่บ้าน คณะ กรรมการกองทุนหมู่บ้านของ ท่านจะชี้แจงแนวทางการบริหาร งานในช่วงระยะต่อไป ให้มอง เห็นได้อย่างชัดเจนและเป็น รูปธรรม				() 74

	สภาพที่เป็นจริง ในปัจจุบัน				ความต้องการให้เกิดขึ้น ในอนาคต				
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
() 29					2. ในการวางระบบป้องกันหนี้เสีย นั้นคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้วางขั้นตอนการชำระคืนเงินกู้ไว้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะเมื่อดำเนินการค้าประกันแล้ว ยังมีมาตรการทางสังคม มากำหนดให้สมาชิกปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด				() 75
() 30					3. นอกจากกิจกรรมการกู้ยืมเงินแล้วท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้ใช้เวทีของกองทุนหมู่บ้าน เป็นศูนย์กลางในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ แก่สมาชิกและสร้างจิตสำนึกในความเป็นหมู่บ้าน				() 76
() 31					4. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้เปิดโอกาสให้กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในหมู่บ้าน ได้กู้ยืมเงินไปประกอบกิจกรรม เพื่อส่งเสริมกระบวนการกลุ่ม ให้มีความเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้				() 77

	สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน					ความต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
() 32					5. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้ส่งเสริมให้สมาชิกปฏิบัติตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง โดยประชาสัมพันธ์ วรรณคดีและสนับสนุนให้สมาชิกกู้ยืมเงินเพื่อนำไปประกอบอาชีพด้วยความขยันอดทน และมีการประหยัด ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการออมทรัพย์หรือลงหุ้นกับกองทุนหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอ				() 78
					ด้านประสบการณ์				
() 33					1. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านส่วนมากเคยเป็นผู้นำหรือเคยบริหารกลุ่ม/องค์กรมาก่อน จนเป็นที่น่าเชื่อถือแก่ท่านและสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน				() 79

สภาพที่เป็นจริง ในปัจจุบัน					ความต้องการให้เกิดขึ้น ในอนาคต			
มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด		มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด
() 34				2. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้ใช้ข้อมูล/ข่าวสาร ในการวางแผนดำเนินงาน หรือแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยไม่ใช้ความรู้สึกส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง				() 80
() 35				3. เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นในกองทุนหมู่บ้าน เช่น การอนุมัติจำนวนเงินกู้แก่สมาชิก คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน สามารถใช้ทักษะ/ความชำนาญ ในการประนีประนอมหรือลดความขัดแย้งจนสมาชิกพึงพอใจต่อคำตัดสิน				() 81
() 36				4. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้นำกำไรมาจัดสรรปันผลอย่างโปร่งใสและเหมาะสมให้แก่สมาชิก คณะกรรมการและกิจกรรมสาธารณประโยชน์จนสมาชิกรู้สึกพึงพอใจ				() 82

สภาพที่เป็นจริง ในปัจจุบัน					ความต้องการให้เกิดขึ้น ในอนาคต			
มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
() 37				5. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการ กองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้กัน เงินไว้สำหรับการกู้ยืมฉุกเฉิน และจำเป็นเร่งด่วนสำหรับ สมาชิกอย่างเพียงพอ จน สามารถบรรเทาความเดือดร้อน แก่สมาชิกได้ในระดับหนึ่ง				() 83

หมวด 2 คุณลักษณะของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเกี่ยวกับ การพัฒนางาน ด้านการควบคุม
งาน ด้านการประสานงาน ด้านการปรับปรุงงาน และด้านการทำงานเป็นทีม

สภาพที่เป็นจริง ในปัจจุบัน				ด้านการควบคุมงาน	ความต้องการให้เกิดขึ้น ในอนาคต			
มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
() 38				1. ในการอนุมัติการกู้ยืมเงิน กองทุนนั้น ท่านเห็นว่าคณะ กรรมการกองทุนหมู่บ้านของ ท่าน ได้กระจายการกู้ยืมให้แก่ สมาชิกอย่างทั่วถึง ทั้งคนยากจน และผู้ด้อยโอกาส เพื่อที่จะได้นำ ไปประกอบอาชีพ				() 84

	สภาพที่เป็นจริง ในปัจจุบัน					ความต้องการให้เกิดขึ้น ในอนาคต				
	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด		มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	
() 39					2. สำหรับการบริหารงานกองทุน นั้น ท่านเห็นว่า คณะกรรมการ กองทุนหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็น บุคคลที่ปฏิบัติตามระเบียบและ ข้อตกลงของกองทุนอย่างเคร่ง ครัด โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง					() 85
() 40					3. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการ กองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้ใช้ แนวทางในการบริหารงาน เป็น เครื่องมือในการควบคุมพฤติ กรรมของสมาชิก เช่น ไม่รับ สมัครเข้าเป็นสมาชิกหรือไม่ อนุมัติการกู้ยืมเงินให้ผู้เกี่ยวข้อง กับยาเสพติดหรือขาดความน่า เชื่อถือ เป็นต้น					() 86
() 41					4. กรณีของการดำเนินกิจกรรม กองทุนหมู่บ้าน นั้น ท่านเห็นว่า คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ของท่าน ได้มีการติดตาม ตรวจสอบ การใช้จ่ายเงินกู้ของสมาชิก เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ของการกู้ยืมเงินอยู่เสมอ					() 87

	สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน					ความต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต				
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
() 42					5. เมื่อครบกำหนดการชำระคืนเงินกู้ของสมาชิกแล้ว คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน มีความสามารถในการเร่งรัดให้สมาชิกใช้คืนเงินกู้ได้ตรงตามระยะเวลาการกู้					() 88
() 43					6. ในการจัดระบบเอกสาร หลักฐานการ กู้ยืมเงิน และการพัสดุกองทุนนั้น คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ได้เก็บรักษาไว้อย่างเป็นระบบมีความปลอดภัยเป็นอย่างดี เป็นที่ไว้วางใจแก่สมาชิก					() 89
					ด้านการประสานงาน					
() 44					1. ในการส่งเสริมการให้ความรู้/ทักษะด้านการกู้ยืมเงินไปประกอบอาชีพนั้น ท่านเห็นว่า คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านได้ดำเนินการติดต่อขอรับการสนับสนุนจากปราชญ์ชาวบ้านหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น มาสนับสนุนส่งเสริมแก่ท่านและสมาชิก					() 90

	สภาพที่เป็นจริง ในปัจจุบัน					ความต้องการให้เกิดขึ้น ในอนาคต				
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
() 45					2. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้ดำเนินการ เชื่อมประสานงานกับอำเภอ/ ธนาคารออมสินและนำข้อมูล ข่าวสารมาถ่ายทอดให้สมาชิก ได้รับทราบอยู่เสมอ เช่น ระเบียบ/แนวทางปฏิบัติที่ถูก ต้องและทันต่อสถานการณ์ ที่แปรเปลี่ยน					() 91
() 46					3. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการ กองทุนหมู่บ้านของท่าน มีการ จัดกิจกรรมรูปแบบต่าง ๆ จนก่อ ให้เกิดความสามัคคีในมวลหมู่ สมาชิก อย่างสม่ำเสมอ เช่น การจัดประชุม สัมมนาและ การจัดประชาคม เป็นต้น					() 92
() 47					4. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการ กองทุนหมู่บ้านของท่านส่วน ใหญ่ไปร่วมประชุม เสวนากับ กลุ่ม/องค์กรภายในหมู่บ้าน เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มสตรี กลุ่ม อาชีพ เป็นต้น จนทำให้เกิด ความร่วมมือและประสานงาน ระหว่างกิจกรรมที่ดี					() 93

	สภาพที่เป็นจริง ในปัจจุบัน					ความต้องการให้เกิดขึ้น ในอนาคต				
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
() 48					5. ในกรณีที่มีการประชุม เสวนา ประชาคมในมวลสมาชิกนั้น คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ของท่าน ได้ติดต่อเชิญชวน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือ สมาชิก อบต.ให้เข้ามาร่วมกิจกรรมดัง กล่าวด้วยอย่างประจำสม่ำเสมอ					() 94
() 49					6. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการ กองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้มี การรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ เชิญ ชวนราษฎรในหมู่บ้านให้สมัคร เข้ามาเป็นสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน เพิ่มเติม จนทำให้ยอด จำนวนสมาชิกกองทุนเพิ่มขึ้น สามารถครอบคลุมครัวเรือน ส่วนใหญ่ในหมู่บ้าน					() 95

	สภาพที่เป็นจริง ในปัจจุบัน				ความต้องการให้เกิดขึ้น ในอนาคต			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
() 50					1. เมื่อท่านมีปัญหาขัดข้องเกี่ยวกับกิจกรรมของกองทุนหมู่บ้าน คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขวิธีการดำเนินงานอยู่เสมอ			() 96
() 51					2. ท่านและสมาชิก ได้รับโอกาสจากคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ให้มีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ หรือร่วมติดตามประเมินผลในการแก้ไข ปรับปรุงการบริหารงานกองทุนหมู่บ้าน			() 97
() 52					3. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ได้ใช้งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์อย่างเหมาะสมและประหยัดในการปรับปรุงงานต่าง ๆ เช่น ด้านการปรับปรุงที่ทำการกองทุนหมู่บ้าน และด้านการปรับปรุงหลักฐานเอกสาร			() 98

	สภาพที่เป็นจริง ในปัจจุบัน					ความต้องการให้เกิดขึ้น ในอนาคต				
	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด		มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	
() 53					4. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน เป็นผู้แสวงหาโอกาสไปฝึกอบรม/สัมมนาหรือทัศนศึกษาดูงานแล้วนำเสนอประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้จนทำให้กองทุนพัฒนาจนเห็นได้ชัด					() 99
() 54					5. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านได้ติดตามประเมินผลการใช้จ่ายเงินกู้ของสมาชิก แล้วนำผลที่ได้รับมาเป็นเงื่อนไขข้อตกลงหรือแนวทางเพื่อพัฒนากองทุนให้ดีขึ้น					() 100
() 55					6. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้ดำเนินการปรับปรุงที่ทำการกองทุนหมู่บ้านให้เป็นศูนย์ข้อมูล ข่าวสารไว้บริการแก่สมาชิกจนทำให้ท่านและสมาชิกสามารถรับทราบความเคลื่อนไหวของกองทุนตลอดเวลา					() 101

	สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน				ด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม	ความต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต				
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	
() 56					1. ท่านเห็นว่า คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้มีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอทุกเดือน ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ					() 102
() 57					2. ในการบริหารงานกองทุนหมู่บ้าน นั้นคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้มีการแบ่งงานกันทำตามความถนัดของแต่ละคน อย่างชัดเจน เช่น ฝ่ายอำนวยความสะดวก ฝ่ายตรวจสอบ ฝ่ายเงินกู้ ฝ่ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น					() 103
() 58					3. สำหรับกรณีที่มีการกรรมการกองทุนผู้รับผิดชอบไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ท่านและสมาชิกมักจะได้รับการอำนวยความสะดวกหรือ การบริการจากกรรมการท่านอื่นที่สามารถทำงานทดแทนกันได้					() 104
() 59					4. ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของกองทุนนั้น ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงานและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเสมอภาคกัน					() 105

	สภาพที่เป็นจริง ในปัจจุบัน					ความต้องการให้เกิดขึ้น ในอนาคต				
	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด		มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	
() 60					5. ท่านเห็นว่าที่ปรึกษากองทุน หมู่บ้านมีโอกาสเสนอแนะแนว ทางการบริหารงาน ให้แก่คณะ กรรมการกองทุนหมู่บ้าน อย่าง สม่ำเสมอ					() 106
() 61					6. เมื่อมีผลงานหรือความผิด พลาดเกิดขึ้น ท่านเห็นว่าคณะ กรรมการกองทุนหมู่บ้านของ ท่านส่วนใหญ่ มีความรับผิดชอบ ชอบร่วมกันทั้งต่อความสำเร็จ และความล้มเหลวที่เกิดขึ้น					() 107

(ลงชื่อ).....ผู้สัมภาษณ์

(.....)



การทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)

ผลการทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ตามเครื่องมือแบบสอบถามเพื่อการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับคุณลักษณะในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตามการรับรู้และตามความต้องการของผู้ให้ข้อมูล

1.1 ด้านบุคลิกภาพ

ข้อความ	การรับรู้ ค่าแอลฟา (α)	ความต้องการ ค่าแอลฟา (α)
1. ส่วนใหญ่แล้วคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านมักจะ บริหารงานอย่าง กระฉับกระเฉงและกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา	0.9493	0.9505
2. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านโดยส่วนมากแล้ว เป็นคนใจกว้างเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แก่มวลสมาชิกอยู่เสมอ	0.9488	0.9505
3. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านส่วนใหญ่ เป็นคนตัดสินใจเด็ดขาดไม่ลังเล ในการบริหารจัดการกองทุน หมู่บ้าน	0.9494	0.9506
4. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านส่วนใหญ่มีความ ประพฤติดีโดยปฏิบัติตามกฎหมายและศีลธรรม จนสามารถ เป็นแบบอย่างแก่สมาชิกได้	0.9494	0.9506
5. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านส่วนใหญ่ แล้วเป็นคนมีความรอบคอบมีเหตุมีผล เป็นที่น่าเชื่อถือและ ยอมรับของสมาชิก	0.9493	0.9506
6. ในการประชุมชี้แจงต่าง ๆ เกี่ยวกับ กิจกรรมของกองทุนนั้น คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านส่วนใหญ่อธิบายให้ ท่านและสมาชิกฟังอย่างเข้าใจ เนื่องจากเขามีวิธีการพูดที่ จูงใจผู้ฟังเป็นอย่างดี	0.9491	0.9501

1.2 ด้านมนุษยสัมพันธ์

ข้อความ	การรับรู้ ค่าแอลฟา (α)	ความต้องการ ค่าแอลฟา (α)
1. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านส่วนใหญ่ ได้ให้ความใกล้ชิดและมีความเป็นกันเองต่อสมาชิกอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ	0.9485	0.9493
2. ท่านเคยได้รับคำชมเชยหรือแสดงความยินดีจากคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน เกี่ยวกับความสำเร็จในการกู้เงินไปประกอบอาชีพของท่าน	0.9494	0.9493
3. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านส่วนใหญ่แล้วไม่วางตัวเป็นผู้มีอำนาจเข้มแข็ง รังแก สมาชิกที่มาติดต่อหรือรับบริการเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้าน	0.9497	0.9494
4. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านส่วนใหญ่ มักจะติดต่อสื่อสารกับผู้นำหมู่บ้านของท่าน เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิก อบต. อยู่เป็นประจำ	0.9492	0.9493
5. การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มหรือองค์กรในหมู่บ้าน เช่น กิจกรรมทางศาสนาประเพณี วัฒนธรรม กิจกรรมกลุ่มสตรี กลุ่มอาชีพ เป็นต้น คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านส่วนมากมักจะเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่ม/องค์กรนั้นอยู่เสมอ	0.9494	0.9496
6. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน มักจะไปร่วมกับเครือข่ายกองทุนหมู่บ้านระดับตำบลหรืออำเภอ เช่น การฝึกอบรม/ประชุม สัมมนาหรือประชาคม อย่างสม่ำเสมอ	0.9501	0.9493

1.3 ด้านความคิดริเริ่ม

ข้อความ	การรับรู้	ความต้องการ
	ค่าแอลฟา (α)	ค่าแอลฟา (α)
1. ตามปกติเมื่อมีการประชุมสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน จะชี้แจงแนวทาง การบริหารงานในช่วงระยะต่อไป ให้มองเห็นได้อย่างชัดเจน และเป็นรูปธรรม	0.9478	0.9498
2. ในการวางระบบป้องกันหนี้เสีย นั้นคณะกรรมการกองทุน หมู่บ้านของท่าน ได้วางขั้นตอนการชำระคืนเงินกู้ไว้อย่าง ชัดเจน โดยเฉพาะเมื่อดำเนินการค้ำประกันแล้วยังมี มาตรการ ทางสังคม มากำหนดให้สมาชิกปฏิบัติตาม อย่างเคร่งครัด	0.9493	0.9496
3. นอกจากกิจกรรมการกู้ยืมเงินแล้วท่านเห็นว่าคณะกรรมการ กองทุนหมู่บ้านของท่านได้ใช้เวทีของกองทุนหมู่บ้าน เป็น ศูนย์กลางในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้แก่สมาชิก และสร้างจิตสำนึกในความเป็นหมู่บ้าน	0.9477	0.9493
4. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้เปิดโอกาสให้ กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในหมู่บ้านได้กู้ยืมเงินไปประกอบกิจกรรม เพื่อส่งเสริมกระบวนการกลุ่มให้มีความเข้ม แข็งและ พึ่งตนเองได้	0.9494	0.9495
5. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้ส่งเสริมให้สมาชิก ปฏิบัติตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง โดยประชาสัมพันธ์ วรรรงค์และสนับสนุนให้สมาชิกกู้ยืมเงินเพื่อนำไปประกอบ อาชีพด้วยความขยัน อดทน และมีการประหยัด ก่อให้เกิด การมีส่วนร่วม ในการออมทรัพย์หรือลงทุนกับกองทุนหมู่บ้าน อย่างสม่ำเสมอ	0.9501	0.9501

1.4 ด้านประสบการณ์

ข้อความ	การรับรู้	ความต้องการ
ค่าแอลฟา (α)	ค่าแอลฟา (α)	
1. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านส่วนมากเคยเป็นผู้นำหรือเคยบริหารกลุ่ม/องค์กรมาก่อน จนเป็นที่น่าเชื่อถือแก่ท่านและสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน	0.9496	0.9506
2. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้ใช้ข้อมูล/ข่าวสารในการวางแผนดำเนินงาน หรือแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยไม่ใช้ความรู้สึกส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง	0.9484	0.9494
3. เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นในกองทุนหมู่บ้าน เช่น การอนุมัติจำนวนวงเงินกู้แก่สมาชิก คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านสามารถใช้ทักษะ/ความชำนาญในการประนีประนอมหรือลดความขัดแย้งจนสมาชิกพึงพอใจต่อคำตัดสิน	0.9493	0.9491
4. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้นำกำไรมาจัดสรรปันผลอย่างโปร่งใสและเหมาะสมให้แก่สมาชิก คณะกรรมการและกิจกรรมสาธารณประโยชน์ จนสมาชิกรู้สึกพึงพอใจ	0.9500	0.9504
5. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้กันเงินไว้สำหรับการกู้ยืมฉุกเฉินและจำเป็นเร่งด่วนสำหรับสมาชิก อย่างเพียงพอ จนสามารถบรรเทาความเดือดร้อนแก่สมาชิกได้ในระดับหนึ่ง	0.9515	0.9497

1.5 ด้านการควบคุมงาน

ข้อความ	การรับรู้	ความต้องการ
	ค่าแอลฟา (α)	ค่าแอลฟา(α)
1. ในการอนุมัติการกู้ยืมเงินกองทุน นั้น ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้กระจายการกู้ยืมให้แก่สมาชิกอย่างทั่วถึง ทั้งคนยากจน และผู้ด้อยโอกาส เพื่อที่จะได้นำไปประกอบอาชีพ	0.9480	0.9497
2. สำหรับการบริหารงานกองทุนนั้น ท่านเห็นว่า คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่ปฏิบัติตามระเบียบและข้อตกลงของกองทุนอย่างเคร่งครัด โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	0.9479	0.9487
3. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้ใช้แนวทางในการบริหารงาน เป็นเครื่องมือในการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิก เช่น ไม่รับสมัครเข้าเป็นสมาชิกหรือไม่อนุมัติการกู้ยืมเงินให้ผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติดหรือขาดความน่าเชื่อถือ เป็นต้น	0.9494	0.9494
4. กรณีของการดำเนินกิจกรรมกองทุนหมู่บ้าน นั้น ท่านเห็นว่า คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้มีการติดตามตรวจสอบ การใช้จ่ายเงินกู้ของสมาชิก เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการกู้ยืมเงินอยู่เสมอ	0.9493	0.9495
5. เมื่อครบกำหนดการชำระคืนเงินกู้ของสมาชิกแล้วคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน มีความสามารถในการเร่งรัดให้สมาชิกใช้คืนเงินกู้ได้ตรงตามระยะเวลาการกู้	0.9492	0.9503
6. ในการจัดระบบเอกสาร หลักฐานการ กู้ยืมเงิน และการพัสดุกองทุนนั้น คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ได้เก็บรักษาไว้อย่างเป็นระบบมีความปลอดภัยเป็นอย่างดี เป็นที่ไว้วางใจแก่สมาชิก	0.9500	0.9498

1.6 ด้านการประสานงาน

ข้อความ	การรับรู้	ความต้องการ
ค่าแอลฟา (α)	ค่าแอลฟา (α)	
1. ในการส่งเสริมการให้ความรู้/ทักษะด้านการกักเงินไปประกอบอาชีพนั้น ท่านเห็นว่า คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้ดำเนินการติดต่อขอรับการสนับสนุนจากปราชญ์ชาวบ้าน หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นมาสนับสนุนส่งเสริมแก่ท่านและสมาชิก	0.9487	0.9493
2. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้ดำเนินการเชื่อมประสานงานกับอำเภอ/ธนาคารออมสินและนำข้อมูล ข่าวสาร มาถ่ายทอดให้สมาชิกได้รับทราบอยู่เสมอ เช่น ระเบียบ/แนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องและทันต่อสถานการณ์ที่แปรเปลี่ยน	0.9493	0.9499
3. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน มีการจัดกิจกรรมรูปแบบต่าง ๆ จนก่อให้เกิดความสามัคคีในมวลหมู่สมาชิก อย่างสม่ำเสมอ เช่น การจัดประชุม สัมมนา และการจัดประชาคม เป็นต้น	0.9476	0.9496
4. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านส่วนใหญ่ไปร่วมประชุม เสวนากับกลุ่ม/องค์กรภายในหมู่บ้าน เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มสตรี กลุ่มอาชีพ เป็นต้น จนทำให้เกิดความร่วมมือและประสานงานระหว่างกิจกรรมที่ดี	0.9488	0.9499
5. ในกรณีที่มีการประชุม เสวนา ประชาคมในมวลสมาชิกนั้น คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้ติดต่อเชิญชวน ท่าน ผู้ใหญ่บ้าน หรือ สมาชิก อบต.ให้เข้ามาร่วมกิจกรรมดังกล่าวด้วยอย่างประจำสม่ำเสมอ	0.9495	0.9494
6. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้มีการรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ เชิญชวนราษฎรในหมู่บ้านให้สมัครเข้ามาเป็นสมาชิกกองทุนหมู่บ้านเพิ่มเติม จนทำให้ยอดจำนวนสมาชิกกองทุนเพิ่มขึ้น สามารถ ครอบคลุมครัวเรือนส่วนใหญ่ในหมู่บ้าน	0.9492	0.9498

1.7 ด้านการปรับปรุงงาน

ข้อความ	การรับรู้	ความต้องการ
	ค่าแอลฟา (α)	ค่าแอลฟา(α)
1. เมื่อท่านมีปัญหาซักถามเกี่ยวกับกิจกรรมของกองทุนหมู่บ้าน คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขวิธีการดำเนินงานอยู่เสมอ	0.9486	0.9499
2. ท่านและสมาชิก ได้รับโอกาสจากคณะกรรมการกองทุน หมู่บ้านของท่าน ให้มีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการหรือร่วมติดตามประเมินผลในการแก้ไข ปรับปรุงการบริหารงานกองทุนหมู่บ้าน	0.9484	0.9490
3. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ได้ใช้งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์อย่างเหมาะสมและประหยัดในการปรับปรุง งานต่าง ๆ เช่น ด้านการปรับปรุงที่ทำการกองทุนหมู่บ้าน และด้านการปรับปรุงหลักฐานเอกสาร	0.9493	0.9492
4. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน เป็นผู้ที่แสวงหา โอกาสไปฝึกอบรม/สัมมนาหรือทัศนศึกษาดูงานแล้วนำ ประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้จนทำให้กองทุนพัฒนา จนเห็นได้ชัด	0.9497	0.9502
5. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านได้ ติดตามประเมินผลการใช้จ่ายเงินกู้ของสมาชิก แล้วนำผล ที่ได้รับมาเป็นเงื่อนไขข้อตกลงหรือแนวทางเพื่อพัฒนา กองทุนให้ดีขึ้น	0.9487	0.9495
6. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้ดำเนินการ ปรับปรุงที่ทำการกองทุนหมู่บ้านให้เป็นศูนย์ข้อมูล ข่าวสาร ให้บริการแก่สมาชิกจนทำให้ท่านและสมาชิกสามารถ รับทราบความเคลื่อนไหวของกองทุนตลอดเวลา	0.9491	0.9499

1.8 ด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม

ข้อความ	การรับรู้	ความต้องการ
	ค่าแอลฟา (α)	ค่าแอลฟา (α)
1. ท่านเห็นว่า คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้มีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอทุกเดือน ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	0.9487	0.9495
2. ในการบริหารงานกองทุนหมู่บ้าน นั้นคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้มีการแบ่งงานกันทำตามความถนัดของแต่ละคน อย่างชัดเจน เช่น ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายตรวจสอบ ฝ่ายเงินกู้ ฝ่ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น	0.9479	0.9494
3. สำหรับกรณีที่กรรมการกองทุนผู้รับผิดชอบไม่อยู่หรือ ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ท่านและสมาชิกมักจะได้รับการอำนวยความสะดวกหรือ การบริการจากกรรมการท่านอื่นที่สามารถทำงานทดแทนกันได้	0.9478	0.9497
4. ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของกองทุนนั้น ท่านเห็นว่า คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงานและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเสมอภาคกัน	0.9478	0.9494
5. ท่านเห็นว่าที่ปรึกษากองทุนหมู่บ้านมีโอกาสเสนอแนะแนวทางการบริหารงานให้แก่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอ	0.9496	0.9505
6. เมื่อมีผลงานหรือความผิดพลาดเกิดขึ้น ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบร่วมกันทั้งต่อความสำเร็จและความล้มเหลวที่เกิดขึ้น	0.9491	0.9487

หมายเหตุ	-จำนวนผู้ให้ข้อมูลจากการทดสอบ (pre-test) 22 คน
	-จำนวนข้อความทดสอบ (จำนวน 8 ด้าน) 92 ข้อความ
	-ค่าแอลฟา (α) เฉลี่ยของการรับรู้ = 0.9495
	-ค่าแอลฟา (α) เฉลี่ยของความต้องการ = 0.9502
	-ค่าแอลฟา (α) เฉลี่ยรวม = 0.9499



ตารางภาคผนวกที่ 1 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับคุณลักษณะ
ด้านบุคลิกภาพของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตามการรับรู้ของผู้ให้
ข้อมูล

ข้อความ	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
	(WMS.)	(S.D.)
1. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านส่วนใหญ่ แล้วเป็นคน มีความรอบคอบ มีเหตุผล เป็นที่น่าเชื่อถือและ ยอมรับของสมาชิก	3.01	0.67
2. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านส่วนใหญ่มีความ ประพฤติดี โดยปฏิบัติตามกฎหมายและศีลธรรม จนสามารถ เป็นแบบอย่างแก่สมาชิกได้	2.97	0.72
3. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านโดยส่วนมากแล้ว เป็นคนใจกว้าง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แก่มวลสมาชิกอยู่เสมอ	2.91	0.71
4. ส่วนใหญ่แล้วคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน มักจะบริหารงานอย่างกระฉับกระเฉงและกระตือรือร้น อยู่ตลอดเวลา	2.87	0.69
5. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านส่วนใหญ่ เป็นคนตัดสินใจเด็ดขาด ไม่ลังเล ในการบริหารจัดการ กองทุนหมู่บ้าน	2.87	0.80
6. ในการประชุมที่แจ้งต่าง ๆ เกี่ยวกับ กิจกรรมของกองทุนนั้น คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านส่วนใหญ่อธิบายให้ ท่านและสมาชิกฟังอย่างเข้าใจ เนื่องจากเขามีวิธีการพูดที่ สนใจผู้ฟังเป็นอย่างดี	2.81	0.73
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	2.91	0.60

ตารางภาคผนวกที่ 2 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับคุณลักษณะ
ด้านมนุษยสัมพันธ์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตามการรับรู้ของผู้ให้
ข้อมูล

ข้อความ	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
	(WMS.)	(S.D.)
1. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านส่วนใหญ่ มักจะติดต่อสื่อสารกับผู้นำหมู่บ้านของท่าน เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิก อบต. อยู่เป็นประจำ	2.91	0.80
2. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านส่วนใหญ่ ได้ให้ ความใกล้ชิดและมีความเป็นกันเองต่อสมาชิกอย่างทั่วถึง และสม่ำเสมอ	2.87	0.74
3. การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มหรือองค์กรในหมู่บ้าน เช่น กิจกรรมทางศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม กิจกรรม กลุ่มสตรี กลุ่มอาชีพ เป็นต้น คณะกรรมการกองทุน หมู่บ้านของท่านส่วนมาก มักจะเข้าไปมีส่วนร่วม ในกิจกรรมกลุ่ม/องค์กรนั้นอยู่เสมอ	2.76	0.81
4. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ส่วนใหญ่แล้ว ไม่วางตัวเป็นผู้มีอำนาจ ช่มเหล รังแก สมาชิกที่มาติดต่อหรือรับบริการเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้าน	2.68	0.88
5. ท่านเคยได้รับคำชมเชยหรือแสดงความยินดีจากคณะ กรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน เกี่ยวกับความสำเร็จ ในการกู้เงินไปประกอบอาชีพของท่าน	2.56	0.82
6. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน มักจะ ไปร่วมกับเครือข่ายกองทุนหมู่บ้านระดับตำบลหรืออำเภอ เช่น การฝึกอบรม/ประชุม สัมมนาหรือประชาคม อย่างสม่ำเสมอ	2.50	0.89
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	2.72	0.61

ตารางภาคผนวกที่ 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับคุณลักษณะ
ด้านความคิดริเริ่มของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตามการรับรู้ของผู้ให้
ข้อมูล

ข้อความ	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
	(WMS.)	(S.D.)
1. ในการวางระบบป้องกันหนี้เสีย นั้นคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้วางขั้นตอนการชำระคืนเงินกู้ไว้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะเมื่อดำเนินการค้าประกันแล้วยังมีมาตรการทางสังคม มากำหนดให้สมาชิกปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด	3.11	0.67
2. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้ส่งเสริมให้สมาชิกปฏิบัติตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง โดยประชาสัมพันธ์ วัฒนธรรมและสนับสนุนให้สมาชิกกู้ยืมเงินเพื่อนำไปประกอบอาชีพด้วยความขยัน อดทน และมีการประหยัด ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการออมทรัพย์หรือลงทุนกับกองทุนหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอ	2.70	0.88
3. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้เปิดโอกาสให้กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในหมู่บ้านได้กู้ยืมเงินไปประกอบกิจกรรมเพื่อส่งเสริมกระบวนการกลุ่ม ให้มีความเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้	2.68	0.94
4. ตามปกติเมื่อมีการประชุมสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน จะชี้แจงแนวทางการบริหารงานในช่วงระยะต่อไป ให้มองเห็นได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	2.58	0.82
5. นอกจากกิจกรรมการกู้ยืมเงินแล้วท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้ใช้เวทีของกองทุนหมู่บ้าน เป็นศูนย์กลางในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้แก่สมาชิกและสร้างจิตสำนึกในความเป็นหมู่บ้าน	2.45	0.82
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	2.70	0.88

ตารางภาคผนวกที่ 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับคุณลักษณะ
ด้านประสิทธิภาพของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตามการรับรู้ของผู้ให้
ข้อมูล

ข้อความ	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
	(WMS.)	(S.D.)
1. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้กันเงินไว้สำหรับการกั๊ยมฉุกเฉินและจำเป็นเร่งด่วนสำหรับสมาชิกอย่างเพียงพอ จนสามารถบรรเทาความเดือดร้อนแก่สมาชิกได้ในระดับหนึ่ง	2.91	0.74
2. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้นำกำไรมาจัดสรรปันผลอย่างโปร่งใสและเหมาะสมให้แก่สมาชิก คณะกรรมการและกิจกรรมสาธารณประโยชน์ จนสมาชิกรู้สึกพึงพอใจ	2.87	0.79
3. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านส่วนมากเคยเป็นผู้นำหรือเคยบริหารกลุ่ม/องค์กรมาก่อน จนเป็นที่น่าเชื่อถือแก่ท่านและสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน	2.84	0.73
4. เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นในกองทุนหมู่บ้าน เช่น การอนุมัติจำนวนวงเงินกู้แก่สมาชิก คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านสามารถใช้ทักษะ/ความชำนาญ ในการประนีประนอมหรือลดความขัดแย้งจนสมาชิกพึงพอใจต่อคำตัดสิน	2.74	0.81
5. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้ใช้ข้อมูลข่าวสารในการวางแผนดำเนินงาน หรือแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยไม่ใช้ความรู้สึกส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง	2.67	0.79
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	2.80	0.58

ตารางภาคผนวกที่ 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับคุณลักษณะ
ด้านการควบคุมงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตามการรับรู้ของผู้ให้
ข้อมูล

ข้อความ	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
	(WMS.)	(S.D.)
1. ในการอนุมัติการกู้ยืมเงินกองทุนนั้น ท่านเห็นว่าคณะกรรมการ กองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้กระจายการกู้ยืมให้แก่สมาชิก อย่างทั่วถึง ทั้งคนยากจน และผู้ด้อยโอกาส เพื่อที่จะได้ นำไปประกอบอาชีพ	3.12	0.75
2. เมื่อครบกำหนดการชำระคืนเงินกู้ของสมาชิกแล้วคณะกรรมการ กองทุนหมู่บ้านของท่าน มีความสามารถในการเร่งรัดให้สมาชิก ใช้คืนเงินกู้ได้ตรงตามระยะเวลาการกู้	3.10	0.62
3. ในการจัดระบบเอกสาร หลักฐานการ กู้ยืมเงิน และการพัสดุ กองทุนนั้น คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้เก็บรักษาไว้อย่างเป็น ระบบมีความปลอดภัยเป็นอย่างดี เป็นที่ไว้วางใจแก่สมาชิก	3.08	0.70
4. สำหรับการบริหารงานกองทุนนั้น ท่านเห็นว่า คณะกรรมการ กองทุนหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่ปฏิบัติตามระเบียบและ ข้อตกลงของกองทุนอย่างเคร่งครัด โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	2.89	0.72
5. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้ใช้ แนวทางในการบริหารงาน เป็นเครื่องมือในการควบคุม พฤติกรรมของ สมาชิก เช่น ไม่รับสมัครเข้าเป็นสมาชิกหรือ ไม่อนุมัติการกู้ยืมเงินให้ผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติดหรือ ขาดความน่าเชื่อถือ เป็นต้น	2.60	0.93
6. กรณีของการดำเนินกิจกรรมกองทุนหมู่บ้าน นั้น ท่านเห็นว่า คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้มีการติดตาม ตรวจสอบการใช้จ่ายเงินกู้ของสมาชิก เพื่อให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ของการกู้ยืมเงินอยู่เสมอ	2.39	0.82
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	2.86	0.53

ตารางภาคผนวกที่ 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับคุณลักษณะ
ด้านการประสานงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตามการรับรู้ของ
ผู้ให้ข้อมูล

ข้อความ	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
	(WMS.)	(S.D.)
1. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้มีการ รณรงค์ประชาสัมพันธ์ เชิญชวนราษฎรในหมู่บ้านให้สมัครเข้ามา เป็นสมาชิกกองทุนหมู่บ้านเพิ่มเติม จนทำให้ยอดจำนวนสมาชิก กองทุนเพิ่มขึ้น สามารถครอบคลุม ครั้วเรือนส่วนใหญ่ในหมู่บ้าน	2.91	0.72
2. ในกรณีที่มีการประชุม เสวนา ประชาคมในมวลสมาชิกนั้น คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้ติดต่อเชิญชวน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือ สมาชิกอบต.ให้เข้าร่วมกิจกรรม ดังกล่าวด้วยอย่างประจักษ์มาเสมอ	2.78	0.85
3. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้ดำเนินการเชื่อมโยง ประสานงานกับอำเภอ/ธนาคารออมสินและนำข้อมูล ข่าวสาร มาถ่ายทอดให้สมาชิกได้รับทราบอยู่เสมอ	2.67	0.78
4. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านส่วนใหญ่ ไปร่วมประชุม เสวนากับกลุ่ม/องค์กรภายในหมู่บ้าน เช่น กลุ่ม ออมทรัพย์ กลุ่มสตรี กลุ่มอาชีพ เป็นต้น จนทำให้เกิดความ ร่วมมือและประสานงานระหว่างกิจกรรมที่ดี	2.58	0.86
5. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านมีการจัดกิจกรรมรูปแบบต่าง ๆ จนก่อให้เกิดความสามัคคีในมวลหมู่สมาชิก อย่างสม่ำเสมอ เช่น การจัดประชุมสัมมนาและประชาคม เป็นต้น	2.40	0.85
6. ในการส่งเสริมการให้ความรู้/ทักษะด้านการกู้ยืมเงินไปประกอบ อาชีพ นั้น ท่านเห็นว่า คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้ดำเนินการติดต่อขอรับการสนับสนุนจากปราชญ์ชาวบ้าน หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นมาสนับสนุนส่งเสริมแก่ท่านและสมาชิก	2.32	0.84
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	2.61	0.63

ตารางภาคผนวกที่ 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับคุณลักษณะ
ด้านการปรับปรุงงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตามการรับรู้ของ
ผู้ให้ข้อมูล

ข้อความ	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
	(WMS.)	(S.D.)
1. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ได้ใช้งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์อย่างเหมาะสมและประหยัดในการปรับปรุงงาน ต่าง ๆ เช่น ด้านการปรับปรุงที่ทำการกองทุนหมู่บ้านและด้าน การปรับปรุงหลักฐานเอกสาร	2.68	0.76
2. เมื่อท่านมีปัญหาซักถามเกี่ยวกับกิจกรรมของกองทุนหมู่บ้าน คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขวิธีการดำเนินงานอยู่เสมอ	2.65	0.80
3. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านได้ติดตาม ประเมินผลการใช้จ่ายเงินกู้ของสมาชิก แล้วนำผลที่ได้รับมา เป็นเงื่อนไขข้อตกลงหรือแนวทางเพื่อพัฒนากองทุนให้ดีขึ้น	2.61	0.86
4. ท่านและสมาชิก ได้รับโอกาสจากคณะกรรมการกองทุน หมู่บ้านของท่าน ให้มีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ หรือร่วมติดตามประเมินผลในการแก้ไข ปรับปรุง การบริหาร งานกองทุนหมู่บ้าน	2.58	0.80
5. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน เป็นผู้แสวงหาโอกาส ไปฝึกอบรม/สัมมนาหรือทัศนศึกษาดูงานแล้วนำประสบการณ์ ที่ได้รับมาปรับใช้จนทำให้กองทุนพัฒนาจนเห็นได้ชัด	2.35	0.89
6. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้ดำเนินการปรับปรุง ที่ทำการกองทุนหมู่บ้านให้เป็นศูนย์ข้อมูล ข่าวสารไว้บริการ แก่สมาชิกจนทำให้ท่านและสมาชิกสามารถรับทราบความ เคลื่อนไหวของกองทุนตลอดเวลา	2.33	0.95
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	2.53	0.68

ตารางภาคผนวกที่ 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับคุณลักษณะ
ด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตามการ
รับรู้ของผู้ให้ข้อมูล

ข้อความ	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
	(WMS.)	(S.D.)
1. เมื่อมีผลงานหรือความผิดพลาดเกิดขึ้น ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านส่วนใหญ่ มีความรับผิดชอบร่วมกันทั้งต่อความสำเร็จและความล้มเหลวที่เกิดขึ้น	2.97	0.68
2. ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของกองทุนนั้น ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงานและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเสมอภาคกัน	2.84	0.77
3. ในการบริหารงานกองทุนหมู่บ้าน นั้นคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้มีการแบ่งงานกันทำตามความถนัดของแต่ละคนอย่างชัดเจน เช่น ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายตรวจสอบ ฝ่ายเงินกู้ ฝ่ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น	2.82	0.82
4. สำหรับกรณีที่กรรมการกองทุนผู้รับผิดชอบไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ท่านและสมาชิกมักจะได้รับการอำนวยความสะดวกหรือ การบริการจากกรรมการท่านอื่นที่สามารถทำงานทดแทนกันได้	2.72	0.79
5. ท่านเห็นว่าที่ปรึกษากองทุนหมู่บ้านมีโอกาสเสนอแนะแนวทางการบริหารงาน ให้แก่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอ	2.60	0.77
6. ท่านเห็นว่า คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้มีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอทุกเดือน ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	2.48	0.93
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	2.74	0.62

หมายเหตุ ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย ระดับการรับรู้ตามการแสดงออก
ในคุณลักษณะของคณะกรรมการ
กองทุนหมู่บ้าน

3.26 – 4.00	มากที่สุด
2.51 – 3.25	มาก
1.76 – 2.50	น้อย
1.00 – 1.75	น้อยที่สุด



ตารางภาคผนวกที่ 9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับคุณลักษณะ
ด้านบุคลิกภาพของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตามความต้องการของ
ผู้ให้ข้อมูล

ข้อความ	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
	(WMS.)	(S.D.)
1. ส่วนใหญ่แล้วคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน มักจะบริหารงานอย่างกระฉับกระเฉงและกระตือรือร้น อยู่ตลอดเวลา	3.59	0.59
2. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านส่วนใหญ่มีความ ประพฤติดี โดยปฏิบัติตามกฎหมายและศีลธรรม จนสามารถ เป็นแบบอย่างแก่สมาชิกได้	3.58	0.53
3. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านส่วนใหญ่ แล้วเป็นคน มีความรอบคอบ มีเหตุมีผล เป็นที่น่าเชื่อถือและ ยอมรับของสมาชิก	3.57	0.53
4. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านโดยส่วนมากแล้ว เป็นคนใจกว้าง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แก่มวลสมาชิกอยู่เสมอ	3.52	0.58
5. ในการประชุมชี้แจงต่าง ๆ เกี่ยวกับ กิจกรรมของกองทุนนั้น คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านส่วนใหญ่อธิบายให้ ท่านและสมาชิกฟังอย่างเข้าใจ เนื่องจากเขามีวิธีการพูดที่ สนใจผู้ฟังเป็นอย่างดี	3.52	0.54
6. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านส่วนใหญ่ เป็นคนตัดสินใจเด็ดขาด ไม่ลังเล ในการบริหารจัดการ กองทุนหมู่บ้าน	3.51	0.57
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	3.54	0.44

ตารางภาคผนวกที่ 10 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับ
คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตาม
ความต้องการของผู้ให้ข้อมูล

ข้อความ	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
	(WMS.)	(S.D.)
1. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านส่วนใหญ่ มักจะติดต่อสื่อสารกับผู้นำหมู่บ้านของท่าน เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิก อบต. อยู่เป็นประจำ	3.52	0.53
2. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านส่วนใหญ่ ได้ให้ ความใกล้ชิดและมีความเป็นกันเองต่อสมาชิกอย่างทั่วถึง และสม่ำเสมอ	3.50	0.54
3. การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มหรือองค์กรในหมู่บ้าน เช่น กิจกรรมทางศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม กิจกรรมกลุ่ม สตรี กลุ่มอาชีพ เป็นต้น คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ของท่านส่วนมาก มักจะเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรม กลุ่ม/องค์กรนั้นอยู่เสมอ	3.49	0.53
4. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน มักจะ ไปร่วมกับเครือข่ายกองทุนหมู่บ้านระดับตำบลหรืออำเภอ เช่น การฝึกอบรม/ประชุม สัมมนาหรือประชาคม อย่าง สม่ำเสมอ	3.38	0.57
5. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ส่วนใหญ่แล้ว ไม่วางตัวเป็นผู้มีอำนาจ ช่มเหล่ง รังแก สมาชิก ที่มาติดต่อหรือรับบริการเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้าน	3.37	0.78
6. ท่านเคยได้รับคำชมเชยหรือแสดงความยินดีจากคณะ กรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน เกี่ยวกับความสำเร็จ ในการกู้เงินไปประกอบอาชีพของท่าน	3.30	0.58
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	3.43	0.45

ตารางภาคผนวกที่ 11 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับ
คุณลักษณะด้านความคิดริเริ่มของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตาม
ความต้องการของผู้ให้ข้อมูล

ข้อความ	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
	(WMS.)	(S.D.)
1. ในการวางระบบป้องกันหนี้เสีย นั้นคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้วางขั้นตอนการชำระคืนเงินกู้ไว้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะเมื่อดำเนินการค้าประกันแล้วยังมีมาตรการทางสังคม มากำหนดให้สมาชิกปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด	3.55	0.54
2. ตามปกติเมื่อมีการประชุมสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน จะชี้แจงแนวทางการบริหารงานในช่วงระยะต่อไป ให้มองเห็นได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	3.48	0.54
3. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้ส่งเสริมให้สมาชิกปฏิบัติตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง โดยประชาสัมพันธ์ รณรงค์และสนับสนุนให้สมาชิกกู้ยืมเงินเพื่อนำไปประกอบอาชีพด้วยความขยัน อดทน และมีการประหยัด ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการออมทรัพย์หรือลงทุนกับกองทุนหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอ	3.48	0.51
4. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้เปิดโอกาสให้กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในหมู่บ้านได้กู้ยืมเงินไปประกอบกิจกรรมเพื่อส่งเสริมกระบวนการกลุ่ม ให้มีความเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้	3.44	0.56
5. นอกจากกิจกรรมการกู้ยืมเงินแล้วท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้ใช้เวทีของกองทุนหมู่บ้าน เป็นศูนย์กลางในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้แก่สมาชิกและสร้างจิตสำนึกในความเป็นหมู่บ้าน	3.36	0.57
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	3.46	0.42

ตารางภาคผนวกที่ 12 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับ
คุณลักษณะด้านประสิทธิภาพของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตาม
ความต้องการของผู้ให้ข้อมูล

ข้อความ	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
	(WMS.)	(S.D.)
1 ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้นำกำไรมาจัดสรรปันผลอย่างโปร่งใสและเหมาะสม ให้แก่สมาชิก คณะกรรมการและกิจกรรมสาธารณประโยชน์ จนสมาชิกรู้สึกพึงพอใจ	3.55	0.54
2. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านส่วนมาก เคยเป็นผู้นำหรือเคยบริหารกลุ่ม/องค์กรมาก่อน จนเป็นที่ น่าเชื่อถือแก่ท่านและสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน	3.50	0.55
3. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้กันเงินไว้ สำหรับการกู้ยืมฉุกเฉินและจำเป็นเร่งด่วนสำหรับสมาชิกอย่าง เพียงพอ จนสามารถบรรเทาความเดือดร้อนแก่สมาชิกได้ ในระดับหนึ่ง	3.50	0.53
4. เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นในกองทุนหมู่บ้าน เช่น การอนุมัติ จำนวนวงเงินกู้แก่สมาชิก คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน สามารถใช้ทักษะ/ความชำนาญ ในการประนีประนอมหรือ ลดความขัดแย้งจนสมาชิกพึงพอใจต่อคำตัดสิน	3.47	0.60
5. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้ใช้ข้อมูล/ข่าวสาร ในการวางแผนดำเนินงาน หรือแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยไม่ใช้ความ รู้สึกส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง	3.37	0.62
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	3.48	0.44

ตารางภาคผนวกที่ 13 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับ
คุณลักษณะด้านการควบคุมงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ตาม
ความต้องการของผู้ให้ข้อมูล

ข้อความ	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
	(WMS.)	(S.D.)
1. สำหรับการบริหารงานกองทุนนั้น ท่านเห็นว่า คณะกรรมการ กองทุนหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่ปฏิบัติตามระเบียบและ ข้อตกลงของกองทุนอย่างเคร่งครัด โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	3.58	0.52
2. ในการอนุมัติการกู้ยืมเงินกองทุน นั้น ท่านเห็นว่า คณะกรรมการ กองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้กระจายการกู้ยืมให้แก่สมาชิกอย่าง ทั่วถึง ทั้งคนยากจน และผู้ด้อยโอกาส เพื่อที่จะได้นำไป ประกอบอาชีพ	3.57	0.51
3. ในการจัดระบบเอกสาร หลักฐานการ กู้ยืมเงิน และการพัสดุ กองทุนนั้น คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ได้เก็บรักษาไว้อย่าง เป็นระบบมีความปลอดภัยเป็นอย่างดี เป็นที่ไว้วางใจแก่สมาชิก	3.55	0.51
4. เมื่อครบกำหนดการชำระคืนเงินกู้ของสมาชิกแล้ว คณะกรรมการ กองทุนหมู่บ้านของท่าน มีความสามารถในการเร่งรัดให้สมาชิก ใช้คืนเงินกู้ได้ตรงตามระยะเวลาการกู้	3.53	0.55
5. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้ใช้แนวทาง ในการบริหารงาน เป็นเครื่องมือในการควบคุมพฤติกรรมของ สมาชิกเช่น ไม่รับสมัครเข้าเป็นสมาชิกหรือไม่อนุมัติการกู้ยืมเงิน ให้ผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติดหรือขาดความน่าเชื่อถือ เป็นต้น	3.41	0.70
6. กรณีของการดำเนินกิจกรรมกองทุนหมู่บ้าน นั้น ท่านเห็นว่า คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้มีการติดตาม ตรวจสอบ การใช้จ่ายเงินกู้ของสมาชิก เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ของการกู้ยืม เงินอยู่เสมอ	3.33	0.71
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	3.50	0.45

ตารางภาคผนวกที่ 14 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับ
คุณลักษณะด้านการประสานงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน
ตามความต้องการของผู้ให้ข้อมูล

ข้อความ	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
	(WMS.)	(S.D.)
1. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้ดำเนินการเชื่อม ประสานงานกับอำเภอ/ธนาคารออมสินและนำข้อมูลข่าวสารมา ถ่ายทอดให้สมาชิกได้รับทราบอยู่เสมอ เช่น ระเบียบ/แนวทาง ปฏิบัติที่ถูกต้องและทันต่อสถานการณ์ ที่แปรเปลี่ยน	3.53	0.51
2. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้มีการ รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ เชิญชวนราษฎรในหมู่บ้านให้สมัครเข้ามา เป็นสมาชิกกองทุนหมู่บ้านเพิ่มเติม จนทำให้ยอดจำนวนสมาชิก กองทุนเพิ่มขึ้น สามารถครอบคลุม คร่าวเรือนส่วนใหญ่ในหมู่บ้าน	3.53	0.56
3. ในกรณีที่มีการประชุม เสวนา ประชาคมในมวลสมาชิกนั้น คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้ติดต่อเชิญชวน กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน หรือ สมาชิกอบต. ให้เข้ามาร่วมกิจกรรมดังกล่าว ด้วยอย่างประจักษ์มาเสมอ	3.46	0.54
4. ในการส่งเสริมการให้ความรู้/ทักษะด้านการกู้ยืมเงินไปประกอบ อาชีพ นั้น ท่านเห็นว่า คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้ดำเนินการติดต่อขอรับการสนับสนุนจากปราชญ์ชาวบ้าน หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นมาสนับสนุนส่งเสริมแก่ท่านและสมาชิก	3.45	0.56
5. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านส่วนใหญ่ ไปร่วมประชุม เสวนากับกลุ่ม/องค์กรภายในหมู่บ้าน เช่น กลุ่ม ออมทรัพย์ กลุ่มสตรี กลุ่มอาชีพ เป็นต้น	3.45	0.52
6. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านมีการจัดกิจกรรม รูปแบบต่าง ๆ จนก่อให้เกิดความสามัคคีในมวลหมู่สมาชิกอย่างสม่ำเสมอ เช่น การจัดประชุม สัมมนาและการจัดประชาคม เป็นต้น	3.43	0.56
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	3.47	0.43

ตารางภาคผนวกที่ 15 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับ
คุณลักษณะด้านการปรับปรุงงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน
ตามความต้องการของผู้ให้ข้อมูล

ข้อความ	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
	(WMS.)	(S.D.)
1. เมื่อท่านมีปัญหาซักถามเกี่ยวกับกิจกรรมของกองทุนหมู่บ้าน คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขวิธีการดำเนินงานอยู่เสมอ	3.47	0.57
2. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านได้ติดตาม ประเมินผลการใช้จ่ายเงินกู้ของสมาชิก แล้วนำผลที่ได้รับมา เป็นเงื่อนไขข้อตกลงหรือแนวทางเพื่อพัฒนากองทุนให้ดีขึ้น	3.47	0.55
3. ท่านและสมาชิก ได้รับโอกาสจากคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ของท่าน ให้มีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการหรือร่วม ติดตามประเมินผลในการแก้ไข ปรับปรุง การบริหารงานกองทุน หมู่บ้าน	3.45	0.56
4. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน เป็นผู้ที่แสวงหาโอกาส ไปฝึกอบรม/สัมมนาหรือทัศนศึกษาดูงานแล้วนำประสบการณ์ ที่ได้รับมาปรับใช้จนทำให้กองทุนพัฒนาจนเห็นได้ชัด	3.42	0.54
5. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้ดำเนินการปรับปรุง ที่ทำการกองทุนหมู่บ้านให้เป็นศูนย์ข้อมูล ข่าวสารไว้บริการ แก่สมาชิกจนทำให้ท่านและสมาชิกสามารถรับทราบความ เคลื่อนไหวของกองทุนตลอดเวลา	3.40	0.55
6. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ได้ใช้งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์อย่างเหมาะสมและประหยัดในการปรับปรุงงาน ต่าง ๆ เช่น ด้านการปรับปรุงที่ทำการกองทุนหมู่บ้านและด้าน การปรับปรุงหลักฐานเอกสาร	3.31	0.66
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	3.42	0.45

ตารางภาคผนวกที่ 16 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับ
คุณลักษณะด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มของคณะกรรมการกองทุน
หมู่บ้าน ตามความต้องการของผู้ให้ข้อมูล

ข้อความ	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
	(WMS.)	(S.D.)
1. เมื่อมีผลงานหรือความผิดพลาดเกิดขึ้น ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านส่วนใหญ่ มีความรับผิดชอบร่วมกันทั้งต่อความสำเร็จและความล้มเหลวที่เกิดขึ้น	3.57	0.51
2. ในการบริหารงานกองทุนหมู่บ้าน นั้นคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้มีการแบ่งงานกันทำตามความถนัดของแต่ละคนอย่างชัดเจน เช่น ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายตรวจสอบ ฝ่ายเงินกู้ ฝ่ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น	3.48	0.54
3. ท่านเห็นว่า คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้มีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอทุกเดือน ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	3.43	0.54
4. สำหรับกรณีที่กรรมการกองทุนผู้รับผิดชอบไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ท่านและสมาชิกมักจะได้รับการอำนวยความสะดวกหรือ การบริการจากกรรมการท่านอื่นที่สามารถทำงานทดแทนกันได้	3.42	0.54
5. ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของกองทุนนั้น ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงานและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเสมอภาคกัน	3.41	0.51
6. ท่านเห็นว่าที่ปรึกษากองทุนหมู่บ้านมีโอกาสเสนอแนะแนวทางการบริหารงาน ให้แก่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน อย่างสม่ำเสมอ	3.39	0.54
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	3.45	0.43

หมายเหตุ

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย

ระดับความต้องการในคุณลักษณะ
ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน

3.26 – 4.00

มากที่สุด

2.51 – 3.25

มาก

1.76 – 2.50

น้อย

1.00 – 1.75

น้อยที่สุด



ตารางภาคผนวกที่ 17 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ
คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน

ข้อความ	Pearson Correlation Coefficient	Prop Sig.(2 tailed)
1. ในการประชุมชี้แจงต่าง ๆ เกี่ยวกับ กิจกรรมของกองทุนนั้น คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านส่วนใหญ่อธิบายให้ ท่านและสมาชิกฟังอย่างเข้าใจ เนื่องจากเขามีวิธีการพูดที่ จูงใจผู้ฟังเป็นอย่างดี	0.120 ^{ns}	0.131
2. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านส่วนใหญ่มีความ ประพฤติดี โดยปฏิบัติตามกฎหมายและศีลธรรม จนสามารถ เป็นแบบอย่างแก่สมาชิกได้	0.117 ^{ns}	0.141
3. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านส่วนใหญ่ เป็นคนตัดสินใจเด็ดขาด ไม่ลังเล ในการบริหารจัดการ กองทุนหมู่บ้าน	0.107 ^{ns}	0.180
4. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านโดยส่วนมากแล้ว เป็นคนใจกว้าง เชื่อเพื่อเผื่อแผ่ แก่มวลสมาชิกอยู่เสมอ	0.097 ^{ns}	0.224
5. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านส่วนใหญ่ แล้วเป็นคน มีความรอบคอบ มีเหตุผล เป็นที่น่าเชื่อถือและ ยอมรับของสมาชิก	0.051 ^{ns}	0.523
6. ส่วนใหญ่แล้วคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน มักจะบริหารงานอย่างกระฉับกระเฉงและกระตือรือร้น อยู่ตลอดเวลา	0.015 ^{ns}	0.852
ค่าเฉลี่ยรวม	0.085 ^{ns}	0.342

หมายเหตุ ns = ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ

* = มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางภาคผนวกที่ 18 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ
คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน

ข้อความ	Pearson Correlation Coefficient	Prop Sig.(2 tailed)
1. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ส่วนใหญ่แล้ว ไม่วางตัวเป็นผู้มีอำนาจ ช่มเหลง รังแก สมาชิก ที่มาติดต่อหรือรับบริการเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้าน	0.457*	0.000
2. การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มหรือองค์กรในหมู่บ้าน เช่น กิจกรรมทางศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม กิจกรรมกลุ่ม สตรี กลุ่มอาชีพ เป็นต้น คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ของท่านส่วนมาก มักจะเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรม กลุ่ม/องค์กรนั้นอยู่เสมอ	0.393*	0.000
3. ท่านเคยได้รับคำชมเชยหรือแสดงความยินดีจากคณะ กรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน เกี่ยวกับความสำเร็จใน การกู้เงินไปประกอบอาชีพของท่าน	0.317*	0.000
4. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านส่วนใหญ่ มักจะติดต่อสื่อสารกับผู้นำหมู่บ้านของท่าน เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิก อบต. อยู่เป็นประจำ	0.244*	0.002
5. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน มักจะไปร่วม กับเครือข่ายกองทุนหมู่บ้านระดับตำบลหรืออำเภอ เช่น การฝึกอบรม/ประชุม สัมมนาหรือประชุม อย่างสม่ำเสมอ	0.211*	0.008
6. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านส่วนใหญ่ได้ให้ความใกล้ชิด และมีความเป็นกันเองต่อสมาชิกอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ	0.209*	0.008
ค่าเฉลี่ยรวม	0.293*	0.000

หมายเหตุ ns = ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ

* = มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางภาคผนวกที่ 19 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ
คุณลักษณะด้านความคิดริเริ่มของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน

ข้อความ	Pearson Correlation Coefficient	Prop Sig.(2 tailed)
1. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้เปิดโอกาสให้กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในหมู่บ้านได้กู้ยืมเงินไปประกอบกิจกรรมเพื่อส่งเสริมกระบวนการกลุ่ม ให้มีความเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้	0.441 [*]	0.000
2. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้ส่งเสริมให้สมาชิกปฏิบัติตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง โดยประชาสัมพันธ์ องค์กรและสนับสนุนให้สมาชิกกู้ยืมเงินเพื่อนำไปประกอบอาชีพด้วยความขยัน อดทน และมีการประหยัด ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการออมทรัพย์หรือลงทุนกับกองทุนหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอ	0.327 [*]	0.000
3. ในการวางระบบป้องกันหนี้เสีย นั้นคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้วางขั้นตอนการชำระคืนเงินกู้ไว้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะเมื่อดำเนินการค้าประกันแล้วยังมีมาตรการทางสังคม มากำหนดให้สมาชิกปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด	0.275 [*]	0.000
4. นอกจากกิจกรรมการกู้ยืมเงินแล้วท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้ใช้เวทีของกองทุนหมู่บ้าน เป็นศูนย์กลางในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้แก่สมาชิกและสร้างจิตสำนึกในความเป็นหมู่บ้าน	0.263 [*]	0.001
5. ตามปกติเมื่อมีการประชุมสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน จะชี้แจงแนวทางการบริหารงานในช่วงระยะต่อไป ให้มองเห็นได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	0.250 [*]	0.002
ค่าคะแนนเฉลี่ยรวม	0.274 [*]	0.000

หมายเหตุ ns = ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ

^{*} = มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางภาคผนวกที่ 20 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ
คุณลักษณะด้านประสบการณ์ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน

ข้อความ	Pearson Correlation Coefficient	Prop Sig. (2 tailed)
1. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้กันเงินไว้ สำหรับการกู้ยืมฉุกเฉินและจำเป็นเร่งด่วนสำหรับสมาชิกอย่าง เพียงพอ จนสามารถบรรเทาความเดือดร้อนแก่สมาชิกได้ ในระดับหนึ่ง	0.400 [*]	0.000
2. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านส่วนมาก เคยเป็นผู้นำหรือเคยบริหารกลุ่ม/องค์กรมาก่อน จนเป็นที่ น่าเชื่อถือแก่ท่านและสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน	0.378 [*]	0.000
3. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้นำกำไรมาจัดสรรปันผลอย่างโปร่งใสและเหมาะสม ให้แก่สมาชิก คณะกรรมการและกิจกรรมสาธารณประโยชน์ จนสมาชิกรู้สึกพึงพอใจ	0.375 [*]	0.000
4. เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นในกองทุนหมู่บ้าน เช่น การอนุมัติ จำนวนวงเงินกู้แก่สมาชิก คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน สามารถใช้ทักษะ/ความชำนาญ ในการประนีประนอมหรือ ลดความขัดแย้งจนสมาชิกพึงพอใจต่อคำตัดสิน	0.358 [*]	0.000
5. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้ใช้ข้อมูล/ข่าวสาร ในการวางแผนดำเนินงาน หรือแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยไม่ใช้ความรู้สึกส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง	0.188 [*]	0.017
ค่าเฉลี่ยรวม	0.338 [*]	0.000

หมายเหตุ ns = ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ

^{*} = มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางภาคผนวกที่ 21 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ:
คุณลักษณะด้านการควบคุมงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน

ข้อความ	Pearson Correlation Coefficient	Prop Sig. (2 tailed)
1. ในการจัดระบบเอกสาร หลักฐานการ กู้ยืมเงิน และการพัสดุ กองทุนนั้น คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ได้เก็บรักษาไว้อย่าง เป็นระบบมีความปลอดภัยเป็นอย่างดี เป็นที่ไว้วางใจแก่สมาชิก 0.414 *		0.000
2. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้ใช้แนวทาง ในการบริหารงาน เป็นเครื่องมือในการควบคุมพฤติกรรมของ สมาชิก เช่น ไม่รับสมัครเข้าเป็นสมาชิกหรือไม่อนุมัติการกู้ยืมเงิน ให้ผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติดหรือขาดความน่าเชื่อถือ เป็นต้น 0.324 *		0.000
3. ในการอนุมัติการกู้ยืมเงินกองทุน นั้น ท่านเห็นว่า คณะกรรมการ กองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้กระจายการกู้ยืมให้แก่สมาชิกอย่างทั่วถึง ทั้งคนยากจน และผู้ด้อยโอกาส เพื่อที่จะได้นำไปประกอบอาชีพ 0.323 *		0.000
4. เมื่อครบกำหนดการชำระคืนเงินกู้ของสมาชิกแล้ว คณะกรรมการ กองทุนหมู่บ้านของท่าน มีความสามารถในการเร่งรัดให้สมาชิก ใช้คืนเงินกู้ได้ตรงตามระยะเวลาการกู้ 0.271 *		0.001
5. การดำเนินกิจกรรมกองทุนหมู่บ้านนั้น ท่านเห็นว่าคณะกรรมการ กองทุนหมู่บ้านของท่านมีการติดตามตรวจสอบการใช้จ่ายเงินกู้ ของสมาชิกให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการกู้ยืมเงินอยู่เสมอ 0.270 *		0.001
6. สำหรับการบริหารงานกองทุนนั้น ท่านเห็นว่า คณะกรรมการ กองทุนหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่ปฏิบัติตามระเบียบและ ข้อตกลงของกองทุนอย่างเคร่งครัด โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง 0.144 ^{ns}		0.070
ค่าเฉลี่ยรวม	0.243 *	0.002

หมายเหตุ ns = ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ

* = มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางภาคผนวกที่ 22 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ
คุณลักษณะด้านการประสานงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน

ข้อความ	Pearson Correlation Coefficient	Prop Sig.(2 tailed)
1. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้มีการ รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ เชิญชวนราษฎรในหมู่บ้านให้สมัครเข้ามา เป็นสมาชิกกองทุนหมู่บ้านเพิ่มเติม จนทำให้ยอดจำนวนสมาชิก กองทุนเพิ่มขึ้น สามารถครอบคลุมครัวเรือนส่วนใหญ่ในหมู่บ้าน	0.329 [*]	0.000
2. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านส่วนใหญ่ ไปร่วมประชุม เสวนากับกลุ่ม/องค์กรภายในหมู่บ้าน เช่น กลุ่ม ออมทรัพย์ กลุ่มสตรี กลุ่มอาชีพ เป็นต้น จนทำให้เกิดความร่วมมือ และประสานงานระหว่างกิจกรรมที่ดี	0.308 [*]	0.000
3. ในการส่งเสริมการให้ความรู้/ทักษะด้านการกู้ยืมเงินไปประกอบ อาชีพ นั้น ท่านเห็นว่า คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้ดำเนินการติดต่อขอรับการสนับสนุนจากปราชญ์ชาวบ้าน หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นมาสนับสนุนส่งเสริมแก่ท่านและสมาชิก	0.254 [*]	0.001
4. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้ดำเนินการเชื่อม ประสานงานกับอำเภอ/ธนาคารออมสินและนำข้อมูล ข่าวสารมา ถ่ายทอดให้สมาชิกได้รับทราบอยู่เสมอ เช่น ระเบียบ/แนวทาง ปฏิบัติที่ถูกต้องและทันต่อสถานการณ์ ที่แปรเปลี่ยน	0.228 [*]	0.004
5. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านมีการจัดกิจ กรรมรูปแบบต่าง ๆ จนก่อให้เกิดความสามัคคีในมวลหมู่สมาชิก อย่างสม่ำเสมอเช่น การจัดประชุม สัมมนาและการจัด ประชาคม เป็นต้น	0.161 [*]	0.042

ตารางภาคผนวกที่ 22 (ต่อ)

ข้อความ	Pearson Correlation Coefficient	Prop Sig.(2 tailed)
6. ในกรณีที่มีการประชุม เสนอแนะ ประชาคมในมวรสมาชิกนั้น คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้ติดต่อเชิญชวน ท่าน ผู้ใหญ่บ้าน หรือ สมาชิก อบต.ให้เข้ามาร่วมกิจกรรมดังกล่าว ด้วยอย่างประจำสม่ำเสมอ	0.153 ^{ns}	0.054
ค่าเฉลี่ยรวม	0.266 [*]	0.001

หมายเหตุ ns = ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ

* = มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางภาคผนวกที่ 23 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ
คุณลักษณะด้านการปรับปรุงงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน

ข้อความ	Pearson Correlation Coefficient	Prop Sig.(2 tailed)
1. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน เป็นผู้ที่แสวงหาโอกาส ไปฝึกอบรม/สัมมนาหรือทัศนศึกษาดูงานแล้วนำประสบการณ์ ที่ได้รับมาปรับใช้จนทำให้กองทุนพัฒนาจนเห็นได้ชัด	0.338*	0.000
2. ท่านและสมาชิกได้รับโอกาสจากคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ให้มีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการหรือร่วมติดตาม ประเมินผล แก้ไข ปรับปรุง การบริหารงานกองทุนหมู่บ้าน	0.254*	0.001
3. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้ใช้งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อย่างเหมาะสมและประหยัดในการปรับปรุงงานต่าง ๆ เช่นด้าน การปรับปรุงที่ทำการกองทุนหมู่บ้านและหลักฐานเอกสาร	0.242*	0.002
4. ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านได้ติดตาม ประเมินผลการใช้จ่ายเงินกู้ของสมาชิก แล้วนำผลที่ได้รับมา เป็นเงื่อนไขข้อตกลงหรือแนวทางเพื่อพัฒนากองทุนให้ดีขึ้น	0.241*	0.002
5. เมื่อท่านมีปัญหาซักถามเกี่ยวกับกิจกรรมของกองทุนหมู่บ้าน คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขวิธีการดำเนินงานอยู่เสมอ	0.234*	0.003
6. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้ดำเนินการปรับปรุง ที่ทำการกองทุนหมู่บ้านให้เป็นศูนย์ข้อมูล ข่าวสารไว้บริการ แก่สมาชิกจนทำให้ท่านและสมาชิกสามารถรับทราบความ เคลื่อนไหวของกองทุนตลอดเวลา	0.218*	0.006
ค่าเฉลี่ยรวม	0.266*	0.001

หมายเหตุ ns = ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ

* = มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางภาคผนวกที่ 24 ความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ
คุณลักษณะด้านการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มของคณะกรรมการกองทุน
หมู่บ้าน

ข้อความ	Pearson Correlation Coefficient	Prop Sig. (2 tailed)
1. ในการบริหารงานกองทุนหมู่บ้าน นั้นคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านได้มีการแบ่งงานกันทำตามความถนัดของแต่ละคนอย่างชัดเจน เช่น ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายตรวจสอบ ฝ่ายเงินกู้ ฝ่ายประชาสัมพันธ์ เป็นต้น	0.315 [*]	0.000
2. ท่านเห็นว่าที่ปรึกษากองทุนหมู่บ้านมีโอกาสเสนอแนะแนวทางการบริหารงานให้แก่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอ	0.304 [*]	0.000
3. ท่านเห็นว่า คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่าน ได้มีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอทุกเดือน ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	0.255 [*]	0.001
4. เมื่อมีผลงานหรือความผิดพลาดเกิดขึ้น ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านของท่านส่วนใหญ่ มีความรับผิดชอบร่วมกันทั้งต่อความสำเร็จและความล้มเหลวที่เกิดขึ้น	0.198 [*]	0.012
5. กรณีที่กรรมการกองทุนผู้รับผิดชอบไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ท่านและสมาชิกมักได้รับการอำนวยความสะดวกหรือการบริการจากกรรมการท่านอื่นที่สามารถทำงานทดแทนกันได้	0.191 [*]	0.016
6. ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของกองทุนนั้น ท่านเห็นว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงานและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเสมอภาคกัน	0.156 [*]	0.049
ค่าเฉลี่ยรวม	0.209 [*]	0.008

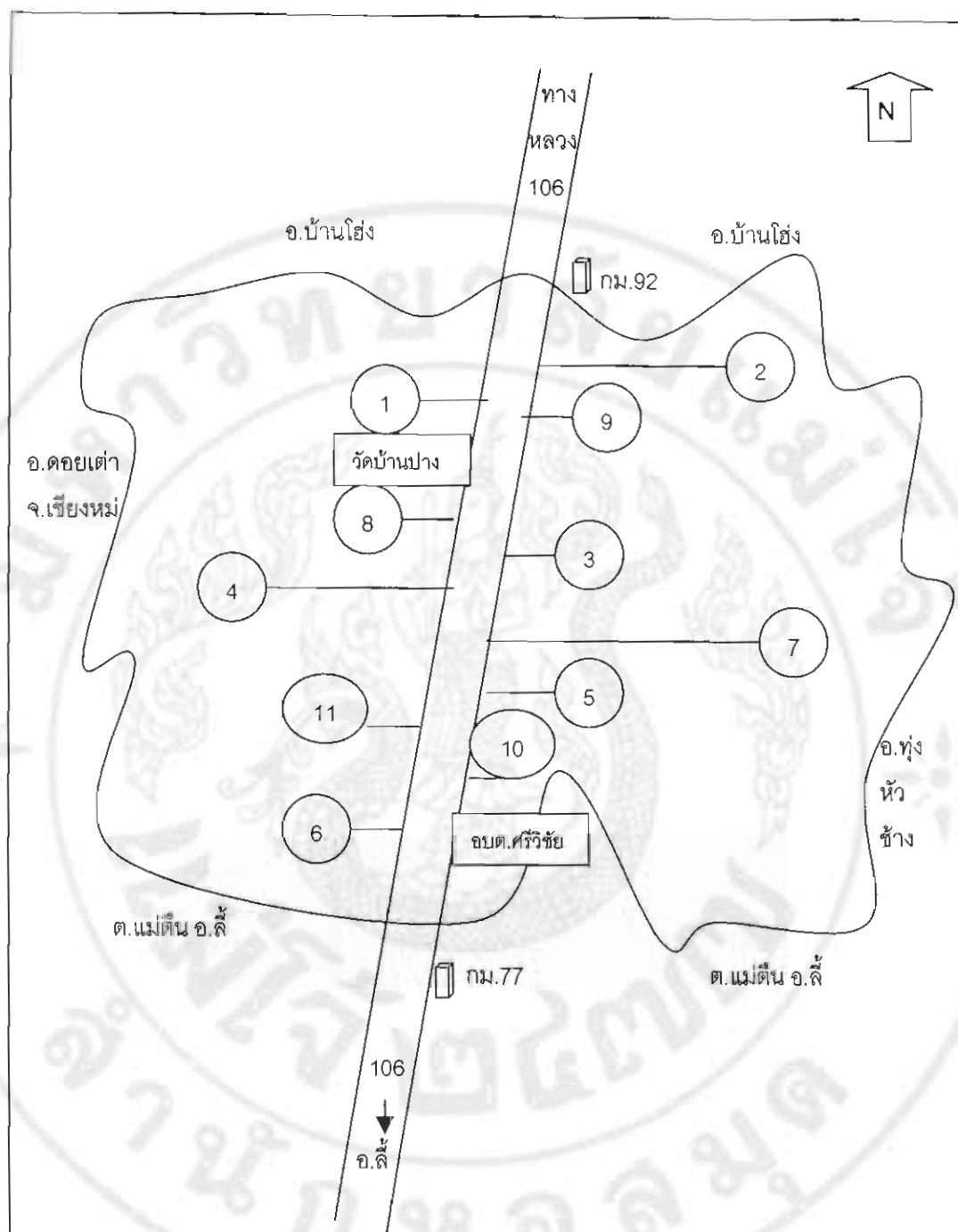
หมายเหตุ ns = ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ

* = มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ภาคผนวก ง.

แผนที่ตำบลศรีวิชัย อำเภอสี จังหวัดลำพูน



ภาพที่ 6 แผนที่ตำบลศรีวิชัย อำเภออรัญ จังหวัดลำพูน

แหล่งที่มา: องค์การบริหารส่วนตำบลศรีวิชัย (2544: [1])



ภาควิชา

ประวัติศาสตร์

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล : นายพิทยา กองกิจ

วัน เดือน ปีเกิด: 10 กุมภาพันธ์ 2501

จังหวัดที่เกิด : ลำพูน

วุฒิการศึกษา: -มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.ศ.5) โรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน ปี พ.ศ. 2518

-ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชารัฐศาสตร์ (การปกครอง) มหาวิทยาลัย
รามคำแหง กรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ. 2522

-ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) สาขาวิชาบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยแม่โจ้
จังหวัดเชียงใหม่ ปี พ.ศ. 2546

ประวัติการทำงาน: -นักพัฒนาชุมชน 3 สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน
ปี พ.ศ. 2524

-นักพัฒนาชุมชน 4 สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอแม่สะเรียง จังหวัด
แม่ฮ่องสอน ปี พ.ศ. 2529

-นักพัฒนาชุมชน 5 สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่
ปี พ.ศ. 2531

-นักพัฒนาชุมชน 6 สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่
ปี พ.ศ. 2538

-พัฒนาการอำเภอ (เจ้าหน้าที่บริหารงานพัฒนาชุมชน 7) สำนักงานพัฒนา
ชุมชนอำเภอสองแคว จังหวัดน่าน ปี พ.ศ. 2541

-พัฒนาการอำเภอ (เจ้าหน้าที่บริหารงานพัฒนาชุมชน 7) สำนักงานพัฒนา
ชุมชนอำเภอลี้ จังหวัดลำพูน ปี พ.ศ. 2542

-พัฒนาการอำเภอ (เจ้าหน้าที่บริหารงานพัฒนาชุมชน 7) สำนักงานพัฒนา
ชุมชนอำเภอบ้านโฮ่ง จังหวัดลำพูน ปี พ.ศ. 2546

ผลงานทางวิชาการ: ปัญหาพิเศษ เรื่อง "คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการกองทุน
หมู่บ้านตามความต้องการของสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน ตำบลศรีวิชัย
อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน" ปี พ.ศ. 2546