

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

การประเมินผลในการจัดการของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในเขตเทศบาล
เมืองนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

EVALUATION OF MANAGENENT OF VILLAGE FUNDS AND URBAN IN
PAKKRED MUNICIPALITY, NONTABURI



อพ.
บ 6267
2054

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน **119653**
วัน,เดือน,ปี **4 ส.ค. 2555**

b. 1234164b
i.....

การศึกษานี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการธุรกิจเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร

วิทยาลัยการบริหารและการจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.2554

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**EVALUATION OF MANAGEMENT OF VILLAGE FUNDS AND URBAN IN
PAKKRED MUNICIPALITY, NONTABURI**



**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS
ADMINISTRATION OF
AGRIBUSINESS AND FOOD INDUSTRY MANAGEMENT
ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLOEGE
KING MONGKUT' S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2011

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2011

ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLOEGE

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เรื่อง การประเมินผลในการจัดการของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในเขตเทศบาลเมืองนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

EVALUATION OF MANAGEMENT OF VILLAGE FUNDS AND URBAN IN PAKKRED MUNICIPALITY, NONTABURI

ชื่อนักศึกษา นางสาวบุรดา อินทร์ทอง

รหัสนักศึกษา 52642314

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขา การจัดการธุรกิจเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร

อาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร.ชำรงค์ เมฆโหรา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ประเมินผลการจัดการของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในเขตเทศบาลเมืองนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี การประเมินทางด้านการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ในการประเมินครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยให้สมาชิกเป็นผู้ประเมิน แบ่งกองทุนเป็น 3 ประเภท คือ กองทุนต้นแบบ กองทุนนิติบุคคล และกองทุนไม่เป็นนิติบุคคล สรุปผลดังนี้ สมาชิกกองทุนมีเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น และประกอบอาชีพค้าขาย การประเมินครั้งนี้ผู้วิจัยประเมินในด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการจัดบุคลากร ด้านการประสานงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกองทุน ผลการประเมินพบว่า กองทุนต้นแบบมีความสำเร็จในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ดีมาก ในขณะที่กองทุนนิติบุคคลและกองทุนไม่เป็นนิติบุคคลในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ดี ผลการทดสอบความแตกต่างกองทุนที่จัดตั้งเป็นนิติบุคคล และกองทุนที่ยังไม่ได้จัดตั้งเป็นนิติบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยกองทุนต้นแบบ มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากองทุนทั้ง 2 ประเภท ดังนั้นกองทุนไม่เป็นนิติบุคคลจะพัฒนาเพื่อให้สมาชิกยอมรับและเพิ่มศักยภาพเป็นกองทุนต้นแบบควรคำนึงในเรื่องการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการจัดบุคลากร ด้านการประสานงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกองทุน

Tittle	Evaluation Of Management Village Funds And Urban In Pakkred Municipality, Nontaburi
Student	BURADA INTHONG
Student ID.	52642314
Degree	Master of Business Administration
Program	Agribusiness and Food Industry Management
Year	2011
Advisor	Assistant Professor Thamrong Mekhora

ABSTRACT

This research aims to evaluate village funds and urban management in Pakkret City Municipality's area, Pakkret District, Province of Nonthaburi. The evaluation is conducted by member-revised structured interviews. Funds are categorised into 3 groups; piloting funds, corporative funds and non-corporative funds. The research indicates the number of male fund members is greater than female one, members are between 30-39 years old, married, completed secondary education and self-employed in small-scale retailing business. In this research, the researcher conducts assessments in business-planning, organizational management, human resource management, coordination and participation in fund management. Evaluation results the piloting funds are successful, overall evaluation for corporative funds and non-corporative funds are good. The results of corporative funds and non-corporative funds are significantly different. The piloting funds gain better average rating than other two types, therefore non-corporative funds have to reassure members and increase their own potential in spheres of business-planning, organizational management, human resource management, coordination and participation in fund management to develop to piloting funds.

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการศึกษาอิสระเรื่อง “การประเมินผลในการจัดการของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในเขตเทศบาลเมืองนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี” สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรรงค์ เมฆโหรา ที่ได้ให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนการศึกษาอิสระเสร็จสมบูรณ์ ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ขอขอบพระคุณ สถาบันการเงินชุมชนปากเกร็ดร่วมใจตำบลปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ที่ได้ให้โอกาสในการศึกษาเพิ่มเติมในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณคณะกรรมการ สมาชิก และผู้ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนหมู่บ้านและชุมชนในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และความคิดเห็นเพิ่มเติมเป็นอย่างดี รวมถึงเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนนักศึกษาที่ได้ให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัว ของข้าพเจ้าที่ให้การสนับสนุน และเป็นกำลังใจตลอดมา จนทำให้การศึกษาอิสระสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี หากมีข้อบกพร่องหรือผิดพลาดประการใด ข้าพเจ้าต้องขออภัยเป็นอย่างสูง และหวังเป็นอย่างยิ่งการศึกษาอิสระนี้จะสามารถใช้เป็นแนวทาง และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองให้มีประสิทธิภาพต่อไป

บุรดา อินทร์ทอง

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
บทที่ 1 บทนำ.....	VII
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	2
1.4 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา.....	3
1.5 ขอบเขตของการศึกษา.....	5
บทที่ 2 การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 นโยบาย ระเบียบ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง.....	6
2.2 ทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง.....	11
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการวางแผน.....	14
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล.....	15
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ.....	18
2.6 กระบวนการบริหารและหลักการบริหาร.....	24
2.7 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

2.8 กรอบแนวความคิด.....	36
2.9 สมมติฐานในการวิจัย.....	36
บทที่ 3 วิธีการดำเนินวิจัย.....	37
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	37
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	39
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
3.5 การนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
4.1 ข้อมูลทั่วไปของสมาชิกกองทุน.....	41
4.2 การวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จของกองทุนหมู่บ้าน.....	45
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	89
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	89
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	90
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	92
บรรณานุกรม.....	93
ภาคผนวก.....	95
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	96
ภาคผนวก ข สภาพทั่วไปของเทศบาลนครปากเกร็ด.....	102
ประวัติผู้เขียน.....	109

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
3.1 การจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี	38
4.1 เพศของสมาชิกกองทุนฯ.....	42
4.2 อายุของสมาชิกกองทุนฯ.....	43
4.3 สถานภาพของสมาชิกกองทุน	43
4.4 ระดับการศึกษาของสมาชิกกองทุน.....	44
4.5 อาชีพของสมาชิกกองทุน	45
4.6 การกำหนดตัวบุคคลที่รับผิดชอบในการวางแผนของกองทุน	46
4.7 การกำหนดขั้นตอนในการวางแผนกองทุนไว้อย่างชัดเจน	47
4.8 การกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกองทุนไว้ในแผนงานของกองทุนฯ.....	48
4.9 การกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกองทุนไว้อย่างชัดเจน	49
4.10 การกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกองทุนไว้ในแผนงานของกองทุนฯ.....	50
4.11 การชี้แจงรายละเอียดให้สมาชิกกองทุนฯ.....	51
4.12 การนำผลประเมินมาแก้ไขและปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ.....	52
4.13 การทำแผนภูมิแสดงสายงานการบริหารที่รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน.....	54
4.14 การกำหนดขอบเขตของหน้าที่ของคณะกรรมการไว้อย่างชัดเจน.....	55
4.15 การจัดทำระเบียบบังคับไว้อย่างชัดเจน.....	56
4.16 การนำข้อระเบียบบังคับมาปฏิบัติได้	57
4.17 การจัดกิจกรรมพัฒนากองทุนฯให้กับคณะกรรมการและสมาชิกกองทุนฯ	58
4.18 การแต่งตั้งคณะกรรมการกองทุนฯในการติดตามตรวจสอบการชำระเงินกู้ของสมาชิกกองทุนฯ.....	59
4.19 ความสามารถตรวจสอบติดตามประวัติการกู้เงินของสมาชิกกองทุนฯ ได้.....	60
4.20การกำหนดวงเงินกู้ไว้อย่างชัดเจน	61
4.21การมอบหมายงานให้คณะกรรมการกองทุนฯรับผิดชอบตามความสามารถ.....	62
4.22คณะกรรมการกองทุนฯสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้	64

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์เพื่อการเรียนการสอน ไม่อนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.23 คณะกรรมการกองทุนฯ มีความเข้าใจ ในระเบียบข้อบังคับของกองทุนฯ อย่างชัดเจน.....	65
4.24 การประชุมปรึกษา ข้อระเบียบบังคับกองทุนฯ เป็นอย่างดี	66
4.25 การแต่งตั้งคณะกรรมการกองทุนฯ ไว้ประสานงานกองทุนฯ ไว้อย่างชัดเจน	67
4.26 ความสามารถประสานงานกองทุนฯ ภายในกองทุนฯ ได้	68
4.27 ความสามารถประสานงานกองทุนฯ ภายนอกกองทุนฯ ได้	69
4.28 ความสัมพันธ์ที่ดีและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในกองทุนฯ ได้	71
4.29 ความสัมพันธ์ที่ดีและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายนอกกองทุนฯ ได้.....	72
4.30 ความสามารถจัดหาตลาดรองรับการจำหน่ายสินค้าของสมาชิกกองทุนฯ ได้	73
4.31 การแจ้งข้อมูล ประชาสัมพันธ์ถึงความเคลื่อนไหวของกองทุนฯ ให้คณะกรรมการกองทุนฯ และสมาชิกกองทุนฯ ได้รับทราบ.....	75
4.32 การติดตาม ตรวจสอบผลของการปฏิบัติงานให้สมาชิกกองทุนฯ ได้ทราบ	74
4.33 การรายงานผลประกอบการ ปัญหาของสมาชิกกองทุนฯ ให้คณะกรรมการทราบเสมอ.....	77
4.34 สมาชิกกองทุนฯ เข้าร่วมประชุมใหญ่สามัญประจำปี	78
4.35 สมาชิกกองทุนฯ เสนอความคิดเห็นในการประชุม.....	79
4.36 สมาชิกสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับกองทุนฯ อื่นได้	80
4.37 สมาชิกกองทุนฯ มีส่วนร่วมในการจัดเวทีชาวบ้านร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจและร่วมปฏิบัติงาน	81
4.38 สมาชิกกองทุนฯ เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนากองทุนฯ.....	83
4.39 การรวมกลุ่มของสมาชิกเพื่อการพึ่งพาตนเอง	84
4.40 การแจ้งข้อมูล ประชาสัมพันธ์ถึงความเคลื่อนไหวของกองทุนฯ ให้คณะกรรมการกองทุนฯ และสมาชิกกองทุนฯ ได้รับทราบ.....	85
4.41 การติดตาม ตรวจสอบผลของการปฏิบัติงานให้สมาชิกกองทุนฯ ได้ทราบ	86
4.42 การรายงานผลประกอบการของกองทุนฯ ให้ผู้รับผิดชอบทราบเสมอ.....	87

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง เป็นนโยบายที่สำคัญมากนโยบายหนึ่ง เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนของประชาชนส่วนใหญ่ ที่กำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบัน โดยรัฐบาลจัดสรรเงินงบประมาณ เพื่อตั้งกองทุนหมู่บ้าน หมู่บ้านละ 1 ล้านบาท และมอบอำนาจให้ประชาชนในแต่ละหมู่บ้านบริหารจัดการเงินทุนหมุนเวียน และชุมชนเมืองกันเอง โดยมีวัตถุประสงค์เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในหมู่บ้านและชุมชนเมืองสำหรับการลงทุน เพื่อการพัฒนาอาชีพ สร้างงานสร้างหรือเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย สำหรับเหตุฉุกเฉินและความจำเป็นที่ต้องใช้เงินเร่งด่วน เพื่อนำมาซึ่งการสร้างกองทุนสวัสดิการที่ดีแก่ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชน ส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้านและชุมชนเมืองให้มีขีดความสามารถในการจัดระบบและการบริหารจัดการเงินทุนของตนเอง การเสริมสร้างกระบวนการพึ่งพาตนเองของหมู่บ้านและชุมชนเมืองในการเรียนรู้ สร้างและพัฒนาความคิดริเริ่ม เพื่อแก้ไขปัญหาและเสริมสร้างศักยภาพของตนเอง รวมถึงส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงในหมู่บ้านและชุมชนเมืองไปสู่การกระจายโอกาสการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ช่วยลดความยากจนและสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมที่เท่าเทียมกันของประชาชนในทุกพื้นที่ มีการปรับแนวคิดการพัฒนาหมู่บ้านให้คนในพื้นที่เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในสังคม โดยอาศัยความเข้มแข็งของชุมชนฐานราก ศักยภาพของวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีอยู่ของชุมชนทั้งในชนบทและเมือง ควบคู่กับการพัฒนาเมืองและชนบทให้สงบ สะอาด สะอาด ปลอดภัย มีระเบียบวินัย เพื่อนำไปสู่ความน่าอยู่มากขึ้น รวมทั้งสร้างความเชื่อมโยงของการพัฒนาในแต่ละพื้นที่ให้เป็นฐานการลงทุนทางเศรษฐกิจที่มีประสิทธิภาพเพียงพอ (สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ, 2544)

นโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาตินั้นตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า การสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจในระดับฐานรากของสังคมมีความสำคัญมากที่สุด ดังนั้น จึงต้องดำเนินการกระจายงบประมาณลงสู่ระดับฐานรากให้เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนหมู่บ้านและชุมชนเมืองโดยด่วน เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศอย่างรวดเร็วพร้อม ๆ กับการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนฐานรากไปในขณะเดียวกันด้วยนโยบายนี้มองในทางรัฐศาสตร์ถือเป็นการกระจายอำนาจการตัดสินใจและกระจายงบประมาณลงสู่ประชาชนโดยตรง โดยไม่ผ่านภาคราชการไม่ว่าจะเป็นส่วนกลาง (กรม) ภูมิภาค (จังหวัด อำเภอ) หรือท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนจังหวัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เทศบาล และอบต.) เลย จึงนับเป็นมิติที่ใหม่จริง ๆ ซึ่งจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมกันหลาย ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ชาวบ้าน ภาคราชการ และภาคประชาสังคม เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่เสริมซึ่งกันและกันให้กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ซึ่งเป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนนี้มีความยั่งยืนถาวร (คทาทิพย์ ทิมศาสตร์ และคณะ. 2549)

กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง สามารถดำเนินการ จัดทะเบียนเป็นนิติบุคคลอย่างถูกต้องตามหลักการ มีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ พ.ศ.2547

ในส่วนของเทศบาลนครปากเกร็ด มีผู้ศึกษาต้องดูแลประชาชนและทำงานกับชุมชนในท้องถิ่นซึ่งมีพื้นที่กว่า 38 ตารางกิโลเมตร ประกอบด้วย 5 ตำบล คือ ตำบลคลองเกลือ ตำบลบ้านใหม่ ตำบล บางพูด ตำบลบางตลาด และตำบลปากเกร็ด (กองวิชาการและแผนงาน เทศบาลนครปากเกร็ด. 2547) ซึ่งปัจจุบันรับเงินกองทุนแล้วทั้งสิ้น 39 กองทุน โดยแบ่งเป็นกองทุนที่จัดตั้งเป็นนิติบุคคล และกองทุนที่ยังไม่ได้จัดตั้งเป็นนิติบุคคล และในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจในเรื่องความสำเร็จของกองทุนฯ โดยได้แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคลากร และด้านการประสานงาน เพื่อศึกษาว่ามีปัจจัยในด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อความสำเร็จต่อกองทุนหมู่บ้านทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถดำเนินกิจกรรมได้อย่างต่อเนื่อง

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาการประเมินผลในการจัดการของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในเขตเทศบาลเมืองนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงประสิทธิผลของความสำเร็จในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ศึกษากรณีกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมือง ในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ทั้งในด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคลากร ด้านประสานงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
2. ทราบถึงตัวแปรที่มีผลต่อการบริหารจัดการ กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในเขตเทศบาลนครปากเกร็ดนำไปสู่ แนวทางในการพัฒนาการจัดการกองทุนหมู่บ้านชุมชนเมือง ของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เทศบาลนครปากเกร็ดให้มีประสิทธิภาพเป็นต้นแบบในการศึกษาและปรับใช้ในกองทุนชุมชนที่ยังไม่ได้จัดตั้งเป็นนิติบุคคล

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.9.1 กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง หมายถึง กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

1.9.2 กองทุนต้นแบบ หมายถึง กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองที่ได้มีการจดทะเบียนเป็นนิติบุคคล แล้วยังได้เป็นต้นแบบให้กับกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองอื่น ๆ ได้ปฏิบัติตาม

1.9.3 กองทุนนิติบุคคล หมายถึง กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองที่มีคณะกรรมการกองทุนที่เป็น ผู้ดำเนินการแทนทั้งหมด (จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลเพื่อทราบสถานะของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ตามวัตถุประสงค์ของกองทุนหมู่บ้าน)

1.9.4 กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล หมายถึง กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองที่ยังไม่ได้มีคณะกรรมการกองทุนที่เป็นผู้ดำเนินการแทนทั้งหมด (จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลเพื่อทราบสถานะของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ตามวัตถุประสงค์ของกองทุนหมู่บ้าน)

1.9.5 ผู้บริหารกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง หมายถึง คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

1.9.6 สมาชิกกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง หมายถึง สมาชิกกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

1.9.7 คุณลักษณะของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง หมายถึง ความแตกต่างที่แต่ละกองทุนมี ได้แก่ จำนวนสมาชิก จำนวนคณะกรรมการ ทูของสมาชิกและทุนดำเนินงานของกองทุน

1.9.9 การมีส่วนร่วมของสมาชิก หมายถึง ความแตกต่างที่สมาชิกของแต่ละกองทุนทำกิจกรรมกับกองทุนได้แก่ การถือหุ้น การฝากเงิน และการกู้เงินของสมาชิก

1.9.10 ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หลักของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง หมายถึง การดำเนินงานที่บรรลุวัตถุประสงค์หลักของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ซึ่งวัตถุประสงค์หลักได้แก่

1. แหล่งเงินทุนหมุนเวียน เพื่อพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ บรรเทาเหตุฉุกเฉิน และความจำเป็นเร่งด่วน

2. ส่งเสริมพัฒนาหมู่บ้านให้มีขีดความสามารถในการจัดระบบเงินกองทุน การบริหารจัดการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. เสริมสร้างกระบวนการพึ่งพาตนเองของหมู่บ้านในด้านการเรียนรู้ การสร้างและพัฒนาความคิด

1.9.11 เทศบาลนครปากเกร็ด หมายถึง กลุ่มกองทุนหมู่บ้านชุมชนเมืองแห่งชาติตามประกาศที่มีพื้นที่ดำเนินกิจกรรมในเขตพื้นที่เทศบาลนครปากเกร็ด (ในพื้นที่รับผิดชอบจำนวน 5 ตำบล ประกอบด้วย ตำบลคลองเกลือ ตำบลบ้านใหม่ ตำบลบางพูด ตำบลบางตลาด และตำบลปากเกร็ด) อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

1.9.12 เครือข่ายและองค์กรชุมชน หมายถึง รูปแบบหนึ่งของการประสานงานบุคคลของกองทุนชุมชนเมือง กลุ่มคนหรือองค์กรที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกันอย่างมีระยะเวลาต่อเนื่องพอสมควร สามารถช่วยเหลือกันและกันได้

1.9.13 การบริหารจัดการ หมายถึง การบริหารจัดการภายในเครือข่ายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง คณะกรรมการและการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนา การบริหาร ในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

1.9.14 คณะกรรมการสนับสนุนระดับอำเภอ หมายถึง คณะอนุกรรมการสนับสนุนและติดตามดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้านระดับอำเภอหรือเขต

1.9.15 สำนักงาน หมายถึง สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง

1.9.16 ธนาคาร หมายถึง ธนาคารที่คณะกรรมการกำหนดให้บริหารจัดการ

1.9.17 ครัวเรือน หมายถึง ครอบครัวตามทะเบียนบ้าน อันประกอบไปด้วย มารดา สามี ภรรยา บุตร ญาติพี่น้อง เป็นต้น อยู่ร่วมกัน

1.9.18 ผู้แทนครัวเรือน หมายถึง หัวหน้าครัวเรือนหรือบุคคลในครัวเรือน ซึ่งหัวหน้าครัวเรือนมอบหมายเป็นหนังสือให้เป็นผู้แทนครัวเรือน

1.9.16 คณะทำงานเครือข่ายชุมชน หมายถึง คณะบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มีความรู้ ประสบการณ์ด้านการพัฒนากองทุนหรือพัฒนาชุมชน ซึ่งอาจเป็นปราชญ์ชาวบ้าน ผู้นำธรรมชาติ หรือผู้แทนขององค์กร สมาชิกเครือข่ายชุมชน โดยได้รับแต่งตั้งจากคณะอนุกรรมการสนับสนุน

1.9.19 หุ้น หมายถึง การออมทรัพย์ในรูปแบบหนึ่ง โดยมูลค่าของหุ้นให้เป็นไปตามที่กองทุนกำหนด

1.9.20 เงินฝากสัจจะ หมายถึง เงินที่สมาชิกตกลงที่จะฝากหรือออมไว้กับกองทุนตามแต่ละตกลงกันโดยให้ถือว่าเงินออมเป็นเงินสะสม และจะถอนหรือปิดบัญชีได้ก็ต่อเมื่อพ้นสภาพการเป็นสมาชิกตามระเบียบหรือข้อบังคับที่กองทุนกำหนด

1.9.21 เงินรับฝาก หมายถึง เงินรับฝากประเภทต่างๆ นอกเหนือจากเงินออมตามที่กองทุนกำหนด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 ขอบเขตการศึกษา

ในการศึกษาประสิทธิภาพในการจัดการของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในเขตเทศบาลเมืองนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

1. ขอบเขตพื้นที่ กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด 39 กองทุน มีจำนวนสมาชิก 585 ราย
2. ขอบเขตศึกษา ปัจจัยด้านทัศนคติของสมาชิกกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด ที่มีต่อความสำเร็จ
3. ขอบเขตประชากร สมาชิกกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองที่จัดตั้งเป็นนิติบุคคล และกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองที่ยังไม่ได้จัดตั้งเป็นนิติบุคคล
4. ระยะเวลาในการศึกษา ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน – เดือนธันวาคม 2553



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การศึกษา “การประเมินผลในการจัดการกองทุนหมู่บ้าน ศักยภาพกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมือง ในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี” ครั้งนี้มีแนวคิดทฤษฎี รวมทั้งผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

- 2.1 นโยบาย ระเบียบ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง
- 2.2 ทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการวางแผน
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล
- 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
- 2.6 กระบวนการบริหารและหลักการบริหาร
- 2.7 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.8 กรอบแนวความคิด
- 2.9 สมมติฐานในการวิจัย

2.1 นโยบาย ระเบียบ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง

กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติเป็นนโยบายที่สำคัญและเร่งด่วนของรัฐบาล ซึ่งมีนายกรัฐมนตรีคือพันตำรวจโททักษิณ ชินวัตรเพื่อเป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในหมู่บ้านและชุมชนเมือง ใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอีกทั้งเพื่อให้ท้องถิ่นมีขีดความสามารถในการจัดระบบและบริหารจัดการเงินกองทุนของตนเอง เพื่อสร้างศักยภาพในการเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจของประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนเมืองสู่การพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน อันเป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจฐานรากของประเทศ รวมทั้งเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในอนาคต โดยได้ประกาศใช้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดตั้งและบริหารกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ พ.ศ. 2544

นโยบาย หลักการ วัตถุประสงค์ และระเบียบกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ, 2544) ดังนี้

นโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ในการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งละ 1 ล้านบาท คือเป็นแหล่งเงินทุนในการลงทุนสร้างอาชีพเสริมและสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนในชุมชน และวิสาหกิจขนาดเล็กในครัวเรือน

เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ในการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง แห่งละ 1 ล้านบาท คือเป็นแหล่งเงินทุนในการลงทุนสร้างอาชีพเสริมและสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน ในชุมชน และวิสาหกิจขนาดเล็กในครัวเรือน

หลักการประกอบด้วย

1. ความพร้อมของหมู่บ้านและชุมชนเมือง ทั้งความพร้อมของคนและครัวเรือนกับการควบคุมดูแลกันเองในหมู่บ้านและชุมชนเมือง ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนทางสังคมของหมู่บ้านและชุมชนเมืองเอง เช่น กลุ่มออมทรัพย์ ธนาคารหมู่บ้าน กองทุนอาชีพ กองทุนสวัสดิการ

2. การบริหารจัดการเงินกองทุนหมุนเวียนของหมู่บ้าน ทั้งในส่วนของเงินอุดหนุนจากกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ กับกองทุนทางสังคมของชุมชน และกองทุนที่หน่วยงานราชการจัดตั้งขึ้น เพื่อให้กองทุนดังกล่าวมีการบริหารจัดการให้สอดคล้องและเกื้อกูลกัน

3. การปฏิรูประบบราชการแผ่นดินตามแนวทางให้หมู่บ้าน/ชุมชนเมืองเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา การพัฒนาเป็นของหมู่บ้านและชุมชนเมือง โดยส่วนราชการเป็นผู้สนับสนุนในด้านวิชาการและจัดการกองทุน

4. การติดตามและประเมินผล โดยมีตัวชี้วัดประสิทธิภาพของกองทุน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการพึ่งพาตนเอง เพื่อความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในหมู่บ้านและชุมชนเมือง สำหรับการลงทุนเพื่อพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างหรือเพิ่มรายได้ การลดรายจ่าย และสร้างสัมพันธภาพที่ดีแก่ประชาชน

2. เพื่อส่งเสริมท้องถิ่นชุมชนให้มีความสามารถในการประเมินตนเองทางด้านการบริหารจัดการกองทุน

3. เพื่อเสริมสร้างกระบวนการพึ่งพาตนเอง โดยการเรียนรู้และคิดริเริ่มเพื่อแก้ปัญหาของตนเอง มีการสร้างศักยภาพของตนเอง และมีการสร้างเศรษฐกิจแบบพอเพียง

4. เพื่อเป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจในระดับฐานรากของประเทศรวมทั้งเสริมสร้างภูมิคุ้มกันแก่ชุมชนท้องถิ่นและสังคมโดยรวม

5. เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีศักยภาพ และความเข้มแข็งด้านเศรษฐกิจและสังคม ระเบียบ มีระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกองทุนฯ ดังนี้

1. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง แห่งชาติ พ.ศ. 2544

2. ระเบียบคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ว่าด้วยการจัดตั้งและบริหารกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

พ.ศ. 2544 ประกอบด้วยหมวดหลัก 2 หมวด คือ

เอกสารแนบท้ายนี้ เป็นการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หมวด 1 คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

1. ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ” โดยมีชื่อย่อว่า กทบ. ประกอบด้วย นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรี ที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายให้เป็นประธาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นรองประธานคนที่หนึ่ง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังเป็นรองประธานคนที่สอง รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นรองประธานคนที่สาม ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปลัดกระทรวงพาณิชย์ ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เลขาธิการรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ผู้อำนวยการธนาคารออมสิน ผู้จัดการธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร และผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง จำนวนไม่เกิน 10 คน เป็นกรรมการเลขาธิการนายกรัฐมนตรี คณะกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการ อาจแต่งตั้งกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ จำนวนไม่เกิน 3 คน ให้มีที่ปรึกษาคณะกรรมการ ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งโดยคำแนะนำของคณะกรรมการ จำนวนอย่างน้อย 3 คน แต่ไม่เกิน 7 คน

2. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี และอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ หรือในกรณีที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการเพิ่มขึ้น ในระหว่างที่กรรมการซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง ให้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนหรือเป็นกรรมการเพิ่มอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว เมื่อครบกำหนดวาระตามวาระหนึ่ง หากยังไม่มีการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นใหม่ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้น ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่ากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

3. นอกจากการพ้นตำแหน่งตามวาระข้อ 2 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- 3.1 ตาย
- 3.2 ลาออก
- 3.3 เป็นบุคคลล้มละลาย
- 3.4 คณะรัฐมนตรีมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
- 3.5 เป็นบุคคลไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
- 3.6 ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

4. การประชุมของคณะกรรมการ ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของ

คณะกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม ในการประชุมคราวใดถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานกรรมการผู้มีอาวุโสตามลำดับเป็นประธานในที่ประชุม ถ้าไม่มีรองประธานกรรมการมาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการในที่ประชุมเลือก

กรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่ง

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

5. คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 5.1 กำหนดนโยบาย การจัดตั้ง และแนวทางบริหารกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง
- 5.2 กำหนดแผนการจัดหาเงินกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองและแผนการจัดสรรให้แก่กองทุน
- 5.3 จัดทำร่างกฎหมายเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ เสนอต่อคณะรัฐมนตรี
- 5.4 กำหนดแผนงานและออกระเบียบข้อบังคับและประกาศในการจัดตั้ง และแนวทางในการบริหารกองทุน
- 5.5 ออกระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การจัดหาและจัดสรรผลประโยชน์ของกองทุน
- 5.6 ออกระเบียบเกี่ยวกับคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและการบริหารกองทุน
- 5.7 แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะทำงาน เพื่อดำเนินการตามระเบียบนี้
- 5.8 ออกระเบียบ คำสั่ง และประกาศอื่น ๆ เพื่อปฏิบัติการตามระเบียบนี้
- 5.9 เพื่อประโยชน์ในการบริหารของสำนักงาน อาจมีคำสั่งให้ข้าราชการ หรือลูกจ้างของส่วนราชการ หรือคณะกรรมการ อาจขอให้คณะรัฐมนตรีมีมติให้พนักงานหรือลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ไปช่วงปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ของสำนักงานได้ โดยถือว่าเป็นการปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานตามปกติ โดยจะให้ไปช่วยปฏิบัติงานเต็มเวลา บางเวลา หรือนอกเวลาก็ได้ อีกทั้งอาจกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ผู้ไปช่วยปฏิบัติงานด้วยก็ได้
- 5.10 รายงานผลการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรค รวมทั้งฐานะการเงินของกองทุน ให้คณะรัฐมนตรีทราบ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 5.11 ปฏิบัติหน้าที่อื่น หรือตามที่กฎหมายอื่นบัญญัติ ให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการหรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

6. การประชุมของคณะกรรมการให้นำข้อ 4 มาใช้กับการประชุมและวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมอนุกรรมการ โดยอนุโลม

7. ให้คณะกรรมการ ที่ปรึกษา และคณะกรรมการ ที่ได้รับการแต่งตั้งตามระเบียบนี้ ได้เบี่ยงประชุมค่าตอบแทนตามอัตราที่กำหนด ในพระราชกฤษฎีกาที่ประชุม ค่าตอบแทนที่ปรึกษา ซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้ง พ.ศ.2523 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยเบิกจ่ายจากสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

หมวด 2 สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ให้มีสำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

2. สำนักงานมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 2.1 ทำหน้าที่เป็นสำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการ
 - 2.2 ปฏิบัติงานธุรการของคณะกรรมการ ที่ปรึกษาคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ
 - 2.3 ศึกษารวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินงาน ของคณะกรรมการและของกองทุน
 - 2.4 ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้ทราบถึง การจัดตั้ง นโยบาย และแนวทางการบริหารกองทุน
 - 2.5 ดำเนินการและประสานงานกับส่วนราชการ และองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดตั้งกองทุนและแนวทางการบริหารกองทุน
 - 2.6 จัดให้มี หรือสนับสนุนให้มีการประชุมชี้แจง และฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานกองทุน
 - 2.7 พิจารณาเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการในการพิจารณาแผนการบริหารและจัดการกองทุน
 - 2.8 ให้การสนับสนุนปรึกษาหารือและข้อเสนอแนะแก่คณะกรรมการเกี่ยวกับนโยบาย
 - 2.9 ดำเนินการหรือมอบหมายให้หน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกองทุน และรายงานผลต่อคณะกรรมการดำเนินการในส่วนการบริหารกองทุน
 - 2.10 รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของสำนักงานเสนอต่อคณะกรรมการ
 - 2.11 ดำเนินการอื่นใดตามที่คณะกรรมการมอบหมาย
- แบบติดตามสังเกตการณ์คัดเลือกคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง

แบบติดตามสังเกตการณ์คัดเลือกคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง คือ แบบประเมินความพร้อมของหมู่บ้านที่สำคัญแบบหนึ่ง ว่าด้วย

1. กระบวนการเลือกตั้งคณะกรรมการกองทุน ตามข้อ 41 ของระเบียบคณะกรรมการการจัดตั้งและบริหารกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ พ.ศ.2544

1.1 จำนวนครัวเรือนที่เข้าประชุม จะต้องมียุทธวิธี $\frac{1}{4}$ ของจำนวนครัวเรือนทั้งหมด

1.2 การเลือกคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ให้เป็นไปตามมติที่ประชุม

2. คุณสมบัติของคณะกรรมการกองทุน

2.1 เป็นผู้มีทะเบียนบ้านและอาศัยอยู่ในหมู่บ้าน ติดต่อกันเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าสองปี ก่อนวันที่ได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการกองทุน

2.2 เป็นผู้บรรลุนิติภาวะ โดยมีอายุ 20 ปีบริบูรณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 ปฏิบัติตนให้อยู่ในหลักศาสนา มีความรับผิดชอบ เสียสละ มีส่วนร่วมในกิจกรรม ชุมชน ไม่ติดการพนัน ไม่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด และไม่มีประวัติเสียทางการเงิน ตลอดจนยึดมั่น ในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย

2.4 ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

2.5 ไม่เคยได้รับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับ ที่กระทำความผิดโดยประมาท

2.6 ไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดว่ามีความผิดแต่รอการกำหนดโทษ หรือรอการ ลงโทษในความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ หรือความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน ยกเว้นความผิดฐานทำให้เสีย ทรัพย์สิน และความผิดบุกรุก

2.7 ไม่เคยถูกให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ องค์กรอิสระ ตาม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เพราะทุจริตต่อหน้าที่ หรือสร้างความ เสียหายอย่างร้ายแรงแก่ทางราชการ องค์กร หรือหน่วยงาน

2.8 ไม่เป็นผู้ไม่ไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ที่เสียสิทธิตามมาตรา 68 วรรค 2 ของรัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540

2.9 ไม่เป็นผู้ที่เคยพ้นจากตำแหน่งคณะกรรมการกองทุนตามข้อ 20 (3) และ (4)

2.2 ทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง

มูลนิธิชัยพัฒนา (2553) กล่าวว่า ในช่วงที่ประเทศไทยประสบภาวะวิกฤตเศรษฐกิจตั้งแต่ ปี พ.ศ.2540 เป็นต้นมา รัฐบาลได้มีการตรวจสอบทางเลือกเพื่อแก้ไขภาวะวิกฤตเศรษฐกิจด้วย มาตรการทางการเงิน การคลัง เงินทุนสำรองต่างประเทศ การพึ่งพิงเงินตราต่างประเทศด้วยการกู้ยืม เงินเป็นจำนวนมากมาแก้ปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจภายในประเทศ แต่ในทางตรงกันข้ามกลับกลายเป็นการเพิ่ม ภาระหนี้สินให้กับประชาชนและต้องอาศัยระยะเวลายาวนานชั่วชีวิตลูกและหลานจึงจะสามารถปลด เบื้องภาระหนี้สินเหล่านั้นได้ สังคมไทยอ่อนแอเพราะสังคมไทยไม่ได้สร้าง “กระบวนการเรียนรู้” ให้กับคนส่วนใหญ่ด้วยการขาด “ปัญญา” ไม่สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ประกอบกับผู้มีโอกาส ทางสังคมมักขาดคุณธรรม จริยธรรม เกิดปัญหาทุจริตประพฤติมิชอบขึ้นในทุกระดับ ขณะเดียวกับ ที่ผู้ด้อยโอกาสมักถูกเอารัดเอาเปรียบ ประกอบกับการพัฒนาเศรษฐกิจแบบแยกส่วน โดยใช้ “เงิน” เป็น “เป้าหมาย” คำนึงถึงผลเสียที่ตามมา อาทิ ด้าน ดิน น้ำ ป่าไม้ ภูมิปัญญาและวัฒนธรรม สุดท้ายส่งผลให้การผลิตสูงขึ้น และเกษตรกรพึ่งตนเองได้น้อยลง

ด้วยเหตุต่าง ๆ ที่ผ่านมา ประกอบกับปัญหาภาวะเศรษฐกิจที่ประเทศไทยกำลังประสบอยู่ ทำให้ประชาชนในชาติล้มลุกคลุกคลาน หวังเพียงให้ตนเองอยู่รอด พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทรงตระหนักและห่วงใยในทุกข์สุขของพสกนิกรเป็นยิ่งนัก เห็นได้จากพระราชดำรัสเรื่อง “เศรษฐกิจพอเพียง” ที่ได้พระราชทานไว้ถึง 2 ครั้ง ในวันเฉลิมพระชนมพรรษา 2540 และ 2541 ซึ่งได้มีการขานรับแนวคิดเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงไปปฏิบัติกันหลายหน่วยงาน ซึ่งคนมักเข้าใจว่าเศรษฐกิจพอเพียงเป็นเรื่องของเกษตรกรในชนบทเท่านั้น แต่แท้ที่จริงผู้ประกอบการอาชีพอื่น ๆ เช่น พ่อค้า ข้าราชการและบริษัทต่าง ๆ สามารถนำแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ได้ เพราะเศรษฐกิจพอเพียงเปรียบเสมือนเป็นการปักเสาเข็มก่อนจะสร้างบ้าน หรืออีกนัยหนึ่งเป็นการวางรากฐานของบ้านให้มั่นคงก่อนจะก่อสร้างตัวบ้านต่อไป ฉะนั้น เศรษฐกิจพอเพียง คือการวางรากฐานอันมั่นคงและยั่งยืนของชีวิตเรานั่นเอง

จากพระราชดำรัส เศรษฐกิจพอเพียง มิได้จำกัดเฉพาะของเกษตรกรหรือชาวไร่ชาวนาเพียงเท่านั้น แต่เป็นเศรษฐกิจของทุกคนทุกอาชีพ ทั้งที่มีอยู่ในเมืองและในชนบท หากผู้ที่เป็นเจ้าของโรงงานอุตสาหกรรมและบริษัทในระบบเศรษฐกิจพอเพียง ถ้าจะต้องขยายกิจการเพราะความเจริญเติบโตจากเนื้อของงาน โดยอาศัยการขยายตัวอย่างค่อยเป็นค่อยไป หรือหากจะก้าวขึ้นก็กระทำตามความเหมาะสม ไม่ใช่ทุ่มมาลงทุนจนเกิดตัวจนไม่เหลือที่มั่นให้ยืนอยู่ได้ ต้องรู้จักใช้จ่าย ไม่ฟุ่มเฟือยเกินตัว

เศรษฐกิจพอเพียง หมายถึงเศรษฐกิจที่สามารถอุ้มชูตัวเอง (Relative Self-Sufficiency) อยู่ได้โดยไม่เดือนร้อน แต่ต้องสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจของตนเองให้ดีเสียก่อน คือตั้งตัวให้มีความพอกินพอใช้ ไม่ใช่จะมุ่งหวังแต่จะทุ่มเทศสร้างความสำเร็จ ยกเศรษฐกิจให้รวดเร็วแต่เพียงอย่างเดียว เพราะผู้ที่มีอาชีพและฐานะเพียงพอที่พึ่งตนเอง ย่อมสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าและฐานะทางเศรษฐกิจขั้นที่สูงขึ้นไปตามลำดับต่อไปได้

การพัฒนา “เศรษฐกิจแบบพอเพียง” สำหรับเกษตรกรนั้น มีการปฏิบัติตามขั้นตอน “ทฤษฎีใหม่” ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นคือ

ขั้น 1 ผลิตเพื่อใช้ในครัวเรือนในระดับชีวิตที่ประหยัดทั้งนี้ต้องมีความสามัคคีในท้องถิ่น

ขั้น 2 รวมกลุ่มเพื่อการผลิต การตลาด ความมั่นคง สุวีถีการ การศึกษา สังคม และศาสนา

ขั้น 3 ร่วมมือกับองค์กรภายนอกในการทำธุรกิจและพัฒนาคุณภาพชีวิต ทั้งนี้ทุกฝ่ายจะต้องได้รับประโยชน์

“ทฤษฎีใหม่” ขั้น 1 เน้นการสร้าง ความมั่นคงด้านอาหารให้แก่ครอบครัวและเพิ่มรายได้ด้วยการลดค่าใช้จ่าย ส่วนขั้น 2 และขั้น 3 เน้นการรวมกลุ่มการสร้างเครือข่ายเพื่อทำการผลิต การแปรรูป การตลาด การให้บริการ ฯลฯ รวมทั้งการติดต่อกับองค์กรภายนอกเพื่อทำ “ธุรกิจชุมชน” จึงหมายถึง “ทฤษฎีใหม่” ขั้น 2 และขั้น 3 ซึ่งประกอบด้วยภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ การพัฒนาชุมชนในลักษณะเศรษฐกิจพอเพียงจึงเป็นการใช้ “คน” เป็นเป้าหมายและเน้น “การพัฒนาแบบองค์รวม” หรือ “การพัฒนาอย่างบูรณาการ” ทั้งด้านเศรษฐกิจ จิตใจ สังคม วัฒนธรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สิ่งแวดล้อม การเมือง ฯลฯ โดยใช้ “พลังทางสังคม” ขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาในรูปแบบของกลุ่มเครือข่ายหรือประชาสังคม กล่าวคือเป็นการผนึกกำลังของทุกฝ่ายในลักษณะ “พหุภาคี” ประกอบด้วย ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนฐานคิดการพัฒนาเพื่อความพอเพียง

1. ยึดแนวพระราชดำริในการพัฒนา “เศรษฐกิจพอเพียง” ตามขั้นตอน “ทฤษฎีใหม่”
2. สร้าง “พลังทางสังคม” โดยการประสาน “พลังสร้างสรรค์” ของทุกฝ่ายในลักษณะ “พหุภาคี” อาทิ ภาครัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน นักวิชาการ ธุรกิจเอกชน สื่อมวลชน ฯลฯ เพื่อใช้ขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาธุรกิจชุมชน
3. ยึด “พื้นที่” เป็นหลัก และใช้ “องค์กรชุมชน” เป็นศูนย์กลางการพัฒนา ส่วนภาคีอื่นๆ ทำหน้าที่ช่วยกระตุ้นอำนวยความสะดวก ส่งเสริมและสนับสนุน
4. ใช้ “กิจกรรม” ของชุมชนเป็น “เครื่องมือ” สร้าง “การเรียนรู้” และ “การจัดการ” ร่วมกัน พร้อมทั้งพัฒนา “อาชีพที่หลากหลาย” เพื่อเป็น “ทางเลือก” ของคนในชุมชน ซึ่งมีความแตกต่างกันทั้งทางด้านเพศ วัย การศึกษา ความถนัด ฐานะเศรษฐกิจ ฯลฯ
5. ส่งเสริม “การรวมกลุ่ม” และ “การสร้างเครือข่าย” องค์กรชุมชนเพื่อสร้าง “คุณธรรมจริยธรรม” และ “การเรียนรู้ที่มีคุณภาพ” อย่างรอบด้าน อาทิ การศึกษา สาธารณสุข การฟื้นฟูวัฒนธรรม การจัดการสิ่งแวดล้อม ฯลฯ
6. การวิจัยและพัฒนา “ธุรกิจชุมชนครบวงจร” (ผลิต - แปรรูป - ขาย - บริโภค) โดยให้ความสำคัญต่อ “การมีส่วนร่วม” ของคนในชุมชนและ “ฐานทรัพยากรของท้องถิ่น” ควรเริ่มพัฒนาจากวงจรธุรกิจขนาดเล็กในระดับท้องถิ่น ไปสู่วงจรธุรกิจที่ใหญ่ขึ้นระดับประเทศและต่างประเทศ
7. พัฒนาเศรษฐกิจชุมชน “ศักยภาพสูง” ของแต่ละเครือข่ายให้เป็น “ศูนย์การเรียนรู้ธุรกิจชุมชน” ที่มีข้อมูลข่าวสารธุรกิจนั้น ๆ อย่างครบวงจร พร้อมทั้งใช้เป็นสถานที่ศึกษาดูงานและฝึกอบรม

กล่าวโดยสรุปคือ การหันกลับมายึดเส้นทางสายกลาง (มัชฌิมาปฏิปทา) ในการดำรงชีวิต โดยใช้หลักการพึ่งตนเอง 5 ประการ คือ

1. พึ่งตนเองทางจิตใจ คนที่สมบูรณ์พร้อมต้องมีจิตใจที่เข้มแข็ง มีจิตสำนึกว่าตนนั้นสามารถพึ่งตนเองได้ ดังนั้นจึงควรที่จะสร้างพลังผลักดันให้มีภาวะจิตใจที่ฮึกเหิมต่อสู้ชีวิตด้วยความสุจริต แม้อาจจะไม่ประสบผลสำเร็จบ้างก็ตาม มิพึงควรท้อแท้ ให้พยายามต่อไป พึงยึดพระราชดำรัส “การพัฒนาคน” ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

“...บุคคลต้องมีรากฐานทางจิตใจที่ดี คือ ความหนักแน่นมั่นคงในสุจริตธรรมและความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้จนสำเร็จ ทั้งต้องมีกุศโลบายหรือวิธีการอันแยบยลในการปฏิบัติงาน ประกอบพร้อมกันด้วยจึงจะสัมฤทธิ์ผลที่แน่นอน และบังเกิดประโยชน์อันยั่งยืนแก่ตนเองและแผ่นดิน...”

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. พึ่งทางสังคมตนเอง ควรเสริมสร้างให้แต่ละชุมชนในท้องถิ่นได้ร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกันนำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอดและเผยแพร่ให้ได้รับประโยชน์ซึ่งกันและกัน ดังพระบรมราโชวาทที่ว่า

“...เพื่อให้งานรุดหน้าไปพร้อมเพรียงกันไม่ลดหลั่น จึงขอให้ทุกคนพยายามที่จะทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่และให้มีการประชาสัมพันธ์กันให้ดี เพื่อให้งานทั้งหมดเป็นงานที่เกื้อหนุนสนับสนุนกัน...”

3. พึ่งตนเองได้ทางทรัพยากรธรรมชาติ คือการส่งเสริมให้มีการนำเอาศักยภาพของผู้คนในท้องถิ่นสามารถแสวงหาทรัพยากรธรรมชาติ หรือวัสดุในท้องถิ่นที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งส่งผลให้เกิดการพัฒนาประเทศได้อย่างดียิ่ง สิ่งดีก็คือ การประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น (Local Wisdom) ซึ่งมีมากในประเทศ

4. พึ่งตนเองได้ทางเทคโนโลยี ควรส่งเสริมให้มีการศึกษา ทดลองทดสอบเพื่อให้ได้มาซึ่งเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับสภาพภูมิประเทศ และสังคมไทย และสิ่งสำคัญสามารถนำมาใช้ได้ อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกันกับพระราชดำรัสที่ว่า

“...จุดประสงค์ของการศึกษาคือ เป็นสถานที่สำหรับค้นคว้าวิจัยในท้องที่ เพราะว่าแต่ละท้องที่สภาพพื้นที่อากาศและประชาชนในท้องถิ่นที่ต่างกันก็มีลักษณะแตกต่างกันเหมือนกัน...”

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการวางแผน

สมคิด พรหมจ้อย (2542) ได้ให้ความหมายการวางแผน หมายถึง กระบวนการพิจารณาล่วงหน้า ในอนาคตว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร และให้ใครทำ ทำที่ไหน และทำเมื่อใด เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยอาศัยการดำเนินงานที่เป็นระบบ มีระเบียบและมีประสิทธิภาพ ผลผลิตที่ได้จากการวางแผน คือ แผนอันเป็นข้อกำหนดที่ใช้เป็นเครื่องมือ หรือแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว หลักการสำคัญของการวางแผนจึงมุ่งไปที่ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพของการดำเนินงาน การวางแผนจึงเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของการบริหารที่มีประสิทธิภาพ และถือได้ว่าเป็นงานอันดับแรกของการบริหารและจัดการของหน่วยงาน

ชูชีพ พิพัฒนศิริ (2544) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติตามโครงการเริ่มขึ้นเมื่อทรัพยากรถูกนำมาใช้ ซึ่งเกี่ยวกับ

1. การแบ่งองค์ประกอบของโครงการออกเป็นส่วนย่อย ได้แก่ กิจกรรมและงาน
2. การจัดตั้งองค์กรและคณะทำงานเพื่อรับผิดชอบการปฏิบัติตามโครงการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การมอบหมายงานและกิจกรรมของโครงการให้กับกลุ่มผู้รับผิดชอบตลอดจนจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการ

4. การประสานงาน ติดตามผล และควบคุมการทำงานของกลุ่มต่างๆ และการใช้ทรัพยากรโครงการ ทั้งนี้เพื่อให้งานและกิจกรรมของโครงการสำเร็จลุล่วง ภายในเงื่อนไขข้อจำกัดของเวลา และทรัพยากรที่มีอยู่

โดยการนำกลไกการประสานงาน (Coordination Mechanism) มาช่วยในการประสานงาน ทั้งภายในและองค์กรที่เกี่ยวข้อง กลไกการติดตามผล (Monitoring Mechanism) เป็นการตรวจสอบเป็นระยะ ๆ ถึงความสัมพันธระหว่างปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการดำเนินงานของโครงการ เพราะถ้าโครงการเกิดปัญหาหรืออุปสรรคจะแก้ไขให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ทันท่วงที และหากเป็นการประเมินผลภายหลังการดำเนินงานเสร็จแล้ว ยังเป็นการทดสอบโครงการในการบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ในระหว่างการติดตามผลและประเมินผล เพื่อช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมายของโครงการได้โดยสมบูรณ์

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล

ความหมายประสิทธิผล

ซูชีพ พิพัฒนศิลป์ (2544) ได้ให้ความหมายการประเมินผลภายหลังจากการปฏิบัติ (Ex-Post Evaluation) หมายถึง ความพยายามที่จะประเมินผลลัพธ์ของกิจกรรมและวิธีการ ที่ใช้เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ดังกล่าว จึงชี้ชัดว่าขอบเขตของการประเมินผล Ex-Post จะรวมถึง

1. ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ กล่าวคือ เป็นการวัดกิจกรรมสามารถดำเนิน ไปให้บรรลุตามวัตถุประสงค์
2. ประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งเกี่ยวข้องกับกรรมวิธี หมายถึง การดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายโดยเสียค่าใช้จ่ายต่ำที่สุด และ
3. สัมพันธ์เชื่อมโยงกัน (Relevance) ซึ่งเกี่ยวข้องกับเหตุผลอันควรสำหรับการมีโครงการหรือกิจกรรม

ตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผล

การประเมินประสิทธิผล จะพิจารณาความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโครงการ เป็นการตอบคำถามว่าผลลัพธ์ของโครงการที่ปรากฏ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงไร ซึ่งการให้เงินช่วยเหลือกองทุนชุมชนเมืองมีวัตถุประสงค์หลัก

1. เพื่อเป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในชุมชนเมืองเพื่อพัฒนาอาชีพ สร้างรายได้ การลดรายจ่าย การบรรเทาเหตุฉุกเฉินและความจำเป็นเร่งด่วน และสำหรับการสร้างกองทุนสวัสดิภาพที่ดีแก่ประชาชนในชุมชน

2. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาชุมชนเมืองให้มีขีดความสามารถในการจัดระบบและการบริหารจัดการการเงินทุนของตนเอง

3. เพื่อเสริมสร้างกระบวนการพึ่งพาตนเองของชุมชนเมือง ในการเรียนรู้การสร้างและพัฒนาความคิดริเริ่ม เพื่อแก้ไขปัญหาและเสริมสร้างศักยภาพ และส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง

4. เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจระดับรากหญ้าของประเทศ รวมทั้งเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในอนาคต

5. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ และความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและสังคมของประชาชนในชุมชนเมือง

ดังนั้น ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดตามเกณฑ์ประสิทธิผล ดังต่อไปนี้

การกระจายเงินเพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิก พิจารณาจาก จำนวนเงินกู้ที่สมาชิกต้องการ กับ จำนวนเงินที่ได้รับอนุมัติ

ความสามารถในการชำระคือเงินกู้ของสมาชิก พิจารณาจาก การชำระคืนเงินกู้ในระยะเวลาที่กำหนด

สมาชิกในกลุ่มมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น พิจารณาจาก สมาชิกมีเงินออมสูงขึ้น ประโยชน์ที่รับจากเงินกู้ มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ความก้าวหน้าของกลุ่ม พิจารณาจาก ผลกำไรจากการดำเนินงาน การออมเงินของสมาชิก การมีส่วนร่วมของสมาชิกพิจารณาจาก สัดส่วนการที่สมาชิกเข้าร่วมประชุมกลุ่ม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างสมาชิก การชักชวนให้บุคคลภายนอกเข้าเป็นสมาชิก

การบริหารจัดการของกลุ่ม พิจารณาจากการกำหนดกฎระเบียบเป็นลายลักษณ์อักษร การวางแผนการปฏิบัติงาน การใช้จ่ายเงิน การจัดทำบัญชี มีการชี้แจงการดำเนินงานของกลุ่มแก่สมาชิกอย่างสม่ำเสมอ

เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2529) ได้ใช้เกณฑ์ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลไว้หลายเกณฑ์ด้วยกัน โดยมีรายละเอียดของเกณฑ์ประเมินผล 6 เกณฑ์ดังนี้

1. เกณฑ์ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การพิจารณาความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงไร ประสิทธิภาพเป็นเรื่องเกี่ยวกับการใช้หลักเหตุผลทางเทคนิค ทางวิชาการ (Technical Rationality) การประเมินผลไม่ได้สนใจว่าโครงการจะดำเนินไปตามกระบวนการที่วางแผนไว้หรือไม่ แต่มุ่งที่การวัดผลลัพธ์บางลักษณะได้ก้าวไกลไปกว่าการมุ่งมองเพียงวัตถุประสงค์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยรวมผลลัพธ์อื่น ๆ ทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับโครงการ ได้แก่ ผลลัพธ์ทางอ้อมและผลลัพธ์ที่ไม่ได้คาดหมาย เป็นต้น

2. เกณฑ์ประสิทธิภาพ (Efficiency) มีความหมายใน 2 ลักษณะ ประการแรก หมายถึง ประสิทธิภาพทางเทคโนโลยี (Technological Efficiency) คือ การสร้างผลผลิตหรือผลลัพธ์ โดยใช้ความพยายามหรือค่าใช้จ่ายในอัตราต่ำสุด กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ประสิทธิภาพทางเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มประสิทธิผล โดยจำกัดความพยายามด้านค่าใช้จ่าย ประการที่สองได้แก่ ประสิทธิภาพทางเศรษฐศาสตร์ (Economic Efficiency) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างค่าใช้จ่ายทั้งหมดกับประโยชน์ทั้งหมดของโครงการ โดยสรุป ความหมายของประสิทธิภาพ คือ อัตราส่วนความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ของโครงการกับความพยายามหรือปัจจัยนำเข้าสู่โครงการ โดยมุ่งที่การเพิ่มผลลัพธ์ในระดับสูงสุดหนึ่งหน่วยของการลงทุน หรือมุ่งที่การลดการลงทุนต่ำสุดต่อหน่วยของผลลัพธ์ที่คงเดิม ประสิทธิภาพถูกนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการวิจัยประเมินผลก็ด้วยความมุ่งหวังที่จะลดความสูญเปล่าทางการบริหาร และการนำทรัพยากรที่มีค่ามาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. เกณฑ์ความพอเพียง (Adequacy) หมายถึง ระดับซึ่งการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้สามารถจัดหรือแก้ไขได้ ในหลักการถึงแม้ว่าวัตถุประสงค์ของโครงการมักตั้งขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งหมด แต่ในทางปฏิบัติข้อจำกัดของปัจจัยนำเข้ามักผลักดันให้ขอบเขตของวัตถุประสงค์ต้องลดลงเหลือเพียงเพื่อแก้ไขปัญหาแต่เพียงบางส่วนเท่านั้น ความพอเพียงจึงเป็นเกณฑ์การวิจัยประเมินผลเกี่ยวข้องกับการเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างผลลัพธ์ของโครงการกับความต้องการทั้งหมดของประชาชนหรือสังคม เป็นการแสวงหาคำตอบสำหรับคำถามที่ว่า โครงการนั้น ๆ สามารถสนองต่อความต้องการทั้งหมดของสังคมได้หรือไม่และในระดับใด

4. เกณฑ์ความเป็นธรรม (Equity) พิจารณาการกระจายของโครงการที่มีต่อประชาชนกลุ่มต่าง ๆ สามารถพิจารณาได้เป็น 2 หลักการ คือ หลักการแรก เป็นการประเมินในแง่ที่ว่าโครงการได้ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนผู้รับบริการเป็นจำนวนมากน้อยเพียงใด ความเป็นธรรมในหลักการนี้มุ่งพิจารณาจากการที่ประชาชนจำนวนมากที่สุดจะได้รับประโยชน์สูงสุด ในอุดมการณ์ประชาชนผู้รับบริการทุกคนควรจะได้รับประโยชน์สูงสุดจากโครงการ แต่ในความเป็นจริงมักเป็นไปได้ยาก ทั้งนี้เพราะประชาชนในสังคมประกอบด้วยกลุ่มผลประโยชน์หลากหลาย และอาจก่อให้เกิดปัญหา ถ้าหากว่าบุคคลส่วนใหญ่ที่ได้รับประโยชน์จากโครงการเป็นกลุ่มบุคคลผู้ได้เปรียบในสังคม ส่วนหลักการที่สองมุ่งเน้นว่าโครงการที่เป็นธรรมย่อมต้องมุ่งตอบสนองต่อผู้เสียเปรียบทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมให้กว้างกว่าที่เป็นอยู่ ถึงแม้ว่าผู้ได้รับผลประโยชน์จากโครงการจะเป็นส่วนน้อยที่เสียเปรียบ โครงการดังกล่าวก็ยังคงมีความสำคัญและจำเป็นที่จะได้รับการสนับสนุนส่งเสริมต่อไป ทั้งนี้เพื่อช่วยลดช่องว่างด้านต่าง ๆ ของสังคมให้แคบเข้า

5. เกณฑ์การตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง ระดับความสามารถของโครงการที่จะตอบสนองความต้องการหรือความจำเป็นของผู้รับบริการ เกณฑ์นี้จัดเป็นความพยายามในการตอบ
 เอกสารนี้เขียนโดยสถาบันส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมปิดทองหลังพระเพื่อประโยชน์แก่เกษตรกรและประชาชนผู้ด้อยโอกาสในชนบท
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คำถามว่า โครงการก่อให้เกิดประสิทธิผลสำหรับใครหรือกลุ่มผลประโยชน์กลุ่มใดเป็นกลุ่มที่มีความต้องการรับบริการ หรือกลุ่มเป้าหมายที่โครงการตั้งไว้ หรือไม่

6. เกณฑ์ความเหมาะสม (Appropriateness) จะพิจารณาถึงหลักเหตุผลในด้านที่เกี่ยวกับหลักการหรือสาระของโครงการ ความเหมาะสมของโครงการนั้นมีไข้ขึ้นอยู่กับเกณฑ์การประเมินผลเกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่งโดยเฉพาะ แต่จะต้องอาศัยหลายเกณฑ์ประกอบกัน ต้องพิจารณาถึงคุณค่าของวัตถุประสงค์ของโครงการ ความมีเหตุมีผล สนับสนุนสมมติฐานต่าง ๆ ของวัตถุประสงค์นั้น ในขณะที่เกณฑ์การประเมินอื่น ๆ จะถือว่าวัตถุประสงค์เป็นเรื่องที่ยอมรับกันแล้ว แต่เกณฑ์ความเหมาะสมจะตั้งคำถามนี้ไว้จะต้องพิจารณาเกณฑ์ต่าง ๆ ในการประเมินร่วมกัน คือ จะต้องใช้หลักเหตุผลหลายด้าน

ในการประเมินโครงการนั้น ไม่จำเป็นต้องใช้เกณฑ์ให้ครบถ้วนจึงจะทำการประเมินได้ เนื่องจากโครงการมีจุดเน้นหนัก หรือให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาเพียงบางเรื่องเท่านั้น ผลการประเมินโครงการก็ไม่จำเป็นต้องผ่านเกณฑ์การประเมินที่ตั้งไว้ได้ทุกเกณฑ์ ในทางปฏิบัติภายใต้เกณฑ์ในการประเมินเกณฑ์หนึ่ง ๆ อาจจะมีตัวชี้วัดเพียงตัวเดียวหรือหลายตัวก็ได้ ขึ้นอยู่กับข้อกำหนดของผู้ทำการประเมินโครงการ ซึ่งต้องใช้ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ และมีความเป็นศิลปศาสตร์ในขณะเดียวกันเพื่อให้ตัวชี้วัด ภายใต้เกณฑ์ต่าง ๆ และผลของการประเมินเป็นที่ยอมรับมากที่สุด หรือมีข้อโต้แย้งน้อยที่สุด

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

พีรสิทธิ์ คำนวนศิลปี และ คณะ (2549) ได้กล่าวถึง ศักยภาพในการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน (The Responsive Capability) ว่าเป็นวิธีการบริหารจัดการที่เกิดขึ้นจากภาวะการเมืองที่ทันสมัยและรัฐธรรมนูญ ฉบับ พ.ศ.2540 (Political Modernization) ตามแนวคิดนี้ผู้บริหารเทศบาลต้องคำนึงถึงความต้องการของประชาชนเป็นหลัก อย่างไรก็ตามการนำเอาหลักและแนวคิดนี้มาอธิบายเทศบาลทำให้เห็นภาพที่สอดคล้องกับทฤษฎีการพัฒนาการเมืองสมัยใหม่ได้เป็นอย่างดี กล่าวคือ เทศบาลเป็นองค์กรการเมืองท้องถิ่นที่มีการเลือกผู้แทนมาทำหน้าที่ในการบริหารจัดการชุมชน เพื่อที่ยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น ดังนั้น การกำหนดพระราชบัญญัติที่สอดคล้องกับสภาพการเป็นอยู่และความต้องการ ตลอดจนวิธีการบริหารจัดการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการของประชาชนที่เทศบาลดำเนินการได้ว่ามีศักยภาพในขั้นต้น

พีรสิทธิ์ คำนวนศิลปี และ คณะ (2549) ได้มองว่าการบริหารจัดการที่ตอบสนองสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนได้ผู้บริหารหรือหน่วยงาน หรือองค์กรที่จะมีการนำเอาระบบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อมูลข่าวสารหรือสารสนเทศที่เหมาะสมมีความน่าเชื่อถือสมบูรณ์ครอบคลุมเขตพื้นที่ความรับผิดชอบ และมีความเป็นปัจจุบันมาใช้ในการวิเคราะห์สภาพปัญหา การวางแผนพัฒนา การติดตาม และการประเมินผลโครงการเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนที่เร่งด่วนนี้ และได้อำนาจให้นำเอาหลักและเทคนิคของการวิเคราะห์ปัญหาและประเมินความต้องการแบบเร่งด่วน (Rapid Survey) มาใช้ในการปฏิบัติด้วย ทั้งนี้ยังสะท้อนถึงความสัมพันธ์ในกรอบแนวคิดการบริหารจัดการเชิงระบบ (Systems Thinking) อีกเช่นเดียวกัน ซึ่งหมายถึงเทศบาลจำเป็นต้องนำเอาอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติมาวิเคราะห์เพื่อหาความเกี่ยวข้องหรือความสัมพันธ์ในแต่ละภารกิจที่รับผิดชอบในอันที่จะส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนในอีกหลายๆ ด้านดังเช่น ความสามารถจัดการศึกษาให้แก่ชุมชนจะก่อให้เกิดการดูแลสุขภาพ ในขณะที่เดียวกันก็จะสามารถจัดการสิ่งแวดล้อมและพัฒนาอาชีพได้เป็นต้นวงจรเป็นการบริหารจัดการเชิงระบบนี้จะต้องมีการออกแบบระบบการปฏิบัติในระบบสนับสนุนและระบบบริการที่เกิดการต่อเนื่องและเชื่อมโยงกัน โดยอาศัยสารสนเทศเป็นเครื่องมือ

โกวิท พวงงาม (2549) ได้กล่าวไว้ดังนี้ การบริหารงานท้องถิ่น เป็นกระบวนการ (Process) ที่ต้องผ่านการตัดสินใจ (Decision Making) เพื่อวางยุทธศาสตร์ โดยผ่านการใช้ความรู้ความสามารถของผู้บริหารงานท้องถิ่นและผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้อื่น และองค์กรหรือหน่วยงานความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไปตามเป้าหมาย จนเกิดผลสำเร็จ (Output) ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การจะเป็นผู้บริหารงานท้องถิ่นที่ดีและประสบผลสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ ความเป็นศาสตร์ หมายถึง ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักวิชาการบริหาร มีแนวคิด (Concept) และทฤษฎี (Theory) เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานท้องถิ่น ส่วนความเป็นศิลป์ หมายถึง ผู้บริหารท้องถิ่นมีทักษะ มีจิตวิญญาณมนุษยสัมพันธ์และมีภาวะผู้นำที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จ

ผู้บริหารงานท้องถิ่นที่บริหารงานจนทำให้องค์กรท้องถิ่นประสบผลสำเร็จ โดยสามารถใช้หลักการวิธีการ ทักษะต่างๆ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นที่ยอมรับในทุกระดับ จนอาจเรียกได้ว่าเป็น “นักบริหารมืออาชีพ” (Professional Manager)

เพื่อให้เป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารท้องถิ่น ในการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานท้องถิ่น จึงขอเสนอข้อคิดในหลักบริหาร ทักษะการบริหาร มาตรฐานการบริหารดังต่อไปนี้

การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result & Based Management: BM)

การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ได้ใช้ในยุโรป อเมริกาเหนือ และออสเตรเลีย มากกว่า 20 ปีแล้ว เป็นรูปแบบของการบริหารที่เน้นความรับผิดชอบ (Accountability) ของรัฐบาลต่อประชาชน กระบวนการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีชื่อเรียกได้หลายชื่อ เช่น Management for Results, Management by Objective, Results Based Management

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ การบริหารที่เน้นผลสัมฤทธิ์ (Results) โดยมีตัวชี้วัดผลสำเร็จ (Indicators) ที่เป็นรูปธรรม ซึ่งอาจเขียนเป็นสมการ ได้ดังนี้

$$\text{ผลสัมฤทธิ์ (Results)} = \text{ผลผลิต (Output)} + \text{ผลลัพธ์ (Outcome)}$$

การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ในอีกลักษณะหนึ่งเป็นการจัดการทรัพยากรการบริหารอย่างประหยัด (Economy) การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และการได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Effectiveness)

เทคนิคการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ 8 ประการ

การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีเทคนิคในการบริหารหลายประการ ซึ่งสรุปโดยสังเขป ดังนี้

1) การวัดผลการปฏิบัติ (Performance Measurement) โดยใช้ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้

2) การเทียบงาน (Benchmarking) เป็นการพัฒนาองค์กรทางลัดโดยศึกษาองค์กรในสาขาเดียวกันที่ดีที่สุดแล้ววางแผนปฏิบัติงานให้ได้เหมือนองค์กรต้นแบบ แสวงหากระบวนการทำงานกับปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practice) เพื่อปรับปรุงและพัฒนาองค์กร

3) คุณภาพการให้บริการ (Service Quality) พัฒนาการให้บริการเพื่อให้ผู้รับบริการสามารถเข้าถึงการบริหารมีความสะดวกในการรับบริการ (Accessibility and Convenience) ง่ายต่อความเข้าใจ (Simplicity) ให้บริการได้อย่างถูกต้อง (ความรวดเร็วและความปลอดภัย)

4) การตรวจสอบผลการปฏิบัติ (Performance Auditing)

5) การประเมินผลโครงการ (Project Evaluation)

6) การมอบอำนาจและให้อิสระในการทำงาน (Devolution and Autonomy)

7) การวางแผนองค์กรและแผนกลยุทธ์ (Corporate and Strategic Planning)

8) การทำสัญญาผลการปฏิบัติงาน (Performance Contracting)

การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์จะประสบผลสำเร็จได้ต้องอาศัย ผู้บริหารระดับสูงที่มีความเข้าใจและสนับสนุนด้วยการกำหนดพันธกิจและแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน ใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานในการบริหารจัดการ มีการจัดทำระบบข้อมูลเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

โกวิท พวงงาม (2549) ได้กล่าวไว้ว่าความร่วมมือระหว่างท้องถิ่น เป็นรูปแบบและวิธีการบริหารจัดการท้องถิ่นสมัยใหม่ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตั้งแต่สองแห่ง ได้มาตกลงร่วมมือกันโดยสมัครใจ เพื่อให้บริการสาธารณะอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของท้องถิ่น โดยมีเป้าหมายเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่น

นอกจากนี้ การร่วมมือระหว่างท้องถิ่นยังหมายถึง การร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับหน่วยงานภาครัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับภาคประชาชนในพื้นที่อีกด้วย

ความสำคัญและเหตุผลของความร่วมมือกันระหว่างท้องถิ่น

เอกสารนี้เป็น การร่วมมือระหว่างท้องถิ่นมีความจำเป็นมากขึ้นในปัจจุบัน เนื่องจากเหตุผลสำคัญหลายประการ คือ

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. เพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะ การที่มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งมาร่วมกันดำเนินกิจกรรมให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการมากขึ้น โดยจะทำให้ประชาชนได้รับบริการที่รวดเร็ว มีมาตรฐาน เพราะเป็นการระดมทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ร่วมกันในบริการที่ลำพังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งเดียวไม่สามารถทำได้หรือทำไม่ได้มาตรฐาน เช่น บริการด้านการบำบัดน้ำเสีย การกำจัดขยะที่ใช้เทคโนโลยีที่สูงสุด การซ่อมบำรุงถนนเป็นพิช

2. เกิดความคุ้มค่า ประหยัด โดยทั่วไปแล้วองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนมากมักมีรายได้ในการพัฒนาท้องถิ่นที่จำกัด การที่มีหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำทรัพยากรบางส่วนมารวมกัน (Resources Sharing) เพื่อบริหารการให้บริการแก่ประชาชนในขอบเขตที่กว้างขวางขึ้น ย่อมก่อให้เกิดความคุ้มค่า ประหยัดกว่าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเดียวดำเนินการเอง เช่น กิจกรรมด้านการดับเพลิงเป็นต้น ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญการในการผจญเพลิง และช่วยเหลือผู้ประสบภัยจากเพลิงไหม้ และต้องจัดการดับเพลิงและอุปกรณ์ดับเพลิง ตลอดจนการบำรุงรักษาซึ่งต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก กรณีเช่นนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กที่มีงบประมาณจำกัดย่อมไม่คุ้มค่าที่จะเสียงบประมาณเป็นจำนวนมากในการจัดซื้อรถดับเพลิงและอุปกรณ์ดับเพลิงที่มีราคาแพงมาเก็บไว้ รวมถึงการจ้างบุคลากรด้านนี้ไว้ หนทางเลือกที่ประหยัดคุ้มค่าอาจได้แก่ การซื้อบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ ใกล้เคียงที่มีความพร้อมด้านรถดับเพลิงและอุปกรณ์ กำลังคนดับเพลิงในลักษณะคล้ายกับการซื้อประกันภัยรถยนต์ ทั้งนี้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลักควรมีรัศมีการให้บริการดับเพลิงที่ทันท่วงที หรืออาจจัดตั้งเป็นคณะกรรมการดับเพลิง (Fire Board) โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมอบอำนาจด้านการจัดการดับเพลิงให้แก่คณะกรรมการดับเพลิง และจัดสรรงบประมาณดำเนินการให้กับคณะกรรมการดับเพลิง หรือจัดตั้งกองทุนดับเพลิงโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าร่วมจัดสรรงบประมาณสมทบเป็นกองทุนในการจัดซื้อรถดับเพลิง อุปกรณ์ดับเพลิงและสามารถใช้ทรัพยากรได้เมื่อเกิดเหตุการณ์เพลิงไหม้ท้องถิ่นตน

3. ขยายการให้บริการได้หลากหลาย และครอบคลุมพื้นที่กว้างขวาง การที่หลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาร่วมมือกันจะทำให้สามารถให้บริการสาธารณะที่หลากหลายแก่ประชาชนครอบคลุมพื้นที่ได้มากขึ้น เช่น บริการด้านสาธารณสุข การประปาท้องถิ่น การบำบัดน้ำเสีย สถานกำจัดขยะรวม ซึ่งลำพังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเดียวอาจกระทำได้บางบริการเท่านั้น แต่หากต้องการมีบริการอื่น จำเป็นต้องร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลาย ๆ แห่งที่อยู่ใกล้เคียงหรือใช้บริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ใกล้เคียง

4. การหลีกเลี่ยงการถูกขูข่ม ในสถานการณ์ที่มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนมากที่มีประชากรจำนวนน้อยเกินไปและหรือมีรายได้ไม่เพียงพอในการบริหารงานจนไม่คุ้มค่าในการบริหารงานต่อไป องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าวนี้มีโอกาสที่ถูกขูข่มเข้าด้วยกันเพื่อให้มี

เอก... การค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขนาดใหญ่กว่า แต่หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กหลาย ๆ แห่งมารวมกันในการจัดการให้มีและให้บริการสาธารณะที่จำเป็นแก่ประชาชนในเขตพื้นที่ได้ตามความต้องการของประชาชนและมีมาตรฐานแล้วก็อาจไม่จำเป็นต้องมีการบูรรวมเกิดขึ้น

กิจการที่ควรจะมีความร่วมมือระหว่างท้องถิ่น

การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมาร่วมมือดำเนินการใดร่วมกันนั้นคำตอบสุดท้ายจะอยู่ที่ว่าเมื่อร่วมกันทำแล้วจะตอบสนองความต้องการของประชาชนหรือก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนมากที่สุดเพียงใด

อย่างไรก็ตาม มีแนวทางในการพิจารณาเลือกกิจการจะนำมาร่วมมือ ดังนี้

1. เป็นกิจการที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือเป็นกิจการที่ไม่มีกฎหมายห้ามมิให้ท้องถิ่นดำเนินการ
2. เป็นกิจการที่เมื่อร่วมมือกันทำแล้วก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการให้บริการหรือการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้นกว่าเดิม เช่น กิจการดับเพลิง การท่องเที่ยว เป็นต้น
3. เป็นกิจการที่เมื่อร่วมมือกันแล้วก่อให้เกิดความคุ้มค่า ประหยัดกว่าที่จะทำเพียงลำพังองค์กรเดียว เช่น กิจการดับเพลิง การบำบัดน้ำเสีย การกำจัดขยะมูลฝอยรวม เป็นต้น
4. เป็นกิจการที่เมื่อร่วมมือกันทำแล้วทำให้บริการนั้นได้มาตรฐานหรือมีมาตรฐานที่สูงขึ้น เช่น บริการด้านสาธารณสุข บริการด้านน้ำสะอาดเพื่อการบริโภค เป็นต้น
5. เป็นกิจการที่เมื่อร่วมมือกันแล้วทำให้ทุกฝ่ายที่เข้าร่วมมีความพึงพอใจและเกิดประโยชน์แก่ประชาชน

หน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือระหว่างท้องถิ่น

ความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่ายไม่เฉพาะระหว่างผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะร่วมมือกันเท่านั้น แต่ยังรวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องจากภาคส่วนอื่นด้วยดังนี้

1. หน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ หน่วยงานส่วนกลางที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนส่งเสริมกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะมีบทบาทในการออกกฎหมาย กฎระเบียบที่เอื้อต่อความร่วมมือระหว่างท้องถิ่น รวมถึงหน่วยงานในส่วนภูมิภาคที่กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. องค์กรภาคประชาชน ได้แก่ ประชาชนผู้ที่เดือดร้อนหรือได้รับผลประโยชน์จากการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. องค์กรภาคท้องถิ่น ได้แก่ การที่ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นของหลายท้องถิ่นมาร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาและหรือให้บริการสาธารณะที่จำเป็นและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

ปัจจัยต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างท้องถิ่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์หรือที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. จากความสมัครใจของผู้บริหารท้องถิ่นเองที่ต้องการจะจัดให้มีบริการที่หลากหลายและได้มาตรฐานสูงแก่ประชาชนในท้องถิ่น

2. จากการส่งเสริม สนับสนุนเชิงนโยบายและมาตรการจากรัฐบาล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3. จากความต้องการหรือการเรียกร้องบริการที่หลากหลายและได้มาตรฐานของประชาชน

4. จากข้อจำกัดความสามารถในการให้บริการสาธารณะของท้องถิ่นเพียงลำพังองค์กรเดียว ทำให้ไม่อาจจัดให้มีบริการได้ หรือให้บริการได้ไม่ทั่วถึงหรือไม่ได้มาตรฐาน

5. จากความจำเป็นในการหลีกเลี่ยงที่จะถูกยุบรวมตามนโยบายของรัฐบาล

รูปแบบความร่วมมือระหว่างท้องถิ่น

การร่วมมือระหว่างท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบ ดังนี้

1. การมีอำนาจการบริหารร่วมกัน (Shared power cooperation) เป็นรูปแบบการร่วมมืออย่างเป็นทางการแบบ “สหการ” (Syndicate) โดยมีกฎหมายบัญญัติให้สามารถทำได้ในรูปของการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสองแห่งหรือมากกว่าตกลงที่จะร่วมกันดำเนินกิจการให้บริการสาธารณะบางอย่างโดยมีการจัดตั้งองค์กรในรูป “คณะกรรมการการบริหาร” คณะกรรมการนี้มีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มาร่วมมือกันจะเลือกตัวแทน (ซึ่งมักจะเป็นผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น) ในจำนวนเท่าๆ กัน เข้าเป็นคณะกรรมการการบริหาร คณะกรรมการนี้จะได้รับมอบอำนาจในการบริหารนั้นจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ร่วมมือกัน ทำให้องค์กรที่จัดตั้งขึ้นมีอิสระมากพอสมควรในการบริหารงานและรายงานผลการดำเนินงานต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ร่วมกันเป็นประจำทุกปี

2. การมีข้อตกลงความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันหรือกับหน่วยงานอื่น (Intergovernmental Cooperation) เป็นความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเองหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับองค์กรอื่น เช่น ระหว่างเทศบาลกับเทศบาล หรือเทศบาลกับองค์การบริหารส่วนตำบลหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับหน่วยงานภาครัฐ เช่น เทศบาลกับกรมโยธาธิการและผังเมือง เป็นต้น โดยมีการลงนามในข้อตกลง (Agreement) ที่จะร่วมกันดำเนินการให้บริการสาธารณะหรือกิจการที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของท้องถิ่น องค์กรที่ทำหน้าที่บริหารกิจการร่วมมือกันอาจเป็นในรูปของคณะกรรมการการร่วมมือประกอบด้วยตัวแทนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยราชการอื่นที่เข้าร่วม แต่องค์การบริหารร่วมมือนี้ไม่จำเป็นต้องมีฐานะเป็นนิติบุคคล

3. การให้ดำเนินการแทน (Entrustment) เป็นอีกรูปแบบหนึ่งของความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเองหรือกับหน่วยงานรัฐอื่น ในกรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหนึ่งไม่สามารถจะให้บริการสาธารณะตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ได้ เนื่องจากข้อจำกัดด้านรายได้และหรือต้องอาศัยความรู้ความชำนาญด้านเทคนิคสูงที่ท้องถิ่น ไม่มี

เอกรายได้และหรือต้องอาศัยความรู้ความชำนาญด้านเทคนิคสูงที่ท้องถิ่น ไม่มีหน้าไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.6 กระบวนการบริหารและหลักการบริหาร

2.6.1 การบริหารงาน (Administration)

การดำเนินการในกิจการต่างๆ มีหน่วยงานหรือองค์กรดำเนินการอำนวยความสะดวก เป้าหมายที่ต้องการ โดยทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลงานตามที่ต้องการ

การบริหารงานในความหมายทางบริหารอาจมองได้ 2 ความหมาย คือ

1. ในความหมายที่กว้าง หมายถึง การบริหารงานของรัฐที่บริหารโดยหน่วยงานต่างๆ ของรัฐบาล เช่น กระทรวง ทบวงต่างๆ

2. ในความหมายที่แคบ หมายถึง การดำเนินงานของฝ่ายบริหารซึ่งมีการบริหารในระดับของชั้นของการบังคับบัญชา โดยมีผู้บริหารระดับสูง (Administration) และนักบริหาร (Executives) ระดับรองลงมาเป็นผู้กำหนดนโยบายและอำนวยความสะดวกให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

ปัญหาสำคัญของการที่จะทำให้การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวก็คือ ทำอย่างไรที่ผู้บริหารงานสามารถอำนวยความสะดวกรวมทั้งที่เป็นตัวตนและวัตถุให้สามารถร่วมกันปฏิบัติงานให้หน่วยงานดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

การบริหารงานจะเกิดขึ้นได้ต้องมีเงื่อนไขที่สำคัญอย่างน้อย 3 ประการ ต่อไปนี้คือ

1. มีเป้าหมาย (Goals) หรือวัตถุประสงค์ (Objectives) ที่แน่นอน กล่าวคือจะต้องรู้ว่าดำเนินการทำไม เพื่ออะไร และต้องการสิ่งใดจากการดำเนินการนั้น หากไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แล้วก็ไม่มีความหมายที่จะทำ “การบริหาร” เพราะการดำเนินงานต่างๆ จะไม่มีวันสิ้นสุดและไม่มีผลสำเร็จ

2. มีทรัพยากรในการบริหาร (Resources) ซึ่งประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Materials) และวิธีการบริหาร (Management of Method) ซึ่งอาจเรียกว่าหลัก 4 M' S ในการบริหารงานสมัยใหม่อาจเพิ่ม ตลาด (Market) เครื่องจักร (Machine) และขวัญ (Morale) เข้าไว้ด้วยแล้วแต่ความเหมาะสมและความสามารถขององค์กรที่จะใช้ทรัพยากรนั้นๆ หากขาดทรัพยากรในการบริหารแล้ว การบริหารจะเกิดขึ้นไม่ได้ ดังนั้นการบริหารจึงเป็นการเลือกใช้สิ่งต่างๆ เหล่านี้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด คือต้องเลือกใช้วิธีการบริหารที่จะให้มีการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด ด้วยเวลาและขบวนการดำเนินงานน้อยที่สุด เพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. มนุษย์และความรู้ความสามารถในการดำเนินการ (Man and Knowledge) ในการบริหารงานจำเป็นต้องมีส่วนร่วมดำเนินการอย่างน้อย 2 คน หรือมากกว่าขึ้นไป และต้องเป็นบุคคลที่พร้อมที่จะทำงานโดยมีความรู้ความสามารถในการดำเนินงานด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กุกลิคและเออร์วิค (Gulick & Urwick, 1937 อ้างใน สาคร สุขศรีวงศ์, 2550 : 25) กล่าวว่า การบริหารงานที่ดีต้องมีลักษณะขั้นตอนของกระบวนการบริหาร 7 ขั้นตอน ซึ่งเรียกย่อ ๆ ว่า POSDCORB ดังนี้ คือ

P = Planning คือการวางแผน หมายถึง การเตรียมการเพื่อจะดำเนินงานในอนาคต การวางแผนนี้จะเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ การจัดทำโครงการและการประเมินผลที่คาดว่าจะได้รับ

O = Organizing คือการจัดส่วนงานหรือการจัดองค์การ ซึ่งรวมถึงการจัดการประสานงานระหว่างผู้ดำเนินการ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

S = Staffing คือการจัดบุคคลเข้าทำงาน หมายถึงการจัดการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงาน และต้องให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วย

D = Directing คือการอำนวยการหรือการสั่งการ เป็นการศึกษาถึงกระบวนการตัดสินใจ วิธีการควบคุมงาน

Co = Coordinating คือการประสานงาน หมายถึง การร่วมมือประสานงานกันเพื่อให้บรรลุซึ่งเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการติดต่อสื่อสารเพื่อการทำงานเป็นหมู่คณะ

R = Reporting คือการรายงานผลการปฏิบัติ หมายถึง การศึกษาวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การติดตามผลการทำงาน

B = Budgeting คือการจัดทำงบประมาณ ศึกษาเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินในการบริหาร เพื่อให้การใช้จ่ายเป็นไปตามเป้าหมายของการบริหาร

เฟโยล (Fayol, 1949 อ้างใน สาคร สุขศรีวงศ์, 2550 : 47) ได้กำหนดหลักทั่วไปในการบริหารงานไว้ 14 ข้อ ดังนี้คือ

1. การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) ควรจัดให้มีการแบ่งงานกันทำ โดยคำนึงถึงความชำนาญเฉพาะอย่างของแต่ละบุคคล
2. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) การมอบหน้าที่ที่ความรับผิดชอบให้ผู้ใดในหน่วยงานหนึ่ง ควรจะมอบอำนาจหน้าที่แก่ผู้นั้นหรือหน่วยงานนั้นให้พอเพียงที่จะสามารถปฏิบัติภารกิจให้ประสบความสำเร็จได้ กล่าวคือต้องให้อำนาจหน้าที่ควบคู่ไปกับการรับผิดชอบ
3. ระเบียบวินัย (Discipline) การปฏิบัติงานต้องมีระเบียบวินัย ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องนับถือเชื่อฟังและปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับขององค์การ
4. เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unit of Command) ในการบริหารควรจัดให้มีผู้ปฏิบัติงาน มีหน้าที่โดยตรงเพียงคนเดียว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. เอกภาพในการอำนวยการ (Unit of Direction) งานที่มีวัตถุประสงค์เดียวกันควรจัดให้อยู่ในหน่วยงานเดียวกัน และควรให้อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้างานคนเดียว

6. ประโยชน์ส่วนบุคคลต้องถือว่าเป็นรองจากประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of individual to be general interest)

7. การให้ประโยชน์ตอบแทน (Remuneration) ควรคำนึงถึงหลักความยุติธรรมและความพอใจสูงสุดของทั้งฝ่ายผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา

8. การรวมอำนาจ (Centralization) การที่จะจัดให้มีการรวมอำนาจหรือกระจายอำนาจมากน้อยเพียงใดนั้น ผู้บริหารต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับสภาพของแต่ละสถานการณ์

9. การจัดสายการบังคับบัญชา (Chain of Command) ควรจัดให้มีสายการบังคับบัญชาโดยเริ่มจากผู้บริหารสูงสุดลดหลั่นกันลงไปจนถึงระดับต่ำสุด

10. คำสั่ง (Order) ควรมีการออกคำสั่งไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาถือปฏิบัติ

11. ความเสมอภาค (Equity) ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม ให้ความเมตตากรุณาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคทั่วทั้งองค์การ โดยปราศจากอคติหรือความลำเอียง

12. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Stability of Tenure) การบริหารงานควรคำนึงถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานของผู้ปฏิบัติงานด้วย ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานได้ดีย่อมต้องการเวลาเพื่อการเรียนรู้ จึงไม่ควรมีการโยกย้ายตำแหน่งก่อนเวลาอันสมควร

13. ความคิดริเริ่ม (Initiative) ผู้บริหารควรสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มในการเสนอแผนงานและข้อคิดเห็นอื่น ๆ

14. ความสามัคคี (Reprise be Corps) ผู้บริหารควรสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามัคคีกัน ให้มีการทำงานเป็นกลุ่ม และส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

สรุปได้ว่า การบริหารหมายถึง กระบวนการดำเนินงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน โดยคำนึงถึงการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่การบริหารงานนั้นจะต้องมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่แน่นอน และมีทรัพยากรในการบริหาร เพื่อให้การบริหารนั้นประสบความสำเร็จ

2:6.2 การจัดองค์การ (Organizing)

ความหมายของการจัดองค์การ

นิรนาม (2553) การจัดองค์การ คือ การจัดระเบียบกิจกรรมให้เป็นกลุ่มก้อนเข้ารูป และการมอบหมายงานให้คนปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานที่ตั้งไว้ การจัดองค์การจะเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการจัดระเบียบความรับผิดชอบต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้ทุก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คนต่างฝ่ายต่างทราบว่า ใครต้องทำอะไร และใครหรือกิจกรรมใดต้องสัมพันธ์กับฝ่ายอื่น ๆ อย่างไรบ้าง ตามความหมายข้างต้นนี้การจัดองค์การจึงเกี่ยวข้องกับ

1. การจัดกลุ่มงานต่าง ๆ เป็นตำแหน่งงานในองค์การ
2. การกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยวิธีมอบหมายงาน พร้อมทั้งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ
3. การกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานต่าง ๆ ภายในโครงสร้างเพื่อให้สามารถประสานกันได้อย่างต่อเนื่อง

การจัดองค์การ เป็นความพยายามของผู้บริหารที่จะให้หนทางสำหรับการปฏิบัติงานให้สำเร็จผลตามแผนงานที่ได้วางเอาไว้ หน้าที่การจัดองค์การนี้เป็นหน้าที่ที่ต่อเนื่องจากขั้นของการใช้ความสามารถในด้านการวางแผนจนเสร็จสิ้นเป็นแผนงานต่าง ๆ

ความสำคัญของการจัดองค์การ

1. แสดงให้เห็นถึงกระแสการไหลของงาน
2. ช่วยกำหนดขอบเขต ความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่และภารกิจต่าง ๆ
3. ช่วยในการประสานหน้าที่ต่าง ๆ โดยการกำหนดขอบเขตและจัดกลุ่มงานที่สัมพันธ์กัน ให้อยู่ในหน่วยเดียวกัน
4. ช่วยป้องกันการทำงานซ้ำซ้อน
5. ช่วยลดข้อขัดแย้งและความอึดอัดใจระหว่างคนงาน ซึ่งเท่ากับเป็นการช่วยให้ขวัญกำลังใจในการทำงานดีขึ้น

2.6.3 หลักการบริหาร

siamhr.com (2547) หลักการบริหาร ถูกคิดค้นขึ้นครั้งแรก โดย Henri Fayol นักอุตสาหกรรมชาวฝรั่งเศส ในปี ค.ศ. 1916 เป็นหลักการที่ได้รับความนิยมแพร่หลายมากในสหรัฐอเมริกา ในปี ค.ศ.1949 Fayol ได้เสนอหลักการบริหารไว้ 14 ข้อ

1) หลักการแบ่งงาน (Division of Work)

นักเศรษฐศาสตร์เรียกหลักการนี้ว่า “ความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง” (Specialization) หลักการแบ่งงานนี้ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในองค์การ โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกขององค์การทำงานเฉพาะด้านหรือลดขอบข่ายของงานให้แคบลง การแบ่งงานกันทำจะสามารถนำไปใช้ได้กับการปฏิบัติงานทุกอย่างให้เกิดประสิทธิผล เพราะผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความเชี่ยวชาญหรือคุ้นเคยกับงานในความรับผิดชอบ สามารถทำงานให้เกิดผลดีและประหยัดเวลาได้ด้วย

2) การมอบอำนาจและความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อำนาจและความรับผิดชอบต้องควบคู่กันไป การมอบงานหรือหน้าที่หรือความรับผิดชอบให้บุคคลดำเนินการในบุคคลนั้นจะต้องได้รับอำนาจให้เพียงพอเพื่อให้การทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยและอำนาจที่มอบไปให้ต้องมีความสมดุลกับหน้าที่ความรับผิดชอบไม่มากหรือน้อยเกินไป เช่น ตำรวจจราจรมีหน้าที่จัดการจราจรให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ก็ควรได้รับอำนาจจับกุมหรือปรับผู้ขับขี่ที่ฝ่าฝืนกฎหมายได้ มิฉะนั้นหน้าที่ความรับผิดชอบของเขาก็จะไม่มีทางที่จะสำเร็จเป็นผลดีได้

3) การมีระเบียบวินัย (Discipline)

การปฏิบัติงานภายในองค์การซึ่งประกอบด้วยบุคคลจำนวนมากจำเป็นต้องมีการกำหนดระเบียบวินัยหรือกฎเกณฑ์เป็นกติกาให้สมาชิกยึดถือปฏิบัติเพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ หากสมาชิกขององค์การคนใดทำงานด้วยความขยันขันแข็งเป็นผลดีก็มีการให้รางวัลเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนตามระเบียบ ในทางตรงกันข้ามสมาชิกคนใดละเลยหน้าที่หรือไม่ตั้งใจทำงานทำให้เกิดผลเสียก็มีระเบียบกฎเกณฑ์ลงโทษด้วยวิธีต่างๆ เช่น หักเงินเดือน ตัดเงินเดือน หรือไล่ออกตามแต่กรณี

4) เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command)

ผู้ใต้บังคับบัญชาควรได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเพื่อให้การสั่งงานถูกต้องแน่นอนไม่สับสน ในองค์การขนาดใหญ่ซึ่งมีหน่วยงานต่างๆ หลายหน่วยงานและหลายระดับแต่ละระดับและแต่ละหน่วยงานจะมีผู้บังคับบัญชาเฉพาะอยู่โดยตรงทำหน้าที่รับผิดชอบและสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานนั้นๆ เช่น หน่วยงานในธนาคารพาณิชย์อาจแบ่งเป็นฝ่าย กอง แผนก หากต้องการสั่งงานให้พนักงานในแผนกกระทำการใด หัวหน้าฝ่ายจะสั่งการมายังหัวหน้ากอง และหัวหน้ากองจะส่งต่อมายังหัวหน้าแผนก และให้หัวหน้าแผนกเป็นผู้ออกคำสั่งแก่พนักงานคนนั้น หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้ากองถึงแม้จะเป็นผู้บริหารชั้นเหนือก็ไม่ควรเป็นผู้ออกคำสั่งโดยตรงกับพนักงานนั้นมิฉะนั้นจะเป็นการก้าวก่ายอำนาจ หรือทำให้การทำงานในแผนกเสียดุลการบังคับบัญชาได้

5) เอกภาพในการอำนวยการ (Unity of Direction)

ในแต่ละหน่วยงาน หรือแม้แต่ในแต่ละองค์การก็ตามควรมีแผนงานหรือเป้าหมายที่แน่นอนเพียงอย่างเดียว และมุ่งดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายนั้น โดยตรงหลักการนี้ได้นำมาใช้ในการจัดแผนงานต่างๆ ขององค์การ คือ จัดให้แผนงานที่มีจุดประสงค์เดียวกันหรือจำเป็นต้องร่วมกันอย่างใกล้ชิดในการปฏิบัติงานมาอยู่รวมกันในกองเดียวกันหรือฝ่ายเดียวกันและมีผู้บังคับบัญชาคนเดียวกันเพื่อให้การอำนวยการสามารถทำได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพไม่ขัดแย้งกัน เช่น ในมหาวิทยาลัย งานที่เกี่ยวกับการเก็บรวบรวมผลการศึกษานักศึกษากับงานที่เกี่ยวกับการออกไปสำคัญแสดงผลการศึกษา อาทิ ใบบรรองผลการศึกษา หรือปริญญาบัตรควรอยู่ในสำนักงานหรือฝ่ายเดียวกัน เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6) ประโยชน์ส่วนบุคคลต้องถือเป็นรองจากประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of individual interest to general interest)

ในการบริหารงานขององค์กรนั้นจำเป็นต้องถือเอาประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนบุคคลของสมาชิกคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ในหลักการข้อนี้ตั้งที่ได้ศึกษามาแล้วว่าโดยปกติผลประโยชน์หรือความต้องการหรือจุดประสงค์ส่วนบุคคลของสมาชิกในองค์กรจะต้องสอดคล้องหรือใกล้เคียงกันได้มากเท่าใดหลักการข้อนี้ก็ยิ่งยังประโยชน์ให้กับองค์กรนั้นได้มาก ส่วนผลประโยชน์ส่วนบุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดที่ไม่สอดคล้องหรือผิดแผนไปจากผลประโยชน์ส่วนรวมก็อาจจำเป็นต้องถูกละเลยหรือไม่ได้รับการสนองอย่างเต็มที่

7) การให้ผลตอบแทนแก่สมาชิกขององค์กร (Remuneration of Personal)

เมื่อสมาชิกเข้ามาปฏิบัติงานต่างๆ ให้กับองค์กร องค์กรจำเป็นต้องให้ผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่างๆ ตามความเหมาะสมและสมาชิกเกิดความพึงพอใจด้วยกันไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบเงินเดือนหรือค่าจ้างจะต้องอยู่ในเกณฑ์เหมาะสมกับคุณวุฒิและผลงานของสมาชิกแต่ละคน สวัสดิการต่างๆ การกำหนดผลงาน การจัดสภาพการทำงาน การให้รางวัลพิเศษแก่ผู้ทำงานดีเด่น ฯลฯ จะต้องมีความสัมพันธ์ที่กำหนดไว้อย่างยุติธรรมและเป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่ายขององค์กรและสมาชิก

8) การรวมอำนาจ (Centralization)

ในแต่ละองค์กรควรมีสุนัขกลางซึ่งทำหน้าที่บริหารและควบคุมหน่วยงานต่างๆ ทั้งหมดขององค์กร หากเป็นองค์กรใหญ่มีหน่วยงานต่างๆ มาก การกระจายอำนาจจำเป็นต้องมีเพื่อให้หน่วยงานต่างๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัวสะดวกรวดเร็วการกระจายอำนาจในเรื่องใดหรือมากน้อยเพียงใด และจะกระจายอำนาจส่วนใดมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละองค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์ส่วนรวมมากที่สุด ทั้งนี้โดยพิจารณาถึงผลดีผลเสียของทั้งการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ เป้าหมายและนโยบายขององค์กร และสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยสรุปก็คือ ไม่จำเป็นต้องรวมอำนาจการตัดสินใจไว้กับผู้บริหารระดับสูงในส่วนกลางเท่านั้น

9) การจัดสายการบังคับบัญชา (Scalar Chain)

การบริหารงานในองค์กรจะต้องมีการจัดสายการบังคับบัญชาลดหลั่นกันลงไปโดยเริ่มจากผู้บริหารชั้นสูงสุดลงมาถึงผู้บริหารชั้นต่ำสุดโดยไม่ขาดตอนทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติตามคำสั่งหรือนโยบายขององค์กรมีขั้นตอนเป็นระเบียบแบบแผน อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัตินั้น ไม่จำเป็นที่ผู้บังคับบัญชาชั้นล่างจะต้องรอฟังคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปในทุกกรณี ในบางครั้งผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับชั้นอาจจำเป็นต้องตัดสินใจสั่งการหรือดำเนินการตามความเห็นสมควร ถึงแม้ว่าจะมิได้รับมอบหมายก็ตาม หากเห็นว่าในสถานการณ์นั้นๆ จะเป็นการล่าช้าที่ต้องรอคำสั่งจากหน่วยเหนือ และการตัดสินใจนั้นจะบังเกิดผลดีมากกว่าการรอคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาชั้นสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

10) ระเบียบและคำสั่ง (Order)

ในองค์กรซึ่งประกอบด้วยสมาชิกจำนวนมากจำเป็นต้องมีการจัดระเบียบและถือปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ปฏิบัติงานเป็นระเบียบเรียบร้อยและเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ระเบียบและคำสั่งขององค์กรถือได้ว่าเป็นกติกาให้คนในองค์กรร่วมกันยึดถือและปฏิบัติตาม หากองค์กรใดไม่มีการจัดระเบียบไม่มีการปฏิบัติตามคำสั่ง การดำเนินงาน ต่าง ๆ ก็เป็นไปได้หรือไม่ หรือเป็นไปได้โดยไม่มีประสิทธิภาพและจะต้องเกิดความสูญเสียทรัพยากรที่มีอยู่ไปอย่างเปล่าประโยชน์ ระเบียบต่าง ๆ ที่องค์กรทั่วไปจำเป็นต้องมี เช่น ระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับเวลาการทำงาน การเลิกงาน การลาป่วย ลากิจ ลาบวช ลาคลอด ระเบียบว่าด้วยผลงาน เป็นต้น หากไม่มีการปฏิบัติตามระเบียบ มาทำงานสาย หรือขาดงาน หรือมีผลงานต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด หรือไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายย่อมถือว่าไม่ปฏิบัติตามระเบียบและคำสั่งขององค์กร จำเป็นต้องมีการลงโทษ เช่น ต่าหนีโทษ ลดขั้นเงินเดือน ลดตำแหน่ง หรือไล่ออก เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้ระเบียบคำสั่งมีความศักดิ์สิทธิ์และจะได้ไม่เป็นเยี่ยงอย่างแก่สมาชิกคนอื่นๆ ขององค์กรต่อไป

11) การเสมอภาค (Equity)

ผู้บริหารที่ดีจำเป็นต้องวางตัวอย่างถูกต้องในการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งหมดอย่างเสมอภาค ไม่เลือกที่รัก มักที่ชัง หรือปฏิบัติอย่างลำเอียงแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการบังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาเสมอหน้ากัน คุณสมบัติดังกล่าวนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเคารพเลื่อมใส ในทางตรงกันข้ามหากผู้บังคับบัญชามีความเอนเอียง ไม่ถือหลักความยุติธรรมย่อมจะเกิดความไม่พอใจในกลุ่มสมาชิก ซึ่งอาจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรด้วย

12) ความมั่นคงในการทำงาน (Stability of tenure of personnel)

ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรจะทำงานอย่างขยันขันแข็งและมีประสิทธิภาพหากมีความรู้สึกมั่นใจว่าหน้าที่การงานที่ปฏิบัตินั้นมี ความมั่นคง คือ จะไม่ถูกพิจารณาให้ออกจากงาน โดยไม่มีเหตุผลและมีโอกาสเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นตามสมควร ดังนั้นผู้บริหารที่ดีจำเป็นต้องพิจารณาตัวบุคคลที่จะมอบหมายให้ทำงานในตำแหน่งต่างๆ อย่างเหมาะสม และให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติงานหรือเรียนรู้งานเป็นระยะเวลาพอสมควร ก่อนที่จะประเมินผลงาน ไม่ใช่วิธีปลดคนงานออกพร่ำเพรื่อโดยไร้เหตุผลสมควร นอกจากนี้ยังต้องมีการให้ความรู้ต่าง ๆ เพื่อให้คนงานสามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีรวมทั้งจัดการดูแลสภาพการทำงาน อันได้แก่สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่ง ๆ ขึ้นไปด้วย

13) ความคิดริเริ่ม (Initiative)

บุคคลทั้งหลายล้วนเป็นผู้มีความคิดริเริ่มทั้งสิ้น แต่โอกาสที่จะแสดงออกหรือเสนอแนะความคิดนั้นต่างกันไปแล้วแต่สิ่งแวดล้อม ระเบียบ ประเพณี สังคม และการยอมรับ ผู้บริหารองค์กร

เอกลักรวมเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่ส่งเสริมให้คนในองค์กรได้มีโอกาสแสดงออกหรือเสนอแนะความคิดริเริ่มต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ควรมีใจกว้างยอมรับฟังข้อเสนอแนะและความคิดต่าง ๆ จากผู้ได้บังคับบัญชา และพิจารณาข้อเสนอแนะนั้นด้วยความเป็นธรรมและด้วยเหตุผล ทั้งยังควรสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาฝึกหัดการใช้ความคิดริเริ่มด้วย องค์กรใดก็ตามที่มีสมาชิกที่มีความคิดริเริ่มไม่เพียงแต่จะทำให้องค์กรนั้นได้ข้อคิด หรือข้อเสนอแนะใหม่ ๆ ที่ดีเท่านั้น แต่ตัวสมาชิกเองจะเกิดความรู้สึภาคภูมิใจในการยอมรับของผู้บังคับบัญชา และรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่ผู้บริหารหรือองค์กรนั้นให้ความสำคัญ นอกจากนี้ยังรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความรู้สึกเช่นนี้ย่อมจะเกิดผลดีแก่การปฏิบัติงานเพราะเขาจะทุ่มเทกำลังใจให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ด้วย

14) ความสามัคคี (Esprit de Corps)

การปฏิบัติงานภายในองค์กรเปรียบได้กับการเล่นฟุตบอลเป็นทีมจำเป็นต้องมีความสมัครสมานสามัคคีกัน ร่วมมือกันทำงานเพื่อเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร งานที่ได้รับมอบหมายให้หน่วยงาน หรือกลุ่มสมาชิกใดปฏิบัติจึงจำเป็นต้องให้ผู้ต้องปฏิบัติร่วมกันนั้นมีความกลมเกลียวกันด้วย และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องหาวิธีการต่าง ๆ ให้เกิดความสามัคคีขึ้นในทุกกลุ่มของสมาชิกด้วยวิธีการต่าง ๆ

2.7 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษายังยัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ได้มีผู้ทำการวิจัยไว้บ้างแล้วในหลาย ๆ ท่านซึ่งผู้วิจัยได้กล่าวถึงดังนี้

กมลลักษณ์ ดิษยนันท์ (2545) กลุ่มตัวอย่าง 374 คน สุ่มตัวอย่างแบบง่าย การวิเคราะห์ใช้ข้อมูลทั้งข้อมูลปฐมภูมิ ข้อมูลทุติยภูมิและการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ได้ศึกษาศักยภาพและปัญหาในการจัดการกองทุนหมู่บ้านในจังหวัดเชียงใหม่พบว่า ในการจัดการกองทุนหมู่บ้าน เริ่มจากการมีส่วนร่วมของสมาชิกและชุมชนเมื่อแรกรวมกลุ่มกันเพื่อจัดตั้งกองทุนหมู่บ้าน วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสมาชิกและคณะกรรมการส่วนใหญ่มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกองทุนในระดับดีรวมทั้งการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นการตัดสินใจในการกำหนดระเบียบข้อบังคับของกองทุนหมู่บ้านและร่วมปฏิบัติตามระเบียบที่ตั้งไว้ มีการสมัครเข้าเป็นสมาชิกมากกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนครัวเรือนทั้งหมดในหมู่บ้าน ดำเนินกิจกรรมกองทุนร่วมกัน เช่น การระดมทุน การถือหุ้น การฝากออมทรัพย์สัจจะรายเดือน สมาชิกและคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านให้ความร่วมมือในการประชุมสม่ำเสมอคณะกรรมการได้จัดทำรายงานการประชุมและบัญชีแจ้งให้ทราบเป็นครั้งคราว ทางด้านศักยภาพของสมาชิกพบว่า สมาชิกส่วนใหญ่มีความรู้ในระดับปานกลาง ปัญหาและอุปสรรคที่พบคือ เงินกองทุนไม่เพียงพอ ควรปรับเพิ่มให้เหมาะสมกับขนาดของหมู่บ้าน อัตราดอกเบี้ยสูงระยะเวลาการกู้ยืมสั้นเกินไป ควรปรับลดดอกเบี้ยและขยายระยะเวลาการกู้ยืมตามลักษณะโครงการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คณะกรรมการยังขาดเงินทุนในการบริหารจัดการ ควรจัดสรรค่าตอบแทนให้กับคณะกรรมการอย่างเพียงพอเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ขงยุทธ เจริญรัตน์ (2545) ใช้กลุ่มตัวอย่าง 315 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง และวิเคราะห์ความแปรปรวน One-way ANOVA โดยวิธีการของ Scheffe ได้ศึกษาการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ศึกษาเฉพาะกรณีกองทุนชุมชนเมืองกรุงเทพมหานคร พบว่า

1. ผลการประเมินด้านปัจจัยนำเข้า ความพอเพียงและความเหมาะสมของทรัพยากรด้านงบประมาณที่ได้รับจากการจัดสรรจำนวนชุมชนละ 1 ล้านบาทนั้น สมาชิกกองทุนเห็นว่าไม่เพียงพอกับความต้องการของชุมชน บุคคลมีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ที่เพียงพอและเหมาะสมที่จะบริหารงานกองทุนให้ประสบความสำเร็จได้ ความรู้และข้อมูลที่ได้รับจากหน่วยงานของรัฐ รวมถึงการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐ และหน่วยงานอื่น ๆ อยู่ในระดับที่ดี และคณะกรรมการกองทุนส่วนใหญ่จะมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานของกองทุนอยู่ในระดับปานกลางจนถึงสูง

2. ผลการประเมินด้านกระบวนการ พบว่า มีระดับความเหมาะสมของการดำเนินงานอยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยมีด้านการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงที่สุด และมีด้านการจัดเตรียมข้อมูลของชุมชนและสมาชิกที่ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำที่สุด

3. ผลการประเมินด้านผลการดำเนินงานของโครงการ พบว่า ด้านผลที่ได้รับจากการเข้าเป็นสมาชิกกองทุนนั้น สมาชิกส่วนใหญ่เห็นว่า สามารถช่วยพัฒนาอาชีพเดิมให้มีรายได้ดีขึ้น ระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานกองทุนของคณะกรรมการกองทุนอยู่ในระดับสูง และความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของกองทุน สมาชิกมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

4. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนิน ได้แก่ คณะกรรมการกองทุนไม่มีความรับผิดชอบไม่ทุ่มเท ไม่มีเวลา กองทุนยังไม่มีสถานที่ทำการถาวร สมาชิกไม่มีความรู้ความเข้าใจดีพอ กองทุนไม่มีงบประมาณในการบริหารจัดการ วงเงินกู้มีน้อยเกินไประยะเวลาในการชำระคืนสั้นไป การขาดการประชาสัมพันธ์ทำให้ชุมชนไม่เข้าใจแนวทางดำเนินงาน คณะกรรมการอนุมัติเงินกู้แบบไม่เป็นธรรม รวบรวมข้อมูล (2545) กลุ่มตัวอย่าง 249 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ได้ศึกษาการศึกษาความรู้ความเข้าใจและการนำนโยบายกองทุนหมู่บ้านไปปฏิบัติ ศึกษากรณีอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีความรู้ความเข้าใจในการนำนโยบายกองทุนหมู่บ้านไปปฏิบัติเป็นอย่างมาก ปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับนโยบายกองทุนหมู่บ้านไปปฏิบัติ พบว่า วัตถุประสงค์และขั้นตอนการปฏิบัติของนโยบายมีความชัดเจน สภาพชุมชนเอื้อต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ แต่มีปัญหาในด้านการติดตามประเมินผล ปัญหาอุปสรรคในการนำนโยบายกองทุนหมู่บ้านไปปฏิบัติ พบว่าไม่ได้รับการสนับสนุนเรื่องงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์จากหน่วยงานใดๆ

จรัมพร จริยะวิทยฤทธิ์ (2546) ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนของ
 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่สามารถนำเอกสารนี้ไปใช้
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดอ่างทอง ใช้กลุ่มตัวอย่าง 372 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95 เปอร์เซ็นต์ โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way anova) พบว่า คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ชายอายุ 50 ปีขึ้นไป การศึกษาระดับประถมศึกษา ประกอบอาชีพนอกภาคเกษตรกรรมและมีรายได้ ระหว่าง 5,001 - 8,500 บาทต่อเดือน คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมี 3 ปัจจัย ได้แก่ การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุน การได้รับการฝึกอบรมและการได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากหน่วยงานราชการ ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุน ได้แก่ เพศ ระดับอายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานกองทุนหมู่บ้าน คือ กรรมการกองทุนหมู่บ้านไม่มีเวลาปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ กรรมการกองทุนหมู่บ้านขาดความรู้ความสามารถในการทำงานและสมาชิกส่งเงินไม่ตรงตามกำหนด ณัฐสุดา ชุมคง (2547) ได้ทำการศึกษาการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกองทุนชุมชนเมือง: กรณีศึกษาบางพุดสามัคคี 3 อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับการดำเนินงานของกองทุนชุมชนบางพุดสามัคคี 3 มีประสิทธิผลอยู่ในระดับ ดี ด้านประสิทธิผลของคณะกรรมการในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาความเข้มแข็งให้กับองค์กรชุมชน การมีส่วนร่วมของสมาชิก การพัฒนาการบริหารจัดการและการบัญชี ความพึงพอใจของสมาชิกต่อกระบวนการยื่นขอกู้เงินและการคืนเงินกู้ยืม คณะกรรมการและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผลที่ได้รับจากการดำเนินงานของคณะกรรมการ ความเหมาะสมอยู่ในระดับดี ผลการประเมินด้านการยกระดับคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับดีเนื่องจากสมาชิก ร้อยละ 87.7 เห็นว่าตนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นแล้วร้อยละ 87 ที่เห็นว่าตนเองมีเงินออมเพิ่มขึ้น แต่ประสิทธิผลด้านการบริหารจัดการกองทุนฯ ของคณะกรรมการในการจัดเตรียมข้อมูลของสมาชิก การกำหนดเป้าหมายของคณะกรรมการอยู่ในระดับต่ำ และขั้นตอนการอนุมัติเงินกู้ในความคิดเห็นของคณะกรรมการความเหมาะสมอยู่ในระดับต่ำมาก ส่วนการประเมินผล ติดตามผลการดำเนินงานของคณะกรรมการอยู่ในระดับดี ผลการศึกษาด้านประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนฯ พบว่า มีการบริหารจัดการที่อยู่ในระดับปานกลาง ผลการดำเนินงานของกองทุนมีประสิทธิภาพ แต่การใช้สินทรัพย์ยังไม่เต็มที่เท่าที่ควร ซึ่งกองทุนต้องพิจารณาในเรื่องของการหมุนของสินทรัพย์ให้เร็วขึ้น

นิวัตี หิรัญ (2548) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานกองทุนหมู่บ้านโรงเหล็ก อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม พบว่า สมาชิกกองทุนหมู่บ้านโรงเหล็ก มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการบริหารกองทุนหมู่บ้านโรงเหล็กอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านอยู่ในระดับสูง ส่วนที่เหลืออีกสามด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ 1) มีความรู้ในวัตถุประสงค์ของการบริหารกองทุนหมู่บ้านโรงเหล็กอยู่ใน

ระดับสูง 2) มีส่วนร่วมของสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน โรงเหล็กอยู่ในระดับปานกลาง 3) ได้รับการสนับสนุนจากบุคคลและองค์กรที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารกองทุนหมู่บ้าน โรงเหล็ก ได้แก่ ปัจจัยด้านมีความรู้ในวัตถุประสงค์ของกองทุนหมู่บ้าน การมีส่วนร่วมของประชาชน และการได้รับการสนับสนุน มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในการบริหารกองทุนหมู่บ้าน โรงเหล็ก และ เรวัตร์ ธรรมมาภิรมย์ (2548) ใช้กลุ่มตัวอย่าง 30,000 คน โดยใช้การสุ่มแบบกระจาย และวิเคราะห์ด้วยการร่วมประเมินสถานการณ์ (Participatory Rapid Appraisal- PRA) ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุน ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน กรณีศึกษาอำเภอป่าติว จังหวัดยโสธร พบว่า คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน มีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านในระดับมากส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพทางเศรษฐศาสตร์ ในด้านการใช้เงินทุนหมดและใช้ตรงตามวัตถุประสงค์ในระดับมาก เป็นส่วนใหญ่ค่าตอบแทนการเป็นกรรมการต่อเดือนต่อคนโดยเฉลี่ย 86 บาท ต้นทุนรวมต่อเดือน 878 บาท ต้นทุนต่อหน่วย 115 บาท ระยะเวลาที่เหมาะสมในการอนุมัติเงินกองทุนสำหรับสมาชิก 1 รายคือ 16 วัน ในด้านประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่มีมากที่สุดคือด้านการกำหนดเป้าหมาย และการวางแผน นอกจากนี้พบว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษา และ รายได้ที่แตกต่างกัน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุน ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญคือ ขาดความรู้ด้านบัญชี-งบดุล ขาดการพัฒนาเครือข่าย ขาดการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ เงินทุนไม่พอเพียง โดยมีแนวทางในการพัฒนากองทุนหมู่บ้านที่สำคัญ คือ จัดประชุมชี้แจงงานการบริหารกองทุนหมู่บ้านเป็นประจำ จัดอบรมการทำบัญชี-งบดุล จัดสรรเงินทุนเพิ่ม กรรมการต้องมีความเสียสละ ซื่อสัตย์ สุจริต

ตารางที่ 2.1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลำดับที่	ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	ผลที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้
1	กมลลักษณ์ ดิษยพันธ์ (2545)	การศึกษาศักยภาพและปัญหาในการจัดการกองทุนหมู่บ้านในจังหวัดเชียงใหม่	การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นการตัดสินใจและความร่วมมือในการประชุมสมัชชาสมอคณะกรรมการ
2	ยงยุทธ เจริญรัตน์ (2545)	การศึกษาการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ศึกษาเฉพาะกรณีกองทุนชุมชนเมืองกรุงเทพมหานคร	ด้านการวางแผน การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ผลการดำเนินงานทำให้พัฒนาอาชีพเดิมของสมาชิกเพิ่มรายได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

3	รวีวรรณ พงษ์เมืองทอง (2545)	การศึกษาการศึกษาความรู้ความ เข้าใจและการนำนโยบายกองทุน หมู่บ้านไปปฏิบัติ ศึกษากรณีอำเภอ เมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี	ด้านการประสานของ คณะกรรมการและการร่วมมือ ของสมาชิกกองทุนฯ
4	จำแดง จิระวิชัยฤทธิ์ (2546)	การศึกษาประสิทธิภาพการบริหาร จัดการกองทุนของคณะกรรมการ กองทุนหมู่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดอ่างทอง	การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ กองทุนการได้รับการฝึกอบรม และการได้รับการสนับสนุน ช่วยเหลือจากหน่วยงานราชการ
5	ณัฐสุดา ชุมคง(2547)	การศึกษาการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของกองทุนชุมชน เมือง: กรณีศึกษาบางพุดสามัคคี 3 อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี	ด้านการดำเนินงาน และความ พึงพอใจของสมาชิกกองทุน
6	นิวัติ หิรัญ (2548)	ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการ บริหารงานกองทุนหมู่บ้านโรงเหล็ก อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม	ความรู้ในวัตถุประสงค์ของ กองทุนหมู่บ้าน การมีส่วน ร่วมของประชาชน และการ ได้รับการสนับสนุน
7	เรวัตร ธรรมาภิรมย์ (2548)	การศึกษาประสิทธิภาพและแนว ทางการพัฒนาการบริหารจัดการ กองทุน ของคณะกรรมการกองทุน หมู่บ้าน กรณีศึกษาอำเภอป่าดัว จังหวัดยโสธร	ด้านการกำหนดเป้าหมาย วางแผนให้ชัดเจน

ดังนั้น จากแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การได้รับ
การสนับสนุนจากองค์กรภาครัฐ องค์กรเอกชน องค์กรประชาชน นั้นมีความสำคัญกับกองทุนหมู่บ้าน
และชุมชนเมืองจังหวัดสระบุรีเป็นอย่างยิ่ง ก็เนื่องจากการบริหารจัดการตนเองของ
ประชาชนย่อมจะต้องมีการเรียนรู้ ทั้งการเรียนรู้จากภูมิปัญญาของประชาชนเอง และการได้เรียนรู้
จากผู้ที่ให้การสนับสนุน ทั้งองค์กรภาครัฐ องค์กรเอกชน องค์กรประชาชน ซึ่งการบริหารจัดการ
กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองนั้น ถือเป็นนวัตกรรมใหม่ที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เรียนรู้
เกี่ยวกับการบริหารจัดการตนเอง นอกจากนี้จะยังไม่มีความชำนาญแล้วจึงจะต้องได้รับการสนับสนุน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหลายอย่างเพียงพอ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรภาครัฐ องค์กรเอกชน องค์กรประชาชน

2.8 กรอบแนวความคิด

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรสองประเภท คือ ตัวแปรอิสระ (Independer variable) ตัวแปรตาม (Depend variable) เพื่อทำการประเมินผลในการจัดการของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ในเขตเทศบาลเมืองนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้คือ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ความสามารถในการบริหารจัดการด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการจัดบุคลากร ด้านประสานงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จในการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้าน ศักยภาพกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมือง ในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

2.9 สมมติฐานในการวิจัย

ปัจจัยต่อไปนี้จะจำแนกความสำเร็จในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในเขตเทศบาลเมืองนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคลในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้
2. ความสามารถในการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุน ด้านการวางแผน
3. ความสามารถในการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุน ด้านการจัดองค์กร
4. ความสามารถในการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุน ด้านการจัดบุคลากร
5. ความสามารถในการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุน ด้านการประสานงาน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยการประเมินผลของความสำเร็จในกองทุนหมู่บ้าน สักขารณีกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมือง ในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ดำเนินการ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 การนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากร คือ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ทั้งหมด 39 กองทุน รวมเป็นจำนวน สมาชิกกองทุน ในเขตเทศบาลนครปากเกร็ดทั้งหมด 585 คน

กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยการ ใช้สูตร Taro Yamane แบบผสมผสาน ระหว่างสมาชิกกองทุน, กรรมการกองทุนและผู้เกี่ยวข้องกับกองทุนฯ

$$\text{จากสูตร} \quad n = \frac{n}{1+N(d^2)}$$

แทนค่า N = จำนวนประชากรทั้งหมดที่จะศึกษา

d = ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวอย่าง

n = จำนวนขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้

$$n = \frac{585}{1+585(.0025)}$$

$$n = 399.32$$

ดังนั้นในการศึกษานี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา 400 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.1 การจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	ที่ตั้งกองทุน ชุมชนเมืองใน เขตเทศบาล นครปากเกร็ด	จำนวน				จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม			
		ตั้ง กองทุน แล้ว	กองทุนนิติ บุคคล ต้นแบบ	ตั้งเป็น นิติบุคคล	ยังไม่ได้ จัดตั้งเป็น นิติบุคคล	กองทุนนิติ บุคคล ต้นแบบ	ตั้งเป็น นิติบุคคล	ยังไม่ได้จัดตั้ง เป็นนิติบุคคล	รวม
ปากเกร็ด	1. ต.ปากเกร็ด	7	1	5	1	7	44 (11%)	21 (5.25%)	72 (18%)
	2. ต.บางตลาด	11	-	10	1	-	80 (20%)	33 (8.25%)	113 (28.25%)
	3. ต.บางพูด	10	-	8	2	-	72 (18%)	30 (7.5%)	102 (25.5%)
	4. ต.บ้านใหม่	7	-	6	1	-	61 (15.25%)	11 (5.25%)	72 (18%)
	5. ต.คลองเกลือ	4	-	4	0	-	41 (10.25%)	-	41 (10.25%)
	รวม	39	1	33	5	7 (1.75%)	298 (74.50%)	95 (23.75%)	400 (100%)

ที่มา : สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ข้อมูล ณ วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2547

3.2 เครื่องมือในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นเอง ตามแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นชุดคำถามที่ได้เรียงลำดับไว้อย่างเป็นระบบ โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถาม ความคิดเห็นผู้เข้าร่วมกองทุนหมู่บ้านและระดับความสำเร็จของกองทุนหมู่บ้านเกี่ยวกับการจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง โดยแยกออกได้ดังนี้

- ด้านการวางแผน
- ด้านการจัดองค์กร
- ด้านการจัดบุคลากร
- ด้านการประสานงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกองทุน

2.1 วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยครั้งนี้มีดังนี้ คือ

2.1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานวิจัย

2.1.2 ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงาน โครงการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองเอกสารที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียดเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือในการสัมภาษณ์ในครั้งนี้

2.1.3 กำหนดขอบเขตข้อความจากประเด็นและขอบข่ายที่จะศึกษา

2.1.4 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ตามขอบเขตที่กำหนด นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระเพื่อพิจารณาความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา และให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงแก้ไข ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) อีกทั้งให้คำแนะนำในการปรับปรุงข้อความและความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2.1.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ให้มีความสมบูรณ์และครอบคลุมเนื้อหายิ่งขึ้น

2.1.6 นำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ที่ปรับปรุงแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระอีกครั้งหนึ่ง พร้อมทั้งปรับปรุงเพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ติดต่อและประสานงานกับสมาชิกกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในเขตเทศบาลนครปากเกร็ดและส่วนราชการ เพื่อขอความร่วมมือในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

- เก็บข้อมูลจากสมาชิกกองทุนชุมชนเมืองจำนวนทั้งหมด 39 กองทุน ซึ่งอยู่ในพื้นที่ของเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เพื่อเก็บแบบสอบถาม รวม 400 ชุด
- การเก็บข้อมูลดำเนินการระหว่างเดือนพฤศจิกายน ถึง เดือนธันวาคม 2553 รวมระยะเวลาประมาณ 60 วัน (2 เดือน) 400 ชุด

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เริ่มต้นจากการสร้างคู่มือลงรหัส ซึ่งเมื่อผ่านกระบวนการตรวจสอบรหัส การป้อนข้อมูลเข้าคอมพิวเตอร์มีการตรวจสอบความถูกต้องก่อนนำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC for Windows โดยใช้การวิเคราะห์ดังนี้

1. ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลลักษณะส่วนตัวบุคคล สำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 1

2. การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยข้อมูลทั่วไปกับความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อปัจจัยความสำเร็จของกองทุนหมู่บ้าน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยแยกวิเคราะห์ในภาพรวมและรายชื่อจากการวัดระดับความคิดเห็นของสมาชิกกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด สำหรับในส่วนที่ 2

โดยแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด เป็นคำถามแบบให้ผู้ตอบแสดงระดับความคิดเห็น และการแปลความหมายของคะแนนทัศนคติหรือความคิดเห็น แบ่งเป็น 5 ระดับ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2548) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ดีมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ดี

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ไม่ดี

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.80 – 1.00 หมายถึง ไม่ดีอย่างมาก

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็นส่วนของการจัดเก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง นำมาจัดกลุ่มการเก็บข้อมูลตลอดทั้งข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ตามสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำไปสู่ “การประเมินผลของความสำเร็จในกองทุนหมู่บ้าน ศึกษาศูนย์กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี”

3.5 การนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำเสนอผลของการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อใช้ในการประเมินผลของความสำเร็จในกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ศึกษาศูนย์กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาดังนี้

1. ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จในการบริหาร การจัดการพร้อมการแก้ไขปัญหาอุปสรรคพืงมีในบางประการ
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหาร การจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองที่สามารถดำเนินกิจกรรมได้อย่างต่อเนื่อง
4. ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นแนวทางและศึกษางานให้กับกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองที่ประสบปัญหาในด้านต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องให้สามารถดำเนินกิจกรรมต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดการกองทุนหมู่บ้าน ศึกษากรณีกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมือง ในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของสมาชิกกองทุนฯ โดยใช้การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จของกองทุนหมู่บ้าน ซึ่งได้แก่ ความสามารถในการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุน ด้านวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคลากร ด้านการประสานงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบความสำเร็จของกองทุน 3 ประเภท ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.1 ข้อมูลทั่วไปของสมาชิกกองทุน

1. เพศของสมาชิกกองทุน

สมาชิกกองทุนทั้ง 3 ประเภท เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยสมาชิกกองทุนต้นแบบ กองทุนเป็นนิติบุคคล และกองทุนไม่เป็นนิติบุคคล เป็นเพศชายตามที่ได้ 57.14 80.88 และ 67.37 (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1 เพศของสมาชิกกองทุน

จำนวนเพศของสมาชิกกองทุน	กองทุนต้นแบบ		กองทุนเป็นนิติบุคคล		กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	4	57.14	241	80.88	64	67.37
หญิง	3	42.86	57	19.22	31	32.63
รวม	7	100	298	100	95	100

2. อายุของสมาชิกกองทุน

สมาชิกกองทุนต้นแบบทั้งหมดมีอายุ ตั้งแต่ 35 -44 ปี ส่วนกองทุนนิติบุคคลมีสมาชิกตั้งแต่

น้อยกว่า 20 ปี จนถึงอายุมากกว่า 60 ปี โดยร้อยละ 18.03 เป็นอายุ 40-44 ปี รองลงมาเป็น 15.73 และเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต ไม่ว่าจะโดยปริยายหรือโดยนัย และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

11.07 มีอายุระหว่าง 30-34 ปี และ 35-39 ปี กองทุนที่ไม่เป็นนิติบุคคลมีอายุ 40-44 ปี รองลงมาร้อยละ 24.21 และ 10.52 มีอายุระหว่าง 35-39 ปี และ 30-34 ปี ตามลำดับ(ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2 อายุของสมาชิกกองทุน

จำนวนอายุของสมาชิก กองทุน	กองทุนต้นแบบ		กองทุนนิติบุคคล		กองทุนไม่เป็น นิติบุคคล	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	-	-	11	3.61	3	3.15
20-24	-	-	21	6.89	8	8.42
25-29	-	-	30	9.83	1	1.05
30-34	-	-	48	15.73	10	10.52
35-39	7	100	33	11.07	23	24.21
40-44	-	-	55	18.03	35	36.85
45-49	-	-	30	9.84	7	7.37
50-54	-	-	20	6.56	3	3.16
55-60	-	-	9	2.96	5	5.27
เท่ากับ หรือมากกว่า 60 ปีขึ้นไป	-	-	41	13.44	0	0
รวม	7	100	298	100	95	100

3. สถานภาพของสมาชิก

สมาชิกกองทุนทั้ง 3 ประเภท ส่วนใหญ่มีสถานภาพการสมรส (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 สถานภาพของสมาชิกกองทุน

จำนวนสถานภาพของ สมาชิกกองทุน	กองทุนต้นแบบ		กองทุนนิติบุคคล		กองทุนไม่เป็นนิติ บุคคล	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	-	-	32	10.50	5	5.26
สมรส	7	100	212	71.14	69	72.64
หย่าร้าง	-	-	30	9.83	19	20.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

จำนวนสถานภาพของสมาชิกกองทุน	กองทุนต้นแบบ		กองทุนนิติบุคคล		กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
หม้ายคู่สมรสเสียชีวิต	-	-	24	7.87	2	2.10
รวม	7	100	298	100	95	100

4. ระดับการศึกษาของสมาชิกกองทุน

สมาชิกกองทุนร้อยละ 71.42 มีระดับการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพและอนุปริญญา ส่วนกองทุนนิติบุคคล สมาชิกร้อยละ 64.59 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น และกองทุนไม่เป็นนิติบุคคล ร้อยละ 36.84 และ 27.37 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4 ระดับการศึกษาของสมาชิกกองทุน

จำนวนสถานภาพของสมาชิกกองทุน	กองทุนต้นแบบ		กองทุนนิติบุคคล		กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	-	-	4	1.31	10	10.53
มัธยมศึกษาตอนต้น	-	-	197	64.59	35	36.84
มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	-	45	14.75	26	27.37
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ/อนุปริญญา	5	71.42	25	8.38	14	14.74
ปริญญาตรี	2	28.58	22	7.38	10	10.53
สูงกว่าปริญญาตรี	-	-	5	1.64	0	0
รวม	7	100	298	100	95	100

5. อาชีพของสมาชิกกองทุน

สมาชิกกองทุนต้นแบบร้อยละ 71.42 มีอาชีพค้าขาย ส่วนที่เหลือรับราชการ ส่วนกองทุนนิติบุคคล ร้อยละ 43.93 รองลงมาร้อยละ 39.34 รับจ้าง และสมาชิกกองทุนไม่เป็นนิติบุคคลร้อยละ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

30.53 รองลงมาร้อยละ 26.32 และ 16.84 เป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ ส่วนที่เหลืออาชีพรับจ้าง (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5 อาชีพของสมาชิกกองทุน

จำนวนอาชีพของสมาชิก กองทุน	กองทุนต้นแบบ		กองทุนนิติบุคคล		กองทุนไม่เป็น นิติบุคคล	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ค้าขาย	5	71.42	134	43.93	29	30.53
การรับจ้าง	-	-	120	39.34	16	16.84
ข้าราชการ	2	28.58	14	4.59	5	5.26
พนักงานธุรกิจ	-	-	32	10.49	12	12.63
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	-	-	3	0.98	25	26.32
อื่น ๆ	-	-	2	0.66	8	8.42
รวม	7	100	298	100	95	100

4.2 การวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จของกองทุนหมู่บ้าน

ปัจจัยความสำเร็จของกองทุนหมู่บ้าน ประกอบด้วย ความสามารถในการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุนด้านวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคลากร และด้านการประสานงาน โดยให้สมาชิกกองทุนฯ แต่ละประเภทประเมินความสามารถในการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุนฯ แล้วจึงให้คะแนนความสำเร็จของกองทุนซึ่งสามารถแปรผลตามเกณฑ์ที่การวิจัยกำหนดไว้ นอกจากนี้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนความสำเร็จระหว่างประเภทของกองทุนทั้ง 3 ประเภทด้วยการวิเคราะห์โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการศึกษาเป็นดังนี้

1. ความสามารถในการวางแผนของคณะกรรมการกองทุน

ผลการวัดความสำเร็จของการกำหนดตัวบุคคลที่รับผิดชอบในการวางแผนของกองทุนพบว่า กองทุนต้นแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 หมายความว่า กำหนดตัวบุคคลที่รับผิดชอบในการวางแผนของกองทุนไว้ อยู่ในระดับดีมาก ในขณะที่กองทุนนิติบุคคลและกองทุนไม่เป็นนิติบุคคลได้คะแนนอยู่ระดับ 4.01 และ 3.89 หมายความว่า การกำหนดตัวบุคคลที่รับผิดชอบในการวางแผนของกองทุนไว้ อยู่ในระดับดี ผลการเปรียบเทียบคะแนนของทั้ง 3 กลุ่มไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6 การกำหนดตัวบุคคลที่รับผิดชอบในการวางแผนของกองทุนไว้

ประเภทของกองทุนฯ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
กองทุนต้นแบบ	7	4.29	0.49	4	5
กองทุนนิติบุคคล	298	4.01	0.72	2	5
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.89	0.78	2	5
รวม	400	3.99	0.74	2	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.64	2	0.82	1.52	0.22
ภายในกลุ่ม	214.32	397	0.54		
รวม	215.96	399			

2.การกำหนดขั้นตอนในการวางแผนกองทุนไว้อย่างชัดเจน

ผลการวัดความสำเร็จของการกำหนดขั้นตอนในการวางแผนกองทุนไว้อย่างชัดเจนของพบว่า กองทุนต้นแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 หมายความว่า กำหนดตัวบุคคลที่รับผิดชอบในการวางแผนของกองทุนไว้ อยู่ในระดับดีมาก ในขณะที่กองทุนที่จัดตั้งเป็นนิติบุคคลและกองทุนที่ยังไม่ได้จัดตั้งเป็นนิติบุคคลได้คะแนนอยู่ระดับ 4.06 และ 3.59 หมายความว่า การกำหนดการกำหนดขั้นตอนในการวางแผนกองทุนอยู่ในระดับดี ผลการเปรียบเทียบคะแนนของทั้ง 3 กลุ่มแตกต่างกัน โดยพบว่า กองทุนต้นแบบ ดีกว่ากองทุนนิติบุคคล และกองไม่เป็นนิติบุคคล อย่างมีนัยสำคัญ (ตารางที่4.7)

ตารางที่ 4.7 การกำหนดขั้นตอนในการวางแผนกองทุนไว้อย่างชัดเจน

ประเภทของกองทุนฯ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
กองทุนต้นแบบ	7	4.57	0.53	4	5
กองทุนนิติบุคคล	298	4.06	0.54	3	5
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.95	0.66	2	5
รวม	400	4.04	0.57	2	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.88	2	1.44	4.45	0.01
ภายในกลุ่ม	128.48	397	0.32		
รวม	131.36	399			

Scheffe

ประเภทของกองทุนฯ	Subset for alpha = 0.05		
	N	1	2
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.95	
กองทุนนิติบุคคล	298	4.06	
กองทุนต้นแบบ	7		4.58
Sig.		.837	1.000

3. การกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกองทุนไว้ในแผนงานของกองทุน ผลการวัดความสำเร็จของการกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกองทุนไว้ในแผนงานของกองทุนฯ พบว่า กองทุนฯต้นแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 หมายความว่า ความสำเร็จของการกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกองทุนไว้ในแผนงานของกองทุนฯ อยู่ในระดับดี ในขณะที่กองทุนที่จัดตั้งเป็นนิติบุคคลและกองทุนที่ยังไม่ได้จัดตั้งเป็นนิติบุคคล ได้คะแนนอยู่ระดับเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.02 และ 3.42 หมายความว่าความสำเร็จของการกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกองทุนไว้ในแผนงานของกองทุน อยู่ในระดับดี ผลการเปรียบเทียบคะแนนของทั้ง 3 กลุ่มแตกต่างกัน โดยกองทุนเป็นนิติบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากองทุนต้นแบบและกองทุนไม่เป็นนิติบุคคลอย่างมีนัยสำคัญ (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8 การกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกองทุนไว้ในแผนงานของกองทุนฯ

ประเภทของกองทุนฯ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
กองทุนต้นแบบ	7	4.14	0.69	3	5
กองทุนนิติบุคคล	298	4.02	0.65	3	5
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.42	0.65	2	5
รวม	400	3.88	0.70	2	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	26.35	2	13.17	31.15	0.00
ภายในกลุ่ม	167.89	397	0.42		
รวม	194.24	399			

Scheffe

ประเภทของกองทุนฯ	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.42	
กองทุนนิติบุคคล	298		4.02
กองทุนต้นแบบ	7		4.14
Sig.		1.00	.843

4.การกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกองทุนไว้อย่างชัดเจน

ผลการวัดความสำเร็จของการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกองทุนไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อย่างชัดเจน พบว่า กองทุนต้นแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 หมายความว่า ความสำเร็จของการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกองทุนไว้ อย่างชัดเจน อยู่ในระดับดี ในขณะที่กองทุนที่จัดตั้งเป็นนิติบุคคลและกองทุนที่ยังไม่ได้จัดตั้งเป็นนิติบุคคลได้คะแนนอยู่ระดับ 3.82 และ 3.49 หมายความว่าความสำเร็จของการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกองทุนไว้ อย่างชัดเจน อยู่ในระดับดี ผลการเปรียบเทียบคะแนนของทั้ง 3 กลุ่ม ผลการเปรียบเทียบคะแนนของทั้ง 3 กลุ่มแตกต่างกัน กองทุนไม่เป็นนิติบุคคลมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9 การกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกองทุนไว้อย่างชัดเจน

ประเภทของกองทุนฯ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
กองทุนต้นแบบ	7	4.14	0.69	3	5
กองทุนเป็นนิติบุคคล	298	3.82	0.70	1	5
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.49	0.80	1	5
รวม	400	3.75	0.73	1	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	8.68	2	4.34	8.33	0.00
ภายในกลุ่ม	206.82	397	0.52		
รวม	215.50	399			

Scheffe

ประเภทของกองทุนฯ	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.50	
กองทุนนิติบุคคล	298	3.82	3.82
กองทุนต้นแบบ	7		4.14
Sig.		.38	.38

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.ความสามารถปฏิบัติงานตามขั้นตอนได้อย่างชัดเจน

ผลการวัดความสำเร็จของความสามารถปฏิบัติงานตามขั้นตอนได้อย่างชัดเจน พบว่า กองทุนต้นแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 หมายความว่า ความสำเร็จของการความสามารถปฏิบัติงานตามขั้นตอนได้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับดีมาก ในขณะที่กองทุนนิติบุคคลและกองทุนไม่เป็นนิติบุคคลได้คะแนนอยู่ระดับ 3.80 และ 3.45 ตามลำดับ หมายความว่าความสำเร็จของความสามารถปฏิบัติงานตามขั้นตอนได้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับดี การเปรียบเทียบคะแนนของทั้ง 3 กลุ่ม โดยพบว่า แตกต่างกัน โดยกองทุนต้นแบบมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากองทุนอีก 2 ประเภท (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10 การกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกองทุนไว้ในแผนงานของกองทุน

ประเภทของกองทุน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน		
			มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
กองทุนต้นแบบ	7	4.43	0.53	4	5
กองทุนเป็นนิติบุคคล	298	3.80	0.51	2	5
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.45	0.71	2	5
รวม	400	3.73	0.59	2	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	12.13	2	6.06	18.93	0.00
ภายในกลุ่ม	127.17	397	0.32		
รวม	139.30	399			

Scheffe

ประเภทของกองทุน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.45	
กองทุนนิติบุคคล	298	3.98	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

Scheffe			
ประเภทของกองทุน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
กองทุนต้นแบบ	7		4.42
Sig.		.17	1.00

6. การชี้แจงรายละเอียดให้สมาชิกกองทุน

ผลการวัดความสำเร็จของการชี้แจงรายละเอียดให้สมาชิกกองทุน พบว่า กองทุนต้นแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 หมายความว่า ความสำเร็จของการชี้แจงรายละเอียดให้สมาชิกกองทุนอยู่ในระดับดีมาก ในขณะที่กองทุนนิติบุคคลและกองทุนไม่เป็นนิติบุคคล ได้คะแนนอยู่ระดับ 4.06 และ 3.59 ตามลำดับ หมายความว่าความสำเร็จของการชี้แจงรายละเอียดให้สมาชิกกองทุนอยู่ในระดับดี การเปรียบเทียบคะแนนของทั้ง 3 กลุ่ม โดยพบว่า แตกต่างกัน โดยกองทุนต้นแบบมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากองทุนอีก 2 ประเภท (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11 การชี้แจงรายละเอียดให้สมาชิกกองทุน

ประเภทของกองทุน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
กองทุนต้นแบบ	7	4.29	0.49	4	5
กองทุนนิติบุคคล	298	3.98	0.65	3	5
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.74	0.59	2	5
รวม	400	3.93	0.64	2	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5.06	2	2.53	6.26	0.00
ภายในกลุ่ม	160.69	397	0.40		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

Scheffe			
ประเภทของกองทุน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.74	
กองทุนนิติบุคคล	298	3.98	3.98
กองทุนต้นแบบ	7		4.29
Sig.		.51	.32

7. การชี้แจงรายละเอียดให้สมาชิกกองทุน

ผลการวัดความสำเร็จของการชี้แจงรายละเอียดให้สมาชิกกองทุนพบว่า กองทุนต้นแบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 หมายความว่า ความสำเร็จของการชี้แจงรายละเอียดให้สมาชิกกองทุนอยู่ในระดับดีมาก ในขณะที่กองทุนนิติบุคคลและกองทุนไม่เป็นนิติบุคคลได้คะแนนอยู่ระดับ 4.03 และ 3.78 9 ตามลำดับ หมายความว่าความสำเร็จของการชี้แจงรายละเอียดให้สมาชิกกองทุน อยู่ในระดับดี การเปรียบเทียบคะแนนของทั้ง 3 กลุ่ม โดยพบว่า แตกต่างกัน โดยกองทุนต้นแบบมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากองทุนอีก 2 ประเภท (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12 การนำผลประเมินมาแก้ไขและปรับปรุงให้มี ประสิทธิภาพ

ประเภทของกองทุนฯ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
กองทุนต้นแบบ	7	4.43	0.79	3	5
กองทุนนิติบุคคล	298	4.03	0.56	3	5
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.78	0.62	2	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ประเภทของกองทุนฯ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
รวม	400	3.98	0.59	2	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5.89	2	2.95	8.74	0.00
ภายในกลุ่ม	133.86	397	0.34		
รวม	139.75	399			

Scheffe

ประเภทของกองทุนฯ	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.78	
กองทุนนิติบุคคล	298	4.02	4.02
กองทุนต้นแบบ	7		4.43
		1	2
Sig.		.42	.10

2. ระดับความสามารถในการจัดองค์กรของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง

1. การทำแผนภูมิแสดงสายงานการบริหารที่รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน

ผลการวัดความสำเร็จของการการทำแผนภูมิแสดงสายงานการบริหารที่รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน พบว่า กองทุนต้นแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 หมายความว่า ความสำเร็จของการทำแผนภูมิแสดงสายงานการบริหารที่รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนอยู่ในระดับดีมาก ในขณะที่กองทุนที่จัดตั้งเป็นนิติบุคคลและกองทุนที่ยังไม่ได้จัดตั้งเป็นนิติบุคคลได้คะแนนอยู่ระดับ 4.00 และ 3.92 ตามลำดับ หมายความว่าความสำเร็จของการทำแผนภูมิแสดงสายงานการบริหารที่รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนอยู่ในระดับดี

ผลการเปรียบเทียบคะแนนของทั้ง 3 กลุ่มไม่แตกต่างกัน กองทุนไม่เป็นนิติบุคคลมี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13 การทำแผนภูมิแสดงสายงานการบริหารที่รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน

ประเภทของกองทุนฯ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
กองทุนต้นแบบ	7	4.29	0.49	4	5
กองทุนนิติบุคคล	298	4.00	0.62	3	5
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.92	0.43	3	5
รวม	400	3.98	0.58	3	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.13	2	0.56	1.70	0.18
ภายในกลุ่ม	131.75	397	0.33		
รวม	132.88	399			

2. การกำหนดขอบเขตของหน้าที่ของคณะกรรมการไว้อย่างชัดเจน

ผลการวัดความสำเร็จของการกำหนดขอบเขตของหน้าที่ของคณะกรรมการไว้อย่างชัดเจน พบว่า กองทุนต้นแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 หมายความว่า ความสำเร็จของการกำหนดขอบเขตของหน้าที่ของคณะกรรมการไว้อย่างชัดเจนอยู่ในระดับดีมาก ในขณะที่กองทุนนิติบุคคลและกองทุนไม่เป็นนิติบุคคลได้คะแนนอยู่ระดับ 4.88 และ 3.78 ตามลำดับ หมายความว่าความสำเร็จของการกำหนดขอบเขตของหน้าที่ของคณะกรรมการไว้อย่างชัดเจนอยู่ในระดับดี การเปรียบเทียบคะแนนของทั้ง 3 กลุ่ม โดยพบว่า แตกต่างกัน โดยกองทุนต้นแบบมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากองทุนอีก 2 ประเภท (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14 การกำหนดขอบเขตของหน้าที่ของคณะกรรมการ ไร่อย่างชัดเจน

ประเภทของกองทุนฯ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
กองทุนต้นแบบ	7	4.29	0.49	4	5
กองทุนนิติบุคคล	298	3.88	0.64	2	5
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.78	0.62	2	5
รวม	400	3.86	0.63	2	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.97	2	0.98	2.47	0.09
ภายในกลุ่ม	158.19	397	0.40		
รวม	160.16	399			

Scheffe

ประเภทของกองทุนฯ	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.78	
กองทุนนิติบุคคล	298	3.88	3.88
กองทุนต้นแบบ	7		4.29
Sig.		.90	

3.การจัดทำข้อระเบียบบังคับไร่อย่างชัดเจน

ผลการวัดความสำเร็จของการจัดทำข้อระเบียบบังคับไร่อย่างชัดเจน พบว่า กองทุนต้นแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 หมายความว่า ความสำเร็จของการจัดทำข้อระเบียบบังคับไร่อย่างชัดเจนอยู่ในระดับดีมาก ในขณะที่กองทุนนิติบุคคลและกองทุนไม่เป็นนิติบุคคลได้คะแนนอยู่ระดับ 3.96 และ 3.92 ตามลำดับ หมายความว่าความสำเร็จของการจัดทำข้อระเบียบบังคับไร่อย่างชัดเจนอยู่ในระดับดี ผลการเปรียบเทียบคะแนนของทั้ง 3 กลุ่มไม่แตกต่างกัน กองทุนไม่เป็นนิติบุคคลเป็นเอกสารที่สวอนไร่สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุคคลมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ(ตารางที่4.15)

ตารางที่ 4.15 การจัดทำข้อระเบียบบังคับไว้อย่างชัดเจน

ประเภทของกองทุนฯ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
กองทุนต้นแบบ	7	4.29	0.49	4	5
กองทุนนิติบุคคล	298	3.96	0.51	2	5
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.92	0.43	3	5
รวม	400	3.95	0.50	2	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.91	2	0.45	1.86	0.16
ภายในกลุ่ม	97.19	397	0.24		
รวม	98.10	399			

4.การนำข้อระเบียบบังคับมาปฏิบัติได้

ผลการวัดความสำเร็จของการการนำข้อระเบียบบังคับมาปฏิบัติได้ พบว่า กองทุนต้นแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 หมายความว่า ความสำเร็จของการกำหนดการนำข้อระเบียบบังคับมาปฏิบัติได้ อยู่ในระดับดีมาก ในขณะที่กองทุนนิติบุคคลและกองทุนไม่เป็นนิติบุคคลได้คะแนนอยู่ระดับ 3.84 และ 3.78 ตามลำดับ หมายความว่าความสำเร็จของการนำข้อระเบียบบังคับมาปฏิบัติได้ อยู่ในระดับดี การเปรียบเทียบคะแนนของทั้ง 3 กลุ่ม โดยพบว่า แตกต่างกัน โดยกองทุนต้นแบบมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากองทุนอีก 2 ประเภท (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16 การนำข้อระเบียบบังคับมาปฏิบัติได้

ประเภทของกองทุน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
กองทุนต้นแบบ	7	4.57	0.53	4	5
กองทุนนิติบุคคล	298	3.84	0.66	2	5
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.78	0.62	2	5
รวม	400	3.84	0.65	2	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.10	2	2.05	4.91	0.01
ภายในกลุ่ม	165.66	397	0.42		
รวม	169.76	399			

Scheffe

ประเภทของกองทุน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.78	
กองทุนนิติบุคคล	298	3.84	
กองทุนต้นแบบ	7		4.57
Sig.		.96	1.00

5.การจัดกิจกรรมพัฒนากองทุนฯให้กับคณะกรรมการและสมาชิกกองทุน

ผลการวัดความสำเร็จของการจัดกิจกรรมพัฒนากองทุนฯให้กับคณะกรรมการและสมาชิก

กองทุน พบว่า กองทุนต้นแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 หมายความว่า ความสำเร็จของการจัดกิจกรรมพัฒนากองทุนให้กับคณะกรรมการและสมาชิกกองทุน อยู่ในระดับดีมาก ในขณะที่กองทุนนิติบุคคล และกองทุนไม่เป็นนิติบุคคล ได้คะแนนอยู่ระดับ 3.99 และ 3.83 ตามลำดับ หมายความว่า

ความสำเร็จของการจัดกิจกรรมพัฒนากองทุนฯให้กับคณะกรรมการและสมาชิกกองทุนอยู่ในระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดี การเปรียบเทียบคะแนนของทั้ง 3 กลุ่ม โดยพบว่า แตกต่างกัน โดยกองทุนต้นแบบมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากองทุนอีก 2 ประเภท (ตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.17 การจัดกิจกรรมพัฒนากองทุนฯให้กับคณะกรรมการและสมาชิกกองทุน

ประเภทของกองทุน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
กองทุนต้นแบบ	7	4.71	0.49	4	5
กองทุนนิติบุคคล	298	3.99	0.59	3	5
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.83	0.66	2	5
รวม	400	3.96	0.61	2	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5.76	2	2.88	7.90	0.00
ภายในกลุ่ม	144.68	397	0.36		
รวม	150.44	399			

Scheffe

ประเภทของกองทุนฯ	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.83	
กองทุนนิติบุคคล	298	3.99	
กองทุนต้นแบบ	7		4.71
Sig.		.73	1.00

6. การแต่งตั้งคณะกรรมการกองทุนฯในการติดตามตรวจสอบการชำระเงินกู้ของสมาชิกกองทุน

ผลการวัดความสำเร็จของการแต่งตั้งคณะกรรมการกองทุนในการติดตามตรวจสอบการ

ชำระเงินกู้ของสมาชิกกองทุนฯ พบว่า กองทุนฯต้นแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 หมายความว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสำเร็จของการแต่งตั้งคณะกรรมการกองทุนในการติดตามตรวจสอบการชำระเงินกู้ของสมาชิกกองทุนอยู่ในระดับดีมาก ในขณะที่กองทุนนิติบุคคลและกองทุนไม่เป็นนิติบุคคลได้คะแนนอยู่ระดับ 3.90 และ 3.81 ตามลำดับ หมายความว่าความสำเร็จของการแต่งตั้งคณะกรรมการกองทุนในการติดตามตรวจสอบการชำระเงินกู้ของสมาชิกกองทุน อยู่ในระดับดี การเปรียบเทียบคะแนนของทั้ง 3 กลุ่ม โดยพบว่า แตกต่างกัน โดยกองทุนต้นแบบมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากองทุนอีก 2 ประเภท (ตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.18 การแต่งตั้งคณะกรรมการกองทุนในการติดตามตรวจสอบการชำระเงินกู้ของสมาชิกกองทุน

ประเภทของกองทุนฯ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน		
			มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
กองทุนต้นแบบ	7	4.29	0.49	4	5
กองทุนนิติบุคคล	298	3.90	0.47	3	5
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.81	0.61	2	5
รวม	400	3.89	0.51	2	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.74	2	0.87	3.38	0.03
ภายในกลุ่ม	102.20	397	0.26		
รวม	103.94	399			

Scheffe

ประเภทของกองทุนฯ	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.81	
กองทุนนิติบุคคล	298	3.90	3.90
กองทุนต้นแบบ	7		4.29
Sig.		.85	.07

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้ใช้เฉพาะกรณีการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสาร

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. ความสามารถตรวจสอบติดตามประวัติการกู้เงินของสมาชิกกองทุนฯ ได้ ผลการวัดความสำเร็จของความสามารถตรวจสอบติดตามประวัติการกู้เงินของสมาชิกกองทุนฯ ได้ พบว่า กองทุนต้นแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 หมายความว่า ความสำเร็จของความสามารถตรวจสอบติดตามประวัติการกู้เงินของสมาชิกกองทุนฯ ได้ อยู่ในระดับดีมาก ในขณะที่กองทุนนิติบุคคลและกองทุนไม่เป็นนิติบุคคลได้คะแนนอยู่ระดับ 3.93 และ 3.80 ตามลำดับ หมายความว่า ความสำเร็จของการความสามารถตรวจสอบติดตามประวัติการกู้เงินของสมาชิกกองทุนฯ ได้ อยู่ในระดับดี ผลการเปรียบเทียบคะแนนของทั้ง 3 กลุ่มแตกต่างกัน โดยพบว่า กองทุนต้นแบบ ดีกว่ากองทุนนิติบุคคล และกองไม่เป็นนิติบุคคล อย่างมีนัยสำคัญ(ตารางที่ 4.19)

ตารางที่ 4.19 ความสามารถตรวจสอบติดตามประวัติการกู้เงินของสมาชิกกองทุนฯ ได้

ประเภทของกองทุน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
กองทุนต้นแบบ	7	4.29	0.49	4	5
กองทุนนิติบุคคล	298	3.93	0.50	3	5
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.80	0.47	3	5
รวม	400	3.91	0.50	3	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.24	2	1.12	4.63	0.01
ภายในกลุ่ม	96.15	397	0.24		
รวม	98.39	399			

Scheffe

ประเภทของกองทุน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.80	
กองทุนนิติบุคคล	298	3.93	3.93

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ประเภทของกองทุน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
กองทุนต้นแบบ	7		4.29
Sig.		.72	.08

8. การกำหนดวงเงินกู้ไว้อย่างชัดเจน

ผลการวัดความสำเร็จของการกำหนดวงเงินกู้ไว้อย่างชัดเจน พบว่า กองทุนต้นแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 หมายความว่า ความสำเร็จของการกำหนดวงเงินกู้ไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับดีมาก ในขณะที่กองทุนนิติบุคคลและกองทุนไม่เป็นนิติบุคคลได้คะแนนอยู่ระดับ 3.93 และ 3.86 ตามลำดับ หมายความว่าความสำเร็จของการกำหนดวงเงินกู้ไว้อย่างชัดเจนอยู่ในระดับดี ผลการเปรียบเทียบคะแนนของทั้ง 3 กลุ่มแตกต่างกัน โดยพบว่า กองทุนต้นแบบ ดีกว่ากองทุนนิติบุคคล และกองทุนไม่เป็นนิติบุคคล อย่างมีนัยสำคัญ (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20 การกำหนดวงเงินกู้ไว้อย่างชัดเจน

ประเภทของกองทุน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
กองทุนต้นแบบ	7	4.57	0.53	4	5
กองทุนนิติบุคคล	285	3.93	0.49	3	5
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.86	0.58	2	5
รวม	387	3.92	0.52	2	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.29	2	1.64	6.29	0.00
ภายในกลุ่ม	100.39	384	0.26		
รวม	103.67	386			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

Scheffe			
ประเภทของกองทุน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.86	
กองทุนนิติบุคคล	298	3.93	
กองทุนต้นแบบ	7		4.57
Sig.		.93	1.00

3. ระดับความสามารถในการจัดบุคลากรของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง

1. การมอบหมายงานให้คณะกรรมการกองทุนฯ รับผิดชอบตามความสามารถ

ผลการวัดความสำเร็จของการมอบหมายงานให้คณะกรรมการกองทุนฯ รับผิดชอบตามความสามารถพบว่า กองทุนต้นแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 หมายความว่า ความสำเร็จของการมอบหมายงานให้คณะกรรมการกองทุนฯ รับผิดชอบตามความสามารถ อยู่ในระดับดีมาก ในขณะที่กองทุนนิติบุคคลและกองทุนไม่เป็นนิติบุคคล ได้คะแนนอยู่ระดับ 3.96 และ 3.94 ตามลำดับ หมายความว่าความสำเร็จของการมอบหมายงานให้คณะกรรมการกองทุนฯ รับผิดชอบตามความสามารถอยู่ในระดับดี ผลการเปรียบเทียบคะแนนของทั้ง 3 กลุ่มแตกต่างกัน โดยพบว่า กองทุนต้นแบบ ดีกว่ากองทุนนิติบุคคล และกองไม่เป็นนิติบุคคล อย่างมีนัยสำคัญ(ตารางที่ 4.21)

ตารางที่ 4.21 การมอบหมายงานให้คณะกรรมการกองทุนฯ รับผิดชอบตามความสามารถ

ประเภทของกองทุน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
กองทุนต้นแบบ	7	4.57	0.53	4	5
กองทุนนิติบุคคล	282	3.96	0.48	3	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ประเภทของกองทุน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.94	0.35	3	5
รวม	384	3.96	0.46	3	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.66	2	1.33	6.44	0.00
ภายในกลุ่ม	78.82	381	0.21		
รวม	81.49	383			

Scheffe

ประเภทของกองทุน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.94	
กองทุนนิติบุคคล	298	3.96	
กองทุนต้นแบบ	7		4.57
Sig.		.99	1.00

2.คณะกรรมการกองทุนฯสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ ผลการวัดความสำเร็จของคณะกรรมการกองทุนฯสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ พบว่า กองทุนต้นแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 หมายความว่า ความสำเร็จของคณะกรรมการกองทุนฯสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ อยู่ในระดับดีมาก ในขณะที่ กองทุนนิติบุคคลและกองทุนไม่เป็นนิติบุคคลได้คะแนนอยู่ระดับ 4.01 และ 3.81 ตามลำดับ หมายความว่าความสำเร็จของคณะกรรมการกองทุนฯสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ อยู่ในระดับดี ผลการเปรียบเทียบคะแนนของทั้ง 3 กลุ่มแตกต่างกัน โดยพบว่า กองทุนต้นแบบ ดีกว่ากองทุนนิติบุคคล และกองทุนไม่เป็นนิติบุคคล อย่างมีนัยสำคัญ (ตารางที่ 4.22)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.22 คณะกรรมการกองทุนฯสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้

ประเภทของกองทุน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
กองทุนต้นแบบ	7	4.29	0.49	4	5
กองทุนนิติบุคคล	298	4.01	0.53	3	5
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.81	0.61	2	5
รวม	400	3.97	0.55	2	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.68	2	1.84	6.19	0.00
ภายในกลุ่ม	117.96	397	0.30		
รวม	121.64	399			

Scheffe

ประเภทของกองทุน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.81	
กองทุนนิติบุคคล	298	4.01	4.01
กองทุนต้นแบบ	7		4.29
		1	2
Sig.		.52	.30

3 คณะกรรมการกองทุนฯมีความเข้าใจในระเบียบข้อบังคับของกองทุนฯอย่างชัดเจน

ผลการวัดความสำเร็จของคณะกรรมการกองทุนฯมีความเข้าใจในระเบียบข้อบังคับของกองทุนฯอย่างชัดเจน พบว่า กองทุนต้นแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 หมายความว่า ความสำเร็จของคณะกรรมการกองทุนฯมีความเข้าใจในระเบียบข้อบังคับของกองทุนฯอย่างชัดเจนอยู่ในระดับดีมาก

ในขณะที่กองทุนนิติบุคคลและกองทุนไม่เป็นนิติบุคคลได้คะแนนอยู่ระดับ 3.95 และ 3.62 ตามลำดับ หมายความว่าความสำเร็จของคณะกรรมการกองทุนฯมีความเข้าใจในระเบียบข้อบังคับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่หรือใช้เพื่อการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของกองทุนอย่างชัดเจนอยู่ในระดับดี ผลการเปรียบเทียบคะแนนของทั้ง 3 กลุ่มแตกต่างกัน โดยพบว่า กองทุนต้นแบบ ดีกว่ากองทุนนิติบุคคล และกองไม่เป็นนิติบุคคล อย่างมีนัยสำคัญ ตารางที่ 4.23)

ตารางที่ 4.23 คณะกรรมการกองทุนมีความเข้าใจในระเบียบข้อบังคับของกองทุนอย่างชัดเจน

ประเภทของกองทุน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
กองทุนต้นแบบ	7	4.57	0.53	4	5
กองทุนนิติบุคคล	298	3.95	0.49	3	5
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.62	0.49	3	5
รวม	400	3.89	0.52	3	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	11.30	2	5.65	23.50	0.00
ภายในกลุ่ม	95.41	397	0.24		
รวม	106.71	399			

Scheffe

ประเภทของกองทุน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.62	
กองทุนนิติบุคคล	298	3.96	
กองทุนต้นแบบ	7		4.57
Sig.		.11	1.00

4. การประชุมปรึกษาหารือระเบียบบังคับกองทุนเป็นอย่างดี

ผลการวัดความสำเร็จของการประชุมปรึกษาหารือระเบียบบังคับกองทุนเป็นอย่างดี พบว่า กองทุนต้นแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 หมายความว่า ความสำเร็จของการประชุมปรึกษาหารือระเบียบบังคับกองทุนเป็นอย่างดี อยู่ในระดับดีมาก ในขณะที่กองทุนนิติบุคคลและกองไม่เป็นนิติบุคคล เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้คะแนนอยู่ระดับ 3.95 และ 3.75 ตามลำดับ หมายความว่าความสำเร็จของการประชุมปรึกษา ข้อ
ระเบียบบังคับกองทุนเป็นอย่างดี อยู่ในระดับดี ผลการเปรียบเทียบคะแนนของทั้ง 3 กลุ่มแตกต่างกัน
โดยพบว่า กองทุนต้นแบบ ดีกว่ากองทุนนิติบุคคล และกองไม่เป็นนิติบุคคล อย่างมีนัยสำคัญ
ตารางที่ 4.24)

ตารางที่ 4.24 การประชุมปรึกษา ข้อระเบียบบังคับกองทุนเป็นอย่างดี

ประเภทของกองทุน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
กองทุนต้นแบบ	7	4.29	0.49	4	5
กองทุนนิติบุคคล	298	3.95	0.55	3	5
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.75	0.53	3	5
รวม	400	3.91	0.55	3	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.88	2	1.94	6.51	0.00
ภายในกลุ่ม	118.51	397	0.30		
รวม	122.39	399			

Scheffe

ประเภทของกองทุน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.75	
กองทุนนิติบุคคล	298	3.95	3.95
กองทุนต้นแบบ	7		4.29
Sig.		.53	.16

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ระดับความสามารถในการประสานงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง

1. การแต่งตั้งคณะกรรมการกองทุนไว้ประสานงานกองทุนไว้อย่างชัดเจน

ผลการวัดความสำเร็จของการแต่งตั้งคณะกรรมการกองทุนไว้ประสานงานกองทุนไว้อย่างชัดเจน พบว่า กองทุนต้นแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 หมายความว่า ความสำเร็จของการแต่งตั้งคณะกรรมการกองทุนไว้ประสานงานกองทุนไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับดีมาก ในขณะที่กองทุนนิติบุคคลและกองทุนไม่เป็นนิติบุคคลได้คะแนนอยู่ระดับ 3.95 และ 3.81 ตามลำดับ หมายความว่า ความสำเร็จของการแต่งตั้งคณะกรรมการกองทุนไว้ประสานงานกองทุนไว้อย่างชัดเจนอยู่ในระดับดี ผลการเปรียบเทียบคะแนนของทั้ง 3 กลุ่มแตกต่างกัน โดยพบว่า กองทุนต้นแบบ ดีกว่ากองทุนนิติบุคคล และกองทุนไม่เป็นนิติบุคคล อย่างมีนัยสำคัญ (ตารางที่ 4.25)

ตารางที่ 4.25 การแต่งตั้งคณะกรรมการกองทุนไว้ประสานงานกองทุนไว้อย่างชัดเจน

ประเภทของกองทุน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
กองทุนต้นแบบ	7	4.57	0.53	4	5
กองทุนนิติบุคคล	298	3.95	0.50	3	5
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.81	0.44	3	5
รวม	400	3.93	0.50	3	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.39	2	2.20	9.31	0.00
ภายในกลุ่ม	93.65	397	0.24		
รวม	98.04	399			

Scheffe

ประเภทของกองทุน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.81	
กองทุนนิติบุคคล	298	3.95	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

ประเภทของกองทุน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
กองทุนต้นแบบ	7		4.57
Sig.		.66	1.00

2.ความสามารถประสานงานกองทุนภายในกองทุนได้

ผลการวัดความสำเร็จของความสามารถประสานงานกองทุนภายในกองทุนได้พบว่า กองทุนต้นแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 หมายความว่า ความสำเร็จของความสามารถประสานงานกองทุนภายในกองทุนได้ อยู่ในระดับดีมาก ในขณะที่กองทุนนิติบุคคลและกองทุนไม่เป็นนิติบุคคลได้คะแนนอยู่ระดับ 4.01 และ 3.67 ตามลำดับ หมายความว่าความสำเร็จของความสามารถประสานงานกองทุนภายในกองทุนได้อยู่ในระดับดี ผลการเปรียบเทียบคะแนนของทั้ง 3 กลุ่มแตกต่างกัน โดยพบว่า กองทุนต้นแบบ ดีกว่ากองทุนนิติบุคคล และกองทุนไม่เป็นนิติบุคคล อย่างมีนัยสำคัญ (ตารางที่ 4.26)

ตารางที่ 4.26 ความสามารถประสานงานกองทุนภายในกองทุนได้

ประเภทของกองทุน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน		
			มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
กองทุนต้นแบบ	7	4.29	0.49	4	5
กองทุนนิติบุคคล	298	4.01	0.60	3	5
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.67	0.47	3	4
รวม	400	3.94	0.59	3	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	9.18	2	4.59	14.20	0.00
ภายในกลุ่ม	128.26	397	0.32		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
รวม	137.44	399			
Scheffe					
ประเภทของกองทุน	N	Subset for alpha = 0.05			
		1	2		
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.67			
กองทุนนิติบุคคล	298	4.01	4.01		
กองทุนต้นแบบ	7		4.29		
Sig.		.18	.34		

3. ความสามารถประสานงานกองทุนภายนอกกองทุนได้ ผลการวัดความสำเร็จของการความสามารถประสานงานกองทุนภายนอกกองทุนได้ พบว่า กองทุนต้นแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 หมายความว่า ความสำเร็จของความสามารถประสานงานกองทุนภายนอกกองทุนได้ อยู่ในระดับดีมาก ในขณะที่กองทุนนิติบุคคลและกองทุนไม่เป็นนิติบุคคลได้คะแนนอยู่ระดับ 3.97 และ 3.89 ตามลำดับ หมายความว่าความสำเร็จของความสามารถประสานงานกองทุนภายนอกกองทุนได้ อยู่ในระดับดี ผลการเปรียบเทียบคะแนนของทั้ง 3 กลุ่มแตกต่างกัน โดยพบว่า กองทุนต้นแบบ ดีกว่ากองทุนนิติบุคคล และกองไม่เป็นนิติบุคคล อย่างมีนัยสำคัญ (ตารางที่ 4.27)

ตารางที่ 4.27 ความสามารถประสานงานกองทุนภายนอกกองทุนได้

ประเภทของกองทุน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
กองทุนต้นแบบ	7	4.57	0.53	4	5
กองทุนนิติบุคคล	298	3.97	0.58	2	5
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.89	0.47	3	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ประเภทของกองทุน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
รวม	400	3.97	0.56	2	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.06	2	1.53	4.97	0.01
ภายในกลุ่ม	122.45	397	0.31		
รวม	125.51	399			

Scheffe

ประเภทของกองทุน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.90	
กองทุนนิติบุคคล	298	3.98	
กองทุนต้นแบบ	7		4.57
Sig.		.91	1.00

4.ความสัมพันธ์ที่ดีและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในกองทุนฯ ได้
ผลการวัดความสำเร็จของความสัมพันธ์ที่ดีและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายใน
กองทุนได้ พบว่า กองทุนต้นแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 หมายความว่า ความสำเร็จของการ
ความสัมพันธ์ที่ดีและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในกองทุนฯ ได้อยู่ในระดับดีมาก ในขณะที่
ที่กองทุนนิติบุคคลและกองทุนไม่เป็นนิติบุคคลได้คะแนนอยู่ระดับ 4.01 และ 3.82 ตามลำดับ
หมายความว่าความสำเร็จของความสัมพันธ์ที่ดีและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในกองทุน
ได้อยู่ในระดับดี ผลการเปรียบเทียบคะแนนของทั้ง 3 กลุ่มแตกต่างกัน โดยพบว่า กองทุนต้นแบบ
ดีกว่ากองทุนนิติบุคคล และกองทุนไม่เป็นนิติบุคคล อย่างมีนัยสำคัญ (ตารางที่ 4.28)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.28 ความสัมพันธ์ที่ดีและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในกองทุนได้

ประเภทของกองทุน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
กองทุนต้นแบบ	7	4.29	0.49	4	5
กองทุนนิติบุคคล	298	4.01	0.60	3	5
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.82	0.41	3	5
รวม	400	3.97	0.56	3	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.36	2	1.68	5.42	0.00
ภายในกลุ่ม	123.33	397	0.31		
รวม	126.70	399			

Scheffe

ประเภทของกองทุน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.82	
กองทุนนิติบุคคล	298	4.01	4.01
กองทุนต้นแบบ	7		4.29
Sig.		.57	.32

5. ความสัมพันธ์ที่ดีและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายนอกกองทุนได้

ผลการวัดความสำเร็จของความสัมพันธ์ที่ดีและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายนอกกองทุนได้ พบว่า กองทุนต้นแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 หมายความว่า ความสำเร็จของความสัมพันธ์ที่ดีและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายนอกกองทุนได้ อยู่ในระดับดีมาก ในขณะที่กองทุนนิติบุคคลและกองทุนไม่เป็นนิติบุคคลได้คะแนนอยู่ระดับ 3.94 และ 3.74

ตามลำดับ หมายความว่าความสำเร็จของความสัมพันธ์ที่ดีและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภายนอกกองทุนได้อยู่ในระดับดี ผลการเปรียบเทียบคะแนนของทั้ง 3 กลุ่มแตกต่างกัน โดยพบว่า กองทุนต้นแบบ ดีกว่ากองทุนนิติบุคคล และกองไม่เป็นนิติบุคคล อย่างมีนัยสำคัญ (ตารางที่ 4.29)

ตารางที่ 4.29 ความสัมพันธ์ที่ดีและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายนอกกองทุนฯ ได้

ประเภทของกองทุน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
กองทุนต้นแบบ	7	4.71	0.49	4	5
กองทุนนิติบุคคล	297	3.94	0.54	2	5
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.74	0.61	3	5
รวม	399	3.90	0.57	2	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	7.55	2	3.78	12.30	0.00
ภายในกลุ่ม	121.63	396	0.31		
รวม	129.19	398			

Scheffe

ประเภทของกองทุน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.74	
กองทุนนิติบุคคล	298	3.94	
กองทุนต้นแบบ	7		4.71
Sig.		.54	1.00

6. ความสามารถจัดหาตลาดรองรับการจำหน่ายสินค้าของสมาชิกกองทุนฯ ได้

ผลการวัดความสำเร็จของความสามารถจัดหาตลาดรองรับการจำหน่ายสินค้าของสมาชิก

กองทุนได้ พบว่า กองทุนต้นแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 หมายความว่า ความสำเร็จของความสามารถ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จัดหาลาดรองรับการจำหน่ายสินค้าของสมาชิกกองทุนได้อยู่ในระดับดีมาก ในขณะที่กองทุนที่นิติบุคคลและกองทุนไม่เป็นนิติบุคคลได้คะแนนอยู่ระดับ 3.89 และ 3.67 ตามลำดับ หมายความว่าความสำเร็จของความสามารถจัดหาลาดรองรับการจำหน่ายสินค้าของสมาชิก กองทุนได้อยู่ในระดับดี ผลการเปรียบเทียบคะแนนของทั้ง 3 กลุ่มแตกต่างกัน โดยพบว่า กองทุนต้นแบบ ดีกว่ากองทุนนิติบุคคล และกองทุนไม่เป็นนิติบุคคล อย่างมีนัยสำคัญ (ตารางที่ 4.30)

ตารางที่ 4.30 ความสามารถจัดหาลาดรองรับการจำหน่ายสินค้าของสมาชิกกองทุนได้

ประเภทของกองทุน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
กองทุนต้นแบบ	7	4.29	0.49	4	5
กองทุนนิติบุคคล	298	3.89	0.52	2	5
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.67	0.51	3	5
รวม	400	3.85	0.53	2	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.73	2	2.37	8.72	0.00
ภายในกลุ่ม	107.66	397	0.27		
รวม	112.39	399			

Scheffe

ประเภทของกองทุน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.67	
กองทุนนิติบุคคล	298	3.89	3.89
กองทุนต้นแบบ	7		4.29
Sig.		.44	.06

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. การแจ้งข้อมูล ประชาสัมพันธ์ถึงความเคลื่อนไหวของกองทุนฯ ให้คณะกรรมการกองทุนและสมาชิกกองทุนได้รับทราบ

ผลการวัดความสำเร็จของการแจ้งข้อมูล ประชาสัมพันธ์ถึงความเคลื่อนไหวของกองทุน ให้คณะกรรมการกองทุน และ สมาชิกกองทุนได้รับทราบ พบว่า กองทุนต้นแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 หมายความว่า ความสำเร็จของการกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกองทุนไว้ในแผนงานของกองทุน อยู่ในระดับดีมาก ในขณะที่กองทุนที่จัดตั้งเป็นนิติบุคคลและกองทุนที่ยังไม่ได้จัดตั้งเป็นนิติบุคคล ได้คะแนนอยู่ระดับ 3.91 และ 3.72 ตามลำดับ หมายความว่าความสำเร็จของการแจ้งข้อมูล ประชาสัมพันธ์ถึงความเคลื่อนไหวของกองทุนฯ ให้คณะกรรมการกองทุน และ สมาชิกกองทุนได้รับทราบอยู่ในระดับดี ผลการเปรียบเทียบคะแนนของทั้ง 3 กลุ่มแตกต่างกัน โดยพบว่า กองทุนต้นแบบ ดีกว่ากองทุนนิติบุคคล และกองไม่ใช่นิติบุคคล อย่างมีนัยสำคัญ (ตารางที่ 4.31)

ตารางที่ 4.31 การแจ้งข้อมูล ประชาสัมพันธ์ถึงความเคลื่อนไหวของกองทุนฯ ให้คณะกรรมการกองทุนฯ และ สมาชิกกองทุนได้รับทราบ

ประเภทของกองทุน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน		
			มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
กองทุนต้นแบบ	7	4.57	0.53	4	5
กองทุนนิติบุคคล	298	3.91	0.50	3	5
กองทุนไม่ใช่นิติบุคคล	95	3.72	0.54	2	5
รวม	400	3.88	0.52	2	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6.23	2	3.11	12.02	0.00
ภายในกลุ่ม	102.77	397	0.26		
รวม	109.00	399			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

Scheffe			
ประเภทของกองทุน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.71	
กองทุนนิติบุคคล	298	3.91	
กองทุนต้นแบบ	7		4.57
Sig.		.49	1.00

8. การติดตาม ตรวจสอบผลของการปฏิบัติงานให้สมาชิกกองทุนได้ทราบ ผลการวัดความสำเร็จของการการติดตาม ตรวจสอบผลของการปฏิบัติงานให้สมาชิกกองทุนได้ทราบ พบว่า กองทุนต้นแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 หมายความว่า ความสำเร็จของการติดตาม ตรวจสอบผลของการปฏิบัติงานให้สมาชิกกองทุนได้ทราบอยู่ในระดับดีมาก ในขณะที่ กองทุนนิติบุคคลและกองทุนไม่เป็นนิติบุคคลได้คะแนนอยู่ระดับ 3.90 และ 3.68 ตามลำดับ หมายความว่าความสำเร็จของการติดตาม ตรวจสอบผลของการปฏิบัติงานให้สมาชิกกองทุนได้ทราบอยู่ในระดับดี ผลการเปรียบเทียบคะแนนของทั้ง 3 กลุ่มแตกต่างกัน โดยพบว่า กองทุนต้นแบบ ดีกว่ากองทุนนิติบุคคล และกองไม่เป็นนิติบุคคล อย่างมีนัยสำคัญ (ตารางที่ 4.32)

ตารางที่ 4.32 การติดตาม ตรวจสอบผลของการปฏิบัติงานให้สมาชิกกองทุนได้ทราบ

ประเภทของกองทุน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
กองทุนต้นแบบ	7	4.43	0.53	4	5
กองทุนนิติบุคคล	298	3.90	0.56	3	5
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.68	0.61	1	5
รวม	400	3.86	0.58	1	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5.66	2	2.83	8.69	0.00
ภายในกลุ่ม	129.22	397	0.33		
รวม	134.88	399			

Scheffe

ประเภทของกองทุน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.68	
กองทุนนิติบุคคล	298	3.90	
กองทุนต้นแบบ	7		4.43
Sig.		.51	1.00

9. การรายงานผลประกอบการ ปัญหาของสมาชิกกองทุนให้คณะกรรมการทราบเสมอ

ผลการวัดความสำเร็จของการรายงานผลประกอบการ ปัญหาของสมาชิกกองทุนให้

คณะกรรมการทราบเสมอ พบว่า กองทุนต้นแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 หมายความว่า ความสำเร็จของการรายงานผลประกอบการ ปัญหาของสมาชิกกองทุนให้คณะกรรมการทราบเสมอ อยู่ในระดับดีมาก ในขณะที่กองทุนนิติบุคคลและกองทุนไม่เป็นนิติบุคคลได้คะแนนอยู่ระดับ 3.88 และ 3.86 ตามลำดับ หมายความว่าความสำเร็จของการรายงานผลประกอบการ ปัญหาของสมาชิกกองทุนให้คณะกรรมการทราบเสมออยู่ในระดับดี ผลการเปรียบเทียบคะแนนของทั้ง 3 กลุ่มแตกต่างกัน โดยพบว่า กองทุนต้นแบบ ดีกว่ากองทุนนิติบุคคล และกองไม่เป็นนิติบุคคล อย่างมีนัยสำคัญ (ตารางที่ 4.33)

ตารางที่ 4.33 การรายงานผลประกอบการ ปัญหาของสมาชิกกองทุนให้คณะกรรมการทราบเสมอ

ประเภทของกองทุน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
กองทุนต้นแบบ	7	4.57	0.53	4	5
กองทุนนิติบุคคล	298	3.88	0.58	3	5
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.86	0.50	3	5
รวม	400	3.89	0.56	3	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.34	2	1.67	5.35	0.01
ภายในกลุ่ม	123.82	397	0.31		
รวม	127.16	399			

Scheffe

ประเภทของกองทุน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.86	
กองทุนนิติบุคคล	298	3.88	
กองทุนต้นแบบ	7		4.57
Sig.		.99	1.00

5. ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกองทุนของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน
ชุมชนเมือง

1. สมาชิกกองทุนฯ เข้าร่วมประชุมใหญ่สามัญประจำปี

ผลการวัดความสำเร็จของสมาชิกกองทุนฯ เข้าร่วมประชุมใหญ่สามัญประจำปี พบว่า

กองทุนต้นแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 หมายความว่า ความสำเร็จของสมาชิกกองทุนฯ เข้าร่วมประชุม
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ใหญ่สามัญประจำปี อยู่ในระดับดีมาก ในขณะที่กองทุนนิติบุคคลและกองทุนไม่ได้เป็นนิติบุคคล ได้คะแนนอยู่ระดับ 3.82 และ 3.67 ตามลำดับ หมายความว่าความสำเร็จของสมาชิกกองทุนเข้าร่วมประชุมใหญ่สามัญประจำปี อยู่ในระดับดี ผลการเปรียบเทียบคะแนนของทั้ง 3 กลุ่มแตกต่างกัน โดยพบว่า กองทุนต้นแบบ ดีกว่ากองทุนนิติบุคคล และกองทุนไม่ได้เป็นนิติบุคคล อย่างมีนัยสำคัญ (ตารางที่ 4.34)

ตารางที่ 4.34 สมาชิกกองทุนเข้าร่วมประชุมใหญ่สามัญประจำปี

ประเภทของกองทุน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
กองทุนต้นแบบ	7	4.43	0.53	4	5
กองทุนนิติบุคคล	298	3.82	0.56	3	5
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.67	0.51	3	5
รวม	400	3.79	0.56	3	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.33	2	2.17	7.20	0.00
ภายในกลุ่ม	119.45	397	0.30		
รวม	123.78	399			

Scheffe

ประเภทของกองทุน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.67	
กองทุนนิติบุคคล	298	3.82	
กองทุนต้นแบบ	7		4.42
Sig.		.73	1.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. สมาชิกกองทุนเสนอความคิดเห็นในการประชุม

ผลการวัดความสำเร็จของสมาชิกกองทุนฯเสนอความคิดเห็นในการประชุมพบว่า กองทุนต้นแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 หมายความว่า ความสำเร็จของสมาชิกกองทุนเสนอความคิดเห็นในการประชุมอยู่ในระดับดีมาก ในขณะที่กองทุนนิติบุคคลและกองทุนไม่เป็นนิติบุคคลได้คะแนนอยู่ระดับ 3.76 และ 3.77 ตามลำดับ หมายความว่าความสำเร็จของสมาชิกกองทุนเสนอความคิดเห็นในการประชุมอยู่ในระดับดี ผลการเปรียบเทียบคะแนนของทั้ง 3 กลุ่มแตกต่างกัน โดยพบว่า กองทุนต้นแบบ ดีกว่ากองทุนนิติบุคคล และกองไม่เป็นนิติบุคคล อย่างมีนัยสำคัญ (ตารางที่ 4.35)

ตารางที่ 4.35 สมาชิกกองทุนเสนอความคิดเห็นในการประชุม

ประเภทของกองทุน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน		
			มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
กองทุนต้นแบบ	7	4.43	0.53	4	5
กองทุนนิติบุคคล	298	3.76	0.72	2	5
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.77	0.54	3	5
รวม	400	3.78	0.69	2	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.05	2	1.52	3.27	0.04
ภายในกลุ่ม	184.70	397	0.47		
รวม	187.75	399			

Scheffe

ประเภทของกองทุน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.76	
กองทุนนิติบุคคล	298	3.77	
กองทุนต้นแบบ	7		4.43

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

ประเภทของกองทุน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
Sig.		1.00	1.00

3. สมาชิกสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับกองทุนอื่นได้

ผลการวัดความสำเร็จของสมาชิกสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับกองทุนอื่นได้พบว่า กองทุนต้นแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 หมายความว่า ความสำเร็จของสมาชิกสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับกองทุนอื่นได้ อยู่ในระดับดีมาก ในขณะที่กองทุนที่นิติบุคคลและกองทุนไม่เป็นนิติบุคคลได้คะแนนอยู่ระดับ 3.95 และ 3.82 ตามลำดับ หมายความว่าความสำเร็จของสมาชิกสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับกองทุนอื่นได้อยู่ในระดับดี ผลการเปรียบเทียบคะแนนของทั้ง 3 กลุ่มแตกต่างกัน โดยพบว่า กองทุนต้นแบบ ดีกว่ากองทุนนิติบุคคล และกองไม่เป็นนิติบุคคล อย่างมีนัยสำคัญ(ตารางที่4.36)

ตารางที่ 4.36 สมาชิกสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับกองทุนอื่นได้

ประเภทของกองทุน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน		
			มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
กองทุนต้นแบบ	7	4.57	0.53	4	5
กองทุนนิติบุคคล	298	3.95	0.56	2	5
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.82	0.44	3	5
รวม	400	3.93	0.54	2	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.16	2	2.08	7.31	0.00
ภายในกลุ่ม	113.01	397	0.28		
รวม	117.18	399			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.36 (ต่อ)

Scheffe			
ประเภทของกองทุน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.82	
กองทุนนิติบุคคล	298	3.95	
กองทุนต้นแบบ	7		4.57
Sig.		.75	1.00

4. สมาชิกกองทุนมีส่วนร่วมในการจัดเวทีชาวบ้านร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจและร่วมปฏิบัติงาน

ผลการวัดความสำเร็จของสมาชิกกองทุนมีส่วนร่วมในการจัดเวทีชาวบ้านร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจและร่วมปฏิบัติงาน พบว่า กองทุนต้นแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 หมายความว่า ความสำเร็จของสมาชิกกองทุนมีส่วนร่วมในการจัดเวทีชาวบ้านร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจและร่วมปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก ในขณะที่กองทุนนิติบุคคลและกองทุนไม่เป็นนิติบุคคลได้คะแนนอยู่ระดับ 3.92 และ 3.88 ตามลำดับ หมายความว่าความสำเร็จของสมาชิกกองทุนมีส่วนร่วมในการจัดเวทีชาวบ้านร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจและร่วมปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ผลการเปรียบเทียบคะแนนของทั้ง 3 กลุ่มแตกต่างกัน โดยพบว่า กองทุนต้นแบบ ดีกว่ากองทุนนิติบุคคล และกองไม่เป็นนิติบุคคลอย่างมีนัยสำคัญ(ตารางที่4.37)

ตารางที่ 4.37 สมาชิกกองทุนมีส่วนร่วมในการจัดเวทีชาวบ้านร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจและร่วมปฏิบัติงาน

ประเภทของกองทุน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน		
			มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
กองทุนต้นแบบ	7	4.57	0.53	4	5
กองทุนนิติบุคคล	298	3.92	0.63	2	5
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.69	0.49	3	5
รวม	400	3.88	0.61	2	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.37 (ต่อ)

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	7.15	2	3.58	10.06	0.00
ภายในกลุ่ม	141.09	397	0.36		
รวม	148.24	399			

Scheffe

ประเภทของกองทุน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.69	
กองทุนนิติบุคคล	298	3.92	
กองทุนต้นแบบ	7		4.57
Sig.		.50	1.00

5. สมาชิกกองทุน เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนากองทุนฯ

ผลการวัดความสำเร็จของสมาชิกกองทุนฯ เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนากองทุน พบว่า กองทุนต้นแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 หมายความว่า ความสำเร็จของสมาชิกกองทุน เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนากองทุนฯอยู่ในระดับดีมาก ในขณะที่กองทุนนิติบุคคลและกองทุนไม่เป็นนิติบุคคลได้คะแนนอยู่ระดับ 3.92 และ 3.73 ตามลำดับ หมายความว่าความสำเร็จของสมาชิกกองทุน เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนากองทุนอยู่ในระดับผลการเปรียบเทียบคะแนนของทั้ง 3 กลุ่มแตกต่างกัน โดยพบว่า กองทุนต้นแบบ ดีกว่ากองทุนนิติบุคคล และกองไม่เป็นนิติบุคคล อย่างมีนัยสำคัญ (ตารางที่ 4.38)

ตารางที่ 4.38 สมาชิกกองทุนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนากองทุนฯ

ประเภทของกองทุน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
กองทุนต้นแบบ	7	4.71	0.49	4	5
กองทุนนิติบุคคล	298	3.92	0.59	3	5
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.73	0.49	3	5
รวม	400	3.89	0.58	3	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	7.56	2	3.78	11.69	0.00
ภายในกลุ่ม	128.38	397	0.32		
รวม	135.94	399			

Scheffe

ประเภทของกองทุน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.72	
กองทุนนิติบุคคล	298	3.92	
กองทุนต้นแบบ	7		4.71
Sig.		.58	1.00

6. การรวมกลุ่มของสมาชิกเพื่อการพึ่งพาตนเอง

ผลการวัดความสำเร็จของการรวมกลุ่มของสมาชิกเพื่อการพึ่งพาตนเอง พบว่า กองทุนต้นแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 หมายความว่า ความสำเร็จของการรวมกลุ่มของสมาชิกเพื่อการพึ่งพาตนเอง อยู่ในระดับดีมาก ในขณะที่กองทุนนิติบุคคลและกองทุนไม่เป็นนิติบุคคล ได้คะแนนอยู่ระดับ 3.90 และ 3.72 ตามลำดับ หมายความว่าความสำเร็จของการรวมกลุ่มของสมาชิกเพื่อการพึ่งพา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตนเอง อยู่ในระดับดี ผลการเปรียบเทียบคะแนนของทั้ง 3 กลุ่มแตกต่างกัน โดยพบว่า กองทุนต้นแบบ ดีกว่ากองทุนนิติบุคคล และกองไม่เป็นนิติบุคคล อย่างมีนัยสำคัญ (ตารางที่ 4.39)

ตารางที่ 4.39 การรวมกลุ่มของสมาชิกเพื่อการพึ่งพาตนเอง

ประเภทของกองทุน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
กองทุนต้นแบบ	7	4.57	0.53	4	5
กองทุนนิติบุคคล	298	3.90	0.64	3	5
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.72	0.50	3	5
รวม	400	3.87	0.62	3	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6.02	2	3.01	8.12	0.00
ภายในกลุ่ม	147.22	397	0.37		
รวม	153.24	399			

Scheffe

ประเภทของกองทุน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.72	
กองทุนนิติบุคคล	298	3.90	
กองทุนต้นแบบ	7		4.57
Sig.		.64	1.00

7. การแจ้งข้อมูล ประชาสัมพันธ์ถึงความเคลื่อนไหวของกองทุนฯ ให้คณะกรรมการกองทุน และ สมาชิกกองทุนได้รับทราบ

ผลการวัดความสำเร็จของการแจ้งข้อมูล ประชาสัมพันธ์ถึงความเคลื่อนไหวของกองทุน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ให้คณะกรรมการกองทุน และ สมาชิกกองทุนได้รับทราบ พบว่า กองทุนต้นแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 หมายความว่า ความสำเร็จของการแจ้งข้อมูล ประชาสัมพันธ์ถึงความเคลื่อนไหวของกองทุน ให้คณะกรรมการกองทุนฯ และสมาชิกกองทุนได้รับทราบอยู่ในระดับดีมาก ในขณะที่กองทุนนิติบุคคลและกองทุนไม่เป็นนิติบุคคลได้คะแนนอยู่ระดับ 3.95 และ 3.71 ตามลำดับหมายความว่า การแจ้งข้อมูล ประชาสัมพันธ์ถึงความเคลื่อนไหวของกองทุนให้คณะกรรมการกองทุน และ สมาชิกกองทุนได้รับทราบอยู่ในระดับดี ผลการเปรียบเทียบคะแนนของทั้ง 3 กลุ่มแตกต่างกัน โดยพบว่า กองทุนต้นแบบ ดีกว่ากองทุนนิติบุคคล และกองทุนไม่เป็นนิติบุคคล อย่างมีนัยสำคัญ (ตารางที่ 4.40)

ตารางที่ 4.40 การแจ้งข้อมูล ประชาสัมพันธ์ถึงความเคลื่อนไหวของกองทุนให้คณะกรรมการกองทุน และ สมาชิกกองทุนได้รับทราบ

ประเภทของกองทุน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
กองทุนต้นแบบ	7	4.57	0.53	4	5
กองทุนนิติบุคคล	298	3.95	0.64	3	5
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.71	0.50	3	5
รวม	400	3.91	0.62	3	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	7.59	2	3.79	10.26	0.00
ภายในกลุ่ม	146.80	397	0.37		
รวม	154.39	399			

Scheffe

ประเภทของกองทุน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล.	95	3.71	
กองทุนนิติบุคคล	298	3.95	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.40 (ต่อ)

ประเภทของกองทุน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
กองทุนต้นแบบ	7		4.57
Sig.		.45	1.00

8. การติดตามตรวจสอบผลของการปฏิบัติงานให้สมาชิกกองทุนได้ทราบ

ผลการวัดความสำเร็จของการติดตาม ตรวจสอบผลของการปฏิบัติงานให้สมาชิกกองทุนได้ทราบ พบว่า กองทุนต้นแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 หมายความว่า ความสำเร็จของการติดตาม ตรวจสอบผลของการปฏิบัติงานให้สมาชิกกองทุนได้ทราบ อยู่ในระดับดีมาก ในขณะที่กองทุนนิติบุคคลและกองทุนไม่เป็นนิติบุคคลได้คะแนนอยู่ระดับ 3.90 และ 3.72 ตามลำดับหมายความว่า ความสำเร็จการติดตาม ตรวจสอบผลของการปฏิบัติงานให้สมาชิกกองทุนได้ทราบอยู่ในระดับดี ผลการเปรียบเทียบคะแนนของทั้ง 3 กลุ่มแตกต่างกัน โดยพบว่า กองทุนต้นแบบ ดีกว่ากองทุนนิติบุคคลและกองไม่เป็นนิติบุคคลอย่างมีนัยสำคัญ(ตารางที่4.41)

ตารางที่ 4.41 การติดตาม ตรวจสอบผลของการปฏิบัติงานให้สมาชิกกองทุนได้ทราบ

ประเภทของกองทุน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน		
			มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
กองทุนต้นแบบ	7	4.57	0.53	4	5
กองทุนนิติบุคคล	298	3.90	0.67	2	5
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.72	0.50	3	5
รวม	400	3.87	0.64	2	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6.02	2	3.01	7.51	0.00
ภายในกลุ่ม	159.22	397	0.40		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.41 (ต่อ)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
รวม	165.24	399			
Scheffe					
ประเภทของกองทุน	N	Subset for alpha = 0.05			
		1	2		
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.71			
กองทุนนิติบุคคล	298	3.95			
กองทุนต้นแบบ	7		4.57		
Sig.		.45	1.00		

9. การรายงานผลประกอบการของกองทุนให้ผู้รับผิดชอบทราบเสมอ

ผลการวัดความสำเร็จของการรายงานผลประกอบการของกองทุนให้ผู้รับผิดชอบทราบเสมอพบว่า กองทุนต้นแบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 หมายความว่า ความสำเร็จของการรายงานผลประกอบการของกองทุนให้ผู้รับผิดชอบทราบเสมออยู่ในระดับดีมาก ในขณะที่กองทุนที่จัดตั้งเป็นนิติบุคคลและกองทุนที่ยังไม่ได้จัดตั้งเป็นนิติบุคคล ได้คะแนนอยู่ระดับ 3.93 และ 3.71 ตามลำดับ หมายความว่าความสำเร็จของการรายงานผลประกอบการของกองทุนให้ผู้รับผิดชอบทราบเสมออยู่ในระดับดี ผลการเปรียบเทียบคะแนนของทั้ง 3 กลุ่มแตกต่างกัน โดยพบว่า กองทุนต้นแบบ ดีกว่า กองทุนนิติบุคคล และกองไม่เป็นนิติบุคคล อย่างมีนัยสำคัญ (ตารางที่ 4.42)

ตารางที่ 4.42 การรายงานผลประกอบการของกองทุนให้ผู้รับผิดชอบทราบเสมอ

ประเภทของกองทุน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
กองทุนต้นแบบ	7	4.57	0.53	4	5
กองทุนนิติบุคคล	298	3.93	0.60	2	5
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.71	0.50	3	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.42 (ต่อ)

ประเภทของกองทุน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
รวม	400	3.89	0.59	2	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	7.04	2	3.52	10.58	0.00
ภายในกลุ่ม	132.12	397	0.33		
รวม	139.16	399			

Scheffe

ประเภทของกองทุน	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
กองทุนไม่เป็นนิติบุคคล	95	3.71	
กองทุนนิติบุคคล	298	3.95	
กองทุนต้นแบบ	7		4.57
Sig.		.45	1.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การประเมินผลของความสำเร็จในกองทุนหมู่บ้าน ศึกษากรณีกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมือง ในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผู้ศึกษาได้สรุปผลการศึกษาที่สำคัญ เป็น 3 ข้อ ได้แก่ สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลพื้นฐานของสมาชิกกองทุน

กองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมือง ในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีทั้ง 3 ประเภทมีเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยส่วนใหญ่อายุระหว่าง 30 - 39 ปี สถานภาพสมรสระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นและประกอบอาชีพค้าขาย

5.1.2 ความสามารถในการวางแผนของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน

ผลการประเมินพบว่า กองทุนต้นแบบในภาพรวมมีการประเมินความสำเร็จอยู่ในระดับดีมาก ในขณะที่กองทุนนิติบุคคลและกองทุนไม่เป็นนิติบุคคลในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ดี แต่มีในส่วนของ การกำหนดตัวบุคคลที่รับผิดชอบในการวางแผนของกองทุน ทั้ง 3 ประเภทอยู่ในเกณฑ์ดีไม่แตกต่างกัน

5.1.3 ความสามารถในการจัดองค์กรของคณะกรรมการกองทุน

ผลการประเมินพบว่า กองทุนต้นแบบมีความสำเร็จในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ในขณะที่กองทุนที่จัดตั้งเป็นนิติบุคคลและกองทุนที่ยังไม่ได้จัดตั้งเป็นนิติบุคคลในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ดี แต่มีในส่วนของ การทำแผนภูมิแสดงสายงานการบริการที่รับผิดชอบ และการจัดทำข้อระเบียบบังคับ ทั้ง 3 ประเภทอยู่ในเกณฑ์ดีไม่แตกต่างกัน

5.1.4 ความสามารถในการจัดบุคลากรของคณะกรรมการกองทุน

ผลการประเมินพบว่า กองทุนต้นแบบมีการประเมินความสำเร็จในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ในขณะที่กองทุนนิติบุคคลและกองทุนไม่เป็นนิติบุคคลในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ดี

5.1.5 ความสามารถในการประสานงานของคณะกรรมการกองทุน

ผลการประเมิน พบว่า กองทุนต้นแบบมีการประเมินความสำเร็จในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก และในขณะที่กองทุนนิติบุคคลและกองทุนไม่เป็นนิติบุคคลในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ดี

5.1.6 การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกองทุนของคณะกรรมการกองทุน

ผลการประเมิน พบว่า กองทุนต้นแบบมีการประเมินความสำเร็จในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก และในขณะที่กองทุนนิติบุคคลและกองทุนไม่เป็นนิติบุคคลในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ดี

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการประเมินผลของความสำเร็จในกองทุนหมู่บ้าน ศึกษากรณีกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมือง ในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ความสามารถในการวางแผนของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมือง พบว่า ถึงแม้กองทุนที่ยังไม่จัดตั้งเป็นนิติบุคคลจะได้รับการประเมินอยู่ในระดับดีขั้นต่ำกว่ากองทุนต้นแบบ เนื่องจากคณะกรรมการไม่นำผลประเมินที่ได้มาแก้ไขและปรับปรุง ซึ่งจะไปสอดคล้องกับเรวัต ธรรมา อภิรมย์ (2548) ที่ได้อภิปรายไว้ว่า คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน มีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านในระดับมาก ณัฐสุดา ชุมคง (2547) ได้อภิปรายไว้ว่าระดับการดำเนินงานของกองทุนชุมชนบางพุดสามัคคี 3 มีประสิทธิผลอยู่ในระดับ ดี ด้านประสิทธิผลของคณะกรรมการในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาความเข้มแข็งให้กับองค์กรชุมชน

5.2.2 ความสามารถในการประสานงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน พบว่ากองทุนที่ยังไม่จัดตั้งเป็นนิติบุคคลจะได้รับการประเมินอยู่ในระดับดีขั้นต่ำกว่ากองทุนต้นแบบ เนื่องจากยังไม่สามารถหาตลาดมารับสินค้าของสมาชิกกองทุนได้ ขาดการประชาสัมพันธ์ความเคลื่อนไหวของกองทุนฯ และการติดตามผล ตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ ซึ่งไปสอดคล้องกับจำแลง จิระวิชัย ฤทธิ์ (2546) ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดอ่างทองพบว่า คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมี 3 ปัจจัย ได้แก่ การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุน การได้รับการฝึกอบรม และการได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากหน่วยงานราชการ ยงยุทธ เจริญรัตน์ (2545) ได้ศึกษาการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ศึกษาเฉพาะกรณีกองทุนชุมชนเมือง

กรุงเทพมหานคร พบว่าบุคคลมีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ที่เพียงพอและเหมาะสมที่จะบริหารงานกองทุนให้ประสบความสำเร็จได้

5.2.3 ความสามารถในการจัดองค์การของคณะกรรมการกองทุน พบว่า กองทุนที่ยังไม่จัดตั้งเป็นนิติบุคคลจะได้รับการประเมินอยู่ในระดับดีขั้นต่ำต่ำกว่ากองทุนต้นแบบ เนื่องจาก สมาชิกและคณะกรรมการกองทุนฯ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นและประกอบอาชีพค้าขาย จึงไม่ค่อยมีเวลาจัดทำแผนภูมิแสดงสายงาน เลยทำให้การกำหนดขอบเขตหน้าที่ของ คณะกรรมการและหัวข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับดี

5.2.4 ความสามารถในการจัดบุคลากรของคณะกรรมการกองทุน พบว่า กองทุนที่ยังไม่จัดตั้งเป็นนิติบุคคลจะได้รับการประเมินอยู่ในระดับดีขั้นต่ำต่ำกว่ากองทุนต้นแบบ เนื่องจาก คณะกรรมการยังไม่มี ความความเข้าใจในระเบียบข้อบังคับดีพอ เลยทำให้การมอบงาน การปฏิบัติงาน และการประชุมปรึกษาหารือระเบียบบังคับ ทำให้สมาชิกกองทุนประเมินความสำเร็จอยู่ในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับ กมลลักษณ์ ดิษยพันธ์ (2545) ได้ศึกษาศักยภาพและปัญหาในการจัดการกองทุนหมู่บ้านในจังหวัด เชียงใหม่พบว่า ในการจัดการกองทุนหมู่บ้าน เริ่มจากการมีส่วนร่วมของสมาชิกและชุมชนเมื่อแรก รวมกลุ่มกันเพื่อจัดตั้งกองทุนหมู่บ้าน วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสมาชิกและคณะกรรมการส่วนใหญ่มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกองทุนในระดับดี รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจในการกำหนดระเบียบข้อบังคับของกองทุนหมู่บ้านและร่วมปฏิบัติตามระเบียบที่ตั้งไว้ มีการสมัครเข้าเป็นสมาชิกมากกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนครัวเรือนทั้งหมดในหมู่บ้าน ดำเนินกิจกรรม กองทุนร่วมกัน เช่น การระดมทุน การถือหุ้น การฝากออมทรัพย์สัจจะรายเดือน สมาชิกและคณะกรรมการ กองทุนหมู่บ้านให้ความร่วมมือในการประชุมสม่ำเสมอคณะกรรมการได้จัดทำรายงานการประชุม และบัญชีแจ้งให้ทราบเป็นครั้งคราว

5.2.5 การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกองทุนของคณะกรรมการกองทุนพบว่า กองทุนที่ยังไม่จัดตั้งเป็นนิติบุคคลจะได้รับการประเมินอยู่ในระดับดีขั้นต่ำต่ำกว่ากองทุนต้นแบบ อาชีพส่วนใหญ่ของสมาชิกและคณะกรรมการกองทุนฯ ประกอบอาชีพค้าขาย จึงทำให้การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการน้อยกว่ากองทุนต้นแบบ ซึ่งจะสอดคล้องกับรวิวรรณ พงษ์เมืองทอง (2545) ได้ศึกษาการศึกษาความรู้ความเข้าใจและการนำนโยบายกองทุนหมู่บ้านไปปฏิบัติ ศึกษากรณีอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี พบว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีความรู้ความเข้าใจ ในการนำนโยบายกองทุนหมู่บ้านไปปฏิบัติเป็นอย่างมากปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับนโยบายกองทุนหมู่บ้าน

ไปปฏิบัติ พบว่าวัตถุประสงค์และขั้นตอนการปฏิบัติของนโยบายมีความชัดเจน สภาพชุมชนเอื้อต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยกล่าว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกกองทุนฯ ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกเข้ามาส่วนร่วมในการประชุม เสนอความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนฯ ทุกครั้ง
2. ด้านความสามารถในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้กับคณะกรรมการกองทุนฯ เป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้คณะกรรมการกองทุนฯ ได้มีความรู้ความเข้าใจตรงกัน
3. ด้านการประสานงานของกองทุนฯ ควรมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่น เพื่อให้กองทุนฯ นั้นเติบโตขึ้น และควรร่วมมือกับกองทุนฯ อื่น เพื่อรองรับตลาดสินค้าของสมาชิกกองทุน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

- กมลลักษณ์ ดิษยนันท์. 2545. “ศักยภาพและปัญหาในการจัดการกองทุนหมู่บ้านในจังหวัด
เชียงใหม่.” เชียงใหม่ : วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
กองวิชาการและแผนงาน เทศบาลนครปากเกร็ด. 2547 . แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาล
นครปากเกร็ด (พ.ศ. 2548 - 2553), ม.ป.ท.
- โกวิท พวงงาม. การปกครองท้องถิ่นไทย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน. 2549
คทาทิพย์ ทิมศาสตร์ และคณะ. 2549. กองทุนหมู่บ้านพลังหมู่บ้าน พลังชุมชน แก่ความยากจน
ของชาติ. กรุงเทพฯ: จูปีตัส.
- จำแลง จิระวิชัยฤทธิ์. 2546. การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนของ
คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดอ่างทอง , กรุงเทพมหานคร :
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ชูชีพ พิพัฒน์ศิลป์. 2544 . เศรษฐศาสตร์การวิเคราะห์โครงการ (พิมพ์ครั้งที่สี่) : บริษัท เท็กซ์ แอนด์
เจอร์นัลพับลิเคชั่น จำกัด
- ณัฐศดา ชุมคง. 2547. “การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกองทุนชุมชนเมือง :
กรณีศึกษาบางพุดสามัคคี 3. อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี”. วิทยานิพนธ์ปริญญา
เศรษฐศาสตร์ธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นรินาม. 2553. ทฤษฎีองค์การและการจัดการ.
<http://www.kmitnbxmie8.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=5355384&Ntype=3>.
5 พฤศจิกายน 2553
- นิวัติ หิรัญ. 2548. “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานกองทุนหมู่บ้านโรงเหล็ก อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์).
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. 2529. กระบวนการวิจัยประเมินผล . กรุงเทพฯ สำนักงานวิจัย .
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- พิธีสิทธิ์ คำนวนศิลป์ ดิเรก ปัทมาสิริวัฒน์ และศุภวัฒน์กร วงศ์ธนวุธ. “กองทุนเพื่ออนาคต :
ขนาดและการบริหารจัดการ.” สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. ตุลาคม 2549.
หน้า 9 - 15
- มูลนิธิริชัยพัฒนา. 2553. เศรษฐกิจพอเพียงและทฤษฎีใหม่. [http://www.chaipat.or.th/chaipat
/index.php?option=com_content&view=section&layout=blog&id=6&Itemid=220](http://www.chaipat.or.th/chaipat/index.php?option=com_content&view=section&layout=blog&id=6&Itemid=220).

เอกสารนี้เป็น 20 พฤศจิกายน 2553. รับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ยงยุทธ เจริญรัตน์. 2545. “ประเมินผลการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง : กรณีศึกษา เฉพาะกรณีของกองทุนชุมชนเมืองของกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- รวิวรรณ พงษ์เมืองทอง. 2545. “ความรู้ความเข้าใจและการนำนโยบายกองทุนหมู่บ้านไปปฏิบัติ ศึกษากรณีอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เรวัต ธรรมมาภิรมย์. 2548. “ประสิทธิภาพและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน: กรณีศึกษาอำเภอป่าตอง จังหวัดยะลา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สาคร สุขศรีวงศ์. 2550. การจัดการ: จากมุมมองของนักบริหาร. กรุงเทพฯ: จี.พี.ไอเบอร์ดปริ้นท์.
- สมคิด พรหมจ้อย. 2542. เทคนิคการประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมชิราษ
- สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ. 2544 . คู่มือการดำเนินงานสำหรับคณะกรรมการสนับสนุนและติดตามการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านระดับจังหวัดและอำเภอ. สำนักเลขาธิการนากรัฐมนตรี.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2548. การวิจัยธุรกิจ (Business Research). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์
- siamhr.com. 2547. การจัดการตามหลักการจัดการทั่วไป (General principles of management) ตามทฤษฎีการจัดการของ Henri Fayol .[Online]./Available:
URL:http://www.siamhr.com:8080/hrproject/org_mgt/org_mgt4.jsp 10 ตุลาคม 2553

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม

โครงการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จกองทุนหมู่บ้าน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- ต่ำกว่า 20 ปี 20-24 ปี 25-29 ปี 30-34 ปี
 35-39 ปี 40-44 ปี 45-49 ปี 50-54 ปี
 55-59 ปี เท่ากับ หรือมากกว่า 60 ปี

3. สถานภาพ

- โสด สมรส หย่าร้าง หม้ายคู่สมรสเสียชีวิต

4. ระดับการศึกษา

- ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ประกาศนียบัตรวิชาชีพ / อนุปริญญา
 ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

5. อาชีพ

- ค้าขาย ภาครัฐราชการ
 ภาคเอกชน การรับจ้าง
 ภาครัฐวิสาหกิจ อื่น ๆ ระบุ.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองของคณะกรรมการกองทุน

กรุณาใส่เครื่องหมาย (✓) ลงในตารางด้านขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

1. ความสามารถในการวางแผนของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง

ความสามารถในการวางแผนของคณะกรรมการ กองทุน	ระดับความสามารถ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. มีการกำหนดตัวบุคคลที่รับผิดชอบในการวางแผนของกองทุนไว้					
2. มีการกำหนดขั้นตอนในการวางแผนกองทุนไว้อย่างชัดเจน					
3. มีการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายของกองทุนไว้ในแผนงานของกองทุน					
4. มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกองทุนไว้อย่างชัดเจน					
5. มีความสามารถปฏิบัติงานตามขั้นตอนได้อย่างชัดเจน					
6. มีการชี้แจงรายละเอียดให้สมาชิกกองทุนฯ					
7. มีการนำผลประเมินมาแก้ไขและปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ					

2. ความสามารถในการจัดองค์กรของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง

ความสามารถในการจัดองค์กรของคณะกรรมการ กองทุน	ระดับความสามารถ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. มีการทำแผนภูมิแสดงสายงานการบริหารที่รับผิดชอบไว้ชัดเจน					
2. มีการกำหนดขอบเขตของหน้าที่ของคณะกรรมการไว้ชัดเจน					
3. มีการจัดทำข้อระเบียบบังคับไว้ชัดเจน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารทรัพย์สินทางปัญญาของกรมส่งเสริมการเกษตร ไม่อนุญาตให้ทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสามารถในการจัดองค์กรของคณะกรรมการ กองทุน	ระดับความสามารถ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.มีการนำข้อระเบียบบังคับมาปฏิบัติได้					
5.มีการจัดกิจกรรมพัฒนากองทุนฯให้กับ คณะกรรมการและสมาชิกกองทุนฯ					
6.มีแต่งตั้งคณะกรรมการกองทุนฯในการติดตาม ตรวจสอบการชำระเงินกู้ของสมาชิกกองทุนฯ					
7.มีความสามารถตรวจสอบติดตามประวัติการกู้เงิน ของสมาชิกกองทุนฯได้					
8.มีการกำหนดวงเงินกู้ไว้อย่างชัดเจน					

3. ความสามารถในการจัดบุคลากรของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง

ความสามารถในการจัดบุคลากรของคณะกรรมการ กองทุน	ระดับความสามารถ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. มีการมอบหมายงานให้คณะกรรมการกองทุนฯ รับผิดชอบตามความสามารถ					
2.คณะกรรมการกองทุนฯสามารถปฏิบัติงานตามที่ ได้รับมอบหมายได้					
3.คณะกรรมการกองทุนฯมีความเข้าใจในระเบียบ ข้อบังคับของกองทุนฯอย่างชัดเจน					
4.มีการประชุมปรึกษา ข้อระเบียบบังคับกองทุนฯ เป็นอย่างดี					

4. ความสามารถในการประสานงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง

ความสามารถในการประสานงานของคณะกรรมการ กองทุน	ระดับความสามารถ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกองทุนฯไว้ ประสานงานกองทุนฯไว้อย่างชัดเจน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสามารถในการประสานงานของคณะกรรมการ กองทุน	ระดับความสามารถ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. มีสามารถประสานงานกองทุนภายในกองทุน ได้					
3. มีสามารถประสานงานกองทุนภายนอกกองทุน ได้					
4. มีความสัมพันธ์ที่ดีและให้ความช่วยเหลือซึ่งกัน และกันภายในกองทุนฯ ได้					
5. มีความสัมพันธ์ที่ดีและให้ความช่วยเหลือซึ่งกัน และกันภายนอกกองทุนฯ ได้					
6. มีความสามารถจัดหาตลาดรองรับการจำหน่าย สินค้าของสมาชิกกองทุนฯ ได้					
7. มีการแจ้งข้อมูล ประชาสัมพันธ์ถึงความ เคลื่อนไหวของกองทุนฯ ให้คณะกรรมการกองทุนฯ และ สมาชิกกองทุนฯ ได้รับทราบ					
8. มีการติดตาม ตรวจสอบผลของการปฏิบัติงานให้ สมาชิกกองทุนฯ ได้ทราบ					
9. มีการรายงานผลประกอบการ ปัญหาของสมาชิก กองทุนฯ ให้คณะกรรมการทราบเสมอ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกองทุนของ
คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านชุมชนเมือง

กรุณาใส่เครื่องหมาย (✓) ลงในตารางด้านขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

การมีส่วนร่วม	ระดับความสามารถ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. สมาชิกกองทุนฯ เข้าร่วมประชุมใหญ่สามัญ ประจำปี					
2. สมาชิกกองทุนฯ เสนอความคิดเห็นในการประชุม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการประเมินผลดำเนินงานเท่านั้น ไม่อนุญาตให้แก้ไข ใช้ประโยชน์ในด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การมีส่วนร่วม	ระดับความสามารถ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.สมาชิกสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับกองทุนฯ อื่นได้					
4.สมาชิกกองทุนฯมีส่วนร่วมในการจัดเวทีชาวบ้าน ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจและร่วมปฏิบัติงาน					
5.สมาชิกกองทุนฯ เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนากองทุนฯ					
6.มีการรวมกลุ่มของสมาชิกเพื่อการพึ่งพาตนเอง					
7.มีการแจ้งข้อมูล ประชาสัมพันธ์ถึงความเคลื่อนไหวของกองทุนฯ ให้คณะกรรมการกองทุนฯ และ สมาชิกกองทุนฯ ได้รับทราบ					
8.มีการติดตาม ตรวจสอบผลของการปฏิบัติงานให้สมาชิกกองทุนฯ ได้ทราบ					
9.มีการรายงานผลประกอบการของกองทุนฯ ให้ผู้รับผิดชอบทราบเสมอ					

ผู้วิจัยขอขอบคุณในความร่วมมือให้ข้อมูลเพื่อทำการศึกษาวิจัยมา ณ โอกาสนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ข

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สภาพทั่วไปของเทศบาลนครปากเกร็ด

สภาพทั่วไปของเทศบาลนครปากเกร็ด

1. ลักษณะที่ตั้ง

เทศบาลนครปากเกร็ด ตั้งอยู่ในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านฝั่งตะวันออกของแม่น้ำเจ้าพระยา ระยะทางห่างจากจังหวัดนนทบุรี ประมาณ 10 กิโลเมตร ทำเลที่ตั้งเป็นปริมณฑลติดกับกรุงเทพมหานคร

2. อาณาเขตพื้นที่

อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี
 ทิศใต้ ติดต่อกับ เทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี
 ทิศตะวันออก ติดต่อกับ เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร
 ทิศตะวันตก ติดต่อกับ แม่น้ำเจ้าพระยา (ตำบลบางตะไนย์ อำเภอปากเกร็ด)

พื้นที่ เทศบาลนครปากเกร็ด ปกครองพื้นที่ 36.04 ตารางกิโลเมตร

3. ข้อมูลประชากรในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด

ปัจจุบันในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด มีประชากรทั้งสิ้น 171,821 คน แยกเป็น เพศชาย 80,855 คน เพศหญิง 90,966 คน เป็นครัวเรือน จำนวน 40,048 ครัวเรือน ความหนาแน่นของประชากรเฉลี่ยต่อพื้นที่เท่ากับ 4,124 คนต่อตารางกิโลเมตร

ตารางแสดงจำนวนประชากรของเทศบาลนครปากเกร็ด

ตำบล	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)
ตำบลปากเกร็ด	17,010	19,410	36,420
ตำบลบ้านใหม่	11,828	13,283	25,111
ตำบลบางพูด	24,455	28,042	52,497
ตำบลบางตลาด	23,423	25,527	48,950
ตำบลคลองเกลือ	4,139	4,704	8,843
รวมทั้งสิ้น	80,855	90,966	171,821

(ข้อมูล ณ วันที่ 10 สิงหาคม 2552)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่ในปัจจุบันโดยทั่วไป เป็นที่ราบลุ่มมีชุมชนตั้งอยู่หนาแน่น โดยเฉพาะริมแม่น้ำ มีคลองสาธารณะเชื่อมต่อในพื้นที่หลายสายและเป็นจุดระบายน้ำจากพื้นที่สูงสู่แม่น้ำเจ้าพระยา แต่เนื่องจากสภาพพื้นที่ซึ่งเป็นที่ลุ่มและคลองสาธารณะที่ตื้นเขินและถูกบุกรุกทำลายบางส่วน ทำให้ประสบกับปัญหาน้ำท่วมขังเป็นประจำทุกปีในช่วงฤดูฝนและฤดูน้ำหลาก

5. ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศในเทศบาลนครปากเกร็ดจัดได้ว่าเป็นบริเวณที่มีความชุ่มชื้น มีฝนตกตามฤดูกาล แต่เนื่องจากสภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มดังกล่าวข้างต้นจึงมักเกิดอุทกภัยอยู่เสมอ ในฤดูแล้งสภาพของพื้นที่ไม่แห้งแล้งเพราะอุดมสมบูรณ์ไปด้วยไม้ยืนต้น ทำให้สามารถเก็บความชุ่มชื้นไว้ได้ อุณหภูมิโดยเฉลี่ยตลอดปี อยู่ในระหว่าง 25 – 35 องศาเซลเซียส

6. ข้อมูลสภาพทางโครงสร้างพื้นฐาน

6.1 การคมนาคมในเขตเทศบาล ในเขตเทศบาลมีการคมนาคมขนส่งที่สำคัญ 2 เส้นทาง คือ ทางบก และทางน้ำ ดังนี้

6.1.1 การคมนาคมทางบก มีเส้นทางสายสำคัญ คือ

เส้นทางหลัก ได้แก่ ถนนติวานนท์ ถนนแจ้งวัฒนะ ถนนสายนนทบุรี-ปทุมธานี

เส้นทางลัดและสายรองที่เป็นเส้นทางเชื่อมระหว่างถนนสายต่างๆ ได้แก่ ถนนสุขาประชาสรรค์ 2 ถนนศรีสมาน ถนนชอยวัดพระแม่มหากาฬณ์ ถนนชอยต้นสน

ถนนชอยในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด ถนนชอยมีจำนวน 53 สาย รวมความยาวทั้งสิ้น 58.4 กิโลเมตร โดยแยกเป็น

- ถนนคอนกรีต จำนวน 46 สาย ยาวประมาณ 55.93 กิโลเมตร
- ถนนลาดยาง จำนวน 3 สาย ยาวประมาณ 2.47 กิโลเมตร

6.1.2 การคมนาคมทางน้ำ ในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด มีท่าเทียบเรือโดยสารสาธารณะ ในแม่น้ำเจ้าพระยาบริเวณหัวถนนแจ้งวัฒนะ จำนวน 1 แห่ง คือ ท่าเทียบเรือเทศบาลนครปากเกร็ดเป็นท่าเทียบเรือหลักในพื้นที่ นอกจากนี้ยังมีท่าเทียบเรือเอกชนและท่าเทียบเรือวัดสนามเหนือ และวัดกลางเกร็ด ที่ใช้เป็นท่าเรือเดินทาง ไปเกาะเกร็ดแหล่งท่องเที่ยวสำคัญอีกด้วย

6.2 การประปา ประชากรในพื้นที่เทศบาลนครปากเกร็ดใช้บริการน้ำประปาจากสำนักงานประปาสาขานนทบุรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6.3 การไฟฟ้า ประชากรในพื้นที่เทศบาลนครปากเกร็ดใช้บริการไฟฟ้า จาก
สำนักงานไฟฟ้านครหลวง เขตนนทบุรี

6.4 การสื่อสารโทรคมนาคม มีที่ทำการไปรษณีย์ จำนวน 2 แห่ง คือ บริเวณห้าแยก
ปากเกร็ด และซอยสุขาประชาสรรค์ 2

7. ข้อมูลสภาพทางเศรษฐกิจ

7.1 การเกษตรกรรม

พื้นที่ในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด มีการทำสวนผลไม้โดยเฉพาะบริเวณริมแม่น้ำ
เจ้าพระยา ช่วงถนนสุขาประชาสรรค์ 2 เท่านั้น นอกจากนี้ก็มีการเพาะพันธุ์ไม้ประดับ ได้แก่ กุหลาบ
เยอบีร่า เบญจมาศ เฟื่องฟ้า มะลิ หน้าวัว เข็ม โกสน และว่านชนิดต่างๆ สำหรับทำนาในเขต
เทศบาลนครปากเกร็ด ปัจจุบันมีพื้นที่ทำนาข้าวอยู่น้อยมาก ส่วนใหญ่ได้กลายเป็นพื้นที่เพื่อการอยู่
อาศัยไปแล้ว

7.2 การอุตสาหกรรม

ในเขตเทศบาลนครปากเกร็ดมีโรงงานอุตสาหกรรมหลายประเภท ได้แก่ โรงงาน
ทอผ้า โรงงานตัดเย็บเสื้อผ้า โรงงานผลิตอุปกรณ์และเครื่องอิเล็กทรอนิกส์ โรงงานไม้แปรรูป
โรงงานกระดาษ โรงงานผลิตอาหาร และโรงสีข้าว เป็นต้น จำนวน โรงงานอุตสาหกรรมที่มีอยู่
ทั้งสิ้นประมาณ 245 แห่ง แบ่งตามขนาดโรงงานได้ดังนี้

- โรงงานขนาดเล็ก	จำนวน	161	โรงงาน
- โรงงานขนาดกลาง	จำนวน	53	โรงงาน
- โรงงานขนาดใหญ่	จำนวน	31	โรงงาน

7.3. พาณิชยกรรม มีสถานประกอบการและธุรกิจที่สำคัญ ได้แก่

- ตลาดสด	จำนวน	4	แห่ง
- ห้างสรรพสินค้า	จำนวน	2	แห่ง
- โรงแรม	จำนวน	5	แห่ง
- โรงรับจำนำ	จำนวน	2	แห่ง
- ร้านอาหาร (ตามทะเบียน)	จำนวน	865	แห่ง

7.4 การธนาคาร ในเขตเทศบาลนครปากเกร็ดมีธนาคารทั้งหมด 12 ธนาคาร ได้แก่

- ธนาคารออมสิน
- ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน)
- ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)
- ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)
- ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ธนาคารอาคารสงเคราะห์
- ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)
- ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)
- ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน)
- ธนาคารไทยธนุ จำกัด
- ธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ นครชน

7.5 การปลูสดัว มีการเลี้ยง โคนม โคนเนื้อ ในเขตตำบลบางตลาดเป็นส่วนใหญ่

7.6 การประมง มีการเลี้ยงปลา แต่เป็นจำนวนน้อย ส่วนใหญ่จะเลี้ยงปลาในร่องสวน ปลาที่นิยมเพาะเลี้ยงกัน ได้แก่ ปลานิล ปลาดุก ปลาตะเพียน ปลาน้ำจืด ปลาสร้อย ส่วนกุ้งนั้นมีการเลี้ยงกันน้อยมาก

7.7 สถานที่ท่องเที่ยว ในเขตเทศบาลนครปากเกร็ดมีสถานที่สำคัญและสถานที่ท่องเที่ยวที่น่าสนใจอยู่หลายแห่ง ได้แก่ สวนสมเด็จพระศรีนครินทร์ นนทบุรี วัดชลประทานรังสฤษฎ์ วัดกุฎี วัดกลางเกร็ด วัดเกาะพญาเจ่ง วัดศรีรัตนาราม (วัดบางพัง) วัดปรมย์อิการาม แหล่งเครื่องปั้นดินเผา แบบรามัญในพื้นที่ตำบลปากเกร็ด และแหล่งเรียนรู้ภายในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชिरราช เช่น ห้องพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าฯ ศาลาพุ่มข้าวบิณฑ์ และอุทยานการศึกษารัชมังคลาภิเษก เป็นต้น นอกจากนี้ยังเป็นเส้นทางผ่าน ไปสู่สถานที่ท่องเที่ยวใกล้เคียง ได้แก่ ตำบล เกาะเกร็ด ซึ่งเป็นพื้นที่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกร็ด

8. ข้อมูลด้านการศึกษา

ในเขตเทศบาลนครปากเกร็ดมีความพร้อมทางด้านการศึกษาสูง มีสถานศึกษาที่มีชื่อเสียงหลายแห่งตั้งอยู่ในพื้นที่และบริเวณใกล้เคียง ทั้งระดับปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และมหาวิทยาลัย เป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพของประชาชนในพื้นที่ให้สามารถปรับตัวได้ท่าทันความเจริญด้านต่าง ๆ ที่หลั่งไหลเข้ามาอย่างรวดเร็ว

ปัจจุบันเทศบาลนครปากเกร็ดยังไม่มีโรงเรียนในสังกัด แต่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จำนวน 1 แห่ง และมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับถ่ายโอน จากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ อีกจำนวน 8 แห่ง รวมทั้งสิ้น 9 แห่ง มีรายละเอียดดังนี้

1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลนครปากเกร็ด บางพัง

มีนักเรียนจำนวน	105	คน	มีครูดูแลจำนวน	6	คน
-----------------	-----	----	----------------	---	----

2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลนครปากเกร็ด (โรงเรียนวัดบ่อ)

มีนักเรียนจำนวน	75	คน	มีครูดูแลจำนวน	3	คน
-----------------	----	----	----------------	---	----

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลนครปากเกร็ด (โรงเรียนวัดกู่)
มีนักเรียนจำนวน 15 คน มีครูดูแลจำนวน 2 คน
4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลนครปากเกร็ด (โรงเรียนวัดไทยรัฐวิทยา 95)
มีนักเรียนจำนวน 40 คน มีครูดูแลจำนวน 2 คน
5. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลนครปากเกร็ด (โรงเรียนวัดโพธิ์บ้านอ้อย)
มีนักเรียนจำนวน 35 คน มีครูดูแลจำนวน 1 คน
6. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลนครปากเกร็ด (โรงเรียนผาสุกมณีจักร มิตรภาพที่ 116)
มีนักเรียนจำนวน 30 คน มีครูดูแลจำนวน 2 คน
7. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลนครปากเกร็ด (โรงเรียนผาสุกมณีจักร)
มีนักเรียนจำนวน 42 คน มีครูดูแลจำนวน 2 คน
8. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลนครปากเกร็ด (โรงเรียนวัดกลางเกร็ด)
มีนักเรียนจำนวน 20 คน มีครูดูแลจำนวน 2 คน
9. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลนครปากเกร็ด (โรงเรียนวัดบางพูดใน)
มีนักเรียนจำนวน 40 คน มีครูดูแลจำนวน 2 คน

ในเขตเทศบาลนครปากเกร็ดมีสถานศึกษาในสังกัดหน่วยงานต่างๆ ดังนี้

- โรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 12 แห่ง

- โรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาของเอกชน

สังกัดสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 15 แห่ง

- โรงเรียนประถมศึกษาขยายโอกาส

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 4 แห่ง

- โรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 4 แห่ง

- มหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 4 แห่ง

9. ข้อมูลด้านศาสนา

ในเขตเทศบาลนครปากเกร็ดมี

- วัด จำนวน 14 แห่ง

- โบสถ์ จำนวน 2 แห่ง

- มัสยิด จำนวน 2 แห่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ศาลเจ้า	จำนวน	4	แห่ง
-----------	-------	---	------

10. การสาธารณสุข

ในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด มีสถานบริการด้านการสาธารณสุข ดังนี้

- โรงพยาบาลของรัฐ	จำนวน	2	แห่ง
- โรงพยาบาลเอกชน	จำนวน	1	แห่ง
- สถานีอนามัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข	จำนวน	7	แห่ง
- ศูนย์บริการสาธารณสุขนครปากเกร็ด	จำนวน	2	แห่ง

11. วัฒนธรรมและประเพณีสำคัญ

เทศบาลนครปากเกร็ดยังคงอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นดั้งเดิมไว้ โดยเฉพาะวัฒนธรรมและประเพณีของชาวไทย และชาวไทยเชื้อสายรามัญ ได้แก่

- ประเพณีทำบุญตัดบาตรพระสงฆ์ทางเรือ

เป็นประเพณีที่ปฏิบัติสืบทอดกันมาของชาวไทยชาวไทยเชื้อสายรามัญ ที่อาศัยอยู่ริมแม่น้ำเจ้าพระยาในอำเภอปากเกร็ด โดยจัดขึ้นในช่วงวันออกพรรษาของทุกปี ณ บริเวณท่าหน้าเทศบาลนครปากเกร็ด จะมีการร่วมทำบุญใส่บาตรพระภิกษุสงฆ์ที่ล่องเรือมารับบิณฑบาตรริมน้ำ มีการประกวดเรือพระรับบิณฑบาตซึ่งตกแต่งอย่างสวยงามจากวัดในเขตอำเภอปากเกร็ด

- ประเพณีจุดลูกหนูชาวรามัญ

เป็นประเพณีที่เทศบาลนครปากเกร็ดรื้อฟื้นขึ้นมา เพื่อเป็นการแข่งขันกันระหว่างทีมลูกหนูปากเกร็ดกับทีมลูกหนูปทุมธานี ซึ่งปัจจุบันนี้ยังจัดแข่งขันกันอยู่ในช่วงเทศกาลของชาวรามัญ เทศบาลนำมาจัดแข่งขันให้ประชาชนได้รับชมเป็นประจำทุกปี ประมาณช่วงวันวิสาขบูชา เพื่ออนุรักษ์ประเพณีนี้ไว้ให้คงอยู่กับชาวปากเกร็ด

- ประเพณีลอยกระทง

เนื่องจากมีพื้นที่ติดต่อกับแม่น้ำเจ้าพระยา เพื่อเป็นการบูชาพระแม่คงคาและจัดให้ประชาชนได้มีกิจกรรมอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีร่วมกัน จึงจัดให้มีประเพณีลอยกระทงขึ้นบริเวณท่าหน้าปากเกร็ด พื้นที่บริเวณวัดสำคัญริมแม่น้ำเจ้าพระยา และพื้นที่สระน้ำในสวนสมเด็จพระศรีนครินทร์ นนทบุรี โดยจัดเป็นประจำทุกปีตามสภาพพื้นที่

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวบุรดา อินทร์ทอง
วันเดือนปีเกิด	27 สิงหาคม 2529
อายุ	24 ปี
ที่อยู่	148/14 หมู่ 2 ตำบลปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120
การศึกษา	2548 – 2551 วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาสัตวศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง 2552 – 2554 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการธุรกิจเกษตร และอุตสาหกรรมอาหาร วิทยาลัยการบริหารและการจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ข้อมูลการทำงาน	2553-ปัจจุบัน : ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานลูกค้า
สถานที่ทำงาน	บริษัทเนชั่น มัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) เลขที่ 1854 ถนนบางนา-ตราด บางนา กรุงเทพมหานคร 10260

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้