บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการดำเนินงานของสถาบันการเงินชุมชน มุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสถาบันการเงินชุมชน การสร้างรูปแบบการพัฒนาการดำเนินงานของสถาบันการเงินชุมชน และผลการดำเนินงานของสถาบันการเงินชุมชน ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีส่วนเกื้อหนุนให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนและองค์กรชุมชน
    1.1 ความหมายของชุมชนและองค์กรชุมชน
    1.2 ประเภทขององค์กรชุมชน
    1.3 องค์ประกอบของชุมชนและองค์กรชุมชน
    1.4 ลักษณะขององค์กรชุมชนที่สามารถพึ่งตนเอง
2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรการเงินชุมชน
    2.1 ความหมายขององค์กรการเงินชุมชน
    2.2 การก่อเกิดองค์กรการเงินชุมชน
    2.3 ประเภทขององค์กรการเงินชุมชน
    2.4 องค์ประกอบขององค์กรการเงินชุมชน
3. แนวคิดเกี่ยวกับสถาบันการเงินชุมชน
    3.1 การก่อเกิดของสถาบันการเงินชุมชน
    3.2 ความหมายของสถาบันการเงินชุมชน
    3.3 รูปแบบของสถาบันการเงินชุมชน
    3.4 กิจกรรมของสถาบันการเงินชุมชน
    3.5 กรอบแนวคิดของสถาบันการเงินชุมชน
    3.6 ปัจจัยความเข้มแข็งของสถาบันการเงินชุมชน
    3.7 ข้อบ่งชี้ของความเข้มแข็งของสถาบันการเงินชุมชน
4. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสถาบันการเงินชุมชน
    4.1 ปัจจัยด้านผู้นำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4.2 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพของคณะกรรมการ

4.3 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก

4.4 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

4.5 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรภายนอก

4.6 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ

4.7 ปัจจัยด้านบริหารจัดการการเงิน

4.8 ปัจจัยด้านการเรียนรู้องค์กร

5. แนวคิดผลการดำเนินงานของสถาบันการเงินชุมชน

6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนและองค์กรชุมชน

1. ความหมายของชุมชนและองค์กรชุมชน

ความหมายขององค์กรชุมชนการวิจัยในครั้งนี้ กำหนดขึ้นตามแนวคิดของนักสังคมศาสตร์ นักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งอธิบายความหมายไว้หลากหลายที่สำคัญ ดังนี้

สนธยา พลศรี (2545 : 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า "ชุมชน" หมายถึง กลุ่มทางสังคมที่อยู่อาศัยร่วมกันในอาณาบริเวณเดียวกัน เช่น ครอบครัว ละแวกบ้าน หมู่บ้าน ตำบล หรือเรียกเป็นอย่างอื่น มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน มีการติดต่อสื่อสารและเรียนรู้ร่วมกัน มีความผูกพันเอื้ออาทรกัน ภายใต้บรรทัดฐานและวัฒนธรรมเดียวกัน ร่วมมือและพึ่งพาอาศัยกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี (2525 : 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า "ชุมชน" หมายถึง พื้นที่อันเป็นที่อยู่อาศัยของคน และหมายความถึงกลุ่มของประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่นั้น โดยมีความสนใจ มีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และจุดหมายในการที่จะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และ **ประเวศ วะสี** (2542 : 13) กล่าวว่า "ชุมชน" หมายถึง การที่คนจำนวนหนึ่งมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีความพยายามทำอะไรร่วมกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันในการกระทำ ซึ่งรวมถึงการติดต่อสื่อสารกัน

จะเห็นได้ว่า นักวิชาการได้ให้ความหมายของชุมชนแตกต่างกันออกไป โดยอาจแบ่งออกได้เป็น 3 ทาง คือ

1. ชุมชน หมายถึง กลุ่มทางสังคมที่มีความสัมพันธ์กันตามบรรทัดฐานทางสังคมมีความผูกพันกันและมีความเป็นปึกแผ่นมั่นคง ซึ่งมีความหมายเช่นเดียวกับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ความหมายโดยรูปศัพท์และอาจหมายถึงกลุ่มบุคคลที่มีสายสัมพันธ์เดียวกัน เช่น ครอบครัว เผ่าชนต่าง ๆ ด้วย

2. ชุมชน หมายถึง พื้นที่หรือบริเวณทางภูมิศาสตร์ ซึ่งเป็นที่อยู่อาศัยของกลุ่มคน เช่น ละแวกบ้าน หมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด เป็นต้น

3. ชุมชน หมายถึง องค์การทางสังคม ที่มีวัตถุประสงค์แน่ชัด และรวมกันในระยะเวลาที่นานพอสมควร จนเกิดระบบความสัมพันธ์และความผูกพันกันขึ้น เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล พรรคการเมือง กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เป็นต้น

จากความหมายที่ได้กล่าวมาแล้วอาจสรุปความหมายของชุมชนได้ว่า "ชุมชน หมายถึง กลุ่มทางสังคมที่อยู่อาศัยร่วมกันในอาณาบริเวณเดียวกัน เช่น ครอบครัว ละแวกบ้าน หมู่บ้าน ตำบล หรือเรียกเป็นอย่างอื่น มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน มีการติดต่อสื่อสารและเรียนรู้ร่วมกัน มีความผูกพันเอื้ออาทรกัน ภายในบรรทัดฐานและวัฒนธรรมเดียวกัน ร่วมมือและพึ่งพาอาศัยกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน"

องค์กรชุมชน หมายถึง กลุ่มของบุคคลในท้องถิ่นที่รวมตัวกันโดยความสมัครใจเพื่อที่จะทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งร่วมกัน และผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจะเป็นประโยชน์ต่อสมาชิกโดยรวมของกลุ่มองค์กรชุมชน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2532 : 948) หรือเป็นการรวมตัวกันของชาวบ้านที่มีความสัมพันธ์กันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป อยู่ภายในหมู่บ้านเดียวกันหรือต่างหมู่บ้านก็ได้ ไม่จำกัดพื้นที่แต่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีผู้นำและกิจกรรมพัฒนาร่วมกันภายในชุมชนทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การศึกษา การสาธารณสุข และด้านสิ่งแวดล้อม (สมพันธ์ เตชะอธิกและคณะ. 2540 : 3-9) ในขณะที่ ฉัตรทิพย์ นาถสุภา (2540 : 27) กล่าวว่า ความสำคัญของกระบวนการพัฒนาจะต้องเป็นแบบกลุ่ม (Collective) ชาวบ้านจะต้องอยู่ร่วมกันเป็นชุมชน เป็นหมู่บ้านไม่ใช่ต่างคนต่างอยู่ และต้องรวมกันในรูปสหพันธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีการรวมตัวกันเพื่อเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน เช่น กลุ่มผู้สนใจ ปลูกผัก เลี้ยงสัตว์ กลุ่มส่งเสริมอาชีพเป็นต้น กลุ่มเหล่านี้เรียกว่ากลุ่มไม่เป็นทางการ หรือกลุ่มธรรมชาติ กลุ่มอีกประเภทหนึ่งที่จัดตั้งขึ้นเป็นทางการ มีกฎหมายรองรับมีฐานะเป็นนิติบุคคล เช่นกลุ่มเกษตรกร สหกรณ์ สมาคม เป็นต้น (ประยูร อุดมเสียง. 2539 : 223) **จิตติ มงคลชัยอรัญญา** (2540 : 1) กล่าวว่า กลุ่มเป็นการรวมพลังของคนจำนวนหนึ่งเพื่อแก้ไขปัญหาที่ประสบอยู่หรือร่วมกันกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด (หรือหลายสิ่ง) เพื่อให้ได้ประโยชน์ตามที่ตนและกลุ่มของตนปรารถนา ในการศึกษาเกี่ยวกับองค์กรชุมชน Uphoff ชี้ว่าในบางครั้งนักวิชาการจะใช้คำว่าชุมชนหรือท้องถิ่นมีความหมายเดียวกัน โดยมี

การกระทำร่วม (Collection Action) ต่าง ๆ ที่ปรากฏมากมายในระดับชุมชน ที่จะดำเนินไปภายใต้การร่วมมือระหว่างหลายชุมชน นอกจากนี้สิ่งที่เราเรียกว่าชุมชนก็มีความหมายเพียงเพื่อรู้ที่ตั้งทางกายภาพ ซึ่งหมายถึงหมู่บ้านตามความสะดวกของบุคคลภายนอกที่เข้าไปเกี่ยวข้องกับชุมชนหรือเป็นการจัดรูปแบบของความสัมพันธ์ของคนในชุมชน เพื่อดำเนินภารกิจต่าง ๆ ให้ลุล่วง โดยองค์กรชุมชนนี้เป็นสถาบันที่บรรพบุรุษได้สร้างสรรค์ขึ้นมา เพื่อสืบทอดชีวิตของชุมชนทั้งทางกายภาพ เศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรมให้ยืนยาวตลอดมาในประวัติศาสตร์ (กาญจนา แก้วเทพ. 2540 : 12) ในการรวมกลุ่มการดำเนินกิจกรรมในชุมชนมีรูปแบบที่แตกต่างกัน เช่น กลุ่มธนาคารข้าว กลุ่มธนาคารวัว-ควาย กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มผสมผสาน กลุ่มกองทุนหมู่บ้าน กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เป็นต้น มีการประสานกิจกรรมเหมือน ๆ กัน เป็นเครือข่ายกิจกรรมต่างชุมชน ได้แก่องค์กรชาวบ้านเพื่อพัฒนาอีสาน เครือข่ายผู้เลี้ยงวัว-ควายภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มพรรณไม้ และเครือข่ายแปรรูปข้าวสาม ตำบล เป็นต้น และกิจกรรมเพื่อต่อรองผลประโยชน์และนำการเคลื่อนไหวทางการเมืองในระดับท้องถิ่น ได้แก่กลุ่มชาวบ้านฮักน้ำมูล กลุ่มชาวบ้านอนุรักษ์น้ำพอง เป็นต้น (นลินี ตันธุวนิตย์ และจันทนา สุรพินิจ. 2538 : 1) ส่วน**ชัยอนันต์ สมุทวณิช** (2539 : 25-30) กล่าวไว้ว่า "องค์กรชุมชน" คือ การรวมประชาชนในรูปของกลุ่มตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อดำเนินกิจกรรมหนึ่งตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มเอง หรือตอบสนองวัตถุประสงค์ของชุมชน แม้กระทั่งสนองตอบวัตถุประสงค์ของทางราชการ กล่าวคือ ไม่มีกฎหมายรองรับแต่อาจจะมีระเบียบทางราชการ หรือระเบียบของกลุ่มที่จะจัดทำขึ้นเอง เพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินกิจกรรมของกลุ่ม และกลุ่มที่เป็นทางการที่จัดตั้งขึ้นโดยมีกฎหมายรองรับ อาจเป็นนิติบุคคลหรือไม่เป็นนิติบุคคลแล้วแต่กรณี

ในขณะที่ **บัวพันธ์ พรหมพักพิงและคณะ** (2535 : 6) กล่าวว่า องค์กรชุมชนเป็นกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชน ได้แก่ กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มแม่บ้าน ศูนย์สาธิตการตลาด เป็นต้น **มนตรี กรรพุมมาลย์** (2539 : 85) กล่าวว่า เป็นการรวมตัวของชาวบ้านในหมู่บ้านหรือตำบลในรูปของกลุ่มตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มเอง หรือหน่วยงานเอกชนที่ให้การสนับสนุน อาจเป็นกลุ่มที่จัดตั้งแบบไม่เป็นทางการ แต่อาจมีระเบียบของกลุ่มที่จัดทำขึ้นเองเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรมของกลุ่ม ส่วนกลุ่มที่เป็นทางการอาจจัดตั้งขึ้นโดยมีกฎหมายรองรับเป็นนิติบุคคลหรือไม่ ขณะที่ **สำนักงานพัฒนาชุมชนเมือง การเคหะแห่งชาติ** (2539 : 1) ให้ความหมายขององค์กรชุมชนว่า หมายถึง องค์กรหรือกลไกการจัดการในชุมชนที่จัดตั้งขึ้นในรูปแบบต่าง ๆ ทั้ง

ที่เป็นนิติบุคคลและไม่เป็นนิติบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีการเรียนรู้การจัดการและการแก้ไขปัญหาร่วมกัน เช่นเดียวกันกับ **สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ** (2539 : 13) ที่ให้ความหมายขององค์กรชุมชนว่า หมายถึง กลุ่มหรือชมรม หรือสหกรณ์ หรือในชื่ออื่นใด โดยจะมีการจดทะเบียนตามกฎหมายหรือไม่ก็ตาม อันเป็นองค์กรที่เกิดจากการรวมตัวด้วยความสมัครใจของประชาชนจำนวนหนึ่ง ที่มีวัตถุประสงค์หรืออุดมคติร่วมกัน มีมิตรภาพและความเอื้ออาทรต่อกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องในการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาเศรษฐกิจ จิตใจ สังคม วัฒนธรรมและ

ประเวศ วะสี (2535 : 17) กล่าวว่า "กลุ่มหรือองค์กรชุมชน (Group or Community Organization) ถือเป็นกลไกที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาชุมชนให้เกิดความยั่งยืน เพราะองค์กรดังกล่าวคือ รูปแบบของการรวมตัวทางสังคมทำให้เกิดอำนาจทางสังคมที่ต้องถ่วงดุลกับอำนาจรัฐและอำนาจเงิน" เป็นการรวมตัวกันของชาวบ้านตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งเรียกกันได้หลายอย่าง เช่น องค์กรชุมชน องค์กรประชาชน องค์กรชาวบ้าน หรือกลุ่มสนใจ เป็นต้น หรือหมายถึง การรวมตัวของกลุ่มคนที่มีการกระทำกิจกรรม มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน แต่มีการติดต่อสื่อสาร ความเอื้ออาทรเรียนรู้ร่วมกันในการกระทำ และมีการจัดการในองค์กร (ประเวศ วะสี. 2540 : 3) และได้กล่าวถึงความหมายขององค์กรชุมชนไว้เป็นองค์กรที่ชาวบ้านก่อตั้งขึ้นเอง ไม่ใช่องค์กรที่ทางราชการไปจัดตั้งให้ และการที่มีองค์กรชุมชนของชาวบ้านทำให้มีการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่องโดยชาวบ้านเพื่อชาวบ้านทำให้สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ (ประเวศ วะสี. 2542 : 43)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าองค์กรชุมชน หมายถึง การจัดองค์กรของการรวมกลุ่มคนที่มีการกระทำกิจกรรมของชาวบ้านตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีความสัมพันธ์กันอยู่ภายในหมู่บ้านหรือต่างหมู่บ้านไม่จำกัดพื้นที่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินภารกิจต่าง ๆ ให้ลุล่วงร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร และความเอื้ออาทรในการเรียนรู้ร่วมกัน มีผู้นำ การจัดการและการจัดกิจกรรมพัฒนาร่วมกัน เพื่อสืบทอดแบบอย่างของการดำเนินชีวิตของคนในชุมชนทั้งทางกายภาพ เศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรมให้เกิดความเข้มแข็งและอยู่อย่างยั่งยืนตลอดไป

2. ประเภทขององค์กรชุมชน

ในปัจจุบันอาจกล่าวได้ว่าองค์กรชุมชนคือทางเลือกหนึ่งในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของชาวบ้านและชุมชน นักวิชาการและ

นักพัฒนาจึงให้ความสำคัญ โดยจัดแบ่งประเภทตามรูปแบการสนับสนุนของหน่วยงานองค์กรชุมชน ดังนี้

สมพันธ์ เตชะอธิก (2540 : 3-9) ได้จัดแบ่งองค์กรชุมชนได้ 2 ประเภท คือ

1. องค์กรชุมชนแบบเป็นทางการ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการหมู่บ้าน สหกรณ์การเกษตร กลุ่มเกษตรกร มูลนิธิ สมาคม ซึ่งมีลักษณะที่รัฐลงไปจัดตั้งและมีการจดทะเบียนกับภาครัฐ มีกฎหมาย กฎระเบียบรองรับและได้รับการสนับสนุนงบประมาณและการดำเนินกิจกรรมจากภาครัฐ

2. องค์กรชุมชนแบบไม่เป็นทางการ ได้แก่ องค์กรที่ชื่อขึ้นต้นต่าง ๆ เช่น สมัชชา กลุ่มคณะกรรมการ คณะทำงาน ชมรม เป็นต้น เป็นการรวมตัวกันเองหรือมีองค์กรพัฒนาเอกชนเข้าไปร่วมจัดตั้ง มีกฎระเบียบที่สร้างขึ้นเองส่วนใหญ่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ

ประเวศ วะสี (2544 : 43) กล่าวถึงลักษณะขององค์กรชุมชนทั้ง 2 ประเภท ดังนี้

1. องค์กรชุมชนที่เป็นทางการ มีการทำงานและกลไกที่เป็นทางการ ไม่มีพลังขาดอิสระเพราะเป็นการรวมศูนย์อำนาจคนในตำแหน่งขาดความสามารถที่เหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ การทำงานแบบแยกส่วน ตามสายการบังคับบัญชา การทำงานแยกกรมไม่เอางานเป็นที่ตั้ง

2. องค์กรชุมชนที่ไม่เป็นทางการ เป็นการรวมกลุ่มสมัครใจส่วนตัว ไม่ใช่โดยตำแหน่งการทำงานเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เป็นทางการทุกชนิด ไม่ทำงานแยกส่วนตามสายการบังคับบัญชา การมาร่วมมีความเป็นอิสระ เอางานเป็นที่ตั้ง ไม่ขึ้นกับสายการบังคับบัญชาต้นสังกัด และหากพิจารณาการแบ่งประเภทขององค์กรชุมชน ตามลักษณะการก่อตั้งและโครงสร้าง

วิไลวัจส์ กฤษณะภูติ และคณะ (2529 : 7-10) ได้จัดแบ่งประเภทองค์กรชุมชนได้ 2 ประเภทคือ

1. องค์กรชุมชนที่เป็นทางการ องค์กรที่มีโครงสร้างถาวร มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบเป็นทางการ มีกฎระเบียบชัดเจนในการดำเนินงาน ไม่เปลี่ยนแปลงหรือล้มเลิกได้ง่าย และมีการประชุมพบปะเป็นเวลาที่แน่นอน

2. องค์กรชุมชนที่ไม่เป็นทางการ องค์กรที่ไม่มีกฎเกณฑ์ โครงสร้างขององค์กรไม่ซับซ้อน จัดตั้งมาในระยะอันสั้นๆ มีการเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ และสิ้นสุดได้ง่าย สถานภาพของสมาชิกคงอยู่ตราบเท่าที่สมาชิกมีความสนใจในกิจกรรมขององค์กร

ทนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ (2546 : 67) ได้แบ่งประเภทองค์กรตามลักษณะการจัดตั้งขององค์กรเป็น 2 ประเภท

1. องค์กรที่เป็นทางการ ที่จัดตั้งขึ้นโดยมีระเบียบ มีการแบ่งงานและกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิก เช่น กลุ่มชาวนา กลุ่มสหกรณ์ กลุ่มผู้ใช้แรงงาน เป็นต้น

2. องค์กรที่ไม่เป็นทางการ เป็นองค์กรที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ ไม่มีกฎระเบียบกฎเกณฑ์แน่นอนตายตัว เช่น กลุ่มเพื่อนฝูง กลุ่มสันทนาการ ครอบครัว เป็นต้น

จากการทบทวนการจัดแบ่งประเภทหรือลักษณะการจัดระเบียบภายในองค์กรชุมชนสามารถจัดแบ่งได้ 2 ประเภท คือ 1) องค์กรชุมชนที่เป็นทางการ ได้แก่ องค์กรที่มีการจัดตั้งขึ้นอย่างมีระเบียบแบบแผนภายใต้โครงสร้าง และกฎ ระเบียบที่ชัดเจน มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ สำหรับยึดถือปฏิบัติตามชัดเจน ไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือล้มเลิกง่าย ทำงานเป็นกลไกโดยภาครัฐเป็นผู้ให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและการดำเนินกิจกรรม และมีการจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล สหกรณ์การเกษตร กลุ่มเกษตรกร มูลนิธิ สมาคม เป็นต้น 2) องค์กรชุมชนที่ไม่เป็นทางการ ได้แก่ องค์กรที่เกิดขึ้นง่ายๆ เป็นการรวมตัวกันเองหรือมีการสนับสนุนจากองค์กรพัฒนาเอกชน (อพช.) ไม่มีระเบียบแบบแผนในการจัดสภาพ และไม่แน่นแฟ้น ไม่มีกฎระเบียบหรือแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนอาจเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใดโดยไม่มีพิธีรีตรอง จึงทำให้เกิดความคล่องตัวในการจัดการ ได้หรือไม่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ อาจมีหรือไม่มีการจัดระเบียบตามกฎหมายก็ได้ เช่น สมัชชา กลุ่ม คณะกรรมการ คณะทำงาน ชมรม เป็นต้น

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำประเภทขององค์กรชุมชนจากการทบทวนการได้แบ่งประเภทขององค์กรชุมชน เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบในการทำความเข้าใจว่าสถาบันการเงินชุมชน เป็นรูปแบบหนึ่งขององค์กรชุมชน ที่มีลักษณะการดำเนินงานที่แตกต่างหรือเน้นในการดำเนินกิจกรรมด้านการเงินเป็นหลัก ซึ่งมีรูปแบบการดำเนินกิจกรรมที่จัดอยู่ในองค์กรชุมชน 2 ประเภทที่กล่าวมาดังข้างต้นนี้

3. องค์ประกอบขององค์กรชุมชน

สนธยา พลศรี (2533:14–15) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของชุมชนไว้ 5 ประการ คือ 1) กลุ่มคน 2) ครอบคลุมอาณาเขตบริเวณหนึ่ง 3) สภาพความเป็นอยู่คล้ายคลึงกัน 4) มีผลประโยชน์และความสะดวกสบายร่วมกัน และ5) การจัดระเบียบชุมชน

ประเวศ วะสี (2539 : 3) ได้กล่าวว่า องค์กรชุมชนนั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญรวม 6 ประการด้วยกัน คือ 1) มีองค์กรการจัดการ เพื่อช่วยให้เกิดพลังในการแก้ปัญหา มีการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เรียนรู้ไม่ใช่เอาความรู้ไปสอน แต่ต้องไปกระตุ้นกระบวนการเรียนรู้ให้ชุมชนเรียนรู้ การวิเคราะห์ปัญหาการวินิจฉัยปัญหา รู้จักวิเคราะห์ทางเลือก ทำให้ตัดสินใจเลือกทางที่ถูกต้องได้ ไม่ใช่การยัดเยียด 2) ความรู้ซึ่งไม่ใช่เกิดจากการยัดเยียด ควรให้ชาวชุมชนเลือกการเรียนรู้ ข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยี 3) โครงสร้างทางกายภาพ กล่าวคือ ที่อยู่อาศัย ที่พักผ่อนหย่อนใจ รวมถึงการเจริญเติบโตของเมือง 4) อาชีพที่จำเป็นโดยการรวมกลุ่มกัน 5) มีทุน เครดิตออม ทรัพย์ การรวมตัวกัน การออมทรัพย์เป็นกิจกรรมที่สำคัญทำให้มีกิจกรรม มีการเรียนรู้ร่วมกัน และ 6) ธรรมชาติของความเอื้ออาทร และการร่วมสุขร่วมทุกข์กันของสมาชิก

ลีลาภรณ์ นาครทรรพ และคณะ (2541 : 246-249) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่สำคัญหลัก ๆ ในการจัดการกลุ่มองค์กรว่ามี 6 ประการ คือ 1) วัตถุประสงค์ของการรวมกลุ่ม 2) กฎ กติกา 3) สมาชิก ได้แก่ จำนวนสมาชิกที่เข้าร่วมกิจกรรม การมีส่วนร่วมของสมาชิกในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ลักษณะที่หลากหลายของสมาชิก 4) กรรมการกลุ่ม 5) กิจกรรม 6) กองทุนของกลุ่มอันเป็นความสามารถของกลุ่มในการระดมทุนจากสมาชิกภายในชุมชน ถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสะท้อนศักยภาพและความเข้มแข็งของกลุ่มได้เป็นอย่างดี

สมพันธ์ เตชะอธิก และคณะ (2540 : 3-9) เสนอว่าองค์ประกอบที่สำคัญองค์กรชุมชนหรือองค์กรชาวบ้านมีระบบย่อยต่างๆ ที่ประกอบรวมกลุ่มกันเพื่อที่จะทำให้องค์กรดำรงอยู่ได้ประกอบด้วย ดังนี้

1. มีอุดมการณ์ร่วมกัน มีทัศนะต่อการทำงานองค์กรและยอมรับในทิศทางการทำงานขององค์กรร่วมกัน ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญในการยึดเหนี่ยวการรวมกลุ่มหรือองค์กรไว้

2. มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้สมาชิกมีความชัดเจนในการทำงานโดยมีการจัดทำข้อตกลงในเป้าหมาย และวัตถุประสงค์การทำงานองค์กรร่วมกัน

3. มีผลประโยชน์ร่วมกัน เป็นการให้ และการกระจายผลประโยชน์ที่ได้รับจากการรวมตัวเป็นองค์กรแก่สมาชิก ด้วยความเป็นธรรมและอย่างเป็นรูปธรรม

4. มีทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญขององค์กรประกอบด้วย ผู้นำองค์กรที่มีความรู้ความสามารถ มีศีลธรรม มีทักษะ มีการประสานงานที่ดี และคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก และสมาชิก ที่ให้ความร่วมมือในการทำงานและมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมประเมินผล นอกจากนี้ยังรวมถึงชาวบ้านทั่วไปที่แม้ไม่ได้เป็นสมาชิกองค์กร แต่อาศัยอยู่ร่วมชุมชน ก็มีบทบาทในการวิพากษ์วิจารณ์และพร้อมที่จะร่วมหรือไม่ร่วมกับองค์กร

5. มีการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ และชี้วัดถึงความเข้มแข็งขององค์กรชาวบ้าน ได้แก่ การตัดสินใจร่วมกัน มีโครงสร้างและกำหนดบทบาทหน้าที่

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
BANPHAT MAHACARAKHAM UNIVERSITY

กฎ กติกา การสื่อสารประสานงาน การควบคุมตรวจสอบและการประเมินผลร่วมกัน

6. มีกิจกรรม ได้แก่ มีกิจกรรมที่ต่อเนื่อง และมีผลประโยชน์ต่อองค์กร สมาชิก และชุมชนเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของสมาชิกดียิ่งขึ้น ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

7. มีทุนและงบประมาณ ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องมีการระดมทุนต่างๆ ทั้งภายใน และภายนอกเพื่อประกอบกิจกรรมขององค์กร เช่น ทุนเป็นตัวเงิน ทุนความรู้ภูมิปัญญา ทุนทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น

นันทิยา หุตานุวัตร และณรงค์ หุตานุวัตร (2546 : 114-116)ได้สรุปว่าองค์กรชุมชนจะมีองค์ประกอบอะไรอย่างไรบ้างนั้นจะเกี่ยวข้อง 2 ประการ คือ 1) ชนิดหรือประเภทขององค์กร จะเป็นสิ่งที่กำหนดลักษณะหรือจำนวนขององค์ประกอบ เช่น ถ้าโครงสร้างองค์กรเป็นแบบเชิงเดี่ยว องค์ประกอบองค์กรมีน้อย ตรงกันข้ามถ้าโครงสร้างองค์กรเป็นแบบเชิงซ้อน องค์ประกอบขององค์กรก็จะมีมากขึ้น 2) ระดับการพัฒนาขององค์กร ประกอบด้วยขั้นการเกิดและเติบโต การเติบโตเต็มที่ การหยุดนิ่ง และการเสื่อมสลาย ถ้าเป็นองค์กรที่กำลังอยู่ ในขั้นกำลังอยู่ในขั้นเกิดใหม่ องค์ประกอบของกลุ่มก็จะมีน้อย แต่เมื่อเป็นองค์กรที่กำลังเติบโตเต็มที่ โครงสร้างขององค์กรก็จะระบุตำแหน่งหน้าที่ เป็นต้น แต่สรุปรวมองค์ประกอบขององค์กรสามารถแบ่งได้ 10 ประการ คือ

1. มีอุดมการณ์ ภารกิจ และวัตถุประสงค์ อุดมการณ์เป็นความคิดหรือความเชื่อและจุดหมายที่หลอมของบุคคลในองค์กรรวมกันเป็นจุดหมายที่นำมากำหนดภารกิจหรือความมุ่งหมายขององค์กรต้องการ จะเป็นที่กำหนดขึ้นและต้องทำให้เสร็จโดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือขั้นตอนสิ่งที่กำหนดขึ้นเพื่อให้บรรลุตามความต้องการขององค์กร

2. ผู้นำและสมาชิก ผู้นำและสมาชิกเป็นสิ่งที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร โดยจะต้องเป็นผู้นำและสมาชิกที่มีคุณภาพ ต้องเข้าใจเรื่องรูปแบบ ลักษณะหน้าที่และความสัมพันธ์ทั้งสองฝ่าย

3. โครงสร้างขององค์กร เป็นรูปแบบการจัดความสัมพันธ์เป็นทางการระหว่างบุคคลในองค์กร ได้แก่ การจัดสรรงาน อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ การตัดสินใจ โดยโครงสร้างจะทำให้เกิดการประสานงานในองค์กร

4. วัฒนธรรมองค์กร เป็นค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมของสมาชิกขององค์กร หรือเป็นระบบคุณค่า ที่หล่อหลอมสมาชิกในองค์กรยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ และที่สำคัญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์ งานวิจัย สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

เปรียบเสมือน "กาว" ที่เชื่อมโยงการรวมตัวในองค์กรให้เหนียวแน่น เมื่อวัฒนธรรมเข้มแข็งก็จะทำให้องค์กรนั้นมีวัฒนธรรมเป็นของตนเอง

5. กฎระเบียบ ข้อตกลงร่วมกันระหว่างบุคคลในองค์กรว่า ควรทำ และไม่ควรทำอะไรอย่างไร โดยบุคคลภายในประชุมร่วมกันกำหนดกฎระเบียบ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ปฏิบัติตามและควบคุมด้วยตนเอง

6. การสื่อสารและการประสานงาน การติดต่อประสานงานในองค์กร ได้แก่ การบอกกล่าว การสั่งการด้วยวาจา การพูดคุยปรึกษาหารือ การประชุม การติดต่อทางเอกสาร เป็นต้น

7. การมีส่วนร่วม หมายถึง เป็นความผูกพันของผู้นำและสมาชิก ที่เข้าต้องการมีส่วนร่วมหรือช่วยเหลือทุกขั้นตอนในกิจกรรมการดำเนินงานขององค์กร ตั้งแต่การคิด การตัดสินใจ การกระทำ การรับผลประโยชน์ และการเข้าไปตรวจสอบ

8. มีผลประโยชน์ผู้นำและสมาชิกได้รับผลประโยชน์ที่ต้องได้รับ อาจเป็นวัตถุสิ่งของหรือความพึงพอใจก็ได้ ได้แก่ การให้ผลประโยชน์จากการถือหุ้น จากการใช้บริการ จากกำไร เป็นต้น

9. การเงิน ทุกองค์กรที่มีกิจกรรมในการดำเนินงานจำเป็นต้องเกี่ยวข้องเรื่องเงิน เพราะเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในดำเนินงาน

10. กิจกรรม เป็นสิ่งที่ระบุถึงความคงอยู่ขององค์กร เพราะมีการดำเนินกิจกรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

พวงเพชร ทิพย์ทอง (2545 : 23-24) สรุปว่าโครงสร้างหรือองค์ประกอบองค์กรชุมชนสามารถจำแนกองค์ประกอบขององค์กรชุมชนได้ 2 ส่วน คือ องค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอก ดังนี้

1. องค์ประกอบภายในองค์กร หมายถึง ระบบย่อยต่างๆมี ความสัมพันธ์กันรวมกลุ่มกัน ที่ส่งผลทำให้องค์กรชุนดำรงอยู่ได้ คือ

1.1 คน ได้แก่ ผู้นำหรือคณะกรรมการ สมาชิก ชาวบ้านเจ้าหน้าที่ทำงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์กร เป็นตัวขับเคลื่อนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยทุกด้าน

1.2 เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์สำหรับดำเนินกิจกรรมให้ไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้ดำเนินงานขององค์กรบรรลุผลตามความต้องการที่ได้กำหนดไว้ เช่น เพื่อคุณภาพชีวิตดีขึ้น เพื่อเพิ่มรายได้ สวัสดิการชุมชน เป็นต้น

2004

1.3 วัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน ได้แก่ เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน

1.4 กระบวนการการบริหารจัดการ ได้แก่ ตัดสินใจร่วมกัน โครงสร้างและบทบาทหน้าที่ชัดเจนและยืดหยุ่น มีกฎกติการ่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้นำกับสมาชิกองค์กรชาวบ้าน มีการควบคุมและตรวจสอบ มีการดำเนินกิจกรรมเรียนรู้ร่วมกัน

1.5 ทุนและงบประมาณ ได้แก่ การระดมทุนต่างๆ ที่เป็นทุนตัวเงิน ทุนด้านความรู้ ภูมิปัญญา ทุนทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและสำหรับใช้จ่าย เป็นต้น

1.6 อุดมการณ์หรือความสนใจร่วมกัน เป็นสิ่งที่ดีขององค์กรเพราะถือเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวและทิศทางของการรวมกลุ่มที่เหนี่ยวแน่นเอาไว้ และผลประโยชน์ร่วมกัน เมื่อบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผลตอบแทนที่เกิดขึ้นต้องมีการจัดสรรกระจายผลประโยชน์ให้ทั่วถึงและเป็นธรรมเพื่อให้เกิดความเสมอภาพและความเท่าเทียมกัน

1.7 วัฒนธรรมขององค์กร ได้แก่ ระเบียบ ประเพณี แนวคิดในการปฏิบัติงานหรือการอยู่ร่วมกันที่แตกต่างกันตามประเภทและความเป็นมาขององค์กรวัฒนธรรมที่ดีช่วยหล่อหลอมจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมของบุคคลที่ทุ่มเทก็จะช่วยให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

2. องค์ประกอบภายนอกองค์กร หมายถึง สภาวะแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จการดำเนินงานขององค์กร ได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ ประเพณีวัฒนธรรมชุมชน องค์กรชุมชนภายนอกหมู่บ้าน การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกภาครัฐและเอกชน เป็นต้น

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของชุมชนและองค์กรชุมชนจากการทบทวนองค์ประกอบของชุมชนและองค์กรชุมชน เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบในการทำความเข้าใจว่าสถาบันการเงินชุมชน มีองค์ประกอบที่มีลักษณะการดำเนินงานที่แตกต่างหรือเน้นในการดำเนินกิจกรรมด้านการเงินเป็นหลัก ซึ่งมีรูปแบบการดำเนินกิจกรรมที่จัดอยู่ในองค์ประกอบขององค์กรชุมชนที่กล่าวมาดังข้างต้นนี้

1.4 ลักษณะขององค์กรชุมชนที่สามารถพึ่งตนเอง

กาญจนา แก้วเทพ และกนกศักดิ์ แก้วเทพ (2530 : 34) กล่าวถึงการพึ่งตนเองขององค์กรชุมชนว่าควรจะมีการจัดระบบที่เอื้ออำนวยให้สมาชิกสามารถดำเนินการตอบสนองความต้องการของตนเอง (Self – fulfillment) ด้วยวิธีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยร่วมมือกับ

คนอื่นๆ ที่อยู่ในสถานการณ์เดียวกัน การพึ่งตนเองที่แท้จริงต้องรวมความถึง การมีอิสระของกลุ่มชนในการตั้งเป้าหมายและมีอิสระในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้ความพยายามและกำลังของตนเอง โดยความมีอิสระในการดำเนินงานของกลุ่มหรือองค์กรชุมชน หมายถึง กลุ่มควรมีความเป็นอิสระ สามารถตัดสินใจและดำเนินกิจกรรมด้วยตัวของกลุ่มเองเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกหรือให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ กล่าวคือ องค์กรชุมชนที่สามารถพึ่งตนเองได้ ต้องมีกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหาที่สมาชิกกำลังประสบผลสำเร็จในที่สุดหรือพึ่งตนเองได้ในที่สุด

สุพรรณี ไชยอำพร (อ้างในเฉลียว บุรีภักดี. 2545 : 83) กล่าวถึงลักษณะการดำเนินงานและความสำเร็จขององค์กรชุมชน หมายถึงการดำเนินงานที่ต้องการ การมีส่วนร่วมของประชาชน (People's Participation) กล่าวคือ ควรจะเป็นการทำงานแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง โดยกรรมการและสมาชิกมีการรับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจนสามารถแบ่งงานกันทำและแบ่งผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมและทั่วถึงไม่มีการผูกขาดหรือถูกบงการโดยกลุ่มอิทธิพลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ

Reeves (1970 : 331 – 334) กล่าวถึงลักษณะขององค์กรหรือกลุ่ม ดังนี้ คือ 1) กลุ่มมีผู้นำที่ดี 2) สมาชิกมีความเต็มใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 3) มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ทำได้จริง มีความสอดคล้องกับความสามารถของผู้นำและสมาชิก รวมทั้งต้องมีความร่วมมือกันและกันภายในกลุ่มเป็นอย่างดี 4) สมาชิกมีความสนใจในกิจกรรมกลุ่มอย่างแท้จริง 5) กลุ่มมีการตัดสินใจที่เป็นอิสระด้วยตนเอง และ6) ผู้นำและสมาชิกมีส่วนร่วมในการวางแผนและควบคุมการทำงานซึ่งกันและกัน

นอกจากนี้ลักษณะขององค์กรที่จะสามารถพึ่งตนเองได้ คือ การมีผลกำไรซึ่งเกิดจากการดำเนินงานของกลุ่มและสามารถตรวจสอบได้ เพราะแสดงถึงการลดการพึ่งพาจากภายนอกและทำให้กลุ่มเกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนอีกด้วย ดังที่ **อดิน รพีพัฒน์** (2523 : 9 – 10) กล่าวสรุปว่าปัญหาสำคัญที่ทำให้เกิดการดำเนินงานของสหกรณ์ หรือกลุ่มเกษตรกรในประเทศไทยล้มเหลว เกิดจากการไม่ชำระหนี้สินของสมาชิกคืนให้กลุ่มตามสัญญา และปัญหาการทุจริตของคณะกรรมการ โดยยักยอกทรัพย์สินของกลุ่มไปใช้ส่วนตัวทำให้สหกรณ์หรือกลุ่มเกษตรกรขาดทุนอยู่เสมอ

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นอาจสรุปได้ว่าองค์กรชุมชนที่สามารถพึ่งตนเองได้ควรมีลักษณะดังนี้

1. มีกิจกรรมที่สนองความต้องการของสมาชิก

2. มีการตัดสินใจและดำเนินงานที่เป็นอิสระของกลุ่มเอง

3. มีการปรับตัวของกลุ่มในลักษณะต่าง ๆ เพื่อความมั่นคง

4. มีการกระจายผลประโยชน์ของกลุ่มสู่สมาชิกอย่างยุติธรรมและเสมอภาค

5. มีผลกำไรจากการดำเนินการกลุ่ม

6. มีอำนาจต่อรองกับบุคคลภายนอก

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรการเงินชุมชน

"องค์กรชุมชน" ถือได้ว่าเป็นสถาบันที่เก่าแก่ที่สุดของสังคมไทย มีกิจกรรมลักษณะเพื่อช่วยเหลือและแลกเปลี่ยนสิ่งของกัน การรวมกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนแรงงาน โดยเกิดการรวมตัวกันจากชาวชนบทเพื่อจะแก้ไขปัญหาทุกเรื่อง และต้องการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น ตามแนวทางการพัฒนาแนวใหม่ตามยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างการพัฒนาชนบทและเมืองอย่างยั่งยืน เน้นการเสริมสร้างศักยภาพความสามารถให้คนยากจนก่อร่างสร้างตัว และพึ่งตนเองให้มากขึ้นด้วยการนำหลักแนวคิดกระบวนการสหกรณ์มาใช้ประโยชน์ โดยส่งเสริมให้คนยากจนรวมกลุ่มเป็นองค์กรชุมชน สหกรณ์ เครือข่ายองค์กรชุมชน (นันทิยา หุตานุวัตร และณรงค์ หุตานุวัตร. 2546 : 10) เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และปฏิบัติงานร่วมกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปัญหาสังคมที่ความเป็นอยู่ตกเป็นทาสระบบเศรษฐกิจทุนนิยม ก่อให้เกิดปัญหาด้านเศรษฐกิจ การขาดเงินทุนหมุนเวียน ขาดโอกาสเข้าถึงแหล่งทุน ช่องทางการหารายได้มีน้อย ทำให้เกิดการเหลื่อมล้ำ และความแตกต่างของรายได้มากน้อยระหว่างเมืองกับชนบท ความร่ำรวยยังคงกระจุกตัวอยู่กับคนกลุ่มเดียว ในขณะที่คนส่วนใหญ่ของประเทศยังคงประสบกับปัญหาความยากจนเช่นเดิม ปัญหาดังกล่าวส่งผลให้หน่วยงาน หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง ร่วมหาทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว และได้นำแนวคิดองค์กรชุมชนมาเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจ และเรียกองค์กรลักษณะนี้ว่า องค์กรการเงินชุมชน ซึ่งมีกลุ่มนักวิชาการจากตะวันตกได้มองจากมุมของการเงินเสริมสร้างบทบาทนักพัฒนาชุมชน มีข้อสรุปที่คล้ายคลึงกันว่า สิ่งที่นักพัฒนาควรเข้าไปสนับสนุนให้เกิดขึ้นในชุมชนหรือเติบโตยิ่งขึ้นได้แก่ 1) ปรัชญาหรือระบบความเชื่อในการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างคนในชุมชน 2) กลไกที่ช่วยให้เกิดการมีส่วนร่วมของสมาชิก ในกระบวนการตัดสินใจแก้ปัญหาของชุมชน 3) กิจกรรมพัฒนาจิตสำนึกและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่าง

ปัญหาต่าง ๆ และแนวทางการแก้ไขปัญหา (David Smith อ้างในสีลาภรณ์ นาครทรรพ. 2539 : 243)

1. ความหมายขององค์กรการเงินชุมชน

ความหมายขององค์กรการเงินชุมชนตามแนวคิดของนักวิชาการและนักพัฒนาได้ความหมายที่สอดคล้องคล้ายคลึงกัน ดังนี้

ภีม ภคเมธาวี และคณะ (2544 : 2) ได้ให้ความหมายองค์กรการเงินชุมชนไว้ว่า หมายถึง กลุ่มองค์กรชุมชนที่ดำเนินกิจกรรมด้านการเงินเป็นหลักมีลักษณะสำคัญ คือ มีการออมเงินร่วมกันอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เงินออมที่ได้นำมาปล่อยให้สมาชิกกู้หรือทำธุรกิจร่วมกัน กำไรที่เกิดขึ้นนำมาปันผลให้แก่สมาชิก โดยอาจแบ่งบางส่วนเป็นสวัสดิการให้กับชุมชน

อารี เชื้อเมืองพาน และธเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์ (2544 : 4) อธิบายว่า องค์กรการเงินชุมชน หมายถึง องค์กรชุมชนที่มีการระดมทุนในชุมชน เพื่อการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการนำเงินไปแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในชีวิตประจำวัน อยู่บนพื้นฐานของความต้องการยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นและลดการพึ่งพิงจากแหล่งทุนภายนอก

สุวนิจ พิทักษ์ชาติ (2547 : 2) ให้ความหมายองค์กรการเงินชุมชนว่า หมายถึง กลุ่มของบุคคลในชุมชนที่รวมตัวกันโดยความสมัครใจ ดำเนินงานด้านเงินทุนหมุนเวียน ที่ให้สมาชิกกู้ยืมไปประกอบอาชีพและใช้จ่ายที่จำเป็น ภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับของกลุ่ม ที่สมาชิกร่วมกันกำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน และผลสำเร็จที่เกิดขึ้น จะเป็นประโยชน์ต่อสมาชิกโดยส่วนร่วม

พลเดช ปิ่นประทีป (2548 : 3) ให้ความหมายองค์กรการเงินชุมชนว่า หมายถึง องค์กรที่ประชาชนทั้งที่อยู่ในเมือง และในชุมชนร่วมกันจัดตั้งขึ้น ทั้งแบบที่ไม่เป็นทางการและแบบที่เป็นทางการเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยสมาชิกร่วมกันออมทรัพย์ในรูปแบบต่างๆ และมีการจัดสวัสดิการแก่สมาชิกในหลากหลายลักษณะรวมกันทั้งการให้กู้ยืมเพื่อนำไปแก้ปัญหาความเดือดร้อนเฉพาะหน้า

จากการทบทวนความหมายที่กล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายขององค์กรการเงินชุมชนได้ว่า หมายถึง องค์กรประชาชนในภาคชุมชนทั้งที่อาศัยในเมือง และชนบทร่วมกันจัดตั้ง โดยเกิดขึ้นได้จากแรงกระตุ้นของหน่วยงานของรัฐ แต่กระบวนการจัดตั้งและการดำเนินงานที่เกิดขึ้นตามความต้องการของคนในชุมชน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อเป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยสมาชิกร่วมกันออมทรัพย์ในรูปแบบต่างๆ อย่าง

สม่ำเสมอ มีการจัดสวัสดิการแก่สมาชิกในหลายลักษณะรวมทั้งการให้กู้ยืม เพื่อนำไปทำกิจกรรมร่วมกันและแก้ปัญหาความเดือดร้อนเฉพาะหน้า ส่วนกำไรที่เกิดขึ้นนำมาปันผลให้กับสมาชิกและจัดสรรเป็นสวัสดิการให้กับชุมชน

2. การก่อเกิดองค์กรการเงินชุมชน

องค์กรการเงินชุมชน มีจุดเริ่มต้นจากการรวมกลุ่มของบุคคล หรือองค์กร ทั้งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ และเป็นองค์กรที่มีหน่วยงานก่อตั้งขึ้น โดยทั่วไปองค์กรที่ถูกตั้งขึ้นมักเป็นไปด้วยมีวัตถุประสงค์ 3 ลักษณะ (นลินี ตันธุวนิตย์ . 2538 : 6) คือ

1. ลักษณะกิจกรรมผสมผสาน เน้นการปรับวิธีคิดให้ชาวบ้านหันมาทบทวนเป้าหมายการผลิต พิจารณาปัจจัยสำคัญสำหรับการดำรงอยู่ของครอบครัว และชุมชน จุดเด่นขององค์กรชุมชนประเภทนี้เป็นเรื่องของการทำงานทางความคิด

(2) ลักษณะกิจกรรมรณรงค์เพื่อต่อรองกับรัฐ มีประเด็นเรียกร้องที่ชัดเจน สามารถระดมพลังชาวบ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) ลักษณะกิจกรรมเพื่อเพิ่มรายได้ องค์กรชุมชนที่มีลักษณะกิจกรรมที่เน้นด้านเศรษฐกิจชุมชน มีจุดเด่นเรื่องความชัดเจนในเป้าหมายการรวมกลุ่ม และการได้ผลตอบแทนจากการเข้าร่วมกิจกรรมในรูปของเงินปันผล กิจกรรมที่สำคัญจะประกอบด้วย กิจกรรมการผลิต กิจกรรมการขายผลผลิต กิจกรรมการซื้อ และการบริโภคของชุมชน และกิจกรรมที่ก่อให้เกิดค่าจ้าง ค่าเช่า และกำไรต่อชุมชน

เมื่อพิจารณาการก่อเกิดขององค์กรชุมชน จะเห็นได้ว่าองค์กรการเงินชุมชนเป็นองค์กรชุมชนประเภทหนึ่ง ที่มีวัตถุประสงค์และกิจกรรมที่เน้นหนักด้านเศรษฐกิจ เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนของชุมชน เป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยสมาชิกร่วมกันออมทรัพย์ในรูปแบบต่างๆ อย่างสม่ำเสมอมีการจัดสวัสดิการแก่สมาชิกในหลายลักษณะรวมทั้งการให้กู้ยืม เพื่อนำไปทำกิจกรรมร่วมกันและแก้ปัญหาความเดือดร้อนเฉพาะหน้า ส่วนกำไรที่เกิดขึ้นนำมาปันผลให้กับสมาชิกและจัดสรรเป็นสวัสดิการให้กับชุมชน

3. ประเภทขององค์กรการเงินชุมชน

การก่อเกิดหรือแหล่งกำเนิดขององค์กรการเงินชุมชนที่แตกต่างองค์กรชุมชนทั่วไปคือมีวัตถุประสงค์ การระดมทุนในชุมชน เพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพื่อนำไปแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน ซึ่งถือว่าเป็นปัญหาระดับรากหญ้าของสังคม และยังเป็นต้นเหตุของปัญหาด้านอื่นๆ มากมาย ซึ่งการระดมทุนจะอยู่บนพื้นฐานความต้องการยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ลด

การพึ่งพาจากแหล่งเงินทุนภายนอกประเภทขององค์กรการเงินชุมชน จึงเป็นองค์กรชุมชนที่นักวิชาการและพัฒนาที่สนใจได้ศึกษาค้นคว้าโดยแต่ละคนจำแนกประเภทขององค์กรการเงินชุมชนได้หลายลักษณะ ดังนี้

วรรณทิพย์ ตระการจินดานนท์ (2543. อ้างใน สุวนิจ พิทักษ์ชาติ. 2547 : 33-34) ได้จำแนกประเภทวัตถุประสงค์การจัดตั้งขององค์กรการเงินชุมชน เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. องค์กรการเงินเพื่อธุรกิจชุมชน มีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายหลักในการระดมทุนดำเนินธุรกิจและประกอบการต่างๆ เพื่อให้เกิดกำไรสูงสุดแก่สมาชิก

2. องค์กรการเงินที่มุ่งเน้นสวัสดิการชุมชน มีวัตถุประสงค์หรือเกิดจากปัญหาและความต้องการของชาวบ้านในชุมชน ที่จะแก้ไขปัญหาพื้นฐานในการดำรงชีพของชุมชน เช่นกลุ่มอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม กองทุนฌาปนกิจสงเคราะห์ เป็นต้น

3. องค์กรการเงินที่มุ่งเน้นตอบสนองต่อนโยบายรัฐ วัตถุประสงค์ขององค์กรนี้ขึ้นอยู่กับนโยบาย และงบประมาณของทางราชการ เช่น กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง กองทุนพัฒนาสตรีกองทุนแก้ไขปัญหาความยากจน เป็นต้น

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2544 : 7) ได้จำแนกองค์กรการเงินชุมชนตามกิจกรรมเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. องค์กรการเงินที่มุ่งเน้นทางด้านประกอบอาชีพ หรือด้านเศรษฐกิจของสมาชิกเป็นหลัก

2. องค์กรการเงินที่มุ่งเน้นทางด้านการพัฒนาสังคมหรือแก้ไขปัญหาในชุมชน เช่น การแก้ไขปัญหายาเสพติด สิ่งแวดล้อม ปัญหาเด็ก เยาวชน หรือสตรี เป็นต้น

3. องค์กรการเงินที่มุ่งเน้นทางด้านการออมทรัพย์หรือการระดมทุน เพื่อเป็นกองทุนหมู่บ้านที่สมาชิกของกลุ่มสามารถกู้ยืมไปประกอบอาชีพได้ และเพื่อเป็นสวัสดิการของสมาชิก

พลเดช ปิ่นประทีป (2548 : 15) แบ่งองค์กรการเงินชุมชน ออกได้ 3 กลุ่ม คือ

1. องค์กรการเงินชุมชนที่ภาครัฐเข้าไปสนับสนุน เช่น เครือข่ายกรมพัฒนาชุมชน ได้แก่ กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต เครือข่ายกรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้แก่ สหกรณ์การเกษตร เครือข่ายกรมส่งเสริมเกษตร ได้แก่ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร กลุ่มเยาวชนการเกษตร เป็นต้น เครือข่าย สปก. ได้แก่ ปฏิรูปที่ดินในโครงการ สปก. เป็นต้น

2. องค์กรการเงินชุมชนที่เกิดจากภาคเอกชนเข้าไปเกี่ยวข้อง เช่น เครือข่ายสมาคมนักพัฒนาหมู่บ้าน ได้แก่ ธนาคารหมู่บ้าน เครือข่ายชุมชนสหกรณ์เครดิตยูเนียนแห่ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประเทศไทย เช่น กลุ่มเครดิตยูเนียน สหกรณ์เครดิตยูเนียน อำเภอ จังหวัด ประเทศไทย เป็นต้น เครือข่ายมูลนิธิไทยเพื่อการพัฒนา ได้แก่ เครือข่ายกองทุนชุมชนเมือง (พชม.) เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มเครดิตยูเนียน เป็นต้น เครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนอื่นๆ ได้แก่ กองทุนหมุนเวียนตามโครงการองค์กรพัฒนาเอกชน เป็นต้น

4. องค์กรการเงินชุมชนที่เกิดจากการรวมกลุ่มกันเองของประชาชน เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มอาชีพ กลุ่มสัจจะ เป็นต้น

จากการทบทวนแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสามารถจัดลักษณะการก่อเกิดขององค์กรการเงินชุมชนซึ่งสรุปการจัดแบ่งประเภทขององค์กรการเงินชุมชนได้ 3 กลุ่ม คือ

1. องค์กรการเงินชุมชนที่เกิดจากภาครัฐไปสนับสนุน ได้แก่ กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต สหกรณ์การเกษตร กลุ่มเกษตรกร กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง เป็นต้น

2. องค์กรการเงินชุมชนที่ภาคเอกชนเข้าไปสนับสนุนได้แก่ ธนาคารหมู่บ้าน กองทุนแก้ไขปัญหาความยากจน (กข.คจ.) กลุ่มหรือสหกรณ์เครดิตยูเนียนกองทุนหรือสหกรณ์ประเภทอื่นๆ เป็นต้น

3. องค์กรการเงินชุมชนที่เกิดจากการรวมกลุ่มกันเองของประชาชน ได้แก่ กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ กลุ่มออมทรัพย์ประเภทอื่นๆ เป็นต้น

นอกจากนั้นหากจำแนกประเภทขององค์กรการเงินชุมชนตามสถานะทางกฎหมายจะสามารถจำแนกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ องค์กรการเงินที่จดทะเบียนตามกฎหมาย เรียกว่า องค์กรการเงินชุมชนที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลและองค์กรการเงินชุมชนที่ไม่ได้จดทะเบียนตามกฎหมาย เรียกว่า องค์กรการเงินที่มีฐานะไม่เป็นนิติบุคคล

4. องค์ประกอบขององค์กรการเงินชุมชน

องค์กรชุมชนนับว่าเป็นเครื่องมือสำคัญต่อการขับเคลื่อนและพัฒนาชุมชนระดับรากหญ้าสู่ระดับประเทศ นักวิชาการและนักพัฒนา ได้แสดงความคิดเห็นต่อปัจจัย หรือองค์ประกอบที่สำคัญขององค์กรการเงินชุมชนไว้เช่นเดียวกับองค์กรชุมทุกประเภท ดังนี้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538 : 123) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญและปัจจัยหลัก (Factors) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร คือ

1. วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) แต่ละองค์กรย่อมต้องมีระเบียบประเพณีแนวคิดในการปฏิบัติงานหรือการอยู่ร่วมกันที่แตกต่างกันตามประเภทและความ

เป็นมาขององค์กรวัฒนธรรมที่ดีช่วยหล่อหลอมจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมของบุคคลที่ทุ่มเทก็จะช่วยให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

2. ระบบงาน (System) การบริหารงานจะต้องมีระบบงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม (Participation) ในการบริหารเพื่อให้ได้มาซึ่งหลากหลายความคิดที่จะนำสู่แนวทางการพัฒนาปรับปรุง และเพิ่มประสิทธิภาพในงาน

3. เทคโนโลยี (Technology) เทคโนโลยีช่วยเสริมประสิทธิภาพในงานที่เกี่ยวข้องกับเวลา ความรวดเร็วและถูกต้อง

4. คน (People) คนเป็นปัจจัยสำคัญมากที่สุด เพราะคนจะอยู่ในฐานะผู้ปฏิบัติงานไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงาน จะต้องเป็นคนที่มีความสามารถ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ใหม่ๆ กระตือรือร้น และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

ประยูร อุดมเสียง (2540 : 21) ได้ศึกษาค้นคว้า องค์กรชุมชนที่เป็นสถาบัน กลุ่ม สหกรณ์และสมาคม ได้สรุปว่าโครงสร้างหรือองค์ประกอบของสถาบัน กลุ่ม สหกรณ์ และสมาคม ประกอบด้วย คือ

1. ผู้นำหรือคณะกรรมการ
2. ผู้ตามหรือสมาชิกกลุ่ม
3. วัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายของการดำเนินงาน
4. ระเบียบข้อบังคับ
5. สำนักงานหรือสถานที่ตั้ง
6. เจ้าหน้าที่ดำเนินงาน
7. การจดทะเบียนตามกฎหมายมีหรือไม่มีก็ได้

ทนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ (2546 : 69) ได้กล่าวถึงโครงสร้างของกลุ่มว่าประกอบด้วย

1. ผู้นำหรือคณะกรรมการ สมาชิก
2. วัตถุประสงค์ร่วมกัน
3. ระเบียบข้อบังคับ ข้อตกลง
4. กิจกรรมที่จะทำให้บรรลุ
5. งบประมาณ
6. วัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากการทบทวนแนวคิดองค์ประกอบขององค์กรการเงินชุมชน อาจสรุปได้ว่า องค์กรชุมชนทุกประเภทจะสามารถดำรงอยู่ได้ยั่งยืนเพียงใดนั้น มีผลจากการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ด้าน คือองค์ประกอบภายในองค์กร ประกอบด้วย คน วัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรม วัสดุอุปกรณ์ การบริหารจัดการ งบประมาณ อุดมการณ์ร่วม วัฒนธรรมองค์กร สถานที่ตั้ง เทคโนโลยี และระเบียบข้อบังคับ ผลประโยชน์ และองค์ประกอบภายนอกองค์กร ประกอบด้วย สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ ประเพณีวัฒนธรรมชุมชน องค์กรชุมชนภายนอกหมู่บ้าน การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกภาครัฐและเอกชน

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบขององค์กรการเงินชุมชนทั้งที่เป็นองค์ประกอบภายในองค์กร และองค์ประกอบภายนอกองค์กร ไปเป็นตัวแปรอิสระที่น่าจะมีอิทธิพลโดยตรงและโดยอ้อมต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของสถาบันการเงินชุมชน เนื่องจากเห็นว่าองค์ประกอบเหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำรงอยู่หรือความยั่งยืนของสถาบันการเงินชุมชน

แนวคิดเกี่ยวกับสถาบันการเงินชุมชน

1. การก่อกำเนิดของสถาบันการเงินชุมชน

สถาบันการเงินชุมชนเกิดขึ้นจากแนวคิดของรัฐบาลพันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร ที่ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2548 ว่าจะพัฒนาระบบการเงินที่สนับสนุนเศรษฐกิจฐานรากจากกองทุนหมู่บ้านที่มีความพร้อมสู่สถาบันการเงินชุมชนหรือธนาคารหมู่บ้านที่ให้โอกาสประชาชนเข้าถึงแหล่งเงินทุนอย่างยั่งยืน (กองเลขานุการ ธ.ก.ส. 2548 : 1)

2. ความหมายของสถาบันการเงินชุมชน

สถาบันการเงินชุมชน หมายถึง สถาบันการเงินของชุมชนที่จัดตั้งขึ้นโดยกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง เพื่อให้บริการทางการเงินที่สามารถตอบสนองความต้องการแก่ประชาชนในชุมชนซึ่งขาดโอกาสในการเข้าถึง และใช้บริการทางการเงินของสถาบันการเงินทั่วไป ตามวัตถุประสงค์ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน และรูปแบบ ซึ่งคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติกำหนด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3. วัตถุประสงค์ของสถาบันการเงินชุมชน

3.1 แหล่งเก็บออมเงินที่มีความมั่นคง ปลอดภัย และมีผลตอบแทนที่เหมาะสม

3.2 แหล่งเงินทุน เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและบรรเทาความเดือนร้อนทั้งในระดับบุคคล ครัวเรือน และชุมชน

3.3 เสริมสร้างสวัสดิการ และสวัสดิภาพของชุมชน

3.4 เสริมสร้างวินัยทางการเงิน และให้คำปรึกษาทางการเงินแก่ชุมชน

3.5 เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ร่วมกันในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมชุมชน

4. รูปแบบของสถาบันการเงินชุมชน

รูปแบบของการจัดตั้งสถาบันการเงินชุมชน ได้กำหนดไว้ 4 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 พัฒนากองทุนหมู่บ้าน 1 กองทุน หรือ 1 หมู่บ้าน เป็น 1 สถาบันการเงินชุมชน

รูปแบบที่ 2 พัฒนากองทุนหมู่บ้านหลาย ๆ กองทุน หรือหลายหมู่บ้านในตำบลเดียวกันเป็น 1 สถาบันการเงินชุมชน

รูปแบบที่ 3 เกิดจากการยุบรวมกองทุนหมู่บ้านหรือกองทุนชุมชนเมืองเข้าด้วยกันในตำบลเดียวกันเป็น 1 สถาบันการเงินชุมชน

รูปแบบที่ 4 พัฒนากองทุนหมู่บ้านร่วมกับกลุ่มการเงินในหมู่บ้าน หรือชุมชนเดียวกัน (Synergy) เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มวิสาหกิจชุมชน เป็น 1 สถาบันการเงินชุมชน

5. กิจกรรมของสถาบันการเงินชุมชน

5.1 ส่งเสริมการออมเงินของชุมชน ทั้งสมาชิกและประชาชน

5.2 รับฝากเงินจากสมาชิกและประชาชน

5.3 ให้สินเชื่อแก่สมาชิกและประชาชน หรือองค์กรการเงินอื่น

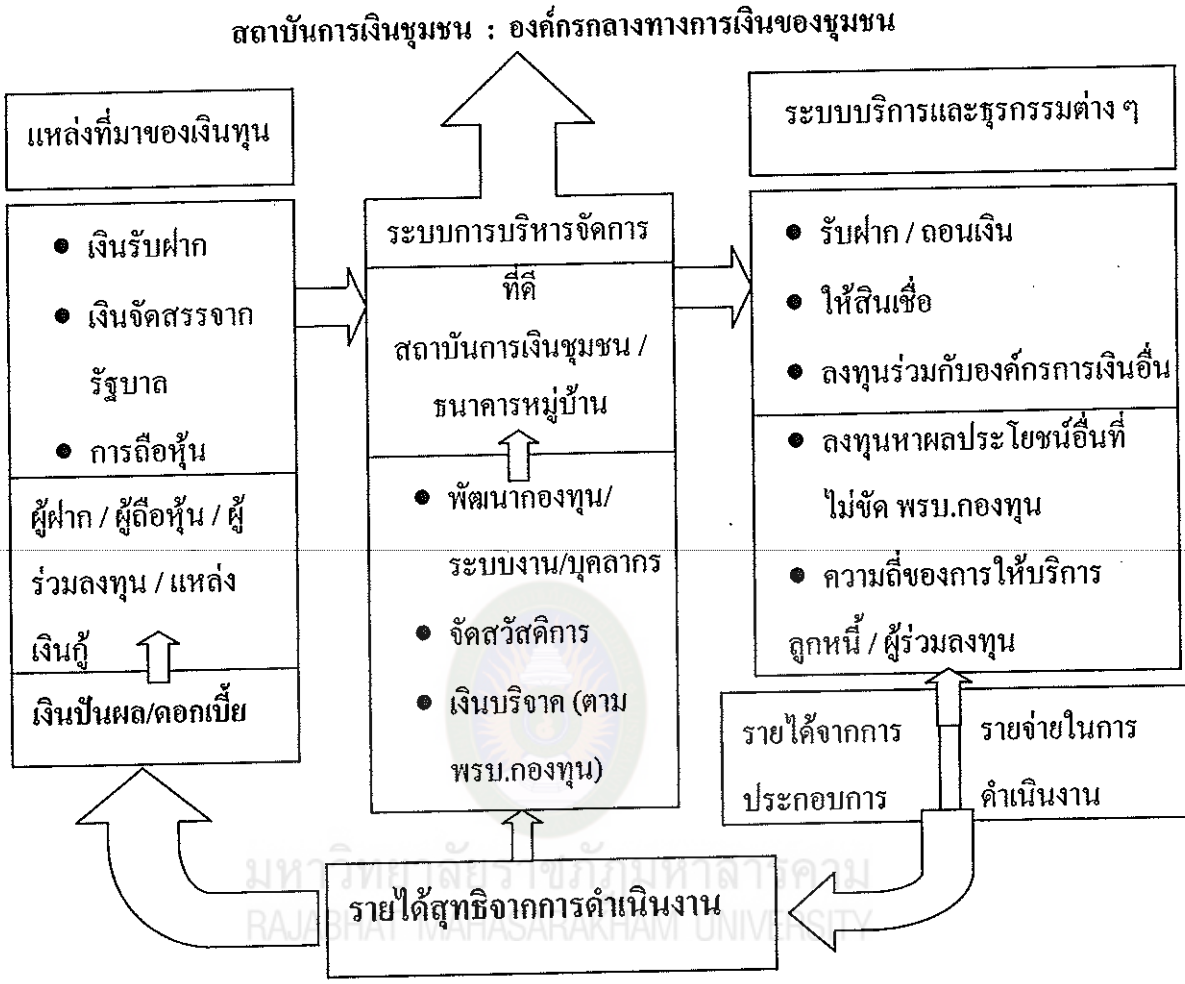
5.4 กู้ยืมเงินจากแหล่งเงินทุนอื่น ตามที่คณะกรรมการกำหนด

5.5 ให้บริการธุรกรรมทางการเงินและธุรกรรมอื่น ๆ ที่อำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการให้แก่สมาชิกและประชาชน

5.6 จัดสวัสดิการและสวัสดิภาพแก่สมาชิกและชุมชน

5.7 จัดสรรรายได้เพื่อดำเนินการให้บริการและพัฒนาศักยภาพ

6. กรอบแนวคิดของสถาบันการเงินชุมชนเป็นองค์กรการเงินของชุมชน



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดสถาบันการเงินชุมชน

ที่มา : (กองเลขานุการธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. 2548)

จากกรอบแนวคิดของสถาบันการเงินชุมชน สามารถอธิบายได้ว่า สถาบันการเงินชุมชนมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อเป็นแหล่งเก็บออมเงินและเป็นแหล่งเงินทุนให้กับประชาชนที่ขาดโอกาสในการเข้าถึง และใช้บริการทางการเงินของสถาบันการเงินทั่วไป โดยได้รับการสนับสนุนเงินทุนจากเงินรับฝากของคนในชุมชน เงินจัดสรรจากรัฐบาล การถือหุ้นของสมาชิก และจากการกู้ยืมจากแหล่งเงินทุนอื่น เพื่อจะทำหน้าที่เป็นองค์กรกลางทางการเงินของชุมชนในการบริหารจัดการของบุคลากรในชุมชน ให้บริการและทำธุรกรรมต่าง ๆ ทางการเงินในรูปแบบรับฝากเงิน / ถอนเงิน การให้สินเชื่อ การลงทุนร่วมกับองค์กรการเงินอื่น และการลงทุนหาผลประโยชน์อื่นที่ไม่ขัด พรบ.กองทุน อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดรายได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มากกว่าค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เพื่อที่จะนำรายได้สุทธิในการดำเนินงานมาแบ่งปันผลประโยชน์ในรูปของเงินปันผลต่อผู้ถือหุ้น ผู้ร่วมลงทุน และนำจ่ายดอกเบี้ยให้กับผู้ฝากเงินและแหล่งเงินกู้ นอกจากนี้สามารถนำรายได้มาจัดสรรในการพัฒนากองทุน ระบบงาน บุคลากร จัดเป็นสวัสดิการให้กับสมาชิก และจัดสรรเป็นเงินบริจาคให้กับสาธารณประโยชน์ตาม พรบ.กองทุน ซึ่งจะทำให้สถาบันการเงินชุมชนเกิดความเข้มแข็งและยั่งยืนต่อไป

7. แนวคิดความเข้มแข็งของสถาบันการเงินชุมชน

7.1 ความหมายของความเข้มแข็งขององค์กรชุมชน

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในงานพัฒนาจำนวนมากที่มีความมุ่งมั่นต้องการให้เกิดองค์กรชุมชนที่เข้มแข็ง แต่ยังไม่สามารถอธิบายให้ชัดเจนได้ว่า องค์กรชุมชนที่มีความเข้มแข็งนั้นเป็นอย่างไร ถ้าแนวคิดยังไม่ชัดเจน การกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และวิธีการทำงานจะบรรลุเป้าหมายไม่ได้ จึงควรทำความเข้าใจร่วมกันว่าแท้จริงแล้วความเข้มแข็งขององค์กรชุมชนเป็นอย่างไร

ทรงพล เจตนาวณิชย์ (อ้างใน สีลาภรณ์ นาครทรรพ บรรณาธิการ. 2538 : 20) กล่าวว่า ความเข้มแข็งขององค์กรชุมชน หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ขององค์กรชุมชนที่ตระหนักถึงภูมิปัญญาชาวชุมชนและความต้องการ และภูมิปัญญาสมัยใหม่ที่จะเข้าไปเสริมเพื่อให้ชาวชุมชนมีความสามารถในการคิด ในการตัดสินใจได้ด้วยตัวเอง เป้าหมายจึงอยู่ที่การพึ่งตนเองและการพัฒนาที่ยั่งยืน

วิชัย ตันศิริ (อ้างใน สีลาภรณ์ นาครทรรพ บรรณาธิการ. 2538 : 11) กล่าวว่า ความเข้มแข็งขององค์กรชุมชน หมายถึง ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ปัญหา สาเหตุ ทางเลือก การแก้ไขปัญหา ความสามารถในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของชุมชน การระดมทุนของชุมชน และการแก้ปัญหาการประกอบอาชีพของคนในชุมชนร่วมกัน องค์กรชุมชนที่เข้มแข็งย่อมประกอบด้วย สมาชิกที่มีความสามัคคี ความซื่อสัตย์ วินัย ความรับผิดชอบ ความเสียสละ และสัจจะ ซึ่งก็คือคุณสมบัติของผู้ที่มีการศึกษานั่นเอง

ประเวศ วะสี (อ้างใน สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2540 : 118) ที่ได้ให้ความหมายว่า องค์กรที่มีความเข้มแข็ง หมายถึง องค์กรที่มีความสามารถในการบริหารจัดการได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนและปัญหาอื่น ๆ รวมทั้งยังสามารถเผชิญกับภาวะวิกฤตต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Zander (อ้างใน สายพิรุณ น้อยศิริ. 2530 : 24) กล่าวว่า ในกลุ่มเข้มแข็ง สมาชิกจะตระหนักว่าเขาเป็นคนก่อตั้งกลุ่ม มีความต้องการเป็นเจ้าของกลุ่ม เขาจะให้ทุกอย่างที่กลุ่มต้องการจากเขาเพียงพอ เขาพร้อมที่จะทำงานหนักเพื่อให้วัตถุประสงค์และความต้องการของกลุ่มประสบผลสำเร็จ

วิเชียร แสงโชติ (สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2540 : 117-121) กล่าวถึงประเด็นที่ควรพิจารณาในการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร ประกอบด้วย

1. เป้าหมายขององค์กร ต้องมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรให้ชัดเจนและเกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมที่แท้จริง

2. การบริหารจัดการองค์กร ต้องมีระบบการบริหารจัดการที่เหมาะสม

3. กิจกรรมขององค์กร ต้องคิดค้นและพัฒนาให้เกิดทางเลือกในการดำเนินกิจกรรมในทุก ๆ ด้าน คือทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมวัฒนธรรม และด้านการเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสมาชิกเห็นความสำคัญ มีความเชื่อและมีศรัทธาต่อองค์กรว่าเป็นสถาบันหลักที่จะนำพามวลสมาชิกทุกคนไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นกว่าอดีตและปัจจุบัน

8. ข้อบ่งชี้ความเข้มแข็งขององค์กรการเงินชุมชน

การพิจารณาว่าองค์กรชุมชนมีความเข้มแข็งหรือไม่นั้น นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวว่าอาจจะพิจารณาจากข้อบ่งชี้ต่างๆ ดังนี้

จากการศึกษาชุมชนของ**มูลนิธิหมู่บ้าน** (อ้างใน พิทยา ว่องกุล. 2542 : 135 – 140) พบว่าในกระบวนการพัฒนาชนบทที่ผ่านมา มีขบวนการประชาชนที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ บนฐานภูมิปัญญาและประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ประยุกต์เข้ามากับสภาพสังคม โดยมีการรวมตัวเป็นกลุ่มหรือองค์กรประชาชนขึ้น ซึ่งมีศักยภาพในการพัฒนาและพึ่งพาตนเอง ยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคง บนหลักการพัฒนาของกลุ่มอย่างมีศักดิ์ศรี สร้างเงินทุนของกลุ่มขึ้นมาอย่างอิสระ เป็นตัวของตัวเอง ทั้งนี้เมื่อศึกษาถึงโครงสร้างชุมชน พบว่าปัจจัยที่เกื้อกูลที่สร้างความมั่นคงให้แก่ชุมชนที่เป็นลักษณะทั่วไป ประกอบด้วย

1. กฎว่าด้วยทุนแห่งชีวิต หรือทุนโภคทรัพย์ที่ให้ผลผลิตทวีคูณจากการปลูกพืช เลี้ยงสัตว์แบบการเกษตรผสมผสานหรือการเกษตรแบบครบวงจร ซึ่งเป็นฐานชีวิตมนุษย์ที่พึ่งพิงเลี้ยงครอบครัวได้ และเป็นฐานที่มาของการสร้างกองทุนที่หมุนเวียนในชุมชน และเป็นวงจรทุนแห่งชีวิตตามธรรมชาติที่เกื้อกูลกันเอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. กฎว่าด้วย "ลดรายจ่ายเท่ากับเพิ่มรายได้ และเพิ่มทุนในระดับชุมชน" เป็นหลักในการผลิตและการแปรรูปเพื่อลดรายจ่ายจากการซื้อสินค้าจากภายนอก ซึ่งเมื่อไม่มีรายจ่าย ก็เท่ากับเป็นการเพิ่มรายได้ในตัวเอง กฎข้อนี้พัฒนาไปสู่การแบ่งงานกันผลิตในชุมชน ด้วยการแปรรูปผลผลิตที่มีในชุมชนเป็นอุตสาหกรรมในชุมชน

3. กฎว่าด้วย "กองทุนชุมชน" ที่เติบโตจากน้อยสะสมไปสู่ใหญ่ จากการให้สัจจะออมทรัพย์เพื่อตั้งกลุ่มออมทรัพย์ สหกรณ์ร้านค้า หรือกองทุนสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นหลักประกันชีวิตที่มั่นคงแก่สมาชิกในชุมชนและสร้างระบบการเงินภายในชุมชนให้ทุกคนได้ใช้ประโยชน์ร่วมกัน เพื่อกู้ยืมพัฒนาอาชีพหรือเศรษฐกิจของตน

4. กฎ "การตลาดเพื่อชุมชน" ที่สมาชิกผลิตสินค้าหลากหลายชนิด สนองความต้องการของชุมชนเป็นหลัก มีเหลือจึงขายสู่ตลาดภายนอกเป็นเงินทุนสะสมให้แก่สมาชิกและชุมชน

5. กฎว่าด้วย "ความหลากหลายทางธรรมชาติที่เป็นภูมิปัญญา ภูมิศาสตร์" คนไทยได้เรียนรู้และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีในชุมชน โดยมีการผลิต แปรรูปทั้งที่เป็นอาหาร ยารักษาโรค ซึ่งภูมิปัญญาเหล่านี้เป็นศักยภาพที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นสินค้าได้หลากหลายชนิด

6. กฎว่าด้วย "การปฏิสัมพันธ์แบบแนวนอนทางสังคม" โครงสร้างชุมชนแบบมีส่วนร่วมเป็นพื้นฐานการสร้างกลุ่ม สร้างองค์กรที่เข้มแข็ง สร้างกองทุน และความร่วมมือที่ทรงพลัง โดยอาศัยปฏิสัมพันธ์แบบพวกพ้องเครือญาติและวัฒนธรรม

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สีลาภรณ์ นาครทรรพ และคณะ (2538 : 132 - 134) สรุปตัวชี้วัดความเข้มแข็งขององค์กรชุมชนที่สำคัญมี 8 ด้าน

1. ด้านนำมิติเชิงวัฒนธรรม มาผสมผสานในการทำกิจกรรมขององค์กร เพราะการที่องค์กรชุมชนมีฐาน ทางวัฒนธรรม จะเป็นเครื่องยึดโยงให้สามารถสร้างองค์กรชุมชนได้ง่ายและมีคุณภาพ

2. ด้านประสิทธิภาพในการตอบสนองต่อปัญหาขององค์กร โดยพิจารณาได้ถึงความรวดเร็วในการตอบสนองและแก้ปัญหาภายใน ภายนอกขององค์กร

3. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยองค์กรมีการวิเคราะห์ปัญหาสาเหตุทางเลือกและวิธีการแก้ปัญหาที่ชัดเจน ถูกต้อง

4. ด้านการจัดการกลุ่ม โดยพิจารณาได้จาก จำนวนสมาชิกที่เข้าร่วมกิจกรรม ระดับมีส่วนร่วมของสมาชิก ในการร่วมปฏิบัติตามกฎระเบียบและกติกา ร่วมกิจกรรม

ต่างๆ สมาชิกรู้และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และมีการสร้างพัฒนากระบวนการทำงานกลุ่มอย่างต่อเนื่อง

5. ด้านเกี่ยวกับผู้นำ โดยผู้นำจะต้องได้รับการยอมรับจากสมาชิก มีความรู้และทักษะของการเป็นผู้นำ

6. ด้านการรับผลประโยชน์ การที่สมาชิกได้รับผลประโยชน์อย่างยุติธรรม

7. ด้านการยอมรับนับถือจากภายนอก ได้แก่ ได้รับการสนับสนุนจากภายนอก เช่น เงินทุน ทรัพยากร และโครงสร้างพัฒนาต่างๆ เป็นต้น การมีคนเยี่ยมชมศึกษาดูงาน เป็นแหล่งการเรียนรู้สามารถต่อรองกับหน่วยงานรัฐ เช่น การขอสนับสนุนต่างๆ การแก้ปัญหา เป็นต้น

8. ด้านการขยายผล พิจารณาจากจำนวนสมาชิกเพิ่มขึ้น กิจกรรมมีหลากหลายมากขึ้น จำนวนองค์กรที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

กาญจนา แก้วเทพ (2540 : 54-59) ได้วิเคราะห์ถึงลักษณะการพัฒนาการไปสู่ความเข้มแข็งขององค์กรชุมชนมี 4 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นก่อร่างสร้างกลุ่ม ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ได้แก่

1.1 ขั้นตอนวิเคราะห์ชุมชน ซึ่งขั้นตอนนี้มีความสำคัญมาก เพราะความสำเร็จของการพัฒนานั้นอยู่ที่ชาวบ้านที่อยู่กับปัญหามีความเข้าใจต่อปัญหาอย่างถูกต้องและมีความเข้าใจร่วมกันเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน "ต้องรู้เขารู้เรา" เนื่องจากด้านหนึ่งของการพัฒนาคือการต่อสู้กับปัญหา ชาวบ้านต้องรู้จัดจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองและผู้อื่น เช่น เทคนิค วิธีการประเมินวิเคราะห์ระบบชุมชน (Rural System Analysis) ผลที่ได้คือ การเพิ่มพลังความรู้ของชาวบ้านในการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา มองเห็นสาเหตุหลัก สาเหตุรอง สาเหตุร่วม และตรวจสอบวิเคราะห์ของสาเหตุปัญหาที่แท้จริงได้

1.2 ขั้นการแสวงหาทางเลือกเพื่อทำกิจกรรมความเข้มแข็งขององค์กรชุมชนนับว่าเป็นรากฐาน และความเข้มแข็งของสังคม การที่องค์กรชุมชนจะดำรงคงอยู่ได้อย่างยั่งยืน คือ การระดมความคิดเพื่อที่จะเลือกทำกิจกรรมก่อนหลังให้เหมาะสมกับความสามารถของชุมชน โดยการแสวงหาทางเลือกอื่นนอกเหนือจากการระดมความคิดจากองค์กรแล้ว เช่น การศึกษาดูงานขององค์กรอื่น การคิดคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation) ปัญหาที่อาจจะเกิดในอนาคต การประเมินความเป็นไปได้ในการทำกิจกรรม การประเมินโอกาส (Opportunities) และขีดจำกัด (Limits) ขององค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. ขั้นลงมือปฏิบัติการ เป็นขั้นตอนที่มีความสัมพันธ์กับขั้นตอนแรก เช่น ความเข้าใจในเป้าหมายของการรวมกลุ่ม เพราะหากองค์กรสามารถวิเคราะห์ปัญหาศักยภาพของตนเองได้ใกล้เคียงความจริง และมีประสบการณ์กว้างขวางในการหาทางออกเช่น ความเข้าจะทำให้สามารถเลือกดำเนินกิจกรรมได้อย่างเหมาะสมกับธรรมชาติขององค์กร

3. ขั้นขยายตัว ลักษณะการขยายตัวมีอยู่ 2 ทิศทาง คือ

3.1 การขยายกิจกรรม เช่น กิจกรรมแรกคือ การซื้อขายปุ๋ย ต่อมาขยายกิจกรรมไปยังซื้อข้าวเปลือกและกิจกรรมจัดตั้งโรงสี เป็นต้น

3.2 การขยายแนวคิดและพื้นที่ ได้แก่ กลุ่มเลี้ยงวัว ควาย ตำบลท่านางแมว เมื่อประสบผลสำเร็จจึงได้ถ่ายทอดบทเรียนไปพื้นที่ใกล้เคียง เป็นต้น การขยายเครือข่ายมีความจำเป็นในการรักษาความยั่งยืนและเป็นหลักประกันความเสี่ยงขององค์กรได้ ที่อยู่บนพื้นฐาน “น้ำพึ่งเรือ เสือพึ่งป่า” “ทีเขาทีเรา ใจเขาใจเรา”

4. ขั้นพลังคือสามัคคี “สามัคคีคือพลัง” องค์กรที่มีความเข้มแข็งแล้ว ก็จะสามารถระดมความร่วมมือจากองค์กรภายนอกได้ที่เรียกว่า “องค์กรพันธมิตร” เพราะโดยหลักธรรมชาติ องค์กรชาวบ้านใดที่มีความเข้มแข็งมากก็จะยิ่งระดมความสามัคคีและการยอมรับจากบุคคลภายนอกได้มากยิ่งขึ้นจะดำรงอยู่ได้ยาวนาน และคุณลักษณะหรือเกณฑ์บางประการที่ให้ภาพของความเข้มแข็งขององค์กรชุมชน อาจจะพิจารณาเรื่องของความเข้มแข็งขององค์กรชุมชนพิจารณาได้จาก

4.1 บุคคลหรือทุนมนุษย์ สิ่งที่จะบอกว่าองค์กรมีความเข้มแข็งคือการเจริญเติบโตในเชิงปริมาณและคุณภาพขององค์กร ได้แก่ การเพิ่มลดของสมาชิก ความสามารถ ทักษะ ความรู้และความคิด พลังสร้างสรรค์ของสมาชิกในการทำกิจกรรมและมีความต่อเนื่อง

4.2 ปริมาณและคุณภาพของกิจกรรม ตัวบ่งชี้ความเข้มแข็งขององค์กรชุมชนคือการดำเนินกิจกรรมขององค์กร จะต้องมีลักษณะต่อเนื่องอย่างเป็นเครือข่าย และขยายกิจการใหม่ ๆ ได้แก่ กลุ่มเลี้ยงวัว เมื่อปริมาณวัวเพิ่มมากขึ้น ก็ขยายกิจกรรมต่อเนื่องคือจัดตั้งเขียงชำแหละขายเนื้อ ทำโรงงานลูกชิ้นเพื่อเพิ่มมูลค่าของสินค้า เป็นต้น

4.3 ปริมาณและคุณภาพของทุน ความเข้มแข็งจะดูได้จากทุนที่เป็นวัตถุหรือสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติที่องค์กรสะสมได้ว่ามีทุนด้านปริมาณของวัตถุเพิ่มขึ้นหรือไม่มิติด้านคุณภาพ ได้แก่ ความยืนยาวของทุน เช่น ระบบบริหารจัดการทั้งด้านศีลธรรมและด้านเทคนิคความโปร่งใส ทำให้องค์กรมีอนาคตยืนยาว เป็นต้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4.4 ทุนเพื่อนหรือเครือข่าย เนื่องจากงานขององค์กรชุมชนจะต้องมีสองด้านในตัวเองอยู่เสมอ คือ ด้านการพึ่งพาตนเองและด้านการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การมีเครือข่ายจึงเป็นตัวแปรหนึ่งที่ใช้ประเมินความเข้มแข็งขององค์กรชุมชน โดยดูจากความสามารถในการจัดการกับเครือข่ายความเข้มแข็งขององค์กรดูได้จากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เช่น เวลาระดมสรรพกำลัง (Mobilize) แล้วมีแรงผลักดันอย่างที่องค์กรต้องการหรือไม่ หรือเวลาเอาพลังของเครือข่ายไปต่อรองปะทะแล้วประสบผลสำเร็จหรือเปล่า เป็นต้น

4.5 สถานภาพขององค์กรชุมชน ความเข้มแข็งขององค์กรชุมชนพิจารณาศักยภาพภายนอก คือ การประเมินโดยใช้เกณฑ์อ้างอิงจากภายนอก (External Reference) คือ การประเมินจากกลุ่มภายนอกที่เกี่ยวข้องว่าให้การยอมรับต่อองค์กรชุมชนนั้นมากน้อยแค่ไหน

ประเวศ วะสี (2542 : 43) กล่าวถึงองค์กรที่ชาวบ้านก่อตั้งขึ้นเอง ไม่ใช่องค์กรที่ทางราชการไปจัดตั้งให้ องค์กรชุมชนที่มีความสามารถบริหารจัดการอย่างต่อเนื่องโดยชาวบ้าน เพื่อชาวบ้าน สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนและปัญหาอื่น ๆ รวมทั้งยังสามารถเผชิญกับภาวะวิกฤติต่าง ๆ ได้อย่างดี นั่นคือ “องค์กรชุมชนที่มีความเข้มแข็ง”

สนั่น คะรัมย์ (2543 : 51) กล่าวถึงความเข้มแข็งขององค์กรชุมชนพิจารณาได้จาก

1. ภูมิปัญญา ระบบความเชื่อ ระบบคุณค่า ระบบความคิดของชุมชน
2. การจัดการองค์กรชุมชน
3. กระบวนการเรียนรู้ และการขยายเครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชน
4. ผลกระทบจากการดำเนินงานขององค์กรชุมชนในด้านต่างๆ

มาตรฐานของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองที่เข้มแข็ง (สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ. 2545) เป็น 3 ระดับ คือ ระดับชั้นดีมาก (AAA) ระดับปานกลาง (AA) และระดับควรปรับปรุง (A) เพื่อให้กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองได้รับการพัฒนาให้เข้มแข็ง เป็นแหล่งทุนในชุมชนได้ โดยให้จัดระดับชั้นปีละ 2 ครั้ง มีตัวชี้วัดความเข้มแข็งของกองทุนหมู่บ้านฯ ใช้เกณฑ์การวัด 5 ด้าน คือ

1. การบริหารจัดการที่ดี ได้แก่ การแบ่งหน้าที่รับผิดชอบ การแจ้งระเบียบวินัย การกำหนดกฎเกณฑ์ การกำหนดแผนการดำเนินงานและปฏิบัติตามแผนที่กำหนด การสื่อสาร เป็นต้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. การมีส่วนร่วมและจำนวนเครือข่าย ได้แก่ การจัดประชุมและการเข้าร่วมประชุมของสมาชิก การรวมกลุ่มสมาชิกกองทุน เป็นต้น

3. การเพิ่มปริมาณของสมาชิก ได้แก่ การเพิ่มทุนตามสัดส่วนของประชากรของหมู่บ้านหรือชุมชนเมือง เป็นต้น

4. การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล และตรวจสอบโดยสมาชิก ได้แก่ การตรวจลอบเอกสารทางการเงิน ตรวจสอบการการใช้เงินกู้ การเตือนเร่งรัดหนี้ เป็นต้น

5. ผลการดำเนินงาน ได้แก่ การเพิ่มปริมาณกำไรต่อทรัพย์สินรวม เงินออมของสมาชิกต่อทรัพย์สินรวม รายได้รวม ทรัพย์สินรวม หนี้สินรวม เป็นต้น

ธีรรัช วงษ์ราช (2544 : 12-13) ได้ศึกษาและพบว่า ตัวชี้วัดความเข้มแข็งของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองจังหวัดขอนแก่น มี 7 ด้าน ได้แก่

1. ด้านลักษณะของกลุ่ม ได้แก่ สมาชิกร่วมทำกิจกรรมตามประเพณีของกลุ่ม

2. ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก ได้แก่ ร่วมประชุม ร่วมทราบ และเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์กร และร่วมกิจกรรมกับองค์กร

3. ด้านการแก้ปัญหา ได้แก่ สมาชิกนำปัญหาขององค์กรมาปรึกษาได้ทันท่วงที โดยสมาชิกรับรู้ความขัดแย้งในองค์กร มีการวิเคราะห์ ค้นหาสาเหตุ รับรู้ผลกระทบของปัญหาที่เกิดขึ้น และสมาชิกรู้จักการสร้างทางเลือกในการแก้ปัญหา

4. ด้านการสนับสนุนจากภายนอก ได้แก่ ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานรัฐหรือเอกชนด้านการเงิน ด้านการอบรม ด้านการปรึกษา

5. ด้านการยอมรับจากหน่วยงานภายนอก ได้แก่ การขอติดต่อขอศึกษาดูงาน และการให้คำแนะนำในการแก้ปัญหาแก่องค์กรอื่น

6. ด้านการเรียนรู้ขององค์กร ได้แก่ ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่

6.1 ด้านการส่งเสริมความรู้แก่สมาชิก ได้แก่

6.1.1 การส่งเสริมความรู้แก่สมาชิก

6.1.2 การกระจายความรู้แก้สมาชิกทั้งเรื่องทั่วไปอยู่เป็นประจำและประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อเพิ่มความรู้แก่สมาชิก

6.2 มีกระบวนการเรียนรู้ ได้แก่

6.2.1 มีการถ่ายทอดความรู้แก่สมาชิก

6.2.2 มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่องค์กรประสานอยู่เป็นความรู้ที่จะใช้ต่อไป

6.2.3 มีการบันทึกกิจกรรมขององค์กร ได้แก่ การบันทึกกิจกรรมต่าง ๆ บันทึกปัญหาที่พบ แนวทางแก้ไขปัญหาที่เคยใช้ และผลกระทบจากเรื่องราวสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ

7. ด้านการจัดการ ได้แก่ สมาชิกเป็นผู้ออกกฎบังคับ บทลงโทษขององค์กร ดูแลให้สมาชิกทุกคนปฏิบัติตามกฎขององค์กร และรับรู้และเข้าใจโครงสร้างขององค์กร

ไพศาล มะระพฤกษ์วรรณ และคณะ (2539 : 6) ได้ให้ความหมายของการจัดการ คือ วิธีปฏิบัติโดยการจัดหา พัฒนา และประยุกต์ใช้ทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย

ณรงค์ เพชรประเสริฐ (2544 : 65) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องกลุ่มออมทรัพย์อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลากรณีศึกษา กลุ่มออมทรัพย์บ้านคลองเปี๊ยะ กลุ่มออมทรัพย์บ้านน้ำขาว และกลุ่มออมทรัพย์บ้านนาหว้า พบว่า สิ่งที่สำคัญและเป็นจุดเด่นที่ทำให้กลุ่มออมทรัพย์เหล่านั้นเติบโต ดำรงอยู่ได้อย่างยาวนาน คือ การสร้างเครือข่ายที่ครอบคลุมกว้างขวางให้อยู่ภายใต้การประสานงาน และกระจายงานเดียวกันได้ เรื่องบริหารจัดการให้กลุ่มเป็นเศรษฐกิจชุมชนที่มีหลากหลายหน่วยกิจกรรมรวมอยู่ ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการผลิตและการค้าเพื่อเข้าสู่ตลาดระดับประเทศ และการที่เป็นกลุ่มออมทรัพย์ที่เน้นสวัสดิการเพื่อสมาชิกและการจัดตั้งกลุ่มตามความสัมพันธ์ของสมาชิกในชุมชน

คณะกรรมการระบบมาตรฐานงานชุมชน (มชช.) (2547 : 27) ได้กำหนดมาตรฐานองค์กรชุมชน ตามระบบมาตรฐานงานชุมชนที่แสดงถึงลักษณะการบริหารจัดการองค์กรชุมชนที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน ได้แก่
   1.1 คณะกรรมการ
   1.2 ระเบียบข้อตกลง
   1.3 สมาชิก
   1.4 สถานที่ทำงานกลุ่ม
   1.5 กระบวนการทำงาน
2. ด้านผลประโยชน์ต่อสมาชิกและชุมชน ได้แก่
   2.1 การดำเนินงานเพื่อแก้ปัญหาของสมาชิก

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.2 การแบ่งปันผลประโยชน์ของสมาชิก

2.3 การจัดสวัสดิการต่อสมาชิกและชุมชน

3. ด้านการพัฒนาขีดความสามารถองค์กร ได้แก่

3.1 การพัฒนาการเรียนรู้

3.2 การพัฒนาทุนทางสังคม

3.3 การเชื่อมโยงกับกลุ่ม หรือ องค์กรอื่น

4. ด้านการบริหารเงินทุนและทรัพยากร ได้แก่

4.1 การจัดหาเงินทุนและทรัพยากร

4.2 การจัดสรรและใช้ประโยชน์จากเงินทุนฯ

4.3 การควบคุมการใช้ประโยชน์จากเงินทุนฯ

จากแนวคิดข้อบ่งชี้ความเข้มแข็งขององค์กรการเงินชุมชนที่ทบทวนมานั้น พบว่า การพิจารณาถึงองค์กรชุมชนนั้น มีความเข้มแข็งหรือไม่เพียงใดนั้น สามารถพิจารณาได้จากตัวบ่งชี้ต่าง ๆ ดังนี้

1. กระบวนการวิเคราะห์องค์กร ได้แก่ สมาชิกค้นหาสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาได้ สมาชิกรับรู้ความขัดแย้งในองค์ชุมชน สมาชิกมีการวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน สมาชิกสามารถค้นหาสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาได้ สมาชิกสามารถรับรู้ถึงผลกระทบของปัญหาที่เกิดขึ้น และสมาชิกรู้จักการสร้างทางเลือกในการแก้ปัญหา

2. ความเหมาะสมของกิจกรรมองค์กร ได้แก่ การเลือกดำเนินกิจกรรมที่มีความเหมาะสมกับปัญหา ศักยภาพ และธรรมชาติขององค์กร

3. การขยายตัวขององค์กร ได้แก่ การขยายตัวด้านกิจกรรม การขยายตัวด้านแนวคิดและพื้นที่

4. การยอมรับและสนับสนุนจากภายนอก ได้แก่ องค์กรชุมชนได้รับการสนับสนุนด้านการวิชาการ มีการติดต่อขอศึกษาดูงาน ได้รับการสนับสนุนด้านการเงิน ได้รับการขอความร่วมมือหรือข้อความคิดจากหน่วยงานภายนอก องค์กรชุมชนสามารถให้การแนะนำหรือแนวทางแก่องค์กรอื่นในการแก้ปัญหาชุมชน

5. การมีส่วนร่วมของสมาชิก ได้แก่ ประชุมเป็นประจำ ร่วมรับทราบ และเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์กร ร่วมกิจกรรมกับองค์กร ออกความเห็นอย่างอิสระและมีเป้าหมายที่ต้องการแก้ไขปัญหาของชุมชน ออกกฎ บทบังคับและบทลงโทษ ร่วมกันดูแลให้สมาชิกทุกคนปฏิบัติตามกฎขององค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

6. ด้านการเรียนรู้ขององค์กร

6.1 ด้านการส่งเสริมความรู้แก่สมาชิก เช่น การส่งเสริมความรู้แก่สมาชิก การกระจายความรู้แก่สมาชิกทั้งเรื่องทั่วไปอยู่เป็นประจำและประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อเพิ่มความรู้แก่สมาชิก

6.2 มีกระบวนการเรียนรู้ เช่น มีการถ่ายทอดความรู้แก่สมาชิก มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่องค์กรประสานอยู่เป็นความรู้ที่จะใช้คราวต่อไป

6.3 มีการบันทึกกิจกรรมขององค์กร เช่น การบันทึกกิจกรรมต่างๆ บันทึกปัญหาที่พบ แนวทางแก้ไขปัญหาที่เคยใช้ และผลกระทบจากเรื่องราวสิ่งแวดล้อมต่างๆ

6.4 มีการขยายผลจากกิจกรรมที่ทำอยู่เดิม เช่น การเพิ่มปริมาณกิจกรรม

7. ด้านผลการดำเนินงานขององค์กร ได้แก่ การเพิ่มปริมาณเงินออมของสมาชิก รายได้รวม ทรัพย์สินรวม หนี้สินรวม และกำไรสุทธิ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดข้อบ่งชี้ความเข้มแข็งขององค์กรการเงินชุมชนไปเป็นตัวแปรอิสระที่น่าจะมีอิทธิพลโดยตรงและโดยอ้อมต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของสถาบันการเงินชุมชน และเป็นตัวชี้วัดของความสำเร็จในการดำเนินงานของสถาบันการเงินชุมชน ได้แก่การเพิ่มขึ้นของปริมาณเงินออม หรือเงินฝาก และรายได้สูง (ต่ำ) กว่าค่าใช่จ่ายสุทธิ(กำไรสุทธิ)ของสถาบันการเงินชุมชน เนื่องจากเห็นว่าองค์ประกอบเหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำรงอยู่หรือความยั่งยืนของสถาบันการเงินชุมชน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของสถาบันการเงินชุมชน

จากการศึกษาเอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสถาบันการเงินชุมชน ผู้วิจัยได้สรุปตัวแปรต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของการเงินชุมชน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านผู้นำ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของผู้นำและความเป็นผู้นำไว้ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550 : 196) ได้ให้ความหมายของผู้นำ (Leader) ว่า หมายถึง บุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ โดยใช้อิทธิพลจูง

ใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม นอกจากนี้แล้วผู้นำยังมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์การและพนักงาน รวมทั้งผู้นำที่สามารถใช้อำนาจอิทธิพลต่าง ๆ ทั้งโดยตรงและโดยอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง

ส่วนความเป็นผู้นำ (Leadership) เป็นศิลปะที่จำเป็นและสำคัญยิ่งต่อผู้บริหารที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจ กำหนด ปัญหา วางแผน และรับผิดชอบต่อความอยู่รอดหรือการพัฒนาขององค์การ

ในทำนองเดียวกัน **เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา** (2550 : 513) กล่าวว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึงบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการยกย่องขึ้นจากกลุ่ม เพื่อให้เป็นหัวหน้าในการตัดสินใจ โดยมีอิทธิพลและความสามารถในการจูงใจคน เพื่อประโยชน์ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ส่วนความเป็นผู้นำ (Leadership) หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจหน้าที่มีของตนกระตุ้น ชี้นำ ให้บุคคลอื่นเกิดความเต็มใจแล้วกระตือรือร้น

สรุปว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคล ส่วนความเป็นผู้นำ หมายถึง การใช้กระบวนการของความสามารถของบุคคลที่ใช้อิทธิพลของตนในการชักชวน ชี้นำหรือชักจูงใจผู้อื่นให้ร่วมมือร่วมใจกับตนในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง

ส่วนภาวะผู้นำ เป็นทักษะขึ้นอยู่กับทักษะเฉพาะตัวของผู้บริหารแต่ละคนเป็นสำคัญ ในการโน้มน้าวและชักนำให้เกิดการปฏิบัติงานขององค์กรด้วยความเต็มใจ โดยผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องมีคุณลักษณะ คือ 1) สามารถวินิจฉัยโอกาสหรืออุปสรรคที่สมาชิกในองค์กรกำลังประสบอยู่ 2) สามารถสร้างความเข้าใจและเชื่อมั่นแก่สมาชิกว่าแนวทางที่ผู้นำกำหนดขึ้นนั้นเป็นแนวทางที่ถูกต้องและควรปฏิบัติตาม (ไพศาล มะระพฤกษ์วรรณ และคณะ. 2539 : 6)

ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวที่บุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared GOAL) หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้การเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared Purposes) หรือความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลที่จะให้บรรลุเป้าหมายองค์กร ซึ่งภาวะผู้นำที่ดีขององค์กรควรจะมีลักษณะคือ 1) เป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์ (Figurehead) 2) เป็นนักพูดที่ดี (Spokesperson) 3) เป็นนักเจรจาต่อรอง (Negotiator) 4) การสอนงาน (Coach) 5) เป็นผู้สามารถสร้างทีมงานได้ (Team Builder) 6) แสดงบทบาทการทำงานเป็นทีม (Team Player) 7) สามารถแก้ปัญหาด้านเทคนิค

ได้ (Technical Problem Solver) 8) การประกอบการ (Entrepreneur) (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544 : 7) หรือ คุณลักษณะผู้นำที่มีความสามารถในการวางแผน การจัดองค์กร การสื่อสาร การแก้ปัญหา การตัดสินใจ และการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร (เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2538 : 34) และภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นศิลปะที่จำเป็น และสำคัญยิ่งต่อนักบริหารที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดปัญหา วางแผน และรับผิดชอบต่อความอยู่รอดหรือพัฒนาขององค์กร โดยคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ดีนั้นจะต้องเสียสละ ประชาธิปไตย มีความรู้ความสามารถ และจูงใจให้สมาชิกองค์กรทำตามจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร จะปรับเปลี่ยนรูปแบบตามสถานการณ์เพื่อสร้างประสิทธิภาพในงานและระหว่างความสัมพันธ์ต่อสมาชิกองค์กร (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2539 : 34)

ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ (2542 : 181) กล่าวถึง ธุรกิจชุมที่ประสบความล้มเหลวในการดำเนินงานเนื่องจากมีปัญหาปัจจัยด้านผู้นำ ซึ่งปัญหาของปัจจัยนี้คือ ชาวบ้านโดยทั่วไปมักขาดความคิดริเริ่ม พอใจเป็นผู้ตามและมักไม่ยอมรับผู้ที่คิดหรือทำสิ่งที่แตกต่างจากผู้อื่น บุคคลที่เป็นผู้นำโดยธรรมชาติจึงต้องอดทนฝ่าฟันอุปสรรค สร้างการยอมรับจากชาวบ้านให้ได้ ดังนั้นปัจจัยด้านผู้นำจึงมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของธุรกิจชุมชน อาจช่วยส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานของธุรกิจชุมชน

เมื่อเกิดการตระหนักว่า ผู้นำมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของธุรกิจชุมชนมาก นักวิชาการหลายท่านจึงได้ทุ่มเทศึกษาเรื่องผู้นำกันเป็นจำนวนมาก จนก่อให้เกิดแนวคิดและทฤษฎีที่คิดและมองในมุมที่แตกต่างกันมากมาย เช่น ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะตัวผู้นำ โดยเชื่อว่าผู้นำย่อมมีคุณสมบัติที่แตกต่างจากบุคคลทั่วไป (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2550 : 196) ส่วน **มาลินี จุฑะรพ** (2542 : 11) กล่าวว่า ผู้นำย่อมมีลักษณะพิเศษโดยกำเนิด ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล ส่วนใหญ่จะพิจารณาที่บุคลิกภาพอันมีลักษณะเด่น 4 ประการ คือ

1. ความเฉลียวฉลาด จากการศึกษาพบว่า สติปัญญา ความรู้ความสามารถกับสถานการณ์การเป็นผู้นำนั้นมักจะมีความสัมพันธ์กัน

2. วุฒิภาวะทางสังคม ผู้นำต้องมีลักษณะเป็นผู้ใหญ่ วางตัวดี พูดน้อยฟังมาก และมีความอดทน ควบคุมอารมณ์ได้ดี

3. มีความมุ่งมั่น และมีแรงขับทางด้านความสำเร็จ ผู้นำต้องมีไฟแรงเสมอจึงจะนำพาองค์การได้

4. มีมนุษยสัมพันธ์ดี ผู้นำต้องเก่งและเข้ากับคนได้ทุกระดับ ทุกประเภทมีความคล่องตัว

จากการสำรวจลักษณะของผู้นำที่มีชื่อเสียงพบว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงสุดโดยทั่วไปจะมีลักษณะฉลาด กระตือรือร้น ตื่นตัวกับความต้องการของบุคคลอื่น เข้าใจงาน มีทักษะในการติดต่อสื่อสารที่ดี มีความคิดริเริ่ม ชอบแก้ปัญหา มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ มีตำแหน่งสำคัญและมีลักษณะเด่น สอดคล้องกับ แนวคิดของ **ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ** (2542 : 31) ที่กล่าวว่า การดำเนินงานของธุรกิจชุมชนจะมีประสิทธิภาพได้นั้นผู้นำกลุ่มจะต้องมีความเสียสละ กล้าเสี่ยง กล้าสู้จนถึงที่สุด รวมทั้งผู้นำจะต้องมีทักษะ มีความรู้ และมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ถ้าการเสียสละคือคุณธรรม ทักษะและความรู้และวิสัยทัศน์ คือความสามารถ จึงสรุปได้ว่าต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและความสามารถสร้างสรรค์ธุรกิจชุมชน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านผู้นำ

จากการศึกษาเรื่อง การสังเคราะห์องค์ความรู้ เรื่ององค์กรชาวบ้านโดย **นลินี ตันธุวนิตย์ และจันทนา สุระพินิจ** (2538 : 77) พบว่าปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรชาวบ้าน คือ

1. มีผู้นำที่มีคุณลักษณะที่ดี มีความรู้ความสามารถ กล้าตัดสินใจ และเป็นที่ยอมรับของชาวบ้าน
2. มีเงินทุนสามารถพึ่งตนเองได้
3. มีการสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐและเอกชน
4. มีการบริหารจัดการภายในองค์กรที่ดี
5. มีการกระจายผลประโยชน์ที่เป็นธรรม

การศึกษาที่สะท้อนให้เห็นภาพชุมชนเข้มแข็งจากชุมชนทั้ง 4 ภาคของ **คณะกรรมการพัฒนาการทางเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.)** (2540 : 4) กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้นำชุมชน สมาชิก และเจ้าหน้าที่องค์กรภาครัฐและเอกชนที่เข้าไปเกี่ยวข้อง จำนวน 23 ชุมชน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มที่ประสบความสำเร็จ คือ

1. ผู้นำหรือคณะกรรมการที่มีคุณลักษณะเสียสละ ซื่อสัตย์ มีความรู้ความสามารถบริหารเงินทุนมีการบริหารจัดการโปร่งใส ตรวจสอบได้
2. สมาชิกกลุ่มต้องสามัคคี ได้รับการฝึกฝน อบรม มีจิตสำนึกที่ดี ร่วมพัฒนาตามสภาพทางพื้นที่และสังคมของชุมชนที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินกิจกรรมกลุ่ม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3. หน่วยงานภายนอกภาครัฐและภาคเอกชนในการสนับสนุนส่งเสริม ด้านเงินทุน วัสดุอุปกรณ์และวิชาการ

สนั่น คะรัมย์ (2543 : 89) ได้ศึกษาความเข้มแข็งขององค์กรชุมชนต่อการดำเนินงานประชาคมสุขภาพ ตำบลดอนมนต์ อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ จากผู้นำชุมชน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน กลุ่มองค์กรต่างๆ ในชุมชน คณะกรรมกองทุนทั้งหมดจำนวน 190 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์กรชุมชนต่อการดำเนินงานประชาคมสุขภาพตำบล ได้แก่ 1) ลักษณะผู้นำ ได้แก่ ผู้นำที่ได้จากการเลือกตั้ง มีความรู้ความสามารถ เป็นที่ยอมรับ และ เป็นผู้ประสานงานที่ดี เป็นต้น 2) สมาชิก ได้แก่ การมีส่วนร่วมกิจกรรมขององค์กร 3) การบริหารจัดการ ได้มีการวางแผนงาน ติดตามผลการดำเนินงาน และรายงานบันทึกความก้าวหน้าของงาน

ภีม ภคเมธาวี และคณะ (2544 : 52) ได้ศึกษาการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรการเงินชุมชน ที่มีคุณภาพจำนวน 20 กรณีในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยการสัมภาษณ์และขอข้อมูลต่อหน่วยงานที่เก็บรวบรวมไว้ ลงพื้นที่สัมภาษณ์และใช้แบบสอบถาม จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้องค์กรการเงินชุมชนมีศักยภาพ และพึ่งตนเองได้ คือ 1) การบริหารจัดการเงินขององค์กร ได้แก่ มีการวางแผนโปร่งใส และมีประสิทธิภาพ การนำเงินไปใช้ในกิจกรรมต้องสอดคล้องกับศักยภาพขององค์กร เป็นต้น 2) การมีส่วนร่วมของสมาชิก ได้แก่ การออกกฎระเบียบ กติกา รับผลประโยชน์ และติดตามตรวจสอบ เป็นต้น 3) มีผู้นำองค์กรที่ดี ได้แก่ มีความรู้ความสามารถในการทำงาน

อารีย์ เชื้อเมืองพาน และธเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์ (2544 : 64) ได้ศึกษาการพัฒนากลุ่มสะสมทุนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบน ได้แก่ กลุ่มเครดิตยูเนียน กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต กลุ่มออมทรัพย์อื่นๆ และธนาคารหมู่บ้าน เพื่อศึกษาถึงรายละเอียดของกลุ่มสะสมทุนที่จัดตั้งขึ้นทั้งรูปแบบในการจัดตั้ง ลักษณะการดำเนินงาน ปริมาณด้านธุรกิจ และศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากลุ่มสะสมทุน พบว่า ปัจจัยที่ทำให้กลุ่มสะสมทุนประสบผลสำเร็จ ได้แก่ 1) ลักษณะของผู้นำองค์กร ได้แก่ มีความเข้มแข็งและเสียสละ 2) สมาชิก ได้แก่ มีความรู้ และเข้าใจในการดำเนินงาน 3) การบริหารจัดการ ได้แก่ น่าเชื่อถือ และ มีรูปแบบการสะสมทุนที่เหมาะสม 4) การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ได้แก่ ติดตามแนะนำ ได้แก่ ด้านความรู้วิชาการ และการแก้ปัญหาในการดำเนินงาน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการทางเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2540 : 4) พบว่า ลักษณะผู้นำที่มีความเสียสละ ซื่อสัตย์ ความรู้ความสามารถในบริหารเงินทุนเป็นปัจจัยที่

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ทำให้การดำเนินงานของกลุ่มประสบผลสำเร็จ **นิภาภรณ์ จงวุฒิเวศย์** (2551: 129) ที่ศึกษาธุรกิจชุมชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำของผู้นำธุรกิจชุมชนกับความสำเร็จในการดำเนินงานของธุรกิจชุมชน พบว่า ความเป็นผู้นำของผู้นำธุรกิจชุมชน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการเสียสละในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาของกลุ่ม ด้านความสามารถในการติดต่อประสานงานกับผู้เกี่ยวข้อง ด้านการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นตัวทำนายความเป็นผู้นำของผู้นำธุรกิจชุมชน และมีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของธุรกิจชุมชน ส่วน **มานัส พลอยดี** (2540 : 89) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของธุรกิจชุมชน อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร และอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ปัจจัยด้านผู้นำ ปัจจัยด้านการสร้างเครือข่าย และปัจจัยด้านการเงิน โดยเฉพาะการระดมทุนจากชาวบ้าน ซึ่งจะทำให้กลุ่มฯ มีความเข้มแข็งทางด้านการเงิน เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของธุรกิจชุมชน

พิมาน วงศ์อภัย (2543 : 90) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำการส่งเสริมให้องค์กรประชาชนสามารถพึ่งตนเอง : ศึกษากรณีศูนย์บริการสมาชิกนิคมสร้างตนเองโนนสัง อำเภอโนนสัง จังหวัดอุดรธานี พบว่า ความรู้ความสามารถของผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในเรื่องการจัดการระบบงานทั้งด้านการบริหารจัดการ ด้านการผลิต ด้านการตลาด ด้านการเงินและทุน รวมถึง การสร้างเครือข่าย การคัดเลือกกรรมการ และการประสานงานให้สมาชิกกลุ่มมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเป็นปัจจัยส่งเสริมให้องค์กรประชาชนสามารถพึ่งตนเองได้ **สนั่น คะรัมย์** (2543 : 89) คุณสมบัติของผู้นำได้แก่ ที่มาจากการเลือกตั้ง มีความรู้ความสามารถในการบริหาร เป็นที่ยอมรับ และประสานงานที่ดี เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งขององค์กรชุมชนในการดำเนินงานองค์กรชุมชน **ชาตรี เจริญศิริ** (2544 : 78) พบว่า ลักษณะผู้นำที่น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์ และเป็นที่ยอมรับจากสมาชิก เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกองทุนชุมชน **ภีม ภคเมธาวี และคณะ** (2544 : 53) พบว่า การมีลักษณะผู้นำที่ดี และมีความรู้ความสามารถ เป็นปัจจัยที่ทำให้องค์กรการเงินชุมชนมีศักยภาพและพึ่งตนเองได้ **วิเชียร แสงโชติ** (2544 : 67) พบว่า คุณสมบัติผู้นำที่มีประสบการณ์ การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา การประสานงาน การจัดหาทุนภายในและภายนอก เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งของสหกรณ์ **อารีย์ วิบูลย์พงศ์ และคณะ** (2544 : 57) พบว่า ลักษณะผู้นำกลุ่มที่เข้มแข็ง และเสียสละ เป็นปัจจัยที่ทำให้กลุ่มสะสมทุนเข้มแข็งได้ **ธีระพล เหมะธุลินทร์** คุณลักษณะของผู้นำ เป็นปัจจัยที่มีที่สำคัญที่เป็นองค์ประกอบองค์กรชุมชนที่มีความเข้มแข็ง **อรุณ รักธรรม** (2546 : 86) พบว่า

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ความเป็นผู้นำที่มาโดยคัดเลือกหรือผู้นำโดยบารมี เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต **พวงเพชร ทิพย์ทอง** (2546 : 75) พบว่า คุณสมบัติผู้นำที่กล้ารับผิดชอบในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต **วิทยา จันทะวงศ์ศรี** (2547 : 53) พบว่า ผู้นำที่สามารถสร้างแรงจูงใจและทำให้สมาชิกรวมพลังดำเนินกิจกรรม รู้จักจัดลำดับความสำคัญของงาน ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ จัดความขัดแย้งได้ เป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่มีผลต่อการดำเนินกิจกรรมวิสาหกิจชุมชน และสรุปการสังเคราะห์องค์ความรู้องค์กรชาวบ้านของ **นลินี ตันธุวนิตย์ และจันทนา สุระพินิจ** (2538 : 24) พบว่า องค์กรที่มีผู้นำที่ดี มีความรู้ กล้าตัดสินใจ และเป็นที่ยอมรับของสมาชิก เป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรชาวบ้าน

วิทยา จันทะวงศ์ศรี (2547 : 65) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของกลุ่มวิสาหกิจ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม โดยใช้แบบสอบถามสมาชิกจำนวน 30 ราย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยหลักที่สำคัญที่มีผลต่อการดำเนินกิจกรรมวิสาหกิจชุมชน คือ 1) ปัจจัยด้านความภาวะผู้นำ ได้แก่ สามารถสร้างแรงจูงใจและทำให้สมาชิกรวมพลังดำเนินกิจกรรม รู้จักจัดลำดับความสำคัญของงาน ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ จัดความขัดแย้งได้ เป็นต้น 2) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมชุมชน ได้แก่ การมีส่วนร่วมของชาวบ้านการมีส่วนร่วมหน่วยงานภายนอก เป็นต้น 3) ปัจจัยด้านของสมาชิก ได้แก่ มีเป้าหมายเดียวกัน ความพร้อมเข้าร่วมกิจกรรม ตลอดจนร่วมแก้ปัญหา เชื่อมั่นต่อผู้นำและกลุ่ม เป็นต้น 4) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ วางระบบงานอย่างมีขั้นตอน หน้าที่ความรับผิดชอบงานที่ชัดเจน ดำเนินงานอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ เป็นต้น 5) ปัจจัยด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก ได้แก่ การประชุมปรึกษาหารือกับสมาชิกถึงการเข้ามามีปฏิสัมพันธ์ของหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ข้อมูลข่าวสาร การฝึกอบรม เป็นต้น

จากการทบทวนผลงานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยด้านผู้นำ ได้แก่ ผู้นำมีความเสียสละ มีความซื่อสัตย์ มีความคิดริเริ่ม มีความรับผิดชอบ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีความสามารถในการติดต่อประสานงาน มีวิสัยทัศน์ กล้าตัดสินใจ มีความสามารถในการวางแผน มีความสามารถในการจัดหาทุน มีความเป็นประชาธิปไตย และมีความรู้ความสามรถในการจูงใจบุคคลอื่น น่าจะส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของสถาบันการเงินชุมชน และน่าจะส่งผลโดยอ้อมผ่านการบริหารจัดการ การบริหารจัดการการเงิน และการเรียนรู้ของสถาบันการเงินชุมชน และผู้วิจัยได้นำมาปรับเป็น

เครื่องมือในการวัดปัจจัยด้านผู้นำ จำนวน 12 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับตั้งแต่ มากที่สุดถึงน้อยที่สุด

2. ปัจจัยด้านประสิทธิภาพของคณะกรรมการ

การดำเนินงานของสถาบันการเงินชุมชนจะมีคณะกรรมการทำหน้าที่บริหารจัดการ

คณะกรรมการ หมายถึง คณะบุคคลที่เป็นตัวแทนของกลุ่มที่ได้รับการแต่งตั้งจากสมาชิกให้ทำหน้าที่การบริหารงานตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายและทำงานร่วมกับผู้นำ เพื่อจะส่งผลให้กลุ่มธุรกิจชุมชนสามารถทำงานได้อย่างคล่องตัว และนำพาให้กลุ่มธุรกิจชุมชนประสบความสำเร็จ (นิภาภรณ์ จงวุฒิเวศย์. 2551 : 16)

คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่หลายประการ ได้แก่ การบริหารจัดการกลุ่ม ตรวจสอบ ดูแลจัดสรรผลประโยชน์ของกลุ่ม ออกระเบียบข้อบังคับ ตั้งกฎเกณฑ์ภายในกลุ่ม โดยความเห็นชอบร่วมกันของสมาชิก ประชุมคณะกรรมการ และจัดทำทะเบียนสมาชิก เป็นต้น

การพัฒนาสถาบันการเงินชุมชนหรือสหกรณ์ชุมชนให้มีความเข้มแข็งตามแนวคิดของ **เบิรนท์** (Bernt . 2002 : 3) และการบริหารจัดการสถาบันการเงินชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งตามหลักการของ **ภาวนา เผ่าน้อยและคณะ** (2548 : 5) โดยให้สมาชิกทุกคนที่มีสิทธิถึงความเป็นเจ้าของสถาบันการเงินชุมชนหรือสหกรณ์ จะต้องคัดเลือกตัวแทนของตนในการเป็นคณะกรรมการ โดยให้พิจารณาผู้ที่มีความพร้อมทางด้านความรู้ ความเสียสละ พร้อมที่จะปฏิบัติงาน รับฟังและรับทราบปัญหาต่าง ๆ จากสมาชิกในการนำไปกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่สมาชิกในชุมชนต้องการ

ประชาชนในชุมชนจะให้ความสำคัญกับขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมที่มีอยู่ในชุมชนซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ความพร้อมของคณะกรรมการในฐานะตัวแทนสมาชิกต้องเตรียมข้อมูลประชุมเพื่อร่วมกันพิจารณาถึงการส่งเสริมอาชีพให้กับสมาชิกในชุมชนที่ต้องสอดคล้องและไม่ขัดกับขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมต่าง ๆ **ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม** (2544 : 7) ประธานกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้สรุปผู้ที่จะเป็นคณะกรรมการสถาบันการเงินชุมชนต้องมีความพร้อมทางด้านประสบการณ์ในการบริหารด้านกองทุน กลุ่มออมทรัพย์หรืองานพัฒนาในชุมชน ต้องมีจิตสาธารณะ เป็นผู้นำการพัฒนาชุมชน หรือเป็นปราชญ์ท้องถิ่น และ

ต้องเป็นผู้ที่อาศัยในชุมชนมาไม่น้อยกว่า 2 ปี จะมีส่วนช่วยในการสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันการเงินชุมชน

สำหรับคณะกรรมการที่มีความพร้อมในการบริหารองค์กรชุมชนตามมาตรฐานของคณะกรรมการจัดทำระบบมาตรฐานงานพัฒนาชุมชน จะต้องเป็นคณะกรรมการที่มาจากการเลือกตั้งโดยสมาชิก มีวาระการดำรงตำแหน่งที่ชัดเจนและแสดงถึงความพร้อมสามารถทำงานได้ตามบทบาทหน้าที่อย่างสมบูรณ์ มีการประชุมสม่ำเสมอ (คณะกรรมการจัดทำระบบมาตรฐานงานพัฒนาผู้นำชุมชน กลุ่ม/องค์กรชุมชน ฯ. 2547 : 5)

สำหรับการเตรียมตัวของคณะกรรมการหมู่บ้าน จะต้องมีการเตรียมความพร้อมของตัวเองใหม่เพื่อการพัฒนาชุมชนแบบจัดการ ซึ่งจะต้องทำความเข้าใจกลวิธีการพัฒนาชุมชน เช่น หลักการวิจัยการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม (Participatory Action Research [PAR]) และหลักการพึ่งตนเอง (Self Reliance) (สัญญา สัญญาวิวัฒน์ . 2547 : 4) คณะกรรมการทุกคนเมื่อได้รับการคัดเลือกจากสมาชิกจะต้องมีความพร้อมในการศึกษาระเบียบและข้อบังคับของสถาบันการเงินชุมชน สามารถพิจารณาวิเคราะห์คำขอกู้เงินตามวัตถุประสงค์และโครงการต่าง ๆ ที่สมาชิกเสนอขอกู้ พร้อมทั้งศึกษาเรียนรู้ระบบบัญชีและการจัดทำบัญชีสถาบันการเงินชุมชนอย่างเป็นระบบ (Josep, Kaboski, Robert, &Townsend. 2006 : 15)

ในวารสาร ARE Update ฉบับเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ 2004 ของแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ระบุว่าความล้มเหลวของ Rice Growers Association ส่วนหนึ่งมาจากการบริหารที่หละหลวมของคณะกรรมการ สรุปว่า "คณะกรรมการบริหารเอาแต่ตั้งรับและไม่สามารถตรวจสอบการตัดสินใจทางธุรกิจทั้งยังปล่อยปละละเลย" นอกจากนี้ **โฮวาด และครอสเลอร์** (Howard , Klosler. 1991 : 46) ยังกล่าวด้วยว่าคณะกรรมการดำเนินการที่ขาดประสบการณ์ก็เป็นเหตุผลหนึ่งของความล้มเหลวในกลุ่มองค์กรชุมชน ในทำนองเดียวกันปัจจัยด้านคณะกรรมการจึงมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของธุรกิจชุมชน อาจช่วยส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานของธุรกิจชุมชน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพของคณะกรรมการ

ดวงพร อ่อนหวาน (2547 : 56) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการกลุ่มกับความสำเร็จในการดำเนินงานของธุรกิจชุมชนในภาคเหนือ พบว่า ปัจจัยด้านคณะกรรมการกลุ่มซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามัคคีภายในกลุ่ม ด้านความเสียสละทุ่มเทเวลาและทรัพย์สินส่วนตัวให้แก่กลุ่ม ด้านความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม

ให้แก่กลุ่ม เป็นตัวทำนายความสำเร็จในการดำเนินงานของกลุ่มธุรกิจชุมชน และมีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของธุรกิจชุมชน

อรวรรณ สุทธิพิทักษ์ (2546 : 74-75) ที่ได้ศึกษากลยุทธ์สู่ความสำเร็จของการจัดการธุรกิจชุมชน : กรณีศึกษาธุรกิจกะลาของตำบลชัยบุรี อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง พบว่า ธุรกิจกะลาชุมชนมิได้ประสบความสำเร็จเพราะปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์ในด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ การจัดทำกลยุทธ์ และการปฏิบัติตามกลยุทธ์ เนื่องจากหลักการดังกล่าวมีความเหมาะสมกับธุรกิจ หรือองค์กรขนาดใหญ่ ที่มีการลงทุนสูง มีบุคลากรมาก และมีความเชี่ยวชาญในแต่ละด้าน ซึ่งตรงกันข้ามกับธุรกิจกะลาชุมชน ซึ่งเป็นเพียงธุรกิจขนาดเล็ก ปัจจัยหลักที่ทำให้สมาชิกกลุ่มต้องรวมกลุ่มทำธุรกิจกะลา คือ ต้องการสร้างรายได้เพิ่มให้กับครอบครัว และเมื่อมีผู้นำและคณะกรรมกลุ่มทำให้ปรากฏเป็นตัวอย่างในการสร้างรายได้เพิ่มให้กับครอบครัว ความศรัทธา และมั่นใจในตัวนำและคณะกรรมการกลุ่มจึงเกิดขึ้น และกลายเป็นการทำธุรกิจกะลาชุมชนขึ้นในเวลาต่อมา เพราะฉะนั้นปัจจัยหลักที่นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารธุรกิจกะลาชุมชน คือ ความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อผู้นำและคณะกรรมการกลุ่มในรุ่นบุกเบิกที่เป็นผู้จัดทำกลยุทธ์เกี่ยวกับวิธีการทำงานที่มีความยืดหยุ่นในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะการจ่ายผลประโยชน์จากการขายผลิตภัณฑ์ที่เป็นรูปธรรมโดยจ่ายวันต่อวันหรือทุกครั้งที่ได้รับเงินมา และจ่ายให้สมาชิกทุกคนที่ผลิตภัณฑ์แต่ละชนิดของตนขายได้ จึงทำให้สมาชิกกลุ่มมีรายได้เสริมเป็นประจำวันอย่างเป็นรูปธรรมกับทุกคน จนกลายเป็นความโปร่งใสในการบริหารงานกลุ่ม สมาชิกก็มีเงินทุนหมุนเวียนสม่ำเสมอ กลุ่มก็สามารถรวบรวมผลิตภัณฑ์ส่งจำหน่ายทั้งปลีกและส่งได้ตลอดเวลา ธุรกิจกะลาชุมชนจึงประสบผลสำเร็จโดยไม่ต้องอาศัยหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์

ปาริชาติ วลัยเสถียรและคณะ (2540 : 44) กล่าวว่า ธุรกิจโดยทั่วไปเป็นการประกอบการโดยบุคคล หรือเอกชนเป็นเจ้าของในขณะที่ธุรกิจชุมชนเป็นการดำเนินการโดยกลุ่ม คณะกรรมการกลุ่ม ซึ่งต้องอาศัยการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นทีม จึงต้องมีการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม โดยเฉพาะความสามารถและทักษะในการบริหารจัดการ ทั้งในด้านการผลิต การตลาด การเงินและการบัญชี

จากการทบทวนผลงานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพของคณะกรรมการ ได้แก่ คณะกรรมการมีความเสียสละ มีความซื่อสัตย์ เป็นที่ยอมรับของสมาชิก การมีความรู้ความสามารถ น่าจะส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของสถาบันการเงินชุมชน และน่าจะส่งผลโดยอ้อมผ่านการบริหารจัดการ การ

บริหารจัดการการเงิน และการเรียนรู้ของสถาบันการเงินชุมชน และผู้วิจัยได้นำมาปรับเป็นเครื่องมือใช้ในการวัดปัจจัยด้านคณะกรรมการ จำนวน 12 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับตั้งแต่ มากที่สุดถึงน้อยที่สุด

3. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก

การพัฒนาจะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องให้ประชาชนหรือสมาชิกในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาจึงจะเป็นการแก้ปัญหาได้ตรงจุดและเป็นการกระจายความเจริญให้กับคนส่วนใหญ่ของประเทศ การมีส่วนร่วมของประชาชนหมายถึง กระบวนการดำเนินงานรวมพลังประชาชนกับองค์กรของรัฐหรือองค์กรเอกชน เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาหรือแก้ปัญหาของชุมชน โดยให้สมาชิกในชุมชนนั้น ๆ เข้ามาร่วมกันวางแผนปฏิบัติและประเมินงานเพื่อแก้ปัญหาของชุมชน

เฉลียว บุรีภักดี และคณะ (2545 : 113 - 114) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การเข้าร่วมอย่างแข็งขันของกลุ่มบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกขั้นตอนของโครงการพัฒนาชนบท การมีส่วนร่วมต้องเป็นไปในรูปที่ผู้รับการพัฒนา เข้ามามีส่วนกระทำให้เกิดการพัฒนา มิใช่เป็นผู้รับการพัฒนาตลอดไป ทั้งนี้เป็นการเกื้อหนุนให้เกิดการพัฒนาที่แท้จริงและถาวร การมีส่วนร่วมของประชาชน ไม่ใช่หมายความเพียงการดึงประชาชนเข้ามาทำกิจกรรมตามที่ผู้นำท้องถิ่นคิดหรือจัดทำขึ้น เพราะแท้จริงแล้วในหมู่บ้านหรือชุมชนต่าง ๆ มีกิจกรรมและวิธีดำเนินงานของตนเองอยู่แล้ว ประชาชนมีศักยภาพที่จะพัฒนาหมู่บ้านของตนได้ แต่ผู้บริหารการพัฒนามักไม่สนใจสิ่งที่มีอยู่แล้ว โดยพยายามสร้างสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อให้ได้ชื่อว่าเป็นความคิดหรือโครงการของตน

ปาริชาติ วลัยเสถียร (2542 : 138 – 139) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม 2 ลักษณะ คือ

1. การมีส่วนร่วมในลักษณะที่เป็นกระบวนการของการพัฒนา โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดโครงการ ได้แก่ การร่วมกันค้นหาปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การระดมทรัพยากรและเทคโนโลยีท้องถิ่น การบริหารจัดการ การติดตามประเมินผล รวมทั้งการรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการ โดยโครงการพัฒนาดังกล่าวจะต้องมีความสอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของชุมชน

2. การมีส่วนร่วมทางการเมือง แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

2.1 การส่งเสริมสิทธิและพลังอำนาจของพลเมืองโดยประชาชนหรือชุมชนพัฒนาขีดความสามารถของตนในการจัดการเพื่อรักษาผลประโยชน์ของกลุ่ม ควบคุม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การใช้และการกระจายทรัพยากรของชุมชนอันจะก่อให้เกิดกระบวนการ และโครงสร้างที่ประชาชนในชนบทสามารถแสดงออกซึ่งความสามารถของตน และได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนา

2.2 การเปลี่ยนแปลงกลไกการพัฒนาโดยรัฐ มาเป็นการพัฒนาที่ประชาชนมีบทบาทหลักโดยการกระจายอำนาจในการวางแผน จากส่วนกลางมาเป็นส่วนภูมิภาค เพื่อให้ภูมิภาคมีลักษณะเป็นเอกเทศ ให้มีอำนาจทางการเมือง การบริหาร มีอำนาจต่อรองในการจัดสรรทรัพยากรอยู่ในมาตรฐานเดียวกันโยประชาชนสามารถตรวจสอบได้ อาจกล่าวได้ว่าเป็นการคืนอำนาจ ในการพัฒนาให้แก่ประชาชนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดอนาคตของตนเอง

ในการพัฒนาชุมชนใดชุมชนหนึ่งเพื่อให้เกิดความเข้มแข็ง จำเป็นต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของคนในชุมชนนั้น สำหรับการมีส่วนร่วม (Participation) เป็นหลักพื้นฐานในสังคมระบบประชาธิปไตยที่ก่อให้เกิดการยอมรับของคนในชุมชน (Risser. 2004 : 3) กรณีการมีส่วนร่วมตามเงื่อนไขสากลของสมาชิกองค์กรในชุมชนเกิดจากการผลักดันขององค์กรระหว่างประเทศ ประกอบด้วยธนาคารโลก (The World Bank) กองทุนการเงินระหว่างประเทศ (International Monetary Fund [IMF]) ธนาคารพัฒนาเอเชีย (Asian Development Bank [ADB]) และธนาคารแห่งประเทศญี่ปุ่นสำหรับความร่วมมือระหว่างประเทศ (Japan Bank for International Cooperation [JBIC]) ซึ่งองค์กรเหล่านี้ได้กำหนดเงื่อนไขในการกู้เงินสำหรับประเทศกำลังพัฒนาโดยจะต้องใช้แนวทางการมีส่วนร่วมของชุมชน (Participation Approach) ในกระบวนการบริหารจัดการโครงการขนาดใหญ่ที่ใช้เงินกู้จากองค์กรเหล่านี้ ต่างก็ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชน เมื่อสมาชิกในชุมชนรู้ถึงสิทธิและประโยชน์ของการมีส่วนร่วม การระดมความหลากหลายของมนุษย์ทุกส่วนในสังคม จะเกิดเป็นแนวทาง “การพัฒนาแบบมีส่วนร่วม” (วราลักษณ์ ไชยทัพ. 2544 : 7)

วิถีทางในการพัฒนาสังคมแบบมีส่วนร่วม จะช่วยประสานความขัดแย้งและลดช่องว่างที่แตกต่างเหลื่อมล้ำในสังคม เป็นการกระจายอำนาจในการพัฒนาไปสู่คนทุกส่วนในสังคมให้เกิดความร่วมมือและร่วมเป็นเจ้าของในสิ่งที่ดำเนินการร่วมกัน แต่การเกิดกระบวนการมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ นอร์แมนและแอนนี่ (Norman & Anne. 1996 : 14) เน้นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในหมู่บ้าน โดยวิธีการจัดประชุมและเวทีประชาคม (Commune) เพื่อรับฟังปัญหาของสมาชิกในหมู่บ้าน สมาชิกต้องร่วมกันอภิปรายถึงปัญหา

ต่าง ๆ ให้ที่ประชุมและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เข้าร่วมประชุมด้วยได้รับทราบ พร้อมทั้งกำหนดรูปแบบแนวทางในการแก้ปัญหาร่วมกัน

ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมสมาชิก ได้แก่ สมาชิกมีส่วนร่วมในการออกกฎระเบียบและข้อบังคับ การมีส่วนร่วมทำกิจกรรมขององค์กร การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมคิดตามประเมินผล

ในกระบวนการมีส่วนร่วม จะต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน โดยส่วนใหญ่กระบวนการการมีส่วนร่วมจะเริ่มต้นจากการค้นหาปัญหา และสาเหตุ การวางแผนดำเนินกิจกรรม แก้ปัญหาการปฏิบัติงาน การร่วมรับผลประโยชน์ และการติดตามประเมินผล **เจิมศักดิ์ รพีพัฒน์** (อ้างถึงในปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ. 2543 : 26) สมาชิกต้องร่วมกันทำงานเป็นทีมและพึ่งศักยภาพของคนในชุมชนและสมาชิกทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม การสร้างการมีส่วนร่วมอาจทำได้โดยการจัดให้มีการประชุมร่วมกัน มีการบริหารแบบประชาธิปไตย มีการผลักดันให้สมาชิกกล้าคิดกล้าทำ และมีการประเมินผลการดำเนินงานนอกจากนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของสมาชิกไว้ดังนี้

นิภาภรณ์ จงวุฒิเวศย์ (2551 : 26) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมของสมาชิกว่า หมายถึง การมีส่วนร่วมที่เปิดโอกาสให้สมาชิกได้เข้าไปร่วมคิด ร่วมริเริ่ม ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติและรับผิดชอบในกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ของชุมชน เพื่อให้บรรลุถึงการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กิตติพงษ์ พิพิธกุล (2544 : 10) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของสมาชิก หมายถึง ความร่วมมือของปัจเจกหรือกลุ่มบุคคล เพื่อเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดความต้องการหรือช่วยเหลือค้นหาสาเหตุของปัญหา การตัดสินใจร่วมกัน รวมทั้งมีส่วนในการวางแผน การจัดการและติดตามประเมินผลในกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มหรือองค์กรที่เข้าเป็นสมาชิก

บุญญฤทธิ์ เดนถวาย (2544 : 35) ได้อธิบายความหมายการมีส่วนของสมาชิกว่าหมายถึงการที่สมาชิกผู้ที่ได้รับประโยชน์หรือผลกระทบโดยตรงจากการพัฒนา มีสิทธิในการกำหนดทิศทางของการพัฒนาได้

สรุปว่า การมีส่วนร่วมของสมาชิก หมายถึง การมีส่วนร่วมในขั้นตอนการดำเนินงานของสมาชิกตั้งแต่การคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ วางแผน การดำเนินงาน การรับผลประโยชน์ และการติดตามผล ที่ส่งผลให้กลุ่มประสบความสำเร็จ

ไพรัตน์ เตชะรินทร์ (2534 : 16) ได้กล่าวถึงลักษณะการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการพัฒนาไว้ ดังนี้

1. ร่วมทำการศึกษาค้นคว้าปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน รวมตลอดถึงความต้องการของชุมชน

2. คิดหาและสร้างรูปแบบและวิธีการพัฒนาเพื่อแก้ไข และลดปัญหาของชุมชนหรือเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อชุมชน หรือสนองความต้องการชุมชน

3. ร่วมวางนโยบายหรือแผนงานหรือโครงการหรือกิจกรรม เพื่อขจัดและแก้ไขปัญหาความต้องการของชุมชน

4. ร่วมตัดสินใจการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนร่วม

5. ร่วมจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6. ร่วมลงทุนกิจกรรมโครงการของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเองและของหน่วยงาน

7. ร่วมปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

8. ร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผลและร่วมบำรุงรักษาโครงการและกิจกรรมที่ได้ทำไว้โดยเอกชนและรัฐบาลให้ใช้ประโยชน์ตลอดไป

สรุปว่า ลักษณะของการเข้าไปมีส่วนร่วมของสมาชิกดังกล่าวนั้น จะเข้าไปร่วมในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติและรับผิดชอบ ร่วมกันกับคนในชุมชน และเพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนให้สูงขึ้น

ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ (2542 : 181) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของสมาชิกธุรกิจชุมชนว่า เนื่องจากธุรกิจชุมชนเกิดขึ้น ดำรงอยู่ และเติบโต จากวัตถุประสงค์ขององค์กร สมาชิกต้องมีส่วนร่วมในลักษณะเชิงรุก (Pro Active) ไม่ใช่เชิงรับ ดังที่เคยเป็นฝ่ายรับจากฝ่ายราชการ การมีส่วนร่วมเชิงรุกของสมาชิกเริ่มตั้งแต่ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ จนถึงการร่วมมือทำ เช่น การร่วมระดมทุน ถือหุ้น ร่วมแบ่งปันความรู้ ความชำนาญ และทรัพยากรที่มีต่อธุรกิจชุมชน ในยามที่ธุรกิจมีกำไรก็ได้กำไรร่วมกัน ยามธุรกิจขาดทุนก็ต้องรับภาระร่วมกัน เช่น ไม่รับเงินปันผล จึงจะทำให้ธุรกิจชุมชนดำรงอยู่และเติบโตได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ **วิภาดา ระหา** (2550 : 49) ที่กล่าวว่า การที่ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจชุมชนทั้งในเรื่องการระดมทุน การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนการร่วมประชุมแลกเปลี่ยนความคิดในการแก้ไข

ในทุกปัญหาที่เกิดขึ้นภายใต้การดำเนินงานของชุมชน ทำให้ชาวบ้านมีความเข้าใจ สนใจในการแก้ไขปัญหากับการดำเนินธุรกิจชุมชนเป็นอย่างดี จึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การดำเนินธุรกิจชุมชนประสบความสำเร็จได้

อนุรักษ์ ปัญญานุวัฒน์ (2548 : 29) และ **ปาริชาต วลัยเสถียร** (2542 : 32) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของชุมชนในลักษณะที่ต่อเนื่องกัน คือประชาชนที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับกิจกรรมการพัฒนา ได้มีโอกาสมีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดโครงการ เช่น เริ่มจากการคิดริเริ่ม การค้นหาปัญหา วางแผน การตัดสินใจและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตลอดจนการแบ่งปันผลประโยชน์ในรูปแบบที่สร้างความพึงพอใจให้กับสมาชิกของชุมชน

อคิน รพีพัฒน์ (2539 : 49) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการพัฒนา 5 ขั้นตอนคือ

ขั้นที่ 1 ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา การพิจารณาปัญหาและจัดลำดับ ความสำคัญของปัญหา

ขั้นที่ 2 ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการค้นหาสาเหตุแห่งปัญหา

ขั้นที่ 3 ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการค้นหาและพิจารณาแนวทางวิธีการในการแก้ปัญหา

ขั้นที่ 4 ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหา

ขั้นที่ 5 ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการประเมินผลกิจกรรมการพัฒนา

บัณฑร อ่อนคำ (2539 : 51) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมตามขั้นตอนของการพัฒนา 5 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาในชุมชนตลอดจนกำหนดความต้องการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ

ขั้นที่ 2 ขั้นมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของโครงการ กำหนดวิธีการและแนวทางในการดำเนินงาน ตลอดจนกำหนดทรัพยากรและแหล่งทรัพยากรที่ใช้

ขั้นที่ 3 ขั้นมีส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์โดยการสนับสนุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์และแรงงาน หรือเข้าร่วมบริหารงาน ประสานงานและดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขั้นที่ 4 ขั้นมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่พึงได้รับจากการพัฒนาหรือยอมรับผลประโยชน์อันเกิดจากการพัฒนาทั้งด้านวัตถุและจิตใจ

ขั้นที่ 5 ขั้นการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการพัฒนา เป็นขั้นที่ประชาชนเข้าร่วมประเมินว่าการพัฒนาที่ได้กระทำไปนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์เพียงใด

นเรศ สงเคราะห์สุข (2541 : 113 – 114) ได้สรุปประสบการณ์การทำงานที่ถือว่าเป็นยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ 2 ประการ คือ

1. การจัดกระบวนการเรียนรู้ (Learning process) การจัดกระบวนการเรียนรู้สามารถทำได้หลายวิธีดังนี้

1.1 จัดเวทีวิเคราะห์สถานการณ์ของหมู่บ้านเพื่อทำความเข้าใจและเรียนรู้ร่วมกันในประเด็นต่าง ๆ

1.2 จัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือจัดทัศนศึกษาดูงานระหว่างกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ภายในชุมชนและระหว่างชุมชน

1.3 ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะด้านต่าง ๆ

1.4 ลงมือปฏิบัติจริง

1.5 ถอดประสบการณ์และสรุปบทเรียนที่จะนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เหมาะสม

2. การพัฒนาผู้นำเครือข่าย เพื่อให้ผู้นำเกิดความมั่นใจในความรู้และความสามารถที่มีอยู่ จะช่วยให้สามารถริเริ่มกิจกรรมการแก้ไขปัญหา หรือกิจกรรมการพัฒนาได้ ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธีดังต่อไปนี้

2.1 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้นำทั้งภายในและภายนอกชุมชน

2.2 สนับสนุนการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นอย่างต่อเนื่อง

2.3 แลกเปลี่ยนเรียนรู้และดำเนินงานร่วมกันของเครือข่ายอย่างต่อเนื่องจะทำให้เกิดกระบวนการจัดการและจัดองค์กรร่วมกัน

Edgardo T Valenuela (1989) (อ้างในสถาบันดำรงราชานุภาพ. 2539 : 20) ได้ชี้ประเด็นสำคัญของการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนต้องสร้างขึ้นบนรากฐานที่ยึดมั่นว่าประชาชนเป็นผู้มีอำนาจที่แท้จริงไม่ใช่รัฐ จึงต้องยึดมั่นในหลักการ ดังนี้

1. ประชาชนจะต้องมีความเคารพในตนเอง

2. ประชาชนมีเสรีภาพที่จะรวมตัวกันจัดตั้งกลุ่มองค์กรและทำการเคลื่อนไหว

3. ประชาชนจะต้องเป็นเจ้าของและควบคุมดูแลทรัพยากรและกิจกรรมของพวกเขา

4. ประชาชนจะต้องมีเสรีภาพที่จะเลือกและมีสิทธิที่จะปฏิเสธ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก

ธีระวัฒน์ เจริญราษฎร์ (2544 : 145) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของสมาชิกกับความสำเร็จในการดำเนินงานธุรกิจชุมชนของหมู่บ้านโสกขุมปูน อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร พบว่า การที่ชาวบ้านมีส่วนร่วมในธุรกิจชุมชน ทั้งในเรื่องการระดมเงินทุน การเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนการร่วมประชุมแลกเปลี่ยนความคิดในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ในการดำเนินงานของชุมชน ทำให้ชาวบ้านโสกขุมปูนมีความเข้าใจและสนใจในการแก้ไขปัญหากับการดำเนินธุรกิจชุมชนเป็นอย่างดีและถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้การดำเนินงานธุรกิจชุมชนมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จได้ในที่สุด สอดคล้องกับ **วิชัย ปิยมิตรธรรม** (2548 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาถึงการพัฒนาความเข้มแข็งของกลุ่มธุรกิจชุมชนผลิตภัณฑ์จากไม้ : กรณีศึกษา ตำบลหนองบอน อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ที่พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของธุรกิจชุมชนในระดับมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านผู้นำ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก

สนั่น คะรัมย์ (2543 : 75) พบว่า สมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่ม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งองค์กรชุมชน **วิเชียร แสงโชติ** (2544 : 67) พบว่า การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ ร่วมกำหนดแผนการดำเนินงาน สมาชิก ร่วมกำหนดข้อบังคับและปฏิบัติ ร่วมในการควบคุมตรวจสอบการดำเนินกิจการ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อผลสำเร็จและความเข้มแข็งของสหกรณ์ **ภีม ภคเมธาวี และคณะ** (2544 : 52) พบว่า สมาชิกมีส่วนร่วมในการออกกฎระเบียบกติกา รับผลประโยชน์ ติดตามตรวจสอบการดำเนินงานองค์กร เป็นปัจจัยที่ทำให้องค์กรการเงินชุมชนมีศักยภาพและพึ่งตนเองได้ **อารีย์ เชื้อเมืองพาน และธเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์** (2544 : 65) พบว่า การมีส่วนร่วมทุกกิจกรรมของสมาชิก เป็นปัจจัยกลุ่มสะสมทุนได้อย่างยั่งยืน **อรุณ รักธรรม และคณะ** (2546 : 77) พบว่า การมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกขั้นตอนของกิจกรรม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต **พวงเพชร ทิพย์ทอง** (2546 : 75) พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารทุน และการสะสมทุนหุ้น มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต **สุวนิจ พิทักษ์ชาติ**

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(2547 : 68) พบว่า การมีส่วนร่วมของสมาชิกในการตัดสินใจ ร่วมวางแผน การกำหนดแนวทางการมีส่วนร่วมในกิจกรรม การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งขององค์กรการเงินชุมชน

ธาดา วรรธนปิยกุล (2544 : 84) ได้ศึกษา การพัฒนาความเข้มแข็งขององค์กรชุมชนด้านการบริหารจัดการงบประมาณสาธารณสุขมูลฐาน อำเภอละหารทราย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้แบบสอบถาม จากสมาชิกองค์กรที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการงบประมาณ จำนวน 53 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความเข้มแข็งขององค์กรชุมชนในด้านการบริหารจัดการงบประมาณสาธารณสุขมูลฐาน ได้แก่ 1) สมาชิกองค์กร ได้แก่ การมีความรู้ทัศนคติ และทักษะในการวางแผนโครงการ เป็นต้น 2) การสนับสนุนจากภาครัฐ ได้แก่ การออกติดตามตรวจเยี่ยม เป็นต้น 3) การมีส่วนร่วมของประชาชน ได้แก่ ให้เข้ามาทราบรายละเอียดของงานงบประมาณ และเพิ่มความรู้ทบทวนบทบาทหน้าที่ของตนเอง เป็นต้น 4) การบริหารจัดการเงิน ได้แก่ จัดทำหลักฐานที่ชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ เป็นต้น

วิเชียร แสงโชติ (2544 : 67-68) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของสมาชิกสหกรณ์ที่มีผลต่อความเข้มแข็งขององค์กร : ศึกษากรณีสมาชิกสหพันธ์สหกรณ์จังหวัดขอนแก่น โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง การสนทนากับผู้รู้ การสนทนากลุ่มกับหัวหน้าหน่วยย่อย การสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ของรัฐ และสัมภาษณ์พนักงานของสหกรณ์ จำนวน 16 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่สำคัญที่มีต่อผลสำเร็จและความเข้มแข็งของสหกรณ์ คือ 1) การมีส่วนร่วมของสมาชิกได้แก่ มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ ร่วมกำหนดแผนการดำเนินงาน ร่วมกำหนดข้อบังคับและการปฏิบัติ ร่วมควบคุมและตรวจสอบการดำเนินงาน เป็นต้น 2) ลักษณะผู้นำ ได้แก่ มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ กล้าตัดสินใจ และแก้ปัญหาประสานงาน และจัดหาเงินทุนได้ดี เป็นต้น

จากการทบทวนผลงานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วางแผนและการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมออกกฎระเบียบข้อบังคับ การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมองค์กร การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล น่าจะส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของสถาบันการเงินชุมชน และน่าจะส่งผลโดยอ้อมผ่านการบริหารจัดการ การบริหารจัดการการเงิน และการเรียนรู้ของสถาบันการเงินชุมชน และผู้วิจัยได้นำมาปรับเป็นเครื่องมือใช้ในการวัดปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของ

สมาชิก จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับตั้งแต่ มากที่สุดถึงน้อยที่สุด

4. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์กร ได้แก่ ค่านิยมในองค์กร ความเชื่อในองค์กร ประเพณี ปฏิบัติในองค์กร โครงสร้างในองค์กร และสภาพแวดล้อมองค์กรวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) เป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในทัศนะของนักวิชาการหลายสาขา เพราะทำให้มุมมององค์กรแตกต่างกันและที่สำคัญวัฒนธรรมองค์กรช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กรให้เพิ่มมากขึ้น สรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แนวทางการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งสมาชิกองค์กรจะต้องเรียนรู้และถือปฏิบัติตามตราบเท่าที่ทำงานในองค์กร ที่มีองค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ คุณธรรม บรรทัดฐานทางสังคมและสัญลักษณ์ เช่น เรื่องเล่า พิธีกรรม ที่มีการเรียนรู้และถ่ายทอดในองค์กร (สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2546 : 65 – 66)

วัฒนธรรม หมายถึง วิถีการดำรงชีวิตทั้งหมด จึงรวมถึงความเชื่อ ระบบคุณค่า อาชีพ การกินการอยู่ การแต่งตัว ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ รวมถึงนิสัยใจคอและวิธีแก้ปัญหา (ประเวศ วะสี. 2542 : 2) คนในสังคมทั่วไปในฐานะสมาชิกในองค์กร มักเผชิญกับปัญหาความไม่แน่นอน จากสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้นเพื่อความอยู่รอดขององค์กร และต้องเติบโตไปได้ด้วยดีนั้นคนในองค์กรต้องร่วมสร้างวัฒนธรรมขึ้นมาในองค์กรของตน เพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้คนในองค์กรร่วมกันปฏิบัติให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ และวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการบริหารงานอย่างมากเพราะวัฒนธรรมองค์กรจะมีทั้งดีและไม่ดี เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่มีผลกระทบต่อคนจำนวนมากวัฒนธรรมองค์กรก็จะเข้ามามีบทบาททันที (จำเรียง วัยวัฒน์ และเบญจมาศ อ่ำพันธุ์. 2540 : 3) วัฒนธรรมในองค์กรจะตัดสินระดับของผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ว่าเป็นบวกหรือลบ และวัฒนธรรมที่มีประสิทธิผลสามารถดูได้จากพนักงานขององค์กร โดยดูถึงการรับรู้ร่วมกับวัฒนธรรมองค์กร โดยวิธีที่พนักงานประพฤติตัวในเวลาส่วนใหญ่ในองค์กร โดยระบุได้จาก ความอิสระของตัวบุคคล (Autonomy) โครงสร้างขององค์กร (Structure) องค์กรที่ให้รางวัล (Reward) ความคิด (Consideration) และความขัดแย้ง (Conflict) **แคมป์เบลล์ ดันเนลท์ และลอว์เลอร์** (อ้างถึงในชาญชัย อาจิณสมาจาร. ม.ป.ป. : 23) ได้ศึกษาความเข้มแข็งขององค์กรการเงินชุมชน อันเป็นองค์กรประเภทหนึ่งที่มีวัฒนธรรมและรูปแบบวัฒนธรรมเป็นของตนเอง และวัฒนธรรมที่

เข้มแข็ง ผู้วิจัยจึงได้ทบทวนความหมาย หน้าที่ และระดับของวัฒนธรรม เพื่อเป็นแนวทางศึกษาเกี่ยวกับองค์กรการเงินชุมชน ดังนี้

1. ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

Schein (1992 : 6) ได้ให้ความหมาย วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนของฐานคติร่วมของกลุ่มของร่วมเรียนรู้ว่าเป็นสิ่งที่แก้ปัญหาของการปรับตัวภายนอกและบูรณาการจากภายในองค์กร ซึ่งทำหน้าที่ได้ดีมากและถูกพิจารณาว่าเชื่อถือได้ จึงจะนำไปสั่งสอนต่อไปยังสมาชิกใหม่เป็นวิธีถูกต้องที่จะรับรู้ในการคิดและรู้สึก เมื่อมีการสัมพันธ์กับปัญหาเหล่านี้

สิทธิโชค วรานุสันติกูล (2539 : 22) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม และความคิดประจำตัวของสมาชิกซึ่งมีอยู่ร่วมกันในองค์กรที่ตนเองอยู่มีต่อสิ่งรอบตัว ทั้งในและนอกองค์กร ซึ่งแบบแผนนี้เกิดจากการเรียนรู้มาจากเพื่อร่วมงานว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดผิดความทำหรือไม่ควรทำอย่างไร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539 : 14) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบความเชื่อ และค่านิยมร่วม ที่มีการพัฒนาขึ้นมาในองค์กร และชี้นำพฤติกรรมของสมาชิก เป็นระบบซึ่งมีความหมายร่วมกันภายในองค์กรหนึ่ง ซึ่งจะกำหนดวิธีการที่พนักงานปฏิบัติ เป็นระบบซึ่งกำหนดโดยสมาชิกที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างจากองค์กรหนึ่ง

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (2546 : 14) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนความเชื่อร่วมกัน และความคาดหวังร่วมของสมาชิกอันทรงอิทธิพลในการปั้นแต่งพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่ม

วันชัย มีชาติ (2548 : 21) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งที่สร้างขึ้นในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงออกมาอย่างชัดแจ้งสามารถจับต้องได้ และเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายใน วัฒนธรรมเป็นระบบคุณค่า และความเชื่อร่วมกันขององค์กร ซึ่งจะกำหนดพฤติกรรมของสมาชิก ทั้งในเรื่องการปรับตัวขององค์กรต่อสภาพแวดล้อมและกระบวนการทำงานขององค์กร

อกชัย กี่สุขพันธ์ (2538 : 8) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญและปัจจัยหลัก Factors) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรทุกประเภท คือวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture แต่ละองค์กรย่อมต้องมีระเบียบ ประเพณี แนวคิดในการปฏิบัติงานหรือการอยู่ร่วมกันที่แตกต่างกันตามประเภทและความเป็นมาขององค์กรวัฒนธรรมที่ดีช่วยหล่อหลอมจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมของบุคคลที่ทุ่มเทก็จะช่วยให้องค์กรมีความ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และในมุมมองของนักมานุษยวิทยา จิตวิทยาบุคลิกภาพ โดยรวมมองว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบคุณค่าที่หล่อหลอมจากบุคคลในองค์กรและสมาชิกในองค์กรนั้นๆ ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ(นันทิยา หุตานุวัตร และ ณรงค์ หุตานุวัตร. 2546 : 15) โดยสามารถจัดแบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 3 แบบ คือ 1) วัฒนธรรมที่ใช้อำนาจนำ (Power Culture) เป็นวัฒนธรรมที่บุคคลจากศูนย์กลางขององค์กร การตัดสินใจจะเกิดจากอิทธิพลมากกว่าพื้นฐานการปฏิบัติ มีกฎเกณฑ์น้อยและความเป็นบุคคล (Personality of Individual) จะมีความสำคัญมากกว่าตำแหน่งของเขา 2) วัฒนธรรมที่ใช้บทบาทหน้าที่นำ (Role Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีฐานอยู่ที่การทำหน้าที่บทบาท การทำงานในองค์กรจะกระทำตามกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติ บทบาทตำแหน่งจะสำคัญกว่าความเป็นบุคคล วัฒนธรรมแบบนี้จะให้ความรู้สึกมั่นคง ทำนายได้ และรับผิดชอบ 3) วัฒนธรรมที่ใช้การงานนำ (Task Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งบรรลุเป้าหมายองค์กร ความเชี่ยวชาญจะสำคัญกว่าความเป็นบุคคลและตำแหน่ง มีความเป็นอิสระจากกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติ **Handy** (1983 อ้างถึงใน นันทิยา หุตานุวัตร และณรงค์ หุตานุวัตร. 2546 : 27) **Judith R. Gordon** (อ้างถึงในวันชัย มีชาติ. 2548 : 21) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) เป็นระบบค่านิยม ความเชื่อและพฤติกรรมร่วมกันของคนในองค์กร ซึ่งจะเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างในการสร้างบรรทัดฐานขององค์กร จะช่วยให้รู้ว่าเขาจะต้องทำอะไรและจะต้องประพฤติหรือมีพฤติกรรมอย่างไร และการได้รับการสนับสนุนขององค์ประกอบความหลากหลายของวัฒนธรรม (Multiculturalism) เป็นการให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมในองค์กร ได้แก่ลักษณะการร่วมมือกันหลายฝ่าย (Pluralism) เพราะสมาชิกทุกคนไม่ว่าจะมีวัฒนธรรมใดก็มีบทบาทในการกำหนดค่านิยม และนโยบายขององค์กรและการประสมประสานในโครงสร้างองค์กร (Structural Integration) เพราะสมาชิกทุกคนในองค์กรสามารถเป็นตัวแทนที่ดีในทุกระดับงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นต้น ซึ่งความหลากหลายของวัฒนธรรมจะไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งหรือขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์ในองค์กร (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2539 : 32)

จากการทบทวนความหมายของวัฒนธรรมองค์กร อาจสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบความเชื่อ และค่านิยมร่วม ที่มีการพัฒนาขึ้นมาในองค์กร และชี้นำพฤติกรรมของสมาชิกเป็นระบบที่มีความหมายร่วมกันภายในองค์กรหนึ่ง ซึ่งมีอิทธิพลในการกำหนดวิธีการที่สมาชิกปฏิบัติเป็นระบบซึ่งกำหนดหรือสร้างขึ้นโดยสมาชิกที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างจากองค์กรหนึ่ง เป็นทั้งสิ่งที่สามารถจับต้องได้ และซ่อนอยู่ภายใน ซึ่งการศึกษา

สถาบันการเงินชุมชนนี้ ผู้วิจัยได้นำความหมายของวัฒนธรรมองค์กร ไปเป็นแนวทางในการสร้างความรู้ความเข้าใจในการก่อเกิดและดำรงอยู่ของสถาบันการเงินชุมชน

2. หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539 : 35) กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมขององค์กร เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารควรคำนึงถึง เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานของสมาชิกองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านี้ถูกกำหนดจากพื้นฐานความเชื่อภายในขององค์กร แล้วมีผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรนั้นๆ การที่บุคคลต่างๆ มาอยู่ร่วมกันในองค์กรเดียวกัน มีเป้าหมายเดียวกัน จึงมีผลต่อความรู้สึกที่สอดคล้องกัน มีการถ่ายทอดวัฒนธรรมจากคนรุ่นต่อไป และก่อให้เกิดความร่วมมืออันดีของสมาชิกองค์กร

สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ (อ้างถึงใน มาลินี เคห์ทุ่ม. 2547 : 33) กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญเนื่องจากมีหน้าที่ ดังนี้

1. สนับสนุนให้เกิดแนวปฏิบัติที่สมาชิกองค์กรยอมรับ จากการที่สมาชิกในหน่วยงานทั้งเก่าและใหม่ต้องติดต่อเกี่ยวข้องกันเรื่องงาน ทำให้บุคคลใหม่ในองค์กรเรียนรู้วิธีคิด วิธีการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสมจากคำแนะนำของสมาชิกเก่า หรือไม่ก็เรียนรู้จากประสบการณ์หรือการสังเกตส่วนตัวว่า วิธีคิดวิธีทำงานแบบใดทำแล้วได้รับคำสรรเสริญ หรือได้รับรางวัล หรือได้รับคำตำหนิ สมาชิกจะค่อยๆ เรียนรู้จนทราบถึงวิธีปฏิบัติที่สมาชิกส่วนใหญ่ปรารถนา

2. จัดระเบียบองค์กร ถ้าพนักงานยอมรับวิธีคิด วิธีทำงานที่หน่วยงานคาดหวังพนักงานก็จะยึดเป็นหลักในการทำงาน การทำงานและการประพฤติติดต่อกันนานวันเข้าแนวทางดังกล่าวจะกลายเป็นธรรมเนียม และบรรทัดฐานของกลุ่ม ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ธรรมเนียมบรรทัดฐานของกลุ่มซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร จะช่วยวางกฎเกณฑ์ให้สมาชิกคิด และทำอย่างมีระเบียบแบบแผน ช่วยให้องค์กรทำงานไปอย่างมีระบบและราบรื่น

3. กำหนดนิยามความหมายให้กับพฤติกรรมต่างๆ ที่อยู่รอบตัว เมื่อสมาชิกในองค์กรเข้าใจและยอมรับวัฒนธรรมองค์กรของตนเองแล้ว วัฒนธรรมองค์กรจะช่วยให้สมาชิกเข้าใจถึงเหตุผลของพฤติกรรม หรือความเป็นไปต่างๆ ขององค์กรตนเอง

4. ลดความจำเป็นที่ต้องตัดสินใจในกิจกรรมที่ปฏิบัติอยู่เสมอ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นค่านิยม ความเชื่อ และแนวปฏิบัติที่สมาชิกทำจนเป็นปกตินิสัย ดังนั้นสมาชิกจะสามารถทำกิจกรรมเหล่านี้ได้โดยอัตโนมัติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5. แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการพื้นฐานขององค์กร เพื่อความอยู่รอดขององค์กร ทุกองค์กรต้องปรับตัวและบูรณาการปัญหาพื้นฐานให้ประสานสอดคล้องกัน ได้แก่ ปัญหาสภาพแวดล้อมภายนอก และภายในองค์กร

6. ช่วยชี้แนวทางในการทำงาน และการประพฤติปฏิบัติตัว เมื่อวัฒนธรรมองค์กรได้ผ่านเวลาแห่งการทดสอบจนเป็นที่ยอมรับจากสมาชิกแล้วว่า สามารถช่วยแก้ไขปัญหาพื้นฐานต่าง ๆ ขององค์กรได้ สิ่งเหล่านี้จะถูกถ่ายทอดต่อสมาชิกรุ่นใหม่รับรู้ว่าเป็นวิธีคิด วิธีทำงานที่ถูกต้องเหมาะสมที่จะใช้กับองค์กรของตน

7. สร้างเอกลักษณ์ร่วมกันในหมู่สมาชิก วัฒนธรรมองค์กรช่วยให้สมาชิกขององค์กรตระหนักว่า แต่ละคนเป็นพวกเดียวกันหรืออยู่กลุ่มเดียวกัน เพราะมีค่านิยม ความเชื่อ และการประพฤติปฏิบัติที่คล้ายคลึงกัน และเป็นเอกลักษณ์ที่แตกต่างไปจากกลุ่มอื่นในสังคม

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (2546 : 10) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรชุมชนมีความสำคัญเพราะมีหน้าที่ในการเป็นแนวทางควบคุมการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม เป็นตัวจัดระเบียบขององค์กรเพราะเป็นบรรทัดฐาน และเป็นตัวสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง

ชาญชัย อาจิณสมาจาร (ม.ป.ป. : 45) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมขององค์กรทำหน้าที่ในองค์กรที่เข้มแข็งทำหน้าที่ 4 ประการ คือ

1. ความรู้สึกของเอกลักษณ์ในองค์กร เป็นความผูกพันที่เข้มแข็งของพนักงานต่ออุดมการณ์ขององค์กร เพราะวัฒนธรรมมีความสามารถดึงดูด พัฒนา และรักษาคนในองค์กร

2. ข้อผูกพันร่วม หมายถึง อารมณ์และความรู้สึกที่มองไม่เห็น ซึ่งจะยึดพนักงานระดับต่าง ๆ มีความรู้สึกร่วม เพื่อพัฒนาข้อผูกพันร่วม

3. ระบบสังคมพนักงาน ทำให้สร้างสังคมของพนักงานที่มั่นคงราบรื่น เข้าใจกันไม่มีข้อขัดแย้งในอุดมการณ์ขององค์กรในกลุ่มของพนักงาน

4. รูปแบบพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เป็นกาวทางสังคมของพนักงาน ทำให้เข้าใจที่ถูกต้องในสภาพแวดล้อมของตนเอง เพื่อประพฤติตัวตามที่องค์กรต้องการ

จากการทบทวนหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กรจะเห็นได้ว่า วัฒนธรรมขององค์กรมีส่วนสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาความรู้สึกของสมาชิกให้มีความผูกพันใจ และเสียสละให้กับองค์กร ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของสมาชิก ที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จตาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วัตถุประสงค์ วัฒนธรรมองค์กรยังเป็นบ่อเกิดของเอกลักษณ์และความเข้มแข็งขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรเกิดใหม่และกำลังเจริญเติบโต วัฒนธรรมองค์กรจะบ่งบอกถึงลักษณะนิสัยและบุคลิกองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำเนินงาน การแสดงออก และตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ ขององค์กร ในทางการบริหารเชื่อว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมต่างกัน ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์กรแตกต่างกันด้วย

3. ระดับของวัฒนธรรมองค์กร (Level of Organizational Culture)

จากการที่วัฒนธรรมมีความหมายที่กว้าง มีทั้งสิ่งที่เป็นรูปธรรมจับต้องได้และสิ่งที่เป็นระบบความเชื่อ ค่านิยม ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ภายใน ดังนั้นวัฒนธรรมจึงมีระดับหรือความลึกด้วย การศึกษาวัฒนธรรมขององค์กรจึงควรต้องพิจารณาถึงระดับของวัฒนธรรมขององค์กรด้วย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539 : 34) กล่าวว่า ระดับวัฒนธรรมขององค์กร แบ่งออกได้เป็น 2 ระดับ ได้แก่

1. วัฒนธรรมหลัก (Core Culture) เป็นค่านิยมหลัก (Core Values) ซึ่งเป็นความเชื่อ (Beliefs) เกี่ยวกับพฤติกรรมที่ถูกต้องเกี่ยวกับองค์กร

2. วัฒนธรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ (Observable Culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เกิดจากการได้เห็นได้ยินภายในองค์กร เช่นจากลูกค้า จากสมาชิก ที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน สิ่งเหล่านี้สมาชิกในองค์กรจะเกิดการรับรู้และเรียนรู้ ซึ่งกำหนดขึ้นเป็นวัฒนธรรมองค์กร เช่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.1 เรื่องบอกเล่า มักเป็นเรื่องจริงที่ผู้บริหารนำมาถ่ายทอดให้สมาชิกหรือพนักงานฟัง เรื่องพนักงานที่มีความขยันหมั่นเพียร ตั้งใจทำงานจนประสบผลสำเร็จ

2.2 กิจวัตรและพิธีต่างๆ ที่เกี่ยวกับวันและเหตุการณ์สำคัญขององค์กร ทำให้เกิดความทรงจำที่ดี สามารถถ่ายทอดเป็นค่านิยมที่ดีขององค์กรสู่พนักงานได้ และสะท้อนเป็นความเชื่อในคุณค่าที่ได้รับ

2.3 ผู้ที่เก่งกล้าสามารถ เป็นบุคคลที่สมาชิกอื่นยกย่องชมเชยว่ามีความสามารถโดดเด่น จึงเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่านิยมหลักขององค์กรได้

2.4 สัญลักษณ์ เป็นรูปธรรมที่สามารถถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรระหว่างสมาชิกได้ หากผู้บริหารให้ความสำคัญต่อความหมายของสัญลักษณ์นั้น เช่น ตราสัญลักษณ์ ธง รางวัลหรือรูปภาพ เป็นต้น

วันชัย มีชาติ (2548 : 17) กล่าวว่า ระดับวัฒนธรรมขององค์กรสามารถแบ่งได้เป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. วัฒนธรรมที่สังเกตได้ (Observable Culture) เป็นวัฒนธรรมระดับบนที่สามารถสังเกตได้ เป็นการแสดงถึงวิธีการในการแสดงพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร และเป็นแนวทางที่องค์กรถ่ายทอดให้สมาชิกใหม่ เพื่อให้มีพฤติกรรมสอดคล้องกับองค์กร วัฒนธรรมระดับนี้จะเป็นผลของการแสดงออกของสิ่งที่อยู่ภายในหรือวัฒนธรรมในระดับลึกกว่านี้ วัฒนธรรมที่สามารถสังเกตได้นี้ ได้แก่ พิธีกรรมต่างๆ สัญลักษณ์ในองค์กร การเฉลิมฉลองหรือเทศกาลต่าง ๆ ระเบียบแบบแผน ตำนานหรือเรื่องราวต่างๆ และประวัติศาสตร์หรือเหตุการณ์สำคัญขององค์กร

2. ค่านิยมหรือคุณค่าร่วมขององค์กร (Shared Values) เป็นระดับของค่านิยมที่อยู่เบื้องหลังของพฤติกรรมหรือการแสดงออกต่างๆ ในองค์กร เนื่องจากพฤติกรรมจะต้องมีสาเหตุที่ไม่อธิบายพฤติกรรม ค่านิยมร่วมกันจะเป็นเครื่องมือที่เชื่อมโยงสมาชิกในองค์กรเข้าด้วยกัน การมีความเชื่อและความเห็นร่วมกันจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมขององค์กร ซึ่งจะสะท้อนถึงความเชื่อและค่านิยมร่วมดังกล่าว

3. ฐานคติร่วมกัน (Common Assumptions) เป็นระดับของค่านิยมที่ลึกที่สุดกล่าวคือในระดับนี้สมาชิกในองค์กรจะมีความเชื่อที่รับรู้ร่วมกันว่าเป็นฐานคติร่วมกันขององค์กร ซึ่งทุกคนรับรู้และเข้าใจเหมือนกัน จนอาจจะไม่ต้องระบุเป็นลายลักษณ์อักษรอีก

อานันท์ กาญจนพันธ์ (2544 : 200 – 204) ได้กล่าวว่าการพัฒนาบนมิติทางวัฒนธรรมเป็นการมองปัญหาแบบองค์รวม สรรพสิ่งต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันโดยที่ไม่แยกเป็นส่วน ๆ รวมทั้งการมองวิธีคิดของคนในชุมชนที่อธิบายสิ่งที่เป็นปรากฏการณ์เชื่อมโยงกับระบบนิเวศกับความสัมพันธ์ของคนในสังคม รวมทั้งคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คือมีความเป็นตัวของตัวเอง ไม่ถูกครอบงำความคิดจากใคร ปัญหาวัฒนธรรมทุกวันนี้คือ การครอบงำทางความคิดที่วางอยู่บนผลประโยชน์ของตัวเองเป็นที่ตั้งโดยขาดความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม โดยอาศัยต้นทุนทางวัฒนธรรมที่สะสมอยู่ก่อนแล้วทั้งสิ้นในรูปแบบที่หลากหลาย ตั้งแต่ศีลธรรม ศิลปะ และภูมิปัญญาโดยอาศัยกระบวนการเสริมสร้างพลังสังคม ดังนี้

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1. การเสริมสร้างต้นทุนทางวัฒนธรรม ทั้งภูมิปัญญา ความรู้ อุดมการณ์คุณค่าทางศีลธรรมและทรัพยากรส่วนรวมอันจะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันและเกิดความพร้อมที่จะร่วมกันในการทำกิจกรรมเพื่อท้องถิ่นของตนเอง

2. การเสริมสร้างประชาสังคม เป็นการดึงการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาชุมชนด้วยการเข้ามามีส่วนร่วมในการวางกฎเกณฑ์และกติกาสังคมเพื่อให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมกันรับผิดชอบตรวจสอบและได้ประโยชน์จากสังคมอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

3. การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรชุมชน โดยให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการสร้างพลังในการดูแลท้องถิ่นเพื่อให้สามารถมีอาชีพพอเพียงและดูแลปกป้องสิทธิท้องถิ่นและทรัพยากรของตนได้อย่างยั่งยืน

4. การเคารพสิทธิของความแตกต่างหลากหลายของพหุสังคม ที่ผู้คนมีความแตกต่างกันทั้งฐานะทางเศรษฐกิจ ระบบการผลิต วิถีชีวิตและชาติพันธุ์ การเคารพสิทธิความเป็นคนอย่างเท่าเทียม

จากการทบทวนระดับของวัฒนธรรมองค์กร พบว่าการจะศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรนั้นนอกจากจะต้องศึกษาภาพกว้างของวัฒนธรรมแล้ว ยังควรพิจารณาระดับหรือความลึกของวัฒนธรรมด้วย ซึ่งมีการแบ่งระดับวัฒนธรรมเป็น 2 ระดับ ได้แก่วัฒนธรรมที่เป็นรูปธรรมสังเกตได้ และวัฒนธรรมที่เป็นนามธรรมหรือวัฒนธรรมหลัก ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำระดับของวัฒนธรรมองค์กร ไปเป็นตัวชี้วัดตัวแปรอิสระ วัฒนธรรมขององค์กรการเงินชุมชน เนื่องจากเห็นว่าระดับวัฒนธรรมองค์กรแต่ละระดับ บ่งบอกถึงความเข้มข้นและฝังแน่นของวัฒนธรรมองค์กรการเงินชุมชนซึ่งน่าจะมีผลต่อการดำเนินงานขององค์กรการเงินแตกต่างกัน ได้แก่ การแสดงพฤติกรรมของสมาชิกที่สังเกตได้ในองค์กรและเป็นแนวทางที่องค์กรถ่ายทอดให้สมาชิกใหม่ให้มีพฤติกรรมสอดคล้องกับองค์กร ได้แก่ พิธีกรรมต่างๆ สัญลักษณ์ในองค์กร การเฉลิมฉลองหรือเทศกาลต่างๆ ระเบียบแบบแผน ตำนานหรือเรื่องราวต่างๆ และประวัติศาสตร์ เหตุการณ์สำคัญขององค์กร และค่านิยมร่วมที่อยู่เบื้องหลังของพฤติกรรมหรือการแสดงออกต่างๆ ในองค์กร ซึ่งจะสะท้อนถึงความเชื่อและค่านิยมร่วมดังกล่าว ได้แก่ พฤติกรรมที่สะท้อนมาจากความคิดพื้นฐานว่าสิ่งนั้นถูกต้องเป็นจริง และเป็นแนวทางที่ต้องกระทำ จนเป็นมาตรฐานของพฤติกรรม

จากการศึกษาของ**มาลินี เคห์ทุ่ม** (2547 : บทคัดย่อ) พบว่าวัฒนธรรมองค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกรมพัฒนาชุมชนจังหวัด

ขอนแก่น ในระดับมาก คือ ค่านิยม ความเชื่อ และจารีตธรรมเนียมปฏิบัติ ส่วนโครงสร้างในองค์กรความสัมพันธ์อยู่ระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .01 (r = .307) ระดับ .01 (r = 489) ระดับ .01 (r = 513) และ ระดับ .01 (r = 202) ตามลำดับ และการศึกษา ของประพันธ์ โรจนจันทร์ (2543) พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม สภาพแวดล้อม และประเพณีปฏิบัติในองค์กร มีความสัมพันธ์กับระบบคุณภาพขององค์กรปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .01(r = .3637) ระดับ .01(r = 6225) และ ระดับ .01 (r = 6088) ตามลำดับ

จากการทบทวนผลงานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมของสถาบันการเงินชุมชน ได้แก่ จารีตธรรมเนียมปฏิบัติ โครงสร้างองค์กร ค่านิยม และสภาพแวดล้อมของสถาบันการเงินชุมชน น่าจะส่งโดยตรงต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของสถาบันการเงินชุมชน และน่าจะส่งผลโดยอ้อมผ่านการบริหารจัดการ การบริหารจัดการการเงิน และการเรียนรู้ของสถาบันการเงินชุมชน เนื่องจากเห็นว่าองค์กรจะสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมของตนเอง และแสดงถึงวัฒนธรรมผ่านการทำงาน การประพฤติปฏิบัติของสมาชิก ตลอดจนผ่าน โครงสร้างองค์กร การออกแบบและการจัดสำนักงานขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์ให้องค์กรของตนมีความเข้มแข็งและตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้ เพราะองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะมีทิศทางให้บุคลากรในองค์กรทำงานดีขึ้นและองค์กรเข้มแข็งขึ้น และผู้วิจัยได้นำมาปรับเป็นเครื่องมือใช้ในการวัดปัจจัยด้านวัฒนธรรมสถาบันการเงินชุมชน จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับตั้งแต่มากที่สุดถึงน้อยที่สุด

5. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรภายนอก

ปัจจัยด้านสนับสนุนจากองค์กรภายนอก ได้แก่ การได้รับสนับสนุนด้านเงินทุน ด้านวิชาการ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านได้รับข้อมูลข่าวสาร การพัฒนาองค์กร และด้านตรวจติดตามประเมินผล

จากการศึกษา **คณะกรรมการพัฒนาการทางเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (วศช.)** (2540 : 2) พบว่าการได้รับสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ด้านเงินทุน วัสดุอุปกรณ์ และวิชาการ เป็นปัจจัยที่ส่งให้องค์กรประสบความสำเร็จ **ธาดา วรรธนปิยกุล** (2544 : 84) พบว่าการพัฒนาความเข้มแข็งขององค์กรชุมชนด้านการบริหารจัดการงบประมาณสาธารณสุขมูลฐาน คือ การสนับสนุนจากภาครัฐ ได้แก่ การออกติดตามตรวจเยี่ยม และ**อารีย์ เชื้อเมืองพาน & ธเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์** (2544 : 65) พบว่าปัจจัยที่สามารถพัฒนากลุ่มสะสม

ทุนไปได้อย่างยั่งยืน คือ การสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐ ได้แก่ ด้านการตรวจติดตาม แนะนำ ด้านวิชาการ **ธีระพล เหมะธุลินทร์** (2545 : 53) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรเข้มแข็ง คือการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ได้แก่ ด้านเงินทุน วัสดุอุปกรณ์ ความรู้วิชาการ **สุวนิจ พิทักษ์ชาติ** (2547 : 68) พบว่า ปัจจัยด้านสมาชิกที่มีผลต่อความเข้มแข็งขององค์กรการเงินชุมชน คือ การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ได้แก่ ด้านฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ข้อมูลข่าวสาร วัสดุอุปกรณ์ ความรู้วิชาการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรภายนอก

ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรภายนอกกับความสำเร็จในการดำเนินงานของสถาบันการเงินชุมชนในการศึกษาของ **กาญจนา เกียรติมณีรัตน์** (2544 : 61) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยสำคัญที่ทำให้กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร จังหวัดลำพูน ได้รับรางวัลดีเด่น พบว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรภายนอก ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ด้านวัสดุอุปกรณ์ เอกสารเผยแพร่ความรู้ การสนับสนุนจากนายอำเภอและกำนัน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้กลุ่มฯ ได้รับรางวัลดีเด่น

นงลักษณ์ สุพรรณไชยมาตย์ และคณะ (2537 : 80-81) ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์องค์กรและเครือข่าย : กรณีศึกษาเครือข่ายหัตถกรรมทอผ้าพื้นเมืองพรรณไม้ การศึกษาพบว่ายุทธวิธีในการพัฒนาองค์กรธุรกิจชุมชนมีประเด็นที่สำคัญดังนี้ แนวคิดพื้นฐานขององค์กรกลุ่มพรรณไม้ แม้เป็นองค์กรธุรกิจชุมชน แต่ฐานคิดในการทำงานของกลุ่มเป็นลักษณะผสมผสานระหว่างความคิดเชิงธุรกิจและแนวคิดด้านการพัฒนา วัตถุประสงค์พื้นฐานการรวมกลุ่มคือ การช่วยเหลือกันในด้านการผลิต การตลาด การพัฒนาศักยภาพสมาชิก โดยระบบการบริหารจัดการที่ชัดเจนในทางปฏิบัติส่งเสริมการทำงานเป็นหมู่คณะ มีการดำเนินธุรกิจแบบครบวงจรเริ่มตั้งแต่การผลิต การแปรรูป และการจัดจำหน่าย ซึ่งทำให้สมาชิกมีโอกาสเรียนรู้กระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ ดังนั้น การสร้างเครือข่ายจึงเป็นเรื่องที่สำคัญทั้งเครือข่ายที่สนับสนุนงานด้านการจัดการ การผลิต การตลาด การเงิน และเครือข่ายสร้างความรู้ความเข้าใจหลักการและคุณค่าของภูมิปัญญาท้องถิ่น

อารีย์ เชื้อเมืองพาน และธเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์ (2544 : 64-65) ได้ศึกษาการพัฒนากลุ่มสะสมทุนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบน ได้แก่ กลุ่มเครดิตยูเนียน กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต กลุ่มออมทรัพย์อื่นๆ และธนาคารหมู่บ้าน เพื่อศึกษาถึงรายละเอียดของกลุ่มสะสมทุนที่จัดตั้งขึ้นทั้งรูปแบบในการจัดตั้ง ลักษณะการดำเนินงาน ปริมาณด้านธุรกิจ และศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากลุ่มสะสมทุน พบว่า ปัจจัยที่ทำ

ให้กลุ่มสะสมทุนประสบผลสำเร็จ ได้แก่ 1) ลักษณะของผู้นำองค์กร ได้แก่ มีความเข้มแข็งและเสียสละ 2) สมาชิก ได้แก่ มีความรู้ และเข้าใจในการดำเนินงาน 3) การบริหารจัดการ ได้แก่ น่าเชื่อถือ และ มีรูปแบบการสะสมทุนที่เหมาะสม 4) การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ได้แก่ ติดตามแนะนำ ได้แก่ ด้านความรู้วิชาการ และการแก้ปัญหาในการดำเนินงาน

ธีระพล เหมะธุลินทร์ (2545 : 53-54) ได้ศึกษาการจัดการสิ่งแวดล้อมในองค์กรชุมชนกลางเมืองในเขตนครพนม โดยการเก็บข้อมูลจากเอกสารบันทึก การสัมภาษณ์ ในองค์กรชุมชนและชาวบ้านที่เกี่ยวข้องรวมทั้งการสังเกตการณ์ในองค์กรชุมชนที่มีบทบาทในการจัดการสิ่งแวดล้อมในเมือง ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพและองค์กรชุมชนเข้มแข็ง คือ 1) คุณลักษณะผู้นำองค์กร 2) ระบบการจัดการ ได้แก่ มีการวางแผน และมีส่วนร่วมของชาวบ้านในกิจกรรมองค์กร 3) การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ได้แก่ ด้านเงินทุน วัสดุอุปกรณ์ ความรู้ทางวิชาการ เป็นต้น

สุวนิจ พิทักษ์ชาติ (2547 : 68-69) ศึกษาปัจจัยด้านสมาชิกที่มีผลต่อความเข้มแข็งขององค์กรการเงินชุมชน อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ กลุ่มตัวอย่าง คือ สมาชิกองค์กร จำนวน 4,916 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งขององค์กรการเงินชุมชน คือ 1)ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ 2) ปัจจัยการมีส่วนร่วม ได้แก่ การมีส่วนร่วมตัดสินใจ วางแผนร่วมในกิจกรรมองค์กร ร่วมรับผลประโยชน์ และมีการส่วนร่วมติดตามประเมินผล เป็นต้น 3) ปัจจัยด้านการสนับสนุน ได้แก่ การได้รับฝึกอบรม การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับวัสดุอุปกรณ์ ความรู้วิชาการ เป็นต้น

จากการทบทวนผลงานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่าปัจจัยด้านการได้รับสนับสนุนจากองค์กรภายนอก ทั้งภาครัฐและเอกชนด้านเงินทุน ด้านวิชาการ ด้านวัสดุอุปกรณ์ การได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการพัฒนาองค์กร ได้แก่ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน และด้านการติดตามประเมินผล น่าจะส่งผลโดยตรงต่อการดำเนินงานของสถาบันการเงินชุมชน และน่าจะส่งผลโดยอ้อมผ่านการบริหารจัดการ การบริหารจัดการการเงิน และการเรียนรู้ของสถาบันการเงินชุมชน และผู้วิจัยได้นำมาปรับเป็นเครื่องมือใช้ในการวัดปัจจัยด้านการได้รับสนับสนุนจากองค์กรภายนอก จำนวน 8 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุดถึงน้อยที่สุด

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

6. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหาร/การจัดการไว้หลายคน นักวิชาการหลายคน กล่าวว่าการจัดการ (Management) และการบริหาร (Administration) 2 คำนี้ใช้แทนกันได้ ดังเช่น **สมคิด บางโม** (2550 : 59) และ**อารีย์ นัยพินิจ** (2541 : 8) มีความเห็นตรงกันเกี่ยวกับความหมายของการจัดการหรือการบริหาร ดังนี้ เมื่อกล่าวถึงคำว่าการบริหาร (Administration) ใช้ในการบริหารระดับสูง เน้นหนักที่การกำหนดนโยบายที่สำคัญและการกำหนดแผนงาน เป็นคำที่นิยมใช้ในทางราชการ ได้แก่ การบริหารรัฐกิจ (Public Administration) ส่วนคำว่า การจัดการ (Management) เน้นการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายที่สำคัญและแผนที่กำหนดไว้ เป็นคำที่นิยมใช้ในทางธุรกิจ ได้แก่ การจัดการธุรกิจ (Business Management) แต่อย่างไรก็ตามทั้งสองคำนี้อาจใช้แทนกันได้ ในที่นี้ขอใช้คำว่าการจัดการ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550 : 2) ได้อธิบายร่วมกันว่า การจัดการ เป็นกระบวนการที่ออกแบบสำหรับบุคคล เพื่อการทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือเป็นกระบวนการของการมุ่งไปสู่เป้าหมายขององค์การจากการทำงานร่วมกันโดยใช้บุคคลและทรัพยากร หรือเป็นกระบวนการออกแบบและรักษาสภาวะแวดล้อม ซึ่งบุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บุตรี จารุโรจน์ และคณะ (2549 : 12) ได้ร่วมกันอธิบายว่า การจัดการ คือ การติดตามการดำเนินการตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยองค์การหรือบุคลากรที่ร่วมงานกันเพื่อบรรลุเป้าหมายเฉพาะนั้น

กฤติกา แสนโภชน์ (2547 : 41) กระบวนการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยการใช้ทรัพยากรต่างๆ อย่างสมดุล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พะยอม วงศ์สารศรี (2545 : 25) กล่าวว่าการจัดการ คือ กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่างๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่างๆ โดยอาศัยความร่วมแรง ร่วมใจของสมาชิกในองค์การ ตระหนักถึงความสามารถ ความถนัด ความต้องการ และความมุ่งหวังความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การควบคู่ไปด้วย องค์การจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

เซอร์โตและเซอร์โต (Certo and Certo. 2006 : 7) ได้ให้นิยาม การจัดการ ว่าเป็นกระบวนการที่นำองค์การไปสู่เป้าหมาย ด้วยการทำงานกับบุคคลและทรัพยากรอื่นๆ ขององค์การซึ่งการจัดการจะมีลักษณะกว้างๆ 3 ประการ ดังนี้

1. เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องซึ่งสัมพันธ์กับกิจกรรมต่าง
2. เป็นการมุ่งให้ถึงเป้าหมายองค์การ
3. เป็นการนำไปถึงเป้าหมายด้วยการทำงานกับบุคคล และทรัพยากรอื่นๆ ขององค์การ

ไฮน์ซ และคูนท์ซ (Heinz and Koontz. 1993 : 4) ได้อธิบายร่วมกันว่า การจัดการเป็นกระบวนการออกแบบและรักษาสภาพแวดล้อม ซึ่งบุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากคำนิยามของนักวิชาการดังกล่าว สรุปความหมายของการจัดการ ได้ดังนี้

1. การจัดการ เป็นศิลปะในการใช้คนให้ทำงานต่างๆ ของกลุ่มให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย
2. การจัดการ เป็นเรื่องที่ผู้บริหารต้องทำหน้าที่ประสานการทำงานของทุกฝ่ายให้เข้ากันได้ โดยการทำงานเป็นทีม
3. การจัดการ ต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐาน คือ คน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ

ดังนั้นหากกล่าวถึงการบริหารจัดการธุรกิจชุมชนจึงหมายถึง กระบวนการดำเนินงานของกลุ่มธุรกิจชุมชนที่มีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ การจัดโครงสร้างกลุ่ม กฎระเบียบ บทบาทหน้าที่ทั้งผู้นำและสมาชิก มีส่วนในการตัดสินใจร่วมกันในการวางแผนการผลิต การกำหนดราคา การจัดจำหน่าย การติดต่อประสานงาน และการแก้ไขปัญหา

จันทนา ศรีภักดีวงษ์ (2534 : 38) ได้กล่าวถึงแนวคิดทางการบริหารจัดการ ซึ่งสามารถอธิบายลักษณะและโครงสร้างของการจัดการได้ดังนี้

1. แนวคิดการจัดการสมัยเดิม เน้นที่การวัดผลงาน โดยพิจารณาผลผลิตและประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐาน โดยกำหนดมาตรฐาน อาศัยหลักเกณฑ์ที่เป็นที่เชื่อถือได้ และสามารถพิสูจน์ว่าถูกต้อง มีการแบ่งงานเป็นส่วนย่อยๆ เพื่อความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน คิดว่าคนเปรียบเสมือนเครื่องจักร และเชื่อว่าเงินเป็นสิ่งจูงใจสิ่งเดียวในการกระตุ้นให้บุคคลทำงาน การจัดการสมัยเดิม ประกอบด้วยแนวคิดหลัก 2 แนว คือ

1.1 การจัดการที่มีหลักเกณฑ์ (Scientific Management) ของ**เทย์เล่อร์** (Taylor) มีแนวคิดว่าเป็นไปได้ที่จะกำหนดปริมาณงานที่คนงานแต่ละคนทำได้ในระยะเวลาที่

กำหนดโดยคนงานและฝ่ายบริหาร ได้รับประโยชน์สูงสุดทั้งสองฝ่าย คือคนงาน ได้ประโยชน์จากการทำงานให้ครบตามปริมาณงานส่วนฝ่ายบริหารได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น

1.2 การจัดการตามหลักการจัดการทั่วไป (General Principle of Management) **ฟาโยล** (Fayol) มีแนวคิดว่าผู้บริหารระดับสูงต้องรู้เทคนิคในการทำงาน และประสบการณ์ต่างๆ ซึ่งรวมกันเรียกว่า ความสามารถทางการจัดการ โดยกระบวนการจัดการประกอบไปด้วยหน้าที่ 5 อย่างคือ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม

2. แนวคิดการจัดการแบบมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วยแนวคิดหลัก 2 แนว คือ

2.1 การจัดการแบบมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) ของ **เมย์โย** (Mayo) พิจารณามุ่งที่ความสำคัญของคนมากกว่าความสำคัญของการผลิตอย่างเดียวโดยกล่าวว่า คนเป็นปัจจัยที่แปรผันได้ คือ สามารถสร้างผลผลิตสูงได้ถ้ามีความพอใจและมีขวัญกำลังใจที่ดี การจูงใจโดยวิธีการต่างๆ โดยจ่ายค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินควบคู่กับการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลเป็นสิ่งที่องค์กรสามารถเร่งประสิทธิภาพได้

2.2 การจัดการแบบพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Science) เป็นการนำสังคมวิทยา และมานุษยวิทยามาผสมผสานศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร เช่น **มาสโลว์** (Maslow) ศึกษาทฤษฎีความต้องการ **เฮอร์ซเบิร์ก** (Herzborg) ศึกษารูปแบบการจูงใจ เป็นต้น

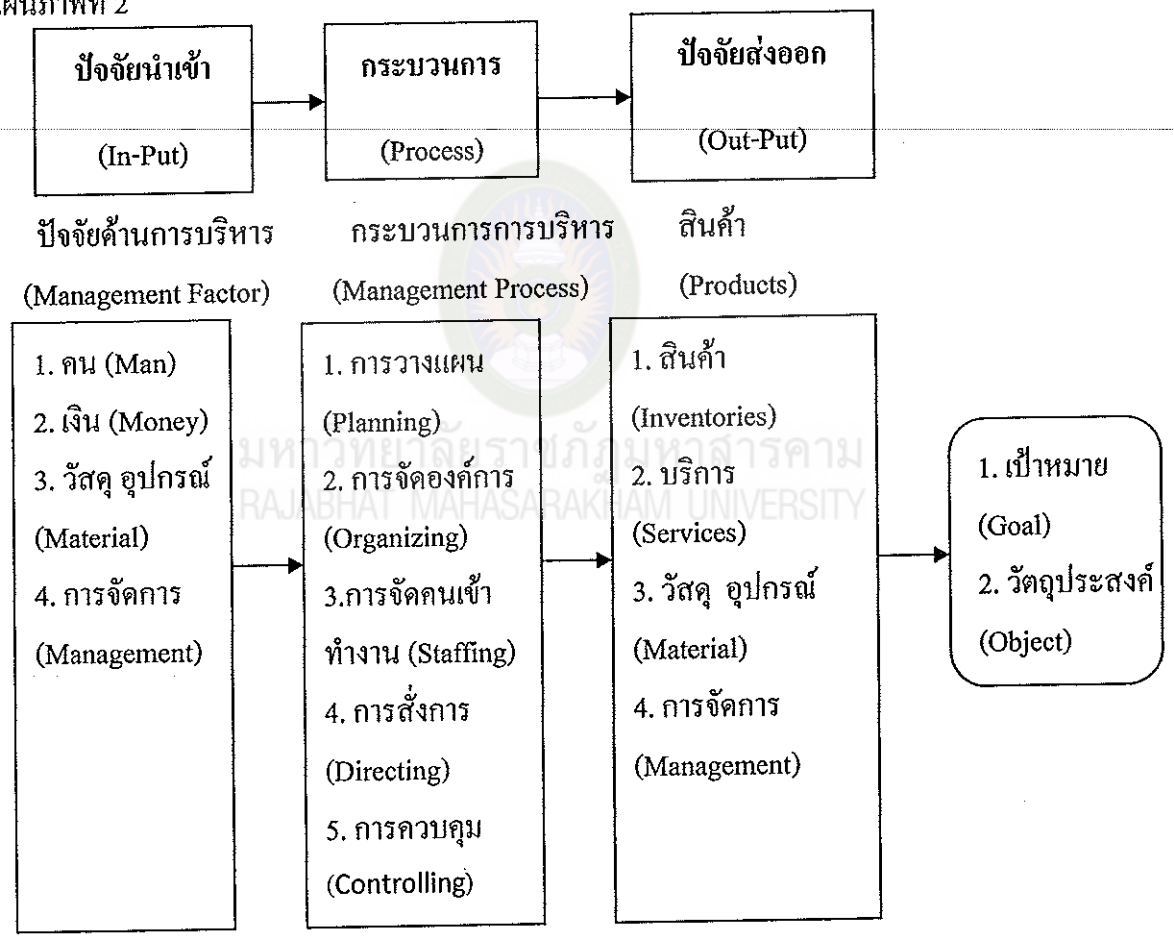
3. แนวคิดการจัดการสมัยใหม่ เกิดขึ้นเนื่องจากองค์กรขยายตัว มีความสลับซับซ้อนทางการจัดการมากขึ้น แนวคิดนี้แบ่งออกเป็น 2 แนว คือ

3.1 การจัดการโดยใช้คณิตศาสตร์ เพื่อช่วยการตัดสินใจ (Quantitative Decision Making Approach) ในการวิเคราะห์เชิงปริมาณประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร วิธีมีจุดอ่อนที่บางครั้งมองข้ามข้อมูลที่มิใช่เชิงปริมาณ

3.2 การจัดการเชิงระบบ (System Approach) หรือการจัดการโดยวิธีการปรับตัว (Adaptive or Ecological Approach) กล่าวว่า การปฏิบัติงานภายในองค์กรเกิดขึ้นในรูปแบบของกระบวนการตั้งแต่การนำเข้าสู่กระบวนการทางการจัดการ ซึ่งประกอบด้วยระบบย่อย จนออกมาเป็นผลผลิตตามต้องการ โดยที่ระบบย่อยต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงส่วนใดส่วนหนึ่งก็จะมีผลกระทบต่อส่วนอื่นๆ ด้วย ลักษณะของระบบ มีระบบปิดที่สนใจเฉพาะความสัมพันธ์และผลกระทบของระบบย่อยในธุรกิจ ส่วนระบบเปิดพิจารณาถึงการปรับตัวของการจัดการองค์ประกอบภายในธุรกิจ เพื่อให้

สมดุลกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกระบบธุรกิจ หน้าที่ของการจัดการในระบบเปิดจึงเปรียบเหมือนศูนย์รวม เพื่อช่วยให้ทิศทางการเปลี่ยนแปลงและอัตราการเติบโตขององค์กรมีความเหมาะสม

กฤติกา แสนโภชน์ (2546 : 44) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการจัดการธุรกิจชุมชนว่า หากพิจารณาการจัดการนั้นสามารถพิจารณาใน 2 รูปแบบ คือ การจัดการในเชิงระบบ และการจัดการในเชิงกระบวนการ การพิจารณาการจัดการเชิงระบบ (System Approach) นั้นจะพิจารณาในลักษณะการนำปัจจัยในการจัดการเรียก In-Put เข้าไปในกระบวนการจัดการ (Management Process) แล้วออกมาเป็นผลงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด (Out-Put) ไว้ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 การจัดการในเชิงระบบ

ที่มา : (การพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานของธุรกิจชุมชน กรณีศึกษาสินค้าหัตถกรรมของจังหวัดอุดรธานี. 2546)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ธงชัย สันติวงษ์ (2533 : 46) กล่าวว่า สภาพการทำงานภายในองค์การทุกแห่ง พิจารณาอย่างกว้าง ๆ ว่าทุกสิ่งที่ผู้บริหารกำลังจัดการอยู่กับระบบย่อย 2 ระบบ คือ

1. ระบบงาน เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการผลิตหรือทรัพยากรที่เป็นสิ่งของ หรือไม่เป็นสิ่งของทั้งหลาย ได้แก่ เงิน เครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการหรือวิธีการที่เกี่ยวข้องกับสิ่งเหล่านี้

2. ระบบคน เป็นสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ มีพฤติกรรม ค่านิยม ความคิด เป็นผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรให้เกิดผลสำเร็จในองค์การ

ดังนั้น ผู้บริหารงานต้องจัดการตลอดเวลา คือการจัดการระบบงานและระบบคนให้สมดุลกัน การจัดการระบบงาน คือ วิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้กิจการมีระบบการผลิตการให้บริหาร หรือการดำเนินงานด้านต่างๆ เป็นไปด้วยดี พร้อมกับต้องการจัดการเรื่องคนที่เป็นผู้ที่เข้ารับมอบหมายปฏิบัติตามหน้าที่งาน หรือตำแหน่งงานต่างๆ ที่กำหนดไว้เพื่อให้ทุกคนทุ่มเทให้งานเกิดผลดี และประสานงานกับการทำงานของคนอื่นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

การจัดการเชิงกระบวนการ (Management Process) มองการบริหารเป็นขั้นตอน อาจมองได้หลายลักษณะ เช่น

1. การมองการจัดการเป็น 5 ขั้นตอน คือ การวางแผน การจัดการองค์การ การอำนวยการ การจัดบุคคล และการควบคุมงาน (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ และฉัตยาพร เสมอใจ. 2549 : 18)

2. การมองการจัดการเป็น 6 ขั้นตอน คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคคล การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุมงาน (โกศล มารมย์และเบญจพร ลัทธิเดช. 2547 : 33)

การจัดการเชิงกระบวนการที่มองการบริหารเป็นขั้นตอนนี้ ตามความจริงแล้วจะไม่แยกขาดออกจากกัน แต่จะเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันตลอดเวลา แต่การแยกหน้าที่งานออกเป็นส่วนต่างๆ ก็เพื่อสะดวกในการศึกษาหน้าที่งานการจัดการแต่ละอย่าง และเพื่อให้เห็นถึงความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันที่มีอยู่ต่อกันของงานการจัดการทั้งหมด

การจัดการจะมีความสำคัญโดยตรงต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของธุรกิจชุมชน ถ้าหากสมาชิกทุกคนในกลุ่มละเลยไม่สนใจและปล่อยให้ทุกอย่างดำเนินไปอย่างตามมีตามเกิด หรือตามความเคยชินก็ตาม ก็จะทำให้การดำเนินงานล้มเหลวหรือตกต่ำลงไป การจัดการจึงถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญยิ่งในการช่วยให้ผู้บริหารสามารถควบคุมรักษาและพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ชีวิตองค์การให้เจริญเติบโตไปได้ตามความต้องการ ธุรกิจชุมชนกลุ่มใดปราศจากการจัดการก็จะเปรียบเสมือนเรือที่แล่นลอยไปโดยปราศจากหางเสือนั่นเอง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการบริหารจัดการ

จากการศึกษาธนาคารหมู่บ้านหรือสถาบันการเงินชุมชนในประเทศบังคลาเทศก็เป็นกลุ่มการเงินขนาดเล็กอีกรูปแบบหนึ่ง นอกจากมีการกำหนดรูปแบบโครงสร้างและกำหนดตำแหน่งหน้าที่ ที่ชัดเจน ยังกำหนดกฎ/ระเบียบ/ข้อบังคับสำหรับสถาบันฯล ไว้เป็นแนวปฏิบัติของคณะกรรมการ/เจ้าหน้าที่ และจากการศึกษาของ **รัธเธอะเฟิร์ด** (Rutherford. 2006 : 3) **จอห์น** (John, 2002 : 6), **ซานดรา** (Sandra. 2001 : 4) และ**สถาบัน Nobelprize.org** (2006 : 5) การบริหารจัดการสถาบันการเงินอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดความเข้มแข็ง วิเคราะห์ได้จากการเป็นสถานที่ สำหรับระดมทุน มีการส่งเสริมให้สมาชิกมีการออมอย่างต่อเนื่อง มีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพเพื่อขอสินเชื่อสำหรับประกอบอาชีพในครัวเรือนเพิ่มขึ้น โดยสมาชิกต้องมีสัดส่วนเงินออมตามเกณฑ์ที่กำหนด มีการจัดตั้งศูนย์กลางธุรกิจ ดำเนินการตามรูปแบบสถาบันการเงินขนาดเล็กในลักษณะ Microfinance หรือ Microcredit ขนาดเล็ก มีการให้สินเชื่อเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและตรงกับความต้องการของสมาชิกตามรูปแบบกลุ่มวิสาหกิจ (Micro-Enterprise) และมีผู้บริหารกลุ่มวิสาหกิจ (Entrepreneur) ตามแนวคิดของ Oyunjargal & Nyamaa (2002 : 5)

มนต์รัก ธีรานุสรณ์ (2550 : 68) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของธุรกิจชุมชน อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา พบว่า ผู้ประกอบการเป็นผู้กำหนดแผนการดำเนินงาน หรือวิธีการปฏิบัติงานให้กับสมาชิก โดยดูจากคำสั่งซื้อจากลูกค้าเป็นเกณฑ์ แล้วผู้ประกอบการก็จะเป็นผู้กระจายงานให้กับสมาชิกในกลุ่ม ธุรกิจมีการกำหนดโครงสร้างองค์การ มีการกำหนดตำแหน่งต่างๆ ที่จำเป็นและกำหนดตัวบุคคลเพื่อบรรลุในตำแหน่งต่างๆ ไว้ แต่ในด้านการจัดการทั้งระบบยังคงเป็นหน้าที่ของผู้ประกอบการ การมอบหมายอำนาจหน้าที่ต่างๆ ซึ่งจะรู้จักสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มดีว่าถนัดในด้านไหน การบริหารจัดการส่วนใหญ่ผู้ประกอบการจะเป็นผู้ดำเนินการเองทั้งหมด ส่วนการจัดการเข้าทำงานผู้ประกอบการเป็นผู้กำหนดงานให้ สมาชิกทำตามความเหมาะสมและตามความถนัดของแต่ละคน และทุกคนก็ปฏิบัติงานตามหน้าที่โดยอัตโนมัติ ไม่ทำงานซ้ำซ้อน ไม่มีความขัดแย้ง ส่งผลให้การดำเนินงานของธุรกิจประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ **ศรีสุรางค์ ทีนะกุล** (2542 : 51) ที่ได้กล่าวว่างานของการบริหารหรือการจัดการจะต้องเกี่ยวข้องกับมนุษย์ทุกคนนับตั้งแต่ตัวเราจนถึงองค์การขนาดใหญ่ เช่น โรงเรียน โรงพยาบาล กระทรวง ทบวง กรม และหน่วยธุรกิจต่างๆ ล้วนแล้วแต่มีการจัดการที่ดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ทั้งนั้น จึงจะสามารถดำรงอยู่และพัฒนาต่อไปได้ ยิ่งในสภาวะปัจจุบันที่มีประชากรเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ พร้อมกับความก้าวหน้าทางเทคโนโยลีใหม่ ทุกองค์การจึงต้องพยามยามแข่งขันกันเพื่อความอยู่รอด การจัดการหรือการบริหารจึงจะมีความสำคัญมากยิ่งขึ้นและการบริหารที่จะให้เกิดผลสำเร็จนั้นควรมีการวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะต้องมีบุคคลมาดำเนินงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จและผู้ที่ทำหน้าที่ดังกล่าวเรียกว่า ผู้จัดการหรือผู้บริหาร

สนั่น คะรัมย์ (2543 : 74) ได้ศึกษาความเข้มแข็งขององค์กรชุมชนต่อการดำเนินงานประชาคมสุขภาพ ตำบลดอนมนต์ อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์จากผู้นำชุมชน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน กลุ่มองค์กรต่างๆ ในชุมชน คณะกรรมกองทุนทั้งหมดจำนวน 190 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์กรชุมชนต่อการดำเนินงานประชาคมสุขภาพตำบล ได้แก่ 1) ลักษณะผู้นำ ได้แก่ ผู้นำที่ได้จากการเลือกตั้ง มีความรู้ความสามารถ เป็นที่ยอมรับ และ เป็นผู้ประสานงานที่ดี เป็นต้น 2) สมาชิก ได้แก่ การมีส่วนร่วมกิจกรรมขององค์กร 3) การบริหารจัดการ ได้มีการวางแผนงาน ติดตามผลการดำเนินงาน และรายงานบันทึกความก้าวหน้าของงาน

มัณฑนา ขำหาญ (2547 : 86) ที่ศึกษาระบบการบริหารจัดการธุรกิจชุมชนท้องถิ่นหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า สภาพทั่วไปของการบริหารจัดการธุรกิจชุมชนท้องถิ่นที่ผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่พบว่าเป็นกรรมวิธีแบบชาวบ้านหรืออุตสาหกรรมแบบครอบครัว การบริหารจัดการเป็นวิธีการปฏิบัติที่ได้รับสืบต่อๆ กันมาจากบรรพบุรุษในอดีต อย่างไรก็ตามผู้ผลิตได้พยายามปฏิบัติให้เป็นระบบที่ใกล้เคียงกับระบบการจัดการอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ตามมาตรฐานในระบบสากล นอกจากนี้ **อเนก เหลาโชติ** (2547 : 152) ได้ศึกษาการบริหารจัดการธุรกิจชุมชน : กรณีศึกษากลุ่มหัตถกรรมตุ๊กตา ราชบุรี พบว่า การดำเนินการของกลุ่มหัตถกรรมตุ๊กตาราชบุรีมีปัจจัยส่งเสริมที่ดีที่ทำให้ปัจจุบันการรวมกลุ่มในรูปแบบธุรกิจชุมชนดังกล่าวมีความก้าวหน้าอย่างยิ่ง โดยปัจจัยสนับสนุนดังกล่าว ได้แก่ ปัจจัยด้านการผลิต การตลาด การเงินและทุน เป็นต้น

Harvey, & Spong (2000 : 101) ได้ทำการศึกษา "การพัฒนาศักยภาพความเข้มแข็งขององค์กรการเงินชุมชนสู่การพึ่งตนเองอย่างยั่งยืน" ได้เน้นการศึกษากระบวนการพัฒนาสมาชิก คณะกรรมการ เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในหลักการบริหารจัดการสถาบันการเงินชุมชนซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของสถาบันการเงินชุมชน แต่ในส่วนของการพัฒนาจะส่งผลต่อความเข้มแข็งของสถาบันการเงินชุมชน โดยจะต้องมีรูปแบบที่

เหมาะสม สอดคล้องกับปัจจัยแวดล้อมและตรงกับความต้องการของชุมชน โดยจะมีผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับสถาบันการเงินชุมชน คือ "การบริหารจัดการสถาบันการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ (Community Bank Efficiency Management) และ "ความเข้มแข็งของสถาบันการเงินชุมชน (Community Bank Empowerment) "

Raymond & Crawford (2003 : 22) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการสถาบันการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่าถ้ามีการบริหารจัดการสถาบันการเงินอย่างมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้สมาชิกและคณะกรรมการ มีความรู้ เกิดการรวมกลุ่มเพิ่มมากขึ้น เพราะมีการฝึกอบรม พัฒนาอาชีพให้แก่กลุ่มสมาชิกและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในชุมชน มีการออมเพิ่มขึ้น รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาของ **ฟินมาร์ค ทรัสท์** ในอัฟริกาใต้ (Fin Mark Trust. 2003 : 21) พบว่า เมื่อสถาบันการเงินชุมชนหรือกลุ่มการเงินขนาดเล็กในชุมชนแปรสภาพแล้วจะเกิดความเข้มแข็งในกระบวนการบริหารจัดการทางด้านโครงสร้างขององค์กร มีรูปแบบโครงสร้างและกำหนดตำแหน่งงานได้อย่างชัดเจน

จากการทบทวนผลงานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ การวางแผนและกำหนดเป้าหมาย การจัดโครงสร้างองค์กร การกำหนดบทบาทหน้าที่ การกำหนดระเบียบข้อบังคับ การคัดเลือกคณะกรรมการ การกำหนดอัตราดอกเบี้ย การกำหนดอัตราผลตอบแทน และการวางแผนการปฏิบัติงาน น่าจะส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของสถาบันการเงินชุมชน และผู้วิจัยได้นำมาปรับเป็นเครื่องมือใช้ในการวัดปัจจัยด้านการบริหารจัดการ จำนวน 8 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับตั้งแต่ มากที่สุดถึงน้อยที่สุด

7. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการการเงิน

ในการแข่งขันทางธุรกิจทางการเงิน กิจการจะอยู่รอดและเติบโตหรือไม่นั้น หรือเป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็งมั่นคงจำเป็นจะต้องมีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะการจัดการเงินทุนขององค์กร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญหากมีการจัดการกลยุทธ์ในด้านการเงินที่ดี ย่อมนำธุรกิจไปสู่เป้าหมายอันสูงสุดได้ มีหลักการควบคุมภายในที่ดี และการจัดสรรผลประโยชน์ที่เป็นธรรมให้กับสมาชิก ได้ผลตอบแทนกลับมาอย่างเหมาะสมกับเงินทุนที่นำมาทำธุรกิจกับสถาบันการเงินชุมชน โดยมุ่งเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดของการบริหารการเงิน คือ เพื่อให้กิจการมีมูลค่าสูงสุด (Maximization Value of the Firm) จึงเป็นสาเหตุที่สำคัญที่ผู้วิจัย

ต้องการจะศึกษาการบริหารจัดการการเงินโดยเฉพาะ เพื่อให้ตรงกับความต้องการในการบริหารการเงินที่ความเหมาะสมกับสถาบันการเงินชุมชน

การบริหารจัดการการเงิน หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาและการใช้ไปของเงินทุนด้วย วิธีการที่จะทำให้ธุรกิจเกิดมูลค่าสูง รวมทั้งการที่จะต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการตัดสินใจด้านระยะเวลาการให้สินเชื่อ การดูแลจำนวนเงินสดและสินค้าคงเหลือว่าจะคงไว้เท่าไร รายได้ควรจะมีเท่าไร จึงจะสามารถจ่ายเงินปันผลให้แก่ผู้ถือหุ้นได้ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ธุรกิจหรือองค์กรมีผลกำไรสูงสุด รับผิดชอบต่อสวัสดิภาพของสังคมและผลตอบแทนของผู้ถือหุ้นสูงสุด (มนต์รัก ธีรานุสรณ์. 2550 : 6)

ดังนั้นหากกล่าวถึง การบริหารการเงินและทุนของสถาบันการเงินชุมชน จึงหมายถึงการวางแผนและการบริหารจัดการในด้านการเงินและทุนของสถาบันการเงินชุมชน

แนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับบุคคลผู้มีหน้าที่ในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเงิน ไม่ว่าจะขนาดใหญ่หรือขนาดเล็กก็ตาม ซึ่งมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ 3 ประการ (ธงชัย สันติวงษ์. 2543 : 125)

1. การวางแผนหรือคาดการณ์ถึงความต้องการของเงินทุน (Anticipating Financial Needs) หมายถึง การพยากรณ์และจดบันทึกเหตุการณ์ต่าง ๆ ทางการเงิน ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นกับธุรกิจนั้นในอนาคต ทั้งนี้โดยวิธีการเน้นให้เห็นถึงกระแสเงินสดที่เข้ามาและกระแสเงินสดที่ออกไปจากธุรกิจนั้น

2. การจัดหาเงินทุน (Acquiring Financial Resource) หมายถึง การจัดหาเงินทุนมาเพื่อใช้ในการดำเนินกิจการนั้น เป็นเรื่องของการบอกให้รู้ว่ากิจการจะหาเงินทุนมาใช้จ่ายตามที่ต้องการได้เมื่อไร หาได้จากแหล่งใดและด้วยวิธีการอย่างไร ทั้งนี้รวมถึงเรื่องที่จะต้องค้นหาผู้มีเงิน วิธีการที่จะหามาได้ตรงตามกำหนดเวลาและรวมถึงการสร้างความมั่นใจให้กับผู้ที่มีเงินทุนที่จะยอมให้กู้ยืม ทั้งนี้โดยการหาข้อเท็จจริงและให้ตัวเลขประกอบสนับสนุนคำขอที่สมจริง

3. การจัดสรรเงินทุนไปในธุรกิจ (Allocating Funds in the Business) หมายถึงการจัดสรรเงินทุนไปในสินทรัพย์อย่างไร ที่จะก่อให้เกิดความเหมาะสมที่สุด นั่นคือจะต้องให้ความสำคัญระหว่างความสามารถในการทำกำไร หมายถึง กำลังความสามารถที่ทำให้ได้มาซึ่งรายได้ (Earning Power) ส่วนสภาพคล่องของกิจการ หมายถึงการมีสินทรัพย์ที่มีสภาพใกล้เคียงกับเงินสด

หน้าที่ของผู้บริหารทางการเงิน

การบริหารการเงินในธุรกิจ ผู้บริหารการเงินจะเป็นบุคลากรฝ่ายสำคัญที่มีบทบาทในการควบคุมนโยบายทางการเงิน ทำหน้าที่ในการบริหารเงินภายในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย โดยทำหน้าที่ทางการเงินต่าง ๆ เช่น วิเคราะห์โครงการลงทุนวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการจัดทำโครงการ ตัดสินใจเลือกโครงการลงทุน จัดหาเงินทุนจากทางเลือกที่ให้ประโยชน์สูงสุดต่อธุรกิจ จัดสรรเงินทุนไปใช้ให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าผู้บริหารการเงินมีหน้าที่หลัก 3 ประการ (จิรภา ศักดิ์กิตติมาลัย. 2548 : 2-4)

1. การวิเคราะห์และการวางแผนทางการเงิน (Analysis and Planning) คือการเตรียมหาข้อมูลในการลงทุนโดยอาศัยแผนงานที่กำหนดไว้ หรือประมาณการจากข้อมูลเดิมของธุรกิจ หาความจำเป็นในการใช้เงินทุนต่าง ๆ สำหรับใช้ในการดำเนินงานของธุรกิจทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เช่น ลงทุนในสินค้า ขยายโรงงาน ซื้อเครื่องมือเครื่องจักร โดยใช้เครื่องมือทางการเงิน เช่น การวิเคราะห์ทางการเงิน การวิเคราะห์หาจุดคุ้มทุน การจัดทำงบประมาณทางการเงินต่าง ๆ ทำให้ทราบขนาดที่เหมาะสมของจำนวนเงินที่ต้องการใช้ในการดำเนินธุรกิจ ขั้นตอนเหล่านี้จะเป็นตัวชี้นำในการวางแผนการเงินตามหลักของการลงทุนและเป็นการตัดสินใจในเรื่องผลประโยชน์ของธุรกิจ เพื่อนำธุรกิจไปสู่ความสำเร็จในภายหน้า การวางแผนโดยปกติจะกระทำล่วงหน้าอย่างน้อย 1 ปี บางธุรกิจจะกำหนดแผนล่วงหน้าถึง 10 ปี หรือมากกว่านั้น โดยวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน หาข้อผิดพลาดและปรับปรุงแก้ไข

2. การจัดหาเงินทุน (Raising Fund or Financial) เมื่อทราบความต้องการทางการเงินทุนที่ต้องใช้แล้ว ผู้บริหารการเงินมีหน้าที่จัดหาเงินทุนมาสนับสนุนความต้องการนั้น ๆ การจัดหาเงินทุนสามารถจัดหามาได้จากหลายแหล่งทั้งแหล่งภายในธุรกิจ เช่น เจ้าของกิจการ จากการเพิ่มทุนโดยระดมทุนจากผู้ถือหุ้น ทั้งหุ้นส่วนสามัญและหุ้นบุริมสิทธิ์ จากเงินกำไรสะสม หรือจากแหล่งภายนอกธุรกิจ เช่นจากเจ้าหนี้การค้า กู้ยืมจากสถาบันการเงินต่าง ๆ ทั้งกู้ยืมในระยะสั้นและระยะยาว ดังนั้นในการจัดหาเงินทุน ผู้บริหารการเงินต้องทราบว่าจะใช้เงินไปในทางใด เพื่อจัดหาให้สอดคล้องและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อลดค่าใช้จ่ายของเงินทุนให้มีน้อยที่สุด เช่น การลงทุนในเงินทุนหมุนเวียน กิจการควรใช้ทุนระยะสั้น เพราะดอกเบี้ยจะเสียน้อยกว่าเงินทุนระยะยาว และสามารถหมุนเวียนเงินกลับมาใช้หนี้ได้ทันเวลา ส่วนการลงทุนในสินทรัพย์ถาวรก็ควรจัดหาเงินทุนระยะยาว ส่วนใหญ่กำหนดระยะเวลาคืนทุนนานหลายปี ซึ่งจะสอดคล้องกับสินทรัพย์ที่ลงทุนไป ดังนั้นสามารถแบ่งเงินทุนได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครสกลมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.1 เงินทุนจากภายในกิจการหรือส่วนของเจ้าของ สามารถจัดหาได้จากกำไรสะสม จากการเพิ่มทุนในส่วนของเจ้าของ สามารถจัดหาได้โดยการออกทุนทั้งหุ้นสามัญรวมทั้งหุ้นบุริมสิทธิ์ โดยมีต้นทุนของเงินในรูปของเงินปันผลจ่าย ไม่ว่าธุรกิจจะจัดหาเงินทุนรูปแบบใดก็ตาม ต่างก็มีรายจ่ายของเงินทุนทั้งสิ้น ดังนั้นก่อนการจัดหาเงินทุนจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์หาต้นทุนของเงิน

2.2 เงินทุนจากภายนอกกิจการ สามารถจัดหาโดยกู้ยืมจากสถาบันกรเงินต่าง ๆ เช่น การขอเครดิตทางการค้าจากผู้ผลิตหรือผู้ขายสินค้า การกู้ยืมระยะสั้น การกู้ยืมจากเจ้าหนี้ระยะยาว จากสถาบันการเงินต่าง ๆ เช่น ธนาคารพาณิชย์ บริษัทเงินทุน หรืออาจอยู่ในรูปของการออกหุ้นกู้จำหน่ายแก่บุคคลทั่วไป เป็นต้น

ในการพิจารณาแหล่งจัดหาเงินทุน ควรพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดูผลได้ผลเสียว่าเหมาะสมกันหรือไม่อย่างไร เช่น จัดหาโดยการเพิ่มหุ้นทุนต้องจ่ายเงินปันผลเปรียบเทียบกับการกู้ยืมภายนอกต้องจ่ายดอกเบี้ยอย่างใด เสียค่าใช้จ่ายน้อยเหมาะสมกว่า หรือจะมีผลกระทบต่อการบริหารหรือผู้ถือหุ้นหรือไม่อย่างไร

3. จัดสรรเงินทุนหรือจัดการสินทรัพย์ (Allocate of Assets) เป็นการนำเงินทุนที่จัดหามาไปใช้จ่ายหรือลงทุนในสินทรัพย์ประเภทต่าง ๆ คือสินทรัพย์หมุนเวียนและสินทรัพย์ถาวร ให้เหมาะสมในจำนวนที่พอเหมาะเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยอยู่ในหลักการให้มีความสมดุลระหว่างสภาพคล่อง (Liquidity) และผลกำไร (Profitability) ไปในเวลาเดียวกัน การลงทุนในสินทรัพย์แต่ละชนิดจะให้ผลตอบแทนที่ต่างกัน เช่น การลงทุนในเงินสดมักจะให้ผลตอบแทนน้อยที่สุด แต่มีสภาพคล่องมาก การลงทุนในลูกหนี้ การลงทุนในสินค้าซึ่งจะให้ผลตอบแทนเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ แต่ในทางกลับกันจะทำให้สภาพคล่องมีน้อย ถ้าลงทุนในสินทรัพย์ถาวร สภาพคล่องมักมีน้อยแต่จะสร้างประโยชน์และผลตอบแทนยิ่งให้ธุรกิจเพิ่มสูงขึ้น เช่น ลงทุนในเครื่องจักรจะผลิตได้มากขึ้นแต่ต้องใช้เงินลงทุนจำนวนมาก ระยะเวลาคืนทุนนาน และความเสี่ยงก็มีมากด้วย ดังนั้นจึงควรจัดสรรเงินทุนให้มีประสิทธิภาพ ถือเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารการเงิน ที่จะต้องจัดการให้เกิดดุลยภาพของสภาพคล่องและกำไร เพื่อลดความเสี่ยงที่จะไม่มีเงินชำระหนี้ และนำมาซึ่งความมั่นคงของธุรกิจ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการจัดสรรเงินทุนจะเกิดผลกระทบต่อปัจจัยต่าง ๆ ในธุรกิจ เช่น ปัจจัยขนาดของธุรกิจ ถ้ามีการนำเงินมาลงทุนมากกิจการก็ขยายตัวมาก ปัจจัยความเสี่ยงภัยของธุรกิจในตัวสินทรัพย์ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงราคา หรือสินค้าล้าสมัย ปัจจัยด้านสภาพคล่องของกิจการ เช่น การลงทุนในเงินทุนหมุนเวียนมาก มักมีสภาพคล่องทางการเงินมากแต่

ไม่ทำกำไรหรือทำกำไรน้อย ถ้าลงทุนสินทรัพย์ที่มีสภาพคล่องน้อย มักจะทำกำไรมากกว่า เช่น ลงทุนในรูปของสินค้า ลูกหนี้ เป็นต้น

การบริหารจัดการการเงินอย่างมีประสิทธิภาพในการให้สินเชื่อแก่สมาชิกหรือลูกค้า สถาบันการเงินจะต้องคำนึงถึงความเสี่ยง (Risk) และการบริหารความเสี่ยง (Risk Management) เพราะการบริหารความเสี่ยงเป็นกระบวนการควบคุม ติดตาม และตรวจสอบการทำธุรกรรมของสถาบันการเงินเพื่อให้มีความเสี่ยงอยู่ในระดับที่เหมาะสม และยอมรับได้ โดยใช้เครื่องมือในการประเมินผลตามระบบของ PEARLS (The World Council of Credit Unions) หรือ CAMELS Analysis ควรนำมาใช้ควบคู่กัน เพราะเป็นตัวชี้วัดและมาตรฐานเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ในการดำเนินงานของกลุ่มการเงินขนาดเล็ก สหกรณ์ประเภทต่าง ๆ (Brown, Sheldon & Waterfield. 2001 : 5) นักวิชาการด้านการเงินและองค์กรทางการเงิน (Richardson. 2002 ; ADB. 2001 : 4) ได้นำ PEALES และ CAMELS Analysis มาใช้แตกต่างกัน PEALES นำไปใช้ในการกำหนดรูปแบบตัวชี้วัดเชิงคุณภาพของเงินฝากและเงินกู้ ความเสี่ยงจากการลงทุนในหลักทรัพย์ การบริหารสภาพคล่อง (Rhyne. 2003 : 3)

การกำหนดหลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์งบการเงิน (งบดุล และงบกำไรขาดทุน) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน (Randhawa. 1998 : 54) และใช้ในการควบคุมการอนุมัติการให้สินเชื่อของสมาชิกแต่ละราย การบริหารความเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารทางการเงินทุกสถาบันการเงิน และถือเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารธุรกิจของสถาบันการเงิน เครื่องมือสำหรับใช้บริหารความเสี่ยงสำหรับสถาบันการเงินที่มีลูกค้ารายย่อยโดยจัดทำตารางคะแนนประเภทสินเชื่อ (Credit Scoring) เป็นเครื่องมือที่ใช้สำหรับการแบ่งเกรดลูกค้าขนาดเล็ก (ชูชัย ศรีศันสนีย และวันทนี สุรไพฑูรย์กร. 2548 : 45)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการบริหารจัดการการเงิน

ชาตรี เจริญศิริ และคณะ (2544 : 61-64) ได้ศึกษาการจัดการกองทุนชุมชนในตำบลเมืองจัง กิ่งอำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน โดยการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง การสังเกต สัมภาษณ์เชิงลึก และจัดสัมมนาสรุปการเรียนรู้ร่วมกัน จากแกนนำผู้ทำหน้าที่จัดการกองทุนในหมู่บ้านต่างๆ หมู่บ้านละ 7 ถึง 8 คน จำนวน 10 หมู่บ้าน จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลให้การจัดการกองทุนชุมชนประสบผลสำเร็จ คือ 1) การจัดการเงิน ได้แก่ ใช้ความผูกพันแบบเครือญาติ 2)ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ได้แก่ การสร้างกองทุนด้วยตนเอง การถือหุ้นกองทุน มีการตกลงร่วมกัน เป็นต้น 3) ผู้นำ ได้แก่ มีลักษณะน่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์เป็นที่ยอมรับจากสมาชิก 4) ช่องทางการสื่อสาร ได้แก่ การพูดคุยแลกเปลี่ยนการสื่อสารในระหว่างประชุม ติด

ประกาศ เป็นต้น 5) กระบวนการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ ได้แก่ การสร้างคนมารับช่วงต่อ ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียน ให้โอกาสคนอื่นร่วมการเรียนรู้ เป็นต้น

ภีม ภคเมธาวี และคณะ (2544 : 52-54) ได้ศึกษาการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรการเงินชุมชน ที่มีคุณภาพจำนวน 20 กรณีในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยการสัมภาษณ์และขอข้อมูลต่อหน่วยงานที่เก็บรวบรวมไว้ ลงพื้นที่สัมภาษณ์และใช้แบบสอบถาม จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้องค์กรการเงินชุมชนมีศักยภาพ และพึ่งตนเองได้ คือ 1) การบริหารจัดการเงินขององค์กร ได้แก่ มีการวางแผนโปร่งใส และมีประสิทธิภาพ การนำเงินไปใช้ในกิจกรรมต้องสอดคล้องกับศักยภาพขององค์กร เป็นต้น 2) การมีส่วนร่วมของสมาชิก ได้แก่ การออกกฎระเบียบ กติกา รับผลประโยชน์ และติดตามตรวจสอบ เป็นต้น 3) มีผู้นำองค์กรที่ดี ได้แก่ มีความรู้ความสามารถในการทำงาน

จากการศึกษาของ**คณะกรรมการมาตรฐานทางบัญชีการเงิน ของประเทศสหรัฐอเมริกา** (Financial Accounting Standards Board-FASB) ระบุว่าการบัญชีคือ ระบบสารสนเทศระบบหนึ่ง มีหน้าที่ในการเก็บรวบรวม บันทึก และจัดเก็บรายการค้าและเหตุการณ์ทางธุรกิจต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อใช้เป็นหลักฐานของสิ่งที่เกิดขึ้น และนำเสนอสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจแก่ผู้บริหาร ตลอดจนควบคุมให้ข้อมูลที่จัดเก็บไว้อยู่ในสภาพที่พร้อมจะนำมาใช้งาน เป็นข้อมูลที่เชื่อถือได้ และถูกต้องตลอดเวลา (พลพธู ปียวรรณ และ สุภาพร เชิงเอี่ยม. 2549 : 24)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การบริหารจัดการระบบการเงินของสถาบันการเงินชุมชนเพื่อให้เกิดความเข้มแข็ง **ฮอลลอช์** (Holloh. 2001 : 11) กล่าวว่าจะต้องกำหนดวิธีการที่ชัดเจน มีการบันทึกรายการรับ – จ่าย เงินสดประจำวัน (Journal) ตามลำดับรายการ (Transaction) ที่เกิดขึ้นก่อน – หลัง และต้องนำเงินสดคงเหลือประจำวันฝากธนาคาร พร้อมทั้งสรุปยอดรายการรับ – จ่าย เงินสดประจำเดือน ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด โดยรายการรับ – จ่าย ที่บันทึกรายการขั้นต้นประจำวัน จะต้องผ่านรายการไปยังระบบบัญชีแยกประเภท (Ledger) และจัดทำงบดุล (Balance Sheet) เพื่อให้ทราบถึงฐานะทางการเงิน ซึ่งประกอบด้วยรายการสินทรัพย์ (Assets) ที่เป็นเงินสด เงินฝากธนาคาร ลูกหนี้ ฯ รายการหนี้สิน (Liabilities) และรายการประเภททุน (Capital) ส่วนรายการประเภทรายได้ ค่าใช้จ่ายจะต้องจัดทำแสดงไว้ในงบกำไรขาดทุน (Income Statement) ตามมาตรฐานทางการเงินเพื่อให้ทราบถึงผลการดำเนินงาน

การบริหารการเงินสถาบันการเงินชุมชนตามแนวความคิดของ **นีลา** (Neela. 2004 : 53) และ **ไบรอัน** (Brian. 1999 : 24) จะต้องสัมพันธ์กับงบประมาณที่รัฐจัดสรรให้

สมาชิกรายคนและกลุ่มที่เสนอโครงการเพื่อการลงทุนต้องมีความเหมาะสมกับท้องถิ่น ต้องผ่านความเห็นชอบโดยที่ประชุมคณะกรรมการสถาบันการเงินชุมชนและมีการจัดตั้งคณะกรรมการติดตามรายงานความก้าวหน้าตามแผนงานหรือโครงการที่กำหนดไว้ การบริหารการเงินจะต้องดำเนินการด้วยความโปร่งใส มีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบและรวดเร็วด้วยเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่เหมาะสม

การบริหารจัดการด้านการเงินและการบัญชีนอกจากจะต้องจัดทำและบันทึกรายการให้ถูกต้องครบถ้วนตามระเบียบและหลักวิธีการแล้ว **ดวงสมร อรพินท์และคณะ** (2548 : 35) ชี้ให้เห็นว่าปัจจุบันเทคโนโลยีซึ่งเป็นอุปกรณ์ที่สำคัญของระบบการเงินและบัญชี โดยเฉพาะเทคโนโลยีด้านคอมพิวเตอร์ เป็นตัวช่วยองค์กรและธุรกิจต่าง ๆ ในการลดเวลาแรงงาน ประหยัดต้นทุนในการบันทึกบัญชีและทำให้เกิดความถูกต้อง แม่นยำมากขึ้น

เทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์ตามแนวคิดของ **ธงชัย สมบูรณ์** (2549 : 36) ให้ความสำคัญกับคอมพิวเตอร์ ซึ่งเป็นอุปกรณ์ที่ช่วยกิจการในส่วนของการประมวลผล "ระบบข้อมูลเพื่อการบริหาร" เพราะปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าของศาสตร์การจัดการที่สามารถสร้างรูปแบบรายงาน และสูตรการประมวลผลข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ (computer software)ได้ตามความต้องการ ตามลักษณะรายการและขอบข่ายงานของกิจการนั้น ๆ เมื่อมีรายการและปริมาณงานเพิ่มขึ้น อุปกรณ์เครื่องคอมพิวเตอร์ก็ยังสามารถรับงาน จัดทำรายงานให้ความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง ตรงตามเวลาที่ผู้บริหารหรือส่วนงานที่เกี่ยวข้องต้องการได้ทันที

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิภาดา ระหา (2550 : 49) ได้ศึกษาธุรกิจชุมชนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน : กรณีศึกษาหมู่บ้านพันขวาง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารการเงินและทุน เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานธุรกิจชุมชน เงินที่ใช้ดำเนินงานธุรกิจชุมชนในระยะแรกโดยการประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกในชุมชนได้ทราบถึงผลดีของธุรกิจชุมชนที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งชุมชนและสมาชิกจะได้รับ เนื่องจากการระดมเงินจากชาวบ้านไม่เพียงพอต่อการดำเนินกิจกรรม ต้องมีการกู้ยืมจากหน่วยงานภายนอก เช่น สำนักงานเขตจังหวัด ภายหลังได้รับเงินรางวัลจากการส่งกลุ่มออมทรัพย์เข้าประกวด เงินจำนวนนั้นจึงเป็นเงินทุนสำรองที่ทำให้ชุมชนสามารถจัดตั้งกลุ่มศูนย์สาธิตการตลาด กลุ่มสมุนไพรพื้นบ้าน และกลุ่มพัฒนาสตรีบ้านพันขวาง หลักการสำคัญที่ทำให้ธุรกิจชุมชนประสบผลสำเร็จนั้นเริ่มต้นจากการระดมทุนในชุมชนทำให้สมาชิกในชุมชนมีการบริหารจัดการอย่างรอบคอบเพราะเป็นเงินทุนของสมาชิกเอง ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน

นิภาภรณ์ จงวุฒิเวศย์ (2551 : 46) ได้ศึกษาการดำเนินงานของธุรกิจชุมชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ธุรกิจชุมชนที่ประสบความสำเร็จโดยส่วนมากจะเป็นการระดมทุนจากสมาชิกเอง เนื่องจากปลอดดอกเบี้ยและจะต้องมีการวางแผนเกี่ยวกับเงินทุนของกลุ่มร่วมกันระหว่างผู้นำ คณะกรรมการและสมาชิก

จากการทบทวนผลงานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยด้านบริหารจัดการการเงิน ได้แก่ การบริหารเงินทุน การจูงใจในการทำงาน การควบคุมภายใน และการจัดสรรผลประโยชน์ น่าจะส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของสถาบันการเงินชุมชน และผู้วิจัยได้นำมาปรับเป็นเครื่องมือใช้ในการวัดปัจจัยด้านบริหารจัดการการเงิน จำนวน 23 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับตั้งแต่ มากที่สุดถึงน้อยที่สุด

8. ปัจจัยด้านการเรียนรู้องค์กร

มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ศึกษาแนวคิดการเรียนรู้ขององค์กร ดังนี้ คือ

Marris (1988 : 6) ได้อธิบายไว้ว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการของประสบการณ์ และการฝึกหัดที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวร ซึ่งคล้ายคลึงกับ **สมพันธ์ เตชะอธิก และคณะ** (2547 : 28) ที่สรุปถึงกระบวนการเรียนรู้ขององค์กร ได้ว่า เป็นสิ่งที่สำคัญที่ทำให้องค์กรเข้มแข็ง เนื่องจาก กระบวนการเรียนรู้เป็นขั้นตอนที่เชื่อมระหว่างความรู้ไปสู่การเรียนรู้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทัศนคติ ทักษะและพฤติกรรมที่ดีขึ้นในเชิงสร้างสรรค์ในองค์กร และให้ความหมาย กระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การแสวงหาความรู้อย่างเป็นประกอบด้วยขั้นตอน ตั้งแต่การมีข้อมูล การจำแนกข้อมูล การสรุปองค์ความรู้การจัดการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริงให้กับผู้อื่น องค์กรอื่นๆ และการสรุปบทเรียน จนนำไปสู่การจัดระบบเป็นชุดความรู้ในภาพรวม การเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการทบทวน ตรวจสอบพฤติกรรมที่คิดปฏิบัติผ่านมาอย่างเป็นระบบว่า สิ่งที่ดำเนินการได้ผลดี ผลเสียอย่างไร มีปัจจัยภายใน ภายนอกอะไรบ้างที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น จนเกิดกระบวนการเรียนรู้และความสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติใหม่ที่ดี และมีประสิทธิภาพ

ประเวศ วะสี (2536 : 32) กล่าวว่า ในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสังคมหรือชุมชนนั้น ไม่ได้หมายถึง การเรียนรู้ในเฉพาะห้องเรียนเท่านั้น แต่หมายถึงการเรียนรู้จากการดำรงชีวิต และต้องเป็นการเรียนรู้ของคนทั้งหมด (Education For All) กล่าวว่า เป็นการเรียนรู้ของคนทุกคนอย่างต่อเนื่อง และทั้งหมดของสังคมควรเป็นไปเพื่อการเรียนรู้ (All For Education) ซึ่งหมายถึง การเรียนรู้ที่มิใช่จำกัดอยู่ในโรงเรียนเท่านั้น แต่กิจกรรมและทรัพยากรทุกประเภทในสังคมควรเป็นไปเพื่อการเรียนรู้ กล่าวคือ ครอบครัว ชุมชน สถาน

ประกอบการ ธนาคาร โรงพยาบาล หน่วยงานใด ๆ ของสังคมต้องเป็นสถาบันของการเรียนรู้ และควรมีการเรียนรู้ร่วมกันนอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงการเกิดการเรียนรู้ของชุมชนว่าต้องเป็นการเรียนรู้แบบมีปฏิสัมพันธ์จากการกระทำร่วมกัน (Interactive Learning Through Action) หรือเรียกอีกนัยหนึ่งว่า การเรียนรู้โดยการลงมือทำจริง (Learning by Doing) ซึ่งการเรียนรู้เช่นนี้จะก่อให้เกิดปัญญาที่มีคุณภาพเพียงพอสำหรับการเอาชนะความยากในการพัฒนาสังคมได้ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กระบวนการเรียนรู้ที่สามารถช่วยยกระดับสติปัญญาของประชาชนและชุมชนได้นั้น จะต้องมีลักษณะเป็นการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการปฏิบัติหรือการทำกิจกรรมต่าง ๆ นั่นเอง (ประเวศ วะสี. 2536 : 15)

ลีลาภรณ์ นาครทรรพ (2539 : 255) ได้สรุปว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หลักที่สำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ของชุมชน ได้แก่ การศึกษาดูงาน เพื่อได้มาซึ่งข้อมูลใหม่ อันนำมาซึ่งการสร้างภูมิปัญญา และการจัดเวทีแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ อันเป็นเครื่องในการ "ระดมสมอง" ของชาวบ้านในการวิเคราะห์ข้อมูลใหม่ร่วมกัน และในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มเติมจากกันและกันทั้งในระดับชุมชนและระหว่างชุมชน อาจจัดได้หลายลักษณะ เช่น เวทีเพื่อสรุปบทเรียนจากการศึกษาดูงาน เวทีเพื่อวิเคราะห์ปัญหาและข้อมูลใหม่ เวทีเพื่อเชื่อมโยงเครือข่าย เป็นต้น

เฉลียว บุรีภักดี (2545 : 86 – 87) กล่าวว่ามติของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพต้องคำนึงถึงมิติดังต่อไปนี้

1. มิติทางด้านทักษะ เป็นมิติที่เกี่ยวพันกับการศึกษา ทั้งที่เป็นการศึกษาในรูปที่จะทำงานอะไรได้นั้น ย่อมเป็นคนที่ไม่มีคุณภาพ

2. มิติทางด้านสุขภาพ ถ้าหากบุคคลใดก็ตาม เป็นคนที่มีสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ ย่อมเป็นคนมีคุณภาพ

3. มิติทางด้านทัศนคติ เป็นมิติที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดในเรื่องใดก็ตามทั้งกับตนเอง ผู้อื่น กลุ่มบุคคลหรือกลุ่มสังคมโดยรวม ซึ่งคนที่มีทัศนคติในลักษณะที่เป็นบวกจะเป็นแบบที่เป็น Formal และ Nonformal ทั้งนี้เพราะเขาจะมีพฤติกรรมหรือให้ความร่วมมือในกระบวนการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กับคนอื่น ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่คาดหวังในระดับที่ต้องการได้

วันชัย มีชาติ (2547 : 8) สรุปถึงการเรียนรู้เป็นที่มาที่สำคัญของพฤติกรรมของมนุษย์และเป็นเครื่องมือที่มนุษย์ใช้ในการส่งผ่านความรู้ ความสามารถ สิ่งคิดค้น ตลอดจนวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่งและสรุปการเรียนรู้ ว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ได้มาซึ่งความรู้ ทักษะ ทัศนคติผ่านการฝึกฝน และประสบการณ์อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวร ซึ่งมีลักษณะดังนี้

1. การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวร เมื่อบุคคลมีการเรียนรู้จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวร แต่การเปลี่ยนแปลงที่เป็นครั้งคราวต่อสภาพแวดล้อมไม่ถือเป็นการเรียนรู้

2. การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในบุคคลซึ่งเราไม่สามารถเห็นถึงการเกิดการเรียนรู้ได้โดยตรงถ้าจะพิจารณาจากผลของการเรียนรู้ก็คือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล

3. การเรียนรู้เป็นเพียงสาเหตุหนึ่งของพฤติกรรมมนุษย์ที่แสดงออกไม่ได้มาจากการเรียนรู้เท่านั้น หรือทำความเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์

4. การเรียนรู้ไม่ใช่พัฒนาการหรือการเจริญเติบโตตามวัยและไม่ได้เกิดจากการกระตุ้น โดยสถานการณ์ ซึ่งเกิดขึ้นเฉพาะครั้ง ซึ่งแต่ละองค์กร สามารถนำความรู้ที่เป็นพื้นฐานของการทำความเข้าใจกับพฤติกรรมบุคคลกับองค์กรไปใช้ในองค์กรได้หลายเช่น การฝึกอบรม การสร้างกร่อมเกลาสังคมและองค์กร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการสอนงาน เป็นต้น

อีลิจิโอ บี. บาซากา (อ้างถึงใน ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ. 2546 : 2) ได้สรุปไว้ว่า การศึกษาที่เหมาะสมกับยุคโลกาภิวัฒน์ในศตวรรษที่ 21 คือต้องเป็นการศึกษาตลอดชีวิต มีความหมายคลุมไปถึงการเรียนรู้วิธีการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในที่ทำงาน และมีความหมายรวมไปถึงการก่อรูปร่างบุคลิกภาพ อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้เวลาใดก็ได้ตลอดชีวิต โดยการเรียนรู้ในการศึกษาตลอดชีวิตมีสาระสำคัญ 4 ประการ คือ

1. การเรียนรู้เพื่อรู้ เน้นการเรียนรู้ทั่วไปอย่างกว้างๆ ผนวกกับการเรียนวิชาจำนวนหนึ่งอย่างลึกซึ้ง กล่าวคือ เป็นการเรียนรู้วิธีการเรียนรู้เพื่อให้ได้ประโยชน์จากโอกาสทางการศึกษาตลอดชีวิตด้วย

2. การเรียนรู้เพื่อทำ คือการฝึกหัดอาชีพหรือการทำงานจำเป็นต้องพัฒนาความสามารถเผชิญหน้าในสถานการณ์ที่หลากหลาย ที่ไม่ได้คาดคิดว่าจะเกิดขึ้นและความสามารถในการทำงานเป็นทีม

3. การเรียนรู้เพื่อเป็น ทุกคนจำเป็นต้องมีอิสระเพิ่มขึ้น มีการตัดสินใจที่ถูกต้องและมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อการทำงานของตน

4. การเรียนรู้เพื่ออยู่ร่วมกันต้องเข้าใจผู้อื่น และเข้าใจธรรมเนียมประเพณีและจิตใจของผู้อื่น

พระธรรมปิฎก (อ้างถึงใน ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ. 2546 : 47) ได้กล่าวถึงการศึกษากับการวิจัยในการพัฒนาการเรียนรู้ของมนุษย์ให้เกิดปัญญา สรุปการศึกษา คือ ธรรมชาติของมนุษย์ เพราะมนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้และต้องฝึก การฝึกคือการเรียนรู้ ฝึกฝน พัฒนา วิธีการดำเนินชีวิตทุกอย่างมนุษย์ไม่ได้มาเปล่าๆ แต่มนุษย์ต้องเรียนรู้ต้องฝึกหัดและพัฒนาขึ้นทั้งสิ้น

จำเรียง วัยวัฒน์ และเบญจมาศ อ่ำพันธุ์ (2540 : 18) ถ้าจะกล่าวถึงรูปธรรมของการเรียนรู้มีวิธีการที่สำคัญ 4 วิธี ดังนี้

1. ใช้การเสวนา (Dialogue) ในการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน
2. ใช้การอภิปราย (Discussion) ซึ่งจะคล้ายกับการเสวนาแต่เพียงแตกต่างกันก็เพียงว่าการอภิปราย จะมีการจัดเตรียมข้อสมมติฐานและทางเลือกต่างๆ ไว้เป็นการล่วงหน้าเพื่อนำมาอภิปรายกัน
3. ใช้เทคนิคของการบริหารเป็นทีม (Team Management) ซึ่งเป็นการใช้ความสามารถของหัวหน้าทีมในความเป็นผู้นำ (Leadership) และความเข้าใจในจิตวิทยาของการบริหารทีมงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากผลความสำเร็จหรือความผิดพลาดร่วมกัน
4. ใช้เทคนิคของการบริหารโครงการธุรกิจ (Business Project Management) โดยการบริหารโครงการนี้ มีหัวหน้าและสมาชิกมีการกำหนดจุดเริ่มต้น กิจกรรม กำหนดแล้วเสร็จ และมีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน โดยการเรียนรู้นี้ทุกคนมีโอกาสได้รับความรู้ความเข้าใจ ในงานขั้นตอนเท่าเทียมกัน

จากการทบทวนความสำคัญของความหมายและลักษณะของการเรียนรู้และการเรียนรู้ขององค์กรจะเห็นได้ว่า กระบวนการเรียนรู้และการเรียนรู้ขององค์กรมีส่วนสำคัญที่ส่งผลทำให้สถาบันการเงินชุมชนเข้มแข็งได้ เพราะเป็นขั้นตอนที่เชื่อมระหว่างความรู้ไปสู่การเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ทักษะและพฤติกรรมที่ดีขึ้น

จากการทบทวนผลงานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยด้านการเรียนรู้องค์กร ได้แก่ การจัดทำและจัดหาเอกสารด้านความรู้ การถ่ายทอดความรู้สู่สมาชิก การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการพัฒนาการเรียนรู้ของสถาบันการเงินชุมชน น่าจะส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของสถาบันการเงินชุมชน และผู้วิจัยได้นำมาปรับเป็น

มหาวิทยาลัยบูรพา BURAPHA UNIVERSITY

เครื่องมือใช้ในการวัดปัจจัยด้านการเรียนรู้องค์กร จำนวน 7 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับตั้งแต่ มากที่สุดถึงน้อยที่สุด

แนวคิดผลการดำเนินงานของสถาบันการเงินชุมชน

ผลการดำเนินงานของสถาบันการเงินชุมชน ได้แก่ รายได้สูง (ต่ำ) กว่าค่าใช้จ่ายสุทธิ อัตราส่วนรายได้สูง(ต่ำ)กว่าค่าใช้จ่ายสุทธิ ต่อรายได้รวมของสถาบันการเงินชุมชน และความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาการดำเนินงานของสถาบันการเงินชุมชนของผู้มีส่วนได้เสียของกลุ่มทดลอง

เมธา สุธีรโรจน์ (2543 : 3) ได้กล่าวว่า เป้าหมายของธุรกิจโดยทั่วไปคือกำไร ดังนั้นคำว่าความสำเร็จของธุรกิจจึงหมายถึง ผลกำไรที่กิจการได้รับ อย่างไรก็ตามเนื่องจากธุรกิจชุมชนเป็นของคนในชุมชนและส่วนหนึ่งของปริมาณธุรกิจเป็นการทำกับสมาชิกผู้เป็นเจ้าของ สุดท้ายแล้วกำไรที่ได้จะต้องกระจายกลับไปยังสมาชิกผู้เป็นเจ้าของ ดังนั้น จึงสมควรจะใช้ "ผลประโยชน์สุทธิรวม" เป็นเครื่องมือในการประเมินระดับความสำเร็จทางธุรกิจของธุรกิจชุมชน ผลประโยชน์สุทธิรวมในที่นี้ หมายถึง กำไรของธุรกิจชุมชน และรายได้สุทธิที่เพิ่มขึ้นของสมาชิก (อาจเป็นผลมาจากต้นทุนต่ำลงและ/หรือรายได้สูงขึ้น)

ดังนั้น ความสำเร็จของกลุ่มที่ดำเนินธุรกิจชุมชนจึงหมายถึง การที่กลุ่มได้มีการรวมตัวกันจัดตั้งเป็นกลุ่มธุรกิจชุมชน มีการดำเนินงานตามขั้นตอนต่างๆ ก่อให้เกิดความสำเร็จของกลุ่ม โดยพิจารณาได้จากกำไรสุทธิของธุรกิจชุมชน และรายได้สุทธิที่เพิ่มขึ้นของสมาชิก

กัลป์ยานี ภาคอัต (2545 : 144) ได้กล่าวถึงความหมายของกำไรสุทธิหมายถึง ส่วนที่รายได้ทั้งหมดสูงกว่าค่าใช้จ่ายสำหรับงวดบัญชีเดียวกัน แต่ถ้ารายได้ต่ำกว่าค่าใช้จ่ายในงวดนั้นเรียกผลต่างนั้นว่า ขาดทุนสุทธิ ส่วนรายได้หมายถึง สินทรัพย์ที่กิจการได้รับจากการขายสินค้า หรือบริการให้กับลูกค้า รวมทั้งผลตอบแทนที่ได้รับจากเงินลงทุน และการที่ได้รับสินทรัพย์นั้นทำให้ส่วนของเจ้าของเพิ่มขึ้น เช่น ค่าขายและดอกเบี้ยรับ สินทรัพย์ที่ได้จากการขายสินค้าหรือบริการนั้นอาจเป็นเงินสดหรือลูกหนี้ก็ได้ ผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุนนั้นอาจอยู่ในรูปดอกเบี้ยหรือเงินปันผล

การกำหนดหลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์งบการเงิน (งบดุล และงบกำไรขาดทุน) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน (Randhawa. 1998 : 28) และใช้ในการควบคุมการอนุมัติการให้สินเชื่อของลูกค้าแต่ละราย การบริหารความเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารทางการเงินทุกสถาบันการเงิน และถือเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารธุรกิจของสถาบันการเงิน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เครื่องมือสำหรับใช้บริหารความเสี่ยงสำหรับสถาบันการเงินที่มีลูกค้ารายย่อยโดยจัดทำตารางคะแนนประเภทสินเชื่อ (Credit Scoring) เป็นเครื่องมือที่ใช้สำหรับการแบ่งเกรดลูกค้าขนาดเล็ก (ชูชัย ศรีศันสนีย์ และวันทนี สุรไพฑูรย์กร. 2548 : 43)

ความเข้มแข็งและยั่งยืนในชุมชนจะเกิดจากองค์ประกอบการพัฒนาแบบครบวงจร โดยการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของสมาชิกเพื่อให้เกิดความเข้มแข็งในชุมชน (ประเวศ วะสี. 2545 : 2) คณะกรรมการต้องมีความรอบรู้ในการบริหารจัดการทางการเงิน การบริหารสภาพคล่อง มีการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยี และใช้เครื่องมือ ในการบริหารความเสี่ยงเป็นเครื่องมือแบบป้องกันและแก้ไข เช่น PEARLS CAMELS โดยใช้ข้อมูลจากงบดุล (Balance Sheet) ซึ่งเป็นงบที่แสดงถึงฐานะทางการเงิน ในประเภททรัพย์สิน หนี้สิน และทุนของสถาบันการเงิน และงบกำไรขาดทุน (Income Statement) ซึ่งเป็นงบที่แสดงถึงผลการดำเนินงาน ประเภทรายได้และค่าใช้จ่าย ของสถาบันการเงิน พร้อมทั้งมีการกำหนดอัตราดอกเบี้ยเงินรับฝาก เงินให้กู้แก่สมาชิกอย่างเหมาะสม (ชูชัย ศรีศันสนีย และวันทนี สุรไพฑูรย์กร. 2548 ; Rhyne, 2003 ; Richardson, 2002 ; Asian Development Bank, 2001 ; Randhawa. 1998 : 21)

ผลสำเร็จของสถาบันการเงินชุมชน(Success of Transformation of Village Funds into Community Banks) สถาบันฯ มีการใช้ข้อมูลทางบัญชีบริหาร การจัดการทางการเงินให้เกิดสภาพคล่องในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม สามารถวิเคราะห์สภาพคล่องจากการดำเนินงานทางการเงินแต่ละช่วงเวลา หรือการวิเคราะห์จากงบการเงินเพื่อทำนายหรือคาดการณ์ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในภายหน้าได้ เช่น จากงบดุลซึ่งจะปรากฏรายการสินทรัพย์หมุนเวียนและหนี้สินหมุนเวียน ซึ่งผลต่างระหว่างสินทรัพย์หมุนเวียนและหนี้สินหมุนเวียนเรียกว่า "เงินทุนหมุนเวียน (Working Capital) หรือบางครั้งเรียกว่า "สินทรัพย์หมุนเวียนสุทธิ" (Net Current Assets) หากกรณีที่หนี้สินหมุนเวียนมียอดคงเหลือมากกว่าสินทรัพย์หมุนเวียนเรียกว่า "หนี้สินหมุนเวียนสุทธิ" (Net Current Liabilities) เงินทุนหมุนเวียนสุทธิ (Net Working Capital) คำนวณได้โดย การเอาสินทรัพย์หมุนเวียนทั้งหมด หักด้วยหนี้สินหมุนเวียนทั้งหมด (อภิชาต พงศ์สุพัฒน์. 2549 : 43)

นอกจากนี้ โรเจอร์ (Roger. 2006 : 27) ยังให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์อัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียนเร็ว (quick ratio) หนี้สินสุทธิต่อทุน เพื่อเปรียบเทียบความมั่งคั่งทางการเงินในระยะยาวของกิจการบางครั้งเรียกว่า "เงินทุนของผู้ถือหุ้น" (Shareholders Funds)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ในที่นี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือวัดตัวแปรตามหรือผลการดำเนินงานของสถาบันการเงินชุมชน คือ รายได้สูง (ต่ำ) กว่าค่าใช้จ่ายสุทธิ อัตราส่วนรายได้สูง(ต่ำ)กว่าค่าใช้จ่ายสุทธิต่อรายได้รวมของสถาบันการเงินชุมชน และความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาการดำเนินงานของสถาบันการเงินชุมชนของผู้มีส่วนได้เสียเท่านั้น

ผลการดำเนินงานของสถาบันการเงินชุมชนจึงหมายถึง การที่สถาบันการเงินชุมชนได้มีการรวมตัวกันจัดตั้งเป็นสถาบันการเงินชุมชน มีการดำเนินงานตามขั้นตอนต่างๆ ก่อให้เกิดความสำเร็จของสถาบันการเงิน โดยพิจารณาได้จากรายได้สูง (ต่ำ) กว่าค่าใช้จ่ายสุทธิ และอัตราส่วนรายได้สูง(ต่ำ)กว่าค่าใช้จ่ายสุทธิ ต่อรายได้รวมของสถาบันการเงินชุมชน

การใช้รายได้สูง (ต่ำ) กว่าค่าใช้จ่ายสุทธิและอัตราส่วนรายได้สูง(ต่ำ)กว่าค่าใช้จ่ายสุทธิ ต่อรายได้รวมของสถาบันการเงินชุมชนในการประเมินความสำเร็จในการดำเนินงานของสถาบันการเงินชุมชน ทำได้โดยการตรวจสอบผลประกอบการในรอบบัญชีที่สถาบันการเงินชุมชนได้จัดทำขึ้นในรูปแบบของรายงานรายได้ค่าใช้จ่าย หรือ งบกำไรขาดทุน

กัลยานี ภาคอัต (2545 : 144) ได้กล่าวว่า งบกำไรขาดทุน หมายถึง รายงานทางการเงินที่แสดงผลการดำเนินงานของกิจการในรอบระยะเวลาหนึ่งของการดำเนินงานว่ากิจการมีรายได้รวมทั้งสิ้นเท่าไร มีค่าใช้จ่ายรวมทั้งสิ้นเท่าไร ถ้ารายได้สูงกว่าค่าใช้จ่ายผลต่างก็คือ กำไร ในทางตรงกันข้ามถ้ารายได้ต่ำกว่าค่าใช้จ่ายผลต่างก็คือขาดทุน ซึ่งแสดงในรูปสมการได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายได้ – ค่าใช้จ่าย = กำไรสุทธิ

สถาบันการเงินชุมชนจะทำรายงานการเงิน ประกอบด้วยรายงานรายได้ค่าใช้จ่าย ประจำเดือน / ประจำปี เพื่อรายงานผลการดำเนินงานภายในงวดบัญชี หรือรอบระยะเวลาบัญชี ซึ่งรอบระยะเวลาบัญชีของธุรกิจแต่ละประเภทแตกต่างกัน ส่วนใหญ่จะเป็น 1 ปี นอกจากนั้นกิจการยังนิยมทำรายงานงบดุลและรายงานรายได้ค่าใช้จ่าย ประจำเดือน / ประจำปี ในเวลาที่ต้องการ อาจเป็น 1 เดือน 3 เดือน หรือ 6 เดือนก็ได้ เพื่อวัดผลการดำเนินงานในระยะสั้นอันเป็นส่วนหนึ่งของผลการดำเนินงานทั้งหมด งบดุลจะแสดงในส่วนของสินทรัพย์ หนี้สิน และทุน ในส่วนของรายงานรายได้ค่าใช้จ่าย จะแสดง รายได้ ค่าใช้จ่าย

และรายได้สูง (ต่ำ) กว่าค่าใช้จ่ายสุทธิ อันชี้ให้เห็นถึงความสามารถในการดำเนินงาน และบริหารงานของกิจการ รูปแบบของรายงานรายได้ค่าใช้จ่าย แสดงได้ดังนี้

สถาบันการเงินชุมชน.....

รายงานรายได้ค่าใช้จ่าย

ประจำปี สิ้นสุดวันที่.....เดือน.....พ.ศ. 25.....

สำหรับกิจกรรมสถาบันการเงินชุมชน

รายได้	**หน่วย : บาท**
ดอกเบี้ยจากการให้กู้ยืม	XX
ค่าปรับ	XX
ดอกเบี้ยเงินฝากธนาคาร	XX
รายได้อื่น	XX
รวมรายได้	**XX**
ค่าใช้จ่าย	
ค่าใช้จ่ายดำเนินงาน (ถ้ามี)	XX
ดอกเบี้ยจ่าย	XX
ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ	XX
รวมค่าใช้จ่าย	**XX**
รายได้สูง (ต่ำ) กว่าค่าใช้จ่ายสุทธิ	**XX**

ที่มา : (ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. 2548 : 27)

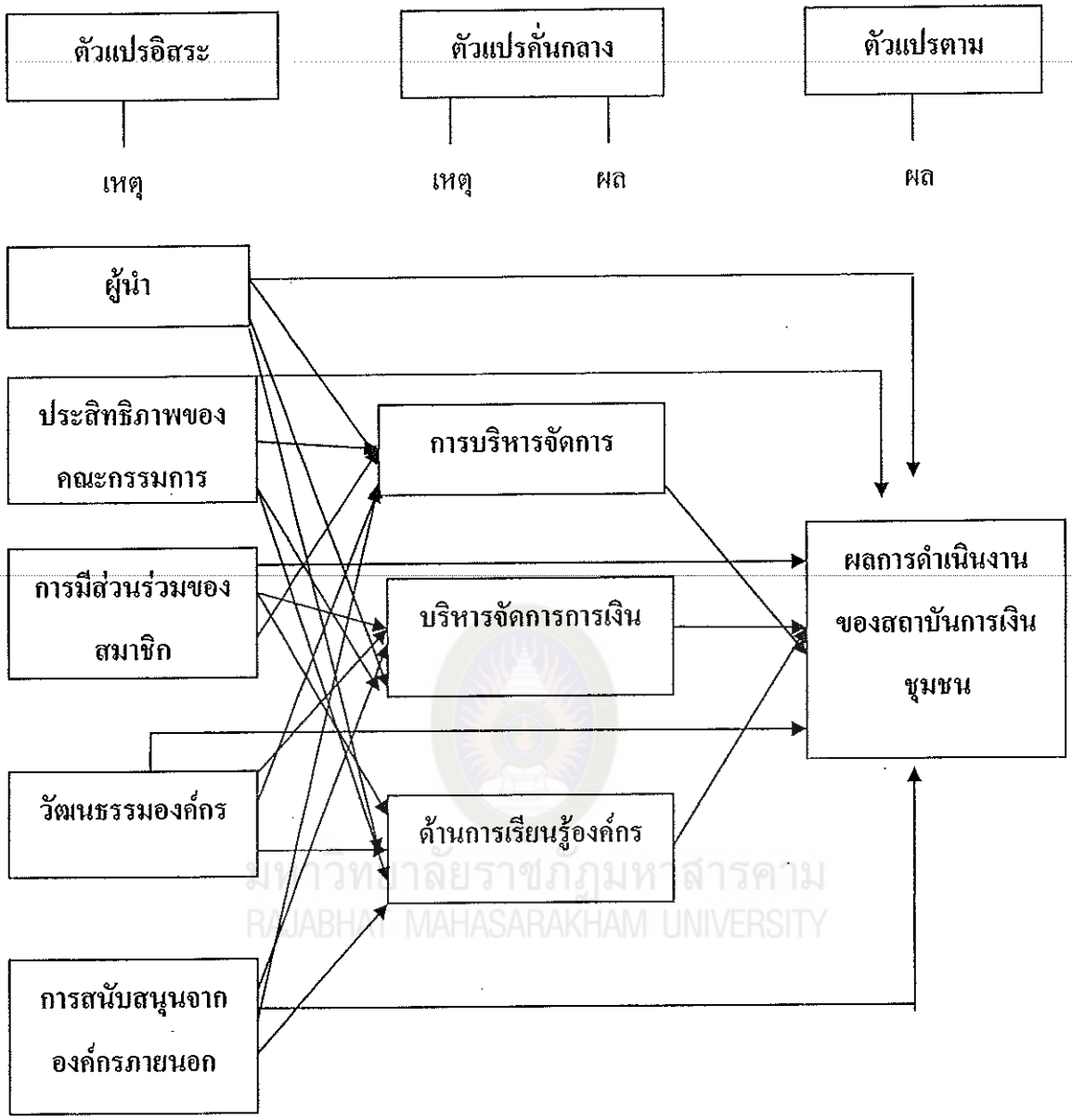
การที่สถาบันการเงินชุมชนมีรายได้สูง (ต่ำ) กว่าค่าใช้จ่ายสุทธิ ไม่ได้หมายความว่าสถาบันการเงินชุมชนนั้นประสบความสำเร็จในการดำเนินงานเสมอไป ดังนั้น การประเมินความสามารถของรายได้สูง (ต่ำ) กว่าค่าใช้จ่ายสุทธิ จึงควรพิจารณาจากรายได้สูง (ต่ำ) กว่าค่าใช้จ่ายสุทธิ โดยการเปรียบเทียบกับรายได้รวม ดังนั้นการประเมินความสามารถในการทำกำไรควรพิจารณาจากการหากำไรโดยการเปรียบเทียบกับรายได้รวม โดยใช้อัตราส่วนรายได้สูง (ต่ำ) กว่าค่าใช้จ่ายสุทธิต่อรายได้รวม และอัตราส่วนการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของผลการดำเนินงาน ณ สิ้นปีบัญชี ตามที่สถาบันการเงินชุมชนได้กำหนดไว

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสถาบันการเงินชุมชนดังกล่าวมาแล้วข้างต้น จึงได้นำมากำหนดไว้ในรูปของโมเดลเชิงสาเหตุและตัวแปรที่สังเกตได้โดยตรง หรือการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) โมเดลรูปแบบทั่วไปของการถดถอย ระบบทิศทางเดียว (Recursive System) มีจำนวน 8 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านผู้นำ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพของคณะกรรมการ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรภายนอก ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านบริหารจัดการการเงิน และปัจจัยด้านการเรียนรู้องค์กร พบว่า ตัวแปรอิสระหรือปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสถาบันการเงินชุมชน คือ ปัจจัยด้านผู้นำ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพของคณะกรรมการ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรภายนอก ส่วนตัวแปรคั่นกลางหรือปัจจัยเชิงเหตุและผล คือปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านบริหารจัดการการเงิน และปัจจัยด้านการเรียนรู้องค์กร ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล โดยอาศัยหลักการเหตุผลสัมพันธ์ ลำดับการเกิดก่อนหลังของปัจจัยลักษณะการส่งผลอิทธิพลโดยตรงและอิทธิพลโดยอ้อม ดังแสดงในแผนภาพที่ 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แผนภาพที่ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัยระยะที่ 1