

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้นำสตรี
ในกลุ่มเครดิตยูเนียนและสหกรณ์เครดิตยูเนียน จำกัด:
กรณีศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดลำพูน

FACTORS AFFECTING SUCCESS IN ADMINISTRATION OF
FEMALE LEADERS IN CREDIT UNION GROUPS AND
CREDIT UNION COOPERATIVES: A CASE STUDY
IN CHIANG MAI AND LAMPOON PROVINCES

นางสาวประกายดารา ชาอ้าย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์

พ.ศ. 2545

ลิขสิทธิ์ของโครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

โครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์สหกรณ์)

ปริญญา

เศรษฐศาสตร์สหกรณ์

เศรษฐศาสตร์และสหกรณ์การเกษตร

สาขาวิชา

ภาควิชา

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้นำสตรีในกลุ่มเครดิตยูเนียนและสหกรณ์เครดิตยูเนียน จำกัด: กรณีศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดลำพูน
FACTORS AFFECTING SUCCESS IN ADMINISTRATION OF FEMALE LEADERS IN CREDIT UNION GROUPS AND CREDIT UNION COOPERATIVES: A CASE STUDY IN CHIANG MAI AND LAMPOON PROVINCES

นางผู้วิจัย นางสาวประกายดารา ขาอ้าย

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ประยงค์ สายประเสริฐ)

วันที่ 15 เดือน ก.ค. พ.ศ. 2545

กรรมการที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อารีย์ เชื้อเมืองพาน)

วันที่ 15 เดือน ต.ค. พ.ศ. 2545

กรรมการที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จำเนียร บุญมาก)

วันที่ 15 เดือน ต.ค. พ.ศ. 2545

หัวหน้าภาควิชา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิชัย ตันวัฒนากุล)

วันที่ 21 เดือน ต.ค. พ.ศ. 2545

โครงการบัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.เทพ พงษ์พานิช)

ประธานกรรมการโครงการบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 21 เดือน ต.ค. พ.ศ. 2545

บทคัดย่อ

บทคัดย่อวิทยานิพนธ์ เสนอต่อโครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์

**ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้นำสตรี
ในกลุ่มเครดิตยูเนียนและสหกรณ์เครดิตยูเนียน จำกัด:
กรณีศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดลำพูน**

โดย

นางสาวประกายคารา ชาอ้าย

ตุลาคม 2545

ประธานกรรมการที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ประยงค์ สายประเสริฐ

ภาควิชา/คณะ:

ภาควิชาเศรษฐศาสตร์และสหกรณ์การเกษตร คณะธุรกิจการเกษตร

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้ผู้นำสตรีในกลุ่มเครดิตยูเนียนและสหกรณ์เครดิตยูเนียน จำกัด ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน (2) เพื่อศึกษาปัญหาที่ผู้นำสตรีในกลุ่มเครดิตยูเนียนและสหกรณ์เครดิตยูเนียน จำกัด ประสบอยู่และเสนอแนะแนวทางในการพัฒนากลุ่มเครดิตยูเนียนและสหกรณ์เครดิตยูเนียนต่อไป ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้นำสตรีของกลุ่มและสหกรณ์แต่ละแห่งจำนวน 3 ท่านและสมาชิกของกลุ่มและสหกรณ์แต่ละแห่งที่ได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบ Simple random sampling รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 291 คน ซึ่งแบ่งเป็นสมาชิกกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแก่วรร่วมใจ 56 คน สมาชิกกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคว 145 คน และสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด 61 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และผ่านการทดสอบความตรงและความเที่ยงแล้ว โดยจัดทำแบบสัมภาษณ์ 2 ชุด ชุดที่ 1 ใช้สัมภาษณ์ผู้นำสตรี และชุดที่ 2 ใช้สัมภาษณ์สมาชิก จากนั้นนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 วิธีคือ (1) วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS/PC) ซึ่งใช้วิเคราะห์ภูมิหลังของผู้นำสตรี และการยอมรับจากสมาชิก (2) วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ใช้วิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยภายนอกองค์กร ผลการวิจัยมีดังนี้

1. การวิเคราะห์ภูมิหลังของผู้นำสตรี อันได้แก่ สภาพแวดล้อม ฐานะทางครอบครัว การอบรมจากครอบครัว ประสบการณ์การทำงาน และความรู้ความเข้าใจในหลักและปรัชญาและวิธีการของสหกรณ์เครดิตยูเนียน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้นำสตรีในกลุ่มเครดิตยูเนียนและสหกรณ์เครดิตยูเนียน จำกัด

2. การวิเคราะห์การยอมรับจากสมาชิก พบว่า ปัจจัยที่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความไม่เห็นแก่ตัว ความรอบคอบ ความเห็นใจ และความไว้วางใจ ส่วนปัจจัยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ได้แก่ การศึกษา การฝึกอบรม ความคิดริเริ่ม ความยุติธรรม ความกระตือรือร้น ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความมีไหวพริบ การบังคับตนเอง ความเสียสละ ความรับผิดชอบ การบริหารคน การบริหารการเงิน การบริหารวัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ แม้ว่าปัจจัยเหล่านี้จะมีความแตกต่าง แต่เมื่อดูจากค่าเฉลี่ย ระดับคะแนนมีความแตกต่างอยู่ 2 ระดับ คือ ระดับเห็นด้วยมากที่สุด และระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งอยู่ในระดับสูง

3. การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยภายนอกองค์กร มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้นำสตรีในกลุ่มเครดิตยูเนียนและสหกรณ์เครดิตยูเนียน จำกัด

4. ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของผู้นำสตรี มีอยู่ 3 ด้าน คือ ด้านสมาชิกที่ไม่ได้รับข่าวสาร และไม่เข้าใจหลักและวิธีการสหกรณ์ ด้านคณะกรรมการดำเนินการ ที่ไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน และไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนอย่างถ่องแท้ และด้านการบริหารงานที่ไม่สามารถให้บริการข่าวสารแก่สมาชิกอย่างทั่วถึง และขาดแคลนอุปกรณ์สำนักงานที่สำคัญ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ ซึ่งจากผลการวิจัย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคทั้ง 3 ด้านมีแนวทางในการแก้ไข คือ ด้านสมาชิกใช้วิธีชักจูงใจให้มาเข้าร่วมประชุม เช่น แจกรางวัล เลี้ยงอาหาร เป็นต้น และเชิญวิทยากรมาให้ความรู้แก่สมาชิกในเรื่องเครดิตยูเนียน รวมทั้งเรื่องต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสมาชิก ด้านคณะกรรมการควรมีการจัดฝึกอบรมในเรื่อง บทบาทและหน้าที่อยู่เสมอ และมีรางวัลเป็นกำลังใจในการทำงาน ด้านการบริหารงาน ต้องมีการจัดการผสมผสานหลักการบริหารงานในภาคทฤษฎีเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในภาคปฏิบัติ

จากผลการวิจัยทั้งหมดได้ยอมรับสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ว่า ปัจจัยต่างๆ อันได้แก่ ภูมิหลังของผู้นำสตรี ลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยภายนอกองค์กร มีผลต่อความสำเร็จ ของผู้นำสตรีในการบริหารงานของกลุ่มเครดิตยูเนียนและสหกรณ์เครดิตยูเนียน จำกัด

ABSTRACT

Abstract of thesis submitted to the Graduate School Project of Maejo University in partial fulfillment of the requirements of the degree of Master of Science in Cooperative Economics

FACTORS AFFECTING SUCCESS IN ADMINISTRATION OF FEMALE
LEADERS IN CREDIT UNION GROUPS AND CREDIT UNION
COOPERATIVES: A CASE STUDY IN CHIANG MAI
AND LAMPOON PROVINCES

By
PRAGAIDARA CHA-AY
OCTOBER 2002

Chairman : Associate Professor Prayong Saiprasert
Department/Faculty : Department of Agricultural Economics and Cooperatives,
Faculty of Agricultural Business

The purposes of this research were to find out (1) factors affecting female leadership in credit union groups and credit union cooperatives to successful in administration ; and (2) problems in credit union groups and credit union cooperatives that female leaders find and present recommendations to develop credit union groups and credit union cooperatives. The data were collected by scheduled interview of 3 women and 291 members selected by the simple random sampling method consisting of 56 members from credit union group of Don-Keaw Reum-Jai, of 145 members from credit union group of Ban Croi-Care, and 61 from credit union cooperative of Herunyawad Padtana and analyzed with 2 methods (1) use of the SPSS/PC⁺ for backgrounds of female leaders and members' acceptance and (2) use of the content analysis for characteristics of women's leadership, factors in organization and factors outside organization. The findings are as follows:

1. women's backgrounds, i.e., environment, family finance, family upbringing, experience and knowledge of credit union's principles, were affecting successful administration of female leaders in credit union groups and credit union cooperatives.

2. Analysis of member's acceptance at 0.05 level, i.e. integrity, unselfishness, circumspection, sympathy and conviction did not significantly affected their success. On the other hand, education, training, initiative, justice, enthusiasm, friendliness, intelligence, self-control, devotion, responsibility and 4 M's, i.e., man , money , material ,and management significantly affected their success but these factors were high at a mean score level.

3. The content analysis of the characters of women's leadership, factors in organization and factors outside organization showed that these affected success in administration of women's leadership in credit union groups and credit union cooperatives.

4. Problems and obstacles of administration contains 3 parts (1) members who can't find the information and do not have knowledge in principle of credit union , (2) a board of director without experience and knowledge in their duty and (3) management without enough information to every member. These problems of members can be solved by providing rewards, meals and knowledge of principle of credit union. Problems of the board of director can be solved by training role and tasks and to give rewards as incentives. Problems of management can be solved by applying management theory into practice.

This research was accepted by hypothesis at 0.05 level that factors of, i.e., backgrounds women's leadership, the characteristics of women's leadership, factors in organization, factors outside organization affected success in administration of female leaders in credit union groups and credit union cooperatives.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้โดยได้รับความช่วยเหลือจากคณะกรรมการที่ปรึกษา ซึ่งประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ประยงค์ สายประเสริฐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์จำเนียร บุญมาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์อารีย์ เชื้อเมืองพาน อาจารย์ ดร.สมคิด แก้วทิพย์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำพร้อมทั้งตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จสมบูรณ์อย่างดียิ่ง ซึ่งผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้ด้วย นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ให้ความกรุณาแนะนำขั้นตอนในการทำวิทยานิพนธ์ ต่างๆ อย่างถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ คุณทองดี โพธิ์ของ คุณฟองเมฆ เดชวงศ์ญา และคุณภักจินดา ลังกาฟ้า ผู้นำสตรีที่ให้ความช่วยเหลือในการให้ข้อมูลที่สำคัญต่างๆ แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดีซึ่งทำให้ขั้นตอนในการทำวิทยานิพนธ์สำเร็จลงไปด้วยดี

ความดีของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้ คุณพ่อโสโตน ชาอ้าย และคุณแม่เนงเขาว์ ชาอ้าย บิดาและมารดาของผู้วิจัย และผู้มีพระคุณทุกท่าน อันได้แก่ ชิสเตอร์มอริส บอยเซอร์ บาทหลวงทัศนศิลป์ นวลคำมา ที่เป็นผู้ให้ทุนเล่าเรียนศึกษาตลอดมา รวมทั้งเป็นกำลังใจอันสำคัญยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ให้สามารถสำเร็จลงไปด้วยดี ขอขอบคุณ คุณศักดิ์สิทธิ์ ทาวีกุล วิศวกรโรงงาน และ คุณเกษญา นิตยาจารย์ ผู้จัดการฝ่ายผลิตเมล็ดพันธุ์หลัก บริษัท ไพโอเนีย ไฮ-เบรด (ไทยแลนด์) จำกัด และญาติพี่น้องทุกท่าน ที่เป็นกำลังใจในการเรียนและการทำงานอย่างดียิ่ง

ประกายดารา ชาอ้าย

ตุลาคม 2545

สารบัญเรื่อง

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญเรื่อง	(8)
สารบัญตาราง	(11)
สารบัญภาพ	(13)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตและข้อจำกัดในการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
นิยามศัพท์ทั่วไป	4
นิยามศัพท์ปฏิบัติการ	5
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	6
แนวความคิดเกี่ยวกับทุน	6
แนวความคิดเกี่ยวกับธุรกิจชุมชนด้านสะสมทุน	9
การจัดตั้งกลุ่มเครดิตยูเนียนและสหกรณ์เครดิตยูเนียน	12
จิตตารมณ์และคุณธรรมของสหกรณ์เครดิตยูเนียน	12
ปรัชญาและหลักการของสหกรณ์เครดิตยูเนียน	13
วัตถุประสงค์ของสหกรณ์เครดิตยูเนียน	15
วิธีการดำเนินงานของกลุ่มเครดิตยูเนียนและสหกรณ์เครดิตยูเนียน จำกัด	20
แนวความคิดเรื่องความสำเร็จ	29
แนวความคิดทางทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำสตรี	30
แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน	42

สารบัญเรื่อง (ต่อ)

	หน้า
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	53
กรอบแนวความคิดในการวิจัย	57
สมมติฐานการวิจัย	58
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	59
สถานที่ดำเนินการวิจัย	59
ประชากรและวิธีการสุ่มตัวอย่าง	59
เครื่องมือในการวิจัย	62
การทดสอบแบบสอบถาม	63
การเก็บรวบรวมข้อมูล	63
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	64
บทที่ 4 ผลการวิจัยและวิจารณ์	66
ตอนที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ของผู้นำสตรี	66
ตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของ ผู้นำสตรีในด้านลักษณะส่วนบุคคล คุณธรรมเครดิตยูเนียน และหลักในการบริหารงานของผู้นำสตรี	103
ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรค และแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนา กลุ่มและสหกรณ์	115
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	121
สรุปผลการวิจัย	121
อภิปรายผลการวิจัย	125
ข้อเสนอแนะ	128

สารบัญเรื่อง (ต่อ)

	หน้า
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป	131
บรรณานุกรม	132
ภาคผนวก	138
ภาคผนวก ก การคำนวณหาจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มตัวอย่างและ การคำนวณหาจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มตัวอย่างจำแนก ตามกลุ่มเครดิตบูเนี่ยนและสหกรณ์เครดิตบูเนี่ยน จำกัด	139
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์ผู้ใกล้ชิดในกลุ่มเครดิตบูเนี่ยนและสหกรณ์เครดิต บูเนี่ยน จำกัด และ แบบสัมภาษณ์สมาชิกกลุ่มเครดิตบูเนี่ยน/ สหกรณ์เครดิตบูเนี่ยน จำกัด	143
ภาคผนวก ค ประวัติผู้วิจัย	158

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ผลการดำเนินงานของกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแกวร่วมใจ	23
2	ผลการดำเนินงานของสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด	26
3	ผลการดำเนินงานของกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแเกร	28
4	จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง	60
5	จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่ม เครดิตยูเนียนและสหกรณ์เครดิตยูเนียน จำกัด	62
6	แสดงภูมิหลังของผู้นำสตรี	67
7	ความรู้ ความเข้าใจในหลักและปรัชญาและวิธีการสหกรณ์เครดิตยูเนียน ของผู้นำสตรี	74
8	ผลการดำเนินงานของสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด กลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแเกร และกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแกวร่วมใจ ปี 2543	82
9	อัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียนของสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด ปี 2539 – 2543	83
10	อัตราส่วนหนี้สินรวมต่อสินทรัพย์รวมของสหกรณ์เครดิตยูเนียน หิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด ปี 2539 – 2543	84
11	อัตราส่วนหนี้สินต่อทุนของสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด ปี 2539 – 2543	85
12	อัตราส่วนหนี้สินรวมต่อสินทรัพย์รวมของสหกรณ์หิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด ปี 2539 – 2543	86
13	อัตราส่วนหนี้สินรวมต่อสินทรัพย์รวมของสหกรณ์เครดิตยูเนียน หิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด ปี 2539 – 2543	87
14	อัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นของสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาส พัฒนา จำกัด ปี 2539 – 2543	88
15	อัตราส่วนเงินให้สมาชิกต่อจำนวนสมาชิก ปี 2543	89

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

16	การวิเคราะห์อัตราร้อยละของแนวโน้มของอัตราส่วนปี 2539 – 2543 โดยใช้อัตราร้อยละของปีฐานของสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด ปี 2539 – 2543	90
17	แสดงจำนวนและร้อยละของความร่วมมือของสมาชิกทั้ง 3 แห่ง	94
18	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและระดับความเข้าใจในระเบียบสหกรณ์ของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด	96
19	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและระดับความเข้าใจในระเบียบสหกรณ์ของสมาชิกกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแก้วร่วมใจ	98
20	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและระดับความเข้าใจในระเบียบสหกรณ์ของสมาชิกกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคร่	100
21	แสดงสัดส่วนของจำนวนสมาชิกที่มีความคิดเห็นในระดับต่างๆ ต่อการยอมรับผู้นำสตรีของกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแก้วร่วมใจ กลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคร่ และสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด	103
22	แสดงคะแนนค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่ม และ F-test value เพื่อดูความแตกต่างกันในเรื่องลักษณะส่วนบุคคล หลักคุณธรรมเครดิตยูเนียน และหลักในการบริหารงาน ที่มีต่อผู้นำสตรีของตน	107

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1	แสดงโครงสร้างการจัดองค์กรของกลุ่มเครดิตยูเนียนและ สหกรณ์เครดิตยูเนียน จำกัด	16
2	แสดงโครงสร้างการจัดองค์กรของกลุ่มเครดิตยูเนียนดอนแก้วร่วมใจ	22
3	แสดงโครงสร้างการจัดองค์กรของสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาส พัฒนา จำกัด	25
4	แสดงโครงสร้างการจัดองค์กรของกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคว	28
5	แสดงบทบาทและหน้าที่ของผู้จัดการในสหกรณ์	47
6	กรอบแนวความคิดในการวิจัย	57

บทที่ 1

บทนำ

(INTRODUCTION)

การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย ในระยะเวลาที่ผ่านมา นับได้ว่าประสบความสำเร็จในภาพรวม ดังจะเห็นได้จากอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่เพิ่มสูงขึ้นถึงร้อยละ 7.8 และรายได้ประชาชาติเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยประมาณร้อยละ 7.25 ต่อปี เมื่อสิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ใน อารีย์ เชื้อเมืองพาน, 2541ก: 58) แม้ว่าประเทศไทยจะประสบความสำเร็จ ในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจในภาพรวม โดยอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่เพิ่มพูนแต่กระจุกตัวอยู่เฉพาะเขตเมืองหลวง และปริมณฑลเท่านั้น ขณะที่การกระจายรายได้กลับประสบความสำเร็จล้มเหลว สืบเนื่องมาจากความเหลื่อมล้ำของรายได้ของประชากรของกรุงเทพฯ และเขตปริมณฑล ซึ่งสูงกว่าภูมิภาคอื่น โดยเฉพาะภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีสัดส่วนการกระจายรายได้ที่ต่ำที่สุดในประเทศ โดยครัวเรือนในเขตกรุงเทพฯ และ 3 จังหวัดโดยรอบ (นนทบุรี ปทุมธานี และสมุทรปราการ) มีรายได้สูงกว่าภาคอื่น ๆ กว่าเท่าตัว โดยมีรายได้เฉลี่ยประมาณ 26,742 บาทต่อเดือนต่อครัวเรือน สำหรับครัวเรือนในภาคกลาง ภาคใต้ และภาคเหนือ มีรายได้เฉลี่ยประมาณเดือนละ 12,786 บาท 10,953 บาท และ 10,253 บาท ต่อครัวเรือนตามลำดับ ขณะที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าภาคอื่น ๆ คือประมาณเดือนละ 8,138 บาทต่อครัวเรือน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2543: 1)

นอกจากนี้ สังคมไทยในชนบทยังได้รับผลกระทบจากการพัฒนาเศรษฐกิจในช่วงที่ผ่านมา ทั้งปัญหาด้านสังคมและปัญหาด้านเศรษฐกิจ รวมถึงต้องเผชิญกับภาวะการแข่งขันอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ดังนั้นผู้ที่ต้องการรักษาอาชีพของตนไว้ต้องพัฒนาคุณภาพสินค้าของตนเองให้ทัดเทียมกับคู่แข่ง จึงทำให้เกิดการเพิ่มต้นทุนในการดำเนินการผลิตสูงขึ้น ปัญหาที่ตามมาคือ การเพิ่มพูนของภาระหนี้สินที่เกิดจากการกู้ยืมเงินจากตลาดเงินนอกระบบเพื่อนำมาใช้เป็นเงินทุนในการผลิต ทั้งนี้เนื่องจากอัตราดอกเบี้ยนอกระบบสูงกว่าอัตราดอกเบี้ยในระบบถึง 2-5 เท่าตัว จากปัญหาดังกล่าวก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยในชนบทไป จากสังคมที่เคยช่วยเหลือเอื้ออาทรกัน กลายเป็นสังคมที่เห็นแก่ตัว มีการใช้หลักเศรษฐศาสตร์ทุนนิยมเข้ามาใช้ในการผลิต ทุกอย่างแลกเปลี่ยนด้วยเงินตรา อีกทั้งสภาพทางวัฒนธรรมที่แปรเปลี่ยนไปในชนบท มีการดำรงชีวิตแบบถูกใจมากกว่าความถูกต้อง ด้วยเหตุนี้ รัฐบาลจึงได้กำหนดแผนงานที่จะกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคและชนบท เพื่อแก้ปัญหาในเรื่องดังกล่าว ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ได้

วางแผนการพัฒนาชนบทและเศรษฐกิจในเมือง โดยเฉพาะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ที่รัฐบาลได้กำหนดนโยบายส่งเสริมธุรกิจชุมชน ที่ใช้เป็นเครื่องมือนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในชนบท

ความสำคัญของปัญหา

(Significance of the Problem)

กลุ่มสะสมทุน เป็นธุรกิจชุมชนประเภทหนึ่งที่ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในชนบท ซึ่งมีทั้งหน่วยงานของรัฐบาลและเอกชน เข้าไปจัดตั้งขึ้น โดยหน่วยงานของรัฐบาลมี กรมพัฒนาชุมชนได้ดำเนินงานอยู่ แต่ดำรงอยู่ได้ในระยะสั้น เพราะมิได้จัดตั้งขึ้นจากความต้องการของคนในชุมชนแต่เป็นการดำเนินงานแบบสั่งจากบนลงล่าง (Top-down) คนในชุมชนจึงไม่มีความรู้สึกเป็นเจ้าของในกลุ่มสะสมทุนนั้น ตรงกันข้ามกับองค์กรของเอกชนที่เข้าไปทำงานในด้านนี้ ได้เข้าใจถึงความต้องการของคนในชุมชน เพราะเน้นการทำงานในระดับล่าง จึงเข้าใจปัญหาของชุมชนอย่างแท้จริง แต่มีข้อจำกัดหลายอย่าง อาทิเช่น เงินทุน และ บุคลากร เป็นต้น และปัญหาสำคัญอีกอย่างคือหากกลุ่มสะสมทุน ที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรเอกชนยังไม่มี ความเข้มแข็งพอ องค์กรเอกชนเหล่านั้นจะถอนตัวออกไป (จำนงค์ แรกพินิจ ใน อารีย์ เชื้อเมืองพาน, 2541ก: 59)

ดังนั้นจึงมีกลุ่มสะสมทุนจำนวนมากล้มเลิกไป มีเพียงบางกลุ่มเท่านั้นที่สามารถดำรงอยู่ได้ ซึ่งปัจจัยสำคัญส่วนหนึ่งมาจากการมีผู้นำกลุ่มที่ดี (อารีย์ เชื้อเมืองพาน, 2541ข: 47) และผู้นำกลุ่มบางกลุ่มเป็นสตรี ซึ่งโดยทั่วไปสตรีจะมีบทบาทในการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายภายในบ้าน และมีส่วนสำคัญต่อการประหยัดและการออมของครอบครัว (สุวรรณา รุขโชติ, 2541: 269) ดังนั้นสตรีจึงมีความเข้าใจในเรื่องการวางแผนการใช้จ่ายเงินภายในครอบครัวอย่างมาก ซึ่งความเป็นผู้นำเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินธุรกิจ เพราะในบางสถานการณ์จะต้องตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้า แม้จะมีความเสี่ยงอยู่บ้างก็ต้องแสดงถึงความเชื่อมั่นในตนเอง และความเป็นผู้นำให้ปรากฏต่อลูกค้าหรือเพื่อนร่วมงาน (บุญบง ชัยเจริญวัฒนะ และวันชัย ธรรมสังการ, 2535: 29)

ผู้นำสตรีในกลุ่มเครดิตยูเนียนและสหกรณ์เครดิตยูเนียนก็เช่นกัน ซึ่งเป็นสถาบันการเงินที่จัดตั้งขึ้นภายในชุมชน โดยยึดหลักความเชื่อถือความไว้วางใจและความสามัคคีกันในหมู่สมาชิก จะทำงานสำเร็จได้ ต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างจึงจะสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ และต้องได้รับความ

ร่วมมือจากทุกฝ่ายคือ ทั้งจากครอบครัวกลุ่มเครดิตยูเนียนและสหกรณ์เครดิตยูเนียน ในชุมชนที่อาศัยอยู่ และองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน ตัวของผู้นำสตรีเองจึงสามารถทำงานสำเร็จลงได้ ไม่ใช่คุณสมบัติที่มาจากตัวผู้นำเพียงอย่างเดียว โดยผู้นำสตรีที่จะกล่าวถึงนี้ เป็นผู้นำสตรีในกลุ่มเครดิตยูเนียน และสหกรณ์เครดิตยูเนียน จำกัด ทั้งในจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดลำพูนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานในกลุ่มและสหกรณ์ แต่เบื้องหลังความสำเร็จนั้นต้องพบอุปสรรคและปัญหามากมาย ซึ่งกลุ่มและสหกรณ์ทั้ง 3 แห่ง อันได้แก่ กลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแก้ว ร่วมใจ กลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคร่ และสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด ประสบปัญหาที่คล้ายคลึงกันทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านสมาชิก ด้านคณะกรรมการ และด้านการบริหารจัดการ โดยด้านสมาชิกล้วนมีปัญหา คือ ไม่สามารถรับข่าวสารข้อมูลจากกลุ่มและสหกรณ์อย่างสม่ำเสมอ รวมถึงความไม่เข้าใจในหลักและวิธีการของเครดิตยูเนียนอย่างดี ด้านคณะกรรมการ ปัญหา คือ การไม่รู้จักรับบทบาทและหน้าที่ของตนอย่างแท้จริง และด้านการบริหารจัดการคือ ไม่สามารถให้ข่าวสารแก่สมาชิกได้อย่างทั่วถึง และขาดแคลนอุปกรณ์สำนักงานที่สำคัญ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์

จึงเป็นประเด็นปัญหาที่น่าสนใจว่า มีปัจจัยหลักหรือองค์ประกอบใดที่ทำให้ผู้นำสตรีประสบความสำเร็จในการบริหารกลุ่มเครดิตยูเนียนและสหกรณ์เครดิตยูเนียนเพื่อจะได้ทราบแนวทางในการส่งเสริมพัฒนากลุ่มและสหกรณ์ รวมทั้งทราบถึงปัญหาและวิธีแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกลุ่มและสหกรณ์อันจะส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในระดับชุมชนและระดับประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

(Objectives of the Study)

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้ผู้นำสตรี ในกลุ่มเครดิตยูเนียนและสหกรณ์เครดิตยูเนียน จำกัด ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน
2. เพื่อศึกษาปัญหาที่ผู้นำสตรีในกลุ่มเครดิตยูเนียนและสหกรณ์เครดิตยูเนียน จำกัด ประสบอยู่และเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาและพัฒนากลุ่มและสหกรณ์ต่อไป

ขอบเขตและข้อจำกัดในการวิจัย (Scope and Limitation of the Study)

การวิจัยในครั้งนี้ จะทำการศึกษากลุ่มเครดิตยูเนียนและสหกรณ์เครดิตยูเนียน จำกัดที่มีผู้นำสตรีในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่และลำพูน ซึ่งได้แก่

1. กลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแวนต์ร่วมใจ
2. สหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด
3. กลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคว

ผู้ให้ข้อมูลคือ ประธานกรรมการและผู้จัดการสหกรณ์ คณะกรรมการ และสมาชิกของแต่ละกลุ่มและสหกรณ์ โดยได้เลือกศึกษาเฉพาะกลุ่มและสหกรณ์ที่ประสบความสำเร็จที่มีผู้นำเป็นสตรีในจังหวัดเชียงใหม่และลำพูน เท่านั้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

(Expected Results)

1. ทราบถึงปัจจัยและเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีผลทำให้ผู้นำสตรีประสบความสำเร็จ
2. ทราบถึงการพัฒนาศูนย์สตรีที่ถูกต้องว่าควรเป็นอย่างไร เพื่อให้เกิดประโยชน์กับทุกฝ่าย ทั้งตัวผู้นำ กลุ่มและสหกรณ์ ชุมชน เป็นการพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน
3. ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่จะนำไปแก้ไขปรับปรุงทั้งตัวผู้นำ กลุ่มและสหกรณ์ ให้เกิดประโยชน์ในอนาคต

นิยามศัพท์ทั่วไป

(General Definition of Terms)

กลุ่ม หมายถึง กลุ่มเครดิตยูเนียน ที่เป็นแหล่งเงินทุนของสมาชิกในชุมชนนั้น ๆ ซึ่งยังไม่ได้ทำการจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายให้เป็นสหกรณ์เครดิตยูเนียน จำกัด

สหกรณ์ หมายถึง สหกรณ์เครดิตยูเนียน จำกัด ที่เป็นแหล่งเงินทุนของสมาชิกสหกรณ์แห่งนั้น ๆ ซึ่งได้รับการจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายแล้ว

กลุ่มสะสมทุน หมายถึง ธุรกิจชุมชนประเภทหนึ่ง ที่เน้นในด้านการออมเงินเพื่อให้เกิดเงินทุน และนำเงินทุนนั้นไปใช้ในการลงทุนทำกิจกรรมทางธุรกิจต่อไป

ธุรกิจชุมชน หมายถึง ธุรกิจที่ชาวบ้านมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ ทั้งลักษณะการเป็นเจ้าของทั้งหมด หรือบางส่วนในฐานะผู้ร่วมทุน ผู้ถือหุ้นอันจะนำไปสู่การมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี และการพัฒนาที่ยั่งยืน

นิยามศัพท์ปฏิบัติการ (Operational Definition of Terms)

การบริหารงาน หมายถึง ความสามารถของผู้นำสตรีในการใช้หลักการบริหารองค์กรอันได้แก่ คน, เงิน, วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ

ผู้นำสตรี หมายถึง สตรีที่เป็นประธานกรรมการในกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแวนต์ร่วมใจ และกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคร่ และสตรีที่เป็นผู้จัดการสหกรณ์ในสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด

ความสำเร็จ หมายถึง ความสำเร็จของผู้นำสตรีในการบริหารด้านเศรษฐกิจและสังคมของกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแวนต์ร่วมใจ กลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคร่และสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด

สมาชิก หมายถึง สมาชิกของกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแวนต์ร่วมใจ กลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคร่และสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด

ที่ประชุมใหญ่ หมายถึง การประชุมประจำปีของกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแวนต์ร่วมใจ กลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคร่และสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด

คณะกรรมการดำเนินการ หมายถึง คณะกรรมการดำเนินการในกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแวนต์ร่วมใจ กลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคร่และสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด

ผู้ตรวจสอบกิจการ หมายถึง ผู้ที่ทำการตรวจสอบการดำเนินงานของกลุ่มและสหกรณ์ที่ได้รับการเลือกตั้งจากที่ประชุมใหญ่ ซึ่งเป็นสมาชิกที่ไม่ใช่ ประธาน คณะกรรมการ ผู้จัดการและพนักงานของกลุ่มและสหกรณ์

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

(REVIEW OF RELATED LITERATURE)

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและตรวจเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความกระจ่างและครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับทุน
2. แนวความคิดเกี่ยวกับธุรกิจชุมชนด้านสะสมทุน
3. การจัดตั้งกลุ่มเครดิตยูเนียนและสหกรณ์เครดิตยูเนียน
4. จิตตารมณ์และคุณธรรมของสหกรณ์เครดิตยูเนียน
5. ปรัชญาและหลักการของสหกรณ์เครดิตยูเนียน
6. วัตถุประสงค์ของสหกรณ์เครดิตยูเนียน
7. วิธีการดำเนินงานของสหกรณ์เครดิตยูเนียน
8. แนวความคิดเกี่ยวกับความสำเร็จ
9. แนวความคิดทางทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำสตรี
10. แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน
11. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดเกี่ยวกับทุน

อุดมมุ่งหมายสูงสุดในการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคนคือความอยู่ดีกินดี (Well – Being) สำหรับผู้บริหารหรือรัฐบาลของทุกประเทศที่รับผิดชอบความเป็นอยู่ของประชาชน ต่างก็ปรารถนาที่จะทำให้ประชาชนทุกคนในประเทศของตนมีความอยู่ดีกินดีอย่างถ้วนหน้าและเท่าเทียมกันเป็นที่ตั้งและการที่จะทำให้ประชาชนทุกคนเกิดความอยู่ดีกินดีก็คือ การจัดหาหรือลดการขาดแคลนสินค้าหรือบริการที่จำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตดังกล่าว ซึ่งสามารถกระทำได้ด้วยการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตให้ได้ปริมาณสินค้าหรือบริการ เพิ่มขึ้นจนเพียงพอกับความต้องการของประชาชนเป็นสำคัญ (เดช กาญจนางกูร, 2539: 40)

ความหมายของทุน

ทุนเป็นตัวแปรทางเศรษฐศาสตร์ตัวแปรหนึ่งและเป็นตัวแปรที่เป็นสต็อก ซึ่งสามารถวัดค่าออกมาได้ ณ จุดใดจุดหนึ่งของเวลา ทุนมีความหมายต่าง ๆ กัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยบางประการที่พิจารณา เช่น ลักษณะทางกายภาพ หน้าที่ทางเศรษฐกิจ และลักษณะความเป็นเจ้าของและทุนยังมีความหมายแตกต่างกันออกไปตามทฤษฎีของกลุ่มบุคคลว่าเป็นผู้ผลิตเอกชนหรือนักเศรษฐศาสตร์

ความหมายของทุนตามลักษณะทางกายภาพ

ตามลักษณะทางกายภาพ ทุนอาจหมายถึง เงินทุนที่ผู้ผลิตหรือผู้ประกอบการมีอยู่หรือสามารถแสวงหามาได้ เพื่อใช้จ่ายในการประกอบการซึ่งจะทำให้ได้รับรายได้หรือกำไรเพิ่มขึ้น หรืออาจหมายถึงสินทรัพย์ที่มีตัวตนมีอายุการใช้งานนาน หรือที่เรียกว่าสินทรัพย์ถาวร เช่น เครื่องจักร อุปกรณ์ อาคารโรงงาน สินค้าคงคลัง เป็นต้น ซึ่งนำมาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการผลิตสินค้าอื่น ๆ หรือทุนอาจจะหมายถึง สินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตนแต่จะก่อให้เกิดรายได้เพิ่มขึ้น เช่น ตราเครื่องหมายการค้า สิทธิบัตร หรือสัมปทาน ค่านิยมของกิจการ เป็นต้น ทุนตามลักษณะทางกายภาพตามที่กล่าวข้างต้น เป็นการจำกัดเฉพาะทุนทางด้านวัตถุ ซึ่งแตกต่างกับทุนทางด้านมนุษย์ หรือที่มักเรียกกันว่า ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งได้แก่ ประชากรที่อยู่ในวัยทำงาน และผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมเชิงเศรษฐกิจในอนาคต ที่ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพ

ความหมายของทุนตามหน้าที่ทางเศรษฐกิจ

ความหมายของทุนตามหน้าที่ทางเศรษฐกิจแบ่งออกได้เป็น 2 ความหมาย คือ แบ่งตามหน้าที่ทางเศรษฐกิจ และแบ่งตามหน้าที่ทางสังคม

ความหมายของทุนตามหน้าที่ทางเศรษฐกิจ หมายถึง ปัจจัยหรือสินทรัพย์ที่จำเป็นต่อการผลิตสินค้าชนิดต่าง ๆ เพื่อการบริโภค เช่น สินค้าเกษตรกรรม และสินค้าอุตสาหกรรม ตัวอย่าง เช่น โรงสีข้าว รถไถ เครื่องจักรกลเกษตร ปุ๋ย โรงงานอุตสาหกรรม เครื่องจักรและอุปกรณ์ในโรงงาน เป็นต้น และทุนยังรวมถึงสินทรัพย์ที่จำเป็นต่อการผลิตบริการต่าง ๆ เช่น บริการทางด้านการธนาคาร การประกันภัย การขนส่ง การคมนาคมและการสื่อสาร เป็นต้น

ส่วนทุนตามหน้าที่ทางสังคม หมายถึง ปัจจัยหรือสินทรัพย์ที่จะมีผลทำให้ระดับความเป็นอยู่ของประชากรดีขึ้น เช่น ที่อยู่อาศัย การศึกษา บริการทางด้านการอนามัยและการสาธารณสุข เป็นต้น

ความหมายของทุนตามลักษณะความเป็นเจ้าของ

ทุนมีความหมายแตกต่างกันไปตามลักษณะความเป็นเจ้าของทุนที่เป็นของเอกชน มักจะหมายถึง สินทรัพย์ต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดรายได้แก่เอกชนผู้เป็นเจ้าของได้อย่างเต็มที่ ส่วนทุนที่เป็นของรัฐบาลหรือบางทีเรียกว่า ทุนสาธารณะ หมายถึง ปัจจัยหรือสินทรัพย์ต่าง ๆ ที่จะอำนวยความสะดวกประโยชน์ส่วนใหญ่ให้แก่ประชาชนโดยทั่วไป ในทางที่จะทำให้ระดับความเป็นอยู่ดีขึ้นกว่าเดิม ตัวอย่างเช่น การลงทุนสร้างโรงเรียน มหาวิทยาลัย โรงพยาบาล ถนน เป็นต้น

ความหมายของทุนตามลักษณะของกลุ่มบุคคล

ในการศึกษาครั้งนี้กลุ่มบุคคลจะหมายถึงผู้ผลิตหรือนักธุรกิจเอกชนและนักเศรษฐศาสตร์ในทฤษฎีของผู้ผลิตหรือนักธุรกิจ ทุน หมายถึง สินทรัพย์ต่าง ๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดรายได้เพิ่มขึ้นในอนาคต สินทรัพย์ต่าง ๆ ดังกล่าว อาจได้แก่ เครื่องจักร อุปกรณ์ต่าง ๆ โรงงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นสินทรัพย์ทางด้านวัตถุ สินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน เช่น ตราเครื่องหมายการค้า สิทธิบัตรหรือสัมปทาน และยังรวมถึงสินทรัพย์ทางการเงิน อันได้แก่ พันธบัตรรัฐบาล หลักทรัพย์ประเภทต่าง ๆ เช่น หุ้นสามัญ หุ้นบุริมสิทธิ และหุ้นกู้ เป็นต้น

อย่างไรก็ตามในทฤษฎีของนักเศรษฐศาสตร์ทุน มีความหมายที่แตกต่างกับทุนในทฤษฎีของผู้ผลิตในแง่ที่ว่าตามความหมายของนักเศรษฐศาสตร์ ทุนมิได้รวมสินทรัพย์ทางการเงิน โดยถือว่าสินทรัพย์ทางการเงินเหล่านั้น เป็นเพียงสื่อ ที่จะทำให้เกิดทุนตามความหมายทางเศรษฐศาสตร์เท่านั้น ซึ่งทุนตามความหมายทางเศรษฐศาสตร์ยังแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือทุนตามความหมายแคบ และทุนตามความหมายกว้าง

ทุนตามความหมายแคบ หมายถึง สินทรัพย์ถาวรหรือสินทรัพย์ประจำ (fixed capital) หรือสินค้าประเภททุน (capital goods) และสินค้าคงคลัง (inventory stock) ที่จะมีผลต่อกำหนดการผลิตของประเทศ แต่ทุนในความหมายกว้างไม่ได้หมายถึงเฉพาะสินค้าประเภททุนและสินค้าคงคลังเท่านั้น แต่ยังรวมถึงสินทรัพย์หรือบริการอื่น ๆ ที่จะมีผลต่อกำหนดการผลิตของประเทศเช่นเดียวกัน ซึ่งทำให้ประเทศสามารถผลิตสินค้าและบริการเพิ่มขึ้นได้ในอนาคต สินทรัพย์และบริการอื่น ๆ ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตของประชากร เช่น การศึกษา การอนามัย การสาธารณสุข ที่อยู่อาศัย เป็นต้น และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็น

ปัจจัยพื้นฐานทางเศรษฐกิจ เช่น ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ ถนน ท่าเรือ และทางรถไฟ เป็นต้น (รัตนา สาขคณิต, 2524: 205-207)

แนวความคิดเกี่ยวกับธุรกิจชุมชนด้านสะสมทุน

ยุทธศาสตร์ การพัฒนาประเทศไทยในระยะที่ผ่านมาที่เน้นการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นกระแสหลัก แม้ว่าจะแก้ไขปัญหาคอขวดได้บางส่วน โดยวัดจากระดับรายได้ แต่เรายังประสบกับปัญหาคอขวดของการกระจายรายได้ ช่องว่างระหว่างรายได้ของคนมีและคนจนรวมไปถึงช่องว่างระหว่างรายได้ของสาขาอาชีพภาคเกษตรกรรมและนอกภาคเกษตรกรรม นับวันก็ยิ่งมากขึ้น ยิ่งไปกว่านั้น ประเทศไทยได้เผชิญกับภาวะวิกฤติอันเกิดจากความตกต่ำทางเศรษฐกิจและการเงินของประเทศ ซึ่งรัฐบาลได้หาทางออกโดยการกู้ยืมเงินจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (International Monetary Fund : IMF) เพื่อกอบกู้สถานการณ์ทางเศรษฐกิจให้พ้นวิกฤติ แต่อย่างไรก็ตาม คนไทยในสังคมไทย โดยเฉพาะคนยากจนจะต้องเผชิญกับ ภาวะการครองชีพที่ขยับตัวสูงขึ้นทำให้การทำมาหากินเพื่อปากท้องของคนจนต้องอยู่ในลักษณะของการดิ้นรนต่อสู้กับราคาสินค้าและปัจจัยพื้นฐานของการดำรงชีวิตที่มีราคาพุ่งสูงขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (ปาริชาติ วลัยเสถียร, 2541: 1-2)

ด้วยเหตุนี้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 รัฐบาลได้กำหนดนโยบายส่งเสริมธุรกิจชุมชนทั้งในเมืองและชนบทเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรชุมชน เพื่อมุ่งสู่การพึ่งตนเองและการพัฒนาแบบองค์รวม (อารีย์ เชื้อเมืองพาน, 2541: 59) เป็นการให้เศรษฐกิจพอเพียงในสถานการณ์โลกปัจจุบัน ซึ่งไม่ได้พูดถึงเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับการเกษตรเท่านั้น หากแต่มีความหมายกว้างไกลมากถึงกระแสโลกาภิวัตน์ หรือ Globalization (เสน่ห์ จามริก, 2543: 6)

ธุรกิจชุมชนเป็นกิจกรรมที่บุคคลหรือองค์กรในชุมชนมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการและ/หรือช่วยกันดำเนินงานบางส่วนหรือทั้งหมดโดยประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ มีการเรียนรู้และการจัดการร่วมกันเพื่อดำเนินการในกิจกรรมการผลิต การแปรรูป การค้าและการบริการ ที่มุ่งพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชนได้อย่างสอดคล้องกับสังคม วัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของชุมชนอันจะนำไปสู่ชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีและการพัฒนาที่ยั่งยืน (ปาริชาติ วลัยเสถียร, 2541: 2)

และเป็นธุรกิจที่สามารถสร้างเงินออมให้เกิดขึ้นกับชุมชนนั้น ๆ ซึ่งเงินออมก็คือทุนของประเทศนั่นเอง โดยเงินออมที่ได้มาจากธุรกิจชุมชนนี้เรียกว่า เงินออมของภาคเอกชน (รัตนา สายคณิต, 2524: 228)

ประเภทของเงินออมของภาคเอกชน

ในประเทศกำลังพัฒนา ที่มีระบบเศรษฐกิจแบบผสมค่อนข้างไปทางระบบทุนนิยมเงินออมของภาคเอกชนคิดเป็นสัดส่วนค่อนข้างสูงในเงินออมทั้งหมดของประเทศ เงินออมของภาคเอกชนแบ่งออกได้เป็นหลายประเภท กล่าวคือ อาจแบ่งตามประเภทของผู้ออม ตามรูปแบบของการออม และความสนใจในการออม

เงินออมของภาคเอกชนที่แบ่งตามประเภทของผู้ออม ได้แก่ เงินออมของครอบครัว เงินออมของสถาบันที่ตั้งขึ้นโดยไม่หวังกำไร เช่น สมาคม มูลนิธิ และ วัด เป็นต้น เงินออมของสถาบันที่ตั้งขึ้นในรูปของบริษัทและเงินออมของสถาบันที่มีได้ตั้งอยู่ในรูปของบริษัท

เงินออมของภาคเอกชนที่แบ่งตามรูปแบบของการออม ได้แก่ เงินออมที่อยู่ในรูปของเงินสด เงินออมทรัพย์สินและเงินฝากประจำในธนาคาร เงินออมที่อยู่ในรูปสินทรัพย์ทางการเงิน เช่น หุ้น พันธบัตร กรมธรรม์ประกันชีวิต เงินที่จ่ายจากรายได้เพื่อสะสมไว้ในกองทุนบำนาญหรือเงินประกันสังคม และเงินออมที่อยู่ในรูปของการถือสินทรัพย์ที่มีตัวตน เช่น สินทรัพย์ที่มีอายุการใช้งานนาน เครื่องประดับ เพชรพลอย เป็นต้น

เงินออมของภาคเอกชนที่แบ่งตามความสนใจในการออม ได้แก่ เงินออมโดยสมัครใจ เงินออมโดยถูกบังคับ เช่น เงินสะสมในกองทุนประกันการว่างงาน และเงินออมที่มีเงื่อนไขสัญญา

ส่วนประกอบของเงินออมของภาคเอกชน

เงินออมของภาคเอกชนมักประกอบด้วยเงินออม 2 ส่วนใหญ่ๆ คือ เงินออมของครัวเรือน (ซึ่งได้รวมเงินออมของสถาบันที่มีได้ตั้งอยู่ในรูปของบริษัทเข้าไว้ด้วย) และเงินออมของสถาบันที่ตั้งอยู่ในรูปบริษัท เงินออมของครัวเรือนนับได้ว่าเป็นส่วนประกอบที่ใหญ่ที่สุดของเงินออมของภาคเอกชน ส่วนเงินออมของสถาบันที่ตั้งอยู่ในรูปบริษัท ซึ่งออมอยู่ในรูปของกำไร

ที่มีได้จัดสรร และสำรองค่าเสื่อมราคา เป็นส่วนประกอบที่เล็กคือประมาณร้อยละ 2-3 ของรายได้ประชาชาติเท่านั้น ตัวอย่างเช่น ในขณะที่อัตราเงินออมของภาคเอกชนในผลิตภัณฑ์ประชาชาติของประเทศไทยในช่วง ค.ศ. 1977-1983 เท่ากับร้อยละ 13-15 แต่อัตราเงินออมของสถาบันที่อยู่ในรูปของบริษัทในรายได้ประชาชาติเท่ากับร้อยละ 2.0 - 2.5 โดยประมาณเท่านั้น สาเหตุที่เงินออมของสถาบันที่อยู่ในรูปบริษัทค่อนข้างต่ำอาจเป็นเพราะว่า ประเทศกำลังพัฒนาส่วนมากยังมีกิจการที่ตั้งอยู่ในรูปของบริษัทค่อนข้างน้อยและกิจการส่วนใหญ่ยังมีขนาดเล็ก อย่างไรก็ตาม แม้ในประเทศพัฒนาที่เป็นประเทศอุตสาหกรรม เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น อัตราส่วนของเงินออมของบริษัทในรายได้ประชาชาติก็ไม่สูงมาก คือเท่ากับร้อยละ 2.3 ในสหรัฐอเมริกา และ 4.7 ในญี่ปุ่น ในช่วงทศวรรษ 1960 แต่ก็ยังสูงกว่าอัตราดังกล่าวของประเทศกำลังพัฒนา สาเหตุที่เงินออมของสถาบันที่อยู่ในรูปของบริษัทค่อนข้างต่ำ อาจเป็นเพราะกิจกรรมเหล่านั้นได้ใช้จ่ายรายได้ไปเพื่อการลงทุนต่อไป แทนที่จะเก็บไว้เป็นเงินออมในกิจการใดๆ (รัตนา สายคณิต, 2524: 230-231)

สรุปได้ว่าธุรกิจชุมชนสามารถสร้างเงินออมให้เกิดขึ้นกับชุมชนได้ และเป็นเงินออมของภาคเอกชนมีรูปแบบแบ่งได้ 3 รูปแบบคือ เงินออมของภาคเอกชนที่แบ่งตามประเภทของผู้ออม เงินออมของภาคเอกชนที่แบ่งตามรูปแบบของการออม และเงินออมของภาคเอกชนที่แบ่งตามความสนใจในการออม และส่วนประกอบของเงินออมของภาคเอกชนยังแบ่งได้ 2 ส่วนใหญ่ ๆ คือ เงินออมของครัวเรือน และเงินออมของสถานที่ตั้งอยู่ในรูปบริษัท

ธุรกิจชุมชนที่จัดตั้งขึ้นมามีหลายรูปแบบ รูปแบบหนึ่งที่นิยมจัดตั้งกันมากที่สุดคือ สถาบันการเงินชุมชน หรือที่เรียกว่า กลุ่มสะสมทุน หรือ กลุ่มออมทรัพย์ (อารีย์ เชื้อเมืองพาน, 2543: 10) ซึ่งมีบทบาทและความสำคัญในการระดมทุน ถือเป็นแหล่งเงินทุนที่สำคัญของสมาชิกผู้ด้อยโอกาสได้กู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยต่ำ เพื่อนำไปประกอบอาชีพหรือลงทุนในกิจกรรมที่ตนเองมีความชำนาญและนอกจากนี้ยังสามารถแก้ไขปัญหาทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละท้องถิ่นได้ ทั้งนี้แต่ละท้องถิ่นจะมีสภาพปัญหาที่แตกต่างกันไป คนที่รู้ปัญหาและความแตกต่างของท้องถิ่นได้ดีที่สุดคือคนที่อยู่ในท้องถิ่นนั้น ๆ การรวมกลุ่มของคนในชุมชน เพื่อแก้ไขปัญหาของตนเองเป็นสิ่งที่ जरจรงความรู้สึกรักของคนที่มีความผูกพันกับชุมชน หรือท้องถิ่นที่ตนเองอาศัยอยู่มากขึ้น โดยพยายามที่จะสร้างให้คนเหล่านี้คิดว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน หากชุมชนอยู่ได้ ตนเองก็อยู่ได้ หากชุมชนล่มสลายตนเองก็คงอยู่ไม่ได้ องค์กรด้านสะสมทุนที่จัดตั้งขึ้นมาจึงเป็นหัวใจที่สำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นเพราะกิจกรรมทางเศรษฐกิจส่วนใหญ่ต้องอาศัยเงินทุน (อารีย์ เชื้อเมืองพาน, 2540: 35)

การจัดตั้งกลุ่มเครดิตยูเนียนและสหกรณ์เครดิตยูเนียน

อารีย์ เชื้อเมืองพาน (2544: 1) การจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ขึ้นในแต่ละชุมชนพบว่า รูปแบบที่นิยมจัดตั้งกันมากที่สุดประกอบไปด้วย 3 รูปแบบด้วยกันคือ กลุ่มเครดิตยูเนียน กลุ่มออมทรัพย์ เพื่อการผลิตและธนาคารหมู่บ้าน ซึ่งกลุ่มเครดิตยูเนียนและสหกรณ์เครดิตยูเนียน จำกัด ต่างก็มีวัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์ ประชญา และหลักการต่าง ๆ เหมือนกัน กล่าวคือใช้วัตถุประสงค์ ประชญา และหลักของสหกรณ์เครดิตยูเนียน ต่างกันในด้านสถานภาพทางกฎหมายเท่านั้นที่กลุ่มเครดิตยูเนียน ไม่ได้เป็นนิติบุคคลแต่สหกรณ์เครดิตยูเนียน เป็นนิติบุคคลโดยมีรายละเอียดดังนี้คือ

เครดิตยูเนียน (Credit Union) ซึ่งเป็นคำภาษาอังกฤษ 2 คำมารวมกันคือ คำว่า “Credit” ซึ่งแปลว่า ความเชื่อถือ ความน่าไว้วางใจ และอีกคำหนึ่งก็คือ “Union” แปลว่า ความปรองดอง การร่วมกัน และเมื่อนำ 2 คำมารวมกันจึงได้ความหมายว่า “การร่วมกันโดยอาศัยความเชื่อถือและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน” และตามความหมายดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการรวมตัวกันจัดตั้งกลุ่มเครดิตยูเนียนจะเน้นการสร้าง “คน” โดยให้คนพยายามสร้างความเชื่อถือให้กับตนเองและผู้อื่น ทั้งนี้เมื่อคนมีความเชื่อถือและไว้วางใจซึ่งกันและกันก็จะเกิดการร่วมมือกันทำงานและช่วยเหลือกัน ด้วยความจริงใจ เกิดขึ้นครั้งแรกที่ประเทศเยอรมัน ค.ศ. 1884 โดย ฟรีดริช วิลเฮล์ม ไรไฟเฟเช่น นายกเทศมนตรีแห่งเมืองเวเออร์บุงซ์ ได้นำเอาวิธีการดังกล่าวเข้ามาในประเทศไทยครั้งแรก ปี พ.ศ. 2505 โดยองค์การเพื่อชีวิตสังคมและเศรษฐกิจแห่งเอเชีย

จิตตารมณ์และคุณธรรมของสหกรณ์เครดิตยูเนียน

จิตตารมณ์ของสหกรณ์เครดิตยูเนียนก็คือ หลักจริยธรรมและศีลธรรมที่มีอยู่แล้วในศาสนาต่าง ๆ การปฏิบัติตามจิตตารมณ์ของสหกรณ์เครดิตยูเนียนก็เท่ากับกำลังปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนาที่ตัวเองนับถืออยู่ ซึ่งหลักธรรมต่าง ๆ เหล่านี้คือ “สังฆธรรม” ที่แน่นอน มั่นคง และสามารถนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดีที่สุดช่วยให้แต่ละคนมีศีลธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว โดยคุณธรรมของสหกรณ์เครดิตยูเนียน ยึดหลักคุณธรรม 5 ประการ คือ

1. ความซื่อสัตย์ สมาชิกแต่ละคนจะต้องมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น โดยการปฏิบัติตามสัญญาที่ให้ไว้กับสหกรณ์ไม่ว่าจะเป็นคำพูดหรือการกระทำ
2. ความเสียสละ โดยการเห็นประโยชน์ต่อสังคมเป็นสำคัญ ไม่เห็นแก่ตัว

3. ความรับผิดชอบ สมาชิกจะต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเอง และสิ่งที่ตนกระทำต่อบุคคลอื่น ตลอดจนไม่เป็นภาระให้บุคคลอื่นรับผิดชอบต่อตนเอง

4. ความเห็นใจกัน จะต้องช่วยเหลือเพื่อนผู้อยู่ในสังคมเดียวกัน หรือสังคมอื่นอย่างเต็มที่ และเต็มกำลังความสามารถ

5. และความวางใจกัน โดยไม่ระแวงผู้อื่น มีความไว้วางใจสหกรณ์ว่าสามารถดำเนินกิจการไปได้อย่างราบรื่น เป็นต้น (ชุมนุมสหกรณ์เครดิตยูเนียนแห่งประเทศไทย จำกัด, 2524: 46-65) แม้ว่าคุณธรรมความดีเหล่านี้จะมองเป็นนามธรรม แต่สามารถวัดได้เป็นรูปธรรมเพราะสมาชิกจะแสดงออกในทางปฏิบัติเสมอ เช่น สัญญาการกู้ สัญญาการค้าประกัน และสัญญาการสะสม (นิตยา ศรีวิไล, 2533: 19)

ปรัชญาและหลักการของสหกรณ์เครดิตยูเนียน

ปรัชญาและหลักการของสหกรณ์เครดิตยูเนียน ต่างก็ดัดแปลงมาจากปรัชญาและหลักการของสหกรณ์สากลของโรซเวล โดยปรัชญาของสหกรณ์เครดิตยูเนียนคือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หลักการของสหกรณ์เครดิตยูเนียนได้ยึดหลักการของสหกรณ์สากล คือ (ชุมนุมสหกรณ์เครดิตยูเนียนแห่งประเทศไทย จำกัด, 2524: 72-83)

1. หลักประชาธิปไตย
2. หลักความสมัครใจ
3. หลักปกครองตนเอง
4. หลักความเสมอภาค
5. หลักการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
6. หลักความเป็นสากล
7. หลักการวิวัฒนาการ

1. หลักประชาธิปไตย

สมาชิกของสหกรณ์เครดิตยูเนียน สามารถใช้สิทธิของตนในที่ประชุม เพื่อแสดงความคิดเห็นคัดค้าน ออกเสียง เลือกตั้ง ฯลฯ และควรให้ความสำคัญกับการประชุมหรือกิจกรรมทุกอย่างของกลุ่มและสหกรณ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและส่วนรวม

2. หลักการร่วมกิจกรรมด้วยความสมัครใจ

สมาชิกดำเนินงานของเขาเองด้วยความสมัครใจ ไม่มีการบังคับแต่อย่างใดขึ้นอยู่กับจิตสำนึกของแต่ละคน การร่วมมือ สามัคคี ประองคอง ของหมู่คณะ สหกรณ์เครดิตยูเนียนเอง สามารถมีส่วนช่วยเหลือโดยการจัดหลักสูตรการเสริมสร้างพลังทางความคิด จัดฝึกอบรมในเรื่องต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพบุคคล เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีของเหล่าสมาชิกเอง

3. หลักการปกครองตนเอง

สหกรณ์เครดิตยูเนียนควรที่จะบริหารงานโดยอิสระ เพราะการที่พึ่งความช่วยเหลือจากรัฐบาลมากเกินไปจะทำให้ไม่เป็นตัวของตัวเอง สมาชิกจะขาดจิตสำนึกในการเป็นเจ้าขององค์กรและขาดวางแผนทางพัฒนาการเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์หนึ่งของขบวนการสหกรณ์เครดิตยูเนียน

4. หลักความเสมอภาค

สมาชิกทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการมีส่วนร่วมบริหารงานสหกรณ์ สมาชิกคนหนึ่งต่อหนึ่งเสียง ไม่ว่าจะมีส่วนเท่าไร ซึ่งต่างกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางเศรษฐกิจอื่น ๆ ที่ผู้ที่ถือหุ้นมากที่สุดก็จะมีสิทธิการตัดสินใจในการบริหารงานขององค์กรมากที่สุด

5. หลักการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

เป็นหลักการที่สำคัญที่สุดในจิตตารมณ์ของสหกรณ์เครดิตยูเนียนเพราะการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานด้วยความเชื่อถือว่าไว้วางใจกันจะก่อให้เกิดความดีงามแก่ชุมชนและประเทศชาติ

6. หลักความเป็นสากล

การยึดหลักความเป็นสากล หมายถึง การเข้าได้กับทุกฝ่าย ไม่ถือความแตกต่างระหว่างชาติ เผ่าพันธุ์ ศาสนา หรือการเมือง เพราะทุกคนมีความต้องการขั้นพื้นฐานเหมือนกัน และส่วนหนึ่งของความต้องการขั้นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดคือความต้องการความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

7. หลักการวิวัฒนาการ

เป็นหลักการที่ใช้พัฒนาขบวนการสหกรณ์เครดิตยูเนียน กล่าวคือ ให้สหกรณ์เครดิตยูเนียนสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ของการให้บริการแก่คนส่วนมาก โดยเพิ่มการบริการด้านต่าง ๆ ที่จำเป็น เช่น การจัดสวัสดิการเงินสะสม สวัสดิการกองทุนร่วม การให้บริการทางการศึกษา เป็นต้น และปรับปรุงการบริการที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น

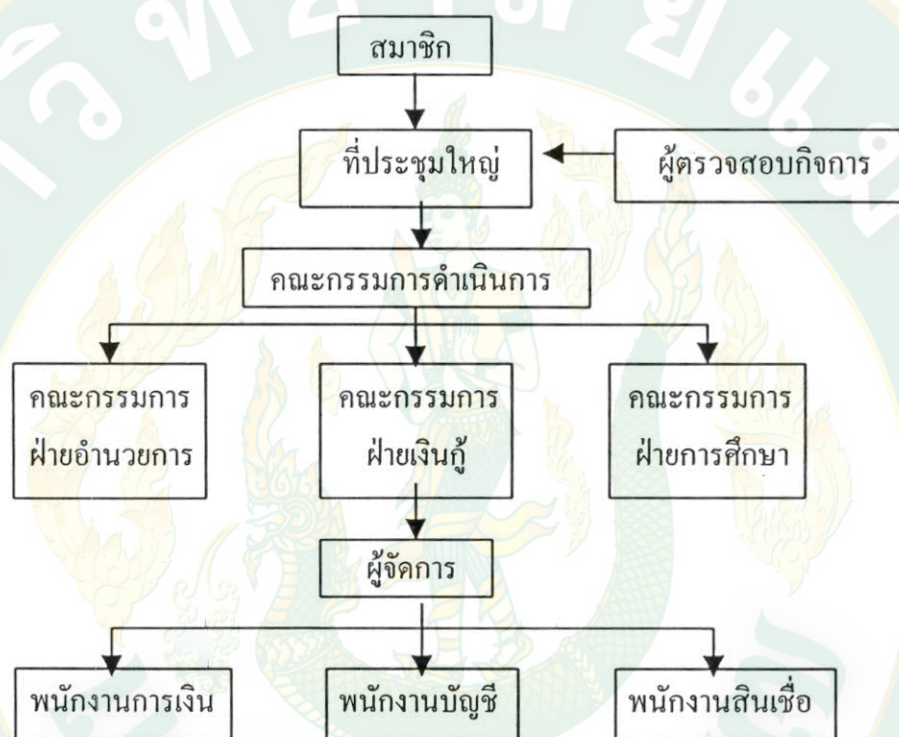
วัตถุประสงค์ของสหกรณ์เครดิตยูเนียน

วัตถุประสงค์โดยทั่วไปของสหกรณ์เครดิตยูเนียนก็เพื่อให้สมาชิกดำเนินการร่วมกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สมาชิกทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งรวมทั้งวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้คือ

1. ส่งเสริมการพัฒนากุศล ครอบครัว และ สังคมโดยทั่วไป
2. ส่งเสริมให้สมาชิกออมทรัพย์ โดยช่วยให้ประหยัดรายจ่ายของตนไว้ร่วมกันในทางที่มั่นคง และได้รับประโยชน์ตามสมควร
3. รับเงินฝากจากสมาชิก
4. ให้สมาชิกกู้เงินตามความจำเป็นหรือมีประโยชน์
5. กู้ยืมเงินเพื่อใช้เป็นทุนดำเนินงานของสหกรณ์
6. ให้สหกรณ์อื่นกู้ยืมเงิน
7. ส่งเสริมให้สมาชิกรู้จักดำเนินงานของสหกรณ์ด้วยตนเองตามหลักประชาธิปไตย หลักการสหกรณ์ และ หลักการของเครดิตยูเนียนสากล
8. ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพของสมาชิก
9. จัดให้มีสวัสดิการ หรือ ให้การสงเคราะห์แก่สมาชิกและครอบครัว
10. จัดให้มีการคุ้มครองการออมทรัพย์ และ คุ้มครองเงินกู้ของสมาชิก
11. ร่วมมือกับทางราชการสนับสนุนสหกรณ์แห่งประเทศไทย ชุมนุมสหกรณ์เครดิตยูเนียนแห่งประเทศไทย จำกัด สหกรณ์อื่น ๆ และ เครดิตยูเนียนทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อส่งเสริมกิจการสหกรณ์
12. กระทำการต่าง ๆ ตามที่อนุญาตไว้ในกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กล่าวข้างต้น ทั้งนี้รวมทั้งการถือกรรมสิทธิ์ หรือทรัพย์สินครอบครอง ก่อสร้าง ซื้อ แลก เปลี่ยน โอน หรือ รับโอน เช่าหรือให้เช่า เช่าซื้อหรือให้เช่าซื้อ จำนอง หรือ รับจำนอง จำนำหรือรับจำนำ ขาย หรือ จำหน่ายซึ่งทรัพย์สิน ตลอดจนดำเนินการที่เกี่ยวกับกิจการเหล่านี้ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ด้วย (ชุมนุมสหกรณ์เครดิตยูเนียนแห่งประเทศไทย จำกัด, 2524: 84)

โครงสร้างการจัดองค์กรของกลุ่มเครดิตยูเนียนและสหกรณ์เครดิตยูเนียน

โครงสร้างการจัดองค์กรของกลุ่มเครดิตยูเนียนและสหกรณ์เครดิตยูเนียนมีความคล้ายคลึงกันจึงสามารถใช้โครงสร้างเดียวกันได้เพราะต่างก็ใช้วิธีการและหลักการต่าง ๆ ของเครดิตยูเนียนเหมือนกัน โดยทั่วไปแล้วโครงสร้างของเครดิตยูเนียนเป็นดังนี้



ภาพที่ 1 : แสดงโครงสร้างการจัดองค์กรของกลุ่มเครดิตยูเนียนและสหกรณ์เครดิตยูเนียน จำกัด
ที่มา : ชุมนุมสหกรณ์เครดิตยูเนียนแห่งประเทศไทย จำกัด (2524)

จากภาพที่ 1 สามารถอธิบายได้ว่า คณะกรรมการดำเนินการของกลุ่มและสหกรณ์มาจากที่ประชุมใหญ่ของสมาชิก โดยที่ประชุมใหญ่จะเลือกคณะกรรมการดำเนินการขึ้นมา มีจำนวนไม่น้อยกว่า 11 คน และจะต้องไม่เกิน 15 คน ในคณะกรรมการดำเนินการจะเลือกกันเอง เป็นประธานหนึ่งคน รองประธานหนึ่งคน หรือหลายคน เหนรัญญิกหนึ่งคน เลขานุการหนึ่งคน นอกนั้นเป็นกรรมการ และคณะกรรมการดำเนินการที่ได้รับเลือกขึ้นมาจะเลือกในระหว่างกรรมการด้วยกับเอง เป็นคณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ คณะกรรมการฝ่ายการศึกษา และคณะกรรมการฝ่ายเงินกู้ โดยคณะกรรมการฝ่ายอำนวยการมีจำนวนไม่เกิน 5 คนจะมีหน้าที่ดำเนินการแทนคณะกรรมการดำเนินการตามที่ได้รับมอบหมายมา และตามข้อบังคับ ระเบียบ มติ ของสหกรณ์

คณะกรรมการฝ่ายศึกษามีไม่เกิน 5 คน ทำหน้าที่ให้การศึกษาแก่สมาชิกของสหกรณ์ ในเรื่องเกี่ยวกับเครดิตยูเนียน และคณะกรรมการฝ่ายเงินกู้ มีไม่เกิน 5 คนเช่นกัน มีหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยเกี่ยวกับการให้เงินกู้ เพื่อเหตุฉุกเฉิน และเงินกู้สามัญแก่สมาชิก ส่วนผู้ตรวจสอบกิจการ เป็นบุคคลที่ที่ประชุมใหญ่เลือกตั้งขึ้นมาตรวจสอบการดำเนินงาน ส่วนผู้จัดการและพนักงานเป็นบุคคลที่คณะกรรมการที่ทำการว่าจ้างให้ทำหน้าที่ต่าง ๆ ในสหกรณ์โดยพนักงานสหกรณ์ตามหลักทั่วไปจะแบ่งเป็นพนักงานการเงิน, บัญชีและสินเชื่อ ส่วนผู้จัดการจะควบคุมดูแลพนักงานอีกที่ รวมถึงเป็นผู้ทำธุรกรรมติดต่องานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสหกรณ์แทนคณะกรรมการและสมาชิก (ชุมนุมสหกรณ์เครดิตยูเนียนแห่งประเทศไทย จำกัด, 2524: 86-87)

กิจกรรมในสหกรณ์เครดิตยูเนียน

กิจกรรมในสหกรณ์เครดิตยูเนียน ได้แก่

- การสะสมเงิน
- การกู้ยืมเงิน
- สวัสดิการ
- การศึกษา

1. การสะสมเงิน สมาชิกทุกคนจะสะสมเงินสหกรณ์ตามกำลังความสามารถ และสะสมอย่างสม่ำเสมอ ตามสัญญาที่ให้ไว้ เมื่อสมัครเข้าเป็นสมาชิกสหกรณ์เงินที่สะสมนี้ถือเป็นเงินสะสมค่าหุ้นที่สมาชิกจะถอนคืนได้ต่อเมื่อลาออกจากการเป็นสมาชิก และทุกสิ้นปีสมาชิกจะได้รับเงินตอบแทนเป็นเงินปันผลค่าหุ้น ตามอัตราที่กฎหมายสหกรณ์กำหนดไว้

2. การกู้ยืม เมื่อสมาชิกมีความจำเป็น หรือความเดือดร้อนก็สามารถกู้ยืมเงินจากสหกรณ์เครดิตยูเนียนไปใช้จ่ายเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนหรือให้กู้ยืมไปลงทุน เพื่อก่อให้เกิดรายได้เพิ่มขึ้น จำนวนเงินที่จะขอกู้ยืมได้นั้นขึ้นอยู่กับความจำเป็น ความรับผิดชอบของการสะสมเงิน และความสามารถในการชำระคืนของสมาชิกผู้กู้โดยทางสหกรณ์จะคิดอัตราดอกเบี้ยในอัตราที่เป็นธรรม

เงินกู้สหกรณ์เครดิตยูเนียนให้แก่สมาชิกมี 3 ประเภท คือ

2.1 เงินกู้สามัญ เป็นการให้เงินกู้แก่สมาชิกเพื่อนำไปใช้จ่ายลงทุน ในการประกอบอาชีพปลดปล่อยหนี้สิน เพื่อซ่อมแซมต่อเติมที่อยู่อาศัย หรืออื่น ๆ การกู้เงินประเภทนี้โดยทั่วไป กำหนดวงเงินกู้ไว้เป็นจำนวนเท่าของเงินสะสมที่สมาชิกผู้ขอกู้มีอยู่ เช่น 2 เท่า หรือ 3 เท่า แล้วแต่คณะกรรมการดำเนินการจะเป็นผู้กำหนดไว้ในระเบียบของสหกรณ์ ระยะเวลาการส่งคืนเงินเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในระเบียบของสหกรณ์โดยทั่วไปกำหนดให้ส่งคืนภายใน 18 เดือน

2.2 เงินกู้ฉุกเฉิน คือ เงินกู้เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนที่เกิดขึ้นอย่างกะทันหัน เช่น อุบัติเหตุ ค่าพาหนะ ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น วงเงินที่กู้ได้ตามแต่คณะกรรมการของสหกรณ์เครดิตยูเนียนแต่ละแห่งจะกำหนดไว้ และจะต้องส่งคืนภายในระยะเวลาที่กำหนดในระเบียบสหกรณ์เครดิตยูเนียน โดยทั่วไปกำหนดระยะเวลาส่งคืนเงินกู้ประเภทนี้ภายใน 45 วัน

2.3 เงินกู้พิเศษ ในกรณีที่สหกรณ์เครดิตยูเนียนมีฐานะมั่นคง และมีเงินเหลือมาก ประกอบกับสมาชิกมีความต้องการกู้เงินในวงเงินที่สูง สหกรณ์อาจเปิดบริการเงินกู้พิเศษขึ้น เพื่อให้สมาชิกนำไปลงทุนประกอบอาชีพ หรือจัดหาที่อยู่อาศัย เงินกู้ประเภทนี้กู้ได้มากกว่าเงินกู้สามัญ และระเบียบสหกรณ์โดยทั่วไป จะกำหนดระยะเวลาชำระคืนไม่เกิน 36 เดือน

3. สวัสดิการ สวัสดิการต่าง ๆ ที่สหกรณ์จัดให้ได้แก่ สวัสดิการเงินกู้ สวัสดิการเงินสะสมและสวัสดิการกองทุนสมทบ ซึ่งสวัสดิการแต่ละประเภทสมาชิกได้รับตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

3.1 สวัสดิการเงินกู้มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยป้องกันปัญหาหนี้สูญในสหกรณ์เครดิตยูเนียนเสริมสร้างเสถียรภาพทางการเงินของสหกรณ์เครดิตยูเนียน สร้างหลักประกันความมั่นคงให้แก่ครอบครัวของสมาชิกผู้ยืมเงินสหกรณ์เครดิตยูเนียน

โดยสมาชิกจะได้รับประโยชน์จากการเสียชีวิตลง ขณะที่ยังมีหนี้สินค้างชำระอยู่กับสหกรณ์ สวัสดิการเงินกู้จะชำระหนี้สินให้สหกรณ์แทนสมาชิกผู้นั้น ภาระหนี้สินก็จะไม่ตกแก่ลูกเมีย ญาติพี่น้อง หรือผู้ค้ำประกัน และกรรมการสหกรณ์ ก็จะไม่วุ่นวายใจในการติดตามทวงถามหนี้สิน เงินทุนหมุนเวียนของสหกรณ์ก็จะได้รับคืนอย่างครบถ้วน

นอกจากกรณีเสียชีวิตแล้ว สวัสดิการเงินกู้ยังพิจารณาให้ความคุ้มครองในกรณีที่สมาชิกอยู่ในสภาพไร้ความสามารถโดยสิ้นเชิงถาวร ขณะที่ยังมีหนี้สินค้างชำระอยู่กับสหกรณ์ สวัสดิการเงินกู้ก็จะชำระหนี้สินให้สหกรณ์แทนสมาชิกผู้นั้น

สวัสดิการเงินกู้จะให้ความคุ้มครองสูงสุด 300,000 บาทต่อราย รวมถึงดอกเบี้ยค้างชำระที่เกิดขึ้นจากเงินกู้แต่ละรายไม่เกิน 180 วัน นับแต่วันที่ชำระคืนเงินต้นครั้งสุดท้ายจนถึงวันที่เสียชีวิตหรือไร้ความสามารถโดยสิ้นเชิงถาวร

3.2 สวัสดิการเงินสะสม มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกสะสมเงินมากขึ้น เสริมสร้างประสิทธิภาพให้แก่สหกรณ์เครดิตยูเนียน ทำให้เงินทุนหมุนเวียนในสหกรณ์เพิ่มขึ้น และเพื่อสร้างความมั่นคงให้แก่ครอบครัวสมาชิกผู้สะสมเงินในสหกรณ์เครดิตยูเนียน

โดยสมาชิกจะรับประโยชน์ ในกรณีที่สมาชิกเสียชีวิตขณะมีเงินสะสมคงเหลืออยู่ในสหกรณ์สวัสดิการเงินสะสมจะจ่ายเงินสมทบเงินสะสมจำนวนหนึ่ง ตามเกณฑ์ตารางเงินผลประโยชน์ให้แก่ผู้รับประโยชน์ หรือทายาทของสมาชิกผู้เสียชีวิต ทั้งนี้เพื่อเป็นการตอบแทนน้ำใจอันดีของสมาชิกที่ได้เสียสละสะสมทรัพย์ไว้ในสหกรณ์ และเพื่อเป็นการเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่ครอบครัวของสมาชิกสหกรณ์อีกทางหนึ่ง

3.3 สวัสดิการกองทุนสมทบ มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือครอบครัวสมาชิกสหกรณ์กรณีที่สมาชิกเสียชีวิต โดยจัดขึ้นมาเพื่อทำการสงเคราะห์ซึ่งกันและกันในการจัดการศพหรือสงเคราะห์ครอบครัวสมาชิกที่ถึงแก่ความตายด้วยเงินสงเคราะห์ ซึ่งทายาทของสมาชิกผู้เสียชีวิตจะได้รับเท่ากับจำนวนสมาชิกสวัสดิการกองทุนสมทบ ณ ทุกวันที่ 1 ของเดือนที่สมาชิกผู้นั้นเสียชีวิตคูณด้วย 5 บาทลดด้วยค่าบริหารร้อยละ 10

4. การศึกษา โดยสหกรณ์จะให้การศึกษอบรมบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการและสมาชิกสหกรณ์เป็นประจำทุกปี รวมทั้งจัดตั้งกรรมการ ฝ่ายจัดการเข้ารับการอบรมตามที่ชุมนุมสหกรณ์เครดิตยูเนียนแห่งประเทศไทย จำกัด ชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด และสัณนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย จัดขึ้นด้วย (ชุมนุมสหกรณ์เครดิตยูเนียนแห่งประเทศไทย จำกัด, 2524: 120-122)

บทบาทของกลุ่มเครดิตยูเนียนและสหกรณ์เครดิตยูเนียน

กลุ่มและสหกรณ์ที่ประสบความสำเร็จและสามารถพัฒนาตนเอง มาเป็นสถาบันการเงินชุมชนนั้นมีบทบาทที่สร้างความเข้มแข็งทั้งด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมของท้องถิ่นในชนบทได้เป็นอย่างดี กล่าวคือ (อารีย์ เชื้อเมืองพาน, 2544: 8-9)

1. บทบาทด้านเศรษฐกิจ

เป็นแหล่งเงินทุนของชุมชนให้ความช่วยเหลือด้านเงินทุนแก่สมาชิกเพื่อนำไปใช้ในการประกอบอาชีพ ในอันที่จะเสริมสร้างฐานะทางเศรษฐกิจของตนเองให้ดีขึ้น ซึ่งอัตราดอกเบี้ยที่สมาชิกจ่ายจะต่ำกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ธนาคารบมก

2. บทบาทด้านสังคม

ภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมเมืองที่เข้ามาแทรกซึมสังคมอันสงบสุขในชนบท ทำให้กลายเป็นสังคมที่มีปัญหา มีการแก่งแย่งแข่งขันกัน เมื่อมีการจัดตั้งสถาบันการเงินของชุมชน เช่น กลุ่มเครดิตยูเนียนและสหกรณ์เครดิตยูเนียนขึ้นพบว่า สังคมของชุมชนนั้น ๆ มีแต่ความสงบสุขเพราะชาวบ้านได้มีการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน ทำให้เกิดการเห็นอกเห็นใจกันมากขึ้น กิจกรรมสร้างสรรค์บางกิจกรรมที่หายไปจากชุมชนก็เริ่มหันกลับมาใช้ใหม่ เช่น การลงแขกเก็บเกี่ยวผลผลิต การร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาหมู่บ้านโดยไม่ได้หวังผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ซึ่งพอจะสรุปได้ว่าหากคนในชุมชนเข้าใจบทบาทที่แท้จริงของเงินไม่ยอมให้ระบบเงินตรา เข้ามารอบงำแล้วสังคมของชุมชนย่อมสามารถพัฒนาได้ โดยอาศัยเพียงความร่วมมือร่วมใจของคนในชุมชนให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันก็พอ หรืออาจจะกล่าวได้ว่าสังคมชุมชนชนบทจะพัฒนาได้อย่างยั่งยืนก็อาศัย “ทุนทางสังคม” ซึ่งเป็นทุนที่ไม่ต้องอาศัยเงินตราแต่อาศัยน้ำใจของคนในชุมชนเท่านั้น

3. บทบาทต่อการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามของชุมชน

แต่ละชุมชนย่อมมีวัฒนธรรมและประเพณีเป็นของตนเอง วัฒนธรรม ประเพณี ดังกล่าวจะช่วยหล่อหลอมจิตใจของคนในชุมชนให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ที่ผ่านมามีหลายชุมชนได้ล่มสลายและวัฒนธรรมประเพณีก็สูญหายไปด้วย

สรุปได้ว่า กลุ่มเครดิตยูเนียนและสหกรณ์เครดิตยูเนียน มีวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งที่เหมือนกันคือ เป็นแหล่งเงินทุนของสมาชิกในชุมชนนั้น ๆ ให้สมาชิกได้จ่ายอัตราดอกเบี้ยต่ำกว่าอัตราดอกเบี้ยของเงินทุนนอกระบบและยึดหลักคุณธรรมในการดำเนินงานคือความซื่อสัตย์เสียสละ มีความรับผิดชอบ เห็นใจซึ่งกันและกัน ไว้วางใจกัน กลุ่มและสหกรณ์ที่เข้มแข็งแล้วมีบทบาทต่อสมาชิกและชุมชนอย่างยิ่ง ทั้งบทบาทในด้านเศรษฐกิจ กล่าวคือ สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้กับสมาชิกได้ บทบาทด้านสังคม สามารถเป็นจุดยึดเหนี่ยวจิตใจให้เกิดความร่วมมือสามัคคีกันและบทบาทต่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีที่ดีงาม ไม่สูญหายไป

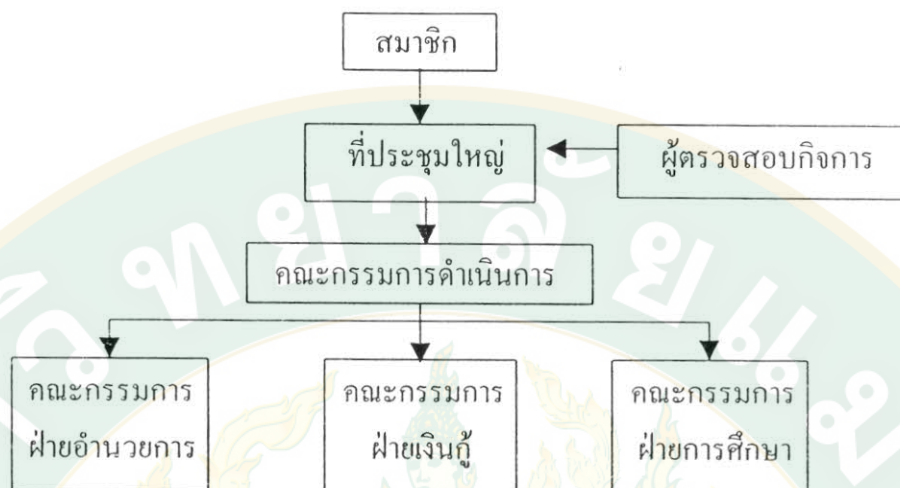
วิธีการดำเนินงานของกลุ่มเครดิตยูเนียนและสหกรณ์เครดิตยูเนียน จำกัด

กลุ่มเครดิตยูเนียนและสหกรณ์เครดิตยูเนียน จำกัด ที่ได้ทำการศึกษาในครั้งนี้ แต่ละแห่งล้วนแล้วแต่ประสบความสำเร็จทั้งสิ้น ซึ่งหมายถึง ความสำเร็จทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ดังจะได้เสนอผลการดำเนินงานของแต่ละแห่งไว้ดังนี้ คือ

กลุ่มเครดิตยูเนียนดอนแก้วร่วมใจ

ความเป็นมาของกลุ่มเริ่มจากการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์สตรีหมู่บ้านดอนแก้ว เมื่อปี 2526 โดยมีคุณแม่ทองดี โพธิยอง เป็นผู้นำในการก่อตั้ง การดำเนินงานของกลุ่มในระยะแรกได้รับการต่อต้านจากผู้นำชุมชน แต่เนื่องจากผู้นำในการก่อตั้งมีเจตนารมณ์ที่แน่วแน่ จึงทำให้กลุ่มสามารถดำเนินงานไปด้วยดี จนสามารถรวบรวมสมาชิกได้ถึง 7 หมู่บ้าน เพื่อจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ระดับตำบลได้ในปี 2530 โดยมีสมาชิกเริ่มแรก 70 คน มีทุนดำเนินงาน 10,000 บาท ในปัจจุบันกลุ่มได้มีการพัฒนาโดยการร่วมกับกลุ่มผลิตอื่นๆ เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และด้วยความเข้มแข็งของผู้นำกลุ่มจึงได้รับการสนับสนุนจากองค์กรเอกชนหลายองค์กร ทำให้กลุ่มสามารถจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือสมาชิกได้ ในปัจจุบัน (2542) ได้เปลี่ยนมาเป็นกลุ่มเครดิตยูเนียนดอนแก้วร่วมใจมีสมาชิกจำนวน 140 คน มีทุนดำเนินงานหรือทุนเรือนหุ้น 119,000 บาท ด้านสวัสดิการสมาชิกมีเงินกองทุนประมาณ 10,000 บาท ซึ่งนำไปช่วยเหลือในเรื่องการรักษาพยาบาล และนำเงินจำนวนดังกล่าวมาซื้อข้าวสารมาขายในรูปของกองทุนข้าวสารเพื่อขายให้สมาชิกในราคาค่ากว่าท้องตลาด ในปัจจุบันยังไม่มีบริการรับฝากเงินจากสมาชิก และให้ดอกเบี้ยเงินฝากแก่สมาชิก แต่จะอยู่ในรูปของการสะสมทุนเรือนหุ้นจากสมาชิกและนำทุนเรือนหุ้นนั้นมาปล่อยกู้ให้กับสมาชิกและเก็บดอกเบี้ยเงินกู้ เป็นรายได้จากการดำเนินงานของกลุ่ม เมื่อสิ้นปีจึงนำกำไรสุทธิ มาปันผลให้กับสมาชิกตามจำนวนหุ้นที่สมาชิกแต่ละคนถือหุ้นไว้ โดยปันผลไม่เกิน 10% ของกำไรสุทธิตามระเบียบของสหกรณ์เครดิตยูเนียน (กลุ่มเครดิตยูเนียนดอนแก้วร่วมใจ, 2542: 11-25)

โครงสร้างการจัดองค์กรของกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแก่วรร่วมใจ



ภาพที่ 2 : แสดง โครงสร้างการจัดองค์กรของกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแก่วรร่วมใจ

ที่มา : กลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแก่วรร่วมใจ (2543)

จากภาพที่ 2 สามารถอธิบายได้ว่า คณะกรรมการดำเนินการของกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแก่วรร่วมใจมาจากที่ประชุมใหญ่ของสมาชิก โดยที่ประชุมใหญ่เลือกคณะกรรมการดำเนินการขึ้นมา มีจำนวน 15 คน และในคณะกรรมการดำเนินการจะเลือกกันเอง เป็นประธานหนึ่งคน รองประธานหนึ่งคน เற்றுญิกหนึ่งคน เลขานุการหนึ่งคน นอกนั้นเป็นกรรมการ และคณะกรรมการดำเนินการที่ได้รับเลือกขึ้นมาจะเลือกในระหว่างกรรมการด้วยกันเอง เป็นคณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ 5 คน คณะกรรมการฝ่ายการศึกษา 1 คน และคณะกรรมการฝ่ายเงินกู้ 5 คน โดยทุกวันที่ 5 ของทุกเดือน ทุกคนจะปฏิบัติหน้าที่ในการเก็บเงินค่าหุ้นสมาชิกที่มาสะสมหุ้นด้วย เพราะไม่มีการจ้างพนักงาน ส่วนผู้ตรวจสอบกิจการนั้นที่ประชุมใหญ่เลือกตั้งขึ้นมาตรวจสอบการดำเนินงาน โดยเป็นสมาชิกที่ไม่ใช่คณะกรรมการ

ตารางที่ 1 ผลการดำเนินงานของกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแคว์ร่วมใจ

รายการ/ปี	2542	2543
ทุนเรือนหุ้น (บาท)	119,000.00	197,480.00
จำนวนสมาชิก (คน)	121	140
เงินรับฝากจากสมาชิก (บาท)	-	-
เงินให้สมาชิกกู้ยืม (บาท)	80,000.00	120,000.00
เงินชำระคืนจากสมาชิก (บาท)	56,117.25	64,579.50
รายได้ (บาท)	6,754.25	9,417.42
รายจ่าย (บาท)	4,813.50	6,459.50
กำไรสุทธิ (บาท)	1,940.75	2,957.92
เงินสำรอง (บาท)	8,000.00	10,000.00
ทุนดำเนินงานทั้งหมด (บาท)	128,940.75	210,437.92
การออม (บาท/เดือน)	50.00	50.00

ที่มา : กลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแคว์ร่วมใจ (2542 และ 2543)

หมายเหตุ : เนื่องจากกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแคว์ร่วมใจเพิ่งก่อตั้งเป็นกลุ่มเครดิตยูเนียนเมื่อปี 2542 ดังนั้น การทำ บคูล งบกำไรขาดทุนต่าง ๆ จึงมีรายละเอียดไม่มากเท่ากับสหกรณ์เครดิตยูเนียนทั่วไป

สวัสดิการของกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแคว์ร่วมใจ

สวัสดิการของกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแคว์ร่วมใจมีดังนี้

1. จัดสรรผลกำไรร้อยละ 25 เพื่อนำมาเป็นทุน สวัสดิการแก่สมาชิก ซึ่งปัจจุบันมีเงินกองทุนประมาณ 10,000 บาท เงินกองทุนดังกล่าวได้นำไปช่วยเหลือสมาชิกในสวัสดิการด้านต่าง ๆ คือ
 - 1.1 การกู้ยืมเงินเพื่อรักษาอาการเจ็บป่วยโดยไม่มีดอกเบี้ยแต่ต้องชำระคืนภายใน 1 เดือน หากป่วยเป็นโรครุมิคุ้มกันบกพร่อง จะให้กู้ยืมรายละ 3,000 บาท ปลอดดอกเบี้ย 2 เดือน
 - 1.2 นำเงินดังกล่าวมาซื้อข้าวสารมาขาย ในรูปของกองทุนข้าวสารเพื่อขายให้สมาชิกในราคาต่ำกว่าท้องตลาด และในปัจจุบันได้ขยายไปถึงสินค้าด้านปัจจัยการผลิตทางการเกษตร
2. การช่วยเหลือสมาชิกในด้านอื่น ๆ เช่น
 - 2.1 การช่วยเหลือเงินค่ารถในการมาเยี่ยมญาติที่ป่วยรายละ 200 บาท
 - 2.2 การช่วยเหลือในด้านฌาปนกิจ รายละ 500 บาท

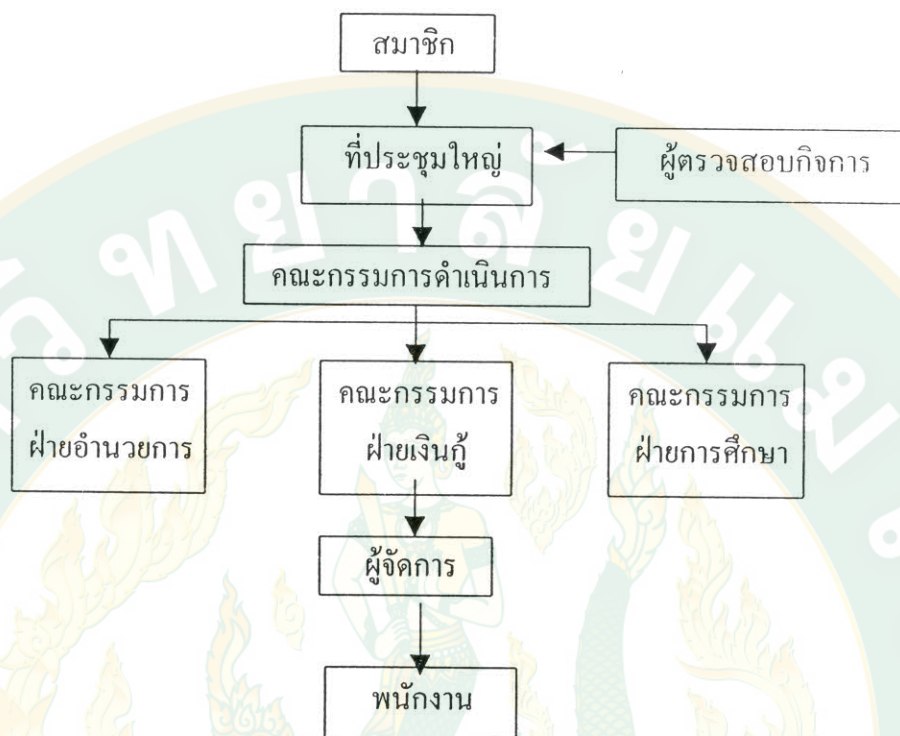
2.3 การช่วยเหลือด้านทุนการศึกษาแก่บุตรของสมาชิก

2.4 ให้ความช่วยเหลือแก่เด็กกำพร้า และเด็กพิการ

สหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด

มีการพัฒนารูปแบบมาจากกลุ่มสตรีแม่บ้าน โดยมีกิจกรรมคือการออมทรัพย์ และการให้กู้ยืม ซึ่งเมื่อมีเงินจำนวนมากพอก็จะนำเงินดังกล่าวมาแบ่งกัน แล้วเริ่มต้นใหม่ สิ่งที่ประสบคือ จำนวนเงินไม่พอกับความต้องการ ด้วยเหตุนี้ผู้นำสตรีของกลุ่มจึงได้แนะนำให้สมาชิกเปลี่ยนรูปแบบมาเป็น กลุ่มเครดิตยูเนียนแทน เพราะจะได้รับเงินสนับสนุนจากชุมนุมเครดิตยูเนียนแห่งประเทศไทย และสามารถจัดตั้งได้สำเร็จเมื่อปี 2534 มีสมาชิกเริ่มแรก 57 คน ทุนดำเนินงาน 38,320 บาท และด้วยความเสียสละและอดทนของผู้นำ กลุ่มจึงขยายตัวได้อย่างรวดเร็ว โดยมีเขตบริการถึง 2 ตำบล และได้จดทะเบียนเป็นสหกรณ์เครดิตยูเนียนเมื่อปี 2538 ในปัจจุบัน (2542) มีสมาชิกรวม 181 คน ทุนดำเนินงาน 3,671,479.11 บาท นอกจากนี้ทางสหกรณ์ได้จัดสวัสดิการแก่สมาชิก คือ สวัสดิการการรักษาพยาบาล รวมถึงการคลอดบุตรด้วย สวัสดิการค่าทำศพ สวัสดิการการแต่งงานและขึ้นบ้านใหม่ และการยกหนี้ให้บางส่วนเมื่อสมาชิกผู้กู้เสียชีวิต และจัดตั้งกองทุนเพื่อสาธารณประโยชน์แก่ชุมชน (สหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาส จำกัด, 2542: 8-12)

โครงสร้างการจัดองค์กรของสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด



ภาพที่ 3 : แสดงโครงสร้างการจัดองค์กรของสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด
ที่มา : สหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด (2543)

จากภาพที่ 3 สามารถอธิบายได้ว่า คณะกรรมการดำเนินการของสหกรณ์มาจากที่ประชุมใหญ่ของสมาชิก โดยที่ประชุมใหญ่จะเลือกคณะกรรมการดำเนินการขึ้นมา มีจำนวน 14 คน ในคณะกรรมการดำเนินการจะเลือกกันเองเป็นประธาน 1 คน รองประธาน 1 คน เสร็จบัญชี 1 คน เลขานุการ 1 คน นอกนั้นเป็นกรรมการ และคณะกรรมการดำเนินการที่ได้รับเลือกขึ้นมาจะเลือกในระหว่างกรรมการด้วยกันเองเป็นคณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ 4 คน คณะกรรมการฝ่ายการศึกษา 1 คน และคณะกรรมการฝ่ายเงินกู้ 5 คน ส่วนผู้ตรวจสอบกิจการ เป็นบุคคลที่ที่ประชุมใหญ่เลือกตั้งขึ้นมา ตรวจสอบการดำเนินงาน ส่วนผู้จัดการและพนักงานเป็นบุคคลที่คณะกรรมการที่ทำการว่าจ้างให้ทำหน้าที่ต่าง ๆ ในสหกรณ์โดยพนักงานสหกรณ์มีอยู่ 1 คน ทำหน้าที่ด้านการเงิน การบัญชี และสินเชื่อ

ตารางที่ 2 ผลการดำเนินงานของสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด

รายการ/ปี	2539	2540	2541	2542	2543
ทุนเรือนหุ้น (บาท)	1,028,890.25	1,331,475.25	1,597,980.25	1,841,482.25	1,976,775.25
จำนวนสมาชิก (คน)	95	101	130	150	181
เงินรับฝากจากสมาชิก (บาท)	132,592.49	460,559.61	368,047.63	432,722.52	1,025,283.00
เงินให้สมาชิกกู้ยืม (บาท)	1,468,700.00	1,615,600.00	1,758,820.00	2,822,186.50	2,558,596.50
เงินชำระคืนจากสมาชิก (บาท)	915,622.34	1,294,133.00	1,176,455.00	168,610.00	705,408.00
รายได้ (บาท)	225,929.87	369,699.99	432,878.21	581,815.41	466,061.68
รายจ่าย (บาท)	123,041.07	185,497.59	194,532.30	252,104.75	224,551.99
กำไรสุทธิ (บาท)	102,888.80	184,202.40	238,345.91	329,710.66	241,509.69
เงินสำรอง (บาท)	65,456.95	102,385.40	97,385.40	298,275.46	534,965.29
ทุนดำเนินงานทั้งหมด (บาท)	2,188,914.82	2,463,468.16	3,668,679.54	3,671,479.11	3,325,004.26
การออม (บาท/เดือน)	200.00	200.00	200.00	200.00	200.00

ที่มา : สหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด (2539, 2540, 2541, 2542 และ 2543)

สวัสดิการของสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด

สมาชิกเครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด เป็นสมาชิกของชุมนุมสหกรณ์เครดิตยูเนียนแห่งประเทศไทย จำกัด ซึ่งทำให้สมาชิกของสหกรณ์ได้รับสวัสดิการต่างๆ เช่น สวัสดิการเงินกู้ สวัสดิการเงินสะสม นอกเหนือจากสวัสดิการ ดังกล่าวแล้ว สหกรณ์ได้จัดตั้งสวัสดิการให้แก่สมาชิกโดยเก็บเงินจากสมาชิกรายละ 5 บาท / เดือน เพื่อจะให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิกและครอบครัวที่เสียชีวิต โดยสหกรณ์จะจ่ายให้ดังนี้

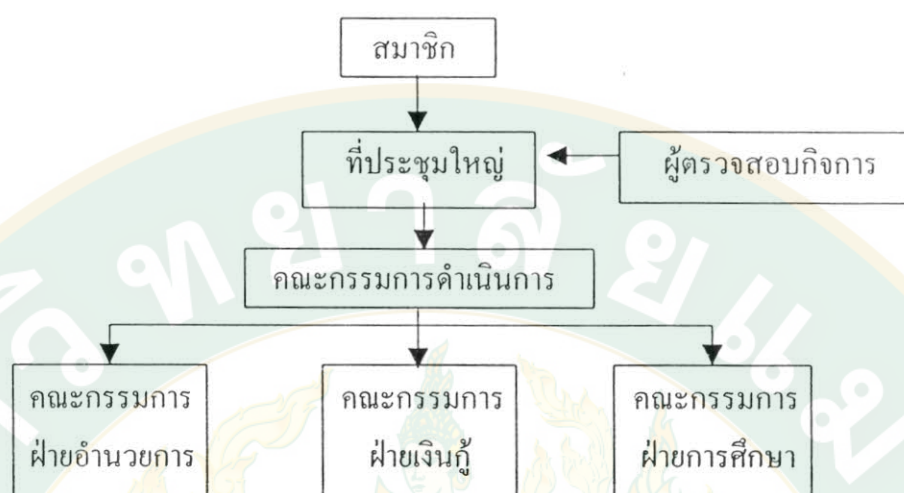
1. กรณีสมาชิกเสียชีวิต จะจ่ายรายละ 1,000 บาท
2. กรณีที่ บิดา - มารดา มีบุตรคู่สมรส ของสมาชิกเสียชีวิตจะจ่ายรายละ 700 บาท
3. ยกหนี้ให้สมาชิกที่เป็นหนี้กับสหกรณ์และเสียชีวิต และปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิก

สหกรณ์ดีเสมอมา

กลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคร่ จำกัด

เป็นการรวมตัวของชาวหมู่บ้านข้าวแคร่ ตำบลศรีบัวบาน อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน เพื่อจัดตั้งเป็นกองทุนชุมชนในการใช้เป็นแหล่งเงินทุนให้สมาชิกกู้ยืมเนื่องจากมีผู้นำที่เข้มแข็ง และมีวิสัยทัศน์ก้าวไกลโดยพยายามปรับปรุงและพัฒนา โดยเริ่มจากการก่อตั้งในรูปแบบของธนาคารหมู่บ้านเมื่อปี 2542 มีสมาชิกเริ่มแรก 156 คน มีทุนดำเนินงาน 346,800 บาท และได้เปลี่ยนมา เป็นรูปแบบกลุ่มเครดิตยูเนียนในปี 2543 และสามารถเข้าเป็นสมาชิกสมทบของชุมนุมสหกรณ์ เครดิตยูเนียนแห่งประเทศไทย จำกัด ปัจจุบัน (2543) มีสมาชิกทั้งสิ้น 368 คน มีทุนดำเนินงานหรือทุนเรือนหุ้น 601,770 บาท มีสวัสดิการในการรักษาพยาบาลให้กับสมาชิกทุกคน ในปัจจุบันยังไม่มีบริการรับฝากเงินจากสมาชิก และให้ดอกเบี้ยเงินฝากแก่สมาชิก แต่จะอยู่ในรูป ของการสะสมทุนเรือนหุ้นจากสมาชิก และนำทุนเรือนหุ้นนั้นมาปล่อยกู้ให้กับสมาชิกและเก็บดอกเบี้ย เงินกู้ เป็นรายได้จากการดำเนินงานของกลุ่ม เมื่อสิ้นปีจึงนำกำไรสุทธิ มาปันผลให้กับสมาชิกตามจำนวน หุ้นที่สมาชิกแต่ละคนถือหุ้นไว้ โดยปันผลไม่เกิน 10% ของกำไรสุทธิตามระเบียบของสหกรณ์เครดิต ยูเนียน (กลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคร่, 2544: 14-23)

โครงสร้างการจัดองค์กรของกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคว



ภาพที่ 4 : แสดงโครงสร้างการจัดองค์กรของกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคว
ที่มา : กลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคว (2543)

จากภาพที่ 4 สามารถอธิบายได้ว่า คณะกรรมการดำเนินการของสหกรณ์มาจากที่ประชุมใหญ่ของสมาชิก โดยที่ประชุมใหญ่จะเลือกคณะกรรมการดำเนินการขึ้นมา มีจำนวน 15 คน ในคณะกรรมการดำเนินการจะเลือกกันเองเป็นประธาน 1 คน รองประธาน 1 คน เสรฐัญญิก 1 คน เลขานุการ 1 คน นอกนั้นเป็นกรรมการ และคณะกรรมการดำเนินการที่ได้รับเลือกขึ้นมาจะเลือกในระหว่างกรรมการด้วยกันเองเป็นคณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ 5 คน คณะกรรมการฝ่ายการศึกษา 1 คน และคณะกรรมการฝ่ายเงินกู้ 5 คน ส่วนผู้ตรวจสอบกิจการ เป็นบุคคลที่ที่ประชุมใหญ่เลือกตั้งขึ้นมาตรวจสอบการดำเนินงาน และทุกวันที่ 5 ของทุกเดือน คณะกรรมการจะปฏิบัติหน้าที่ในการเก็บเงินค่าหุ้นของสมาชิกเพื่อระดมหุ้น เพราะไม่ได้จ้างพนักงาน

ตารางที่ 3 ผลการดำเนินงานของกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคว

รายการ/ปี	2543	2544
ทุนเรือนหุ้น (บาท)	601,770.00	1,184,280.00
จำนวนสมาชิก (คน)	368	371
เงินรับฝากจากสมาชิก (บาท)	-	-
เงินให้สมาชิกกู้ยืม (บาท)	1,081,521.25	1,245,651.75

ตารางที่ 3 (ต่อ)

รายการ/ปี	2543	2544
เงินชำระคืนจากสมาชิก (บาท)	705,211.43	912,431.11
รายได้ (บาท)	1,760,554.75	1,792,698.56
รายจ่าย (บาท)	1,583,839.00	1,605,345.13
กำไรสุทธิ (บาท)	176,715.75	187,353.43
เงินสำรอง (บาท)	24,100.00	32,001.21
ทุนดำเนินงานทั้งหมด (บาท)	802,535.75	1,403,634.64
การออม (บาท/เดือน)	200.00	200.00

ที่มา : 1. กลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคร่ (2543)

2. สหกรณ์เครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคร่ จำกัด (2544)

หมายเหตุ : กลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคร่ ได้จดทะเบียนเป็นสหกรณ์เครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคร่ จำกัด ในปี 2544 แต่เนื่องจากพึ่งดำเนินการงบบุค และงบกำไรขาดทุนต่าง ๆ ของสหกรณ์จึงยังไม่มีรายละเอียดมากมาย และยังไม่สามารถให้บริการด้านการรับฝากเงิน และดอกเบี้ยเงินฝากแก่สมาชิกได้

สวัสดิการของกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคร่

สวัสดิการของกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคร่ที่มีให้สมาชิก ณ เวลานี้ยังไม่มี เพราะกำลังเริ่มก่อตั้ง แต่เร่งในการสะสมทุนเรือนหุ้น แต่สวัสดิการที่คิดไว้ว่าจะให้สมาชิกในอนาคตคือ

1. สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้กับสมาชิกทุกคนในวงเงินไม่เกิน 500 บาท
2. เงินช่วยเหลือให้ครอบครัวของสมาชิกที่เสียชีวิต รายละ 1,000 บาท

แนวความคิดเรื่องความสำเร็จ

ความสำเร็จในทุกองค์กรรวมถึงองค์กรของตนเองอย่างกลุ่มเครดิตยูเนียน และสหกรณ์เครดิตยูเนียน เป็นเรื่องสำคัญ เพราะหมายถึง การบรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งเอาไว้ โดยจะทราบได้ว่าองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่นั้น เราได้จากปัจจัยที่ชี้วัดหรือดัชนีชี้วัดหรือตัวแปรที่บ่งชี้ความสำเร็จ อารีย์ เชื้อเมืองพาน (2540: 53-55) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จหรือ

ล้มเหลวของกลุ่มสะสมทุนในแต่ละรูปแบบ และในแต่ละระดับการพัฒนาน่าจะขึ้นอยู่กับปัจจัยดังต่อไปนี้คือ ผู้นำชุมชนในแต่ละชุมชน ผู้ริเริ่มก่อตั้งกลุ่มสะสมทุน สมาชิกของกลุ่มสะสมทุนที่มีจิตสำนึกในการเป็นเจ้าของกลุ่ม การบริหารงาน ความซื่อสัตย์ของผู้บริหารและสมาชิก และหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง ส่วนกาญจนา แก้วเทพ และกนกศักดิ์ แก้วเทพ ใน สมศักดิ์ อุปพันธ์ (2534: 18) ได้เสนอตัวแปรที่บ่งชี้ความสำเร็จขององค์กรเพื่อการพึ่งตนเองของประชาชนว่ามี 2 ตัวแปรคือ ความเป็นอิสระขององค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน (การมีส่วนร่วมของประชาชน เช่น ร่วมใช้พลังกลุ่มควบคุมสมาชิกที่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบน) และผลกระทบขององค์กรต่อชุมชน อรรถัย อาจอ่ำ ใน สมศักดิ์ อุปพันธ์ (2534: 18) ได้ศึกษาพบว่าตัวแปรสำคัญที่ทำให้การจัดตั้งองค์กรเพื่อการพึ่งตนเองของชาวชุมชนแออัด (สหกรณ์เคหสถานชุมชนเซ่งกี่) ประสบความสำเร็จ คือ ศักยภาพและภูมิปัญญาของผู้นำ ความเสียสละความเอาใจใส่ในปัญหาของผู้นำ ความมีอิสระในการคิดไตร่ตรองปัญหาร่วมกันของคนในชุมชน ความต้องการในหลักประกันของชาวชุมชน (เห็นประโยชน์ร่วมกัน) และความเชื่อมั่นในศักยภาพและภูมิปัญญาของตนเองของชุมชน ซึ่งในทางตรงข้ามอุปสรรคที่ทำให้ไม่ประสบความสำเร็จขององค์กรก็มีเช่นกัน ปัจจัยที่อาจเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ ของการดำเนินกิจกรรมกลุ่มออมทรัพย์และสหกรณ์ออมทรัพย์นั้นจำนงค์ สมประสงค์ ได้เสนอว่ามีอยู่ 4 ประการ คือ การต้องแข่งขันกับธุรกิจอื่น เช่น ธนาคาร บริษัทเงินทุน นายทุนเงินกู้ การทุจริตต่อหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องที่อาจส่งผลต่อความไม่ไว้วางใจในความมั่นคงของสหกรณ์ของสมาชิก การมีหนี้สูญเนื่องจากสมาชิกมีรายได้ประจำไม่แน่นอนและประการสุดท้ายคือ การขาดทุน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช, 2533: 298-299)

สรุปได้ว่าความสำเร็จของกลุ่มและสหกรณ์นั้น ต้องอาศัยปัจจัยแห่งความสำเร็จหรือดัชนีชี้วัดหรือตัวแปรบ่งชี้ความสำเร็จหลายตัวด้วยกัน อันได้แก่ ผู้นำ สมาชิก การบริหาร ความซื่อสัตย์ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ความเป็นตัวของตัวเอง ความสามัคคี และการมีจิตสำนึกในการเป็นเจ้าของร่วมกัน ซึ่งล้วนแต่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง

แนวความคิดทางทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำสตรี

นับตั้งแต่องค์การสหประชาชาติได้กำหนดปีสตรีสากลขึ้นเมื่อ ค.ศ. 1975 ทั่วโลกต่างก็ให้ความสนใจ และยอมรับถึงความสำคัญในการนำความสามารถที่ซ่อนเร้นของสตรีมาพัฒนาให้เป็นประโยชน์ด้วยการส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งถือว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ และโดยเหตุที่สตรีเป็นแรงงานครึ่งหนึ่งของประชากรทั้งประเทศการ

ส่งเสริมศักยภาพของสตรี ให้มีบทบาทร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมตลอดจนการปกครองท้องถิ่นจะส่งผลให้การพัฒนาประเทศเป็นไปในอัตราเร่งที่เร็วขึ้น และสามารถก่อให้เกิดผลดีตามเป้าหมาย (มาฆะ จิตตะสังคะ, 2522: 1-2)

เพราะในสมัยก่อนในประเทศที่พัฒนาและแม้ปัจจุบันในประเทศกำลังพัฒนา สตรีได้ถูกจำกัดบทบาทเพียงการเป็นภรรยาและมารดาเท่านั้น มิได้มีองค์การใดให้ความสนใจถึงการให้สตรีมีบทบาทในทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้งนี้เนื่องมาจากข้อจำกัดในเรื่องความแตกต่างระหว่างเพศ การศึกษา และภาวะการทำงานโดยเชื่อกันว่าสตรีไม่สามารถที่จะมีส่วนร่วมในการผลิตทางเศรษฐกิจได้อย่างจริงจัง นอกจากเป็นเพียงผู้ให้กำเนิดบุตรเท่านั้น (มาฆะ จิตตะสังคะ, 2522: 10)

ทฤษฎีผู้นำ

ผู้นำ หรือการเป็นผู้นำ มีความหมายต่างๆ เช่น การนำผู้อื่นหรือการปกครองคน ทั้งนี้เพื่อกำหนดหรืออำนวยความสะดวกให้ดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย (ประทีป จงสืบทธรรม ใน ชนะ แพ่งพิบูลย์, 2537: 25)

ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับคัดเลือกจากคนอื่น ๆ ในกลุ่มและเป็นผู้ที่สามารถช่วยเหลือผู้อื่นในสิ่งที่ผู้อื่นร้องขอ สามารถชักนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามด้วยความเชื่อฟัง ผู้นำคือ ผู้ที่อยู่ในอำนาจหรือตำแหน่งที่กำหนดให้เป็น ผู้นำเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากกว่าบุคคลอื่น ๆ ในชุมชนนั้นเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดหมายที่ปรารถนา ทั้งของตนและของสมาชิก (Bell, et al. ใน ชนะ แพ่งพิบูลย์, 2537: 25)

ผู้นำ คือ ผู้ที่มีความสามารถในการที่จะทำให้บุคคลหรือคนทำในสิ่งที่เราต้องการให้เขาทำเมื่อเราต้องการให้สิ่งนั้นบรรลุผล ในแนวทางที่เราต้องการที่จะทำให้สำเร็จรวมทั้งความสามารถที่จะควบคุมผู้คน ชักจูงใจหรือบังคับปฏิกิริยา และความคิดของผู้อื่นซึ่งทำให้เกิดการตัดสินใจหรือเคลื่อนกลุ่มคนให้เข้าสู่ปฏิกิริยาใดๆ (พงษ์ศักดิ์ อังกลสิทธิ์ ใน อนันทร ฌ นคร, 2542: 15)

ตามแนวความคิดของ Tannenbaum เกี่ยวกับผู้นำในทางการบริหารว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น (Interpersonal Influence) เป็นผู้ปฏิบัติงานในทุกๆ สถานการณ์ โดยผ่านกระบวนการสื่อสารสัมพันธ์ (Communication) และจะมีอำนาจสั่งงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของคนที่อยู่ในองค์กรทั้งฝ่ายผู้บังคับบัญชา และฝ่ายที่อยู่ใต้บังคับบัญชา การที่จะเข้าใจกระบวนการของ

ความเป็นผู้นำ จำเป็นต้องพิจารณาบุคลิกภาพของผู้นำเปรียบเทียบกับบุคลิกภาพของผู้ตาม เพื่อที่จะกำหนดคุณลักษณะของสถานการณ์ต่าง ๆ ให้เหมาะสม

สรุปได้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับคัดเลือกจากสมาชิกของกลุ่มนั้น ๆ ให้ปฏิบัติหน้าที่แทนสมาชิก เพื่อที่จะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ต่างๆ ของกลุ่มที่ตั้งไว้

นอกจากนี้ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำอาจจะพิจารณาในหลาย ๆ ด้านประกอบกัน เป็นต้นว่า ลักษณะของผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ (Situation) สภาพแวดล้อม (Environment) ทักษะ และแนวความคิดของบุคคล ความคาดหวัง (Expectation) การสนองตอบของผู้ตาม ตลอดจนขึ้นอยู่กับเวลา นอกจากนี้ยังจะต้องพิจารณาดำแหน่งที่อยู่ในอำนาจของผู้นำ (Position Power) โครงสร้างของงาน (Task Structure) กลุ่มคนในองค์กรที่มีภาษาและวัฒนธรรมแบบเดียวกัน (Homogeneous) และความสัมพันธ์ของผู้ที่อยู่ได้บังคับบัญชาด้วย (ชนะ แพ่งพิบูลย์, 2537: 26)

สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับผู้นำนั้นมีวิธีการศึกษา วิเคราะห์ ตลอดจนทฤษฎีที่เกี่ยวกับผู้นำหลากหลาย ดังจะเห็นจากการศึกษาชนชั้นผู้ปกครองตามทฤษฎีของ Karl Marx ได้ทำนายถึง การปฏิวัติทำลายล้างชนชั้นนายทุน ซึ่งเป็นชนชั้นที่กุมอำนาจในสังคมไปสู่สังคมเผด็จการชนชั้นกรรมาชีพ Pareto พบกระบวนการต่อสู้ของผู้นำเป็นแบบวัฏจักร Mosca ดังทฤษฎีมีแนวความคิดคล้าย ๆ กัน คือ ทฤษฎีการต่อสู้ชนชั้นผู้ปกครองในระยะต่อมา มา การศึกษาผู้นำมีขอบเขตกว้างขวางขึ้น เช่น Frederick Frey ศึกษาผู้นำในประเทศตุรกี โดยวิธีศึกษาภูมิหลังทางสังคม เช่น อายุ การศึกษา อาชีพ ศาสนา ความเชื่อ ครอบครัวของผู้นำเหล่านั้น Donald D. Searing ได้ศึกษาเปรียบเทียบผู้นำโดยวิเคราะห์ภูมิหลังทางสังคมว่า มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของผู้นำในแต่ละสังคมอย่างไรบ้าง การศึกษาผู้นำในปัจจุบันส่วนมากมีวิธีการศึกษาลักษณะคล้ายคลึงกับวิธีการดังกล่าวนี้ คือ การศึกษาถึงภูมิหลังทางสังคมของผู้นำว่า มีความสัมพันธ์อย่างไรหรือไม่กับทัศนคติของผู้นำ (บวร ประพฤตติ และคณะ ใน ชนะ แพ่งพิบูลย์, 2537: 26)

ประเภทของผู้นำ

ดังที่กล่าวข้างต้นมาแล้วว่า ลักษณะผู้นำขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ซึ่งเป็นตัวกำหนดประเภทของผู้นำด้วย สมพงษ์ เกษมสิน ใน อนันทร ฌ นคร (2542: 15-18) ได้อธิบายถึงประเภทของผู้นำว่าสามารถจำแนกประเภทของผู้นำออกได้ 3 แบบ คือ

1. พิจารณาลักษณะและการใช้อำนาจ การศึกษาลักษณะของผู้นำแบบนี้ได้รับความนิยมแพร่หลาย ในการศึกษาพิจารณาอาจแยกลักษณะของผู้นำประเภทนี้ได้ 3 แบบ คือ

1.1 ผู้นำแบบอิตินิยม (autocratic leaders) ผู้นำแบบนี้บางทีเรียกว่า “แบบอิตาธิปไตย” เป็นผู้นำประเภทที่ถือเอาอำนาจเป็นใหญ่ มีลักษณะถือตัว และเชื่อมั่นในตนเองมาก ชอบวางท่าทางใหญ่โต ไม่ค่อยรับฟังหรือให้เกียรติคนอื่น ใช้อำนาจเป็นที่ตั้ง การบริหารงานแบบนี้ จะมีลักษณะโดยทั่วไปดังนี้ คือ

1.1.1 นิยมใช้อำนาจหน้าที่อยู่เกือบตลอดเวลา

1.1.2 การตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการต่าง ๆ มักเป็นไปตามอารมณ์ มุ่งประโยชน์ส่วนตน มากกว่าประโยชน์ส่วนรวม

1.1.3 การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาทุกเรื่องมักผูกขาดอยู่ที่ผู้บังคับบัญชา

1.1.4 ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้รู้ข้อเท็จจริงเพียงคนเดียว เพื่ออาศัยวิธีการเป็นเครื่องควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา

1.1.5 นโยบาย วัตถุประสงค์ มาตรฐานการปฏิบัติงานระบบการจัดการ ฯลฯ เป็นเรื่องที่สั่งมาจากเบื้องบน ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน การตัดสินใจมักเป็นไปในลักษณะยึดความคิดเห็นของตนเองเป็นสำคัญ

1.1.6 มิได้กำหนดวัตถุประสงค์แน่นอน เปลี่ยนแปลงได้ตามอารมณ์ของผู้นำทั้งสิ้น

1.1.7 คำว่าผู้ช่วย หมายถึง “ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็น ผู้ช่วยของหัวหน้าและช่วยให้ทำงานของหัวหน้าสำเร็จไม่ใช่งานของตนเอง”

1.1.8 ข้อเสนอแนะต่างๆ ที่ได้มาจะต้องผ่านหลายชั้นบางทีอาจ 6-7 ชั้น กว่า จะมีการวินิจฉัยสั่งการ งานจะล่าช้าและยุ่งยาก

1.1.9 ระบบการตั้งคณะกรรมการ เป็นวิธีกระจายความรับผิดชอบที่ได้ผล

1.2 ผู้นำแบบเสรีนิยม (laissez – faire leaders) ผู้นำที่ใช้อำนาจแบบนี้เรียกว่า (free – rein leaders) ผู้นำแบบนี้มักทำหน้าที่คล้ายบุรุษไปรษณีย์การใช้อำนาจควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชากระทำแต่น้อย บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชาต่างก็มีเสรีในการที่จะวินิจฉัยสั่งการหรือหันเหให้เรื่องราวต่าง ๆ เป็นไปตามอัธยาศัย ผู้ที่เป็นหัวหน้าคอยแต่ลงนามหรือผ่านเรื่องเท่านั้น จะหาความรับผิดชอบจากภาวะผู้นำแบบนี้ได้ยากมาก เข้าทำนองผู้นำที่เรียกว่า “ไม่เอาไหน” การบริหารแบบนี้จะมีลักษณะโดยทั่วไปดังนี้คือ

1.2.1 ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอกำหนดนโยบายมาตรฐานการปฏิบัติงาน ระบบการจัดงาน ฯลฯ ตามใจชอบ ไม่ค่อยคำนึงถึงหลักการและกฎเกณฑ์

1.2.2 ไม่มีหลักการควบคุมดูแลและไม่ได้สร้างเกณฑ์ควบคุมงานขึ้นไว้ สำหรับการควบคุมงาน

1.2.3 หัวหน้างานมักไม่เกี่ยวข้อง ใครจะทำอะไรก็ได้ ภาวะการเป็นผู้นำ หรือ หัวหน้ามีแต่ชื่อหรือสมมุติฐานเท่านั้น

1.2.4 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงานไม่มีที่แน่นอน อาจเปลี่ยนแปลง ได้ตามที่ผู้บังคับบัญชาคิดเห็น หรือตามที่ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงสั่งลงมา

1.2.5 ขาดความคิดริเริ่มต่อการทำงานและไม่พยายามจัดให้มีการประเมินผลงาน หรือการคิดหาผลงานเพื่อแก้ไขแต่อย่างใด

1.3 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (democratic leaders) ผู้นำแบบนี้เป็นแบบอย่างที่ดีว่า ดีที่สุด และอำนวยผลในการบริหารงานมากที่สุด ผู้นำแบบนี้เรียกว่าเป็นพวกใจกว้าง คือถือความคิดเห็นของกลุ่มเหนือกว่าตนเอง จะดำเนินการบริหารงานสิ่งใดก็มักจะกระทำไปในนามของกลุ่ม การบริหารงานจะเน้นหนักไปในทางที่จะให้เกิดความเข้าใจ และมีความต้องการให้เกิดผลงานจากการที่ตนได้รับความนิยมนยกย่องเป็นสำคัญ ลักษณะของการบริหารงานทั่ว ๆ ไปของผู้ประเภทนี้มีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ

1.3.1 ส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา ก่อนดำเนินงานเสมอ โดยเฉพาะเรื่องที่มีความสำคัญต่อองค์กรและส่วนรวม

1.3.2 เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเต็มที่

1.3.3 ผู้บังคับบัญชาทำตัวเป็นทั้งผู้นำ และผู้ให้คำแนะนำสั่งงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

1.3.4 เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสใช้ความคิด และวินิจฉัยเลือกวิธีที่จะให้ทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ด้วยตนเอง

1.3.5 สร้างความนิยม เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าตนเองคอยให้คำแนะนำ สั่งสอน และทำงานร่วมอยู่กับผู้บังคับบัญชาได้อย่างเต็มที่

1.3.6 ในการปฏิบัติงาน มีความไว้วางใจกัน มีสัมพันธภาพอันดีต่อกัน รวมทั้งมีการร่วมมือและประสานงานกันอย่างจริงจังและเต็มที่

2. พิจารณาพฤติกรรมของผู้นำ การศึกษาพิจารณาผู้นำในลักษณะนี้ นับว่าเป็นแบบที่น่าสนใจมากอีกแบบหนึ่ง เพราะเป็นแบบที่จะสะท้อนให้เห็นสภาพการณ์อันแท้จริงขององค์การที่เกิดจากภาวะผู้นำ โดยตรงซึ่งจะทำให้ได้ทราบถึงสัมพันธภาพของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาทัศนคติ และท่าทีตลอดจนกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การปรากฏว่าได้ลักษณะของภาวะผู้นำที่แตกต่างกันอย่างแน่ชัด 4 แบบด้วยกัน คือ

2.1 ลักษณะที่พึงพอใจ (consideration) พฤติกรรมของผู้นำแบบนี้มีลักษณะที่เป็นมิตรมีการปฏิบัติต่อกันด้วยดีมีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันและก่อให้เกิดความรู้สึกอบอุ่น แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2 ลักษณะที่วางแนวให้ปฏิบัติ (initiating structure) พฤติกรรมของผู้นำแบบนี้พยายามจัดระเบียบ และกำหนดหน้าที่หรือบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ก็ยังวางแบบแผนการดำเนินงานในองค์การ การติดต่อสื่อสารอย่างมีระเบียบ และกำหนดแนวทางในการดำเนินงานอย่างเคร่งครัด ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม

2.3 ลักษณะที่ถือผลผลิตเป็นใหญ่ (production emphasis) พฤติกรรมของผู้นำแบบนี้พยายามกระตุ้นให้มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อส่งเสริมให้มีการทุ่มเทกำลังใจต่อการผลิตให้มาก

2.4 ลักษณะที่ตื่นตัวอยู่เสมอ (sensitivity) พฤติกรรมของผู้นำแบบนี้ มักคำนึงถึงสัมพันธภาพระหว่างกันในกลุ่มและปัจเจกต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานอยู่เสมอ และพยายามปรับปรุงแก้ไขให้ตนเอง และองค์การประสานสอดคล้องกับปัจจัยและสิ่งแวดล้อมเหล่านั้นเพื่อให้องค์การเจริญก้าวหน้าต่อไป

3. พิจารณาผู้นำกับผลผลิตขององค์การ ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานเป็นผู้ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชาจึงไม่อาจจะแยกออกจากกันได้ และจะเป็นผลสะท้อนไปถึงผลผลิตขององค์การโดยตรง

ลักษณะของผู้นำที่ดี

ลักษณะของผู้นำที่ดีเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะในองค์การใด ๆ ก็ตามถ้ามีผู้นำที่ดีมีความสามารถ องค์การนั้นก็จะมีประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อรุณ รักธรรม ใน อนันทร ณ นคร (2542: 20-22) ได้กล่าวไว้ว่าลักษณะของผู้นำที่ดีควรจะประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญๆ ดังนี้

1. ความรู้ (knowledge) การเป็นผู้นำนั้นความรู้เป็นสิ่งจำเป็นที่สุด เพราะจะเป็นเครื่องมือช่วยรักษาสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ฉะนั้น ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาจึงต้องเป็นผู้ที่รอบรู้ยิ่งรอบรู้มากเพียงใด ฐานะแห่งความเป็นผู้นำก็จะยิ่งมั่นคงมากขึ้นเพียงนั้น

2. ความริเริ่ม (initiative) คือ ความต้องการที่จะปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยไม่ต้องมีคำสั่งและแสดงข้อคิดเห็นเป็นลักษณะอย่างหนึ่งที่ผู้นำ จะต้องทำซึ่งจะทำให้มีเหตุผลในการทำงานมากขึ้น เป็นที่ไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ความกล้าหาญ (courage) คือ ลักษณะอาการที่ไม่กลัวต่ออันตราย ความลำบาก หรือความเจ็บปวดใด ๆ ต้องมีทั้งทางกายวาจาและจิตใจ จึงจะปฏิบัติการอันเป็นผู้นำที่ดีได้ เพราะผู้นำที่มีความกล้าหาญนั้นจะสามารถผจญต่องานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงได้ทุกอย่าง โดยไม่กลัวต่อการต้านทาน หรือสิ่งขัดขวางใด ๆ

4. ความเด็ดขาด (decisiveness) คือ ความสามารถที่จะตัดสินใจได้ทันทีเมื่อได้สั่งการใด ๆ แล้วจะสั่งได้อย่างเด็ดขาดสิ้นและชัดเจน ซึ่งเป็นลักษณะอันหนึ่งในการที่จะเป็นผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่ดี

5. ความแนบเนียน (tact) คือ ความสามารถที่จะติดต่อเกี่ยวข้อง หรือมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยกิริยาอาการและวาจาที่ถูกต้อง และเหมาะสมโดยไม่ทำให้ผู้ที่เรติดต่อด้วยนั้นเกิดความกระด้างกระเดื่องหรือไม่พอใจแก่ตนได้

6. ความยุติธรรม (justice) คือ การปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามความยุติธรรม และศีลธรรม วางตนเป็นกลางไม่เอนเอียงในการที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ หรือเป็นโทษต่อผู้หนึ่งผู้ใด ฉะนั้นในการเป็นผู้นำหรือผู้บังคับบัญชานั้นจะต้องยึดหลักแห่งความยุติธรรมไว้เป็นอย่างดี เพราะถ้าผู้นำขาดความยุติธรรมแล้วจะทำให้ส่วนรวมเสื่อมเสียได้ง่ายที่สุด

7. ท่าทาง (bearing) คือ การแสดงออกซึ่งรูปร่างลักษณะของร่างกายที่ต้องประสงค์ มีกิริยาอาการและเครื่องแต่งกายที่ถูกต้องเหมาะสมผู้ที่จะเป็นผู้นำที่ดีนั้นจำเป็นต้องมีลักษณะท่าทางที่ดี จึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเลื่อมใสศรัทธา

8. ความอดทน (endurance) คือ ความสามารถของร่างกายและความคิดจิตใจที่จะทนต่อการปฏิบัติกิจการหรือหน้าที่อย่างหนึ่งอย่างใดที่สมเหตุสมผล ให้ต่อเนื่องและบรรลุสำเร็จไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างแท้จริง

9. ความกระตือรือร้น (enthusiasm) คือ การมีใจจดจ่อที่ดีและมีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่หรือกิจการที่จะต้องปฏิบัติอยู่เสมอ ซึ่งเป็นคุณสมบัติอย่างหนึ่งที่จะทำให้เรติดต่อกับผู้อื่นได้ง่าย และยังช่วยให้กิจการต่าง ๆ ของหน่วยสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

10. ความไม่เห็นแก่ตัว (unselfishness) คือ เป็นการข่มหรือบังคับความโลภ ความหลง และความอยากได้ของตัวเอง คนที่ไม่เห็นแกตัวนั้นย่อมเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมาเป็นลักษณะอันหนึ่งที่ผู้นำจะต้องมีไว้ เพราะจะทำให้เราสามารถคุ้มครองรักษา และให้สิทธิแก่ผู้ได้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดีและอย่างเป็นธรรม

11. ความตื่นตัว (alertness) คือ ความระมัดระวัง ความสุขุมรอบคอบ ความไม่ประมาท และมีความว่องไวปราดเปรียวอยู่เสมอ

12. คุณพินิจ (judgment) คือ อำนาจแห่งความคิดที่สามารถจะพิจารณาสิ่งต่าง ๆ หรือ เหตุต่าง ๆ บังคับบัญชานั้นจะต้องใช้คุณพินิจอย่างมากมาย เพื่อที่จะให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความมั่นใจในคุณพินิจและมีความเชื่อถือ

13. ความสงบเสงี่ยม (humility) คือ ความไม่หยิ่งโส ไม่จองหองไม่เห็นแก่ตัวและไม่มี ความภูมิใจในสิ่งใดที่ไร้เหตุผล ลักษณะอันนี้เหมาะกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง นอกจากนั้นยังจะคอย ควบคุมบุคลิกลักษณะให้อยู่ในขอบเขตที่ดีงาม ฉะนั้นความสงบเสงี่ยมนี้ถ้ามีอยู่ในผู้บังคับบัญชาคนใด แล้วก็จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความนับถือและให้ความร่วมมือ

14. ความเห็นอกเห็นใจ (humanity) คือ คุณสมบัติประจำ อันเป็นแบบอย่างของ มนุษยชาติ คือ ต้องประกอบไปด้วยความเมตตาปราณีความกรุณา ความสงสารและความเห็นใจผู้อื่น ฉะนั้นผู้บังคับบัญชาจะต้องคอยเอาใจใส่ในเรื่องทุกข์สุขของผู้ได้บังคับบัญชา เพราะจะเป็นเครื่อง คอยผูกมัดจิตใจซึ่งกันและกันได้อย่างดีและผลที่ได้นั้นก็คือ การได้รับความร่วมมือร่วมใจจาก ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างล้นหลามอันจะทำให้ผลงานของส่วนรวมสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

15. ความจงรักภักดี (loyalty) คือ สภาพหรือคุณสมบัติประจำตัวของการเป็น บุคคลที่ซื่อสัตย์สุจริตและซื่อตรงต่อผู้อื่น ต่อหน้าที่ ต่อรัฐ ฯลฯ การเป็นผู้นำหรือผู้บังคับบัญชานั้น จำเป็นต้องมีความจงรักภักดีต่อหมู่คณะหรือส่วนรวม ทั้งนี้ก็เพื่อให้เป็นที่ไว้วางใจของผู้ได้บังคับบัญชาว่าเราจะ ซื่อสัตย์ต่อเขาแล้วเขาก็จะมีความจงรักภักดีต่อเรา อันจะเป็นผลให้เราได้รับความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่

16. การสังคมนี (sociability) คือ การมีบุคลิกลักษณะที่จะเข้าสังคมได้อย่างถูกต้อง หมายความว่า การที่เราจะเป็นผู้นำที่ดีนั้น จะต้องปรับตัวเองให้คบค้าสมาคมกับเพื่อนมนุษย์ด้วยกันอย่างถูกต้อง เน้นเนียน ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่ดีจะต้องพยายามศึกษา และปรับตัวให้เข้ากับสังคมต่าง ๆ ที่เรา จะไปติดต่อให้ได้และให้ถูกต้องอีกด้วย

17. การบังคับตัวเอง (self-control) คือ การบังคับจิตใจโดยผ่านทางอารมณ์ ซึ่งรับมา จากประสาททั้งห้าอันได้แก่ รูป รส กลิ่น เสียง สัมผัส เพื่อมิให้แสดงออกซึ่งกิริยาอาการต่าง ๆ ที่ไม่ เหมาะสมแก่ผู้อื่นได้ อาการกิริยาต่าง ๆ ที่แสดงออกนั้นจะถูกมองถูกสังเกต และบางทีอาจกลายเป็น แบบอย่างของผู้ได้บังคับบัญชาได้

คุณสมบัติการเป็นผู้นำ

บุญสม วราเอกศิริ ใน อนันทร ณ นคร (2542: 23) ได้กล่าวถึง คุณสมบัติของผู้นำไว้ดังนี้

1. จิตสำนึกแห่งเป้าหมายและทิศทางในการดำเนินงาน (sense of purpose and direction) เป็นผู้ที่ทราบถึงงานในหน้าที่รับผิดชอบที่จะต้องกระทำและทราบถึงจุดหมายปลายทางและแนวทางที่ชัดเจนในการทำงาน
2. ความกระตือรือร้น (enthusiasm) ผู้นำเป็นผู้มีความกระตือรือร้นตั้งใจจริงที่จะรับภาระหน้าที่และทำงานด้วยความเต็มใจเสมอ
3. ความเป็นเพื่อน (friendliness) ผู้นำเป็นผู้มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีความรักความเข้าใจถึงความต้องการบุคคลอื่นอยู่เสมอ
4. ความซื่อสัตย์ (integrity) ผู้นำเป็นผู้มีความไว้วางใจและมั่นใจจากมวลสมาชิก ดังนั้นผู้นำจำเป็นต้องเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่เชื่อถือได้
5. ความฉลาดรอบรู้ (intelligence) ผู้นำเป็นผู้รอบรู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ และสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการดำเนินงานให้เข้ากับสถานการณ์อยู่เสมอ
6. ความจริงจัง (ingenuity) ผู้นำเป็นคนจริง ทั้งคำพูดและการกระทำ
7. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (initiative) ผู้นำเป็นเจ้าของความคิด คือ รู้จักคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ
8. ศรัทธา (faith) ผู้นำเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของผู้อื่น
9. เทคนิคการทำงาน (technical mastery) ผู้นำเป็นผู้รู้งานและมีความสามารถแบ่งหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ร่วมงานได้เหมาะสมถูกต้อง และสามารถประสานงานให้ผู้ร่วมงานทำงานด้วยกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
10. กำลังทางร่างกายและจิตใจ (physical and mental energy) ผู้นำเป็นผู้มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ นั่นคือมีกำลังร่างกาย แข็งแรง และมีอารมณ์มั่นคง

หน้าที่ของผู้นำ

ศิวพร มัชฌกานนท์และคณะ ใน ชนะ แห่งพิบูลย์ (2537: 72) ได้กล่าวไว้ในการบริหารงานบุคคลว่า ภาวะหน้าที่ของผู้นำควรมีดังนี้

1. เป็นนักบริหารที่ดี (good executive)
2. เป็นผู้วางแผน (planner)

3. เป็นผู้วางนโยบาย (policy maker)
4. เป็นผู้เชี่ยวชาญ (expert)
5. เป็นผู้แทนของกลุ่มในการติดต่อภายนอก (external group representative)
6. เป็นผู้รักษาสัมพันธภาพระหว่างผู้ได้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา (control of internal relationship)
7. เป็นผู้ให้คุณและให้โทษ (purveyor of rewards and punishments)
8. เป็นอนุญาโตตุลาการ (arbitrator)
9. เป็นสัญลักษณ์ของสมาชิก (group symbol)
10. เป็นแบบอย่างที่ดี (exemplar)

แนวความคิดเกี่ยวกับสตรี

ฉลองภพ สุตังกรกาญจน์ ใน บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และ วันชัย ธรรมสัจการ (2535:4) ได้กล่าวว่า สตรีมีบทบาทสำคัญในทางเศรษฐกิจและสังคมหลายประการ เช่น บทบาทของสตรีในฐานะที่เป็นมารดา บทบาทของสตรีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในครอบครัว สตรีคือผู้ทำหน้าที่พัฒนาคุณภาพของเด็ก รวมไปถึงการถ่ายทอดวัฒนธรรมและค่านิยมทางสังคม บทบาททางด้านโภชนาการ และมีความเกี่ยวข้องอย่างสำคัญต่อการลดอัตราการตายของทารก สตรีมีบทบาทร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรของครอบครัว หรือเป็นผู้รักษามูลค่าภายในครอบครัว นอกจากนี้สตรียังมีบทบาทในตลาดแรงงาน สตรีไทยมีส่วนร่วมในการทำงานเชิงเศรษฐกิจสูงมาก และสูงกว่าสตรีเกือบทุกประเทศ

จากตัวเลขของสำนักงานสถิติแห่งชาติ 2533 ประเทศไทยมีประชากร 56.3 ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นเพศหญิง 28 ล้านคน ซึ่งมีจำนวนเกือบครึ่งหนึ่งของประชากรทั้งหมดในประเทศ และในจำนวนประชากรหญิงนี้รวมทั้งเด็กหญิงและหญิงวัยชรา จะมีหญิงที่ทำงานจำนวน 14.9 ล้านคน เท่ากับร้อยละ 48.7 ของแรงงานทั้งประเทศ ซึ่งมีจำนวน 30.6 ล้านคน ตัวเลขนี้ชี้ให้เห็นเด่นชัดว่า สตรีไทยทำงานเคียงบ่าเคียงไหล่กับชาย และมีบทบาทสำคัญในการช่วยพัฒนาและสร้างเสริมสังคมไทยเช่นเดียวกับชาย (จรี วิจิตรวาทการ และนิสสารก์ เวชยานนท์ ใน บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และ วันชัย ธรรมสัจการ, 2535: 5)

การพัฒนาสตรีเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาสังคม การพัฒนาสตรีหมายถึงการทำให้สถานภาพและบทบาทสตรีเท่าเทียมบุรุษ ทั้งนี้เพราะในสังคมส่วนใหญ่ สถานภาพและบทบาทของสตรีถูก

กำหนดโดยสังคมซึ่งผู้ชายมีอำนาจ สตรีจึงมีสถานภาพต่ำ สถานภาพของสตรีควรวัดโดยการกระทำ ทั้งนี้ถึงแม้ว่าในหลายสังคม ในทางกฎหมายสตรีจะได้สิทธิอย่างกว้างขวาง แต่ในการปฏิบัติสตรีจะถูกกีดขวางโดยเงื่อนไขทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรม และการที่สตรีมีสถานภาพสูงนั้นดูได้จาก การที่สตรีสามารถตัดสินใจอย่างอิสระเกี่ยวกับชีวิตของตน มีสิทธิหน้าที่และโอกาสในการประกอบกิจการต่างๆ ภายในครอบครัวและสังคมเท่าเทียมบุรุษ

การพัฒนาสตรี และการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ควบคู่ไปกับความเสมอภาคนั้น จะต้องอาศัยทฤษฎีครอบครัวที่เหมาะสม ที่หมายถึงการมีนโยบายครอบครัวที่เป็นพันธมิตรทางเศรษฐกิจ ซึ่งชายหญิงจะต้องพึ่งพากันและกัน มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบลูก ๆ ร่วมกัน และจะต้องหลีกเลี่ยงอุดมการณ์ตะวันตกที่เน้นความรักฉันทน์หนุ่มสาวและบทบาทของผู้ชายในฐานะเป็นผู้หาเลี้ยงครอบครัว เพราะว่าอุดมการณ์เหล่านี้เป็นการบ่อนทำลายข้อผูกพันในการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจระหว่างชายหญิงยิ่งกว่านั้นการแลกเปลี่ยนกันทางเศรษฐกิจต้องให้สามีและภรรยามีความสมดุลกัน ในเรื่องของปริมาณงานและแรงงานในการผลิต Bould เสนอว่าการปรับปรุงสถานภาพของสตรีต้องการมากกว่าการให้ความสนใจกับโครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะประสานสตรีเข้ากับเศรษฐกิจของชาติ แต่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง เพื่อกระจายประโยชน์และค่าใช้จ่ายของการพัฒนาออกไปอย่างทั่วถึง การประสานสตรีเข้ามาในเศรษฐกิจระดับชาติ ที่มีความไม่เสมอภาคและมีความยากจนสูง จะยังทำให้สตรีจำนวนอย่างน้อยหนึ่งในสามตกอยู่ในสภาพคับแค้นแสนสาหัส และจะยังคงทิ้งให้สตรีจำนวนมากต้องเป็นผู้แบกภาระส่วนใหญ่ในการหาเลี้ยงลูก ๆ เว้นเสียแต่ว่าจะมีการประสานชายและหญิงเข้ามาในครอบครัวที่ร่วมกันทำหน้าที่รับผิดชอบทางเศรษฐกิจ ความสำเร็จของแนวทางที่เน้นสตรีในการพัฒนาขึ้นอยู่กับความสำเร็จของแนวทางการพัฒนา ที่เน้นการเจริญที่ควบคู่ไปกับความเสมอภาค ซึ่งความสำเร็จของแนวทางทั้งสองนี้ต่างขึ้นอยู่กับนโยบายครอบครัวที่มีประสิทธิภาพ (จูไรรัตน์ จันทรธำรง ใน อวยพร เชื้อนแก้ว, 2534: 14)

แนวความคิดเรื่องการพัฒนาสตรีในหนังสือชื่อ การพัฒนาสถานภาพสตรีไทย : งานวิจัยและนโยบายไว้ว่า ความเสมอภาคเป็นหลักการและเป้าหมายสำคัญของการต่อสู้เพื่อปลดปล่อยสตรี ปัญหาของความไม่เสมอภาคทำให้สตรีไม่สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้เต็มที่ และแม้ว่าในปัจจุบันสตรีจะมีส่วนร่วมมากขึ้นในทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง แต่การมีส่วนร่วมนี้มักจะเป็นไปในแนวของบทบาทดั้งเดิมคือมีบทบาทร่วมน้อยกว่าชายหรือด้อยกว่าชาย ซึ่งทำให้การระดมทรัพยากรเพื่อสตรีเพื่อการพัฒนาประเทศเป็นไปได้ไม่เต็มที่ ซึ่งลักษณะของความเสมอภาคมีดังนี้

1. ความเสมอภาคทางเศรษฐกิจ ซึ่งหมายความว่าสตรีมีงานทำ สามารถพึ่งตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ และเข้าร่วมการต่อสู้เพื่อความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจในสังคม

2. ความเสมอภาคทางเพศหรือการปลดพันธนาการกีดกันทางเพศ การกีดกันทางเพศในรูปแบบปัจจุบัน คือระบบชายเป็นใหญ่ในครอบครัว ทวีมาตรฐานในชีวิตเพศ และภาระงานบ้าน เป็นต้น

3. ความเสมอภาคในด้านอื่น ๆ เช่น ความเสมอภาคในด้านกฎหมาย การมีส่วนร่วมในทางการเมืองและในทางการบริหาร ฯลฯ

แนวความคิดนี้เสนอว่า การพัฒนาควรจะหมายถึงการที่หญิงและชายสามารถพัฒนาศักยภาพที่มีได้เต็มที่ตามความถนัดและความพอใจของแต่ละคน แต่อุปสรรคประการหนึ่งของการพัฒนา คือ การที่สังคมผลักดันการอยู่เหย้าเฝ้าเรือนให้แก่สตรีมากเกินไป ดังนั้นแนวทางการพัฒนาสตรีควรจะเป็นดังนี้

1. พัฒนาศักยภาพของหญิงในการใช้ชีวิตในชุมชนมากขึ้นและแยกตัวอยู่ในบ้านน้อยลง
2. พัฒนาศักยภาพของหญิงที่จะทำงานสร้างสรรค์ แทนที่จะเป็นงานบ้านที่จำเจ
3. พัฒนาศักยภาพของหญิงที่จะมีจิตสำนึกแบบวิเคราะห์วิจารณ์มากกว่าการมีจิตสำนึกที่ถูกมอมเมาหรือครอบงำ
4. พัฒนาศักยภาพ ที่จะมีชีวิตเพศที่สมบูรณ์ สิ่งสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาสตรีประสบผลสำเร็จ คือการมีปณิธานทางการเมืองซึ่งหมายถึงการที่ผู้ที่มีอำนาจทางการเมืองต้นความสำคัญของปัญหาสตรี รวมทั้งปณิธานของผู้นำสตรีเอง (สถาบันประชากรศาสตร์ ใน อวยพร เชื้อนแก้ว, 2534: 15)

Yorburg (1973) ใน กาญจนา โชคถาวร (2538: 6) ชี้ให้เห็นว่าบทบาทการทำงานของสตรีในด้านการอาชีพเพื่อเจริญรายได้ของครอบครัว ทำให้อำนาจการตัดสินใจภายในครอบครัวสูงขึ้นด้วย ยิ่งไปกว่านั้น การที่สตรีได้เข้าร่วมในแรงงานมากขึ้นมีผลงานมากขึ้น มีผลทำให้สตรีมีความเสมอภาคเพิ่มความเป็นตัวของตัวสตรีเองมากขึ้น รวมทั้งทำให้สตรีเข้าไปมีส่วนในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญของครอบครัวมากขึ้น การศึกษาของ Smith and Raid (1982) ได้อธิบายถึงเรื่องนี้ไว้ว่า ในสถานการณ์ปัจจุบันถึงแม้ว่าความมีสถานะภาพที่เหนือกว่าของผู้ชายจะเป็นแบบแผนที่ปรากฏในเกือบทุกสังคม แต่ด้านความแตกต่างระหว่างผู้ชายกับผู้หญิงในด้านอำนาจและอิทธิพลต่าง ๆ มีแนวโน้มลดลงอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมที่กำลังอยู่ในกระบวนการกลายสภาพเป็นเมืองหรืออุตสาหกรรม จากคำนิยามในเรื่องความเสมอภาคทางการศึกษาตลอดจนวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจภายหลังสงครามโลกครั้งที่สองที่ประเทศต่าง ๆ ได้รับ ทำให้เป็นการยากที่ครอบครัวจะอยู่ได้ด้วยรายได้ของฝ่ายชายเพียงฝ่ายเดียว จึงก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพงานในบทบาทการทำมาหากินและแบบแผนความ

สัมพันธ์ทางบทบาทในครอบครัว การแบ่งแยกบทบาทโดยยึดถือความแตกต่างทางเพศจะลดน้อยลง แต่จะให้ความสำคัญของพื้นฐานแห่งการยอมรับ และยินยอมร่วมกันระหว่างคู่สมรสเอง

Hoster (1975) ใน กาญจนา โชคถาวร (2538: 7) ได้สรุปความเห็นโดยรวมจาก ทฤษฎีทางสังคมวิทยา มนุษยวิทยา จิตวิทยา สังคมที่เห็นเป็นแนวเดียวว่าระบบเศรษฐกิจจะเป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้สถานะภาพสตรีหรือบทบาทของเพศสตรีเปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากระบบการผลิตแบบอุตสาหกรรมต้องอาศัยแรงงานและความถนัดเฉพาะสาขาดังนั้นความเชื่อมโยงระหว่างสามีภรรยาจากระบบดั้งเดิมก็จะเปลี่ยนไปสู่ความเสมอภาค

ดังนั้น การพัฒนาสตรีจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้าน เพราะสตรีก็เป็นประชากรส่วนหนึ่งของประเทศ เมื่อให้โอกาสสตรีในการศึกษาและนำความรู้ความสามารถที่ได้จากการศึกษามาใช้ในการพัฒนาประเทศได้เช่นกัน

แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน

ศรีอรุณ เรสแนนท์และคณะ (2533: 1) ได้กล่าวว่า การบริหาร เป็นเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และแผนงานที่สำคัญ ๆ ทั้งหมดขององค์กร และ นักบริหาร เป็นบุคคลที่รับผิดชอบต่อการดำเนินงาน การวินิจฉัยสั่งการ ในปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านนโยบายและด้านปฏิบัติงาน และเป็นผู้ใช้อำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย และการวินิจฉัยสั่งการนั้น

การบริหาร คือ ศาสตร์และศิลป์ในการทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคคลอื่น (ศรีอรุณ เรสแนนท์และคณะ, 2533: 2)

ดริคเกอร์ (Drucker ใน ธงชัย สันติวงษ์, 2535: 11) กล่าวว่า การบริหารหมายถึงการทำให้งานต่าง ๆ ลุล่วงไปโดยอาศัยผู้อื่นเป็นผู้ทำ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช (2532ข: 7-8) ได้สรุปความหมายของการบริหารออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่หนึ่ง การบริหารเป็นกระบวนการซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในอันที่จะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

กลุ่มที่สอง การบริหารเป็นศิลปะของการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่นเป็นผู้ทำ
 กลุ่มที่สาม การบริหารเป็นงานของนักบริหารที่มีอยู่ในทุกระดับ ทุกองค์กรที่ต้อง
 ทำเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

จึงสรุปได้ว่า การบริหารหมายถึง การอำนวยการของผู้บริหารเพื่อให้กลุ่มบุคคลในองค์กรนั้น ๆ
 สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

หลักการบริหารงาน

Luther Gulick (Luther Gulick ใน พญณ มีทองคำ, 2537: 56-61) ได้กล่าวหลักการ
 บริหารงานที่ดี ควรจะประกอบด้วยหลักการหรือวิธีทำงานต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การ (Organizing)
3. การจัดตัวบุคคล (Staffing)
4. การอำนวยการหรือการคุมงาน (Directing)
5. การประสานงาน (Coordinating)
6. การรายงาน (Reporting)
7. การจัดและบริหารงานงบประมาณ (Budgeting)

ซึ่งหลักทั้งหมดนี้ถ้าเขียนให้จำง่ายคือ “POSDCORB” โดยแต่ละหลักสามารถอธิบายได้
 ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) คือ การเตรียมการที่จะปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่จะช่วย
 ให้การบริหารงานเป็นไปโดยประหยัด ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมักจะเกี่ยวกับ
 สิ่ง 3 สิ่ง คือ เกี่ยวข้องกับเรื่องปัญหา (Problem) ความต้องการ (Needs) และนโยบาย (Policy)

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดโครงสร้างและการกำหนดหน้าที่กับวิธี
 การปฏิบัติต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อให้งานขององค์กรหรือหน่วยงานดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ

3. การจัดการเกี่ยวกับบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ (Staffing) หมายถึง การหาคนดีมีความรู้เข้ามาทำงาน การบริหารงานขององค์การ แม้จะมีหลักการดีสักเพียงใด แต่ปัญหาสำคัญที่สุดของการบริหารองค์การจะอยู่ที่เจ้าหน้าที่ขององค์การนั้น ๆ เป็นสำคัญ ต้องรู้จักเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน (Put the right man on the right job)

4. การอำนวยการหรือการควบคุมงาน (Directing) หมายถึง การตรวจสอบควบคุมงาน ตลอดจนการแนะนำหรือการแก้ไขปัญหาด่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ

5. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การรู้จักใช้เทคนิคในการติดต่อเพื่อขอความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผลสำเร็จ

6. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การแสดงผลงานขององค์การที่สำเร็จให้ภายในองค์การหรือภายนอกองค์การ ได้รับรู้ถึงผลที่ทำ เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินงานนั้นสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่อย่างไร และมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด

7. การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การประมาณค่าใช้จ่ายที่จะใช้กับงานขององค์การเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ว่าต้องมีค่าใช้จ่ายเท่าใดจึงจะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายได้

ธงชัย สันติวงษ์ (2530: 27) ได้กล่าวไว้ในองค์การและการบริหารว่า ผู้บริหารหรือผู้นำที่เข้ามาบริหารงาน จะต้องเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่หลักที่สำคัญสองด้าน สองทางด้วยกัน คือ การจัดการเกี่ยวกับภายในเพื่ออำนวยการให้ทรัพยากรที่เป็นตัวคนและวัตถุประสงค์เข้าด้วยกันได้ และทำงานร่วมกันได้อย่างมีระเบียบและมีประสิทธิภาพ และขณะเดียวกันก็ต้องจัดการเกี่ยวกับภายนอก เพื่อนำองค์การให้สามารถดำเนินไปโดยมีการปรับตัวอย่างเหมาะสมมากที่สุดกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทั้งนี้ เพื่อที่จะให้สามารถหาประโยชน์หรือข้อดี และสามารถหลีกเลี่ยงข้อจำกัดหรือข้อเสียที่มีอยู่เป็นเงื่อนไขภายนอก และเพื่อให้องค์การได้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกลุ่มอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและต่อระบบใหญ่อื่น ๆ เช่น รัฐบาลและระบบสังคมด้วย ต่อเมื่อได้มีการจัดการเกี่ยวกับปัญหาทั้งสอง ได้อย่างถูกต้องเท่านั้น องค์การจึงจะสามารถอยู่รอดและเติบโตอยู่ได้ในสังคม และมีการทำงานที่ได้ผลและมีประสิทธิภาพจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้

Friedlander and Pickle ในทวิ สุวรรณ (2543: 12) มององค์การในรูประบบเปิดซึ่งมีการเติบโตและการอยู่รอดได้ โดยขึ้นอยู่กับระบบภายในและระบบภายนอกองค์การ ซึ่งสนับสนุนซึ่งกันและกันและต้องพึ่งพาอาศัยกัน ดังนั้น เกณฑ์การวัด หรือประเมินประสิทธิภาพขององค์การจึงต้องสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการพึ่งพาอาศัยกันดังกล่าว (interdependencies) โดยประกอบไปด้วยปัจจัย 3 ประการด้วยกัน คือ

1. ความสามารถในการได้กำไร หรือ Profitability ขององค์การ
2. ความมากน้อยของการที่องค์การสามารถสร้างความพอใจให้แก่สมาชิก และ
3. ความมากน้อยของความมีคุณค่าขององค์การที่มีต่อสังคมที่องค์การเป็นส่วนหนึ่ง

การบริหารงานสหกรณ์

พสุ สัตถาภรณ์ (2533: 166-197) ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับการบริหารงานสหกรณ์ว่า คำว่า “การบริหาร” และ “การจัดการ” ซึ่งตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Administration” และ “Management”

คำว่า Administration มาจากคำในภาษาละตินว่า Administrare ซึ่งหมายถึง การรับใช้ การจัดการ การปฏิบัติภารกิจ การอำนวยความสะดวก (To serve, to manage, to conduct, to direct)

คำว่า Management แปลว่าการอำนวยความสะดวกหรือการปฏิบัติงาน (to direct or conduct affairs)

คำทั้งสองคำนี้ มีความหมายเหมือนกันหรือใช้แทนกันได้ ดังที่ ดร. ดิน ปรัชญพทุทธิ และคณะ ได้เขียนไว้ในปทานุกรมการบริหารว่า “การบริหารงาน” (Administration) อาจใช้คำว่า Management แทนได้ แต่พึงสังเกตว่า Administration มักใช้ในความหมายของการบริหารงานของรัฐ ส่วน Management จะใช้ในความหมายของการบริหารงานเอกชน

ในทางสหกรณ์ของไทยได้แยกผู้บริหารของสหกรณ์ออกเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร ได้แก่ คณะกรรมการดำเนินการ และฝ่ายจัดการ ได้แก่ ผู้จัดการและพนักงานเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ การจัดการสหกรณ์ในความหมายอย่างกว้างจะครอบคลุมถึงการบริหารและการจัดการทั้งหมด หรืออีกนัยหนึ่งต้องการให้มีความหมายถึงหน้าที่ของฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของสหกรณ์ทั้งหมด

ดังนั้น การจัดการสหกรณ์ก็คือ การกระทำที่รวบรวมความคิด วิธีปฏิบัติ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อทำงานในด้านการผลิต การขาย และการบริการ โดยอาศัยหลักสหกรณ์ที่สำคัญเป็นแนวทางหลักสหกรณ์ที่สำคัญ ซึ่งผู้บริหารงานสหกรณ์จำเป็นจะต้องรู้และอาศัยเป็นแนวทางในการจัดการ

ก็คือหลักการสหกรณ์นั่นเอง อันได้แก่

- การเปิดรับสมาชิกทั่วไปและด้วยความสมัครใจ
- การควบคุมตามหลักประชาธิปไตยโดยสมาชิก
- การจ่ายดอกเบี้ยเงินทุนในอัตราจำกัด
- การเฉลี่ยคืนส่วนเกินตามสัดส่วนที่สมาชิกได้อุดหนุนสหกรณ์
- การให้การศึกษาแก่สมาชิก
- การให้ความร่วมมือระหว่างสหกรณ์ด้วยกัน
- การกระทำธุรกิจกับสมาชิกก่อนบุคคลภายนอก
- การถือความสำคัญของคนมากกว่าเงินทุน
- การไม่มุ่งแสวงหากำไรแต่มุ่งให้บริการแก่สมาชิก เป็นต้น

การจัดการสหกรณ์ก็เช่นเดียวกับการจัดการธุรกิจอื่น ๆ ที่ต้องอาศัยทักษะทางด้านการจัดการ และกระบวนการมากมายที่ต้องการในสหกรณ์เหมือนกับในองค์กรทุกประเภท การจัดการสหกรณ์ เกี่ยวข้องกับการใช้ การจัดสรร และการควบคุมทรัพยากรทั้งคน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อผลิต จำหน่าย หรือบริการ หรือการจัดการเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์หรือสินค้าของสมาชิก ยิ่งกว่านั้นการจัดการสหกรณ์ยัง คลุมถึง การจัดการด้านการเงิน การรวบรวมผลิตภัณฑ์ การต่อรอง การแปรรูป การซื้อ การจัดสินค้า การขนส่ง การบัญชี และการจัดบุคคล รวมทั้งการให้การศึกษาแก่สมาชิก เจ้าหน้าที่และพนักงาน สหกรณ์ด้วย ซึ่งการจัดการดังกล่าวจำเป็นต้องใช้อาศัยกระบวนการในการจัดการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคคล การอำนวยการ การประสานงานและการควบคุมงาน ในการทำงานที่ ดังกล่าว ผู้บริหารหรือผู้จัดการสหกรณ์ต้องพิจารณาเป็นพิเศษถึงเทคนิคในการดำเนินงานในฐานะที่เป็น สหกรณ์ซึ่งแตกต่างกับธุรกิจอื่น

ยินดี เจ้าแก้ว (2528: 60) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรม ความคิดและความรู้ความเข้าใจของ สมาชิกสหกรณ์ที่มีผลต่อความสำเร็จของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูบุรีรัมย์ จำกัด พบว่า ประสิทธิภาพ การดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ฯ อยู่ในระดับที่สูงมาก คือ มีอัตราส่วนทางการเงินด้านต่าง ๆ สูงเท่า เกณฑ์กำหนด แสดงถึงความสามารถในการบริหารเงินทุนที่สหกรณ์มีอยู่แต่ความสำเร็จของสหกรณ์นั้น ต้องบรรลุถึงความสำเร็จ 2 ด้านคือ

1. ความสำเร็จในทางด้านธุรกิจ คือ ผลกำไรของสหกรณ์
2. ความสำเร็จในทางสหกรณ์ คือ การมีส่วนร่วม ของสมาชิกในการทำกิจกรรมทาง ธุรกิจและสังคมกับสหกรณ์อย่างเต็มที่

จึงถือว่าสหกรณ์ประสบความสำเร็จ ดังนั้น การที่จะถือว่าสหกรณ์ใดประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด ไม่ได้ขึ้นอยู่กับกำไรที่สหกรณ์ทำได้เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับประโยชน์และบริการที่สมาชิกได้รับจากสหกรณ์ด้วยเป็นสำคัญ

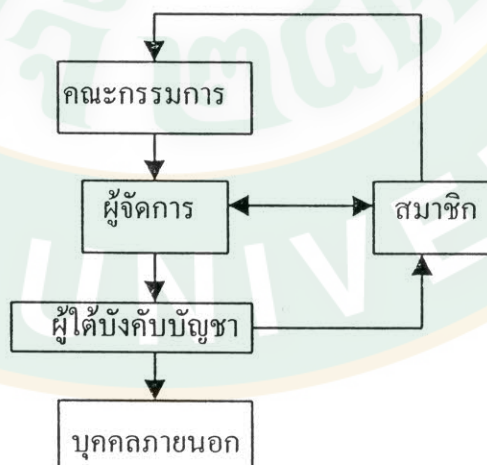
บทบาทและภาระหน้าที่ในการจัดการสหกรณ์

ดังได้กล่าวแล้วว่า ในการจัดการสหกรณ์หรือการจัดการธุรกิจอื่นใดต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) เราเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่าปัจจัยนำเข้า (Input) ซึ่งมีอยู่จำกัด ทำอย่างไรผู้บริหารจึงจะผสมผสานให้ปัจจัยหรือทรัพยากรเหล่านี้เกิดประโยชน์สูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้ การผสมผสานนั้นก็โดยผ่านกระบวนการจัดการ (Management Process) ซึ่งได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคคล การอำนวยการ การประสานงาน การควบคุมงาน นั่นเอง เพื่อที่จะได้ผลลัพธ์ออกมาซึ่งเราเรียกว่า Output ซึ่งจะต้องเป็นผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ประหยัด (Economy) และพึงพอใจ (Satisfaction) ผลลัพธ์จากการบริหารหรือการจัดการสหกรณ์ก็คือ การบรรลุสำเร็จวัตถุประสงค์ทั้งทางเศรษฐกิจและทางสหกรณ์นั่นเอง

ประยงค์ สายประเสริฐ (2541: 30-31) ได้กล่าวไว้ในการบริหารงานสหกรณ์ ว่า บทบาทและภาระหน้าที่ของผู้จัดการสหกรณ์ มีทั้งสิ้น 2 บทบาท คือ

1. บทบาทความสัมพันธ์กับสมาชิกในสหกรณ์
2. บทบาทความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ซึ่งสามารถแสดงเป็นภาพความสัมพันธ์ดังนี้



ภาพที่ 5 : แสดงบทบาทและหน้าที่ของผู้จัดการในสหกรณ์

ที่มา : ประยงค์ สายประเสริฐ (2541)

จากภาพที่ 5 สามารถอธิบายได้ว่า ผู้จัดการเป็นผู้ที่ต้องเข้าใจปัญหาของสมาชิก ไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางด้านเศรษฐกิจและสังคมก็ตาม ต้องเป็นผู้สร้างแรงจูงใจและผลักดันให้สมาชิกเกิดกำลังใจเพื่อความสำเร็จของสหกรณ์ซึ่งก็คือความสำเร็จของสมาชิกเอง ส่วนด้านของผู้ได้บังคับบัญชาในที่นี้คือพนักงานสหกรณ์ทุกคน ต้องเป็นผู้เสริมสร้างพลังใจในการทำงานให้แก่พนักงานเพื่อสหกรณ์จะได้เกิดความเข้มแข็ง เป็นแนวทางสานต่อในการประสานงานให้บรรลุเป้าหมายกับบุคคลภายนอกด้วย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของผู้จัดการเอง

การวิเคราะห์งบการเงินของสหกรณ์

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ ใน ทวี สุวรรณ (2543: 12) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์งบการเงิน หมายถึง การศึกษางบการเงิน คือ ฐานะการเงิน หรือสมดุลและผลการดำเนินงาน หรืองบกำไรขาดทุนของกิจการอย่างมีระบบ เพื่อนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์มาประกอบการตัดสินใจทางการเงิน การวิเคราะห์งบการเงินที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อแปลงข้อมูลของงบการเงินให้เป็นข่าวสารที่เป็นประโยชน์ สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการกลั่นกรองเบื้องต้น พยากรณ์ วินิจฉัยปัญหา ตลอดจนใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผล เพื่อเป็นแนวทางตัดสินใจทางการเงินอย่างสมเหตุสมผล การวิเคราะห์งบการเงินจะมีประโยชน์ และมีคุณค่ามากต่อกลุ่มต่าง ๆ ที่นำไปใช้ก็ต่อเมื่อสามารถเข้าใจ และแปลความหมายงบการเงินได้อย่างถูกต้อง เครื่องมือที่ใช้วิเคราะห์เหมาะสมตามเป้าหมายที่ต้องการ และนอกจากนี้สิ่งที่ต้องนำมาพิจารณา คือ ต้นทุนการวิเคราะห์ต้องคุ้มค่างับประโยชน์ที่ได้รับจากการวิเคราะห์

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ ใน ทวี สุวรรณ (2543: 13) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์งบการเงิน (Financial Statement Analysis) จะช่วยให้ประโยชน์แก่เจ้าหนี้ นักลงทุน และผู้ใช้งบการเงินอื่น ๆ ในการที่จะพิจารณาถึงควมมีคุณค่าทางเครดิต และศักยภาพในการหารายได้ของกิจการ ความสำคัญของการวิเคราะห์งบการเงินด้วยอัตราส่วนทางการเงิน คือ การอธิบาย หรือ แปลความหมายของอัตราส่วนที่คำนวณได้ ซึ่งโดยทั่วไปเราสามารถวิเคราะห์สุขภาพทางการเงิน ของธุรกิจต่าง ๆ ได้ด้วยการดูแนวโน้มของอัตราส่วนที่คำนวณได้ ในปีที่ผ่านมา ๆ มาเปรียบเทียบกับปัจจุบัน หรือจะทำการเปรียบเทียบกับอัตราส่วนของอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันโดยเฉลี่ย หรือจะเปรียบเทียบกับธุรกิจคู่แข่งที่มีลักษณะการดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกัน

สุมพร โยธาสมุทร ใน ทวี สุวรรณ (2543: 13) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์ฐานะการเงิน จำเป็นต้องอาศัยหลักเกณฑ์ที่แน่นอน เพื่อประเมินให้ทราบถึงฐานะทางการเงินของสหกรณ์ หลักเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันก็คือ อัตราส่วนต่าง ๆ ซึ่งการวิเคราะห์อัตราส่วนทางการเงินนี้จะกระทำได้ทั้งในแง่ของการเปรียบเทียบกับสหกรณ์อื่น หรือธุรกิจอื่น ที่ประกอบการในประเภทเดียวกัน โดยความแตกต่างของอัตราส่วนจากการวิเคราะห์นี้ และการแปลความหมายประกอบด้วย จะช่วยให้เข้าใจถึงสภาพการเงินของสหกรณ์

ดวงมณี โกมารทัต ใน ทวี สุวรรณ (2543: 13) ได้กล่าวไว้ว่า การวิเคราะห์งบการเงิน หมายถึง การประเมินผลการดำเนินงานและฐานะการเงินของกิจการ ทั้งในอดีต ปัจจุบันและอนาคต วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์ทางการเงินคือ การประเมินความแข็งแกร่ง (strength) หรือความบกพร่อง (weakness) ในการดำเนินงานของกิจการ การวิเคราะห์งบการเงิน หมายถึง การพิจารณารายการต่าง ๆ ในงบการเงิน เพื่อจะหาความหมายของข้อมูลอื่นสัมพันธ์เกี่ยวกับกิจกรรมของธุรกิจ อันจะนำไปประเมินการดำเนินงานของกิจการ ผู้ใช้งบการเงินจะทราบถึงข้อดี หรือข้อบกพร่องของฐานะทางการเงินของสหกรณ์ ได้จากการวิเคราะห์งบการเงิน

พสุ สัตถากรณ์ (2533: 411–413) ได้กล่าวถึงเครื่องมือที่ใช้วิเคราะห์งบการเงินของสหกรณ์ประเภทอัตราส่วนทางการเงิน (Financial) และแนวโน้มทางการเงิน (Trend) ไว้ดังนี้

1. อัตราส่วนทางการเงิน (Financial) แบ่งได้เป็น 3 อัตราส่วน คือ

1.1 อัตราส่วนวิเคราะห์ความคล่องตัว (Liquidity ratios) แยกได้ 3 อัตราส่วน คือ

$$1.1.1 \text{ อัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียน} = \frac{\text{สินทรัพย์หมุนเวียน}}{\text{หนี้สินหมุนเวียน}}$$

อัตราส่วนนี้ เป็นอัตราส่วนที่แสดงถึงสัดส่วนของสินทรัพย์หมุนเวียนที่จะสามารถชำระหนี้สินหมุนเวียน แสดงถึงความคล่องตัวในการชำระหนี้ได้ดี

$$1.1.2 \text{ อัตราส่วนสินทรัพย์คล่องตัว} = \frac{\text{เงินสด+เงินลงทุนชั่วคราว+ลูกหนี้}}{\text{หนี้สินหมุนเวียน}}$$

อัตราส่วนนี้ แสดงถึงสัดส่วนของเงินสด เงินลงทุนชั่วคราว และลูกหนี้ที่จะสามารถชำระหนี้สินหมุนเวียน แสดงถึงความคล่องตัวในการชำระหนี้

$$1.1.3 \text{ อัตราส่วนเงินให้สมาชิกต่อจำนวนสมาชิก} = \frac{\text{เงินให้สมาชิก}}{\text{จำนวนสมาชิก}}$$

อัตราส่วนนี้ เป็นอัตราส่วนที่แสดงความสามารถของสหกรณ์ในการให้บริการด้านเงินกู้แก่สมาชิกเฉลี่ยต่อคน

1.2 อัตราส่วนวิเคราะห์ความสามารถในการก่อหนี้ แยกได้อีก 3 อัตราส่วน คือ

$$1.2.1 \text{ อัตราส่วนแห่งหนี้ (Debt Ratio)} = \frac{\text{หนี้สินรวม}}{\text{สินทรัพย์รวม}}$$

อัตราส่วนนี้ เป็นอัตราส่วนระหว่างหนี้สินรวมต่อสินทรัพย์รวม เป็นอัตราส่วนวัดเงินทุนของกิจการที่จัดหาในรูปแบบของหนี้ การที่กิจการมีอัตราส่วนนี้สูงเกินไปจะเป็นความเสี่ยงแก่เจ้าหนี้ และต่อกิจการ หากรายได้ไม่เป็นไปตามที่คาดคะเนไว้ ย่อมมีโอกาสขาดทุนได้ง่าย เพราะมักจะต้องรับภาระดอกเบี้ยจ่ายสูง ถ้าอัตราส่วนนี้ต่ำเกินไปก็อาจไม่เป็นผลดี เพราะนอกจากจะแสดงว่าเครดิตของกิจการไม่ดีแล้ว ยังทำให้การขยายตัวเป็นไปอย่างล่าช้า หากธุรกิจมีเงินทุนหมุนเวียนไม่เพียงพอกับธุรกิจ

$$1.2.2 \text{ อัตราส่วนหนี้สินต่อทุน (Debt Equity Ratio)} = \frac{\text{หนี้สินรวม}}{\text{ทุน}}$$

อัตราส่วนนี้ แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหนี้กับส่วนของทุนซึ่งเป็นส่วนคู่กับการชำระหนี้ ถ้าอัตราส่วนต่ำ แสดงว่า เจ้าหนี้มีความสัมพันธ์กับการชำระหนี้ในอัตราสูง

$$1.2.3 \text{ อัตราส่วนความสามารถในการจ่าย} = \frac{\text{กำไรจากการดำเนินงาน}}{\text{ดอกเบี้ยจ่าย}}$$

อัตราส่วนนี้ แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกำไรจากการดำเนินงานกับดอกเบี้ยจ่าย เพื่อที่จะทราบถึงความสามารถในการจ่ายดอกเบี้ยของกิจการ

$$1.2.4 \text{ อัตราส่วนความสามารถในการจ่าย} = \frac{\text{กำไรจากการดำเนินงาน}}{\text{ค่าใช้จ่ายทางการเงิน ดอกเบี้ยจ่าย+เงินปันผลเข้า}}$$

อัตราส่วนนี้ แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกำไรจากการดำเนินงานกับดอกเบี้ยจ่าย เพื่อที่จะทราบถึงความสามารถในการจ่ายดอกเบี้ยจ่ายพร้อมกับเงินปันผลของกิจการ

1.3 อัตราส่วนใช้วัดความสามารถในการทำกำไร แยกได้ 3 ประเภท คือ

$$1.3.1 \text{ อัตราส่วนกำไรสุทธิ} = \frac{\text{กำไรสุทธิ} \times 100}{\text{รายได้สุทธิ}}$$

อัตราส่วนนี้เป็นอัตราส่วนที่ใช้วัดความสามารถในการทำกำไร จากรายได้สุทธิว่าสามารถทำกำไรได้มากน้อยเพียงใด

$$1.3.2 \text{ อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์} = \frac{\text{กำไรสุทธิ} \times 100}{\text{สินทรัพย์รวม}}$$

อัตราส่วนนี้เป็นอัตราส่วนที่ใช้วัดความสามารถในการทำกำไร จากสินทรัพย์ทั้งสิ้นที่สหกรณ์มีอยู่ ว่าสามารถก่อให้เกิดกำไรสุทธิได้มากน้อยเพียงใด

$$1.3.3 \text{ อัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น} = \frac{\text{กำไรสุทธิ} \times 100}{\text{ส่วนของผู้ถือหุ้น}}$$

อัตราส่วนนี้เป็นอัตราส่วนที่ใช้วัดความสามารถในการทำกำไร เมื่อเทียบกับทุนของสหกรณ์เอง ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากำไรสุทธิ หรือ ผลตอบแทนจากการดำเนินการที่ได้จะเป็นส่วนของผู้ถือหุ้นเองในสัดส่วนเท่าใด

2. การวิเคราะห์อัตราร้อยละของแนวโน้ม (Trend Percentage Analysis) มีอยู่ 2 ลักษณะ คือ

2.1 วิเคราะห์แนวโน้มจากข้อมูลเดิม

เป็นการศึกษาแนวโน้มจากข้อมูลที่ให้มาโดยตรง เช่น จำนวนเงินมีหน่วยเป็น บาท น้ำหนักมีหน่วยเป็นกิโลกรัม เป็นต้น เป็นรายเดือนหรือรายปี หรือช่วงฤดูกาลแล้วแต่ต้องการ ดูแนวโน้ม แล้วสรุปว่ารายการดังกล่าวมีแนวโน้มสูงขึ้นหรือลดลงและการที่มีแนวโน้มสูงขึ้นหรือลดลง เป็นผลดีหรือผลเสียอย่างไร และถ้าแสดงโดยรูปกราฟก็จะได้ภาพที่ชัดเจนขึ้น

2.2 การวิเคราะห์อัตราร้อยละของแนวโน้ม แบ่งการวิเคราะห์ออกได้ 2 วิธีคือ

2.2.1 อัตราร้อยละของปีฐานเคลื่อนที่

มีสูตรดังนี้ คือ
$$g_t = \frac{X_t - X_{t-1}}{X_{t-1}} (100)$$

ในที่นี้ g_t = อัตราการเพิ่ม/ลดของปีที่ต้องการหา

X_t = ตัวเลขของรายการตามปีที่ต้องการหาอัตราเพิ่ม/ลด

2.2.2 อัตราร้อยละของปีฐาน

จะใช้ปีใดปีหนึ่งเป็นฐานเพียงปีเดียว เทียบปีดังกล่าวให้เป็นร้อยละแล้วนำ ข้อมูลของปีอื่น ๆ ซึ่งเป็นรายการเดียวกันเทียบกับมาสู่ปีฐานทุกปีตลอดช่วงเวลาที่ต้องการวิเคราะห์ จะได้แนวโน้มอีกรูปแบบหนึ่ง

สรุปได้ว่า การบริหารงานสหกรณ์นั้น ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องรู้หลักการบริหารจัดการ และหลักการบริหารที่สำคัญคือ การบริหาร คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ซึ่งเป็นปัจจัยนำเข้า เพื่อนำไปผ่านกระบวนการจัดการ ซึ่งได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคคล การอำนาจ การประสานงาน และการควบคุมงาน และจะถือว่าสหกรณ์ประสบความสำเร็จในการบริหารงานหรือไม่ทราบได้จากผลการดำเนินงานของสหกรณ์ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งก็คือ อัตราส่วนทางการเงินด้านต่าง ๆ เพื่อทราบถึงสภาพการเงินของสหกรณ์ ส่วนด้านสังคมคือ การมีสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับสมาชิกเพิ่มขึ้นหรือดีขึ้นเรื่อย ๆ และทางด้านสหกรณ์ คือ การที่สมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางธุรกิจและสังคมของสหกรณ์อย่างเต็มที่

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และ วันชัย ธรรมสังการ (2535: ข) ได้ทำการศึกษาปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้สตรีประสบความสำเร็จในทางธุรกิจ : กรณีศึกษาภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้สตรีประสบความสำเร็จในทางธุรกิจ ประกอบด้วย ภูมิหลังและสิ่งแวดล้อมในครอบครัว ประสบการณ์และกิจกรรมในวัยเรียน ระดับการศึกษา โลกทรรศน์ เกี่ยวกับบทบาททางเพศ การมีทุนสนับสนุน การได้รับความช่วยเหลือจากครอบครัวและคู่ครอง มนุษยสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมในสังคม ความเชื่อมั่นในตนเองและการมีความคาดหวังในความสำเร็จสูง ในทำนองเดียวกัน เบ็ญญา สวัสดิโอ (2524: 62) ได้ทำการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำของสตรีในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ผู้นำสตรีเชียงใหม่ประสบความสำเร็จคือ การรู้หลักหรือหน้าที่การบริหารงาน ได้แก่ การวางแผนงาน การกระจายหน้าที่และความรับผิดชอบ ทำงานโดยหลักพัฒนาองค์การ การศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การอบรมในครอบครัวตามวัฒนธรรมประเพณีของล้านนาไทย ทำให้สตรีเชียงใหม่ประสบความสำเร็จทั้งหน้าที่การงานและครอบครัว โดยเฉพาะสตรีนักธุรกิจของเชียงใหม่ ประกอบอาชีพโดยใช้วัตถุดิบของท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ จึงมีส่วนช่วยในการพัฒนาประเทศ ได้เหมาะสมทั้งในทางเศรษฐกิจและสังคม

เสรี หอมเกษร ใน ชนะ แ่งพิบูลย์ (2537: 31) ในงานวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้ใหญ่บ้านหญิง : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างผู้ใหญ่บ้านหญิงและผู้ใหญ่บ้านชาย ในเขตพื้นที่อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่าผู้ใหญ่บ้านหญิงและผู้ใหญ่บ้านชายแสดงบทบาทในการเป็นตัวแทนทางราชการ บทบาทในการเป็นตัวแทนประชาชน และบทบาทของผู้นำชุมชนได้เท่าเทียมกัน มีแตกต่างกันบ้างในประเด็น คือ ในการอำนวยความสะดวกในการเป็นตัวแทนทางราชการและ ในการดูแลทรัพย์สินของทางราชการนั้นผู้ใหญ่บ้านหญิงแสดงบทบาทได้ดีกว่า แต่ในการเป็นตัวแทนของทางราชการด้านจับกุมผู้กระทำความผิดนั้น ผู้ใหญ่บ้านชายแสดงบทบาทได้ดีกว่า

ทองวิจัยและประเมินผล กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ใน ชนะ แ่งพิบูลย์ (2537: 28) วิจัยเรื่อง บทบาทการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจและสังคมของสตรีในชนบท โดยเลือกทำการศึกษาในภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิธีการศึกษาใช้วิธีการสัมภาษณ์ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า สตรีในชนบทมีความตระหนักในบทบาทของตนต่อชุมชน โดยเห็นว่าตนเองควรมีหน้าที่ช่วยพัฒนาบำรุงชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ ในด้านการมีส่วนร่วมทางด้านเศรษฐกิจและปรากฏว่า สตรีในชนบทมีทัศนคติคล้อยกันว่า สตรีไม่ควรรับผิดชอบในฐานะแม่บ้านในครอบครัวเท่านั้นแต่

ควรมีหน้าที่ทำงานอื่น ๆ เพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัวในแง่ของกิจกรรมพัฒนาสตรีต่าง ๆ นอกจากนั้นยังพบอีกว่า สตรีชนบทมีความสนใจต่อการดำเนินงานเหล่านั้น และใคร่จะได้รับความรู้และประโยชน์ต่าง ๆ จากกิจกรรมเหล่านั้นเสมอ อย่างไรก็ตาม การรวมกลุ่มสตรีเพื่อประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ยังไม่ประสบผลสำเร็จและมีท่าทีที่จะสลายตัวลงได้ง่ายในอนาคต ซึ่งเหตุผลก็คือ การจัดตั้งกลุ่มขึ้นมานั้นปราศจากเป้าหมายและนโยบายระยะยาว ทั้งไม่คำนึงถึงหลักการรวมกลุ่ม และมุ่งปริมาณมากกว่าคุณภาพ

สุนิมิต สุจิตานนท์ และคณะ ใน ชนะ แพ่งพิบูลย์ (2537: 31) ในรายงานการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของสตรีในการพัฒนาเพื่อการพึ่งตนเอง : ศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มเลี้ยงไหมบ้านนางาม อำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมและเป็นอุปสรรคต่อการเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนา คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า สตรีโสดจะคล่องตัวกว่าสตรีที่แต่งงานแล้ว
2. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ พบว่า ขนาดที่ดินที่ถือครอง จำนวนแรงงานในครอบครัว และเงินทุน มีส่วนสนับสนุนให้เข้าไปมีส่วนร่วมในกลุ่มมากขึ้น
3. ปัจจัยด้านจิตวิทยาและสังคม พบว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐมีส่วนสนับสนุนต่อความก้าวหน้าของกลุ่ม เพราะถ้ากลุ่มได้รับการยอมรับจากชุมชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐแล้ว จะทำให้มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มมากขึ้น

จากการศึกษาของอวยพร เชื้อนแก้ว (2534: 102-113) เรื่องการวิเคราะห์แนวความคิดและนโยบายการจัดตั้งและพัฒนาองค์กรสตรีในชนบท พบว่า ปัจจัยที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มสตรี เลือกผู้นำสตรีในกลุ่ม เพราะความอาวุโส ทำให้เป็นที่ยอมรับนับถือและเชื่อฟังของสมาชิก ฐานะทางเศรษฐกิจที่ดี เป็นผู้มีเวลาว่างมากกว่าคนอื่น ๆ สามารถเข้าร่วมงานของทางการได้ เป็นผู้สนใจเข้ารับการฝึกอบรม และสนใจทดลองทำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากเจ้าหน้าที่ผู้ให้ความรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้มีการศึกษาสูง มีความสามารถในการทำงานฝีมือ และเป็นผู้เสียสละ

อภิชาติ จำรัสฤทธิ์รักษ์ และเทพี พันธุมธนา (2527: 7-8) ได้ศึกษาปัญหาและอุปสรรคของผู้นำท้องถิ่นสตรี พบว่า แรงจูงใจของสตรีที่ทำให้สมัครรับเลือกตั้งเป็นผู้ใหญ่บ้านนั้นมาจาก

1. เป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับบุคคลที่ดำรงตำแหน่งนั้นอยู่ก่อนแล้ว
2. เป็นบุคคลที่มีความสนใจในการทำงานเพื่อส่วนรวม
3. เป็นบุคคลที่มีความคิดว่าการก้าวขึ้นเป็นผู้นำสตรีนั้นเป็นเรื่องท้าทาย

บวร ประพฤติดี และคณะ ใน ชนะ แพ่งพิบูลย์ (2537: 27) วิจัยพบว่า การศึกษามีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้ผู้นำสตรีประสบผลสำเร็จ และสตรีที่มีการศึกษาสูงยิ่งขึ้นมีโอกาสเป็นผู้นำทางการบริหารมากกว่าสตรีที่มีการศึกษาดำกว่า สตรีที่มีความกระตือรือร้นน้อย โอกาสที่จะเป็นผู้นำทางการบริหารก็น้อยไปด้วย นักบริหารสตรีที่ประสบความสำเร็จล้วนเป็นบุคคลที่มีความสามารถ ตั้งใจทำงาน กระตือรือร้น และมุ่งหาประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานเสมอ นักบริหารสตรี เหล่านี้จึงทำงานเหมือนเพศชาย และในอนาคคเชื่อว่าไม่มีความแตกต่างในเรื่องความสามารถในการทำงานระหว่างเพศหญิงและชาย และยังพบว่าสังคมไทยเริ่มมองเห็นความสำคัญของสตรียอมรับความรู้ ความสามารถว่าเสมอภาคกับชาย นอกจากนั้น สังคมไทยยังเปิดโอกาสให้สตรีไทยเข้าดำรงตำแหน่งระดับผู้บริหารองค์การต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น ดังนั้น หากสังคมไทยไม่นิยมยกย่องเพศหญิงแล้ว โอกาสการก้าวไปเป็นผู้นำของเพศหญิงก็น้อยตามไปด้วย

จริญ พุเต็มวงศ์ (2538: 93) ได้ทำการศึกษากระบวนการทางการศึกษาและปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตพบว่า ปัจจัยที่สนับสนุนให้กลุ่มพึ่งตนเองได้ คือผู้นำหรือกรรมการกลุ่ม การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานและผู้นำชุมชน หน่วยงานหรือองค์กรที่เป็นพี่เลี้ยงของกลุ่ม การรวมตัวของกลุ่มซึ่งส่วนใหญ่เป็นสตรีถึงร้อยละ 64.19 ขนาดของกลุ่ม และจุดมุ่งหมายและการสื่อสารภายในกลุ่ม ส่วนปัจจัยที่ทำให้กลุ่มคงอยู่ได้แก่ การปรับตัวของกลุ่มในการกำหนดเป้าหมาย การมีความสัมพันธ์อันดีภายในกลุ่ม การสร้างบรรยากาศภายในกลุ่ม ประสิทธิผลของกลุ่มและกิจกรรมของกลุ่ม บทบาทของการศึกษาที่มีผลต่อการคงอยู่ของกลุ่มออมทรัพย์ คือ การศึกษาด้วยตนเองของสมาชิกกลุ่มแก้ปัญหาของตนเอง และของกลุ่มได้

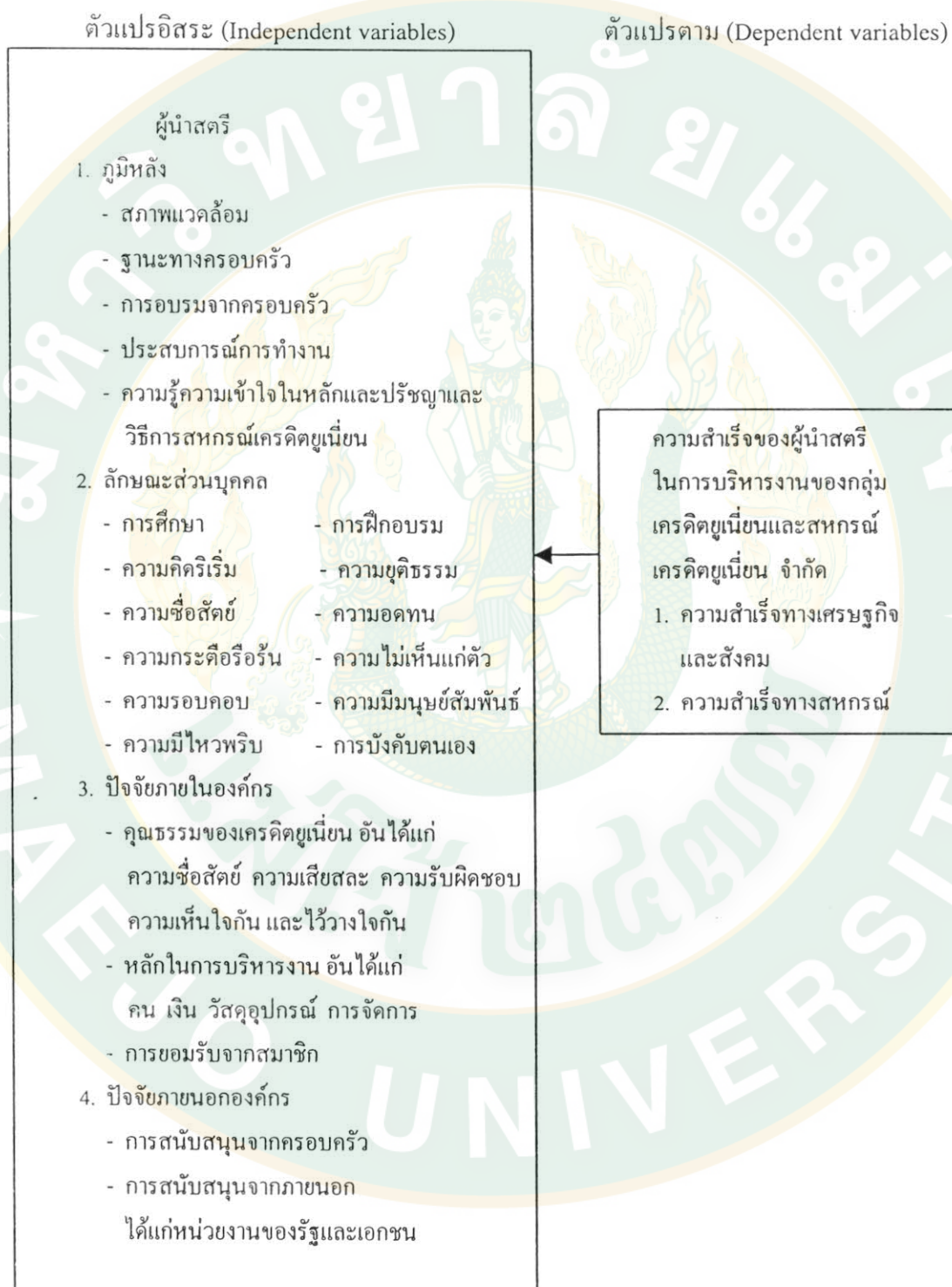
ชาติชาย มณีกาญจน์ (2538: 69-70) ได้ทำการศึกษาศักยภาพขององค์กรชุมชนในการจัดการกองทุนหมุนเวียน ของกลุ่มออมทรัพย์บ้านแซ่ซ้อน หมู่ที่ 1 ตำบลห้วยยาบ จังหวัดลำพูน พบว่า สิ่งที่ทำให้องค์กรชุมชนมีศักยภาพในการจัดการกองทุนหมุนเวียนคือ

1. การที่มีความเห็นพ้องถึงปัญหาและเกิดการยอมรับร่วมกันในวิธีการแก้ปัญหา
2. ความเชื่อศรัทธาในตัวผู้นำ
3. ความสัมพันธ์กันในเครือญาติ
4. การมีผลประโยชน์ร่วมกัน
5. การรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน
6. การไม่เห็นแก่ตัวและมีการเสียสละเพื่อส่วนรวม
7. การมีข้อมูลในการตัดสินใจที่เพียงพอ

8. การเข้าใจในเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน
9. การมีส่วนร่วมในความคิดและการดำเนินการ
10. การเข้ามามีส่วนร่วมด้วยความสมัครใจ
11. การที่มีความสัจซื่อและมีคุณธรรม
12. การมีความเข้าใจในกระบวนการทำงานและบทบาทหน้าที่ ตลอดจนการมีความรับผิดชอบต่อกลุ่ม

จากเอกสารอ้างอิงและแนวความคิดทฤษฎีต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่า การที่ผู้นำสตรีในกลุ่มเครดิตยูเนียนและสหกรณ์เครดิตยูเนียน จะประสบความสำเร็จในการบริหารงานได้นั้น จำเป็นต้องใช้ปัจจัยหลายอย่างเข้ามาช่วยเหลือ ทั้งจากกำลังความสามารถของตนเอง และจากสิ่งอื่น ๆ รอบข้าง โดยเริ่มจากสภาพแวดล้อมที่หล่อหลอมผู้นำสตรี ฐานะทางครอบครัว การอบรมจากครอบครัว ประสบการณ์การทำงาน ความรู้ความเข้าใจในหลักและปรัชญาและวิธีการสหกรณ์เครดิตยูเนียน ซึ่งทั้งหมดเป็นภูมิหลังของผู้นำสตรี ลักษณะส่วนบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ผู้นำสตรีประสบความสำเร็จ อันได้แก่ การศึกษา การฝึกอบรม ความคิดริเริ่ม ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความอดทน ความกระตือรือร้น ความไม่เห็นแก่ตัว ความรอบคอบ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความมีไหวพริบ การบังคับตนเอง และยักรวมไปถึงปัจจัยภายในองค์กรและภายนอกองค์กรที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ โดยปัจจัยภายในองค์กรได้แก่ คุณธรรมของเครดิตยูเนียน หลักในการบริหารงาน และการยอมรับจากสมาชิก ปัจจัยภายนอกองค์กร ได้แก่ การสนับสนุนจากครอบครัว และจากหน่วยงานของรัฐและเอกชน ซึ่งจะเป็นปัจจัยช่วยเหลือตามมามากมาย

กรอบแนวความคิดในการวิจัย
(Conceptual Framework of the Study)



ภาพที่ 6 : กรอบแนวความคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย
(Research Hypotheses)

ปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ ภูมิหลัง, ลักษณะส่วนบุคคล, ปัจจัยภายในองค์กร และ ปัจจัยภายนอกองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของผู้นำสตรีในการบริหารงานของกลุ่มเครดิตยูเนียน และสหกรณ์เครดิตยูเนียน จำกัด



บทที่ 3

วิธีการวิจัย

(RESEARCH MET HODOLOGY)

สถานที่ดำเนินการวิจัย

(Locale of the Study)

สถานที่ดำเนินการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของผู้นำสตรีในการบริหารงานของกลุ่มเครดิตยูเนียนและสหกรณ์เครดิตยูเนียน จำกัด ในจังหวัดเชียงใหม่และลำพูน ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากผู้นำสตรี และสมาชิกของกลุ่มออมทรัพย์และสหกรณ์เครดิตยูเนียนที่ประสบความสำเร็จแล้ว โดยได้เลือกสถานที่ดำเนินการวิจัยในจังหวัดเชียงใหม่และลำพูน อันได้แก่

- | | |
|---|--------------------|
| 1. กลุ่มเครดิตยูเนียนดอนแก้วร่วมใจ | (จังหวัดเชียงใหม่) |
| 2. สหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด | (จังหวัดเชียงใหม่) |
| 5. กลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคว | (จังหวัดลำพูน) |

ประชากรและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

(Population and Sampling Procedures)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมการดำเนินการ และสมาชิกของกลุ่มเครดิตยูเนียนและสหกรณ์เครดิตยูเนียน จำกัด ในจังหวัดเชียงใหม่และลำพูน 3 แห่ง รวมประชากรทั้งสิ้น 689 คนแบ่งกลุ่มประชากรออกเป็น 2 ประเภทคือคณะกรรมการดำเนินการจำนวน 44 คน ซึ่งเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด และสมาชิกจำนวน 645 คน โดยกลุ่มเครดิตยูเนียนดอนแก้วร่วมใจ สหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด และกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคว มีจำนวนคณะกรรมการดำเนินการ 15 คน 14 คน และ 15 คน ตามลำดับและสมาชิกมีจำนวน 125 คน 167 คน และ 353 คนตามลำดับ ที่แสดงไว้ในตารางที่ 1 ซึ่งการสุ่มตัวอย่างทำการเลือกสุ่มเฉพาะกลุ่มสมาชิกเท่านั้นโดยใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยใช้วิธีการจับสลาก

การสุ่มตัวอย่างมี 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้ คือ

ขั้นที่ 1 การคำนวณหาจำนวนตัวอย่าง

การคำนวณหาจำนวนตัวอย่าง คำนวณหาจำนวนตัวอย่างเฉพาะกลุ่มสมาชิก โดยใช้สูตร Yamane ใน สุวรรณ ฐวโชติ (2541: 81-93) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยมีสูตร ดังต่อไปนี้ คือ

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ n = จำนวนสมาชิกกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนประชากรทั้งหมด
 e = สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่จะยอมให้เกิดได้
 5 เปอร์เซ็นต์ หรือ 0.05

เมื่อกำหนดตามสูตรแล้วได้จำนวนตัวอย่างหรือขนาดของตัวอย่างตามตารางที่ 1 ซึ่งได้แสดงการคำนวณไว้ในภาคผนวก ก.

ตารางที่ 4 จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มและสหกรณ์	กลุ่มกรรมการดำเนินการ ¹	กลุ่มสมาชิก
กลุ่มเครดิตยูเนียนดอนแก้วร่วมใจ	15	125
สหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด	14	167
กลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคว	15	353
	44	645

หมายเหตุ : ¹ กลุ่มคณะกรรมการดำเนินการ ใช้จำนวนประชากร

ขั้นที่ 2 การคำนวณหาจำนวนตัวอย่าง ในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามกลุ่มเครดิตยูเนียนและสหกรณ์เครดิตยูเนียน

การคำนวณหาจำนวนตัวอย่าง ในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามกลุ่มเครดิตยูเนียนและสหกรณ์เครดิตยูเนียน ของขั้นที่ 1 นั้น ใช้สูตร Nagtalon (1983) ใน นำชัย ทนุผล อ่างโน อนันทร ฌ นกร (2542: 38) ซึ่งมีสูตรดังนี้

$$n_i = \frac{nN_i}{N}$$

เมื่อ n_i = แทนจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม
 n = แทนจำนวนตัวอย่างทั้งหมด
 N_i = แทนจำนวนประชากรแต่ละกลุ่ม
 N = แทนจำนวนประชากรทั้งหมด

จากการคำนวณตามสูตรข้างต้น ได้แสดงผลลัพธ์ในตารางที่ 2 ซึ่งได้แสดงการคำนวณไว้ในภาคผนวก ก.

ตารางที่ 5 จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มเครดิตยูเนียนและสหกรณ์เครดิตยูเนียน จำกัด

(คน)

กลุ่มเครดิตยูเนียนและสหกรณ์ เครดิตยูเนียน จำกัด	ประเภทของกลุ่มตัวอย่าง					
	กลุ่มกรรมการ ดำเนินการ		กลุ่มสมาชิก		รวม	
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน
	ประชากร (N_1)	ตัวอย่าง (n_1)	ประชากร (N_1)	ตัวอย่าง (n_1)	ประชากร (N_1)	ตัวอย่าง (n_1)
1. กลุ่มเครดิตยูเนียนดอนแก้ว ร่วมใจ	15	15	125	41	140	56
2. สหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญา วาสพัฒนา จำกัด	14	14	167	61	181	75
3. กลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคว	15	15	353	145	368	160
รวม	44	44	645	247	689	291

เครื่องมือในการวิจัย (Instrument of the Study)

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) และแบบไม่มีโครงสร้าง (Informal Interview) คือใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (สุภาวศ์ จันทวานิช, 2542: 75-103) และได้จัดทำแบบสัมภาษณ์ออกเป็น 2 ชุดโดยมีรายละเอียดดังนี้

แบบสัมภาษณ์ชุดที่ 1 ใช้สอบถามประธานกรรมการซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับ ภูมิหลังของประธานกรรมการ ลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงาน ให้กลุ่มและสหกรณ์ประสบความสำเร็จ ทั้งปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร โดยใช้ทั้งแบบสัมภาษณ์และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม

แบบสัมภาษณ์ชุดที่ 2 ใช้สอบถามคณะกรรมการดำเนินการและสมาชิก ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับการยอมรับในเรื่องลักษณะส่วนบุคคล หลักคุณธรรมเครดิตยูเนียน และหลักในการบริหารงาน ที่สมาชิกมีต่อประธานกรรมการในกลุ่มและสหกรณ์ของตน

การทดสอบแบบสอบถาม (Questionnaire Pretesting)

การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสัมภาษณ์ ได้นำเอาแบบสัมภาษณ์ให้ประธานและคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบเพื่อให้ตรงกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาที่ต้องการจะวัด สำหรับด้านความเชื่อมั่นของแบบสัมภาษณ์ (Reliability) ได้ทำการทดสอบกับประธาน คณะกรรมการดำเนินการ และสมาชิกของกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านทุ่งยาว ที่ไม่ได้ถูกเลือกเป็นตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 20 ราย และได้นำข้อมูลไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาความเที่ยงสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ในพวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2538: 125) ดังนี้

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

α	=	สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
n	=	จำนวนข้อ
s_i^2	=	คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
s_t^2	=	คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

ผู้วิจัยได้ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสัมภาษณ์เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ผู้นำสตรีและคณะกรรมการกับสมาชิกของกลุ่มเครดิตยูเนียนและสหกรณ์เครดิตยูเนียน จำกัด จำนวน 20 ราย ผลการทดสอบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.97 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่คำนวณได้สูงกว่า 0.08 แสดงว่าแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้ได้ผลแม่นยำและเชื่อถือได้ (วสุธาร ศรีนพรัตน์, 2525: 48)

การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

1. เก็บรวบรวมข้อมูลแบบทฤษฎี จากรายงานประจำปีและสมุดบันทึกการประชุมของกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแก่วรร่วมใจ กลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคร่และสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด และจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเกี่ยวกับทุนธุรกิจชุมชนการสะสมทุน แนวความคิดเกี่ยวกับความสำเร็จ แนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำสตรี แนวความคิดเกี่ยวกับ

การบริหารงานสหกรณ์ และ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ โดยข้อมูลในรายงานประจำปีได้นำมาวิเคราะห์ ดังนี้

1.1 วิเคราะห์โดยใช้อัตราส่วนทางการเงิน (Ratio) เป็นการศึกษาข้อมูลด้านต่างๆของฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการ ได้แก่ อัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียน อัตราวิเคราะห์ความสามารถในการใช้สินทรัพย์ อัตราส่วนวิเคราะห์ความสามารถในการก่อหนี้ อัตราส่วนวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และอัตราส่วนเงินให้สมาชิกต่อจำนวนสมาชิก

1.2 วิเคราะห์แนวโน้ม (Trend Analysis) โดยการนำตัวเลขจากงบดุลและงบกำไรขาดทุนมาวิเคราะห์อัตราร้อยละของแนวโน้ม เพื่อหาแนวโน้มของผลการดำเนินงานของสหกรณ์ โดยใช้อัตราร้อยละของปีฐานในการวิเคราะห์เพื่อทราบถึงแนวโน้มการดำเนินงาน

2. เก็บรวบรวมข้อมูลแบบปฐมภูมิได้จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยทำแบบสัมภาษณ์แบ่งเป็น 2 ชุด โดยชุดที่ 1 เพื่อถามประธานกรรมการเกี่ยวกับ ภูมิหลังของประธานกรรมการ ลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงาน ซึ่งมีทั้งปัจจัยภายในและภายนอกและใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วมเก็บข้อมูลในบางส่วนด้วย และชุดที่ 2 เพื่อถามคณะกรรมการดำเนินการและสมาชิกเกี่ยวกับการยอมรับในลักษณะส่วนบุคคล ของประธานกรรมการ หลักคุณธรรมเครดิตยูเนียน และ หลักในการบริหารงานที่คณะกรรมการและสมาชิกมีต่อประธานกรรมการ

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

(Analysis of Data)

การวิจัยครั้งนี้ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้นำมาถอดรหัสวิเคราะห์ และแปลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้ชุดโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences : SPSS/PC⁺) โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์และประเมินข้อมูลมีดังนี้ (สุวรรณ รุชโชติ, 2541: 117-237)

1. ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) เพื่อแจกแจงความถี่ในการจัดลำดับชั้นของลักษณะภูมิหลังของผู้นำ สตรี และความเข้าใจในหลักและปรัชญา และหลักวิธีการของสหกรณ์เครดิตยูเนียน จากข้อมูลของผู้นำ สตรี

2. ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง และการกระจายของค่าคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้наสตรี จากข้อมูลของสมาชิก และใช้เกณฑ์ค่าคะแนนเฉลี่ยนี้ในการวัดความสำเร็จทางสหกรณ์ คือ ความร่วมมือจากสมาชิก

โดยได้กำหนดเกณฑ์ค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21–5.00 แปลว่า ปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อความสำเร็จของผู้นำสตรีมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41–4.20 แปลว่า ปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อความสำเร็จของผู้นำสตรีมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61–3.40 แปลว่า ปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อความสำเร็จของผู้นำสตรีปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81–2.60 แปลว่า ปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อความสำเร็จของผู้นำสตรีน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.80 แปลว่า ปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อความสำเร็จของผู้นำสตรีน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความเข้าใจในหลักและปรัชญาและวิธีการสหกรณ์เครดิตยูเนียน

ในการวัดความเข้าใจในหลักและปรัชญาและวิธีการสหกรณ์เครดิตยูเนียน ของผู้นำสตรีทั้ง 3 แห่ง ได้วัดจากค่าคะแนนความถูกต้องที่ผู้นำสตรีตอบแบบสอบถามในตอนที 3 โดยถ้าตอบถูกค่าคะแนนในข้อนั้นจะเท่ากับ 1 คะแนนและถ้าตอบผิด ค่าคะแนนในข้อนั้นจะเท่ากับ 0 คะแนน จากนั้นนำคะแนนที่ได้มาคิดคำนวณน้ำหนักคะแนนเฉลี่ย โดยคำถามทั้งหมดมี 21 ข้อ เท่ากับ 100 คะแนน การให้คะแนนรวมทั้งหมดจะใช้หลักการเทียบบัญญัติใดอย่างค้ในการคิดคะแนน โดยแบ่งระดับคะแนนตามเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดผลการศึกษา ดังนี้ (สุชา จันทน์เอม, 2539: 226)

คะแนน 80 คะแนนขึ้นไป

หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจดีมาก

คะแนน 70-79 คะแนน

หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจดี

คะแนน 60-69 คะแนน

หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจปานกลาง

คะแนน 50-59 คะแนน

หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจน้อย

คะแนนต่ำกว่า 50 คะแนน

หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจน้อยมาก

4. ค่าสถิติ F – test ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน เพื่อทดสอบความแตกต่างเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้นำสตรี

5. การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) (สุภางค์ จันทวานิช, 2542: 144 – 154) นำมาวิเคราะห์ในเรื่อง ลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร ที่ได้จากข้อมูลของผู้นำสตรีโดยการสังเกตแบบมีส่วนร่วม

บทที่ 4

ผลการวิจัยและวิจารณ์

(RESULTS AND DISCUSSION)

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้นำสตรี ในกลุ่มเครดิตยูเนียนและสหกรณ์เครดิตยูเนียน จำกัด : กรณีศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดลำพูน ได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็นตอนตามชุดการสัมภาษณ์ทั้ง 2 ชุด อันได้แก่ ชุดแบบสัมภาษณ์ของผู้นำสตรีและชุดแบบสัมภาษณ์ของสมาชิก

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้นำสตรีด้วยค่าความถี่ และค่าร้อยละ โดยจะใช้วิเคราะห์ในเรื่องภูมิหลังของผู้นำสตรี และความเข้าใจในหลักและปรัชญาและหลักวิธีการของสหกรณ์เครดิตยูเนียนจากข้อมูลของผู้นำสตรี และใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ในเรื่องลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยภายนอกองค์กร

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้นำสตรี จากข้อมูลของสมาชิกโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และใช้สถิติ F - test ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยด้านลักษณะส่วนบุคคล หลักคุณธรรมเครดิตยูเนียน และหลักในการบริหารงานของแต่ละกลุ่มและสหกรณ์

ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรครวมทั้งแนวทางแก้ไขปัญหาในการพัฒนากลุ่มและสหกรณ์

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้นำสตรี

การวิเคราะห์ภูมิหลังของผู้นำสตรี

การวิเคราะห์ภูมิหลังของผู้นำสตรี ได้แบ่งหัวข้อออกเป็น 4 หัวข้อย่อย อันได้แก่ สภาพแวดล้อมฐานะทางครอบครัว การอบรมจากครอบครัว และประสบการณ์ในการทำงาน โดยได้แสดงเป็นค่าความถี่และค่าร้อยละ ตามตารางที่ 6 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 6 แสดงภูมิหลังของผู้นำสตรี

ภูมิหลัง	สหกรณ์เครดิต							
	กลุ่มเครดิตยูเนียน บ้านคอนแก้วร่วมใจ		กลุ่มเครดิตยูเนียน บ้านข้าวแคร่		ยูเนียนหิรัญญาวาส พัฒนา จำกัด		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สภาพแวดล้อม								
อายุ								
- ต่ำกว่า 40 ปี	-	-	-	-	-	-	-	-
- 40 – 50 ปี	-	-	-	-	-	-	-	-
- 51 ปีขึ้นไป	1	33.3	1	33.3	1	33.3	3	100
รวม	1	33.3	1	33.3	1	33.3	3	100
สถานภาพ								
- สมรส	1	33.3	1	33.3	-	-	2	66.7
- หย่าร้าง	-	-	-	-	1	33.3	1	33.3
รวม	1	33.3	1	33.3	1	33.3	3	100
จำนวนพี่น้อง								
- ลูกคนเดียว	-	-	-	-	-	-	-	-
- 1 – 2 คน	-	-	-	-	-	-	-	-
- 3 คนขึ้นไป	1	33.3	1	33.3	1	33.3	3	100
รวม	1	33.3	1	33.3	1	33.3	3	100
ลำดับการเกิด								
- คนแรก	1	33.3	1	33.3	-	-	2	66.7
- คนกลางๆ	-	-	-	-	-	-	-	-
- คนสุดท้าย	-	-	-	-	1	33.3	1	33.3
รวม	1	33.3	1	33.3	1	33.3	3	100
อาชีพหลักของท่าน								
- เกษตรกรรม	1	33.3	-	-	-	-	1	33.3
- ค้าขาย	-	-	1	33.3	-	-	1	33.3
- ผู้จัดการสหกรณ์	-	-	-	-	1	33.3	1	33.3
รวม	1	33.3	1	33.3	1	33.3	3	100

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ภูมิหลัง	กลุ่มเครดิตยูเนียน		กลุ่มเครดิตยูเนียน		สหกรณ์เครดิต		รวม	
	บ้านดอนแก้วร่วมใจ		บ้านข้าวแคว		ยูเนียนหิรัญญาวาส			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
อาชีพหลักของสามี								
- เกษตรกรรม	1	33.3	-	-	-	-	1	33.3
- รับราชการ	-	-	1	33.3	-	-	1	33.3
- ไม่มีสามี	-	-	-	-	1	33.3	1	33.3
รวม	1	33.3	1	33.3	1	33.3	3	100
ฐานะทางครอบครัวของท่าน								
- รวย	-	-	-	-	-	-	-	-
- ปานกลาง	1	33.3	1	33.3	1	33.3	3	100
- จน	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	1	33.3	1	33.3	1	33.3	3	100
ฐานะทางครอบครัวของบิดา								
- ค้าขาย	1	33.3	-	-	-	-	1	33.3
- รับราชการ	-	-	1	33.3	-	-	1	33.3
- เกษตรกรรม	-	-	-	-	1	33.3	1	33.3
รวม	1	33.3	1	33.3	1	33.3	3	100
อาชีพของมารดา								
- เกษตรกรรม	1	33.3	-	-	1	33.3	2	66.7
- ค้าขาย	-	-	1	33.3	-	33.3	1	33.3
รวม	1	33.3	1	33.3	1	33.3	3	100
ฐานะทางการเงินของบิดา/มารดา								
- รวย	-	-	-	-	-	-	-	-
- ปานกลาง	-	-	-	-	1	33.3	1	33.3
- ขากจน	1	33.3	1	33.3	-	-	2	66.7
รวม	1	33.3	1	33.3	1	33.3	3	100

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ภูมิหลัง	สหกรณ์เครดิต							
	กลุ่มเครดิตยูเนียน บ้านคอนแก้วร่วมใจ		กลุ่มเครดิตยูเนียน บ้านข้าวแคว		ยูเนียนหิรัญญาวาส พัฒนา จำกัด		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การอบรมจาก								
ครอบครัว								
การศึกษา								
- ป.4 หรือเทียบเท่า	1	33.3	-	-	-	-	1	33.3
- ป. 6 หรือเทียบเท่า	-	-	-	-	1	33.3	1	33.3
- ปริญญาตรี	-	-	1	33.3	-	-	1	33.3
รวม	1	33.3	1	33.3	1	33.3	3	100
ประสบการณ์การ								
ทำงาน								
หน้าที่ในวัยเด็ก								
- มี	1	33.3	1	33.3	1	33.3	3	100
- ไม่มี	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	1	33.3	1	33.3	1	33.3	3	100
ประสบการณ์ในการ								
ทำงานในกลุ่มและ								
สหกรณ์								
- 1 – 5 ปี	1	33.3	1	33.3	-	-	2	66.7
- 6 – 10 ปี	-	-	-	-	-	-	-	-
- 11 ปีขึ้นไป	-	-	-	-	1	33.3	1	33.3
รวม	1	33.3	1	33.3	1	33.3	3	100
ตำแหน่งอื่นนอกจาก								
ในกลุ่มและสหกรณ์								
- มี	1	33.3	1	33.3	-	-	2	66.7
- ไม่มี	-	-	-	-	1	33.3	1	33.3
รวม	1	33.3	1	33.3	1	33.3	3	100

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ภูมิหลัง	สหกรณ์เครดิต							
	กลุ่มเครดิตยูเนียน บ้านคอนแก้วร่วมใจ		กลุ่มเครดิตยูเนียน บ้านข้าวแคว		ยูเนียนหิรัญญาวาส พัฒนา จำกัด		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การฝึกอบรม ฐาน								
- เกษ	1	33.3	1	33.3	1	33.3	3	100
- ไม่เกษ	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	1	33.3	1	33.3	1	33.3	3	100

จากข้อมูลในตารางที่ 6 เมื่อนำมาวิเคราะห์ภูมิหลังของผู้นำสตรีตามหัวข้อที่กำหนด ได้ผลการวิจัยออกมาดังนี้

ภูมิหลังของผู้นำสตรี

สภาพแวดล้อม

อายุ

ด้านอายุของผู้นำสตรีนั้น พบว่า ผู้นำสตรีทั้ง 3 ท่าน มีช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป ทั้งสิ้น คิดเป็นจำนวนร้อยละ 100 นับได้ว่าเป็นผู้ที่มีความอาวุโสด้านวัยวุฒิในชุมชน

สถานภาพ

ด้านสถานภาพของผู้นำสตรี พบว่า มีผู้นำสตรีที่อยู่ในสถานภาพสมรส 2 ท่าน คือ ผู้นำสตรีของกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านคอนแก้วร่วมใจ และกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคว คิดเป็นร้อยละ 66.7 ส่วนผู้นำสตรีของสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด อยู่ในสถานภาพหย่าร้าง เพียงท่านเดียว หรือคิดเป็นร้อยละ 33.3

จำนวนพี่น้อง

ด้านจำนวนพี่น้องของผู้นำสตรี พบว่า ผู้นำสตรีท่าน 3 ท่าน ไม่มีใครเป็นลูกคนเดียว และเกิดมาในครอบครัวที่มีจำนวนพี่น้อง 3 คนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 100 คือ ผู้นำสตรีกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านดอนแก้วร่วมใจ มีพี่น้องทั้งหมด 4 คน ผู้นำสตรีกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแครงมีพี่น้องทั้งหมด 5 คน และผู้นำสตรีสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด มีจำนวนพี่น้องทั้งหมด 12 คน และเป็นที่น่าสนใจว่าพี่น้องทุกคนของผู้นำสตรี เกิดจากมารดาคนเดียวกัน

ลำดับการเกิด

ด้านลำดับการเกิดของผู้นำสตรี พบว่า ผู้นำสตรีกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านดอนแก้วร่วมใจ และผู้นำสตรีกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแครง ลำดับการเกิดอยู่ที่คนแรก คิดเป็นร้อยละ 66.7 ส่วนผู้นำสตรีสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด มีลำดับการเกิดอยู่ที่คนสุดท้าย คิดเป็นร้อยละ 33.3

อาชีพหลักของผู้นำสตรี

ด้านอาชีพหลักของผู้นำสตรี พบว่า ทั้ง 3 ท่าน มีอาชีพที่แตกต่างกันออกไป คือ ผู้นำสตรีกลุ่มเครดิตยูเนียนดอนแก้วร่วมใจ ประกอบอาชีพเกษตรกร คือ ทำนา และปลูกผักสวนครัว คิดเป็นร้อยละ 33.3 ส่วนผู้นำสตรีกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแครง ประกอบอาชีพค้าขาย คือ ขายวัสดุก่อสร้าง คิดเป็นร้อยละ 33.3 และผู้นำสตรีสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด ประกอบอาชีพเป็นผู้จัดการสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด คิดเป็นร้อยละ 33.3

อาชีพหลักของสามี

ด้านอาชีพหลักของสามีของผู้นำสตรีนั้น พบว่า ประกอบอาชีพแตกต่างกันไป คือ ผู้นำสตรีกลุ่มเครดิตยูเนียนดอนแก้วร่วมใจ สามีประกอบอาชีพเกษตรกร หรือคิดเป็นร้อยละ 33.3 ส่วนผู้นำสตรีกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแครง สามีรับราชการเป็นตำรวจ คิดเป็นร้อยละ 33.3 แต่ผู้นำสตรีสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด ได้หย่าร้างจากสามีไป หรือคิดเป็นร้อยละ 33.3

ฐานะทางครอบครัวของผู้นำสตรี

ด้านฐานะทางครอบครัวของผู้นำสตรี พบว่า ผู้นำสตรีทั้ง 3 ท่าน มีฐานะในระดับปานกลางซึ่งคิดเป็นร้อยละ 100 ถึงแม้ว่าผู้นำสตรีสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด จะไม่มีสามี แต่ก็ไม่ได้ประสบความลำบากแต่อย่างใด

ฐานะทางครอบครัว (บิดา มารดา)

อาชีพของบิดา

ด้านอาชีพของบิดาของผู้นำสตรีแต่ละท่านนั้นแตกต่างกันออกไป คือ ผู้นำสตรีกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแวนต์ร่วมใจบิดาประกอบอาชีพค้าขาย คิดเป็นร้อยละ 33.3 ส่วนกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคร่ บิดาประกอบอาชีพรับราชการเป็นครู คิดเป็นร้อยละ 33.3 และสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด บิดาประกอบอาชีพเกษตรกรกรรม คิดเป็นร้อยละ 33.3 เช่นกัน

อาชีพของมารดา

ด้านอาชีพของมารดาของผู้นำสตรีทั้ง 3 ท่านนั้น มีผู้นำสตรีของกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแวนต์ร่วมใจ และสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด ที่มารดาประกอบอาชีพทางการเกษตรเหมือนกัน หรือคิดเป็นร้อยละ 66.7 ส่วนผู้นำสตรีกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคร่นั้น มารดาประกอบอาชีพค้าขาย คิดเป็นร้อยละ 33.3

ฐานะทางการเงินของบิดา มารดา

ด้านฐานะทางการเงินของบิดา มารดา ของผู้นำสตรีทั้ง 3 ท่านในสมัยที่ยังอยู่กับบิดา มารดา พบว่า ครอบครัวของผู้นำสตรีกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแวนต์ร่วมใจ และกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคร่ มีฐานะยากจนเหมือนกัน หรือคิดเป็นร้อยละ 66.7 ส่วนผู้นำสตรีสหกรณ์หิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด ฐานะทางครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง หรือคิดเป็นร้อยละ 33.3

การอบรมจากครอบครัว

การศึกษา

ด้านการศึกษาของผู้นำสตรีที่ได้รับจากครอบครัว พบว่า ผู้นำสตรีกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแวนต์ร่วมใจได้รับการศึกษาเพียง ระดับชั้น ป. 4 คิดเป็นร้อยละ 33.3 แต่ปัจจุบันยังทำการศึกษาอยู่ที่สถาบันราชภัฏ เชียงใหม่ ในระดับอนุปริญญา เพราะให้ความสำคัญกับการศึกษามาก แม้ว่าจะมีครอบครัวแล้วก็ตาม ส่วนผู้นำสตรีของกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคร่ จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี สถาบันราชภัฏ เชียงใหม่ ซึ่งส่งตัวเองเรียนมาตลอด ไม่ได้เป็นภาระต่อครอบครัวแต่อย่างใด คิดเป็นร้อยละ 33.3 และผู้นำสตรีสหกรณ์หิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด จบการศึกษาใน

ระดับชั้น ป. 4 เช่นเดียวกับผู้นำสตรีกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแก้วร่วมใจ และปัจจุบันศึกษาต่อจนจบในระดับชั้น ป. 6 และพยายามที่จะเรียนให้อยู่ในระดับสูงขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 33.3

นอกจากจะได้รับการศึกษาในระดับเบื้องต้นแล้ว ผู้นำสตรีทั้ง 3 ท่าน ได้รับการอบรมสั่งสอนจากสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา และสถาบันศาสนา อย่างครบถ้วน โดยการอบรมสั่งสอนจากสถาบันเหล่านี้ ทำให้เกิดแนวความคิดที่หล่อหลอมความเป็นผู้นำในทุกวันนี้

ประสบการณ์การทำงาน

หน้าที่ในวัยเด็ก

ด้านหน้าที่ในวัยเด็กของผู้นำสตรีทั้ง 3 ท่าน พบว่า ในวัยเด็กทุกคนได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่รับผิดชอบในครอบครัวเหมือนกันทุกคน แล้วแต่กำลังความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละคน นอกจากหน้าที่รับผิดชอบในครอบครัวแล้ว ทั้งสามท่านยังมีหน้าที่รับผิดชอบดูแลกิจการของครอบครัวของแต่ละท่าน และหน้าที่ต่อสังคมในชุมชน เช่น ช่วยงานบุญต่าง ๆ งานขึ้นบ้านใหม่ งานมงคลต่าง ๆ เป็นต้น แสดงถึงการมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่วัยเด็ก

ประสบการณ์ในการทำงานในกลุ่มและสหกรณ์

ด้านประสบการณ์ในการทำงานในกลุ่มและสหกรณ์ของผู้นำสตรีทั้ง 3 ท่านนั้น พบว่า ผู้นำสตรีของกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแก้วร่วมใจ และกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านจัวแคว่ มีประสบการณ์ในการทำงานเพียง 1 – 5 ปี หรือคิดเป็นร้อยละ 66.7 โดยทั้ง 2 ท่าน เริ่มเข้ามาทำงานในกลุ่มเครดิตยูเนียน ได้เพียง 2 ปี ส่วนผู้นำสตรีสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด ทำงานในสหกรณ์มาแล้วถึง 11 ปี หรือคิดเป็นร้อยละ 33.3

ตำแหน่งอื่นนอกจากในกลุ่มและสหกรณ์

ด้านตำแหน่งอื่นนอกจากในกลุ่มและสหกรณ์ พบว่า ผู้นำสตรีทั้ง 3 ท่าน มีกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแก้วร่วมใจ และกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านจัวแคว่เพียง 2 ท่าน ที่มีตำแหน่งอื่นอีกนอกจากในกลุ่ม โดยผู้นำสตรีกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแก้วร่วมใจ มีตำแหน่งทางสังคมดังนี้ คือ 1. ประธานโครงการเพื่อสตรีและเยาวชนเชิงใหม่ 2. ประธานเครือข่ายงานพัฒนาเพื่อส่งเสริมกลุ่มออมทรัพย์และอาชีพเชิงใหม่ 3. รองประธานมูลนิธิพัฒนางานผู้สูงอายุ 4. กรรมการมูลนิธิหมู่บ้าน 5. อนุกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) 6. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสำนักงานกองทุนส่งเสริมสุขภาพ 7. อนุกรรมการพัฒนาผลิตภัณฑ์ 1 ตำบล 1 ผลิตภัณฑ์

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 8. กรรมการกองทุนเอสเอ็มอีสารภี 9. กรรมการศูนย์ประสานเพื่อพิทักษ์สิทธิเด็กจังหวัดเชียงใหม่ 10. กรรมการสมาคมผู้นำสตรีพัฒนาชุมชนไทย 11. อนุกรรมการวัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่ 12. กรรมการเครือข่ายแม่หญิงล้านนา 13. กรรมการเครือข่ายเด็กและเยาวชนภาคเหนือ 14. ผู้ประสานงานกลุ่มผักบ้านดอนแก้ว 15. กรรมการศึกษาพื้นที่โรงเรียนสารภีพิทยาคม 16. กรรมการเครือข่ายภูมิปัญญาไทยภาคเหนือ ส่วนผู้นำสตรีกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคว มีตำแหน่งทางสังคมอื่น ๆ ดังนี้คือ 1. ผู้ใหญ่บ้าน บ้านหมู่ 4 2. ประธานกรรมการพัฒนาสตรี ตำบลศรีบัวบาน 3. ประธานกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ตำบลศรีบัวบาน 4. เลขานุการกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร อำเภอเมือง ลำพูน 5. เลขานุการกรรมการพัฒนาสตรี อำเภอเมืองลำพูน 6. ประธานผู้นำกลุ่มอาชีพ จังหวัดลำพูน 7. สมาชิกสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 8. คณะทำงาน พอช. จังหวัดลำพูน 9. คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล 10. ประธานผู้นำเครือข่ายธุรกิจชุมชน จังหวัดลำพูน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 66.7 แต่ผู้นำสตรีสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด ไม่มีตำแหน่งอื่นอีกนอกจากเป็นผู้จัดการสหกรณ์ เท่านั้น หรือคิดเป็นร้อยละ 33.3

การฝึกอบรม ฐาน

ด้านการฝึกอบรม ฐานของผู้นำสตรีทั้ง 3 ท่าน พบว่า ได้รับการฝึกอบรมฐานในเรื่องเครดิตยูเนียนทุกท่าน และยังมีการฝึกอบรม ฐานอื่น ๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในในกลุ่มและสหกรณ์ได้ จึงมีความเข้าใจในหลักของเครดิตยูเนียน และการบริหารงานในกลุ่มและสหกรณ์เป็นอย่างดี

การวิเคราะห์ความเข้าใจในหลักและปรัชญาและวิธีการสหกรณ์เครดิตยูเนียน

ตารางที่ 7 ความรู้ ความเข้าใจในหลักและปรัชญาและวิธีการสหกรณ์เครดิตยูเนียนของผู้นำสตรี

กลุ่มและสหกรณ์	ร้อยละของค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับความเข้าใจ
กลุ่มเครดิตยูเนียนดอนแก้วร่วมใจ	100.00	ดีมาก
กลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคว	100.00	ดีมาก
สหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด	100.00	ดีมาก
รวม	100.00	ดีมาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ความรู้ ความเข้าใจในหลักและปรัชญาและวิธีการสหกรณ์ เครดิตยูเนียนของผู้นำสตรีทั้ง 3 แห่งอยู่ในระดับที่ดีมาก โดยได้ค่าคะแนนเฉลี่ยเต็ม 100 คะแนน ทุกท่าน ทั้งนี้เพราะผู้นำสตรีทุกท่านสามารถตอบคำถามเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจในหลักและ ปรัชญาและวิธีการสหกรณ์เครดิตยูเนียนได้ถูกหมดทุกข้อ แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจจริงในการ บริหารงานเพราะถ้าไม่เข้าใจในหลักและปรัชญาและวิธีการสหกรณ์เครดิตยูเนียนแล้ว ก็ไม่สามารถที่จะ บริหารกลุ่มและสหกรณ์ให้ประสบความสำเร็จได้

การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัย ภายในองค์กร และปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีผลต่อความ สำเร็จในการบริหารงานของผู้นำสตรี

ลักษณะส่วนบุคคล

การศึกษา

ผู้นำทั้งสามท่านให้ความสำคัญต่อการศึกษาเป็นอย่างมาก โดยคุณทองดี โพธิ์ของ ผู้นำสตรีกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแก่วรร่วมใจ ในสมัยเด็กไม่ได้มีโอกาสเรียนหนังสือจบชั้นสูง คือ จบเพียงชั้น ป. 4 แต่ก็มีความมุ่งมั่นที่จะศึกษาหาความรู้จึงไปหัดเพื่อนรำและเรียนเสริมสวยด้วย เมื่อมีครอบครัวก็ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และใช้วิชาชีพที่เรียนมาใช้ในการทำงานด้วย จากนั้น ก็มุ่งมั่นในการพัฒนาอาชีพด้านการเกษตรเป็นผู้มีความคิดริเริ่มในการเลี้ยงปลา และการปลูกพืช หลายชนิดในแปลงเดียวในอำเภอสารภี จนประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับแก่สาธารณชน โดยประเมินได้จากการได้รับปริญญาโทมหาบัณฑิตกิตติมศักดิ์ สาขาส่งเสริมการเกษตร คณะธุรกิจการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ และในขณะนี้คุณทองดียังศึกษาต่อในระดับอนุปริญญา สาขาพัฒนาชุมชนของ สถาบันราชภัฏ เชียงใหม่ ส่วนคุณภักจินดา ลังกาฟ้า ผู้นำสตรีกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคว่ ในวัยเด็กครอบครัวมีฐานะยากจน แต่ก็สามารถทำงานและส่งตัวเองเรียนจนจบปริญญาตรี ที่สถาบันราชภัฏ เชียงใหม่ และช่วยเหลืองานพัฒนาหมู่บ้านมาตลอด เมื่อมีครอบครัวก็ประกอบ อาชีพขายวัสดุก่อสร้าง ซึ่งเป็นกิจการของสามีแล้วก็ยังช่วยเหลืองานชุมชนอีกเช่นกัน และส่วน คุณฟองเมฆ เดชวงศ์ญา ผู้นำสตรีสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด เรียนจบ ชั้น ป. 4 ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เมื่อมีครอบครัวก็ยังทำการเกษตรอยู่ และอุทิศตนช่วยเหลือ งานในชุมชน ต่อมาได้รับการคัดเลือกจากสมาชิกสหกรณ์ให้เป็นผู้จัดการสหกรณ์ และพยายาม หาโอกาสเรียน ซึ่งขณะนี้จบชั้น ป. 6 ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน และจะพยายามเรียนใน ระดับที่สูงขึ้นไปอีก จึงสามารถสรุปได้ว่า ผู้นำทั้งสามท่านให้ความสำคัญกับการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

การฝึกอบรม

ผู้นำทั้งสามท่านมีประสบการณ์ในการฝึกอบรมอย่างมากมาย จากข้อมูลการสัมภาษณ์ พบว่า แต่ละท่านได้รับการคัดเลือกให้ไปฝึกอบรม ด้งานที่สำคัญหลายที่โดยคุณทองดี มีประสบการณ์การฝึกอบรมงานทั้งในและนอกประเทศโดยการฝึกอบรม ด้งานนอกประเทศนั้นคุณทองดีไปมาแล้วถึง 12 ประเทศ คือ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ เยอรมัน สิงคโปร์ คูไบ มาเลเซีย จีน อเมริกา ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย พม่า กัมพูชา และลาว โดยที่ประเทศลาวจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการอบรมทrophy ส่วนนอกนั้นจะเป็นเรื่องอื่น เพราะคุณทองดี ทำงานเกี่ยวข้องกับหลายองค์กร ส่วนการฝึกอบรมงานเกี่ยวกับเครดิตยูเนียนมีเฉพาะในประเทศ โดยมีทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่ให้การส่งเสริมในการฝึกอบรมงาน ด้านคุณภักจินดา และคุณฟองเมฆ เมื่อมีการฝึกอบรมงานที่ใดจะไปด้วยเกือบทุกครั้ง โดยหน่วยงานภาครัฐและเอกชนเช่นกันที่เข้ามาส่งเสริมให้ความรู้ ให้ทุนสนับสนุนการฝึกอบรมงานทั้งที่เกี่ยวกับเครดิตยูเนียน และเรื่องอื่น ๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในเรื่องของเครดิตยูเนียนได้เช่นกัน และพยายามที่จะไปด้วยตัวเอง ทุกครั้ง หรือพาสมาชิกไปด้วยเมื่อมีโอกาส

ความคิดริเริ่ม

ด้านความคิดริเริ่มผู้นำทั้งสามท่าน มีความคิดริเริ่มในการจัดตั้งกลุ่มและสหกรณ์ขึ้นมา ทั้งสิ้นเป็นกลุ่มและสหกรณ์ที่จัดตั้งขึ้นโดยไม่ได้มีหน่วยงานใด ๆ เป็นผู้จัดตั้งให้ เรียกว่า เป็นการริเริ่มจากคนในชุมชนเอง เพราะผู้นำทั้งสามท่านเล็งเห็นว่า การตั้งสถาบันการเงินในชุมชน โดยมีคนในชุมชนเป็นเจ้าของเป็นสิ่งที่ดีและมั่นคงกว่าที่จะรับจากภายนอก เป็นประโยชน์ต่อชุมชนจึงได้ทำการติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ภาคเอกชนที่เกี่ยวกับเครดิตยูเนียนที่มาให้ข้อมูลความรู้ต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานเครดิตยูเนียน ทั้ง 3 ท่านเป็นผู้ที่มุ่งมั่นในความสำเร็จไม่หยุดอยู่กับที่ หรือเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในระดับหนึ่งแล้วต้องการก้าวไปอีกในระดับหนึ่ง

ความยุติธรรม

ผู้นำทั้งสามท่านได้ยึดหลักความยุติธรรม เป็นคุณธรรมข้อหนึ่งในการบริหารงานภายในกลุ่มและสหกรณ์ จากการสัมภาษณ์ผู้นำทั้งสามท่าน พบว่า การที่สมาชิกมาขอกู้เงินกับกลุ่มและสหกรณ์นั้น มิได้ใช้หลักความใกล้ชิดสนิทสนมกันแล้วจะปล่อยเงินกู้ให้ก่อน แต่จะดูตามวัตถุประสงค์ของการกู้ ความจำเป็นที่จะต้องใช้เงิน จำนวนเงินที่จะกู้เงิน และความน่าจะเป็นในการใช้คืน และยังใช้หลักความน่าเชื่อถือและไว้วางใจของสมาชิกแต่ละคนในการพิจารณาด้วย

ความซื่อสัตย์

ความซื่อสัตย์ ถือเป็นคุณธรรมข้อใหญ่ เพราะจากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้นำทั้งสามท่านเน้นในเรื่องความซื่อสัตย์เป็นอย่างมาก ทั้งฝ่ายของคณะกรรมการ พนักงาน และสมาชิก ต้องมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและส่วนร่วม คือ คณะกรรมการต้องมีความโปร่งใสในเรื่องการชี้แจงงบประมาณ รายรับ รายจ่ายต่าง ๆ ส่วนสมาชิกเองต้องชำระเงินกู้ให้ตรงตามกำหนดที่ได้นัดหมายไว้ เพื่อให้การหมุนเวียนของรายได้และค่าใช้จ่ายของกลุ่มและสหกรณ์ มีสภาพคล่องที่ดี

ความอดทน

ด้านความอดทนของผู้นำสตรี จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้นำทั้งสามท่านมีความอดทนต่อการทำงาน ซึ่งผู้นำสตรีเหล่านี้ได้ฝึกความอดทนมาตั้งแต่สมัยเด็ก ๆ ที่ต้องผ่านความยากลำบากในการช่วยรับผิดชอบงานในครอบครัวและหารายได้มาช่วยจุนเจือครอบครัว ทำให้เป็นผู้ที่ทำงานเก่งมาจนถึงปัจจุบัน ทั้งงานส่วนตัวและงานส่วนรวม คืองานของกลุ่มและสหกรณ์ การทำงานอย่างต่อเนื่องทำให้พัฒนาได้เร็ว วัสดุได้จากจำนวนสมาชิกที่เพิ่มขึ้น และทุนการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้นเป็นลำดับ โดยกลุ่มของคุนทองดี ตอนเริ่มแรกมีสมาชิก 70 คน ในปี 2530 มีทุนการดำเนินงาน 10,000 บาท และในปัจจุบัน (ปี 2542) มีสมาชิกทั้งหมด 140 คน ทุนดำเนินงานหรือทุนเรือนหุ้น 119,000 บาท ส่วนคุณภักดีจินดา เริ่มจัดตั้งครั้งแรกในปี 2542 ในรูปแบบธนาคารหมู่บ้านมีสมาชิก 156 คน มีทุนดำเนินงาน 346,800 บาท และเปลี่ยนมาเป็นกลุ่มเครดิตยูเนียน ในปัจจุบัน (ปี 2543) มีสมาชิกทั้งสิ้น 368 คน มีทุนดำเนินงานหรือทุนเรือนหุ้น 601,770 บาท และคุณฟองเมฆ ตอนเริ่มแรกเมื่อปี 2534 มีสมาชิกเริ่มแรก 57 คน ทุนดำเนินงาน 38,320 บาท ต่อมาได้จดทะเบียนเป็นสหกรณ์เครดิตยูเนียนในปี 2538 และในปัจจุบัน (ปี 2542) มีสมาชิกรวม 181 คน มีทุนดำเนินงาน 3,671,479.11 บาท

ความกระตือรือร้น

ด้านความกระตือรือร้นของผู้นำสตรี จากการสัมภาษณ์ พบว่า มีความกระตือรือร้นเป็นอย่างมาก คุได้จากความสำเร็จของกลุ่มและสหกรณ์แต่ละแห่ง ที่มีการพัฒนาทั้งด้านบุคลากร คือคณะกรรมการและพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการเงินที่มีจำนวนทุนดำเนินงานเพิ่มขึ้นนับจากวันก่อตั้งรวมถึงจำนวนสมาชิกด้วย ด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยโดยที่กลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแวนต์ร่วมใจ มีสำนักงานเป็นของตนเอง ซึ่งตอนเริ่มแรกต้องอาศัยศาลารวมใจของหมู่บ้านในการดำเนินงาน กลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคว กำลังอยู่ในช่วงของการรอการดำเนินการสร้าง เพราะมีทุนขยายเพียงพอ และสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด ก็กำลังจะสร้าง

สำนักงานเช่นกัน ในด้านการบริหารจัดการ ผู้นำทั้งสามท่านมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยจะไปฝึกอบรมดูงานและนำมาพัฒนากลุ่มและสหกรณ์เสมอถ้ามีโอกาส ทำให้ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ คือ มีทุนดำเนินงานเพิ่มขึ้น และสังคม คือ มีสวัสดิการให้กับสมาชิกในด้านการรักษาพยาบาล ค่าทำศพ การยกหนี้ให้กับสมาชิกเมื่อสมาชิกเสียชีวิตและเป็นสมาชิกที่มีความประพฤติดี มีระเบียบ วินัย ในการชำระคืนเงินกู้ยืมอย่างสม่ำเสมอ การให้ของขวัญแก่สมาชิกที่ขึ้นบ้านใหม่ แต่งงาน และคลอดบุตร รวมถึงสวัสดิการค่าตอบแทนแก่สมาชิกผู้สูงอายุที่มีอายุเกิน 70 ปีขึ้นไป โดยจะมากขึ้นขึ้นอยู่กับนโยบายของกลุ่มและสหกรณ์ของแต่ละแห่ง และเป็นที่ยกย่องได้ยิ่งกว่าการที่กลุ่มและสหกรณ์ประสบความสำเร็จในด้านเศรษฐกิจและสังคมนั้น มิได้มีหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนใดเลยจะมาช่วยส่งเสริมและสนับสนุนในการให้ทุนช่วยเหลือ จะมีก็แต่ส่งเสริมในการให้ความรู้ ฝึกอบรม ดูงาน และอำนวยความสะดวกในการประสานงานเท่านั้น

ความไม่เห็นแก่ตัว

ด้านความไม่เห็นแก่ตัวของผู้นำสตรี จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้นำทั้งสามท่านเป็นที่เคารพนับถือ ทั้งทางด้านวิทยุ และคุณวุฒิ เพราะเป็นผู้ที่มีความเสียสละให้กับกลุ่มและสหกรณ์ รวมถึงชุมชนอย่างมาก ดูได้จากตำแหน่งทางสังคมมากมายที่ทั้งสามท่านได้รับ จากการเป็นผู้รู้จักให้จึงกลายเป็นผู้ได้รับจากผู้อื่น

ความรอบคอบ

ด้านความรอบคอบของผู้นำสตรี จากข้อมูลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้นำทั้งสามท่านมีความละเอียด รอบคอบมาก โดยเฉพาะในเรื่องการเงิน เช่น สัญญากู้ยืมเงินของสมาชิก จะมีผู้เก็บเอกสารเก็บอย่างเป็นระเบียบ เรียบร้อย ป้องกันการสูญหาย การติดต่อกับบุคคลภายนอก ทั้งสามท่านกล่าวว่า ต้องระมัดระวังมิให้กลุ่มและสหกรณ์เสียผลประโยชน์เพราะเป็นผลประโยชน์ของส่วนรวม ทุกคนเป็นเจ้าของกลุ่มและสหกรณ์ร่วมกัน

ความมีมนุษยสัมพันธ์

ความมีมนุษยสัมพันธ์เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่ง ของการติดต่อประสานงานภายในกลุ่มและสหกรณ์ ชุมชน และสังคมภายนอกของผู้นำทั้งสามท่าน จากการได้สัมภาษณ์และพูดคุยกับผู้นำทั้งสามท่านพบว่า เป็นผู้มีอัธยาศัย มีน้ำใจไมตรี มีความจริงใจ ทำให้ผู้ที่ได้พบปะ พูดคุย เกิดความรู้สึกอบอุ่น สบายใจและเป็นกันเอง

ความมีไหวพริบ

ความมีไหวพริบ ปฏิภาณ ของผู้นำสตรี จากการสัมภาษณ์ พบว่า เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ผู้นำทั้งสามท่านจะพยายามแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เช่น ในการประชุมประจำปี ประชุมกลุ่ม ประชุม คณะกรรมการ เป็นต้น เมื่อมีการโต้แย้งกันจนถึงขั้นรุนแรง ผู้นำทั้งสามจะเป็นผู้ไกล่เกลี่ย ให้บรรยากาศในที่ประชุมไม่ให้เกิดความตึงเครียด และสามารถดำเนินการประชุมให้สำเร็จลุล่วง โดยดี

การบังคับตนเอง

ด้านการบังคับตนเองของผู้นำสตรี จากการสัมภาษณ์พบว่า ทั้งสามท่าน มีการบังคับตนเองมิให้ใช้อารมณ์เหนือเหตุผล เช่น ในการประชุมของกลุ่มและสหกรณ์ใด ๆ ก็ตาม ผู้นำทั้งสาม ท่านจะไม่ตอบโต้ผู้ที่กล่าวหาตน จะใช้เหตุผลในการชี้แจงเสมอ

คุณธรรม 5 ประการของเครดิตยูเนียน

ผู้นำทั้งสามท่านกล่าวว่า คุณธรรม 5 ประการของเครดิตยูเนียน อันได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความรับผิดชอบ ความเห็นใจซึ่งกันและกัน และความเชื่อใจกัน เป็นคุณธรรม ประจำใจที่ทั้งตัวผู้นำเอง และสมาชิกที่ต้องปฏิบัติในกลุ่มและสหกรณ์ เพื่อให้ได้เปรียบรื้อกับเพื่อน สมาชิกท่านอื่น ผู้นำทั้งสามท่านจะให้ความสำคัญกับคุณธรรมทั้ง 5 ประการนี้มากเพราะถือเป็น หัวใจของการทำงานของเครดิตยูเนียน สังกัดได้จากกลุ่มและสหกรณ์ทั้งสามแห่งนี้จะติดป้ายคุณธรรม 5 ประการของเครดิตยูเนียนไว้ทุกแห่ง โดยการทำเช่นนี้ก็เพื่อที่จะให้สมาชิกจดจำและระลึกถึง อยู่เสมอจะได้มีความลึกซึ้งคุณธรรมทั้ง 5 ข้อนี้

หลักในการบริหารงาน

การบริหารคน

การบริหารคนในกลุ่มและสหกรณ์นั้น ต้องมีการเลือกเฟ้นผู้ที่มีความรับผิดชอบ และ เสียสละด้วยใจจริง ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวมาเป็นคณะกรรมการและพนักงานในกลุ่มและ สหกรณ์ โดยกลุ่มของคุณทองคินั้น คณะกรรมการมีความสามารถและความรับผิดชอบ และ คุณทองดีได้เลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน เช่น ตำแหน่งเหรัญญิกของกลุ่มซึ่งมีหน้าที่เก็บเงินกู้ยืม และดอกเบี้ยของสมาชิก ผู้ที่ทำหน้าที่นี้คือ ผู้ที่เคยปล่อยเงินกู้ในหมู่บ้านสมัยก่อนที่จะมีกลุ่มเครดิต

ยูเนียนคอนแวนต์ร่วมใจเกิดขึ้น และเคยมีประสบการณ์นี้สูญเสียจากการปล่อยเงินกู้มาแล้ว จึงมีวิธีการทำให้สมาชิกจ่ายเงินชำระคืนตามกำหนดได้ ด้านคุณภักจินดา คณะกรรมการของกลุ่มมีประสิทธิภาพมาก จากการสัมภาษณ์และสอบถามสมาชิกกลุ่ม พบว่าคณะกรรมการของกลุ่มทำหน้าที่ได้ดีมาก คือมีหน้าที่รับฝากเงินและรับชำระหนี้ คือเมื่อสมาชิกคนใดลืมนัดไม่มาฝากเงินหรือชำระคืน ก็จะตามไปถึงที่บ้านและเก็บเงินที่บ้านสมาชิกเลย และไม่ว่างานจะหนักเพียงใดในช่วงเวลานั้น ก็จะทำงานให้เสร็จบางที่อยู่กันจนค่ำมืดและไม่คุ้มกับค่าตอบแทนครั้งละ 200 บาทเลย และคุณฟองเมฆ ซึ่งเป็นผู้จัดการของสหกรณ์ด้วย ได้จ้างลูกหลานสมาชิกมาเป็นพนักงานของสหกรณ์ ทำหน้าที่รับฝากเงินและรับชำระหนี้ของสมาชิก ถ้าสมาชิกคนใดไม่มีเวลามารายงานตามวันที่กำหนด พนักงานก็จะบริการรับฝากเงินและชำระเงินให้ในวันอื่น แม้กระทั่งวันหยุดเสาร์อาทิตย์ก็ตาม ถือว่าเป็นพนักงานผู้มีความเสียสละในการทำงานสูง

การบริหารการเงิน

ผู้นำทั้งสามท่าน ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารด้านการเงินเป็นอย่างมาก เพราะเงินทั้งหมดที่เป็นทุนดำเนินงานของกลุ่มและสหกรณ์นั้น เป็นทุนเรือนหุ้นของสมาชิกทั้งหมดทุกคนเป็นเจ้าของกลุ่มและสหกรณ์ร่วมกัน ฉะนั้นการที่บริหารการเงินของกลุ่มและสหกรณ์ ก็เท่ากับการบริหารเงินของสมาชิกทุกคนด้วย จะต้องนำไปใช้ในช่องทางที่เกิดประโยชน์มากที่สุด เพื่อประโยชน์สูงสุดของหมู่คณะ เพราะฉะนั้นการจัดทำงบประมาณประจำปีเป็นเรื่องที่จะต้องมีการวางแผนล่วงหน้าเป็นอย่างดี และต้องมีการชี้แจงอย่างละเอียดไว้ในรายงานผลการดำเนินงานประจำปีด้วย อีกทั้งผลการดำเนินงานด้านการเงินที่ผ่านมา ก็จะแสดงไว้ในงบดุล งบกำไรขาดทุน และงบทดลอง เพื่อรายงานผลการดำเนินงาน และเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนซักถาม และตั้งข้อสงสัยในการดำเนินงานเรื่องต่าง ๆ ในการประชุมประจำปีของกลุ่มและสหกรณ์

การบริหารวัสดุ อุปกรณ์

การจัดหาวัสดุ อุปกรณ์มาใช้ในกลุ่มและสหกรณ์ของผู้นำทั้งสามท่านนี้ มีความคิดคล้ายกันคือ ต้องมีการเลือกสรรอุปกรณ์ที่จะใช้ให้เหมาะสมกับขนาดของงาน เช่น ในเรื่องการรับฝากเงินและรับชำระหนี้ คิดดอกเบี้ยเงินฝากและเงินกู้ให้กับสมาชิกกลุ่มและสหกรณ์ในระยะแรก ก็ใช้แรงงานคนกับเครื่องคิดเลขในการคิด เพราะจำนวนเงินไม่มากเท่าไร แต่พอจำนวนสมาชิกเพิ่มขึ้น จำนวนเงินมากขึ้น จึงมีความคิดที่จะจัดซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์มาใช้ในการทำงาน และเมื่อมีทุนดำเนินงานมากพอก็คิดที่จะขยายสำนักงานในเวลาต่อมา นับได้ว่าเป็นการมีการวางแผนการใช้เงินอย่างมีระบบ และบริหารวัสดุ อุปกรณ์ได้อย่างเป็นระบบเช่นกัน

การบริหารจัดการ

ผู้นำทั้งสามท่าน มีการจัดการบริหารภายในกลุ่มและสหกรณ์อย่างเป็นระบบ ทุกด้าน คือ การบริหารคน การบริหารการเงิน และการบริหารวัสดุอุปกรณ์ จนทำให้กลุ่มและสหกรณ์ ประสบความสำเร็จทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม และด้านสหกรณ์ (ยินดี เจ้าแก้ว, 2528: 25) โดย ด้านเศรษฐกิจและสังคมได้จากผลการดำเนินงานของทั้ง 3 แห่งดังนี้

ด้านเศรษฐกิจ

ได้ใช้อัตราส่วนทางการเงินและแนวโน้มในการวิเคราะห์ โดยอัตราส่วนทางการเงิน ประกอบด้วย วิเคราะห์อัตราความคล่องตัว วิเคราะห์อัตราส่วนความสามารถในการก่อหนี้ วิเคราะห์อัตราส่วนใช้วัดความสามารถในการหากำไร วิเคราะห์อัตราส่วนความสามารถในการจ่ายเงินกู้ให้สมาชิก และการวิเคราะห์แนวโน้ม ใช้การวิเคราะห์แนวโน้มจากปีฐาน ซึ่งในการวิเคราะห์ จะใช้เฉพาะสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด เท่านั้น ส่วนกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแก้วร่วมใจ และกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคว่ จะวิเคราะห์เฉพาะอัตราส่วนความสามารถในการจ่ายเงินกู้ให้สมาชิกเพราะยังไม่มีข้อมูลอื่น ๆ ที่จะนำมาวิเคราะห์ในอัตราส่วนอื่นได้ เพราะทั้งสองแห่งเพิ่งเริ่มก่อตั้ง ดังนั้นรายละเอียดงบประมาณทางการเงินจึงไม่ครบถ้วน

ตารางที่ 8 ผลการดำเนินงานของสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด กลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคร่ และกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแก้วร่วมใจ ปี 2543

รายการ/ปี	สหกรณ์เครดิตยูเนียน หิรัญญาวาสพัฒนาจำกัด	กลุ่มเครดิตยูเนียน บ้านข้าวแคร่	กลุ่มเครดิตยูเนียน บ้านคอนแก้วร่วมใจ
ทุนเรือนหุ้น (บาท)	1,020,375.00	601,770.00	197,480.00
จำนวนสมาชิก (คน)	181	368	140
เงินรับฝากจากสมาชิก (บาท)	1,025,283.00	-	-
เงินให้สมาชิกกู้ยืม (บาท)	2,558,596.50	1,580,000.00	120,000.00
เงินชำระคืนจากสมาชิก (บาท)	705,408.00	1,020,375.00	64,579.50
รายได้ (บาท)	466,061.68	1,760,554.75	9,417.42
รายจ่าย (บาท)	224,551.99	1,583,839.00	6,459.50
กำไรสุทธิ (บาท)	241,509.69	176,715.75	2,957.92
เงินสำรอง (บาท)	534,965.29	24,100.00	10,000.00
ทุนดำเนินงานทั้งหมด (บาท)	3,325,004.26	802,585.75	210,437.92
การออม (บาท/เดือน)	200.00	200.00	50.00

ที่มา : สหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด (2543)

กลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคร่ (2543)

กลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแก้วร่วมใจ (2543)

จากตารางที่ 8 พบว่า ทุนเรือนหุ้นในปี 2543 ของสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด มีจำนวน 1,020,375.00 บาท ส่วนของกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคร่มีจำนวน 601,770.00 บาท และกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแก้วร่วมใจ มีจำนวน 197,480.00 บาท จำนวนสมาชิกของหิรัญญาวาส มีจำนวน 181 คน ส่วนข้าวแคร่ และคอนแก้ว มีจำนวน 368 คน และ 140 คน ตามลำดับ เงินรับฝากจากสมาชิกที่หิรัญญาวาส มีจำนวน 1,025,283.00 บาท ส่วนที่ข้าวแคร่ และคอนแก้ว ยังไม่มีการรับฝากเงินจากสมาชิก เงินให้สมาชิกกู้ยืม หิรัญญาวาส มีจำนวน 2,558,596.50 บาท ข้าวแคร่ และคอนแก้ว มีจำนวน 1,580,000 บาท และ 120,000 บาท ตามลำดับ ส่วนเงินชำระคืนจากสมาชิกที่หิรัญญาวาส มีจำนวน 705,408 บาท ของข้าวแคร่และคอนแก้ว มีจำนวน 1,020,375 บาท และ 64,579.50 บาท ตามลำดับ กำไรสุทธิของหิรัญญาวาส มีจำนวน 241,509.69 บาท ของข้าวแคร่ และ

คอนกรีต มีจำนวน 176,715.75 บาท และ 2,957.92 บาท ตามลำดับ ส่วนเงินสำรองของหิรัญญาวาส มีจำนวน 534,965.29 บาท ของข้าวแครงและคอนกรีต มีจำนวน 24,100 บาท และ 10,000 บาท ตามลำดับ ส่วนทุนดำเนินงานทั้งหมดของหิรัญญาวาส มีจำนวน 3,325,004.26 บาท ของข้าวแครงและคอนกรีต มีจำนวน 802,585.75 บาท และ 210,437.92 บาท ตามลำดับ ซึ่งจะสังเกตได้ว่า สหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด จะมีทุนดำเนินงานมากที่สุด รองลงมาคือกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแครง และกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนกรีตร่วมใจ ตามลำดับ

อัตราส่วนทางการเงิน

1. อัตราส่วนความคล่องตัว ใช้อัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียนในการวิเคราะห์โดยมีดังนี้

ตารางที่ 9 อัตราส่วนเงินทุนหมุนเวียนของสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด ปี 2539 – 2543

ปี	สินทรัพย์หมุนเวียน (บาท)	หนี้สินหมุนเวียน (บาท)	อัตราส่วนทุนหมุนเวียน
2539	1,138,194.10	278,912.79	4.08
2540	2,096,274.48	590,444.82	3.55
2541	2,350,724.82	517,763.11	4.54
2542	3,545,156.68	541,788.58	6.54
2543	1,911,891.83	557,541.74	3.43
ค่าเฉลี่ย			4.43

ที่มา : สหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด (2539, 2540, 2541, 2542 และ 2543)

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่า ตั้งแต่ปี 2539 – 2543 สหกรณ์มีอัตราส่วนทุนหมุนเวียนโดยเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 สูงกว่าที่มาตรฐานกำหนดคือ 2.00 หมายความว่า สหกรณ์มีความสามารถในการชำระหนี้สินหมุนเวียนได้เท่ากับ 4.43 เท่า โดยสินทรัพย์หมุนเวียน ประกอบด้วย เงินสดและเงินฝากธนาคาร เงินฝากชุมชนสหกรณ์ ลูกหนี้เงินกู้ระยะสั้น ดอกเบี้ยเงินให้กู้ค้างรับสุทธิ วัสดุคงเหลือ และสินทรัพย์หมุนเวียนอื่นๆ ซึ่งสัดส่วนโดยมากของสินทรัพย์หมุนเวียนคือลูกหนี้เงินกู้ระยะสั้น รองลงมาคือเงินสดและเงินฝากธนาคารส่วนหนี้สินหมุนเวียนประกอบด้วย ส่วน

ของหนี้สินระยะยาวที่ถึงกำหนดชำระ เงินรับฝากออมทรัพย์ ค่าบำรุงสันนิบาตสหกรณ์ แห่งประเทศไทย และหนี้สินหมุนเวียนอื่น สัดส่วนหนี้สินหมุนเวียนส่วนใหญ่จะเป็นเงินรับฝาก ออมทรัพย์และส่วนของหนี้สินระยะยาวที่ถึงกำหนดชำระ ถึงแม้ว่าสหกรณ์จะมีอัตราส่วน ทุนหมุนเวียนที่สูง แต่ควรจะมีการจัดการในเรื่องของลูกหนี้เงินกู้ระยะสั้น ในส่วนของสินทรัพย์ หมุนเวียนควรให้มีสัดส่วนที่น้อยลงและควรเพิ่มในส่วนที่เป็นเงินสดและเงินฝากธนาคารให้มากขึ้น ทั้งนี้ เพราะการมียอดลูกหนี้สูงเกินไปอาจก่อให้เกิดภาวะหนี้สูญได้ ส่วนหนี้สินหมุนเวียนอยู่ในสัดส่วนที่ เหมาะสมเพราะไม่ได้มีหนี้มากมายจนกระทบต่อสภาพคล่องของสหกรณ์

2. อัตราวิเคราะห์ความสามารถในการก่อหนี้ได้ใช้อัตราส่วนดังนี้

2.1 อัตราส่วนแห่งหนี้ มีดังนี้

ตารางที่ 10 อัตราส่วนหนี้สินรวมต่อสินทรัพย์รวมของสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด ปี 2539-2543

ปี	หนี้สินรวม (บาท)	สินทรัพย์รวม (บาท)	อัตราส่วนหนี้สิน ต่อสินทรัพย์รวม
2539	290,592.79	1,191,593.10	0.24
2540	991,678.82	2,188,914.82	0.45
2541	845,405.11	2,463,468.16	0.34
2542	1,550,765.58	3,668,679.54	0.42
2543	1,202,010.74	3,671,479.11	0.33
ค่าเฉลี่ย			0.36

ที่มา : สหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด (2539, 2540, 2541, 2542 และ 2543)

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่า ตั้งแต่ปี 2539-2543 สหกรณ์มีอัตราส่วนหนี้สินต่อสินทรัพย์รวม โดยเฉลี่ยเท่ากับ 0.36 ต่ำกว่ามาตรฐานกำหนด คือ 0.5 ซึ่งสินทรัพย์รวมของสหกรณ์ ประกอบด้วย สินทรัพย์หมุนเวียน เงินลงทุนระยะยาว ลูกหนี้เงินกู้ระยะยาว ที่ดิน อาคารและอุปกรณ์สุทธิ ส่วนหนี้สินรวมประกอบด้วย หนี้สินหมุนเวียน หนี้สินระยะยาว เงินรับจากสมาชิก เพื่อส่งเสริมสมาชิก จากอัตราส่วนหนี้สินต่อสินทรัพย์รวม พบว่า สหกรณ์มีอัตราส่วนหนี้สินรวมต่อสินทรัพย์รวมอยู่ในอัตราที่สูง หมายความว่า สินทรัพย์ของสหกรณ์ 100 บาท เป็นส่วนของเจ้าหนี้ 36 บาท และเป็นส่วนของทุนของสหกรณ์ 64 บาท จะเห็นว่า การลงทุนในสินทรัพย์ของ

สหกรณ์มาจากทุนของสหกรณ์เองมากกว่าการก่อหนี้ หมายถึงสหกรณ์ใช้ทุนของตัวเองในการบริหารงานมากกว่าการไปกู้ยืมเงินจากภายนอก แสดงถึงความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพในการบริหาร

2.2 อัตราส่วนหนี้สินต่อทุน มีดังนี้

ตารางที่ 11 อัตราส่วนหนี้สินต่อทุนของสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด ปี 2539 - 2543

ปี	หนี้สินรวม (บาท)	ทุนของสหกรณ์ (บาท)	อัตราส่วนหนี้สินต่อทุน
2539	290,592.79	901,000.31	0.32
2540	991,678.82	1,197,236.00	0.83
2541	845,405.11	1,618,063.05	0.52
2542	1,550,765.58	2,117,913.96	0.73
2543	1,202,010.74	2,469,468.37	0.49
ค่าเฉลี่ย			0.58

ที่มา : สหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด (2539, 2540, 2541, 2542 และ 2543)

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่า ตั้งแต่ปี 2539-2543 สหกรณ์มีอัตราส่วนหนี้สินต่อทุนโดยเฉลี่ยเท่ากับ 0.58 ต่อทุนของสหกรณ์ 1 บาท หมายความว่า ทุนของสหกรณ์ 100 บาท มีหนี้สินอยู่ 58 บาท สหกรณ์มีหนี้สินที่ต้องชำระน้อยกว่าทุนของสหกรณ์ เจ้าหนี้ของสหกรณ์จึงมีความมั่นใจได้ว่า สหกรณ์จะสามารถชำระหนี้ให้ได้

3. อัตราส่วนที่ใช้วัดความสามารถในการหากำไร ใช้อัตราส่วนดังนี้

3.1 อัตราส่วนกำไรสุทธิ มีดังนี้

ตารางที่ 12 อัตราส่วนหนี้สินรวมต่อสินทรัพย์รวมของสหกรณ์หิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด
ปี 2539-2543

ปี	รายได้สุทธิ (บาท)	กำไรสุทธิ (บาท)	อัตราส่วนกำไรสุทธิ (%)
2539	163,884.58	103,620.72	63.23
2540	225,929.87	102,888.80	45.54
2541	369,699.99	184,202.40	49.82
2542	432,878.21	238,345.91	55.06
2543	581,815.41	329,710.66	56.67
ค่าเฉลี่ย			54.06

ที่มา : สหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด (2539, 2540, 2541, 2542 และ 2543)

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่า ในช่วงปี 2539-2543 อัตรากำไรสุทธิจากการดำเนินงานของสหกรณ์ โดยเฉลี่ยเท่ากับ 54.06% ซึ่งเป็นอัตราส่วนกำไรสุทธิต่อต้นทุนสูง แสดงว่าสหกรณ์มีรายได้มากกว่าค่าใช้จ่าย ซึ่งรายได้ส่วนใหญ่ของสหกรณ์มาจากดอกเบี้ยรับประมาณ 90% นอกนั้นคือ รายได้อื่น ๆ จากอัตราส่วนดังกล่าว แสดงว่าประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสหกรณ์ประสบความสำเร็จ สหกรณ์สามารถหาผลตอบแทนจากการประกอบธุรกิจได้ดี

3.2 อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ มีดังนี้

ตารางที่ 13 อัตราส่วนหนี้สินรวมต่อสินทรัพย์รวมของสหกรณ์เครดิตยูเนี่ยนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด ปี 2539-2543

ปี	กำไรสุทธิ (บาท)	สินทรัพย์รวม (บาท)	อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (%)
2539	103,620.72	1,191,593.10	8.70
2540	102,888.80	2,188,914.82	4.70
2541	184,202.40	2,463,468.16	7.48
2542	238,345.91	3,668,679.54	6.50
2543	329,710.66	3,671,479.11	8.98
ค่าเฉลี่ย			7.27

ที่มา : สหกรณ์เครดิตยูเนี่ยนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด (2539, 2540, 2541, 2542 และ 2543)

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่า อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ของสหกรณ์ ตั้งแต่ ปี 2539-2543 โดยเฉลี่ยเท่ากับ 7.27% แสดงว่า การลงทุนสินทรัพย์ของสหกรณ์ 100 บาท สามารถทำกำไรได้ 7.27 บาท โดยจะควรมีประสิทธิภาพมากแค่ไหนต้องนำมาเทียบกับอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นของสหกรณ์อีกที

3.3 อัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น มีดังนี้

ตารางที่ 14 อัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นของสหกรณ์เครดิตยูเนี่ยนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด ปี 2539-2543

ปี	กำไรสุทธิ (บาท)	ทุนของสหกรณ์ (บาท)	อัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (%)
2539	103,620.72	901,000.31	11.50
2540	102,888.80	1,197,236.00	8.59
2541	184,202.40	1,618,063.05	11.38
2542	238,345.91	2,117,913.96	11.25
2543	329,710.66	2,469,468.37	13.35
ค่าเฉลี่ย			11.22

ที่มา : สหกรณ์เครดิตยูเนี่ยนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด (2539, 2540, 2541, 2542 และ 2543)

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่า ตั้งแต่ปี 2539-2543 สหกรณ์มีอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น โดยเฉลี่ยเท่ากับ 11.22% ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี ยกเว้นปี 2540 ที่มีอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นน้อยกว่าปีอื่น ๆ คือ 8.59% จึงสามารถกล่าวได้ว่าการหาผลตอบแทนจากเงินลงทุนของฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของสหกรณ์มีประสิทธิภาพดีขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับผลตอบแทนต่อสินทรัพย์โดยเฉลี่ยเท่ากับ 7.27% ส่วนอัตราส่วนผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นเท่ากับ 11.22% มีส่วนต่างกันอยู่ 3.95% แสดงว่าประสิทธิภาพในการจัดหาทุนโดยการก่อหนี้ของสหกรณ์ตามที่เป็นอยู่ในระดับที่น่าพอใจ

4. ความสามารถในการจ่ายเงินกู้ให้สมาชิก

4.1 อัตราส่วนเงินให้สมาชิกกู้ต่อจำนวนสมาชิก ได้ผลลัพธ์ดังนี้

ตารางที่ 15 อัตราส่วนเงินให้สมาชิกกู้ต่อจำนวนสมาชิก ปี 2543

กลุ่ม/สหกรณ์	เงินให้สมาชิกกู้ (บาท)	จำนวนสมาชิก (คน)	อัตราส่วนเงินให้สมาชิกกู้ (บาท)
สหกรณ์เครดิตยูเนียน			
หิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด	2,558,596.50	181	14,135.89
กลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคร่	1,580,000.00	368	4,293.48
กลุ่มเครดิตยูเนียน			
คอนแก้วร่วมใจ	120,000.00	140	857.14

ที่มา : สหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด (2543)

กลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคร่ (2543)

กลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแก้วร่วมใจ (2543)

จากตารางที่ 15 พบว่า สหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด มีอัตราส่วนเงินให้สมาชิกกู้จำนวน 14,135.89 บาทต่อสมาชิก 1 ราย ซึ่งเป็นอัตราส่วนที่สูงที่สุดใน 3 แห่ง รองลงมาคือกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคร่ และกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแก้วร่วมใจ มีอัตราส่วนเงินให้สมาชิกกู้ต่อรายเท่ากับ 4,293.48 บาท และ 857.14 บาท ตามลำดับ

อัตราร้อยละของแนวโน้มจากอัตราส่วนทางการเงิน โดยใช้อัตราร้อยละของปีฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิเคราะห์อัตราร้อยละของแนวโน้ม เพื่อทราบผลการดำเนินงานของสหกรณ์ย้อนหลัง 5 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2539 – 2543 โดยใช้อัตราร้อยละของปีฐาน ซึ่งได้เลือกปี 2541 เป็นปีฐานเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจโดยทั่วไปอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ และยังเป็นปีที่สหกรณ์ดำเนินธุรกิจมาเป็นระยะเวลาดังกล่าวพอดีในช่วงที่ทำการวิจัยผลของการวิจัยแสดงได้ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์อัตราร้อยละของแนวโน้มของอัตราส่วนปี 2539-2543 โดยใช้อัตราร้อยละของปีฐานของสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา
จำกัด ปี 2539 - 2543

รายการ	ปี 2539 - 2543					อัตราร้อยละของแนวโน้ม				
	2539	2540	2541	2542	2543	2539	2540	2541	2542	2543
อัตราส่วนทุนหมุนเวียน	4.08	3.55	4.54	6.54	3.43	89.87	78.19	100	144.05	75.55
อัตราส่วนหนี้สินรวมต่อสินทรัพย์รวม	0.24	0.45	0.34	0.42	0.33	70.59	132.35	100	123.53	97.06
อัตราส่วนหนี้สินรวมต่อทุน	0.32	0.83	0.52	0.73	0.49	61.54	159.62	100	140.38	94.23
อัตราส่วนกำไรสุทธิ	63.23	45.54	49.82	55.0	56.67	126.92	91.41	100	110.52	113.75
อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์	8.70	4.7	7.48	6.5	8.98	116.31	62.83	100	86.90	120.05
อัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น	11.5	8.59	11.38	11.2	13.35	101.05	75.48	100	98.86	117.31

ที่มา : สหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด (2539, 2540, 2541, 2542)

อัตราส่วนทุนหมุนเวียน จะเห็นว่า อัตราร้อยละของอัตราส่วนทุนหมุนเวียน ในช่วงปี 2539 – 2543 เมื่อเทียบกับปีฐานเท่ากับร้อยละ 89.87, 78.19, 100, 144.05 และ 75.55 ตามลำดับ แสดงว่าอัตราส่วนทุนหมุนเวียนของสหกรณ์ต่ำกว่าปีฐาน เนื่องจากสินทรัพย์หมุนเวียนของสหกรณ์ส่วนใหญ่อยู่ในรูปของลูกหนี้เงินกู้ ซึ่งมีระยะเวลาชำระคืนที่ยาวนาน จึงไม่ก่อให้เกิดสภาพคล่องได้ และสหกรณ์ไม่สามารถเปลี่ยนสินทรัพย์ดังกล่าวให้อยู่ในรูปเงินสดได้ในเวลาอันสั้น ส่วนด้านหนี้สินหมุนเวียนส่วนใหญ่อยู่ในรูปของเงินรับฝากจากสมาชิก ซึ่งถือเป็นหนี้สินที่มีสภาพคล่องสูง สมาชิกสามารถถอนได้ตลอด ทำให้สภาพคล่องของสหกรณ์ลดลง แต่ยกเว้นปี 2542 ที่มีอัตราส่วนทุนหมุนเวียนสูงกว่าปีฐาน เนื่องจากชุมนุมสหกรณ์เครดิตยูเนียนแห่งประเทศไทย จำกัด ได้ออกตั๋วสัญญาใช้เงินให้เป็นเงินลงทุนชั่วคราวของสหกรณ์ สินทรัพย์หมุนเวียนจึงเพิ่มขึ้น

อัตราส่วนหนี้สินรวมต่อสินทรัพย์รวม จะเห็นว่า อัตราร้อยละของอัตราส่วนหนี้สินรวมต่อสินทรัพย์รวม ในช่วงปี 2539 – 2543 เมื่อเทียบกับปีฐานเท่ากับร้อยละ 70.59, 132.35, 100, 123.53 และ 97.06 ตามลำดับ แสดงว่าสหกรณ์มีแนวโน้มในอัตราส่วนหนี้สินรวมต่อสินทรัพย์รวมเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปีฐาน หมายความว่าสหกรณ์สามารถชำระหนี้สินด้วยสินทรัพย์ที่มีอยู่ทั้งหมด แต่ยกเว้นในปี 2543 ที่มีแนวโน้มลดลงจากปีฐานเล็กน้อยเพราะมีหนี้สินระยะยาวเพิ่มขึ้นจากการกู้ยืมเงินจากธนาคารออมสินเพิ่มเติม

อัตราส่วนหนี้สินรวมต่อทุนของสหกรณ์ จะเห็นว่า อัตราร้อยละของอัตราส่วนหนี้สินรวมต่อทุนของสหกรณ์ ในช่วงปี 2539 – 2543 เมื่อเทียบกับปีฐานเท่ากับร้อยละ 61.54, 159.62, 100, 140.38 และ 94.23 ตามลำดับ แสดงว่าสหกรณ์มีแนวโน้มในอัตราส่วนหนี้สินรวมต่อทุนเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปีฐาน หมายความว่าสหกรณ์มีหนี้สินที่จะต้องชำระเพิ่มมากขึ้น แต่ลดลงในปี 2543 ซึ่งหนี้สินส่วนใหญ่มาจากเงินรับฝากจากสมาชิกและหนี้สินระยะยาวที่ได้จากการกู้ยืมมาจากรวมชุมนุมสหกรณ์เครดิตยูเนียนแห่งประเทศไทย จำกัด จำนวน 310,000.00 บาท และธนาคารออมสินจำนวน 1,000,000.00 บาท

อัตราส่วนกำไรสุทธิของสหกรณ์ จะเห็นว่า อัตราส่วนกำไรสุทธิ ในช่วงปี 2539 – 2543 เมื่อเทียบกับปีฐานเท่ากับร้อยละ 126.92, 91.41, 100, 110.52 และ 113.75 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าสหกรณ์มีแนวโน้มในอัตราส่วนกำไรสุทธิเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปีฐาน หมายความว่าสหกรณ์มีผลกำไรเพิ่มขึ้นทุกปี แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการบริหารงาน

อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์จะเห็นว่าอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ในช่วงปี 2539 – 2543 เมื่อเทียบกับปีฐานเท่ากับร้อยละ 116.31, 62.83, 100, 86.90 และ 120.05 แสดงว่าอัตราการขยายตัวของผลตอบแทนต่อสินทรัพย์มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเล็กน้อยจากปีฐาน สหกรณ์มีการพัฒนาความสามารถในการใช้ทรัพย์สินเพิ่มขึ้นตามลำดับ

อัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นจะเห็นว่า อัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นในช่วงปี 2539 – 2543 เมื่อเทียบกับปีฐานเท่ากับร้อยละ 101.05, 75.48, 100, 98.86 และ 117.31 แสดงว่าอัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้นมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเล็กน้อยจากปีฐาน สหกรณ์มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพทำให้มีผลตอบแทนหรือกำไรของสหกรณ์เพิ่มขึ้น

ด้านสังคม

กลุ่มเครดิตยูเนียนดอนแก้วร่วมใจ และสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด มีการให้สวัสดิการแก่สมาชิกที่หลากหลาย ส่วนกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านจัวแควซึ่งกำลังจัดตั้งได้ไม่กี่ปี และยังไม่มีสวัสดิการใด ๆ ให้แก่สมาชิก แต่มีการวางแผนไว้ในอนาคตว่าจะจัดสวัสดิการให้สมาชิกเช่นกัน โดยรายละเอียดของสวัสดิการแต่ละแห่งในปี 2543 มีดังนี้

สวัสดิการของกลุ่มเครดิตยูเนียนดอนแก้วร่วมใจ

กลุ่มเครดิตยูเนียนดอนแก้วร่วมใจได้จัดสรรผลกำไรร้อยละ 25 เพื่อนำมาเป็นทุนสวัสดิการแก่สมาชิก ซึ่งปัจจุบันมีเงินกองทุนประมาณ 10,000 บาท เงินกองทุนดังกล่าวได้นำไปช่วยเหลือสมาชิกในสวัสดิการด้านต่าง ๆ คือ

1. การช่วยเหลือในด้านฌาปนกิจศพสมาชิก รายละ 500 บาท ซึ่งในปี 2543 มีสมาชิกเสียชีวิต 2 ราย
2. การช่วยเหลือด้านค่ารักษาพยาบาลสมาชิก รายละ 200 บาท ซึ่งในปี 2543 มีสมาชิกได้รับค่ารักษาพยาบาลจำนวน 5 ราย

สวัสดิการของสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด

สมาชิกเครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด เป็นสมาชิกของชุมนุมสหกรณ์เครดิตยูเนียนแห่งประเทศไทย จำกัด ซึ่งทำให้สมาชิกของสหกรณ์ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น สวัสดิการเงินกู้ สวัสดิการเงินสะสม นอกเหนือจากสวัสดิการ ดังกล่าวแล้ว สหกรณ์ได้จัดตั้งสวัสดิการให้แก่สมาชิกโดยเก็บเงินจากสมาชิกรายละ 5 บาท / เดือน เพื่อจะให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิกและครอบครัวที่เสียชีวิต โดยสหกรณ์จะจ่ายให้ดังนี้

1. กรณีสมาชิกเสียชีวิต จะจ่ายรายละ 1,000 บาท โดยปี 2543 มีสมาชิกเสียชีวิต 1 ราย
2. กรณีที่ บิดา - มารดา มีบุตรคู่สมรส ของสมาชิกเสียชีวิตจะจ่ายรายละ 700 บาท โดยปี 2543 ไม่มีการใช้สวัสดิการนี้เพราะบิดา - มารดา บุตรและคู่สมรสของสมาชิกไม่มีการเสียชีวิต
3. ยกหนี้ให้สมาชิกที่เป็นหนี้กับสหกรณ์และเสียชีวิต และปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิก สหกรณ์ได้เสมอมาโดยปี 2543 มีการยกหนี้ให้สมาชิกที่เสียชีวิตจำนวน 32,000 บาท ซึ่งเป็นจำนวนหนี้คงค้างทั้งหมดที่สมาชิกมีกับสหกรณ์

สวัสดิการของกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคว

สวัสดิการของกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแควที่มีให้สมาชิก ณ เวลานี้ยังไม่มี เพราะกำลังเริ่มก่อตั้ง แต่เร่งในการสะสมทุนเรือนหุ้น แต่สวัสดิการที่คิดไว้ว่าจะให้สมาชิกในอนาคตคือ

1. สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้กับสมาชิกทุกคนในวงเงินไม่เกิน 500 บาท
2. เงินช่วยเหลือให้ครอบครัวของสมาชิกที่เสียชีวิต รายละ 1,000 บาท

สามารถสรุปได้ว่า สวัสดิการหลัก ๆ ที่กลุ่มและสหกรณ์มีให้กับสมาชิก ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือฌาปนกิจ และเงินช่วยเหลือเมื่อสมาชิกเสียชีวิต

ด้านสหกรณ์

ความสำเร็จทางด้านสหกรณ์วัดได้จากความร่วมมือของสมาชิกของทั้ง 3 แห่ง โดยความร่วมมือของสมาชิกประกอบไปด้วย

1. การเข้าร่วมประชุม
2. การถือหุ้น

3. การดำเนินธุรกิจกับกลุ่มและสหกรณ์
 4. ความรู้ ความเข้าใจในระเบียบ ข้อบังคับของกลุ่มและสหกรณ์
- โดยได้ทำการเก็บข้อมูลจากสมาชิกทั้ง 3 แห่งซึ่งรายละเอียดมีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 17 แสดงจำนวนและร้อยละของความร่วมมือของสมาชิกทั้ง 3 แห่ง

ข้อความ	กลุ่มเครดิตยูเนียนคอน		กลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าว		สหกรณ์เครดิตยูเนียน	
	แก้วร่วมใจ		แคว		หิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การเข้าร่วมประชุม						
น้อยกว่า 3 ครั้ง	31	55.36	26	16.25	5	6.67
3 – 6 ครั้ง	20	35.71	90	56.25	10	13.33
มากกว่า 6 ครั้ง	5	8.93	44	27.50	60	80.00
รวม	56	100.00	160	100.00	75	100.00
การถือหุ้น						
ต่ำกว่า 200 หุ้น	18	32.14	37	23.13	4	5.33
201 – 400 หุ้น	11	19.64	54	33.75	19	25.33
401 – 600 หุ้น	19	33.93	13	8.13	17	22.67
601 หุ้นขึ้นไป	8	14.29	56	35.00	35	46.67
รวม	56	100.00	160	100.00	75	100.00
การกู้เงิน						
น้อยกว่า 10,000 บาท	29	51.79	77	49.36	11	14.67
10,001 – 20,000 บาท	14	25.00	40	25.64	36	48.00
20,001 – 30,000 บาท	8	14.29	18	11.54	16	21.33
30,001 บาทขึ้นไป	5	8.93	21	13.46	12	16.00
รวม	56	100.00	156	100.00	75	100.00
การฝากเงิน						
น้อยกว่า 10,000 บาท	-	-	-	-	33	44.00
10,001 – 20,000 บาท	-	-	-	-	16	21.33
20,001 – 30,000 บาท	-	-	-	-	12	16.00
30,001 บาทขึ้นไป	-	-	-	-	14	18.67
รวม	-	-	-	-	75	100.00

จากตารางที่ 17 พบว่า สมาชิกของกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแก้ว กลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคว และสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด เข้าร่วมการประชุมมากกว่า 6 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 8.93, 27.50 และ 80.00 ของสมาชิกทั้งหมดตามลำดับ จึงสามารถสรุปได้ว่า สหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด มีจำนวนสมาชิกไปเข้าร่วมประชุมมากที่สุด

จากตารางที่ 17 พบว่า สมาชิกของกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแกว่ กลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคว่ และสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด ถือหุ้นมากกว่า 600 หุ้น คิดเป็นร้อยละ 14.29, 35.00 และ 46.67 ของสมาชิกทั้งหมด ตามลำดับ จึงสามารถสรุปได้ว่า สหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด มีจำนวนสมาชิกถือหุ้นในอัตราส่วนที่สูงมากที่สุด

จากตารางที่ 17 พบว่า สมาชิกของกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแกว่ กลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคว่ และสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด กู้ยืมเงินมากกว่า 30,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 8.93, 13.46 และ 16.00 ของสมาชิกทั้งหมดตามลำดับ จึงสามารถสรุปได้ว่า สหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด มีจำนวนสมาชิกกู้ยืมเงินสูงมากที่สุด

จากตารางที่ 17 พบว่า มีสมาชิกของสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด เท่านั้น ที่มีการทำธุรกิจฝากเงินกับสหกรณ์ เพราะกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแกว่ร่วมใจ และกลุ่มเครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด ไม่มีธุรกิจรับฝากเงินจากสมาชิก โดยมีสมาชิกของสหกรณ์ฝากเงินน้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 44 ของสมาชิกทั้งหมด และฝากเงินมากกว่า 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.67 ของสมาชิกทั้งหมด จึงสรุปได้ว่าสหกรณ์หิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด มีธุรกิจรับฝากเงินเพียงแห่งเดียว

สรุปได้ว่า สมาชิกของสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด ให้ความร่วมมือในการประชุม การถือหุ้น การทำธุรกิจกู้ยืมเงิน ดีที่สุด รองลงมาคือกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคว่ และกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแกว่ร่วมใจ

ตารางที่ 18 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและระดับความเข้าใจในระเบียบสหกรณ์ของสมาชิกสหกรณ์
เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด

ความรู้ความเข้าใจในระเบียบสหกรณ์	คะแนน เฉลี่ย	ระดับความ เข้าใจ
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบว่าด้วยการช่วยเหลือค่ามาปกิจสหของสมาชิก อย่างน้อยเพียงใด	4.88	มากที่สุด
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบว่าด้วยเงินปันผล ส่วนเฉลี่ยคืนของสหกรณ์ อย่างน้อยเพียงใด	4.78	มากที่สุด
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับหลักการค้ำประกันเงินกู้ยืมอย่างน้อยเพียงใด	4.61	มากที่สุด
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการจัดสรรทุนต่างๆ ของกลุ่ม/สหกรณ์อย่างน้อยเพียงใด	4.52	มากที่สุด
ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบว่าด้วยเรื่องเงินกู้และดอกเบี้ยเงินกู้ อย่างน้อยเพียงใด	4.51	มากที่สุด
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบว่าด้วยการช่วยเหลือการศึกษาบุตรของกลุ่ม/ สหกรณ์อย่างน้อยเพียงใด	4.36	มากที่สุด
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบว่าด้วยการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลของกลุ่ม/ สหกรณ์อย่างน้อยเพียงใด	4.34	มากที่สุด
ท่านมีความรู้ ความเข้าใจในการเข้าร่วมประชุมใหญ่อย่างน้อยเพียงใด	4.34	มากที่สุด
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการชำระค่าหุ้นแรกเข้า การถือหุ้นในกลุ่ม/สหกรณ์ เครดิตยูเนียนอย่างน้อยเพียงใด	4.36	มากที่สุด
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการชำระคืนเงินกู้ยืมอย่างน้อยเพียงใด	4.32	มากที่สุด
ท่านเข้าใจในระเบียบว่าด้วยสมุดประจำตัวสมาชิกเกี่ยวกับการรักษาและการ ใช้สมุดประจำตัวสมาชิกอย่างน้อยเพียงใด	4.18	มาก
ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเลือกตั้งคณะกรรมการดำเนินการมา กน้อยเพียงใด	4.11	มาก
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการขาดการเป็นสมาชิกภาพอย่างน้อยเพียงใด	4.02	มาก
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบว่าด้วยการใช้เงินกู้ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ อย่างน้อยเพียงใด	4.01	มาก
ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประชุมกลุ่มประจำเดือนอย่างน้อยเพียงใด	3.89	มาก
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการรับฝากเงินกับสหกรณ์อย่างน้อยเพียงใด	3.74	มาก
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบว่าด้วยคุณสมบัติของสมาชิกสหกรณ์เครดิต ยูเนียน น้อยเพียงใด	3.53	มาก
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบว่าด้วยที่ปรึกษาของสหกรณ์อย่างน้อยเพียงใด	3.25	ปานกลาง
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบว่าด้วยบทลงโทษของสมาชิกอย่างน้อยเพียงใด	2.91	ปานกลาง
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับ การจัดตั้งสหกรณ์เครดิตยูเนียนอย่างน้อยเพียงใด	2.83	ปานกลาง

จากตารางที่ 18 พบว่า สมาชิกของสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบและข้อบังคับในเรื่องต่อไปนี้ในระดับมากที่สุด อันได้แก่ การช่วยเหลือค่าฌาปนกิจศพ, เงินปันผลและส่วนเฉลี่ยคืน, หลักการค้ำประกันเงินกู้, การจัดสรรทุน, เงินกู้และดอกเบี้ยเงินกู้, การช่วยเหลือการศึกษาบุตร, การช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล, การประชุมใหญ่, การชำระค่าหุ้นแรกเข้า การถือหุ้นในกลุ่มและสหกรณ์ และการชำระคืนเงินกู้ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย คือ 4.88, 4.78, 4.61, 4.52, 4.51, 4.36, 4.34, 4.34, 4.36 และ 4.32 ตามลำดับ ส่วนระเบียบและข้อบังคับที่สมาชิกมีความเข้าใจในระดับมาก ได้แก่ ระเบียบเรื่องสมุดประจำตัวสมาชิก, การเลือกตั้งคณะกรรมการ, การขาดการเป็นสมาชิกภาพ, การใช้เงินกู้เป็นไปตามวัตถุประสงค์, การประชุมกลุ่มประจำเดือน, การรับฝากเงินกับสหกรณ์ และ คุณสมบัติของสมาชิก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย คือ 4.18, 4.11, 4.02, 4.01, 3.89, 3.74 และ 3.53 ตามลำดับ ระเบียบและข้อบังคับที่สมาชิกมีความเข้าใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ระเบียบว่าด้วยที่ปรึกษาของสหกรณ์, บทลงโทษของสมาชิก และการจัดตั้งสหกรณ์เครดิตยูเนียน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย คือ 3.25, 2.91 และ 2.83 ตามลำดับ

ตารางที่ 19 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและระดับความเข้าใจในระเบียบสหกรณ์ของสมาชิกกลุ่มเครดิต
ยูเนียนดอนแก้วร่วมใจ

ความรู้ความเข้าใจในระเบียบสหกรณ์	คะแนน เฉลี่ย	ระดับความ เข้าใจ
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบว่าด้วยการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลของกลุ่ม/ สหกรณ์มากน้อยเพียงใด	4.79	มากที่สุด
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับหลักการค้ำประกันเงินกู้มากน้อยเพียงใด	4.78	มากที่สุด
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบว่าด้วยการช่วยเหลือการศึกษามูลนิธิของกลุ่ม/ สหกรณ์มากน้อยเพียงใด	4.67	มากที่สุด
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบว่าด้วยเงินปันผล ส่วนเฉลี่ยคืนของสหกรณ์มาก น้อยเพียงใด	4.57	มากที่สุด
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบว่าด้วยการช่วยเหลือค่ามาปกิจศพของสมาชิกมาก น้อยเพียงใด	4.52	มากที่สุด
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการชำระคืนเงินกู้มากน้อยเพียงใด	4.49	มากที่สุด
ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบว่าด้วยเรื่องเงินกู้และดอกเบี้ยเงินกู้มาก น้อยเพียงใด	4.36	มากที่สุด
ท่านเข้าใจในระเบียบว่าด้วยสมุดประจำตัวสมาชิกเกี่ยวกับการรักษาและการใช้ สมุดประจำตัวสมาชิกมากน้อยเพียงใด	4.25	มากที่สุด
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการขาดการเป็นสมาชิกภาพมากน้อยเพียงใด	4.11	มาก
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการรับฝากเงินกับสหกรณ์มากน้อยเพียงใด	4.08	มาก
ท่านมีความรู้ ความเข้าใจในการเข้าร่วมประชุมใหญ่กลุ่มมากน้อยเพียงใด	4.01	มาก
ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเลือกตั้งคณะกรรมการดำเนินการมากน้อย เพียงใด	3.94	มาก
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบว่าด้วยการใช้เงินกู้ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์มาก น้อยเพียงใด	3.81	มาก
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบว่าด้วยคุณสมบัติของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียน มากน้อยเพียงใด	3.62	มาก
ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประชุมกลุ่มประจำเดือนมากน้อยเพียงใด	3.56	มาก
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการชำระค่าหุ้นแรกเข้า การถือหุ้นในกลุ่ม/สหกรณ์เครดิต ยูเนียนมากน้อยเพียงใด	3.54	มาก
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการจัดสรรทุนต่างๆ ของกลุ่ม/สหกรณ์มากน้อยเพียงใด	3.44	มาก
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับ การจัดตั้งสหกรณ์เครดิตยูเนียนมากน้อยเพียงใด	3.05	ปานกลาง
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบว่าด้วยบทลงโทษของสมาชิกมากน้อยเพียงใด	2.78	ปานกลาง
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบว่าด้วยที่ปรึกษาของสหกรณ์มากน้อยเพียงใด	2.65	ปานกลาง

จากตารางที่ 19 พบว่า สมาชิกของกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแวนต์ร่วมใจ มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบและข้อบังคับในเรื่องต่อไปนี้ในระดับมากที่สุด อันได้แก่ การช่วยเหลือการรักษาพยาบาล, หลักการค้าประกันเงินกู้, การช่วยเหลือการศึกษานูต, เงินปันผลและส่วนเฉลี่ยคืน, การช่วยเหลือค่ามาปกิจศพ, การชำระคืนเงินกู้, เงินกู้และดอกเบี้ยเงินกู้ และระเบียบเรื่องสมุดประจำตัวสมาชิก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย คือ 4.79, 4.78, 4.67, 4.57, 4.52, 4.49, 4.36 และ 4.25 ตามลำดับ ส่วนระเบียบและข้อบังคับที่สมาชิกมีความเข้าใจในระดับมาก ได้แก่ การขาดการเป็นสมาชิกภาพ, การรับฝากเงินกับสหกรณ์, การประชุมใหญ่, การเลือกตั้งคณะกรรมการ, การใช้เงินกู้เป็นไปตามวัตถุประสงค์, คุณสมบัติของสมาชิก, การประชุมกลุ่มประจำเดือน, การชำระค่าหุ้นแรกเข้า การถือหุ้นในกลุ่มและสหกรณ์ และการจัดสรรทุน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย คือ 4.11, 4.08, 4.01, 3.94, 3.81, 3.62, 3.56, 3.54 และ 3.44 ตามลำดับ ระเบียบและข้อบังคับที่สมาชิกมีความเข้าใจในระดับปานกลาง ได้แก่ การจัดตั้งสหกรณ์เครดิตยูเนียน, บทลงโทษของสมาชิก และระเบียบว่าด้วยที่ปรึกษาของสหกรณ์ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย คือ 3.05, 2.78 และ 2.65 ตามลำดับ

ตารางที่ 20 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและระดับความเข้าใจในระเบียบสหกรณ์ของสมาชิกกลุ่มเครดิต
ยูเนียนบ้านข้าวแคว

ความรู้ความเข้าใจในระเบียบสหกรณ์	คะแนน เฉลี่ย	ระดับความ เข้าใจ
ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบว่าด้วยเรื่องเงินกู้และดอกเบี้ยเงินกู้มาก น้อยเพียงใด	4.74	มากที่สุด
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบว่าด้วยการช่วยเหลือค่ามาปิกสหของสมาชิกมาก น้อยเพียงใด	4.69	มากที่สุด
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการชำระคืนเงินกู้มากน้อยเพียงใด	4.64	มากที่สุด
ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประชุมกลุ่มประจำเดือนมากน้อยเพียงใด	4.63	มากที่สุด
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับหลักการค้ำประกันเงินกู้มากน้อยเพียงใด	4.59	มากที่สุด
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการขาดการเป็นสมาชิกภาพมากน้อยเพียงใด	4.57	มากที่สุด
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบว่าด้วยการช่วยเหลือการศึกษานูตรของกลุ่ม/สหกรณ์ มากน้อยเพียงใด	4.51	มากที่สุด
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบว่าด้วยการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลของกลุ่ม/ สหกรณ์มากน้อยเพียงใด	4.41	มากที่สุด
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบว่าด้วยการใช้เงินกู้ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์มาก น้อยเพียงใด	4.36	มากที่สุด
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการรับฝากเงินกับสหกรณ์มากน้อยเพียงใด	4.35	มากที่สุด
ท่านมีความรู้ ความเข้าใจในการเข้าร่วมประชุมใหญ่มากน้อยเพียงใด	4.24	มากที่สุด
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบว่าด้วยคุณสมบัติของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียน มากน้อยเพียงใด	4.14	มาก
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการชำระค่าหุ้นแรกเข้า การถือหุ้นในกลุ่ม/สหกรณ์เครดิต ยูเนียนมากน้อยเพียงใด	4.13	มาก
ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเลือกตั้งคณะกรรมการดำเนินงานมากน้อย เพียงใด	4.08	มาก
ท่านเข้าใจในระเบียบว่าด้วยสมุดประจำตัวสมาชิกเกี่ยวกับการรักษาและการใช้ สมุดประจำตัวสมาชิกมากน้อยเพียงใด	3.97	มาก
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบว่าด้วยเงินปันผล ส่วนเฉลี่ยคืนของสหกรณ์มากน้อย เพียงใด	3.67	มาก
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบว่าด้วยที่ปรึกษาของสหกรณ์มากน้อยเพียงใด	3.14	ปานกลาง
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบว่าด้วยบทลงโทษของสมาชิกมากน้อยเพียงใด	3.05	ปานกลาง
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการจัดสรรทุนต่างๆ ของกลุ่ม/สหกรณ์มากน้อยเพียงใด	2.78	ปานกลาง
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับ การจัดตั้งสหกรณ์เครดิตยูเนียนมากน้อยเพียงใด	2.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 20 พบว่า สมาชิกของกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคว มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบและข้อบังคับในเรื่องต่อไปนี้ในระดับมากที่สุด อันได้แก่ เงินกู้และดอกเบี้ยเงินกู้, การช่วยเหลือค่ามาปกิจศพ, การชำระคืนเงินกู้, การประชุมกลุ่มประจำเดือน, หลักการค้ำประกันเงินกู้, การขาดการเป็นสมาชิกภาพ, การช่วยเหลือการศึกษาบุตร, การช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล, การใช้เงินกู้เป็นไปตามวัตถุประสงค์, การรับฝากเงินกับสหกรณ์ และการประชุมใหญ่ โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย คือ 4.74, 4.69, 4.64, 4.63, 4.59, 4.57, 4.51, 4.41, 4.36, 4.35 และ 4.24 ตามลำดับ ส่วนระเบียบและข้อบังคับที่สมาชิกมีความเข้าใจในระดับมาก ได้แก่ คุณสมบัติของสมาชิก, การชำระค่าหุ้นแรกเข้า การถือหุ้นในกลุ่มและสหกรณ์, การเลือกตั้งคณะกรรมการ, ระเบียบเรื่องสมุดประจำตัวสมาชิก และเงินปันผลและส่วนเฉลี่ยคืน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย คือ 4.14, 4.13, 4.08, 3.97 และ 3.67 ตามลำดับ ระเบียบและข้อบังคับที่สมาชิกมีความเข้าใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ระเบียบว่าด้วยที่ปรึกษาของสหกรณ์, บทลงโทษของสมาชิก, การจัดสรรทุน และการจัดตั้งสหกรณ์เครดิตยูเนียน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยคือ 3.14, 3.05, 2.78 และ 2.68 ตามลำดับ

ปัจจัยภายนอกองค์กร

การสนับสนุนจากครอบครัว

ครอบครัวในที่นี้หมายถึง สามีและลูกของผู้นำทั้งสามท่าน ซึ่งครอบครัวของคุณทองดี สามีทำเกษตรกรรมและทำงานเพื่อสังคมเช่นกัน โดยเป็นสมาชิกลูกเสือชาวบ้าน และช่วยงานพัฒนาหมู่บ้าน เช่นเดียวกับลูกของคุณทองดีที่ได้ทำงานเป็นกำลังสำคัญช่วยงานคุณทองดีอย่างเต็มที่ ด้านครอบครัวของคุณภักจินดา ลูก ๆ มีครอบครัวทั้งหมดแล้ว จึงหมดภาระไปส่วนหนึ่ง ส่วนสามีรับราชการตำรวจ และยังคงช่วยเหลือในด้านการอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานเรื่องต่างๆ อีกด้วยส่วนคุณฟองเมฆนั้น ได้แยกทางกับสามีและไม่มีบุตร ธิดา จึงไม่มีภาระใด ๆ สามารถทุ่มเทให้กับงานได้อย่างเต็มที่ กล่าวโดยสรุปคือ ครอบครัวของผู้นำทั้งสามท่าน ให้การสนับสนุนการทำงานของผู้นำทั้งสามท่านอย่างดียิ่ง

การสนับสนุนจากภายนอก อันได้แก่หน่วยงานของรัฐและเอกชน

การช่วยเหลือสนับสนุนจากองค์กรภายนอกแก่ผู้นำทั้งสามท่าน มีทั้งภาครัฐและเอกชนให้การช่วยเหลือในด้านข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มและสหกรณ์และสมาชิก และให้ทุนสนับสนุนด้านการทัศนศึกษาดูงาน แต่ไม่ได้เข้ามาช่วยเหลือในด้านให้ทุนในการดำเนินงาน เรียกได้ว่าสมาชิกได้สะสมทุนเองทั้งสิ้น เป็นกลุ่มและสหกรณ์ที่เกิดขึ้นด้วยตนเองและสร้างความ

เข้มแข็งด้วยตนเองอย่างแท้จริง กลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแวนต์ร่วมใจของคุณทองดี หน่วยงานของภาครัฐที่เข้ามาช่วยเหลือในเรื่องความรู้ต่าง ๆ ได้แก่ กรมส่งเสริมสหกรณ์ กรมส่งเสริมการเกษตร กรมสามัญศึกษา กรมอาชีวศึกษา กรมอนามัย กรมพัฒนาชุมชน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคเหนือ และกรมประชาสัมพันธ์ ส่วนหน่วยงานของภาคเอกชน ได้แก่ ชุมชนสหกรณ์เครดิตยูเนียนแห่งประเทศไทย จำกัด สาขาภาคเหนือ มูลนิธิหมู่บ้าน แผนแม่บทชุมชน และเครือข่ายภูมิปัญญาไทย ด้านกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแครงของคุณภักจินดา หน่วยงานภาครัฐยังไม่ได้เข้ามาช่วยเหลือเพราะเป็นกลุ่มที่ดั่งขึ้นใหม่ มีแต่หน่วยงานภาคเอกชนคือ ชุมชนสหกรณ์เครดิตยูเนียนแห่งประเทศไทย จำกัด สาขาภาคเหนือที่ให้ความช่วยเหลือตลอดเวลาของการจัดตั้งกลุ่มขึ้นมา และด้านสหกรณ์หิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด ของคุณพองเมฆ หน่วยงานของภาครัฐที่เข้ามาช่วยเหลือ ได้แก่ กรมส่งเสริมสหกรณ์ กรมพัฒนาชุมชน และศูนย์พัฒนาห้วยฮ่องไคร้ หน่วยงานของภาคเอกชน คือ ชุมชนสหกรณ์เครดิตยูเนียนแห่งประเทศไทย จำกัด สาขาภาคเหนือ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้นำสตรีในด้านลักษณะส่วนบุคคล คุณธรรมเครดิตยูเนียน และหลักในการบริหารงานของผู้นำสตรี

ตารางที่ 21 แสดงสัดส่วนของจำนวนสมาชิกที่มีความคิดเห็นในระดับต่าง ๆ ต่อการยอมรับผู้นำสตรีของกลุ่มเครดิตยูเนียนดอนแก้วร่วมใจ กลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคว่ และสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้นำสตรี	ระดับความคิดเห็นของกลุ่มและสหกรณ์									
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ
กลุ่มเครดิตยูเนียนดอนแก้วร่วมใจ (n = 56)										
ลักษณะส่วนบุคคล										
การศึกษา	13	23.21	28	50.00	6	10.71	9	16.07	-	-
การฝึกอบรม	14	25.00	23	41.07	10	17.86	9	16.07	-	-
ความคิดริเริ่ม	23	41.07	15	26.79	15	26.79	3	5.36	-	-
ความยุติธรรม	25	44.64	14	25.00	8	14.29	9	16.07	-	-
ความซื่อสัตย์	28	50.00	24	42.86	4	7.14	-	-	-	-
ความกระตือรือร้น	22	39.29	19	33.93	15	26.79	-	-	-	-
ความไม่เห็นแก่ตัว	28	50.00	18	32.14	10	17.86	-	-	-	-
ความรอบคอบ	25	44.64	22	39.29	7	12.50	2	3.57	-	-
ความมีมนุษยสัมพันธ์	26	46.43	26	46.43	4	7.14	-	-	-	-
ความมีไหวพริบ	17	30.36	20	35.71	9	16.07	10	17.86	-	-
การบังคับตนเอง	25	44.64	15	26.79	14	25.00	2	3.57	-	-
คุณธรรมเครดิตยูเนียน										
ความซื่อสัตย์	21	37.50	32	57.14	1	1.79	2	3.57	-	-
ความเสียสละ	17	30.36	22	39.29	17	30.36	-	-	-	-
ความรับผิดชอบ	19	33.93	22	39.29	7	12.50	8	14.29	-	-
ความเห็นใจ	22	39.29	31	55.36	3	5.36	-	-	-	-
ความไว้วางใจ	20	35.71	32	57.14	3	5.36	1	1.79	-	-

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็นของกลุ่มและสหกรณ์									
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	ร้อยละ		ร้อยละ		ร้อยละ		ร้อยละ		ร้อยละ	
	n		n		n		n		n	
หลักในการบริหารงาน										
การบริหารคน	13	23.21	31	55.36	8	14.29	4	7.14	-	-
การบริหารการเงิน	15	26.79	26	46.43	12	21.43	3	5.36	-	-
การบริหารวัสดุอุปกรณ์	4	7.14	29	51.79	22	39.29	1	1.79	-	-
การบริหารจัดการ	15	26.79	21	37.50	20	35.71	-	-	-	-
กลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคร่ (n = 160)										
ลักษณะส่วนบุคคล										
การศึกษา	100	62.50	36	22.50	24	15	-	-	-	-
การฝึกอบรม	78	78	58	58	24	24	-	-	-	-
ความคิดริเริ่ม	95	59.38	58	36.25	3	1.88	4	2.50	-	-
ความยุติธรรม	81	50.63	65	4.63	12	7.5	2	1.25	-	-
ความซื่อสัตย์	97	60.63	47	29.38	16	10.00	-	-	-	-
ความกระตือรือร้น	117	73.13	28	17.50	15	9.38	-	-	-	-
ความไม่เห็นแก่ตัว	109	68.13	30	18.75	21	13.13	-	-	-	-
ความรอบคอบ	83	51.88	62	38.75	13	8.13	2	1.25	-	-
ความมีมนุษยสัมพันธ์	122	76.25	24	15.00	14	8.75	-	-	-	-
ความมีไหวพริบ	71	44.38	73	45.63	14	8.75	2	1.25	-	-
การบังคับตนเอง	92	57.50	48	30.00	17	10.63	3	1.88	-	-
คุณธรรมเครดิตยูเนียน										
ความซื่อสัตย์	105	65.63	47	29.38	8	5.00	-	-	-	-
ความเสียสละ	111	69.38	44	27.50	5	3.13	-	-	-	-
ความรับผิดชอบ	123	76.88	33	20.63	4	2.50	-	-	-	-
ความเห็นใจ	101	63.13	47	29.38	12	7.50	-	-	-	-
ความไว้วางใจ	109	68.13	45	28.13	6	3.75	-	-	-	-
หลักในการบริหารงาน										
การบริหารคน	81	50.63	69	43.13	10	6.25	-	-	-	-
การบริหารการเงิน	73	45.63	61	38.13	26	16.25	-	-	-	-
การบริหารวัสดุอุปกรณ์	45	28.13	79	49.38	35	21.88	1	0.63	-	-
การบริหารจัดการ	84	52.50	60	37.50	16	10.00	-	-	-	-

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็นของกลุ่มและสหกรณ์									
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด	
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ
สหกรณ์เครดิตยูเนียนวิญญาวาสพัฒนา จำกัด (n = 75)										
ลักษณะส่วนบุคคล										
การศึกษา	25	33.33	32	42.67	17	22.67	1	1.33	-	-
การฝึกอบรม	43	57.33	22	29.33	10	13.33	-	-	-	-
ความคิดริเริ่ม	43	57.33	26	34.67	6	8.00	-	-	-	-
ความยุติธรรม	44	58.67	26	30.67	7	9.33	1	1.33	-	-
ความซื่อสัตย์	52	69.33	20	26.67	3	4.00	-	-	-	-
ความกระตือรือร้น	58	77.33	14	18.67	3	4.00	-	-	-	-
ความไม่เห็นแก่ตัว	52	69.33	15	20.00	8	10.67	-	-	-	-
ความรอบคอบ	35	46.67	29	38.67	10	13.33	1	1.33	-	-
ความมีมนุษยสัมพันธ์	49	65.33	22	29.33	4	5.33	-	-	-	-
ความมีไหวพริบ	30	40.00	32	42.67	12	16.00	1	1.33	-	-
การบังคับตนเอง	40	53.33	21	28.00	14	18.67	-	-	-	-
คุณธรรมเครดิตยูเนียน										
ความซื่อสัตย์	57	76.00	13	17.33	5	6.67	-	-	-	-
ความเสียสละ	53	70.67	17	22.67	5	6.67	-	-	-	-
ความรับผิดชอบ	50	66.67	21	28.00	4	5.33	-	-	-	-
ความเห็นใจ	43	57.33	23	30.67	9	12.00	-	-	-	-
ความไว้วางใจ	49	65.33	18	24.00	8	10.67	-	-	-	-
หลักในการบริหารงาน										
การบริหารคน	38	50.67	25	33.33	12	16.00	-	-	-	-
การบริหารการเงิน	38	50.67	27	36.00	10	13.33	-	-	-	-
การบริหารวัสดุอุปกรณ์	34	45.33	30	40.00	10	13.33	-	-	-	-
การบริหารจัดการ	40	53.33	27	36.00	7	9.33	1	1.33	-	-

หมายเหตุ : n = จำนวนตัวอย่าง

ข้อมูลในตารางที่ 21 เป็นข้อมูลที่แสดงถึงจำนวนตัวอย่างในแต่ละแห่ง อันได้แก่ กลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแวนต์ร่วมใจมีจำนวนตัวอย่าง 56 ตัวอย่าง กลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแควมี 160 ตัวอย่าง และสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัดมี 75 ตัวอย่าง ที่แสดงความคิดเห็นในระดับต่าง ๆ โดยมีการวัดระดับความคิดเห็นการยอมรับผู้นำสตรีในกลุ่มและสหกรณ์ของตนโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ในเรื่องการยอมรับในลักษณะส่วนบุคคล หลักคุณธรรมเครดิตยูเนียน และหลักในการบริหารงาน ซึ่งจะนำค่าร้อยละที่ได้ไปหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง และนำค่าที่ได้ไปเทียบในเกณฑ์ค่าคะแนนเฉลี่ยที่กำหนดไว้ โดยได้แสดงผลไว้ในตารางที่ 22



ตารางที่ 22 แสดงคะแนนค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่ม และ F – test value เพื่อดูความแตกต่างกันในเรื่อง
ลักษณะส่วนบุคคล หลักคุณธรรมเครดิตยูเนียน และหลักในการบริหารงาน ที่มีต่อ
ผู้นำสตรีของตน

ปัจจัยที่มีผลต่อความ สำเร็จในการบริหารงาน ของผู้นำสตรี	กลุ่มเครดิตยูเนียน ดอนแก้วร่วมใจ		กลุ่มเครดิตยูเนียน บ้านขัวแคว		สหกรณ์เครดิต ยูเนียนหิรัญญาวาส พัฒนา จำกัด		F – test
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	
ลักษณะส่วนบุคคล							
การศึกษา	3.804	.980	4.475	.744	4.080	.784	16.558**
การฝึกอบรม	3.750	1.014	4.338	.726	4.440	.721	14.446**
ความคิดริเริ่ม	4.036	.953	4.525	.663	4.493	.645	9.979**
ความยุติธรรม	3.982	1.120	4.406	.685	4.467	.723	7.172**
ความซื่อสัตย์	4.429	.628	4.506	.673	4.653	.557	2.230
ความกระตือรือร้น	4.125	.810	4.638	.649	4.733	.528	16.064**
ความไม่เห็นแก่ตัว	4.321	.765	4.550	.716	4.587	.680	2.607
ความรอบคอบ	4.250	.815	4.413	.695	4.307	.753	1.226
ความมีมนุษยสัมพันธ์	4.393	.623	4.675	.630	4.600	.593	4.305**
ความมีไหวพริบ	3.786	1.074	4.331	.689	4.213	.759	9.821**
การบังคับตนเอง	4.125	.916	4.431	.758	4.347	.780	3.073**
สรุปค่า	4.232	.785	4.638	.624	4.533	.621	2.213
คุณธรรมเครดิตยูเนียน							
ความซื่อสัตย์	4.286	.680	4.606	.584	4.693	.592	2.148
ความเสียสละ	4.000	.786	4.663	.537	4.640	.607	26.158**
ความรับผิดชอบ	3.929	1.024	4.744	.492	4.613	.590	32.968**
ความเห็นใจ	4.339	.581	4.556	.632	4.453	.703	2.517
ความไว้วางใจ	4.268	.646	4.644	.553	4.547	.684	2.243
สรุปค่า	4.196	.796	4.769	.479	4.667	.600	20.151**
หลักในการบริหารงาน							
การบริหารคน	3.946	.818	4.444	.612	4.347	.744	10.818**
การบริหารการเงิน	3.946	.818	4.294	.732	4.373	.712	5.887**

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ ในการบริหารงานของผู้นำ สตรี	กลุ่มเครดิตยูเนียน ดอนแก้วร่วมใจ		กลุ่มเครดิตยูเนียน บ้านขัวแคว		สหกรณ์เครดิต ยูเนียนหิรัญญาวาส พัฒนา จำกัด		F – test
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	
การบริหารวัสดุอุปกรณ์	3.643	.645	4.050	.725	4.280	.798	12.325**
การบริหารจัดการ	4.179	.690	4.531	.672	4.467	.684	5.641**
สรุปค่า	3.911	.793	4.425	.669	4.413	.718	11.809**
สรุปค่า	4.143	.818	4.700	.524	4.520	.601	17.177**

หมายเหตุ: ** ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ลักษณะส่วนบุคคล

การศึกษา

ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ของผู้นำสตรีในเรื่องเกี่ยวกับการศึกษาของผู้นำสตรี พบว่าสมาชิกในกลุ่มเครดิตยูเนียนดอนแก้วร่วมใจมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.804) ส่วนสมาชิกกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านขัวแควมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.475) และสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.080) ดูตารางที่ 22

การฝึกอบรม

ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ของผู้นำสตรีในเรื่องเกี่ยวกับการฝึกอบรมของผู้นำสตรี พบว่าสมาชิกในกลุ่มเครดิตยูเนียนดอนแก้วร่วมใจมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.750) ส่วนสมาชิกกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านขัวแควมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.338) และสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดเช่นกัน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.440) ดูตารางที่ 22

ความคิดริเริ่ม

ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ของผู้นำสตรีในเรื่องเกี่ยวกับความคิดริเริ่มของผู้นำสตรี พบว่าสมาชิกในกลุ่มเครดิตยูเนียนดอนแก้วร่วมใจมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.036) ส่วนสมาชิกกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแควมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.525) และสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดเช่นกัน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.493) คูตารางที่ 22

ความยุติธรรม

ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ของผู้นำสตรีในเรื่องเกี่ยวกับความยุติธรรมของผู้นำสตรี พบว่าสมาชิกในกลุ่มเครดิตยูเนียนดอนแก้วร่วมใจมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.982) ส่วนสมาชิกกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแควมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.406) และสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดเช่นกัน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.467) คูตารางที่ 22

ความซื่อสัตย์

ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ของผู้นำสตรีในเรื่องเกี่ยวกับความซื่อสัตย์ของผู้นำสตรี พบว่าสมาชิกในกลุ่มเครดิตยูเนียนดอนแก้วร่วมใจมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.429) ส่วนสมาชิกกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแควมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.506) และสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดเช่นกัน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.653) คูตารางที่ 22

ความกระตือรือร้น

ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ของผู้นำสตรีในเรื่องเกี่ยวกับความกระตือรือร้นของผู้นำสตรี พบว่าสมาชิกในกลุ่มเครดิตยูเนียนดอนแก้วร่วมใจมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.125) ส่วนสมาชิกกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแควมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.638) และสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดเช่นกัน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.733) คูตารางที่ 22

ความไม่เห็นแก่ตัว

ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ของผู้นำสตรีในเรื่องเกี่ยวกับความไม่เห็นแก่ตัวของผู้นำสตรี พบว่าสมาชิกในกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแวนต์ร่วมใจมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.321) ส่วนสมาชิกกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแควมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.550) และสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดเช่นกัน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.587) ดูตารางที่ 22

ความรอบคอบ

ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ของผู้นำสตรีในเรื่องเกี่ยวกับความรอบคอบของผู้นำสตรี พบว่าสมาชิกในกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแวนต์ร่วมใจมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.250) ส่วนสมาชิกกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแควมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.413) และสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดเช่นกัน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.307) ดูตารางที่ 22

ความมีมนุษยสัมพันธ์

ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้นำสตรีในเรื่องเกี่ยวกับความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้นำสตรี พบว่าสมาชิกในกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแวนต์ร่วมใจมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.393) ส่วนสมาชิกกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแควมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.675) และสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดเช่นกัน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.600) ดูตารางที่ 22

ความมีไหวพริบ

ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ของผู้นำสตรีในเรื่องเกี่ยวกับความมีไหวพริบของผู้นำสตรี พบว่าสมาชิกในกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแวนต์ร่วมใจมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.786) ส่วนสมาชิกกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแควมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.331) และสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดเช่นกัน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.213) ดูตารางที่ 22

การบังคับตนเอง

ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ของผู้นำสตรีในเรื่องเกี่ยวกับการบังคับตนเองของผู้นำสตรี พบว่าสมาชิกในกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแกวร่วมใจมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.125) ส่วนสมาชิกกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแควมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.431) และสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดเช่นกัน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.347) ตารางที่ 22

คุณธรรมเครดิตยูเนียน

ความซื่อสัตย์

ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ของผู้นำสตรีในเรื่องเกี่ยวกับความซื่อสัตย์ของผู้นำสตรี พบว่าสมาชิกในกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแกวร่วมใจมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.286) ส่วนสมาชิกกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแควมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.606) และสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดเช่นกัน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.693) ตารางที่ 22

ความเสียสละ

ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ของผู้นำสตรีในเรื่องเกี่ยวกับความเสียสละของผู้นำสตรี พบว่าสมาชิกในกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแกวร่วมใจมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.000) ส่วนสมาชิกกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแควมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.663) และสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.640) ตารางที่ 22

ความรับผิดชอบ

ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ของผู้นำสตรีในเรื่องเกี่ยวกับความรับผิดชอบของผู้นำสตรี พบว่าสมาชิกในกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแกวร่วมใจมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.929) ส่วนสมาชิกกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแควมี

ความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.744) และสมาชิกสหกรณ์เครดิต ยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.613) ดูตารางที่ 22

ความเห็นใจ

ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ของผู้นำสตรีในเรื่องเกี่ยวกับความเห็นใจของผู้นำสตรี พบว่าสมาชิกในกลุ่มเครดิตยูเนียนดอนแก้วร่วมใจมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.339) ส่วนสมาชิกกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแครงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.556) และสมาชิกสหกรณ์เครดิต ยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดเช่นกัน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.453) ดูตารางที่ 22

ความไว้วางใจ

ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ของผู้นำสตรีในเรื่องเกี่ยวกับความไว้วางใจของผู้นำสตรี พบว่าสมาชิกในกลุ่มเครดิตยูเนียนดอนแก้วร่วมใจมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.268) ส่วนสมาชิกกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแครงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.644) และสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดเช่นกัน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.547) ดูตารางที่ 22

หลักในการบริหารงาน

การบริหารคน

ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ของผู้นำสตรีในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารคนของผู้นำสตรี พบว่าสมาชิกในกลุ่มเครดิตยูเนียนดอนแก้วร่วมใจมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.946) ส่วนสมาชิกกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแครงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.444) และสมาชิกสหกรณ์เครดิต ยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.347) ดูตารางที่ 22

การบริหารการเงิน

ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ของผู้นำสตรีในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารการเงินของผู้นำสตรี พบว่าสมาชิกในกลุ่มเครดิตยูเนียนดอนแก้วร่วมใจมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.946) ส่วนสมาชิกกลุ่มเครดิตยูเนียน

บ้านข้าวแคร่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.294) และสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.373) ดูตารางที่ 22

การบริหารวัสดุอุปกรณ์

ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ของผู้นำสตรีในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารวัสดุอุปกรณ์ของผู้นำสตรี พบว่าสมาชิกในกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแก่วรร่วมใจมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.643) ส่วนสมาชิกกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคร่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.050) และสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.280) ดูตารางที่ 22

การบริหารจัดการ

ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ของผู้นำสตรีในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารจัดการของผู้นำสตรี พบว่าสมาชิกในกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแก่วรร่วมใจมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.179) ส่วนสมาชิกกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคร่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.531) และสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.467) ดูตารางที่ 22

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของผู้นำสตรีในการบริหารกลุ่มและสหกรณ์ทั้งสามแห่ง คือ กลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแก่วรร่วมใจ กลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคร่ และสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด ด้านลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ การศึกษา การฝึกอบรม ความคิดริเริ่ม ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความกระตือรือร้น ความไม่เห็นแก่ตัว ความรอบคอบ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความมีไหวพริบ ปฏิภาณ และการบังคับตนเอง ที่สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นในระดับต่าง ๆ โดยแสดงผลไว้ในตารางที่ 22 พบว่าลักษณะส่วนบุคคลของผู้นำสตรีทั้งสามแห่ง มีทั้งปัจจัยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 และปัจจัยที่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ซึ่งได้ใช้สถิติ F – test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบความแตกต่าง โดยปัจจัยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ได้แก่ การศึกษา (F – value = 16.558, Sig. 0.000), การฝึกอบรม (F – value = 14.446, Sig. 0.000), ความคิดริเริ่ม (F – value = 9.979, Sig. 0.000), ความยุติธรรม (F – value = 7.172, Sig. 0.001), ความกระตือรือร้น (F – value = 16.064, Sig. 0.000), ความมีมนุษยสัมพันธ์ (F – value = 4.305, Sig.

0.014), ความมีไหวพริบ ($F\text{-value} = 9.821$, Sig. 0.000), การบังคับตนเอง ($F\text{-value} = 3.073$, Sig. 0.048), ส่วนปัจจัยที่เหลือ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ($F\text{-value} = 2.230$, Sig. 0.109), ความไม่เห็นแก่ตัว ($F\text{-value} = 2.607$, Sig. 0.075), และความรอบคอบ ($F\text{-value} = 1.226$, Sig. 0.295) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 กล่าวคือ ปัจจัยทั้งสามตัวมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดเหมือนกัน แต่เมื่อนำปัจจัยทุกตัวในด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้นำสตรีมาสรุปเพื่อทดสอบความแตกต่างแล้วพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ($F\text{-value} = 2.213$, Sig. 0.096) ถึงแม้ว่าปัจจัยบางตัวจะมีความแตกต่างกันแต่จะสังเกตได้ว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่เหมือนกันอยู่สองระดับเท่านั้น คือ ในระดับมากที่สุด และมาก และเมื่อนำปัจจัยทั้งหมดมาสรุปค่า พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน คือ อยู่ในระดับมากที่สุดเพียงระดับเดียว แสดงว่าสมาชิกมีความคิดเห็นว่าปัจจัยในด้านลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อความสำเร็จของผู้นำสตรี

ปัจจัยทางด้านคุณธรรมเครดิตยูเนียน ซึ่งประกอบไปด้วย ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความรับผิดชอบ ความเห็นใจ และความไว้วางใจ ที่แสดงผลไว้ในตารางที่ 22 พบว่ามีทั้งปัจจัยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 และปัจจัยที่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ซึ่งได้ใช้สถิติ $F\text{-test}$ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบความแตกต่าง โดยปัจจัยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ได้แก่ ความเสียสละ ($F\text{-value} = 26.158$, Sig. 0.000), ความรับผิดชอบ ($F\text{-value} = 32.968$, Sig. 0.000), ส่วนปัจจัยที่เหลือ คือ ความซื่อสัตย์ ($F\text{-value} = 2.148$, Sig. 0.172), ความเห็นใจ ($F\text{-value} = 2.517$, Sig. 0.082), และความไว้วางใจ ($F\text{-value} = 2.243$, Sig. 0.091) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 กล่าวคือ ปัจจัยดังกล่าวมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดเหมือนกัน แต่เมื่อนำปัจจัยทุกตัวในด้านคุณธรรมเครดิตยูเนียนของผู้นำสตรีมาสรุปเพื่อทดสอบความแตกต่างแล้ว พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ($F\text{-value} = 20.151$, Sig. 0.000) แต่ในความแตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอยู่เพียงสองระดับเท่านั้น คือ ในระดับมากที่สุด และมาก กล่าวคือ สมาชิกมีความคิดเห็นว่าปัจจัยในด้านคุณธรรมเครดิตยูเนียนมีผลต่อความสำเร็จของผู้นำสตรี

ปัจจัยทางด้านหลักในการบริหารงาน ที่แสดงผลไว้ในตารางที่ 22 พบว่าปัจจัยทั้งหมดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ซึ่งได้ใช้สถิติ $F\text{-test}$ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบความแตกต่าง ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ การบริหารคน

(F-value = 10.818, Sig. 0.000), การบริหารการเงิน (F-value = 5.887, Sig. 0.003), การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (F-value = 12.325, Sig. 0.000), และการบริหารจัดการ (F-value = 5.641, Sig. 0.004) เมื่อนำปัจจัยทุกตัวในด้านหลักในการบริหารงานของผู้นำสตรีมาสรุปเพื่อทดสอบความแตกต่าง พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 (F-value = 11.809, Sig. 0.000) และในความแตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอยู่เพียงสองระดับเท่านั้น คือ ในระดับมากที่สุด และมาก กล่าวคือ สมาชิกมีความคิดเห็นว่าปัจจัยในด้านหลักในการบริหารงานมีผลต่อความสำเร็จของผู้นำสตรี

สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้นำสตรี จากข้อมูลความคิดเห็นของสมาชิกในด้านต่างๆ อันได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล คุณธรรมเครดิตยูเนียน และหลักในการบริหารงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 (F-value = 17.177, Sig. 0.000) และเมื่อดูจากการสรุปค่าเฉลี่ยทั้งหมดของแต่ละด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่สองระดับคือ ในระดับมากที่สุด และมาก โดยกลุ่มเครดิตยูเนียนค่อนข้างร่วมใจอยู่ในระดับมาก (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.143) กลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านจัวแควอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.700) และสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัดอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน (ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.520) คือในความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 นั้น มีความแตกต่างอยู่เพียงสองระดับคือ ในระดับมากที่สุด และมากจึงกล่าวได้ว่าสมาชิกมีความคิดเห็นว่าปัจจัยทุก ๆ ด้านมีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้นำสตรีในกลุ่มและสหกรณ์ของตน

ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรค และแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนากลุ่มและสหกรณ์

ปัญหาและอุปสรรค

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัญหา และอุปสรรคในการบริหารงานที่ผู้นำสตรีประสบอยู่ในขณะนี้ ซึ่งสามารถรวบรวมปัญหาและอุปสรรคของกลุ่มและสหกรณ์ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้นำสตรีของแต่ละแห่ง แม้ว่าจะประสบความสำเร็จในระดับหนึ่งตามการพัฒนาของแต่ละแห่ง แต่ยังมีปัญหาและอุปสรรคอยู่ ซึ่งปัญหาและอุปสรรคที่ผู้นำสตรีประสบอยู่มีดังนี้คือ

1. ด้านสมาชิก

สหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด มีปัญหาด้านสมาชิกคือ สมาชิกบางส่วนของสหกรณ์ยังไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการประชุมกลุ่ม หรือการประชุมย่อยเล็ก แต่จะมาในวันประชุมใหญ่ประจำปีเป็นส่วนมาก ทั้งนี้จากสมุดบันทึกการประชุมของกลุ่มและสหกรณ์บันทึกสาเหตุของสมาชิกที่ขาดการประชุมไว้หลาย สาเหตุ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ คือ สาเหตุของการไม่มาประชุมเพราะ ไม่สบาย มีธุระสำคัญกับทางราชการ ต้องเดินทางไปต่างจังหวัดในเวลานั้น จึงไม่สามารถที่จะมาประชุมได้ แต่เมื่อคิดเป็นอัตราส่วนของสมาชิกทั้งหมดต่อการประชุมในแต่ละครั้ง สมาชิกที่ขาดประชุมจะมีประมาณร้อยละ 5 ของสมาชิกทั้งหมด ส่วนในเรื่องการทำธุรกิจกับสหกรณ์ ตามปกติสมาชิกจะนำเงินมาฝากและถอนเพิ่มทุกวันที่ 5 ของเดือน จะมีสมาชิกประมาณร้อยละ 2 ที่ไม่มาทำธุรกิจ มีสาเหตุมาจากการลืมวันที่นำฝากเงินและชำระเงิน และไม่ได้รับข่าวสารจากกลุ่มและสหกรณ์อย่างทั่วถึง จึงทำให้ไม่ทราบการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อีกทั้งสมาชิกบางส่วนยังไม่เข้าใจในหลักและวิธีการของเครดิตยูเนียน จึงลาออกจากการเป็นสมาชิก โดยข้อมูลจากสมุดทุนเรือนหุ้นพบว่าสมาชิกถอนหุ้นออกไปปีละประมาณ 5 - 8 คน ซึ่งนับเป็นอัตราที่ต่ำเมื่อเทียบกับจำนวนสมาชิกทั้งหมด

กลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแก้วร่วมใจมีปัญหาด้านสมาชิกเหมือนกับของสหกรณ์หิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด คือ สมาชิกบางส่วนของสหกรณ์ยังไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการประชุมกลุ่ม หรือการประชุมย่อยเล็ก ส่วนการประชุมใหญ่ส่วนใหญ่ยังมาครบองค์ประชุม การทำธุรกิจกับสหกรณ์ จะมีสมาชิกประมาณร้อยละ 5 ที่ไม่มาทำธุรกิจ สมาชิกบางส่วนยังไม่เข้าใจในหลักและวิธีการของเครดิตยูเนียน แต่ไม่มีสมาชิกลาออกจึงแตกต่างจากของสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด

กลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคว่ มีปัญหาด้านสมาชิก เหมือนกับสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด คือ สมาชิกขาดการประชุมกลุ่มประจำเดือน แต่จะมาประชุมใหญ่ครบองค์ประชุม การทำธุรกิจกับสหกรณ์มีสมาชิกประมาณร้อยละ 1 ที่ไม่มาทำธุรกิจ สมาชิกบางส่วนไม่เข้าใจในหลักและวิธีการของเครดิตยูเนียน มีการลาออกของสมาชิกตามสมุดทุนเรือนหุ้นพบว่าสมาชิกถอนหุ้นออกไปปีละประมาณ 10 - 15 คน

2. ด้านคณะกรรมการดำเนินการ

สหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด มีปัญหาด้านคณะกรรมการที่เข้ามาดำเนินงานในสหกรณ์คือ มีทั้งกรรมการที่ดำเนินงานมาแล้ววาระหนึ่ง จึงมีประสบการณ์ใน

การทำงาน แต่จะมีกรรมการบางท่านที่ได้รับเลือกใหม่จากสมาชิกให้เป็นกรรมการ แต่ตนยังไม่มีประสบการณ์ในการดำเนินงานสหกรณ์แต่ต้องการช่วยงานสหกรณ์ จึงมีปัญหาเวลาสมาชิกซักถามเวลาที่มีการประชุมใด ๆ เกิดขึ้น เพราะตนเองยังไม่เข้าใจในเรื่องนั้นๆ เช่น ให้คำตอบกับสมาชิกเรื่องการจัดสรรเงินสำรองว่าต้องจัดสรรอย่างไร ก็เปอร์เซ็นต์ของกำไรสุทธิ หรือโดนซักถามในเรื่องหลักและวิธีการสหกรณ์อย่างละเอียด เป็นต้น และกรรมการบางท่านบกพร่องต่อหน้าที่ในเรื่องการมาปฏิบัติหน้าที่ในวันที่สมาชิกจะต้องมาจ่ายชำระเงินกู้และระดมหุ้นในสหกรณ์ กรรมการไม่ได้มาปฏิบัติหน้าที่เพราะคิดว่าฝากกรรมการท่านอื่นทำหน้าที่แทน และโอกาสหน้าตนเองจะมาทำหน้าที่แทนให้ แสดงให้เห็นว่ายังไม่เข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนอย่างแท้จริง

กลุ่มเครดิตยูเนียนดอนแก้วร่วมใจ มีปัญหาด้านคณะกรรมการคือ คณะกรรมการไม่เข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนอย่างแท้จริง เวลาสมาชิกซักถามในระเบียบ ข้อบังคับบางข้อยังไม่สามารถอธิบายได้อย่างชัดเจน กรรมการบางคนทีละเลยการปฏิบัติหน้าที่ในวันที่จะต้องมาทำการเก็บเงินค่าหุ้นและรับชำระเงินกู้พร้อมดอกเบี้ยจากสมาชิก

กลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านขัวแคว่ มีปัญหาด้านคณะกรรมการคือ คณะกรรมการไม่เข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตน และกรรมการบางคนละเลยหน้าที่ในการมาเก็บเงินค่าหุ้น และมารับชำระเงินกู้พร้อมดอกเบี้ยจากสมาชิก เช่นเดียวกัน

3. ด้านการบริหารงาน

ปัญหาด้านการบริหารงานที่ผู้นำสตรีสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด ประสบอยู่ ได้แก่ การให้บริการด้านข่าวสารแก่สมาชิกไม่ทั่วถึงเวลาที่มีการประชุม เพราะสมาชิกบางคนไม่มา และเพื่อนสมาชิกด้วยกันก็ลืมบอกให้ทราบ จึงทำให้สมาชิกบางคนต้องพลาดโอกาสหรือไม่ทราบข่าวสารที่สำคัญ ปัญหาเรื่องความไม่พร้อมของอุปกรณ์สำนักงาน การขาดแคลนอุปกรณ์สำนักงานที่สำคัญ เช่น คอมพิวเตอร์ และปัญหาอีกอย่างหนึ่งคือผู้นำสตรีในขณะนี้เป็นผู้จัดการสหกรณ์ ซึ่งในอดีตเป็นประธานกรรมการดำเนินการ และประธานของสหกรณ์คนปัจจุบันไม่ค่อยมีบทบาทมากนักในการบริหารงาน เพราะสมาชิกจะเชื่อถือประธานคนเก่าซึ่งปัจจุบันเป็นผู้จัดการสหกรณ์

กลุ่มเครดิตยูเนียนดอนแก้วร่วมใจ มีปัญหาทางด้านการบริหารงานคือ กลุ่มยังไม่มีบริการรับฝากเงินจากสมาชิก มีเพียงแต่บริการให้กู้ยืมเงินและถือหุ้นเพิ่มเท่านั้น การถือหุ้นเพิ่มของ

สมาชิกในแต่ละเดือนกำหนดให้สมาชิกถือหุ้นเพิ่มครั้งละ 50 บาทขึ้นไปต่อเดือน ซึ่งทำให้มีจำนวนเงินทุนของกลุ่มน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับอีก 2 แห่งที่เก็บค่าหุ้นครั้งละ 200 บาทขึ้นไปต่อเดือน อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ทุนดำเนินงานของกลุ่มเครดิตยูเนียนดอนแก้วร่วมใจ มีน้อยกว่ากลุ่มและสหกรณ์อีก 2 แห่ง การประชาสัมพันธ์ให้กับสมาชิกได้รับรู้ข่าวสารก็ยังไม่ทั่วถึงเพราะผู้นำสตรีไม่ค่อยมีเวลาให้กับกลุ่มมากนักเพราะ เป็นผู้ที่ทำงานเพื่อสังคม ทำงานในหลายองค์กร หลายตำแหน่ง จึงมีเวลาทุ่มเทให้กับกลุ่มเครดิตยูเนียนได้ไม่เต็มที่

กลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคว มีปัญหาทางด้านการบริหารงานคือ การมีอุปกรณ์สำนักงานอันได้แก่ การขาดเครื่องคอมพิวเตอร์ ทำให้บริการแก่สมาชิกได้ล่าช้า เพราะยังไม่มีทุนเพียงพอในการจัดซื้อ

โดยสรุปแล้วกลุ่มและสหกรณ์ทั้ง 3 แห่ง มีปัญหาในด้านสมาชิกที่เหมือนกันคือ สมาชิกบางส่วนไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการประชุมแต่ยังมากันครบองค์ประชุมเมื่อมีการประชุมใหญ่ กับปัญหาสมาชิกไม่เข้าใจในหลักและวิธีการของเครดิตยูเนียน จึงมีสมาชิกบางส่วนที่ลาออกไป ยกเว้นของกลุ่มเครดิตยูเนียนดอนแก้วร่วมใจที่ไม่มีการลาออกของสมาชิก ส่วนปัญหาด้านคณะกรรมการดำเนินการนั้น มีปัญหาที่เหมือนกันคือ คณะกรรมการมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย และคณะกรรมการบางคนไม่เข้าใจในหลักและวิธีการสหกรณ์เครดิตยูเนียนอย่างชัดเจน และปัญหาด้านการบริหารงานของทั้ง 3 แห่งที่เหมือนกันคือ การบริการข่าวสารไม่ดีพอ ทำให้สมาชิกไม่ได้รับข่าวสารทั่วถึง การขาดแคลนอุปกรณ์สำนักงาน แต่สหกรณ์หิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด มีปัญหาด้านการบริหารที่แตกต่างจากทั้ง 2 แห่ง คือ สมาชิกจะยึดติดกับประธานคนเดิมซึ่งปัจจุบันเป็นผู้จัดการสหกรณ์ การบริหารงานต่างๆ ผู้จัดการสหกรณ์จึงเป็นผู้ตัดสินใจเสียเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งทำให้ประธานคนใหม่มีบทบาทในการบริหารงานน้อย ส่วนกลุ่มเครดิตยูเนียนดอนแก้วร่วมใจ ปัญหาที่แตกต่างคือ ผู้นำสตรีมีเวลาให้กับกลุ่มน้อย เพราะทำงานให้กับสังคมหลายแห่งและหลายตำแหน่ง จึงทำให้การบริหารงานในกลุ่มล่าช้า และถ้าไม่มีการสร้างผู้นำขึ้นมาปฏิบัติงานแทน จะไม่มีใครที่สามารถทำงานแทนได้

แนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนากลุ่มและสหกรณ์

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวทางการแก้ไขปัญหาของผู้นำสตรีเพื่อพัฒนากลุ่มและสหกรณ์ของผู้นำแต่ละท่าน ถึงแม้ว่ากลุ่มและสหกรณ์จะประสบความสำเร็จจากการบริหารงาน

ของผู้นำสตรี แต่ยังมีปัญหาที่ต้องการการแก้ไข เพื่อให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับกลุ่มและสหกรณ์มากยิ่งขึ้น โดยแนวทางการแก้ไขปัญหานี้ดังนี้คือ

1. ด้านสมาชิก

ควรปลูกฝังสมาชิกให้มีจิตสำนึกในการเป็นสมาชิกที่ดี ซึ่งวิธีการจัดลำดับชั้นสมาชิก ก็เป็นวิธีหนึ่งที่น่าสนใจ โดยมีหลักเกณฑ์ คือ มีการให้คะแนนสมาชิกที่มาประชุมบ่อยครั้ง ให้คะแนนสมาชิกทำที่ชำระค่าหุ้นตามกำหนดเวลา และให้คะแนนสมาชิกที่ทำธุรกิจกับกลุ่มและสหกรณ์สม่ำเสมอ ซึ่งคณะกรรมการจะแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนตามลำดับชั้นสมาชิกที่ 1, 2 และ 3 ถ้าเป็นสมาชิกในลำดับต้น ๆ ก็จะได้รับสวัสดิการเพิ่มและบริการทางธุรกิจที่คล่องตัวกว่าสมาชิกลำดับท้าย ๆ เป็นต้น ส่วนตัวของผู้นำสตรีเองต้องมีวาทศิลป์ในการพูดให้สมาชิกได้เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกต่อกลุ่มและสหกรณ์ ส่วนการเชิญวิทยากรที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มและสหกรณ์จากภายนอกเข้ามาบรรยายถึงผลประโยชน์ที่สมาชิกจะได้รับ เมื่อทำธุรกิจกับสหกรณ์ พูดถึงข้อดีของเครดิตยูเนียน ส่วนสมาชิกที่ชำระเงินกู้ไม่ตรงตามกำหนดเวลา จะปรับเงินคิดตามจำนวนวันที่ชำระไม่ตรง หรือลดสิทธิทางด้านสวัสดิการลง เช่น ถ้าชำระค่านเงินกู้ไม่ตรงตามกำหนดบ่อย ๆ จนกระทั่งหมดเวลาในสัญญาเงินกู้แล้ว ถ้ามีการเสียชีวิตของสมาชิกท่านดังกล่าว จะไม่จ่ายเงินชดเชยให้ และจะไม่ได้รับการยกหนี้สิน ถ้ายังมีหนี้ติดค้างอยู่ (สมศักดิ์ ศรีมานโชน, 2523: 156-157)

2. ด้านคณะกรรมการดำเนินการ

จัดให้มีการฝึกอบรมในเรื่อง บทบาทและหน้าที่อยู่เสมอ ประมาณ 3 เดือนต่อ 1 ครั้ง และทำโครงการเชิญเจ้าหน้าที่ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องมาฝึกอบรมโดยตรง เช่น กรมส่งเสริมสหกรณ์ และภาคเอกชน อันได้แก่ ชุมชนสหกรณ์เครดิตยูเนียน จากนั้นทำการประเมินผลก่อนและหลังฝึกอบรมว่าการทำงานเป็นอย่างไรด้วยการให้คะแนน เมื่อถึงการประชุมประจำปีจะมีรางวัลให้กับคณะกรรมการและพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสมาชิกจะเป็นผู้ให้คะแนนคณะกรรมการดำเนินการและพนักงาน เป็นแรงจูงใจให้คณะกรรมการและพนักงานได้เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของตน และมีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2532ก: 321)

3. ด้านการบริหารงาน

ผู้นำสตรีต้องมีการจัดการผสมผสานหลักการบริหารงานเหล่านั้น มาจัดเป็นกระบวนการจัดการ ซึ่งได้แก่การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคคล การอำนวยการ การประสานงาน และการควบคุมงาน เพื่อความสำเร็จในกลุ่มและสหกรณ์อันดียิ่ง เพราะเครดิตยูเนียนเป็นองค์กรทางการเงินอย่างหนึ่ง ซึ่งจัดตั้งโดยชุมชนจึงจำเป็นต้องใช้หลักการบริหารและจัดการเหมือนองค์กรการเงินทั่วไปเช่นกัน โดยจะยึดหลักความสำเร็จ 2 ประการ คือ ความสำเร็จทางธุรกิจและความสำเร็จทางสหกรณ์ เฉพาะเมื่อสามารถประยุกต์ใช้หลักการบริหารงานเหล่านี้ก็สามารถที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งด้านสมาชิก ด้านคณะกรรมการ และการบริหารภายในกลุ่มและสหกรณ์ได้ ส่วนในเรื่องที่สมาชิกของสหกรณ์เครดิตยูเนียนหรือญวาสพัฒนา จำกัด ได้ยึดติดกับประธานคนเก่า ซึ่งปัจจุบันเป็นผู้จัดการของสหกรณ์นั้น ผู้จัดการสหกรณ์ต้องพยายามอธิบายให้สมาชิกเข้าใจถึงหน้าที่ของแต่ละฝ่ายให้สมาชิกเข้าใจ และของกลุ่มเครดิตยูเนียนคนแถวร่วมใจนั้น ผู้นำสตรีควรหาตัวแทนไว้ทำงานเวลาที่ไม้อยู่ เพื่อที่จะได้ทำงานแทนกันได้ (พสุ สัตถากรณ์, 2533: 169-176) และในเรื่องการบริการด้านข่าวสาร กลุ่มและสหกรณ์ควรมีการให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ เพื่อให้สมาชิกได้รับทราบข่าวสารอย่างทั่วถึง ซึ่งควรมีการจัดทำแผ่นพับ หรือสื่อสิ่งพิมพ์เป็นประจำทุกเดือน เพื่อสมาชิกจะได้ทราบความเป็นไปภายในกลุ่มและสหกรณ์ และเข้าใจตรงกันจากแหล่งข่าวเดียวกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

(SUMMARY IMPLICATION AND RECOMMENDATIONS)

สรุปผลการวิจัย (SUMMARY)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ของผู้นำสตรีในกลุ่มเครดิตยูเนียนและสหกรณ์เครดิตยูเนียน จำกัด : กรณีศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดลำพูน โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้คือ

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้ผู้นำสตรีในกลุ่มเครดิตยูเนียนและสหกรณ์เครดิตยูเนียน จำกัด ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน
2. เพื่อศึกษาปัญหาที่ผู้นำสตรีในกลุ่มเครดิตยูเนียนและสหกรณ์เครดิตยูเนียนจำกัดประสบอยู่และเสนอแนะแนวทางในการพัฒนากลุ่มและสหกรณ์ต่อไป

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยคือผู้นำสตรีและสมาชิกของกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแก่วรร่วมใจ กลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคว และสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 689 คน ประกอบด้วย ผู้นำสตรี 3 คน คณะกรรมการ 44 คนและสมาชิก 645 คน โดยได้ทำการสุ่มตัวอย่างสมาชิกจำนวน 247 ตัวอย่าง ส่วนคณะกรรมการใช้จำนวนประชากรทั้งหมดจำนวน 44 คน โดยแบ่งออกเป็นแต่ละกลุ่มและสหกรณ์ คือ กลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแก่วรร่วมใจ จำนวน 56 ตัวอย่าง กลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคว จำนวน 160 ตัวอย่าง และสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด จำนวน 75 ตัวอย่าง การวิจัยในครั้งนี้เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์ ก่อนจะนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปทดสอบค่าความเที่ยง (reliability) กับผู้นำสตรีและสมาชิกของสหกรณ์เครดิตยูเนียนพระหฤทัย เชียงใหม่ จำนวน 20 ราย ผลการทดสอบค่าความเที่ยงได้ค่า 0.95

ข้อมูลที่ได้จากผู้นำสตรีและการสุ่มตัวอย่างนี้รวบรวมโดยการสัมภาษณ์และตามแบบสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 2 ตอนซึ่งสรุปผลดังนี้

ตอนที่ 1 ด้านปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของผู้นำสตรี อันได้แก่ ภูมิหลังลักษณะส่วนบุคคลปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยภายนอกองค์กร จากการสัมภาษณ์ผู้นำสตรี โดยใช้แบบสอบถามทั้งปลายปิดและปลายเปิด โดยข้อมูลจากผู้นำสตรี ได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 วิธี คือ ในการวิเคราะห์ภูมิหลัง ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ในการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยภายนอกองค์กร

การวิเคราะห์ภูมิหลังของผู้นำสตรี พบว่า สภาพแวดล้อมของผู้นำสตรี ในเรื่องอายุนั้น ผู้นำสตรีจะมีช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไปทุกท่าน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 100 ด้านสถานภาพ ผู้นำสตรี 2 ท่านมีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 66.7 และมีท่านเดียวที่หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 33.3 ด้านจำนวนพี่น้อง พบว่า ผู้นำสตรีทุกท่าน ไม่มีใครเป็นลูกคนเดียว และเกิดมาในครอบครัวที่มีจำนวนพี่น้อง 3 คนขึ้นไปทุกท่าน คิดเป็นร้อยละ 100 ด้านลำดับการเกิด ผู้นำสตรีร้อยละ 66.7 เป็นลูกคนโต มีคนเดียวที่เป็นลูกคนสุดท้าย หรือคิดเป็นร้อยละ 33.3 ด้านอาชีพหลักของผู้นำสตรี พบว่า แต่ละท่านมีอาชีพที่แตกต่างกันไป โดยมีอาชีพเกษตรกร ค้าขาย และเป็นผู้จัดการสหกรณ์ คิดเป็นร้อยละ 33.3 เท่ากัน ด้านอาชีพหลักของสามี พบว่า สามีผู้นำสตรีแต่ละท่านมีอาชีพแตกต่างกันออกไป คือ มีอาชีพเกษตรกร ร้อยละ 33.3 รับราชการตำรวจ ร้อยละ 33.3 ส่วนคุณฟองเมฆ ได้หย่าขาดจากสามีไป ฐานะทางครอบครัว (บิดา มารดา) ในเรื่องอาชีพของบิดา พบว่า ประกอบอาชีพค้าขาย ร้อยละ 33.3 รับราชการครู ร้อยละ 33.3 และเกษตรกร ร้อยละ 33.3 ด้านอาชีพของบิดา พบว่า ประกอบอาชีพเกษตรกรถึงร้อยละ 66.7 และร้อยละ 33.3 ประกอบอาชีพค้าขาย ด้านฐานะทางการเงินของบิดา มารดา ของผู้นำสตรี ร้อยละ 66.7 มีฐานะยากจน ส่วนร้อยละ 33.3 มีฐานะปานกลาง การอบรมจากครอบครัว ในเรื่องการศึกษา พบว่า ผู้นำสตรีร้อยละ 33.3 จบระดับการศึกษาชั้น ป. 4 ร้อยละ 33.3 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และที่เหลือจบการศึกษาในระดับชั้น ป. 6 ประสบการณ์การทำงาน ในเรื่องหน้าที่ในวัยเด็ก พบว่า ผู้นำสตรีทั้ง 3 ท่านมีหน้าที่รับผิดชอบทั้งงานในครอบครัว งานกิจการของครอบครัว และงานในชุมชนตั้งแต่เด็ก คิดเป็นร้อยละ 100 ด้านประสบการณ์ในการทำงานในกลุ่มและสหกรณ์ พบว่า ร้อยละ 66.7 มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 1 – 5 ปี ส่วนร้อยละ 33.3 มีประสบการณ์การทำงานมาแล้วถึง 11 ปี ด้านตำแหน่งอื่นนอกจากในกลุ่มและสหกรณ์ มีผู้นำสตรีร้อยละ 66.7 ที่มีตำแหน่งอื่นอีกนอกจากในกลุ่มที่เหลืออีก 1 คนหรือร้อยละ 33.3 ไม่มีตำแหน่งอื่นอีกนอกจากเป็นผู้จัดการสหกรณ์ ด้านการฝึกอบรม ดูงาน พบว่าผู้นำทั้ง 3 ท่าน ได้รับการฝึกอบรมดูงานในเรื่องเครดิตยูเนียนทุกท่าน คิดเป็น

ร้อยละ 100 ส่วนปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในหลักและปรัชญาและวิธีการสหกรณ์เครดิตยูเนียน พบว่า ผู้นำสตรีทั้ง 3 ท่านมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในเกณฑ์ดีมาก

การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยภายนอกองค์กร ที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้นำสตรี ได้ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ดังนี้คือ

ลักษณะส่วนบุคคล ในเรื่องการศึกษา ผู้นำทั้ง 3 ท่านให้ความสำคัญกับการศึกษามาก จะเห็นได้จากการพยายามที่จะหาโอกาสเรียนในระดับชั้นที่สูงอยู่เสมอ แม้ว่าจะมีครอบครัว มีลูก แล้ว ส่วนในเรื่องการฝึกอบรม ผู้นำทั้ง 3 ท่านมีประสบการณ์ในการฝึกอบรมทั้งที่เกี่ยวกับเครดิตยูเนียนและในเรื่องอื่น ๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในกลุ่มและสหกรณ์ได้ ถือได้ว่าเป็นผู้นำที่ต้องการวิสัยทัศน์อันกว้างไกล เรื่องความคิดริเริ่ม ผู้นำทั้ง 3 ท่านเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มในการจัดตั้งกลุ่มและสหกรณ์ขึ้นมา มิได้มีหน่วยงานใด ๆ เป็นผู้จัดตั้งให้ แสดงถึงความเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม ในด้านความยุติธรรม ผู้นำทั้ง 3 ท่าน บริหารงานภายในกลุ่มและสหกรณ์โดยยุติธรรม เห็นได้จากการพิจารณาเงินกู้ให้กับสมาชิก โดยไม่ได้ใช้หลักความสัมพันธ์เป็นการส่วนตัวแต่อย่างใด ด้านความซื่อสัตย์ ผู้นำทั้ง 3 ท่านบริหารงานในกลุ่มและสหกรณ์อย่างโปร่งใส โดยชี้แจงงบประมาณ รายรับ รายจ่ายทุกอย่างให้สมาชิกทราบและเปิดโอกาสให้สมาชิกสอบถามในส่วนที่ไม่เข้าใจ ความอดทน กลุ่มและสหกรณ์แต่ละแห่งที่ไปเก็บข้อมูลมา พบว่ามีความเจริญเติบโตทั้งทางด้านเงินทุน และจำนวนสมาชิก แสดงให้เห็นถึงความอดทนในการบริหารงานที่ดีของผู้นำสตรี ด้านความกระตือรือร้นก็เช่นกัน ผู้นำทั้ง 3 ท่านมีความกระตือรือร้นในการพัฒนางานกลุ่มและสหกรณ์ ทำให้มีจำนวนเงินทุน และสมาชิกเพิ่มมากขึ้น และมีสวัสดิการที่ดีขึ้น ส่วนในเรื่องความไม่เห็นแก่ตัว ผู้นำทั้ง 3 ท่านมีความเสียสละเวลาในการทำงานให้กับกลุ่มและสหกรณ์ รวมถึงในชุมชน จะเห็นได้จากตำแหน่งประธานและผู้จัดการ และตำแหน่งทางสังคมอื่น ๆ อีก ด้านความรอบคอบ ผู้นำทั้ง 3 ท่านมีความรอบคอบมาก โดยเฉพาะในเรื่องการเงิน สืบเนื่องจากสัญญาการกู้เงิน จะมีการเก็บเอกสารอย่างเป็นระเบียบ เพื่อป้องกันการสูญหาย ทั้งการรับฝากเงินสมาชิก จะเก็บติดตัวไว้ไม่เกิน 3 วัน ต้องนำไปฝากธนาคาร ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ ผู้นำทั้ง 3 ท่านมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับทุกคน สังเกตได้จากการเป็นที่ยอมรับของสมาชิกที่คัดเลือกให้เป็นประธานกลุ่มและผู้จัดการสหกรณ์ และการบังคับตนเอง โดยไม่ใช้อารมณ์เหนือเหตุผลทำให้ผู้นำทั้ง 3 ท่านประสบความสำเร็จในการบริหารงาน

ปัจจัยภายในองค์กร อันได้แก่ คุณธรรม 5 ประการของเครดิตยูเนียน หลักในการบริหารงาน และการยอมรับจากสมาชิก พบว่า ในเรื่องคุณธรรม 5 ประการของเครดิตยูเนียน ซึ่งได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความรับผิดชอบ ความเห็นใจซึ่งกันและกัน และความเข้าใจกัน เป็นคุณธรรมที่พบอยู่ในลักษณะส่วนบุคคลของผู้นำทั้ง 3 ท่านที่กล่าวมาแล้ว และผู้นำทั้ง 3 ท่านยังเน้นถึงความสำคัญของคุณธรรมทั้ง 5 ข้อนี้ว่า สมาชิกทุกคนต้องมีไว้ประจำใจ เพื่อผลประโยชน์ร่วมกันของทั้งสมาชิกและของกลุ่มและสหกรณ์ ส่วนหลักในการบริหารงานอันประกอบด้วย การบริหารคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ล้วนแต่เป็นสิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรต้องมี อันหมายถึง การมีคณะกรรมการและพนักงานที่รู้จักบทบาท และหน้าที่ของตน รับผิดชอบต่อการกระทำ การจัดสรรงบประมาณอย่างสมดุล การมีวัสดุอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน และการรู้จักจัดการ กับทุกอย่างที่กล่าวมานี้ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่วนในเรื่องการยอมรับจากสมาชิก ได้แยกวิเคราะห์เป็นตอนที่ 2 ทั้งตอน ดังจะกล่าวในช่วงต่อไป

ปัจจัยภายนอกองค์กร อันได้แก่ การสนับสนุนจากครอบครัว และการสนับสนุนจากภายนอก โดยการสนับสนุนจากครอบครัว เป็นเรื่องสำคัญ ซึ่งการจะทำงานออกไปช่วยเหลือสังคม หรือคนอื่น จะต้องทำครอบครัวให้มีความสุขก่อน (บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และ วันชัย ธรรมสังการ, 2535: 31) ซึ่งครอบครัวของผู้นำทั้ง 3 ท่าน มิได้คัดค้านการทำงานแต่อย่างใด และในด้านการสนับสนุนจากภายนอก อันได้แก่ หน่วยงานของรัฐบาล และเอกชน พบว่า ทั้งหน่วยงานในภาครัฐและเอกชน มีบทบาทในการสนับสนุนทางด้านการให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ทั้งที่เกี่ยวกับเครดิตยูเนียน และเรื่องอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มและสหกรณ์ รวมถึงการให้ทุนสนับสนุนในการฝึกอบรม ฐานะ แก่ผู้นำและสมาชิก ทั้งนี้เพราะเห็นความเข้มแข็งของกลุ่มและสหกรณ์จากการบริหารของผู้นำสตรี

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของผู้นำสตรี จากข้อมูลของสมาชิก เพื่อดูถึงการยอมรับในตัวผู้นำสตรี จากสมาชิก ในเรื่องลักษณะส่วนบุคคล หลักคุณธรรมเครดิตยูเนียน และหลักในการบริหารงาน

1. ด้านลักษณะส่วนบุคคล สมาชิกมีการยอมรับในตัวผู้นำสตรีในระดับเห็นด้วยมากที่สุดทั้ง 3 ท่าน ด้านลักษณะส่วนบุคคล อันประกอบไปด้วย การศึกษา การฝึกอบรม ความคิดริเริ่ม ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความกระตือรือร้น ความไม่เห็นแก่ตัว ความรอบคอบ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความมีไหวพริบ และการบังคับตนเอง

2. ด้านหลักคุณธรรมเครดิตยูเนียน สมาชิกมีการยอมรับในตัวผู้นำสตรีในระดับเห็นด้วยมาก หลักคุณธรรมเครดิตยูเนียน ซึ่งประกอบไปด้วย ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความรับผิดชอบ ความเห็นใจ และความไว้วางใจ

3. หลักในการบริหารงาน สมาชิกมีการยอมรับในตัวของผู้นำสตรีในระดับเห็นด้วยมาก หลักในการบริหารงาน ซึ่งประกอบไปด้วย การบริหารคน การบริหารการเงิน การบริหารวัสดุ อุปกรณ์ และการบริหารจัดการ

จากการวิจัยพบว่า สมาชิกมีการยอมรับปัจจัยในด้านลักษณะส่วนบุคคล หลักคุณธรรมเครดิตยูเนียน และหลักในการบริหารงาน มีผลต่อความสำเร็จของผู้นำสตรี เมื่อนำทั้ง 3 แห่ง มาทดสอบความแตกต่างด้วยค่า F-test พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 คือมีระดับคะแนนเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากที่สุดเหมือนกัน แต่หลักคุณธรรมเครดิตยูเนียน และหลักในการบริหารงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ถึงแม้ว่าจะมีความแตกต่างกัน แต่ก็แตกต่างอยู่ในระดับคะแนนเฉลี่ยเพียง 2 ระดับคือ ระดับเห็นด้วยมากที่สุด และระดับเห็นด้วยมาก แสดงว่าสมาชิกมีการยอมรับปัจจัยเหล่านี้ในระดับที่สูง เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่ว่า ปัจจัยต่างๆ อันได้แก่ ภูมิหลัง, ลักษณะส่วนบุคคล, ปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยภายนอกองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของผู้นำสตรีในการบริหารงานของกลุ่มเครดิตยูเนียนและสหกรณ์เครดิตยูเนียน จำกัด

อภิปรายผลการวิจัย

(Implications)

ผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของผู้นำสตรีในการบริหารกลุ่มเครดิตยูเนียนและสหกรณ์เครดิตยูเนียน จำกัด : กรณีศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดลำพูน ผู้วิจัยได้อภิปรายผลในประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้นำสตรีในกลุ่มเครดิตยูเนียนและสหกรณ์เครดิตยูเนียน จำกัด

จากผลการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้นำสตรี ในกลุ่มเครดิตยูเนียนและสหกรณ์เครดิตยูเนียน จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านภูมิหลังของผู้นำสตรี อันประกอบด้วย สภาพแวดล้อม ฐานะทางครอบครัว การอบรมจากครอบครัว ประสบการณ์การทำงาน และความรู้ความเข้าใจในหลักและปรัชญาและวิธีการสหกรณ์เครดิตยูเนียน มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้นำสตรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และ วันชัย ธรรมสังการ (2535) ที่ทำการศึกษาปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้สตรีประสบความสำเร็จในทางธุรกิจ : กรณีศึกษาภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้สตรีประสบความสำเร็จในทางธุรกิจ ประกอบด้วย ภูมิหลังและสภาพแวดล้อมในครอบครัว ประสบการณ์และกิจกรรมในวัยเรียน และอวยพร เชื้อนแก้ว ที่ทำการศึกษาเรื่องการวิเคราะห์แนวความคิดและนโยบายการจัดตั้งและพัฒนาองค์กรสตรีในชนบท พบว่า ปัจจัยที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มสตรี เลือกผู้นำสตรี คือ ฐานะทางเศรษฐกิจที่ดี ระดับการศึกษา โลกทรรศน์เกี่ยวกับบทบาททางเพศ การมีทุนสนับสนุน การได้รับความช่วยเหลือจากครอบครัวและคูครอง มนุษยสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมในสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง และการมีความคาดหวังในความสำเร็จสูง

ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้นำสตรี พบว่า การศึกษา การฝึกอบรม ความคิดริเริ่ม ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความอดทน ความกระตือรือร้น ความไม่เห็นแก่ตัว ความรอบคอบ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความมีไหวพริบ และการบังคับตนเอง มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้นำสตรี โดยสอดคล้องกับ บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และวันชัย ธรรมะสังการ (2535: 4-5) ที่พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ผู้นำสตรีประสบความสำเร็จ คือ ระดับการศึกษา และของอรุณ รักธรรม ใน อนันทร ฌ นคร (2542) ที่กล่าวว่า ลักษณะของผู้นำที่ดีควรประกอบด้วย ความรู้ ความริเริ่ม ความกระตือรือร้น ความยุติธรรม ความอดทน ความไม่เห็นแก่ตัว การสังคมดี หรือการมีมนุษยสัมพันธ์ การบังคับตนเอง รวมทั้งของบุญสม วราเอกศิริ ใน อนันทร ฌ นคร (2542: 23) ซึ่งกล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำว่า เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ และเป็นผู้ฉลาดรอบรู้ มีไหวพริบดี และยังสอดคล้องกับของอวยพร เชื้อนแก้ว (2534: 14) ที่พบว่า ปัจจัยที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มสตรี เลือกผู้นำสตรีในกลุ่ม เพราะ เป็นผู้สนใจเข้ารับการฝึกอบรม และสนใจทดลองทำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากเจ้าหน้าที่ผู้ให้ความรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้มีการศึกษาสูง มีความสามารถในการทำงานฝีมือ และเป็นผู้เสียสละ

ปัจจัยภายในองค์กรอันได้แก่ หลักคุณธรรม 5 ประการของเครติดยุเนี่ยน หลักในการบริหารงาน และการยอมรับจากสมาชิก โดยหลักคุณธรรม 5 ประการของเครติดยุเนี่ยน ซึ่งประกอบไปด้วย ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความรับผิดชอบ ความเห็นใจกัน และความวางใจกัน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้นำสตรี ซึ่งสอดคล้องกับ ชาดิชายมณีกาญจน์ (2538: 69-70) ที่ได้ทำการศึกษาศักยภาพขององค์กรชุมชนในการจัดการกองทุนหมุนเวียน ของกลุ่มออมทรัพย์บ้านแซ่ซ้อน จังหวัดลำพูน พบว่า สิ่งที่ทำให้้องค์กรชุมชนมีศักยภาพในการจัดการกองทุนหมุนเวียน คือ การมีความเห็นพ้องถึงปัญหาและเกิดการยอมรับร่วมกันในวิธีการแก้ปัญหา หรือการมีความรับผิดชอบ ความเชื่อศรัทธาในตัวผู้นำ ความสัมพันธ์กันในเครือญาติ การมีผลประโยชน์ร่วมกัน การรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน การไม่เห็นแก่ตัวและมีการเสียสละเพื่อส่วนรวม การมีข้อมูลในการตัดสินใจที่เพียงพอ การเข้าใจในเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน การมีส่วนร่วมในความคิดและการดำเนินการ การเข้ามามีส่วนร่วมด้วยความสมัครใจ การที่มีความซื่อสัตย์ซื่อและมีคุณธรรม และมีความเข้าใจในกระบวนการทำงานและ บทบาทหน้าที่ ตลอดจนการมีความรับผิดชอบต่อกลุ่ม ด้านหลักในการบริหารงาน ซึ่งประกอบด้วย การบริหารคน การบริหารการเงิน การบริหารวัสดุ อุปกรณ์ และการบริหารจัดการ ล้วนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้นำสตรี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เบญญา สวัสดิ์โอ (2524: 62) เรื่องการวิจัยภาวะผู้นำของสตรีในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ผู้นำสตรีเชียงใหม่ประสบความสำเร็จคือ การรู้หลักหรือหน้าที่การบริหารงาน เช่นเดียวกับ Luther Gulick ที่ได้กล่าวว่าหลักการบริหารงานที่ดีควรประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การจัดตัวบุคคล การอำนาจงานหรือการคุมงาน การประสานงาน การรายงาน การจัดและบริหารงานงบประมาณ และสอดคล้องกับ พสุ สัตถากรณ์ (2533: 411-413) ที่กล่าวว่า การจัดการสหกรณ์หรือการจัดการธุรกิจอื่นใดต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ อันได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ ส่วนปัจจัยด้านการยอมรับจากสมาชิก อันประกอบด้วย การยอมรับในลักษณะส่วนบุคคล หลักคุณธรรมเครติดยุเนี่ยน และหลักในการบริหารงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้นำสตรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยหลายท่านที่กล่าวมาแล้ว และจากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามของสมาชิก พบว่าสมาชิกมีการยอมรับในตัวผู้นำในเรื่องต่างๆ เหล่านี้ในระดับสูง ดังที่ได้กล่าวมาแล้วในการสรุปผลการวิจัย

ปัจจัยภายนอกองค์กร อันได้แก่การสนับสนุนจากครอบครัว และการสนับสนุนจากภายนอก ซึ่งประกอบด้วย การสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐ และหน่วยงานของเอกชน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้นำสตรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอวยพร เชื้อนแก้ว (2534: 14) ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว เช่นเดียวกับงานวิจัยของจรัญ พุฒิมวงส์ (2538: 93) ที่ทำการศึกษา

กระบวนการทางการศึกษาและปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต พบว่า ปัจจัยที่สนับสนุนให้กลุ่มพึ่งตนเองได้ คือ การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้นำชุมชน หน่วยงานหรือองค์กรที่เป็นพี่เลี้ยงของกลุ่ม

ข้อเสนอแนะ (Recommendations)

การวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้นำสตรีในกลุ่มเครดิตยูเนียนและสหกรณ์เครดิตยูเนียน จำกัด และควรมีกระบวนการสร้างผู้นำที่ดีให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนาองค์กร จากข้อมูลที่ได้จากการวิจัย จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. กลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแกวร่วมใจ

กลุ่มมีการดำเนินการมาตั้งแต่ปี 2526 แต่ยังมีสมาชิกน้อยเพียง 140 คน และทุนเรือนหุ้นยังมีจำนวนน้อยอยู่ โดยเฉลี่ยแล้วในปี 2543 สมาชิกมีค่าหุ้นรายละ 1,410.57 บาท/คน เนื่องจากการสะสมหุ้นเพียงเดือนละ 50 บาท/คน ตั้งแต่ที่เริ่มก่อตั้ง และไม่ได้มีการปรับอัตราการสะสมหุ้นเพิ่มแต่อย่างใด ซึ่งเมื่อเทียบกับกลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคว่ และสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด มีการให้สมาชิกสะสมหุ้นเดือนละ 200 บาท ส่วนกำไรสุทธิในปี 2541 มีจำนวน 1,940.75 บาท และในปี 2542 มีจำนวน 2,957.92 บาท โดยกำไรสุทธิในส่วนดังกล่าว ได้นำไปจัดสรรเป็นสวัสดิการต่างๆ ให้กับสมาชิกประมาณร้อยละ 25 ของกำไรสุทธิทั้งหมด โดยในปี 2541 จะได้เงินสวัสดิการทั้งสิ้น 485.20 บาท และในปี 2542 จะได้เงินสวัสดิการทั้งสิ้น 739.48 บาท ซึ่งสวัสดิการต่างๆ ได้แก่ การให้กู้ยืมเงินค่ารักษาพยาบาล โดยไม่มีดอกเบี้ยแต่ชำระคืนภายใน 1 เดือน จำนวน 3,000.00 บาท การช่วยเหลือด้านค่ารักษาพยาบาล งานศพ งานแต่งงาน และงานขึ้นบ้านใหม่แก่สมาชิก รายละ 500 บาท ค่ารถเยี่ยมผู้ป่วยรายละ 200 บาท การช่วยเหลือด้านทุนการศึกษาแก่บุตรของสมาชิก และการให้ความช่วยเหลือเด็กกำพร้า และเด็กพิการ ซึ่งถ้ามองในภาพรวมแล้วสวัสดิการมีจำนวนมากเกินไปแม้ว่าจะมีเงินทุนสำรองในส่วนนี้อยู่จำนวน 10,000.00 บาท แต่เงินสวัสดิการในแต่ละปีได้น้อย และอาจไม่เพียงพอต่อจำนวนสวัสดิการที่ตั้งขึ้นมา ดังนั้นกลุ่มควรมีความพร้อมด้านการเงินก่อน จึงจะสามารถให้บริการสวัสดิการจำนวนมาก ๆ อย่างทั่วถึงได้ โดยถ้ากลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแกวร่วมใจสามารถปรับอัตราการสะสมหุ้นให้มากกว่านี้ ก็สามารถจะมีทุนเรือนหุ้นเพิ่มขึ้น และขยายกิจกรรมทางธุรกิจด้านเงินฝาก พร้อมกับสวัสดิการอย่างทั่วถึงให้กับ

สมาชิกได้ เพราะทุกวันนี้ กลุ่มยังไม่ได้การเปิดรับเงินฝาก และให้ดอกเบี้ยรับแก่สมาชิก มีแต่เพียงการปล่อยเงินกู้เท่านั้น สาเหตุเนื่องมาจากความไม่พร้อมด้านการเงินส่วนหนึ่ง และการบริหารงานส่วนหนึ่ง ซึ่งในด้านของการบริหารงานนั้นมีปัญหาคือ ผู้นำกลุ่มไม่มีเวลาให้กับกลุ่มอย่างเพียงพอ เพราะมีตำแหน่งทางสังคมหลายตำแหน่ง ดังนั้นจึงควรที่จะให้มีบุคคลใดซึ่งเป็นสมาชิกมาเป็นประธานกลุ่มแทน และให้ผู้นำเป็นที่ปรึกษาเพื่อจะได้มีการพัฒนากลุ่มให้รวดเร็วยิ่งขึ้น พร้อมทั้งจะจดทะเบียนเป็นสหกรณ์เครดิตยูเนียนคอนแก้วร่วมใจ จำกัด ให้ถูกต้องตามกฎหมาย โดยเมื่อเป็นสหกรณ์เครดิตยูเนียนแล้ว จะได้รับสิทธิประโยชน์หลายอย่างทั้งจากชุมนุมสหกรณ์เครดิตยูเนียนแห่งประเทศไทย ที่สามารถช่วยเหลือด้านเงินกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำ รวมถึงสถาบันการเงินของภาครัฐ เช่น ธนาคารออมสิน ก็สามารถให้เงินกู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำได้ และหน่วยงานภาครัฐบาลที่ทำงานด้านนี้โดยตรง อันได้แก่ กรมส่งเสริมสหกรณ์ และกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ที่สามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับระบบการบริหารงานสหกรณ์ และทำการตรวจบัญชีให้สหกรณ์อย่างถูกวิธี ให้คำแนะนำที่ถูกต้องในการวางระบบบัญชีสหกรณ์ เพื่อความสะดวกในการทำงานของสหกรณ์ ซึ่งถ้ากลุ่มไม่เร่งจดทะเบียนเป็นสหกรณ์แล้ว ชุมชุมสหกรณ์ฯ และหน่วยงานภาครัฐ ไม่สามารถให้ความช่วยเหลือได้ และกลุ่มก็จะขาดสิทธิประโยชน์หลายอย่างที่ควรจะได้รับ ส่วนปัญหาด้านสมาชิกและคณะกรรมการยังไม่ค่อยรู้จักบทบาทของตนเอง คือ สมาชิกไม่ค่อยมาร่วมประชุม และการให้กรรมการท่านอื่นทำหน้าที่แทนตนในวันที่จะต้องเก็บเงินค่าหุ้นสมาชิกนั้น ควรมีการปลูกจิตสำนึกให้สมาชิกและคณะกรรมการรู้จักบทบาทและหน้าที่ และมีความรู้สึกรักภูมิใจในกลุ่มของตน โดยการให้วิทยากรมาบรรยายให้ตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ที่พึงปฏิบัติ และควรจัดอบรมให้บ่อยครั้งอย่างน้อย 3 เดือนต่อครั้ง

2. กลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคร่

กลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคร่ ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2542 มีจำนวนสมาชิกทั้งสิ้น 368 คน มีทุนเรือนหุ้น 601,770 บาท มีเงินค่าหุ้นเฉลี่ยรายละ 3,218.15 บาท ถ้าไรสุทธิปี 2542 มีจำนวน 176,715.75 บาท และในปี 2543 มีจำนวน 187,353.43 บาท นับว่าเป็นกลุ่มที่มีความรวดเร็วในด้าน การเพิ่มขึ้นของจำนวนสมาชิก และจำนวนทุนเรือนหุ้น เพราะมีการสะสมหุ้นครั้งละ 200 บาท ประกอบกับผู้นำมีวาทศิลป์ที่ดี สามารถจูงใจให้ชาวบ้านเข้ามาเป็นสมาชิกได้มากอีกทั้งเป็นผู้ที่รู้หลักในการบริหารงานเป็นอย่างดี จึงสามารถนำพากลุ่มให้พัฒนาได้อย่างรวดเร็ว แต่ปัญหาที่พบคือสมาชิกบางส่วนยังไม่เข้าใจหลักและวิธีการสหกรณ์เครดิตยูเนียน จึงมักจะมีการขาดการประชุม จะมาเฉพาะประชุมใหญ่ การประชุมย่อยไม่ค่อยเข้าร่วม และมีสมาชิกลาออกปีละประมาณ 10 – 15 คน กรรมการบางท่านยังไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเอง จึงควรจะมีการแก้ไขโดยการ

ปลูกฝังจิตสำนึกในการเป็นสมาชิกและคณะกรรมการโดยจัดอบรมให้บ่อยครั้ง อย่างน้อย 3 เดือน ต่อครั้ง และเชิญวิทยากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องทางด้านนี้มาบรรยายให้ความรู้ ส่วนธุรกิจด้านการรับฝากเงิน เพิ่งเริ่มดำเนินการในปี 2545 จึงสามารถจดทะเบียนเป็นสหกรณ์เครดิตยูเนี่ยนบ้านข้าวแคร่ จำกัด ได้ในที่สุด แต่สหกรณ์ยังไม่มีสวัสดิการใด ๆ ให้แก่สมาชิก เพราะต้องการให้เงินทุนของสหกรณ์เองมีมากพอก่อน จึงจะจัดสรรเป็นสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ได้ ดังนั้นจึงควรเร่งระดมเงินทุนให้มากขึ้น เพื่อที่จะสามารถจัดสรรสวัสดิการให้กับสมาชิกได้

3. สหกรณ์เครดิตยูเนี่ยนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด

สหกรณ์เครดิตยูเนี่ยนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2534 เดิมเป็นกลุ่มออมทรัพย์หิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด และจดทะเบียนเป็นสหกรณ์เมื่อปี 2538 มีจำนวนสมาชิกทั้งสิ้น 181 คน ทุนดำเนินงาน 3,671,479.11 บาท หุ้นเฉลี่ยรายละ 10,921.41 บาท มีกำไรสุทธิในปี 2542 จำนวน 329,710.66 บาท ในปี 2543 จำนวน 241,509.69 บาท มีสวัสดิการต่าง ๆ คือ กรณีสมาชิกเสียชีวิต จะจ่ายรายละ 1,000.00 บาท ช่วยเหลือครอบครัวสมาชิกที่เสียชีวิตอีกรายละ 700.00 บาท และกรณีที่สมาชิกที่เสียชีวิตมีหนี้สินกับสหกรณ์ จะยกหนี้สินให้สมาชิกรายละไม่เกิน 30,000.00 บาทแสดงให้เห็นว่าผู้จัดการสหกรณ์ได้บริหารงานได้เป็นอย่างดี รวมถึงไม่มีปัญหาเรื่องสมาชิกและคณะกรรมการไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเอง เพราะสมาชิกทุกคนให้ความเชื่อถือผู้จัดการของตนมากแต่ปัญหาที่มีอยู่คือ สมาชิกจะเชื่อถือและไว้วางใจผู้จัดการสหกรณ์ที่เคยเป็นอดีตประธานสหกรณ์มากกว่าประธานสหกรณ์คนปัจจุบัน จึงทำให้เกิดปัญหาความไม่ชัดเจนในการทำหน้าที่ของฝ่ายจัดการและฝ่ายบริหาร ดังนั้นจึงควรแยกแยะหน้าที่ให้ชัดเจน และประธานสหกรณ์คนปัจจุบันควรเข้าใจถึงบทบาทของตนเอง ว่าจะต้องทำหน้าที่อะไรบ้าง จึงควรปรึกษากับประธานสหกรณ์คนเก่าถึงหน้าที่ที่เคยปฏิบัติมาสมัยที่ยังเป็นประธานสหกรณ์ และมันศึกษาเพิ่มเติมความรู้ด้านการบริหารงานอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

(Recommendations for Future Study)

1. การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารในกลุ่มเครดิตยูเนียนและสหกรณ์เครดิตยูเนียน จำกัด : กรณีศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่และลำพูน ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาในเรื่องกระบวนการสร้างผู้นำในสถาบันการเงินชุมชน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้นำรุ่นต่อไป และสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการสร้างผู้นำได้ทุกองค์กร

2. การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จและไม่สำเร็จในการทำธุรกิจของสมาชิกกับสหกรณ์เครดิตยูเนียน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการบริหาร และเพิ่มศักยภาพทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของสหกรณ์ให้มากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กลุ่มเครดิตยูเนียนดอนแก้วร่วมใจ. 2542. รายงานกิจการประจำปี 2542. (อัดสำเนา).

_____. 2543. รายงานกิจการประจำปี 2543. (อัดสำเนา).

กลุ่มเครดิตยูเนียนบ้านข้าวแกร้. 2543. รายงานกิจการประจำปี 2543. (อัดสำเนา).

_____. 2544. รายงานกิจการประจำปี 2544. (อัดสำเนา).

กาญจนา โชคถาวร. 2538. งานวิจัยเรื่องการเปลี่ยนแปลงสวัสดิการและสถานภาพสตรี
หลังการประกอบอาชีพเสริมด้านการทอผ้า กรณีศึกษาสตรีชนบทตำบลออนเหนือ
กิ่งอำเภอแม่ออน จังหวัด เชียงใหม่. คณะเศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จรัญ พุฒิมวงศ์. 2538. กระบวนการทางการศึกษาและปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของกลุ่มออมทรัพย์
ออมทรัพย์เพื่อการผลิต. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่.

ชนะ แฝ่งพิบูลย์. 2537. บทบาทของผู้นำสตรีในการพัฒนาหมู่บ้าน: กรณีศึกษา อ. เมือง เชียงใหม่
นอกเขตเทศบาล. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ชายชาติ มณีกาญจน์. 2538. ศักยภาพขององค์กรชุมชนในการจัดการกองทุนหมุนเวียน.
เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ชุมนุมสหกรณ์เครดิตยูเนียนแห่งประเทศไทย จำกัด. 2524. สหกรณ์เครดิตยูเนียน.
กรุงเทพมหานคร : มปท.

เดช กาญจนานุกร. 2539. “ การพัฒนาเศรษฐกิจของไทย : ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว.”
วารสารเศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 1, 2 (ตุลาคม – ธันวาคม): 40-53.

ทวี สุวรรณ. 2543. การประเมินผลการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำกัด ปีทางบัญชี 2534 – 2540. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

ธงชัย สันติวงษ์. 2530. พิมพ์ครั้งที่ 6. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

_____. 2535. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

นิตยา ศรีวิไล. 2533. บทบาทของสหกรณ์เครดิตยูเนี่ยนต่อชุมชนตามทฤษฎีของกรรมการดำเนินการและสมาชิก. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

เบญญา สวัสดิโอ . 2524. งานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของสตรีในจังหวัดเชียงใหม่. ศูนย์ศึกษาสตรีภาคเหนือ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และ วันชัย ธรรมสักการ .2535. งานวิจัยเรื่องปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้สตรีประสบความสำเร็จในทางธุรกิจ: กรณีศึกษาภาคใต้ของประเทศไทย. ศูนย์วิจัยและพัฒนาสตรี คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒน์ วิทยาเขตหาดใหญ่.

ประยงค์ สายประเสริฐ. 2541. เอกสารการสอนวิชาการบริหารงานสหกรณ์ ศส.611. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

ปาริชาติ วลัยเสถียร . 2541. “นโยบายและมาตรการส่งเสริมธุรกิจชุมชนเพื่อการพึ่งตนเองของชุมชน: ทางรอดของเศรษฐกิจ-สังคมไทย.” วารสารประชาคมวิจัย. 1,1(พฤศจิกายน): 1-4.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2538. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พยุณ มีทองคำ. 2537. ปัญหาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการกำจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล:
ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พสุ สัตถาภรณ์. 2533. การบริหารงานสหกรณ์. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2532ก. เอกสารการสอนชุดวิชาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสหกรณ์
หน่วยที่ 8-15. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

_____. 2532ข. เอกสารการสอนชุดวิชาองค์การและการจัดการหน่วยที่ 1-8. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

_____. 2533. เอกสารการสอนชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์
หน่วยที่ 1-7. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

มาฆะ จิตตะสังคะ. 2522. การพัฒนาสตรีชนบทในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ยินดี เจ้าแก้ว. 2528. พฤติกรรม ความคิดและความรู้ความเข้าใจของสมาชิกสหกรณ์ที่มีผลต่อความ
สำเร็จของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูบุรีรัมย์ จำกัด. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รัตนา สายคณิต. 2524. ทรัพยากรทุนเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช.

วสุธาร ศรีนพรัตน์. 2525. หลักและวิธีวิจัยทางศึกษาศาสตร์. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์ภาพพิมพ์.

ศรีอรุณ เรศานนท์, ทองฟู ชินะโชติ และสาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน. 2533. หลักการจัดการ.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมศักดิ์ ศรีมาโนชน์. 2523. การสหกรณ์เครดิตยูเนียน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

สมศักดิ์ อุปพันธ์. 2534. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กรเพื่อการพึ่งตนเองด้านเศรษฐกิจ
ในชุมชนแออัด: กรณีศึกษาสหกรณ์เครดิตยูเนียนชุมชนฟ้าใหม่. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์
ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สหกรณ์เครดิตยูเนียนบ้านข้าวแคร่ จำกัด. 2544. รายงานกิจการประจำปี 2544. (เอกสารอัดสำเนา).

สหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด. 2539. รายงานกิจการประจำปี 2539. (เอกสารอัดสำเนา).

_____. 2540. รายงานกิจการประจำปี 2540. (เอกสารอัดสำเนา).

_____. 2541. รายงานกิจการประจำปี 2541. (เอกสารอัดสำเนา).

_____. 2542. รายงานกิจการประจำปี 2542. (เอกสารอัดสำเนา).

_____. 2543. รายงานกิจการประจำปี 2543. (เอกสารอัดสำเนา).

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2543. รายงานการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน พ.ศ. 2542.
กรุงเทพมหานคร: กองคลังข้อมูลและสนเทศสถิติ.

สุชา จันทน์เอม. 2539. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อักษรบัณฑิต.

สุภาพค์ จันทวานิช. 2542. วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวรรณ ฐวโชติ. 2541. วิธีวิจัยทางสหกรณ์. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.

เสนห์ จามริก. 2543. “ฐานคิดการวิจัยเพื่อท้องถิ่น.” เอกสารประกอบการประชุมประจำปี การวิจัยเพื่อท้องถิ่น ครั้งที่ 1. 1-13 สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

อนันทร ณ นคร. 2542. พฤติกรรมของผู้นำกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร ตามการรับรู้ของสมาชิกกลุ่มแม่บ้าน เกษตรกรที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ อำเภอแม่แตงและอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

อภิชาติ จำรัสสุทธิรงค์ และ เทพี พันธุมธนา. 2527. งานวิจัยเรื่องการศึกษาปัญหาและอุปสรรคของผู้นำท้องถิ่น: การวิจัยแบบจัดกลุ่มสนทนา. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, มหาวิทยาลัยมหิดล.

อวยพร เชื้อนแก้ว. 2534. การวิเคราะห์แนวความคิดและนโยบายการจัดตั้งและพัฒนาองค์กรสตรีในชนบท. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อารีย์ เชื้อเมืองพาน. 2540. “บทบาทของธุรกิจชุมชนในการสะสมทุนในเขตภาคเหนือ.” ในรายงานการสัมมนาเรื่องแนวทางการพัฒนางานวิจัยธุรกิจชุมชนในภาคเหนือ. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้, หน้าที่ 30 – 50.

_____. 2541ก. “บทบาทของธุรกิจสะสมทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนภาคเหนือ.” วารสารเศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ . 2 , 5 (เมษายน – มิถุนายน): 58 – 67.

_____. 2541ข. “บทบาทของกลุ่มสะสมทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเขตภาคเหนือ.” วารสาร ธ.ก.ส. . 21,1 (เมษายน – กรกฎาคม): 43 – 59.

_____. 2543. “บทบาทของสถาบันการเงินชุมชนต่อการพัฒนาชนบท.” วารสาร ธ.ก.ส. . 22, 3 (ธันวาคม – มีนาคม): 5 – 10.

_____. 2544. “สหกรณ์เครดิตยูเนียนสถาบันการเงินชุมชนที่เหมาะสมต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน.” วารสารการส่งเสริมและพัฒนา . 12 , 3 (ตุลาคม – มกราคม): 1 – 10.





ภาคผนวก



1. การคำนวณหาจำนวนตัวอย่าง ในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง

ใช้สูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

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

เมื่อ n = จำนวนสมาชิกกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนประชากรทั้งหมด
 e = สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่จะยอมให้เกิดได้
 5 เปอร์เซ็นต์ หรือ 0.05

1.1 จำนวนประชากรกรรมการดำเนินงาน 44 คนใช้ทั้งหมด

∴ จำนวนตัวอย่างของคณะกรรมการดำเนินงานทั้งหมด = 44 ตัวอย่าง

1.2 จำนวนประชากรสมาชิกทั้งหมด 645 คน

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{645}{1+645(0.05)^2} \\ &= \frac{645}{2.6125} \\ &= 247 \end{aligned}$$

∴ จำนวนตัวอย่างของสมาชิกทั้งหมด = 247 ตัวอย่าง

2. การคำนวณหาจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง จินเนกตามกลุ่มเครดิตบูโรและ สหกรณ์เครดิตบูโร จำกัด

ใช้สูตร Nagtalon

$$\text{สูตร} \quad n_i = \frac{nN_i}{N}$$

เมื่อ n_i = แทนจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม
 n = แทนจำนวนตัวอย่างทั้งหมด
 N_i = แทนจำนวนประชากรแต่ละกลุ่ม
 N = แทนจำนวนประชากรทั้งหมด

2.1 กลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแก้วร่วมใจ

2.1.1 กรรมการดำเนินงาน 15 คนใช้ทั้งหมด

∴ จำนวนกรรมการดำเนินงานตัวอย่างของกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแก้วร่วมใจ = 15 คน

2.1.2 สมาชิก 125 คน

$$\begin{aligned}\text{แทนค่า } n_i &= \frac{247(125)}{645} \\ &= 48\end{aligned}$$

∴ จำนวนสมาชิกตัวอย่างของกลุ่มเครดิตยูเนียนคอนแก้วร่วมใจ = 48 ตัวอย่าง

2.2 สหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด

2.2.1 กรรมการดำเนินงาน 14 คนใช้ทั้งหมด

∴ จำนวนกรรมการดำเนินงานตัวอย่างของสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด = 14 ตัวอย่าง

2.2.2 สมาชิก 167 คน

$$\begin{aligned}\text{แทนค่า } n_i &= \frac{247(167)}{645} \\ &= 64\end{aligned}$$

∴ จำนวนสมาชิกตัวอย่างของสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด = 64 ตัวอย่าง

2.3 กลุ่มเครดิตยูเนียนข้าวเกร๋

2.3.1 กรรมการดำเนินงาน 15 คนใช้ทั้งหมด

∴ จำนวนกรรมการดำเนินงานตัวอย่างของกลุ่มเครดิตยูเนียนข้าวเกร๋ = 15 ตัวอย่าง

2.3.2 สมาชิก 353 คน

$$\begin{aligned}\text{แทนค่า } n_i &= \frac{247(353)}{645} \\ &= 135 \text{ คน}\end{aligned}$$

∴ จำนวนสมาชิกตัวอย่างของกลุ่มเครดิตยูเนียนข้าวแคว = 135 ตัวอย่าง





แบบสัมภาษณ์

ผู้นำสตรีในกลุ่มเครดิตยูเนียน/สหกรณ์เครดิตยูเนียน จำกัด

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้นำสตรี และปัจจัยต่างๆ ที่มีส่วนสนับสนุนการบริหารงาน
ของผู้นำสตรี

1. ชื่อ.....นามสกุล.....

2. อายุ.....ปี

3. สถานภาพ

() 1. โสด

() 2. สมรส

() 3. หย่าร้าง

() 4. ม่าย

4. ท่านได้รับการศึกษาสูงสุดในระดับใด

() 1. ต่ำกว่า ป. 4

() 2. ป. 4 หรือเทียบเท่า

() 3. ป. 6 หรือ เทียบเท่า

() 4. ม. 3 หรือเทียบเท่า

() 5. ม. 6, ปวช. หรือ เทียบเท่า

() 6. อนุปริญญา

() 7. ปริญญาตรี

() 8. อื่นๆ.....

5. อาชีพของบิดา/มารดา

5.1 อาชีพหลักของบิดา (เลือกตอบได้ 1 ข้อ)

() 1. เกษตรกรรม

() 2. รับจ้าง

() 3. ค้าขาย

() 4. รัฐวิสาหกิจ

() 5. รับราชการ

() 6. อื่นๆ (ระบุ).....

5.2 อาชีพหลักของมารดา (เลือกตอบได้ 1 ข้อ)

() 1. เกษตรกรรม

() 2. รับจ้าง

() 3. ค้าขาย

() 4. รัฐวิสาหกิจ

() 5. รับราชการ

() 6. อื่นๆ (ระบุ).....

6. ในช่วงวัยเด็กท่านมีหน้าที่รับผิดชอบงานภายในครอบครัวหรือไม่

() 1. มี

() 2. ไม่มี

ถ้ามี ท่านได้รับผิดชอบในเรื่องใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

() 1. งานบ้าน

() 2. งานกิจการของครอบครัว

() 3. อื่นๆ (ระบุ).....

7. ท่านได้รับการอบรม สัมสอนและดูแลจากใครในวัยเด็ก (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () 1. บิดา
() 2. มารดา
() 3. อื่นๆ (ระบุได้ 1 คน).....

8. ฐานะทางการเงินของครอบครัว (บิดา/มารดา)

- () 1. รวย
() 2. ปานกลาง
() 3. ยากจน

9. ท่านมีพี่น้องหรือไม่

- () 1. มี () 2. ไม่มี

ถ้ามี ท่านมีพี่น้องกี่คน (นับรวมตัวท่าน).....คน

- () 1. ชาย.....คน () 2. หญิง.....คน

ท่านเป็นคนที่.....

10. อาชีพหลักของท่าน (เลือกตอบได้ 1 ข้อ)

- () 1. เกษตรกรรม () 2. รับจ้าง
() 3. ค้าขาย () 4. รัฐวิสาหกิจ
() 5. รับราชการ () 6. อื่นๆ (ระบุ).....

11. อาชีพหลักของสามี (เลือกตอบได้ 1 ข้อ)

- () 1. เกษตรกรรม () 2. รับจ้าง
() 3. ค้าขาย () 4. รัฐวิสาหกิจ
() 5. รับราชการ () 6. อื่นๆ (ระบุ).....

12. ฐานะทางครอบครัวของท่าน (ท่านและสามี)

- () 1. รวย
() 2. ปานกลาง
() 3. ยากจน

19. หน่วยงานของรัฐที่เข้ามาให้การสนับสนุนได้ช่วยเหลือในเรื่องใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () 1. การให้ความรู้เกี่ยวกับสหกรณ์ () 2. การฝึกอบรม/ดูงาน
() 3. การให้เงินทุนสนับสนุน () 4. อื่นๆ.....

20. หน่วยงานของเอกชนที่เข้ามาให้การสนับสนุนมีหน่วยงานใดบ้าง

.....
.....
.....

21. หน่วยงานของเอกชนที่เข้ามาให้การสนับสนุนได้ช่วยเหลือในเรื่องใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () 1. การให้ความรู้เกี่ยวกับสหกรณ์ () 2. การฝึกอบรม/ดูงาน
() 3. การให้เงินทุนสนับสนุน () 4. อื่นๆ.....

22. ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารที่ประสบอยู่มีอะไรบ้าง

.....
.....
.....

23. ท่านคิดว่าตัวท่านสามารถแก้ปัญหาเหล่านี้ได้อย่างไร

.....
.....
.....

24. ท่านมีโครงการที่จะพัฒนากลุ่ม/สหกรณ์ในอนาคตอย่างไร

.....
.....
.....

25. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....
.....
.....

ตอนที่ 2 ทักษะของผู้บริหารในเรื่องลักษณะส่วนบุคคล หลักคุณธรรมเครดิตยูเนียน หลักในการบริหารงาน การสนับสนุนจากครอบครัว และการสนับสนุนจากภายนอก (หน่วยงานของรัฐและเอกชน)

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
ท่านคิดว่าผู้นำควรจะมีคุณสมบัติในข้อใดต่อไปนี้ในระดับใด					
1. การศึกษา					
2. การฝึกอบรม					
3. ความคิดริเริ่ม					
4. ความซื่อสัตย์					
5. ความซื่อสัตย์					
6. ความกระตือรือร้น					
7. ความไม่เห็นแก่ตัว					
8. ความรอบคอบ					
9. ความมีมนุษยสัมพันธ์					
10. ความมีไหวพริบ					
11. การบังคับตนเอง					
ท่านคิดว่าคุณธรรมของเครดิตยูเนียนข้อใดต่อไปนี้ควรมีความสำคัญในระดับใด					
1. ความซื่อสัตย์					
2. ความเสียสละ					
3. ความรับผิดชอบ					
4. ความเห็นใจซึ่งกันและกัน					
5. ความเข้าใจกัน					
ท่านคิดว่าหลักในการบริหารงานต่อไปนี้ควรมีความสำคัญในระดับใด					
1. การบริหารคน					
2. การบริหารการเงิน					
3. การบริหารวัสดุ อุปกรณ์					
4. การจัดการ					

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
ท่านคิดว่างานในชุมชนที่ท่านทำอยู่นี้ครอบคลุมให้การสนับสนุนท่านในระดับใด					
เมื่อเกิดปัญหาการทำงานในชุมชนที่ท่านทำอยู่ สามีของท่านมีส่วนในการช่วยแก้ปัญหาหรือไม่ (สำหรับผู้นำสตรีที่มีสามี)					
หน่วยงานของรัฐเข้ามาช่วยเหลือกลุ่ม/สหกรณ์ของท่านในระดับใด					
หน่วยงานของเอกชนเข้ามาช่วยเหลือกลุ่ม/สหกรณ์ของท่านในระดับใด					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในหลักและปรัชญาและวิธีการสหกรณ์เครดิตยูเนียน

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่
1. สหกรณ์เครดิตยูเนียน คือ สหกรณ์หาทุนรูปแบบหนึ่ง		
2. สหกรณ์เครดิตยูเนียน เป็นหน่วยงานของรัฐบาล		
3. ฟรีดริช วิลเฮล์ม ไรฟ์ไฟเฟเช่น คือ บิดาของสหกรณ์เครดิตยูเนียน		
4. สหกรณ์เป็นองค์กรที่แสวงผลกำไรกับสมาชิก มิได้ต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกแต่อย่างใด		
5. สมาชิกทุกคนเป็นเจ้าของสหกรณ์		
6. ผู้ที่เป็นสมาชิกของสหกรณ์เครดิตยูเนียนต้องเป็นผู้ที่มีงานประจำทำเท่านั้น		
7. หลักปรัชญาของสหกรณ์เครดิตยูเนียน คือ หลักการช่วยเหลือตนเองและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน		
8. สหกรณ์เครดิตยูเนียนยึดหลักประชาธิปไตย โดยยึดหลัก 1 คน 1 เสียง		
9. สหกรณ์เครดิตยูเนียนเปิดรับสมาชิกโดยจำกัดจำนวนไม่ให้เกิน 500 คน		
10. สหกรณ์เครดิตยูเนียนจะร่วมมือกับสหกรณ์เครดิตยูเนียนอื่น และสหกรณ์อื่นทุกระดับเพื่อที่จะบริการสมาชิกและชุมชนอย่างดีที่สุด		
11. สหกรณ์เครดิตยูเนียนเป็นกลางทางเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศและการเมือง		
12. คุณธรรมของเครดิตยูเนียน คือ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความรับผิดชอบ ความเห็นใจกัน และความไว้วางใจกัน		
13. ผู้ที่จะเข้าเป็นสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนจะต้องได้รับการอบรมเรื่องหลักและปรัชญา และคุณธรรมของเครดิตยูเนียนก่อนจึงได้รับเข้าเป็นสมาชิกอย่างสมบูรณ์		
14. สมาชิกสามารถซักถามเรื่องที่สงสัยได้เฉพาะการประชุมใหญ่ประจำปีเท่านั้น		
15. วัตถุประสงค์หลักของสหกรณ์เครดิตยูเนียนคือ กรให้เงินกู้แก่สมาชิก		
16. กิจกรรมในสหกรณ์เครดิตยูเนียน ได้แก่ การสะสมเงิน การกู้ยืมเงิน สวัสดิการและการศึกษา		
17. เมื่อมีเงินสะสมในระดับหนึ่ง คณะกรรมการจะทำการแบ่งเงินคือให้แก่สมาชิกทุกคน		
18. คณะกรรมการดำเนินงาน ได้รับการแต่งตั้งจากสมาชิก		
19. ผู้ตรวจสอบกิจการคือคณะกรรมการดำเนินงาน		
20. ประธานดำเนินงานจะเป็นผู้จัดการสหกรณ์ก็ได้		
21. ในคณะกรรมการประกอบด้วยคณะอนุกรรมการ 3 คณะคือ คณะกรรมการอำนวยการ คณะกรรมการเงินกู้ และคณะกรรมการศึกษา		

แบบสัมภาษณ์
สมาชิกกลุ่มเครดิตยูเนียน/สหกรณ์เครดิตยูเนียน จำกัด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของสมาชิก

1. ชื่อ.....นามสกุล.....

2. อายุ.....ปี

3. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

4. สถานภาพ

() 1. โสด

() 2. สมรส

() 3. ม่าย

() 4. หย่าร้าง

5. ระดับการศึกษา

() 1. ต่ำกว่า ป. 4

() 2. ป. 4 หรือเทียบเท่า

() 3. ป. 6 หรือเทียบเท่า

() 4. ม. 3 หรือเทียบเท่า

() 5. ม. 6, ปวช. หรือ เทียบเท่า

() 6. อนุปริญญา

() 7. ปริญญาตรี

() 8. อื่นๆ.....

6. อาชีพ

() 1. เกษตรกรรม.....บาท/ปี

() 2. รับจ้าง.....บาท/ปี

() 3. ค้าขาย.....บาท/ปี

() 4. รัฐวิสาหกิจ.....บาท/ปี

() 5. รับราชการ.....บาท/ปี

() 6. อื่นๆ (ระบุ).....บาท/ปี

() รวม.....บาท/ปี

7. ท่านเป็นสมาชิกกลุ่ม/สหกรณ์เป็นเวลา.....ปี.....เดือน

ตอนที่ 2 ทักษะจิตของสมาชิกที่มีต่อผู้นำสตรีในเรื่องลักษณะส่วนบุคคล หลักคุณธรรมเครดิตยูเนียน
และ หลักในการบริหารงาน

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
ลักษณะส่วนบุคคล					
การศึกษา					
ผู้นำเป็นผู้มีระดับการศึกษาสูงสุดในกลุ่ม/สหกรณ์					
ผู้นำใช้ความรู้ที่เรียนมาในการบริหารกลุ่ม/สหกรณ์					
ผู้นำถ่ายทอดความรู้ที่เรียนมาแก่สมาชิก					
การฝึกอบรม					
ผู้นำเป็นตัวแทนของกลุ่ม/สหกรณ์ในการฝึกอบรมทุกครั้ง					
ผู้นำพาสมาชิกไปฝึกอบรมด้วยทุกครั้งถ้ามีโอกาส					
ผู้นำใช้ความรู้จากการฝึกอบรมในการบริหารงาน					
ความคิดริเริ่ม					
ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการบริหารงาน					
ความคิดริเริ่มในการพัฒนากลุ่มของผู้นำเป็นประโยชน์ต่อสมาชิกเมื่อนำไปปฏิบัติจริง					
ความยุติธรรม					
ผู้นำแบ่งงานให้แก่แต่ละฝ่ายอย่างยุติธรรม					
ผู้นำมีความยุติธรรมในการตัดสินปัญหาต่างๆ					
ความซื่อสัตย์					
ผู้นำมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน					
ความกระตือรือร้น					
ผู้นำมีความตั้งใจในการทำงาน					
ผู้นำมีความเอาใจใส่ในการทำงาน					
ผู้นำมีส่วนในการสร้างความกระตือรือร้นในการทำ ทำงาน					
ความไม่เห็นแก่ตัว					
ผู้นำมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่สมาชิก					
ผู้นำมีความเมตตา กรุณาต่อสมาชิก					
ผู้นำมีความเสียสละให้กับกลุ่ม/สหกรณ์					

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
ความรอบคอบ					
ผู้นำมีความสุข รอบคอบในการทำงาน					
ผู้นำคิดไตร่ตรองทุกครั้งก่อนจะออกคำสั่ง					
ความมีมนุษยสัมพันธ์					
ผู้นำเข้ากับสมาชิกได้ดี					
ผู้นำเข้ากับสังคมได้ดีและปรับตัวได้ดี					
ผู้นำเป็นผู้ประสานงานกิจกรรมต่างๆ ได้ดี					
ผู้นำสามารถประชาสัมพันธ์กลุ่ม/สหกรณ์ได้ดี					
ความมีไหวพริบ					
ผู้นำสามารถตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้ทันที					
ผู้นำสามารถแก้สถานการณ์เฉพาะหน้าได้					
การบังคับตนเอง					
ผู้นำสามารถข่มอารมณ์ต่อเหตุการณ์ต่างๆ ได้					
ผู้นำใช้วิจารณญาณในการทำงาน ไม่เอาอารมณ์เป็นที่ตั้ง					
ผู้นำเป็นผู้ที่สุขภาพจิตดีเสมอไม่ว่าอะไรจะเกิดขึ้น					
ผู้นำเป็นแบบอย่างในเรื่องความอดทนในการทำงาน					
คุณธรรมเครติคุณเ็น					
ความซื่อสัตย์					
ผู้นำปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์มาตลอด					
ความเสียสละ					
ผู้นำมีความเสียสละให้กับสมาชิกและสังคม					
ความรับผิดชอบ					
ผู้นำมีความรับผิดชอบในการทำงาน					
ผู้นำมีความกล้าหาญในการทำงาน					
ความเห็นใจกัน					
ผู้นำมีความโอบอ้อม อารีต่อสมาชิกและกับทุกคน					
ผู้นำช่วยเหลือเพื่อนสมาชิกที่เดือดร้อนเท่าที่สามารถช่วยได้					
ความไว้วางใจกัน					
สมาชิกให้ความไว้วางใจผู้นำของตน					

สมาชิกให้ความเชื่อถือผู้นำของตน					
ข้อความ	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
ความไว้วางใจกัน					
สมาชิกให้ความไว้วางใจผู้นำของตน					
สมาชิกให้ความเชื่อถือผู้นำของตน					
ผู้นำมีความสามารถในการคัดเลือกคนเข้าทำงาน					
หลักในการบริหารงาน					
คน					
ผู้นำมีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานได้					
ผู้นำรู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงาน					
ผู้นำมีวิธึรักษาบุคลากรที่ทำงานในกลุ่ม/สหกรณ์					
เงิน					
ผู้นำสามารถจัดการวางแผนงบประมาณในโครงการต่างๆ					
ผู้นำใช้งบประมาณที่จัดสรรตรงกับวัตถุประสงค์					
วัสดุอุปกรณ์					
ผู้นำจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับการทำงานได้ดี					
การจัดการ					
ผู้นำจัดหาผู้จัดการที่มีศักยภาพในการทำงาน					
ผู้นำเป็นผู้จัดการที่ดี					

ตอนที่ 3 คำถามแสดงความร่วมมือของสมาชิก (ความสำเร็จทางสหกรณ์)

1. การร่วมมือในการประชุมประจำปี

1.1 ในรอบปีบัญชีที่ผ่านมา ท่านเข้าร่วมประชุมกลุ่มสมาชิกหรือไม่

- () 1. ไม่เคยเข้าร่วม
() 2. เคยเข้าร่วม
() 2.1 ทุกครั้งที่กลุ่ม/สหกรณ์จัดประชุม
() 2.2 เป็นบางครั้ง

1.2 ท่านเคยแสดงความคิดเห็นต่อที่ประชุมใหญ่หรือไม่

- () 1. แสดงความคิดเห็นทุกครั้ง () 2. แสดงความคิดเห็นบ่อยครั้ง
() 3. นานๆ ครั้ง () 4. ไม่เคยแสดงความคิดเห็นเลย

2. การถือหุ้นในกลุ่ม/สหกรณ์

2.1 ในรอบปีบัญชีที่ผ่านมาท่านถือหุ้นในกลุ่ม/สหกรณ์เพิ่มขึ้นหรือไม่

- () 1. ไม่ได้ถือหุ้นเพิ่ม
() 2. ถือหุ้นเพิ่มในกลุ่ม/สหกรณ์
โดยวิธี
() 2.1 เพิ่มหุ้นเป็นรายเดือนตามข้อบังคับของสหกรณ์
() 2.2 เพิ่มหุ้นตามส่วนของเงินกู้

2.2 ทุนเรือนหุ้นของท่านรวมทั้งหมดขณะนี้ มีจำนวนเท่าใด

- () 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท () 2. 10,000 – 50,000 บาท
() 3. 50,001 – 100,000 บาท () 4. มากกว่า 100,000 บาท

3. การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ

3.1 ในรอบปีบัญชีที่ผ่านมาท่านชำระเงินกู้แก่กลุ่ม/สหกรณ์ ได้เพียงใด

- () 1. ชำระตามสัญญาทุกครั้ง
() 2. ชำระดอกเบี้ย
() 3. ชำระดอกเบี้ยและต้นเงินบางส่วน
() 4. ชำระหลังกำหนดชำระ

3.2 สำหรับเงินกู้ส่งชำระหลังกำหนดชำระ (ผิดสัญญา) เหตุผลที่ท่านผิดสัญญา

- () 1. รายได้ไม่พอกับรายจ่าย
- () 2. นำเงินไปใช้ผิดประเภท
- () 3. นำเงินไปหมุนใช้เพื่อการอื่นก่อน
- () 4. อื่นๆ (ระบุ).....

3.3 ท่านเคยค้าประกันเงินกู้ให้กับเพื่อน ไม่สมาชิกหรือไม่

- () 1. เคย
- () 2. ไม่เคย เพราะ
 - () 1. ไม่อยากเป็นภาระแก่ตนเอง
 - () 2. อื่นๆ (ระบุ).....

3.4 ท่านเคยชักชวนคนในชุมชนให้เข้าเป็นสมาชิกกลุ่ม/สหกรณ์หรือไม่

- () 1. เคย
- () 2. ไม่เคย เพราะ
 - () 1. ไม่มีเวลา
 - () 2. อธิบายเกี่ยวกับเรื่องเครดิตยูเนียนไม่ได้
 - () 3. อื่นๆ (ระบุ).....

3.5 ท่านมีส่วนในการนำเงินมาลงทุน (ทุนเรือนหุ้น) ในกลุ่ม/สหกรณ์เพียงใดเมื่อเทียบกับการลงทุนในธนาคารพาณิชย์อื่นๆ

- () 1. มากกว่าธนาคารพาณิชย์
- () 2. เท่ากับธนาคารพาณิชย์
- () 3. น้อยกว่าธนาคารพาณิชย์
- () 4. ลงทุนในกลุ่ม/สหกรณ์แห่งเดียว

3.5 ในรอบปีบัญชีที่ผ่านมา ท่านมีนัดในการมาถือหุ้นเพิ่มกับสหกรณ์บ้างหรือไม่

- () 1. ไม่เคยมีนัด
- () 2. มีนัด

3.6 ถ้าท่านมีนัดมาถือหุ้นเพิ่มในกลุ่ม/สหกรณ์ เพราะสาเหตุใด

- () 1. สิ้นวันมาถือหุ้นเพิ่ม
- () 2. ดิดูระยะที่สำคัญ
- () 3. ไม่มีเวลาวางพอ
- () 4. อื่นๆ (ระบุ).....

4. การทำธุรกิจกับกลุ่ม/สหกรณ์

4.1 ในรอบปีบัญชีที่ผ่านมาท่านกู้ยืมเงินจากกลุ่ม/สหกรณ์บ้างหรือไม่

☐ 1. เคย☐ 2. ไม่เคย

4.2 ถ้าท่านกู้ยืมเงินท่านกู้ยืมเงินในกลุ่ม/สหกรณ์ประเภทใดบ้าง

☐ 1. กู้สามัญ☐ 2. กู้ฉุกเฉิน☐ 3. กู้พิเศษ (เฉพาะสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด)

4.3 ขณะนี้ ท่านมีหนี้กับกลุ่ม/สหกรณ์หรือไม่

☐ 1. มี☐ 2. ไม่มี

4.4 ถ้าท่านเป็นหนี้กับสหกรณ์ ท่านเป็นหนี้จำนวนเท่าใด

☐ 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท☐ 2. 10,000 – 50,000 บาท☐ 3. 50,001 – 100,000 บาท☐ 4. มากกว่า 100,000 บาท

4.5 ท่านมีเงินฝากในสหกรณ์มากน้อยเพียงใดเมื่อเทียบกับธนาคารพาณิชย์อื่นๆ (ข้อนี้เฉพาะสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนหิรัญญาวาสพัฒนา จำกัด)

☐ 1. มากกว่าธนาคารพาณิชย์☐ 2. เท่ากับธนาคารพาณิชย์☐ 3. น้อยกว่าธนาคารพาณิชย์☐ 4. มีเงินฝากในสหกรณ์แห่งเดียว



ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ-สกุล : นางสาวประกายคารา ชาอ้าย
- วันเดือนปีเกิด : 30 กรกฎาคม พ.ศ. 2519
- สถานที่เกิด : จังหวัดเชียงใหม่
- ประวัติการศึกษา :
 - สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา – มัธยมศึกษาตอนต้น ที่โรงเรียนพระหฤทัย เชียงใหม่ เมื่อปี พ.ศ. 2534
 - สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ – ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาการบัญชี ที่โรงเรียนพณิชยการลานนา เชียงใหม่ เมื่อปี พ.ศ. 2539
 - สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์ ที่มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เมื่อปี พ.ศ. 2541
- ประวัติการทำงาน :
 - พ.ศ. 2542 อาสาสมัครเพื่อช่วยงานสหกรณ์ภาคการเกษตร สำนักงานสหกรณ์อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย
 - พ.ศ. 2543 – ปัจจุบัน พนักงานคลังสินค้า บริษัท ไฟโอเนีย ไฮ-เบรค (ไทยแลนด์) จำกัด