

บทที่ 2

ทฤษฎี แนวความคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต: กรณีศึกษา อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อประกอบการวิจัยเป็นลำดับ ดังนี้

- 2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ
- 2.2 แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
- 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท
- 2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
- 2.5 แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารโครงการ
- 2.6 แนวความคิดเกี่ยวกับกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ

พิทยา บวรวัฒนา (2531 : 60) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การว่า องค์การที่มีประสิทธิผล หมายถึง องค์การที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ ประสิทธิภาพจึงเป็นเรื่องของความสำเร็จขององค์การในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้

ลักษณะองค์การที่มีประสิทธิผล

องค์การที่มีประสิทธิผล (Effective Organizations) เป็นองค์การที่ถือได้ว่ามีความมั่นคง มีประสิทธิภาพ และมีความเจริญงอกงาม นั้นหมายความว่าองค์การที่มีประสิทธิผล หมายถึง องค์การที่สามารถผสมผสานความต้องการของบุคคลหรือความต้องการของสมาชิกในองค์การ กับ ความต้องการหรือเป้าหมายขององค์การ โดยสามารถให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะฉะนั้นความมีประสิทธิภาพจะขึ้นอยู่กับการให้ความสำคัญของ ลักษณะองค์การว่ามีลักษณะเช่นไร เช่นองค์การเอกชนมีลักษณะของการค้ากำไร องค์การที่เป็น ส่วนราชการซึ่งไม่สามารถประเมินผลผลิตเป็นตัวเลขเหมือนเอกชนได้ก็จะให้ความสำคัญกับ ความสามารถในการปรับตัว การผสมผสาน หรือการติดต่อสื่อสาร ว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิด ประสิทธิภาพ

Georgopoulos และ Tannenbaum (1957) ได้ให้สมมติฐานการศึกษาที่ว่าองค์การทุกองค์การมุ่งที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยใช้เครื่องมือที่ทั้งมีชีวิตและไม่มีชีวิตเพื่อผลิตผลงานกลุ่ม ดังนั้น การให้คำจำกัดความของประสิทธิผลจึงพิจารณา 2 ประเด็นคือ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ และหนทางหรือเครื่องมือ (Means) ซึ่งองค์การใช้ในการรักษาไว้ซึ่งความเป็นองค์การและบรรลุเป้าหมายให้ได้ ตัวแปรที่ใช้ในการวัดประสิทธิผลขององค์การจึงได้แก่ความสามารถในการผลิต ความยืดหยุ่นขององค์การในการปรับตัว และการปราศจากการดึงเครียดหรือความขัดแย้งภายในขององค์การ

Gibson และคณะ (1982) ซึ่งได้นำความหมายของประสิทธิผลขององค์การที่ Chris Argris ให้ไว้ว่า เป็นสถานะซึ่ง “องค์การตามระยะเวลาที่ผ่านมา เพิ่มผลผลิตขึ้น (Outputs) ในขณะที่ตัวป้อน (Inputs) คงที่ หรือลดน้อยลง หรือมีผลผลิตที่คงที่ในขณะที่ตัวป้อนลดลง” มาผสมผสานกับมิติของเวลา (Time Dimension) ทำให้การวิเคราะห์องค์การจะต้องวิเคราะห์กระบวนการ หรือวงจรของการนำทรัพยากรซึ่งเป็นปัจจัยหรือตัวป้อนมาจัดการให้ออกมาเป็นผลกลับสู่สภาพแวดล้อมผ่านระยะเวลา โดยมีเครื่องบ่งชี้ซึ่งสามารถจำแนกตามระยะเวลาได้ดังนี้

1. เครื่องบ่งชี้ระยะสั้น (Short – run) ซึ่งวัดได้จากการผลิต ประสิทธิภาพ และความพอใจ
2. เครื่องบ่งชี้ระยะกลาง (Intermediate) ซึ่งวัดได้จากความสามารถในการปรับตัวและการพัฒนา
3. เครื่องบ่งชี้ระยะยาว (Long-run) ซึ่งก็คือความอยู่รอดขององค์การ



Paul E. Mott (1972 : IX, 21) ได้สร้างแบบจำลองคล้ายคลึงกันกับที่ Georgopoulos และ Tannenbaum ได้เคยทำไว้ในปี ค.ศ. 1957 Mott ได้เสนอสมมุติฐานว่าประสิทธิผลขององค์การประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการด้วยกันคือ (Mott, 1972 : IX, 21)

1. ความสามารถในการผลิตได้
 - ปริมาณของงาน
 - คุณภาพของงาน
 - ประสิทธิภาพของงานที่ทำให้เกิดผลผลิต
2. ความสามารถในการปรับตัว
 - การปรับตัวตามสภาพหรือตามแบบสัญลักษณ์ (Symbolic Adaptation)
 1. การมีส่วนร่วมต่อปัญหาในการปรับปรุงพัฒนาซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา
 2. การปฏิบัติงานภายใต้เทคโนโลยีใหม่ การบริหารจัดการองค์การด้วยวิธีใหม่ๆ ที่พัฒนามาใช้
 - การปรับตัวพฤติกรรม
 1. การปรับเพื่อให้เกิดการยอมรับทันที
 2. การปรับเพื่อให้เกิดการยอมรับโดยเงื่อนไขระยะเวลา
3. ความสามารถในการยืดหยุ่นจากเหตุการณ์ที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้เนื่องจากความมากเกินไปของงานในองค์การ ผู้ตอบประเมินจะให้คำตอบว่าคนในองค์การปรับตัวให้เข้ากับภาวะฉุกเฉินได้ดีเพียงใด เช่นเครื่องจักรเสีย งานล้นมืออย่างไม่คาดคิด หรือเร่งหมายการทำงานให้เร็วขึ้นอย่างรีบด่วน

R. M. Steers (1977) ได้เสนอตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การจากแนวความคิดทั้ง 3 ด้านซึ่งได้แก่ แนวความคิดการบรรลุเป้าหมายให้ได้สูงสุด แนวความคิดด้านระบบและแนวความคิดเรื่องพฤติกรรม โดยมีข้อสนับสนุนจากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ และได้แบ่งตามลักษณะของตัวแปรดังกล่าวได้เป็น 4 ประเภทคือ

1. ลักษณะขององค์การ (Organizational Characteristics) ซึ่งประกอบด้วย
 - 1) ลักษณะทางด้านโครงสร้าง (Structure) หมายถึงความสัมพันธ์ของทรัพยากรด้านมนุษย์ที่กำหนดไว้ในองค์การดังนี้ การกระจายอำนาจ, ความชำนาญเฉพาะอย่าง, ความเป็นทางการหรือเป็นแบบแผน, ช่วงการบังคับบัญชา, ขนาดขององค์การ และขนาดของหน่วยงาน

2) ลักษณะทางด้านเทคโนโลยี (Technology) หมายถึงประเภทของเทคโนโลยี ซึ่งก็คือเครื่องมือหรือวิธีการซึ่งองค์การใช้ในการแปรสภาพตัวป้อนออกเป็นผลผลิต อันมีผลต่อความสำเร็จขององค์การ

2. สภาพแวดล้อมของงาน (Task Environment) โดยเขาได้แบ่งออกเป็น 2 ระดับคือ

1) สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ โดยมุ่งที่สภาพแวดล้อมของงานซึ่งมีความหมายต่อกิจกรรมในการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การ เช่น สภาพการณ์ด้านการตลาด เศรษฐกิจ การเมือง เป็นต้น

2) สภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งก็คือ บรรยากาศขององค์การ อันหมายถึงทัศนคติ ค่านิยม ปทัสถาน และความรู้สึกร่วมกันของพนักงานต่อองค์การ

3. ลักษณะของบุคคลในองค์การ (Individual Characteristics) เป็นตัวแปรที่ Steers เสนอว่ามีความสำคัญ เนื่องจากพฤติกรรมของบุคคลในองค์การจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ โดยเกี่ยวข้องกับประเด็น 2 เรื่องคือ

1) ความปรารถนาของบุคคลที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป หรือเรียกว่า ความผูกพัน ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะคือ ความผูกพันเป็นทางการและความผูกพันทางจิตใจ ซึ่งมีปัจจัยที่สำคัญในอันจะนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย ลักษณะส่วนตัวของพนักงาน, ลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

2) ความปรารถนาของบุคคลในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งก็คือผลการปฏิบัติงานในองค์การ ด้วยสมมติฐานว่า การปรับปรุงการปฏิบัติงานได้ดีขึ้นเป็นสิ่งที่ต้องการเพื่อประสิทธิผลขององค์การ และปัจจัยของการปฏิบัติงานที่ดีของแต่ละบุคคลจะประกอบไปด้วย ประการแรกได้แก่ ความสามารถ ลักษณะเฉพาะตัว และความสนใจของบุคคลซึ่งทั้ง 3 อย่างนี้เป็นเครื่องกำหนดสมรรถนะของบุคคลในการทำงานเพื่อองค์การ ประการที่สองได้แก่ ความชัดเจนของบทบาทและการยอมรับ ซึ่งก็คือ ความมากน้อยของความเข้าใจ และการยอมรับของบุคคลเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย

4. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ เป็นเรื่องที่จะช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 1) การกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน
- 2) การจัดหาและการใช้ทรัพยากร
- 3) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
- 4) กระบวนการติดต่อสื่อสาร
- 5) ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ

6) การปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่

ปัจจัยซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การตามข้อเสนอของ Steers

ลักษณะขององค์การ	ลักษณะของสภาพแวดล้อม	ลักษณะของบุคคล	นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ
1. โครงสร้าง - การกระจายอำนาจ - ความชำนาญพิเศษ - ความเป็นทางการ - ช่วงการบังคับบัญชา - ขนาดขององค์การ - ขนาดของหน่วยงาน 2. เทคโนโลยี - การปฏิบัติงาน - วัสดุอุปกรณ์ - ความรู้	1. ภายนอก - ความสลับซับซ้อน - ความมั่นคง - ความไม่แน่นอน 2. ภายใน (บรรยากาศ) - แนวโน้มของความสำเร็จ - ความเอาใจใส่ต่อพนักงาน - แนวโน้มการให้รางวัลและการลงโทษ - ความมั่นคง: ความเสี่ยง - ความเปิดเผย: การปกป้อง	1. ความผูกพันต่อองค์การ - ความสนใจ - การรักษาไว้ - การผูกมัดใจ 2. การปฏิบัติงาน - การตั้งใจ, เป้าหมาย และความต้องการ - ความสามารถ - ความขัดแย้งของบทบาท	1. การวางเป้าหมายที่แน่นอน 2. การจัดหาและการใช้ทรัพยากร 3. การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 4. กระบวนการติดต่อสื่อสาร 5. ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ 6. การปรับตัวขององค์การและการริเริ่มใหม่

2.2 แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ (Efficiency) (กรณี กิริติบุตร, 2529 : 110-113)

ประสิทธิภาพ หมายถึงอัตราส่วน (Ratio) ของผลผลิต (Outputs) ต่อตัวป้อน (Inputs) หรือปัจจัยเกณฑ์การวัดประสิทธิภาพรวมถึงผลตอบแทนจากการลงทุนหรือทรัพย์สิน (Rate of Return on Capital or Assets) ค่าใช้จ่ายต่อหน่วย (Unit Cost) ค่าสูญเสียและสูญเสีย (Scrapage Waste) การใช้ทรัพยากรต่ำกว่าขีดความสามารถ (Downtime) ค่าใช้จ่ายต่อคนไข้ (Cost Per Patient) ต่อนักศึกษา หรือต่อลูกค้า 1 คน อัตราการใช้สอย (Occupancy Rates) เป็นต้น เกณฑ์การวัดประสิทธิภาพจะต้องเป็นอัตราส่วน (Ratio) เช่น อัตราส่วนของผลประโยชน์ต่อค่าใช้จ่าย (Ratios of Benefit to Cost) หรือต่อผลผลิตหรือต่อระยะเวลาคือรูปแบบทั่ว ๆ ไป ของเกณฑ์ชนิดนี้ การวัดประสิทธิภาพตามหลักการจึงต้องเปรียบเทียบปัจจัยที่เป็นตัวป้อนในการผลิตทั้งหมดต่อผลผลิตที่ได้รับทั้งหมดในรูปของระบบโดยมีกระบวนการผลิต (Production Process) ขององค์การเป็นหน่วยกลางในการแปรปัจจัยให้เป็นผลผลิต

แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์การแสดงถึงอัตราส่วนระหว่างค่าใช้จ่ายและผลประโยชน์ (Cost/Benefit Ratio) ซึ่งเกิดขึ้นในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยคำนึงว่าจำเป็นจะต้องใช้ปัจจัยหรือตัวป้อน (Inputs) ต่าง ๆ เช่น วัตถุดิบ เงิน คน เท่าใดจึงจะสามารถบรรลุเป้าหมาย หรือระดับของผลิตผล (Output) ที่ต้องการได้ ยกตัวอย่างเช่น ในกรณีที่บริษัท 2 แห่ง ผลิตสินค้าอย่างเดียวกันในปริมาณเท่า ๆ กันเมื่อสิ้นปี แต่ปรากฏว่าบริษัทหนึ่งใช้ทรัพยากรน้อยกว่าอีกบริษัทหนึ่ง ก็หมายความว่าบริษัทแรกย่อมมีประสิทธิภาพมากกว่าบริษัทหลัง เพราะสามารถได้ผลิตผลระดับเท่ากันได้ โดยใช้ทรัพยากรหรือตัวป้อนน้อยกว่า

อย่างไรก็ตาม การวัดประสิทธิภาพด้วยการวัดเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัย ซึ่งเป็นตัวป้อนที่ใช้ในการผลิตกับผลผลิตที่ได้รับนั้น กระทำด้วยสมมุติฐานว่าจำนวนผลผลิตนั้นคงที่ แต่ถ้าผลผลิตไม่คงที่เช่นในองค์การหรือหน่วยงานประเภทหน่วยงานวิจัย มหาวิทยาลัย โรงพยาบาล ซึ่งปัจจัย (Inputs) ในการผลิตอยู่ในระดับคงที่ (Constant) ความแตกต่างของประสิทธิภาพจะต้องวัดด้วยวิธีตรงกันข้ามกับในกรณีที่ผลผลิต (Outputs) คงที่ ก็จะต้องวัดที่ความแตกต่างด้านคุณภาพ (Quality) ของผลผลิตที่ได้จากปัจจัยจำนวนต่าง ๆ กัน

โดยทฤษฎีแล้ว ประสิทธิภาพขององค์การ (Organizational Efficiency) นอกจากจะหมายถึงผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน (Degree of Return on Investment) แล้วยังหมายถึงผล (Returns) ในที่นี้หมายถึงเป้าหมายขององค์การ ซึ่งก็หมายความว่าถ้าการจะวัดประสิทธิภาพขององค์การได้ก็จะต้องสามารถจับให้ได้เสียก่อนว่าอะไรคือเป้าหมายขององค์การ แล้วจึงวัดต่อไปว่า การบรรลุถึงเป้าหมายเป็นไปได้มากน้อยกว่าเป้าหมายเพียงใด ทั้งนี้ต้องมีพื้นฐาน (Base) การ

วัดที่แน่ชัด เช่น วัดจากการเปรียบเทียบกับองค์การอื่น ๆ ที่มีเป้าหมายใกล้เคียงหรือเหมือนกัน หรือวัดเปรียบเทียบกับบรรลุปเป้าหมายขององค์การนั่นเอง ในอดีตที่ผ่านมา แต่ทั้งนี้จะต้องคำนึงว่าขนาดที่แตกต่างกันจะทำให้ผลผลิต (Inputs) แตกต่างไปด้วย แต่ผลผลิตซึ่งสูงกว่ามิได้หมายความว่าองค์การนั้นจะต้องมีประสิทธิภาพสูงกว่าเสมอ ทั้งนี้จะต้องวัดเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างตัวป้อน (Inputs) กับผลที่ได้ (Outputs) ด้วย

สมมุติฐานที่สำคัญในการวัดประสิทธิภาพ (Efficiency) ขององค์การเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างตัวป้อน (Inputs) กับผลประโยชน์ (Benefits) หรือผลผลิต (Outputs) ที่ได้รับมากกว่าหรือน้อยกว่าเป้าหมาย (Goals) ที่กำหนดไว้เพียงใดอยู่ที่ว่าความต้องการที่จะบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การจะต้องมีความต่อเนื่องเป็นสมมุติฐานแรก นอกจากนี้ สมมุติฐานต่อมาก็คือทรัพยากรในการผลิตมีจำกัด (Scarce) ไม่ว่าจะเป็นในรูปของเวลา (Time) พลังในการทำงาน (Energy) และเงินทุน (Capital) ที่จะมาลงทุนในการปฏิบัติตามเป้าหมายล้วนมีจำกัด ดังนั้นจึงต้องพยายามบรรลุถึงเป้าหมายด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนั้นให้น้อยที่สุด (Minimal Expenditure of Scarce Resources) แต่ถ้าสมมุติฐานเกี่ยวกับความจำกัดของทรัพยากรไม่เป็นจริง แนวความคิดเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพก็ใช้ไม่ได้ ทั้งนี้เพราะ หากทรัพยากรไม่จำกัด ประสิทธิภาพก็อาจสูงสุดได้ด้วยการเพิ่มผลผลิตให้สูงที่สุด ถึงแม้ค่าใช้จ่ายหรือตัวป้อนจะสูงอย่างไม่มีที่สิ้นสุดก็ไม่ต้องคำนึงถึง

2.3 ทฤษฎีบทบาท (Role Theory)

Hardy & Conway (1987 อ้างใน สุธีรัตน์ มหาสิงห์, 2542 : 9) กล่าวว่า บทบาทหมายถึง ตำแหน่งกลุ่มของความคาดหวัง หรือกลุ่มพฤติกรรมที่เกี่ยวกับตำแหน่ง

Gilmer (1970 อ้างใน สุธีรัตน์ มหาสิงห์, 2542 : 9) ได้ให้คำนิยามที่เกี่ยวกับบทบาทไว้ว่า บทบาทเป็นปฏิสัมพันธ์หรือการเกี่ยวข้องกันที่มั่นคงระหว่างองค์ประกอบของสถานการณ์ของการรู้ การเข้าใจ ความต้องการ ทักษะ ความรู้สึกและลักษณะของการตอบสนองระหว่างบุคคล ซึ่งบุคคลจะเรียนรู้เกี่ยวกับบทบาทของเขาตั้งแต่เริ่มต้นมีชีวิตขึ้นมา ยิ่งบุคคลที่มีฐานะหรือหน้าที่การงานดีเป็นที่ยอมรับของสังคม หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นบุคคลที่มีสถานภาพสูง บทบาทก็ย่อมมีความสำคัญมากขึ้น การเรียนรู้เกี่ยวกับบทบาทก็จะต้องมีมากขึ้นตามไปด้วย

มโนทัศน์ (Concept) หลักของทฤษฎีชุดนี้คือ “บทบาท” ซึ่งหมายถึง “ข้อกำหนด” (Prescription) แห่งพฤติกรรมระหว่างบุคคลซึ่งผูกพันกับบุคคลประเภทต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะเฉพาะตัวบางประการ “ประเภท” (Categories) ดังกล่าวคือ “สถานภาพ” (Status) หรือ “ตำแหน่ง” (Position)

ทฤษฎีบทบาท ได้ใช้โมโนทัศน์ “สถานภาพ” หรือ “ตำแหน่ง” เพื่อหมายถึงส่วนหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ของกลุ่มทางสังคมที่ได้รับการจัดระเบียบแล้ว จากแนวคิดทฤษฎีบทบาทนั้น นักทฤษฎีบทบาทมีสมมติธรรม (Assumption) ร่วมกันอยู่สองประการ คือ

ประการแรก “บทบาท” เป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ในกระบวนการปฏิสังสรรค์ทางสังคม

ประการที่สอง ในการปฏิสังสรรค์กับคนอื่น บุคคลพิจารณาตนเองและคนอื่น ๆ ว่าเจ้าของ “สถานภาพ” บางชนิด และเขาได้ใช้สิ่งที่เขาได้เรียนรู้ว่าอะไรเป็น “ความคาดหวัง” (Expectation) ซึ่งผูกพันกับสถานภาพนั้น ๆ เป็นเครื่องแนะแนวทางการกระทำของเขา

แนวคิดทางบทบาทสามารถแบ่งออกได้สองลักษณะ คือ ลักษณะแนวโครงสร้างนิยม และลักษณะแนวปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์นิยม

ในลักษณะโครงสร้างนิยมนั้น จะมุ่งสนใจไปที่เนื้อหา (Content) โครงสร้างและหน้าที่ของสถานภาพทางสังคม การจัดระเบียบ และผลของบทบาทต่าง ๆ ต่อระบบ กล่าวคือบทบาทจะถูกมองว่าเป็นสิ่งที่ถูกกำหนดกฎเกณฑ์ไว้ในสังคม ถูกคาดหวังไว้ว่าบุคคลในสถานภาพใด ควรมีบทบาทอย่างไร เมื่อบุคคลเข้าดำรงสถานภาพต่าง ๆ ตามที่คิดว่าเป็นค่านิยมบรรทัดฐานที่กำหนดให้มีบทบาทพฤติกรรมนั้น ๆ

ส่วนการมองบทบาทในแนวปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์นิยม ให้ความสำคัญกับกระบวนการ (Process) ซึ่งบุคคลจะทำความเข้าใจได้ว่า บุคคลอื่นให้ความหมายและคาดหวังกับตนเองอย่างไร ในการที่จะมีบทบาทในสังคมอันจะเกิดขึ้นจากการที่บุคคลมีการปฏิสังสรรค์ทางสังคม (Social Interaction) ต่อกัน

ทฤษฎีบทบาทได้ใช้โมโนทัศน์ “สถานภาพ” หรือ “ตำแหน่ง” เพื่อหมายถึงส่วนหรือองค์ประกอบของกลุ่มทางสังคมที่ได้จัดระเบียบไว้แล้ว แต่แนวปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์นิยมใช้คำว่าตำแหน่งในความหมายที่กว้างกว่าคือ หมายถึงประเภทต่าง ๆ ของผู้กระทำซึ่งได้รับการยอมรับทางสังคม ดังนั้น “ตำแหน่ง” จึงมีสภาพเป็นสัญลักษณ์สำหรับบุคคลในประเภทต่าง ๆ ซึ่งสามารถอยู่รวมกันได้ “ตำแหน่ง” จึงมีเป็นตัวจัดระเบียบพฤติกรรมทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับบุคคลเหล่านี้ การประทับตราตำแหน่งให้กับบุคคลหนึ่ง นำไปสู่พฤติกรรมที่ถูกคาดหวังจากบุคคลนั้น รวมทั้งพฤติกรรมต่อบุคคลนั้นตามความคาดหวังที่สอดคล้องกับคำว่า “บทบาท” ถูกใช้สำหรับความคาดหวังเหล่านี้ซึ่งผูกติดกับตำแหน่งต่าง ๆ

แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีนี้ถือว่า บทบาท เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่บ่งชี้ถึงการครองสถานภาพที่ตนดำรงอยู่ นักสังคมวิทยา และนักมนุษยวิทยา ถือว่าทั้งสถานภาพและบทบาทเป็นแบบฉบับที่เป็นเครื่องหล่อหลอมพฤติกรรมมนุษย์ เพื่อจะให้พฤติกรรมของมนุษย์สัมพันธ์กับคนที่เกี่ยวข้องอย่างสอดคล้องกัน (ประไพศรี ช่อนกลิ่น, 2541) จากแนวคิดหรือความเชื่อพื้นฐาน

เกี่ยวกับบทบาทของนักทฤษฎีที่กล่าวถึงบทบาท ในที่นี้จะขอกล่าวถึงเพียง 5 ทฤษฎีที่สำคัญดังนี้คือ (นุชญา สุโกโสภาณ, 2535)

1. ทฤษฎีของ Good

Good เป็นนักสังคมวิทยา เขากล่าวว่า “บทบาทคือแบบแผนของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของแต่ละบุคคล และบทบาทดังกล่าวควรเป็นไปตามข้อตกลงที่มีต่อสังคมนั้น ๆ”

2. ทฤษฎีของ Ralph Linton

Ralph Linton เป็นนักมนุษยวิทยาที่มีชื่อเสียงมาก เขากล่าวว่า “ตำแหน่งสถานภาพเป็นผู้กำหนดบทบาท เช่น บุคคลที่มีตำแหน่งเป็นครูต้องแสดงพฤติกรรมเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกศิษย์ เป็นต้น ผู้ที่มีตำแหน่งจะปฏิบัติหน้าที่ได้สมบทบาทหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลาย ๆ อย่าง เช่น บุคลิกภาพของผู้สวมบทบาท ลักษณะของสังคม ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมนั้นด้วย”

3. ทฤษฎีของ Nodel

Nodel เป็นนักมนุษยวิทยา กล่าวว่า บทบาทคือส่วนประกอบที่ส่งผลต่อพฤติกรรม 3 ลักษณะ คือ

3.1 ส่วนประกอบที่ส่งเสริมบทบาท เช่น ครูต้องพูดเก่ง หรือมีอารมณ์ขัน

3.2 ส่วนประกอบที่มีผลสำคัญต่อบทบาทและขาดมิได้ เช่น เป็นครูต้องสอนหนังสือ เป็นแพทย์ต้องรักษากันไข เป็นตำรวจต้องจับคนร้าย

3.3 ส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมาย เช่น ครูต้องเป็นสมาชิกคุรุสภา เป็นต้น

4. ทฤษฎีของ Homann

Homann เป็นสังคมวิทยา เขากล่าวว่า “บุคคลจะเปลี่ยนบทบาทไปตามตำแหน่งเสมอ เช่น ตอนกลางวันแสดงบทบาทสอนหนังสือ เพราะมีตำแหน่งเป็นครู ตอนเย็นแสดงบทบาทเรียนหนังสือ เพราะมีตำแหน่งเป็นนิสิตภาคสมทบ เป็นต้น”

5. ทฤษฎีของ Parson

Parson เป็นนักสังคมวิทยา เขากล่าวว่า “ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในสังคมทำให้มนุษย์ต้องเพิ่มบทบาทของตน เช่น บุคคลที่มีเพื่อนมากก็ต้องแสดงบทบาทมากขึ้นเป็นเงาตามตัว”

จากทฤษฎีของ Parson จะเห็นได้ชัดเจนเช่น จากสังคมเล็ก ๆ ในบ้าน ทุกคนต้องรู้จักและติดต่อกันอยู่ตลอดเวลา มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด รู้จักปฏิบัติตนต่อบิดา มารดา ญาติพี่น้อง ให้เกิดความรักใคร่กลมเกลียวกัน มีความสามัคคีต่อกัน

ส่วนในสังคมที่กว้างขึ้น เช่น สถาบันการศึกษา สถานที่ทำงาน ฯลฯ บุคคลในสถานที่ดังกล่าวต้องมีมนุษยสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้สะดวกแก่การทำงานร่วมกัน ทุกคนในสังคมยังรู้จักกันมากเท่าใด ความคล่องตัวและความเป็นปึกแผ่นของสังคมยิ่งมากขึ้นเท่านั้น

ทฤษฎีบทบาทเน้นให้เห็นถึงการปฏิบัติตามหน้าที่ ตามตำแหน่งและสถานภาพของบุคคลแต่ละบุคคลซึ่งมีหลายสถานภาพ ดังนั้นในแต่ละบุคคลจึงมีหลายบทบาทในขณะเดียวกัน แต่จะแสดงบทบาทใดในเวลาใด ขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นกำลังมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่อยู่ในตำแหน่งคู่ (Co-Position) คนใด เช่น ผู้ชายจะแสดงบทบาทของสามีก็ต่อเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับภรรยา แสดงบทบาทของครูก็ต่อเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน แสดงบทบาทพ่อต่อเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับลูก แสดงบทบาทของพยาบาลก็ต่อเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ป่วยบริการสุขภาพหรือคนไข้ เป็นต้น

การที่บุคคลจะแสดงบทบาทของตนได้เหมาะสมขึ้นอยู่กับความคาดหวังในบทบาทของตนเองและผู้อื่น และทักษะในการแสดงบทบาท ซึ่งจะพัฒนาจากการเรียนรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม บทบาทของแต่ละคนมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา แต่ละบทบาทต้องการการปรับตัวแตกต่างกันออกไป กรณีมีหลายบทบาทอาจเกิดความขัดแย้งในบทบาท ถ้ามีความขัดแย้งมาก อาจทำให้เกิดความตึงเครียดในบทบาท (Role Stress) ได้

Broom & Phillips (1978) ได้กล่าวถึงบทบาทว่าประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 3 ประการ คือ

1. บทบาทในอุดมคติหรือสิ่งที่สังคมกำหนดไว้ (Social Prescribed or Ideal Role) เป็นบทบาทในอุดมคติที่มีการกำหนดสิทธิและหน้าที่ตามตำแหน่งในสังคม
2. บทบาทที่ควรกระทำ (Perceived Role) เป็นการปฏิบัติหน้าที่ที่แต่ละบุคคล เชื่อว่าควรกระทำตามตำแหน่งที่ได้รับ ซึ่งอาจจะไม่เหมือนบทบาทในอุดมคติ หรืออาจจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล
3. บทบาทที่กระทำจริง (Performed Role) เป็นบทบาทที่บุคคลได้กระทำไปจริง ซึ่งขึ้นอยู่กับความเชื่อ ความคาดหวัง และการรับรู้ของแต่ละบุคคล ตลอดจนความกดดันและโอกาสในแต่ละสังคมในระยะเวลาหนึ่ง ๆ และยังรวมถึงบุคลิกภาพและประสบการณ์ของแต่ละบุคคลด้วย

ทัศนา บุญทอง (2525) ได้ให้แนวคิดเรื่องบทบาทว่า บทบาทหน้าที่ตามตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งนั้น ได้ถูกคาดหวังจากสังคมรอบด้าน เช่น จากผู้อยู่ในตำแหน่งอื่น ๆ รวมทั้งตัวเราเองด้วย สิ่งเหล่านี้เกิดจากระบวนการที่เรียกว่า “กระบวนการทางสังคม” ถ้าความคาดหวังจากทุกฝ่ายไม่ตรงกัน และผู้ดำรงอยู่ในบทบาทไม่สามารถปรับให้มีความพอดีก็จะเกิดปัญหาต่อความขัดแย้งในบทบาท หรือความล้มเหลวในบทบาทได้ และผลที่ตามมาก็คือความล้มเหลวของงาน ดังนั้น การ

แสดงบทบาทของบุคคลตามตำแหน่งที่จะเป็นไปได้อย่างถูกต้องเหมาะสมเพียงใดขึ้นอยู่กับหลายอย่าง และที่สำคัญได้แก่

1. ความเข้าใจในบทบาทที่ตนต้องแสดงหรือต้องปฏิบัติ
2. ประสบการณ์ของผู้ที่ต้องแสดงบทบาท
3. บุคลิกภาพของผู้ที่ต้องแสดงบทบาทนั้น

นิตยา เตวา (2538) ได้แบ่งบทบาทออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. บทบาทตามความคาดหวัง (Expected Role) เป็นบทบาทที่ทำตามคาดหวังของผู้อื่นหรือสังคม บางทีเราเรียกว่า หน้าที่ ความคาดหวังเป็นความรู้สึกของบุคคลหรือพฤติกรรมหรือตำแหน่งที่เหมาะสมของตนเอง หรืออาจเป็นความรู้สึกถึงความเหมาะสมในบทบาทของผู้อื่นในองค์กรหรือนัยหนึ่งความคาดหวังของบุคคลนั้น เป็นความรู้สึกของบุคคลต่อตนเองอย่างหนึ่งว่าตนเองควรจะประพฤติปฏิบัติอย่างไรในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือต่องานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ ความคิดดังกล่าวยังรวมไปถึงความคิดถึงบุคคลอื่น เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาว่า บุคคลเหล่านั้นควรจะแสดงออกอย่างไรเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับงานและตำแหน่งของตน ความคาดหวังมิได้เฉพาะเจาะจงที่ “การกระทำ” อย่างเดียวแต่ยังรวมไปถึงแรงจูงใจ ความเชื่อ ความรู้สึก ทักษะ และค่านิยมอีกด้วย

2. บทบาทตามการรับรู้ของตน (Perceived Role) เป็นบทบาทที่ตัวเองรับรู้ว่าเขาควรทำอะไร การที่บุคคลจะรับรู้ว่าจะตนเองควรจะแสดงบทบาทอย่างไรนั้น บุคคลก็รับรู้มาจากความคาดหวังที่สมาชิกอื่นมีต่อเขา เช่น ผู้ที่จะครอบครองสถานภาพของผู้นำ เขาจะต้องเรียนรู้ว่าสมาชิกกลุ่มที่เขาเป็นผู้นำนั้น มีความคาดหวังในบทบาทของผู้นำอย่างไรผนวกกับการรับรู้บทบาทผู้นำในความคิดของเขาเอง แล้วจึงแสดงบทบาทตามที่ควรจะเป็นโดยส่วนใหญ่ บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่ถูกรับรู้มักจะสอดคล้องกัน

3. บทบาทที่แสดงจริง (Actual Role) เป็นบทบาทที่แสดงจริง ๆ ซึ่งอาจจะตรงหรือไม่ตรงตามความคาดหวังของผู้อื่นหรือตามการรับรู้ของตนเองได้ หากบทบาทที่กระทำจริงนั้นสอดคล้องกับความคาดหวังของคนส่วนใหญ่ก็จะได้รับความนิยมนิยมชมชอบแตกต่างกับความคาดหวังของคนส่วนใหญ่ก็จะถูกต่อต้านและไม่ได้รับการสนับสนุน หรือมีจะนั้นก็อาจถูกปลดจากตำแหน่งได้ และถ้าหากบุคคลได้แสดงทั้ง 3 บทบาทสอดคล้องกันก็จะทำให้มีความสุข และทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะสอดคล้องกับความต้องการของตนเอง และผู้อื่นด้วย

สรุปได้ว่า บทบาทเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาของเงื่อนไขตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ซึ่งการแสดงออกของบทบาทนั้นจะมีส่วน

เกี่ยวข้องกับความคิดของผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ และหากมีความขัดแย้งทางด้านบทบาทเกิดขึ้น จะทำให้บุคคลที่เผชิญความขัดแย้งนั้นเกิดความไม่แน่ใจในการกระทำของตน ผลที่ตามมาก็คือประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

Morse (1955 : 27 อ้างใน จรูญ แก้วมณี, 2545 : 6) ได้ให้ความหมายของความพอใจไว้ว่า สิ่งใดก็ตามที่สามารถลดความตึงเครียดของมนุษย์ให้น้อยลง และความตึงเครียดนี้เป็นผลจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการมากก็จะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง เมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนอง ความตึงเครียดก็จะน้อยลงหรือหมดไปทำให้เกิดความพึงพอใจ

Victor H. Vroom (1964 : 99 อ้างใน วิรุณ พรรณเทวี, 2542 : 13) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่าเป็นผลจากการที่บุคคลนั้น ๆ เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือเข้าไปรับรู้แล้วเห็นพอใจโดยความหมายรวมพึงพอใจสามารถแทนความหมายของทัศนคติได้

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจโดย Survey Research Center มหาวิทยาลัยมิชิแกน ประเทศสหรัฐอเมริกา (อ้างใน วิรุณ พรรณเทวี, 2542 : 13) ผลการศึกษาพบว่าปัจจัย 4 ประการที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจคือ

1. ความพึงพอใจในกิจกรรมที่ทำอยู่
2. ความพึงพอใจในงานที่กระทำ
3. ความผูกพันกับหน่วยงาน
4. ความพอใจในตำแหน่งหน้าที่ในกลุ่มกิจกรรม รวมทั้งผลตอบแทนที่ได้รับ

Milton L. Blum And James C. Naylor (อ้างใน พ.ต.ต. ประสาน บุญเหมือน, 2535 : 16) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติต่าง ๆ ซึ่งได้ผลมาจากงาน และปัจจัยแวดล้อมเช่น ค่าจ้าง สถานภาพ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา และความเหมาะสมของปริมาณงาน เป็นต้น

Caster Giord (1973 อ้างใน นิธิพัฒน์ พัฒนานุตร, 2539 : 18) ได้อธิบายความหมายไว้ว่า ระดับความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากความสนใจและทัศนคติที่มีต่อบุคคลที่มีคุณภาพและลักษณะสภาพของกิจกรรม

Hallar B. Gilmer (1967 : 350 – 384) ได้อธิบายองค์ประกอบของความพึงพอใจว่าประกอบด้วย

1. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects) การมีสัมพันธ์ที่ดีที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในลักษณะของกิจกรรมที่ทำ

2. ลักษณะของกิจกรรมที่ทำ (Intrinsic Aspects) การมีความสัมพันธ์ที่ดีก่อให้เกิดความพึงพอใจ ลักษณะกิจกรรมที่ตรงกับความรู้ความสามารถความมั่นคงปลอดภัย การติดต่อสื่อสาร

เมื่อพิจารณาจากความหมายตลอดจนคำนิยามที่มีผู้ให้แล้ว จะพบว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกภายในจิตใจของมนุษย์ ซึ่งจะไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลว่าจะคาดหวังกับสิ่งหนึ่ง สิ่งใดอย่างไร ถ้าคาดหวังหรือมีความตั้งใจมากเมื่อได้รับการตอบสนองด้วยดี จะมีความพึงพอใจมาก แต่ในทางตรงกันข้ามอาจผิดหวังหรือไม่พึงพอใจเป็นอย่างยิ่งเมื่อไม่ได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังไว้ หรือได้รับน้อยกว่าที่คาดหวังไว้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตั้งใจไว้ว่าจะมีมากหรือน้อย

2.5 แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารโครงการ

ประชุม รอดประเสริฐ (2529 : 46 - 76) ได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโครงการว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ

2.5.1 กระบวนการบริหารโครงการ

2.5.2 ระบบการบริหารโครงการ

2.5.3 บทบาทของผู้บริหารโครงการ

2.5.1 กระบวนการบริหารโครงการ

การบริหารโครงการเป็นงานชนิดหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับโครงการจะต้องร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จหรือเป้าหมายของโครงการ ความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้ย่อมต้องอาศัยกระบวนการในการบริหารงาน ซึ่งประกอบด้วยหลักการที่สำคัญหลายหลักการด้วยกัน เช่น การวางแผน (Planning) การจัดหน่วยงาน (Organizing) การอำนวยการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) เป็นต้น

การวางแผน หมายถึง การดำเนินการรวบรวมแนวความคิดและข้อมูลต่าง ๆ เพื่อจัดทำร่างโครงการและใช้ร่างโครงการนี้เป็นกรอบในการปฏิบัติงานในลักษณะที่ว่าทำอะไร ทำไปทำไม ทำเมื่อใด ทำที่ไหน ใครเป็นผู้ทำ และทำอย่างไร การวางแผนโครงการเป็นขั้นตอนแรกของผู้บริหารโครงการหรือผู้เกี่ยวข้องจะต้องจัดทำและสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นจึงจะทำให้การดำเนินงานหรือการบริหารโครงการเป็นไปด้วยดี และบรรลุถึงเป้าหมายของโครงการ

การจัดหน่วยงาน หมายถึง การจัดรูปแบบในการบริหารโครงการรวมทั้งการจัดคนให้เข้าทำงานโดยจะต้องกำหนดให้ชัดเจนว่าหน่วยงานใดทำหน้าที่รับผิดชอบอะไรและประกอบด้วยบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนเท่าใด เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ควรมีอะไรบ้าง การจัดหน่วยงานเป็นขั้นตอนที่แสดงถึงขอบข่ายงาน ระยะเวลาที่ต้องกระทำ การประสานงานกับหน่วยงานอื่นและกลไกในการปฏิบัติงาน อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพของงานหรือโครงการ

การอำนวยการ หมายถึง การมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินโครงการให้บุคคล กลุ่มบุคคลและหน่วยงาน และให้บุคคล กลุ่มบุคคลและหน่วยงานทราบว่า มีขอบเขตในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด มีกิจกรรมใดบ้างที่จะต้องกระทำอยู่ภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาของผู้ใดหรือหน่วยใด หากมีปัญหาอุปสรรคหรือมีเรื่องที่ต้องการแก้ปัญหาและการตัดสินใจบุคคลใดหรือหน่วยงานใดจะเป็นผู้กระทำหน้าที่นั้น นอกจากนี้การอำนวยการยังครอบคลุมไปถึงการกำหนดรายละเอียดและการอนุมัติการเบิกจ่ายทรัพยากรต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานโครงการ ฉะนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าการอำนวยการเป็นกระบวนการที่เน้นการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อการบริหารโครงการเป็นสำคัญ

การควบคุม หมายถึง การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานโครงการแต่ละกิจกรรมหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ความสำเร็จของโครงการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การควบคุมยังรวมไปถึงการจัดทำรายงานความก้าวหน้าของการดำเนินโครงการเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบ และเป็นการประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่โครงการไปในตัวด้วย

2.5.2 ระบบการบริหารโครงการ

เมื่อโครงการใดโครงการหนึ่งได้รับการคัดเลือกหรือได้รับการยอมรับให้ดำเนินการได้ การบริหารโครงการก็ย่อมเกิดขึ้นโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องจะต้องพยายามทำให้ กิจกรรมทุกกิจกรรมของโครงการบรรลุถึงความสำเร็จ โดยมุ่งถึงความสำเร็จใน 3 ลักษณะ คือ

1. โครงการสำเร็จภายในระยะเวลา (Schedule) ที่กำหนดไว้
2. โครงการสำเร็จภายใต้จำนวนงบประมาณ (Budget) ที่จัดสรรไว้
3. วัตถุประสงค์โครงการบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ

ประชุม รอดประเสริฐ (2529 : 46 – 76) การบริหารโครงการจะเป็นไปได้ด้วยดีขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญหลายประการกล่าวคือ ประการแรก จะต้องมทรัพยากร (Resources) สนับสนุนในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม ประการที่สอง การดำเนินงานโครงการทั้งการ

วางแผนและการควบคุมแผนจะต้องทำร่วมกันเป็นกลุ่ม (Team) และประการที่สาม ผู้บริหารโครงการและผู้เกี่ยวข้องกับโครงการจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในโครงการที่จะต้องกระทำเป็นอย่างดี โดยแต่ละคนแม้จะมีพื้นฐานวิชาการ (Discipline) ต่างกันแต่จะต้องเข้าใจโครงการไปในทิศทางเดียวกัน จึงจะมีส่วนช่วยสนับสนุนให้โครงการบรรลุถึงความสำเร็จด้วยดี

การบริหารโครงการจะต้องดำเนินการเป็นระบบ (System) ที่จะต้องเกี่ยวข้องกับระบบย่อย (Subsystems) เป็นจำนวนมากขึ้นผู้บริหารโครงการ (Project Manager) จะต้องพยายามผสมผสานระบบย่อยต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพราะระบบย่อยเหล่านี้จะเป็นตัวช่วยให้การดำเนินงานโครงการบรรลุถึงวัตถุประสงค์ภายในระยะเวลาที่กำหนดและภายใต้จำนวนงบประมาณที่ได้รับ ระบบการบริหารโครงการมีลักษณะดังแผนภาพ 1.2

จากแผนภาพ 1 ประชุม รอดประเสริฐ (2529 : 46 – 76) แสดงให้เห็นว่าการบริหารโครงการเป็นการดำเนินงานเชิงระบบ (System Approach) ที่ประกอบด้วยระบบย่อย (Subsystem) หลายระบบโดยมีลักษณะพอสังเขป ดังนี้



แผนภาพ 1 ระบบการบริหารโครงการ

(1) ระบบย่อยการจัดหน่วยงาน (Facilitative Organizational Subsystem) เป็นการ จัดโครงสร้างของอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและสายงานของกลุ่มผู้ดำเนินโครงการ (Team Project) เพื่อให้สามารถดำเนินโครงการให้เป็นไปด้วยดี ตั้งแต่เริ่มต้นดำเนินการจนกระทั่งโครงการนั้นแล้วเสร็จ

(2) ระบบย่อยการควบคุมโครงการ (Project Control Subsystem) เป็นการ เลือกสรรวิธีการดำเนินงาน การจัดสรรงบประมาณ และการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินโครงการ ตลอดจนการวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน

โครงการ ทั้งนี้เพื่อให้โครงการบรรลุถึงความสำเร็จตามกำหนดเวลา และภายใต้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

(3) ระบบย่อยการบริหารข้อมูลโครงการ (Project Management Information) เป็นการรวบรวมและพิจารณาข้อมูลและรายงานต่าง ๆ จากสมาชิกแต่ละกลุ่มผู้ดำเนินโครงการแล้วตัดสินใจร่วมกันเพื่อการบริหารโครงการให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ

(4) เทคนิคและวิธีการ (Techniques And Methodology) เป็นการใช้เทคนิค เช่น PERT, CPM หรือวิธีการบริหารอื่น ๆ ในการประเมินองค์ประกอบ ปัจจัยที่ไม่แน่นอนเพื่อการตัดสินใจในการดำเนินโครงการ

(5) ระบบย่อยสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural Ambiance Subsystem) เป็นการพิจารณาถึงความรู้สึก ความคิดเห็น เจตคติ ค่านิยม ความเชื่อ ของสังคมหรือบุคคลในสังคมต่อวิธีการดำเนินโครงการ สภาพทางวัฒนธรรมของคนในสังคมดังกล่าว มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อการบริหารโครงการ กล่าวคือ หากโครงการที่คิดขึ้นไม่สอดคล้องกับความเชื่อของสังคม ย่อมหมายถึงว่าโครงการนั้นจะไม่สามารถดำเนินการได้หรือดำเนินการได้โดยไม่ราบรื่น เป็นต้น

(6) ระบบย่อยการวางแผน (Planning Subsystem) เป็นการดำเนินงานโครงการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินงาน การกำหนดระยะเวลา การจัดสรรงบประมาณและการจัดสรรทรัพยากรอื่น ๆ เช่น คน วัสดุอุปกรณ์ เพื่อให้การดำเนินงานโครงการบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ในลักษณะที่ว่า จะทำอะไร ทำไปทำไม ใครทำอะไร จะใช้อะไรบ้าง ทำเมื่อใด เสร็จสิ้นเมื่อใดและทำได้อย่างไร

(7) ระบบย่อยที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ (Human Subsystem) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเข้าใจถึงสภาพและความต้องการของคนโดยจะต้องเข้าใจถึงกระบวนการจูงใจคน การอยู่และการกระทำภาระกิจร่วมกัน การติดต่อสัมพันธ์ รวมทั้งความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสังคมวิทยา จิตวิทยา มนุษยวิทยา และอื่น ๆ ในอันจะนำมาซึ่งความเห็นอกเห็นใจ ความสามานสามัคคีในการที่จะดำเนินโครงการร่วมกันโดยให้โครงการนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

2.5.3 บทบาทของผู้บริหารโครงการ

มีหน้าที่บูรณาการ และผสมผสานระบบส่วนต่าง ๆ ของโครงการให้ไปด้วยกัน และเข้ากันได้ดีเพื่อให้โครงการบรรลุความสำเร็จตามกำหนดเวลาและภายใต้งบประมาณตลอดจนภายใต้วัสดุอุปกรณ์ที่กำหนดให้โดยมีบทบาทที่สำคัญ 3 บทบาทคือ

(1) บทบาทการให้คำแนะนำปรึกษาโดยตรง (Direct Supervisory)

(2) บทบาทการอำนวยความสะดวก (Facilitating Capacity) ทั้งด้านวิธีการระเบียบ กฎเกณฑ์สภาพทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองในลักษณะต่าง ๆ

(3) บทบาทความเป็นผู้นำในด้านการให้บริการ (Service) แก่บุคคลซึ่งเป็น
คณะทำงาน

มยุรี อนุมานราชชน (2543 : 90 – 94) ได้สรุปแนวความคิดเกี่ยวกับการ
วางแผนโครงการที่สำคัญไว้ ดังนี้

ความสำคัญของการวางแผนโครงการ

การวางแผนเป็นการพิจารณากำหนดเป้าหมาย ขั้นตอนการปฏิบัติงาน การ
ประสานงาน การกำหนดมาตรฐานการทำงาน เพื่อประโยชน์ในการควบคุมและพัฒนาทางเลือก
ของแนวทางการดำเนินงานที่ได้รับความเห็นชอบแล้ว การวางแผนโครงการอย่างมีประสิทธิภาพมี
ความสำคัญมากต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของโครงการ การวางแผนโครงการสรุป
ความสำคัญได้ ดังนี้

- (1) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับโครงการที่แตกต่างกันจำนวน
มากจำเป็นต้องทำการวางแผนอย่างเป็นระบบ
- (2) การวางแผนโครงการเป็นระบบย่อยระบบหนึ่งของการบริหารโครงการ ซึ่ง
ต้องเกี่ยวพันกับระบบย่อยหลาย ๆ ระบบในขั้นตอนของวงจรโครงการ
- (3) การวางแผนโครงการอย่างมีประสิทธิภาพทำให้โครงการแล้วเสร็จภายใน
เวลาที่กำหนดและภายในงบประมาณของโครงการ
- (4) การวางแผนโครงการทำให้สามารถตัดสินใจริเริ่มโครงการ จัดสรร
ทรัพยากรอย่างสมเหตุสมผลและมีประสิทธิภาพ

แผนโครงการ

เมื่อโครงการได้รับการยอมรับและมีการตัดสินใจให้ดำเนินโครงการ จำเป็นต้อง
จัดทำแผนดำเนินการ (Plan of Execution) สำหรับโครงการนั้น ๆ โดยผู้บริหารโครงการต้อง
คำนึงถึงการมีส่วนร่วมในโครงการของผู้ที่เกี่ยวข้องในโครงการ ซึ่งการมีส่วนร่วมมีความหมาย 3
ประการ คือ

- (1) การมีส่วนร่วมกำหนดทิศทางและติดตามควบคุมงาน
- (2) การมีส่วนร่วมในโครงการโดยผ่านกลไกขององค์กรหรือองค์กรที่จัดตั้งขึ้น
อันเป็นผลจากกระบวนการมีส่วนร่วม เช่น สหกรณ์ สมาคม คณะกรรมการ
- (3) การให้อำนาจแก่ผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการดำเนินงานจะช่วย
พัฒนาทักษะและความสามารถในการบริหารให้ดีขึ้น

2.6 แนวความคิดของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต (กระทรวงมหาดไทย, 2541 : 8)

2.6.1 ความหมายของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต อาจจำแนกความหมาย ดังนี้

กลุ่ม เป็นการรวมตัวของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายเดียวกัน

ออมทรัพย์ เป็นการสะสมเงินหรือทรัพย์สินที่เล็กทีละน้อย อย่างสม่ำเสมอ จากรายได้ของตนเอง หรือภายในครอบครัว

เพื่อการผลิต เป็นการประกอบอาชีพ เพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้น

กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต จึงหมายถึง “การรวมตัวกันของชาวบ้านเพื่อช่วยเหลือตนเอง และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยการประหยัดทรัพย์ แล้วนำมาสะสมรวมกันทีละเล็ก ทีละน้อยเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เป็นทุนให้สมาชิกมีความจำเป็น เดือดร้อนกู้ยืมไปใช้ในการลงทุนประกอบอาชีพ หรือเพื่อสวัสดิการของตนเองและครอบครัว”

2.6.2 ความเป็นมา (กระทรวงมหาดไทย, 2543 : 1)

กรมการพัฒนาชุมชน ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตขึ้นครั้งแรก ในปี พ.ศ. 2517 โดยทดลองดำเนินการ 2 กลุ่ม ที่ตำบลขัวมุง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ และตำบลละงู อำเภอละงู จังหวัดสตูล โดย ศ. ดร. ชูวัฒน์ วุฒิมณี อดีตอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนเป็นผู้มีบทบาทในการนำแนวคิด หลักการของสหกรณ์ผนวกกับเครดิตยูเนียนเป็นแนวทางการดำเนินงาน

2.6.3 แนวความคิดของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

แนวความคิดในการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต เป็นแนวคิดที่ดัดแปลง ผสมผสานระหว่างแนวคิดของสหกรณ์การเกษตร เครดิตยูเนียน และสินเชื่อเพื่อการเกษตร คือ

1. การรวมคนในหมู่บ้านให้ช่วยเหลือกัน โดยรวมคนในหมู่บ้านที่มีฐานะแตกต่างกัน ให้ช่วยเหลือกัน
2. การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนเงินทุนรวมกลุ่มออมเงินแล้วนำไปลงทุน
3. การนำเงินทุนไปดำเนินการด้วยความขยัน ประหยัดเพื่อให้ได้ทุนคืน และมีกำไรเป็นรายได้
4. การลดต้นทุนในการครองชีพ โดยการจัดตั้งศูนย์สาธิตการตลาด เพื่อแก้ไขปัญหาการซื้อของแพง โดยวิธีรวมกันซื้อ

2.6.4 หลักการของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต (กระทรวงมหาดไทย, 2539 : 2)

หลักการของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต คือ

1. ความรู้คือเป็นเจ้าของ กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตผู้เป็นเจ้าของ คือ สมาชิกทุกคน ซึ่งเป็นผู้บริหารงานและดำเนินการ กรมการพัฒนาชุมชนเป็นแต่เพียงผู้สนับสนุนให้ก่อตั้ง
2. การพึ่งตนเอง ส่งเสริมให้สมาชิกรู้จักการพึ่งตนเอง โดยยึดถือคุณสมบัติ 3 ประการ คือ
 - (1) ความซื่อสัตย์ ยึดถือความซื่อสัตย์ต่อตนเอง และกลุ่มจะก่อให้เกิดทุน
 - (2) ความทนอด ให้อุตสาหกิจทนต่อการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดทุน
 - (3) ความอดทน ให้อุตสาหกิจทนต่อการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดทุน
3. หลักคุณธรรม คือ ให้สมาชิกมีความเห็นอกเห็นใจ ความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน
4. หลักควบคุมกันเอง เป็นการดูแลความเคลื่อนไหว ตรวจสอบและสอดส่องดูแลสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งถือว่าเป็นการตรวจสอบซึ่งกันและกัน

สรุป หลักการของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต จะต้องยึดคุณธรรม 5 ประการ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความรับผิดชอบ ความเห็นอกเห็นใจ และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2.6.5 วัตถุประสงค์ (กระทรวงมหาดไทย, 2543 : 2)

กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ตั้งขึ้นมาเพื่อ

1. ให้ชาวบ้านรู้จักออม สะสมเงินด้วยสัจจะ
2. มีเงินทุนสนับสนุนการประกอบอาชีพ
3. รู้จักการจัดแจงการเงิน และรายได้ในครัวเรือน
4. รู้จักฝึกกำลัง รวมน้ำใจ ความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
5. ให้การเรียนรู้ส่งเสริมประสบการณ์เรื่องเงินทุนการจัดการ

2.6.6 ขั้นตอนการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต (กระทรวงมหาดไทย, 2541 : 10)

การจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต มีวิธีการดำเนินงาน ดังนี้
ขั้นตอนที่ 1 ก่อนการจัดตั้ง

1. ศึกษาข้อมูล/สถานการณ์
2. ให้ข้อมูลกับผู้นำกลุ่ม และประชาชนทั่วไป
3. ให้ผู้นำกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตอื่น เล่าประสบการณ์
4. ศึกษาดูงานนอกสถานที่

ขั้นตอนที่ 2 การจัดตั้งกลุ่ม

1. ประชุมประชาชนกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้ข้อมูลเชิงลึกอย่างชัดเจน
2. ให้ประชาชนลงมติด้วยความสมัครใจ
3. รับสมัครสมาชิก
4. เลือกตั้งคณะกรรมการบริหารกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต
5. ประชุมกำหนดข้อตกลงเบื้องต้น กำหนดวันส่งสัจจะสะสม
6. จัดทำเอกสาร ทะเบียน บัญชี สมุดสัจจะสะสม
7. ข้อตกลงการฝากเงินกับธนาคาร
8. กลุ่มรายงานให้อำเภอรอบ เพื่อประสานงานกับธนาคาร
9. กำหนดเป้าหมายกิจกรรม

ขั้นตอนที่ 3 ภายหลังการจัดตั้งกลุ่ม

1. เข้าร่วมประชุมทุกครั้งในวันส่งเงินสัจจะสะสมของสมาชิก
2. ให้คำแนะนำให้คำปรึกษาแก่คณะกรรมการและสมาชิก
3. ประชุมฝึกอบรม/นิเทศงานกลุ่ม
4. รายงานผลความก้าวหน้า
5. เข้าร่วมประชุมใหญ่สามัญประจำปี
6. ร่วมกับคณะกรรมการ/สมาชิก พัฒนากลุ่มให้ก้าวหน้า

การจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ สามารถเริ่มต้นจัดตั้งกลุ่มชาวบ้าน กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือหลาย ๆ กลุ่มก็ได้ ขึ้นอยู่กับความพร้อมของกลุ่มชาวบ้านเป็นสำคัญ กลุ่มชาวบ้านเป้าหมาย ได้แก่

1. กลุ่มชาวบ้านที่สนใจโดยทั่วไปทุกเพศทุกวัย ในหมู่บ้าน ตำบล
2. กลุ่มอาชีพที่ดำเนินการอยู่แล้ว และมีแนวโน้มว่ามีความมั่นคง
3. กลุ่มสตรี กลุ่มเยาวชน ชมรมผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน หรือกลุ่มอื่นๆ

2.6.7 สมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

สมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตมี 3 ประเภท คือ

1. สมาชิกสามัญ ได้แก่ บุคคลที่มีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

- 1) เป็นบุคคลที่มีภูมิลำเนาหรือทรัพย์สินที่ใช้ประกอบอาชีพอยู่ในหมู่บ้าน ตำบล ที่จัดตั้งกลุ่ม
- 2) บรรลุนิติภาวะ หรือผู้เยาว์ที่ได้รับคำยินยอมจากผู้ปกครอง
- 3) เป็นผู้มีความประพฤติดี

- 4) เป็นผู้ที่คณะกรรมการอำนวยการมีมติเห็นชอบให้รับเป็นสมาชิก
- 5) เป็นผู้ที่จะปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับกลุ่ม
2. สมาชิกวิสามัญ ได้แก่ กลุ่มต่าง ๆ เช่น กลุ่มอาชีพ กลุ่มสตรี กลุ่มเยาวชน และบุคคลที่มีความสนใจ ศรัทธาต่อกลุ่ม
3. สมาชิกกิตติมศักดิ์ ได้แก่ ข้าราชการ ทหาร ตำรวจ คหบดี นักบวช หรือผู้สนใจในการดำเนินงานกลุ่ม

2.6.8 หน้าที่ของสมาชิก (กระทรวงมหาดไทย, 2543 : 3)

1. ส่งเงินตักจะสะสมเป็นประจำทุกเดือน และชำระค่าสมัคร ค่าธรรมเนียม ตามระเบียบข้อบังคับของกลุ่ม
2. ส่งคืนเงินกู้ตามกำหนด
3. เลือกตั้งกรรมการบริหารงานกลุ่ม
4. เข้าร่วมประชุมสามัญประจำปี
5. มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่ม
6. ให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดีแก่กลุ่ม
7. กำกับ ตรวจสอบ การดำเนินงานกลุ่ม
8. ให้ข้อมูลข่าวสารแก่เพื่อนสมาชิก

2.6.9 การบริหารงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต (กระทรวงมหาดไทย, 2544 : 22)

ผู้ทำหน้าที่บริหารงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ได้แก่ คณะกรรมการบริหารกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ประกอบด้วยคณะกรรมการ 4 คณะ คือ

1. คณะกรรมการอำนวยการ
2. คณะกรรมการส่งเสริมสินเชื่อ (เงินกู้)
3. คณะกรรมการตรวจสอบ
4. คณะกรรมการส่งเสริม

คณะกรรมการทั้ง 4 คณะ มาจากการเลือกตั้งของสมาชิก ควรมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละไม่เกิน 3 ปี หรือตามที่ระบุไว้ในระเบียบข้อบังคับกลุ่ม

คณะกรรมการอำนวยการ มีจำนวน 5-7 คน ประกอบด้วยตำแหน่ง ประธาน รองประธาน เลขานุการ ทรัพย์สิน กรรมการ

คณะกรรมการอำนวยการ มีหน้าที่

- (1) พิจารณารับสมาชิก
- (2) พิจารณาเรื่องการสะสมเงินหรือรับฝากเงิน
- (3) กำหนดการประชุมใหญ่ การจัดทำbudgetและผลการดำเนินงานเสนอต่อที่ประชุม
- (4) พิจารณากำหนดจำนวน เงินหุ้นสูงสุดที่สมาชิกจะถือได้
- (5) กำหนดวงเงินกู้
- (6) จัดสรรเงินในผล เงินเหลือคืน

คณะกรรมการส่งเสริมสินเชื่อ (เงินกู้)

คณะกรรมการส่งเสริมสินเชื่อ (เงินกู้) มีจำนวน 3-5 คน ประกอบด้วยตำแหน่ง ประธาน รองประธาน เลขานุการ กรรมการ

มีหน้าที่

- 1) พิจารณา ใบคำร้องขอเงินของสมาชิก
- 2) สอดส่อง ดูแล ติดตาม ความเคลื่อนไหวของสมาชิกผู้กู้ รวมทั้งเขียนช่วยเหลือสมาชิกที่มีปัญหา ไม่สามารถชำระเงินกู้คืนได้

คณะกรรมการตรวจสอบ

คณะกรรมการตรวจสอบ มีจำนวน 3-5 คน ประกอบด้วยตำแหน่ง ประธาน รองประธาน เลขานุการ กรรมการ

มีหน้าที่

- 1) ตรวจสอบบัญชีและเอกสารทางการเงิน
- 2) ตรวจสอบเอกสารประกอบต่าง ๆ
- 3) ตรวจสอบการดำเนินงาน ของคณะกรรมการต่าง ๆ
- 4) ดูแล หรือติดตามความเห็น ความต้องการของสมาชิก หรือบุคคลภายนอกที่มีต่อกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

คณะกรรมการส่งเสริม

คณะกรรมการส่งเสริม มีจำนวน 3-15 คน ประกอบด้วยตำแหน่ง ประธาน รองประธาน เลขานุการ กรรมการ

มีหน้าที่

- 1) ชักชวน ผู้สนใจสมัครเข้ามาเป็นสมาชิกกลุ่ม
- 2) ให้การศึกษาและฝึกอบรมสมาชิก เกี่ยวกับการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต และความรู้อื่น ๆ ที่สมาชิกต้องการ
- 3) ประชาสัมพันธ์ผลงาน และกิจกรรมของกลุ่มให้สมาชิกและบุคคลทั่วไป ได้ทราบความเคลื่อนไหว
- 4) เสนอความเห็นเรื่องการรับสมาชิก ให้คณะกรรมการอำนวยการพิจารณา

2.6.10 สมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต มีภาระที่จะต้องจ่ายเงินให้กับกลุ่มฯ ดังนี้

1. ค่าสมัคร ค่าธรรมเนียม
 - 1.1 ค่าสมัครแรกเข้า (ชำระครั้งเดียว)
 - 1.2 ค่าธรรมเนียม (ชำระเป็นรายปี)
2. เงินสัจจะสะสม
 - 2.1 สัจจะสะสมเงินออมตามความสมัครใจ และตามความสามารถของตนเอง
 - 2.2 ส่งสัจจะสมำเสมอเป็นประจำตามระยะเวลาที่กำหนดไว้
3. เงินสัจจะสะสมพิเศษ (ไม่ได้บังคับ)
 - 3.1 เงินฝากพิเศษที่มีรายได้ตามฤดูกาล
 - 3.2 ไม่จำกัดจำนวน
 - 3.3 ไม่จำกัดเวลาการฝากและถอนเงิน
 - 3.4 แยกประเภทบัญชีเงินฝากไว้ต่างหาก
 - 3.5 ส่งเงินฝากด้วยตนเอง

2.6.11 เงินทุนของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ได้มาจาก

1. เงินค่าสมัคร ค่าธรรมเนียม
2. เงินสัจจะสะสม เงินสัจจะสะสมพิเศษ
3. เงินรับฝากจากสมาชิก
4. เงินกู้ยืมจากแหล่งต่าง ๆ
5. เงินอุดหนุนจากองค์กรอื่น ๆ
6. เงินบริจาค
7. รายได้อื่น ๆ

2.6.12 กิจกรรมของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต สามารถจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสมาชิกได้หลายกิจกรรม โดยจำแนกกิจกรรมออกเป็น 3 ประเภทคือ

1. กิจกรรมด้านธุรกิจ เช่น ศูนย์สาริตการตลาด (ร้านค้าชุมชน) ยุ้งฉาง บั่มน้ำมัน โรงสีข้าว โรงงานน้ำดื่มสะอาด การกู้ยืมเงิน การแปรรูปผลิตภัณฑ์ ผลิตภัณฑ์ระดับเล็ก การรับช่วงการผลิต อื่น ๆ
2. กิจกรรมด้านสวัสดิการชุมชน เช่น การประกันชีวิต ธนาคารข้าว ให้ทุนการศึกษา ประกันสุขภาพ ฌาปนกิจสงเคราะห์ อื่น ๆ
3. กิจกรรมด้านการพัฒนาสมาชิก เช่น การศึกษาดูงาน การฝึกอบรมสัมมนาสมาชิก สนับสนุนสมาชิกเป็นผู้นำท้องถิ่นระดับต่าง ๆ สนับสนุนสมาชิกเข้ารับการอบรม/สัมมนา การร่วมจัดเวทีประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล อื่น ๆ

2.6.13 การกู้ยืมเงิน

กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต สามารถจัดบริการการกู้ยืมเงินให้กับสมาชิกเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพการลงทุน และแก้ไขปัญหาเร่งด่วนเฉพาะหน้า หรือเพื่อสวัสดิการของครอบครัว เป็น 2 ประเภท คือ

ประเภทที่ 1 บริการเงินกู้สามัญ

เป็นการให้กู้เพื่อนำไปลงทุนในการประกอบอาชีพหรือการลงทุนของสมาชิก

ประเภทที่ 2 บริการเงินกู้ฉุกเฉิน

เป็นการให้กู้เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนที่เกิดขึ้นอย่างกะทันหัน เช่น การรักษาพยาบาล การประสบอุบัติเหตุ การประสบภัยต่าง ๆ

2.6.14 ข้อห้ามของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ที่ไม่สามารถดำเนินการได้ใน 3 ประการ เพราะจะเป็นการผิดกฎหมาย คือ

1. ห้ามรับฝากเงินจากบุคคลภายนอกที่ไม่ได้เป็นสมาชิกกลุ่ม
2. ห้ามบุคคลภายนอกที่ไม่ได้เป็นสมาชิกกลุ่มกู้ยืมเงิน
3. ห้ามคิดดอกเบี้ยเงินกู้จากสมาชิกเกินกว่าอัตราร้อยละ 15 ต่อปี หรือตามที่กฎหมาย

กำหนด

2.6.15 สมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต จะได้รับประโยชน์ ดังนี้

1. มีเงินออมของตนเอง
2. มีแหล่งเงินทุน ให้กู้ยืม
3. ได้รับเงินปันผล และเงินเฉลี่ยคืน
4. ได้รับบริการจากการดำเนินกิจกรรมของกลุ่ม
5. ได้รับบริการทางวิชาการจากกลุ่ม

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชาติชาย มณีกาญจน์ (2534) ได้ศึกษาถึงศักยภาพขององค์กรชุมชนในการจัดการกองทุนหมุนเวียน โดยได้ศึกษาการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านแซ่ซ้อน หมู่ที่ 1 ตำบลห้วยยาบ กิ่งอำเภอบ้านธิ จังหวัดลำพูน และมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาคือ เพื่อศึกษาความเป็นมาโครงสร้างทางสังคม และบทบาทขององค์กรชุมชนในการจัดตั้งกองทุนหมุนเวียน และเพื่อศึกษาถึงปัญหา ข้อจำกัดขององค์กรในชุมชนในการจัดตั้งกองทุนหมุนเวียน จากการศึกษาพบว่า องค์กรชุมชนมีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหาของชุมชน ซึ่งเริ่มต้นจากการเสริมสร้างจิตสำนึกของประชาชนให้ตระหนักและเข้าใจถึงปัญหา ให้เขามีโอกาสได้ร่วมคิดในประเด็นปัญหาต่าง ๆ และกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาตนเอง ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนปัจจัยเอื้อต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหา นั้น ๆ ประชาชนในชุมชนเองก็ได้รับผลประโยชน์ และมีความไว้วางใจที่ได้มีส่วนช่วยเหลือซึ่งกันและกันกับองค์กรชุมชนของตนเอง และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านสังคมและเศรษฐกิจ การที่สมาชิกกองทุนหมุนเวียนได้พิจารณาตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ เองและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการบริหาร/จัดการของกองทุนเพราะสมาชิกสามารถที่จะแบ่งผลกำไรและเก็บไว้เพิ่มเป็นกองทุนเพื่อเก็บเกี่ยวผลประโยชน์จากกองทุน และเป็นเงินทุนสนับสนุนความต้องการของสมาชิกได้เป็นอย่างดี ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ควรต้องเริ่มจากภายในชุมชนเอง ส่วนองค์กรภายนอก (ทั้งภาครัฐและเอกชน) จะมีบทบาทเพียงเป็นผู้ก่อให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ชุมชนเท่านั้น และการศึกษาวิจัยยังพบอีกว่า องค์ประกอบสำคัญ 12 ประการ ที่จะทำให้องค์กรชุมชนมีศักยภาพในการบริหารหรือจัดการของกองทุนหมุนเวียนได้เป็นอย่างดีสมาชิกจะต้อง (1) มีความเข้าใจและยอมรับร่วมกันในปัญหาและการแก้ปัญหา (2) มีความไว้วางใจในผู้นำชุมชนของเขา (3) มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด (4) ได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน (5) มีความรู้สึกเป็นเจ้าของกองทุนร่วมกัน (6) มีความเสียสละและทุ่มเทเพื่อส่วนรวม (7) มีข้อมูลเพียงพอเพื่อประกอบการตัดสินใจ (8) เข้าใจวัตถุประสงค์ในการ

ดำเนินงานอย่างชัดเจน (9) มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงาน (10) เข้ามามีส่วนร่วมด้วยความสมัครใจ (11) มีความซื่อสัตย์สุจริตและคุณธรรม และ (12) มีความเข้าใจในกระบวนการดำเนินงาน บทบาท และความรับผิดชอบ

กึ่งแก้ว อินทว้าง และคณะ (2536) ทำการศึกษาเรื่อง กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต กับคุณภาพชีวิตของราษฎรในชนบท ศึกษาโครงการส่งเสริมการออมทรัพย์เพื่อการผลิตในโครงการก่อสร้างถนนโดยใช้แรงงานเป็นหลัก จากการศึกษาพบว่า ในพื้นที่ที่กำหนดเป็นเป้าหมาย การเชื่อมโยงกิจกรรมระหว่างการสร้างถนน และการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต มีกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตเกิดขึ้นตามเป้าหมาย การบริหารงานของกลุ่มเป็นไปตามรูปแบบแนวทางที่กำหนด มีการขยายผลกิจกรรมของกลุ่ม ด้านการกู้ยืมเงิน การจัดตั้งศูนย์สาธิตการตลาด กิจกรรมอื่นๆ อย่างไรก็ตามการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตยังมีจุดอ่อน คือการบริหารงานของคณะกรรมการบริหารไม่กระจายความรับผิดชอบไปตามโครงการที่วางไว้ การสนองประโยชน์ต่อสมาชิกถ้าเข้าไม่มีแผนงานรองรับในการขยายกิจกรรมเพื่อลดจุดอ่อนดังกล่าวในระยะต่อไปมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาและส่งเสริมในจุดต่อไปนี้

(1) พัฒนาการประจำตำบล จะต้องเข้าใจในหลักการ วัตถุประสงค์ ขั้นตอนการตั้งกลุ่ม การพัฒนาประสิทธิภาพกลุ่มเป็นอย่างดีและมีความสนใจ กระตือรือร้นที่จะสนับสนุนกิจกรรมในหมู่บ้าน ตำบลที่ตนเองรับผิดชอบ

(2) พัฒนาการอำเภอ พัฒนาการจังหวัด ต้องจัดเจ้าหน้าที่ ไปติดตามการดำเนินงานอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้งให้ได้

(3) ส่วนกลาง ระดับ ศพช. เขต ควรติดตามการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตที่จัดขึ้นแล้ว 3 เดือนต่อครั้ง และในระดับ กรมฯ 6 เดือนต่อครั้ง เป็นอย่างน้อย

(4) ในจุดที่สมาชิกต้องการผลตอบแทนหรือมองเห็นประโยชน์จากการรวมกลุ่ม ให้ทันกับความต้องการ ความจำเป็นที่รวดเร็วขึ้นนั้น ควรนำรูปแบบการประสานกิจกรรมเพื่อระดมเงินสัจจะสะสมพิเศษมาใช้ และกิจกรรมขยายผลของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ที่ตรงกับความต้องการของสมาชิกส่วนใหญ่ที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ได้แก่ การจัดจำหน่ายปุ๋ยเคมี การจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิง หรือปัจจัยการผลิตอื่น ๆ ที่ตรงกับความต้องการของสมาชิก ควรเริ่มจากสินค้าเพียงน้อยรายการและใช้กรรมวิธีไม่ยุ่งยาก ซึ่งเป็นความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ที่จะกระตุ้นให้ผู้บริหารกลุ่มมองเห็นช่องทาง แต่ทั้งนี้การตัดสินใจดำเนินการต้องเป็นของกลุ่ม

พรณทิพย์ เพชรมาก และคณะ (2536) ทำการศึกษาเรื่อง กลุ่มออมทรัพย์และกระบวนการแก้ไขปัญหาค้าฝิ่นที่อยู่อาศัยคนจนในเมือง ประสพการณ์การทำงานจากองค์กรนานาชาติ

เพื่อร่วมกันพัฒนาจากการศึกษาพบว่า การทำงานส่งเสริมการจัดตั้งและพัฒนาขององค์กรกลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มออมทรัพย์มีวัตถุประสงค์คล้ายคลึงกันคือ เพื่อแก้ไขปัญหาด้านการเงินให้เกิดการรวมกลุ่มเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันเกิดการออมทรัพย์และมีแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ รวมทั้งเป็นกลุ่มเพื่อเป็นพลังต่อรองกับภายนอก กิจกรรมส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมการออมทรัพย์และให้กู้ นอกจากนี้ได้มีการออมทรัพย์เพื่อที่อยู่อาศัย ร้านค้า กลุ่มฌาปนกิจ ขยายข่าวสาร กลุ่มน้ำประปา ฯลฯ

สำหรับประโยชน์ที่ได้รับจากการตั้งกลุ่มส่วนใหญ่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ คือมีแหล่งเงินกู้เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนเฉพาะหน้า มีเงินออม รู้จักการทำงานเป็นกลุ่ม เกิดกิจกรรมพัฒนาชุมชนด้านอื่นต่อเนื่อง มีการประสานและช่วยเหลือกันระหว่างชุมชน สามารถใช้กลุ่มเป็นพลังต่อรองกับภายนอก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการออมทรัพย์เพื่อเตรียมการแก้ปัญหาที่อยู่อาศัยก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบาย

แต่กลุ่มออมทรัพย์ยังคงมีปัญหาในเรื่องการจัดการ การมีส่วนร่วมของสมาชิก กรรมการที่มีบทบาททำงานจริงมีน้อย ตลอดจนมุ่งหมายและเงื่อนไขต่าง ๆ ขององค์การบางอย่างเนื่องจากแนวทางเดิมขององค์การฯ เน้นการช่วยเหลือครอบครัวมากกว่าการพัฒนาระบบกลุ่ม และมีความสับสนของเจ้าหน้าที่ตลอดจนเงื่อนไขต่าง ๆ ขององค์การฯ

ศิริวัฒน์ เกียรติธรรม (2540) ทำการศึกษาเรื่องการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านห้วยฝาย ตำบลบ้านดง อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง จากการศึกษาพบว่าผลการดำเนินงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดี แต่มีปัญหาในการดำเนินงาน คือ การขาดความรู้ ความเข้าใจในอุดมการณ์และการทำงาน คณะกรรมการไม่มีแผนการดำเนินงานอย่างชัดเจน ความจำกัดของเงินทุน การจัดทำบัญชีไม่ต่อเนื่อง การติดตามนิเทศของพัฒนาการประจำตำบลไม่สม่ำเสมอ และการมีส่วนร่วมของสมาชิกมีน้อย