ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ปริญญา

บริหารธุรกิจ | บริหารธุรกิจ

สาขา | **คณะ**

เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

Causal Factors Affecting Effecttiveness of Sajja Saving Groups in Nakhon Si Thammarat Province

นามผู้วิจัย พันตำรวจโทหญิงณัฐวดี องอาจ

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, Ph.D.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม .....

(อาจารย์ธงชัย ศรีวรรธนะ, Ph.D.)

ประธานสาขาวิชา .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, Ph.D.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

.....

(รองศาสตราจารย์กัญจนา ธีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ ..... **เดือน** ..... **พ.ศ.** .....

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

Causal Factors Affecting Effecttiveness of Sajja Saving Groups in Nakhon Si Thammarat Province

โดย

พันตำรวจโทหญิง ณัฐวดี องอาจ

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
พ.ศ. 2558

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ณัฐวดี องอาจ, พันตำรวจโทหญิง 2558: ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, Ph.D. 181 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับของ ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ และวัฒนธรรมส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ วัฒนธรรมส่วนร่วม และประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงรับใช้ วัฒนธรรมส่วนร่วมและประสิทธิผลองค์การ ว่ามีลักษณะความสัมพันธ์อย่างไร และสามารถอธิบายภายใต้บริบทของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราชได้อย่างไร เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น จากกลุ่มตัวอย่าง 310 คน เป็นคณะกรรมการ และสมาชิกของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์องค์ประกอบ และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ และวัฒนธรรมส่วนร่วม จะส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ แต่ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ จะส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ในระดับที่สูงกว่า วัฒนธรรมส่วนร่วม 2) การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ วัฒนธรรมส่วนร่วม และประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ค่า χ^2/df = 2.045, RMSEA = 0.058, 90% CI on RMSER = (0.037 ; 0.079), CFI = 0.991, SRMR = 0.034 และPNFI = 0.655 ซึ่งทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด คือสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ3) ประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ได้รับอิทธิพลทางตรงจากภาวะผู้นำเชิงรับใช้และวัฒนธรรมส่วนร่วมด้วยขนาดอิทธิพล 0.43 และ0.29 ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราชได้ ร้อยละ 47.20 และภาวะผู้นำเชิงรับใช้ มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรม ส่วนร่วม และวัฒนธรรมส่วนร่วม มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงรับใช้ด้วยขนาดอิทธิพล 0.85 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

_____ _____ ___ / ___ / __

ลายมือชื่อนิสิต ลายมืออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Nattawadee Ongarj, Police Lieutenant Colonel 2015: Causal Factors Affecting Effectiveness of Sajja Saving Groups in Nakhon Si Thammarat Province. Master of Business Administration, Major Field: Business Administration, Faculty of Business Administration.Thesis Advisor: Assistant Professor Phiphat Nonthanathorn, Ph.D. 181 pages.

The purposes of this research were to study 1) level of servant leadership and involvement culture were affecting effecttiveness of Sajja Saving Groupsin Nakhon Si Thammarat Province, 2) relationship models among the concepts of servant leadership,involvement culture, and organizational effectiveness developed with the empirical data, and 3) influence of the servant leadership,involvement culture, and organizational effectiveness which had relationship and describe of Sajja Saving Groups in Nakhon Si Thammarat Province. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher. A sample of 310 was randomly drawn from board and members of Sajja Saving Groups. The data were analyzed through descriptive statistics, correlation coefficient analysis, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis, and structural equation model analysis.

The research results indicated that 1) servant leadership and involvement culture had positive effect to organizational effectiveness but servant leadership had effect to organizational effectiveness more than involvement culture 2) the causal relationship model agreed with the empirical data. The model validation indicated that the causal model was fit to the empirical data with the goodness of fit statistics: χ^2/df=2.045, RMSEA =0.058, 90% CI on RMSER =(0.037 ; 0.079), CFI =0.991,SRMR =0.034 และPNFI =0.655; and 3) servant leadership has a direct influence at 0.43 on organizational effectiveness and involvement culture has a direct influence at 0.29 on organizational effectiveness, the statistically significant positive at 0.01. This model could explain 47.20 percent of the organizational effectivenessvariance, servant leadership and involvement culture influenced each other at 0.85, the statistically significant positive at 0.01.

_____ _____ ___ / ___ / ___

Student's signature Thesis Advisor's signature

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีโดยความเมตตาจากบุคคลหลายท่านที่ได้กรุณาช่วยเหลือให้ข้อมูล คำแนะนำ คำปรึกษาและสนับสนุนให้กำลังใจในการทำวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงสำหรับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ ดร.ธงชัย ศรีวรรธนะ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และอาจารย์ ดร.พงษ์เทพ จันทสุวรรณ ที่ได้คอยให้ความรู้ คำแนะนำ ชี้แนะแนวทาง ตรวจสอบความถูกต้องในการจัดทำวิทยานิพนธ์ รวมถึงคอยกระตุ้นให้ทำงานอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งงานวิจัยครั้งนี้ได้บรรลุล่วงด้วยดี

กราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน คือ อาจารย์ ดร.นาวิน มีนะกรรณ อาจารย์ ดร.สวัสดิ์ วรรณรัตน์ และอาจารย์ ดร.หฤทัย นำประเสริฐชัย ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย รวมถึงคณะกรรมการและสมาชิกของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

กราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้กรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญยิ่งในการทำวิจัยครั้งนี้ กราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยให้คำปรึกษาแนะนำ ให้กำลังใจในการศึกษา และการสนับสนุนในการทำวิจัยตลอดมา

คุณค่า และประโยชน์อันพึงมีซึ่งเป็นผลมาจากงานวิจัยนี้ ขอมอบแด่ คุณพ่อ คุณแม่ ญาติพี่น้อง ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ณัฐวดี องอาจ

มกราคม 2558

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง (4)

สารบัญภาพ (7)

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 3

ขอบเขตการวิจัย 3

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 4

บทที่ 2 การตรวจเอกสาร 6

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต และกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช 6

แนวคิด การจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต 9

การประเมินผลการพัฒนากลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต 10

แนวทางการพัฒนายกระดับกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต 11

ด้านการบริหารเงินทุนและทรัพยากร 15

ด้านการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กร 17

ด้านผลประโยชน์ต่อสมาชิกและชุมชน 18

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 19

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 19

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ 24

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ 30

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 32

งานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรับใช้ 32

งานวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับวัฒนธรรมองค์การ 33

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

งานวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลองค์การ 35
งานวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การ 37
งานวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การ 42
งานวิจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์ 49
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย 55
สมมติฐานการวิจัย 56
บทที่ 3 วิธีการวิจัย 57
วิธีการเก็บข้อมูล 57
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย 57
ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 57
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 58
การเก็บรวบรวมข้อมูล 59
ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 59
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล 61
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์ 64
ผลการวิจัย 64
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 64
ลักษณะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง 66
ค่าสถิติพื้นฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 68
การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง 71
การประเมินตัวแบบสมการโครงสร้างในภาพรวม 78
ข้อวิจารณ์ 81

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ 85

สรุปผลการวิจัย 86

ข้อเสนอแนะ 87

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย 87

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 88

ข้อจำกัดของงานวิจัย 89

เอกสารและสิ่งอ้างอิง 90

ภาคผนวก 103

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือ 104

ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 110

ภาคผนวก ค รหัสและหมวดหมู่ตัวแปร 117

ภาคผนวก ง ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความน่าเชื่อถือ 124

ภาคผนวก จ การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 130

ภาคผนวก ฉ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน 133

ภาคผนวก ช ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง 151

ภาคผนวก ซ กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตที่ประสบผลสำเร็จ ในจังหวัดนครศรีธรรมราช 159

ภาคผนวก ฌ การดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต 162

ภาคผนวก ญ ข้อห้ามและกฎหมายของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต 174

ประวัติการศึกษาและการทำงาน 181

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	สังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ	23
2.2	องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การตามทัศนะของนักวิชาการ	27
2.3	ลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่ทำให้องค์การประสบผลสำเร็จ	41
2.4	การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ	54
3.1	ค่าสถิติที่เกี่ยวข้องในการประเมินความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์	62
4.1	จำนวนและร้อยละ ของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	66
4.2	ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร	68
4.3	ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์อย่างง่าย และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	70
4.4	ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลภาวะผู้นำเชิงรับใช้ก่อนปรับโมเดล	72
4.5	ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนและหลังปรับโมเดลการวิจัย	74
4.6	ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลวัฒนะธรรมส่วนร่วม	76
4.7	ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลประสิทธิผลองค์การ	77

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.8 ค่าสหสัมพันธ์ ของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในภาพรวม 79

4.9 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในภาพรวม 81

ตารางผนวกที่

ง 1 ผลการทดสอบความเชื่อถือ ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ด้านความเชื่อถือ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า 125

ง 2 ผลการทดสอบความเชื่อถือ ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า 125

ง 3 ผลการทดสอบความเชื่อถือ ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ด้านความซื่อสัตย์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า 126

ง 4 ผลการทดสอบความเชื่อถือ ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ด้านความคิดสร้างสรรค์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า 126

ง 5 ผลการทดสอบความเชื่อถือ วัฒนธรรมส่วนร่วมด้านการทำงานเป็นทีมโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า 127

ง 6 ผลการทดสอบความเชื่อถือ วัฒนธรรมส่วนร่วมด้านการเสริมสร้างอำนาจโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า 127

ง 7 ผลการทดสอบความเชื่อถือ วัฒนธรรมส่วนร่วมด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า 128

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางผนวกที่ **หน้า**

ง 8 ผลการทดสอบความเชื่อถือ ประสิทธิผลองค์การด้านการบริหารการเงินโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า 128

ง 9 ผลการทดสอบความเชื่อถือ ประสิทธิผลองค์การด้านสวัสดิการให้แก่สมาชิกและชุมชน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า 129

ง 10 ผลการทดสอบความเชื่อถือ ประสิทธิผลองค์การด้านความมีชื่อเสียงขององค์การ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า 129

จ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน 131

จ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 132

ซ 1 รายงานผลการตรวจสอบข้อมูลกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต 160

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	การเปลี่ยนแปลงผู้นำจากการเน้นตัวเองไปสู่ผู้อื่น	21
2.2	โมเดลสมมติฐานภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	33
2.3	ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน	36
2.4	โมเดลสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษา	37
2.5	ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแบบสมการโครงสร้างระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ องค์การการเรียนรู้ และประสิทธิผลองค์การในภาพรวม	38
2.6	ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแบบสมการโครงสร้าง เฉพาะตัวแบบโครงสร้าง	38
2.7	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิด ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลองค์การในภาพรวม	43
2.8	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ระหว่างแนวคิด แสดงเฉพาะตัวแบบโครงสร้าง	44
2.9	ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ การจัดการความรู้และผลการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน หลังปรับโมเดล	45

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่ **หน้า**

2.10 โมเดลลิสเรลสำหรับอิทธิพลในภาพรวมของภาวะผู้นำของซีอีโอ ต่อประสิทธิผลองค์การ 46

2.11 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผล ของโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก 47

2.12 การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรของ การศึกษา การบริหารจัดการที่เหมาะสมของสถาบันการเงินชุมชน 49

2.13 กรอบแนวคิดปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่ม สัจจะออมทรัพย์ ในจังหวัดนครศรีธรรมราช 55

4.1 ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลภาวะผู้นำเชิงรับใช้ก่อนปรับโมเดล 72

4.2 ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลภาวะผู้นำเชิงรับใช้หลังปรับโมเดล 73

4.3 การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลวัฒนธรรมส่วนร่วม 75

4.4 ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลประสิทธิผลองค์การ 77

4.5 ความสัมพันธ์ ระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำเชิงรับใช้ วัฒนธรรมส่วนร่วม กับประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในภาพรวม 78

4.6 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำเชิงรับใช้ วัฒนธรรมส่วนร่วมกับประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในภาพรวม 80

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่ **หน้า**

4.7 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำเชิงรับใช้ วัฒนธรรมส่วนร่วมกับประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในภาพรวม แสดงเฉพาะตัวแบบโครงสร้าง 80

ภาพผนวกที่

ฉ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงรับใช้ 134

ฉ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงรับใช้ที่มีการปรับแก้ 140

ฉ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดวัฒนธรรมส่วนร่วม 144

ฉ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดประสิทธิผลองค์การ 148

ช 1 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำเชิงรับใช้ วัฒนธรรมส่วนร่วม และประสิทธิผลองค์การ ในภาพรวม 152

ช 2 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำเชิงรับใช้ วัฒนธรรมส่วนร่วม และประสิทธิผลองค์การ ในภาพรวมแสดงเฉพาะตัวแบบโครงสร้าง 152

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพผนวกที่		หน้า
ฌ 1	วงจรสาเหตุความยากจนของชาวบ้าน	163
ฌ 2	วิธีหลุดพ้นจากความยากจน	164
ฌ 3	กิจกรรมการพัฒนาธุรกิจชุมชน	170
ฌ 4	สวัสดิการชุมชน	172
ฌ 5	การพัฒนากรรมการและสมาชิก	173

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 1

บทนำ

เนื้อหาที่นำเสนอในบทนี้ ประกอบด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้คือ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความยากจนเป็นเหตุที่ทำให้คนในสังคมชนบทไทยมีปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตต่ำกว่าคนในสังคมเมือง ถือเป็นอุปสรรคสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ แม้จะมีการแก้ไขปัญหานี้ จากทุกภาคส่วน โดยรัฐบาลได้จัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาชนบทขึ้นแต่ก็ไม่สามารถแก้ปัญหาหนี้สินของชุมชนได้ การแก้ไขปัญหาความยากจนในชนบทไม่ใช่เพียงแค่การเพิ่มรายได้เพียงอย่างเดียวแต่ควรส่งเสริมการออมทรัพย์เพื่อเป็นการสร้างทุนขึ้นในชุมชนและช่วยให้ชาวบ้านมีเงินทุนที่แท้จริงของตนเอง สามารถหมุนเวียนเงินออมในครอบครัวเพื่อใช้ในการเพิ่มผลผลิตและสามารถสร้างความเติบโตให้กับทุนโดยส่วนรวม จึงมีการร่วมกันของคนในชุมชนจัดตั้ง กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการก่อตั้งกลุ่มเพื่อให้สมาชิกได้สะสมทรัพย์ที่แน่นอนสม่ำเสมอ เน้นการมีสัจจะในการออมรวมทั้งความสามัคคี ซื่อสัตย์ และเสียสละ ช่วยเหลือสมาชิกที่เดือดร้อนเรื่องเงิน รวมทั้งมีสวัสดิการให้ ทำให้มีความเป็นอยู่ดีขึ้นบนพื้นฐานของชุมชนที่เข้มแข็งและเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ช่วยกันคิดแก้ไขปัญหา วิเคราะห์ วางแผน ตัดสินใจ ตลอดจนการติดตามผลด้วยตนเอง ซึ่งการรวมกันเพื่อจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์เป็นพื้นฐานของการบริหารจัดการทางด้านการเงินทำให้เกิดการระดมเงินทุน เป็นการเริ่มต้นแหล่งเงินทุนที่จัดตั้งโดยชุมชนเองโดยมุ่งให้เกิดภูมิคุ้มกันและมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาประเทศไปสู่สมดุลและยั่งยืน (กรมการพัฒนาชุมชน, 2555)

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยเพื่อให้รอดพ้นจากความยากจน และสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ คือ เศรษฐกิจแบบพอเพียง หมายถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควร ต่อการกระทบใดๆ อันเกิดจาก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก ปัจจุบันพบว่าประชาชนส่วนใหญ่ยึดติดกับการบริโภคนิยม เมื่อมีรายได้ก็นิยมที่จะจ่ายมากกว่าที่จะเก็บออม จากการคาดการณ์ด้านประชากรโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ พบว่าประเทศไทยกำลังประสบปัญหาการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็วซึ่งทำให้เกิดความเสี่ยงของภาครัฐที่จะต้องจัดสรรงบประมาณจำนวนมากเพื่อมาดูแลผู้สูงอายุ ขณะที่รายได้จากการจัดเก็บภาษีจากประชากรวัยทำงานจะลดลงตามจำนวนผู้ที่อยู่ในวัยทำงานที่มีแนวโน้มลดลงดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการส่งเสริมการออมทรัพย์ในทุกรูปแบบเพื่อเตรียมพร้อมรับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (สำนักนโยบายการออมและการลงทุน, 2555)

กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต เป็นแนวคิดในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนเงินทุนเพราะคนจนในชนบทถูกปิดล้อมด้วยวงจรแห่งความยากจน ดังนั้นการหาเงินมาเพื่อการลงทุน จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นมาก ดังนั้นการให้ชาวชนบทมารวมกลุ่มออมเงิน แล้วกู้ไปทำทุนนั้นเป็นทางออกที่ดีทางหนึ่ง ซึ่งในสังคมปัจจุบันเงินทุนเป็นสิ่งที่สำคัญในการพัฒนาหมู่บ้าน การจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ไม่เพียงแต่จะสร้างแหล่งเงินทุนให้กับหมู่บ้าน เป็น “เงินทุนภายใน” เป็นแหล่งกู้ยืมเงินไปประกอบอาชีพและมีการช่วยเหลือสวัสดิการเท่านั้น แต่ยังก่อให้เกิดการรวมกลุ่มสินค้าของชาวบ้าน มีการซื้อ – ขายด้วยราคาที่เป็นธรรม รวมทั้งลดการพึ่งพา “เงินทุนภายนอก” ทำให้มีเงินหมุนเวียนภายในหมู่บ้าน โดยมีเป้าหมายคือการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและศักยภาพที่จะช่วยเหลือตนเอง และร่วมกันพัฒนาชุมชนได้ด้วยตนเอง ทำให้สมาชิกสามารถสร้างครอบครัวที่มั่นคงอันจะส่งผลต่อการพัฒนาสังคมในภาพรวมที่เข้มแข็งและยั่งยืน โดยยึดถือการรวมคนที่มีปัญหา ที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกัน มีจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายเดียวกัน ร่วมแรงร่วมใจกันแก้ปัญหาซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาคน เป็นการรวมกลุ่มกันเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคคลช่วยให้สมาชิกของกลุ่มมีรายได้และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น อีกทั้งยังสามารถเกื้อกูลสนับสนุนการดำเนินงานในโครงการต่างๆของกรมการพัฒนาชุมชน เช่น โครงการหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง โครงการหนึ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล และการดำเนินงานกองทุนชุมชนต่างๆของรัฐบาลที่มีอยู่ในชุมชน เช่น กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นอันจะส่งผลให้ชุมชนเข้มแข็ง และเศรษฐกิจฐานรากมั่นคง (กรมการพัฒนาชุมชน, 2555)

การพัฒนาหรือปฏิรูปกลุ่มสัจจะออมทรัพย์จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น โดยมีเป้าหมายที่จะทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิผลดีขึ้น ด้วยการพัฒนาและวางแผนจัดการอย่างเป็นระบบ สิ่งสำคัญที่ทำให้การปฏิรูปองค์การประสบความสำเร็จ คือ บุคลากรขององค์การ ทั้งในส่วนของผู้นำที่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จำเป็นจะต้องมีภาวะความเป็นผู้นำและรวมทั้งวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจว่า ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การ ของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ในจังหวัดนครศรีธรรมราชมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และมีส่วนสำคัญต่อประสิทธิผลของกลุ่มหรือไม่ การเลือกใช้จังหวัดนครศรีธรรมราชเป็นหน่วยศึกษาวิเคราะห์ เนื่องจากจังหวัดนครศรีธรรมราชมีกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ที่ก่อตั้งมาเป็นเวลานาน และมีเงินสัจจะออมทรัพย์หมุนเวียนภายในกลุ่มเป็นจำนวนมาก รวมทั้งมีระดับของการประเมินผล การพัฒนากลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ของกรมการพัฒนาชุมชน อยู่ในระดับ 3 หมายถึง กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีผลการดำเนินงานดี ดังนั้นจึงได้สนใจที่จะศึกษาในประเด็นนี้กับองค์การแห่งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากลุ่มสัจจะออมทรัพย์อื่นๆที่ได้จัดตั้งแล้วหรือมีแผนที่จะมีการจัดตั้งในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษา ระดับของ ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ และวัฒนธรรมส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

2. เพื่อ ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ วัฒนธรรมส่วนร่วม และประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงรับใช้ วัฒนธรรมส่วน และประสิทธิผลองค์การ ว่ามีลักษณะความสัมพันธ์อย่างไร และมีความสามารถในด้านการอธิบายและทำนายปรากฏการณ์ภายใต้บริบทของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราชได้มากน้อยเพียงใด

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหา ด้านประสิทธิผลขององค์การ จะใช้แนวคิดของ พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2553) ซึ่งใช้วิธีการประเมินเป้าประสงค์ คือ กำไร และสวัสดิการของพนักงาน สามารถสรุปเป็นองค์ประกอบที่ใช้ในการวัดประสิทธิผลของกลุ่มออมทรัพย์ได้ คือ การบริหารการเงินและ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สินเชื่อ รวมทั้งสวัสดิการให้แก่สมาชิกและชุมชน ส่วน ประสิทธิผลขององค์การด้านความมีชื่อเสียงขององค์การใช้แนวคิดของ Gotsi and Wilson (2001) ในการประเมิน

ขอบเขตด้านเนื้อหา ด้านภาวะผู้นำจะใช้แนวคิดภาวะผู้นำเชิงรับใช้ของ Greenleaf (1996) และDaft (2003) ซึ่งแนวคิดดังกล่าวไม่ใช่เรื่องการรับใช้ผู้อื่นเพียงอย่างเดียวแต่ เป็นเรื่องการทำงานเป็นทีมหลักพฤติกรรมที่เอาใจใส่ผู้อื่น การปฏิบัติตามหลักจริยธรรม การสนใจต่อความก้าวหน้าและเติบโตของผู้ตาม รวมทั้งให้ความสนใจต่อการเติบโตขององค์การด้วย โดยมีองค์ประกอบคือ ความเชื่อถือ การมีวิสัยทัศน์ ความซื่อสัตย์ และความคิดสร้างสรรค์

และขอบเขตของเนื้อหาทางด้านวัฒนธรรมองค์การนั้นจะใช้แนวคิดตัวแบบวัฒนธรรมส่วนร่วมของ Denison (1990) โดยมีองค์ประกอบคือ การทำงานเป็นทีม การเสริมสร้างอำนาจ และการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากร

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

ขอบเขตด้านพื้นที่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ กรรมการและสมาชิกของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

3. ขอบเขตด้านเวลา

ขอบเขตด้านเวลาในการศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลในช่วงระหว่างเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2556 ถึงเดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2557 และในช่วงเวลาระหว่างเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2557 ถึงเดือน ตุลาคม พ.ศ. 2557 เป็นช่วงทำการวิเคราะห์ข้อมูลและเขียนรายงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาระดับของภาวะผู้นำเชิงรับใช้ และวัฒนธรรมส่วนร่วมที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ในจังหวัดนครศรีธรรมราช มาเป็นแนวทางให้ผู้บริหาร ของกลุ่มใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจ และกำหนดนโยบายการดำเนินงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2.ทำให้สามารถพัฒนา ประสิทธิผล ของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ให้เท่าเทียมกับกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ที่ประสบผลสำเร็จชั้นนำจากการนำผลการศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำเชิงรับใช้ วัฒนธรรมส่วนร่วม และประสิทธิผล ของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ใน จังหวัดนครศรีธรรมราชมาปรับให้เหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.เป็นข้อมูลสำหรับนักวิจัยอื่นได้ใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ต่อไป

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

ในการศึกษาวิจัย ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี รวมถึงผลงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นประโยชน์ในการตั้งสมมติฐาน การกำหนดตัวแปร การคัดเลือก กลุ่มตัวอย่าง กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย และแนวทางการดำเนินการวิจัย โดยมีหัวข้อดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตและกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
   - 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
   - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
   - 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย
5. แนวทางการดำเนินการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต และกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

กรมการพัฒนาชุมชน ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ครั้งแรกเมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2517 โดย ศาสตราจารย์ ดร .ยุวัฒน์ วุฒิเมธี อดีตอธิบดีกรมการพัฒนาชุนชน ได้เริ่มทดลองดำเนินการครั้งแรก 2 แห่ง คือ ตำบลขัวมุง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ และที่ตำบลละงู อำเภอละงู จังหวัดสตูลภายใต้ปรัชญา “ใช้หลักการออมทรัพย์เป็นอุปกรณ์ในการพัฒนาคน” เพื่อให้เกิดการพัฒนา ซึ่งคุณธรรม 5 ประการคือ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความรับผิดชอบ ความเห็นอกเห็นใจ และความไว้วางใจในหมู่สมาชิกต่อจากนั้นก็มีการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ขึ้นมาทั่วประเทศ โดยรัฐบาลได้เน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการเพิ่มรายได้ของประชาชนให้สูงขึ้น ได้มีการจัดตั้งกองทุนของประชาชน ดำเนินการโดยประชาชนและผลกำไรก็เป็นของประชาชนแต่ไม่ประสบความสำเร็จเนื่องจากติดขัดด้วยวิธีดำเนินงานแบบราชการต่อมา

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

องค์กรการเงินชุมชนแพร่ขยายมากขึ้นโดยบทบาทของภาคประชาชน ในปี 2526 ครูชบ ยอดแก้ว ครูใหญ่โรงเรียนบ้านน้ำขาว อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา ได้พัฒนาต่อยอดกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ด้วยการจัดตั้งกลุ่มสัจจะออมทรัพย์พัฒนาครบวงจรชีวิต ดำเนินการเป็นอิสระจากระบบราชการ เน้นการสร้างสวัสดิการเพื่อความมั่นคงในชีวิต

องค์กรการเงินชุมชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช เริ่มครั้งแรกในปี 2523 โดยครูฝาก ตรีถวัลย์ ได้ตั้งกลุ่มออมทรัพย์บ้านคีรีวง ตามแนวทางของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ของกรมพัฒนาชุมชน เมื่อดำเนินการไปได้เพียงสองปีก็พบปัญหาในเรื่องบัญชี จึงเริ่มศึกษาเรื่องบัญชี รวมทั้งวางระบบบัญชีแบบสากลให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ เพื่อแก้ไขปัญหาความไม่โปร่งใส ต่อมาพระสุวรรณ์ เวศโก เจ้าอาวาสวัดป่ายางผู้ก่อตั้งกลุ่มออมทรัพย์ บ้านป่ายาง ตำบลท่างิ้ว อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราชได้เชิญครูฝาก ตรีถวัลย์ มาร่วมกับแกนนำของบ้านป่ายาง จัดตั้งกองทุนเมตตาธรรมและปลายปี 2541 มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ นำโดยคุณภิม ภคเมธาวี ประสานงานให้พระสุวรรณ ร่วมเวทีสัมมนากับพระนักพัฒนาจากทั่วประเทศเกี่ยวกับการบริหารจัดการ “กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์พัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิต ”ของพระสุบิน ปณีโต ที่วัดไผ่ล้อม จังหวัดตราด ซึ่งเป็นเวทีที่ร่วมกันหาแนวทางในการนำพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้กับองค์กรการเงินชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ ผลจากการแลกเปลี่ยนในเวทีได้นำกลับมาพัฒนาในพื้นที่ ให้สอดคล้องกับแนวทางที่คณะทำงานวางเค้าโครงไว้ โดยได้เปลี่ยนชื่อกลุ่มเป็น “กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิตวัดป่ายาง ”ก่อตั้งอย่างเป็นทางการตั้งแต่ วันที่ 25 มกราคม 2542 เป็นต้นมา และได้มีการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ต่างๆเพิ่มขึ้นในชุมชนของจังหวัดนครศรีธรรมราชและทั่วประเทศ ในปี 2555 (30 ก.ย.2555) มีกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตที่กรมพัฒนาชุมชน สนับสนุนเกิดขึ้นจำนวนเพิ่มขึ้นเป็น 34,530 กลุ่ม สมาชิก 4,506,411 คน และมีเงินสัจจะสะสม 25,247,736,106 ล้านบาทซึ่งในอนาคตจะมีการเพิ่มขึ้นเรื่อยๆของจำนวนกลุ่มออมทรัพย์ สมาชิก และจำนวนเงินออม

กลุ่มออมทรัพย์จะมีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไปตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง หรือองค์กรที่ส่งเสริม เช่น “กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต” ซึ่งส่งเสริมโดยกรมการพัฒนาชุมชนและ สมาคมกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต “กลุ่มธนาคารหมู่บ้าน” ส่งเสริมโดยสมาคมนักพัฒนาหมู่บ้านแห่งประเทศไทย และ“กลุ่มออมทรัพย์ชุมชนเมือง” ส่งเสริมโดยสำนักงานพัฒนาชุมชนเมือง ส่วน“กลุ่มสัจจะออมทรัพย์” ส่งเสริมโดยกรมการพัฒนาชุมชนซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการก่อตั้งกลุ่มเพื่อให้สมาชิกได้มี การสะสมทรัพย์ที่แน่นอนสม่ำเสมอ เน้นการมีสัจจะในการออมรวมทั้งความสามัคคี ความซื่อสัตย์ และเสียสละ ของสมาชิก กรรมการบริหารและผู้นำกลุ่ม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กลุ่มออมทรัพย์มีกิจกรรมในกลุ่มเครือข่ายที่หลากหลายขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ และความพร้อมของกลุ่มเพื่อประโยชน์ของสมาชิก เช่น กิจกรรมด้านการเงิน ได้แก่ กิจกรรมออมทรัพย์โดยฝากเงินสัจจะ กิจกรรมให้เครดิตเงินกู้แก่สมาชิกเพื่อประกอบอาชีพ และสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือสมาชิกที่เดือดร้อน เช่น การรักษาพยาบาล ทุนการศึกษาบุตรของสมาชิก ช่วยเหลือการจัดงานศพสมาชิก การสงเคราะห์คนชรา การพัฒนาหมู่บ้านและบำรุงรักษาสาธารณประโยชน์รวมทั้งกิจกรรมที่นอกเหนือจากการเงิน ได้แก่ กิจกรรมยุ้งฉาง เพื่อรวมกันขายผลผลิตของสมาชิกด้วยการรับซื้อขายฝาก หรือ ฝากขาย ทั้งนี้กลุ่มจะช่วยให้สมาชิกไม่ต้องขายผลผลิตอย่างเร่งด่วน และถูกกดราคาซึ่งเป็นการหากำไรให้กับกลุ่มด้วยทำให้ขายผลผลิตได้ราคายุติธรรม และลดการถูกเอารัดเอาเปรียบจากพ่อค้าคนกลาง กิจกรรมธนาคารข้าวเพื่อสงเคราะห์ผู้ยากไร้ ขาดแคลนและด้อยโอกาส กิจกรรมการจัดการตลาดโดยการรวมกันขายและ ศูนย์สาธิตการตลาดเป็นร้านค้าที่กลุ่มลงทุนจัดตั้งขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกในการซื้อขายสินค้าอุปโภค บริโภค รวมถึงปัจจัยการผลิตให้กับสมาชิกในราคาถูก นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมอื่น ๆ ที่กลุ่มดำเนินการตามมติของสมาชิกเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของสมาชิกและชุมชน เช่น ปั๊ม น้ำมัน เพื่อจัดหาน้ำมันมาบริการแก่สมาชิกและประชาชนทั่วไปในราคายุติธรรม ลานตากผลผลิต เพื่อแก้ไขปัญหาผลผลิตมีความชื้น เช่น ข้าว มันสำปะหลัง โรงสีข้าว เพื่อแก้ไขปัญหาข้าวเปลือกราคาตกต่ำ โดยแปรรูปเป็นข้าวสาร และส่งเสริมอาชีพเลี้ยงสัตว์โดยใช้รำและปลายข้าว กองทุนปุ๋ยชีวภาพ เพื่อแก้ไขปัญหาดินเสื่อมสภาพ การผลิตน้ำดื่มสะอาด โรงแป้งขนมจีน เป็นการฝึกหัดให้กลุ่มรู้จักดำเนินธุรกิจซึ่งกิจกรรมเครือข่ายดังกล่าวนำไปสู่ความเข้มแข็งของชุมชน และเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้กลุ่มออมทรัพย์ต่างๆ ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน โดยกิจกรรมในกลุ่มเครือข่ายที่หลากหลายกันไปในแต่ละที่ เช่น “กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิตวัดป่ายาง ”ตำบลท่างิ้ว อำเภอเมืองได้จัดตั้งกองทุนเครือข่าย คือทำธุรกิจจำหน่ายกากน้ำตาล แก๊สหุงต้ม ผลิตและจำหน่ายปุ๋ยชีวภาพอัดเม็ด ที่ราคาต่ำกว่าท้องตลาด “ กลุ่มวิสาหกิจชุมชน กองทุนออมทรัพย์เพื่อการผลิต บ้านดอนคา” ตำบลทอนหงส์ อำเภอพรหมคีรี ร่วมลงทุนกับกลุ่มเกษตรทำสวนยาง สร้าง โรงรมยางพารา และสร้างโรงปุ๋ยชีวภาพอัดเม็ด ส่วน “กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านคีรีวง ” ตำบลกำโลน อำเภอลานสกามีกลุ่มพัฒนาส่งเสริมอาชีพ เช่น กลุ่มลายเทียนทำผ้าบาติกสีธรรมชาติ กลุ่มหัตถกรรมพื้นบ้าน กลุ่มแม่บ้านทุเรียนกวน และกลุ่มบ้านสมุนไพร ส่วนที่ตำบลขอนหาด อำเภอชะอวด มี“กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านขอนหาด”มีกิจกรรมในกลุ่มเครือข่าย เช่น กลุ่มพริกที่มีเครื่องแกงที่ผลิตจากวัตถุดิบในชุมชน ร้านค้าชุมชน การบริหารจัดการแบบเศรษฐกิจพอเพียงที่ปลูกผักปลอดสารพิษ ผลิตข้าวกล้องจากข้าวพันธุ์พื้นเมือง เป็นต้น ซึ่งมีผลการดำเนินการก้าวหน้าทุกกลุ่ม และผลกำไรที่เกิดขึ้นไม่เพียงถูกนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ในการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่ายเท่านั้น หากแต่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ยังเป็นการสร้างงาน สร้างรายได้ให้กับคนในชุมชน และช่วยให้ สมาชิกประหยัดค่าใช้จ่ายในครัวเรือนลงอีกด้วยซึ่งกิจกรรมในกลุ่มเครือข่ายของแต่ละพื้นที่ในจังหวัดนครศรีธรรมราชจะแตกต่างกันไปตามทรัพยากรที่เป็นผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่นั้นๆ

กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตเป็นการผสมผสานระหว่างแนวคิดของสหกรณ์การเกษตร เครดิตยูเนียน และสินเชื่อการเกษตร โดยใช้ “เงินเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน” ภายใต้คำขวัญที่ว่า “จนเงินแต่ไม่จนน้ำใจ” ทำให้คนมีคุณธรรมมีการช่วยเหลือเกื้อกูล เอื้ออาทร แบ่งปันซึ่งกันและกัน เกิดกระบวนการเรียนรู้การทำงานร่วมกันตามวิถีทางประชาธิปไตย มีการยอมรับฟังความคิดเห็นของเสียงส่วนใหญ่ เคารพในกฎกติกาที่มาจากข้อตกลงร่วมกัน เกิดการเรียนรู้การบริหารจัดการเงินทุนของตนเองเพื่อจัดสรรผลประโยชน์และจัดเป็นสวัสดิการให้กับสมาชิก ทำให้ชุมชนมีแหล่งทุนในการประกอบอาชีพเป็นของตนเอง ลดการพึ่งพิงแหล่งทุนจากภายนอกชุมชน และสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ เป็นการฝึกคนให้มีความอดทน ให้มีสัจจะ ให้มีระเบียบวินัยในการใช้เงิน รู้จักใช้เงินอย่างมีเหตุมีผล มีความเหมาะสม พอประมาณกับตนเองและครอบครัว เป็นการสร้างภูมิคุ้มกันให้ครอบครัว และชุมชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต จึงเป็นกลไกสำคัญ ในกระบวนการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง ทำให้เกิดการพัฒนาชุมชนครอบคลุมในหลายๆ มิติ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านประชาธิปไตย ตลอดจนวัฒนธรรม วิถีการดำรงชีวิตของคนในชุมชน ซึ่งเป็นรากฐานการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน (กรมการพัฒนาชุมชน, 2555)

1. แนวคิดการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต เกิดจากการรวมตัวกันของประชาชนจึงก่อเกิดแนวคิดดังนี้ (กรมการพัฒนาชุมชน, 2555)

แนวคิดที่ 1 การรวมคนในหมู่บ้านให้ช่วยเหลือกันและกัน โดยรวมคนที่มีฐานะแตกต่างกันให้ช่วยเหลือกันเป็นการยกฐานะความยากจน อยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า“จนเงิน แต่ไม่จนน้ำใจ”

แนวคิดที่ 2 การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนเงินทุน โดยการรวมกลุ่มเงิน แล้วให้สมาชิกกู้ยืมเป็นทุนในการประกอบอาชีพ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แนวคิดที่ 3 การนำเงินทุนไปใช้ดำเนินการด้วยความขยัน ประหยั ด เพื่อให้ได้ทุนคืนและมีกำไรเป็นการสร้างรายได้ให้กับสมาชิก

แนวคิดที่ 4 การลดต้นทุนในการครองชีพ โดยให้มีการจัดตั้งศูนย์สาธิตการตลาด เป็นการรวมตัวกันซื้อ รวมกันขาย สามารถลดต้นทุนในการซื้อสินค้าอุปโภค บริโภคและปัจจัยการผลิตได้

2. การประเมินผลการพัฒนากลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

กรมการพัฒนาชุมชน ได้จัดทำแบบสำรวจข้อมูลการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผล เพื่อประเมินผลการพัฒนากลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตสำหรับใช้เป็นแนวทางการพัฒนากลุ่มในเดือนกันยายนเป็นประจำทุกปี ปีละ 1 ครั้ง ประกอบด้วยตัวชี้วัด 4 ด้าน รวม 32 ตัวชี้วัด ดังนี้ (กรมการพัฒนาชุมชน, 2555)

1.ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน จำนวน 15 ตัวชี้วัด
2.ด้านบริหารงานเงินทุนและทรัพยากร จำนวน 7 ตัวชี้วัด
3.ด้านการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กร จำนวน 7 ตัวชี้วัด และ
4.ด้านผลประโยชน์ต่อสมาชิกและชุมชน จำนวน 3 ตัวชี้วัด
เกณฑ์การจัดระดับ สำหรับผลการประเมินจะแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

1.ระดับ 3 หมายถึง กลุ่มที่มีผลการดำเนินงานดี เงื่อนไข คือ ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ 77 คะแนนขึ้นไป และตัวชี้วัดหลัก ได้ 3 คะแนน จำนวน 8 ตัวชี้วัด (ถ้าไม่เป็นไปตามเงื่อนไขทั้ง 2 อย่าง เป็นระดับ 2)

2.ระดับ 2 หมายถึง กลุ่มที่มีผลการดำเนินงานพอใช้ เงื่อนไข คือ ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ 58 - 76 คะแนน และตัวชี้วัดหลัก ได้ 3 คะแนน จำนวน 6 ตัวขึ้นไป (ถ้าไม่เป็นไปตามเงื่อนไขทั้ง 2 อย่าง เป็นระดับ 1)

3.ระดับ 1 หมายถึง กลุ่มที่มีผลการดำเนินงานต้องปรับปรุงและพัฒนา เงื่อนไข คือ ได้คะแนนต่ำกว่า 58 คะแนน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. แนวทางการพัฒนายกระดับกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตที่ได้รับการประเมินความเข้มแข็งและจัดระดับการพัฒนาแล้ว พบว่า มีบางประเด็นที่ต้องดำเนินการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้การบริหารจัดการกลุ่มมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถดำเนินการได้ตามแนวทางการพัฒนายกระดับกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ดังนี้

3.1 ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงานของคณะกรรมการ

3.1.1 การได้มาของคณะกรรมการ โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการมาจากการเลือกตั้งจากสมาชิกไว้ในระเบียบกลุ่ม มีจัดการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจแก่สมาชิกในเรื่องบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ ความจำเป็นที่ต้องมีคณะกรรมการสำหรับการบริหารกลุ่ม มีการประกาศรับสมัครสมาชิกเข้ามาเป็นคณะกรรมการ และกำหนดให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการกลุ่ม

3.1.2 บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ โดยกลุ่มขอรับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในการทบทวนให้ความรู้ในเรื่องบทบาทหน้าที่และการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่แก่คณะกรรมการและสมาชิก กำหนดให้มีการประชุมเพื่อทบทวนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการรวมทั้งการจัดแบ่งบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการแต่ละคน ให้ชัดเจนและปรับปรุงโครงสร้างคณะกรรมการกลุ่มให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความถนัดของคณะกรรมการแต่ละคน โดยการเปิดโอกาสให้กรรมการทุกคนเลือกดำรงตำแหน่งได้ตามความถนัดหรือความสามารถของตนเองและกลุ่มกำหนดให้กรรมการแต่ละคนสรุปผลการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ในการประชุมแต่ละครั้งเพื่อให้กรรมการสามารถตรวจสอบตนเองว่า ได้ทำงานตามหน้าที่หรือไม่รวมทั้งกลุ่มมีการจัดศึกษาดูงานกลุ่มอื่นๆเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องการบริหารงานของคณะกรรมการและกลุ่มเปิดโอกาสให้สมาชิกหมุนเวียนเข้าฝึกอบรม สัมมนาเรื่องบทบาทหน้าที่โดยให้ทุกฝ่ายได้มีโอกาสหมุนเวียนเข้าร่วมอย่างทั่วถึง

3.1.3 การประชุมคณะกรรมการ กลุ่มกำหนดการประชุมคณะกรรมการในระเบียบข้อตกลงของกลุ่มได้ชัดเจนมีการกำหนดแผนปฏิบัติการของคณะกรรมการโดยเผยแพร่ให้สมาชิกทราบและกำหนดให้คณะกรรมการรายงานผลการดำเนินงานให้สมาชิกทราบในการประชุมสมาชิก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3.2 ด้านโครงสร้างของสมาชิก

3.2.1 สัดส่วนสมาชิกกับจำนวนราษฎรในหมู่บ้าน โดยคณะกรรมการกลุ่มประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของกลุ่มเพื่อจูงใจให้ราษฎรทั่วไปสมัครเข้าเป็นสมาชิกกลุ่ม รณรงค์ประชาสัมพันธ์ประชาสัมพันธ์ผลงานของกลุ่มในวันสำคัญ หรือเทศกาลสำคัญของชุมชน เพื่อต้องการ เพิ่มจำนวนสมาชิกกลุ่มให้มากขึ้น โดยใช้สมาชิกบอกต่อสมาชิก

3.2.2 การส่งเงินสัจจะสะสม โดยคณะกรรมการกลุ่มชี้แจงทำความเข้าใจกับสมาชิก เพื่อให้เห็นความจำเป็น ความสำคัญของการส่งเงินสัจจะสะสมให้ตรงตามกำหนดพร้อมทั้งกำหนด มาตรการในการส่งเงินสัจจะสะสมของสมาชิกไว้ในระเบียบกลุ่ม และมีการดำเนินการตาม มาตรการอย่างจริงจังรวมทั้งประชาสัมพันธ์เพื่อย้ำเตือนในเรื่องการส่งเงินสัจจะสะสม

3.2.3 การส่งคืนเงินกู้ คณะกรรมการกลุ่มทำความเข้าใจในเรื่องความจำเป็น ความสำคัญของการส่งคืนเงินกู้ให้ตรงเวลา กำหนดมาตรฐานในการส่งคืนเงินกู้ไว้ในระเบียบกลุ่ม และดำเนินการตามมาตรการอย่างจริงจังและกำหนดมาตรการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการส่งคืนเงินกู้ แก่สมาชิก เช่น ให้รางวัลแก่ผู้ส่งคืนเงินกู้ตรงตามเวลาเป็นต้น

3.2.4 การเพิ่มวงเงินสัจจะสะสมในแต่ละปี โดยจัดเวทีเพื่อการแลกเปลี่ยนในเรื่องสถาณ การณ์การออมในชุมชนและแนวทางส่งเสริมการออม และจัดกิจกรรมส่งเสริมการออมโดยกำหนด แนวทางการส่งเสริมให้กับสมาชิกที่เพิ่มวงเงินสัจจะ เช่น การได้ส่วนลดมากขึ้นเมื่อซื้อสินค้าใน ศูนย์สาธิตการตลาด การได้ส่วนลดดอกเบี้ยเงินกู้ ฯลฯ

3.3 ด้านโครงสร้างของระเบียบข้อบังคับ

3.3.1 ระเบียบข้อบังคับของกลุ่ม กลุ่มทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ เป้าหมายของกลุ่ม แก่สมาชิกก่อนการร่างระเบียบผ่านทางเวทีประชาคมมีการร่างระเบียบโดยกำหนดเนื้อหาสาระให้ ครอบคลุมเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของกลุ่มมีการบันทึกระเบียบเป็นลายลักษณ์อักษรและ เผยแพร่ให้แก่สมาชิกทราบและมีการทบทวน ปรับปรุงระเบียบให้เป็นปัจจุบันอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3.3.2 การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ โดยกลุ่มกำหนดมาตรการในการบังคับใช้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ระเบียบ โดยการกำหนดบทลงโทษ และการให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ

3.4 ด้านโครงสร้างของการบริหารจัดการ

3.4.1 แผนการดำเนินธุรกิจของกลุ่ม กลุ่มจัดให้มีการศึกษาดูงาน การดำเนินธุรกิจของกลุ่มอื่น รวมทั้งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกลุ่มอื่นๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดแนวคิดในการดำเนินธุรกิจของกลุ่ม มีการจัดทำแผนการดำเนินธุรกิจของกลุ่มโดยผ่านเวทีประชาคมและมีการดำเนินกิจกรรมตามแผนที่กำหนดไว้ทุกกิจกรรม

3.4.2 การมีส่วนร่วมของสมาชิกในการตัดสินใจดำเนินกิจกรรมตามแผนธุรกิจของกลุ่ม กลุ่มเปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมทุกครั้งที่มีการจัดทำแผนในการดำเนินธุรกิจโดยผ่านเวทีประชาคม มีการบันทึกผลการจัดเวทีเป็นหลักฐาน และให้สมาชิกผู้เข้าร่วมเวทีลงลายมือชื่อเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการมีส่วนร่วม ของสมาชิกทุกครั้ง

3.4.3 การประชุมใหญ่สามัญประจำปี กลุ่มจัดให้มีการประชุมสามัญประจำปีและมีการรายงานผลการดำเนินงานของกลุ่มฯให้ที่ประชุมรับทราบโดยกำหนดมาตรการจูงใจให้สมาชิกเข้าร่วมประชุม เช่น การจ่ายเงินปันผลเมื่อเสร็จสิ้นการประชุม การแจกรางวัลแก่สมาชิก เป็นต้น รวมทั้งมีการบันทึกการประชุมและให้สมาชิกลงลายมือชื่อไว้เพื่อเป็นข้อมูลในเรื่องการมีส่วนร่วมของสมาชิก

3.5 ด้านโครงสร้างของที่ทำการกลุ่ม

สถานที่ทำการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตซึ่งกลุ่มอาจขอใช้สถานที่ส่วนรวมของชุมชนเป็นสถานที่ทำการกลุ่ม เช่น ศาลาเอนกประสงค์ ศูนย์สาธิตการตลาด ฯลฯ หรือมีการประสานกับ อบต.หรือภาคีการพัฒนาอื่นๆ เพื่อจัดหาที่ตั้ง ที่ทำการถาวร หรือขอรับการสนับสนุนงบประมาณในการจัดสร้างเพื่อพิจารณาจัดหาสถานที่ทำการกลุ่มเอง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3.6 ด้านโครงสร้างของระบบข้อมูล

ทะเบียนข้อมูลกลุ่ม ได้แก่ ทะเบียนสมาชิก ทะเบียนลูกหนี้ ทะเบียนครุภัณฑ์โดยกลุ่มกำหนดให้มี ผู้รับผิดชอบในการจัดทำทะเบียนข้อมูลของกลุ่มให้ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ มีการตรวจสอบทะเบียนข้อมูลอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

3.7 ด้านโครงสร้างของกระบวนการทำงานในรูปเครือข่าย

การเชื่อมโยงเงินทุนทรัพยากรกับกลุ่ม/องค์กรอื่นๆ โดยทางกลุ่มจัดส่งผู้แทนเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทุกครั้งที่มีการจัดเวทีตามที่ต่างๆรวมทั้งกลุ่มเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่ายกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตระดับต่างๆและสมาชิกเครือข่ายกองทุนชุมชน

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นแนวทางในการพัฒนายกระดับกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตทางด้านโครงสร้าง และกระบวนการทำงาน ต้องดำเนินการให้ครอบคลุมทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านคณะกรรมการ ที่ได้มาจากการเลือกตั้งโดยสมาชิกกลุ่มซึ่ง มีการกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจนตามที่ได้รับมอบหมาย มีการประชุมทุกเดือน พร้อมทั้งจดบันทึกรายงานการประชุมทุกครั้ง ทางด้านสมาชิก สัดส่วนราษฎรกับจำนวนสมาชิกในหมู่บ้านที่เป็นสมาชิกกลุ่มต้องมีความเหมาะสมสมาชิกส่งเงินสัจจะสะสม และส่งเงินกู้ยืมตรงตามกำหนด ด้านระเบียบข้อบังคับกลุ่ม ได้จัดให้มีเวทีประชาคมในการร่างระเบียบที่เป็นลายลักษณ์อักษรโดยปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถาณการณ์ปัจจุบันและสมาชิกต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ด้านที่ทำการกลุ่ม จะต้องมีอาคารถาวรเป็นที่ทำการกลุ่ม มีป้ายชื่อ และป้ายแสดงข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน ด้านการบริหารจัดการจะต้องมีการวางแผนการดำเนินงาน และปฏิบัติตามแผนทุกเรื่อง โดยสมาชิกมีส่วนร่วมในการวางแผน การประชุม และทุกกิจกรรมของกลุ่ม ด้านระบบข้อมูล ต้องมีการจัดทำทะเบียนสมาชิก ทะเบียนลูกหนี้ และทะเบียนครุภัณฑ์ ให้ถูกต้องครบถ้วนเป็นปัจจุบัน ส่วนด้านการทำงานในรูปเครือข่ายจะต้องมีความเชื่อมโยงทั้งด้านวิชาการ โดยแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกลุ่ม องค์กร สถาบันการเงินต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกชุมชน เพื่อกระตุ้นให้เกิดการใฝ่เรียนรู้ และแสวงหาความรู้ในการพัฒนากลุ่มของตนเองมากยิ่งขึ้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. ด้านการบริหารเงินทุนและทรัพยากร

4.1 ความมีวินัยทางด้านการบริหารเงินทุนและทรัพยากร

4.1.1 ปรับปรุงให้เป็นการจัดทำเอกสารหลักฐานทางการเงิน ได้แก่ ทะเบียนควบคุมเงินสัจจะสะสม ทะเบียนคุมลูกหนี้ ทะเบียนคุมดอกเบี้ยเงินกู้ สรุปการรับ – จ่ายเงินประจำวัน /เดือน เป็นต้นโดยกลุ่มประสานจัดหาวิทยากรมาฝึกอบรมเพิ่มทักษะในการจัดทำเอกสาร หลักฐานการเงินแก่ผู้รับผิดชอบที่กลุ่มแต่งตั้งกำหนดให้มีการจัดทำเอกสาร หลักฐานการเงินให้ถูกต้อง และปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอให้มีการตรวจสอบเอกสารหลักฐานการเงินตามวาระที่กำหนดอย่างสม่ำเสมอ

4.1.2 การจัดการทำบัญชีเงินสด รับ – จ่าย งบกำไร – ขาดทุน และงบดุลโดยทางกลุ่มจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ในการจัดทำบัญชีรับ – จ่าย งบกำไร – ขาดทุน และงบดุลแก่ผู้รับผิดชอบของกลุ่ม หรือจัดส่งผู้รับผิดชอบไปเข้าร่วมการฝึกอบรมที่องค์กรจัดขึ้นกำหนดให้มีการจัดทำบัญชี ฯ งบดุล งบกำไร – ขาดทุน ให้ถูกต้องครบถ้วนรวมทั้งมีการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอตามหลักบัญชีสากลและกำหนดให้มีการตรวจสอบบัญชีตามวาระที่กำหนด

4.1.3 การฝากเงินกับสถาบันการเงิน ทางกลุ่มสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนถึงความจำเป็นประโยชน์ที่จะได้รับจากการนำเงินสัจจะเข้าฝากในสถาบันการเงินแก่สมาชิกและกำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องการนำเงินออม (สัจจะสะสม) ของกลุ่มเข้าฝากสถาบันการเงินต่างๆ ไว้ในระเบียบของกลุ่มและกำกับดูแลให้ผู้รับผิดชอบถือปฏิบัติทุกครั้งหลังจากสมาชิกส่งเงินสัจจะครบแล้วโดยประสานเจ้าหน้าที่สถาบันการเงินในพื้นที่ให้ช่วยอำนวยความสะดวก ในการฝากเงิน เช่น ส่งเจ้าหน้าที่มารับฝากถึงสถานที่ตั้งกลุ่มในวันส่งเงินสัจจะ เป็นต้น

4.2 ความโปร่งใส

4.2.1 การรายงานสถานะทางการเงิน กลุ่มกำหนดเรื่องการตรวจสอบบัญชี หลักฐานการเงินของกลุ่มไว้ในระเบียบกลุ่มโดยกำหนดให้มีการตรวจสอบอย่างน้อยปีละ 6 ครั้ง กำหนดแผนการตรวจสอบ และดำเนินการตรวจสอบตามแผนที่กำหนดอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง และเชิญ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เจ้าหน้าที่เข้าร่วมตรวจสอบทุกครั้งรวมทั้งมีการจัดทำผลการตรวจสอบและหลักฐานการตรวจสอบเพื่อรายงานให้คณะกรรมการกลุ่มสมาชิกได้ทราบถึงฐานะทางการเงิน ของกลุ่มทุกครั้ง

4.2.2 การตรวจสอบบัญชี /หลักฐานทางการเงิน กลุ่มกำหนดให้มีการประชุมสมาชิกอย่างน้อยปีละ 2 ครั้งไว้ในระเบียบกลุ่มมีรายงานสถานะทางการเงินของกลุ่มในที่ประชุมสมาชิกทุกครั้งและติดประกาศเอกสารรายงานสถานะทางการเงินไว้ ณ ที่ทำการกลุ่ม รวมทั้งมีการรายงานผ่านสื่อต่างๆ ในชุมชน เช่น หอกระจายข่าว สถานีวิทยุชุมชน

4.3 ความมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเงินทุน

4.3.1 การนำเงินไปลงทุน /ขยายกิจกรรม จัดเวทีประชาคมเพื่อจัดทำแผนการดำเนินกิจกรรมของกลุ่ม (แผนธุรกิจ) โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำและในการกำหนดกิจกรรมให้คำนึงถึงปัญหาความต้องการของสมาชิกเป็นหลักประสานงานกับกลุ่มองค์กรอื่น เพื่อแสวงหาความร่วมมือในการดำเนินงานตามแผนธุรกิจ และแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้จัดให้มีการศึกษาดูงานกิจกรรมกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตของกลุ่มที่ประสบผลสำเร็จเพื่อกระตุ้นแนวคิดในการดำเนินกิจกรรมรวมทั้งกำหนดให้มีการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

4.3.2 ผลการดำเนินกิจกรรมของกลุ่ม กลุ่มจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อหาแนวทางในการลดต้นทุนการผลิต และการเพิ่มยอดขายผลิตภัณฑ์โดยการขยายช่องทางการตลาด ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ มีการนำแนวทางกลยุทธ์การตลาดสมัยใหม่ (การตั้งราคา การส่งเสริมการขาย การเพิ่มช่องทางการตลาด การพัฒนาผลิตภัณฑ์) ไปปรับใช้ในการดำเนินกิจกรรมเพื่อเพิ่มผลกำไรได้อย่างน้อย 3 กิจกรรม

จากที่ได้กล่าวมา แนวทางในการพัฒนายกระดับกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ด้านการบริหารเงินทุนและทรัพยากร ต้องดำเนินการให้ครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความมีวินัยทางด้านการบริหารเงินทุนและทรัพยากร ต้องทำเอกสารหลักฐานทางการเงิน เช่น ทะเบียนคุมเงินสัจจะสะสม ทะเบียนคุมลูกหนี้ ทะเบียนคุมดอกเบี้ยเงินกู้ สรุปการรับ /จ่ายเงิน ประจำวัน /เดือน บัญชีเงินสดรับ-จ่าย งบกำไร -ขาดทุน และงบดุลให้ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ซึ่งต้องมีการฝากเงินกับสถาบันการเงิน /ธนาคารเป็นประจำทุกเดือน ด้านความโปร่งใส ต้องมีการตรวจสอบบัญชี โดย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คณะกรรมการกลุ่ม ปีละ 6 ครั้งขึ้นไป และเชิญเจ้าหน้าที่มาร่วมตรวจสอบด้วยทุกครั้ง และด้านความมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเงินทุน โดยการนำเงินสัจจะสะสมไปลงทุน /ขยายกิจกรรม เพื่อให้เกิดผลกำไรและประโยชน์สูงสุดให้แก่สมาชิกกลุ่มเกิดกระบวนการบริหารจัดการกองทุนในชุมชน โดยคนในชุมชน และเกิดการบูรณาการ การเรียนรู้ทางการบริหารจัดการมากขึ้น

5. ด้านการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กร

5.1 การพัฒนาความรู้และศักยภาพแก่คณะกรรมการ

5.1.1 การเข้ารับการอบรม สัมมนา ดูงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการทุนโดยจัดให้มีการฝึกอบรมการจัดทำแผนธุรกิจมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาคณะกรรมการสนับสนุนให้เข้าสู่ระบบ มชช. และรวมตัวกันจัดตั้งเครือข่ายร่วมกับกลุ่มอื่นๆเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลซึ่งกันและกัน

5.1.2 การแลกเปลี่ยนแนวคิดหลักการ วิธีดำเนินงานพัฒนาชุมชนกับองค์กรภายนอก ผลักดันให้มีการดำเนินงานตามแนวทางในเรื่องการเข้ารับการอบรมฯเผยแพร่แนวคิด วิธีการดำเนินงานพัฒนาชุมชนออกไปสู่เครือข่ายๆ และองค์กรภายนอกรวมทั้งประชาสัมพันธ์แนวคิดวิธีการพัฒนาชุมชนไปสู่องค์กรภายนอกผ่านทางสื่อต่างๆ

5.1.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่ม กองทุนอื่นๆ เครือข่ายอื่นๆโดยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกลุ่มองค์กร กองทุนอื่นๆ ที่ประสบความสำเร็จ

5.2 การพัฒนาความรู้ และศักยภาพแก่สมาชิก

5.2.1 จัดฝึกอบรม ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ในการประกอบอาชีพแก่สมาชิกโดยกำหนดให้มีแผนการจัดเวทีและผลักดันให้มีการถือปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

5.2.2 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการประกอบอาชีพและวิสาหกิจชุมชนกำหนดให้มีแผนการจัดเวทีและผลักดันให้มีการถือปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งจัดเวทีโดยเชิญกลุ่มองค์กรที่เกี่ยวข้องเข้าร่วม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

5.2.3 ส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพเสริมสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพให้การสนับสนุนด้านเงินทุน หรือแสวงหาแหล่งทุนเพื่อให้การสนับสนุนด้านเงินทุน

5.3 การพัฒนาขีดความสามารถของกลุ่ม

เป็นแกนนำในการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาความยากจน สนับสนุนให้เกิดการออมแก่สมาชิก สนับสนุนให้ทำบัญชีรับ – จ่ายในครัวเรือน ส่งเสริมให้ครัวเรือนของสมาชิกดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง และส่งเสริมให้มีกิจกรรมลดรายจ่ายในครัวเรือนของสมาชิกและชุมชนเช่น การลดเลิกอบายมุข การปลูกพืชผักสวนครัว

จากที่กล่าวมาแนวทางการพัฒนายกระดับกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ด้านการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรซึ่งต้องดำเนินการให้ครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาความรู้และศักยภาพแก่คณะกรรมการ ต้องจัดให้คณะกรรมการเข้ารับการอบรม สัมมนา ดูงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการทุนและแลกเปลี่ยนแนวคิดหลักการ วิธีดำเนินงานพัฒนาชุมชนกับองค์กรภายนอก รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่ม กองทุนอื่นๆ เครือข่ายอื่นๆที่ประสบความสำเร็จ ด้านการพัฒนาความรู้ และศักยภาพแก่สมาชิก โดยจัดฝึกอบรม ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ในการประกอบอาชีพแก่สมาชิก จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการประกอบอาชีพและวิสาหกิจชุมชน รวมทั้งส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพเสริม และด้านการพัฒนาขีดความสามารถ ของกลุ่ม โดยเป็นแกนนำในการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาความยากจน เช่น ส่งเสริมให้สมาชิกเกิดการออม และดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

6. ด้านผลประโยชน์ต่อสมาชิกและชุมชน

6.1 การจัดสรรผลประโยชน์ การจัดสรรผลกำไรของกลุ่มโดยกำหนดให้มีการจัดสรรผลกำไรตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในระเบียบกลุ่มโดยที่สมาชิกกลุ่มมีความเข้าใจและพึงพอใจในการจัดสรรผลกำไรของกลุ่ม รวมทั้งนำผลกำไรมาจัดสรรเป็นส่วนๆตามเกณฑ์ที่กำหนด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

6.2 การจัดสวัสดิการ

6.2.1 การจัดสวัสดิการแก่สมาชิกและชุมชนกลุ่มกำหนดกฎเกณฑ์อัตรา สัดส่วนในการจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกไว้ในระเบียบของกลุ่ม และมีการถือปฏิบัติโดยกลุ่มสามารถจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกได้อย่างน้อย 3 อย่าง เช่น ค่ารักษา พยาบาล ทุนการศึกษาบุตร การประกันชีวิต ฯลฯ และมีการจัดสวัสดิการให้กับชุมชนได้ครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในระเบียบของกลุ่ม

6.2.2 ความทั่วถึงของการจัดสวัสดิการกลุ่มสามารถจัดสวัสดิการให้ทั้งสมาชิกกลุ่ม สมาชิกในชุมชน ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ และครัวเรือนยากจนอย่างทั่วถึง

จากที่กล่าวมาแนวทางการพัฒนายกระดับกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ด้านผลประโยชน์ต่อสมาชิกและชุมชนต้องดำเนินการให้ครอบคลุมทั้งด้านการจัดสรรผลประโยชน์ และด้านการจัดสวัสดิการ โดยด้านการจัดสรรผลประโยชน์ต้องจัดสรรผลกำไรตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในระเบียบกลุ่มส่วนด้านการจัดสวัสดิการ ต้องให้ครอบคลุม สมาชิกและชุมชนซึ่งประกอบด้วย ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ และครัวเรือนยากจนอย่างทั่วถึง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ผู้นำหรือภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การ โดยตรงเพราะทุกองค์การประกอบด้วยบุคลากรที่หลากหลาย จึงทำให้เกิดความแตกต่างในเรื่องความคิด ค่านิยม ความเชื่อ ทัศนคติ ตลอดจนเป้าหมายที่แตกต่างกันไป ในความแตกต่างนี้การจูงใจให้สมาชิกมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จะต้องอาศัยการนำ ซึ่งก็คือ ผู้นำ และเพื่อให้องค์การสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิผล ภาวะผู้นำจึงเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน (สมยศ ชี้แจง, 2552)

ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อำนาจ อิทธิพล หรือความสามารถจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งได้และมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติการหรือพฤติกรรมของคนอื่นเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง (Tennenbaum *et al*., 1961; Stogdill, 1986; Terry, 1990; Kouzes and Posner, 1995 อ้างใน วิษุวัต มหิทธิกร, 2550)

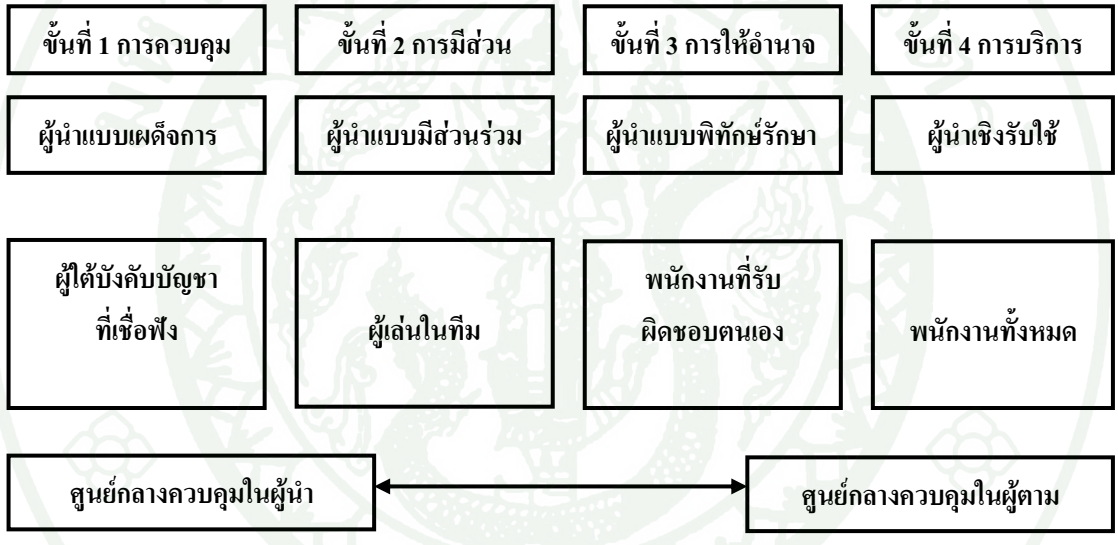
ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Certo (2006) กล่าวว่าผู้นำยุคใหม่ควรมีการผสมผสานคุณลักษณะผู้นำใน 5 รูปแบบ คือ ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบสอนงาน ภาวะผู้นำแบบพิเศษ ภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการ และภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ซึ่งนักวิชาการจำนวนมากได้ให้ทัศนะตรงกันว่าภาวะผู้นำในปัจจุบันต้องมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ และถือว่าเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพขององค์การสมัยใหม่ (Dennis and Bocarnea, 2005; Taylor *et al*., 2007; Kouzes and Posner, 2007; Black, 2010; สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และ สรายุทธ กันหลง , 2553 อ้างในจิรวรรณ เล่งพานิชย์, 2554) ในปัจจุบันการเป็นผู้นำต้องเริ่มจากภายใน นั่นคือต้องเริ่มจากหัวใจ โดยเปลี่ยนจากผู้นำที่หัวใจคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนไปเป็นผู้นำที่หัวใจคำนึงถึงผู้อื่น (Blanchard, 2006) และผู้นำต้องทำตัวเหมือนผู้ให้บริการเพื่อให้ทุกคนสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ส่วน Spears and Lawrence (2002) กล่าวว่าผู้นำแบบใฝ่บริการเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่เน้นการให้บริการผู้อื่น ส่งเสริมความสำคัญของชีวิตกลุ่ม และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งจะต้องมีความรับผิดชอบพื้นฐานที่แสดงถึงความมีจริยธรรม คือ การให้บริการแก่ผู้ตาม หมายถึง การบำรุง ทะนุถนอม ปกป้อง และเสริมพลังอำนาจแก่ผู้ตาม Yulk (2002) and Spear (2004) กล่าวเพิ่มเติมว่าผู้นำแบบใฝ่บริการ ยังมีแนวคิดในการทำงานแบบเป็นองค์รวมสนับสนุนให้เกิดจิตสำนึกของกลุ่มหรือชุมชน

ทางด้าน The Greenleaf Centre for Servant-Leadership (Wintone, 2003) ระบุว่าผู้นำเชิงรับใช้มีค่านิยมที่สำคัญ 5 ประการ คือ 1) การบริการ ผู้นำเห็นว่าสังคมที่ดีจะเกิดขึ้นเมื่อผู้ที่มีความสามารถมากกว่า บริการผู้ที่มีความสามารถน้อยกว่าอย่างไม่มีเงื่อนไข คือ ผู้นำปรารถนาที่จะบริการผู้อื่นเพื่อให้ชีวิตผู้อื่นเจริญงอกงาม 2) การนำ ผู้นำตระหนักว่าคนทุกคนต้องการเป็นคนสำคัญและมีความหมาย ผู้นำจะใช้ประสบการณ์ การมองการณ์ไกล การหยั่งรู้ และปัญญาของตนเพื่อทำนายวิสัยทัศน์ในอนาคตที่เป็นจริง ที่ช่วยกระตุ้น และที่เกี่ยวข้องกับผู้ตาม ซึ่งวิสัยทัศน์นี้จะเพิ่มพลังให้แก่ผู้ตาม 3) การให้คุณค่ากับอิสรภาพ และศักดิ์ศรีของบุคคล ผู้นำจะใช้การชักชวนให้สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และจิตสำนึกของชุมชนแทนการบีบบังคับด้วยการใช้กำลัง หรือการควบคุม 4) การเชื่อในพรสวรรค์ความสามารถพิเศษ และความ สามารถของแต่ละบุคคล ผู้นำจะแสวงหาวิธีการพัฒนาพรสวรรค์ของผู้อื่น ชื่นชมจุดเด่น และเสริมพลังอำนาจแก่ผู้อื่น ในการใช้พรสวรรค์ของบุคคลเหล่านั้นอย่างเต็มที่ และ 5) การสร้างความเจริญงอกงามแก่ผู้อื่นและตนเองให้เกิดขึ้นทุกด้าน ผู้นำจะเห็นคุณค่าของการเยียวยาและการเรียนรู้ ว่าเหมือนพรสวรรค์ที่มีประโยชน์และจำเป็นต่อมนุษย์ ผู้นำจะทำตนเป็น แบบอย่างและหาวิธีการที่จะนำองค์การ และผู้อื่นเข้ามาเกี่ยวข้องกับขบวนการเยียวยาและขบวนการเจริญงอกงามด้วย ซึ่งในทัศนะของ Wintone (2003) ผู้นำเชิงรับใช้ พร้อมจะอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ด้วยการรับฟังความคิดเห็นและให้การยอมรับผู้อื่น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ยอมรับความคิดเห็นและให้เกียรติผู้อื่น เขาจะพยายามตอบสนองความต้องการของผู้อื่นอย่างเต็มความสามารถ และจะไม่บังคับให้ผู้อื่นทำตามความต้องการของตน จะรักษาคำพูด ซื่อสัตย์สุจริตต่อบุคคลอื่น ดูแลแต่ไม่ควบคุมผู้อื่น จะกระจายข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นให้แก่ผู้ตาม ไม่ว่าข่าวสารนั้นจะดีหรือเลวก็จะตัดสินใจบนพื้นฐานของผล ประโยชน์ของกลุ่มมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว ความเชื่อถือในตัวผู้นำจะเกิดขึ้นจากการที่เขาให้ความเชื่อถือบุคคลอื่นและเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นตัดสินใจด้วยตัวเอง นอกจากนี้ผู้นำเชิงรับใช้ จะส่งเสริมและช่วยเหลือผู้อื่น เพื่อค้นพบพลังความสามารถในตนเอง เพื่อที่จะรับผิดชอบในงานที่พวกเขาทำอย่างเต็มที่ ผู้นำเชิงรับใช้ จะเป็นคนเปิดเผยและปรารถนาที่จะรับรู้ถึงปัญหาของผู้อื่นแล้วเขาจะทำตัวใกล้ชิด และเห็นอกเห็นใจผู้ตาม



ภาพที่ 2.1 การเปลี่ยนแปลงผู้นำจากการเน้นตัวเองไปสู่ผู้อื่น

ที่มา: Daft (2003)

Daft (2003, อ้างใน พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ , 2556: 134) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงรับใช้ว่า เป็นภาวะผู้นำที่อยู่เหนือความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวด้วยการรับใช้สนองความต้องการของผู้อื่น ช่วยให้ผู้อื่นเติบโต และสนับสนุนโอกาสสำหรับคนอื่นในการบรรลุทางวัตถุและอารมณ์ ซึ่งในการเปลี่ยนแปลงผู้นำจากการมุ่งเน้นตนเองไปเป็นการเน้นคนอื่นโดยเริ่มจากผู้นำแบบเผด็จการ เป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำแบบพิทักษ์รักษา และผู้นำเชิงรับใช้ ซึ่งองค์ก ารแบบดั้งเดิมมีพื้นฐานความคิดว่าการทำหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาและความสำเร็จขององค์ก ารขึ้นอยู่กับการควบคุมของผู้นำที่มีเหนือผู้ตาม ในขั้นแรกผู้ใต้บังคับบัญชามีลักษณะรับ ไม่คาดหวังว่าจะต้องคิดเองแต่ทำเพียงเท่าที่ได้รับคำสั่ง ขั้นที่สองผู้ใต้บังคับบัญชาเริ่มมีความกระตือรือร้นมากขึ้นโดยการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ถ่ายทอดความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่จากผู้นำไปสู่ผู้ตาม ภาวะผู้นำเชิงรับใช้จะปรากฏในขั้นตอนหลังจากภาวการณ์พิทักษ์รักษาเมื่อผู้นำยกเลิกการควบคุมให้สร้างทางเลือกในการสนองพนักงานตลอดความต่อเนื่องของกระบวนการ การมุ่งเน้นของภาวะผู้นำจะย้ายจากผู้นำไปยังผู้ตาม

ผู้นำแบบเผด็จการ (Authoritarian leader) ผู้นำแบบนี้เป็นผู้กำหนดกลยุทธ์และเป้าประสงค์และวิธีการให้ได้รับรางวัล ความมั่นคงขององค์ก ารและประสิทธิภาพเป็นเรื่องสำคัญสูงสุด และผู้ตามมีงานประจำที่ต้องทำและถูกควบคุมไปพร้อมกับเครื่องจักรและวัตถุดิบ ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีสิทธิ์และเสียงในการสร้างความหมายและจุดมุ่งหมายในงานของตนและไม่มีการพิจารณาเรื่องดังกล่าวแม้จะมีผลงานเพียงใด ชุดความคิดของภาวะผู้นำจะเน้นหนักที่การควบคุมจากบนลงล่างมาตรฐานและความชำนาญงานของพนักงาน รวมทั้ง การจัดการโดยการวัดและวิเคราะห์แบบไม่เป็นส่วนตัว

ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leader) ในทศวรรษที่ 1980 หลายองค์ก ารมีความพยายามให้พนักงานมีส่วนร่วมมากขึ้น โดยผู้นำเพิ่มการมีส่วนร่วมจากข้อเสนอแนะ ของพนักงานกลุ่มที่มีส่วนร่วม และกลุ่มวงจรคุณภาพ ทีมงานเริ่มมีความสำคัญในการทำงานในหลายๆองค์ก ารแต่ก็ยังมีหลายองค์ก ารที่ยังไม่มีการกระจายอำนาจไปยังพนักงานระดับล่างชุดความคิดของผู้นำยังคงเป็นแบบพ่อที่คอยกำหนดจุดมุ่งหมายและเป้าประสงค์ ตัดสินใจขั้นสุดท้าย และตัดสินใจเรื่องรางวัล พนักงานได้รับการคาดหวังว่าจะมีข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงคุณภาพ การทำงานเป็นทีม และรับผิดชอบในงานของตัวให้มากขึ้น แต่ก็ยัง ไม่ได้รับอนุญาตให้เป็นหุ้นส่วนที่แท้จริงในองค์การ ผู้นำเป็นผู้รับผิดชอบต่อผลลัพธ์และอาจจะทำตัวเป็นพี่เลี้ยงและผู้ฝึกสอน ซึ่งอาจจะยกเลิกการควบคุมบางอย่างแต่ยังคงรับผิดชอบต่อขวัญกำลังใจ อารมณ์ ความเป็นอยู่ และผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการนำผู้ตามที่ยังไม่สามารถคิดอะไรได้ด้วยตัวเอง

ผู้นำแบบพิทักษ์รักษา (Stewardship leader) การให้บริการดูแลเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญในการคิดทางภาวะผู้นำ ผู้ตามได้รับการมอบอำนาจให้ตัดสินใจและสามารถควบคุมว่าจะทำงานของตนอย่างไร ผู้นำให้อำนาจแก่ผู้ตามในการกำหนดเป้าประสงค์ ระบบ และโครงสร้าง และเริ่มเป็นผู้นำด้วยตนเองภาวการณ์พิทักษ์รักษา เป็นความเชื่อที่ว่าผู้นำให้ความเชื่อถืออย่างลึกซึ่งต่อผู้อื่นเช่นเดียวกับต่อองค์กร โดยปราศจากความพยายามในการควบคุมกำหนดแนวทางและจุดมุ่งหมายหรือดูแลรักษาผู้อื่น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Block (1996) กล่าวว่าผู้นำแบบพิทักษ์รักษา คือภาวะผู้นำทางเลือก เพราะมีจุดเน้นที่ผู้คนที่ทำงานจริงๆ ผลิตสินค้า ให้บริการ หรือทำงานโดยตรงกับลูกค้า สามารถแนะนำแนวทางองค์กรโดยไม่ชี้นำและอำนวยความสะดวกให้กับผู้ตามโดยไม่มีการควบคุม การให้บริการดูแลจะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามเพื่อสร้างนัยสำคัญ ความรับผิดชอบต่อตนเองเพื่อยังประโยชน์ให้กับความสำเร็จขององค์กร นอกจากนั้นยังให้โอกาสแก่ผู้ตามในการใช้จิตใจ ร่างกาย และวิญญาณ ในการทำงาน เพื่อที่จะให้พวกเขาเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

ผู้นำเชิงรับใช้ (Servant leader) ภาวะผู้นำเชิงรับใช้มีฐานคติของการพิทักษ์รักษาที่เกี่ยวกับผู้นำและผู้ตามที่ก้าวล้ำหน้าไปขั้นหนึ่ง ภาวะผู้นำเชิงรับใช้เป็นภาวะผู้นำที่กลับหัวกลับหาง ผู้นำเชิงรับใช้จะก้าวข้ามความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวไปช่วยให้คนอื่นเติบโตและพัฒนา รวมถึงยังให้โอกาสคนอื่นที่จะได้รับผลตอบแทนทั้งวัตถุและอารมณ์ ในองค์กรความสำคัญลำดับแรกของผู้นำประเภทนี้คือมีการรับใช้พนักงาน ลูกค้า ผู้ถือหุ้น และสาธารณะทั่วไป ในจิตใจของเขามีจุดมุ่งหมายในการคงอยู่เพื่อบริการ ภาวะผู้นำจะปรากฏออกไปในการบริการเพราะมันทำให้คนอื่นเติบโตและเริ่มให้พวกเขาทั้งหมดมีความสามารถในตน

ตารางที่ 2.1 สังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ	การมีวิสัยทัศน์	ความเชื่อถือ	ความคิดสร้างสรรค์	ความซื่อสัตย์สุจริต
Laub (1999)	✓			
Russell (2001)	✓	✓	✓	
Russell and Stone (2002)		✓		
Freeman,Isaksen and Dorval (2002)			✓	
Joseph and Winston (2005)		✓		✓
Matteson and Irving (2006)	✓			
Washington et al.(2006)				✓
Perry-Smith (2006)			✓	

ที่มา: จิรวรรณ เล่งพานิชย์ (2554)

จิรวรรณ เล่งพานิชย์ (2554) สรุปถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ (เชิงรับใช้)คือ ความคิดสร้างสรรค์ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเชื่อถือ และการมีวิสัยทัศน์ ส่วนความสัมพันธ์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ระหว่าง กลุ่มของปัจจัยนั้นพบว่า ความคิดสร้างสรรค์มีอิทธิพลต่อการมีวิสัยทัศน์ โดยที่ ความซื่อสัตย์สุจริตมีอิทธิพลทั้งต่อความเชื่อถือและการมีวิสัยทัศน์

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่าผู้นำที่เหมาะสมกับกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ คือ ผู้นำเชิงรับใช้ โดยมีคุณสมบัติเป็น ผู้นำที่เน้นคุณธรรม และจริยธรรม รวมถึงจรรยาบรรณการให้บริการโดยการผนวกการทำงานเข้ากับความเจริญส่วนตนและความเจริญทางจิตวิญญาณ ซึ่งหัวใจสำคัญ ก็คือ ผู้นำที่ยิ่งใหญ่จะเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นเจริญเติบโต และสามารถพัฒนาตนเองให้ผลประโยชน์ด้านวัตถุและจิตใจแก่ผู้อื่น และต้องบริการผู้ตาม โดยการบำรุง ทะนุถนอม ปกป้องและเสริมพลังอำนาจแก่ผู้ตาม ผู้นำแบบนี้จะสนองความต้องการของผู้ตามและช่วยเหลือผู้ตามให้มีความสามารถเพิ่มขึ้น ฉลาดขึ้น และปรารถนาที่จะรับผิดชอบในงานที่ตนทำมากขึ้นและพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่นตลอดเวลาโดยไม่คำนึงถึงความลำบากที่จะเกิดขึ้นกับตน และองค์ประกอบของผู้นำเชิงรับใช้ที่นำมาศึกษา คือ ความเชื่อถือ การมีวิสัยทัศน์ ความซื่อสัตย์สุจริต และความคิดสร้างสรรค์

2. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

นอกจาก ภาวะผู้นำที่องค์การจำเป็นจะต้องมีแล้ว ยังมีปัจจัยความสำเร็จต่อองค์การที่ขาดไม่ได้คือ วัฒนธรรมองค์การ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีความศรัทธา เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรปรับลักษณะของตนให้มีบทบาทและค่านิยมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การ (Gutknecht, 1982) วัฒนธรรมองค์การ จึงเป็นปัจจัยหลักสำคัญที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ปรัชญาและความเชื่อร่วมกันขององค์การ ที่สะท้อนค่านิยมและเจตคติร่วมกัน ที่สมาชิกให้การยอมรับและแสดงออกมาในวิถีของบรรทัดฐานแห่งการคิดและการปฏิบัติ สิ่งที่แสดงออกมาให้เห็นเป็นรูปธรรมเช่น เรื่องเล่า พิธีกรรม ภาษา สัญลักษณ์ วิธีการปฏิบัติงาน เป็นต้น โดยวัฒนธรรมจะทำหน้าที่เป็นกลไกในการสร้างแนวทางเพื่อให้องค์การสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกและสร้างบูรณาการระหว่างองค์ประกอบภายในองค์การเพื่อให้องค์การมีเสถียรภาพสามารถอยู่รอดและเติบโตได้ (Denison, 1990; Cameron and Quinn, 1999; Schein, 2004; George and Jones, 2005: อ้างใน พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2553)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวแบบวัฒนธรรมองค์การของ Denison (1990) ศึกษาถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์การและแนวโน้มความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การ โดยวัฒนธรรมองค์การแต่ละรูปแบบสามารถเกิดขึ้นพร้อมๆกันภายในองค์การเดียวกันได้ เพียงแต่อาจมีระดับมากน้อยต่างกันซึ่งแต่ละรูปแบบของวัฒนธรรมเหล่านี้จะส่งผลกระทบหรือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิองค์การทั้งสิ้น ตัวแบบวัฒนธรรมองค์การของ Denison (1990) คือ

1) วัฒนธรรมส่วนร่วม เป็นวัฒนธรรมที่มีลักษณะที่องค์การมุ่งเสริมสร้างพลังอำนาจในการบริหารให้แก่บุคลากรในทุกระดับ บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวาง มีการใช้โครงสร้างไม่เป็นทางการควบคุมการปฏิบัติงานมากกว่าใช้โครงสร้างที่เป็นทางการ การทำงานเป็นทีมซึ่งเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกเป็นแบบแผนหลักที่องค์การใช้ในการขับเคลื่อนงาน และการมีงานพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง องค์ประกอบหลักของวัฒนธรรมส่วนร่วม ได้แก่

การเสริมสร้างอำนาจ หมายถึง การที่องค์การกระจายอำนาจในการตัดสินใจและการทำงานแก่บุคลากรให้มีการบริหารจัดการตนเอง มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารในการทำงานอย่างกว้างขวางผู้บริหาร และบุคลากรมีความผูกพันกับงานและรู้สึกว่าพวกเขาเป็นเจ้าขององค์การ บุคลากรทุกระดับมีความเชื่อว่าตนเองมีส่วนต่อการตัดสินใจในเรื่องที่มีผลต่องานของพวกเขาและมีการวางแผนองค์การโดยใช้หลักของการมีส่วนร่วมของบุคลากร

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่องค์การสนับสนุนให้มีการร่วมมือกันทำงานระหว่างสายงานที่ต่างกัน บุคลากรทำงานเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีการใช้ทีมงานเป็นกลไกในการปฏิบัติงานมากกว่าการสั่งการตามสายบังคับบัญชา รวมทั้งมีการจัดระบบงานเพื่อให้บุคลากรสามารถมองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างงานที่ตนเองทำกับเป้าประสงค์ขององค์การ

การพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรในทุกระดับ หมายถึงการมอบหมายอำนาจหน้าที่เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินการได้ด้วยตนเอง มีการปรับปรุงสมรรถภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการลงทุนเพื่อสร้างทักษะในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรสมรรถภาพของบุคลากรได้รับการมองว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์การหรือทำให้องค์การมีความได้เปรียบในการแข่งขัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2) วัฒนธรรมเอกภาพ เป็นวัฒนธรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง มีการประสานงานที่ดีพฤติกรรมมีรากฐานจากกลุ่มของค่านิยมแกนกลาง ผู้นำและผู้ตามมีทักษะในการสร้างการบรรลุถึงข้อตกลงแม้ว่าจะมีทัศนะที่แตกต่างกัน ความคงเส้นคงวาเป็นแหล่งที่มีพลังในการสร้างเสถียรภาพและการบูรณาการภายในมีแบบแผนทางจิตร่วมกันและมีระดับของการยอมรับสูง

3) วัฒนธรรมการปรับตัว จากการที่องค์การต้องเผชิญหน้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอก ดังนั้นการปรับตัวขององค์การเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอกจึงเป็นสิ่งยากจะหลีกเลี่ยงได้ การปรับตัวขององค์การถูกผลักดันจากผู้รับบริการ การเสี่ยงและเรียนรู้จากความผิดพลาด และมีความสามารถและประสบการณ์ การสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลง องค์การมีการเปลี่ยนแปลงระบบอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการปรับปรุงความสามารถโดยรวมในการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

4) วัฒนธรรมพันธกิจ เป็นวัฒนธรรมที่องค์การมีสำนึกชัดเจนเกี่ยวกับเป้าประสงค์และทิศทางซึ่งนำไปสู่การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และยุทธศาสตร์รวมทั้งการแสดงวิสัยทัศน์ที่องค์การต้องการเป็นในอนาคต เมื่อพันธกิจขององค์การเปลี่ยนแปลงจะส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในด้านอื่นๆของวัฒนธรรมองค์การด้วย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 2.2 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การตามทัศนะของนักวิชาการ

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ	Patterson	Cooke & Lafferty	สุนทรี	นิธิ	พรชุลี	ธวัชชัย	ยศพล
1.การคำนึงถึงความสำเร็จ		✓	✓	✓		✓	✓
2.การคำนึงถึงผลงาน	✓	✓	✓	✓		✓	✓
3.การมุ่งผูกพันฉันพี่น้อง	✓	✓	✓		✓		✓
4.การคำนึงถึงผู้รับบริการ		✓		✓		✓	✓
5.การมุ่งพัฒนาบุคลากร	✓	✓	✓			✓	✓
6.การมีคุณธรรม		✓	✓	✓		✓	
7.การมีวินัยเรื่องเวลา		✓		✓	✓	✓	✓
8.การมุ่งความถูกต้องสมบูรณ์	✓	✓			✓		✓
9.มีความยืดหยุ่น			✓		✓		✓
10.มุ่งแข่งขัน		✓			✓		✓
11.มุ่งตัดสินใจ	✓				✓		✓
12.ความเป็นปัจเจกบุคคล			✓	✓		✓	
13.ความภูมิใจในอาชีพ				✓		✓	
14.การหลีกเลี่ยง		✓	✓		✓		
15.มุ่งยึดถือตามแผน	✓	✓					✓
16.ความไว้วางใจ	✓				✓		
17.ความยอมรับ	✓						✓
18.ความซื่อสัตย์	✓						
19.การพึ่งพิง		✓					
20.ความมักน้อย			✓				
21.การมุ่งติดตามผลงาน		✓					
22.การมุ่งอำนาจ		✓					

ที่มา: ดำรงศักดิ์ สอนแจ้ง (2548)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากตารางที่ 2.2 เป็นองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การส่วนที่มองไม่เห็น แต่เป็นสิ่งที่สามารถรับรู้และเข้าใจร่วมกันได้ซึ่งองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การสามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ซึ่งส่วนแรก สามารถรับรู้ถึงวัฒนธรรมของแต่ละองค์การได้จากพฤติกรรมที่สมาชิกขององค์การแสดงออกมา หรือสร้างขึ้นมา เป็นสิ่งที่ปรากฏให้เห็นเด่นชัด เช่น สิ่งประดิษฐ์ต่างๆ รูปปั้นของผู้ก่อตั้งกิจการและถาวรวัตถุ ป้าย สัญลักษณ์ คำขวัญ การแต่งกายและพิธีกรรมต่างๆ เป็นต้น โดยสิ่งที่เราสังเกตุเห็นได้นั้นได้รับอิทธิพลมาจากส่วนที่เราไม่สามารถมองเห็นได้ชัด และส่วนที่สอง คือ ส่วนที่อยู่ลึกลงไปมองไม่เห็น แต่เป็นสิ่งที่สามารถรับรู้และเข้าใจร่วมกัน เช่น สมมติฐานความเชื่อ ความคิด ค่านิยมขององค์การ วิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ (Schein, 1985; Hodge, William and Lawrence, 1996; Martin, 2001; Cummings and Worley, 2001; Shermerhorn, 2002: อ้างใน นฤมล ชุนถนอม, 2551)

ตัวแบบวัฒนธรรมองค์การที่น่าสนใจและเป็นที่นิยมในปัจจุบันประกอบด้วย 2 ตัวแบบ คือ ตัวแบบวัฒนธรรมองค์การของ Cameron and Quinn (1999) ซึ่งเป็นตัวแบบที่ใช้แนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ และตัวแบบวัฒนธรรมองค์การของ Denison (1990) ที่ใช้แนวทางการวิจัยทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ตัวแบบวัฒนธรรมองค์การของ Cameron and Quinn (1999) ได้กำหนดวัฒนธรรมองค์การ 4 รูปแบบ คือ 1) วัฒนธรรมเน้นความสัมพันธ์ ลักษณะเด่นขององค์การเปรียบเสมือนครอบครัวใหญ่พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม ผู้นำในองค์การเป็นแบบอย่างในการให้คำปรึกษาช่วยเหลือ ส่งเสริมและเอื้ออำนวยความสะดวกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะการบริหารจะเน้นการทำงานเป็นทีมและการตัดสินใจที่เป็นการตกลงร่วมกัน สิ่งที่เชื่อมสมาชิกองค์การเข้าด้วยกัน คือ ความจงรักภักดี ความเชื่อถือศรัทธาซึ่งกันและกันพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การสูง เกณฑ์ในการวัดความสำเร็จขององค์การ คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีม การเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน

2) วัฒนธรรมปรับเปลี่ยน ลักษณะเด่นขององค์การจะให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมภายนอกและความกล้าเสี่ยงในการตัดสินใจ ผู้นำในองค์การเป็นคนกล้าตัดสินใจและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และการพัฒนาจะเน้นการเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมเดียวกันยุทธศาสตร์ที่องค์การเน้น คือการทดลองทำสิ่งใหม่ๆมาใช้หรือแสวงหาโอกาสใหม่ๆ เกณฑ์การวัดความสำเร็จขององค์การ เน้นสิ่งที่พิเศษที่ไม่มีใครเหมือน หรือการออกผลิตภัณฑ์ใหม่ๆซึ่งทำให้องค์การเป็นผู้นำทางด้านผลิตภัณฑ์และนวัตกรรม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3) วัฒนธรรมการตลาด ลักษณะการทำงานมุ่งเน้นความสำเร็จ พนักงานส่วนใหญ่ในองค์การชอบการแข่งขันในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ผู้นำองค์การเป็นผู้มีเหตุผล ดำเนินการปฏิบัติงานในเชิงรุก มุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน รูปแบบการจัดการในองค์การเน้นให้มีการแข่งขันสูงและมุ่งความสำเร็จของงาน สิ่งที่เชื่อมสมาชิกองค์การเข้าด้วยกัน คือการเน้นความสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ยุทธศาสตร์องค์การเน้นการแข่งขันความสำเร็จการบรรลุเป้าหมาย และการมีชัยชนะเหนือคู่แข่งขันกับองค์การในประเภทเดียวกัน เกณฑ์การวัดความสำเร็จ คือ ชัยชนะในการครองตลาด หรือการมีส่วนแบ่งตลาดมากกว่าคู่แข่ง

4) วัฒนธรรมราชการ ลักษณะเด่นขององค์การ คือมีโครงสร้างและการควบคุมที่ชัดเจน พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ผู้นำองค์การเป็น ผู้ประสานงาน เน้นการควบคุมกำกับ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ รูปแบบการบริหารงานขององค์การเน้นความมั่นคงของพนักงาน เน้นการยอมรับคำสั่ง เน้นการปฏิบัติงานที่สามารถคาดการณ์ได้และเน้นความสัมพันธ์ตามลำดับชั้น สิ่งที่ยึดเหนี่ยวองค์การเข้าด้วยกัน คือ นโยบาย และกฎระเบียบที่เป็นทางการ และสิ่งสำคัญในองค์การ คือ การทำให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น องค์การเน้นกลยุทธ์ในเรื่องการปฏิบัติงานอย่างมีเสถียรภาพ เน้นประสิทธิภาพการควบคุมและการปฏิบัติงานอย่างราบรื่น องค์การมีเกณฑ์หรือกำหนดมาตรฐานของความสำเร็จในเรื่องประสิทธิภาพ สิ่งที่สำคัญ คือ การมีระบบที่เชื่อถือได้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีผลผลิตที่มีต้นทุนต่ำ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดของ Denison (1990) มาเป็นตัวแบบในการศึกษาเนื่อง จากเป็นตัวแบบที่ให้ความสำคัญกับการศึกษา ถึง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผล องค์การ โดยที่วัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมกับกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ คือ วัฒนธรรมส่วนร่วม ซึ่งมีองค์ประกอบคือ การเสริมสร้างอำนาจ การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรซึ่งเน้นการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน วัฒนธรรมส่วนร่วมมีสมมติฐานมาจากทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ซึ่งมีรากฐานมาจากงานดั้งเดิม เช่น งานของ McGregor (1960) งานของ Likert (1961) และงานของ Argyris (1964) เป็นต้นซึ่งงานเหล่านี้ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของหลักการของการผูกพัน การมีส่วนร่วม และการผนึกกำลังหรือการบูรณาการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ

ในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง ประสิทธิผลองค์การเป็นตัวชี้ถึงความสำเร็จและถือเป็นเป้าหมายสูงสุดที่ผู้บริหารขององค์การต้องการที่จะบรรลุถึง โดยสามารถยืนยันได้จากการที่ทุกสาขาวิชาที่อยู่ในขอบเขตของศาสตร์ด้านการจัดการได้ศึกษาค้นคว้าเพื่อมุ่งช่วยเหลือผู้บริหารให้บริหารองค์การให้มีประสิทธิผลมากขึ้น (Robbins, 1990) ผู้บริหารยุคใหม่เชื่อว่าบุคคลในองค์การล้วนมีความรู้ความสามารถ และศักยภาพที่องค์การจะต้องค้นหาเพื่อนำมาสร้างประโยชน์แก่องค์การ และการทำงานในองค์การจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการดำรงชีวิตอยู่ในองค์การ และได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนสมาชิก (พะยอม วงศ์สารศรี , 2537) ประสิทธิผลของแต่ละองค์การจะมีรูปแบบที่ต่างกันเช่น นักเศรษฐศาสตร์หรือนักวิเคราะห์ทางการเงิน มองประสิทธิผลองค์การในรูปแบบของผลกำไรหรือผลตอบแทนจากการลงทุน อุตสาหกรรมการผลิต ประสิทธิผลขององค์การ จะหมายถึงคุณภาพหรือปริมาณผลผลิตที่อยู่ในรูปของสินค้า และหรือบริการ ในมุมมองของนักการศึกษาประสิทธิผลอาจจะพิจารณาถึงคุณภาพของนักเรียนที่จบการศึกษา ความพึงพอใจของครูและผู้ปกครอง (ปิติชาย ตันปิติ, 2547)

จากที่กล่าวมา ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการที่จะบรรลุถึงเป้าหมายหรือผลผลิตที่กำหนดไว้ โดยการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรให้ได้อย่างคุ้มค่า ทำให้ผู้รับบริการและสมาชิกขององค์การเกิดความพึงพอใจ รวมทั้งสามารถที่จะปรับตัวและพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้าและอยู่รอดได้

การวัดประสิทธิผล องค์การที่ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นประสิทธิผลระดับกลุ่ม และวัฒนธรรมองค์การที่เป็นประสิทธิผลระดับองค์การ โดยองค์ประกอบ ที่ใช้ในการวัดประสิทธิผลองค์การ คือ การบริหารการเงินและสินเชื่อ รวมทั้งสวัสดิการให้แก่สมาชิกและชุมชน เป็นองค์ประกอบ ซึ่งใช้วิธีการประเมินเป้าประสงค์ของ พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2553) คือ กำไร การเติบโต ส่วนแบ่งตลาด ความรับผิดชอบต่อสังคม และสวัสดิการของพนักงาน ซึ่ง กำไรและการเติบโตนั้นผู้ศึกษาได้ใช้ การบริหารการเงินและสินเชื่อเป็นตัวแปรในการศึกษา โดยจาก คู่มือการบริหารสินเชื่อ และแนวทางแก้ไขปัญหาลูกหนี้ผิดนัดชำระหนี้ (2551) กล่าวว่าหัวใจสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถาบันเกษตรกรจึงขึ้นอยู่กับ “การเสริมสร้างความเข้มแข็งการดำเนินธุรกิจการเงินในสถาบันเกษตรกร ” ทั้งด้านการบริหารจัดการสินเชื่อ การเร่งรัดและติดตาม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

หนี้ การแก้ไขปัญหาลูกหนี้ผิดนัดชำระหนี้ การเสริมสร้างองค์ความรู้ทั้งเรื่องการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง การตรวจสอบภายในและการควบคุมภายในที่ดี ส่วนสวัสดิการของพนักงานผู้ศึกษาใช้ตัวแปร สวัสดิการให้แก่สมาชิกและชุมชน ซึ่งตรงกับการ ประเมินผลการพัฒนากลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตของกรมพัฒนาชุมชน (2555) ที่ประกอบด้วย ด้านการบริหารเงินทุนและทรัพยากรที่ต้องทำให้มีผลกำไรและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อกลุ่ม ประกอบด้วย ความมีประสิทธิภาพ ความมีวินัย ความโปร่งใสในการบริหารจัดการเงินทุน และ ด้านผลประโยชน์ต่อสมาชิกและชุมชนได้แก่การจัดสรรผลประโยชน์ และการจัดสวัสดิการ และ นอกจากนี้ผู้ศึกษายังได้เพิ่มเติมตัวแปรความ มีชื่อเสียงขององค์การ ซึ่งเป็นอีกเกณฑ์หนึ่งที่สามารถบอกถึงความมีประสิทธิผลขององค์การสำหรับความหมายของความ มีชื่อเสียงขององค์การ Dowling (1986) กล่าวว่า ชื่อเสียงขององค์กร คือ คุณค่าต่าง ๆ ที่บุคคลสามารถมองเห็นและได้รับรู้จากภาพลักษณ์โดยรวมขององค์กร เช่น ความน่าเชื่อถือ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ เป็นต้น คุณค่าเหล่านั้นจะมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับการดำเนินการขององค์กรระยะยาว ส่วน Gotsi and Wilson (2001) ได้ให้ความหมายของความ มีชื่อเสียงขององค์การว่า เป็นการประเมินคุณค่าต่าง ๆ ขององค์กรในลักษณะที่เป็นภาพรวม จากมุมมองของผู้บริโภคและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร รวมทั้งการสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ จากองค์กร หรือสิ่งอื่น ๆ ที่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับการกระทำของพฤติกรรมขององค์การได้ เช่น การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับองค์ การ จากการบอกต่อของบุคคลอื่น จากผลิตภัณฑ์ หรือบริการเอง เป็นต้น

การวัดชื่อเสียงขององค์กรนั้นถือว่ามีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากชื่อเสียงขององค์กร เป็นการประเมินองค์กรในภาพรวมจากมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร ผ่านการรับรู้และเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร แล้วจึงนำมาพิจารณาอย่างรอบคอบ เพื่อสรุปว่า องค์กรมีชื่อเสียงในทิศทางบวกหรือลบ (Brown, 1998; Fomburn, 1996)

เสรี วงษ์มณฑา (2547) กล่าวว่าชื่อเสียงของตราสินค้าเป็นสิ่งสำคัญที่อยู่ภายนอก ส่วนนี้เป็นการอ้างเหตุผลที่สัมพันธ์ไปยังสินค้า ชื่อเสียงของตราสินค้าเป็นการนำไปสู่การบอกถึงคุณภาพและคุณ ค่า ของสินค้า ซึ่งไม่มีความสัมพันธ์ไปยังรายละเอียดภายใน เช่น รายละเอียดต่าง ๆ ของสินค้าเพราะ ฉะนั้น ทางเลือกต่าง ๆในการเลือกสินค้า เป็นการง่ายที่จะเลือกสินค้าอย่างอย่างใดอย่างหนึ่ง รวมถึงตราสินค้าที่มีความแตกต่างกันทำให้ผู้บริโภคสามารถเลือกได้ง่ายขึ้น ตัวอย่าง จุฬาลงกรณ์เป็นมหาวิทยาลัยที่เก่าแก่ที่สุดในประเทศไทย ธรรมศาสตร์เป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเมือง และเกษตรศาสตร์เป็นมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวกับเกษตรกร การเพาะปลูกพืชผักผลไม้ นี่คือ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สินค้าองค์กรที่ใช้ระยะ เวลาและบทบาทหน้าที่ที่สั่งสมมาตั้งแต่อดีตในการสร้าง ชื่อเสียงให้เกิดขึ้นกับองค์กรจนกลายเป็นเอกลักษณ์ประจำมหาวิทยาลัยทั้งสาม

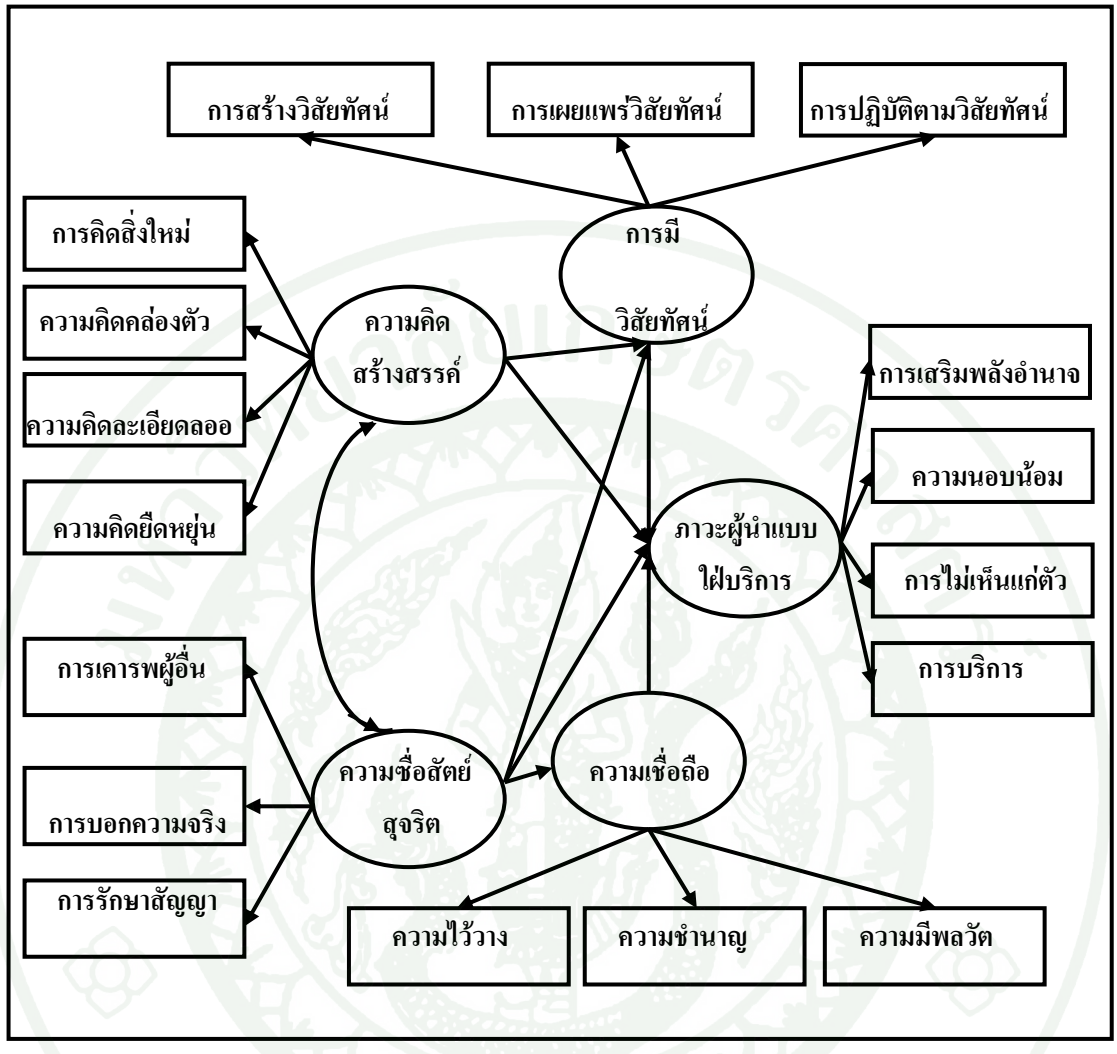
จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ผู้ศึกษาใช้ปัจจัยภาวะผู้นำและปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมาเป็นปัจจัยหลักในการประเมินประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ผู้ศึกษาใช้ 2 ปัจจัยนี้เพราะว่าทุกวรรณกรรม ที่ศึกษามีทั้ง 2 ปัจจัยนี้เป็นปัจจัยหลักที่เป็นองค์ประกอบในการศึกษาประ สิทธิผลของกลุ่ม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่ศึกษาภาวะผู้นำของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ คือภาวะผู้นำเชิงรับใช้ และวัฒนธรรมองค์การ คือ วัฒนธรรมส่วนร่วม และองค์ประกอบของประสิทธิผลองค์การ คือ การบริหารการเงินและสินเชื่อ การให้สวัสดิการแก่สมาชิกและชุมชน และความมีชื่อเสียงขององค์การ โดยที่องค์ประกอบ การบริหารการเงินและสินเชื่อ รวมถึงการให้สวัสดิการแก่สมาชิกและชุมชน นั้นเป็น การวัดประสิทธิผล องค์การโดย ใช้วิธีการประเมินเป้าประสงค์ของ พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2553) ส่วนองค์ประกอบความมีชื่อเสียงขององค์การใช้แนวคิดการวัดความมีชื่อเสียงขององค์ก ารของ Fomburn (1996) และ Brown (1998) ซึ่งเป็นการประเมิน องค์ก ารในภาพรวมจากมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์ก าร ผ่านการรับรู้และเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงรับใช้

จิรวรรณ เล่งพานิชย์ (2554) ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีตัวแปรต้นคือ ความคิดสร้างสรรค์ ความซื่อสัตย์สุจริต การมีวิสัยทัศน์ และความเชื่อถือ ตัวแปรตาม คือภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารสถาน ศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับการแสดงออกของภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการในระดับมาก โดยผู้บริหารที่มีอายุต่างกันและอยู่ในสถานศึกษาต่างระดับกันมีระดับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการต่างระดับกัน ซึ่งระดับการแสดงออกในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ปัจจัย และโมเดลสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาพที่ 2.2 โมเดลสมมติฐานภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ที่มา: จิรวรรณ เล่งพานิชย์ (2554)

จากที่กล่าวมาสามารถสรุป ถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงรับใช้ ได้ว่าภาวะผู้นำเชิงรับใช้มีองค์ประกอบ คือ ความคิดสร้างสรรค์ ความซื่อสัตย์สุจริต การมีวิสัยทัศน์ และความเชื่อถือ

2. งานวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับวัฒนธรรมองค์การ

วิษุวัต มหิทธิกร (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ แ ละวัฒนธรรมองค์การ ของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยมีตัวแปรอิสระคือ ภาวะผู้นำที่มีองค์ประกอบคือ กลยุทธ์และเป้าหมายขององค์การ นโยบายและวิธีการบริหารงาน การสื่อสารวิสัยทัศน์และพันธะกิจ ความตั้งใจ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปฏิบัติงานเพื่อมุ่งความสำเร็จ และมีตัวแปรตามคือ วัฒนธรรมองค์การที่มีองค์ประกอบคือ ค่านิยมร่วมขององค์การ การปฏิบัติงานเป็นทีม การสร้างสรรค์และการพัฒนา การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ซึ่ง ได้แนวคิดมาจาก Wagner and Hollenback (1985) พบว่าการตัดสินใจของผู้บริหารได้รับอิทธิพลมาจากวัฒนธรรมสังคมที่ติดตัวมาก่อนที่จะเข้ามาในองค์การและเมื่อเข้ามาในองค์การ กฎ ระเบียบ นโยบายต่างๆขององค์การจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจหรือปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การที่บุคลากรในองค์การนั้นๆยึดถือกันมา โดยการใช้กลยุทธ์ทางการจัดการทรัพยากรบุคคลที่กระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และกำหนดกลยุทธ์ เช่น สร้างทีมงาน ระดมสมอง รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพองค์การ Truskie (1999) กล่าวว่า ภาวะผู้นำส่งผลโดยตรงต่อวัฒนธรรมองค์การและมีบทบาทในการสร้างวัฒนธรรมองค์การโดยการกำหนดทิศทาง และพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การเพื่อพาองค์การไปยังเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ Pheysey (1993) สรุปภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การ 4 แบบ คือ 1) ไม่สุงสิงกับผู้ใต้บังคับบัญชา ตรงไปตรงมาและใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาเฉพาะเรื่องงานเท่านั้น 2) ยึดหลักเสมอภาค เน้นเรื่องงาน และใช้อำนาจเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่จะทำให้งานสำเร็จ 3) มีความเข้มแข็ง กล้าตัดสินใจ ยุติธรรม ปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาที่จงรักภักดี 4) มีความห่วงใยในทุกเรื่องเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความพึงพอใจ

พงษ์เทพ จันทสุวรรณ (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร และกล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับวัฒนธรรมองค์การ ว่า Schein (1985) กล่าวว่า ผู้นำรุ่นเก่า หรือผู้ก่อตั้งมีหน้าที่กำหนดเนื้อหาของวัฒนธรรมองค์การส่วนผู้นำรุ่นต่อมามีบทบาทในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การให้เหมาะสมกับโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และ Schein (1992) พบว่า 1) ปฏิกิริยาต่อวิกฤตการณ์ 2) ความสนใจโดยใช้เวลาต่างๆสื่อสารกับบุคลากร 3) การให้รางวัล 4) เป็นตัวแบบที่ดี และ 5) เกณฑ์ในการคัดเลือกหรือให้ออก ทั้งหมดนี้เป็นกลไกพื้นฐานของภาวะผู้นำที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ ส่วน Bass (1990) และ Yukl (2002) ได้แสดงความเห็นไว้ว่าวัฒนธรรมจะมีอิทธิพลเหนือผู้นำมากกว่าผู้นำมีอิทธิพลเหนือวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทที่องค์การเริ่มเติบโตเต็มที่

จากที่กล่าวมาสามารถสรุป ถึง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับวัฒนธรรมองค์การ ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การ และมีความจำเป็นในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยเฉพาะในแนวคิดการจัดการสมัยใหม่ที่จะให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์การ การสร้าง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วัฒนธรรมในการปฏิบัติงาน มีขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้น ได้แก่ ขั้นแรก คือการกำหนดพฤติกรรมเป้าหมายที่องค์การต้องการ ขั้นที่สอง การพัฒนาสื่อความหมายให้บุคลากรทุกคนเข้าใจ และขั้นที่สาม การนำระเบียบข้อบังคับหรือนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่กำหนดขึ้นไปปฏิบัติ วัฒนธรรมองค์การในอนาคตให้ความสำคัญกับประเด็นการให้อำนาจกับพนักงาน ผู้ศึกษาจึงนำความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้โดยใช้ กำหนดเป็นสมมติฐานในการศึกษาวิจัย

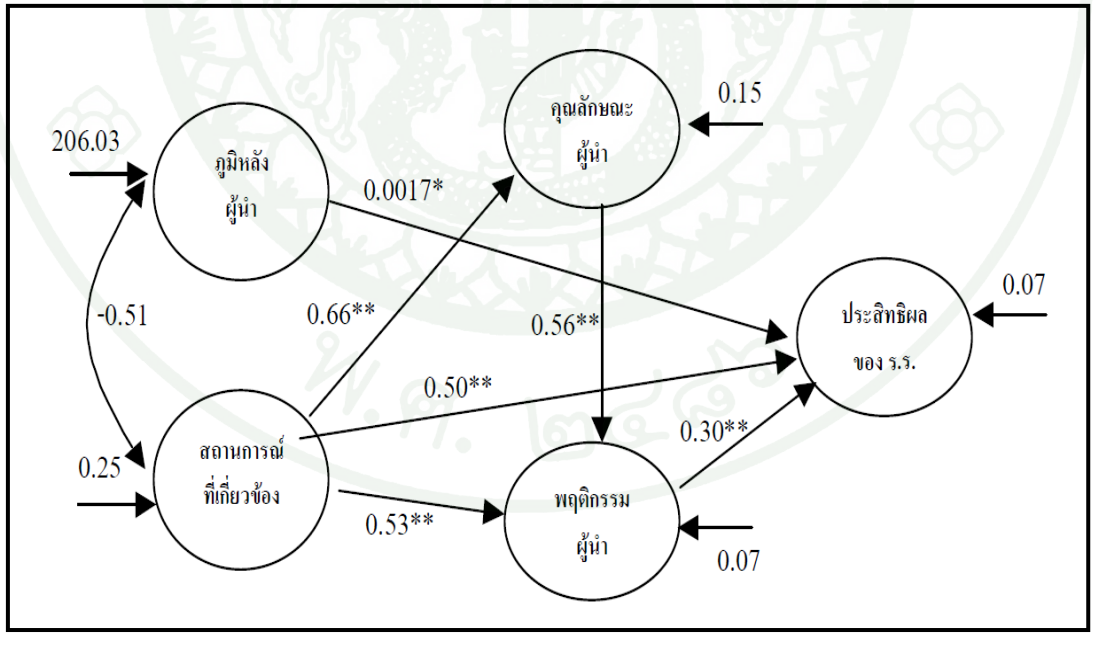
3. งานวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลองค์การ

พิณญาดา อำภัยฤทธิ์ (2554) ศึกษาภาวะผู้นำวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การ กรณีศึกษากรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้ค้นคว้างานวิจัยที่กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลองค์การ พบว่า Bass (1998) ได้ศึกษาพบ ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และองค์ประกอบด้านการแลกเปลี่ยนโดยการให้รางวัลตามสถานการณ์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน จะเป็นตัวทำนายเชิงบวกต่อประสิทธิผลขององค์การ Lussier and Achua (2004) ได้ศึกษาพบว่า ผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญของการบริหารองค์การ องค์การที่มีผลการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานนั้น ปัจจัยสำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งก็คือภาวะของผู้นำถ้าองค์การได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็จะสามารถสั่งการที่เกิดอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับ บัญชาให้สามารถปฏิบัติงานตลอดจนทำกิจกรรมต่างๆ ในองค์การให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผลการศึกษาของ Judge and Piccolo (2004) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์สูงมากต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน ความพึงพอใจของผู้นำ แรงจูงใจของพนักงาน ผลการปฏิบัติ งานของผู้นำ ผลการปฏิบัติงานขององค์การและประสิทธิผลของผู้นำ และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีส่วนช่วยในการสร้างผลผลิตที่ดี และ Jain (2005) ได้ศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสามารถในการสร้าง แรงบันดาลใจผ่านการแสดงวิสัยทัศน์ พันธะกิจ ทำให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่น เคารพนับถือ และกระตุ้นพร้อมให้กำลังใจพนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์คิดหาวิธีการทำงานแบบใหม่

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549) ศึกษาการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีตัวแปรอิสระคือ องค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหาร มีองค์ประกอบย่อยคือ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหาร และการศึกษาอบรมทางการบริหาร องค์ประกอบด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารมี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

องค์ประกอบย่อยคือ คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำ และทักษะผู้นำ องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง มีองค์ประกอบย่อยคือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงเรียน การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน การจัดโครงสร้างของงานในโรงเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน องค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีองค์ประกอบย่อยคือ การสร้างวิสัยทัศน์ การกระตุ้นปัญญา การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล การให้รางวัลตามสถานการณ์ และความเป็นผู้นำทางวิชาการส่วนตัวแปรตามคือ องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียนที่มีองค์ประกอบย่อย คือ ความสามารถในการผลิต ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวก ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน การพัฒนาบุคลากร ความสามัคคีของบุคลากร ความพึงพอใจในงานของบุคลากร บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน และสรุปผลการศึกษาได้ว่าในภาพรวมความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่าอิทธิพลขององค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง และองค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำ มีอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสูงสุด และรองลงมาตามลำดับ



ภาพที่ 2.3 ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

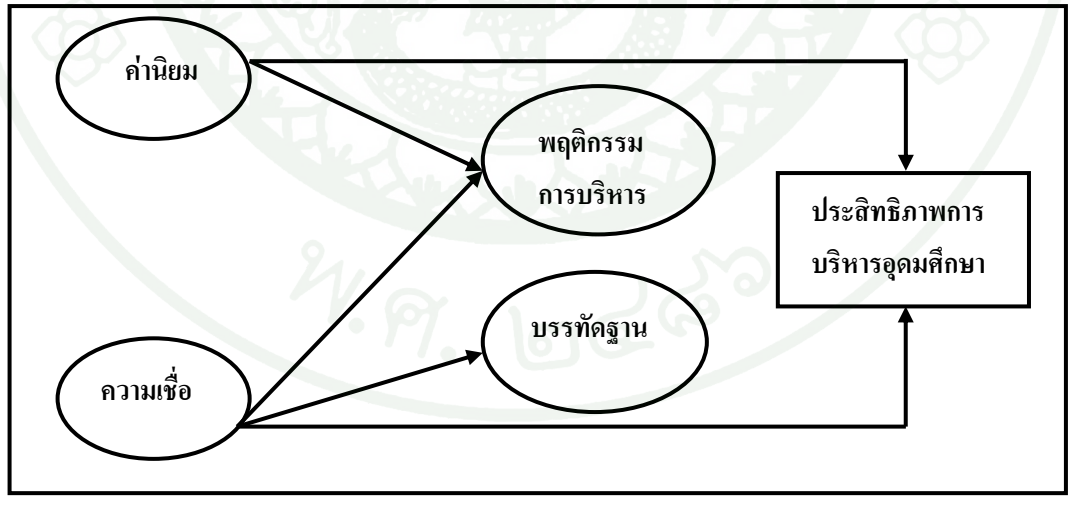
ที่มา: วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลองค์การ ได้ว่า ปัจจัยภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบหลักสำคัญที่ส่งผลให้ทุกองค์การดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิผล

3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การ

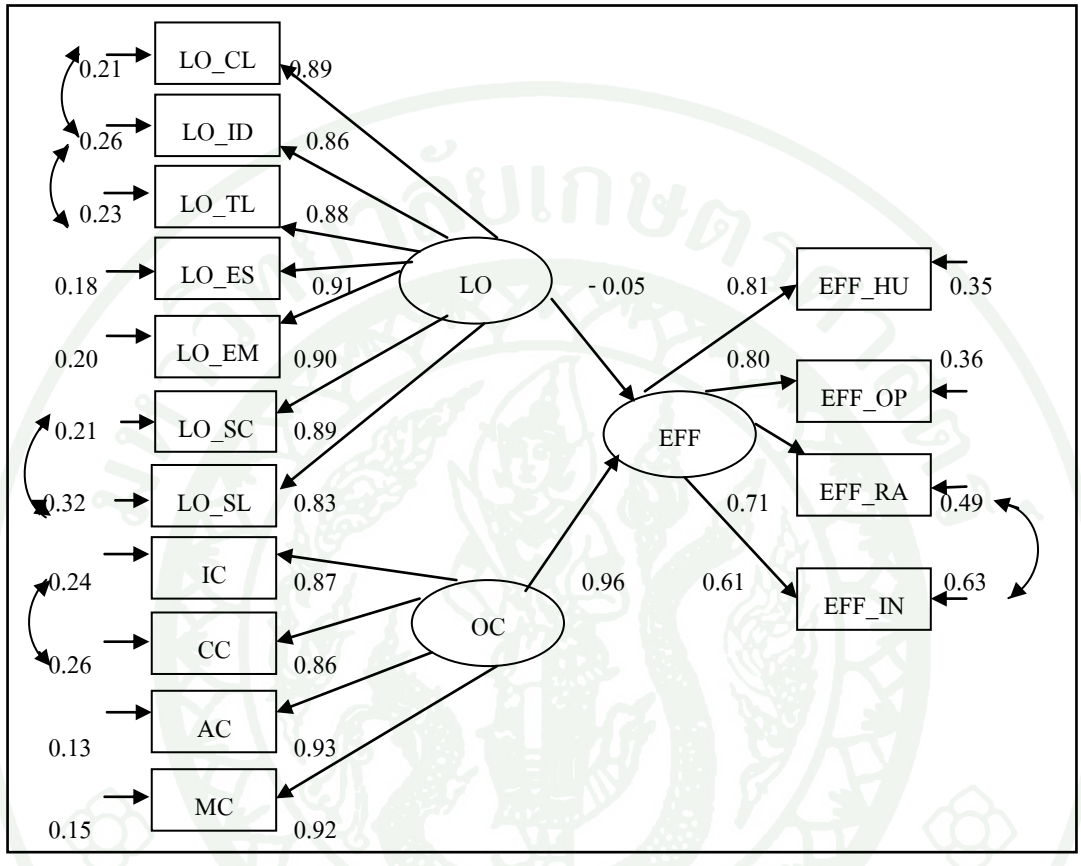
นันทิยา น้อยจันทร์ (2550) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษา โดยมีตัวแปรอิสระคือ วัฒนธรรมองค์กร และมีองค์ประกอบคือ การมีส่วนร่วมในองค์กร การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีม การกำหนดทิศทางขององค์กร ประสิทธิภาพการดำเนินงาน มาตรฐานการดำเนินงาน การมอบหมายงาน การติดตามและประเมินผล วิสัยทัศน์การบริหารจัดการ การสนับสนุนทางการจัดการ และการบริหารจัดการองค์กร โดยที่มีตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษา และสรุปผลการศึกษาได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 12 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษา และระหว่างกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกับกลุ่มมหาวิทยาลัยของรัฐสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษาในภาพรวมไม่มีความแตกต่าง



ภาพที่ 2.4 โมเดลสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษา
ที่มา: นันทิยา น้อยจันทร์ (2550)

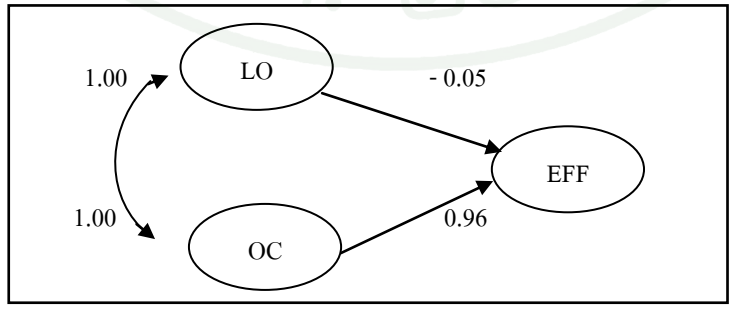
ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปริณ บุญฉลวย (2556) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การ องค์การการเรียนรู้ กับประสิทธิผลขององค์การของศาลยุติธรรม ตัวแบบสมการโครงสร้าง ดังภาพที่ 2.5 และ 2.6



ภาพที่ 2.5 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแบบสมการโครงสร้างระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้และประสิทธิผลองค์การในภาพรวม

ที่มา: ปริณ บุญฉลวย (2556)



ภาพที่ 2.6 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแบบสมการโครงสร้างเฉพาะตัวแบบโครงสร้าง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ องค์การการเรียนรู้ และประสิทธิผลองค์การในภาพรวมต่างมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยร้อยละ 83.20 ของค่าความแปรปรวนในแนวคิดประสิทธิผลองค์การสามารถถูกอธิบายและทำนายโดยปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การในระดับสูงมาก ปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยร้อยละ 68.80 ของค่าความแปรปรวนในแนวคิดประสิทธิผลองค์การสามารถถูกอธิบายและทำนายโดยปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้ในระดับสูง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยร้อยละ 83.60 ของค่าความแปรปรวนในแนวคิดประสิทธิผลองค์การสามารถถูกอธิบายและทำนายโดยปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ แต่ปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้มีอิทธิพลเชิงลบต่อประสิทธิผลองค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ -0.053 นอกจากนี้ยังได้ค้นคว้างานวิจัย ของ Denison and Mishra (1995: 204-233) ที่กล่าวถึงทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลจากลักษณะวัฒนธรรมองค์การ 4 ลักษณะ ได้แก่ มีส่วนร่วม มีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง การปรับตัว และมีพันธกิจ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมการมีส่วนร่วมและการปรับตัว เป็นตัวชี้วัดความยืดหยุ่น การเปิดเผย และการตอบสนองรวมทั้งเป็นตัวทำนายสำคัญของการเจริญเติบโต ส่วนวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง และมีพันธกิจเป็นตัวชี้วัดการบูรณาการ ทิศทาง และวิสัยทัศน์ รวมทั้งเป็นตัวทำนายที่ดีต่อความสามารถทำกำไร และยังพบว่าวัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 ลักษณะยังสามารถทำนายประสิทธิผลอย่างมีนัยสำคัญ เช่น คุณภาพ ความพึงพอใจของพนักงาน และผลการปฏิบัติงาน

นฤมล ชุนถนอม (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพองค์การ ศึกษากรณีสำนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสามพราน โดยที่ตัวแปรอิสระคือ วัฒนธรรมองค์การมีองค์ประกอบ คือ 1) ค่านิยมร่วมและพันธกิจขององค์การ 2) การมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์การ 3) การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม และ 4) ความสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์การ ส่วนตัวแปรตาม คือประสิทธิภาพองค์การ มีองค์ประกอบ คือ 1) โครงสร้างและระบบการทำงานภายในองค์การ 2) บุคลากรในองค์การ 3) ภาวะผู้นำในองค์การ 4) สภาพแวดล้อมภายในองค์การ 5) การติดต่อสื่อสารและเทคโนโลยีในองค์การ และ 6) เป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์การ

ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพองค์การของสำนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสามพรานมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ระดับ 0.05องค์ประกอบของประสิทธิภาพองค์การที่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การในระดับค่อนข้างมากคือ ภาวะผู้นำในองค์การ โครงสร้างและระบบการทำงานภายในองค์การ และสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ส่วนองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพองค์การในระดับค่อนข้างมาก คือ การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม การมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์การ ค่านิยมร่วมและพันธกิจขององค์การ และความสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์การ ตามลำดับ

สมจินตนา คุ้มภัย (2553) ศึกษา การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจในประเทศไทย โดยมี ตัวแปรอิสระคือ วัฒนธรรมองค์การที่มีองค์ประกอบคือ มุ่งผลสำเร็จ มุ่งเน้นลูกค้า สร้างนวัตกรรม ให้ความสำคัญแก่ภาวะผู้นำ จัดการองค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ทำงานเป็นทีม จัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ลดการควบคุม มีมาตรฐานจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และตัวแปรตามคือ ประสิทธิผลองค์การ มีองค์ประกอบคือ ผลประกอบการทางการเงิน และผลประกอบการที่ไม่ใช่ตัวเงิน และสรุปผลการศึกษาได้ว่า วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การที่เป็นรัฐวิสาหกิจทางการเงินในประเทศไทย เนื่องจากองค์การที่มีประสิทธิผลสูงมีวัฒนธรรมองค์การมากกว่าองค์การที่มีประสิทธิผลปานกลาง ซึ่งได้สรุปลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่ทำให้องค์การประสบผลสำเร็จ ดังตาราง ที่ 2.3 ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า Ouchi (1981) เขียนหนังสือ ชื่อ Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge โดยศึกษาบริษัทขนาดใหญ่ของญี่ปุ่นที่ประสบผลสำเร็จในการแข่งขันระดับนานาชาติ และพบปัจจัยหลายประการที่ทำให้บริษัทญี่ปุ่นประสบความสำเร็จ เช่น วัฒนธรรมการบริหารซึ่งให้ความสำคัญแก่การทำงานเป็นทีมและรับผิดชอบร่วมกัน การมีส่วนร่วมของพนักงาน การสื่อสารที่เปิดกว้าง ความมั่นคง ปลอดภัย และความเท่าเทียมกัน แตกต่างจากวัฒนธรรมการบริหารของบริษัทอเมริกันที่ให้ความสำคัญแก่ความสามารถเฉพาะตนหรือความเป็นปัจเจกชนนิยม มากกว่าความเป็นพหุชนนิยม และ ยังเสนอรูปแบบวัฒนธรรมที่เรียกว่า “Type Z Culture” โดยบูรณาการวัฒนธรรมแบบญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาเข้าไว้ด้วยกัน พนักงานร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย และพัฒนาความรู้สึกเป็นชุมชนในองค์การ ให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้วยการสนับสนุนให้พนักงานรับผิดชอบส่วนบุคคลในขณะเดียวกันสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้จะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 2.3 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่ทำให้องค์การประสบผลสำเร็จ

ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ	โตโยต้า	ซีร็อก	เนสท์เล่	South west	เอวอน	จีอี	โอเรียนเต็ล
1.ทำงานเป็นทีม	✓	✓		✓	✓		✓
2.โครงสร้างองค์การ	✓			✓	✓	✓	
3.บรรยากาศ สภาพแวดล้อม	✓						
4.การสื่อสาร	✓	✓		✓		✓	
5.ภาวะผู้นำ	✓	✓		✓			
6.ใส่ใจต่อพนักงาน		✓	✓	✓	✓	✓	
7.กลยุทธ์และเป้าหมาย	✓			✓			
8.มีวิสัยทัศน์		✓		✓		✓	
9.ให้อำนาจ	✓	✓				✓	
10.ให้มีส่วนร่วม	✓	✓		✓		✓	
11.ใส่ใจต่อลูกค้า		✓	✓	✓	✓	✓	✓
12.การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร		✓				✓	
13.รับผิดชอบต่อสังคม	✓		✓				
14.การจัดการ การควบคุม				✓		✓	
15.การให้รางวัลและจูงใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
16.ให้ความสำคัญแก่สภาพแวดล้อมภายนอก		✓	✓	✓	✓	✓	
17.ให้อิสระแก่พนักงาน		✓		✓			
18.สร้างนวัตกรรม					✓	✓	
19.มีการเรียนรู้ฝึกอบรม	✓	✓	✓			✓	
20.การคัดเลือกพนักงาน	✓			✓			

ที่มา: สมจินตนา คุ้มภัย (2553)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การ เนื่องจากเป็นกลไกที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน และพฤติกรรมของพนักงานเป็นสื่อกลางนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานขององค์การ แต่วัฒนธรรมที่จะมีผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การต้องเป็นวัฒนธรรมที่แกร่ง คือ เป็นค่านิยมหรือความเชื่อที่พนักงานมีร่วมกัน พนักงานส่วนใหญ่ให้การยอมรับ และยึดเหนี่ยวในค่านิยมและความเชื่อนั้น รวมทั้งเป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานที่องค์การต้องการอีกด้วย จึงควรศึกษาวัฒนธรรมองค์การขององค์การหรือบริษัทที่ประสบผลสำเร็จมาประกอบการพิจารณาว่าวัฒนธรรมองค์การใดมีผลต่อความสำเร็จขององค์การ และองค์การนั้น ๆ สร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การอย่างไร

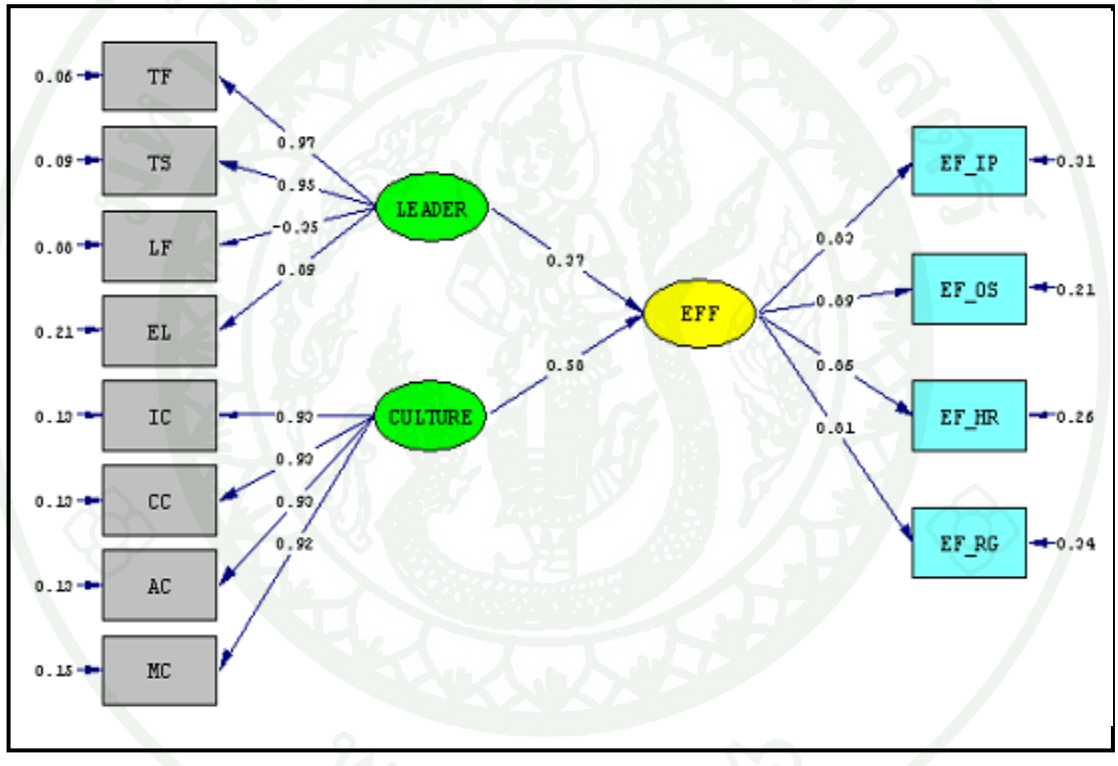
5. งานวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การ

พงษ์เทพ จันทสุวรรณ (2554) ศึกษาภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบเชิงจริยธรรม ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธ รรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี และวัฒนธรรมองค์การ ที่มีองค์ประกอบ คือ วัฒนธรรมส่วนร่วม วัฒนธรรมเอกภาพ วัฒนธรรมการปรับตัว และวัฒนธรรมพันธกิจ เป็นตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลองค์การที่มีองค์ประกอบ คือ ตัวแบบมนุษย์สัมพันธ์ ตัวแบบกระบวนการภายใน ตัวแบบระบบเปิด และตัวแบบเป้าหมายเชิงเหตุผล

ผลการศึกษาพบว่า แนวคิดภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และแนวคิดภาวะผู้นำมีอิทธิพลเชิงบวกต่อแนวคิดประสิทธิผลองค์การ และแนวคิดวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อแนวคิดประสิทธิผลองค์การ และ จากการทบทวนวรรณกรรม ยังพบ ว่าการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับภาวะผู้นำและประสิทธิผลองค์การ ของ Cameron and Quinn (1999) จากจำนวนตัวอย่างหลายพันองค์การ พบว่ามากกว่าร้อยละ 80 ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แสดงผลออกมาในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อพิจารณาจากประเภทของแต่ละวัฒนธรรมองค์การจะพบว่าเมื่อองค์การใดถูกครอบงำด้วยวัฒนธรรมแบบสายบังคับบัญชา ผู้นำในองค์การนั้นจะมีบทบาทในลักษณะเป็นนักประสานงาน เป็นนักตรวจตรา และเป็นนักจัดระเบียบ ในขณะที่ประสิทธิผลองค์การจะเน้นไปที่การมีประสิทธิภาพ การตรงเวลา การทำงานไม่ติดขัด และเมื่อองค์การใดถูกครอบงำด้วยวัฒนธรรมการตลาด ผู้นำในองค์การจะมีบทบาทในลักษณะเป็นผู้ขับเคลื่อนอย่างหนัก เป็นนัก

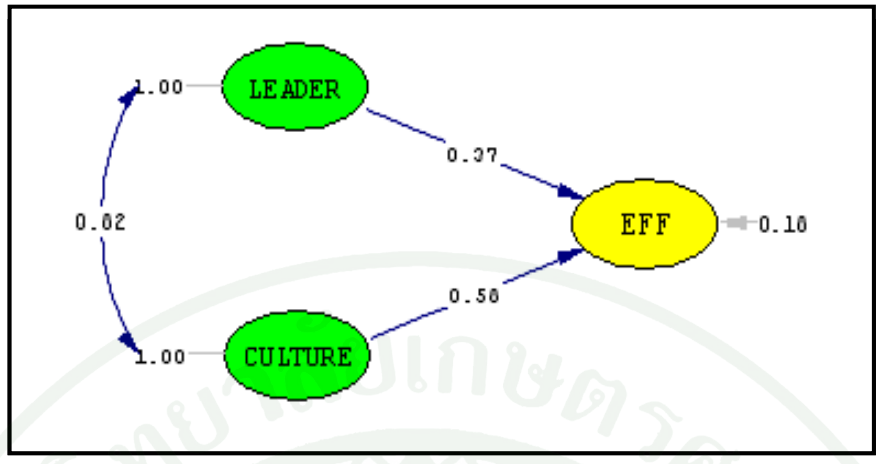
ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แข่งขัน และเป็นนักผลิตในขณะที่ประสิทธิผลองค์กรจะเน้นไปที่ส่วนครองตลาด การบรรลุเป้าหมายที่กำหนด และการชนะคู่แข่งและเมื่อองค์การใดถูกครอบงำด้วยวัฒนธรรมสัมพันธ์เกื้อกูล ผู้นำในองค์การจะมีบทบาทในลักษณะเป็นผู้อำนวยความสะดวก เป็นผู้ฝึกสอน เป็นผู้ปกครองในขณะที่ประสิทธิผลองค์การจะเน้นไปที่ความเหนียวแน่น ความจงรักภักดี และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเมื่อองค์กรใดถูกครอบงำด้วยวัฒนธรรมปรับเปลี่ยน ผู้นำในองค์การจะมีบทบาทในลักษณะเป็นนักสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เป็นผู้ประกอบการ และเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในขณะที่ประสิทธิผลองค์การจะเน้นไปที่ผลผลิตที่มีความได้เปรียบในการแข่งขัน การสร้างสรรค์ และการเติบโต



ภาพที่ 2.7 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลองค์การในภาพรวม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

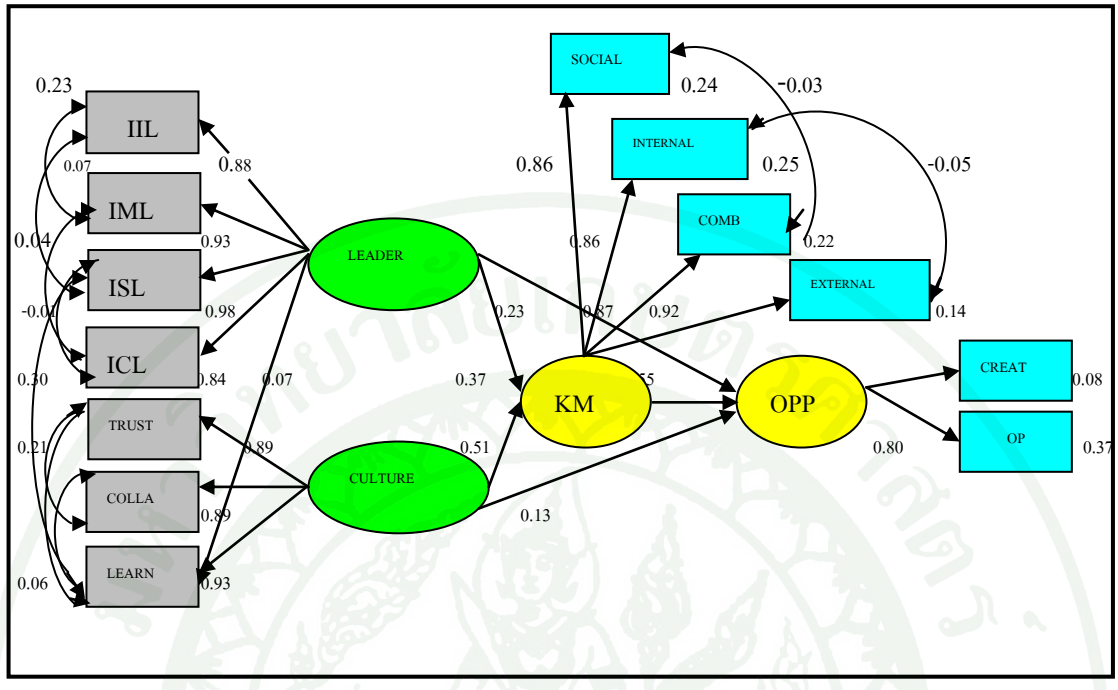


ภาพที่ 2.8 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลองค์การในภาพรวมแสดงเฉพาะตัวแบบโครงสร้าง
ที่มา: พงษ์เทพ จันทสุวรรณ (2554)

ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล (2553) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ระหว่างภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ การจัดการความรู้ และผลการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยมีภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การ เป็นตัวแปรอิสระ การจัดการความรู้เป็นตัวแปรคั่นกลาง และผลการปฏิบัติงานขององค์การเป็นตัวแปรตาม ซึ่งภาวะผู้นำมีองค์ประกอบ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล วัฒนธรรมองค์การมีองค์ประกอบ คือ ความไว้วางใจ ความร่วมมือ และการเรียนรู้ในหน่วยงาน การจัดการความรู้มีองค์ประกอบ คือ การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม การแลกเปลี่ยนความรู้ การเชื่อมโยงความรู้ และการนำความรู้ไปปฏิบัติ และผลการปฏิบัติงานขององค์การมีองค์ประกอบ คือ ผลงานสร้างสรรค์ขององค์การ และผลการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ผลการปฏิบัติงานของสถาบันศึกษาเอกชนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยที่ค่าเฉลี่ยการวัดระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน อยู่ในระดับสูงส่วนค่าเฉลี่ยการวัดการจัดการความรู้และผลการปฏิบัติงานองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ การจัดการความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยส่งอิทธิพลผ่านการจัดการความรู้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



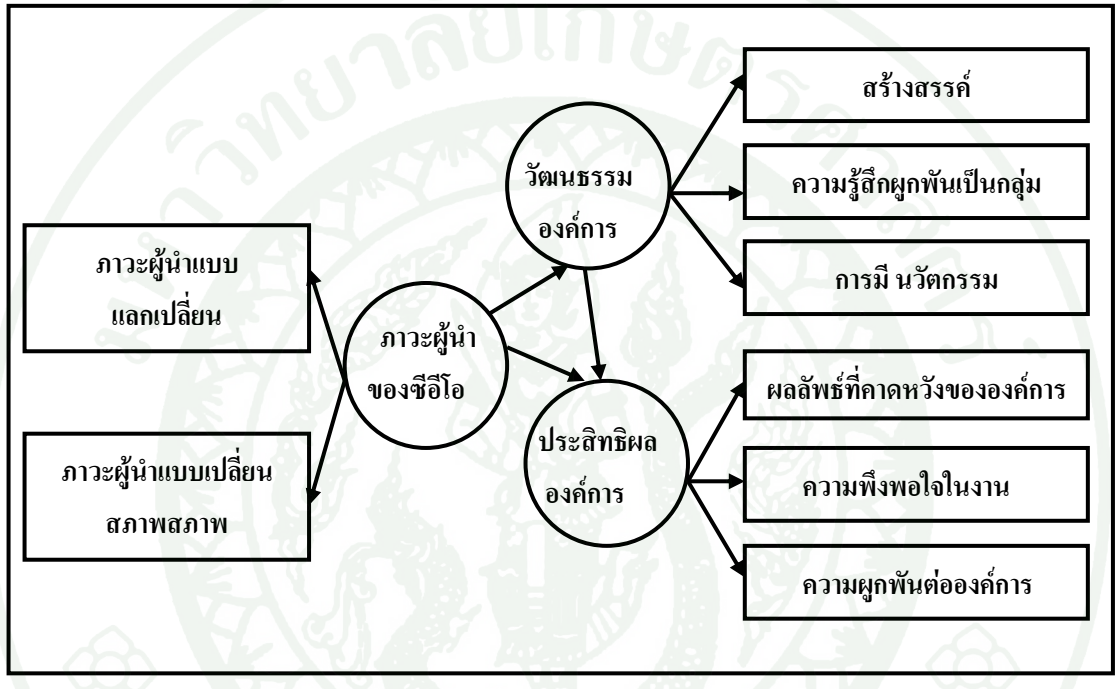
ภาพที่ 2.9 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุหลังปรับโมเดล
ที่มา: ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล (2553)

สมจินตนา คุ้มภัย (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงรับใช้ วัฒนธรรมส่วนร่วมกับประสิทธิผลองค์การของโตโยต้า กล่าวว่า Liker and Houseus (2008; อ้างใน สมจินตนา คุ้มภัย 2553) เห็นว่าวัฒนธรรมของโตโยต้า คือ ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของโตโยต้า ทำให้โตโยต้าเป็นผู้นำระดับโลก เป็นเลิศทางการจัดการ วัฒนธรรมของโตโยต้ามีบทบาทสำคัญนับแต่ก่อตั้งบริษัทและเป็นสมรรถนะหลัก ขององค์การ เนื่อง จากวัฒนธรรมเป็นแนวทางของการคิดและพฤติกรรมอย่างฝังรากลึกในปรัชญาและหลักการขององค์การ รวมทั้งวัฒนธรรมของโตโยต้า ยังสร้างความเข้มแข็ง ให้กับชุมชนที่โตโยต้าตั้งอยู่ ด้วย ส่วนผู้นำเป็นผู้นำเชิงรับใช้ จะทำหน้าที่แนะนำ สอนงานและสนับสนุนให้สมาชิกในทีมงานสร้างมูลค่าเพิ่มแก่งาน สนับสนุนให้พนักงานเรียนรู้งานปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยและแก้ไขปัญหา และเป็นลักษณะผู้นำที่ผสมผสานอย่างกลมกลืนเข้ากับวัฒนธรรมของโตโยต้าได้เป็นอย่างดี

อัมพล ชูสนุก (2552) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำของซีอีโอต่อประสิทธิผลองค์การในบริบทของวัฒนธรรมองค์การของบริษัทโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย โดยมีตัวแปรอิสระคือ ภาวะผู้นำของซีอีโอ มีองค์ประกอบคือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

และวัฒนธรรมองค์การ โดยมีองค์ประกอบคือ วัฒนธรรมที่เป็นไปในทางสร้างสรรค์ วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นปัจเจกชนนิยมหรือมุ่งเน้นความรู้สึก และวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการมี นวัตกรรม ส่วนตัวแปรตามคือ ประสิทธิผลองค์การ โดยมีองค์ประกอบคือ ผลลัพธ์ที่คาดหวังขององค์การ ความพึงพอใจในงานของพนักงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน



ภาพที่ 2.10 โมเดลลิสเรลสำหรับอิทธิพลในภาพรวมของภาวะผู้นำของซีอีโอต่อประสิทธิผลองค์การ

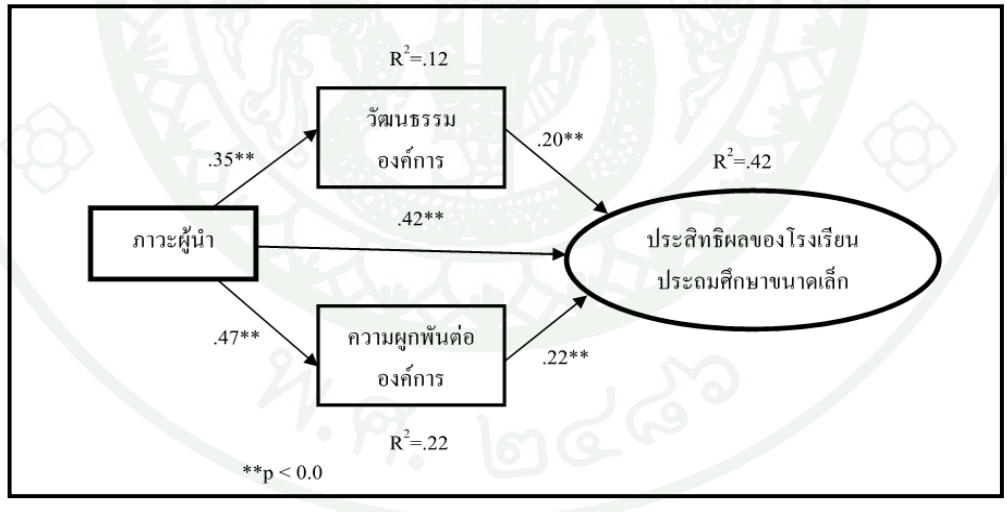
ที่มา: อัมพล ชูสนุก (2552)

ผลการศึกษาสรุปได้ว่าภาวะผู้นำของซีอีโอ มีอิทธิพลทางบวก ต่อประสิทธิผลองค์การ ซึ่งภาวะผู้นำของซีอีโอประกอบด้วยภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนั้นเกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายและสัญญาว่าจะให้รางวัลแก่พนักงานหากพนักงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดร่วมกันไว้ได้ นอกจากนี้ซีอีโอยังช่วยตรวจตรา และป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดขึ้น ส่งเสริมให้พนักงานบรรลุผลสำเร็จ ส่วนภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเกี่ยวข้องกับการที่ซีอีโอเป็นผู้มีวิสัยทัศน์สามารถสร้างความรู้สึกถึงพันธะกิจอย่างแรงกล้าร่วมกัน ก่อให้เกิดความไว้เนื้อเชื่อใจกัน ส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับพันธะกิจและเป้าหมาย กระตุ้นให้พนักงานคิดและสามารถแก้ไขปัญหาด้วยมุมมองใหม่ๆ มีเหตุผลและแก้ไข

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปัญหาด้วยความระมัดระวัง นอกจากนี้ซีอีโอยังใส่ใจพนักงานเป็นรายบุคคล ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพแก่พนักงานในด้านต่างๆ รูปแบบของภาวะผู้นำของซีอีโอเหล่านี้ส่งเสริมให้เกิดระดับของความสำเร็จขององค์การ รวมถึงก่อให้เกิดความราบรื่นภายในองค์การ การบรรลุผลลัพธ์ที่คาดหวังขององค์การ พนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำ พนักงานมีความผูกพันและประสงค์ที่จะทำงานเพื่อสร้างคุณค่าตลอดจนสามารถสร้างความมั่งคั่งให้กับองค์การในระยะยาวอันหมายถึงการก่อให้เกิดความมีประสิทธิผลขององค์การนั่นเอง ซึ่งตรงกับแนวคิดของ (Walumbwa, Wu, and Ojode, 2004; Lee, 2005; Zhou et al., 2005; McGuire and Kennerly, 2006; Emery and Barker, 2007; Vrba, 2007; Wang and Walumbwa, 2007; Wart and Wang, 2008)

รังสรรค์ อ้วนวิจิตร (2554) ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กโดยงานวิจัยได้อธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การว่าจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กหรือไม่ สามารถแสดงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ดังนี้



ภาพที่ 2.11 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
ที่มา: รังสรรค์ อ้วนวิจิตร (2554)

ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.42, 0.35 และ0.47 ตามลำดับ และภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลโดยอ้อมต่อ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กโดยผ่านวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.07 และภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลโดยอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กโดยผ่านความผูกพันต่อองค์การของครูด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.10 แต่ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนไม่มีอิทธิพลโดยอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กโดยผ่านวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนและความผูกพันต่อองค์การของครู ส่วนวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.20 แต่ไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์การของครู และความผูกพันต่อองค์การของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.22

พิณญาดา อำภัยฤทธิ์ (2554) ศึกษา ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การ กรณีศึกษา กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยมีตัวแปรอิสระคือ ภาวะผู้นำองค์การที่มีองค์ประกอบคือ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบย่อย คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีองค์ประกอบย่อย คือ การให้รางวัลตามสถานการณ์ การจัดการแบบกระตือรือร้นภายใต้เงื่อนไขยกเว้น การจัดการแบบเฉื่อยชาภายใต้เงื่อนไขยกเว้น และ 3) ภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี และวัฒนธรรมองค์การ มีองค์ประกอบคือ วัฒนธรรมส่วนร่วม วัฒนธรรมเอกภาพ วัฒนธรรมการปรับตัว และวัฒนธรรมพันธกิจ ส่วนตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลองค์การที่มีองค์ประกอบคือ ด้านการผลิต ด้านประสิทธิภาพ ด้านความพึงพอใจของสมาชิกในองค์การ ด้านการปรับเปลี่ยน ด้านการพัฒนา และด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การร่วมกันสามารถทำนายประสิทธิผลองค์การได้ดีกว่าตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งเพียงตัวแปรเดียว และเมื่อควบคุมปัจจัยภาวะผู้นำและปัจจัยวัฒนธรรมอื่นๆให้คงที่จะพบว่าวัฒนธรรมพันธกิจสามารถทำนายประสิทธิผลองค์การได้ดีกว่าปัจจัยภาวะผู้นำและปัจจัยวัฒนธรรมอื่นๆ ส่วนปัจจัยภาวะผู้นำนั้นถ้าควบคุมปัจจัยภาวะผู้นำอื่นๆให้คงที่จะพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำนายประสิทธิผลองค์การได้ดีกว่าปัจจัยภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี และวัฒนธรรมพันธกิจก็ยังสามารถทำนายประสิทธิผลองค์การได้ดีกว่าวัฒนธรรมอื่นๆ เมื่อควบคุมปัจจัยวัฒนธรรมอื่นๆให้คงที่

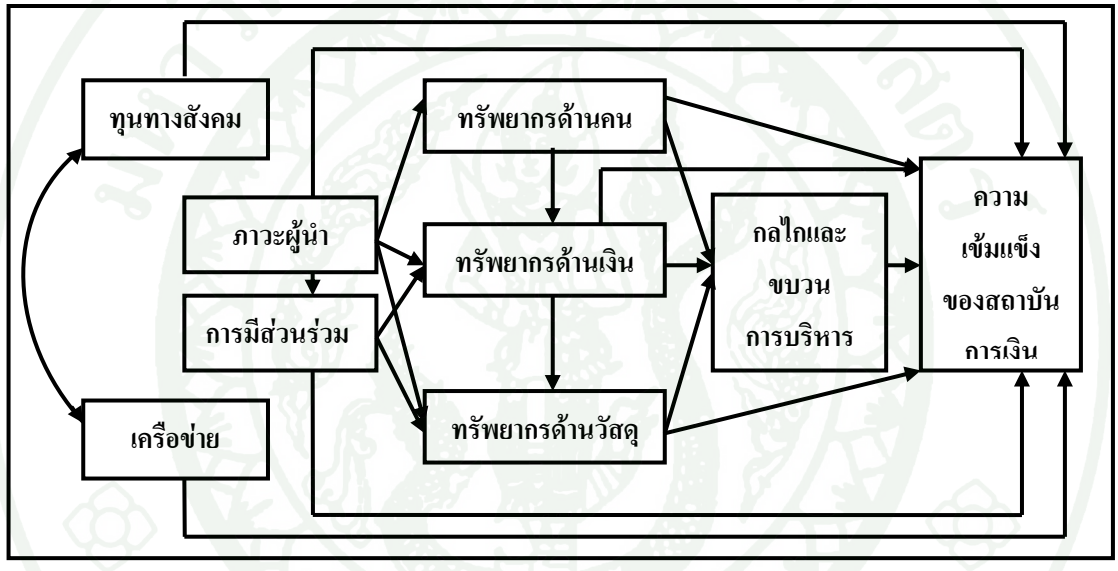
จากที่กล่าวมาสามารถสรุปถึง ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การได้ว่า ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การ มีความสัมพันธ์เชิง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บวกต่อกัน ซึ่งทั้งภาวะผู้นำ และ วัฒนธรรมองค์การ ต่างก็มีส่วนต่อการดำเนินกิจการให้เกิดประสิทธิผล และนำมาซึ่งความสำเร็จให้กับองค์การ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์

สุรชัย กังวล (2552) ศึกษาการบริหารจัดการที่เหมาะสมของสถาบันการเงินชุมชน มีกรอบแนวคิดที่แสดงการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร ดังนี้



รูปที่ 2.12 การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรของการศึกษาการบริหารจัดการที่เหมาะสมของสถาบันการเงินชุมชน

ที่มา: สุรชัย กังวล (2552)

งานวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหลายๆตัวที่มีต่อตัวแปรตาม ทั้งที่เป็นความสัมพันธ์ทางตรงและทางอ้อม โดยมีแปรที่ศึกษาประกอบด้วย ทุนทางสังคมที่มีองค์ประกอบ คือ 1) ความมีน้ำใจของสมาชิก การเอื้ออาทรต่อกัน การมีความไว้วางใจระหว่างกัน 2) การถ่ายทอดความรู้ 3) การเกาะเกี่ยวกันทางสังคม การเข้าร่วมกิจกรรม 4) สมาชิกมีจิตสำนึกร่วมกันในการเป็นเจ้าของสถาบันการเงินชุมชน ทำให้เกิดการรวมตัวของสมาชิกสถาบันการเงินชุมชนบนฐานของความไว้เนื้อเชื่อใจกันมีสายใยความผูกพันและวัฒนธรรมที่ดีงาม เป็นพลังขับเคลื่อนให้สถาบันการเงินชุมชนมีความสามารถในการบริหารจัดการให้เกิดความเข้มแข็ง โดยตัว

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แปรทุนทางสังคมเป็นตัวแปรที่ส่งผลทางตรงต่อเครือข่าย ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมและส่งผลต่อตัวแปรตาม คือความเข้มแข็งของสถาบันการเงินชุมชน

ตัวแปร เครือข่ายมีองค์ประกอบ คือ 1) การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิก 2) การเชื่อมโยงเครือข่าย 3) ความสม่ำเสมอในการเข้าร่วมกิจกรรม ช่วยให้เกิดความร่วมมือและเชื่อมโยงกันของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านในระดับต่างๆ โดยมีจุดประสงค์และเป้าหมายเดียวกันในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างเอื้ออาทร โดยมิได้มุ่งหวังหรือแสวงหากำไรในเชิงธุรกิจ โดยตัวแปรเครือข่ายเป็นตัวแปรที่ส่งผลทางตรงต่อ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมและส่งผลต่อตัวแปรตาม คือความเข้มแข็งของสถาบันการเงินชุมชน

ตัวแปร ภาวะผู้นำมีองค์ประกอบ คือ 1) ขีดความสามารถในการบริหารจัดการของผู้นำ 2) บทบาท ของผู้นำ โดยเฉพาะคณะกรรมการ หรือประธานจะเป็นผู้มีอิทธิพล สามารถทำให้สมาชิกของสถาบันการเงินเกิดศรัทธามีความนับถือ มีความเชื่อมั่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ให้สมาชิกทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยตัวแปรภาวะผู้นำเป็นตัวแปรที่ส่งผลทางตรงต่อ การมีส่วนร่วม ทรัพยากรการบริหารด้านคน ทรัพยากรการบริหารด้านเงิน ทรัพยากรการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์และส่งผลต่อตัวแปรตามคือความเข้มแข็งของสถาบันการเงินชุมชน

ตัวแปร การมีส่วนร่วมมีองค์ประกอบ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งมีผลอย่างยิ่งต่อกิจกรรมการพัฒนาของสมาชิกกลุ่ม คือ การมีส่วนร่วมของสมาชิกมีความสำคัญต่อความเข้มแข็งและการเข้ามามีส่วนร่วมในแต่ขบวนการของสมาชิก ตั้งแต่การร่วมวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา การจัดตั้งคณะกรรมการการจัดทำระเบียบข้อบังคับ การร่วมปฏิบัติ รวมถึงการร่วมตรวจสอบการใช้เงิน และการบริหารงานของสถาบันการเงินชุมชน โดยตัวแปรการมีส่วนร่วมเป็นตัวแปรที่ส่งผลทางตรงต่อ ทรัพยากรการบริหารด้านคน ทรัพยากรการบริหารด้านเงิน ทรัพยากรการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์และส่งผลต่อตัวแปรตามคือความเข้มแข็งของสถาบันการเงินชุมชน

ตัวแปร ทรัพยากรการบริหารด้านคนมีองค์ประกอบ คือ 1) สัดส่วนจำนวนสมาชิกต่อเงินกองทุน และ 2) สัดส่วนของคณะกรรมการกับสมาชิก ซึ่งมีส่วนสำคัญในการช่วยให้การทำงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะการร่วมทำงานกับผู้อื่นและใช้ทรัพยากรอื่นๆของสถาบันการเงินชุมชน ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพโดยตัวแปรทรัพยากรการบริหารด้านคนเป็นตัวแปรที่ส่งผลทางตรงต่อ ทรัพยากรการบริหารด้านเงิน กลไกและกระบวนการบริหารจัดการและส่งผลต่อตัวแปรตามคือความเข้มแข็งของสถาบันการเงินชุมชน

ตัวแปร ทรัพยากรการบริหารด้านเงินมีองค์ประกอบ คือ 1) ปริมาณเงินฝากของสมาชิก 2) ปริมาณเงินกู้ยืมของสมาชิก 3) ปริมาณการถือหุ้นของสมาชิก ซึ่งการดำเนินกิจกรรมของสถาบันการเงินชุมชนเกี่ยวกับปริมาณเงินฝาก เงินกู้ยืมและการถือหุ้นของสมาชิก และการบริหารงานถ้าขาดเงินก็จะเป็นอุปสรรคซึ่งเงินในที่นี้เป็นเครื่องมือที่ไม่ใช่เป้าหมายของการพัฒนาและไม่เพียงแต่สะท้อนให้เห็นถึงการพึ่งตนเองทางด้านการเงินของชุมชนการออมเงินสัจจะเท่านั้นแต่เป็นความพยายามที่จะใช้เงินเป็นเครื่องมือในการนำไปสู่การสร้างสวัสดิการเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันการเงินชุมชน โดยตัวแปรทรัพยากรการบริหารด้านเงินเป็นตัวแปรที่ส่งผลทางตรงต่อทรัพยากรการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์ กลไกและกระบวนการบริหารจัดการและส่งผลต่อตัวแปรตามคือความเข้มแข็งของสถาบันการเงินชุมชน

ตัวแปร ทรัพยากรการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์มีองค์ประกอบ คือ การมีหรือไม่มีปริมาณวัสดุ อุปกรณ์สำนักงาน เพื่อช่วยให้การดำเนินงานและการทำกิจกรรมต่างๆเป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โดยตัวแปรทรัพยากรการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์เป็นตัวแปรที่ส่งผลทางตรงต่อกลไกและกระบวนการบริหารจัดการและส่งผลต่อตัวแปรตามคือความเข้มแข็งของสถาบันการเงินชุมชน

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งหมดข้างต้นเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดผลโดยตรงต่อความเข้มแข็งของสถาบันการเงินชุมชน และถ้าสถาบันการเงินชุมชนมีระบบบริหารจัดการที่ดีก็จะทำให้การบริหารจัดการเป็นไปด้วยความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ตัวแปร กลไกและกระบวนการบริหารจัดการมีองค์ประกอบคือ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์องค์การ 3) การชี้นำ 4) การควบคุม ซึ่งถือได้ว่าเป็นขบวนการของโครงสร้างที่บุคคลที่เข้ามาอยู่ร่วมกันสามารถที่จะสร้างปฏิสัมพันธ์ต่อกันเพื่อวัตถุประสงค์ของสถาบันการเงินชุมชน โดยการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่างๆอันได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ โดยผ่านกระบวนการของการวางแผน การจัดการ การชี้นำ และการควบคุม และการใช้ทรัพยากรอื่นๆเพื่อ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความสำเร็จในเป้าหมายของสถาบันการเงินชุมชนที่กำหนดไว้ โดยตัวแปรกลไกและกระบวนการบริหารจัดการเป็นตัวแปรที่ส่งผลทางตรงต่อตัวแปรตามคือความเข้มแข็งของสถาบันการเงินชุมชน

ความเข้มแข็งของสถาบันการเงินชุมชนอาจเกิดจากการสนับสนุนของปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่ดีหรือมีกลไก และการบริหารจัดการที่เหมาะสมทางใดทางหนึ่งหรือช่วยกันทั้งสองทาง ซึ่งความเข้มแข็งของสถาบันการเงินชุมชนเป็นตัวแปรตาม ที่มีองค์ประกอบคือ 1) ผลประกอบการ 2) เงินสำรองหรือเงินประกันความเสี่ยง 3) จำนวนเงินที่สมาชิกออมเงินเฉลี่ยต่อคน 4) จำนวนเงินที่สมาชิกกู้ยืมเงินเฉลี่ยต่อคน 5) หนี้ค้างชำระเฉลี่ยต่อคน 6) เงินสวัสดิการให้แก่สมาชิก 7) เงินสวัสดิการให้แก่ชุมชน 8) อัตราการเจริญเติบโตการเพิ่มขึ้นของสมาชิก 9) อัตราการเจริญเติบโตการเพิ่มขึ้นของการออม โดยความเข้มแข็งของสถาบันการเงินชุมชนจะมีองค์ประกอบความสามารถในการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน และมีขีดความสามารถในการดำรงอยู่ในการให้บริการโดยเฉพาะผู้ที่ขาดโอกาสในการใช้บริการทางการเงินทั่วไปอย่างต่อเนื่อง และสถาบันการเงินชุมชนต้องบริหารจัดการให้มีรายได้เพียงพอต่อการดำเนินงานพร้อมขยายกิจการทางธุรกิจและตัวชี้วัดความเข้มแข็งมองทั้งมิติในด้านตัวเงินและด้านสวัสดิการของสมาชิกและชุมชน โดยตัวแปรความเข้มแข็งของสถาบันการเงินชุมชนเป็นตัวแปรตาม ซึ่งได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอิสระข้างต้นทั้งทางตรงและทางอ้อมตามเส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร

ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะความเข้มแข็งในการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของสถาบันการเงินชุมชน ซึ่งองค์ประกอบความเข้มแข็งได้แก่ ทุนทางสังคม เครือข่าย ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม กลไกและกระบวนการบริหารจัดการ และลักษณะความเข้มแข็งของสถาบันการเงินชุมชนคณะกรรมการและสมาชิกมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและคณะกรรมการเห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความเข้มแข็งของสถาบันการเงินชุมชนมากที่สุดคือ กลไกและกระบวนการบริหารจัดการ รองลงมาได้แก่ ทรัพยากรการบริหารด้านการเงิน การมีส่วนร่วม ทรัพยากรการบริหารด้านคน ทรัพยากรการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์ ทุนทางสังคม ภาวะผู้นำและเครือข่ายตามลำดับ ส่วนสมาชิกเห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความเข้มแข็งของสถาบันการเงินชุมชนมากที่สุดคือ กลไกและกระบวนการบริหารจัดการเช่นกัน รองลงมาได้แก่ ภาวะผู้นำ ทุนทางสังคม การมีส่วนร่วมและเครือข่ายตามลำดับ สำหรับปัญหาและอุปสรรคพบว่าสถาบันการเงินชุมชนส่วนใหญ่ประสบปัญหาการขาดวัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้ในการทำงาน และแนวทางการแก้ไข คือ ขออนุมัติจัดซื้อ หรือของยืมจากวัด หรือสมาคมต่างๆ ซึ่งงานวิจัยนี้ได้เสนอแนะเพื่อการบริหารจัดการที่เหมาะสมของสถาบันการเงินชุมชน ในการให้ความสำคัญต่อการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการกับคณะกรรมการ โดยการเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ผ่านการปฏิบัติและการจัดการความรู้ภายใต้การสนับสนุนของเครือข่ายกองทุนหมู่บ้าน โดยยึดหลักปรัชญาของสถาบันการเงินชุมชน

อรวรรณ สุทธิพิทักษ์ (2548) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดสงขลา และจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีตัวแปรอิสระคือ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ ด้านการดำเนินกลยุทธ์ ด้านการประเมินกลยุทธ์ ส่วนตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ และผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ คือ 1) ปัจจัยภาวะความเป็นผู้นำกลุ่มต้องทำงานเป็นทีม เสียสละ สร้างกำไร และเข้าใจเป้าหมายวัตถุประสงค์ รวมทั้งโครงสร้างกลุ่ม 2) ปัจจัยด้านการบริหารองค์การ เน้นความซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใสพร้อมกับบริหาร โดยมีกำไร จ่ายปันผลได้ต่อเนื่อง และ 3) ปัจจัยด้านการประเมินผลกลยุทธ์ คำนึงถึงภาพลักษณ์ของกลุ่ม ความเชื่อถือของสมาชิก การมีสมาชิกเพิ่มขึ้นและความผูกพันกับกลุ่ม

ไพรัช ไมตรีมิตร (2550) ศึกษา ผลการดำเนินงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์แม่บ้านเพื่อการผลิตบ้านส้มโฮง หมู่ 5 ตำบลโนนสวรรค์ อำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยฐานรากของชุมชน ศักยภาพผู้นำ การมีส่วนร่วมของสมาชิก ปัจจัยด้านระบบการบริหารจัดการและปัจจัยด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากองค์กรภายนอก ส่วนตัวแปรตาม คือปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการ ดำเนินงาน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานประกอบด้วย 1) ปัจจัยฐานรากองชุมชน มี 4 ประการ คือ มีวัตถุประสงค์ของการดำรงอยู่เหมือนกัน มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีการกระทำร่วมกัน มีการเรียนรู้ร่วมกัน 2) ศักยภาพผู้นำ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สร้างคณะทำงานที่มี 3) การมีส่วนร่วมของสมาชิกทำให้เกิดความคิดเห็นตรงกันและเป็นมติทำให้เกิดพลังความร่วมมือ 4) การบริหารจัดการ ที่ตอบสนองความต้องการของสมาชิก 5) การส่งเสริมสนับสนุนจากองค์กรภายนอกทำให้ชุมชนสามารถแก้ไขปัญหาให้คลี่คลายไปในทิศทางที่ดีขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์และสถาบันการเงินต่างๆสามารถสรุปถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การได้ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 2.4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ

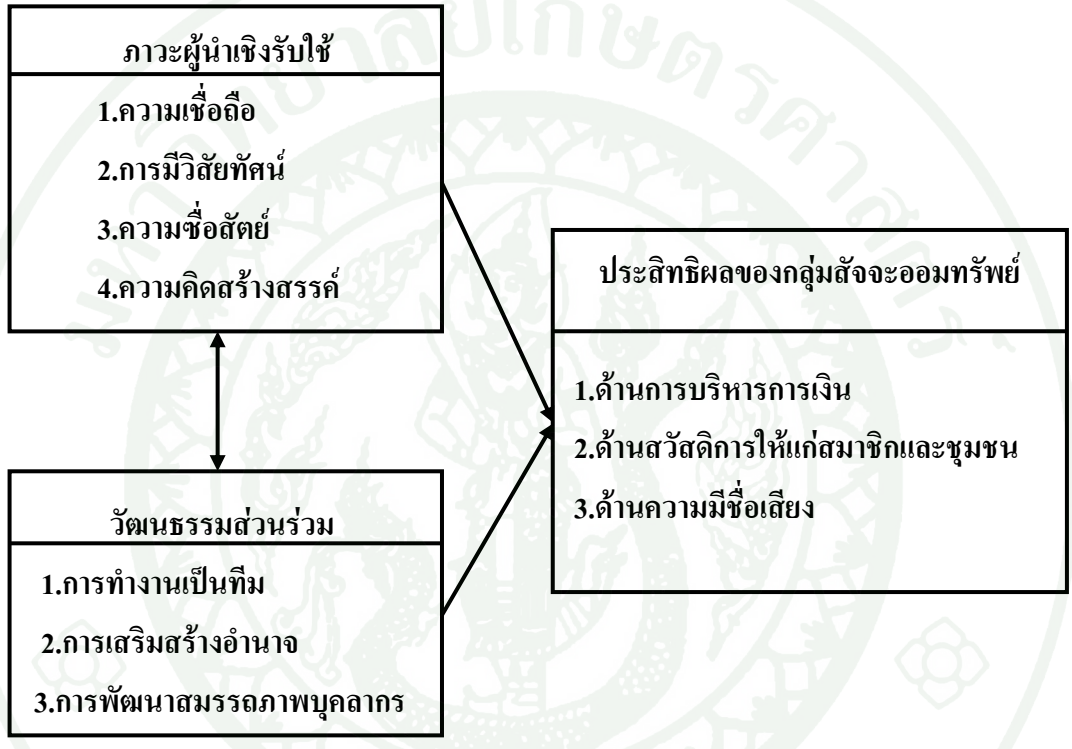
ผู้วิจัย / ปี พ.ศ.	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ			
	ภาวะผู้นำ	วัฒนธรรมองค์การ	ด้านผู้สนับสนุน	การบริหารจัดการ
เพ็ญพราว พิมสอน (2541)	✓	✓	✓	
วิรัตน์ ไชยชนะ (2543)	✓	✓	✓	
กนกกันต์ จรูญรักษ์ (2547)	✓	✓	✓	
อรวรรณ สุทธิพิทักษ์ (2548)	✓	✓		✓
จิราภรณ์ สุนทรพงษ์ภัทร(2548)	✓	✓		✓
เดโช พลายชุม (2549)	✓	✓	✓	✓
สุภาภรณ์ วงศ์รักตระกูล(2550)	✓	✓		✓
ไพรัช ไมตรีมิตร (2550)	✓	✓	✓	✓
วสันต์ ยศสมแสน (2550)	✓	✓	✓	✓
บังอร สิงห์ลอ (2551)	✓	✓	✓	✓
สาวิตรี ศรีปาน (2552)	✓	✓	✓	✓

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การและพบได้ในทุกวรรณกรรมที่ได้ศึกษามา คือ ปัจจัยภาวะผู้นำ และปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงใช้ทั้งสองปัจจัยนี้เป็นตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลขององค์การ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ในจังหวัดนครศรีธรรมราช” ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดไว้ดังนี้



ภาพที่ 2.13 กรอบแนวคิดปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ใน จังหวัดนครศรีธรรมราช และวัฒนธรรมส่วนร่วมก็มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ใน จังหวัดนครศรีธรรมราช

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ มีอิทธิพลต่อ วัฒนธรรมส่วนร่วม และวัฒนธรรมส่วนร่วมก็มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงรับใช้

สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ และวัฒนธรรมส่วนร่วม มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลต่อประสิทธิผล ของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

วิธีการเก็บข้อมูล

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งใช้การวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้การวัดในลักษณะการเก็บข้อมูลแบบครั้งเดียว ด้วยการใช้แบบสอบถาม ซึ่งต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย วิธีการสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ การวัด ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย และเกณฑ์ในการให้คะแนน การวัดความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงของเครื่องมือ การเก็บรวบรวม วิเคราะห์ ประมวลผล และนำเสนอข้อมูลโดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยคือ สมาชิก และกรรมการของกลุ่มออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ประสบผลสำเร็จโดยมีเงื่อนไขคือต้องเป็นกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ที่ได้รับการประเมินอยู่ในระดับ 3 หมายถึง กลุ่มที่มีผลการดำเนินงานดี มีระยะเวลาการก่อตั้งมากกว่า 10 ปี มีจำนวนเงินสัจจะสะสมมากกว่า 10 ล้านบาทและมีจำนวนสมาชิกมากกว่า 200 คนซึ่งมีกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่อยู่ในเงื่อนไขจำนวน 29 กลุ่ม 37,396 คนจากทั้งหมด 744 กลุ่ม 155,219 คนและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ 310 คน

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้พิจารณาถึงลักษณะข้อมูลที่จะต้องใช้สถิติวิเคราะห์ขั้นสูง คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง และการวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น โดยใช้สถิติไค - สแควร์ ที่ระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index: GFI) ระหว่างโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งนักสถิติส่วนใหญ่ได้สรุปถึงจำนวนของกลุ่มตัวอย่างว่า จากการศึกษาผลงานวิจัยที่ใช้ SEM จำนวน 72 งานวิจัยพบว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมคือ จำนวน 200 – 400 กลุ่มตัวอย่างซึ่งเหมาะสำหรับงานวิจัยที่มี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวแปรระหว่าง 10 – 15 ตัวแปร (Bentler and Chou, 1987; Loehlin, 1992; Mitchell, 1993; Hoyle, 1995; Jaccard and Wan, 1996; Stevens, 1996; Kling, 1998; Schumacker and Lomax, 2004)

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ที่วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติขั้นสูงและมีโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร สำหรับการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนพารามิเตอร์ทั้งสิ้น 10 พารามิเตอร์ ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยของนักสถิติใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมคือ จำนวน 200 – 400 กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเหมาะสำหรับงานวิจัยที่มีตัวแปรระหว่าง 10 – 15 ตัวแปรแต่เพื่อให้ได้ค่าสถิติที่ดี ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถาม จำนวน 325 ชุด ได้กลับมา 318 ชุด หลังจากตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล เหลือแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งสิ้น 310 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณใช้การสำรวจโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็น ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย เป็นแบบสอบถามปลายปิด แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ชื่อของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ที่อยู่ของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์

ส่วนที่ 2 เป็นความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำแนกเนื้อหาตามตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว คือ ด้านความเชื่อถือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นความคิดเห็น ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วมของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย และ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำแนกเนื้อหาตามตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม วัฒนธรรมเสริมสร้างอำนาจ และวัฒนธรรมการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากร จำนวน 12 ข้อ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนที่ 4 เป็นความรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำแนกเนื้อหาตามตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ ด้านการบริหารการเงินและสินเชื่อ ด้านสวัสดิการให้แก่สมาชิกและชุมชน และด้านความมีชื่อเสียง จำนวน 12 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. ข้อมูลทุติยภูมิ ซึ่งเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการประกอบของการทำวิจัยนั้นผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ วารสาร ข้อมูลทางอินเตอร์เน็ต วิทยานิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย และเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างนั้นๆ หลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทุกฉบับ มาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล แล้วจึงนำแบบสอบถามทั้งหมดไปวิเคราะห์ผลโดยใช้สถิติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำข้อมูลมาประมวลผล และนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาทดสอบกรอบแนวความคิดที่ได้มาจากข้อมูลทุติยภูมิ

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

จากแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ที่เป็นแบบสอบถาม ในการวิเคราะห์ตัวแปรด้านภาวะผู้นำเชิงรับใช้ วัฒนธรรมส่วนร่วม และประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลข้อมูลทุติยภูมิ โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัย แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ที่ศึกษา โดยตัวแปรที่เน้นได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลองค์การ

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์เนื้อหาจากข้อมูลที่ได้เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามโดยอาศัยทฤษฎี หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนงานวิจัยดังกล่าว

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ขั้นที่ 3 สร้างแบบสอบถามตามนิยามปฏิบัติการ โดยสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 44 ข้อ จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาให้อาจารย์ที่ควบคุมปริญญานิพนธ์ตรวจสอบ พร้อมทั้งปรับแก้ข้อคำถามตามคำแนะนำ

ขั้นที่ 4 นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เป็นผู้พิจารณาความสอดคล้องซึ่งเป็นความตรงเชิงเนื้อหา โดย ของแบบสอบถาม (Item - Objective Congruence: IOC) ให้เหมาะสมกับนิยามโดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ตรงตามนิยาม
ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ตรงตามนิยาม
ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ไม่ตรงตามนิยาม

โดยคัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC) ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ส่วนคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์ ต้องปรับปรุงตามข้อแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและค่าที่สูงแสดงถึงความน่าเชื่อถือที่มาก ค่าที่ได้ควรอยู่ระหว่าง 0.6 - 1.00 (กริช แรงสูงเนิน, 2554)

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ กับ กรรมการ และสมาชิกของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน

ขั้นที่ 6 นำแบบสอบถามไปหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item – total Correlation)

ขั้นที่ 7 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของ Cronbach

ขั้นที่ 8 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปจัดพิมพ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยตามจำนวนที่ต้องการซึ่ง ข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย และเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างนั้นๆ หลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทุกฉบับ มาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล แล้วจึงนำแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ทั้งหมดไปวิเคราะห์ผลโดยใช้สถิติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำข้อมูลมาประมวลผลเรียกว่าข้อมูลปฐมภูมิและนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาทดสอบกรอบแนวความคิดที่ได้มาจากข้อมูลทุติยภูมิ

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดกระทำข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

1. ตรวจสอบข้อมูล ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ และนำมาลงรหัส สำหรับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ตรวจให้คะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2. การวิเคราะห์แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยวิเคราะห์และแจกแจงรายละเอียดโดยใช้สถิติพรรณนา คือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ วัฒนธรรมส่วนร่วม และประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์

2.3 วิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ วัฒนธรรมส่วนร่วม และประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้สถิติวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

3. การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล

ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเพื่อศึกษาภาพรวมของโมเดลว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด ผู้วิจัยใช้สถิติเพื่อตรวจสอบ ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 3.1 ค่าสถิติที่เกี่ยวข้องในการประเมินความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

Fit Indices	Criteria
χ^2 (p value)	$0.05 < p \leq 1.00$: good fit; $0.01 \leq p \leq .05$: acceptable fit (Schermelleh – Engel, 2003)
χ^2/df	≤ 5.0 (Wheaton et al, 1977)
RMSEA	≤ 0.08 (0.10) (MacCallum et al, 1996)
90% CI on RMSEA	Left boundary of CI ≤ 0.08 (0.10)
CFI	≥ 0.95 (Hu and Bentler, 1999)
SRMR	≤ 0.08 (Hu and Bentler, 1999)
PNFI	. ≥ 60 (0.50) : for comparison model (Garson, 2009)

Hooper, D., Coughlan, J. and Mullen, M. R. ได้เสนอแนะไว้ว่าดัชนีความเหมาะสม (Fit Indices) ที่รายงานในงานวิจัยควรประกอบไปด้วย 1) Chi-Square statistic 2) p value of Chi-Square 3) degrees of freedom 4) RMREA 5) SRMR 7) CFI and 8) parsimony fit index เช่น PNFI. (Hooper, Coughlan, and Mullen, 2008: 56 อ้างใน พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, 2554)

อย่างไรก็ตามในการใช้ดัชนีความเหมาะสมก็มีข้อควรระวังด้วยเช่นกัน คือ 1) ค่าดัชนีความเหมาะสมไม่ได้รับรองว่าตัวแบบที่เหมาะสมนั้นจะมีคุณประโยชน์หรือไม่อย่างไร 2) ค่าดัชนีที่แสดงให้เห็นถึงความเหมาะสมของตัวแบบ ไม่ได้พิสูจน์ว่าตัวแบบนั้นดีหรือไม่ดีอย่างไร เพียงแต่บอกว่าตัวแบบนั้นๆมีความสอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บมา มากน้อยเพียงใดเท่านั้น ซึ่งในความเป็นจริงก็อาจจะมีตัวแบบที่สอดคล้องดีกว่าก็ได้ 3) ค่าดัชนีความเหมาะสมนั้นมีหลายเกณฑ์ ดังนั้นการใช้เกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่งนั้น จึงขึ้นอยู่กับแนวคิดของนักวิจัยซึ่งอาจจะแตกต่างกันก็ได้ 4) กรณีที่ค่าดัชนีให้ผลลัพธ์ขัดแย้งกัน ก็จะก่อให้เกิดความสับสนในการตีความได้ และ 5) เป็นข้อควรระวัง คือ ค่าดัชนีความเหมาะสมควรนำมาใช้เพียงเป็นเกณฑ์เริ่มต้นในการตัดสินความเหมาะสมของตัวแบบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จัดเก็บมาเท่านั้น แต่ไม่ควรเป็นเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจว่าตัวแบบนั้นสอดคล้องหรือแตกต่างจากตัวแบบทางทฤษฎีหรือไม่อย่างไร กล่าวคือนักวิจัยไม่สามารถที่จะประเมินหรือตีความผลลัพธ์ที่ได้จากค่าดัชนีความเหมาะสม โดยไม่ตระหนักหรือคำนึงถึง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในงานวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากค่าดัชนีความเหมาะสมเป็นเพียงค่าทางสถิติที่คำนวณมาจากข้อมูลที่ได้จัดเก็บมาเท่านั้น ดังนั้นความก้าวหน้าทางศาสตร์อาจจะถูกขวางกั้นได้ถ้าให้ความสำคัญเพียงแค่ค่าดัชนีความเหมาะสมโดยไม่คำนึงถึงประเด็นอื่นๆ (Diamantopoulos and Siguaw, 2000: 82 อ้างใน พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, 2554)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาถึง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัย ซึ่งสามารถนำมาเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปรความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. อักษรย่อที่ใช้แทนตัวแปร

ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous latent variable) ได้แก่

SL แทน ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ วัดจากตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร คือ

SL_CD แทน ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ด้านความเชื่อถือ

SL_VS แทน ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ด้านการมีวิสัยทัศน์

SL_IT แทน ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ด้านความซื่อสัตย์

SL_CT แทน ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ด้านความคิดสร้างสรรค์

IC แทน วัฒนธรรมส่วนร่วมวัดจากตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร คือ

IC_TO แทน วัฒนธรรมส่วนร่วมด้านการทำงานเป็นทีม

IC_EP แทน วัฒนธรรมส่วนร่วมด้านเสริมสร้างอำนาจ

IC_DC แทน วัฒนธรรมส่วนร่วมด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากร

ตัวแปรแฝงภายใน(Endogenous latent variable) ได้แก่

OE แทน ประสิทธิผลองค์การวัดจากตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร คือ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

OE_FM แทน ประสิทธิผลองค์การด้านการบริหารการเงิน

OE_BM แทน ประสิทธิผลองค์การด้านสวัสดิการให้แก่สมาชิกและชุมชน

OE_RO แทน ประสิทธิผลองค์การด้านความมีชื่อเสียงขององค์การ

2. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ

M	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Min	แทน	ค่าต่ำสุด
Max	แทน	ค่าสูงสุด
SKEW	แทน	ค่าความเบ้ (skewness)
KUR	แทน	ค่าความโด่ง (kurtosis)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
α	แทน	ค่าสัมประสิทธิแอลฟ่า (Cronbach alpha)
λ	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
t	แทน	ค่าสถิติที
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Square multiple correlation) หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
ρc	แทน	ค่าความเชื่อถือได้ของตัวแปรแฝง (Construct reliability)
ρv	แทน	ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยของตัวแปรที่สกัดได้ด้วยองค์ประกอบ (average variance extracted)
χ^2	แทน	ค่าสถิติไคสแคว์
df	แทน	ค่าองศาอิสระ (Degree of freedom)
RMSEA	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์
SRMR	แทน	ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
NNFI	แทน	Nonnormal fit idex
CFI	แทน	ดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. ลักษณะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

จากการแจกแบบสอบถามจำนวน 325 ชุด ได้กลับมา 318 ชุด หลังจากตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล เหลือแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งสิ้น 310 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.38 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์แสดงสถานภาพของ คณะกรรมการและสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นค่าความถี่ และร้อยละ ปรากฏผลวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.1 และ ตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละ ของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลสถานภาพ	**จำนวน(คน)**	**ร้อยละ**
เพศ		
ชาย	128	41.30
หญิง	182	58.70
รวม	310	100.00
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	49	15.80
31-40 ปี	76	24.50
41-50 ปี	96	31.00
51-60 ปี	60	19.40
มากกว่า 60 ปี	29	9.40
รวม	310	100.00

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลสถานภาพ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
การศึกษาสูงสุด		
ประถมศึกษา	82	26.50
มัธยมศึกษาตอนต้น	72	23.20
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	67	21.60
อนุปริญญา / ปวส.	41	13.20
ปริญญาตรี	45	14.50
สูงกว่าปริญญาตรี	2	0.60
อื่นๆ	1	0.30
รวม	310	100.00
อาชีพ		
ค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว	114	36.80
เกษตรกรรม	77	24.80
รับจ้าง / พนักงานเอกชน	74	23.90
รับราชการ / รัฐวิสาหกิจ	21	6.80
อื่นๆ	24	7.70
รวม	310	100.00
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 5,000 บาท	40	12.90
5,001-10,000 บาท	166	53.50
10,001-15,000 บาท	65	21.00
15,001-20,000 บาท	24	7.70
มากกว่า 20,000บาท	15	4.80
รวม	310	100.00

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.1 พบว่าคณะกรรมการและสมาชิกของกลุ่มออมทรัพย์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 310 คน เมื่อจำแนกตามเพศพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 58.70 เพศชายจำนวน 128 คิดเป็นร้อยละ 41.30 และมีอายุระหว่าง 41 ถึง 50 ปี มากที่สุด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 31 และมีระดับการศึกษา ประถมศึกษาจำนวน 82 คน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 26.50 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเหล่านี้มีอาชีพค้าขายหรือธุรกิจส่วนตัวเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 36.80และมีรายได้ต่อเดือน 5,001- 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.50

2. ค่าสถิติพื้นฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผู้วิจัยวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง ของตัวแปรเพื่อตรวจสอบลักษณะการกระจายและแจกแจงของตัวแปร ตามตารางที่ 4.2 และ ตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ตัวแปร	*M*	*SD*	MIN	MAX	SKEW	KUR
ภาวะผู้นำเชิงรับใช้						
ด้านความเชื่อถือ	4.42	0.38	3.20	5.00	-0.37	-0.30
ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.45	0.37	3.20	5.00	-0.33	-0.13
ด้านความซื่อสัตย์	4.38	0.38	3.00	5.00	-0.35	0.02
ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.39	0.39	3.00	5.00	-0.38	0.12
วัฒนธรรมส่วนร่วม						
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.36	0.40	3.00	5.00	-0.28	-0.20
ด้านเสริมสร้างอำนาจ	4.42	0.41	3.00	5.00	-0.52	0.47
ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากร	4.36	0.41	3.00	5.00	-0.25	0.14

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ตัวแปร	*M*	*SD*	MIN	MAX	SKEW	KUR
ประสิทธิผลองค์การ						
ด้านการบริหารการเงิน	4.46	0.39	3.00	5.00	-0.41	0.08
ด้านสวัสดิการให้แก่สมาชิกและชุมชน	4.42	0.39	3.00	5.00	-0.46	0.20
ด้านความมีชื่อเสียงขององค์การ	4.47	0.43	3.00	5.00	-0.51	0.08

จากผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยรวมของตัวแปรที่ศึกษาอยู่ในช่วง 4.36 ถึง 4.47 ส่วนใหญ่อยู่ระดับสูง โดยตัวแปรประสิทธิผลองค์การด้านความมีชื่อเสียงขององค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับสูงที่สุด (M = 4.47) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.37 ถึง 0.43 และเมื่อพิจารณาค่าความเบ้ของตัวแปรในภาพรวมอยู่ในช่วง -0.52 ถึง -0.25 ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นลบ (เบ้ซ้าย) ซึ่งหมายความว่าข้อมูลส่วนใหญ่มีค่าสูงกว่าค่าเฉลี่ย และเมื่อพิจารณาค่าความโด่งพบว่า ในภาพรวมอยู่ในช่วง -0.13 ถึง 0.47 ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นบวก(โด่งกว่าปกติ) ซึ่งช่วงค่าตัวเลข -3.0 ถึง + 3.0 จะแสดงถึงการกระจายข้อมูลใกล้เคียงโค้งปกติ (กริช แรงสูงเนิน, 2554)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

	ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์อย่างง่าย									
	SL_CD	SL_VS	SL_IT	SL_CT	IC_TO	IC_EP	IC_DC	OE_FM	OE_BM	OE_RO
SL_CD	1									
SL_VS	.677**	1								
SL_IT	.615**	.565**	1							
SL_CT	.584**	.586**	.717**	1						
IC_TO	.434**	.436**	.518**	.554**	1					
IC_EP	.479**	.509**	.571**	.619**	.561**	1				
IC_DC	.462**	.454**	.542**	.524**	.593**	.626**	1			
OE_FM	.461**	.442**	.393**	.390**	.407**	.384**	.318**	1		
OE_BM	.462**	.453**	.477**	.416**	.424**	.418**	.458**	.624**	1	
OE_RO	.459**	.461**	.427**	.430**	.350**	.476**	.370**	.658**	.647**	1
α	.729	.716	.731	.748	.714	.745	.729	.678	.655	.812

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตาราง ที่4.3 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรสังเกต พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงรับใช้ด้านความซื่อสัตย์ (SL_IT) กับตัวแปรภาวะผู้นำเชิงรับใช้ด้านความคิดสร้างสรรค์ (SL_CT) มีค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์อย่างง่าย เท่ากับ 0.717 รองลงมาคือตัวแปรภาวะผู้นำเชิงรับใช้ด้านความเชื่อถือ (SL_CD) กับตัวแปรภาวะผู้นำเชิงรับใช้ด้านการมีวิสัยทัศน์ (SL_VS) มีค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์อย่างง่าย เท่ากับ 0.677 และตัวแปรประสิทธิผลองค์การด้านการบริหารการเงิน (OE_FM) กับตัวแปรประสิทธิผลองค์การด้านความมีชื่อเสียงขององค์การ (OE_RO) มีค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์อย่างง่าย เท่ากับ 0.658 ตามลำดับ และพบว่าทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

การทดสอบความค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมด้วยการหาค่าสัมประสิทธิแอลฟ่า โดยใช้วิธีของครอนบาค (รายละเอียดอยู่ใน ภาคผนวก ง) พบว่าแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าอยู่ระหว่าง 0.655 ถึง 0.812 โดยมีตัวแปรประสิทธิผลองค์การด้านความมีชื่อเสียง ขององค์การ (OE_RO) มีค่าสูงที่สุด เท่ากับ 0.812 และ ประสิทธิผลองค์การด้านสวัสดิการให้แก่สมาชิก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

และชุมชน (OE_BM) มีค่าความน่าเชื่อถือต่ำสุด เท่ากับ 0.655 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่เหมาะสมมีค่าเท่ากับ 0.60 ถึง 1.00 (กริช แรงสูงเนิน, 2554)

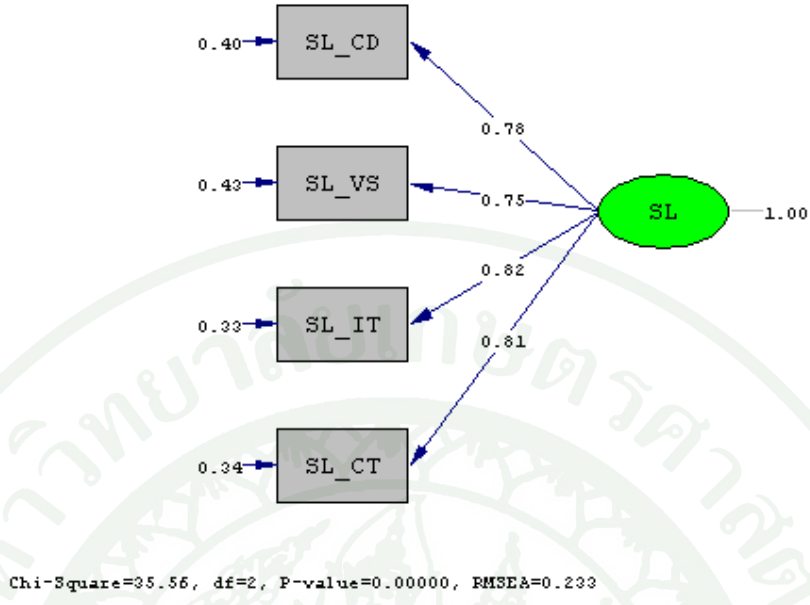
3. การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงรับใช้ วัฒนธรรมส่วนร่วม และประสิทธิผลองค์การ ของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลวัดด้วยตัวแปรสังเกตโดยใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยผู้วิจัยจำแนกการวิเคราะห์ออกเป็น 3 โมเดล ได้แก่ โมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงรับใช้ โมเดลการวัดวัฒนธรรมส่วนร่วม และโมเดลการวัดประสิทธิผลองค์การ มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ในภาพรวมดังนี้

3.1 การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลภาวะผู้นำเชิงรับใช้

ผู้วิจัยพิจารณาองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ตัวแปรแฝง ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ ของกรรมการ ของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่วัดจากตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ด้านความเชื่อถือ (SL_CD) ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ด้านการมีวิสัยทัศน์ (SL_VS) ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ด้านความซื่อสัตย์ (SL_IT) และ ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ด้านความคิดสร้างสรรค์ (SL_CT) ได้ผลตามภาพที่ 4.1 พบว่า 1) χ^2 (p value) เท่ากับ 0.00 2) χ^2/df เท่ากับ 17.78 3) RMSEA เท่ากับ 0.23 4) 90% CI on RMSEA เท่ากับ (0.17;0.30) 5) SRMR เท่ากับ 0.04 และ 6) PNFI เท่ากับ 0.32 ซึ่งมีค่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงต้องมีการปรับปรุงเพื่อให้ได้ตัวแบบที่เหมาะสม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาพที่ 4.1 ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลภาวะผู้นำเชิงรับใช้ก่อนปรับโมเดล

ตารางที่ 4.4 ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลภาวะผู้นำเชิงรับใช้ก่อนปรับโมเดล

Variables	Lambda (λ)	Theta (θ)	*t*	R^2	ρ_c	ρ_v
SL_CD	0.778**	0.395	15.376	0.605	0.869	0.624
SL_VS	0.752**	0.434	14.688	0.566		
SL_IT	0.818**	0.332	16.502	0.668		
SL_CT	0.811**	0.343	16.311	0.657		

χ^2 = 35.56, *df* = 2, *p* = 0.00000, RMSEA= 0.233, NNFI = 0.860, CFI = 0.953, RMR = 0.0412

หมายเหตุ: Lambda (λ) และ Theta (θ) คือค่า Complete Standardized Solution; *t* value คือค่าของแต่ละλ โดย *t* value ≥ 1.960 แต่ < 2.576 มีระดับนัยสำคัญทางสถิติในระดับ = 0.05 และ *t* value ≥ 2.576 มีระดับนัยสำคัญทางสถิติในระดับ = 0.01

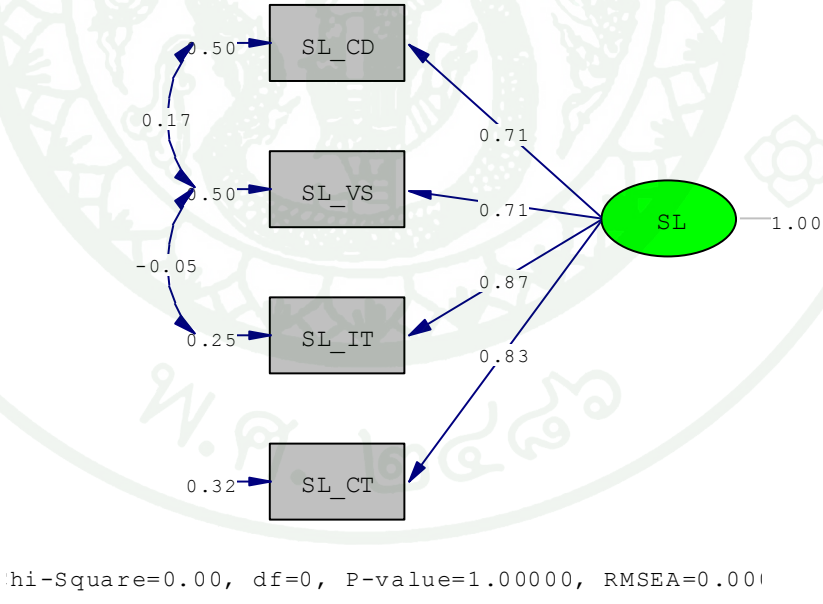
** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.4 พบว่าโมเดลการวัด ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีค่าความเชื่อถือได้ของตัวแปรแฝง (ρ_c) เท่ากับ 0.869 (มากกว่า 0.60) และค่าเฉลี่ย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความแปรปรวนที่สกัดได้ (ρ_v) เท่ากับ 0.624 เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตทุกตัวมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.752 ถึง 0.818 โดยมีภาวะผู้นำเชิงรับใช้ด้านความซื่อสัตย์ (SL_IT) มากที่สุด เท่ากับ 0.818 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ด้านความคิดสร้างสรรค์ (SL_CT) เท่ากับ 0.811 และภาวะผู้นำเชิงรับใช้ด้านความเชื่อถือ (SL_CD) และภาวะผู้นำเชิงรับใช้ด้านการมีวิสัยทัศน์ (SL_VS) เท่ากับ 0.778 และ 0.752 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรสังเกต (R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.566 ถึง 0.668 ตัวแปรที่มีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุดคือ ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ด้านความซื่อสัตย์ เท่ากับ 0.668 ซึ่ง ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความเชื่อถือ และด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากการวิเคราะห์ข้างต้นพบว่าปัจจัยภาวะผู้นำเชิงรับใช้มีเพียงบางองค์ประกอบที่ถูกทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติภายใต้บริบทที่กำลังศึกษาจึงต้องผ่านการปรับปรุงเพื่อให้ได้ตัวแบบที่เหมาะสม ซึ่งพิจารณาจากค่า Modification Index (MI) โดยในที่นี้เลือกปรับที่ค่า SL_VS สัมพันธ์กับ SL_CD และ ปรับที่ค่า SL_IT สัมพันธ์กับ SL_VS



ภาพที่ 4.2 ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลภาวะผู้นำเชิงรับใช้หลังปรับโมเดล

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4.5 ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อน และหลังปรับโมเดลการวิจัย

ค่าดัชนี	ระดับการยอมรับ	ก่อนปรับ	ผล	หลังปรับ	ผล
χ^2 (p value)	$0.05 < p \leq 1.00$: good fit; $0.01 \leq p \leq .05$: acceptable fit	0.00	×	1.00	✓
χ^2/df	≤ 5.0	17.78	×	0.00	✓
RMSEA	≤ 0.08 (0.10)	0.23	×	0.00	✓
90% CI on RMSEA	Left boundary of CI ≤ 0.08 (0.10)	(0.17;0.30)	×	-	✓
CFI	≥ 0.95	0.95	✓	-	✓
SRMR	≤ 0.08	0.04	×	-	✓
PNFI	≥ 60 (0.50)	0.32	×	-	✓

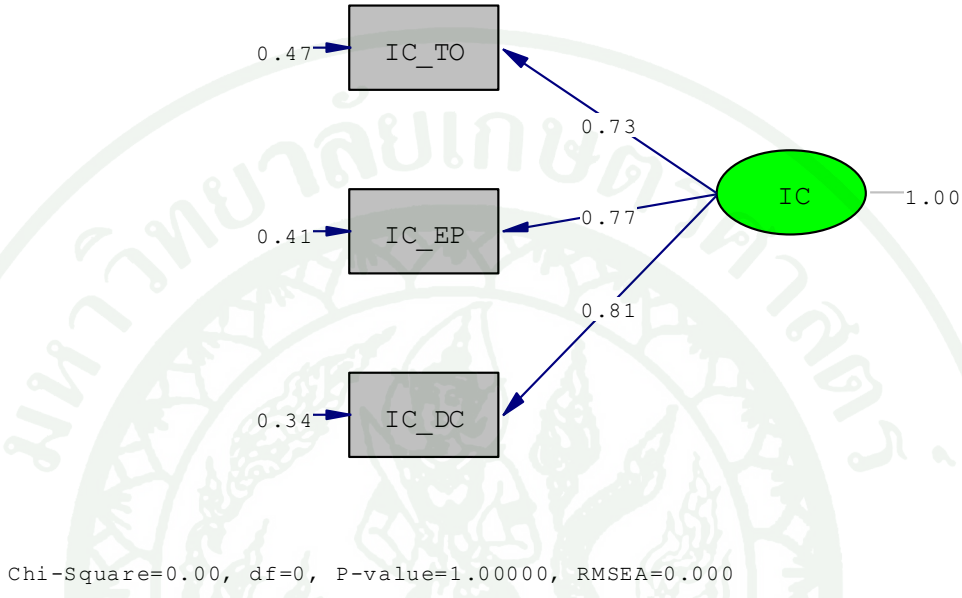
การพิจารณาดัชนีความเหมาะสม (Fit Indices) ของตัวแบบความตรงเชิงโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ผ่านการปรับปรุงแล้ว พบว่า ตัวแบบที่ปรับปรุงสอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บภายใต้บริบทที่กำลังศึกษาอยู่ Perfect Fit เหตุผลที่เลือกปรับค่า SL_VS สัมพันธ์กับ SL_CD สามารถอธิบายได้ว่าถ้าผู้นำมีวิสัยทัศน์ ก็จะทำให้เกิดความเชื่อถือกับสมาชิกของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ และ ปรับที่ค่า SL_IT สัมพันธ์กับ SL_VS สามารถอธิบายได้ว่าถ้าผู้นำมีความซื่อสัตย์ ก็จะมีวิสัยทัศน์ในการบริหาร

3.2 การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลวัฒนธรรมส่วนร่วม

ผู้วิจัยพิจารณาองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ตัวแปรแฝงวัฒนธรรมส่วนร่วม ของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่วัดจากตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร คือวัฒนธรรมส่วนร่วมด้านการทำงานเป็นทีม (IC_TO) วัฒนธรรมส่วนร่วมด้านเสริมสร้างอำนาจ (IC_EP) และวัฒนธรรมส่วนร่วมด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากร (IC_DC) พบว่า $\chi^2 = 0.00$, $df = 0$, $p =$

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1.000 ,RMSEA= 0.000 แสดงว่ามีความตรงเชิงโครงสร้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 4.3 และตารางที่ 4.6



ภาพที่ 4.3 การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลวัฒนธรรมส่วนร่วม

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.6 พบว่าโมเดลวัฒนธรรมส่วนร่วมสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีค่าความเชื่อถือได้ของตัวแปรแฝง (ρ_c) เท่ากับ 0.815 (มากกว่า 0.60) และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (ρ_v) เท่ากับ 0.595 (มากกว่า 0.50) เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตทุกตัวมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.728 ถึง 0.814 โดยมีวัฒนธรรมส่วนร่วมด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากร (IC_DC) มากที่สุด เท่ากับ 0.814 รองลงมาคือ วัฒนธรรมส่วนร่วมด้านเสริมสร้างอำนาจ (IC_EP) เท่ากับ 0.770 และวัฒนธรรมส่วนร่วม ด้านการทำงานเป็นทีม (IC_TO) เท่ากับ 0.728 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรสังเกต (R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.53 ถึง 0.662 ตัวแปรที่มีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุดคือ วัฒนธรรมส่วนร่วมด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากร เท่ากับ 0.662 ซึ่งทุกค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สรุปได้ว่าโมเดลการวัดวัฒนธรรมส่วนร่วมของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร คือ วัฒนธรรมส่วนร่วมด้าน การทำงานเป็นทีม ด้านเสริมสร้างอำนาจและด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4.6 ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลวัฒนธรรมส่วนร่วม

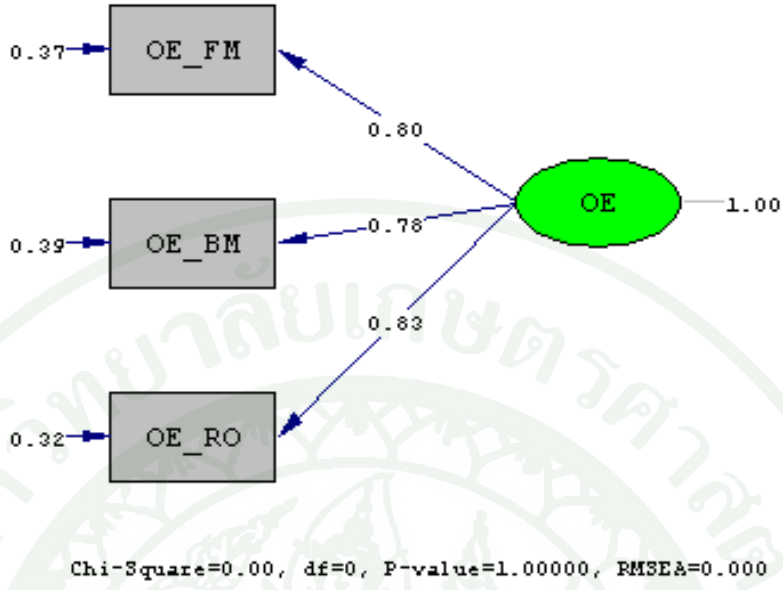
Variables	Lambda (λ)	Theta (θ)	t	R^2	ρc	ρv
IC_TO	0.728**	0.470	13.333	0.530	0.815	0.595
IC_EP	0.770**	0.408	14.160	0.592		
IC_DC	0.814**	0.338	15.060	0.662		
χ^2 = 0.00, *df* = 0, *p* = 1.00000, RMSEA= 0.000						

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

3.3 การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลประสิทธิผลองค์การ

ผู้วิจัยพิจารณาองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ตัวแปรแฝงประสิทธิผลองค์การ ของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่วัดจากตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร คือประสิทธิผลองค์การด้านการบริหารการเงิน (OE_FM) ประสิทธิผลองค์การด้านสวัสดิการให้แก่สมาชิกและชุมชน (OE_BM) และประสิทธิผลองค์การด้านความมีชื่อเสียง ขององค์การ (OE_RO) พบว่า χ^2 = 0.00, *df* = 0, *p* = 1.00000, RMSEA= 0. 000 แสดงว่าความตรงเชิงโครงสร้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 4.4 และตารางที่ 4.7

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาพที่ 4.4 ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลประสิทธิผลองค์การ

ตารางที่ 4.7 ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลประสิทธิผลองค์การ

Variables	Lambda (λ)	Theta (θ)	t	R^2	ρc	ρv
OE_FM	0.796**	0.366	15.364	0.634	0.844	0.643
OE_BM	0.783**	0.386	15.067	0.614		
OE_RO	0.826**	0.317	16.071	0.683		
$\chi^2 = 0.00$, $df = 0$, $p = 1.00000$, RMSEA= 0.000						

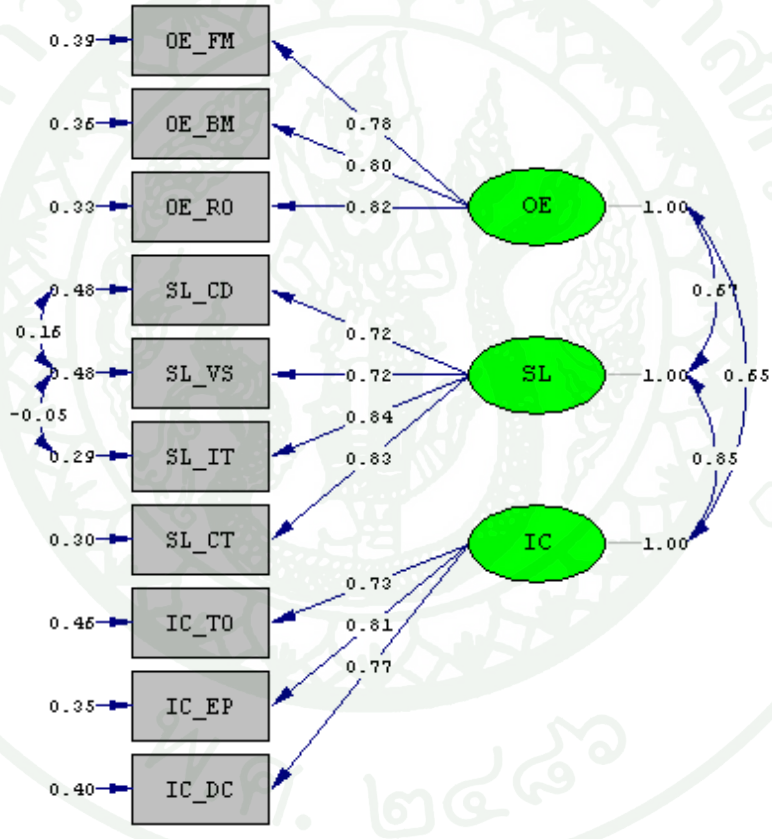
** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.8 พบว่าโมเดลประสิทธิผลองค์การสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีค่าความเชื่อถือได้ของตัวแปรแฝง (ρc) เท่ากับ 0.844 (มากกว่า 0.60) และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (ρv) เท่ากับ 0.643 (มากกว่า 0.50) เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตทุกตัวมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.783 ถึง 0.826 โดยมี ประสิทธิผลองค์การด้านความมีชื่อเสียง ขององค์การ มากที่สุด เท่ากับ 0.826 รองลงมาคือ ประสิทธิผลองค์การด้านการบริหารการเงิน เท่ากับ 0.796 และประสิทธิผลองค์การด้านสวัสดิการให้แก่สมาชิกและชุมชน 0.783 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากร ณ์ของตัวแปรสังเกต (R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.614 ถึง 0.683 ตัวแปรที่มี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สัมประสิทธิ์การพยากร ณ์สูงสุดคือประสิทธิผลองค์การด้านความมีชื่อเสียง ขององค์การ เท่ากับ 0.683 ซึ่งทุกค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สรุปได้ว่าโมเดลการวัดประสิทธิผลองค์การของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร คือ ประสิทธิผลองค์การด้านการบริหารการเงิน ด้านสวัสดิการให้แก่สมาชิกและชุมชน และด้านความมีชื่อเสียงขององค์การ

4. การประเมินตัวแบบสมการโครงสร้างในภาพรวม



ภาพที่ 4.5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงรับใช้ แนวคิดวัฒนธรรมส่วนร่วม กับแนวคิด ประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในภาพรวม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

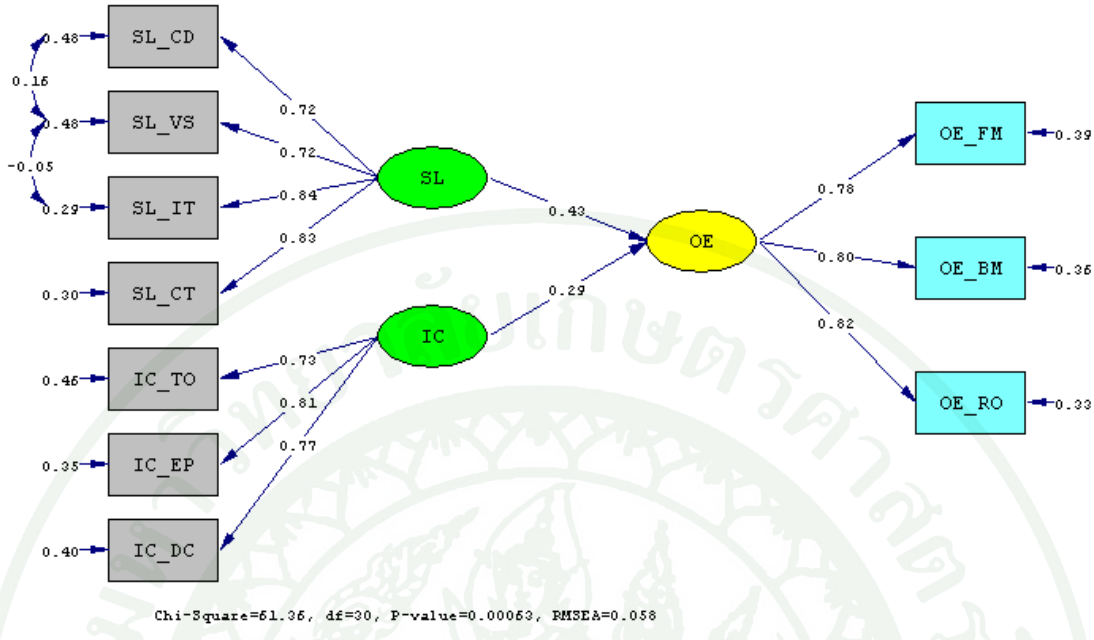
ตารางที่ 4.8 ค่าสหสัมพันธ์ หรือค่า Φ ระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำเชิงรับใช้ แนวคิดวัฒนธรรมส่วนร่วม กับแนวคิดประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในภาพรวม

	OE	SL	IC
OE			
SL	0.67**		
IC	0.65**	0.85**	

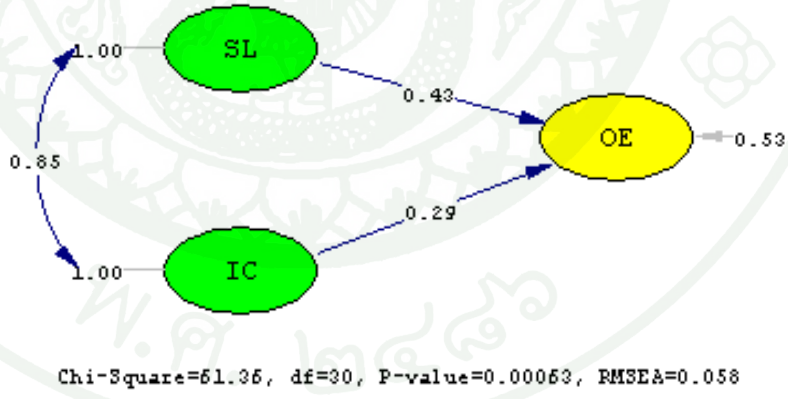
หมายเหตุ: * = $p < 0.05$, ** = $p < 0.01$

เป็นการสรุปภาพรวมในแนวคิด จากภาพที่ 4.5 และตารางที่ 4.8 ได้แสดงให้เห็นถึงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดที่ถูกนำมาทดสอบซึ่งพบว่า แนวคิดภาวะผู้นำเชิงรับใช้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับแนวคิดประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\Phi = 0.67$, $p < 0.01$) และในขณะเดียวกันแนวคิดภาวะผู้นำเชิงรับใช้ ก็มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับแนวคิดวัฒนธรรมส่วนร่วม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\Phi = 0.85$, $p < 0.01$) และยังพบว่าแนวคิดวัฒนธรรมส่วนร่วมก็ยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับแนวคิดประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\Phi = 0.65$, $p < 0.01$) เช่นเดียวกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาพที่ 4.6 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำเชิงรับใช้และแนวคิดวัฒนธรรมส่วนร่วมกับแนวคิดประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในภาพรวม



ภาพที่ 4.7 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำเชิงรับใช้และแนวคิดวัฒนธรรมส่วนร่วมกับแนวคิดประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในภาพรวมแสดงเฉพาะตัวแบบโครงสร้าง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4.9 ชุดของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำเชิงรับใช้ วัฒนธรรมส่วนร่วม และแนวคิดประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในภาพรวม

Endogenous Variables: (ETA)	Path: (KSI → ETA)	Gamma (γ)	*t* values	R^2
OE	SL → OE	0.426**	3.011	0.472
	IC → OE	0.287**	2.017	

หมายเหตุ: * = $p < 0.05$, ** = $p < 0.01$

จากภาพที่ 4.6 และ 4.7 และตารางที่ 4.9จะพบว่า แนวคิดภาวะผู้นำเชิงรับใช้ (SL) จะมีอิทธิพลต่อแนวคิดประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ (OE) อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (SL → OE , $\gamma = 0.426$, $p < 0.01$) แต่แนวคิดวัฒนธรรมส่วนร่วม (IC) กลับมีอิทธิพลต่อแนวคิดประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ (OE) ในระดับต่ำกว่าแนวคิดภาวะผู้นำเชิงรับใช้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (IC → OE , $\gamma = 0.287$, $p < 0.01$) และพบว่าสัดส่วนของความแปรปรวนที่สามารถถูกอธิบายและทำนายได้ด้วยสมการถดถอย มีค่าเท่ากับ 0.472 ($R^2 = 0.472$) ซึ่งหมายความ 47.20% ของค่าความแปรปรวนในแนวคิดประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ (OE) สามารถถูกอธิบายและทำนายโดย แนวคิดภาวะผู้นำเชิงรับใช้ (SL) และแนวคิดวัฒนธรรมส่วนร่วม (IC) ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อวิจารณ์

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยนำเสนอข้อวิจารณ์ผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1.อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงรับใช้ที่มีผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช และวัฒนธรรมส่วนร่วมที่มีผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

จากสมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช และวัฒนธรรมส่วนร่วมมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการทดสอบพบว่า ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ และวัฒนธรรมส่วนร่วมก็มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ในจังหวัดนครศรีธรรมราชเช่นกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เป็นผลมาจากการที่มีผู้นำที่มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความคิดสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ทำให้ได้รับความเชื่อถือจากสมาชิกของกลุ่ม ส่งผลให้ประสิทธิผลของกลุ่มดีขึ้น จิรวรรณ เล่งพานิชย์ (2554) ความสำเร็จในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ก็ยังเกิดจากปัจจัยภาวะความเป็นผู้นำกลุ่มที่มีการทำงานเป็นทีม มีความเสียสละทำงานด้วยความโปร่งใสส่งผลให้การบริหารกลุ่มมีกำไร สามารถจ่ายเงินปันผลได้ต่อเนื่องทำให้กลุ่มมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อสมาชิกและเมื่อสมาชิกมีความเชื่อถือในตัวผู้นำและรู้สึกผูกพันกันในกลุ่มทำให้สามารถเพิ่มจำนวนสมาชิกพร้อมกับเพิ่มยอดจำนวนเงินออมได้ ซึ่งจะส่งผลทำให้ประสิทธิผลของกลุ่มดีขึ้น อรวรรณ สุทธิพิทักษ์ (2548) และการที่ผู้นำกลุ่มมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทำให้เกิดคณะทำงานที่มีความสามารถส่งผลให้การพัฒนาของกลุ่มสอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกรวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาของกลุ่มและของชุมชนที่กลุ่มตั้งอยู่ได้ ซึ่งจะส่งผลทำให้ประสิทธิผลของกลุ่มดีขึ้น ไพรัช ไมตรีมิตร (2550)

และวัฒนธรรมส่วนร่วม มีอิทธิพลทางตรงต่อ ประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์เทพ จันทสุวรรณ (2554) ซึ่งศึกษาตัวแปร วัฒนธรรมส่วนร่วม กับประสิทธิผลขององค์การพบว่าวัฒนธรรมส่วนร่วมซึ่งมีองค์ประกอบคือ การทำงานเป็นทีม การเสริมสร้างอำนาจ และการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลองค์การ ส่วนงานวิจัยของ สมจินตนา คุ้มภัย (2553) พบว่าวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลองค์การคือ การให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีมมีการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารรวมทั้งมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์การด้านการมีส่วนร่วม ทำให้องค์การมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีม มีการทำงานที่มีมาตรฐาน มีการมอบหมายงาน ติดตามและประเมินผลงานมีการบริหารจัดการองค์การที่ดีส่งผลให้องค์การมีประสิทธิผลดีตามไปด้วย นันทิยา น้อยจันทร์ (2550) และวัฒนธรรมส่วนร่วมที่ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีการเอื้ออาทรและพึ่งพาอาศัยกัน มีการยอมรับกันและการไว้วางใจกันของสมาชิก ซึ่งจะส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลขององค์การ กาญจนา เกสร (2555)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2.ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมส่วนร่วม และวัฒนธรรมส่วนร่วมก็มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงรับใช้

จากสมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ มีอิทธิพลต่อ วัฒนธรรมส่วนร่วม และวัฒนธรรมส่วนร่วมก็มีอิทธิพล ต่อภาวะผู้นำเชิงรับใช้ ผลการทดสอบพบว่า ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ มีอิทธิพลทางบวกต่อ วัฒนธรรมส่วนร่วม และ วัฒนธรรมส่วนร่วม มีอิทธิพลทางบวกต่อ ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

การที่ผู้นำมีความซื่อสัตย์สุจริต มีความคิดสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ทำให้ได้รับความเชื่อถือจากสมาชิกของกลุ่มซึ่งส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมส่วนร่วมด้านการทำงานเป็นทีม การเสริมสร้างอำนาจ และการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมพล ชูสนุก (2552) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความรู้สึกผูกพันเป็นกลุ่ม วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการมีการมีนวัตกรรมที่เป็นไปในทางสร้างสรรค์ ซึ่งมีอิทธิพลทางบวกต่อภาวะผู้นำ ส่วนวิษุวัต มหิทธิกร (2550) ศึกษาภาวะผู้นำที่มีการกำหนดกลยุทธ์ และเป้าหมายขององค์การ มีการสื่อสารวิสัยทัศน์และพันธะกิจรวมทั้งนโยบายและวิธีการบริหารงานที่ชัดเจน มีความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อมุ่งความสำเร็จ มีอิทธิพลทางบวกต่อวัฒนธรรมองค์การที่มีค่านิยมร่วมขององค์การ มีการปฏิบัติงานเป็นทีม มีการสร้างสรรค์และพัฒนารวมทั้งให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และงานวิจัยของทิพย์พาพร มหาสินไพศาล (2553) ศึกษาภาวะผู้นำที่มีการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลซึ่งมีอิทธิพลทางบวกต่อวัฒนธรรมองค์การที่มีองค์ประกอบคือ ความไว้วางใจ ความร่วมมือ และการเรียนรู้ของสมาชิก

3. ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ และวัฒนธรรมส่วนร่วมมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

จากสมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ และวัฒนธรรมส่วนร่วมมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการทดสอบพบว่า ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ และวัฒนธรรมส่วนร่วมมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การที่ผู้นำมีความซื่อสัตย์สุจริต มีความคิดสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ทำให้ได้รับความเชื่อถือจากสมาชิกของกลุ่ม รวมทั้งการที่กลุ่มมีวัฒนธรรมส่วนร่วมด้านการทำงานเป็นทีม การเสริมสร้างอำนาจ และการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากร ส่งผลให้การบริหารกลุ่มมีกำไรสามารถเพิ่มสวัสดิการให้กับสมาชิกและชุมชนได้ ทำให้กลุ่มมีชื่อเสียงเป็นที่เชื่อถือ มีจำนวนสมาชิกและยอดเงินออมทรัพย์เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวรรณ สุทธิพิทักษ์ (2548) ส่วน สมจินตนา คุ้มภัย (2553) พบว่าวัฒนธรรมองค์การด้านการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำเชิงรับใช้ที่คอยแนะนำรวมทั้งสอนงานให้สมาชิกในทีมทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย และแก้ไขปัญหาได้ จะที่ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลองค์การ และอัมพล ชูสนุก (2552) พบว่าภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทำให้พนักงานเกิดความเชื่อถือ ส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันและต้องการจะทำงานเพื่อสร้างคุณค่าให้กับองค์การก่อให้เกิดความมีประสิทธิผลขององค์การต่อไป

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์ ของภาวะผู้นำเชิงรับใช้ วัฒนธรรมส่วนร่วม และประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับของ ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ และวัฒนธรรมส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ วัฒนธรรมส่วนร่วม และประสิทธิผล ของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของ ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ วัฒนธรรมส่วน และประสิทธิผลองค์การ ว่ามีลักษณะความสัมพันธ์อย่างไร และมีความสามารถในด้านการอธิบายและทำนายปรากฏการณ์ภายใต้บริบทของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้มากน้อยเพียงใด โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสืบค้น โดยอาศัยการตรวจสอบเอกสาร งานวิจัย ทฤษฎี และหาข้อมูลจากเอกสารและสิ่งอ้างอิงต่างๆที่มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา และใช้วิธีเชิงพรรณนา ซึ่งดำเนินการเก็บข้อมูลในรูปแบบของการวิจัยเชิงสำรวจด้วยการแจกแบบสอบถามจำนวน 325 ชุด ได้กลับมา 318 ชุด หลังจากตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล เหลือแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งสิ้น 310 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.38

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้มี 3 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) ตัวแปรแฝงภายนอก ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 4 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ด้านความเชื่อถือ (SL_CD) ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ด้านการมีวิสัยทัศน์ (SL_VS) ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ด้านความซื่อสัตย์ (SL_IT) และภาวะผู้นำเชิงรับใช้ด้านความคิดสร้างสรรค์ (SL_CT) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.729, 0.716, 0.731 และ 0.748 ตามลำดับ 2) ตัวแปรแฝงภายนอกวัฒนธรรมส่วนร่วม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัว คือ วัฒนธรรมส่วนร่วม ด้านการทำงานเป็นทีม (IC_TO) วัฒนธรรมส่วนร่วมด้านเสริมสร้างอำนาจ (IC_EP) และวัฒนธรรมส่วนร่วมด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากร (IC_DC) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.714, 0.745 และ 0.729 ตามลำดับ 3) ตัวแปรแฝงภายใน ประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัว คือ ประสิทธิผลองค์การด้านการบริหารการเงิน (OE_FM) ประสิทธิผลองค์การด้านสวัสดิการให้แก่สมาชิกและชุมชน (OE_BM) และประสิทธิผลองค์การด้านความมีชื่อเสียงขององค์การ (OE_RO) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.678, 0.655 และ 0.812 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เครื่องมือวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวความคิดของ Greenleaf (1996) และ Daft (2003) ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัฒนธรรมส่วนร่วม ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากงานวิจัยของ Denison (1990) ตอนที่ 4 ประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวความคิดของ พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2553) และ Gotsi and Wilson (2001)

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความโค้ง ความเบ้ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้โมเดลสมการโครงสร้าง

สรุปผลการวิจัย

1. สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.70 มีอายุระหว่าง 41 ถึง 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 31 และมีระดับการศึกษา ประถมศึกษาจำนวน 82 คนคิดเป็นร้อยละ 26.50 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเหล่านี้มีอาชีพค้าขายหรือธุรกิจส่วนตัวเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 36.80และมีรายได้ต่อเดือน 5,001- 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.50

2. ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ จะส่งผลประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ อยู่ในระดับสูงกว่าวัฒนธรรมส่วนร่วม

3. การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ วัฒนธรรมส่วนร่วม และประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่าโมเดลสม มติฐานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจาก ค่า χ^2/df เท่ากับ 2.045 ความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.058 ค่า 90% CI on RMSER เท่ากับ (0.037 ; 0.079) ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.991 ค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.034 และค่า PNFI เท่ากับ 0.655 ซึ่งทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาปัจจัยภาวะผู้นำเชิงรับใช้และวัฒนธรรมส่วนร่วม มีอิทธิพลทางบวกกับ ประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ อย่างมี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และภาวะผู้นำเชิงรับใช้และวัฒนธรรมส่วนร่วม มีอิทธิพลทางบวกซึ่งกันและกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรแฝงภายใน คือประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ พบว่า

4.1 ประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ได้รับอิทธิพลทางตรงจากภาวะผู้นำเชิงรับใช้ด้วยขนาดอิทธิพล 0.43 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และภาวะผู้นำเชิงรับใช้สามารถอธิบายประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ได้ร้อยละ 47.2

4.2 ประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ได้รับอิทธิพลทางตรงจากวัฒนธรรมส่วนร่วม ด้วยอิทธิพลเท่ากับ 0.29 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

4.3 ภาวะผู้นำเชิงรับใช้มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมส่วนร่วม และวัฒนธรรมส่วนร่วมมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงรับใช้ ด้วยขนาดอิทธิพล 0.85 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

สรุปได้ว่าผลการทดสอบอิทธิพล ของปัจจัยที่นำมาศึกษา คือ ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ วัฒนธรรมส่วนร่วม และประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ดังกล่าวข้างต้น เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้ง 3 ข้อ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากงานวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ดังนั้นแนวทาง หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การย่อมสะท้อนถึงประสิทธิผลขององค์การด้วย ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. มีการกำหนดนโยบายต่างๆเกี่ยวกับ ผู้นำหรือกรรมการของกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นด้านความเชื่อถือที่ผู้นำพยายามรับผิดชอบต่องานและทำงานจนสำเร็จทุกครั้งถึงแม้จะมีปัญหา ด้านการมีวิสัยทัศน์โดยที่ผู้นำจะกระตุ้นให้สมาชิกมีความรู้สึกพร้อมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มจนบรรลุเป้าหมาย ด้านความซื่อสัตย์ผู้นำจะบริหารภายใต้กฎระเบียบและข้อตกลงร่วมกันของกรรมการและสมาชิกกลุ่มโดยยึดถือความถูกต้องและมุ่งรักษาผลประโยชน์ของทางกลุ่ม ส่วนด้านความคิดสร้างสรรค์มีการพัฒนากลุ่มให้เข้มแข็งโดยมีขั้นตอนและระบบการทำงานที่มีแผนงานหรือข้อมูลที่มีคุณภาพ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดีต่อองค์การ

2. ผู้นำหรือกรรมการของกลุ่ม ควรมีการสนับสนุนให้ สมาชิกกลุ่มมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมโดยมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งร่วมกันเสนอแนะและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับกลุ่ม สนับสนุนให้มีวัฒนธรรมเสริมสร้างอำนาจโดยที่ให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม สนับสนุนให้มีการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากร โดยจัดอบรมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ให้สมาชิกและส่งเสริมให้สมาชิกมีการพัฒนาในอาชีพหลักและอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้อันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดีต่อองค์การ

3. จากการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การพบว่าความมีชื่อเสียงขององค์การมีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด นั่นแสดงให้เห็นว่าชื่อเสียงขององค์การเป็นตัวแทนในการบอกถึงคุณภาพและคุณค่าขององค์การที่แสดงและสามารถสื่อให้สมาชิกรับทราบและตอบสนองโดยทำให้เกิดการบอกต่อส่งผลให้มีการเพิ่มขึ้นของจำนวนสมาชิกและยอดเงินออม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงรับใช้และวัฒนธรรมส่วนร่วมที่มีต่อประสิทธิผลองค์การ ของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ที่ประสบผลสำเร็จในจังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป อาจ นำรูปแบบโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุผลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ประสบผลสำเร็จในจังหวัดอื่นๆ ทั้งที่อยู่ในภาคใต้และภาคอื่นๆของประเทศไทย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2.ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาถึงรูปแบบของภาวะผู้นำและรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ รวมทั้งศึกษาองค์ประกอบที่เหมาะสมในแต่ละรูปแบบของภาวะผู้นำ และรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การนั้นๆด้วย

3. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์นอกเหนือจากปัจจัยภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การ อันได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านผู้สนับสนุนจากภายนอก เป็นต้น เพราะจากการวิจัย ครั้งนี้พบว่า ภาวะผู้นำเชิงรับใช้สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลองค์การได้เพียงร้อยละ 47.20 แสดงว่ายังมีตัวแปรอื่นที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลองค์การได้อีก ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป อาจศึกษาตัวแปรอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ด้วย

ข้อจำกัดของงานวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาภายใต้บริบทของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งเป็นจังหวัดทางภาคใต้ที่มีวัฒนธรรมองค์การเฉพาะที่แตกต่างจากกลุ่มสัจจะออมทรัพย์อื่นๆ นอกจากนั้นสมาชิกส่วนใหญ่ยังประกอบอาชีพค้าขายหรือธุรกิจส่วนตัว และมีระดับการศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยนี้อาจจะไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ที่มีบริบทที่แตกต่างกันได้ เพราะแต่ละบริบทย่อมมีองค์ประกอบที่แตกต่างกัน นอกจากนี้เมื่อพิจารณาในมุมมองของประสิทธิผลองค์การแล้วนั้น งานวิจัยชิ้นนี้มุ่งเน้น ในด้านการเพิ่มขึ้นของเงินออม และจำนวนสมาชิกที่เพิ่มขึ้น ตามระยะเวลาที่จัดตั้งกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ รวมทั้งด้านการให้สวัสดิการที่ทั่วถึงทั้งกับสมาชิก และชุมชนที่ตั้งของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กนกกันต์ จรูญรักษ์. 2547. **ปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งของเครือข่ายกลุ่มออมทรัพย์ชุมชนเมืองบุรีรัมย์**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.

กรมการพัฒนาชุมชน. 2555. **กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต**. กรุงเทพมหานคร: กระทรวง มหาดไทย.

กริช แรงสูงเนิน. 2554. **การวิเคราะห์ปัจจัยด้วย SPSS และ AMOS เพื่อการวิจัย.** กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

กาญจนา เกสร. 2555. **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. 2555. **โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถาบันศึกษาอาชีวศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จิรวรรณ เล่งพานิชย์. 2554. **โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย ขอนแก่น.

จิราภรณ์ สุนทรพงษ์ภัทร. 2548. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านขอนขว้าง ตำบลดงขี้เหล็ก อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, สถาบันราชภัฏราชนครินทร์.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ธวัชชัย สัตยสมบูรณ์. 2549. **วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นฤมล ชุนถนอม. 2551. **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพองค์การ ศึกษากรณีสำนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสามพราน**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.

นันทิยา น้อยจันทร์. 2550. **วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นิธิ สุทธิบุหงา. 2541. **การวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การในระบบราชการพลเรือนไทย**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บังอร สิงห์ลอ. 2551. **ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านห้วยห้าง หมู่ที่ 8 ตำบลหนองหลุม อำเภอวชิรบารมี จังหวัดพิจิตร**. รายงานการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ปิติชาย ตันปิติ. 2547. **การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดำรงค์ศักดิ์ สอนแจ้ง. 2555. **ลักษณะและองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรตามทัศนะของบุคลากรวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร**. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุข, มหาวิทยาบูรพา.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เดโช พลายชุม. 2549. **การดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตที่ประสบความสำเร็จในจังหวัดนครศรีธรรมราช**. วิทยานิพนธ์เกษตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. 2554. **ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร: ตัวแบบสมการโครงสร้าง**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พรชุลี อาชวอำรุง และคณะ. 2547. **กระบวนทัศน์และคุณลักษณะของข้าราชการไทย**. ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พะยอม วงศ์สารศรี. 2537. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุภา.

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. 2553. **องค์การและการบริหารจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: ธิงค์ บียอนด์ บุ๊คส์.

พิณญาดา อำภัยฤทธิ์. 2554. **ภาวะผู้นำวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การ: กรณีศึกษากรมสนับสนุนบริการสุขภาพ** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. 2556. **ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผู้นำธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เพ็ญพราว พิมสอน. 2541. **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ไพรัช ไมตรีมิตร. 2550. **การศึกษาผลการดำเนินงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์แม่บ้านแม่บ้านเพื่อการผลิต บ้านส้มโฮง หมู่ 5 ตำบลโนนสวรรค์ อำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมเพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล. 2553. **ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร การจัดการความรู้และผลการปฏิบัติงานของสถาบันศึกษาเอกชน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ยศพล เหลืองโสมนภา และสาคร พร้อมเพราะ. 2551. รายงานการวิจัย เรื่อง**องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก** กระทรวงสาธารณสุข.

วสันต์ ยศสมแสน. 2550. **การวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์ในจังหวัดเชียงใหม่**. การค้นคว้าแบบอิสระเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. 2549. **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วิรัตน์ ไชยชนะ. 2543. **ศึกษาโครงสร้างของกลุ่มออมทรัพย์และปัจจัยที่ทำให้กลุ่มเข้มแข็ง: กรณีศึกษากลุ่มออมทรัพย์ตำบลคลองเปียะ อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกไทยคดีศึกษา , มหาวิทยาลัยทักษิณ.

วิษุวัต มหิทธิกร. 2550. **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ , มหาวิทยาลัยมหิดล.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมจินตนา คุ้มภัย. 2553. **การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ: กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมยศ ชี้แจง. 2552. "ภาวะผู้นำทางการศึกษา." **วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี** 3 (1): 87-112.

ส่วนนโยบายการออมและการลงทุนในภาพรวม. 2555. **สำนักนโยบายการออมและการลงทุน สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง** กระทรวงการคลัง. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และ สรายุทธ กันหลง. 2553. **ภาวะผู้นำใฝ่บริการในองค์การ: แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัย**. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.

สาวิตรี ศรีปาน. 2552. **กระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์บ้านวังขุมเงิน ตำบลแม่แฝกใหม่ อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2556. **สถานการณ์การออมและการลงทุน และการพัฒนาตลาดทุนไทย**: แนวโน้มปี 2556. สำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.

สิทธิชัย สอนสุภี. 2554. **โมเดลสมการโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุภาภรณ์ วงศ์รักตระกูล. 2551. **ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของสถาบันการเงินชุมชน จังหวัดอุดรธานี.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุรชัย กังวล. 2552. **การบริหารจัดการที่เหมาะสมของสถาบันการเงิน**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารศาสตร์, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เสรี วงษ์มณฑา. 2547. **การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค**. กรุงเทพมหานคร: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

อรวรรณ สุทธิพิทักษ์. 2548. **ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดสงขลาและจังหวัดนครศรีธรรมราช**. รายงานการวิจัย ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

อัมพล ชูสนุก. 2552. **อิทธิพลของภาวะผู้นำของซีอีโอต่อประสิทธิผลองค์การในบริบทของวัฒนธรรมองค์การของบริษัทโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Argyris, C. 1964. **Integrating the Individual and the Organization**. New York: Wiley.

Bass, B. M. 1990. **Bass and Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Application**. 3rd ed. New York: Free Press.

Bentler, P. M. and C. P. Chou. 1987. Practical issues in structural modeling. **Sociological Methods and Research.** 16(1): 78-117.

Black, G. L. 2010. **Correlational analysis of servant leadership and school climate**. Catholic Education: A Journal of Inquiry and Practice.

Blanchard, K. H. 2006. **Leading at a higher level: Blanchard on leadership and creating high performing organizations**. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Bollen, K. A. 1989. **Structure Equations with Latent Varriables.** New York: wiley.

Brown, S. 1998. **Current task-based language teaching: Some issues and models.** (Online). www.search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=ED430389&site=ehost-live , March 12, 2014.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Cameron, K. S. and R. E. Quinn. 1999. **Diagnosing and Changing Organization Culture: Base on the Competing Valves Framwork**. Massachusetts: Addison-wesley.

Certo, S. C. 2006. **Modern management**. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

Cummings, T. G. and C. G. Worley. 2001. **Organization Development and Change**. 7th ed. United States of America: South- Western College Publishing.

Daft, R. L. 2003. **Organization Theory and Design**. St Paul: West Publishing.

Denison, D. R. 1990. **Corporate Culture and Organizational Effectiveness**. New York: Wiley.

Diamantopoulos, A., and J. A. Siguaw. 2000. **Introducing LISREL: A Guide for the Uninitiated.** Thousand Oaks, CA: Sage

Emery, C. R. and K. J. Barker. 2007. "The effect of transactional and transformational leadership styles on the organisational commitment and job satisfaction on customer contact personnel." **Journal of Organisational Culture, Communication and Conflict** 11 (1): 77.

Fombrun, C. J. 1996. **Reputation: Realizing Value from the Corporate Image**. Cambridge, MA: Harvard Business School Press.

Freeman, T. L., S. G. Isaken, and K. B. Dorval. 2002. **Servant leadership and creativity**. In L. C.

Garson, G. O. 2009. Structural Equation Modeling. **Statnote: Topics in Multivariate Analysis.**(Online). www.faculty.chass.ncsu.edu/garson/pa765/statnote.htm, August 13, 2014.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

George, J. M. and G. R. Jones. 2005. **Understanding and Managing Organizational Behavior**, 4th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

Gotsi, M. and A. Wilson. 2001. **Corporate reputation management**: Living the brand. Management Decision.

Greenleaf, R. K. 1996. **On Becoming a Servant Leader**. San Francisco: Jossey-Bass.

Gutknecht, D. 1982. **Conceptualization Culture in Organizational Theory**. California: Sociologist.

Hodge, B. J., P. A William, and M. G. Lawrence. 1996. **Organization theory.** New Jersey: Prentice Hall.

Hooper, D., J. Coughlan, and M. R. Mullen. 2008. Structural Equation Modeling: Guidelines for Determining Model Fit**. The Electronic Journal of Business Research Methods, 6 (1),** 53 – 60. (online). www.ejbrm.com, August 13, 2014.

Hoyle, Rick H., ed. 1995. **Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications.** Thousand Oaks, CA: Sage Publication. An introduction focusing on AMOS.

Hu, L. T., and P. M. Bentler. 1999. Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives**. Structural Equation Modeling, 6 (1),** 1-55.

Jaccard, James and Choi K. Wan. 1996. **LISREL approaches to interaction effects in multiple regression.** Thousand Oaks, CA: Sage Publication. In spite of the title, this monograph deals directly with SEM using LISREL.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Joseph, E. E. and B. E. Winston. 2005. "A correlation of servant leadership, leader trust and organizational trust." **Leadership and Organization Development Journal** 26(1): 6-22.

Judge, T. A. and R. F. Piccolo, 2004. "Transformational and transactional leadership: a meta-analytic test of their relative validity." **Journal of Applied Psychology** 89 (5): 755-768.

Kline, Rex B. 1998. **Principles and practice of structural equation modeling.** NY: Guilford Press. A very readable introduction to the subject, with good coverage of assumptions and SEM's relation to underlying regression, factor, and other techniques.

Kouzes, J. M. and B. Z. Posner. 1995. **The leadership challenge**. 4th ed. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

_____. 2007. **The leadership challenge**. 4th ed. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Laub, J. 1999. **Assessing the servant organization: Development of the servant organizational leadership assessment (SOLA) instrument**. Doctoral dissertation. Florida Atlantic University, FL, USA.

Lee, J. 2002. "A key to marketing financial services: the right mix of product, services, channels and customers." **Journal of Service Marketing** 16(3): 238-258.

Likert, R. L. 1961. **New Patterns of Management**. New York: McGraw-Hill.

Loehlin, J. C. 1987, 1992, 2004. **Latent variable models: An introduction to factor, path, and structural analysis.** Hilladale, NJ: Lawrence Erlbaum. Second edition, 1992. Fourth edition, 2004.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Lussier , R. N. and C. F. Achua. 2004. **Leadership Theory Application Skill Development**. Ohio: South-Western College Publishing.

_____ . 2007. **Effective leadership**. 3rd ed. Australia: Thomson/South-Western.

MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H., M. (1996). Power Analysis and Determination of Sample Size for Covariance Structure Modeling. **Psychological Methods, 1 (2),** 130-49.

Martin, W. A. 2001. **Quality service: The restaurant manager's bible**. U.S.A : The Cornell University Press.

Matteson, J. A. and J. A. Irving. 2006. **"**Servant versus self-sacrificial leadership: A behavioral comparison of two follow-oriented leadership theories." **International Journal of Leaderahip** 2(1): 36-51.

Mayo, E. 1924. **Elton Mayo's Hawthorne Experiments.** (Online). www.accelteam, March 14, 2014.

McGregor, D. 1960. **The Human Side of Enterprise**. New York: McGraw-Hill.

Mitchell, R. J. 1993. Path analysis: Pollination. Pp. 211-231 in Schneider, S. M. and Gurevitch, J., eds,m **Design and analysis of ecological experiments.** NY: Chapman and Hall.

Ouchi, W. G. 1981. **Theory Z: How Amarican Business Can Meet the Japanese**.

Perry-Smith, J. E. 2006. "Social yet creative: The role of social relationships in facilitating individual creativity." **Academy of Management Journal** 49(1): 85-101.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Pheysey, D. C. 1993. **Organizational Culture: Types and Transformational**. London: Rout ledge.

Robbins, S. P. 1990. **Organization Theory: Structure, Design, and Applications**. 3rd ed. Englewood Cliffs, N. J: Prenticc-hall.

Russell, R. F. 2001. "The role of values in servant leadership." **Leadership and Organization Development Journal** 22(2): 76-83.

Russell, R. F. and A. G. Stone. 2002. "A review of servant leadership attributes: Developing a practical model." **Journal of Leadership and Organizational Studies** 23: 145-157.

Schein, E. H. 1985. **Organization culture and leadership**. San Francisco: Jossey-Bass.

_____. 2004. **Organization culture and leadership**. 3rd ed. San Francisco: Jossey-Bass.

Schermelleh-Engel, K., H. Moosbrugger, and H. Müller, 2003. Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. **Methods of Psychological Research.**

Schermerhorn, J. R. 2002. **Management**. 7 th ed. New York: John Wiley and Sons, Inc.

Schumacker, Randall E. and Richard G. Lomax 2004. **A beginner's guide to structural equation modeling, Second edition.** Mahwah, NJ: Lawrance Erlbaum Associates.

Spears, L. C. and M. Lawrence. 2002. **Focus on leadership: Servant-leadership for the twenty-first century**. New York, NY: John WileNew York, NY: John Wileyy and Sons.

_____. 2004. **Practicing servant leadership**. Leader to Leader.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Stevens, J. 1996. **Applied multivariate statistics for the social sciences.** Thompson, B. 2000. 2Ten commandments of structural equation modeling. Pp. 261-284 in L. Grimm and P Yarnell, eds. **Reading and understanding more multivariate statistics.** Washington, DC: American Psychological Association.

Stogdill, R. M. 1986. **Handbook of Leadership**. New York: McGraw Hill. Taylor, T. et al. 2007. **Examination of leadership practices of principals identified as servant leaders**. Int. J. Leadership in Education.

Tennenbaum, R., I. Weschler, and F. Massarik. 1961. **Leadership and Organization**. New York: McGraw-Hill.

Terry, G. R. 1990. **Principle of Management**. Illinois: Richard D. Irwin.

Truskie, S. 1999. **Leadership in High-Performance Organizational Cultures**. London: Quorum Books.

Walumbwa, F. O. and P. Wang. 2007. "The role of collective efficacy in the relations between transformational leadership and work outcomes." **Journal of Occupational and Organisational Psychology** 60 (2): 397-427.

Wangner, J. A. and J. R. Hollenbeck. 1985. **Management of Organizational Behavior**. New York: Prentice-Hall, Inc.

Washington, R. R., D. C. Sutton, and S. H. Field. 2006. "Individual differences in servant leadership: The role of values and personality." **Leadership and Organization Development Journal** 27 (8): 700-716.

Wheaton, B., B. Muthen, D. F. Alwin, and G. Summers. 1977. Assessing Reliability and Stability in Panel Models. **Sociological Methodology, 8 (1):** 84-136.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Winston. 2003. **Extending Patterson's servant leadership model: Explaining how leaders and followers interact in a circular model**. Paper presented at the Servant Leadership Research Roundtable, Regent University, Virginia Beach, VA.

Yukl, G. A. 2002. **Leadership in Organizations**. 5th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Zhu, W., I. K. H. Chew, and W. D. Spangler. 2005. **CEO transformational leadership and organizational outcomes**: The mediating role of human-capital-enhancing human resource management. Leadership Quarterly.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือและผลการตรวจสอบ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้มีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ 3 คน คือ

1. ดร. นาวิน มีนะกรรณ อาจารย์ประจำภาควิชาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. ดร. สวัสดิ์ วรรณรัตน์ อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการผลิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. ดร. หฤทัย นำประเสริฐชัย อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การตรวจสอบเครื่องมือ มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบว่าแบบสอบถามที่ได้จัดทำขึ้นมานั้นมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และมีความน่าเชื่อถือเบื้องต้น ว่าอยู่ในระดับใด ก่อนที่จะนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจริง โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

+1ถ้าเชื่อถือว่าคำถามข้อนั้น ตรง / สอดคล้องกับเนื้อหาในวัตถุประสงค์ฯ

0 ถ้าไม่แน่ใจว่าคำถามจะ ตรง / สอดคล้องกับเนื้อหาในวัตถุประสงค์ฯ

-1 ถ้าคำถามข้อนั้นไม่ได้ตรง / สอดคล้องกับเนื้อหาในวัตถุประสงค์ฯ

โดยที่ ค่า IOC มีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง 1 และข้อคำถามที่ดีควรมีค่า IOC เข้าใกล้ 1 และถ้าข้อคำถามใดมีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรมีการปรับปรุงแก้ไขและตรวจสอบอีกครั้งโดยอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนที่จะนำแบบสอบถามไปแจก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คำถาม ด้านภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มสัจจะออมทรัพย์	ความสอดคล้อง			IOC
	+1	0	-1	
ด้านความเชื่อถือ 1.ผู้นำของท่านพยายามทำงานจนสำเร็จทุกครั้งถึงแม้จะมีปัญหา	3			1
2.ผู้นำของท่านแสดงความรับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการมอบหมายให้สมาชิกปฏิบัติงาน	3			1
3.ผู้นำของท่านสามารถนำความรู้ วิทยาการหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้กับการทำงานในกลุ่ม	3			1
4.มีการแจ้งข่าวสารความเปลี่ยนแปลงหรือเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกกลุ่ม แก่สมาชิกตลอดเวลา	2	0		0.67
5.มีความเชี่ยวชาญในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกเห็นคุณค่าในการเข้าร่วมกลุ่ม	3			1
ด้านการมีวิสัยทัศน์ 6.ผู้นำของท่านสามารถติดต่อและประสานงานกับกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดีและสม่ำเสมอ	2	0		0.67
7.ผู้นำของท่านได้รับความร่วมมือจากสมาชิกในการทำกิจกรรมต่างๆอย่างดี	2	0		0.67
8.ผู้นำของท่านสามารถบริหารงานจนบรรลุเป้าหมายอย่างที่กลุ่มตั้งไว้เพื่อผลประโยชน์ของกลุ่ม	3			1
9.ผู้นำของท่านตรวจสอบดูแลและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของกลุ่มตามระยะเวลาที่กำหนด	2	0		0.67
10.กระตุ้นให้สมาชิกมีความรู้สึกร่วม ยอมรับและเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มจนบรรลุเป้าหมาย	3			1

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คำถาม ด้านภาวะผู้นำเชิงรับใช้ของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์	ความสอดคล้อง			IOC
	+1	0	-1	
ด้านความซื่อสัตย์ 11.เหรัญญิกของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ชี้แจงสถานภาพทางการเงินทุกเดือน	3			1
12.มีการประชุมชี้แจงปัญหาการผิดนัดชำระหนี้ของลูกหนี้ และกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาร่วมกันระหว่างสมาชิก	3			1
13.คณะกรรมการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ของท่านปฏิบัติตามสัญญาที่ให้ไว้กับกลุ่มในการบริหารงาน	2			0.67
14.ผู้นำของท่านบริหารจัดการงานต่างๆภายใต้กฎระเบียบและข้อตกลงร่วมกันของกรรมการและสมาชิกกลุ่ม	3			1
15.ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งรักษาประโยชน์ของทางกลุ่มแม้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก	3			1
ด้านความคิดสร้างสรรค์ 16.ผู้นำของท่านมีแผนงานที่จะพัฒนากลุ่มให้เข้มแข็ง	3			1
17.มีการพัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างอย่างที่ไม่เคยมีใครทำมาก่อน	3			1
18.ผู้นำของท่านใช้ข้อมูลจากทุกฝ่ายประกอบในการตัดสินใจในงาน ต่างๆของ กลุ่มสัจจะออมทรัพย์	3			1
19.คณะกรรมการของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ของท่านสามารถแก้ปัญหาใหม่ๆที่มีความสลับซับซ้อนและท้าทายได้	3			1
20.มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ตรวจตราความถูกต้องของงานหรือข้อมูลที่รับผิดชอบเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพ	2	0		0.67

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คำถาม ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วมของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์	ความสอดคล้อง			IOC
	+1	0	-1	
วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม 1.สมาชิกมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามแผนของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์	3			1
2.สมาชิกมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการเสนอแนะและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับกลุ่มสัจจะออมทรัพย์	3			1
3.สมาชิกร่วมมือกันช่วยเหลือปฏิบัติงานของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์โดยพร้อมเพรียงกัน	3			1
4.สมาชิกมีส่วนสนับสนุน วัสดุอุปกรณ์หรือแรงงานในการทำกิจกรรมของกลุ่ม	3			1
วัฒนธรรมเสริมสร้างอำนาจ 5.กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ได้เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการจัดทำระเบียบข้อบังคับของกลุ่ม	2	0		0.67
6.สมาชิกมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม	3			1
7.ทางกลุ่มมีการวางแผนการปฏิบัติงานโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมของบุคลากร	3			1
8.สมาชิกในกลุ่มมีความรู้สึกผูกพันเหมือนเป็นครอบครัวใหญ่	2	0		0.67
วัฒนธรรมการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากร 9.มีการจัดอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง	3			1
10.ทางกลุ่มสนับสนุนทุนการศึกษาให้กับชุมชนที่ตั้งของกลุ่ม	3			1
11.มีการจัดประชุมสัมมนาระหว่างกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กับกลุ่มสัจจะออมทรัพย์อื่น	3			1
12.ทางกลุ่มส่งเสริมให้สมาชิกมีการพัฒนาในอาชีพหลักและอาชีพเสริมเพื่อสร้างรายได้ให้มั่นคง	3			1

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คำถาม ด้านประสิทธิผลองค์การของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์	ความสอดคล้อง			IOC
	+1	0	-1	
ด้านการบริหารการเงินและสินเชื่อ 1.มีการกำหนดขั้นตอนการฝากและกู้ยืมเงินอย่างเป็นระเบียบและชัดเจน	3			1
2.มีสภาพคล่องในการบริหารการเงินและสินเชื่อ	3			1
3.นำเงินฝากของสมาชิกไปลงทุน ที่ได้รับผลตอบแทนคุ้มค่าและมีความเสี่ยงต่ำ	3			1
4.มีการกำหนดอัตราเงินปันผล และดอกเบี้ยเงินกู้อย่างเป็นธรรมและชัดเจน	3			1
ด้านสวัสดิการให้แก่สมาชิกและชุมชน 5.มีหลักเกณฑ์ในการจ่ายเงินสวัสดิการให้แก่สมาชิกและชุมชนอย่างชัดเจน และทั่วถึง	3			1
6.มีการจ่ายเงินสวัสดิการให้แก่สมาชิกและครอบครัว เช่น เงินฌาปนกิจ ทุนการศึกษา	3			1
7.มีการจัดอบรมด้านการฝึกอาชีพเสริม และจัดทัศนาจร ให้แก่สมาชิกและชุมชน	3			1
8.มีการประชุมสมาชิก และกรรมการในการกำหนดสัดส่วนการจ่ายเงินสวัสดิการให้แก่สมาชิกและชุมชน	3			1
ด้านความมีชื่อเสียง 9.กลุ่มออมทรัพย์ของท่านมีภาพลักษณ์ดีเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง	3			1
10.มีจำนวนสมาชิกและเงินฝากเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ	3			1
11.กลุ่มออมทรัพย์ของท่านมีความซื่อสัตย์และน่าไว้วางใจ	3			1
12.กลุ่มออมทรัพย์ของท่านมีมาตรฐานในการบริการ	3			1

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นเพื่อการวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อประกอบการศึกษาระดับปริญญาโทของผู้วิจัย หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและครบทุกข้อ ผู้ดำเนินการวิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ท่านให้ จะถือเป็นความลับที่สำคัญ และ จะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มสัจจะออมทรัพย์

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์

ผู้ดำเนินการวิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านสละเวลาในการให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณที่ให้ข้อมูลมา ณ โอกาสนี้

พันตำรวจโทหญิงณัฐวดี องอาจ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ลงใน ☐หน้าคำตอบที่ตรงกับความจริงมากที่สุดเพียงหนึ่งข้อเท่านั้น

ชื่อกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์..... ตำบล.....

อำเภอ.....จังหวัด นครศรีธรรมราช

ตำแหน่งผู้ตอบแบบสอบถาม ☐ คณะกรรมการกลุ่มออมทรัพย์ ☐ สมาชิกกลุ่มออมทรัพย์

1.เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

2.อายุ ☐ น้อยกว่า 30 ปี ☐ อายุ 31- 40 ปี
☐ อายุ 41- 50 ปี ☐ อายุ 51 - 60 ปี
☐ อายุมากกว่า 60 ปี

3.ระดับการศึกษา
☐ ประถมศึกษา ☐ มัธยมศึกษาตอนต้น
☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. ☐ อนุปริญญา / ปวส.
☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี
☐ อื่นๆ ระบุ ……

4.อาชีพหลัก
☐ เกษตรกรรม ☐ ค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว
☐ รับจ้าง / พนักงานเอกชน ☐ รับราชการ / รัฐวิสาหกิจ
☐ อื่น ๆ (ระบุ)……

5.รายได้จากอาชีพหลักเฉลี่ยต่อเดือน
☐ น้อยกว่า 5,000 บาท ☐ 5,000 – 10,000 บาท
☐ 10,001 – 15,000 บาท ☐ 15,001 – 20,000 บาท
☐ มากกว่า 20,000 บาท

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มสัจจะออมทรัพย์

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง ระดับคะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย

ระดับคะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง ระดับคะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ท่านมีระดับความคิดเห็นอย่างไร ด้านภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มสัจจะออมทรัพย์	**ระดับคะแนน**				
	5	**4**	**3**	**2**	**1**
ด้านความเชื่อถือ					
1.ผู้นำของท่านพยายามทำงานจนสำเร็จทุกครั้งถึงแม้จะมีปัญหา					
2.แสดงความรับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการมอบหมายให้สมาชิกปฏิบัติงาน					
3.ผู้นำของท่านสามารถนำความรู้ วิทยาการหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้กับการทำงานในกลุ่ม					
4.แจ้งข่าวสารความเปลี่ยนแปลงหรือเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น ทั้งภายในและภายนอกกลุ่ม แก่สมาชิกตลอดเวลา					
5.มีความเชี่ยวชาญในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกเห็นคุณค่าในการเข้าร่วมกลุ่ม					
ด้านการมีวิสัยทัศน์					
6.ผู้นำของท่านสามารถติดต่อและประสานงานกับกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดีและสม่ำเสมอ					
7.ผู้นำของท่านได้รับความร่วมมือจากสมาชิกในการทำกิจกรรมต่างๆอย่างดี					
8.ผู้นำของท่านสามารถบริหารงานจนบรรลุเป้าหมายอย่างที่กลุ่มตั้งไว้เพื่อผลประโยชน์ของกลุ่ม					
9.ผู้นำของท่านตรวจสอบดูแลและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของกลุ่มตามระยะเวลาที่กำหนด					
10.กระตุ้นให้สมาชิกมีความรู้สึกร่วม ยอมรับและเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มจนบรรลุเป้าหมาย					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ท่านมีระดับความคิดเห็นอย่างไร ด้านภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มสัจจะออมทรัพย์	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
ด้านความซื่อสัตย์ 11.เหรัญญิกของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ชี้แจงสถานภาพทางการเงินทุกเดือน					
12.มีการประชุมชี้แจงปัญหาการผิดนัดชำระหนี้ของลูกหนี้ และกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาร่วมกันระหว่างสมาชิก					
13.คณะกรรมการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ของท่านปฏิบัติตามสัญญาที่ให้ไว้กับกลุ่มในการบริหารงาน					
14.ผู้นำของท่านบริหารจัดการงานต่างๆภายใต้กฎระเบียบและข้อตกลงร่วมกันของกรรมการและ สมาชิกกลุ่ม					
15.ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งรักษาประโยชน์ของทางกลุ่มแม้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก					
ด้านความคิดสร้างสรรค์ 16.ผู้นำของท่านมีแผนงานหรือโครงการที่จะพัฒนากลุ่มให้เข้มแข็ง					
17.มีการพัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างอย่างที่ไม่เคยมีใครทำมาก่อน					
18.ผู้นำของท่านใช้ข้อมูลจากทุกฝ่ายประกอบในการตัดสินใจในงาน ต่างๆของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์					
19.คณะกรรมการของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ของท่านสามารถแก้ปัญหาใหม่ๆที่มีความสลับซับซ้อนและท้าทายได้					
20.มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ตรวจตราความถูกต้องของงานหรือข้อมูลที่รับผิดชอบเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพ					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ของท่าน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ท่านมีระดับความคิดเห็นอย่างไร เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์	**ระดับคะแนน**				
	5	**4**	**3**	**2**	**1**
วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม					
1.สมาชิกมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามแผนของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์					
2.สมาชิกมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการเสนอแนะและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับกลุ่มสัจจะออมทรัพย์					
3.สมาชิกร่วมมือกันช่วยเหลือปฏิบัติงานของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์โดยพร้อมเพรียงกัน					
4.สมาชิกมีส่วนสนับสนุน วัสดุอุปกรณ์หรือแรงงานในการทำกิจกรรมของกลุ่ม					
วัฒนธรรมเสริมสร้างอำนาจ					
5.กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ได้เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการจัดทำระเบียบข้อบังคับของกลุ่ม					
6.สมาชิกมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม					
7.ทางกลุ่มมีการวางแผนการปฏิบัติงานโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมของบุคลากร					
8.สมาชิกในกลุ่มมีความรู้สึกผูกพันเหมือนเป็นครอบครัวใหญ่					
วัฒนธรรมการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากร					
9.มีการจัดอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มอย่างสม่ำเสมอและ ทั่วถึง					
10.ทางกลุ่มสนับสนุนทุนการศึกษาให้กับชุมชนที่ตั้งของกลุ่ม					
11.มีการจัดประชุมสัมมนาระหว่างกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กับกลุ่มสัจจะออมทรัพย์อื่น					
12.ทางกลุ่มส่งเสริมให้สมาชิกมีการพัฒนาในอาชีพหลักและอาชีพเสริมเพื่อสร้างรายได้ให้มั่นคง					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ท่าน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ท่านมีระดับความคิดเห็นอย่างไร เกี่ยวกับประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
ด้านการบริหารการเงินและสินเชื่อ 1.มีการกำหนดขั้นตอนการฝากและกู้ยืมเงินอย่างเป็นระเบียบและชัดเจน					
2.มีสภาพคล่องในการบริหารการเงินและสินเชื่อ					
3.นำเงินฝากของสมาชิกไปลงทุน ที่ได้รับผลตอบแทนคุ้มค่าและมีความเสี่ยงต่ำ					
4.มีการกำหนดอัตราเงินปันผล และดอกเบี้ยเงินกู้อย่างเป็นธรรม และชัดเจน					
ด้านสวัสดิการให้แก่สมาชิกและชุมชน 5.มีหลักเกณฑ์ในการจ่ายเงินสวัสดิการให้แก่สมาชิกและชุมชนอย่างชัดเจน และทั่วถึง					
6.มีการจ่ายเงินสวัสดิการให้แก่สมาชิกและครอบครัว เช่น เงินฌาปนกิจ ทุนการศึกษา					
7.มีการจัดอบรมด้านการฝึกอาชีพเสริม และจัดทัศนาจรให้แก่สมาชิกและชุมชน					
8.มีการประชุมสมาชิก และกรรมการในการกำหนดสัดส่วนการจ่ายเงินสวัสดิการให้แก่สมาชิกและชุมชน					
ด้านความมีชื่อเสียง 9.กลุ่มออมทรัพย์ของท่านมีภาพลักษณ์ดีเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง					
10.มีจำนวนสมาชิกและเงินฝากเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ					
11.กลุ่มออมทรัพย์ของท่านมีความซื่อสัตย์และน่าไว้วางใจ					
12.กลุ่มออมทรัพย์ของท่านมีมาตรฐานในการบริการ					

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ค

รหัสและหมวดหมู่ของตัวแปร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รหัสที่ใช้ในแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.เพศ	☐ ชาย	☐ หญิง	GENDER
2.อายุ	☐ น้อยกว่า 30 ปี	☐ อายุ 31- 40 ปี	AGE
	☐ อายุ 41- 50 ปี	☐ อายุ 51 - 60 ปี	
	☐ อายุมากกว่า 60 ปี		
3.ระดับการศึกษา			EDUCAT
	☐ ประถมศึกษา	☐ มัธยมศึกษาตอนต้น	
	☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	☐ อนุปริญญา / ปวส.	
	☐ ปริญญาตรี	☐ สูงกว่าปริญญาตรี	
	☐ อื่นๆ ระบุ ……		
4.อาชีพหลัก			OCCUPAT
	☐ เกษตรกรรม	☐ ค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว	
	☐ รับจ้าง / พนักงานเอกชน	☐ รับราชการ / รัฐวิสาหกิจ	
	☐ อื่น ๆ (ระบุ)……		
5.รายได้จากอาชีพหลักเฉลี่ยต่อเดือน			INCOME
	☐ น้อยกว่า 5,000 บาท	☐ 5,000 – 10,000 บาท	
	☐ 10,001 – 15,000 บาท	☐ 15,001 – 20,000 บาท	
	☐ มากกว่า 20,000 บาท		

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้นำกลุ่มสัจจะออมทรัพย์

ข้อ	ข้อความ		
1	**ด้านความเชื่อถือ** ผู้นำของท่านพยายามทำงานจนสำเร็จทุกครั้งถึงแม้จะมีปัญหา	SL_CD1	SL_CD
2	แสดงความรับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการมอบหมายให้สมาชิกปฏิบัติงาน	SL_CD2	
3	ผู้นำของท่านสามารถนำความรู้ วิทยาการหรือเทคโนโลยีใหม่ๆมาปรับใช้กับการทำงานในกลุ่ม	SL_CD3	
4	แจ้งข่าวสารความเปลี่ยนแปลงหรือเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกกลุ่ม แก่สมาชิกตลอดเวลา	SL_CD4	
5	มีความเชี่ยวชาญในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกเห็นคุณค่าในการเข้าร่วมกลุ่ม	SL_CD5	
6	**ด้านการมีวิสัยทัศน์** ผู้นำของท่านสามารถติดต่อและประสานงานกับกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ต่างๆได้เป็นอย่างดีและสม่ำเสมอ	SL_VS1	SL_VS
7	ผู้นำของท่านได้รับความร่วมมือจากสมาชิกในการทำกิจกรรมต่างๆอย่างดี	SL_VS2	
8	ผู้นำของท่านสามารถบริหารงานจนบรรลุเป้าหมายอย่างที่กลุ่มตั้งไว้เพื่อผลประโยชน์ของกลุ่ม	SL_VS3	
9	ผู้นำของท่านตรวจสอบดูแลและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของกลุ่มตามระยะเวลาที่กำหนด	SL_VS4	
10	กระตุ้นให้สมาชิกมีความรู้สึกร่วม ยอมรับและเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มจนบรรลุเป้าหมาย	SL_VS5	

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ	ข้อความ		
11	**ด้านความซื่อสัตย์** เหรัญญิกของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ชี้แจงสถานภาพทางการเงินทุกเดือน	SL_IT1	SL_IT
12	มีการประชุมชี้แจงปัญหาการผิดนัดชำระหนี้ของลูกหนี้และกำหนดแนวทาในการแก้ไขปัญหาร่วมกันระหว่างสมาชิก	SL_IT2	
13	คณะกรรมการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ของท่านปฏิบัติตามสัญญา ที่ให้ไว้กับกลุ่มในการบริหารงาน	SL_IT3	
14	ผู้นำของท่านบริหารจัดการงานต่างๆภายใต้กฎระเบียบและข้อตกลงร่วมกันของกรรมการและสมาชิกกลุ่ม	SL_IT4	
15	ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งรักษาประโยชน์ของทางกลุ่มแม้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก	SL_IT5	
16	**ด้านความคิดสร้างสรรค์** ผู้นำของท่านมีแผนงานหรือโครงการที่จะพัฒนากลุ่มให้เข้มแข็ง	SL_CT1	SL_CT
17	มีการพัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างอย่างที่ไม่เคยมีใครทำมาก่อน	SL_CT2	
18	ผู้นำของท่านใช้ข้อมูลจากทุกฝ่ายประกอบในการตัดสินใจในงาน ต่างๆขอกลุ่มสัจจะออมทรัพย์	SL_CT3	
19	คณะกรรมการของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ของท่านสามารถแก้ปัญหาใหม่ๆที่มีความสลับซับซ้อนและท้าทายได้	SL_CT4	
20	มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ตรวจตราความถูกต้องของงานหรือข้อมูลที่รับผิดชอบเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพ	SL_CT5	

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ของท่าน

ข้อ	ข้อความ		
1	**วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม** สมาชิกมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามแผนของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์	IC_TO1	IC_TO
2	สมาชิกมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการเสนอแนะและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับกลุ่ม	IC_TO2	
3	สมาชิกร่วมมือกันช่วยเหลือปฏิบัติงานของกลุ่มโดยพร้อมเพรียงกัน	IC_TO3	
4	สมาชิกมีส่วนสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์หรือแรงงานในการทำกิจกรรมของกลุ่ม	IC_TO4	
5	**วัฒนธรรมเสริมสร้างอำนาจ** กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ได้เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการจัดทำระเบียบข้อบังคับของกลุ่ม	IC_EP1	IC_EP
6	สมาชิกมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม	IC_EP2	
7	ทางกลุ่มมีการวางแผนการปฏิบัติงานโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมของบุคลากร	IC_EP3	
8	สมาชิกในกลุ่มมีความรู้สึกผูกพันเหมือนเป็นครอบครัวใหญ่	IC_EP4	
9	**วัฒนธรรมการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากร** มีการจัดอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง	IC_DC1	IC_DC
10	ทางกลุ่มสนับสนุนทุนการศึกษาให้กับชุมชนที่ตั้งของกลุ่ม	IC_DC2	
11	มีการจัดประชุมสัมมนาระหว่างกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กับกลุ่มสัจจะออมทรัพย์อื่น	IC_DC3	
12	ทางกลุ่มส่งเสริมให้สมาชิกมีการพัฒนาในอาชีพหลักและอาชีพเสริมเพื่อสร้างรายได้ให้มั่นคง	IC_DC4	

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ท่าน

ข้อ	ข้อความ		
1	**ด้านการบริหารการเงินและสินเชื่อ** มีการกำหนดขั้นตอนการฝากและกู้ยืมเงินอย่างเป็นระเบียบและชัดเจน	OE_FM1	OE_FM
2	มีสภาพคล่องในการบริหารการเงินและสินเชื่อ	OE_FM2	
3	นำเงินฝากของสมาชิกไปลงทุน ที่ได้รับผลตอบแทนคุ้มค่าและมีความเสี่ยงต่ำ	OE_FM3	
4	มีการกำหนดอัตราเงินปันผล และดอกเบี้ยเงินกู้อย่างเป็นธรรมและชัดเจน	OE_FM4	
5	**ด้านสวัสดิการให้แก่สมาชิกและชุมชน** มีหลักเกณฑ์ในการจ่ายเงินสวัสดิการให้แก่สมาชิกและชุมชนอย่างชัดเจน และทั่วถึง	OE_BM1	OE_BM
6	มีการจ่ายเงินสวัสดิการให้แก่สมาชิกและครอบครัว เช่น เงินฌาปนกิจ ทุนการศึกษา	OE_BM2	
7	มีการจัดอบรมด้านการฝึกอาชีพเสริม และจัดทัศนาจรให้แก่ สมาชิกและชุมชน	OE_BM3	
8	มีการประชุมสมาชิก และกรรมการในการกำหนดสัดส่วนการจ่ายเงินสวัสดิการให้แก่สมาชิกและชุมชน	OE_BM4	
9	**ด้านความมีชื่อเสียง** กลุ่มออมทรัพย์ของท่านมีภาพลักษณ์ดีเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง	OE_RO1	OE_RO
10	มีจำนวนสมาชิกและเงินฝากเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ	OE_RO2	
11	กลุ่มออมทรัพย์ของท่านมีความซื่อสัตย์และน่าไว้วางใจ	OE_RO3	
12	กลุ่มออมทรัพย์ของท่านมีมาตรฐานในการบริการ	OE_RO4	

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

หมวดหมู่ตัวแปรที่ใช้ในแบบสอบถาม

ประสิทธิผลองค์การ (Organizational Effectiveness: OE)

OE_FM	Financial Management	ด้านการบริหารการเงิน
OE_BM	Benefits to the Members and the Community	ด้านสวัสดิการให้แก่สมาชิกและชุมชน
OE_RO	Reputation of the Organization.	ด้านความมีชื่อเสียงขององค์การ

ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ (Servant Leadership: SL)

SL_CD	Credibility	ด้านความเชื่อถือ
SL_VS	Vision	ด้านการมีวิสัยทัศน์
SL_IT	Integrity	ด้านความซื่อสัตย์
SL_CT	creativity	ด้านความคิดสร้างสรรค์

วัฒนธรรมส่วนร่วม (Involvement Culture: IC)

IC_TO	Team Orientation	ด้านการทำงานเป็นทีม
IC_EP	Empowerment	ด้านเสริมสร้างอำนาจ
IC_DC	Developing the Capabilities of the People Involved	ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ง

ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความน่าเชื่อถือ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ ง 1 ผลการทดสอบความเชื่อถือ ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ด้านความเชื่อถือโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.729	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SL_CD1	17.57	2.421	.518	.671
SL_CD2	17.64	2.581	.415	.709
SL_CD3	17.79	2.397	.494	.680
SL_CD4	17.75	2.427	.474	.688
SL_CD5	17.70	2.328	.543	.660

ตารางผนวกที่ ง 2 ผลการทดสอบความเชื่อถือ ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ด้านการมีวิสัยทัศน์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.716	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SL_VS1	17.74	2.349	.450	.679
SL_VS2	17.83	2.326	.480	.667
SL_VS3	17.78	2.351	.462	.674
SL_VS4	17.78	2.288	.535	.645
SL_VS5	17.77	2.421	.447	.680

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ ง 3 ผลการทดสอบความเชื่อถือ ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ด้านความซื่อสัตย์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SL_IT1	17.58	2.522	.416	.717
SL_IT2	17.59	2.507	.510	.677
SL_IT3	17.53	2.528	.507	.678
SL_IT4	17.48	2.522	.509	.678
SL_IT5	17.50	2.523	.523	.673

ตารางผนวกที่ ง 4 ผลการทดสอบความเชื่อถือ ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ด้านความคิดสร้างสรรค์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.748	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SL_CT1	17.55	2.682	.460	.723
SL_CT2	17.59	2.456	.568	.683
SL_CT3	17.58	2.554	.544	.692
SL_CT4	17.60	2.759	.452	.725
SL_CT5	17.53	2.567	.541	.694

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ ง 5 ผลการทดสอบความเชื่อถือ วัฒนธรรมส่วนร่วมด้านการทำงานเป็นทีม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.714	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IC_TO1	13.04	1.649	.455	.678
IC_TO2	13.06	1.598	.476	.666
IC_TO3	13.11	1.522	.544	.625
IC_TO4	13.15	1.523	.528	.635

ตารางผนวกที่ ง 6 ผลการทดสอบความเชื่อถือ วัฒนธรรมส่วนร่วมด้านการเสริมสร้างอำนาจ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IC_EP1	13.22	1.635	.558	.676
IC_EP2	13.30	1.725	.503	.706
IC_EP3	13.23	1.608	.574	.667
IC_EP4	13.25	1.627	.521	.697

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ ง 7 ผลการทดสอบความเชื่อถือ วัฒนธรรมส่วนร่วมด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.729	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IC_DC1	13.10	1.560	.553	.647
IC_DC2	13.07	1.694	.456	.704
IC_DC3	13.08	1.550	.553	.647
IC_DC4	13.09	1.681	.514	.671

ตารางผนวกที่ ง 8 ผลการทดสอบความเชื่อถือ ประสิทธิผลองค์การด้านการบริหารการเงิน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.678	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OE_FM1	13.38	1.453	.448	.621
OE_FM2	13.37	1.457	.492	.591
OE_FM3	13.44	1.483	.462	.611
OE_FM4	13.32	1.546	.439	.626

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ ง 9 ผลการทดสอบความเชื่อถือ ประสิทธิผลองค์การด้านสวัสดิการให้แก่สมาชิกและชุมชน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.655	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OE_BM1	13.18	1.415	.495	.545
OE_BM2	13.14	1.541	.413	.602
OE_BM3	13.43	1.520	.375	.630
OE_BM4	13.31	1.491	.461	.570

ตารางผนวกที่ ง 10 ผลการทดสอบความเชื่อถือ ประสิทธิผลองค์การด้านความมีชื่อเสียงขององค์การ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OE_RO1	13.33	1.878	.578	.788
OE_RO2	13.43	1.727	.678	.741
OE_RO3	13.42	1.818	.633	.763
OE_RO4	13.42	1.791	.632	.763

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานและค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ จ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย *M, SD*, Skewness, Kurtosis, Minimum และ Maximum

Variable	Mean	St.Dev.	Skewness	Kurtosis	Minimum	Maximum
SL_CD	4.4226	.37719	-.365	-.030	3.20	5.00
SL_VS	4.4452	.37011	-.334	-.134	3.20	5.00
SL_IT	4.3845	.38418	-.347	.019	3.00	5.00
SL_CT	4.3929	.39127	-.378	.121	3.00	5.00
IC_TO	4.3637	.39945	-.277	-.016	3.00	5.00
IC_EP	4.4169	.41091	-.518	.469	3.00	5.00
IC_DC	4.3621	.40643	-.248	.140	3.00	5.00
OE_FM	4.4589	.38599	-.412	.082	3.00	5.00
OE_BM	4.4210	.38558	-.456	.202	3.00	5.00
OE_RO	4.4661	.43425	-.506	.080	3.00	5.00

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ จ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

Correlations

		IC_DC	IC_EP	IC_TO	OE_BM	OE_FM	OE_RO	SL_CD	SL_CT	SL_IT	SL_VS
IC_DC	Pearson Correlation	1	.626**	.593**	.458**	.318**	.370**	.462**	.524**	.542**	.454**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	310	310	310	310	310	310	310	310	310	310
IC_EP	Pearson Correlation	.626**	1	.561**	.418**	.384**	.476**	.479**	.619**	.571**	.509**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	310	310	310	310	310	310	310	310	310	310
IC_TO	Pearson Correlation	.593**	.561**	1	.424**	.407**	.350**	.434**	.554**	.518**	.436**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	310	310	310	310	310	310	310	310	310	310
OE_BM	Pearson Correlation	.458**	.418**	.424**	1	.624**	.647**	.462**	.416**	.477**	.453**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	310	310	310	310	310	310	310	310	310	310
OE_FM	Pearson Correlation	.318**	.384**	.407**	.624**	1	.658**	.461**	.390**	.393**	.442**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	310	310	310	310	310	310	310	310	310	310
OE_RO	Pearson Correlation	.370**	.476**	.350**	.647**	.658**	1	.459**	.430**	.427**	.461**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	310	310	310	310	310	310	310	310	310	310
SL_CD	Pearson Correlation	.462**	.479**	.434**	.462**	.461**	.459**	1	.584**	.615**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	310	310	310	310	310	310	310	310	310	310
SL_CT	Pearson Correlation	.524**	.619**	.554**	.416**	.390**	.430**	.584**	1	.717**	.586**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	310	310	310	310	310	310	310	310	310	310
SL_IT	Pearson Correlation	.542**	.571**	.518**	.477**	.393**	.427**	.615**	.717**	1	.565**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	310	310	310	310	310	310	310	310	310	310
SL_VS	Pearson Correlation	.454**	.509**	.436**	.453**	.442**	.461**	.677**	.586**	.565**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	310	310	310	310	310	310	310	310	310	310

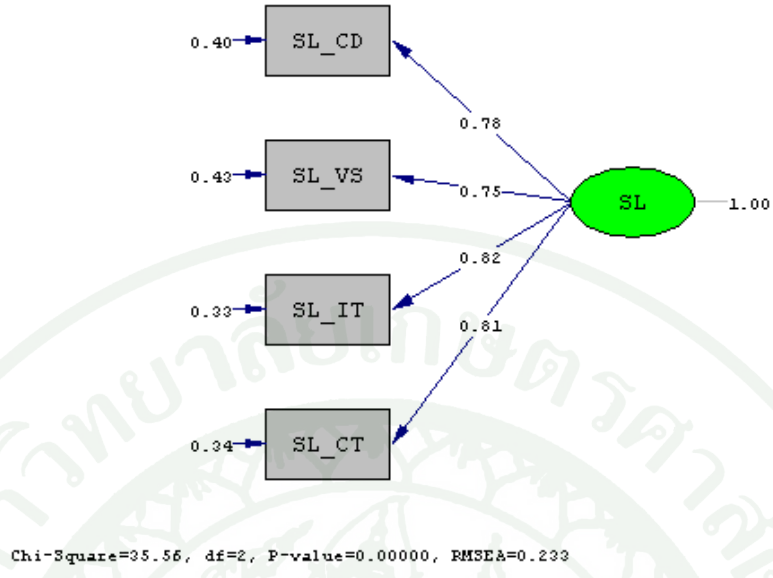
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ฉ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาพผนวกที่ ฉ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงรับใช้

CFA_1 of Servant Leadership

Raw Data from File ORIGINAL.psf

Sample Size: 310

Latent Variables: SL

Relationships:

SL_CD SL_VS SL_IT SL_CT = SL

Let the Variance of SL = 1

Options: ND=3 SC MI ME=ML

Path Diagram

End of Problem.

Covariance Matrix

	SL_CD	SL_VS	SL_IT	SL_CT
SL_CD	0.142			
SL_VS	0.095	0.137		
SL_IT	0.089	0.080	0.148	
SL_CT	0.086	0.085	0.108	0.153

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

CFA_1 of Servant Leadership

Number of Iterations = 6

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

SL_CD = 0.293*SL, Errorvar.= 0.0563 , R□ = 0.605

(0.0191) (0.00593)

15.376 9.491

SL_VS = 0.278*SL, Errorvar.= 0.0594 , R□ = 0.566

(0.0190) (0.00598)

14.688 9.939

SL_IT = 0.314*SL, Errorvar.= 0.0490 , R□ = 0.668

(0.0190) (0.00574)

16.502 8.528

SL_CT = 0.317*SL, Errorvar.= 0.0524 , R□ = 0.657

(0.0195) (0.00602)

16.311 8.713

Correlation Matrix of Independent Variables

SL

1.000

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 2

Minimum Fit Function Chi-Square = 33.719 (P = 0.000)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 35.557 (P = 0.000)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 33.557

90 Percent Confidence Interval for NCP = (17.794 ; 56.748)

Minimum Fit Function Value = 0.109

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.109

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0576 ; 0.184)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.233

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.170 ; 0.303)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.000

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.167

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.116 ; 0.242)

ECVI for Saturated Model = 0.0647

ECVI for Independence Model = 2.380

Chi-Square for Independence Model with 6 Degrees of Freedom = 727.484

Independence AIC = 735.484

Model AIC = 51.557

Saturated AIC = 20.000

Independence CAIC = 754.430

Model CAIC = 89.450

Saturated CAIC = 67.366

Normed Fit Index (NFI) = 0.951

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.860

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.317

Comparative Fit Index (CFI) = 0.953

Incremental Fit Index (IFI) = 0.954

Relative Fit Index (RFI) = 0.853

Critical N (CN) = 81.047

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.00590

Standardized RMR = 0.0412

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.946

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.728

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.189

CFA_1 of Servant Leadership

Modification Indices and Expected Change

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-X

No Non-Zero Modification Indices for PHI

The Modification Indices Suggest to Add an Error Covariance

Between	and	Decrease in Chi-Square	New Estimate
SL_VS	SL_CD	34.1	0.03
SL_IT	SL_VS	15.5	-0.02
SL_CT	SL_CD	15.5	-0.02
SL_CT	SL_IT	34.1	0.04

Modification Indices for THETA-DELTA

	SL_CD	SL_VS	SL_IT	SL_CT
SL_CD	- -			
SL_VS	34.079	- -		
SL_IT	3.312	15.546	- -	

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

SL_CT 15.546 3.312 34.079 - -

Expected Change for THETA-DELTA

	SL_CD	SL_VS	SL_IT	SL_CT
SL_CD	- -			
SL_VS	0.029	- -		
SL_IT	-0.010	-0.020	- -	
SL_CT	-0.022	-0.010	0.035	- -

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

	SL_CD	SL_VS	SL_IT	SL_CT
SL_CD	- -			
SL_VS	0.206	- -		
SL_IT	-0.069	-0.144	- -	
SL_CT	-0.148	-0.066	0.233	- -

Maximum Modification Index is 34.08 for Element (2, 1) of THETA-DELTA

CFA_1 of Servant Leadership

Standardized Solution

LAMBDA-X

	SL
SL_CD	0.293
SL_VS	0.278
SL_IT	0.314
SL_CT	0.317

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

PHI

SL

1.000

CFA_1 of Servant Leadership

Completely Standardized Solution

LAMBDA-X

SL

SL_CD 0.778

SL_VS 0.752

SL_IT 0.818

SL_CT 0.811

PHI

SL

1.000

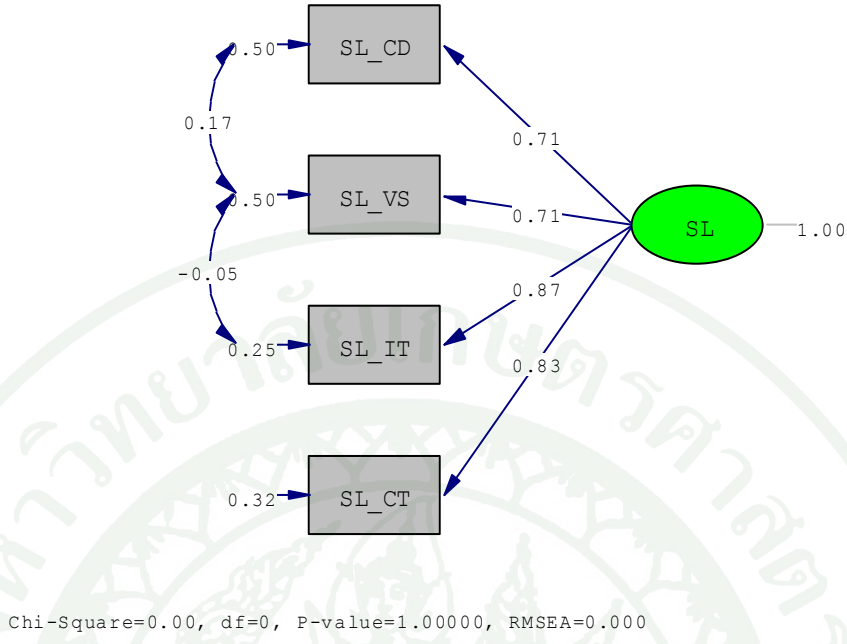
THETA-DELTA

SL_CD SL_VS SL_IT SL_CT

--- --- --- ---

0.395 0.434 0.332 0.343

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาพผนวกที่ ฉ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงรับใช้ ที่มีการปรับแก้

CFA_6 of Servant Leadership

Raw Data from File ORIGINAL.psf

Sample Size: 310

Latent Variables: SL

Relationships:

SL_CD SL_VS SL_IT SL_CT = SL

Let the Variance of SL = 1

Let the Error Covariance of SL_VS and SL_CD Correlate

Let the Error Covariance of SL_IT and SL_VS Correlate

Options: ND=3 SC MI ME=ML

Path Diagram

End of Problem.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Covariance Matrix

	SL_CD	SL_VS	SL_IT	SL_CT
SL_CD	0.142			
SL_VS	0.095	0.137		
SL_IT	0.089	0.080	0.148	
SL_CT	0.086	0.085	0.108	0.153

CFA_6 of Servant Leadership

Number of Iterations = 8

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

SL_CD = 0.267*SL, Errorvar.= 0.0709 , R□ = 0.502
(0.0200) (0.00693)
13.370 10.226

SL_VS = 0.263*SL, Errorvar.= 0.0679 , R□ = 0.504
(0.0214) (0.00819)
12.258 8.289

SL_IT = 0.334*SL, Errorvar.= 0.0362 , R□ = 0.754
(0.0196) (0.00680)
17.067 5.326

SL_CT = 0.323*SL, Errorvar.= 0.0489 , R□ = 0.681
(0.0202) (0.00697)
16.017 7.015

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Error Covariance for SL_VS and SL_CD = 0.0243

(0.00603)

4.027

Error Covariance for SL_IT and SL_VS = -0.007

(0.00506)

-1.463

Correlation Matrix of Independent Variables

SL

1.000

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 0

Minimum Fit Function Chi-Square = 0.00 (P = 1.000)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 0.00 (P = 1.000)

The Model is Saturated, the Fit is Perfect !

CFA_6 of Servant Leadership

Modification Indices and Expected Change

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-X

No Non-Zero Modification Indices for PHI

No Non-Zero Modification Indices for THETA-DELTA

CFA_6 of Servant Leadership

Standardized Solution

LAMBDA-X

SL

SL_CD 0.267

SL_VS 0.263

SL_IT 0.334

SL_CT 0.323

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

PHI

SL

1.000

CFA_6 of Servant Leadership

Completely Standardized Solution

LAMBDA-X

SL

SL_CD 0.708

SL_VS 0.710

SL_IT 0.869

SL_CT 0.825

PHI

SL

1.000

THETA-DELTA

SL_CD SL_VS SL_IT SL_CT

--- --- --- ---

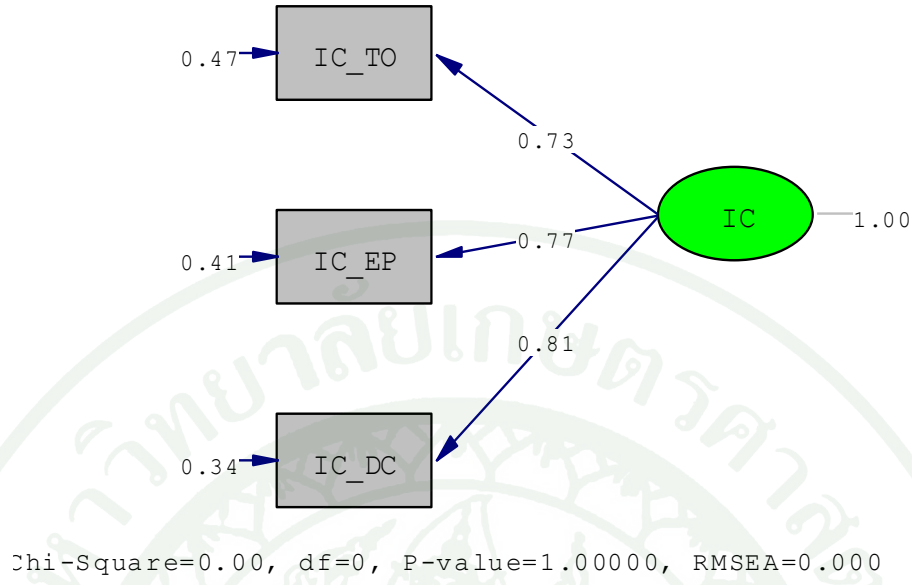
SL_CD 0.498

SL_VS 0.174 0.496

SL_IT - - -0.052 0.246

SL_CT - - - - - - 0.319

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาพผนวกที่ ฉ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดวัฒนธรรมส่วนร่วม

CFA_1 of Involvement Culture

Raw Data from File ORIGINAL.psf

Sample Size: 310

Latent Variables: IC

Relationships:

IC_TO IC_EP IC_DC = IC

Let the Variance of IC = 1

Options: ND=3 SC MI ME=ML

Path Diagram

End of Problem.

Covariance Matrix

	IC_TO	IC_EP	IC_DC
IC_TO	0.160		
IC_EP	0.092	0.169	
IC_DC	0.096	0.105	0.165

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

CFA_1 of Involvement Culture

Number of Iterations = 0

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

IC_TO = 0.291*IC, Errorvar.= 0.0749 , R□ = 0.530

(0.0218) (0.00831)

13.333 9.017

IC_EP = 0.316*IC, Errorvar.= 0.0688 , R□ = 0.592

(0.0223) (0.00874)

14.160 7.878

IC_DC = 0.331*IC, Errorvar.= 0.0558 , R□ = 0.662

(0.0220) (0.00865)

15.060 6.447

Correlation Matrix of Independent Variables

IC

1.000

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 0

Minimum Fit Function Chi-Square = 0.0 (P = 1.000)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 0.00 (P = 1.000)

The Model is Saturated, the Fit is Perfect !

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

CFA_1 of Involvement Culture

Modification Indices and Expected Change

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-X

No Non-Zero Modification Indices for PHI

No Non-Zero Modification Indices for THETA-DELTA

CFA_1 of Involvement Culture

Standardized Solution

LAMBDA-X

	IC
IC_TO	0.291
IC_EP	0.316
IC_DC	0.331

PHI

	IC
IC	1.000

CFA_1 of Involvement Culture

Completely Standardized Solution

LAMBDA-X

	IC
IC_TO	0.728
IC_EP	0.770
IC_DC	0.814

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

PHI

IC

1.000

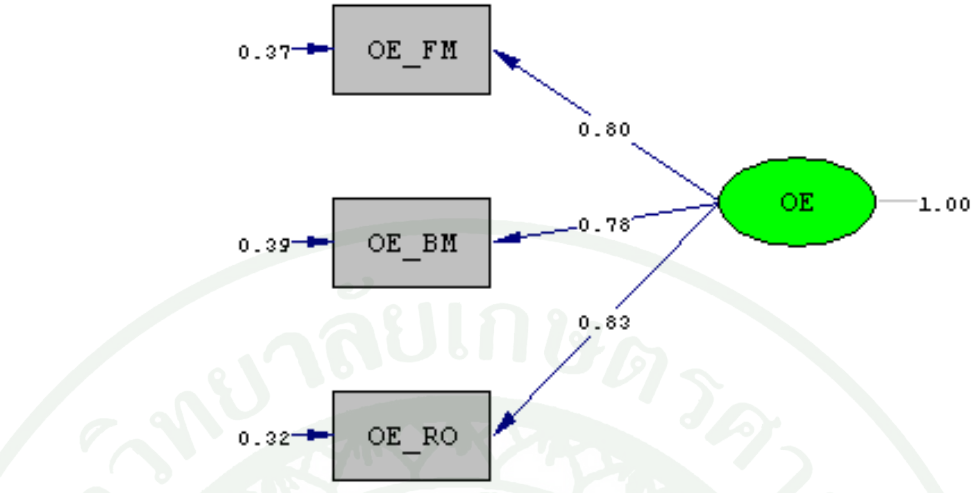
THETA-DELTA

IC_TO IC_EP IC_DC

--- --- ---

0.470 0.408 0.338

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาพผนวกที่ ฉ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดประสิทธิผลองค์การ

CFA_1 of Organizational Effectiveness

Raw Data from File ORIGINAL.psf

Sample Size: 310

Latent Variables: OE

Relationships:

OE_FM OE_BM OE_RO = OE

Let the Variance of OE = 1

Options: ND=3 SC MI ME=ML

Path Diagram

End of Problem.

Covariance Matrix

	OE_FM	OE_BM	OE_RO
OE_FM	0.149		
OE_BM	0.093	0.149	
OE_RO	0.110	0.108	0.189

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

CFA_1 of Organizational Effectiveness

Number of Iterations = 0

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

OE_FM = 0.307*OE, Errorvar.= 0.0546 , R□ = 0.634

(0.0200) (0.00678)

15.364 8.046

OE_BM = 0.302*OE, Errorvar.= 0.0574 , R□ = 0.614

(0.0200) (0.00680)

15.067 8.445

OE_RO = 0.359*OE, Errorvar.= 0.0599 , R□ = 0.683

(0.0223) (0.00853)

16.071 7.015

Correlation Matrix of Independent Variables

OE

1.000

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 0

Minimum Fit Function Chi-Square = 0.0 (P = 1.000)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 0.00 (P = 1.000)

The Model is Saturated, the Fit is Perfect !

CFA_1 of Organizational Effectiveness

Modification Indices and Expected Change

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-X

No Non-Zero Modification Indices for PHI

No Non-Zero Modification Indices for THETA-DELTA

CFA_1 of Organizational Effectiveness

Standardized Solution

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

LAMBDA-X

	OE
OE_FM	0.307
OE_BM	0.302
OE_RO	0.359

PHI

	OE
OE	1.000

CFA_1 of Organizational Effectiveness

Completely Standardized Solution

LAMBDA-X

	OE
OE_FM	0.796
OE_BM	0.783
OE_RO	0.826

PHI

	OE
OE	1.000

THETA-DELTA

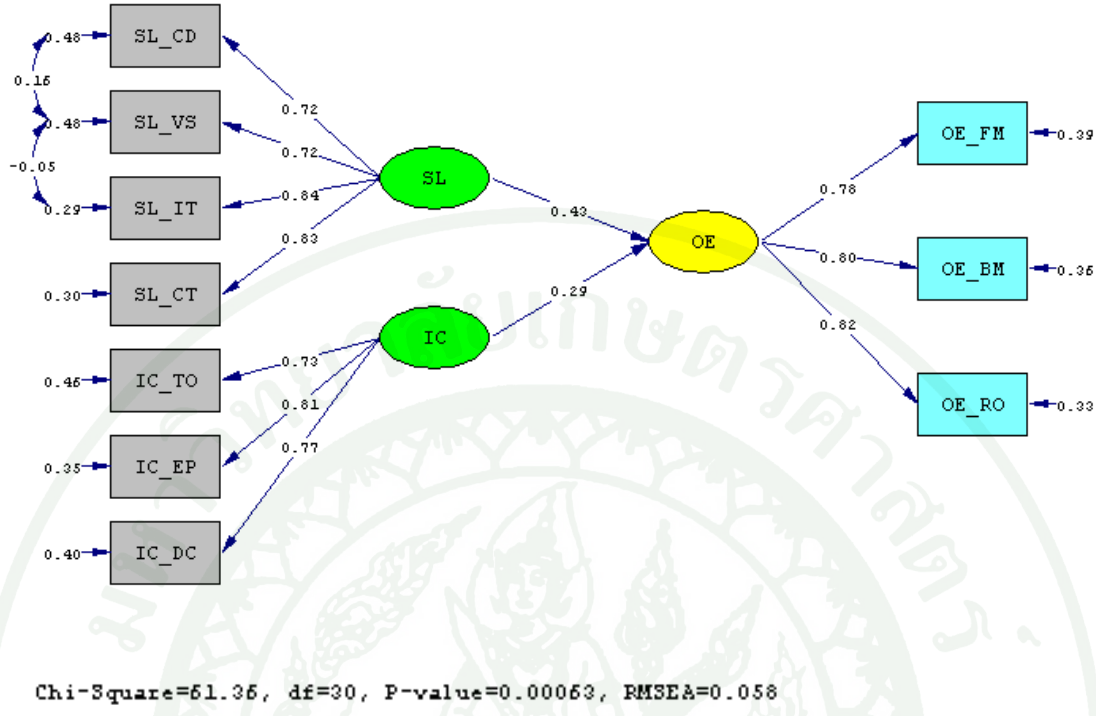
OE_FM	OE_BM	OE_RO
0.366	0.386	0.317

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

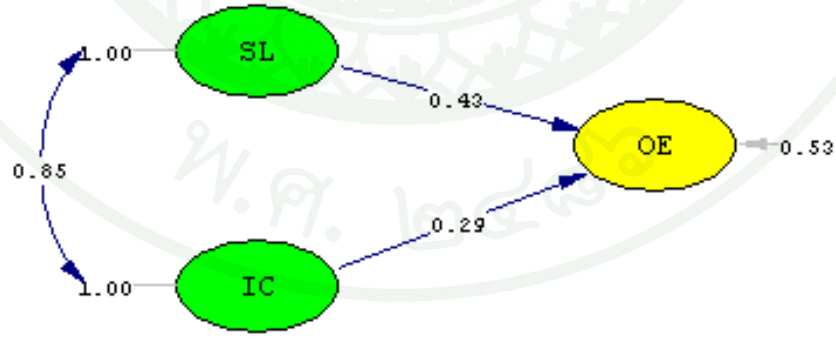
ภาคผนวก ช

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาพผนวกที่ ช 1 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำเชิงรับใช้ วัฒนธรรมส่วนร่วม และประสิทธิผลองค์การของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราชในภาพรวม



ภาพผนวกที่ ช 2 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำเชิงรับใช้ วัฒนธรรมส่วนร่วม และประสิทธิผลองค์การของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราชในภาพรวมแสดงเฉพาะตัวแบบโครงสร้าง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

SEM

Raw Data from File ORIGINAL.psf

Sample Size: 310

Latent Variables: OE SL IC

Relationships:

OE_FM OE_BM OE_RO = OE

Let the Variance of OE = 1

SL_CD SL_VS SL_IT SL_CT = SL

Let the Variance of SL = 1

Let the Error Covariance of SL_VS and SL_CD Correlate

Let the Error Covariance of SL_IT and SL_VS Correlate

IC_TO IC_EP IC_DC = IC

Let the Variance of IC = 1

OE = SL IC

Options: ND=3 SC MI ME=ML

Path Diagram

End of Problem.

Measurement Equations

OE_FM = 0.220*OE, Errorvar.= 0.0574 , R□ = 0.615

(0.0160) (0.00636)

13.705 9.034

OE_BM = 0.224*OE, Errorvar.= 0.0533 , R□ = 0.642

(0.0160) (0.00620)

13.998 8.601

OE_RO = 0.259*OE, Errorvar.= 0.0617 , R□ = 0.673

(0.0181) (0.00768)

14.303 8.034

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

SL_CD = 0.272*SL, Errorvar.= 0.0680 , R□ = 0.522

(0.0194) (0.00641)

14.020 10.618

SL_VS = 0.268*SL, Errorvar.= 0.0653 , R□ = 0.523

(0.0196) (0.00668)

13.650 9.776

SL_IT = 0.325*SL, Errorvar.= 0.0423 , R□ = 0.714

(0.0185) (0.00518)

17.512 8.168

SL_CT = 0.327*SL, Errorvar.= 0.0465 , R□ = 0.696

(0.0189) (0.00528)

17.314 8.796

IC_TO = 0.293*IC, Errorvar.= 0.0740 , R□ = 0.536

(0.0208) (0.00732)

14.089 10.106

IC_EP = 0.331*IC, Errorvar.= 0.0594 , R□ = 0.648

(0.0206) (0.00686)

16.056 8.660

IC_DC = 0.314*IC, Errorvar.= 0.0668 , R□ = 0.596

(0.0207) (0.00708)

15.140 9.439

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Error Covariance for SL_VS and SL_CD = 0.0217

(0.00515)

4.209

Error Covariance for SL_IT and SL_VS = -0.007

(0.00386)

-1.768

Structural Equations

OE = 0.587*SL + 0.395*IC, Errorvar.= 1.000, R□ = 0.472

(0.195) (0.196)

3.011 2.017

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 30

Minimum Fit Function Chi-Square = 61.317 (P = 0.000636)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 61.362 (P = 0.000628)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 31.362

90 Percent Confidence Interval for NCP = (12.745 ; 57.743)

Minimum Fit Function Value = 0.198

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.101

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0412 ; 0.187)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0582

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0371 ; 0.0789)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.241

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.360

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.300 ; 0.446)

ECVI for Saturated Model = 0.356

ECVI for Independence Model = 11.642

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Chi-Square for Independence Model with 45 Degrees of Freedom = 3577.335

Independence AIC = 3597.335

Model AIC = 111.362

Saturated AIC = 110.000

Independence CAIC = 3644.700

Model CAIC = 229.776

Saturated CAIC = 370.511

Normed Fit Index (NFI) = 0.983

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.987

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.655

Comparative Fit Index (CFI) = 0.991

Incremental Fit Index (IFI) = 0.991

Relative Fit Index (RFI) = 0.974

Critical N (CN) = 257.278

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.00526

Standardized RMR = 0.0339

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.962

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.930

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.525

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	OE
OE_FM	0.784
OE_BM	0.801
OE_RO	0.820

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

LAMBDA-X

	SL	IC
SL_CD	0.722	- -
SL_VS	0.723	- -
SL_IT	0.845	- -
SL_CT	0.834	- -
IC_TO	- -	0.732
IC_EP	- -	0.805
IC_DC	- -	0.772

GAMMA

	SL	IC
OE	0.426	0.287

Correlation Matrix of ETA and KSI

	OE	SL	IC
OE	1.000		
SL	0.670	1.000	
IC	0.650	0.851	1.000

PSI

OE
0.528

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

THETA-EPS

OE_FM	OE_BM	OE_RO
0.385	0.358	0.327

THETA-DELTA

	SL_CD	SL_VS	SL_IT	SL_CT	IC_TO	IC_EP
SL_CD	0.478					
SL_VS	0.155	0.477				
SL_IT	- -	-0.048	0.286			
SL_CT	- -	- -	- -	0.304		
IC_TO	- -	- -	- -	- -	0.464	
IC_EP	- -	- -	- -	- -	- -	0.352
IC_DC	- -	- -	- -	- -	- -	- -

THETA-DELTA

IC_DC
IC_DC 0.404

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	SL	IC
OE	0.426	0.287

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ซ

กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตที่ประสบผลสำเร็จในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตที่ประสบผลสำเร็จในจังหวัดนครศรีธรรมราช

กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตที่ประสบผลสำเร็จในจังหวัดนครศรีธรรมราชโดยมีการประเมิน ผลการพัฒนากลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ของกรมการพัฒนาชุมชน อยู่ในระดับ 3 หมายถึง กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีผลการดำเนินงานดี เงื่อนไข คือ ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ 77 คะแนนขึ้นไป และตัวชี้วัดหลัก ได้ 3 คะแนน จำนวน 8 ตัวชี้วัด ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดเงื่อนไขเพิ่มเติม คือระยะเวลาตั้งแต่ก่อตั้งกลุ่มสัจจะออมทรัพย์จนถึงปัจจุบันไม่น้อยกว่า 10 ปี มีเงินสัจจะสะสมตั้งแต่ 10 ล้านบาทขึ้นไป และมีจำนวนสมาชิกตั้งแต่ 200 คน ขึ้นไปโดยมีจำนวนทั้งสิ้น 29 กลุ่ม ดังตาราง

ตารางผนวกที่ ซ 1 รายงานผลการตรวจสอบข้อมูลกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ณ 30 กันยายน 2553

ชื่อกลุ่ม	หมู่ที่	ตำบล	อำเภอ	วัน เดือน ปี ที่ก่อตั้ง	สมาชิกปัจจุบัน (คน)	จำนวนเงินสะสม (บาท)
1.บ้านสันยูง	7	ท่าดี	ลานสกา	6 มี.ค.2544	332	192,267,248
2.บ้านดอนคา	2	ทอนหงส์	พรหมคีรี	5 มี.ค.2526	9,025	97,610,000
.3.บ้านอ้ายเขียว	3	ทอนหงส์	พรหมคีรี	20 เม.ย.2522	2,658	78,180,000
4.บ้านคีรีวง	10	กำโลน	ลานสกา	5 ส.ค.2535	1,999	62,764,200
5.วัดโคกโพธิ์สถิต	12	กำโลน	ลานสกา	10 ก.ย.2522	1,820	34,964,900
6.บ้านบนโพธิ์	5	ท่าดี	ลานสกา	12 เม.ย.2520	1,283	32,455,000
7.นาโหนด	2	กำแพงเซา	เมือง	28 ก.พ.2528	1,340	27,000,000
8.บ้านสมสรร	3	บ้านนิคม	บางขัน	9 มิ.ย.2542	710	24,490,220
9.บ้านทาบทอง	2	ไสหมาก	เชียรใหญ่	1 ม.ค.2535	256	23,345,000
10.บ้านสวนกลาง	4	นาเรียง	พรหมคีรี	2526	2,182	23,036,700
11.บ้านวันสมอ	4	กำโลน	ลานสกา	25 ก.พ.2526	1,862	22,711,640
12.ไสไทร	5	โพธิ์เสด็จ	เมือง	10 เม.ย.2532	1,417	22,411,200
13.หนองบัว	3	ไชยมนตรี	เมือง	3 ม.ค.2528	1,467	21,690,260
14.หนองท่อม	7	เขาโร	ทุ่งสง	18 มี.ค.2543	729	21,162,500
15.บ้านดอนกลาง	6	ร่อนพิบูลย์	ร่อนพิบูลย์	11 เม.ย.2533	798	20,275,700
16.บ้านอ่างทอง	1	กะหรอ	นบพิตำ	7 พ.ย.2532	854	18,104,400
17.บ้านอู่ทอง	6	กะหรอ	นบพิตำ	20 ก.พ.2539	506	18,104,400

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางผนวกที่ ซ (ต่อ)

ชื่อกลุ่ม	หมู่ที่	ตำบล	อำเภอ	วัน เดือน ปี ที่ก่อตั้ง	สมาชิกปัจจุบัน (คน)	จำนวนเงินสะสม (บาท)
18.บ้านนบ (1)	1	กรุงชิง	นบพิตำ	5 มี.ค.2526	472	15,564,740
19.บ้านนิคมแนวสอง	8	บ้านนิคม	บางขัน	ก.ย.2543	800	14,165,800
20.บ้านบ่อน้ำซับ	1	ขุนทะเล	ลานสกา	10 ก.ย.2532	1,071	13,895,800
21.บ้านควนหัวไทร	11	บ้านนิคม	บางขัน	พ.ย.2534	504	13,800,000
22.บ้านนบ (2)	1	กรุงชิง	นบพิตำ	8 พ.ค.2537	510	13,606,450
23.สวนหมาก	6	โมคลาน	ท่าศาลา	2542	380	13,566,000
24.บ้านควนมิตร	6	วังอ่าง	ชะอวด	10 ม.ค.2536	910	13,542,000
25.ย่านซื่อ	3	กำแพงเซา	เมือง	6 ก.ค.2542	1,010	12,919,300
26.บ้านนาโพธิ์	7	นาบอน	นาบอน	2 ก.ค.2542	778	11,834,880
27.บ้านหนองหิน	2	ท่าเสม็ด	ชะอวด	5 พ.ค.2524	580	11,690,600
28.บ้านพิตำ	3	กรุงชิง	นบพิตำ	10 มิ.ย.2544	543	11,307,570
29.บ้านในหมง	6	พรหมโลก	พรหมคีรี	2537	976	10,992,300

ที่มา: กรมพัฒนาชุมชน (2553)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ฌ

การดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

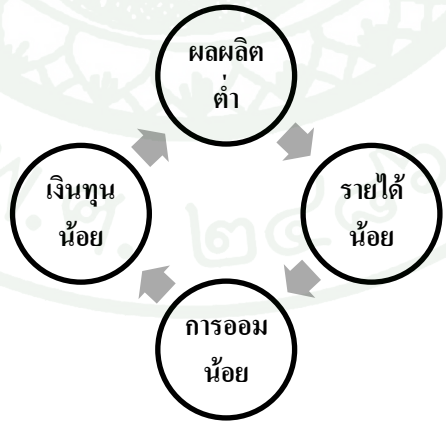
ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความหมายของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

กรมการพัฒนาชุมชน ให้ความหมายว่า "กลุ่ม" เป็นการรวมตัวของคนตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน "ออมทรัพย์" เป็นการสะสมเงิน หรือทรัพย์ ทีละเล็กทีละน้อย อย่างสม่ำเสมอจากรายได้ของตนเองหรือภายในครอบครัว "เพื่อการผลิต" เป็นการประกอบอาชีพเพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้น

กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต หมายถึง การรวมตัวของประชาชน เพื่อช่วยเหลือตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยการประหยัดทรัพย์แล้วนำมาสะสมรวมกันทีละเล็กทีละน้อยเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ เรียกว่า"เงินสัจจะสะสม" เพื่อใช้เป็นทุนให้สมาชิกที่มีความจำเป็นเดือดร้อนกู้ยืมไปใช้ในการลงทุนประกอบอาชีพและเพื่อสวัสดิการของตนเองรวมถึงคนในครอบครัว (กรมการพัฒนาชุมชน, 2555)

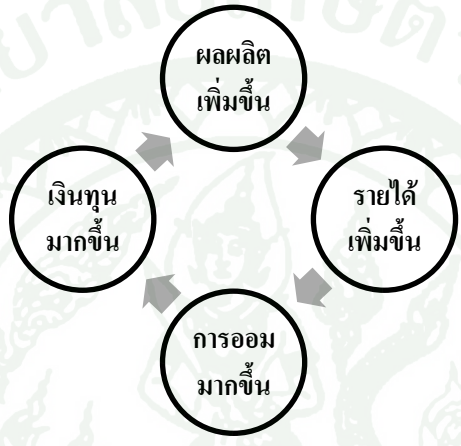
มูลเหตุของความยากจนที่พบเห็นโดยทั่วไปในสังคมไทย จะมี 4 สาเหตุที่มีความเชื่อมโยงกัน กล่าวคือ เมื่อประกอบอาชีพแล้วมีผลผลิตต่ำ จะส่งผลให้ครอบครัวมีรายได้น้อย และความเป็นอยู่ก็จะเป็นไปด้วยความยากลำบากขัดสน จึงทำให้เกิดการออมน้อยตามมา การประกอบอาชีพจะขาดแคลนเงินลงทุนมีเงินทุนน้อย เมื่อไม่มีเงินลงทุนก็จะทำให้ผลผลิตที่ทำได้ไม่เต็มที่ ดังภาพ



ภาพผนวกที่ ฌ 1 วงจรแสดงสาเหตุความยากจนของชาวบ้าน
ที่มา: สำนักพัฒนาทุนและองค์กรการเงินชุมชน กรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย (2555)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การที่จะทำให้ชาวบ้านหลุดพ้นจากความยากจนอยู่ที่วิธีการทำให้สาเหตุด้านใดด้านหนึ่งเพิ่มมากขึ้น การแก้ไขมูลเหตุด้านทุนจึงเป็นวิธีการที่ดีที่สุด เพราะจะทำให้แก้ไขมูลเหตุด้านอื่นๆ ตามไปด้วย และชาวบ้านสามารถแก้ไขได้ด้วยตนเองถ้ารู้จักวิธี เพราะถ้ามีเงินทุนในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้นส่งผลให้ผลผลิตเพิ่มรายได้ก็เพิ่มตามมาการดำรงชีวิตดีขึ้นก็จะทำให้มีเงินเก็บออมเพิ่มมากขึ้น ดังภาพ



ภาพผนวกที่ ฌ 2 วิธีหลุดพ้นจากความยากจน
ที่มา: สำนักพัฒนาทุนและองค์กรการเงินชุมชน กรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย (2555)

สาเหตุของการขาดแคลนเงินทุน เช่น การรอคอยวาสนา การเสี่ยงโชคลาภ การใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินไม่คุ้มค่า การหมิ่นเงินน้อย การมีหนี้สินรุงรัง การเก็บออมเงินน้อย พืชผลเสียหายรายได้ไม่คุ้มทุน การจัดแจงรายได้ของตนไม่ค่อยดี การไม่รู้แหล่งทุนและข้อมูลข่าวสารต่างๆ การถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายทุน และการช่วยเหลือเกื้อกูลกันมีน้อย

วิธีการทำให้เกิดทุน คือประหยัด สะสมและเก็บออม ซื่อสัตย์ สุจริต ขยันหมั่นเพียรทำงานให้มากขึ้น มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนบ้าน อดทน และทนอด การรักษาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการประกอบอาชีพ ลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็น ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรให้คุ้มค่า มีสัจจะมุ่งมั่นและตั้งใจในการทำมาหากิน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ทุนในชุมชน แบ่งได้ 5 ประเภท ประกอบด้วย (กรมการพัฒนาชุมชน, 2555)

1.ทุนทางกายภาพได้แก่โครงสร้างพื้นฐานและปัจจัยทางการผลิตที่สนับสนุนในการดำรงชีพของประชาชน เช่น ที่อยู่อาศัย การคมนาคม ประปา ไฟฟ้า เป็นต้น

2.ทุนมนุษย์ ได้แก่คนในชุมชนทุกเพศทุกวัย รวมถึงสุขภาพอนามัย ระดับการศึกษา ความรู้ความสามารถของคนในชุมชน

3.ทุนธรรมชาติ ได้แก่ ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ดิน น้ำ ป่า ทะเล สัตว์ป่า รวมถึงคุณภาพอากาศ การกำจัดขยะ เป็นต้น

4.ทุนสังคม ได้แก่ ทรัพยากรทางสังคมที่ประชาชนใช้ในการดำรงชีพ เช่น กลุ่ม องค์กร อาสาสมัคร ความสามัคคี ความไว้วางใจกัน ความเอื้ออาทร ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมชุมชนและท้องถิ่น เป็นต้น

5.ทุนเงิน ได้แก่ เงินสด เงินฝาก เงินออม รวมถึงทรัพย์สินที่มีมูลค่า เช่น สัตว์เลี้ยง ทอง อัญมณี เป็นต้น

หลักการของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

การดำเนินงานของ กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต เป็นการรวมตัวกันของประชาชน บริหารจัดการโดยประชาชน และเพื่อประโยชน์ของสมาชิกและชุมชน จึงมีหลักดำเนินงาน ดังนี้

1.ความรู้สึกเป็นเจ้าของ เป็นการสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของให้กับสมาชิกทุกคน ทำให้เกิดความรับผิดชอบ และช่วยกันดูแลเอาใจใส่ในการดำเนินงานของกลุ่ม

2.การพึ่งตนเอง ฝึกนิสัยการประหยัดและอดออมโดยนำเอาคุณสมบัติพิเศษ 3 ประการของชาวชนบท คือ ความซื่อสัตย์ ความอดทน และความทนอดมารวมกันในรูปกลุ่มทำให้มีการรวมเงินทุนชุมชนเป็นของตนเอง ไม่ต้องพึ่งพิงแหล่งทุนจากภายนอกชุมชน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3.หลักคุณธรรม ใช้การออมทรัพย์เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน เพื่อให้คนมีคุณธรรม 5 ประการ คือความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความรับผิดชอบ ความเห็นอกเห็นใจและความไว้วางใจกัน

4.หลักการควบคุมกันเอง สมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตทุกคนจะต้องให้ความสนใจดูแลความเคลื่อนไหว และตรวจสอบซึ่งกันและกัน

วัตถุประสงค์การจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

วัตถุประสงค์ในการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต มีดังนี้ (กรมการพัฒนาชุมชน, 2555)

1.เพื่อพัฒนาคน โดยใช้หลักการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตเป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเองและเพื่อนสมาชิกให้มีคุณธรรม 5 ประการ

2.เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน โดยการระดมเงินออมจัดตั้งเป็นกองทุน ทำให้ชุมชนมีแหล่งเงินทุน ในการกู้ยืมเงินไปประกอบอาชีพ และใช้ตามความจำเป็นของครอบครัว และเรียนรู้กิจกรรมเชิงธุรกิจสามารถเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว

3.เพื่อพัฒนาสังคม โดยการปลูกฝังคุณธรรม 5 ประการ ปลูกฝังวิถีประชาธิปไตยก่อให้เกิดความสามัคคี การช่วยเหลือเอื้ออาทรต่อกัน ความร่วมมือร่วมใจ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความยุติธรรม ความเท่าเทียมกันของสมาชิก

ประโยชน์ของการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

การจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ก่อให้เกิดสิ่งดีๆ ทั้งต่อสมาชิกและชุมชนหลายประการ ได้แก่ ทำให้รู้จักประหยัด สะสมเก็บออมเงิน ทำให้มีเงินทุน สนับสนุนการประกอบอาชีพ ทำให้สมาชิกรวมน้ำใจ รวมทุนช่วยเหลือกัน ทำให้รู้จักการแจกแจงการเงินและรายได้ในครอบครัว ทำให้มี กองทุนสวัสดิการเพื่อสมาชิก ทำให้เกิดการเรียนรู้สร้างเสริมประสบการณ์ ในเรื่องการเงิน ทำให้ รู้จักร่วมกันรับผิดชอบ และการทำงานเป็นทีม ทำให้รู้จักผนึกกำลังความสามัคคีช่วยเหลือกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ทำให้มีกองทุนการเงินของชาวบ้านเพื่อการพึ่งตนเองในชุมชน ทำให้สมาชิกมีแหล่งเงินทุนเพื่อนำไปประกอบอาชีพและนำไปใช้ในสิ่งที่จำเป็นสำหรับตนเองและครอบครัว

คุณลักษณะของสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

สมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ควรมีคุณลักษณะดังนี้คือ ประชาชนทุกเพศทุกวัยในหมู่บ้าน ตำบล มีรายได้ และมีความสามารถในการส่งเงินสัจจะสะสมตามกำลังของตน อาศัยอยู่หรือมีที่ทำกินในหมู่บ้าน /ตำบล มีความสมัครใจและศรัทธาการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต มีความเข้าใจหลักการ วิธีการและวัตถุประสงค์ของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต รับผิดชอบและเสียสละ

หน้าที่ของสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

สมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของกลุ่มให้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างยิ่ง สมาชิกจึงมีหน้าที่ ดังนี้ ส่งเงินสัจจะสะสมเป็นประจำทุกเดือน ส่งคืนเงินกู้ตามกำหนด เลือกตั้งคณะกรรมการบริหารกลุ่ม ข้าร่วมประชุมสามัญประจำปี มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่ม ให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดีแก่กลุ่ม กำกับ ตรวจสอบการดำเนินงานของกลุ่ม ให้ข้อมูลข่าวสารแก่เพื่อนสมาชิก

การบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต เป็นแหล่งเงินทุนของชุมชนที่เกิดจากการรวมตัวของคนในชุมชน เพื่อระดมเงินออมของคนในชุมชนไว้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การบริหารจัดการถือเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินงานของกลุ่ม สำหรับกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตที่เข้มแข็งและประสบผลสำเร็จ ได้ใช้หลักการดำเนินงาน ดังนี้ (กรมการพัฒนาชุมชน, 2555)

1. การบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ยึดหลักการมีส่วนร่วมของสมาชิก โดยยึดหลักคุณธรรม 5 ประการคือ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความรับผิดชอบ ความเห็นอกเห็นใจ และความไว้วางใจกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. วิธีการบริหารจัดการ

2.1ทำงานในรูปคณะกรรมการ โดยสมาชิกเป็นผู้คัดเลือกตัวแทนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ ทำหน้าที่บริหารจัดการกลุ่ม

2.2สมาชิกร่วมกันกำหนดระเบียบข้อบังคับของกลุ่มและสมาชิกต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

2.3มีการจัดทำบัญชี เอกสารหลักฐานต่างๆ อย่างชัดเจนจนเป็นปัจจุบันสามารถตรวจสอบได้ปัจจุบันมีบางกลุ่มใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยในการลงบัญชี และจัดระบบฐานข้อมูลของกลุ่ม

2.4คณะกรรมการควรมีการประชุมอย่างต่อเนื่อง และควรมีการประชุมใหญ่สามัญประจำปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

ที่มาของเงินทุนกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

เงินทุนของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต (กรมการพัฒนาชุมชน, 2555) ได้มาจาก

1.เงินสัจจะสะสม เป็นเงินที่ได้จากการออมของสมาชิกจำนวนเท่าๆกันทุกเดือนตามกำลังความสามารถ เพื่อใช้เป็นทุนในการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตซึ่งจะจ่ายคืนเงินสะสมเมื่อสมาชิกสิ้นสุดสมาชิกภาพแล้วเท่านั้น โดยกลุ่มจะจ่ายผลตอบแทนในรูปของเงินปันผล

2.เงินสัจจะสะสมพิเศษ เป็นเงินรับฝากจากสมาชิกที่มีเงินเหลือและประสงค์จะฝากเงินไว้กับกลุ่ม ซึ่งสามารถถอนเงินออกไปใช้จ่ายเมื่อจำเป็นและกลุ่มจะจ่ายผลตอบแทนเป็นดอกเบี้ยตามระเบียบของกลุ่ม

3.เงินรายได้อื่นๆ เช่น ค่าสมัคร ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ ดอกเบี้ย เงินบริจาค

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4.เงินอุดหนุนจากส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรอื่นๆที่ดูแลเรื่องสวัสดิการพื้นฐานของชุมชน ซึ่งในแต่ละกลุ่มออมทรัพย์ที่อยู่ในจังหวัดเดียวกันอาจจะได้รับการจัดสรรเงินอุดหนุนไม่เท่ากัน

การเก็บรักษาเงินของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

การเก็บรักษาเงินของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต สามารถดำเนินการได้ดังนี้

1.ค่าสมัคร ค่าธรรมเนียม เงินสัจจะสะสม เงินสัจจะสะสมพิเศษ และเงินอื่นๆให้คณะกรรมการอำนวยการนำไปฝากไว้กับธนาคาร จะเป็นธนาคารหนึ่งธนาคารใดก็ได้ตามความสะดวกและความเหมาะสม แต่ควรเป็นธนาคารของรัฐบาลเพื่อความมั่นคงและได้รับประโยชน์สูงสุด อาทิ ธนาคารออมสิน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

2.การเปิดบัญชี ให้ประธานกลุ่ม รองประธาน เหรัญญิก ร่วมกันเป็นผู้เปิดบัญชีเงินฝากธนาคารของกลุ่ม และ ในการถอนเงินแต่ละครั้งให้ผู้มีอำนาจลงลายมือชื่ออย่างน้อย 2 ใน 3 คนจึงจะสามารถถอนเงินของกลุ่มได้

การจัดทำเอกสารของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

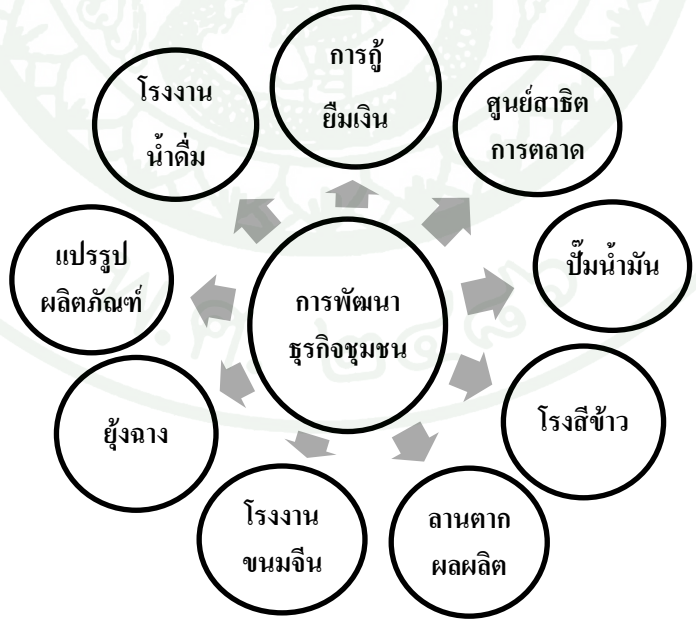
การดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตควรจัดทำทะเบียนต่างๆ เพื่อใช้ควบคุมตรวจสอบการดำเนินงานของกลุ่ม ได้แก่ ทะเบียนรายชื่อสมาชิก ทะเบียนคุมเงินสัจจะสะสม /เงินสัจจะสะสม พิเศษ ทะเบียนคุมหนังสือเงินกู้ ทะเบียนคุมลูกหนี้เงินกู้ สมุดบันทึกการประชุม ทะเบียนคณะกรรมการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กิจกรรมของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต สามารถจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของสมาชิกได้หลายกิจกรรม โดยจำแนกออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ด้านการพัฒนาธุรกิจชุมชน เป็นกิจกรรมที่ช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านเศรษฐกิจของชุมชน และเป็นการฝึกการดำเนินธุรกิจในระบบกลุ่มโดยมุ่งหวังให้มีกำไรเพื่อนำไปปันผล เฉลี่ยคืน และจัดเป็นสวัสดิการให้สมาชิกและชุมชน กิจกรรมที่สามารถดำเนินการได้ เช่น ให้สมาชิกกู้ยืมเงินเพื่อนำไปประกอบอาชีพ ศูนย์สาธิตการตลาด เพื่อแก้ไขปัญหาการซื้อสินค้าอุปโภค – บริโภคและปัจจัยการผลิตที่มีราคาแพง แล้วนำมาขายให้กับสมาชิกในราคาถูกกว่าท้องตลาด ปั๊มน้ำมัน เพื่อจัดหาน้ำมันมาบริการแก่สมาชิกและประชาชนในราคายุติธรรม ลานตากผลผลิตเพื่อแก้ปัญหาและประกันราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ โรงงานผลิตน้ำดื่ม โรงงานขนมจีน โรงอบยางแผ่นรมควัน โรงสีชุมชนเป็นต้น



ภาพผนวกที่ ฌ 3 กิจกรรมการพัฒนาธุรกิจชุมชน
ที่มา: สำนักพัฒนาทุนและองค์กรการเงินชุมชน กรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย (2555)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1.1 การกู้ยืมเงิน

กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต สามารถจัดบริการให้กู้ยืมเงิน แก่สมาชิกเพื่อนำไปใช้ในการประกอบอาชีพการลงทุน และแก้ปัญหาเร่งด่วนเฉพาะหน้า หรือสวัสดิการของครอบครัว แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

ประเภทที่ 1 เงินกู้สามัญเป็นบริการให้กู้เพื่อนำไปลงทุนในการประกอบอาชีพหรือการลงทุนของสมาชิก

ประเภทที่ 2 เงินกู้ฉุกเฉิน เป็นการให้กู้เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนที่เกิดขึ้นอย่างกะทันหัน เช่น การรักษาพยาบาล การประสบอุบัติเหตุ การประสบภัยต่างๆ

1.2 ศูนย์สาธิตการตลาด

ศูนย์สาธิตการตลาด คือ ร้านค้าของ กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตที่สมาชิกของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตทุกคนเป็นเจ้าของเพื่อแก้ไขปัญหาซื้อของแพง ขายของถูก โดยวิธีรวมกันซื้อรวมกันขายวัตถุประสงค์ ของการจัดตั้ง ศูนย์สาธิตการตลาด ดังนี้ เพื่อฝึกหัดให้สมาชิกมีความเข้าใจ มีความรู้ ความสามารถในการขาย เป็นการฝึกหัดการนำเงินไปลงทุนให้เกิดดอกผลเพิ่มพูนขึ้น เพื่อช่วยเหลือสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต และประชาชนในหมู่บ้านสามารถซื้อสินค้าในราคาประหยัด ป้องกันการถูกเอารัดเอาเปรียบจากพ่อค้าคนกลาง โดยการรวมกันขายผลผลิตของสมาชิก ต้องการให้สมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต มีความรู้ ความสามารถด้านการขายในระดับชุมชน และขยายสู่ธุรกิจในอนาคต

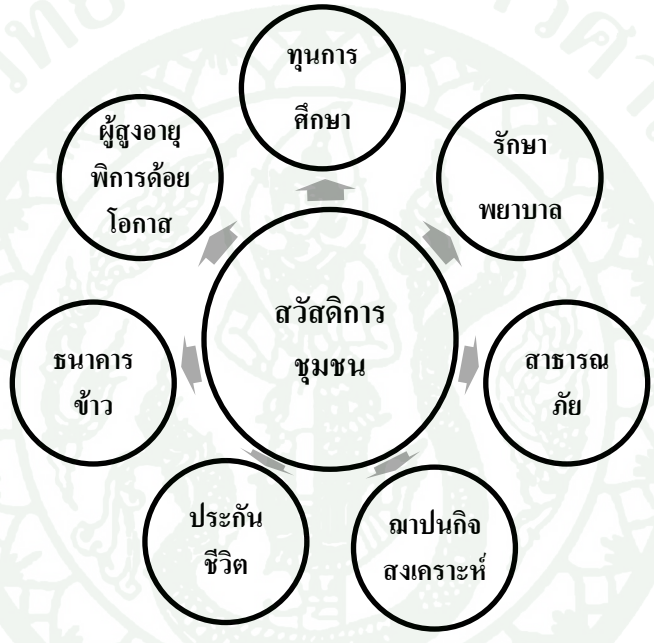
1.3 ยุ้งฉาง

ยุ้งฉาง คือ ธุรกิจของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ที่ดำเนินการซื้อ – ขายข้าว หรือผลผลิตอื่น เพื่อแสวงหาผลกำไร แบ่งปันในหมู่สมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต เป็นการแก้ไขปัญหาการขายผลผลิตในราคาถูกโดยวิธีรวมกันขาย วัตถุประสงค์ เพื่อช่วยเหลือสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต และประชาชน ในการเก็บผลผลิตไว้จำหน่าย ในราคาที่เหมาะสม เพื่อป้องกันการถูกเอารัดเอาเปรียบจากพ่อค้าคนกลาง เพื่อให้สมาชิกรู้จักการดำเนินงานด้านการซื้อ – ขาย โดยทำงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ในรูปคณะกรรมการ เพื่อให้รู้จักการคัดเลือกคุณภาพ และวิธีการเก็บผลผลิตทางการเกษตร ไม่ให้เสื่อมคุณภาพ

2. ด้านสวัสดิการชุมชน คือ ธุรกิจของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ที่ดำเนินการซื้อ – ขาย ข้าว หรือผลผลิตอื่นเพื่อแสวงหากำไร แบ่งปันในหมู่สมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตเป็นการแก้ไขปัญหาการขายผลผลิตในราคาถูกโดยวิธีรวมกันขาย



ภาพผนวกที่ ฌ 4 สวัสดิการชุมชน
ที่มา: สำนักพัฒนาทุนและองค์กรการเงินชุมชน กรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย (2555)

3. ด้านการพัฒนาคณะกรรมการ /สมาชิก กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต สามารถพัฒนาคณะกรรมการและสมาชิกโดยการจัดฝึกอบรมสัมมนา จัดเวทีประชาคม /เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดศึกษาดูงาน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่คณะกรรมการและสมาชิกของกลุ่ม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาพผนวกที่ ฌ 5 การพัฒนากรรมการและสมาชิก

ที่มา: สำนักพัฒนาทุนและองค์กรการเงินชุมชน กรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย (2555)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ญ

ข้อห้ามและกฎหมายของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อห้ามของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต เป็นการระดมเงินออมที่ริเริ่มโดยประชาชนจึงไม่มีและกฎหมายที่บังคับใช้โดยตรง ดังนั้น เพื่อไม่ให้กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตเป็นองค์กรการเงินนอกระบบไม่ถูกต้องตามกฎหมาย พระราชบัญญัติการธนาคารพาณิชย์ พ.ศ. 2505 และ พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจเงินทุน ธุรกิจหลักทรัพย์ และธุรกิจเครดิตฟองซิเอร์ พ.ศ. 2522 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม กรมการพัฒนาชุมชน ได้ทำความตกลงกับธนาคารแห่งประเทศไทย ให้กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต มีสถานะเป็นองค์กรการเงินกึ่งในระบบ โดยมีข้อห้าม ดังนี้

1.ห้ามรับฝากเงินจากบุคคลภายนอกที่มิได้เป็นสมาชิกกลุ่ม
2.ห้ามมิให้บุคคลภายนอกที่มิใช่สมาชิกกลุ่มกู้เงิน
3.ห้ามคิดดอกเบี้ยเงินกู้เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด (ร้อยละ 15 ต่อปี)

แนวทางปฏิบัติกรณีเกิดความเสียหาย

เนื่องจากการดำเนินงานที่ผ่านมามีกรณีการร้องเรียน และรายงานความเสียหายที่เกิดขึ้นกับกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ่อยครั้ง โดยส่วนใหญ่เป็นปัญหาที่เกิดจากการบริหารจัดการของคณะกรรมการกลุ่ม ซึ่งกระทำผิดหน้าที่โดยทุจริต ยักยอกเงินสัจจะสะสมของสมาชิก หรือ ฉ้อโกงเงินสัจจะสะสมของสมาชิก ทำให้สมาชิกกลุ่มได้รับความเสียหาย ซึ่งถือเป็นความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา สามารถเรียกร้องทรัพย์อันเกิดจากความเสียหายคืนได้ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และสามารถฟ้องร้องเป็นคดีแพ่งที่เกี่ยวเนื่องกับคดีอาญาได้โดยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

กรณีความผิดฐานยักยอกทรัพย์ ถือเป็นความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 352 วรรคแรก ซึ่งกฎหมายได้วางหลักในเรื่องการยักยอกไว้ว่า ผู้ใดครอบครองทรัพย์ซึ่งเป็นของ ผู้อื่นหรือซึ่งผู้อื่นเป็นเจ้าของรวมอยู่ด้วย แล้วเบียดบังเอาทรัพย์นั้นไปเป็นของตนหรือบุคคลที่สามโดยทุจริต ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดฐานยักยอก ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกพันบาท หรือทั้งจำ ทั้งปรับ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คณะกรรมการกลุ่มที่กระทำผิดส่วนใหญ่เป็นการกระทำความผิดฐานยักยอกทรัพย์ เพราะว่าเงินสัจจะสะสมโดยปกติจะอยู่ในความดูแลของคณะกรรมการหากกลุ่มไม่มีระบบการตรวจสอบที่เข้มงวดและรัดกุม จะทำให้กรรมการสามารถเบียดบังเอาเงินไปเป็นของตนได้ง่าย สำหรับความผิดในฐานยักยอกทรัพย์นี้เป็นความผิดยอมความได้ แม้ว่าคดีได้ยื่นฟ้องต่อศาลแล้วก็ตาม ก็สามารถถอนฟ้องหรือยอมความในเวลาใดก่อนคดีถึงที่สุดก็ได้ (ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาตรา 35 วรรคสอง)

กรณีความผิดฐานกระทำผิดหน้าที่โดยทุจริต ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 353 วรรคแรก ไว้วางหลักในฐานความผิดนี้ไว้ว่า ผู้ใดได้รับมอบหมายให้จัดการทรัพย์สินของผู้อื่น หรือทรัพย์สินซึ่งผู้อื่นเป็นเจ้าของรวมอยู่ด้วย กระทำผิดหน้าที่ของตนด้วยประการใดๆ โดยทุจริตจนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ประโยชน์ในลักษณะที่เป็นทรัพย์สินของผู้นั้น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ โดยความผิดฐานนี้เป็นความผิดอันยอมความได้

กรณีความผิดฐานฉ้อโกงประชาชน ถือเป็นความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา เช่นกันแต่เป็นความผิดที่ไม่สามารถยอมความกันได้ ซึ่งตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 343 วรรคแรกได้วางหลักไว้ว่าผู้ใดกระทำโดยทุจริต หลอกลวงด้วยการแสดงข้อความอันเป็นเท็จต่อประชาชน หรือด้วยการปกปิดความจริง ซึ่งควรบอกให้แจ้งแก่ประชาชน มีความผิดต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปีหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

แนวทางการแก้ไขเบื้องต้น

1.คณะกรรมการกลุ่มหรือผู้เสียหาย ทำหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อร้องขอให้พัฒนากรเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหา

2.พัฒนากรจัดประชุมคณะกรรมการและสมาชิกทั้งหมด เพื่อเจรจาไกล่เกลี่ย ตรวจสอบข้อเท็จจริงสร้างความเข้าใจ สร้างความสามัคคี และหาข้อยุติ เพื่อแก้ไขและลดปัญหาความขัดแย้งร่วมกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3.พัฒนากรรายงานการแก้ไขปัญหาให้พัฒนาการอำเภอทราบเป็นระยะๆ จนกว่าเรื่องจะได้ข้อยุติ

4.ให้พัฒนาการอำเภอรายงานให้นายอำเภอ พัฒนาการจังหวัด และกรมการพัฒนาชุมชนตามลำดับ

กรณีการสอบสวน

1.พัฒนาการอำเภอเสนอคำสั่งให้นายอำเภอแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง

2.ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริง โดยตรวจสอบข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานทั้งจากผู้ร้องเรียนและผู้ถูกร้องเรียน

3.ให้ตรวจสอบ สอบสวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการบริหารงานจากคณะกรรมการบริหารกลุ่มและสอบข้อเท็จจริงจากสมาชิกด้วย

4.ตรวจสอบเอกสารหลักฐานการเงินทั้งหมดเพื่อประกอบการพิจารณา ให้คณะกรรมการรายงานผลการสอบข้อเท็จจริงให้นายอำเภอทราบ อำเภอรายงานให้จังหวัดและกรมการพัฒนาชุมชนทราบตามลำดับจนกว่าคดีจะถึงที่สุด

กรณีดำเนินคดีทางกฎหมาย (อาญา)

1.สมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตที่เป็นผู้เสียหายและคณะกรรมการดำเนินการจัดประชุมเพื่อลงมติมอบอำนาจให้กรรมการหรือสมาชิกคนใดคนหนึ่ง เป็นผู้มีอำนาจในการดำเนินคดีตามกฎหมายโดยจะต้องจัดทำเป็นหนังสือมอบอำนาจ และมีรายงานประชุมเป็นลายลักษณ์อักษรพร้อมทั้งมีลายมือชื่อของสมาชิกที่เข้าร่วมประชุมด้วย

2.ให้ผู้แทนของกลุ่มที่ได้รับมอบอำนาจ เข้าแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวน ณ สถานีตำรวจภูธรในอำเภอท้องที่ที่เกิดความเสียหาย ซึ่งอยู่ในเขตอำนาจความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนนั้น (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 18 วรรคแรก)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3.ความผิดฐานยักยอก เป็นความผิดอันยอมความได้ ต้องแจ้งความร้องทุกข์ภายใน 3 เดือน นับแต่วันที่รู้เรื่องความผิดและรู้ตัวผู้กระทำผิด หากไม่แจ้งความร้องทุกข์ภายใน 3 เดือนคดีจะขาดอายุความไม่สามารถฟ้องร้องดำเนินคดีทางกฎหมายได้ (ประมวลกฎหมายอาญามาตรา 96) แต่ถ้าแจ้งความร้องทุกข์แล้ว อายุความจะขยายออกไปเป็น 10 ปี (ประมวลกฎหมายอาญามาตรา 95) วรรคแรก (3)

4.คดียักยอกทรัพย์ สามารถถอนคำร้องทุกข์ ถอนฟ้องและยอมความกันได้ ไม่ว่าจะอยู่ในระหว่างการดำเนินคดี ในชั้นการสอบสวนของพนักงานสอบสวนหรืออยู่ระหว่างการพิจารณาในชั้นศาลทั้ง 3 ศาล ไม่ว่าจะเป็นศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ หรือศาลฎีกา ผู้เสียหายสามารถถอนคำร้องทุกข์ ถอนฟ้องและยอมความกันในเวลาใดก็ได้ก่อนคดีถึงที่สุด โดยสิทธิการฟ้องคดีต่อศาลย่อมระงับไป ผู้เสียหายไม่สามารถฟ้องคดีต่อศาลได้อีก (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาตรา 39)

5.ความเสียหายที่เกิดขึ้น ถ้าอยู่ระหว่างแจ้งความร้องทุกข์สามารถเจรจาตกลงประนีประนอมยอมความกันได้ การประนีประนอมยอมความกฎหมายไม่ได้บังคับว่าจะต้องทำเป็นหนังสือ แต่เพื่อเป็นการป้องกันมิให้ผู้กระทำผิดไม่ยอมชดใช้เงินคืน หรือคืนเงินไม่ครบตามจำนวนที่เสียหาย ควรทำเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความ การทำสัญญาประนีประนอมยอมความนี้ จะผูกพันผู้กระทำผิดกรณีไม่ยอมชดใช้ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญา สามารถฟ้องร้องดำเนินคดีได้ แต่ถ้าอยู่ระหว่างการดำเนินคดีในชั้นศาล ให้ทำสัญญาประนีประนอมยอมความกันต่อหน้าศาลเพื่อให้ศาลรับรู้ด้วย เพราะถ้าผู้กระทำผิดไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ระบุไว้ในสัญญา สามารถใช้บังคับได้ทันที โดยไม่ต้องฟ้องร้องต่อศาลอีก

6.การฟ้องคดีอาญาต่อศาล บุคคลที่มีอำนาจฟ้องคดีอาญาต่อศาล ได้แก่ (1) พนักงานอัยการ (2) ผู้เสียหาย (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 28) ในกรณีที่ผู้เสียหายไม่ดำเนินคดีเองจะต้องให้ทนายความว่าความและดำเนินกระบวนพิจารณาแทนก็ได้ กรณีที่ผู้เสียหายมอบอำนาจให้ผู้แทนดำเนินคดีแทนนั้นจะว่าความอย่างทนายไม่ได้ แต่มีอำนาจตั้งทนายความเพื่อดำเนินกระบวนพิจารณาคดีได้ (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา 60 มาใช้โดยอนุโลม)

การฟ้องคดีต่อศาล ผู้เสียหายไม่ควรฟ้องร้องต่อศาลเอง เพราะทำให้ต้องเสียเงินในการว่าจ้างทนายอีก ควรแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวน แล้วพนักงานสอบสวนจะส่งสำนวน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ให้พนักงานอัยการ ส่งฟ้องศาล เพื่อดำเนินกระบวนพิจารณาคดีต่อไปเอง ในฐานความผิดยักยอกหรือฉ้อโกงผู้เสียหายมีสิทธิที่จะเรียกร้องทรัพย์สินที่สูญเสียไปเนื่องจากการกะทำผิดคืนได้ เมื่อพนักงานอัยการยื่นฟ้องคดีอาญาต่อศาล ให้ผู้เสียหายขอให้พนักงานอัยการเรียกทรัพย์สินแทนผู้เสียหายด้วยเลย (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 43) ซึ่งผู้เสียหายจะได้ไม่ต้องฟ้องร้องเป็นคดีแพ่งอีก

กรณีดำเนินคดีทางกฎหมาย (คดีแพ่ง)

เนื่องจากกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตมิได้เป็นนิติบุคคล กรณีความเสียหายที่เกิดจากสมาชิกไม่ยอมชำระคืนเงินกู้ การฟ้องร้องเพื่อบังคับให้สมาชิกที่ผิดนัดการชำระหนี้ไม่คืนเงินที่กู้ยืมไปคืนแก่กลุ่มถือเป็นคดีแพ่ง กลุ่มมีอำนาจในการเสนอคดีของตนต่อศาลส่วนแพ่งที่มีเขตอำนาจได้ (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 55) โดยให้กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตดำเนินการดังนี้

1.ประธานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตเรียกประชุมคณะกรรมการบริหารกลุ่มเพื่อลงมติมอบอำนาจให้ประธานกลุ่มหรือกรรมการคนใดคนหนึ่งเป็นผู้มีอำนาจในการดำเนินคดีตามกฎหมาย โดยจะต้องทำเป็นหนังสือมอบอำนาจและมีรายงานการประชุมเป็นลายลักษณ์อักษรพร้อมทั้งมีลายมือชื่อของคณะกรรมการที่เข้าร่วมประชุมด้วย

2.ให้ผู้แทนของกลุ่มที่ได้รับมอบอำนาจจัดหาทนายให้ว่าความและดำเนินกระบวนพิจารณาคดีแทนหรือถ้าเป็นกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตที่เคยได้รับเงินอุดหนุนจากกรมการพัฒนาชุมชน สามารถขอให้พนักงานอัยการว่าความและดำเนินกระบวนพิจารณาคดีแทนก็ได้ (ถ้าให้ทนายว่าความต้องเสียค่าจ้างทนาย แต่ถ้าให้พนักงานอัยการว่าความจะต้องเสียค่าธรรมเนียม)

3.สมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตที่ผิดนัดชำระหนี้ ที่ต้องชำระเพื่อผ่อนทุนคืนเป็นงวดๆตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 204 ประกอบมาตรา 199/33(2) มีอายุความ 5 ปี นับแต่วันผิดนัดและเรียกดอกเบี้ยได้ร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันผิดนัดจนกว่าจะชำระหนี้ที่ค้างชำระเสร็จสิ้น (ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 224)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4.สมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตที่ผิดนัดชำระหนี้ กรณีที่เป็นสัญญาชำระหนี้ทั้งหมดพร้อมดอกเบี้ยในคราวเดียวกัน มีอายุความ 10 ปี นับแต่วันถึงกำหนดชำระหนี้ (ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/30)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ - นามสกุล	พันตำรวจโทหญิง ณัฐวดี องอาจ
วัน เดือน ปีที่เกิด	วันที่ 10 เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2513
สถานที่เกิด	จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (รังสีเทคนิค) มหาวิทยาลัยมหิดล
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	นักรังสีการแพทย์ (สบ 3) กลุ่มงานรังสีวิทยา
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	กลุ่มงานรังสีวิทยา โรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์