

แนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ
อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก



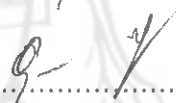
การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาพัฒนาสังคม
กุมภาพันธ์ 2555
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

อาจารย์ที่ปรึกษาและหัวหน้าภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา ได้พิจารณา
การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “แนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการกองทุน
สวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก” เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม ของมหาวิทยาลัย
นเรศวร



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนตรี กรรพุมมาลัย)

อาจารย์ที่ปรึกษา



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อำนวย พิรุณसार)

หัวหน้าภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

กุมภาพันธ์ 2555



ประกาศคุณูปการ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความสามารถอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนตรี กรรพุมมาลย์ ที่ปรึกษาที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จ สมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาค้นคว้าขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณนางนุชจารี สว่างวรรณ ประธานคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลบางระกำ นายงาม แก้วสุวรรณ รองประธานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ นางสาว นิรมล ศรีพินิจตระกูล เลขากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ นายจระเฑ ทองเซย และนาย สมชาย ศรีพินิจตระกูล กรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ อำเภอบางระกำ จังหวัด พิชณุโลก ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง ในการเก็บ ข้อมูลและตอบแบบสัมภาษณ์

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าขออุทิศแด่ผู้มี พระคุณทุกๆ ท่าน

วิลาวัลย์ พรณสิงห์

ชื่อเรื่อง	การศึกษา แนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก
ผู้ศึกษาค้นคว้า	วิลาวัลย์ พรรณสิงห์
ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนตรี กรรพุมมาลัย
ประเภทสารนิพนธ์	การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศศ.บ. สาขาวิชาพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2555
คำสำคัญ	ศักยภาพการบริหารจัดการ กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ

บทคัดย่อ

จุดมุ่งหมายในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อศึกษาลักษณะการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก และศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อความมั่นคงของสวัสดิการชุมชน จากการศึกษาผู้วิจัยสรุปตามจุดมุ่งหมายดังนี้

1) การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ พบว่า คณะกรรมการของกองทุนฯ ยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง มาปฏิบัติงานไม่สม่ำเสมอ ขาดบุคลากรในการดำเนินงานหลักจัดเก็บเอกสารให้เป็นระบบ และงานอื่นๆ คณะกรรมการหมู่บ้านยังไม่เข้าใจและไม่ให้ความร่วมมือกับกองทุนฯ สมาชิกส่งเงินไม่ตรงตามเวลาที่กำหนด ระบบการเก็บและจ่ายสวัสดิการยังไม่ดีพอ จึงทำให้ต้องชะลอการเพิ่มจำนวนสมาชิกของกองทุน ประชาชนในตำบลยังสมัครเป็นสมาชิกน้อย เพราะกลัวไม่ยั่งยืนฯ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในชุมชนยังให้ความร่วมมือไม่ดีพอ ขาดการประชาสัมพันธ์จากหน่วยงานท้องถิ่น

2) ศักยภาพในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ พบว่า ด้านการวางแผน สามารถดำเนินงานตามขั้นตอน ระบบแบบแผน มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ โดยให้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดและคุ้มค่า ด้านการเลือกตัดสินใจ มีการลงมติร่วมกันในที่ประชุมเพื่อชี้แจงถึงประโยชน์ ผลกระทบและรับผิดชอบร่วมกันระหว่างคณะกรรมการและผู้ที่เกี่ยวข้องในกองทุนฯ ถ้าการตัดสินใจใดไม่ทำให้เกิดความเสียหายแก่กองทุนฯ ในฐานะประธานกองทุนสวัสดิการชุมชนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสามารถดำเนินการได้โดยไม่ต้องรอมติในที่ประชุม เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ต่อกองทุนสวัสดิการชุมชน ด้านการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารความรู้ให้กับประชาชนทราบมีการให้ความรู้

โดยการบอกเล่าต่อกันไป มีการประชาสัมพันธ์ และจัดเวทีประชาคมเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจกับประชาชน ด้านการติดต่อประสานงาน สามารถจัดระเบียบวิธีการทำงานเพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแบบแผนงาน/โครงการหรือกิจกรรมที่กำหนดไว้ แต่ยังไม่เป็นที่น่าพอใจนักเพราะมีบางส่วนที่ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกองทุนสวัสดิการชุมชน ด้านการติดตามตรวจสอบ มีบุคคลภายนอกเข้ามาตรวจสอบ เสนอแนะและให้คำแนะนำ ส่วนการติดตามตรวจสอบบัญชีก็จะมีผู้ดูแลก็จะมีเลขาที่ทำหน้าที่ดูแลการเบิกจ่ายสวัสดิการแก่สมาชิก มีการควบคุมการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าบรรลุวัตถุประสงค์ และตรวจสอบความถูกต้องตามวิธีการดำเนินงานของกองทุนฯ ด้านการสร้างความพึง การให้บริการมีความเสมอภาคระหว่างบุคคลไม่ว่าจะเป็นเด็ก คนพิการ ผู้สูงอายุ ได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน มีความพอใจเพียงในการจ่ายสวัสดิการเพราะคำนึงถึงฐานของสมาชิกเป็นหลัก มีความสะดวกรวดเร็วในการเบิกจ่ายสวัสดิการ เพราะได้มีการสำรองเงินเพื่อจ่ายสวัสดิการเมื่อเกิดฉุกเฉินไว้กับคณะกรรมการตลอดเวลา

จากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า

เชิงวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ คณะกรรมการและสมาชิกร่วมกันสนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชน สรุปทบทเรียน และจัดการความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานสวัสดิการชุมชน ดำเนินการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ระดับตำบลให้พร้อมที่จะเป็นแหล่งเรียนรู้ระหว่างพื้นที่ ร่วมกับสถาบันการศึกษา ศึกษาวิจัยการพัฒนาระบบสวัสดิการชุมชนในระดับตำบล ให้มีความมั่นคง

เชิงนโยบาย พัฒนาและยกระดับสวัสดิการชุมชนให้เป็นนโยบายกฎหมายที่มีความต่อเนื่อง และมั่นคง สื่อความหมายเกี่ยวกับสวัสดิการลักษณะต่างๆ ให้เข้าใจตรงกัน มีการแบ่งบทบาทหน้าที่ในเรื่องสวัสดิการว่า เรื่องไหนที่ชุมชนท้องถิ่นทำได้ดีกว่าและควรเป็นผู้ดำเนินการ เรื่องไหนรัฐควรจะเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อกำหนดทิศทางของสวัสดิการชุมชนร่วมกัน

เชิงปฏิบัติ พัฒนาความสามารถของคณะกรรมการและเลขานุการให้สามารถเป็นแกนหลักของการเชื่อมประสานงานจัดโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ของกองทุนสวัสดิการชุมชน จัดทำเวทีวิชาการ กลไกการประสานงาน เพื่อปรึกษาหารือ เกี่ยวกับการดำเนินงาน บทบาทของสวัสดิการชุมชน เน้นการจัดสวัสดิการโดยใช้ฐานพื้นที่เป็นตัวตั้ง จัดระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน รายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินงานของสวัสดิการชุมชนอย่างต่อเนื่อง

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	1.1 ความเป็นมาของปัญหา.....	1
	1.2 คำถามการวิจัย.....	4
	1.3 จุดมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
	1.4 ขอบเขตของงานวิจัย.....	4
	1.5 ผลที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
	1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
	2.1 ทฤษฎีความเป็นมาของระบบสวัสดิการสังคมไทย.....	7
	2.2 ทฤษฎีการบริหารงานกองทุนสวัสดิการชุมชน.....	25
	2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพ ความสามารถและการบริหาร.....	30
	2.4 กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ.....	40
	2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	55
	2.6 กรอบแนวคิด.....	60
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	61
	3.1 กลุ่มเป้าหมาย.....	61
	3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	61
	3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	62
	3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	64

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	65
4.1 ผลการวิจัยที่ได้จากข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสนทนากลุ่ม.....	65
4.1.1 บทบาทของกรรมการ และสมาชิกกองทุน.....	65
4.1.2 ลักษณะการดำเนินงานของกองทุน.....	66
4.1.3 ปัจจัยที่นำไปสู่ความเข้มแข็ง มั่นคง และยั่งยืนของกองทุน.....	67
4.1.4 ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการกองทุน.....	67
4.1.5 แนวทางแก้ไขและปรับปรุงของการบริหารจัดการกองทุน.....	68
4.1.6 ข้อเสนอแนะของการบริหารจัดการกองทุน.....	69
4.1.7 จุดแข็ง – จุดอ่อนของการบริหารจัดการกองทุน.....	69
4.2 ผลการวิจัยที่ได้จากข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก.....	70
4.2.1 ภูมิหลัง.....	71
4.2.2 ลักษณะการบริหารจัดการกองทุน.....	73
4.2.3 ปัญหา/อุปสรรค การแก้ไขปรับปรุง และข้อเสนอแนะของกองทุน.....	83
5 บทสรุป.....	87
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	87
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	94
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	100
บรรณานุกรม.....	102
ภาคผนวก.....	105
ภาคผนวก ก พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546.....	106
ภาคผนวก ข แนวคำถามในการสนทนากลุ่ม และสัมภาษณ์แบบเจาะลึก.....	123
ภาคผนวก ค แผนผังการนั่งของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม.....	128
ประวัติผู้วิจัย.....	129

สารบัญตาราง

ตาราง

หน้า

1	แสดงแสดงรายชื่อคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลบางระกำ.....	46
---	--	----



สารบัญญภาพ

ภาพ

หน้า

1	แสดงลักษณะการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ.....	42
---	--	----



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาของปัญหา

รัฐบาลไทยในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับนโยบายด้านสังคม โดยได้ประกาศที่จะสร้างสังคมไทยไปสู่การเป็นสังคมที่ดีงามและอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของกรมการพัฒนาชุมชน คือ ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนพึ่งตนเองได้ ครอบครัวมีคุณภาพชีวิตดี มีความสุข (กรมการพัฒนาชุมชน, 2550, หน้า 15) ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินการหรือให้บริการที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน ดังปรากฏในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พุทธศักราช 2537 แก้ไขพุทธศักราช 2542 และ 2546 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของประชาชน ระบุไว้ในมาตรา 66 ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม มาตรา 67(3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

นอกจากนี้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ พุทธศักราช 2550 ในหมวดที่ 9 ได้ระบุถึงสิทธิในการได้รับบริการสาธารณสุข และสวัสดิการจากรัฐ กล่าวคือ มาตรา 51 ความเสมอภาคในการรับบริการจากรัฐ มาตรา 52 สิทธิเด็กและเยาวชนมาตรา 53 บุคคลซึ่งอายุเกิน 60 ปี มีสิทธิได้รับสวัสดิการจากรัฐ มาตรา 54 บุคคลซึ่งพิการหรือทุพพลภาพ มีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากสวัสดิการ มาตรา 55 การได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐของบุคคลที่ไร้ที่อยู่อาศัยและมีรายได้น้อย

ในระดับประเทศพบปรากฏการณ์ที่มีการขับเคลื่อนของกลุ่มต่างๆ ในสังคมเริ่มมีการถกเถียงประเด็นสวัสดิการสังคมของคนไทยว่าควรมีการเตรียมพร้อม หรือมีหลักประกันหรือการคุ้มครองทางสังคมโดยเฉพาะคนยากจน และด้อยโอกาสอย่างไร รัฐจะเข้ามามีบทบาทมากน้อยเพียงใดประกอบกับประเทศกำลังเข้าสู่สังคมคนชราภาพ นโยบายสวัสดิการคนชราภาพ มีความชัดเจนเพียงใด ทั้งนี้เนื่องด้วยประชากรส่วนใหญ่ของประเทศ 2 ใน 3 หรือ 22 ล้านคนโดยประมาณ ไม่รวมประชากรเด็ก ยังขาดหลักประกันทางสังคมในจำนวนนี้ส่วนใหญ่เป็นเกษตรกร แรงงานรับจ้าง รับจ้างทำของ ผู้ประกอบการขนาดเล็ก ฯลฯ ซึ่งกระจายอยู่ทั่วทุกภูมิภาคเป็นกลุ่มคนที่มีรายได้น้อย ด้อยโอกาสทางสังคมเผชิญความเสี่ยงด้านรายได้ หรือ ผลผลิตตกต่ำ ตามภูมิอากาศ ความผันผวน จากสภาวะเศรษฐกิจ นอกจากนี้ยังมีความเสี่ยงจากโรคภัยไข้เจ็บและโรคระบาด

ฯลฯ โดยที่ กลุ่มคนส่วนใหญ่ของประเทศ ปราศจากระบบประกันสังคม ซึ่งสะท้อนปัญหาความไม่เท่าเทียมกันทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และแรงงานในระบบประกันสังคม (ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์, 2550)

การจัดสวัสดิการชุมชน นับเป็นรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมเชิงรุกที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 - 2554) ที่รัฐบาลกำหนดเป็นเป้าหมายสำคัญในการเพิ่มการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมภาคเอกชน และภาคชุมชนให้สูงขึ้น โดยเพิ่มเติมเกี่ยวกับการส่งเสริมกระบวนการจัดสวัสดิการชุมชนไว้ใน "พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ.2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550" ซึ่งมีสาระสำคัญ คือ การรับรององค์กรสวัสดิการชุมชน และให้ผู้แทนจากองค์กรสวัสดิการชุมชน เข้าไปร่วมเป็นคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ (ก.ส.ค.) และคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด (ก.ส.จ.) เพื่อให้สามารถส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม โดยองค์กรภาคประชาชนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของสมาชิก และเกิดระบบการช่วยเหลือเกื้อกูลในสังคมและชุมชน ตลอดจนการรวมตัวกันเป็นเครือข่ายจัดสวัสดิการสังคมเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมและการพึ่งพาตนเองของชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งอย่างทั่วถึงเหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งรัฐบาลได้มอบให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สมัยที่นายไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กำหนดให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนท้องถิ่นระดับชาติและ มีคณะอนุกรรมการสวัสดิการชุมชนท้องถิ่นระดับจังหวัดทุกจังหวัด โดยรัฐบาลจัดงบประมาณสนับสนุนการขับเคลื่อนขยายการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล และสมทบงบประมาณในการจัดสวัสดิการชุมชน ตามแผนปฏิบัติงานพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมไทย เพื่อชีวิตมั่นคงซึ่งมีการก่อเกิดองค์กรสวัสดิการชุมชนตำบลขึ้นทั่วประเทศ 3,138 ตำบล และจากข้อมูลดังกล่าวมีองค์กรสวัสดิการชุมชนตำบลได้รับการสมทบงบประมาณในสัดส่วน 1:1:1 (องค์กรฯ : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : รัฐบาล) แล้ว 2,917 แห่ง มีสมาชิก 895,597 ราย มีเงินกองทุนรวม 450.87 ล้านบาท และการดำเนินการขององค์กรฯ คือ มีการจัดสวัสดิการสำหรับ สมาชิกและผู้ยากลำบากในชุมชน ครอบคลุมตั้งแต่การเกิด แก่ เจ็บ ตาย เช่นรับขวัญเด็กเกิดใหม่ ให้ทุนการศึกษาเด็กช่วยค่าใช้จ่ายยามเจ็บป่วย พัฒนาอาชีพ ให้บำนาญ ฅาปนกิจ และสวัสดิการต่างๆ โดยเป็นไปตามข้อตกลงร่วมกันและเป็นไปตามความพร้อมของแต่ละองค์กร (ปณิชา วุฒิธรรมทวี, 2554)

ตำบลบางระกำมีเนื้อที่ทั้งหมด 84,738 ไร่ หรือจำนวน 135.58 ตารางกิโลเมตร เป็นพื้นที่ราบลุ่มน้ำท่วมถึง มีแม่น้ำยมไหลผ่านระหว่างกลางตำบล มีแหล่งน้ำตามธรรมชาติขนาดใหญ่

จำนวน 4 แห่ง คือ แม่น้ำยม บึงตะแครง บึงชี้แร้ง และบึงระมาน สำหรับกองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลบางระกำก่อตั้งเมื่อวันที่ 7 เมษายน พ.ศ.2550 โดยการริเริ่มของ นางนุชจารี สว่างวรรณ และได้รับการส่งเสริมความรู้เรื่องกองทุนสวัสดิการจาก อ.วิษณุ ใจสะอาด ประธานกลุ่มกองทุนวันละบาทของตำบลนครไทย ในช่วงแรกมีสมาชิกเพียง 20 คน ทางกลุ่มจึงได้มีการให้ความรู้เกี่ยวกับสมาชิกในชุมชนอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลให้กลุ่มมีสมาชิกเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งปัจจุบันมีสมาชิกรวมทั้งหมด 193 คน ซึ่งตลอดระยะเวลาที่ได้ดำเนินการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนมาทางคณะกรรมการได้มีการรณรงค์ให้ประชาชนในเขตพื้นที่ ตำบลบางระกำ และตำบลข้างเคียงในเขตอำเภอ บางระกำได้เข้าใจถึงเรื่องกองทุนสวัสดิการระดับตำบลขึ้น เพื่อให้ประชากรในพื้นที่อำเภอบางระกำ ได้เข้าถึงสิทธิ์ของสวัสดิการอย่างทั่วถึงทุกคน

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก มีการพัฒนา มุ่งเน้น ให้สมาชิกในชุมชนมีจิตสำนึกที่ดีต่อชุมชน มีความรัก เสียสละ สามัคคีเอื้ออาทรต่อสมาชิก และผู้ที่ด้อยโอกาสทางสังคม มุ่งพัฒนาสมาชิกให้มีวินัยในการออมและร่วมมือกันพัฒนาอาชีพ เสริมแก่สมาชิกให้มีรายได้เพิ่มขึ้น ไม่แบ่งแยกทั้งฐานะและความสามารถพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน ให้เป็นรากฐานของการพัฒนาชุมชนที่เข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน แต่สมาชิก ยังไม่ครอบคลุมทุกหมู่บ้านในตำบล บางหมู่บ้านสมาชิกก็มีเพียงแค่นึงหรือสองคน ซึ่งอาจเป็น เพราะการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง การมีส่วนร่วมและประสานงานกับหน่วยงานท้องถิ่นไม่พอเพียง จึงทำให้ประชาชนมาเข้าร่วมเป็นสมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชนมีจำนวนน้อย ซึ่งกองทุน สวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ เกิดจากการจัดตั้งโดยชุมชน เป็นสิ่งที่คนในชุมชนร่วมกันสร้างขึ้น เป็นกองทุนของชุมชนและพัฒนา มาจนกลายเป็นกองทุนสวัสดิการชุมชนโดยได้รับการแนะนำจาก เจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้มองว่า ศักยภาพการบริหารจัดการ ประกอบด้วย การวางแผน การตัดสินใจ การประชาสัมพันธ์ การประสานงาน การควบคุมกำกับการทำงาน การแก้ไขปัญหา และการสร้างความพึงพอใจที่มีต่อการให้บริการ สามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้ดี ยิ่งขึ้น ส่งผลให้กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลมีประสิทธิภาพ เข้มแข็งพึ่งตนเองได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึง สนใจศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบาง ระกำ อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก โดยทำการศึกษาการก่อเกิดกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล บางระกำ การดำเนินงานของกองทุนและศักยภาพในการบริหารจัดการ ซึ่งผลการศึกษาเป็น ประโยชน์และแนวทางในการพัฒนาการจัดสวัสดิการภาคประชาชนเป็นอย่างยิ่ง

1.2 คำถามการวิจัย

1. การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ มีลักษณะการบริหารจัดการเป็นอย่างไร
2. กองทุนสวัสดิการชุมชนมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

1.3 จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อความมั่นคงของสวัสดิการชุมชน

1.4 ขอบเขตของงานวิจัย

การศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก ผู้วิจัยมุ่งศึกษา การดำเนินงานของกองทุนและศักยภาพในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ ซึ่งผลการศึกษาเป็นประโยชน์และแนวทางในการพัฒนาการจัดสวัสดิการภาคประชาชนเป็นอย่างยิ่ง โดยผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนาเน้นการจับข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญซึ่งได้แก่ ประธาน รองประธาน คณะกรรมการ สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ

1.5 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงองค์ความรู้ของแนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อความมั่นคงของสวัสดิการชุมชน
2. ทำให้ทราบถึงศักยภาพของชุมชนในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้การศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก มีความเข้าใจถูกต้องตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นิยามศัพท์ไว้ดังนี้

1. ศักยภาพการบริหารจัดการ หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย การวางแผน การตัดสินใจ การประชาสัมพันธ์ การประสานงาน การควบคุมกำกับการทำงานและแก้ไขปัญหา และการสร้างความพึงพอใจที่มีต่อการให้บริการ

1.1 ด้านการวางแผน หมายถึง สามารถดำเนินงานตามขั้นตอนอย่างมีระบบแบบแผน เพื่อดำเนินงานตามภารกิจให้มีประสิทธิผล และประสิทธิภาพของวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดและคุ้มค่า

1.2 ด้านการเลือกตัดสินใจ หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจของบุคคลหรือผู้บริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน ในการตัดสินใจเพื่อเลือกอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้ได้ผลในระดับที่พึงพอใจ เช่น วิธีการจัดสวัสดิการกองทุนสวัสดิการชุมชนให้สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนพึงพอใจ เป็นต้น

1.3 ด้านการประชาสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการเผยแพร่ข่าวสารความรู้ให้ประชาชนทราบถึงภารกิจที่สำคัญของหน่วยงานหรือองค์กรที่จะต้องสื่อสารข้อมูลให้ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบผลงาน การดำเนินงานและแผนงานที่จะทำให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

1.4 ด้านการติดต่อประสานงาน หมายถึง ความสามารถในการจัดระเบียบวิธีการทำงานเพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ และรายละเอียดของงานที่ได้รับมอบหมาย และงานเร่งรัดอย่างต่อเนื่องจนสิ้นสุดภารกิจของกองทุนฯ/หน่วยงานที่วางไว้

1.5 ด้านการติดตามตรวจสอบควบคุมกำกับการทำงาน หมายถึง การควบคุมกระบวนการประเมิน และการควบคุมการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าบรรลุวัตถุประสงค์ และตรวจสอบความถูกต้องตามวิธีการดำเนินงานและผลสำเร็จของกองทุนฯ

1.6 ด้านการสร้าง ความพึงพอใจ หมายถึง การสร้างความพึงพอใจในการให้บริการแก่ประชาชน ประกอบด้วย การให้บริการอย่างสม่ำเสมอ การให้บริการอย่างเพียงพอและความรวดเร็วในขั้นตอนของการให้บริการ

2. กองทุนสวัสดิการชุมชน หมายถึง กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก เป็นการรวมกลุ่มที่เกิดขึ้นเพื่อสร้างหลักประกันในการดำเนินชีวิตของชาวบ้านให้มีวิถีชีวิตที่ดี มีความสุข เกิดความมั่นคงในชีวิต ตั้งแต่เกิดจนตาย โดยการพึ่งตนเอง การช่วยเหลือเกื้อกูล ทั้งในรูปวัตถุและไม่ใช่วัตถุ อาทิเช่น สิ่งของ เงิน ทุน น้ำใจ การฟื้นฟูธรรมชาติ เป็นต้น ซึ่งเป็นการดำเนินการโดยชาวบ้านไม่ได้มาจากรัฐ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในครั้งนี ผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพปัญหา การดำเนินการบริหารจัดการกองทุน นโยบาย และกฎหมายที่เกี่ยวข้องในเรื่องสวัสดิการ เพื่อเป็นกรอบแนวคิดและแนวทางในการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

- 2.1 แนวคิดความเป็นมาของระบบสวัสดิการสังคมไทย
- 2.2 ทฤษฎีการบริหารงานกองทุนสวัสดิการชุมชน
- 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพ ความสามารถและการบริหาร
- 2.4 กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดความเป็นมาของระบบสวัสดิการสังคมไทย

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมในปัจจุบัน

ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ (2547, หน้า 27-42) กล่าวว่า แนวคิดและทฤษฎีการจัดสวัสดิการสังคมมีอยู่หลากหลาย ทั้งแตกต่างและคล้ายคลึงกัน แต่โดยรวมก็สามารถจัดแบ่งได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ คือ

แนวคิดแบบซ้าย แบ่งเป็นซ้ายปฏิบัติ เช่น แนวคิดมาร์กซิสต์ แนวคิดเศรษฐศาสตร์การเมืองของกลุ่มสตรีนิยม แนวคิดของพวกสีเขียวนิยม (Greenism) เป็นต้น และซ้ายปฏิรูป เช่น แนวคิดของพวกสังคมนิยม (ที่ไม่ใช่สังคมนิยมแนวมาร์กซ์) และสังคมประชาธิปไตย เป็นต้น

แนวคิดแบบขวา ก็แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มขวาเสรีนิยม (ขวาใหม่ เสรีนิยมใหม่) และกลุ่มอนุรักษ์นิยมและอำนาจนิยม

แนวคิดปฏิรูปกลางๆ เช่น แนวคิดสังคมนิยมเฟเบียน ชุมชนนิยมและทุนนิยมสวัสดิการ เป็นต้น

เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันในส่วนนี้จึงแบ่งแนวคิดสวัสดิการสังคมตามข้อถกเถียงหลักที่มีปรากฏและเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง 4 แนวคิด ดังนี้

1) แนวคิดปฏิรูปทั่วด้าน

กลุ่มที่ต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างทั่วด้านคือ กลุ่มที่มีแนวคิดสังคมนิยม ได้แก่ กลุ่มมาร์กซิสต์ และกลุ่มเฟเบียน

พวกมาร์กซิสต์บางคนเห็นว่า การจัดสวัสดิการสังคมโดยรัฐบาลทุนนิยมเกิดขึ้นจากการต่อสู้อย่างต่อเนื่องของชนชั้นแรงงาน นายทุนจึงยอมลดการขูดรีดและจัดสวัสดิการสังคมให้ แต่พวกมาร์กซิสต์ส่วนใหญ่ไม่ค่อยขึ้นชมระบบสวัสดิการในสังคมนิยม โดยเฉพาะสวัสดิการโดยรัฐทุนนิยมเพราะเห็นว่าระบบสวัสดิการต่างๆ ที่จัดขึ้นล้วนมีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่ต้องการดำรงไว้ซึ่งระบบทุนนิยม

ความคิดของกลุ่มมาร์กซิสต์ถูกพวกเสรีนิยมวิจารย์ว่า ติดกรอบความคิด ที่ว่าชีวิตชนชั้นแรงงานจะดีขึ้นได้อย่างยั่งยืนก็ต่อเมื่อระบบทุนนิยมล่มสลายลง เพราะการขูดรีดจะหมดไป พวกเสรีนิยมเห็นว่า ชีวิตของชนชั้นแรงงานสามารถจะดีขึ้นเพราะมีระบบสวัสดิการเข้ามารองรับ พัฒนาการอย่างต่อเนื่องของระบบทุนนิยมทำให้ทุกชนชั้นได้ประโยชน์จากระบบทุนนิยม และทุนนิยมจะไม่ดับสลายไปตามความเชื่อของพวกมาร์กซิสต์ เพราะพลวัตของทุนนิยมทำให้ทุนนิยมปรับตัวได้ดีเกินกว่าที่มาร์กเคยคาดคิด

พวกเฟเบียนนิยมเห็นว่า ความคิดและทฤษฎีของปัญญาชนมีผลต่อพัฒนาการทางประวัติศาสตร์มากกว่ากระบวนการทางการผลิต และวิจารย์พวกมาร์กซิสต์ว่ายึดติดอยู่กับพลังทางวัตถุ (material force) หรือพลังการผลิต (production force) มากเกินไป โดยไม่พิจารณาความสัมพันธ์ที่ซับซ้อน Sydney และ Beatrix Webbs เห็นว่าการมีอิทธิพลเหนือความคิดของประชาชนต่างหากที่จะทำให้เกิดการพัฒนาทางการเมือง และย้ำว่าการค่อยๆ เปลี่ยนความคิดและจิตสำนึกของประชาชนที่ละชั้นทีละตอนจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างทั่วด้านในที่สุด

พวกเฟเบียนนิยมถูกพวกมาร์กซิสต์วิจารย์ว่า ความคิดและนโยบายเป็นเพียงการเปลี่ยนแปลงเล็กๆ น้อยๆ ที่ไม่สามารถเปลี่ยนความสัมพันธ์เชิงอำนาจและความไม่เสมอภาคในสังคมได้ แต่จะเป็นเครื่องมือและกลไกที่จะช่วยให้ระบบทุนนิยมคงอยู่ต่อไป เป็นการหวังเหยี่ยวและบั่นทอนพลังการปฏิวัติของชนชั้นกรรมาชีพ

ส่วนพวกเสรีนิยมและอนุรักษนิยมวิจารย์แนวคิดของพวกเฟเบียนว่า เป็นสังคมนิยม ไม่เคารพกรรมสิทธิ์ส่วนบุคคล แทรกแซงและควบคุมกลไกตลาด บิดเบือนกลไกตลาด ไม่ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งกว่านั้น การใช้จ่ายเพื่อสวัสดิการสังคมต้องจ่ายเงินมาก รัฐก็ต้องขึ้นอัตราภาษี บั่นทอนแรงงูใจของเอกชนผู้ลงทุน ทำให้อัตราความเติบโตทางเศรษฐกิจตกต่ำ และจะทำให้รัฐบาลประสบปัญหาการคลังในที่สุด พูดอย่างง่าย ๆ ก็คือ แนวคิดนี้ส่งผลกระทบต่อธุรกิจเอกชน ส่วนผลทางสังคมไม่มีการพูดถึง

2) แนวคิดเสรีนิยม

แนวคิดเสรีนิยม เชื่อมมั่นในกลไกตลาดเสรีและเสรีภาพส่วนบุคคล เห็นว่า การสร้างระบบสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือคนจนจึงเป็นเรื่องที่ขัดต่อกลไกการแข่งขันอย่างเสรีในตลาด โดยคิดว่าสวัสดิการสังคมเป็นเรื่องของคนใจบุญสุนทาน โดยตีความว่า เสรีภาพหมายถึงการปราศจากการกีดกัน แต่ไม่ใช่การปกป้องคุ้มครองให้รอดพ้นจากภาวะความทุกข์ยากลำบาก แนวคิดนี้ตรงกันพวกมาร์กซิสต์และพวกเฟเบียนที่เห็นว่าเสรีภาพหมายถึงการทำให้มนุษย์มีศักดิ์ศรี มีความเสมอภาค

ในความคิดของพวกเสรีนิยม ความยากจนและความทุกข์ยากของคนชั้นล่างเป็นเรื่องส่วนบุคคล ไม่ใช่เรื่องของระบบและโครงสร้าง ความยากจนและความทุกข์ยากของบุคคลเกิดขึ้นจากความล้มเหลวของคนๆ นั้น ไม่ใช่ความล้มเหลวของระบบเศรษฐกิจและการเมือง เพราะในตลาดเสรี ปัจเจกบุคคลต้องแข่งขันกันด้วยศักยภาพและประสิทธิภาพ จึงเป็นไปไม่ได้ที่จะทำให้ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน เมื่อทุกคนมี "สิทธิ" ในชีวิตของตนเอง ก็ควรมี "สิทธิ" ที่จะจนได้ไม่ใช่เรื่องของระบบ

ดังนั้น การสร้างระบบสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือคนจนจึงเป็นเรื่องที่ขัดต่อกลไกการแข่งขันเสรีในตลาด ซึ่งต้องยอมรับว่า ผู้แพ้ก็ต้องเป็นผู้แพ้ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความด้อยศักยภาพ

แนวคิดเสรีนิยมไม่ถึงกับคัดค้านการให้สวัสดิการสังคมทั้งหมด ดังเช่นที่ อัดัม สมิท (Adam Smith) บิดาของนักเศรษฐศาสตร์เสรีนิยมแสดงความเห็นไว้ว่า รัฐควรให้บริการด้านการศึกษาและการสาธารณสุข รวมทั้งดูแลความปลอดภัยในสภาพการจ้าง เพื่อทำให้ระบบทุนนิยมมีประสิทธิภาพและความมั่นคง แต่โดยภาพรวมแล้ว พวกเสรีนิยมเห็นว่า สวัสดิการสังคมเป็นเรื่องของคนใจบุญสุนทาน เป็นเรื่องการทำบุญหรือสงเคราะห์ผู้ตกทุกข์ได้ยากของโบสถ์ มุสลินี และสมาคมเอกชน ไม่ใช่เรื่องของรัฐ

แนวคิดเสรีนิยมถูกวิจารณ์ว่า ยึดติดกับเสรีภาพและศักยภาพส่วนบุคคลมากเกินไป การมองความสำเร็จและความล้มเหลวของแต่ละคนว่าขึ้นอยู่กับตัวของบุคคล โดยไม่ให้ความสำเร็จต่อระบบและโครงสร้างที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตของแต่ละคนในสังคม มองให้มองไม่เห็นความสำคัญของการจัดระบบสวัสดิการโดยรัฐ เพื่อแก้ปัญหาให้แก่คนจนในสังคม

3) แนวคิดเสรีนิยมใหม่ และโครงสร้างข่ายความปลอดภัยทางสังคม

แนวคิดนี้ได้เปลี่ยนรูปแบบการจัดสวัสดิการ จากรัฐสวัสดิการเพื่อทุกกลุ่มคนและชนชั้น มาเป็นสวัสดิการขั้นพื้นฐานสำหรับกลุ่มคนจนด้วยโอกาส โดยเพิ่มบทบาทให้ภาคเอกชนเข้ามาร่วมรับผิดชอบการจัดสวัสดิการมากขึ้น แล้วตั้งชื่อรูปแบบสวัสดิการใหม่นี้ว่า โครงข่ายความปลอดภัยทางสังคม (คปส.)

องค์การระหว่างประเทศต้องยอมรับให้มีการช่วยเหลือประเทศยากจน และยอมรับให้รัฐเข้าไปจัดสวัสดิการให้แก่จน ทว่าสวัสดิการสังคมตามแนวคิดเสรีนิยมใหม่ไม่ใช่ นโยบายสวัสดิการทั่วหน้า แต่เป็นนโยบายสวัสดิการขั้นต่ำ ซึ่งเป็นที่รู้จักกันทั่วไปในนาม คปส. แนวคิดนี้ยอมรับให้มีการช่วยเหลือคนบางกลุ่มที่มีความจำเป็น โดยการจัดสวัสดิการให้อย่างจำกัด เพียงเพื่อจะช่วยให้พวกเขาพออยู่รอดและดิ้นรนต่อสู้เพื่อช่วยตนเองได้ในอนาคต

ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ ได้กล่าวว่าธนาคารโลก คปส. ประกอบด้วย

(1) บริการสังคม (Social service) อาจจำแนกได้เป็น บริการพื้นฐาน (เช่น การศึกษา การสาธารณสุข) บริการสิ่งอำนวยความสะดวกและปัจจัยที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต (เช่น ที่อยู่อาศัย ไฟฟ้า ประปา ฯลฯ) และบริการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (เช่น บริการของตำรวจ ช่างสารเพื่อสวัสดิภาพของประชาชน บริการของทหารในการรักษาความมั่นคงของประเทศ)

(2) การสงเคราะห์สังคม (Social assistance) หรือถ้าเป็นการจัดการโดยรัฐก็มักจะเรียก การประชาสงเคราะห์ (public assistance) การสงเคราะห์สังคมโดยรวมหมายถึง การบริการหรือช่วยเหลือประชาชนที่มีปัญหาความเดือดร้อนและอยู่ในภาวะที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ ทั้งที่จัดการโดยภาครัฐและภาคเอกชน

(3) ประกันสังคม (Social insurance) หรือ "โครงการความมั่นคงทางสังคม" (social security schemes) เป็นโครงการที่รัฐดำเนินงานเพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่มีเงินเดือนประจำ โดยลูกจ้างต้องออกเงินสมทบ (benefits) เมื่อประสบปัญหาในการเลี้ยงชีพ เช่น เจ็บป่วย ประสบอุบัติเหตุและโรคภัยจากการทำงาน คลอดบุตร พุพพลภาพ เสียชีวิต ขราภาพ ว่างาน และการมีบุตรที่ยังเลี้ยงตนเองไม่ได้

(4) โครงการช่วยเหลือและบริการสังคมที่จัดโดยภาคเอกชน เช่น โครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัทเอกชน การทำงานสาธารณกุศลของมูลนิธิเอกชน กิจกรรมช่วยเหลือและพัฒนาสังคมขององค์กรพัฒนาเอกชน (Non – Government Organization = NGOs) รวมไปถึงการช่วยเหลือกันเชิงวัฒนธรรมผ่านเครือข่ายของครอบครัวและญาติมิตร ซึ่งเรียกรวมๆ กันว่า informal safety net

กล่าวโดยสรุป แนวคิดของพวกเสรีนิยมใหม่คือแนวคิดที่คิดถึงกลไกตลาดเป็นหลัก และความจำเป็นของคนเป็นรอง เป็นแนวคิดที่สนับสนุนให้ลดบทบาทของรัฐบาล ให้ประชาชนออกจากระบบประกันสังคม และสร้างระบบออมของครัวเรือนเพื่อช่วยเหลือตนเองหรือให้องค์กรประชาชนรับผิดชอบกันเอง ดังนั้น การจัดสวัสดิการแบบ คปส. จึงเป็นเพียงการสร้างโอกาสให้แก่

คนจนคนด้อยโอกาสเพื่อให้มีชีวิตรอดอยู่ได้ เพื่อดำรงความเป็นทรัพยากรมนุษย์ของสังคม ที่สามารถสร้างประโยชน์ให้แก่ระบบเศรษฐกิจและสังคมต่อไป

4) แนวคิดโพสต์โมเดิร์น

คำว่าโพสต์โมเดิร์น (Post - modernity) มีใช้ในวงวิชาการของนักวิชามนุษศาสตร์ และนักสังคมศาสตร์มาตั้งแต่คริสต์ทศวรรษที่ 1950 แต่ไม่มีใครกล้าหาญพอที่จะให้ความหมาย และคำจำกัดความเชิงทฤษฎีอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม เนื้อหาที่พอจะสรุปได้ของโพสต์โมเดิร์น คือ การตั้งคำถามต่อวิธีการมองสรรพสิ่งในโลกนี้ตามสายตาและการตีความของนักคิดนักทฤษฎี เก่าๆ ว่าถูกต้องหรือไม่ สิ่งที่เรียกว่า "ความเป็นจริง" (reality) แท้จริงแล้วคือสิ่งเป็นจริงหรือไม่? หรือ เป็นเพียงการ "เอาจิตไปคิดไปกำหนดเอาเองว่าเป็นอย่างนั้นเป็นอย่างนี้" สิ่งที่เคยเข้าใจกันว่าเป็น "ความเป็นจริง" แท้จริงแล้วอาจเป็นแค่เพียงมายาคติหรือภาพเงาที่สะท้อนออกมาจากจินตนาการของ มนุษย์

ส่วนเรื่องสวัสดิการสังคม ดูเหมือนพวกโพสต์โมเดิร์นจะไม่มีข้อเสนอที่ชัดเจน แนวคิดนี้มองสวัสดิการสังคมเป็นระบบให้ความช่วยเหลือแก่คนที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้หรือไม่มี สิทธิเสรีภาพพอที่จะแสวงหาสิ่งเหล่านั้นมาด้วยตนเอง แต่การจะนำเงินภาครัฐไปจัดสวัสดิการ สังคมให้แก่ใครควรจะต้องถามผู้จ่ายภาษี การใช้จ่ายโดยไม่คำนึงถึงผู้จ่ายภาษีเป็นการกระทำที่ไม่ ถูกต้อง

กล่าวโดยสรุป คำถามเชิงปรัชญาและข้อเสนอนะของพวกโพสต์โมเดิร์นมีความ ใกล้เคียงกับพวกเสรีนิยมใหม่ คือ รัฐไม่ควรเข้าไปจัดระบบสวัสดิการสังคมมากนัก ควรปล่อยให้ เป็นเรื่องของปัจเจกบุคคล ภาคเอกชนและภาคชุมชน เป็นสำคัญ ซึ่งแนวคิดและข้อเสนอนะ ดังกล่าวขัดกับพวกเฟเบียนและพวกที่ต้องการให้มีสวัสดิการทั่วหน้า เพราะกลุ่มเหล่านี้เห็นว่า สวัสดิการสังคมโดยรัฐเป็นสิทธิพื้นฐานทางสังคมที่ประชาชนในรัฐหนึ่งๆ ควรจะได้รับ

ทวินทร์ วะสีนนท์ (2549, หน้า 15) ได้กล่าวว่า สวัสดิการสังคม คำว่า "สวัสดิการสังคม" ที่ ใช้กันอยู่ทั่วไปเป็นกระบวนการหรือวิธีการ กล่าวคือ การให้บริการ (Services) สำหรับประชาชน เพื่อป้องกันเงื่อนไขอันไม่พึงประสงค์ต่างๆ หรือเป็นวิธีการที่จะนำไปสู่ความเป็นอยู่ที่ดีของ ประชาชน ได้แก่ การสังเคราะห์ (Assistance) และการประกัน (Insurance) การสร้างความมั่นคง ทางสังคม (Social security) นันทนาการ (Recreation) เป็นต้น โดยแนวคิดการจัดสวัสดิการสังคม แบ่งเป็น 5 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มที่เห็นว่าการจัดสวัสดิการเป็นสิ่งที่คนมีอิสรภาพที่จะตัดสินใจด้วย ตนเอง ไม่ใช่หน้าที่ของรัฐ 2) กลุ่มที่เห็นว่ารัฐสามารถเข้ามาจัดสวัสดิการได้ แต่ทำอย่างจำกัด 3) กลุ่มที่เชื่อในรัฐสวัสดิการ 4) กลุ่มมาร์กซิสต์เชื่อว่า รัฐต้องเข้ามาจัดสวัสดิการเพื่อความเสมอภาค กับทุกคน

แนวคิดสำคัญของสวัสดิการสังคมคือ สวัสดิการจำถูกกำหนดโดยความจำเป็นของสังคม ในส่วนรวม สวัสดิการเป็นสิ่งที่ทุกคนจะต้องเข้าถึงจะต้องได้รับ เพราะเป็นเรื่องของสิทธิขั้นพื้นฐานทางสังคม (Social Basic Right) ของทุกคน (อภิญา เวชยชัย และศิริพร ยอดกมลศาสตร์, 2547 อ้างอิงใน ปัทมาวดี โพชนุกูล ชูชุกิ, 2552, หน้า 13) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2550 ระบุในหมวด "สิทธิของประชาชน" ให้รัฐต้องจ่ายเงินเพื่อช่วยเหลือประชาชนในด้านต่างๆ เช่น หลักประกันการว่างงาน และหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน (มาตรา 44) การศึกษาฟรีตลอด 12 ปี และเน้นให้การศึกษาแก่กลุ่มคนยากไร้ พิการและเปราะบางให้ได้รับการศึกษาเท่าเทียมกับบุคคลอื่น (มาตรา 49) การจัดให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะผู้ยากไร้ ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย (มาตรา 51) การช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่ไม่มีผู้ดูแล คนชราที่อายุเกิน 60 ปี และไม่มีรายได้เพียงพอต่อการยังชีพ คนพิการ ทูพพลภาพ วิกฤตชีวิต คนไร้ที่อยู่อาศัยและไม่มีรายได้เพียงพอต่อการยังชีพ (มาตรา 52-55)

จากแนวคิดสวัสดิการสังคมข้างต้น สามารถสังเคราะห์ได้ว่า สวัสดิการสังคมโดยรัฐเป็นสิทธิพื้นฐานทางสังคมที่ประชาชนในรัฐหนึ่งๆ ควรจะได้รับ เนื่องจากสวัสดิการเป็นสิ่งที่ทุกคนจะต้องเข้าถึงจะต้องได้รับ เพราะเป็นเรื่องของสิทธิขั้นพื้นฐานทางสังคม (Social Basic Right) ของทุกคน ซึ่งถือได้ว่าสวัสดิการสังคม เป็นกระบวนการหรือวิธีการ การให้บริการ สำหรับประชาชนเพื่อป้องกันเงื่อนไขอันไม่พึงประสงค์ต่างๆ หรือเป็นวิธีการที่จะนำไปสู่ความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ได้แก่ การสังเคราะห์และการประกัน การสร้างความมั่นคงทางสังคม และนันทนาการ เป็นต้น ซึ่งสิ่งที่สำคัญในการจัดสวัสดิการสังคม คือ ถูกกำหนดขึ้นจากความจำเป็นของคนในสังคมโดยส่วนรวม และเป็นสิ่งที่ทุกคนจะต้องได้รับและเข้าถึงอย่างถ้วนหน้า

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมในประเทศไทย

ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ (2547, หน้า 42-54) แม้คำว่า "สวัสดิการสังคม" จะเป็นคำใหม่ในสังคมไทย แต่ความคิดเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมก็มีปรากฏอยู่ในสังคมไทยมานานแล้ว นับตั้งแต่การช่วยเหลือเกื้อกูลในหมู่เครือญาติ เพื่อนสนิท ชุมชน รวมทั้งหน่วยงานสงเคราะห์ของภาคเอกชนต่างๆ ตัวอย่างเช่น ผู้สูงอายุเลี้ยงหลาน หลานส่งเงินให้ปู่ย่า ตายาย การทำบุญเข้าวัด การบวชเพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษาของเด็กชาย การหยิบยืมเงินเพื่อนบ้าน การทำบุญให้ผู้ยากไร้ ฯลฯ

เมื่อสังคมไทยพัฒนาเข้าสู่วิถีการผลิตแบบทุนนิยม โครงสร้างสังคมเศรษฐกิจและการเมืองเปลี่ยนแปลง ระบบสวัสดิการแบบใหม่จึงถูกสร้างขึ้นเพื่อรองรับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเติบโตของภาคอุตสาหกรรมในเมือง และการล่มสลายของภาคชนบท

สวัสดิการสังคมแบบใหม่ มีปรากฏให้เห็นครั้งแรกในสมัยราชการที่ 5 พร้อมๆ กับการปฏิรูประบบราชการ โดยจัดให้มีสวัสดิการสังคมที่เรียกว่า การบริการสังคมและการสงเคราะห์สังคม จวบจนกระทั่งปี พ.ศ.2533 สังคมไทยจึงเริ่มจัดสวัสดิการที่เรียกว่า การประกันสังคม ทำให้การจัดสวัสดิการครอบคลุมทุกประเภท แต่ทั้งหมดก็เป็นเพียงสวัสดิการขั้นต่ำ หรือ คปส. ซึ่งมีการดำเนินงานทั้งโดยภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคชุมชน

1) พัฒนาการของแนวคิดสวัสดิการสังคมในสังคมไทย

การจัดสวัสดิการสังคมในสังคมไทยมีรากฐานมากแนวคิด "บำบัดทุกข์ บำรุงสุข" ของพระราชอาผู้ทรงทศพิธราชธรรม ซึ่งในพระราชจริยวัตรตามทศพิธราชธรรมมี "ทาน" หรือการให้เพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสและผู้ทุกข์ยาก และ "จาคะ" คือ การเสียสละ การแบ่งปันเจือจาน เพื่อประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นและสังคม

ระบบสวัสดิการสังคมสมัยใหม่ เริ่มมีขึ้นในสมัยรัชกาลที่ 5 เมื่อมีการปฏิรูประบบราชการ รัฐได้จัดการด้านการศึกษาและด้านสาธารณสุขให้กับประชาชน ส่วนการสังคมสงเคราะห์ได้มีการจัดตั้งองค์กรสังคมสงเคราะห์แห่งแรกขึ้นในประเทศสยาม ชื่อว่า สภาอุณาโลมแดง เมื่อ พ.ศ.2436 เพื่อช่วยรักษาพยาบาลทหารที่บาดเจ็บจากการทำสงครามกับฝรั่งเศสกรณีพิพาทดินแดนอินโดจีน ต่อมาสภาอุณาโลมแดงได้พัฒนามาเป็น สภากาชาดไทย

สำหรับแนวคิดสวัสดิการสังคมที่มีลักษณะครอบคลุมทุกกลุ่มคนและชนชั้น เริ่มปรากฏขึ้นในยุคเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ.2475 โดยคณะราษฎรมีหลักการต่อเรื่องนี้ว่า "จะต้องบำรุงความสุขสมบูรณ์ของราษฎรในทางเศรษฐกิจ โดยรัฐบาลจะหางานให้ราษฎรทุกคนทำ จะวางโครงการเศรษฐกิจแห่งชาติ ไม่ปล่อยให้ราษฎรอดอยาก" แต่แนวคิดและหลักการนี้ก็ไม่ได้ถูกนำมาใช้ เพราะผู้มีอำนาจหลายๆ คนในยุคนั้นคัดค้าน เพราะเห็นว่าเป็นแนวคิดและหลักการแบบสังคมนิยม

หลังจากนั้นเป็นต้นมา แนวคิดสวัสดิการสังคมในสังคมไทยก็แคลง โดยหันไปให้ความสำคัญกับงานด้านประชาสงเคราะห์ (Public assistance) เน้นช่วยเหลือประชาชนผู้ด้อยโอกาส ซึ่งจะต้องถูกทดสอบ (means test) ก่อนว่าด้อยโอกาสจริงๆ จึงจะได้รับการสงเคราะห์ ด้วยเหตุนี้ นโยบายสวัสดิการสังคมไทยจึงกลายเป็นนโยบายการประชาสงเคราะห์มาโดยตลอด

จวบจนกระทั่งถึงปี พ.ศ.2534 จึงมีการจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคม เพื่อทบทวนนโยบายด้านสวัสดิการสังคมที่มีอยู่ และยอมรับว่าการดำเนินงานของกรมประชาสงเคราะห์ที่ผ่านมาเน้นเฉพาะด้านประชาสงเคราะห์ ยังไม่ครอบคลุมสวัสดิการสังคมด้านอื่นๆ ทั้งด้านที่มีอยู่แล้ว (เช่น ด้านการศึกษาและด้านสาธารณสุข) และด้านที่กำลังพัฒนาขึ้นมา

(คือการประกันสังคม) จึงได้มีการขยายความหมายและขอบข่ายงานออก กลายเป็นนโยบายสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ

ต่อมาในปี พ.ศ.2536 ก็มีการยกร่างพระราชบัญญัติสวัสดิการสังคมโดยอิงความมั่นคงทางสังคม คือ ตอบสนองความต้องการพื้นฐานของประชาชนและความมั่นคงทางสังคมในระดับมาตรฐาน (ร่าง พ.ร.บ.สวัสดิการสังคมมาตรา 4)

อนึ่ง การประกาศใช้ พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ.2533 ได้กระตุ้นให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดเรื่องสวัสดิการสังคมในประเทศไทย เพราะการประกันสังคมได้สร้างระบบสวัสดิการสังคมรูปแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกว้างขวางกว่าการสังคม สงเคราะห์ ทำให้กรมประชาสงเคราะห์เริ่มตระหนักว่า ที่ผ่านมการจัดสวัสดิการสังคมมีลักษณะ "วิ่งตามแก้ปัญหา มากกว่าการป้องกันปัญหา" ดังนั้นกรมจึงเริ่มปรับเปลี่ยนแนวคิดใหม่ หันมาจัดสวัสดิการสังคมในเชิงป้องกันควบคู่กับการแก้ไข ซึ่งทำให้การจัดสวัสดิการสังคมมีรูปแบบการจัดการและจุดเน้นแตกต่างไปจากอดีต โดยเห็นว่า "คนควรได้รับการพัฒนาให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ในชีวิต (full potential development person) ได้รับบริการทางสังคมพื้นฐานอย่างพอเพียง และได้อยู่ในครอบครัวที่สามารถทำหน้าที่ของสถาบันครอบครัวได้อย่างครบถ้วน"

ในปัจจุบัน หน่วยงานหลักที่ดูแลงานด้านสวัสดิการสังคม คือ กระทรวงแรงงาน และกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีภารกิจครอบคลุมด้านการประชาสงเคราะห์ การประกันสังคม การพัฒนาฝีมือแรงงาน และการแรงงานประชาสัมพันธ์ แต่ไม่อาจครอบคลุมด้านบริการสังคม (Social services) โดยเฉพาะด้านการศึกษาและสาธารณสุข ทว่านโยบายสวัสดิการสังคมเป็นนโยบายที่จะต้องครอบคลุมทั้งสามด้าน คือ การประกันสังคม การประชาสงเคราะห์ และการบริการสังคม ดังนั้น หน่วยงานต่างๆ ทุกกระทรวง ทบวง กรม ที่เกี่ยวข้องกับงานสามด้านนี้ จึงควรมีการดำเนินงานอย่างประสานสอดคล้องกัน ภายใต้นโยบายและแผนงานสวัสดิการแห่งชาติ

นอกเหนือจากการจัดสวัสดิการสังคมโดยภาครัฐแล้ว ภาคธุรกิจและชุมชนก็สามารถจัดสวัสดิการสังคมให้แก่คนจำนวนมากได้เช่นกัน สวัสดิการชุมชนที่จัดทำโดยกลุ่มออมทรัพย์เป็นตัวอย่างที่เห็นได้ทั่วไปในขณะนี้ เช่นเดียวกับสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้กับลูกจ้าง การทำงานของมูลนิธิ วัด โบสถ์ ฯลฯ

ในยุคลัทธิเสรีนิยมใหม่เป่งบาน การจัดสวัสดิการสังคมของประเทศต่างๆ ต้องถูกลดขนาด (คือให้บริการเฉพาะผู้มีสิทธิ ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่จำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือจริงๆ) และปริมาณ (คือให้สวัสดิการขั้นต่ำ) โดยการลดบทบาทการจัดสวัสดิการภาครัฐ และเพิ่มความสำคัญ

ของสวัสดิการสังคมที่ไม่ใช่ภาครัฐมากยิ่งขึ้น นี่คือนโยบายสวัสดิการสังคมที่เรียกขานในชื่อใหม่ว่า คปส. ที่กำลังเป็นที่รู้จักกันอยู่ในปัจจุบัน

2) การจัดสวัสดิการโดยรวมในสังคมไทย

โดยทั่วไปสังคมไทยมีความสัมพันธ์อันเครือญาติและมีการรวมตัวเป็นกลุ่มและชุมชน ดังนั้นรูปแบบการให้ความช่วยเหลือทางสังคมผ่านระบบเครือญาติและชุมชนจึงมีมานานแล้ว เช่น เมื่อเกิดไฟไหม้ น้ำท่วม ฝนแล้ง ชาวบ้านไม่มีข้าวกิน จะมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในกลุ่มเครือญาติ เพื่อนสนิทคนในชุมชนเดียวกัน เป็นต้น นอกจากนั้นยังมีอีกหลายช่องทาง เช่น เด็กผู้ชายในครอบครัวยากจนที่ต้องการศึกษาต่อในเมือง มักอาศัยวัดเป็นที่พักอาศัย ฯลฯ เหล่านี้คือสวัสดิการสังคมที่มีอยู่ในสังคมไทยมานาน เมื่อสังคมพัฒนาเข้าสู่ระบบทุนนิยม ความเชื่อถือเหล่านั้นก็ลดบทบาทลง ประชาชนหันไปให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการโดยรัฐมากขึ้น

ที่ผ่านมา การจัดสวัสดิการโดยภาครัฐมีลักษณะเป็นการจัดสวัสดิการขั้นต่ำ แต่ในสังคมไทยก็เรียกว่า "สวัสดิการ" ไม่ได้เรียก "คปส." จวบจนเมื่อไทยประสบภาวะวิกฤตเศรษฐกิจต้องตกอยู่ภายใต้การควบคุมของไอเอ็มเอฟ (IMF) และธนาคารโลก คำว่า "คปส." จึงถูกนำมาพูดถึงมากขึ้นตามลำดับ เนื่องจากธนาคารโลก ไอแอลโอ (ILO) และไอเอ็มเอฟ ต้องการให้ไทยจัดคปส. อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรเทาภาวะวิกฤติทางสังคม

หากพิจารณาสภาพของ คปส. ในประเทศไทย หรือที่แท้คือสวัสดิการโดยรวมของสังคมไทย โดยพิจารณาจากเป้าหมายและนโยบาย พบว่า รัฐบาลทุกยุคทุกสมัยล้วนมีนโยบายส่งเสริมให้ประชาชนมีสภาพความเป็นอยู่หรือคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เฉกเช่นเดียวกับองค์กรพัฒนาเอกชนและภาคเอกชน โดยมีเป้าหมายเพื่อวัตถุประสงค์สัมฤทธิ์ผลได้ดังนี้

(1) การแก้ไขความเดือดร้อนหรือบำบัดรักษา เช่น ประชาชนชุมชนแออัด เด็กเร่ร่อนจรจัด คนพิการ คนอนาถา คนชราไร้ที่พึ่ง เป็นต้น สวัสดิการสังคมด้านนี้ส่วนใหญ่คือการสงเคราะห์ประชาชน เพื่อให้คนเหล่านี้มีชีวิตอยู่ในสังคมได้เยี่ยงมนุษย์ และสามารถที่จะแก้ไขฟื้นฟูให้มีศักยภาพที่จะทำประโยชน์ให้แก่ตนเองและสังคมต่อไป

อาจกล่าวได้ว่า สวัสดิการสังคมส่วนนี้มีในสังคมไทยมานานและเป็นที่รับรู้กันทั่วไป แต่ในแง่ของสัมฤทธิ์ผลแล้ว ศักยภาพของรัฐในการช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบปัญหา ยังทำได้จำกัด ประชาชนอีกมากมายยังไม่ได้รับการช่วยเหลือ แต่สังคมไทยก็ยังมีองค์กรพัฒนาเอกชนและภาคเอกชนต่างๆ เข้ามาช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาอีกทางหนึ่งด้วย

(2) การป้องกันแก้ปัญหา เช่น ป้องกันไม่ให้เยาวชนประพฤติดนเลื่อมเสีย โดยการฝึกอาชีพ พัฒนาความรู้ หรือป้องกันไม่ให้ประชาชนเจ็บไข้ได้ป่วย โดยการสร้างและบริการสาธารณสุขมูลฐาน เพื่อป้องกันโรคระบาดและดูแลรักษาสุขภาพสมบูรณ์ เป็นต้น

สำหรับการพัฒนาความรู้ ปัจจุบันมีการขยายตัวอย่างมาก เพราะรัฐบาลมีเป้าหมายที่จะขยายเงินอุดหนุนการศึกษา เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสได้เรียนฟรีจนจบมัธยมศึกษาตอนปลาย พร้อมทั้งมีการจัดกองทุนเพื่อการศึกษาให้ผู้ด้อยโอกาสสามารถกู้ยืมเป็นทุนเล่าเรียนได้ และสำหรับผู้ที่ต้องเรียนในโรงเรียนเอกชน ก็มีโครงการคุ้มครองการศึกษา คือให้นักเรียนที่ได้รับคุ้มครองสามารถเบิกเงินสนับสนุนการศึกษาจากรัฐได้ ส่วนเรื่องการศึกษาออกโรงเรียน (กศน.) ก็ขยายโครงการออกไปทั้งในชนบทและโรงเรียน เปิดโอกาสให้ผู้ที่ต้องการพัฒนาความรู้สามารถศึกษาเพิ่มเติมได้ รวมทั้งมีการจัดเรียนระบบทางไกลผ่านดาวเทียมและโทรทัศน์ ซึ่งนับเป็นมิติใหม่ของการศึกษานอกโรงเรียน อันจะพัฒนาไปสู่ระบบการศึกษาตลอดชีพ

แต่ด้านการพัฒนาอาชีพและฝีมือ ยังต้องขยายตัวอีกมาก และต้องพัฒนาให้ทันกับความต้องการของหน่วยผลิต ดังจะเห็นได้ว่า แรงงานในภาคการผลิตส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ ขณะที่หน่วยการผลิตต่างๆ ในปัจจุบันต้องการแรงงานฝีมือ เพราะสถานการณ์การแข่งขันทางเศรษฐกิจและการค้ายุคนี้ต้องการสินค้าที่มีคุณภาพสูง ใช้เทคโนโลยีสูง ทว่า หน่วยงานที่ทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะและฝีมือยังมีน้อย และเท่าที่มีอยู่ก็ดำเนินงานในขอบเขตที่แคบ ไม่ตรงกับความต้องการของหน่วยผลิต

(3) การพัฒนาศักยภาพ ความคิด และจิตใจ โดยเน้นหนักไปที่ "ตัวคนและชุมชน" คือ การพัฒนาให้คนมีศักยภาพที่จะคิด พัฒนา มีจริยธรรมรับผิดชอบต่อส่วนรวม เคารพต่อสิทธิและพิทักษ์สิทธิมนุษยชน เป็นการพัฒนาคนให้มีอารยธรรม

ในช่วงไม่กี่ปีมานี้องค์กรพัฒนาเอกชนได้หันมาสนใจการพัฒนาทางวัฒนธรรมอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น พัฒนาศักยภาพของชุมชนและกดดันให้หน่วยงานของรัฐต้องหันมาสนใจงานในด้านนี้ให้มากขึ้น ผู้พัฒนาองค์ความรู้และความคิดที่โดดเด่นเกี่ยวกับศักยภาพของชุมชนในทศวรรษนี้เห็นจะได้แก่ นายประเวศ วะสี ซึ่งเป็นผู้ที่ได้เผยแพร่แนวคิดและทฤษฎีศักยภาพของชุมชนอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่เรื่อง ความสุขถ้วนหน้า (พ.ศ.2530) สังคมสมานูภาพและวิชชา (พ.ศ.2536) จนถึง การพัฒนาต้องเอาวัฒนธรรมเป็นตัวตั้ง (พ.ศ.2547)

กล่าวโดยรวมแล้ว สวัสดิการสังคมโดยรวมขั้นต่ำ หรือ คปส. คือ การจัดสวัสดิการสังคมที่ครอบคลุมถึง

(1) การสงเคราะห์สังคม ถูกให้นิยามโดยคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนางานสังคมสงเคราะห์ว่า หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ในการป้องกันแก้ไข ฟื้นฟู และพัฒนา บุคคล กลุ่มชุมชน ทั้งที่ประสบและไม่ประสบปัญหา ความเดือดร้อน ให้สามารถช่วยเหลือตนเองและสังคมได้ หน่วยงานของรัฐที่มีบทบาทด้านนี้มาอย่างต่อเนื่องและยาวนานและเป็นที่ยอมรับของประชาชน

คือ กรมประชาสงเคราะห์ ถ้าเป็นภาคเอกชนก็คือ มูลนิธิต่างๆ และงานสงเคราะห์ชุมชนองค์กรพัฒนาเอกชน

(2) การประกันสังคม เริ่มประกาศใช้ตาม พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ.2533 ครอบคลุมถึงการประกัน 7 ประเภท ได้แก่ ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพผลภพ ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน โดยครอบคลุมลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป

นอกจากกองทุนประกันสังคมแล้ว ยังมีกองทุนเงินทดแทน ที่จัดตั้งขึ้นตาม ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 ซึ่งจัดตั้งขึ้นมาเพื่อเป็นหลักประกันให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บไข้ได้ป่วย อันเนื่องมาจากการทำงาน และตั้งแต่ปี พ.ศ. 2533 เป็นต้นมา กองทุนเงินทดแทนถูกกำหนดให้สังกัดสำนักงานประกันสังคม และบังคับใช้กับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ทั้งราชอาณาจักร ยกเว้นรัฐวิสาหกิจ กิจการโรงเรียนราษฎร์ กิจการเพาะปลูกหรือประมง แต่ปัจจุบันนี้ได้ครอบคลุมสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 1 คนแล้ว

แม้การมีกองทุนเงินทดแทนจะเป็นหลักประกันให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายและเจ็บไข้ได้ป่วยจากการทำงาน แต่หลักประกันที่ดีกว่านั้นก็คือ การสร้างมาตรการป้องกันปัญหา เพราะการป้องกันน่าจะมีต้นทุนน้อยกว่า และมีผลให้ลูกจ้างได้รับความปลอดภัยมากกว่า มีหลักประกันทางสุขภาพสูงกว่า การจัดทำโครงการในลักษณะนี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากทั้งภาครัฐ นายจ้าง และลูกจ้าง

(3) การบริการสังคม ประกอบด้วย การศึกษา การสาธารณสุข การเคหะ การมีงานทำ และการบริการข่าวสารข้อมูล เพื่อสวัสดิภาพของประชาชน โครงการบางส่วนคาบเกี่ยวกับการสงเคราะห์ประชาชน เช่น การบริการให้ความช่วยเหลือแก่เด็ก คนชรา และคนพิการ เป็นต้น

ด้านการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นโครงการของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งกำลังเร่งรัดพัฒนาการศึกษาทุกระดับ ทั้งการศึกษาในโรงเรียนและการศึกษานอกโรงเรียน เพื่อพัฒนาความรู้พื้นฐานให้แก่ประชาชนทุกระดับมากขึ้น ส่วนด้านการสาธารณสุข ส่วนใหญ่เป็นโครงการของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งด้านหลักคือ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางสาธารณสุข เช่น โครงการสร้างโรงพยาบาลสาธารณสุขขนาด 10-150 เตียง ให้ครอบคลุมทุกอำเภอ ส่วนระดับต่ำกว่าอำเภอ จะมีสถานีอนามัย และในสถานีอนามัยจะมีเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับต่ำกว่าปริญญาตรีคอยให้บริการเกี่ยวกับการป้องกันและส่งเสริมคุณภาพ หรือ โครงการ 30 บาท รักษาทุกโรค เป็นต้น

การบริการสังคมด้านอื่นๆ คือ การสงเคราะห์ มีหน่วยงานที่ดูแลในเรื่องนี้ 2 หน่วยงาน คือ การเคหะแห่งชาติ มีภารกิจด้านการจัดสร้างที่อยู่อาศัยราคาถูกขายให้แก่ผู้มีรายได้น้อย ขณะนี้กำลังทำโครงการบ้านเอื้ออาทร อีกหน่วยงานหนึ่งคือ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ให้บริการสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัยในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำกว่าธนาคารพาณิชย์ทั่วไป แม้ทั้งสองหน่วยงานจะดำเนินงานในด้านนี้อย่างเต็มที่ แต่สังคมไทยก็ยังมีผู้ด้อยโอกาสอีกจำนวนมากที่ไม่สามารถเข้าถึงบริการเหล่านี้ เนื่องจากสองหน่วยงานนี้ต้องคำนึงถึงต้นทุนและกำไร จึงไม่สามารถให้บริการแก่ผู้ด้อยโอกาสที่มีความจำเป็นเรื่องที่อยู่อาศัยแต่มีรายได้น้อยพอ

ส่วนการจัดหางาน หน่วยงานที่ให้บริการคือ กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน หน่วยงานนี้พยายามทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการพบปะระหว่างคนหางานกับผู้ที่ต้องการจ้างแรงงาน โดยการจัดงานวันนัดพบแรงงานในหลายๆ แห่ง ปีละหลายๆ ครั้ง รวมทั้งการให้บริการข่าวสารข้อมูลตลาดแรงงานกับผู้ที่ต้องการหางาน ทั้งงานในประเทศและต่างประเทศ แต่ปัญหาคือการขาดแคลนข้อมูลทั้งด้านอุปสงค์และอุปทาน ทำให้สำนักงานจัดหางานเอกชน ยังคงมีบทบาทเป็นด้านหลักในเรื่องนี้ ทั้งๆ ที่มีข่าวอยู่บ่อยๆ ว่า สำนักงานจัดหางานของเอกชนบางแห่งมีการล่อลวงและเอาเปรียบแรงงาน เพื่อแก้ปัญหา ดังกล่าว กรมจัดหางานต้องเร่งสร้างฐานข้อมูลตลาดแรงงานโดยเร่งด่วน

ทั้งนี้ นอกจากหน่วยงานภาครัฐแล้ว ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน รวมทั้งภาคชุมชน ก็ถือเป็นอีกจักรกลหนึ่งที่มีส่วนอย่างสำคัญในการบริการสวัสดิการขั้นต่ำหรือ คปส. ในสังคมไทย

อย่างไรก็ตาม การกำหนดยุทธศาสตร์สวัสดิการสังคม การจัดทำนโยบายสวัสดิการสังคม รวมทั้งการมอง "สวัสดิการสังคม" เชิงนโยบายทางสังคม มีความจำเป็นจะต้องมองอย่างเป็นองค์รวม ครอบคลุมทุกด้านทั้งด้านบริการสังคม ประกันสังคม และสังคมสงเคราะห์ มองสวัสดิการสังคมเป็นกลไกในการป้องกันหรือบรรเทาปัญหา และเป็นเครื่องมือพัฒนาคนจน ด้อยโอกาสพร้อมๆ กันทุกมิติ นั่นก็หมายความว่า เราต้องพิจารณา "คนเป็นศูนย์" คนหนึ่งๆ จะต้องมิสวัสดิการสังคมอะไร และอย่างไร จึงจะสามารถป้องกันบรรเทาปัญหาและพัฒนาคนต่างๆ นั้นได้ และสวัสดิการสังคมนั้นจะจัดขึ้นโดยภาครัฐหรือนอกภาครัฐ

ในการสร้างมนุษย์นี้ ใช้การศึกษาสร้างศรัทธาและมันสมอง ใช้การสาธารณสุขสร้างร่างกายและอวัยวะ เมื่อเป็นมนุษย์ มีชีวิตและทำงานได้แล้ว ก็ใช้การประกันสังคมทำให้มนุษย์นี้มีชีวิตอย่างมั่นคงปลอดภัย แต่ถ้ามนุษย์นี้สร้างขึ้นมาแล้วโชคร้ายกลายเป็นคนด้อยโอกาส ประสบปัญหาชีวิต ช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ ก็ใช้การสังคมสงเคราะห์เข้าไปโอบอุ้มดูแล

การบูรณาการองค์ประกอบต่างๆ ให้เป็นโครงข่ายหรือเป็นเรื่อร่างเดียวกัน จึงต้องยึดหลักการให้ “คน” เป็นศูนย์กลาง องค์ประกอบที่จัดหามา ก็เพื่อนำมาสร้างสรรค์ประกอบ ให้เป็น “คน” ที่สมบูรณ์ มีคุณภาพและประสิทธิภาพ คนที่สมบูรณ์จึงต้องเป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถ ความสามารถ มัชฌิมบูรณ จิตใจดีงาม การศึกษา การสาธารณสุข การประกันสังคม และการสังคม สงเคราะห์ คือองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง จึงต้องทำให้แต่ละส่วนมีคุณภาพและประสิทธิภาพ เมื่อนำมาเชื่อมต่อเป็นเรื่อร่างเดียวกันก็ทำให้ได้ “คนที่สมบูรณ์”

ดังนั้นโครงข่ายความปลอดภัยทางสังคม จึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อช่วยบรรเทาปัญหา อันเกิดจากความยากจน เป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่จะทำให้คนจนคนด้อยโอกาสดำรงอาชีพอยู่ได้และ สามารถร่วมกัน พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่อไปได้

จากแนวคิดสวัสดิการสังคมในประเทศไทยดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าสวัสดิการ สังคมเกิดขึ้นเป็นครั้งแรกในสมัยราชการที่ 5 และเกิดขึ้นมาพร้อมกับการปฏิรูประชาการในรูปแบบ ของการบริการสังคมและการสงเคราะห์สังคม โดยมีหน่วยงานต่างๆ ทุกกระทรวง ทบวง กรม ที่ทำ หน้าที่เกี่ยวข้องกับงานด้านสวัสดิการสังคมในประเทศไทยมีทั้งหมดสามด้าน คือ การประกันสังคม การประชาสงเคราะห์ และการบริการสังคม ซึ่งสวัสดิการสังคมมีในสังคมไทยมานานแล้วและเป็น ที่รับรู้กันทั่วไป เพราะสังคมไทยมีความสัมพันธ์อันเครือญาติและมีการรวมตัวเป็นกลุ่มและชุมชน เพราะฉะนั้นเราจึงคุ้นเคยกับรูปแบบการให้ความช่วยเหลือทางสังคมผ่านระบบเครือญาติและ ชุมชนมานานแล้ว แต่ในแง่ของรูปธรรมนั้น ศักยภาพของรัฐในการช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบ ภัยยังทำได้จำกัด ประชาชนอีกมากมายยังไม่ได้รับการช่วยเหลือ แต่สังคมไทยก็ยังมีองค์กร พัฒนาเอกชนและภาคเอกชนต่างๆ เข้ามาช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาอีกทางหนึ่งด้วยอย่างต่อเนื่อง

2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสวัสดิการชุมชน

1) การจัดสวัสดิการโดยภาคประชาชน (ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, 2547 อ้างอิงใน สงวน เทพโกษา, 2552)

สังคมไทยมีความสัมพันธ์อันญาติมิตรและมีความเป็นกลุ่มชุมชน เมื่อผู้คนประสบปัญหา หรือ มีความเดือดเนื้อร้อนใจ พวกเขา มักจะหาทางช่วยเหลือตนเองก่อน แต่บางครั้งก็ต้องขอความ ช่วยเหลือจากบุคคลอื่น หรือ องค์กรภายนอก ซึ่งส่วนใหญ่เริ่มต้นจากการขอความช่วยเหลือจาก กลุ่มคนที่ใกล้ชิดที่สุดคือ ครอบครัว ญาติ เพื่อน ลำดับถัดมาจึงขอความช่วยเหลือจาก บุคคลภายนอก ทั้งที่เป็นการให้ความช่วยเหลือโดยทางภาครัฐและภาคประชาชน ในรูปแบบที่เรียก กันว่า การจัดสวัสดิการสังคม

กล่าวโดยรวมแล้ว ระบบสวัสดิการสังคมที่จัดขึ้นเพื่อป้องกันและบรรเทาปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนทุกกลุ่ม ทุกชนชั้น ทุกเพศ ทุกวัย จะครอบคลุมสวัสดิการ 3 ด้าน ได้แก่ บริการสังคม การประกันสังคม และการสังคมสงเคราะห์ โดยมีผู้ดำเนินการ 2 ภาค คือ ภาคที่เป็นทางการ และภาคที่ไม่เป็นทางการ

ภาคที่เป็นทางการ มีทั้งที่ดำเนินการจัดโดยภาครัฐและภาคธุรกิจ ในส่วนของภาครัฐนั้น ต้องถือว่ากระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นเจ้าภาพใหญ่ ถ้าไม่นับรวมโครงการเฉพาะกิจต่างๆ ที่ออกโดยรัฐบาลกลาง เช่น โครงการกองทุนหมู่บ้าน โครงการ 30 บาท รักษาทุกโรค ฯลฯ ในส่วนภาคธุรกิจ นอกจากนายจ้างต้องส่งเงินสมทบตาม พรบ.ประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนแล้ว บางครั้งนายจ้างก็มีการจัดสวัสดิการภายในสถานประกอบการ เช่น บริการที่พัก อาหาร น้ำดื่ม ห้องพยาบาล ฯลฯ

ภาคที่ไม่เป็นทางการ มีกลุ่มดำเนินการที่หลากหลาย วัตถุประสงค์ในการทำงานก็มีความแตกต่างกันมากมาย กลุ่มเป้าหมายก็มีทั้งแบบให้บริการทั่วด้าน ตัวอย่างเช่น องค์กรในภาคชุมชน เน้นการรวมกลุ่ม การมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชน ขณะที่องค์กรศาสนาและมูลนิธิต่างๆ มักเน้นเรื่องสงเคราะห์ ส่วนองค์กรพัฒนาเอกชน เน้นสงเคราะห์การพัฒนาและสร้างเครือข่าย ฯลฯ

เมื่อประมวลการจัดสวัสดิการของภาคที่ไม่เป็นทางการโดยรวม เรียกว่า "การจัดสวัสดิการโดยภาคประชาชน" สามารถแบ่งการจัดสวัสดิการตามความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ให้บริการกับผู้รับบริการออกเป็น 2 กลุ่ม คือ การจัดสวัสดิการโดยภาคเอกชน และการจัดสวัสดิการโดยภาคชุมชน ซึ่งการจัดสวัสดิการโดยภาคชุมชน คือการจัดสวัสดิการที่สมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแสวงผล จึงกล่าวได้ว่า ผู้ให้บริการกับผู้รับบริการมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันมาก หรือบางครั้งก็เป็นคนๆ เดียวกัน ส่วนการจัดสวัสดิการโดยภาคเอกชน คือ การจัดสวัสดิการโดยบุคคลภายนอก แม้จะมีความสัมพันธ์ใกล้ชิด แต่เขาก็มิใช่คนในชุมชน เขาไม่ใช่ผู้รับบริการโดยตรง

ท่ามกลางข้อถกเถียงของความไม่สำคัญที่ผลของการจัดสวัสดิการสังคมโดยภาครัฐ ซึ่งมีไม่รอบด้านและไม่ทั่วถึง และการเอาใจเปรียบของนายจ้างที่มีให้เห็นอยู่ทั่วไป กระแสการจัดสวัสดิการโดยภาคประชาชนโดยเฉพาะภาคชุมชน เริ่มถูกกล่าวถึงว่าเป็นองค์กรที่มีความเหมาะสมในการจัดสวัสดิการ เพราะอยู่ใกล้ชิดกับกลุ่มเป้าหมายมากที่สุด แต่ก็มีประเด็นคำถามเกิดขึ้นว่า ชุมชนมีศักยภาพในการจัดสวัสดิการมากน้อยแค่ไหน ควรมีการจัดสวัสดิการในรูปแบบอย่างไร และอะไรคือเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ

2) การจัดสวัสดิการโดยภาคเอกชน

(1) กลุ่มองค์กรทางคริสต์ศาสนา ถือเป็นองค์กรแรกที่รวมตัวขึ้นเพื่อทำงานสาธารณประโยชน์ มุ่งสร้างจิตสำนึกในการพึ่งตนเองและการมีส่วนร่วมของประชาชน องค์กรที่รู้จักกันทั่วไป คือ มูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย และสภาคาทอลิกแห่งประเทศไทยเพื่อการพัฒนา

(2) กลุ่มองค์กรจีนที่เข้ามาอาศัยอยู่ในเมืองไทย คนจีนที่เข้ามาอาศัยอยู่ในเมืองไทยรวมตัวกันขึ้นเพื่อความสงเคราะห์ช่วยเหลือชาวจีนที่ยากจน ในเวลาต่อมาได้พัฒนาจนกลายเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์ที่มีรูปแบบอย่างเป็นทางการองค์กรที่รู้จักกันทั่วไปทั่วคือ มูลนิธิป่อเต็กตึ๊ง และมูลนิธิร่วมกตัญญู

(3) กลุ่มที่เกิดจากชนชั้นผู้นำ หรือชนชั้นสูงในสังคมไทย ส่วนใหญ่เป็นการให้ความช่วยเหลือในลักษณะของการ "ให้ทาน" องค์กรที่รู้จักกันทั่วไป คือ สภากาชาดไทย สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย

(4) กลุ่มองค์กรพัฒนาเอกชน เริ่มต้นจากการทำงานสงเคราะห์ ต่อมาจึงทำกิจกรรมในลักษณะของการพัฒนาในนาม อาสาสมัคร จนกลายเป็นองค์กรพัฒนาเอกชน มีการประสานงานเป็นเครือข่ายการทำงาน 13 เครือข่าย แบ่งเป็นเครือข่ายตามประเด็นปัญหา 12 เครือข่ายอีกหนึ่งเครือข่ายทำหน้าที่ประสานงาน

3) การจัดสวัสดิการโดยภาคชุมชน

การจัดสวัสดิการโดยภาคชุมชนสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ฐาน ได้แก่ ฐานทรัพยากร ฐานวัฒนธรรม และฐานงานพัฒนา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(1) การจัดสวัสดิการจากฐานทรัพยากร เป็นการจัดสวัสดิการเพื่อทุกคน การจัดสวัสดิการที่สำคัญของฐานนี้คือ การใช้ประโยชน์จากป่าสาธารณะ แหล่งน้ำ ทรัพยากรทางทะเล รวมทั้ง การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรส่วนบุคคล(ของผู้อื่น)

(2) การจัดสวัสดิการจากฐานวัฒนธรรม ที่สำคัญได้แก่ การเกื้อกูลของครอบครัว และการเกื้อกูลของระบบอุปถัมภ์ เป็นการเกื้อกูลให้คนอยู่ร่วมกันได้ เช่น เกษตรกรไร่ที่ดินทำกิน ฯลฯ และการจัดการของศาสนสถาน ถือเป็นแหล่งสวัสดิการที่สำคัญของชุมชน เช่น ชาวพุทธด้อยโอกาส ใช้วัดเป็นที่บวชเรียนของลูกหลาน ฯลฯ

(3) การจัดสวัสดิการจากฐานงานพัฒนา เป็นส่วนที่ชุมชนรับเอารูปแบบมาจากภายนอกเข้าไปดำเนินการในชุมชน กิจกรรมบางอย่างก็ริเริ่มและทำกันเองชุมชน แต่บางกิจกรรมที่

ได้รับการสนับสนุนการจัดตั้งเบื้องต้นจากองค์กรภายนอก ทั้งภาครัฐและเอกชน กิจกรรมที่เป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไปคือ การจัดมาปณกิจ การจัดกลุ่มออมทรัพย์ การจัดกลุ่มกองทุนพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาธุรกิจชุมชน

จะเห็นได้ว่า การจัดสวัสดิการโดยภาคชุมชน โดยเฉพาะในกลุ่มที่เกิดจากฐานงานพัฒนาส่วนใหญ่มีลักษณะเชื่อมโยงและเกี่ยวพันกัน มีจุดเน้นที่ต้องการให้คนในชุมชนได้มีส่วนร่วม มีการรวมตัวกันเป็นเครือข่าย เริ่มต้นจากความต้องการแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจ ไม่ว่าจะเป็น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มยาง กลุ่มข้าว กลุ่มควาย ฯลฯ แต่สุดท้ายก็มักคาดหวัง ให้เกิดความเข้มแข็งภายในชุมชนต้องการนำพาชุมชนไปสู่เส้นของการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งถึงที่สุดก็ต้องลุกขึ้นสู้กับกระแสทุนนิยมบริโภคนั่นเอง

เงื่อนไขความสำเร็จของการจัดสวัสดิการโดยภาคชุมชน

ในรายงานฉบับเดียวกัน ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ ได้ชี้ให้เห็นเงื่อนไขของการเกิดขึ้น คงอยู่และพัฒนาการจัดสวัสดิการภาคชุมชน ว่าต้องตั้งอยู่ในกรอบของ ไตรรัตน์ของการจัดตั้ง คือ การนำจิตวิญญาณและการบริหารจัดการการนำและความคิด อาจจำแนกตามแหล่งที่มาได้เป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ได้จากราชการ ส่วนที่ได้จากองค์กรพัฒนาเอกชน และส่วนที่เกิดขึ้นและมีอยู่ในชุมชน

จิตวิญญาณ การทุ่มเทแรงกายและแรงใจของผู้นำ โดยไม่หวังผลตอบแทน คือ จิตวิญญาณของความเสียสละ เป็นเงื่อนไขสำคัญของการทำให้ชุมชนเข้มแข็ง เพราะตามปกติธรรมดา การลงแรงทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งย่อมต้องได้ผลตอบแทน ไม่ว่าจะเป็นผลผลิต หรือค่าจ้างเงินเดือน ถ้าลงแรงมากก็จะได้ค่าตอบแทนมาก ดังทฤษฎีมูลค่าแรงงานของ อัดัม สมิธ ที่ว่า "มูลค่าของสิ่งของ หรือสินค้า ก็คือ มูลค่าของแรงงานที่ถูกใช้เพื่อการผลิตสินค้าและบริการนั้นๆ "

การบริหารจัดการองค์กรเศรษฐกิจชุมชน จำเป็นต้องคำนึงถึงกรอบ 3 ด้าน คือ ผลประโยชน์อันพึงมีพึงได้รับของสมาชิก กลุ่มและองค์กรจะต้องเป็นที่ยอมรับของคนทุกวงการ และศักยภาพ ความพร้อมของกลุ่มและองค์กรในขณะนั้น

ความสำเร็จ องค์กรชุมชนที่มีความเข้มแข็ง พึ่งตนเองได้สูง จะต้องมียุทธศาสตร์ 3 ประการ คือ ตัวบุคคล หรือความศรัทธาในตัวผู้นำ อุดมการณ์และความเชื่อ และสุดท้าย การมีผลประโยชน์ร่วมกัน

ความเป็นไปได้ในการจัดสวัสดิการโดยภาคชุมชน

หลังทำการศึกษารูปแบบและเงื่อนไขในการจัดสวัสดิการ โดยองค์กรในชุมชนแล้ว ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ ได้ตั้งคำถามไว้ คือ เท่าที่เป็นอยู่นี้ องค์กรเศรษฐกิจและสังคมของชุมชน สามารถจัดบริการได้อย่างเพียงพอหรือไม่ บางกลุ่มสามารถจัดได้ดี บางกลุ่มก็อาจล้มเหลว แต่อย่างไรก็ตามการจัดสวัสดิการภาคชุมชน มีความสำคัญต่อชุมชนในแง่ที่ชุมชนพยายามช่วยเหลือตัวเองใน

ระดับหนึ่ง เป็นความช่วยเหลือแบ่งเบาภาระของรัฐไปบ้าง แต่ด้านหลักแล้วการจัดสวัสดิการที่จำเป็นให้แก่ประชาชน ยังต้องเป็นภาระของรัฐอย่างต้องหลีกเลี่ยงไม่ได้

กรณีศึกษาที่ประสบความสำเร็จ จะสามารถนำไปขยายผลได้หรือไม่ ซึ่งคำตอบพบว่า นำไปขยายผลได้แต่ไม่ทั้งหมด องค์การเศรษฐกิจของชุมชนสามารถบริหารจัดการระบบสวัสดิการแทนรัฐได้ หรือไม่ ก็พบว่าการจัดสวัสดิการที่จัดโดยภาคเอกชน องค์การพัฒนาเอกชนและชุมชน เป็นเพียงส่วนหนึ่ง ส่วนเสริม หรือเป็นความพยายามท่ามกลางภาครัฐที่ยังไม่มีความชัดเจนทางนโยบาย

การพัฒนาสวัสดิการชาวบ้าน

"การให้อย่างมีคุณค่า รับอย่างมีศักดิ์ศรี" (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, 2548 อ้างอิงใน ปณิชา วิมลธรรมทวี, 2554)

(1) การก่อเกิดกองทุนสวัสดิการชาวบ้าน

สังคมไทยมีวัฒนธรรมการอยู่แบบช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีน้ำใจต่อกัน ในอดีตเราเคยได้รับสวัสดิการจากธรรมชาติ หาเห็ด หาหน่อไม้จากป่าใกล้บ้าน หาปู ปลา ในแม่น้ำลำคลอง ยามเจ็บป่วยได้ยาสมุนไพรในป่า เพื่อนบ้านมาเฝ้าไข้ ให้กำลังใจ มีปัญหาชีวิตศาสนาและผู้อาวุโสในชุมชนเป็นที่พึ่ง ฯลฯ

นี่คือ สวัสดิการที่ธรรมชาติและผู้คนมีให้แก่กันและกันบนพื้นฐานของความเกื้อกูล มีน้ำใจ และเคารพซึ่งกันและกัน ระหว่างคนกับคน และคนกับธรรมชาติ ปัจจุบัน ถึงแม้ว่าภาครัฐจะจัดการให้กับประชาชนในรูปแบบของตัวเงิน และสิ่งของช่วยเหลือ แต่ชุมชนหลายแห่งก็ยังคงรวมตัวกันเป็นเครือข่ายเพื่อจัดสวัสดิการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ครอบคลุมทุนทางสังคมที่มากกว่า "เงินตรา" แต่ยังคงอยู่ในลักษณะต่างคนต่างทำ ไม่มีการเชื่อมโยงและขาดการสนับสนุนให้เกิดความเข้มแข็งอย่างเป็นระบบเครือข่ายของ & กรชุมชนจึงตระหนักว่าร่วมกันถึงความจำเป็นต้องส่งเสริมพัฒนาระบบคุ้มครองทางสังคมด้วยการฟื้นฟูสวัสดิการให้สามารถเป็นหลักประกันความมั่นคงในการดำรงชีวิตบนพื้นฐานของการพึ่งตนเอง การช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันของคนในชุมชน ตั้งแต่เกิดจนตาย เป็นการจัดสวัสดิการของชาวบ้าน โดยชาวบ้านเพื่อชาวบ้าน เป็นการให้อย่างมีคุณค่า การรับอย่างมีศักดิ์ศรี การอยู่ร่วมกันของคน ชุมชน และธรรมชาติ อย่างเคารพซึ่งกันและกัน มีกระบวนการดำเนินการที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม ภูมิปัญญาของท้องถิ่น ใช้หลักศาสนา และการมีส่วนร่วมของคนอย่างกว้างขวาง

กองทุนสวัสดิการชาวบ้าน เป็นกองทุนที่เกิดจากการรวมตัวของประชาชนในพื้นที่หนึ่งๆ ด้วยความสมัครใจ เช่น ในระดับตำบล ภูมินิเวศน์ วิถีวัฒนธรรม ฯลฯ ที่ประสงค์จะดูแลซึ่งกันและกัน บนพื้นฐานของความเอื้ออาทรต่อกัน

(2) ที่มาของเงินกองทุน

กองทุนสวัสดิการชาวบ้านเกิดขึ้นจากการที่ชาวชุมชนมาร่วมคิด ร่วมสร้างระบบร่วมบริหารจัดการและร่วมกันรับผลประโยชน์ จึงเป็นกองทุนที่ "ทุกคนร่วมกันเป็นเจ้าของ" ดังนั้น เงินกองทุนแต่ละแห่งกำหนดขึ้นมา เช่น การออมวันละหนึ่งบาท การนำรายได้ หรือผลกำไรจากกลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มวิสาหกิจชุมชน และกองทุนต่างๆ ที่มีอยู่ในชุมชนเข้ามาสมทบ เพื่อตั้งเป็นกองทุนสวัสดิการ

นอกจากนี้เงินกองทุนอาจมาจากแหล่งอื่นๆ เช่น การสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน ภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรต่างประเทศ ตลอดจนงดออกผล หรือรายได้จากการดำเนินงานของกองทุน

(3) เป้าหมายของการพัฒนาสวัสดิการชาวบ้าน

"สวัสดิการชาวบ้าน" นับเป็นพื้นฐานซึ่งจะต้องดำเนินการให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ซึ่งในอนาคต การสนับสนุนจากภาครัฐและภาคีต่างๆ จะมีมากยิ่งขึ้น นั่นคือ ภาคชุมชน ภาครัฐและท้องถิ่น จะร่วมมือกันพัฒนาให้เกิดสวัสดิการชาวบ้านในชุมชน โดยมีกระบวนการ 8 ขั้นตอน ดังนี้

3.1) จุดประกายความคิด ทำความเข้าใจกับกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเป็นแกนนำผู้นำชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้านและสมาชิก อบต. เป็นต้น

3.2) ค้นหาศักยภาพและทุนท้องถิ่น โดยการสร้างความเข้าใจกับชาวบ้านและค้นหาศักยภาพของตนเองเพื่อนำไปสู่การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการ และบูรณาการทุนที่มีอยู่เข้าด้วยกัน

3.3) ขยายแกนนำให้ครอบคลุมพื้นที่ ก่อนจัดตั้งกองทุนสวัสดิการ สิ่งที่สำคัญคือแกนนำจะต้องเข้าใจเข้าใจการดำเนินงานของกองทุน และจะต้องประสานพื้นที่บูรณาการทุน จากกลุ่มต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4) ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานในท้องถิ่น เช่น องค์กรบริหารส่วนตำบล(อบต.), สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์(พมจ.), สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมวิสาหกิจที่ 4 (สสว.4) เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาและขอข้อมูลสนับสนุนพัฒนาความร่วมมือขึ้นไปถึงขั้นมีแผนร่วมหรือจัดสรรงบประมาณมาสมทบกองทุนสวัสดิการชาวบ้าน

3.5) การตั้งกองทุนสวัสดิการชาวบ้าน ซึ่งต้องมีการจัดทำระเบียบกองทุนชี้แจง ทำความเข้าใจระเบียบกับสมาชิก เปิดรับสมาชิก จัดทำทะเบียนข้อมูล

3.6) การบริหารกองทุน ให้มีคณะกรรมการบริหาร มีการจัดทำโครงสร้างที่ชัดเจน มีการสรุปและรายงานผลต่อสมาชิก

3.7) การติดตามประเมินผล ต้องมีการประเมินผลต่อสมาชิก การประเมินผล คณะกรรมการ การตรวจสอบ การรับประโยชน์อย่างเที่ยงธรรม และรายงานต่อเวทีประชุมใหญ่

3.8) การขยายผล การขยายผลต้องตั้งเป้าให้ครอบคลุมทุกคนในตำบล และสร้างสำนึก ร่วมกันในหมู่สมาชิก ขยายและพัฒนาแกนนำ ให้สามารถดูแลสมาชิกได้ทั่วถึง ขยายประเภทและ ผลประโยชน์ของสมาชิกให้ครอบคลุมทุกด้าน เพื่อพัฒนาสู่สวัสดิการที่ยั่งยืน เช่น ร่วมพัฒนาใน ท้องถิ่น อย่างเป็นองค์รวม พื้นฟูภูมิการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม และ เกษตรกรรมยั่งยืนให้สมาชิกรู้สึกว่ามีความมั่นคงในชีวิตอย่างแท้จริง

จากแนวความคิดการพัฒนาสวัสดิการชุมชนในข้างต้น สามารถสังเคราะห์ได้ว่า ระบบสวัสดิการ ชุมชนที่ป้องกันและบรรเทาปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนทุกกลุ่ม ทุกชนชั้น ทุกเพศ ทุกวัย จะครอบคลุมสวัสดิการสามด้าน ได้แก่ บริการสังคม การประกันสังคม และการสังคมสงเคราะห์ โดยมีภาครัฐและธุรกิจเข้ามามีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานการจัดสวัสดิการชุมชน นอกจากนี้ แล้วยังมีองค์กรในภาคชุมชน ซึ่งเน้นการรวมกลุ่มเป็นสำคัญ การมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชนเข้า มามีส่วนเกี่ยวข้อง

2.2 ทฤษฎีการบริหารงานกองทุนสวัสดิการชุมชน

ในการบริหารจัดการภาคประชาชนหรือการบริหารงานสวัสดิการโดยชุมชนนั้นมีรูปแบบ การบริหารจัดการที่หลากหลาย การระดมทุนเพื่อใช้เป็นทรัพยากรในการจัดสวัสดิการก็สามารถจัด ได้หลากหลายรูปแบบ ในการจัดทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดสวัสดิการของชุมชนนั้น อาจทำได้ใน รูปแบบของการดำเนินการธุรกิจชุมชน ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์กับสภาวะการณที่เปลี่ยนแปลง ไป ภูมิปัญญาไทยกับเทคโนโลยีสมัยใหม่จะต้องถูกผสมผสานให้พอเหมาะเพื่อเพิ่มศักยภาพเพิ่ม ความรู้ความชำนาญเพื่อพัฒนาการผลิตและคุณภาพชีวิตของชุมชน(เสรี พงศ์พิศ, 2548, หน้า 147-148) หรือการจัดสวัสดิการที่มีรากฐานมาจากกลุ่มออมทรัพย์ การจัดสวัสดิการที่มีฐานมาก จากอุดมการณ์ ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการที่เกิดจากรากฐานใดหรือมีวิธีการจัดหาทรัพยากรอย่างไรก็ ตาม จะต้องมีการบริหารจัดการเป็นส่วนประกอบทั้งสิ้น เพราะเพียงลำพังจิตวิญญาณและความ เสียสละนั้น ไม่เพียงพอที่จะทำให้กลุ่มสวัสดิการ โดยชุมชนเติบโตได้อย่างยั่งยืนด้วยดี ดังนั้น การบริหารจัดการสวัสดิการโดยชุมชน จำเป็นต้องคำนึงถึงกรอบ สามด้าน ได้แก่ (ณรงค์ เพ็ชร ประเสริฐ, 2547, หน้า 182-185) 1) ผลประโยชน์ที่มีพึงได้ของสมาชิก เพราะไม่เช่นนั้นกลุ่มหรือ องค์กรก็จะอ่อนแอสมาชิกจะมีน้อย ที่มีอยู่ก็จะไม่ให้ความร่วมมือ 2) กลุ่มสวัสดิการจะต้องเป็นที่ ยอมรับของคนทุกวงการ ไม่เช่นนั้นก็จะไม่ได้รับความร่วมมือ โดยเฉพาะวงการราชการ วงการเอ็นจี โอ และวงการวิชาการ 3) ความพร้อมและศักยภาพของกลุ่มสวัสดิการ ในขณะนั้นกิจกรรมหรือ สวัสดิการที่จัดให้กับสมาชิกนั้นจะต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการดำเนินการด้วย เพราะหากทำ อะไรที่เกินกว่ากำลังความสามารถก็อาจทำให้กลุ่มต้องล้มเลิกไป เนื่องจากไม่สามารถแบกรับภาระ

ทางเศรษฐกิจได้ นอกจากนี้หลักในการบริหารงานสวัสดิการ โดยชุมชนยังต้องยึดหลักการประชาธิปไตย ซึ่งสามารถจำแนกได้ 4 ประการ (ทัศนีย์ ลักษณะภิญชัช, 2545, หน้า 118-120) ได้แก่ 1) การจัดสวัสดิการสังคมใดๆ ก็ตาม ต้องจัดขึ้นตามความต้องการของประชาชนในชุมชนนั้นๆ 2) ประชาชนในชุมชนจะต้องมีส่วนร่วมในการจัดบริการและการบริหาร ตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำงานและร่วมกันติดตามประเมินผล ซึ่งจะทำให้ชาวชุมชนได้รับประโยชน์จากการเรียนรู้ด้วยการกระทำ ส่งผลให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ 3) การสวัสดิการจะต้องได้รับความร่วมมือจากประชาชนในชุมชนด้วยความเต็มใจ เพราะความเต็มใจให้ความร่วมมือจะเป็นตัวลดความขัดแย้งต่อต้าน ก่อให้เกิดความราบรื่นในการบริหารงาน 4) การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในสังคมให้เป็นประโยชน์มากที่สุด ทั้งทรัพยากรด้านการเงินและทรัพยากรมนุษย์

การบริหารจัดการสวัสดิการโดยชุมชนนั้น ยังมีความคาบเกี่ยวกับการบริหารจัดการชุมชน ในรูปของการจัดการตามแนวทางชุมชนพึ่งตนเองอย่างยั่งยืน ซึ่งมีพื้นฐานมาจากการกำหนดให้ชุมชนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา อันมีระบบการจัดการที่ประกอบด้วยปรัชญาคุณค่าและวัฒนธรรมชุมชน มีองค์กรชุมชนและการจัดการ ซึ่งจะช่วยในการประสานและบูรณาการความร่วมมือทั้งจากในชุมชน และเครือข่ายองค์กรภายนอกอีกด้วย

ภาพรวมผลการขับเคลื่อนกองทุนสวัสดิการชุมชน ปี 2548-2549 และบทบาทหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, 2550 อ้างอิงใน ปณิชา วุฒิศรรมทวิ, 2554) ซึ่งได้กล่าวถึงรูปแบบของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยแบ่งออกเป็นภูมิภาคต่างๆ ได้แก่

1) ภาคใต้ ดำเนินการบริหารกองทุน โดยแหล่งที่มาของกองทุนจากการออมสัจจะวันละ 1 บาท และจากการบูรณาการกองทุน โดยนำดอกผลมาจัดสวัสดิการ 9 กลุ่ม ผู้สูงอายุ 3 กลุ่ม สวัสดิการผู้นำ 2 กลุ่ม รับขวัญเด็กเกิดใหม่ ฌาปนกิจ ประมง และศาสนาอย่างละ 1 กลุ่ม โดยกำหนดประเภทของสวัสดิการที่จัดให้ ได้แก่ รับขวัญเด็กเกิดใหม่ การให้ทุนการศึกษา กรณีเจ็บป่วยนอนโรงพยาบาล/ไปโรงพยาบาล การช่วยเหลือผู้สูงอายุกรณีเสียชีวิต นอกเหนือจากนั้นเป็นการจัดสวัสดิการงานสาธารณประโยชน์ในชุมชน เงินยืมปลดหนี้ครูสอนศาสนา กองทุนชากาด เงินยืมจัดงานศพ ผ้าห่มศพ (มุสลิม) ช่วยเหลือผู้ประสบภัย สวัสดิการคนทำงาน ซึ่งการบริหารจัดการและการขับเคลื่อนขบวนการสวัสดิการชุมชนในภาคใต้ ส่วนหนึ่งเป็นของการใช้ฐานกลุ่มออมทรัพย์เดิมที่มีการนำเงินไปปล่อยกู้แล้วนำผลกำไรมาจัดสวัสดิการโดยเชื่อมโยงกับกองทุนต่างๆ ที่มีอยู่ในชุมชน ทำให้มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง บางส่วนก็เกิดจากการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุ ซึ่งฐานทุนเดิมของการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุที่เป็นตัวอย่างของความต่อเนื่องยั่งยืน ได้แก่ จังหวัดกระบี่ (ชื่อสวนปาล์ม)

ฯลฯ นอกจากนี้ยังมีการเผยแพร่แนวคิดเรื่องการลดรายจ่ายกลุ่มสัจจะวันละบาท โดยมูลนิธิศุภช-
ปราณี ยอดแก้ว อีกทั้งยังมีการจัดการความรู้ควบคู่กันไปอีกด้วย

2) ภาคเหนือ มีแหล่งที่มาของกองทุนเกินครึ่งหนึ่งมาจากการออมวันละบาท แม้ว่าชุมชน
จะมีฐานกลุ่มเดิมอยู่ แต่ก็ได้ตั้งกองทุนสวัสดิการออมวันละบาทเพิ่มขึ้น มาแยกเป็นกองใหม่ หรือ
บางชุมชนก็ทำสัจจะออมวันละบาทมาตั้งแต่เดิม เช่น กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลแม่แฝกใหม่
อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ อันมีที่มาจากฐานศาสนา ซึ่งแตกตัวออกมาจากเครือข่ายสัจจะ
สะสมทรัพย์ โดยสมาชิกจะทำการออมสัจจะทุกเดือน หนึ่งในจำนวนนี้มีชมรมผู้สูงอายุ หมู่ที่ 16
ออมทรัพย์สัจจะเดือนละ 10 บาทพร้อมด้วย ในกรณีมีทุนจ่ายสวัสดิการไม่พอ ทางเครือข่ายก็จะ
สมทบให้กับกลุ่มนั้นๆ จากทุนส่วนหนึ่งที่สมาชิกแต่ละกลุ่มออมเดือนละ 100 บาท ไว้ตรงการ
ร่วมกับกำไรจากกลุ่มสัจจะออมทรัพย์และสหกรณ์ร้านค้าสัจจะออมทรัพย์ด้วย นอกจากนี้ยังได้รับ
เงินสมทบจากหน่วยงานภาครัฐ เช่น พอช. ซึ่งได้สมทบอีก 50,000 บาท กองทุนนี้ได้จัดสวัสดิการ
ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ สวัสดิการเกิด แก่ เจ็บ ตาย และสวัสดิการคนทำงาน "อาสา" ซึ่งมีจุดเด่นอยู่
ที่กิจกรรมทอดผ้าป่าความดี เพื่อระดมทุนสมทบและกระตุ้นให้คนทำงานเสียสละ เพื่อส่วนรวมมาก
ขึ้น นอกจากกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลแม่แฝกใหม่แล้ว ยังมีกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลแม่
สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ที่ถือเป็นกองทุนเพื่อคนจนและคนด้อยโอกาสที่เห็น
ได้อย่างเด่นชัด ซึ่งมีฐานการจัดการกองทุนมาจากการบูรณาการกองทุนต่างๆ โดยนำกำไรทั้งหมด
จากกลุ่มสัจจะออมทรัพย์คืนเพื่อการพัฒนาแบบองค์รวม มารวมกับ "ออมวันละบาท" ของ
สมาชิกรวมถึงเงินสนับสนุนเผยแพร่แม่บทชุมชน โครงการฟื้นฟูชุมชนท้องถิ่นด้วย นอกจากนี้ อบต.
และ พอช. ยังช่วยสมทบเพิ่มอีก โดยนำมาแบ่งเป็นงบสวัสดิการ 30% งบบริหารจัดการ 30% และ
งบจัดประชุม/กระบวนการเรียนรู้/เชื่อมโยง 40% ในส่วนเงินสมทบจาก พอช. จะเก็บไว้ใช้จ่าย
สวัสดิการกรณีเสียชีวิตเป็นหลัก กองทุนฯ นี้เน้นให้คนชายขอบเข้ามาเป็นสมาชิกที่จะเลือก
ออกแบบรายเดือน รายงวด หรือรายปีก็ได้ โดยทางกองทุนจะออก "บัตรสีเขียว" ให้กับสมาชิกไว้
สำหรับใช้บริการโรงพยาบาล คลินิก ตำบล/หมู่บ้าน เนื่องจากคนกลุ่มนี้ไม่มีบัตร 30 บาทฯ
นอกจากสวัสดิการกรณีเจ็บป่วยที่สามารถเบิกจ่ายได้ตามจริง ไม่เกิน 5 เท่าของเงินออมของสมาชิก
แล้ว ยังมีสวัสดิการผู้สูงอายุที่มีอายุครบ 60 ปี จะได้รับเบี้ยปีละ 1,000 บาท นอกจากนี้มีสวัสดิการ
กรณีเสียชีวิต การออมแบบผูกพันคือถ้าเป็นสมาชิกแค่ปีเดียว จะเลือกให้สวัสดิการได้เรื่องเดียว แต่
ถ้าเป็นครบ 5 ปี จะได้สวัสดิการทุกประเภท ถ้าลาออกก็จะได้เงินออมคืนและขายสิทธิ์ให้กับคนอื่น
ต่อ นอกจากนี้มีกองทุนที่ยังคงใช้ฐานกลุ่มออมทรัพย์เดิมเพียงกลุ่มเดียว คือ กองทุนสวัสดิการ
ชุมชนตำบลหนองบัว จังหวัดน่าน มีการออมทรัพย์เดือนละ 10 บาท และมีกองทุนสวัสดิการโรงสี

ชุมชนหนึ่งแห่งที่ตำบลเนินปอ อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร มีจุดเริ่มต้นมาจาก SIF ให้การสนับสนุน มีการจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกที่ถือหุ้นเป็นรายปีคนละไม่เกิน 10,000 บาท โดยเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกสามารถมาถือหุ้นร่วมได้ โรงสีชุมชนแห่งนี้มีเงินทุน 3.7 ล้านบาท เป็นเงินลงทุนวัตถุประสงค์ เงินทุนหมุนเวียน และเงินสวัสดิการที่ได้จากการแบ่งกำไร 35% ของทุกปีในปี 2549 มีเงินทุนสวัสดิการ 70,000 บาท และ พอช. สมทบอีก 50,000 บาท ซึ่งเงินส่วนนี้จะเก็บไว้เป็นเงินคงคลังและยังคงใช้เงินกำไรจากโรงสีจัดสวัสดิการเป็นหลัก สวัสดิการที่สมาชิกจะได้รับคือเงินปันผล กรณีที่สมาชิกเสียชีวิตทางกองทุนฯ จะให้ข้าราชการคนละกระสอบ ซึ่งกองทุนฯ วางแผนไว้ว่าต่อไปจะขยายประโยชน์สวัสดิการให้เงินช่วยเหลือค่าทำศพรายละ 1,000 บาท โดยเอาเงินจากโรงสีจ่ายไปก่อนพอถึงสิ้นปีจึงจะหักออกจากกำไรในส่วนของกองทุนสวัสดิการไป นอกจากนี้ยังมีการนำข้าราชการไปมอบให้กับคนยากจน คนด้อยโอกาสรวมถึงสนับสนุนกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ต่างๆ เช่น บริจาคให้ผู้ประสบภัยสึนามิ บริจาคให้ผู้ประสบภัยอัคคีภัย มอบทุนการศึกษา ช่วยจัดงานบุญ เป็นต้น อีกทั้งยังร่วมกันจัดทำข้อมูลชุมชนเพื่อใช้ในกิจกรรมต่างๆ อีกด้วย

3) ภาคกลางตอนบน ส่วนใหญ่มาจากฐานกองทุนสวัสดิการผู้สูงอายุหรือชมรมผู้สูงอายุ จังหวัดสิงห์บุรี ปัจจุบัน 10 ตำบล ซึ่งได้รับงบประมาณสมทบจาก พอช. ด้วย โดยมีการบริหารจัดการกองทุนในรูปแบบการออมวันละบาท (365 บาท) ที่ระดับจังหวัด (62 บาท) เชื่อมโยงระดับตำบล (303 บาท) คล้ายกับรูปแบบกองทุนสวัสดิการผู้นำชบวนองค์กรชุมชนที่ทำกันในช่วงแรก แม้ว่าผู้นำส่วนใหญ่ที่ขับเคลื่อนงานจะเป็นผู้สูงอายุ แต่สมาชิกในตำบลก็มีคนทุกช่วงวัยใช้วิธีการขยายผลแบบ "เพื่อนช่วยเพื่อน" เนื่องจากจังหวัดสิงห์บุรี มีชมรมผู้สูงอายุ 67 ชมรม กระจายอยู่ในทุกตำบล ถ้าเปรียบเทียบกับจังหวัดใกล้เคียง เช่น จังหวัดอ่างทองจะมีชมรมผู้สูงอายุเพียง 6 ชมรมเท่านั้น นอกเหนือจากการประสานความร่วมมือกับ อบต. (บางพื้นที่) แล้วจังหวัดสิงห์บุรียังได้เสนอให้มีการนำเข้าแผน อบจ. เทศบาล และแผนพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เนื่องจาก พมจ. มีงบประมาณสนับสนุนกลุ่มองค์กรชุมชน ที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานฯ อยู่แล้ว นอกจากนี้การจัดสวัสดิการในภาคกลางตอนบนยังมีฐานมาจากกลุ่มออมทรัพย์เกษตรและทรัพยากร เช่น กองทุนสวัสดิการตำบลเขาชนไก่ อำเภอแม่वंศ์ จังหวัดนครสวรรค์ และฐานวิสาหกิจกลุ่มชุมชน เช่น กองทุนสวัสดิการตำบลประดู่ยืน อำเภอลานสัก จังหวัดอุทัยธานี

4) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีแหล่งกองทุนมาจากกลุ่มออมทรัพย์/ัจจะออมสะสมทรัพย์ 16 กลุ่ม (ในที่นี้รวมกลุ่มทรัพยากรเกษตรและกองทุนหมู่บ้านด้วย) มาจากธุรกิจชุมชน/วิสาหกิจชุมชน/กลุ่มอาชีพ 6 กลุ่ม มาจากการออมวันละบาท 5 กลุ่ม มาจากออมวันละบาทผสมกับออมทรัพย์/บูรณาการกองทุน 2 กลุ่ม และบูรณาการกองทุน 1 กลุ่ม การบริหารจัดการกองทุน

สวัสดิการกองทุนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มาจากหลากหลายฐานเดิม ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มเกษตร กลุ่มทรัพยากร กลุ่มอาชีพ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนและกลุ่มผู้สูงอายุ ได้มีการระดมทุนในรูปแบบการออมวันละบาทและบูรณาการกองทุนดังกล่าวมาขึ้นต้น ขบวนการฯ ได้มุ่งเน้นการสร้างความสำเร็จกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และ พมจ. ให้เข้ามาร่วมสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชน ส่งผลให้เกิดเครือข่าย อบต. ที่ช่วยขยายแนวคิดกองทุนสวัสดิการชุมชนออกไปยังตำบลต่างๆ ในส่วนของความเข้าใจแก่ประชาชน

5) ภาคตะวันออก มีแหล่งที่มาของกองทุน 19 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มออมทรัพย์/สัจจะสะสมทรัพย์ 24 กลุ่ม และมาจากการออมวันละ 5 กลุ่ม ซึ่งฐานเดิมมาจากกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มวัฒนธรรม/ศาสนา กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ธนาคารหมู่บ้าน แผนแม่บทชุมชน และชมรมผู้สูงอายุ โดยมีการบริหารจัดการแบ่งเป็น 2 สายหลักๆ คือ สายสัจจะสะสมทรัพย์ที่ยึดวัดหรือกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เป็นพื้นที่ปฏิบัติการตามฐานวัฒนธรรมท้องถิ่น ชาวบ้านที่อยู่ในย่านเดียวกัน แม้จะต่างตำบล ต่างอำเภอ ก็จะมีออมสัจจะทำกิจกรรมร่วมกันที่วัด เชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายสัจจะสะสมทรัพย์ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการขยายผลแนวคิดและรูปแบบกองทุนสวัสดิการชุมชนจากฐานศาสนาหรือสัจจะสะสมทรัพย์ออกไปยังพื้นที่อื่นๆ ด้วย โดยหลักการสำคัญอยู่ที่การบริหารจัดการใดเพื่อนำมาจัดสวัสดิการให้กองทุนเติบโตมากยิ่งขึ้น สามารถดูแลสมาชิกและคนในชุมชนได้ต่อเนื่องและยั่งยืน ส่วนอีกสายหนึ่ง คือ สายออมวันละบาท ซึ่งมาจากแนวคิดการจัดกองทุนสวัสดิการผู้นำชุมชนขององค์กรชุมชนเดิม แล้วพัฒนามาเป็นกองทุนสวัสดิการชุมชนในด้านการประสานความร่วมมือกับท้องถิ่น ส่วนใหญ่ได้ขยายแนวคิดออกไปสร้างความเข้าใจกับ อปท. แล้วเนื่องจากกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ มีเงินทุนสวัสดิการจำนวนมาก อบต. จึงสนับสนุนในเรื่องของอุปกรณ์ สถานที่หรือกิจกรรมกลุ่มอาชีพมากกว่า โดยไม่ได้สมทบเป็นตัวเงิน

6) ภาคตะวันตกมีแหล่งที่มาของกองทุน 17 กลุ่ม มาจากการบูรณาการกองทุน 6 กลุ่ม มาจากออมวันละบาท 5 กลุ่ม มาจากออมวันละบาทผสมออมทรัพย์/บูรณาการกองทุน 3 กลุ่ม มาจากออมทรัพย์ 2 กลุ่ม และมาจากธุรกิจชุมชน/วิสาหกิจชุมชน 1 กลุ่ม การบริหารจัดการส่วนใหญ่มีที่มาจากฐานองค์กรการเงินและสวัสดิการชุมชนอยู่แล้ว เมื่อจัดทำกองทุนสวัสดิการชุมชนจึงได้ใช้รูปแบบการบูรณาการกองทุนเป็นส่วนใหญ่หรือใช้วิธีออมเพิ่ม ซึ่งกองทุนฯ หลายแห่งได้รับการสมทบเงินจาก อบต. ด้วย ยังผลให้ประสานความร่วมมือกับท้องถิ่นได้ดี อีกทั้งยังได้ อบต. ช่วยขยายแนวคิดอีกทางหนึ่งด้วย นอกจากนี้ทางภาคตะวันตกยังได้ทำการถอดองค์ความรู้กองทุนสวัสดิการในจังหวัดกาญจนบุรี ที่มีความสนใจการจัดการความรู้เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว รวมทั้งยังได้มีการประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในท้องถิ่นอีกด้วย

7) เขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล มีแหล่งที่มาของกองทุน 5 กลุ่ม ทั้งหมดมาจากการออมวันละบาท ซึ่งแต่ละกองทุนมีฐานเดิมคือกลุ่มออมทรัพย์ เมื่อได้มีการเข้าร่วมขบวนการสวัสดิการชุมชน กลุ่มเหล่านี้จึงได้จัดกองทุนสวัสดิการชุมชนออมวันละบาทขึ้นมาใหม่โดยขบวนการที่นำสนใจ ได้แก่ ขบวนการบ้านมั่นคงที่มีการจัดกองทุนสวัสดิการชุมชนขึ้นมาจากการออมทรัพย์เพื่อพัฒนาที่อยู่อาศัย กองทุนเหล่านี้ได้ดำเนินการโดยที่ พอช. ไม่ได้สมทบงบประมาณ ซึ่งจะเห็นการเชื่อมโยงงานพัฒนาจากโครงการบ้านมั่นคงเข้ากับกองทุนสวัสดิการชุมชน

จากแนวคิดการบริหารงานกองทุนสวัสดิการชุมชน สามารถสังเคราะห์ได้ว่า การบริหารงานกองทุนสวัสดิการชุมชนสามารถดำเนินการได้ในรูปแบบของการดำเนินการธุรกิจชุมชนท่ามกลางสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอันเกิดขึ้นจากกระแสโลกาภิวัตน์ ความเหมาะสมในการผสมผสานให้พอเหมาะระหว่างภูมิปัญญาไทยและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ เพิ่มความรู้ความชำนาญ เพื่อพัฒนาการผลิตและคุณภาพชีวิตของชุมชน ซึ่งในการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนจะต้องมีการบริหารจัดการเป็นส่วนประกอบทั้งสิ้น ซึ่งจำเป็นต้องคำนึงถึงกรอบสามด้าน ได้แก่ 1) ผลประโยชน์ที่มีพึงได้ของสมาชิก เพราะไม่เช่นนั้นกลุ่มหรือองค์กรก็จะอ่อนแอ สมาชิกจะมีน้อย ที่มีอยู่ก็จะไม่ให้ความร่วมมือ 2) กลุ่มสวัสดิการจะต้องเป็นที่ยอมรับของคนทุกวงการ ไม่เช่นนั้นก็จะไม่ได้รับความร่วมมือ โดยเฉพาะวงการราชการ วงการเอ็นจีโอ และวงการวิชาการ 3) ความพร้อมและศักยภาพของกลุ่มสวัสดิการ ในขณะนั้นกิจกรรมหรือสวัสดิการที่จัดให้กับสมาชิกนั้นจะต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการดำเนินการด้วย เพราะหากทำอะไรที่เกินกว่ากำลังความสามารถก็อาจทำให้กลุ่มต้องล้มเลิกไป เนื่องจากไม่สามารถแบกรับภาระทางเศรษฐกิจได้

2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพ ความสามารถและการบริหาร

2.3.1 ความหมายของศักยภาพ

ศักยภาพ หมายถึง ภาวะแฝง ภาวะซ่อนเร้น ความสามารถซ่อน แฝงอำนาจหรือคุณสมบัติ ที่มีแฝงอยู่ในสิ่งต่างๆ ซึ่งอาจทำให้เกิดการพัฒนา หรือทำให้เกิดผลเป็นที่ประจักษ์ได้เมื่อมีการผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนสิ่งดังกล่าวด้วยปัจจัยหรือสถานการณ์ที่เหมาะสม (ราชบัณฑิตยสถาน , 2539, หน้า 780)

ศักยภาพ หมายถึง ความสามารถในด้านต่างๆ ของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมาตามความเป็นจริง (Actualizes) ศักยภาพสามารถปลูกฝัง พัฒนาให้เกิดขึ้นตามขีดความสามารถของแต่ละบุคคลได้ ซึ่งถือว่าเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ (สมนึก ปัญญาสิงห์, 2532 อ้างอิงใน อมรรัตน์ กลิ่นจันทร์, 2553)

สอ เสถบุตร (2521, หน้า 571) ได้ให้ความหมายว่า ศักยภาพ หมายถึง ความสามารถที่ซ่อนเร้นอยู่ในชีวิตแห่งความสามารถ

วิวัฒน์ชัย บุญยภักดี (2532, หน้า 42) ได้นิยามว่า ศักยภาพ หมายถึงความสามารถหรือความพร้อมในตัวของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนา การปรับปรุงการจัดการ หรือการเข้ามาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ขึ้น

เพชรน้อย ม่วงงาม (2539, หน้า 6-7) ได้ศึกษาคำจำกัดความของศักยภาพ และสรุปว่า ศักยภาพ หมายถึง พลังความสามารถที่แฝงอยู่และสามารถที่จะทำให้ปรากฏได้ ความสามารถที่แสดงหรือปรากฏเป็นได้ทั้งเครื่องชี้หรือศักยภาพในอดีต และเป็นเครื่องบ่งบอกศักยภาพของอนาคต การปรากฏของพลังศักยภาพของสิ่งใดๆ จะเป็นเช่นใดขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอก 2 ส่วน คือ พลังความสามารถของสิ่งนั้น และเงื่อนไขบริบทที่เป็นไปได้ ทั้งตัวชี้ชัดขวางหรือตัวหนุนเสริม การปรากฏออกมาของศักยภาพนั้นที่สำคัญคือเงื่อนไขบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

นอกจากนั้นยังมีการให้ความหมายโดยจำแนกศักยภาพออกเป็นระดับต่างๆ โดยทั้งศักยภาพระดับบุคคล ระดับองค์กร และศักยภาพในการบริหาร โดยศักยภาพระดับบุคคล มีผู้ให้ความหมายดังนี้

1) นีวเฟลคท (Victoria Neufeldt, 1990) ให้ความหมายว่า ศักยภาพ หมายถึง พลังหรืออำนาจที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งสามารถดึงออกมาใช้ หรือแสดงออกมาหากได้รับการกระตุ้นจากสิ่งภายนอก (อ้างอิงใน ชายชัชวาล ศรีสุธรรม, 2547)

2) กมลรัตน์ หล้าสูงวงศ์ (2524, หน้า 229-230) กล่าวว่า ศักยภาพ คือความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ที่มีความพร้อมจะตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งทางร่างกาย ได้แก่ วุฒิภาวะ (Maturity) ซึ่งหมายถึงการเจริญเติบโตเต็มที่ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ แก่ ความพอใจที่จะสนองต่อสิ่งเร้า หรือพอใจจะกระทำสิ่งต่างๆ ดังนั้น องค์ประกอบที่ทำให้เกิดศักยภาพในระดับบุคคล ได้แก่ วุฒิภาวะ หมายถึง ความเจริญเติบโตทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ เซาว์ปัญญา และอารมณ์ รวมถึงประสบการณ์ทางสังคม หรือความรู้เดิม (Experience) ผู้มีประสบการณ์เดิมมากย่อมมีแนวโน้มที่จะเรียนรู้ได้ดีกว่าผู้ที่มีประสบการณ์เดิมน้อย

3) วณิดา วีระกุล (2534 หน้า 17) กล่าวว่า ศักยภาพ หมายถึง สภาพความสมบูรณ์ทางด้านร่างกาย จิตใจ เซาว์ปัญญาและอารมณ์ที่พร้อมจะตอบสนองต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือลักษณะทั้งหมดของบุคคลที่สามารถรวบรวมขึ้นเป็นเครื่องมือที่ใช้ประกอบในการตอบสนองสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยวิธีการหนึ่ง เพื่อก่อให้เกิดการกระทำที่มีแนวโน้มที่จะให้เกิดความสำเร็จ ศักยภาพจะเกิดขึ้นได้ ย่อมขึ้นอยู่กับวุฒิภาวะ ประสบการณ์ทางสังคม ความสนใจ แรงจูงใจและความกระตือรือร้น

สำหรับศักยภาพระดับองค์การมีผู้ให้ความหมาย ดังนี้

เขาวลักษณะ ศิริสุวรรณ (2539, หน้า 7) กล่าวว่า ศักยภาพของบุคคลและองค์การ หมายถึง พลังความสามารถของบุคคลหรือหน่วยงานที่มีอยู่ในตัวซึ่งสามารถจะนำออกมาใช้เพื่อดำเนินการ หรือประกอบกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งภายในขอบเขตได้เป็นผลสำเร็จ หนึ่งจะมีลักษณะที่ไม่ตายตัว แต่อาจจะทำให้มีมากขึ้นหรือแข็งแรงขึ้นจากการพัฒนา

จากความหมายของ "ศักยภาพ" ที่นำเสนอมาข้างต้น ทั้งศักยภาพระดับบุคคล ระดับองค์การ สามารถสังเคราะห์ได้ว่า ศักยภาพ คือ ความสามารถสูงสุดในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคล หรือองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เป็นอยู่ ศักยภาพจึงเป็นปัจจัยที่เกื้อหนุนให้การทำงานสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถ

ความสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ความสามารถทั่วไป หมายถึง ความสามารถที่จะทำงานในทุกด้าน และความสามารถเฉพาะ ซึ่งหมายถึง ความสามารถที่จะทำการเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง ความสามารถจึงเป็นคุณสมบัติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ทำงานได้เป็นผลสำเร็จเป็นที่พอใจ โดยใช้องค์ความรู้ หลักวิชาการเป็นส่วนประกอบด้วยอย่างเหมาะสม ความสัมฤทธิ์หรือสัมฤทธิ์ผลของงานวัดได้จากประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ถ้าทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลก็คือว่ามีความสามารถในการทำงานด้วย

องค์ประกอบของความสามารถในการบริหารจัดการ จะมีภารกิจกับการจัดการด้วยการวางแผน การตัดสินใจ การประสานงาน การประชาสัมพันธ์ ความสามารถในการควบคุมงาน และการแก้ไขปัญหา และการสร้างความพึงพอใจที่มีต่อการให้บริการ

(1) ความสามารถในการวางแผน การวางแผนเป็นขั้นตอนที่สำคัญในกระบวนการทำงานที่บุคคลและองค์การจะต้องดำเนินการหรือจัดให้มีขึ้นในการปฏิบัติงานเพื่อดำเนินงานตามภารกิจให้มีประสิทธิผลประสิทธิภาพของวัตถุประสงค์ ซึ่งมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนไว้ดังนี้

สเตียร์ เหลืองอร่าม ได้อธิบายว่า การวางแผนเป็นการเลือกวิถีทางในอนาคต จากทางเลือกหลายๆ ทาง สำหรับให้กิจการทั้งหมดหรือเฉพาะบางแผนงานดำเนินไปตามวิถีนั้น ดรอร์ ได้สรุปลักษณะของการวางแผนว่ามีองค์ประกอบคือ 1) เป็นกระบวนการที่มีความคิดอย่างเป็นระบบ (Process) 2) เป็นการเตรียมเพื่อดำเนินการล่วงหน้าเกี่ยวกับทรัพยากร (Prepare) 3) เป็นชุดข้อมูล (A set) 4) ในการตัดสินใจ (Decision for action) เพื่อให้เกิดกิจกรรม 5) อนาคต (Future) 6) เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ (Achieve Objective) เพื่อให้เกิดกิจกรรม (By optimal mean)

"Planning is a process of prepare a set decision for action in the future to achieve objective by optimal mean" (อ้างอิงใน สมควร ยวนยงค์, 2545, หน้า 22)

ความสามารถในการวางแผนคิดหาทางที่ดีที่สุดในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดและคุ้มค่า โดยดำเนินการตามขั้นตอนอย่างมีระบบแบบแผน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับคนที่มีความสนใจหรือตระหนักถึงความ เป็นไปในอนาคต ซึ่งกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นคณะบุคคลที่มีคนหลายคนร่วมปฏิบัติงาน จำเป็นจะต้องมีและใช้ความสามารถด้านการวางแผนงานในการบริหารกองทุนเพื่อให้ งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ (อมรรัตน์ กลิ่นจันทร์, 2553 หน้า 10)

(2) ความสามารถในการตัดสินใจ การตัดสินใจเป็นกระบวนการหนึ่งที่บุคคล หรือผู้บริหารตัดสินใจเพื่อเลือกอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ได้ผลในระดับที่พึงพอใจ (Satisfying Level) ซึ่งเฮอร์เบิร์ต เอ ไวมอน (Herbert A Simon) ได้ชี้ว่าหน้าที่ของผู้บริหารก็คือ "การตัดสินใจ" และ "การสั่งการ" ซึ่งมีกระบวนการตัดสินใจอยู่ 3 ขั้นตอน คือ (สมควร ยวนยงค์, 2545, หน้า 24)

ขั้นตอนที่ 1 การหาโอกาสในการตัดสินใจ (Intelligence Activity)

ขั้นตอนที่ 2 การค้นหาและวิเคราะห์ทางเลือก (Design Activity)

ขั้นตอนที่ 3 การเลือกทางเลือก (Choice Activity)

(3) ความสามารถการประชาสัมพันธ์ การประชาสัมพันธ์เป็นภารกิจที่สำคัญ ของหน่วยงานหรือองค์กรที่จะต้องสื่อสารข้อมูลให้ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบผลงาน การดำเนินงานและแผนงานที่จะทำให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ซึ่งมีผู้ให้แนวคิดพอสรุปเป็นแนวทางการศึกษาได้ ดังนี้

Edward L bernays, 1985 ได้อธิบายว่า "การประชาสัมพันธ์มีความหมาย 3 ประการ คือ การเผยแพร่ข่าวสารความรู้ให้ประชาชนทราบ สนับสนุนให้เห็นชอบกับวัตถุประสงค์ อย่างหนึ่ง การดำเนินการขององค์การอย่างหนึ่งเป็นการปรับแนวคิดระหว่างหน่วยงานกับชุมชนให้ สอดคล้องตรงกัน" ซึ่งสอดคล้องกับ Scott M cutlip, 1964 ได้อธิบายว่า "การประชาสัมพันธ์ คือ การติดต่อเผยแพร่ข่าวสาร ความรู้ และขณะเดียวกันก็เป็นการตรวจสอบความคิดเห็นความรู้สึกนึก คิด และความต้องการของกลุ่มชน ทั้งยังช่วยให้หน่วยงานปรับตัวให้ประสานกับแนวคิดสังคมได้" (อ้างอิงใน สมควร ยวนยงค์, 2545, หน้า 26)

(4) ความสามารถประสานงาน การประสานงานเป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญ ที่จะบ่งบอกถึงความสามารถในการบริหารจัดการ การประสานงาน หมายถึง การจัดระเบียบ

วิธีการทำงานเพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ และรายละเอียดของงานที่ได้รับมอบหมาย และงานเร่งรัดอย่างต่อเนื่องจนสิ้นสุดภารกิจของหน่วยงานที่วางไว้

(5) ความสามารถการควบคุมกำกับการทำงานและการแก้ไขปัญหา การควบคุมกระบวนการประเมิน และการควบคุมการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าบรรลุวัตถุประสงค์ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2545 อ้างอิงใน อมรรัตน์ กลิ่นจันทร์, 2553) และตรวจสอบความถูกต้องตามวิธีการ ผลงานเป็นไปตามมาตรฐานมากน้อยเพียงใด ซึ่งตรงกับแนวคิดของสมพงษ์ เกษมสิน, จุมพิล นิมพานิช และสมนึก นนธิจันทร์ (สมควร ยวนยงค์, 2545 หน้า 29) การควบคุมประกอบด้วย 3 ขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดมาตรฐาน (Setting standards) ซึ่งเกิดจากการเปรียบเทียบกับผลงานที่ปฏิบัติจริง
2. การวัดผลการทำงานจริง (Measuring Actual performance) โดยการเปรียบเทียบกับมาตรฐาน
3. การปฏิบัติการแก้ไข (Talking corrective action) เมื่อประเมินแล้วพบว่าในการปฏิบัติจริงมีข้อบกพร่องผิดพลาด

(6) ความสามารถในการสร้างความพึงพอใจที่มีต่อการให้บริการ การสร้างความพึงพอใจในการให้บริการ มิลเลต (Millett, 1945 อ้างอิงใน อมรรัตน์ กลิ่นจันทร์, 2553) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการให้บริการแก่ประชาชนมีหลักและแนวทาง คือ

1. การให้บริการอย่างเสมอภาค คือ การให้บริการที่มีความยุติธรรมทุกคนเท่าเทียมกัน ได้รับการปฏิบัติเหมือนกัน ไม่มีการแบ่งแยกกีดกันในการให้บริการและใช้มาตรฐานการให้บริการเดียวกัน
2. การให้บริการอย่างเพียงพอ คือ การให้บริการด้านสถานที่ บุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม
3. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง การให้บริการและดูแลจนจบกระบวนการเรียบร้อย
4. ความรวดเร็วในขั้นตอนของการให้บริการ ความสม่ำเสมอต่อเนื่องของการให้บริการ
5. ด้านระบบการให้บริการประกอบด้วย ความสะดวกในเงื่อนไขการขอรับบริการ

ความสามารถมีปัจจัยที่สามารถวัดได้ คือ งานด้านวางแผน การตัดสินใจ การประสานงาน การประชาสัมพันธ์ การควบคุมการแก้ไขปัญหา การบริหารจัดการองค์การให้เป็นกระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารที่ต้องแสดงความสามารถในการบริหารจัดการพิจารณาจากประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) การทำงานของผู้บริหารหรือ

ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพประกอบด้วย การวางแผน การตัดสินใจ การจัดองค์กร การควบคุม และการแก้ไขปัญหา ส่วนประสิทธิผลขององค์การดูได้จากความพึงพอใจของผู้ใช้บริการหรือสมาชิกขององค์การตามตัวชี้วัด ความรวดเร็ว ความเสมอภาค ความสะดวก ความต่อเนื่อง และความเพียงพอในการให้บริการ (อมรรัตน์ กลินจันทร์, 2553 หน้า 12)

2.3.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

ความหมายของการบริหาร

ศาสตราจารย์ การจนประกร กล่าวว่า "การบริหาร หมายถึง การทำงานเป็นคณะบุคคล (Group) ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่ร่วมกันปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ฉะนั้น คำว่าการบริหารงานนี้จึงใช้กำกับแสดงให้เห็นลักษณะการบริหารงานแต่ละประเภทได้เสมอแล้วแต่กรณีไป แต่ถ้าเป็นการทำงานโดยบุคคลคนเดียว เราเรียกว่าเป็นการทำงานเฉยๆ เท่านั้น ศาสตราจารย์ Harold Koontz ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยการอาศัยปัจจัยทั้งหลาย ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของเป็นอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานนั้น"

ศาสตราจารย์ Peter F. Drucker ได้ให้ความหมายการบริหารเชิงพฤติกรรมว่า "การบริหาร คือ ศิลป์ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น"

สมพงษ์ เกษมสิน ได้ให้ความหมายว่าการบริหาร คือ การใช้ศาสตร์และศิลป์ในการนำเอาทรัพยากรการบริหาร (Administrative resource) มาประกอบการตามกระบวนการบริหาร (Process of administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526, หน้า 13-15)

กล่าวโดยสรุป การบริหารมีลักษณะ ดังนี้

1. การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์
2. การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด
3. การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
4. การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ
5. การบริหารเป็นการดำเนินการร่วมกันของกลุ่มบุคคล ฉะนั้น จึงต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่ม (Group cooperation) เพื่อให้เกิดพลังร่วมของกลุ่ม (Group effort) ในอันที่จะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์
6. การบริหารมีลักษณะเป็นการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุผล (Rational)

ทรัพยากรการบริหาร

โดยทั่วไปในการบริหารถือว่ามีทรัพยากร (Administrative resource) ที่เป็นปัจจัยสำคัญอยู่ 4 ประการ คือ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และการจัดการ (Management) หรือที่เรียกสั้นๆ ว่า 4 M's

การที่จัดว่าปัจจัยทั้ง 4 เป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารก็เพราะเหตุว่า ในการบริหารเกือบทุกประเภทจำเป็นต้องอาศัย คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญไม่ว่าการบริหารนั้นจะเป็นการบริหารราชการหรือการบริหารธุรกิจก็ตามเหตุนี้จึงเป็นที่ยอมรับกันว่า ทรัพยากรพื้นฐานในการบริหารมีอยู่ 4 ประการดังกล่าว

อย่างไรก็ดี ปัจจุบันนี้มีนักวิชาการหลายท่านได้พิจารณาทรัพยากรการบริหารไปในลักษณะที่มีขอบเขตกว้างขวางมากยิ่งขึ้น และถือว่า เป็นทรัพยากรการบริหารเพิ่มขึ้นจากปัจจัย 4 ประการที่กล่าวมาแล้วอีกด้วย ได้แก่ ศาสตราจารย์ วิลเลียม (William, 1965) ได้ให้ความเห็นว่า ทรัพยากรการบริหารควรมีอย่างน้อย 7 ประการ คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ อำนาจหน้าที่ (Authority) เวลา (Time) กำลังใจในการทำงาน (Will) และความสะดวกต่างๆ (Facilities) ทั้งนี้ โดยย้าถึงความสำคัญและจำเป็นของอำนาจหน้าที่ และเวลาในการบริหารไว้ว่า ในการบริหารงานนั้น ไม่ว่าจะป็นงานของรัฐหรือเอกชนก็ตาม งานจะไม่สามารถดำเนินไปด้วยดีได้ถ้าปราศจากเสียอำนาจหน้าที่และเช่นกันการบริหารนั้นๆ ก็จะไม่สามารถสัมฤทธิ์ผลด้วยดีอย่างมีคุณค่า หากมิได้กำหนดเวลาให้เหมาะสมเพียงพอกับประเภทและลักษณะของงานนั้นๆ ส่วนทางการบริหารธุรกิจได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยของการบริหารเพิ่มเติมออกไป คือ มีคน (Men) เงิน (Money) วัสดุ (Material) วิธีการ (Method) ตลาด (Market) และเครื่องจักร (Machine) และเรียกสั้นๆ ว่า 6 M's เป็นต้น (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526, หน้า 7)

แนวคิดเรื่องการบริหารองค์การในรูปแบบคณะกรรมการ (Committees) คณะกรรมการ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526) หมายถึง กลุ่มของคนที่เข้าร่วมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อพิจารณาปัญหาต่างๆ ภายในองค์การ คณะกรรมการอาจรวมกันขึ้นในลักษณะการเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ แต่ในทางปฏิบัติคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นมักจะมีการจัดตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการ เพื่อรวมเอาบุคคลจากฝ่ายต่างๆ มาช่วยกันพิจารณาและแก้ไขปัญหาเฉพาะอย่าง ดังนั้น คณะกรรมการ อาจจัดตั้งขึ้นได้หลายแบบ ตามวัตถุประสงค์ที่จัดตั้งคณะกรรมการขึ้น เช่น อาจจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาจัดทำนโยบายช่วยงานด้านบริหาร ช่วยคิดค้นวางแผนต่างๆ ช่วยรวบรวมข้อมูลหรือช่วยเป็นที่ปรึกษา เป็นต้น แต่เหตุผลที่สำคัญในการจัดตั้งคณะกรรมการ ได้แก่ 1) เพื่อที่จะให้การตัดสินใจที่ดีโดยอาศัยความคิดเป็นของกลุ่ม 2) เพื่อประโยชน์ในการร่วมมือประสานงาน 3) เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานเข้ากันได้เป็นอย่างดี 4) เพื่อประโยชน์สำหรับฝึกฝนตัว

บุคคล แม้การปฏิบัติงานในรูปแบบคณะกรรมการจะเป็นสิ่งที่ดี แต่ก็ยังมีข้อจำกัดบางอย่างคือ เสียค่าใช้จ่ายสูง การปฏิบัติงานล่าช้า มีข้อยุติในลักษณะมีการประนีประนอมและไม่สามารถเจาะจงความรับผิดชอบได้ แต่วิธีการหรือปัจจัยสำคัญที่จะทำให้คณะกรรมการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจสรุปได้ ดังนี้ คือ 1) ต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของคณะกรรมการ (Committees Objectives) เพื่อที่จะให้คณะกรรมการปฏิบัติงานได้อย่างดีที่สุุดนั้น จะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ และอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแต่ละชุดให้ชัดเจน 2) กำหนดบุคคลที่จะเป็นคณะกรรมการ (Memberships Committees) คือการคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสม มีประสบการณ์ และสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้ด้วย และข้อสำคัญต้องมีจำนวนสมาชิกที่มีขนาดที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการปฏิบัติงานล่าช้า 3) ต้องมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ และระเบียบของคณะกรรมการ และวิธีการประชุม (Agenda for Committees Meetings) ในการทำงานรูปคณะกรรมการ สมาชิกทุกคนต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่และระเบียบของกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การประชุมต้องทำการประชุมอย่างสม่ำเสมอ และเลขานุการของคณะกรรมการจะต้องเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุด ในการแจกจ่ายระเบียบการประชุมและประสานการประชุม 4) ต้องมีการคัดเลือกประธานที่เหมาะสม เช่น ประธานคณะกรรมการที่มีประสิทธิภาพควรจะสามารถในการวางแผน ไม่น่าจะมีความคิดเห็นส่วนตัวเข้ามาปะปนกับการทำงาน มีความสามารถในการเจรจาและมีประสบการณ์ 5) มีข้อมูลการดำเนินงานที่ชัดเจน คณะกรรมการที่ปฏิบัติงานได้ผลดีจะต้องทราบข้อมูลที่ถูกต้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งคณะกรรมการที่เป็นที่ปรึกษาจะต้องเข้าใจทั้งบทบาท หน้าที่ของงาน ได้รับฝึกอบรมให้ทราบข้อมูลและหมั่นค้นคว้าหาข้อมูลให้เหมาะสมกับการทำงานของตน 6) ต้องมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โดยเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร และให้สมาชิกทุกคนรับทราบผลการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ จากการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร สรุปได้ว่า ในแต่ละทฤษฎีต่างก็มีทั้งจุดเด่นและจุดด้อยแตกต่างกันออกไป ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะพิจารณาถึงความเหมาะสมของทฤษฎีแต่ละอย่างเพื่อนำไปใช้ในการบริหารองค์กรให้เกิดประโยชน์ และเหมาะสมกับสภาพองค์กร เพื่อให้การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการ

คำว่า "การบริหารจัดการ" และ "การจัดการ" ในอดีตมีการพยายามเน้นคำว่า "การบริหาร" ให้สัมพันธ์กับคำว่า "Administration" ซึ่งเป็นการบริหารในภาคราชการและองค์กรที่มีได้มุ่งทำกำไร และพยายามจะแยกใช้คำว่า "การบริหาร" (Management) ให้เป็นเรื่องของการบริหารงานในภาคธุรกิจเอกชน เป็นการเฉพาะแต่ในความเป็นจริงทุกวันนี้ บทบาทของภาคธุรกิจได้ขยายเติบโตขึ้นมาพร้อมกับงานของรัฐบาลที่คาบเกี่ยวกับงานของภาคธุรกิจเอกชนอย่างใกล้ชิด จน

ไม่อาจแยกออกจากกันได้ สภาพเช่นนี้ทำให้การบริหารงานของทั้งสองภาคเหมือนกัน และ แลกเปลี่ยนกันได้ตลอดเวลา คำว่า "การบริหาร" และ "การจัดการ" จึงใช้แทนกันได้มีความหมาย ในลักษณะเดียวกัน (ศุภารัตน์ เพ็ญพา, 2550) กล่าวว่าการบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการ เอาทรัพยากรต่างๆ เช่น มนุษย์ เงิน วัสดุและข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิถีทางที่ องค์การกำหนดในทุกกิจกรรมขององค์การ ในความหมายนี้ได้แบ่งเป็นรายละเอียด ดังนี้ 1) การ บริหารจัดการ คือ กระบวนการ (Process) รวมกิจกรรมแต่ละกิจกรรม และการปฏิบัติการในด้าน การวางแผน (Planning) การตัดสินใจ (Deciding) และการประเมินผล (Evaluating) 2) การบริหาร จัดการ คือ การรวมทรัพยากรเข้าด้วยกัน (Assembling resources) 3) การบริหารจัดการ คือ การ ใช้ทรัพยากร (Using resources) 4) การบริหารจัดการ คือ การรวมทรัพยากรที่หลากหลาย (Variety of types resources) 5) การบริหารจัดการคือ การทำในวิถีทางให้เป็นตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้ (Goal - directed) 6) การบริหารจัดการรวมถึงความพยายามเพื่อให้บรรลุผล ภาระหน้าที่ (Accomplish tasks) 7) การบริหารจัดการรวมถึงการทำกิจกรรมต่างๆ ให้เสร็จลุล่วง ตามรูปแบบขององค์กร ดังนั้น รูปแบบองค์กร (Organization setting) ยังเกี่ยวข้องไปถึงองค์กรหลายๆ ประเภท ที่มีการจ้างงาน เช่น บริษัทต่างๆ มหาวิทยาลัย บริษัทกฎหมาย โรงพยาบาล ตัวแทน ภาครัฐต่าง และองค์กรอื่นๆ เป็นต้น จากนักวิชาการหลายท่าน เช่น Simon ได้ให้นิยามใน ความหมายอย่างกว้างว่า การบริหาร (Administration) หมายถึง กิจกรรมของกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน Simon ยังได้ให้ตัวอย่างของการ บริหารว่า เมื่อคนสองคนช่วยกันเข็นก้อนหิน ซึ่งคนเพียงคนเดียวทำให้ขยับเขยื้อนไม่ได้ การบริหาร ก็เกิดขึ้นแล้ว การกระทำที่เป็นเรื่องธรรมดาๆ นั้นมีลักษณะพื้นฐานสำคัญ 2 ประการ ของสิ่งที่ เรียกว่า การบริหาร (Administration) คือ มีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Purpose) คือ การเคลื่อนก้อนหินไปให้ได้ และมีการกระทำที่ร่วมมือร่วมใจกัน (Cooperative Action) คือ การที่ คนมากกว่าหนึ่งคนขึ้นไปใช้พลังร่วมกันเพื่อให้ได้ผลบางอย่างบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งไม่ สามารถกระทำได้โดยปราศจากความร่วมมือกันเช่นนั้น ส่วน Dale ได้เขียนเอาไว้ว่าคำนิยาม ความหมายประการหนึ่งของการบริหาร (Management) ที่ได้ยืกันอยู่บ่อยๆ ก็คือ การบริหารนั้น คือ การทำงานลุล่วงสำเร็จไปโดยใช้ให้ผู้อื่นเป็นผู้กระทำ และ ดิน ปรากฏาพทุทธิ และอิสระ สุวรรณบล ได้เขียนไว้ว่า คำว่า Administration นั้น มาจากภาษาลาติน Administrare ซึ่งแปลว่า การรับใช้ การจัดการ การปฏิบัติภารกิจ การอำนวยความสะดวกในทางการบริหาร เรามักจะเน้นใน ความหมายของคำว่า Administration ไปในแง่ของการรับใช้ เพราะถือว่าข้าราชการต้องเป็นผู้รับใช้ ประชาชน มิใช่เป็นเจ้านายของประชาชนตามทัศนะของ ดร.ชูป กาญจนประกร ศาสตราจารย์ผู้มี

ชื่อเสียงเป็นที่รู้จักในวงการบริหารของไทย ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหาร (Administration) ว่าหมายถึงการร่วมมือกันดำเนินการหรือปฏิบัติงานในองค์การใดๆ กล่าวได้ว่าการบริหาร (Administration, Management) เป็นเรื่องของบุคคลที่ร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันกระทำการอย่างหนึ่ง เพื่อให้ได้ผลออกมาตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน อาจจะเป็นการจัดบริการให้กับประชาชนในทางราชการ หรือเป็นการปฏิบัติงานในองค์การใดๆ ทางธุรกิจเอกชนก็ได้ ส่วน Fayol (1949) กล่าวว่า หลักการบริหารงานควรประกอบไปด้วยหลักเกณฑ์ต่างๆ 14 ประการ ดังนี้ 1) หลักการแบ่งงาน (Division of Work) ซึ่งสอดคล้องกับหลักการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) 2) การกำหนดอำนาจหน้าที่ (Authority) และความรับผิดชอบ (Responsibility) ควรจะได้สัดส่วนกัน 3) เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unit of Command) คือ ภายในโครงสร้างขององค์การหนึ่งๆ จะประกอบด้วยหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา จำนวนมากมายตามหลักเอกภาพ ในการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว เพื่อหลีกเลี่ยงและข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ในการปฏิบัติตามคำสั่ง 4) เอกภาพในการอำนวยความสะดวก (Unit of Direction) หมายถึง เอกภาพของทิศทางในการปฏิบัติงานที่มีวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน มีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวมีแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกัน 5) หลักการรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลาง (Centralization of Authority) เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเอกภาพในการบังคับบัญชา และเอกภาพในการอำนวยความสะดวก 6) หลักการบังคับบัญชาที่ต่อเนื่องกันเป็นลูกโซ่ (Scalar Chain) คือ อำนาจในการบังคับบัญชาจะลดหลั่นลงมาเป็นลำดับตามสายการบังคับบัญชา จากระดับสูงลงมาสู่ระดับล่าง 7) องค์การจะต้องมีวินัย (Discipline) เพื่อเป็นกฎข้อบังคับในการปกครองและควบคุมพฤติกรรมของคนในองค์การ 8) องค์การจะต้องมีระเบียบ (Order) เป็นหลักในการปฏิบัติงาน 9) ผู้ปฏิบัติงานจะต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว 10) ผลประโยชน์ตอบแทนในรูปของเงินเดือนควรได้สัดส่วนกับผลการปฏิบัติงานที่กระทำ เพื่อให้เกิดความพอใจทั้งสองฝ่าย คือ องค์การและผู้ปฏิบัติงาน 11) องค์การจะต้องมีความยุติธรรมและความเสมอภาค 12) องค์การจะต้องสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงาน (Security of Tenure) ให้กับผู้ปฏิบัติงาน 13) องค์การจะต้องสนับสนุนความคิดริเริ่มของบุคคล 14) ผู้ปฏิบัติงานควรปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน (Esprit de Corps) คือมีความจงรักภักดี มีความจริงใจ และสุจริตใจต่อกันและกัน เพื่อประโยชน์ขององค์การโดยส่วนรวม ดังนั้น การบริหารเป็นการปฏิบัติการหรือการจัดการเกี่ยวกับราชการหรืองานของรัฐ และการที่จะทำให้งานนั้นลุล่วงสำเร็จไปโดยใช้ผู้อื่นเป็นผู้กระทำ โดยมีกระบวนการบริหารที่สำคัญ ประกอบด้วย การวางแผน การ

จัดองค์การ การจัดบุคคลเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงานผลปฏิบัติงาน ประเมินผล และการประเมินผล

จากแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารข้างต้น สามารถสังเคราะห์ได้ว่าการบริหารจัดการต้องมีวัตถุประสงค์ อาศัยปัจจัยบุคคลและทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด มีลักษณะการดำเนินงานเป็นกระบวนการ การบริหารเป็นการดำเนินการร่วมกันของกลุ่มบุคคลซึ่งจะทำให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ และมีลักษณะเป็นการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุผล ส่วนทรัพยากรการบริหารต้องประกอบไปด้วยปัจจัยสำคัญอยู่ 4 ประการ คือ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และการจัดการ (Management) หรือที่เรียกสั้นๆ ว่า 4 M's ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารเกือบทุกประเภท และจำเป็นต้องอาศัย คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ส่วนการบริหารองค์การในรูปแบบคณะกรรมการอาจจัดตั้งขึ้นได้หลายแบบ ตามวัตถุประสงค์ที่จัดตั้งคณะกรรมการ เพื่อรวมเอาบุคคลจากฝ่ายต่างๆ มาช่วยกันพิจารณาและแก้ไขปัญหาเฉพาะอย่าง

2.4 กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ

1) ประวัติความเป็นมากองทุน

อำเภอบางระกำเป็นอำเภออยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ของจังหวัดพิษณุโลก มีพื้นที่ประมาณ 936.040 ตารางกิโลเมตร สภาพชุมชนจะอาศัยอยู่ตามริมน้ำ ติดลำน้ำยมและย้ายมาตั้งรกรากบนฝั่งริมแม่น้ำทั้งสองด้าน สภาพภูมิประเทศ มีพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มน้ำท่วมถึง ลักษณะพื้นที่ตอนบนมีความลาดเอียงจากทิศเหนือลงมาทางทิศใต้ บริเวณตอนกลางตำบลเป็นแอ่ง มีแม่น้ำยมไหลผ่านระหว่างกลางตำบลราษฎรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม รองลงมาคือ อาชีพรับจ้างและค้าขาย คุณภาพของดินเสื่อมคุณภาพ เมื่อถึงฤดูฝนจะมีน้ำไหลบ่าท่วมไร่นาเกษตรกร แต่เมื่อถึงฤดูแล้งจะขาดแคลนน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภคบริโภค และการเกษตร และมีแหล่งน้ำตามธรรมชาติขนาดใหญ่จำนวน 4 แห่ง คือ แม่น้ำยม บึงตะเครง บึงชี้แร้ง และบึงระมาน ตำบลบางระกำเป็น 1 ใน 11 ตำบล ของอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2 หน่วยงาน คือ องค์การบริหารส่วนตำบลบางระกำ ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของที่ว่าการอำเภอบางระกำ อยู่ห่างอำเภอกัน 3 กิโลเมตร เทศบาลตำบลบางระกำตั้งอยู่ทางทิศใต้ของที่ว่าการอำเภอบางระกำ อยู่ห่างอำเภอกัน 0.5 กิโลเมตร

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำก่อตั้งเมื่อวันที่ 7 เมษายน พ.ศ.2550 โดยการริเริ่มของ นางนุชจारी สว่างวรรณ และได้รับการส่งเสริมความรู้เรื่องกองทุนสวัสดิการจาก อาจารย์ วิชญ์ ใจสะอาด ประธานกลุ่มกองทุนวันละบาทของตำบลนครไทย ในช่วงแรกมีสมาชิกเพียง 20 คน ทาง

กลุ่มจึงได้มีการให้ความรู้เกี่ยวกับสมาชิกในชุมชนอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลให้กลุ่มมีสมาชิกเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งปัจจุบันมีสมาชิกรวมทั้งหมด 193 คน

ตลอดระยะเวลาที่ได้ดำเนินการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนมาทางคณะกรรมการได้มีการรณรงค์ให้ประชาชนในเขตพื้นที่ ตำบลบางระกำ และตำบลข้างเคียงในเขตอำเภอบางระกำได้เข้าใจถึงเรื่องกองทุนสวัสดิการระดับตำบลขึ้น เพื่อให้ประชากรในพื้นที่อำเภอบางระกำได้เข้าถึงสิทธิของสวัสดิการอย่างทั่วถึงทุกคน

2) วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้สมาชิกในชุมชนมีจิตสำนึกที่ดีต่อชุมชนและส่วนร่วม มีส่วนร่วมในการป้องกันและช่วยเหลือพัฒนาให้ชุมชนมีความเจริญรุ่งเรืองยั่งยืน

2.2 เพื่อให้สมาชิกมีความรัก เสียสละ สามัคคี เอื้ออาทรต่อสมาชิกและผู้ด้อยโอกาส

2.3 เพื่อให้สมาชิกมีวินัยในการออม และร่วมมือกันพัฒนาอาชีพเสริมแก่สมาชิกให้มีรายได้เพิ่มขึ้น ส่งผลให้ครอบครัวอยู่ดีมีสุข

2.4 เพื่อให้สมาชิกมีการพึ่งพาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่แบ่งแยกทั้งทางฐานะ และความสามารถและพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.5 เพื่อให้สมาชิกในชุมชนมีสวัสดิการตั้งแต่ เกิด แก่ เจ็บ และตาย

2.6 จัดตั้งเป็นกองทุนการจัดสวัสดิการชุมชนระดับตำบล

3) การดำเนินกิจกรรม

3.1 เปิดรับสมาชิกอย่างต่อเนื่องและขยายพื้นที่การรับสมัครให้ครอบคลุมทั้งตำบลบางระกำ

3.2 ทักษะศึกษาดูงาน

3.3 เข้าร่วมอบรมพัฒนาศักยภาพแกนนำอย่างต่อเนื่อง

3.4 ลงพื้นที่ให้ความรู้เกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการแก่ประชาชนในเขตตำบลบางระกำและตำบลข้างเคียง

4) คุณสมบัติของคณะกรรมการ

4.1 คณะกรรมการมาจากการเลือกตั้ง

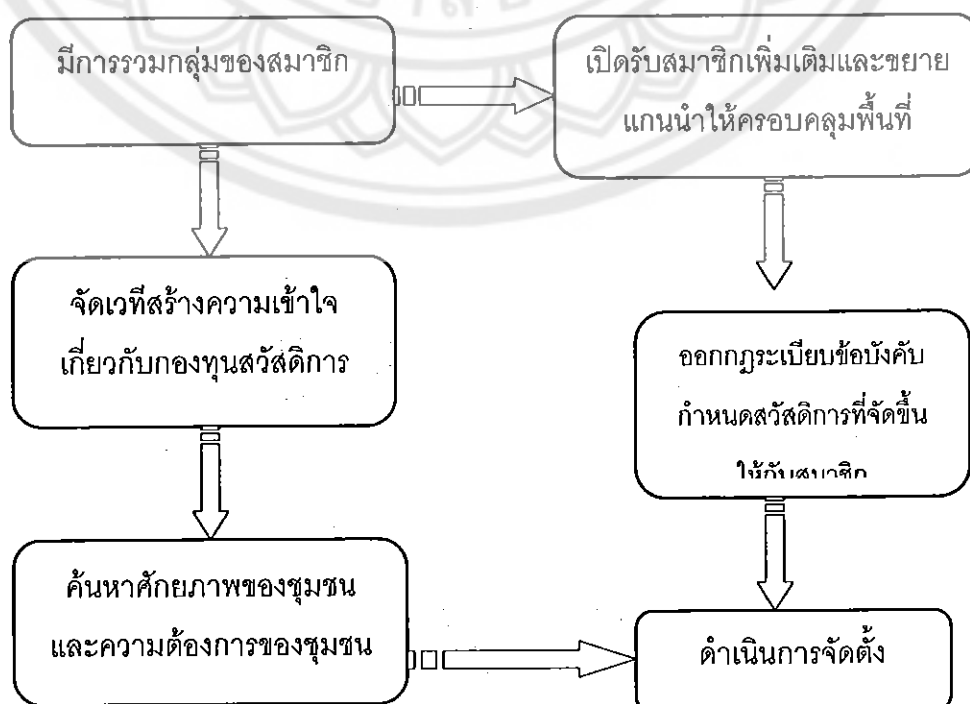
4.2 ต้องเป็นคณะกรรมการหรือสมาชิกกลุ่มองค์กรชุมชน และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกและมีความเต็มใจ

- 4.3 ต้องไม่เป็นบุคคลล้มละลายตามคำสั่งศาล
- 4.4 ต้องเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบและตรงต่อเวลา
- 4.5 คณะกรรมการต้องรับผิดชอบร่วมกันในกิจกรรมต่างๆ ของกองทุนฯ
- 4.6 คณะกรรมการต้องทำงานด้วยใจ มีจิตกุศล มีความเสียสละ มีคุณธรรม จริยธรรม และไม่ทำเรื่องเสื่อมเสียแก่กองทุนฯ

5) คุณสมบัติของการเป็นสมาชิก

- 5.1 ต้องเป็นประชาชนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในตำบลบางระกำ
- 5.2 บุคคลที่มีภูมิลำเนาอยู่ที่อื่นแต่เป็นลูกหลานใกล้ชิดกับประชาชนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในตำบลบางระกำ
- 5.3 ต้องสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ
- 5.4 ส่งสัจจะจะเป็นรายเดือน/3เดือน/6เดือน/ปี
- 5.5 มีอายุตั้งแต่แรกเกิดขึ้นไป
- 5.6 บุคคลทุกประเภท เช่น ผู้พิการ คนด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ เด็ก/เยาวชนฯ
- 5.7 บุคคลตำบลอื่นที่ไม่มีกองทุนสวัสดิการชุมชนและมีความประสงค์จะขอเข้าเป็นสมาชิกหรือบุคคลที่กองทุนสวัสดิการในตำบลของตนไม่รับเป็นสมาชิก

ภาพ 1 การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ



6) สถานภาพของสมาชิกจะสิ้นสุดลงในกรณี

6.1 สมาชิกเสียชีวิต

6.2 สมาชิกลาออก

6.3 กรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนอนุมัติให้ออก

6.4 สมาชิกไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของกองทุนสวัสดิการชุมชน คณะกรรมการมีมติ 2 ใน 3 ให้ออก

6.5 กองทุนสวัสดิการชุมชนเลิกดำเนินการตามมติที่ประชุม

7) รายได้ของกองทุนสวัสดิการชุมชน

7.1 จากค่าสมัคร

7.2 จากการจัดกิจกรรมของกองทุนต่างๆ ในตำบล

7.3 จากการสมทบทุนของกองทุนต่างๆ ในตำบล

7.4 จากเงินสัจจะของสมาชิกเพื่อจัดสวัสดิการ

7.5 เงินสมทบจากหน่วยงานภาครัฐ/ท้องถิ่น/เอกชน/หน่วยงานอิสระ

7.6 รายได้อื่นๆ ที่ได้มาโดยชอบธรรม

8) สวัสดิการกองทุนตำบลบางระกำ

8.1 เกิด ทำขวัญเด็กแรกเกิด 500 บาท แม่นอนโรงพยาบาล ได้คืนละ 100 บาท ไม่เกิน 5 คืน

8.2 แก่ ออมวันละบาทครบ 15 ปี อายุ 60 ปี ได้บำนาญเดือนละ 300 บาท และทุกๆ 5 ปี จะเพิ่มให้ปีละ 100 บาท

8.3 เจ็บ นอนโรงพยาบาลได้คืนละ 100 บาท ไม่เกิน 10 คืน ใช้ได้ 1 กรณีเท่านั้น ต่อ 1 คน/ปี

- ค่าพาหนะและค่าอาหารไปรักษาพยาบาลที่สถานีนอนามัย 100 บาท ไม่เกิน 3 ครั้ง/ปี

- ค่าพาหนะและค่าอาหารไปรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลในตัวอำเภอ 200 บาท ไม่เกิน 3 ครั้ง/ปี

- ค่าพาหนะและค่าอาหารไปรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลในตัวจังหวัด 300 บาท ไม่เกิน 3 ครั้ง ต่อปี

*หมายเหตุ ตามข้อ 3. เจ็บ ในข้อย่อย 1-2-3 จะจัดให้ในกรณีที่กองทุนมีเงินสมทบมากพอ

8.4 ตาย

สัจจะ	180	วัน	(6 เดือน)	ตาย	ได้ค่าทำศพ	500	บาท
สัจจะ	365	วัน	(1 ปี)	ตาย	ได้ค่าทำศพ	700	บาท
สัจจะ	730	วัน	(2 ปี)	ตาย	ได้ค่าทำศพ	1,000	บาท
สัจจะ	1,460	วัน	(4 ปี)	ตาย	ได้ค่าทำศพ	1,500	บาท
สัจจะ	2,920	วัน	(8 ปี)	ตาย	ได้ค่าทำศพ	3,500	บาท
สัจจะ	5,840	วัน	(16 ปี)	ตาย	ได้ค่าทำศพ	7,500	บาท

เงินสัจจะช่วยกรณีสมาชิกเสียชีวิตนี้จะเพิ่มขึ้นตามจำนวนสมาชิกและเงินออม

8.5 ทุนการศึกษาและทุนประกอบอาชีพ (กองทุนมีงบประมาณให้ยืม 30% ของเงินออมวันละ 1 บาท)

5.1 ครอบครัวที่จะยืมกองทุนการศึกษา หรือประกอบอาชีพได้โดยไม่ต้องเสียค่าบำรุง (ดอกเบี้ย) ต้องเป็นครอบครัวที่ไม่ดื่มสุรา ไม่สูบบุหรี่ และไม่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดให้โทษ ไม่ประกอบอาชีพผิดกฎหมาย ต้องทำบัญชีรับ – จ่ายครัวเรือนด้วย

5.2 ในการพิจารณาให้ยืมทุนทั้ง 2 ข้อ นี้ต้องได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกส่วนมากก่อน

8.6 ผู้สูงอายุและทุพพลภาพ กองทุนจ่ายให้นำไปฝากสัจจะวันละ 1 บาท

6.1 ผู้สูงอายุและคนทุพพลภาพที่ด้อยโอกาสที่ไม่ดื่มสุรา ไม่สูบบุหรี่รวมถึงไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุขต่างๆ ที่ขาดผู้ดูแลช่วยเหลือ ต้องมีเจ้าภาพจ่ายเริ่มต้นให้กับผู้สูงอายุ และคนทุพพลภาพเหล่านี้ก่อน 365 วัน

6.2 กองทุนจะอนุเคราะห์ส่งเงินออมสัจจะวันละ 1 บาท ให้ผู้สูงอายุ และคนทุพพลภาพที่ด้อยโอกาส ที่ไม่ดื่มสุรา ไม่สูบบุหรี่รวมถึงไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุขต่างๆ ที่ขาดผู้ดูแลช่วยเหลือหลังจาก 180 วัน

8.7 สวัสดิการคนทำงาน จ่ายให้คนละ 130 บาท ต่อวัน (ทำงานเดือนละ 1 วัน) เป็นเงินฝากออม 100 บาท และฝากสัจจะวันละ 1 บาท (กรรมการกลุ่มสัจจะไม่ให้)

8.8 จ่ายเพื่อสาธารณประโยชน์

8.9 จ่ายเพื่อดำเนินกิจกรรมกองทุนสวัสดิการชุมชนตามมติของคณะกรรมการ

8.10 จ่ายตามวัตถุประสงค์ของที่ประชุมใหญ่

9) เงื่อนไขการไม่จ่ายเงินสวัสดิการชุมชน

9.1 สมาชิกออมสัจจะวันละบาทไม่ครบ 180 วัน

9.2 สมาชิกไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ

9.3 กรณีขาดจากการเป็นสมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชน ถ้าจะเข้าเป็นสมาชิกใหม่ ต้องใช้ระยะเวลา 1 ปี และเริ่มใช้ข้อบังคับเดิมคือ 180 วัน จึงจะได้รับการจัดสวัสดิการ

9.4 กรณีสมาชิกลาออกทางกองทุนจะไม่จ่ายสวัสดิการให้

9.5 สมาชิกขาดเงินสมทบเข้ากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำเป็นเวลา 2 เดือน

10) สิทธิและหน้าที่ของสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน

10.1 มีสิทธิเข้าใช้สถานที่ของกองทุนสวัสดิการชุมชนโดยเท่าเทียมกัน

10.2 มีสิทธิแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนต่อ คณะกรรมการ

10.3 มีสิทธิได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่กองทุนสวัสดิการชุมชนจัดให้มี

10.4 มีสิทธิเข้าร่วมประชุมใหญ่ของกองทุนสวัสดิการชุมชน

10.5 สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนมีสิทธิในการเลือกตั้งหรือได้รับเลือกตั้ง หรือแต่งตั้ง เป็นคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนและมีสิทธิออกเสียงตามมติต่างๆ ในที่ประชุมได้คนละ 1 เสียง

10.6 มีสิทธิร้องขอต่อคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบเอกสารและบัญชีทรัพย์สินของกองทุน สวัสดิการชุมชน โดยมีสมาชิกเข้าชื่อร่วมกัน 1 ใน 4 ของสมาชิกทั้งหมด

10.7 มีหน้าที่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของกองทุนกำหนด

10.8 มีหน้าที่เข้าร่วมประชุมใหญ่ทุกครั้งเพื่อรับฟังคำชี้แจงและเสนอแนะ

ตาราง 1 แสดงรายชื่อคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลบางระกำ



รายชื่อคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลบางระกำ

ชื่อ - นามสกุล	ที่อยู่	ชื่อตำแหน่ง
นางนุชจารี สว่างวรรณ	6/111 ม.7 ต.บางระกำ	ประธาน
นายงาม แก้วสุวรรณ	291/8 ม.15 ต.บางระกำ	รองประธาน
น.ส.นิรมล ศรีพินิจตระกูล	600/3 ม.7 ต.บางระกำ	เลขา
นายจะเร ทองเซย	123 ม.10 ต.บางระกำ	เหรัญญิก
นางแมว ช้างทอง	6/110 ม.7 ต.บางระกำ	ผู้ช่วยเหรัญญิก
น.ส.มลรัตน์ จูเปี้ย	484 ม.7 ต.บางระกำ	ทะเบียน
น.ส.รจวิ ปานบุญ	55/1 ม.5 ต.บางระกำ	ผู้ช่วยทะเบียน
นายสมชาย ศรีพินิจตระกูล	6/47 ม.7 ต.บางระกำ	กรรมการ
น.ส.สมนึก งามสม	484/41 ม.7 ต.บางระกำ	กรรมการ
นางไศภิดา ตริอินทอง	80/5 ม.13 ต.บางระกำ	กรรมการ

**ข้อบังคับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ
อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก
พุทธศักราช 2553**

หมวดที่ 1

ข้อความทั่วไป

1. กองทุนนี้เรียกว่า “กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ” มีชื่อย่อว่า “กสชตบ.”
2. ข้อบังคับนี้ใช้บังคับตั้งแต่วันจันทร์ที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ.2553
3. สำนักงานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ ตั้งอยู่ที่ 12/22 หมู่ 7 ซ.เทศบาล 36 ต.บางระกำ อ.บางระกำ จ.พิษณุโลก 65140 โทร 089-5674914, 081-4759176 แฟกซ์ 055-371053
E-mail : Nuchalee@hotmail.com
4. ตราสัญลักษณ์กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ

กสชตบ.



ความหมาย

รูปดอกแก้วกัลยา

หมายถึง

ความเจริญงอกงาม

สีทั้งห้า

หมายถึง

กลุ่มคนทุกประเภทที่รวมตัวกันจัดตั้งกองทุน

สวัสดิการชุมชน

5. ในข้อบังคับนี้

กองทุนสวัสดิการชุมชน หมายถึง กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ

สมาชิก หมายถึง สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ

6. การก่อตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ ก่อตั้งขึ้น เมื่อวันที่ 7 เดือน เมษายน พ.ศ.2550

หมวดที่ 2

วัตถุประสงค์

7. กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 7.1 เพื่อให้สมาชิกในชุมชนมีจิตสำนึกที่ดีต่อชุมชนและส่วนรวม มีส่วนร่วมในการป้องกันและพัฒนา ให้ชุมชนมีความเจริญรุ่งเรืองยั่งยืน
- 7.2 เพื่อให้สมาชิกมีความรัก เสียสละ สามัคคี เอื้ออาทรต่อสมาชิกและผู้ด้อยโอกาส
- 7.3 เพื่อให้สมาชิกมีวินัยในการออม และร่วมมือกันพัฒนาอาชีพเสริมแก่สมาชิกให้มีรายได้เพิ่มขึ้น ส่งผลให้ครอบครัวอยู่ดีมีสุข
- 7.4 เพื่อให้สมาชิกมีการพึ่งพาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่แบ่งแยกทั้งทางฐานะและความสามารถและพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- 7.5 เพื่อให้สมาชิกในชุมชนมีสวัสดิการตั้งแต่ เกิด แก่ เจ็บ และ ตาย
- 7.6 เพื่อร่วมกันพัฒนาท้องถิ่นและสร้างความมั่นใจให้เกิดการจัดสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน
- 7.7 เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นและสร้างความเป็นธรรมทางสังคม
- 7.8 เพื่อร่วมมือกับองค์กรการกุศลและองค์กรอื่นๆ
- 7.9 เพื่อสนับสนุนกิจกรรมของราชการ สมาชิกและบุคคลทั่วไป ตามความเหมาะสม
- 7.10 เพื่อส่งเสริมในการแก้ไขปัญหาสังคม เศรษฐกิจและการเมือง โดยไม่ตกเป็นเครื่องมือทางการเมือง

หมวดที่ 3

สมาชิกภาพ และการขาดสมาชิกภาพ

8. สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน คือ สมาชิกที่สมัครออมวันละบาทเพื่อจัดสวัสดิการ
9. คุณสมบัติของสมาชิก
 - 9.1 ต้องเป็นประชาชนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในตำบลบางระกำ
 - 9.2 บุคคลที่มีภูมิลำเนาอยู่ที่อื่นแต่เป็นลูกหลานใกล้ชิดชิดกับประชาชนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในตำบลบางระกำ และต้องไม่เคยสมัครเป็นสมาชิกของกองทุนฯ ใดเลย
 - 9.3. บุคคลที่อยู่ตำบลอื่นที่ยังไม่มีการจัดตั้งกองทุน หรือที่กองทุนตำบลนั้นๆ ไม่รับเข้าเป็นสมาชิกมีความประสงค์อยากขอเข้าเป็นสมาชิก
10. สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน
 - 10.1 ต้องสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ
 - 10.2 มีอายุตั้งแต่แรกเกิดขึ้นไป
 - 10.3 ส่งสัจจะเงินรายเดือน/3 เดือน/6 เดือน/ปี

10.4 บุคคลทุกประเภทเป็นสมาชิกได้ เช่น ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ เด็ก/เยาวชน

ฯลฯ

10.5 เสีย ค่าสมัคร 30 บาท

- ค่าลงทะเบียน 20 บาท

- ค่าสมุด 20 บาท

11. สมาชิกภาพของสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน จะสิ้นสุดลงในกรณี ดังต่อไปนี้

11.1 สมาชิกเสียชีวิต

11.2 สมาชิกลาออก

11.3 กรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนอนุมัติให้ออก

11.4 สมาชิกไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของกองทุนสวัสดิการชุมชน คณะกรรมการมี

มติ 2 ใน 3 ให้ออก

11.5 กองทุนสวัสดิการชุมชนเลิกดำเนินการตามมติที่ประชุม

หมวดที่ 4

รายได้และรายจ่ายของกองทุนสวัสดิการชุมชน

12. กองทุนสวัสดิการชุมชนมีรายได้ดังต่อไปนี้

12.1 จากค่าสมัคร

12.2 จากการจัดกิจกรรมของกองทุนต่างๆ ในตำบล

12.3 จากการสมทบทุนของกองทุนต่างๆ ในตำบล

12.4 จากเงินสัจจะของสมาชิกเพื่อจัดสวัสดิการ

12.5 เงินสมทบจากหน่วยงานภาครัฐ/ท้องถิ่น/เอกชน/หน่วยงานอิสระ

12.6 รายได้อื่นๆ ที่ได้มาโดยชอบธรรม

13. กองทุนสวัสดิการชุมชนมีรายจ่ายดังนี้

13.1 จ่ายเพื่อสวัสดิการสมาชิก

13.1.1 เกิด ทำขวัญเด็กแรกเกิด 500 บาท แม่นอนโรงพยาบาล ได้คืนละ 100 บาท ไม่เกิน

5 คืน

13.1.2 แก่ ออมวันละบาทครบ 15 ปี อายุ 60 ปี ได้บำนาญเดือนละ 300 บาท และทุกๆ 5

ปี จะเพิ่มให้ปีละ 100 บาท

13.1.3 เจ็บ นอนโรงพยาบาลได้คืนละ 100 บาท ไม่เกิน 10 คืน ใช้ได้ 1 กรณีเท่านั้น ต่อ 1

คนปี

- ค่าพาหนะและค่าอาหารไปรักษาพยาบาลที่สถานีนอนามัย 100 บาท ไม่เกิน 3 ครั้ง/ปี
- ค่าพาหนะและค่าอาหารไปรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลในตัวอำเภอ 200 บาท ไม่เกิน 3 ครั้ง/ปี
- ค่าพาหนะและค่าอาหารไปรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลในตัวจังหวัด 300 บาท ไม่เกิน 3 ครั้ง ต่อปี

13.1.4 ตาย

สัจจะ	180	วัน	(6 เดือน)	ตาย	ได้ค่าทำศพ	500	บาท
สัจจะ	365	วัน	(1 ปี)	ตาย	ได้ค่าทำศพ	700	บาท
สัจจะ	730	วัน	(2 ปี)	ตาย	ได้ค่าทำศพ	1,000	บาท
สัจจะ	1,460	วัน	(4 ปี)	ตาย	ได้ค่าทำศพ	1,500	บาท
สัจจะ	2,920	วัน	(8 ปี)	ตาย	ได้ค่าทำศพ	3,500	บาท
สัจจะ	5,840	วัน	(16 ปี)	ตาย	ได้ค่าทำศพ	7,500	บาท

เงินสัจจะช่วยกรณีสมาชิกเสียชีวิตนี้จะเพิ่มขึ้นตามจำนวนสมาชิกและเงินออม

13.1.5 ทูณการศึกษาและทุนประกอบอาชีพ (กองทุนมีงบประมาณให้ยืม 30% ของเงินออมวันละ 1 บาท)

13.1.5.(1) ครอบครัวที่จะยืมกองทุนการศึกษา หรือประกอบอาชีพได้โดยไม่ต้องเสียค่าบำรุง (ดอกเบี้ย) ต้องเป็นครอบครัวที่ไม่ดื่มสุรา ไม่สูบบุหรี่ และไม่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดให้โทษ ไม่ประกอบอาชีพผิดกฎหมาย ต้องทำบัญชีรับ - จ่ายครัวเรือนด้วย

13.1.5.(2) ในการพิจารณาให้ยืมทุนทั้ง 2 ข้อ นี้ต้องได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกส่วนมากก่อน

13.1.6 ผู้สูงอายุและทุพพลภาพ กองทุนจ่ายให้นำไปฝากสัจจะวันละ 1 บาท

13.1.6(1) ผู้สูงอายุและคนทุพพลภาพที่ด้อยโอกาสที่ไม่ดื่มสุรา ไม่สูบบุหรี่รวมถึงไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุขต่างๆ ที่ขาดผู้ดูแลช่วยเหลือ ต้องมีเจ้าภาพจ่ายเริ่มต้นให้กับผู้สูงอายุ และคนทุพพลภาพเหล่านี้ก่อน 365 วัน

13.1.6(2) กองทุนจะอนุเคราะห์ส่งเงินออมสัจจะวันละ 1 บาท ให้ผู้สูงอายุ และคนทุพพลภาพที่ด้อยโอกาสที่ไม่ดื่มสุรา ไม่สูบบุหรี่รวมถึงไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุขต่างๆ ที่ขาดผู้ดูแลช่วยเหลือหลังจาก 180 วัน

13.1.7 สวัสดิการคนทำงาน จ่ายให้คนละ 130 บาท ต่อวัน (ทำงานเดือนละ 1 วัน) เป็นเงินฝากออม 100 บาท และฝากสัจจะวันละ 1 บาท (กรรมการกลุ่มสัจจะไม่ให้)

- 13.1.8 จ่ายเพื่อสาธารณประโยชน์
- 13.1.9 จ่ายเพื่อดำเนินกิจกรรมกองทุนสวัสดิการชุมชนตามมติของคณะกรรมการ
- 13.1.10 จ่ายตามวัตถุประสงค์ของที่ประชุมใหญ่
- 13.2 เงื่อนไขการไม่จ่ายเงินสวัสดิการชุมชน
 - 13.2.1 สมาชิกออมสัจจะวันละบาทไม่ครบ 180 วัน
 - 13.2.2 สมาชิกไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ
 - 13.2.3 กรณีขาดจากการเป็นสมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชน ถ้าจะเข้าเป็นสมาชิกใหม่ต้องให้ระยะเวลา 1 ปี และเริ่มใช้ข้อบังคับเดิมคือ 180 วัน จึงจะได้รับการจัดสวัสดิการ
 - 13.2.4 กรณีสมาชิกลาออกทางกองทุนจะไม่จ่ายสวัสดิการให้
 - 13.2.5 สมาชิกขาดเงินสมทบเข้ากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำเป็นเวลา 2 เดือน

หมวดที่ 5

สิทธิและหน้าที่ของสมาชิก

- 14. สิทธิและหน้าที่ของสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน
 - 14.1 มีสิทธิเข้าใช้สถานที่ของกองทุนสวัสดิการชุมชนโดยเท่าเทียมกัน
 - 14.2 มีสิทธิแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนต่อคณะกรรมการ
 - 14.3 มีสิทธิได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่กองทุนสวัสดิการชุมชนจัดให้มี
 - 14.4 มีสิทธิเข้าร่วมประชุมใหญ่ของกองทุนสวัสดิการชุมชน
 - 14.5 สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนมีสิทธิในการเลือกตั้งหรือได้รับเลือกตั้ง หรือแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนและมีสิทธิออกเสียงตามมติต่างๆ ในที่ประชุมได้คนละ 1 เสียง
 - 14.6 มีสิทธิร้องขอต่อคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบเอกสารและบัญชีทรัพย์สินของกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยมีสมาชิกเข้าชื่อร่วมกัน 1 ใน 4 ของสมาชิกทั้งหมด
 - 14.7 มีหน้าที่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของกองทุนกำหนด
 - 14.8 มีหน้าที่เข้าร่วมประชุมใหญ่ทุกครั้งเพื่อรับฟังคำชี้แจงและเสนอแนะ

หมวดที่ 6

คณะกรรมการและการดำเนินงาน

15. ให้ประธานคณะกรรมการ 1 คณะ จำนวนไม่เกิน 10-25 คน จะประกอบไปด้วยประธาน รองประธาน เทร่ญญิก เลขานุการและคณะกรรมการอื่นๆ ตามความเหมาะสม
16. คณะกรรมการฯ อยู่ในตำแหน่งได้ในวาระ 4 ปี เมื่อครบกำหนดคณะกรรมการจะพ้นจากตำแหน่งทั้งคณะและสามารถได้รับการเลือกตั้งเข้ามาเป็นคณะกรรมการได้อีกอยู่ แต่ถ้าที่ประชุมใหญ่สามัญประจำปี สมาชิกเกินกว่า 1 ใน 3 เห็นว่ากรรมการที่จะหมดวาระเหมาะสม ก็สามารถเข้าเป็นกรรมการได้วาระต่อไป
17. เมื่อคณะกรรมการชุดเก่าพ้นจากตำแหน่งวาระ ให้คณะกรรมการชุดเดิมรักษาการจนกว่าคณะกรรมการใหม่จะมาทำหน้าที่แทน
18. กรณีกรรมการว่างลงด้วยเหตุผลใดก็ตาม ให้คณะกรรมการพิจารณาแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งแทนโดยให้ผู้รับตำแหน่งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับที่ตนแทน แต่ต้องมีวาระการดำรงตำแหน่งไม่น้อยกว่า 180 วันและแจ้งให้สมาชิกทราบ
19. ให้มีการประชุมกรรมการอย่างน้อย 1 ครั้ง/เดือน
20. คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ในการวางแผนการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์
21. คุณสมบัติของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน
 - 21.1 คณะกรรมการมาจากการเลือกตั้ง
 - 21.2 ต้องเป็นคณะกรรมการหรือสมาชิกกลุ่มองค์กรชุมชน และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกและมีความเต็มใจ
 - 21.3 ต้องไม่เป็นบุคคลล้มละลายตามคำสั่งศาล
 - 21.4 ต้องเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบและตรงต่อเวลา
 - 21.5 คณะกรรมการต้องรับผิดชอบร่วมกันในกิจกรรมต่างๆ ของกองทุนฯ
 - 21.6 คณะกรรมการต้องทำงานด้วยใจ มีจิตกุศล มีความเสียสละ มีคุณธรรม จริยธรรม และไม่ทำเรื่องเสื่อมเสียแก่กองทุนฯ

หมวดที่ 7

การประชุมใหญ่

22. ให้มีการประชุมใหญ่สามัญ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ต้องมีผู้แทนสมาชิกเข้าร่วมประชุมใหญ่ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25% จึงจะถือว่าครบองค์ประชุม

23. ในกรณีสมาชิกไม่ครบองค์ประชุมตามข้อ 22 ให้ประธานกองทุนสวัสดิการชุมชนนัดประชุมใหม่ภายใน 15 วันและถ้าสมาชิกมาประชุมไม่ครบอีกให้ถือว่าครบองค์ประชุม แต่ไม่มีผลบังคับมติที่ประชุมใหญ่ จะบังคับได้ต้องมีสมาชิกไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ของผู้เข้าร่วมประชุม

หมวดที่ 8

การลงทะเบียนการเงินและบัญชี

24. คณะกรรมการต้องจัดการลงทะเบียนสมาชิกตามแบบที่กำหนดและเก็บรักษาไว้ที่ทำการกองทุนสวัสดิการชุมชนพร้อมหลักฐานและเอกสารที่ประกอบการลงทะเบียน

25. กองทุนสวัสดิการชุมชนจะต้อง จัดทำบัญชีแสดงหลักฐานการเงิน ที่ทำการกองทุนสวัสดิการชุมชนทุกประเภท เงินของกองทุนสวัสดิการชุมชนต้องฝากไว้กับธนาคารของรัฐหรือพาณิชย์ ในนามของกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยมีผู้รับผิดชอบฝาก – ถอน จำนวน 3 คน คือ ประธาน รองประธาน และเหรัญญิกหรือเลขานุการ และมีผู้ลงนามถอนอย่างน้อย 2 ใน 3 เหรัญญิกมีอำนาจเก็บเงินไว้ใช้จ่ายได้ไม่เกิน 5,000 บาท ประธานมีอำนาจสั่งจ่ายเงินได้ครั้งละไม่เกิน 20,000 บาท กรรมการมีอำนาจสั่งจ่ายเงินได้ครั้งละไม่เกิน 10,000 บาท

26. เงินหรือผลประโยชน์ที่กองทุนสวัสดิการชุมชนถือเป็นของกองทุนสวัสดิการชุมชนทั้งสิ้นที่ประชุมใหญ่แต่งตั้งสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน 1 คน และเจ้าหน้าที่ที่ตรวจสอบการเงินของกลุ่มกองทุนสวัสดิการชุมชนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ภายในเดือน ธันวาคม ของทุกปี

27. ให้เหรัญญิกทำบัญชีบุคคลงดลด เสนอต่อที่ประชุมใหญ่

28. หลักฐานเอกสารทางทะเบียน การเงิน บัญชี และงบดุล ต้องเก็บไว้ ณ ที่ทำการกองทุนสวัสดิการชุมชน

หมวดที่ 9

การแก้ไขหรือเพิ่มเติมข้อบังคับ

29. การแก้ไขหรือเพิ่มเติมข้อบังคับจะกระทำได้ โดยมติที่ประชุมใหญ่ และต้องมีคะแนนเสียงอย่างน้อยร้อยละ 25 ของสมาชิกทั้งหมด และไม่ขัดต่อวัตถุประสงค์ของกองทุนสวัสดิการชุมชน หรือกฎหมาย

หมวดที่ 10

การเลิกกองทุนสวัสดิการชุมชนและการชำระบัญชี

30. กองทุนสวัสดิการชุมชนจะเลิกกิจกรรมได้ต่อเมื่อ มติที่ประชุมใหญ่ให้เลิก เมื่อมีการเลิกกองทุนสวัสดิการชุมชนให้คณะกรรมการจัดให้มีการชำระบัญชีและทรัพย์สินตามมติที่ประชุมใหญ่ กรณีที่ประธานหรือกรรมการดำเนินการ จ่ายเงินไม่ชอบด้วยข้อบังคับให้ผู้ส่งจ่ายเป็นผู้รับผิดชอบส่งเงินคืนกองทุนสวัสดิการชุมชน ภายใน 7 วัน นับตั้งแต่กองทุนสวัสดิการชุมชนแจ้งให้ทราบ

หมวดที่ 11

บทเฉพาะกาล

31. ระหว่างจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนให้มีคณะกรรมการชุดก่อตั้ง 1 ชุด ไม่น้อยกว่า 10 คนมาจากชุมชน
32. ในคณะกรรมการชุดก่อตั้งแต่ละชุมชนไปทำความเข้าใจกับกลุ่มสวัสดิการและเปิดรับสมาชิกในชุมชนภายใน 180 วัน
33. หากครบกำหนด 180 วัน ชุมชนใดมีสมาชิกจึงจะมีสิทธิให้มีกรรมการได้ หากชุมชนใดไม่มีสมาชิกไม่มีสิทธิเข้าเป็นกรรมการได้
34. คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนอาจตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานได้
35. ให้ประธานกองทุนสวัสดิการชุมชน เป็นผู้ลงนามในระเบียบข้อบังคับกองทุนสวัสดิการชุมชนได้
36. จากหมวดที่ 4 ข้อ 13.1.2 ถ้าหน่วยงานท้องถิ่นยังจ่ายเบี้ยยังชีพอยู่ กองทุนจะไม่จ่ายเงินบำนาญให้ เว้นแต่ถ้าหน่วยงานท้องถิ่นไม่จ่าย กองทุนจะจ่ายให้สมาชิก การจ่ายสวัสดิการในยามแก่เฒ่า เมื่ออายุครบ 60 ปีขึ้นไป อาจจะจ่ายให้เป็นรายปี ปีละ 300 บาท ก็ได้ ทั้งนี้ถ้ามติในที่ประชุมเห็นสมควร และพิจารณาแล้วว่า ถ้าจ่ายเป็นเดือนจะทำให้เงินสมทบของสมาชิกไม่พอจ่ายและอาจทำให้กองทุนล้มได้

ประกาศใช้ ณ วันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ. 2553

(ลงชื่อ).....

(นางนุชจารี สว่างวรรณ)

ประธานคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก ผู้วิจัย มุ่งเพื่อตรวจสอบผลงานวิจัยที่มีการศึกษาในทำนองเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน และสามารถที่จะนำเอาแนวคิดมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนำเสนอมาพอสังเขปเท่านั้น คือ

ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ (2544) ได้ศึกษาวิจัยการบริหารกองทุนสวัสดิการ เรื่อง "กลุ่มออมทรัพย์ อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา: กรณีศึกษา บ้านนาหว้า ครอบเปรี๊ยะและบ้านน้ำขาว" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาแม่แบบของชุมชนที่สามารถจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกชุมชนได้อย่างพอเพียง ทัวถึง และเป็นแบบอย่างของเศรษฐกิจชุมชนที่พึ่งตนเองได้

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์นาหว้าสามารถบรรลุวัตถุประสงค์อย่างน่าพอใจนั้นมีปัจจัยที่สำคัญนอกเหนือจากความคิด จิตวิญญาณและการบริหารจัดการแล้ว คือ การระดมสมอง ให้สมาชิกมีส่วนร่วมให้มากที่สุด โดยให้สมาชิกได้เรียนรู้ เข้าใจองค์กรของตนเอง และเห็นประโยชน์จากการเข้าร่วมพัฒนาองค์กร รวมทั้งการจัดระบบระเบียบแบบแผนในการบริการให้โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ การบริหารงานบุคคลของกลุ่มองค์กร ได้จัดหามาอย่างมีแบบแผน เจ้าหน้าที่ 2 คน ทำงานอย่างมีกลุ่มย่อย โดยมีค่าตอบแทนและเพิ่มขึ้นทุก 5 ปี รวมทั้งคณะกรรมการดำเนินงานประชุมก็จ่ายค่าตอบแทนให้ การจัดสวัสดิการชุมชนของกลุ่มออมทรัพย์นาหว้าสามารถจัดสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลให้แก่สมาชิกอย่างพอเพียง รวมถึงการให้สมาชิกกู้ไปลงทุน ซึ่งทำให้สมาชิกพึงพอใจ ส่วนการจัดการของกลุ่มครอบเปรี๊ยะใช้การบริหารจัดการในระดับกว้างแบบกระจายอำนาจในการดำเนินการไปอย่างหมู่บ้านต่างๆ เชื่อมโยงประสานงานด้วยคณะกรรมการของกลุ่ม ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับระบบงาน ระบบเงิน และระบบบุคลากรของกลุ่มนาหว้าจึงความกระชับกว่า อาจเป็นเพราะว่าขนาดของกลุ่มนาหว้าเล็กกว่า ส่วนกลุ่มออมทรัพย์บ้านน้ำขาวเน้นการบริหารจัดการแบบยืดหยุ่นสูง แบบเน้นการจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกมากกว่าเรื่องอื่นๆ โดยการระดมทุนอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น สรุปแม่แบบของกลุ่มที่สามารถจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกชุมชนได้ จากทั้ง 3 กลุ่มได้ดังนี้

- 1) ต้องมีกลุ่มออมทรัพย์ที่มีกิจกรรมที่ครบวงจร ทั้งทางด้านการพัฒนาอาชีพ ด้านการผลิต และการค้า เหมือนกลุ่มนาหว้า
- 2) เป็นกลุ่มออมทรัพย์ที่มีเครือข่ายเติบโต มีกองทุนมั่นคงเหมือนกลุ่มครอบเปรี๊ยะ
- 3) เป็นกลุ่มออมทรัพย์ที่มีขนาดเหมาะสม (Optimum size) ไม่เล็กเกินไปจนเงินหมุนเวียนไม่พอ แต่ไม่ใหญ่จนไม่สามารถใช้กลไกทางสังคมควบคุมดูแลได้อย่างทั่วถึง

4) เป็นกลุ่มออมทรัพย์ที่กล้าคิดกล้าทำ กล้าทดลอง และทุ่มเทการทำงานให้กับกลุ่ม เหมือนกลุ่มออมทรัพย์บ้านน้ำขาว

5) ในกลุ่มออมทรัพย์นั้นต้องมีการประสานงานเหมือนนายอัมพร ดวงปาน มีนักบริหารจัดการเหมือนนายเคล้า แก้วเพชร และมีนักคิดนวัตกรรมเหมือนครูชบ ยอดแก้ว

จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าความสามารถในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนนอกเหนือจากความคิด จิตวิญญาณ และการบริหารจัดการให้สมาชิกที่มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ ก็เป็นสิ่งสำคัญ รวมถึงการมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและครบวงจร การมีเครือข่ายที่เติบโต องค์กรรมมีขนาดที่เหมาะสม มีผู้นำที่กล้าคิดกล้าทำ และมีการประสานงานที่ดี เป็นปัจจัยที่จะทำให้กองทุนสวัสดิการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พรรณทิพย์ เพชรมาก (2551 อ้างอิงใน ปณิชา วุฒิธรรมทวี, 2554) ได้นำเสนอรูปแบบการขยายผลการขับเคลื่อนกองทุนสวัสดิการชุมชน ซึ่งทำได้โดยการที่ผู้นำหรือแกนนำจะต้องขยายจำนวนสมาชิกด้วยการให้ข้อมูล และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการก่อตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนทั้งในเวทีระดับหมู่บ้าน และเวทีระดับตำบล พร้อมทั้งดำเนินการตามกลวิทางจิตวิทยา เช่น การมอบสวัสดิการในงานต่างๆ เช่น งานฌาปนกิจศพ โดยเชิญผู้ที่เป็นที่ยอมรับนับหน้าถือตาภายในท้องถิ่น เช่น นายอำเภอ นายก อบต. เป็นผู้มอบ พร้อมกับให้ข้อมูลหรืออธิบายเกี่ยวกับกิจกรรมของกองทุนฯ ไมเช่นนั้นก็มอบสวัสดิการต่อหน้าสมาชิกทุกครั้ง เพื่อให้เกิดการรับรู้ถึงผลประโยชน์อันมีสิ่งได้ที่สมาชิกจะได้รับเมื่อเป็นสมาชิกกองทุนฯ ในส่วนของการระดมทุนนั้น แกนนำจะต้องรู้จักการบูรณาการสวัสดิการจากฐานกองทุนฯ อื่นด้วย เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มผลิตภัณฑ์ หรือกลุ่มวิสาหกิจชุมชน เป็นต้น ในการขยายผลสู่การจัดตั้งกองทุนฯ ในตำบลอื่นนั้น ควรใช้พื้นที่ครูและพื้นที่ต้นแบบให้เป็นศูนย์การเรียนรู้เพื่อการศึกษาดูงานของพื้นที่อื่น รวมทั้งการขยายผลโดยให้แกนนำชุมชนเป็นผู้สร้างความรู้ความเข้าใจ ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมสามารถปฏิบัติตามได้โดยง่าย ผ่านกระบวนการจัดการความรู้เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน นอกจากนี้การขยายผลระดับตำบลควรทำผ่านเครือข่ายชมรมต่างๆ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสมควรอย่างยิ่งที่จะต้องมีการผลักดัน ให้มีการออกระเบียบข้อบังคับที่เอื้อต่อการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของกองทุนฯ อย่างถูกกฎหมาย ในการผลักดันดังกล่าวจะต้องอาศัยการสร้างความรู้ความเข้าใจให้เกิดขึ้นแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการยอมรับ ร่วมมือ ร่วมใจ ให้การสนับสนุนและสามารถขยายผลสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี

เพ็ญโสภา ปุณเณชก (2550) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านในพื้นที่ตำบลป่าแฉะ อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย มี

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน การเปรียบเทียบระหว่างความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิผลการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน รวมไปถึงปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านในพื้นที่ป่าแะ อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ในภาพรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก โดยที่ด้านการอนุมัติเงินกู้เป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพมากที่สุด รองลงมาได้แก่ด้านการประชุมที่แจ้งการทำงานของกองทุน ด้านการกำหนดเป้าหมายและวางแผนการทำงาน ด้านการติดตามผลและด้านการพัฒนาอาชีพ

สมบัติ โล่ทอง (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นในตนเองกับพฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงานวิชาการโดยให้ครูมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 มีความเชื่อมั่นในตนเองอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 มีพฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงานวิชาการโดยให้ครูมีส่วนร่วมโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ด้านการประเมินผู้เรียน ด้านหลักสูตร ด้านกระบวนการเรียนรู้ และด้านการประกันคุณภาพในสถานศึกษา ความเชื่อมั่นในตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงานวิชาการโดยให้ครูมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 อยู่ในระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ความเชื่อมั่นในตนเองสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงานวิชาการโดยให้ครูมีส่วนร่วมได้ร้อยละ 4.8

ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540 อ่างอิงโน อมรรัตน์ กลิ่นจันทร์, 2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของหน่วยงานการศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา โดยใช้กรอบแนวคิด Steers จำแนกปัจจัยที่ส่งผลออกเป็น 4 ด้านใหญ่ คือ ด้านของสภาพแวดล้อม ด้านของบุคลากรในองค์กร โครงสร้างองค์กรและนโยบายการบริหารและการปฏิบัติโดยศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นศึกษานิเทศก์ จำนวน 403 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่าที่สร้างขึ้นวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์สาเหตุด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยการวิเคราะห์เส้นทาง พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลขององค์กร มี 7 ตัวแปร เรียงตามลำดับ ขนาดอิทธิพล ดังนี้ คือ ประการแรกการใช้เทคโนโลยีองค์การ ประการที่สองวัฒนธรรมองค์การ ประการที่สามการบริหารบุคคล ประการที่สี่ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร

ประการที่ห้าการติดต่อสื่อสาร ประการที่หกคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ และประการสุดท้าย บรรยายภาคองค์การ ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรทางอ้อม ได้แก่ ประการแรก การติดต่อสื่อสาร ประการที่สองสภาพด้านการเมือง ประการที่สามคุณลักษณะผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลง ประการที่สี่การกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ประการที่ห้าความสามารถในการแสวงหาทรัพยากร ประการที่หก โครงสร้างองค์กร ประการที่เจ็ด วัฒนธรรมองค์กร ประการที่แปด สภาพเศรษฐกิจและสังคม ประการที่เก้าการบริหารงานบุคคล และประการสุดท้าย คือ สภาพการใช้เทคโนโลยี จากการวิจัยชี้ให้เห็นตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลองค์กรที่สำคัญ และตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรทางอ้อมที่มีระดับความสำคัญที่แตกต่างกันตามผลการวิจัยข้างบนดังกล่าว

ธีรานนตร ประชุมศักดิ์ (2551) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายออมทรัพย์หลักสี่ - ดอนเมือง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายออมทรัพย์หลักสี่ - ดอนเมือง ตามความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์และคณะกรรมการเครือข่าย ศึกษาประสิทธิผลในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายออมทรัพย์หลักสี่ - ดอนเมือง ตามความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์และคณะกรรมการเครือข่าย และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายออมทรัพย์หลักสี่ - ดอนเมือง พบว่า ปัจจัยในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายออมทรัพย์หลักสี่ - ดอนเมือง ตามความคิดเห็นของสมาชิกและคณะกรรมการกลุ่มออมทรัพย์ โดยภาพรวมของปัจจัยเอื้ออยู่ในระดับมาก รายด้านอยู่ในระดับมากสองด้าน และระดับปานกลางสองด้าน เรียงลำดับดังนี้ ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านความเหมาะสม ด้านสถานที่ ด้านความร่วมมือ และด้านการรับฟังความคิดเห็น ปัจจัยในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายออมทรัพย์หลักสี่ - ดอนเมือง ตามความคิดเห็นของสมาชิกและคณะกรรมการกลุ่มออมทรัพย์ออมทรัพย์ โดยภาพรวมของปัจจัยเสริม การเข้าร่วมในการบริหารเครือข่ายอยู่ในระดับมาก รายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับดังนี้ ด้านการประสานงาน ด้านการเข้าร่วมวางแผน ด้านการเข้าร่วมประชุม/กิจกรรม และด้านการตัดสินใจ ประสิทธิผลในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายออมทรัพย์หลักสี่ - ดอนเมือง ตามความคิดเห็นของสมาชิกและคณะกรรมการกลุ่มออมทรัพย์ออมทรัพย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน และปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับดังนี้ ด้านความต่อเนื่องในการให้บริการ ด้านความสะดวกในการใช้บริการ ด้านความเสมอภาคในการให้บริการ และด้านความเร็วในการให้บริการ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ

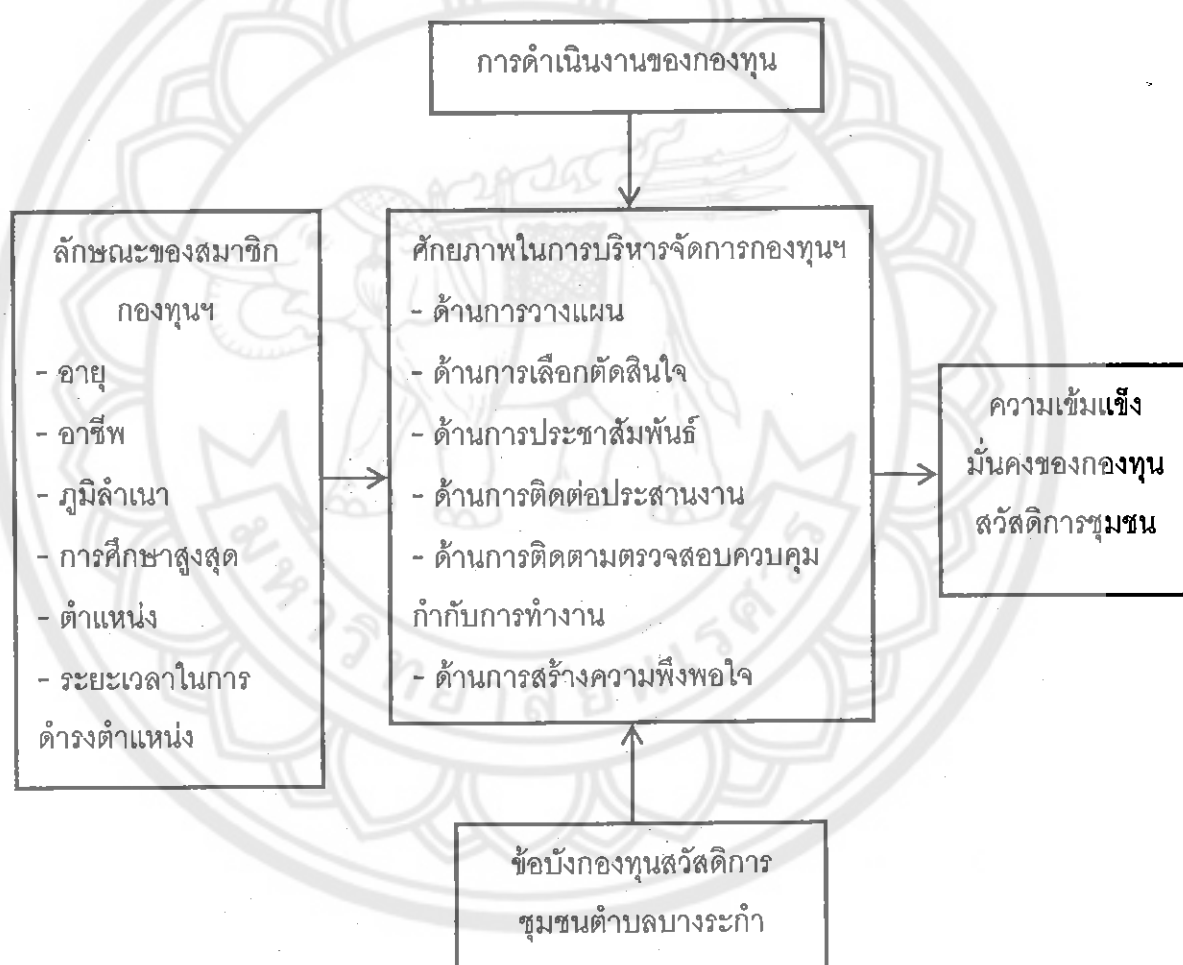
การบริหารจัดการกองทุน สวัสดิการชุมชนเครือข่ายออมทรัพย์หลักสี่ - ดอนเมือง พบว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยเชื้อ และปัจจัยเสริม และใช้ประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายออมทรัพย์หลักสี่-ดอนเมืองเป็นตัวแปรตาม พบว่า ความร่วมมือ การเข้าร่วมวางแผน การตัดสินใจ การประสานงาน และการเข้าร่วมประชุม /กิจกรรม สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายออมทรัพย์หลักสี่-ดอนเมืองได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 กล่าวคือ ตัวแปรทั้ง 5 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.683 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายออมทรัพย์หลักสี่-ดอนเมืองได้ร้อยละ 45.7

เพ็ญศิริ พันพา (2545) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ระบบบุญนิยม : การพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนเพื่อการพึ่งตนเอง ศึกษาเฉพาะกรณี สาธารณโภคีศรีระชะอโคก ชุมชนศรีระชะอโคก จังหวัดศรีสะเกษ" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพัฒนาการของชุมชนและแนวคิดระบบบุญนิยม รวมทั้งวิธีการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนที่นำไปสู่การพึ่งตนเองได้ของชุมชน เป็นวิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์โดยมีแนวคำถามประกอบการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือ พบว่า พัฒนาการของชุมชนมีจุดเริ่มต้นมาจากการเผยแพร่แนวคิดทางศาสนา ต่อมาจึงพัฒนาเป็นชุมชนที่สมาชิกผู้เลื่อมใสศรัทธามาอาศัยอยู่ร่วมกัน เกิดกิจกรรมการผลิตเพื่อตอบสนองความต้องการภายในชุมชน ปัจจัยที่ทำให้ชุมชนแห่งนี้สามารถพัฒนากองทุนจนสามารถพึ่งตนเองได้ พบว่ามีพุทธศาสนาเป็นปัจจัยหลักที่เชื่อมโยงระหว่างการนำเอาภูมิปัญญาชาวบ้านกับเทคโนโลยีท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมการผลิตได้อย่างเหมาะสม โดยใช้ทุนและทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนมาบริหารจัดการเป็นฐานปัจจัยการผลิตเน้นการเกิดประโยชน์สูงสุดภายใต้หลักการ "บุญนิยม" ที่ให้ความสำคัญกับการเสียสละแรงงาน โดยไม่รับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือชื่อเสียง แต่จะได้รับ "บุญ" เป็นการตอบแทน นอกจากนี้การที่คนในชุมชนมีวิถีการใช้ชีวิตที่เรียบง่าย การบริโภคอย่างพอดี เป็นหลักการที่นำไปสู่การเกิดผลผลิตส่วนเกินและการสะสมทุนทำให้กองทุนเติบโตและนำมาจัดเป็นสวัสดิการที่ครอบคลุมต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐานของชีวิตให้แก่สมาชิก ความมั่นคงของชุมชนภายใต้ระบบบุญนิยม เป้าหมายหลักมิใช่อยู่ที่การให้ความสำคัญกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่เป็นตัวเงิน แต่อยู่ที่การพัฒนาขีดความสามารถให้เกิดจิตสำนึกเป็นจิตสำนึกในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ผลิตและผู้บริโภคที่มีความพอดี พอเพียง มีความสมดุลระหว่างความต้องการและความสามารถในการตอบสนองความต้องการ ซึ่งเป็นหลักการที่จะสามารถนำชุมชนไปสู่การพึ่งตนเองได้อย่างแท้จริง และหลักการดังกล่าว สามารถนำมาปรับใช้กับชุมชนทั่วไปได้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาขีดความสามารถให้เกิดจิตสำนึกที่จะพึ่งตนเองได้ในที่สุด

2.6 กรอบแนวคิด

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีกรอบแนวคิด ดังภาพ

ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลบางระกำ อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยระหว่างวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ.2554 - 27 มกราคม พ.ศ.2555 ซึ่งได้ดำเนินการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

3.1 กลุ่มเป้าหมาย

การเลือกกลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) เป็นการเลือกผู้ให้ข้อมูลโดยพิจารณาจากการตัดสินใจของผู้วิจัย โดยได้คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

- 1) ต้องเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญและมีความสมัครใจที่จะให้ข้อมูล ซึ่งได้แก่ คณะกรรมการกองทุน สมาชิกกองทุน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ
- 2) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยใช้กลุ่มเป้าหมายทั้งหมดจำนวน 8-10 คน
- 3) การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) กลุ่มเป้าหมายทั้งหมดจำนวน 5 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

- 1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี เอกสารตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก
- 2) นำข้อมูลและแนวคิดต่างๆ ที่ได้จากการศึกษามากำหนดนิยามศัพท์และขอบเขตการวิจัย เพื่อนำมาเป็นส่วนประกอบในการเขียนแนวคำถาม เพื่อสร้างแบบสัมภาษณ์
- 3) นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่องให้มีความถูกต้อง ครบคลุมตามนิยามศัพท์และขอบเขตการวิจัย พร้อมทั้งตรวจสำนวนภาษาที่ใช้ในแนวคำถามแบบสัมภาษณ์
- 4) นำแบบสัมภาษณ์มาจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายเพื่อเก็บข้อมูล

5) เครื่องบันทึกเสียง และสมุดบันทึก

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยระหว่างวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ.2554 - 27 มกราคม พ.ศ.2555 ซึ่งได้ดำเนินการศึกษาตามลำดับ เพื่อให้ได้ข้อมูลจึงใช้วิธีการเก็บรวบรวมโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) เป็นแนวทางเพื่อควบคุมทิศทางการสนทนา โดยแบ่งได้ดังนี้

การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยให้กลุ่มเป้าหมายร่วมกันวิเคราะห์ตามประเด็นหลักๆ ดังต่อไปนี้

1. บทบาทของกรรมการ และสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ
2. ลักษณะการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ (วิเคราะห์จาก Swot)
3. ปัจจัยที่นำไปสู่ความเข้มแข็ง มั่นคง และยั่งยืนของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ
4. ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไขปรับปรุง

การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบไปด้วย ชื่อ - สกุล อายุ อาชีพ การศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

- คุณมีความเกี่ยวข้องกับกองทุนสวัสดิการชุมชนอย่างไร (อดีต - ปัจจุบัน)

- ประวัติความเป็นมาของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ และบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการก่อตั้งกองทุนฯ ตั้งแต่อดีต - ปัจจุบัน

ตอนที่ 2 ลักษณะการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

2.1 บริบทชุมชน

2.1.1 การดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนสภาพครอบครัวและชุมชน

2.1.2 บทบาทของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกองทุนสวัสดิการชุมชนในการดำเนินงาน

ดำเนินงาน

2.1.3 ผลการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ

2.2 การพัฒนาของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ

2.2.1 การช่วยเหลือเกื้อกูลกันภายในชุมชนมี

2.2.2 การรวมกลุ่มในปัจจุบัน

2.2.3 ปัญหาและแนวทางแก้ไขในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล

บางระกำ

2.3 ศักยภาพในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ

(1) ท่านดำเนินงานตามขั้นตอนอย่างมีระบบแบบแผนตามวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ หรือไม่ เพราะเหตุใด

(2) ท่านเลือกตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ได้ผลในระดับที่พึงพอใจหรือไม่ เพราะเหตุใด

(3) ท่านเผยแพร่ข่าวสารความรู้ให้กับประชาชนได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ ภารกิจของกองทุนฯ หรือไม่ เพราะเหตุใด

(4) ท่านประสานงานจัดระเบียบ วิธีการทำงานของกองทุนฯ ได้อย่างต่อเนื่องและบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ เพราะเหตุใด

(5) ท่านควบคุมการดำเนินงาน ตรวจสอบ ประเมินความถูกต้องตามวิธีการดำเนินงาน และผลสำเร็จของกองทุนฯ หรือไม่ เพราะเหตุใด

(6) ท่านสร้างความพึงพอใจที่มีต่อการให้บริการในด้านต่างๆ อย่างไร

- ด้านความเสมอภาค

- ด้านความพอเพียง

- ด้านความรวดเร็ว

2.4 ผลการดำเนินงาน

2.4.1 ผลการดำเนินงานและการต่อยอดการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชน

ตำบลบางระกำ

2.4.2 ผลกระทบจากการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ

ตอนที่ 3 ปัญหา /อุปสรรค การแก้ไขปรับปรุง และข้อเสนอแนะที่จะพัฒนาไปสู่

ความเข้มแข็ง ยั่งยืนของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ

3.1 ปัญหา และอุปสรรค

3.2 การแก้ไขปรับปรุง

3.3 ข้อเสนอแนะ

โดยได้มีการดำเนินการสัมภาษณ์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 1) ผู้วิจัยแจ้งวัตถุประสงค์ในการขอเก็บข้อมูลของการวิจัย
- 2) ผู้วิจัยและกลุ่มเป้าหมาย กำหนดข้อตกลงเบื้องต้นในการให้ข้อมูลระหว่างกลุ่มเป้าหมายและผู้วิจัยทั้งแบบการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview)
- 3) สนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกลุ่มเป้าหมายตามแบบโครงสร้างแนวการสัมภาษณ์ ตามประเด็นที่กำหนดพร้อมทั้งบันทึกเสียง
- 4) ดำเนินการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการบันทึกเสียงสัมภาษณ์
- 5) รวบรวมข้อมูลโดยการถอดเทปจากการสัมภาษณ์ให้อยู่ในรูปของเอกสาร
- 6) สรุปข้อมูลตามประเด็นการศึกษาค้นคว้าวิจัย

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์สนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกมาทำการจัดหมวดหมู่ข้อมูล เพื่อการวิเคราะห์เทียบเคียงแนวคิดทฤษฎีควบคุมคู่บริบท จำแนกตามประเด็นที่ศึกษาจากจุดมุ่งหมายของการวิจัย คือ แนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก ดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาลักษณะการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก
- 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อความมั่นคงของสวัสดิการชุมชน

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก เป็นเรื่องที่มีผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้า เพื่อศึกษาลักษณะการบริหารจัดการ และแนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิจัยในรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานที่รวบรวมได้จากสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง และเสนอผลการวิจัยในลักษณะแบบการวิเคราะห์จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) เพื่อวิเคราะห์บริบทสิ่งเกิดตามสภาพจริงที่เกิดขึ้น ก่อนนำมาวิเคราะห์ วิจัย เพื่อหาข้อสรุปต่อไป

4.1 ผลการวิจัยที่ได้จากข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสนทนากลุ่ม

ผลจากการสนทนากลุ่มสามารถสรุปได้ ดังนี้

4.1.1 บทบาทของกรรมการ และสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ

จากการสรุปผลการวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ พบว่า คณะกรรมการมีหน้าที่เข้าร่วมประชุม เพื่อนำนโยบาย โครงการ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับกองทุนฯ มาเสนอเข้าที่ประชุมให้ได้รับทราบ ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างคณะกรรมการและสมาชิก ส่วนบทบาทหน้าที่ของสมาชิกมีหน้าที่ต้องส่งเงินให้ตรงตามเวลาที่กำหนด มีสิทธิรับสวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆ ตามกฎระเบียบ และข้อบังคับของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ ดังคำให้สัมภาษณ์ ดังนี้

"การทำงานของคณะกรรมการ คนที่มีความรับผิดชอบมีน้อย กรรมการหมู่บ้านที่ตั้งไว้ไม่เคยให้ความร่วมมือ มีแต่คณะกรรมการระดับตำบลที่ยังให้ความร่วมมือ และมีน้อยที่เข้าใจเรื่องสวัสดิการ"

(นางนุชจารี สว่างวรรณ, ประธานกองทุนฯ 22 ธันวาคม 2554)

ปัญหาในการดำเนินงาน พบว่า ยังขาดบุคคลที่มีความรับผิดชอบ ไม่ให้ความร่วมมือและไม่เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกองทุนฯ สมาชิกมาส่งเงินและคณะกรรมการมา

ปฏิบัติงานไม่สม่ำเสมอ นอกจากนี้ยังมีปัญหาเรื่องประชาชนที่มีความรู้ ความเข้าใจหรือเห็นถึงความสำคัญของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำนั้นยังมีไม่เพียงพอ ดังคำให้สัมภาษณ์ ดังนี้

"ปัญหาในการดำเนินงานของสมาชิก สมาชิกส่งเงินไม่สม่ำเสมอ สักบ้าง บางคน โดยเฉพาะผู้สูงอายุพร้อมส่งแต่บางทีลืม ต้องมีการปรับระบบการส่งใหม่"

(นางสาว บุญเรือน ช่างยืนยง, สมาชิกกองทุนฯ 22 ธันวาคม 2554)

4.1.2 ลักษณะการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ

จากการสรุปผลการวิเคราะห์ พบว่า กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำมีลักษณะการดำเนินงานที่เด่นๆ ของกองทุนฯ คือ การที่มีแกนนำหลักที่เข้มแข็ง สามารถดำเนินงานของกองทุนฯ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ไม่ว่าจะเป็นการให้ความรู้แก่สมาชิก การเชื่อมโยงประสานงานระหว่างกองทุนตำบลอื่นๆ งบประมาณมีเพียงพอต่อการจัดสวัสดิการ ให้สิทธิคนตำบลอื่นเข้ามาเป็นสมาชิก และที่สำคัญคือมีการผลักดันและให้โอกาสแก่ผู้พิการได้เข้ามามีส่วนร่วมดำเนินงานเป็นคณะกรรมการของกองทุนฯ ด้วย ในส่วนการดำเนินงานก่อให้เกิดประโยชน์กับสังคม ชุมชน และเศรษฐกิจ โดยเฉพาะในส่วนของความช่วยเหลือมีโอกาสได้ช่วยเหลือสังคม เช่น การช่วยเหลือผู้ประสบภัยน้ำท่วม โดยการประชุมร่วมกันเพื่อขออนุมัติเบิกจ่ายงบประมาณส่วนหนึ่งของกองทุนฯ เพื่อนำไปซื้อน้ำแจกจ่ายแก่ผู้ประสบภัย นอกจากนี้ยังได้ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในชุมชนที่ไม่ใช่สมาชิก และยังได้ร่วมกิจกรรมด้านประเพณีวัฒนธรรม ศาสนา กิจกรรมด้านกีฬาและนันทนาการ กิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ และกิจกรรมสาธารณประโยชน์อื่นๆ เป็นต้น ดังคำให้สัมภาษณ์ ดังนี้

"การบริหารจัดการแกนนำหลักเข้มแข็งและยังทำงานกันอยู่ มีการแยกเอกสารเป็นหมวดหมู่ที่ชัดเจน เป็นปัจจุบันแต่ยังไม่เป็นระบบ สวัสดิการผู้ ตาย ป่วย ได้สิทธิตามระเบียบข้อบังคับ คนทำงานมีน้อย ให้สิทธิของคนตำบลอื่นเข้ามา โดยเฉพาะคนพิการที่เป็นสมาชิกให้คนพิการได้เข้ามาเป็นคณะกรรมการด้วย"

(นายงาม แก้วสุวรรณ, รองประธานกองทุนฯ 22 ธันวาคม 2554)

งบประมาณในการดำเนินการจ่ายสวัสดิการนั้นมีการบริหารจัดการเองภายในกองทุนฯ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเงินออมของสมาชิกและงบประมาณส่วนหนึ่งได้มาจากทางภาครัฐสมทบให้ และกองทุนฯ จะพิจารณาที่ฐานของสมาชิกเป็นหลัก ถ้าไม่สามารถขับเคลื่อนได้อีกก็จะชะลอการเพิ่มสมาชิกเอาไว้ก่อน และมีมาตรการในการจ่าย บริหารเป็นขั้นบันได้ตามฐานเงินของกองทุนฯ สมาชิกมีความมั่นใจมากขึ้นเมื่อมาเข้าร่วมกับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ กล่าวคือ

เวลาเจ็บป่วยไม่ต้องกลัวว่าจะไม่มีเงิน เงินส่วนที่กองทุนฯ ให้ไปก็เป็นส่วนของการเดินทางไปหาหมอ ซึ่งสามารถนำไปเสริมมาเบิกกับกองทุนได้ มีความมั่นใจมากขึ้น และยอมรับในจำนวนของเงินสวัสดิการที่ได้รับตามเกณฑ์ และกฎระเบียบของกองทุนสวัสดิการชุมชน

4.1.3 ปัจจัยที่นำไปสู่ความเข้มแข็ง มั่นคง และยั่งยืนของกองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลบางระกำ

จากการสรุปผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่นำไปสู่ความเข้มแข็ง มั่นคงและยั่งยืนของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ ในด้านบุคลากรต้องมีการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในตำแหน่งคณะกรรมการของกองทุนฯ ซึ่งต้องมีคุณสมบัติ คือ มีความรับผิดชอบ วางตัวเป็นกลาง ไม่ลำเอียง เป็นต้น งบประมาณในการจัดสรรสวัสดิการของกองทุนต้องให้เพียงพอ และพอประมาณในการจ่ายสวัสดิการแก่สมาชิก ไม่ใช่งบประมาณมีน้อยแต่จ่ายสวัสดิการให้กับสมาชิกมากเกินไป จะทำให้เกิดความไม่สมดุลและจะทำให้กองทุนฯ ไม่ยั่งยืน วัสดุและอุปกรณ์มีการจัดสรรอย่างพอเพียงและคุ้มค่า ใช้จ่ายให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นกระดาษ แฟ้ม เอกสาร และอุปกรณ์สำนักงานอื่นๆ เป็นต้น การจัดการของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ ต้องเป็นไปตามกฎ ระเบียบของกองทุนฯ ในการจัดสรร เพื่อการพึ่งตนเองและช่วยเหลือเกื้อกูลกันของสมาชิกตามหลักการสำคัญของสวัสดิการชุมชนที่ว่า "ให้อย่างมีคุณค่า รับอย่างมีศักดิ์ศรี" ดังคำให้สัมภาษณ์ ดังนี้

"การคัดเลือกคน โดยระเบียบที่ตั้งไว้ คณะกรรมการต้องมาจากการเลือกตั้งของสมาชิกแต่ ในส่วนของกองทุนนี้ที่มีการเริ่มใหม่ มองคนที่เป็นงาน วางตัวเป็นกลาง และมองภาพรวมของสมาชิกทั้งตำบล ไม่ลำเอียง"

(นางนุชจारी สว่างวรรณ, ประธานกองทุนฯ 22 ธันวาคม 2554)

4.1.4 ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ

จากการสรุปผลการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการสนทนากลุ่ม พบว่า คณะกรรมการที่แต่งตั้งขึ้นในทางปฏิบัติแล้ว เมื่อมีการดำเนินงานกิจกรรมของกองทุนฯ ยังขาดความรับผิดชอบไม่มาปฏิบัติหน้าที่หรือมาปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงเวลา ความไม่พร้อมของคณะกรรมการเพราะด้วยภาระหน้าที่หรือความรับผิดชอบอื่น จึงเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานของกองทุนฯ เมื่อเกิดกรณีฉุกเฉิน เนื่องจากกรรมการหลักๆ ต้องร่วมรับรู้ ส่วนสมาชิกของกองทุนฯ ก็ส่งเงินไม่สม่ำเสมอ เจ็บป่วย เข้าโรงพยาบาล ฯลฯ ไม่แจ้งและไม่นำใบเสร็จมาเบิกจ่ายสวัสดิการกับทางคณะกรรมการ

สมาชิกไม่ให้ความร่วมมือกับกองทุนฯ และคณะกรรมการบกพร่องต่อหน้าที่ ไม่รับรู้บทบาทของตนเอง ขาดความรับผิดชอบ ส่วนฐานสมาชิกกองทุนฯ ยังไม่ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน เพราะบางหมู่บ้านมีแค่หนึ่งหรือสองคน ดังคำให้สัมภาษณ์ ดังนี้

“คณะกรรมการไม่รับรู้บทบาทขาดความรับผิดชอบ ประสานงานต่อกันไม่ได้ ทำให้งานขาดหาย แคนนำรู้ไม่เท่ากัน ส่วนคนที่มานั่งทำงาน คณะกรรมการมาทำงานนัดเวลาส่งเงินมาบ้างไม่มาบ้าง ขาดกำลังใจ ท้อ”

(นายงาม แก้วสุวรรณ, รองประธานกองทุนฯ 22 ธันวาคม 2554)

การบริหารจัดการยังไม่เป็นระบบ เพราะยังขาดเจ้าหน้าที่ประสานงาน และติดต่อกับกองทุนฯ ที่ทำงานประจำในกองทุนฯ สมาชิกยังขาดความรับผิดชอบส่งเงินไม่ตรงตามเวลาที่กำหนด ขาดงบประมาณในส่วนของการจัดประชุมดำเนินงานหรือต้อนรับและการจัดกิจกรรมของกองทุนฯ เช่น การจัดประชุมกองทุนฯ ในแต่ละครั้งต้องมีค่าอาหารว่าง ค่าน้ำ ค่าอาหารกลางวัน ฯลฯ และเรื่องของการรู้ความเข้าใจ สมาชิกมีจำนวนน้อยที่เข้าใจและให้ความสำคัญกับกฎระเบียบ และข้อบังคับของกองทุนฯ ในทางปฏิบัติจึงมีสมาชิกมีจำนวนน้อยที่มาให้ความร่วมมือและแจ้งคณะกรรมการกองทุนฯ เพื่อสิทธิประโยชน์ของตนเอง

4.1.5 แนวทางแก้ไขและปรับปรุงของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลบางระกำ

จากการสรุปผลการวิเคราะห์แนวทางแก้ไขและปรับปรุงในการสนทนากลุ่ม พบว่า คณะกรรมการต้องมีสำนึก และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีจิตสาธารณะ สมาชิกรู้จักบทบาทและหน้าที่ของตนเองให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกองทุนฯ มีการปรับเปลี่ยนกองทุนแยกออกเป็น 2 กองทุน โดยใช้ฐานของสมาชิกเป็นหลัก เพื่อให้คณะกรรมการและคนในชุมชนได้ดูแลกันอย่างทั่วถึง เปลี่ยนระบบของการเก็บเงินใหม่ให้เป็นราย 1 ปี ใช้หลักความสามัคคีและสม่ำเสมอ มีเจ้าหน้าที่มานั่งทำงานเป็นเวลาที่แน่นอนของกองทุนฯ เพื่อติดต่อประสานงานได้สะดวกขึ้น ดังคำให้สัมภาษณ์ ดังนี้

“ตั้งคนกลางเข้ามานั่งทำงานประจำ ระบบการทำงานจะได้เป็นปัจจุบัน ทุกวัน ทุกเดือน การจัดการเปลี่ยนระบบของการเก็บเงินใหม่ เป็นรายปีเพื่อแก้ไขปัญหาการหลงลืม ใช้หลักความสามัคคี”

(นายพะเยา มากโพธิ์, สมาชิกกองทุนฯ 22 ธันวาคม 2554)

จัดสรรงบประมาณในส่วนของการจัดหรือต้อนรับในกิจกรรมการดำเนินงานของกองทุนฯ เช่น การจัดประชุมในแต่ละครั้งต้องมีค่าอาหารว่าง ค่าน้ำ ค่าอาหารกลางวัน ฯลฯ จัดสรรเงินสมทบให้กับสมาชิก และเงินส่วนที่ช่วยเหลือสังคม และจัดอบรม ทำเวทีประชาคมให้สมาชิกได้รับรู้ เข้าใจ และเห็นความสำคัญของกองทุนสวัสดิการฯ ตระหนักและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของกองทุนฯ มีส่วนร่วมในการดูแลชุมชนให้เข้มแข็งต่อไป

4.1.6 ข้อเสนอแนะของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการสนทนากลุ่ม พบว่า ต้องการให้หน่วยงานท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูล ข่าวสารในการขับเคลื่อนกองทุนฯ ร่วมสนับสนุนการดำเนินงาน และจัดบริการแก่ประชาชน ส่งเสริมให้ความรู้เรื่องกองทุนฯ กับชุมชนให้มากที่สุด หน่วยงานต้องเข้าใจ และสามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของกองทุนฯ ให้เข้มแข็งขึ้น เชื่อมโยงประสานงานกับกองทุน ตำบลอื่นๆ ประชาสัมพันธ์และสรรหาคณบดีใหม่เข้ามาทำงานเพื่อร่วมรับผิดชอบกับชุมชนของตนเอง ให้ตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของกองทุนฯ เพื่อให้เกิดความเข้มแข็ง มั่นคง และยั่งยืนต่อไป ดังคำให้สัมภาษณ์ ดังนี้

“ให้ความรู้ประชาชนให้มากที่สุด หน่วยงานต้องส่งเสริมความรู้เรื่องกองทุนฯ ให้มากที่สุด หน่วยงานทุกหน่วยงานในพื้นที่ระดับอำเภอต้องรู้ และสามารถเข้าใจทุกหน่วยงานต้องรับรู้ร่วมกัน ไม่ใช่แค่ให้ชุมชนขับเคลื่อน แต่หน่วยงานไม่เข้าใจ”

(นายพะเยา มากโพธิ์, สมาชิกกองทุนฯ 22 ธันวาคม 2554)

“มีการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น มีความสามัคคี อยากให้คนรุ่นใหม่เข้ามาเรียนรู้งาน สามารถเข้ามาประสานงาน ทำงาน เสียสละ มีจิตสำนึกร่วม เข้ามาทำงานขับเคลื่อน มีส่วนร่วมให้ชุมชนของเราเข้มแข็ง”

(นางนุชจรี สว่างวรรณ, ประธานกองทุนฯ 22 ธันวาคม 2554)

4.1.7 จุดแข็ง – จุดอ่อนของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

จุดแข็ง ของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำที่เห็นได้เด่นชัด คือ กองทุนมีแกนนำหลักที่ทำการขับเคลื่อนงานกองทุนฯ ได้เป็นอย่างดี และเข้มแข็ง เปิดโอกาสให้กับคนพิการได้เข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนงานของกองทุนฯ ช่วยเหลือและสร้างโอกาสให้กับคน

ที่ด้วยโอกาสในสังคม นอกจากนี้กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำยังได้รับการแต่งตั้งให้เป็นองค์กรชุมชนที่มีบทบาทสำคัญในการหนุนเสริมการพัฒนาความเข้มแข็งขององค์กรชุมชนในท้องถิ่น และด้วยผลการดำเนินงานยังได้สร้างความสามัคคีรักใคร่ปรองดอง ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ประชาชนให้ความเชื่อถือการบริการบริงานกองทุนสวัสดิการชุมชนของคณะกรรมการ มีการประสานงานกับเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลข้างเคียง และได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ได้แก่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) ศูนย์พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด เป็นต้น

จุดอ่อน ของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ คณะกรรมการของกองทุนฯ ยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง มาปฏิบัติงานไม่สม่ำเสมอ ขาดบุคลากรในการดำเนินงานหลักจัดเก็บเอกสารให้เป็นระบบ และงานอื่นๆ ของกองทุนฯ คณะกรรมการหมู่บ้านยังไม่เข้าใจและไม่ให้ความร่วมมือกับกองทุนฯ สมาชิกส่งเงินไม่ตรงตามเวลาที่กำหนด ประชาชนในตำบลยังสมัครเป็นสมาชิกน้อย เพราะกลัวไม่ยั่งยืน ระบบการเก็บและจ่ายสวัสดิการยังไม่ดีพอ จึงทำให้ต้องชะลอการเพิ่มจำนวนสมาชิกของกองทุนฯ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในชุมชนยังให้ความร่วมมือไม่ดีพอ ขาดการประชาสัมพันธ์จากหน่วยงานท้องถิ่น

4.2 ผลการวิจัยที่ได้จากข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

สวัสดิการชุมชนเป็นการริเริ่มสร้างสรรค์ของชุมชนท้องถิ่นที่ร่วมกันสร้างระบบหลักประกันความมั่นคงของชีวิตเพื่อความอยู่ดีมีสุขของชุมชนในท้องถิ่น และสังคมมุ่งฟื้นฟูชุมชนท้องถิ่นให้มีการอยู่ร่วมกันด้วยความเอื้ออาทรพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างคนกับคน คนกับธรรมชาติ และคนกับวัฒนธรรมตามศาสนาและภูมิปัญญาของท้องถิ่นตั้งแต่เกิดจนตาย สวัสดิการชุมชนเป็นระบบการช่วยเหลือเกื้อกูลที่เริ่มจากการพึ่งตนเองก่อนเป็นการช่วยเหลือที่มากกว่าเงินหรือวัตถุ แต่เน้นความสัมพันธ์ที่ดี การมีน้ำใจการไว้ใจซึ่งกันและกัน การมีกองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นการสร้างการออมเพื่อการให้เป็นกองทุนมากกว่ากองทุน ทุกคนต่างเป็นผู้ให้และผู้รับ เป็นการ *"ให้อย่างมีคุณค่า รับอย่างมีศักดิ์ศรี"* การช่วยเหลือที่เผื่อแผ่ผู้ทุกข์ยาก และผู้ด้อยโอกาสในชุมชน สวัสดิการชุมชนต่างจากระบบประกันเชิงพาณิชย์ที่ให้ความสำคัญกับระบบสมาชิกและการได้รับประโยชน์ต่างเบียดเบียน

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อนำผลวิเคราะห์ไปอธิบายตอบประเด็นลักษณะการบริหารจัดการ การดำเนินงาน และแนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ตามประเด็นดังต่อไปนี้

4.2.1 ภูมิหลัง

ชื่อ	เพศ	อายุ	ตำแหน่ง	อาชีพ
1. นางนุชจารี สว่างวรรณ	หญิง	50	ประธานฯ	รับจ้าง
2. นายงาม แก้วสุวรรณ	ชาย	68	รองประธานฯ	ค้าขาย
3. นางสาวนิรมล ศรีพิณีจตระกูล	หญิง	31	เลขา	ค้าขาย
4. นายจเร ทองเซย	ชาย	40	กรรมการ	ช่างซ่อม
5. นายสมชาย ศรีพิณีจตระกูล	ชาย	27	กรรมการ	ธุรกิจส่วนตัว

นางนุชจารี สว่างวรรณ อายุ 50 ปี เพศ หญิง ประกอบอาชีพรับจ้าง ภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่ จังหวัดพิษณุโลก การศึกษาระดับปริญญาตรี สภาพครอบครัวอยู่ร่วมกัน 2 คน ดำรงตำแหน่งเป็น ประธานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 4 ปี

เดิมที่ได้เข้ามาทำหน้าที่เป็นอาสาสมัครรับผิดชอบงานดูแลผู้สูงอายุ ชับเคลื่อนชมรมผู้สูงอายุของตำบลบางระกำร่วมกับทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ เช่น โรงพยาบาลตำบลบางระกำ เป็นต้น หลังจากนั้นนับตั้งแต่เริ่มมีการขับเคลื่อนเรื่องของกองทุนสวัสดิการชุมชน ได้เข้ามาเรียนรู้ทางด้านสวัสดิการและช่วยเหลือผู้สูงอายุในการขับเคลื่อนงานด้านสวัสดิการในตำบลบางระกำ ต่อมาเมื่อมีระเบียบวาระออกมาว่า ให้จัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน 1 กองทุนฯ ต่อ 1 ตำบล แต่นโยบายเรื่องของกลุ่มเป้าหมายตอนนั้นยังระบุไม่เป็นที่ชัดเจนว่าต้องมีสมาชิกเป็นบุคคลกลุ่มใดบ้าง หลังจากนั้นเมื่อได้เข้าไปมีส่วนในการดำเนินงานเป็นคณะกรรมการจังหวัด ทำให้ได้เรียนรู้ขั้นตอน ระเบียบวิธีการในการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน จึงทำให้ทราบว่าการกลุ่มเป้าหมายที่เข้ามาเป็นสมาชิกในกองทุนฯ ต้องมาจากหลากหลายกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นเด็ก คนพิการ และผู้สูงอายุ สามารถเข้ามาเป็นสมาชิกในกองทุนสวัสดิการชุมชนได้ จึงได้ดำเนินการขับเคลื่อนและจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ โดยรับสมาชิกเข้ามาจากกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย และบุคคลที่เข้ามาช่วยขับเคลื่อนในการดำเนินการจัดตั้งกองทุนฯ และรับฟังนโยบายเพื่อนำมาสู่การปฏิบัติ ในตอนนั้นก็จะมีนายงาม แก้วสุวรรณ ซึ่งเป็นรองประธานกองทุนฯ ในปัจจุบัน

นายงาม แก้วสุวรรณ อายุ 68 ปี เพศ ชาย ประกอบอาชีพ ค้าขาย ภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่ จังหวัดอุตรดิตถ์ การศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 สภาพครอบครัวอยู่ร่วมกัน 4 คน ดำรงตำแหน่งเป็นรองประธานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 4 ปี

เริ่มแรกได้เข้ามาทำงานเป็นอาสาสมัครขับเคลื่อนงานด้านผู้สูงอายุของชมรมผู้สูงอายุ ตำบลบางระกำ ต่อมาได้รับการแต่งตั้งเป็นประธานชมรมผู้สูงอายุของตำบลบางระกำและได้ดำเนินการขับเคลื่อนชมรมผู้สูงอายุเรื่อยมา ช่วงนั้นได้รู้จักกับนางสมจิต (นามสมมติ) ซึ่งเป็นประธานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำในปัจจุบัน และช่วงนั้นได้เข้ามาทำงานเป็นอาสาสมัครขับเคลื่อนงานผู้สูงอายุร่วมกัน จึงได้ถูกชักชวนให้มาทำงานขับเคลื่อนด้านสวัสดิการชุมชนร่วมกัน เพราะเห็นว่ากลุ่มผู้สูงอายุก็เป็นเป้าหมายในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกเพื่อก่อตั้งกองทุนฯ และเป็นประโยชน์ต่อผู้สูงอายุนอกเหนือจากการได้รับเบี้ยยังชีพที่ทางรัฐบาลจัดให้แล้วผู้สูงอายุก็จะได้เข้าร่วมกองทุนฯ เพื่อให้ผู้สูงอายุเห็นคุณค่าของการเก็บออม เมื่อยามเจ็บ ป่วย สามารถเบิกเงินส่วนนี้เป็นค่าอาหาร ค่าเดินทางได้ และบุคคลที่เข้ามาช่วยขับเคลื่อนหลักๆ ในช่วงนั้น คือ นางนุชจารี สว่างวรรณและน.ส.นิรมล ศรีพิณีจรตระกูล

นายจะเร ทองเซย อายุ 40 ปี เพศ ชาย ประกอบอาชีพ รับจ้างซ่อม ภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่จังหวัดพิษณุโลก การศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สภาพครอบครัวอยู่ร่วมกัน 2 คน ดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 3 ปี

เดิมที่เป็นลูกจ้างช่างซ่อมที่ร้านซ่อมอุปกรณ์ เครื่องใช้ไฟฟ้าที่ในตลาดบางระกำ ทำงานซ่อมโทรทัศน์ ซ่อมเครื่องเสียงทั่วไปซึ่งเป็นอาชีพหลัก เพราะด้วยว่าเป็นสมาชิกในชมรมผู้พิการอยู่ก่อนแล้วซึ่งช่วงนั้น คือ นางนุชจารี สว่างวรรณ เป็นผู้ขับเคลื่อนงานด้านชมรมผู้พิการอยู่แล้วนั้นได้ประชาสัมพันธ์เรื่องการก่อตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ ให้ความรู้ ความเข้าใจ ว่าเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกในกองทุนฯ นี้แล้วมีสิทธิที่จะได้รับผลประโยชน์อะไรบ้าง เมื่อก่อนนี้ก็ได้สนใจอะไร เพราะคิดว่าไปสมัครอะไรที่ไหนก็ได้ทำอะไร เนื่องด้วยเป็นผู้พิการเดินไม่ได้ด้วยจึงอาจทำให้เป็นอุปสรรค ประกอบกับช่วงนั้นได้ดูข่าวทางโทรทัศน์เห็นพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ในเรื่องของสวัสดิการ การออมจึงตัดสินใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกของกองทุนฯ และพอได้เข้ามาเป็นสมาชิกกองทุนฯ ก็รู้สึกว่าเป็นประโยชน์กับตนเองเป็นอย่างมาก เนื่องด้วยผู้นำกลุ่มพยายามผลักดันให้ผู้พิการได้เข้ามามีบทบาทดำเนินงานเป็นคณะกรรมการของกองทุนฯ ด้วย และบุคคลที่เข้ามาขับเคลื่อนกองทุนฯ หลักๆ ในช่วงนั้น คือ คือ นางนุชจารี สว่างวรรณ ซึ่งเป็นประธานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำในปัจจุบัน

นางสาวนิรมล ศรีพิณีจรตระกูล อายุ 31 ปี เพศ หญิง ประกอบอาชีพ ค้าขาย ภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่จังหวัดพิษณุโลก การศึกษาระดับปริญญาตรี สภาพครอบครัวอยู่ร่วมกัน 4 คน ดำรงตำแหน่งเป็นเลขาธิการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 3 ปี

หลังจากเรียนจบปริญญา ก็ได้มาทำอาชีพค้าขายเสื้อผ้าที่ตลาดบางระกำ ซึ่งช่วงนี้ได้ รับทราบข่าวสารเกี่ยวกับการจัดตั้งกลุ่มกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ เนื่องจากรู้จักกับ นางนุชจारी สว่างวรรณ มาก่อนซึ่งเป็นประธานกองทุนฯ ในปัจจุบัน ได้เข้ามาชักชวนให้เข้าร่วมเป็น สมาชิกกองทุนฯ หลังจากที่ได้เข้ามาร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงานของกองทุนฯ ก็ได้ทำหน้าที่เป็น เลขาโดยเป็นผู้ดูแลการเบิกจ่ายสวัสดิการ งานด้านเอกสาร การจัดเก็บบัญชี รวมไปถึงการเข้าร่วม ประชุม สรุปรายงานวาระการประชุมต่างๆ เป็นต้น เนื่องจากก่อนที่จะเข้ามาเป็นสมาชิกและร่วม ดำเนินงานกับกองทุนฯ นั้น ได้มีการก่อตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำมาแล้ว 1 ปี ซึ่งผู้ที่ ดำเนินการขับเคลื่อนหลักๆ ในช่วงนั้น คือ นางนุชจारी สว่างวรรณ ประธานกองทุนฯ และนางงาม แก้วสุวรรณ รองประธานกองทุนฯ ในปัจจุบัน

นายสมชาย ศรีพิณจระกุล อายุ 27 ปี เพศ ชาย ประกอบอาชีพ รับจ้าง ธุรกิจส่วนตัว ภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่จังหวัดพิษณุโลก การศึกษาระดับปริญญาตรี สถาพรครบคร้วอยู่ร่วมกัน 4 คน ดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 2 ปี

เริ่มต้นจากช่วงนั้นทางกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำประสบปัญหาเรื่องเอกสาร การรวบรวมเอกสาร การจัดเก็บเอกสาร และการทำงานเอกสารในคอมพิวเตอร์ ซึ่งช่วงนั้น นางนุชจारी สว่างวรรณ ที่ดำรงตำแหน่งเป็นประธานกองทุนฯ ในปัจจุบันกำลังต้องการคนมาช่วยทำงาน ประกอบกับเรียนจบทางด้านคอมพิวเตอร์มาพอดี และพี่สาวนางสาวนิรมล ศรีพิณจระกุล ก็ได้ ทำงานเป็นเลขาให้กับกองทุนฯ จึงได้ถูกชักชวนให้เข้ามาทำงานในตำแหน่งคณะกรรมการ เพื่อร่วม ดำเนินการขับเคลื่อนงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ ทั้งนี้ยังได้ร่วมไปประชุม อบรม เกี่ยวกับโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงานสวัสดิการชุมชน บุคคลที่มีส่วน สำคัญในการขับเคลื่อนกองทุนฯ ในตอนนั้น คือ นางนุชจारी สว่างวรรณ ซึ่งดำรงตำแหน่งเป็น ประธานกองทุนฯ ในปัจจุบัน

4.2.2 ลักษณะการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ

1) บริบทชุมชน

1.1) การดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนสถาพรครบคร้วและชุมชน

นางนุชจारी สว่างวรรณ กล่าวว่า "...ก่อนหน้านั้นไม่เคยได้เข้ามาช่วย เพราะทำงานอยู่ที่ กรุงเทพฯ พอย้ายกลับมา ก็เข้ามาช่วยทำงานอาสาสมัคร งานแรกที่เข้ามาช่วย คือ เรื่องของการช่วย คนไม่มีที่อยู่อาศัย เรียกว่า โครงการบ้านมั่นคง และหน่วยงานที่ทำเรื่องนี้ก็ได้รับผิดชอบเรื่องของ กองทุนฯ ด้วย จึงได้เชื่อมโยงและติดต่อกันมา และหลังเข้ามาดำเนินงานกับกองทุนฯ ครบคร้วไม่

มีปัญหา เพราะทำงานร่วมกัน แต่ในส่วนของชุมชนได้ตื่นตัวมากขึ้น เข้าใจแต่ยังเข้ามามีส่วนร่วมน้อยอยู่..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2555)

นางงาม แก้วสุวรรณ กล่าวว่า "...สภาพครอบครัวพอมีพอกิน ทำเศรษฐกิจพอเพียง อยู่กันได้อย่างพอเพียง ไม่เดือดร้อน หลังจากที่เข้ามาร่วมดำเนินงานกับกองทุนฯ สภาพครอบครัวดีขึ้น พออยู่ได้ รู้จักเก็บออม และไม่เดือดร้อนอะไร..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2555)

นายจะเร ทองเชย กล่าวว่า "...สภาพครอบครัวเป็นปกติ ธรรมดา หลังเข้ามาดำเนินงานที่ดีขึ้น เพราะเบิกได้ น้องและแม่ก็จะเข้ามาช่วยด้วย..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2555)

นางสาวนิรมล ศรีพิณีจระกุล กล่าวว่า "...สภาพครอบครัวปกติ หลังเข้ามาดำเนินงานเพิ่มขึ้น..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2555)

นายสมชาย ศรีพิณีจระกุล กล่าวว่า "...ครอบครัวก็ไม่มีอะไร ก่อนหน้านั้นเริ่มมีการก่อตั้งกองทุนบ้านมั่นคง หรือ เคหะสถาน เริ่มจากตรงนั้นมา และก็เริ่มจากกลุ่มที่เรามีอยู่แล้ว เช่น กลุ่มคนพิการ กลุ่มผู้สูงอายุ เป็นต้น หลังจากเข้ามามีงานเยอะขึ้นไม่ว่าจะเป็นงานเอกสาร มีหน้าที่ให้ทำเยอะขึ้น..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2555)

สรุปผลการวิเคราะห์ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 5 คน ได้อธิบายการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนสภาพครอบครัวและชุมชน พบว่า สภาพครอบครัวทั้ง 5 คนไม่มีการเปลี่ยนแปลงอะไร สภาพชุมชนมีการตื่นตัวมากขึ้น เริ่มมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชนมากขึ้น การดำเนินงานของกองทุนฯ ก็เริ่มจากการรวมตัวกันของชุมชนในรูปแบบของกลุ่ม อาทิ เช่น โครงการบ้านมั่นคง กลุ่มคนพิการ กลุ่มผู้สูงอายุ เป็นต้น และพัฒนาเรื่อยมาจนกลายเป็นกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ พอหลังเข้ามาดำเนินงานร่วมกับกองทุนฯ พบว่า ได้รับสวัสดิการจากการเข้ามาเป็นสมาชิกของกองทุนฯ สามารถเบิกจ่ายได้เมื่อเจ็บป่วย มี 2 คนที่พบว่าหลังเข้ามาดำเนินงานกับกองทุนฯ มีภาระงานที่ต้องทำเพิ่มมากขึ้น อาทิ เช่น งานเอกสาร งานบัญชี เป็นต้น

1.2) บทบาทของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกองทุนสวัสดิการชุมชนในการดำเนินงาน

นางนุชจารี สว่างวรรณ กล่าวว่า "...บทบาทของคณะกรรมการบางคนยังไม่เข้าใจบทบาทของตัวเอง การทำงานยังขาดความรับผิดชอบ คนทำงานจริงๆ มีน้อย ในการทำงานมีไม่กี่คนเอง ปัญหาคือ มันเอื้อกันมากกว่า ถ้าคนที่เข้าไปเรียนรู้เองจริงๆ จะรู้ว่าต้องทำอะไร แต่คนที่ไม่เรียนรู้จะไม่ค่อยเคลื่อนไหวงานเท่าไร ส่วนบทบาทของสมาชิก ฟังแล้วอยากจะทำ แต่กระบวนการส่ง ออมยังไม่ดี ถ้าจ่ายเป็นรายเดือนบางทีก็ลืม บทบาทของตัวเองก็จะทำเรื่องของการประสานงาน ดูแลและสรุปรายงาน เชื่อมโยงกับหน่วยงานท้องถิ่น เป็นแกนนำหลักเรื่องของการทำแผน ขออนุมัติโครงการ..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2555)

นางงาม แก้วสุวรรณ กล่าวว่า "...คณะกรรมการที่จัดตั้งขึ้นมา ก็มีบทบาทหน้าที่ของตนเอง แต่ด้วยภาระจึงทำให้มาปฏิบัติบ้าง ไม่มาปฏิบัติบ้าง ก็เห็นใจอยู่ถ้าเรามีเวลาก็มาทำบ้าง ถึงจะน้อย คนแต่ที่เราใช้ศักยภาพในการทำงาน บทบาทของสมาชิกก็มีหน้าที่แค่มาส่งเงิน ก็ไม่เป็นปกติ เท่าไหร่เราจึงต้องมีการเก็บเงินใหม่เป็นรายปี คนที่มาเก็บเงินก็มีค่าน้ำมัน ค่าตอบแทนนิดหน่อย และบทบาทของตัวเองก็จะทำหน้าที่ดูแลช่วยเหลือ เชื่อมต่อประสานงาน..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2555)

นายจเร ทองเชย กล่าวว่า "...บทบาทของคณะกรรมการต้องคอยอธิบายให้คนที่เขาไม่รู้จักรู้จัก เพราะส่วนใหญ่ชาวบ้านจะไม่ค่อยรู้กันว่า กองทุนสวัสดิการกับกองทุนหมู่บ้านแตกต่างกันอย่างไร ส่วนบทบาทของสมาชิกต้องตรงต่อเวลา เรื่องของการส่งเงินถ้าไม่อย่างนั้นระบบก็จะเสีย เวลาส่งจะซีก็เลยแต่เวลาที่จะขยันมาก บทบาทของตัวเองก็มีหน้าที่ส่งเงินเป็นรายปี และช่วยเหลือ เรื่องติดต่อประสานงาน..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2555)

นางสาวนิรมล ศรีพิณิจตระกูล กล่าวว่า "...บทบาทของคณะกรรมการยังทำงานไม่ครบทุกคน มาทำงานเป็นบางคน ส่วนสมาชิกที่มาส่งเงินมีทั้งตรงเวลาและไม่ตรงเวลา ส่วนบทบาทของตัวเองจะมีหน้าที่ทำบัญชี ทำเอกสาร ทำเกี่ยวกับการเงิน..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2555)

นายสมชาย ศรีพิณิจตระกูล กล่าวว่า "...บทบาทของคณะกรรมการ ขึ้นอยู่กับจังหวะว่าเขาว่างหรือไม่่าง มาทำงานได้ก็คน ต้องมองมุมนี้ด้วยไม่ใช่ทุกคนจะมาทำงานได้ทุกวัน ส่วนบทบาทของสมาชิกบางคนก็มีความรับผิดชอบ ก็แล้วแต่บางคนสมัครจนลืมไปแล้วก็มีว่าเขาทำอะไรกันไปบ้าง..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2555)

สรุปผลการวิเคราะห์ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 5 คน ได้อธิบายบทบาทของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกองทุนสวัสดิการชุมชนในการดำเนินงาน พบว่า คณะกรรมการยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ มาปฏิบัติหน้าที่ไม่สม่ำเสมอ และด้วยภาระความรับผิดชอบของคณะกรรมการทำให้เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ซึ่งมี 1 คน กล่าวว่า คณะกรรมการต้องให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนฯ ส่วนสมาชิกพบว่า บทพร่องต่อหน้าที่มาส่งเงินไม่ตรงเวลา เป็นเพราะภาระหน้าที่และเวลาที่ไม่ตรงกัน

1.3) ผลการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ

นางนุชจารี สว่างวรรณ กล่าวว่า "...แรกๆ ยังไม่เห็นเนื้องานเท่าไร เป็นเหมือนการพูดคุยรวมกลุ่มกัน คนยังไม่เยอะ หลังๆ มามองว่าปัญหาเราคืออะไร สิ่งที่ต้องมาปรับรุงแก้ไขคืออะไร ไม่ใช่มาปรับปรุงที่ตัวสมาชิก แต่มาปรับปรุงที่ตัวเราเอง คณะกรรมการเองว่าทำแล้วยังไม่เข้าใจเรื่องอะไร..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2555)

นางงาม แก้วสุวรรณ กล่าวว่า "...มีกองทุนสัจจะออมทรัพย์ที่ตอนนั้นลุงเป็นประธานอยู่ แล้วก็ได้ประสานงานบูรณาการเรียบร้อยทุกอย่างจนไปได้ด้วยดี แต่ว่าทำไปก็ลาออกเพราะไม่มีเวลา เขาก็มาเลือกลุงอีก หลังจากเข้ามาดำเนินงานในกองทุนฯ ได้รับการรับรองจากทางภาครัฐ มีงบประมาณเข้ามาส่งเสริม 5,500 บาท ก็ใช้ส่วนนี้มาจัดสรรเพื่อช่วยเหลือสังคม จัดสรรจ่ายสวัสดิการตามที่ได้กำหนดในกฎระเบียบ..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2555)

นายจะเร ทองเซย กล่าวว่า "...ก่อนที่จะเข้ามาดำเนินงานกับกองทุนฯ แต่ก่อนเป็นประธานชมรมคนพิการ และเห็นว่ากองทุนฯ เป็นประโยชน์ต่อผู้พิการก็เลยทำควบคู่กันไป เพราะปกติกองทุนอื่นๆ จะไม่รับผู้พิการเข้าไปอยู่ เพราะกลัวว่าจะไม่มีเงินส่ง หลังจากเข้ามาในภาพรวมแล้วงานประสบความสำเร็จไปได้เรื่อยๆ เข้มแข็งมีการโปรโมตจาก อบต. สนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้เข้ามาเป็นสมาชิกของกองทุนฯ เป็นการฝึกให้เขารู้จักออมไม่ให้อ้างแต่เงินเบี้ยเลี้ยงยังชีพ..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2555)

นางสาวนิรมล ศรีพินิจตระกูล กล่าวว่า "...การดำเนินงานช่วงนั้นมีการจัดตั้งกลุ่มดีขับเคลื่อนไปได้ด้วยดี หลังๆ มากก็ได้เข้าไปมีส่วนในการทำงาน เรียนรู้อะไรเพิ่มมากขึ้นหลายอย่าง ผลการดำเนินงานประสบความสำเร็จ มีงานเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2555)

นายสมชาย ศรีพินิจตระกูล กล่าวว่า "...ช่วงแรกก็มีปัญหาเรื่องระบบการจัดเก็บเอกสารไม่เป็นปัจจุบัน พอหลังๆ มากก็ได้เข้ามาทำงานเรื่องเอกสาร การจัดทำแผนต่างๆ ก็เป็นไปด้วยดีไม่มีปัญหาอะไร..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2555)

สรุปผลการวิเคราะห์ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 5 คน ได้อธิบายถึงผลการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ พบว่า เริ่มแรกได้มีการรวมกลุ่มกันในรูปของโครงการบ้านมั่นคง และผู้ที่รับผิดชอบก็ได้ดำเนินงานเกี่ยวกับกลุ่มผู้พิการและกลุ่มผู้สูงอายุไปพร้อมกันจึงมีการเชื่อมโยงประสานกันให้เข้ามาร่วมกันจัดตั้งเป็นกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ หลังจากนั้นก็ได้ดำเนินการเรื่อยมาจนมีสมาชิกเพิ่มขึ้น ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากทางภาครัฐ มี 2 คนที่ได้เข้ามาร่วมทำงานด้านบัญชี และการจัดเอกสารให้กับกองทุนฯ

2) การพัฒนาของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ

2.1) การช่วยเหลือเกื้อกูลกันภายในชุมชนมี

นางนุชจารี สว่างวรรณ กล่าวว่า "...การช่วยเหลือไม่ได้ช่วยแค่สมาชิกอย่างเดียว ซึ่งสมาชิกมีสิทธิได้รับสวัสดิการตามที่กำหนด ยังช่วยเรื่องของกลุ่มคนพิการ การช่วยเหลือคนจน เช่น เมื่อเกิดภัยพิบัติก็มานั่งคุยและอนุมัติเงิน 3,000 บาท กองทุนฯ ชื่อน้ำดื่มมาบริจาคและปีนี้อย่าง

ระกาก็นำท่วมเราก็ร่วมกันกับเครือข่ายองค์กรของเราด้วยกันบริจาค..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2555)

นางงาม แก้วสุวรรณ กล่าวว่า "...ภายในชุมชนก็ได้ประชุม ช่วยเหลือในเรื่องของการเจ็บป่วย ตาย ในชุมชน ในสมาชิก..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2555)

นายจะเร ทองเชย กล่าวว่า "...ช่วยเหลือกันตลอดทุกอย่างภายในชุมชนเป็นเรื่องปกติ..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2555)

นางสาวนิรมล ศรีพิณจตระกุล กล่าวว่า "...ภายในชุมชนมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน จัดประชุมช่วยเหลือผู้เดือดร้อน..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2555)

นายสมชาย ศรีพิณจตระกุล กล่าวว่า "...ในชุมชนก็ช่วยเหลือกันมาโดยตลอด ทั้งในเรื่องของการจ่ายสวัสดิการถ้าทำผิดกฎก็ไม่ได้ไล่ออกเลย ตามความสมัครใจก่อน ก็ช่วยๆ กันไป..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2555)

สรุปผลการวิเคราะห์ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 5 คน ได้อธิบายว่าภายในชุมชนมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน พบว่า มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันนอกเหนือจากผู้ที่มิสิทธิได้รับสวัสดิการ เช่น คนจน คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม เป็นต้น มี 1 คนกล่าวว่ามีการจัดประชุมช่วยเหลือผู้เดือดร้อน ซึ่งรวมไปถึงผู้ที่ประสบปัญหาทุกภัยที่เป็นเหตุฉุกเฉิน จะมีการจัดประชุมเพื่อขออนุมัติงบประมาณไปช่วยเหลือในรูปแบบต่างๆ เป็นต้น

2.2) การรวมกลุ่มในปัจจุบัน

นางนุชจรี สว่างวรรณ กล่าวว่า "...ยังไม่เข้มแข็ง เพราะยังไม่เต็มที แกนนำหลักที่ทำงานจริงๆ ยังเหน้อยอยู่ ยังรับภาระ ถ้าบทบาทหน้าที่กระจายกันไปทำอยู่เราจะยังไม่เหน้อยขนาดนี้ อย่างเช่นคณะกรรมการ 10 คน แต่เรายังทำงานกันอยู่แค่ 3-4 คน แต่ก็ยังรวมกลุ่มและดำเนินการต่อไปได้ ถ้าคนข้างนอกมองจะว่าเราเข้มแข็ง เพราะกลุ่มที่มีเงินเยอะกว่าเรายังไม่กล้าทำงานแบบนี้ เพราะเรามีความเชื่อใจกัน เช่น ตามระเบียบบอกว่าถ้าขาดส่งเงิน 1 เดือนจะพ้นสภาพของการเป็นสมาชิก แต่ในทางปฏิบัติแล้วเราเชื่อต่อกัน ช่วยกันเพราะเรารู้ปัญหา..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2555)

นางงาม แก้วสุวรรณ กล่าวว่า "...ยังไม่เข้มแข็ง เพราะคณะกรรมการมีจำกัด หากคนเข้ามาทำด้วยใจไม่ค่อยมี มีแต่เข้ามาต้องมีเงินค่าตอบแทน..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2555)

นายจะเร ทองเชย กล่าวว่า "...การรวมกลุ่มเข้มแข็งถ้า อบต. ยิ่งสนับสนุนยิ่งดีขึ้น เพราะประชาชนได้รับข่าวสารมากยิ่งขึ้น มีการประชุม มีการรวมกลุ่มกันมากขึ้น แกนนำออกทุกหมู่บ้านเพื่อดูแล เพื่อกระจายความรู้ เพราะผู้ใหญ่บ้านไม่ค่อยให้ความสนใจในแต่ละหมู่บ้าน..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2555)

นางสาวนิรมล ศรีพิณิจตระกูล กล่าวว่า "...การรวมกลุ่มปัจจุบันไม่ค่อยเข้มแข็งเท่าไร เพราะสมาชิกไม่ค่อยให้ความร่วมมือ ส่งเงินไม่ครบตามกำหนด กรรมการก็ไม่ค่อยให้ความช่วยเหลือกัน..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2555)

นายสมชาย ศรีพิณิจตระกูล กล่าวว่า "...การรวมกลุ่มในปัจจุบันก็เป็นได้เท่านี้ กลุ่มก็ไม่เล็ก แต่เรามีเวลาทำงาน ทำอะไรของเขาจะให้เสียเวลามาทำงานแบบนี้ก็ลำบาก ถ้ามาช่วยตรงนี้หมด ..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2555)

สรุปผลการวิเคราะห์ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 5 คน ได้อธิบายถึงการรวมกลุ่มในปัจจุบัน พบว่า การรวมกลุ่มในปัจจุบันยังไม่เข้มแข็ง และเป็นที่พอใจมากนัก เพราะยังขาดคนทำหน้าที่ปฏิบัติงาน ทำหน้าที่ประสานงาน จัดทำแผน โครงการ ฯลฯ ซึ่งคณะกรรมการที่ตั้งไว้ยังปฏิบัติงานได้ไม่เป็นรูปธรรมมีคนทำงานหลักๆ อยู่ไม่กี่คน นอกจากนี้สมาชิกยังบ่นพร้อมต่อหน้าที่ ส่งเงินไม่ตรงเวลาทำให้เสียระบบในการจัดเก็บเงินสวัสดิการ เมื่อระบบการจัดเก็บเงินสวัสดิการไปพร้อมก็ทำให้เกิดการชะงักงันในการขับเคลื่อนงานและขยายกลุ่มกองทุนฯ ให้เติบโตขึ้น และมี 1 คนที่กล่าวว่าการรวมกลุ่มในปัจจุบันเข้มแข็ง ถ้าทางหน่วยงานท้องถิ่นเข้ามาร่วมสนับสนุน

2.3) ปัญหาและแนวทางแก้ไขในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ

นางนุชจารี สว่างวรรณ กล่าวว่า "...ปัญหา คือ ทีมทำงานของเรายังมีน้อย ต้องรับพนักงานมาทำงานประจำ..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2555)

นายงาม แก้วสุวรรณ กล่าวว่า "...ปัญหาที่มีในการส่งเงินไม่พร้อม ไม่ตรงเวลา ประชุมสมาชิกมาไม่ครบ แก้ไขโดยการเข้าประชุม ดำเนินการบทบาทการพัฒนาใหม่ และเรียกเก็บเงินเป็นปีให้ง่ายต่อการบริหารงาน..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2555)

นายจเร ทองเชย กล่าวว่า "...ปัญหาส่วนใหญ่อาจจะซ้ำ ส่งซ้ำ บางทีใครพร้อมก็สมัครก็มีปัญหา เพราะไม่ตรงรอบกับช่วงที่มีเงิน ต้องแก้ไขด้วยการส่งเป็นรายปี สมัครเป็นรายปี..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2555)

นางสาวนิรมล ศรีพิณิจตระกูล กล่าวว่า "...การส่งเงินของสมาชิกมีปัญหาส่งเงินไม่ครบ เอกสารยังไม่ค่อยเรียบร้อย ไม่ค่อยมีใครมาช่วยทำงาน การจัดเก็บเอกสารยังไม่เป็นปัจจุบัน การแก้ไข คือ ในการส่งเงินควรเรียกสมาชิกมาคุยกัน ต้องการคนทำงานเพิ่ม การจัดเก็บเอกสาร คณะกรรมการต้องช่วยกันจัดเก็บเอกสาร..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2555)

นายสมชาย ศรีพิณิจตระกูล กล่าวว่า "...ปัญหาเป็นในเรื่องของตัวบุคคลมากกว่า จริงๆ แล้วคนที่มาช่วยงานไม่ค่อยมีเลยมีปัญหาอยู่ตรงนี้ คนยิ่งเยอะยิ่งมีปัญหา แต่จริงๆ แล้วคนน้อยก็

ทำงานได้ แต่เขาไม่ค่อยเข้าใจกันเองร่า เขาจะต้องทำอะไรก่อน หลังอย่างนี้ เขาไม่เข้าใจบทบาทของตัวเอง..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2555)

สรุปผลการวิเคราะห์ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 5 คน ได้อธิบายปัญหาและแนวทางแก้ไขในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ พบว่า ปัญหาเกิดจากระบบการทำงานคนที่เข้ามาดำเนินการขับเคลื่อนงานหลักๆ มีน้อย และ 4 คนกล่าวว่าปัญหาเกิดจากสมาชิกมาส่งเงินไม่ตรงเวลา เมื่อมีการนัดประชุมก็จะมาไม่พร้อมกันทำให้การขับเคลื่อนงานเป็นไปด้วยความล่าช้าและเกิดอุปสรรคต่างๆ ตามมา การแก้ไข คือ เพิ่มคนเข้ามาปฏิบัติงานที่มีความรู้ความเข้าใจและมีสำนึกในบทบาทหน้าที่ของตนเอง สมาชิกที่มาส่งเงินก็จัดเก็บเป็นราย 1 ปี คณะกรรมการจะได้มีเวลามาทำงานที่แน่นอน ประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับสมาชิก เป็นต้น

3) ศักยภาพในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ

นางนุชจรี สว่างวรรณ กล่าวว่า "...ทำตามขั้นตอน ระเบียบแบบแผนที่กำหนด บางอย่างที่เกิดผลประโยชน์ ทำแล้วกองทุนไม่เสียหาย คือ ทำได้เลย แต่ถ้าไม่แน่ใจว่าจะเกิดประโยชน์กับกองทุน หรือไม่จะเรียกคณะกรรมการเข้ามาประชุมร่วมกัน ถ้าเกิดทำแบบนี้ดีไหมจะได้รับการดีชอบและชี้แจงร่วมกัน แต่อะไรที่เป็นผลดี ทำได้ทำเลย การเผยแพร่ความรู้ทำได้เต็มที่ร้อย เพราะเราสามารถขับเคลื่อนในอำเภอบางระกำได้เต็มพื้นที่ จนตำบลต่างๆ สามารถจัดตั้งกองทุนได้โดยไม่ต้องขอของบจากส่วนอื่น ประสานงานอย่างต่อเนื่อง สำเร็จบ้างไม่สำเร็จบ้างเพราะคนทำงานของเรามีน้อย การตรวจสอบก็ทำรายงานให้จังหวัดตรวจสอบในการประเมินเราจะให้คนนอกพื้นที่มาประเมินเพื่อเขาจะเสนอแนะให้ได้ สร้างความเสมอภาครับคนพิการเข้ามาเป็นสมาชิกในกองทุน การจัดสรรสวัสดิการเป็นไปอย่างพอเพียง เพราะถ้าเงินไม่พร้อมเราก็จะไม่ขยับในการจ่ายสวัสดิการ ความรวดเร็วในการให้บริการมีการสำรองเงินกรณีฉุกเฉินไว้ติดตัวไม่เกิน 3,000 บาท..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2555)

นางงาม แก้วสุวรรณ กล่าวว่า "...ทำงานตามกฎระเบียบ รักษาระเบียบตามแบบแผน การตัดสินใจ ประชุมแต่ละครั้งจะมีวิธีการให้ความกระจ่างชี้แจงทุกอย่างทำไปเพื่อส่วนรวม ตัดสินใจเพื่อส่วนรวมสมาชิกพึงพอใจร่วมกัน เผยแพร่ความรู้ข่าวสาร ให้สมาชิกมีคุณธรรม ความรู้ในการทำงาน ร่วมกันดำเนินงาน ประสานงาน การตรวจสอบให้สิทธิกับคณะกรรมการเข้ามาตรวจสอบตรงนี้ ถ้ามีเวลาก็จะมานั่งคุยกัน ความเสมอภาคในการช่วยเหลือ ช่วยทุกคนไม่แยกชั้นวรรณะช่วยเหลือเท่าที่พอช่วยได้ ความพอเพียงรู้จำนวนเงินในการจัดสรรไม่ตั้งงบสูงเกินไป มีความรวดเร็วในการทำงาน ไม่ชักช้า..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2555)

นายจะเร ทองเซย กล่าวว่า "...ทำตามระบบแบบแผน เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เขาจะแชร์กันตามทีละคน เป็นที่พอใจเพราะปฏิบัติตามกฎระเบียบอยู่แล้ว ประสานดำเนินงานตามแบบแผน กระจายข่าว เอกสารไปแจก ตรวจสอบหรือเช็คความถูกต้อง ตอนหลังยังมีปัญหาเรื่องเวลาไม่ตรงกัน มีความเสมอภาคเป็นที่พอใจ สถิติการจัดสรรอย่างพอเพียง มีความสะดวกและรวดเร็วในการทำงาน..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2555)

นางสาวนิรมล ศรีพิณิจตระกูล กล่าวว่า "...ดำเนินงานตามแบบแผนขั้นตอนของกองทุนฯ การเลือกตัดสินใจเองไม่ได้ต้องปรึกษาหรือกันก่อน มีการเผยแพร่ความรู้บ้างแต่ไม่มากเท่าไร การประสานงานก็ทำไม่ได้อย่างต่อเนื่องเพราะหน้าที่การงาน และเวลาที่ไม่ตรงกัน การตรวจสอบเรื่องบัญชีทำอยู่แล้วคนเดียว ของงานกองทุนฯ มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน การจัดสรรพอเพียงเพราะไม่ได้ตั้งเกณฑ์ไว้สูง ความรวดเร็วสามารถเบิกจ่ายได้เลย..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2555)

นายสมชาย ศรีพิณิจตระกูล กล่าวว่า "...ทำงานตามวัตถุประสงค์ แบบแผนของกองทุนฯ ถ้ามีเวลาว่างก็เข้าไปช่วยในการตัดสินใจ แสดงความคิดเห็น การเผยแพร่ความรู้ก็มีการจัดเวทีให้ความรู้ ไม่ได้ทำเรื่องการติดต่อประสานงาน แต่ก็เข้าไปทำ เข้าไปดูในการตรวจสอบ งานบัญชีของกองทุนฯ ก็มีความพอใจในการจ่ายสวัสดิการถ้ามอธรรมดาก็ต้องเป็นเงินน้อยอยู่แล้ว กองทุนก็จ่ายได้เท่านี้ ถ้าจ่ายมากกองทุนฯ ก็ล่ม ความรวดเร็ว ธรรมดาของกองทุนฯ ต้องมีเงินสำรองไว้ จะถือเงินตรงนี้ไว้ตลอด เวลาฉุกเฉินจะได้จ่ายเงินก่อนได้ถ้าเขามาเบิก..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2555)

สรุปผลการวิเคราะห์ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 5 คน ได้อธิบายถึงศักยภาพในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ พบว่า มีการดำเนินงานตามขั้นตอน ระเบียบแบบแผน และวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ การเลือกตัดสินใจในการดำเนินงานหรือกิจกรรมของกองทุนฯ ต้องมีการลงมติร่วมกันในที่ประชุมเพื่อชี้แจงถึงประโยชน์ ผลกระทบและร่วมรับผิดชอบร่วมกันระหว่างคณะกรรมการและผู้ที่เกี่ยวข้อง มี 1 คนกล่าวว่าถ้าการตัดสินใจที่จะดำเนินการหรือกิจกรรมใดๆ และไม่ทำให้เกิดความเสียหายแก่กองทุนฯ ก็สามารถดำเนินการทำได้เลยโดยไม่ต้องรอมติที่ประชุม เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ต่อกองทุนฯ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารมีการให้ความรู้โดยการบอกต่อ แนะนำ ทางกองทุนฯ ก็มีการประชาสัมพันธ์ จัดเวทีประชาคมเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจกับประชาชน การติดต่อประสานงานก็มีการดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องตามแบบแผนโครงการหรือกิจกรรมที่กำหนดไว้ แต่ไม่ค่อยเป็นที่น่าพอใจมีบางส่วนที่ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ แต่มี 1 คนที่ไม่ได้มีหน้าที่รับผิดชอบติดต่อ

ประสานงาน การติดตามตรวจสอบการทำงานจะมีบุคคลภายนอกเข้ามาตรวจสอบ เสนอแนะและให้คำแนะนำ ส่วนการติดตามตรวจสอบเรื่องบัญชีก็จะมีผู้ดูแลเรื่องนี้ทำหน้าที่ดูแลการเบิกจ่ายและความพึงพอใจที่มีต่อการให้บริการมีความเสมอภาคเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล มีความพอเพียงในการจ่ายสวัสดิการเพราะคำนึงถึงฐานะของเงิน และสมาชิกเป็นหลัก มีความสะดวกรวดเร็วในการเบิกจ่ายสวัสดิการ เพราะมีการสำรองเงินไว้กับคณะกรรมการตลอด

4) ผลการดำเนินงาน

4.1) ผลการดำเนินงานและการต่อยอดการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลบางระกำ

นางนุชจารี สว่างวรรณ กล่าวว่า "...ผลการดำเนินงานยังไม่เป็นที่น่าพอใจ เพราะคนทำงานของเรายังมีน้อย แรกๆ งานไม่เยอะสมาชิกไม่เท่าไร ยังไม่มีการทำรายงาน สรุปผลงาน ทำกิจกรรม พอคนน้อยก็ไปเร็วไม่ได้ การต่อยอดต้องปรับสวัสดิการ ให้ทุนคนพิการช่วยเหลือสังคม ในเรื่องของภัยพิบัติ เป็นการต่อยอดนอกเหนือจากงานที่เขากำหนดให้ ให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมช่วยเหลือกัน..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2555)

นายงาม แก้วสุวรรณ กล่าวว่า "...ยังไม่ดีเท่าไร เพราะคณะกรรมการยังไม่พร้อม บุคลากรยังไม่ครบ คนที่มาทำงานไม่พร้อมมาร่วมกันเป็นทีม การต่อยอดก็ต้องทำให้ดีขึ้น เพื่อพร้อมรับสมาชิก..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2555)

นายจเร ทองเขย กล่าวว่า "...ยังไม่น่าพอใจ เพราะว่ากองทุนฯ ทำด้วยใจ เอกสารบางครั้งยังไม่เป็นระเบียบ ไม่เป็นปัจจุบันที่เก็บเอกสารยังไม่พร้อม แขนงนำเข้มแข็งผลักดันเต็มที่เพื่อให้ทางภาครัฐได้เข้ามาสนับสนุน ซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงแต่ดูเหมือนเราจะทำกันเอง การต่อยอดคือเงินถึงกองทุนฯ ยังสามารถให้สมาชิกกู้ยืมได้ ให้เรารู้จักออมไม่ใช่ให้เงินเรามาโดยตรง แต่ให้เรารู้จักออมก่อน เหมือนมีกำไรขึ้นมา กลับมาตอบตัวเราและสังคม..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2555)

นางสาวนิรมล ศรีพิณีจตระกูล กล่าวว่า "...การดำเนินงานยังไม่ดีเท่าไร เพราะงานยังไม่เรียบร้อยเต็มที่ สำเร็จ และเป็นปัจจุบัน ต้องมีการจัดเอกสารให้ คนที่มาก็เรียบร้อย คนที่ไม่มาก็ค้างไป ค้างมาไม่เสร็จสักที มีการต่อยอด มีสมาชิกเพิ่มขึ้นก็มีเงินช่วยเหลือมากขึ้น..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2555)

นายสมชาย ศรีพิณีจตระกูล กล่าวว่า "...การดำเนินงานยังไม่น่าพอใจ เพราะคนทำงานที่แน่นอนก็ไม่มี งานก็เดินต่อลำบาก สมาชิกก็ไม่ได้เพิ่มตลอด ตามความเป็นจริงแล้วสมาชิกต้องเพิ่มตลอด ต้องมีรายรับเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ไม่ได้หยุดหรือค้างคาไว้ อาจเป็นเพราะว่าไม่มีคนดูแลที่แน่นอน

และไม่มีเวลาทำงานที่แน่นอน การทำงานของกองทุนฯ ก็จะมีกิจกรรมหรือโครงการในการต่อยอดกิจกรรมเกี่ยวกับวัฒนธรรม การลอยกระทง เป็นต้น..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2555)

สรุปผลการวิเคราะห์ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 5 คน ได้อธิบายถึงผลการดำเนินงานและการต่อยอดการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ พบว่า ผลการดำเนินงานยังไม่เป็นที่น่าพอใจ เพราะปัญหาเรื่องคนที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ คณะกรรมการยังไม่พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างเต็มที่ อาจเป็นเพราะด้วยภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ และเวลาที่ไม่ตรงกัน จึงทำให้ไม่มีคนเข้ามาปฏิบัติงานที่แน่นอน และเวลาการทำงานก็ไม่ชัดเจน ต้องอาศัยความมีจิตอาสาและการเป็นอาสาสมัครที่เสียสละในการเข้ามารับผิดชอบต่อหน้าที่ตรงนี้ ปัญหาในเรื่องของเอกสารที่ยังไม่เรียบร้อยและเป็นปัจจุบัน การต่อยอดการดำเนินงานมีการช่วยเหลือสังคม อาทิ เช่น ผู้พิการ คนยากจน และผู้ที่ประสบภัยพิบัติ เป็นต้น

2.4.2 ผลกระทบจากการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ

นางนุชจรี สว่างวรรณ กล่าวว่า "...ผลกระทบทางเศรษฐกิจไม่มี เพราะเราไม่ได้ไปเบียดบังจากตรงไหน เงินที่เกิดจากกองทุนฯ ไม่เกินความสามารถที่จะจ่าย มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมในสังคม สนับสนุนการส่งเสริมวัฒนธรรมในการเข้าร่วมกิจกรรม..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2555)

นายงาม แก้วสุวรรณ กล่าวว่า "...เศรษฐกิจไม่ค่อยดี งบประมาณจะน้อย บางครอบครัวพอถึง 10 วัน เดือนหนึ่ง ไม่พอใช้ แม้ 1 บาทก็มีปัญหา มีส่วนช่วยเหลือสังคม มีการส่งเสริมเรื่องความพอเพียงเป็นบรรทัดฐานให้เผยแพร่ให้คนอื่นทำตาม..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2555)

นายจเร ทองเชย กล่าวว่า "...ด้านเศรษฐกิจก็ไม่มีปัญหา เพราะเงินไม่มาก วันละบาทกองทุนฯ ยังส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ทำกิจกรรมร่วมกันกับท้องถิ่น ช่วยเหลือสังคมเมื่อเกิดปัญหาอุทกภัย เป็นต้น..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2555)

นางสาวนิรมล ศรีพิณิศจระกุล กล่าวว่า "...ด้านเศรษฐกิจมีแค่ว่าต้องส่งเป็นรายปีครั้งเดียวในการทำงานร่วมกันทำให้รู้จักคนมากขึ้น รู้จักการปรับตัว รู้จักเก็บออมช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่นกิจกรรมต่างๆ..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2555)

นายสมหมาย (นามสมมติ) กล่าวว่า "...ด้านเศรษฐกิจก็ไม่มีปัญหาอะไรเพราะไม่ใช่เงินมาก แม้จะส่งเป็นรายปี กองทุนฯ ก็มีกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น ในการทำงานก็ให้รู้จักเสียสละ เห็นประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม เห็นคุณค่าของเงิน 1 บาท..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2555)

สรุปผลการวิเคราะห์ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 5 คน ได้อธิบายถึงผลกระทบจากการดำเนินงานของ กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ พบว่า ไม่มีผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจแต่อย่างใด นอกจากการจ่ายสวัสดิการจะจ่ายเป็นรายปี รายสองปี ก็จะเป็นเงินจำนวนที่เพิ่มมากขึ้น ด้านสังคม มีส่วนช่วยลดสังคมเมื่อเกิดปัญหาภัยพิบัติสามารถประชุมเพื่อขออนุมัติเบิกจ่ายเงินมาช่วยเหลือ ในรูปแบบต่างๆ เป็นต้น ในส่วนของการส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม ต่างๆ ในท้องถิ่น เช่น ประเพณีวันลอยกระทง เป็นต้น

4.2.3 ปัญหา/อุปสรรค การแก้ไขปรับปรุง และข้อเสนอแนะของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ

1) ปัญหา และอุปสรรค

นางนุชจารี สว่างวรรณ กล่าวว่า "...คณะกรรมการคนทำงานมีน้อย การขยายสมาชิกจึง ค่อยเป็น ค่อยไป หน่วยงานที่จะเข้ามามีส่วนร่วมยังไม่มีความรู้ความเข้าใจว่าทำไมต้องมาฝากและ ออมแบบนี้..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2555)

นายงาม แก้วสุวรรณ กล่าวว่า "...คณะกรรมการจัดตั้งขึ้นมาแต่ยังไม่เป็นรูปธรรม มีปัญหา ในการที่ไม่มีเจ้าหน้าที่มานั่งทำงานประจำ ติดขัดเรื่องคณะกรรมการมาทำงานแต่สมาชิกไม่มาส่ง เงิน ต้องทำมาหากินตัวเองไม่สามารถเข้ามาทำงานตรงนี้ได้ ในด้านการบริหารจัดการระบบการเงิน ไม่ค่อยมีใครทำ คณะกรรมการไม่มีค่าตอบแทนให้ทำให้เขาไม่มาทำงานตรงนี้ ไม่มีแรงจูงใจให้เขา มาทำตรงนี้ งบประมาณในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์จะติดขัดถ้าเราเอามาซื้อโดยไม่มีการจัดสรรงบให้ พอเพียงในการจ่ายสวัสดิการ..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2555)

นายจะเร ทองเขย กล่าวว่า "...ไม่มีเงินที่จะไปจ้างคนมาทำงาน เพราะเขาไม่ค่อยว่างเรา ต้องอาศัยช่วยเหลือกันไป งานเอกสารไม่มีผู้ช่วย ต้องหาเวลาว่างงาน ทุกคนทำด้วยใจด้วยความ เสียสละ เงินในการจัดซื้ออุปกรณ์ไม่พอเพียง ต้องหาเจียดงบมาจากปันผลในการทำกิจกรรม การ เป็นสมาชิกก็มีแค่ค่าแลกเข้า ค่าเอกสารนิดหน่อย..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2555)

นางสาวนิรมล ศรีพิณิจตระกูล กล่าวว่า "...คณะกรรมการไม่ค่อยเข้ามาร่วมกันรับผิดชอบ การทำงาน ไม่ให้ความร่วมมือ สมาชิกส่งเงินไม่ครบ บางคนก็ยังไม่เข้าใจ โครงสร้างของกองทุนฯ ตำแหน่งที่รับผิดชอบ มีชื่อแต่ไม่มีคนมาทำวนกันไปมา จะรับสมัครเพิ่มก็ไม่ได้เพราะเอกสารยังไม่ เรียบร้อย และต้องคัดแยกคนของเทศบาล ของตำบล ด้านการทำงานก็มีแต่คนเดิมๆ ไม่ค่อยมีคน ทำ ความรู้ความเข้าใจก็ยังไม่เข้าใจในหน้าที่ตัวเอง หน่วยงานท้องถิ่นไม่ค่อยให้ความสนใจ ไม่ให้ ความร่วมมือ ปลดปล่อยให้ชุมชนทำเอง ขอให้มาประชุมก็มาแบบเดี๋ยวก็กลับเข้าเลยไม่เข้าใจกองทุนฯ นี้ว่าเป็นอย่างไร..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2555)

นายสมชาย ศรีพิณจตระกูล กล่าวว่า "...หน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ให้ความร่วมมือ สมาชิก และกรรมการยังไม่เข้าใจหน้าที่ของตัวเองมันก็ทำไม่ได้และไม่มีการเปลี่ยนแปลงการทำงานได้ ถ้าไม่เห็นถึงความสำคัญของกองทุนฯ เขาก็ไม่ยอมมาทำเพราะตัวเงินในการจ่ายสวัสดิการมันน้อย อยู่..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2555)

สรุปผลการวิเคราะห์ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 5 คน ได้อธิบายถึงปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงานของกองทุนฯ พบว่า คนทำงานมีไม่เพียงพอ และไม่ร่วมกันรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง คนทำงานที่แน่นอนและเป็นเวลาที่ชัดเจนยังขาดจึงทำให้เป็นอุปสรรคในการขับเคลื่อนงานของกองทุนฯ ขาดงบประมาณในการจ้างบุคคลเข้ามาทำหน้าที่ตรงนี้ งบประมาณในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ยังไม่เพียงพอ หน่วยงานท้องถิ่นไม่สนับสนุนและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานกับกองทุนฯ

2) การแก้ไขปรับปรุง

นางนุชจารี สว่างวรรณ กล่าวว่า "...คณะกรรมการต้องมานั่งคุยกันและปรับปรุงเปลี่ยนหน้าที่ทำงาน และมีคนมาทำงานเป็นหลักให้เรา เรื่องความรู้ความเข้าใจต้องมีการอบรมและพัฒนาให้ดีขึ้น..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2555)

นายงาม แก้วสุวรรณ กล่าวว่า "...หาเวลาประชุมเพื่อให้บทบาทคณะกรรมการจะได้สลายขึ้น และทำการเก็บเงินสวัสดิการเป็น 1 ปี พร้อมทำตามระเบียบ วัสดุอุปกรณ์ยังไม่จัดทำเพราะกลัวจะไปที่อื่นมากกว่างบในการจัดสวัสดิการ ความรู้เรื่องการออมวันละบาทถ้าคนไม่เข้าใจก็เป็นการยาก ต้องมีการประชาสัมพันธ์ที่ทำให้เขาเข้าใจ พร้อมช่วยเหลือและอยู่ด้วยกันได้ ถ้าเราเข้าใจซึ่งกันและกันจะได้อยู่ด้วยกันได้..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2555)

นายจะเร ทองเชย กล่าวว่า "...ถ้ากองทุนฯ โดนว่านี่น่าจะไม่มีปัญหาในการหางบมาจ้างคน คุยกันในกลุ่มหาช่องว่าง หางบในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2555)

นางสาวนิรมล ศรีพิณจตระกูล กล่าวว่า "...ต้องการคนทำงานมาช่วยกันสรุปของแต่ละเดือนๆ ละ 1 ครั้งก็ได้ ไม่ต้องมาประจำก็ได้ คณะกรรมการจะได้มาครั้งเดียวและจะไม่มาเสียเวลา เขาหลายวันด้วย จัดเวทีให้ความรู้กับสมาชิกมากขึ้น สร้างความเข้าใจและอธิบายให้เขารู้ว่ามีความเป็นมาอย่างไร มีการถามสมาชิกก่อนถ้าขาดส่งว่าจะป็นสมาชิกต่อหรือลาออก..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2555)

นายสมชาย ศรีพิณจตระกูล กล่าวว่า "...ทุกคนมีความสำนึกในบทบาทหน้าที่ของตัวเอง เข้ามาช่วยกันทำงานมากขึ้น เมื่อสมาชิกมีเพิ่มขึ้นพอเวลาตัวเงินมากปั๊บ เขาก็อยากจะมาดูแลตัวเอง เพราะว่าต้องบริหารสิทธิของเขาเอง เงินของเขาเป็นอย่างไร คนนั้น คนนี้ทำอะไร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เข้ามาช่วยรับผิดชอบตรงนี้..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2555)

สรุปผลการวิเคราะห์ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 5 คน ได้อธิบายถึงการแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงานของ กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ พบว่า ต้องปรับเปลี่ยนระบบการทำงาน กำหนดระบบการ เก็บเงินสวัสดิการให้เป็นราย 1 ปี ที่ชัดเจน และมีการประชุมร่วมกันเพื่อรายงานสรุปผลการ ดำเนินงานของกองทุนฯ เป็นรายปีเพื่อแจ้งยอดการเบิกจ่ายให้เป็นที่ชัดเจน จัดประชุม อบรม สมาชิกให้มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานของกองทุนฯ เพื่อให้เกิดสำนึกมีส่วนร่วม รับผิดชอบและพัฒนากองทุนฯ ให้เข้มแข็ง ยั่งยืนร่วมกันต่อไป

3) ข้อเสนอแนะ

นางนุชจारी สว่างวรรณ กล่าวว่า "...ให้หน่วยงานท้องถิ่นเข้ามาช่วยเหลือ และให้มองว่า ชุมชนลุกขึ้นมาทำ หน่วยงานต้องเข้ามาสนับสนุนไม่ใช่คิดว่าชุมชนลุกขึ้นมาทำแข่งกับหน่วยงาน ท้องถิ่น เมื่อชุมชนทำงานแล้วท้องถิ่นเข้ามาช่วยก็จะเกิดความเข้มแข็ง ถ้าทีมงานเข้มแข็งและ ทำงานทุกคนโดยที่ไม่รอใครจะเป็นเรื่องที่ดีมาก..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2555)

นายงาม แก้วสุวรรณ กล่าวว่า "...ให้จัดเป็นเก็บรายปี เทศบาลและเทศบาลตำบลยังไม่ เป็นรูปธรรม ให้มองชุมชนเป็นหลัก หน่วยงานท้องถิ่นให้เข้ามามีส่วนร่วม คนในการทำงานก็อยาก ให้มีมากขึ้น ถึงแม้คนน้อยแต่พร้อมด้วยความสามารถ..." (ผู้ให้สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2555)

นายจะเร ทองเชย กล่าวว่า "...มีการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น อยากให้หน่วยงานรัฐเข้ามา มีบทบาทกับภาคประชาชนให้มาสนับสนุน มีความรู้ในการจัดสรรงบประมาณช่วยเหลือเป็นเงิน สมทบ เป็น 3 ขา คือ ประชาชนออก 1 ส่วน ภาครัฐสมทบ 1 ส่วน ท้องถิ่นมา 1 ส่วน..." (ผู้ให้ สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2555)

นางสาวนิรมล ศรีพิณิจตระกูล กล่าวว่า "...อยากให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม และทำ ความเข้าใจกับกองทุนฯ ว่ามันมีประโยชน์อย่างไร ทำแล้วตัวเองจะได้ประโยชน์อะไรบ้าง เพื่อให้ ตระหนักถึงความสำคัญของการออม และอยากให้หน่วยงานท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม..." (ผู้ให้ สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2555)

นายสมชาย ศรีพิณิจตระกูล กล่าวว่า "...ต้องให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องไปดูตัวเองก่อนว่าเขา จะทำอะไรให้กับกองทุนฯ ได้บ้าง ไม่ใช่มาถามว่ากองทุนฯ อยากได้อะไร ต้องถามตัวเองก่อนว่าทำ อะไรให้กองทุนฯ ได้ แล้วค่อยเอามาให้กองทุนฯ อีกที ทุกที่มีไม่เหมือนกัน ต้องถามว่าให้เขาได้ให้ไป แล้วกองทุนฯ ที่อื่นอยากได้อะไรอย่างหนึ่ง ถ้าทำในแบบที่ทำเป็นไปให้เขาก็ไม่ได้ มันไม่ใช่..." (ผู้ให้ สัมภาษณ์, 12 มกราคม 2555)

สรุปผลการวิเคราะห์ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 5 คน ได้อธิบายถึงข้อเสนอแนะในการดำเนินงานของ กองทุนฯ พบว่า ต้องการให้ปรับเปลี่ยนระบบการจัดเก็บเงินเป็นราย 1 ปี ต้องการให้หน่วยงานที่ เกี่ยวข้องเข้ามาดูและร่วมประชาสัมพันธ์กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำให้เป็นที่รู้จักและ

เข้าใจของประชาชน สิ่งที่สำคัญที่สุดคือหน่วยงานท้องถิ่นต้องเข้ามาดูแล สนับสนุนกองทุนฯ เข้ามาทำความเข้าใจร่วมกับชุมชนไม่ใช่ปล่อยให้ชุมชนจัดตั้งและดำเนินงานกันเองต้องร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานของท้องถิ่นและชุมชน



บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการบริหารจัดการ และแนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อความมั่นคงของสวัสดิการชุมชน และศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของการการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ นำไปสู่แนวทางในการบูรณาการส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนในระดับตำบล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ คณะกรรมการกองทุน สมาชิกกองทุน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำโดยตรง ได้แก่ ประธานกองทุนฯ รองประธานกองทุนฯ เลขากองทุนฯ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ซึ่งแบบสัมภาษณ์ดังกล่าวได้ทำการศึกษาวิจัยแบบพรรณนา เน้นการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็นจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ประกอบไปด้วยสมาชิกและคณะกรรมการของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำจำนวน 8 คน เป็นเพศหญิง 5 คน เพศชาย 3 คน และจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ประกอบไปด้วย ประธาน รองประธาน เลขากองทุน และคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ จำนวน 5 คน เป็นเพศชาย 3 คน เพศหญิง 2 คน อาชีพค้าขาย 2 คน รับจ้าง 1 คน ช่างซ่อม 1 คน และธุรกิจส่วนตัว 1 คน ระดับการศึกษาจบปริญญาตรี 3 คน จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 อย่างละ 1 คน

อำเภอบางระกำเป็นอำเภออยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ของจังหวัดพิษณุโลก มีพื้นที่ประมาณ 936.040 ตารางกิโลเมตร สภาพชุมชนจะอาศัยอยู่ตามริมน้ำ ติดลำน้ำยมและย้ายมาตั้งรกรากบนฝั่งริมแม่น้ำทั้งสองด้าน สภาพภูมิประเทศ มีพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มน้ำท่วมถึง ลักษณะพื้นที่ตอนบนมีความลาดเอียงจากทิศเหนือลงมาจากทิศใต้ บริเวณตอนกลางตำบลเป็นแอ่ง มีแม่น้ำยมไหลผ่านระหว่างกลางตำบลราษฎรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม รองลงมา

คือ อาชีพรับจ้างและค้าขาย คุณภาพของดินเสื่อมคุณภาพ เมื่อถึงฤดูฝนจะมีน้ำไหลป่าท่วมไร่นา เกษตรกร แต่เมื่อถึงฤดูแล้งจะขาดแคลนน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภคบริโภค และการเกษตร และมีแหล่งน้ำตามธรรมชาติขนาดใหญ่จำนวน 4 แห่ง คือ แม่น้ำยม บึงตะเครง บึงชี้แร้ง และบึงระมาน ตำบลบางระกำเป็น 1 ใน 11 ตำบล ของอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2 หน่วยงาน คือ องค์การบริหารส่วนตำบลบางระกำ ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของที่ว่าการอำเภอบางระกำ อยู่ห่างอำเภอ 3 กิโลเมตร เทศบาลตำบลบางระกำตั้งอยู่ทางทิศใต้ของที่ว่าการอำเภอบางระกำ อยู่ห่างอำเภอ 0.5 กิโลเมตร

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำเริ่มแรกเป็นเพียงกลุ่มที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อขับเคลื่อนงานด้านผู้สูงอายุ คนพิการ โครงการบ้านมั่นคง และอาสาสมัครทั่วไปของตำบลบางระกำ ต่อมาเมื่อนโยบายจากทางจังหวัดพิษณุโลกให้จัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน 1 กองทุน ต่อ 1 ตำบล โดยได้ทำการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำเมื่อวันที่ 7 เมษายน พ.ศ.2550 โดยการริเริ่มของ นางนุชจารี สว่างวรรณ และได้รับการส่งเสริมความรู้เรื่องกองทุนสวัสดิการจาก อาจารย์ วิษณุ ใจสะอาด ประธานกลุ่มกองทุนวันละบาทของตำบลนครไทย ในช่วงแรกมีสมาชิกเพียง 20 คน ทางกลุ่มจึงได้มีการให้ความรู้เกี่ยวกับสมาชิกในชุมชนอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลให้กลุ่มมีสมาชิกเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งปัจจุบันมีสมาชิกรวมทั้งหมด 193 คน ตลอดระยะเวลาที่ได้ดำเนินการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนมาทางคณะกรรมการได้มีการรณรงค์ให้ประชาชนในเขตพื้นที่ ตำบลบางระกำ และตำบลข้างเคียงในเขตอำเภอบางระกำได้เข้าใจถึงเรื่องกองทุนสวัสดิการระดับตำบลขึ้น เพื่อให้ประชากรในพื้นที่อำเภอบางระกำได้เข้าถึงสิทธิ์ของสวัสดิการอย่างทั่วถึงทุกคน

5.1.2 ลักษณะการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ

1) บริบทชุมชน

1.1) การดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนสหภาพครอบครัวและชุมชน

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำมีลักษณะการดำเนินงานที่เด่นๆ ของกองทุนฯ คือ การที่มีแกนนำหลักที่เข้มแข็ง สามารถดำเนินงานของกองทุนฯ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ไม่ว่าจะเป็นการให้ความรู้แก่สมาชิก การเชื่อมโยงประสานงานระหว่างกองทุนตำบลอื่นๆ งบประมาณมีเพียงพอต่อการจัดสวัสดิการ ให้สิทธิคนตำบลอื่นเข้ามาเป็นสมาชิก และที่สำคัญคือมีการผลักดันและให้โอกาสแก่ผู้พิการได้เข้ามามีส่วนร่วมดำเนินงานเป็นคณะกรรมการของกองทุนฯ ด้วยในสวนการดำเนินงานก่อให้เกิดประโยชน์กับสังคม ชุมชน และเศรษฐกิจ โดยเฉพาะในส่วนของความช่วยเหลือมีโอกาสได้ช่วยเหลือสังคม เช่น การช่วยเหลือผู้ประสบภัยน้ำท่วม โดยการประชุมร่วมกันเพื่อขออนุมัติเบิกจ่ายงบประมาณส่วนหนึ่งของกองทุนฯ เพื่อนำไปซื้อน้ำแจกจ่ายแก่ผู้ประสบภัย

นอกจากนี้ยังได้ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในชุมชนที่ไม่ใช่สมาชิก และยังได้ร่วมกิจกรรมด้านประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา กิจกรรมด้านกีฬาและนันทนาการ กิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติและกิจกรรมสาธารณประโยชน์อื่นๆ เป็นต้น

งบประมาณในการดำเนินการจ่ายสวัสดิการนั้นมีการบริหารจัดการเองภายในกองทุนฯ ซึ่งเป็นเงินออมของสมาชิกและงบประมาณส่วนหนึ่งได้มาจากทางภาครัฐสมทบให้ และกองทุนฯ จะพิจารณาที่ฐานของสมาชิกเป็นหลัก ถ้าไม่สามารถขับเคลื่อนได้อีกก็จะชะลอการเพิ่มสมาชิกเอาไว้ก่อน และมีมาตรการในการจ่าย บริหารเป็นขั้นบันไดตามฐานเงินของกองทุนฯ สมาชิกมีความมั่นใจมากขึ้นเมื่อมาเข้าร่วมกับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ คือ เวลาเจ็บป่วยไม่ต้องกลัวว่าจะไม่มีเงิน เงินส่วนที่กองทุนให้ไปก็เป็นส่วนของการเดินทางไปหาหมอ ซึ่งสามารถนำใบเสร็จมาเบิกกับกองทุนได้ มีความมั่นใจมากขึ้น และการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชน สภาพครอบครัวและชุมชน พบว่า สภาพครอบครัวไม่มีการเปลี่ยนแปลงอะไร สภาพชุมชนมีการตื่นตัวมากขึ้น เริ่มมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชนมากขึ้น การดำเนินงานของกองทุนฯ ก็เริ่มจากการรวมตัวกันของชุมชนในรูปแบบของกลุ่ม อาทิ เช่น โครงการบ้านมั่นคง กลุ่มคนพิการ กลุ่มผู้สูงอายุ เป็นต้น และพัฒนาเรื่อยมาจนกลายเป็นกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ พอหลังจากเข้ามาดำเนินงานร่วมกับกองทุนฯ พบว่า ได้รับสวัสดิการจากการเข้ามาเป็นสมาชิกของกองทุนฯ สามารถเบิกจ่ายได้เมื่อเจ็บป่วย

1.2) บทบาทของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกองทุนสวัสดิการชุมชนในการดำเนินงาน

บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ มีหน้าที่เข้าร่วมประชุม เพื่อนำนโยบาย โครงการ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับกองทุนฯ มาเสนอเข้าที่ประชุมให้ได้รับทราบ ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างคณะกรรมการและสมาชิก ส่วนบทบาทหน้าที่ของสมาชิกมีหน้าที่ต้องส่งเงินให้ตรงตามเวลาที่กำหนด มีสิทธิรับสวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆ ตามกฎระเบียบ และข้อบังคับของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ ปัญหาในการดำเนินงาน ยังขาดคนที่มีความรับผิดชอบ ไม่ให้ความร่วมมือและไม่เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกองทุนฯ สมาชิกมาส่งเงินและคณะกรรมการมาทำหน้าที่ไม่สม่ำเสมอ นอกจากนี้ยังมีปัญหาเรื่องคนที่มีความรู้ ความเข้าใจหรือเห็นถึงความสำคัญของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำนั้นยังมีไม่เพียงพอ และคณะกรรมการยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ มาปฏิบัติหน้าที่ไม่สม่ำเสมอ และด้วยภาระความรับผิดชอบของคณะกรรมการทำให้เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการต้องให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีความรู้ความ

เข้าใจเกี่ยวกับกองทุนฯ ส่วนสมาชิก พบว่า บกพร่องต่อหน้าที่มาส่งเงินไม่ตรงเวลา เป็นเพราะภาระหน้าที่และเวลาที่ไม่ตรงกัน

1.3) ผลการดำเนินงานและการต่อยอดการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลบางระกำ

ผลการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำที่เห็นได้เด่นชัด คือ กองทุนมีแกนนำหลักที่ทำการขับเคลื่อนงานกองทุนฯ ได้เป็นอย่างดี และเข้มแข็ง เปิดโอกาสให้กับคนพิการได้เข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนงานของกองทุนฯ ช่วยเหลือและสร้างโอกาสให้กับคนที่ด้อยโอกาสในสังคม นอกจากนี้กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำยังได้รับการแต่งตั้งให้เป็นองค์กรชุมชนที่มีบทบาทสำคัญในการหนุนเสริมการพัฒนาความเข้มแข็งขององค์กรชุมชนในท้องถิ่น และด้วยผลการดำเนินงานยังได้สร้างความสามัคคีรักใคร่ปรองดอง ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ประชาชนให้ความเชื่อถือการบริการกองทุนฯ ของคณะกรรมการ มีการประสานงานกับเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลข้างเคียง และได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ได้แก่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) ศูนย์พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด เป็นต้น ส่วนจุดอ่อนของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ คณะกรรมการของกองทุนฯ ยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง มาปฏิบัติงานไม่สม่ำเสมอ ขาดบุคลากรในการดำเนินงานหลักจัดเก็บเอกสารให้เป็นระบบ และงานอื่นๆ ของกองทุนฯ คณะกรรมการหมู่บ้านยังไม่เข้าใจและไม่ให้ความร่วมมือกับกองทุนฯ สมาชิกส่งเงินไม่ตรงตามเวลาที่กำหนด ประชาชนในตำบลยังสมัครเป็นสมาชิกน้อย เพราะกลัวไม่ยั่งยืนระบบการเก็บและจ่ายสวัสดิการยังไม่ดีพอ จึงทำให้ต้องชะลอการเพิ่มจำนวนสมาชิกของกองทุนฯ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในชุมชนยังให้ความร่วมมือไม่ดีพอ ขาดการประชาสัมพันธ์จากหน่วยงานท้องถิ่น และการรวมกลุ่มกันในรูปของโครงการบ้านมั่นคง และผู้ที่รับผิดชอบก็ได้ดำเนินงานเกี่ยวกับกลุ่มผู้พิการและกลุ่มผู้สูงอายุไปพร้อมกันจึงมีการเชื่อมโยงประสานกันให้เข้ามาร่วมกันจัดตั้งเป็นกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ หลังจากนั้นก็ได้ดำเนินการเรื่อยมาจนมีสมาชิกเพิ่มขึ้น ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากทางภาครัฐ และผลการดำเนินงานยังไม่เป็นที่น่าพอใจ เพราะปัญหาเรื่องคนที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ คณะกรรมการยังไม่พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างเต็มที่ อาจเป็นเพราะด้วยภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ และเวลาที่ไม่ตรงกัน จึงทำให้ไม่มีคนเข้ามาปฏิบัติงานที่แน่นอน และเวลาการทำงานก็ไม่ชัดเจน ต้องอาศัยความมีจิตอาสาและการเป็นอาสาสมัครที่เสียสละในการเข้ามารับผิดชอบหน้าที่ตรงนี้ ปัญหาในเรื่องของเอกสารที่ยังไม่เรียบร้อยและเป็นปัจจุบัน การต่อยอดการดำเนินงานมีการช่วยเหลือสังคม อาทิ เช่น ผู้พิการ คนยากจน และผู้ที่ประสบภัยพิบัติ เป็นต้น

2) การพัฒนาของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ

2.1) ปัจจัยที่นำไปสู่ความเข้มแข็ง มั่นคง และยั่งยืนของกองทุนฯ และการช่วยเหลือเกื้อกูลกันภายในชุมชน กับการรวมกลุ่มในปัจจุบัน

ปัจจัยที่นำไปสู่ความเข้มแข็ง มั่นคงและยั่งยืนของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ คือ ในด้านบุคลากรต้องมีการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในตำแหน่งคณะกรรมการของกองทุนฯ ซึ่งต้องมีคุณสมบัติ คือ มีความรับผิดชอบ วางตัวเป็นกลางไม่ลำเอียง เป็นต้องงบประมาณในการจัดสรรสวัสดิการของกองทุนต้องให้เพียงพอ และพอประมาณในการจ่ายสวัสดิการแก่สมาชิก ไม่ใช่งบประมาณมีน้อยแต่จ่ายสวัสดิการให้กับสมาชิกมากเกินไป จะทำให้เกิดความไม่สมดุลและจะทำให้กองทุนฯ ไม่ยั่งยืน วัสดุและอุปกรณ์มีการจัดสรรอย่างพอเพียงและคุ้มค่า ใช้สอยให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นกระดาษ แฟ้ม เอกสาร และอุปกรณ์สำนักงานอื่นๆ เป็นต้น การจัดการของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำต้องเป็นไปตามกฎ ระเบียบของกองทุนฯ ในการจัดสรร เพื่อการพึ่งตนเองและช่วยเหลือเกื้อกูลกันของสมาชิกตามหลักการสำคัญของสวัสดิการชุมชนที่ว่า "ให้อย่างมีคุณค่า รับอย่างมีศักดิ์ศรี" และภายในชุมชนมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน นอกเหนือจากผู้ที่มิสิทธิได้รับสวัสดิการ เช่น คนจน คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม เป็นต้น และมีการจัดประชุมช่วยเหลือผู้เดือดร้อน ซึ่งรวมไปถึงผู้ที่ประสบปัญหาอุทกภัยที่เป็นเหตุฉุกเฉิน จะมีการจัดประชุมเพื่อขออนุมัติงบประมาณไปช่วยเหลือในรูปแบบต่างๆ เป็นต้น ส่วนการรวมกลุ่มในยังไม่เข้มแข็ง และเป็นทีที่พอใจมากนัก เพราะยังขาดคนทำหน้าที่ปฏิบัติงาน ทำหน้าที่ประสานงาน จัดทำแผน โครงการ ฯลฯ ซึ่งคณะกรรมการที่ตั้งไว้ยังปฏิบัติงานได้ไม่เป็นรูปธรรมมีคนทำงานหลักๆ อยู่ไม่กี่คน นอกจากนี้สมาชิกยังบ่นพร้อมต่อหน้าที่ ส่งเงินไม่ตรงเวลาทำให้เสียระบบในการจัดเก็บเงินสวัสดิการ เมื่อระบบการจัดเก็บเงินสวัสดิการไปพร้อมก็ทำให้เกิดการชะงักงันในการขับเคลื่อนงานและขยายกลุ่มกองทุนฯ ให้เติบโตขึ้น ซึ่งการรวมกลุ่มในปัจจุบันเข้มแข็ง ถ้าทางหน่วยงานท้องถิ่นเข้ามาร่วมสนับสนุน

3) ศักยภาพในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ

ศักยภาพในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ พบว่า

ด้านการวางแผน กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำสามารถดำเนินงานตามขั้นตอนระบบแบบแผน เพื่อดำเนินงานตามภารกิจให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพของวัตถุประสงค์ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดและคุ้มค่า

ด้านการเลือกตัดสินใจ ในการดำเนินงานหรือกิจกรรมของกองทุนฯ คณะกรรมการหรือผู้บริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนมีความสามารถในการเลือกตัดสินใจ โดยมีการลงมติร่วมกันในที่ประชุมเพื่อชี้แจงถึงประโยชน์ ผลกระทบและรับผิดชอบร่วมกันระหว่างคณะกรรมการและผู้ที่

เกี่ยวข้อง ถ้าการตัดสินใจใดไม่ทำให้เกิดความเสียหายแก่กองทุนฯ ในฐานะประธานกองทุนสวัสดิการชุมชนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสามารถดำเนินการได้โดยไม่ต้องรอมติที่ประชุม เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ต่อกองทุนฯ

ด้านการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารความรู้ให้กับประชาชนทราบมีการให้ความรู้โดยการบอกเล่าต่อกันไป กองทุนสวัสดิการชุมชนมีการประชาสัมพันธ์ จัดเวทีประชาคม เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจกับประชาชน

ด้านการติดต่อประสานงาน กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำมีความสามารถในการจัดระเบียบวิธีการทำงานเพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องตามแบบแผนงาน/โครงการหรือกิจกรรมที่กำหนดไว้ แต่ไม่ค่อยเป็นที่น่าพอใจนักเพราะมีบางส่วนที่ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกองทุนสวัสดิการชุมชน

ด้านการติดตามตรวจสอบ ควบคุมกำกับการทำงาน การทำงานจะมีบุคคลภายนอกเข้ามาตรวจสอบ เสนอแนะและให้คำแนะนำ ส่วนการติดตามตรวจสอบเรื่องบัญชีก็จะมีผู้ดูแลเรื่องนี้ทำหน้าที่ดูแลการเบิกจ่ายสวัสดิการแก่สมาชิก มีการควบคุมการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าบรรลุวัตถุประสงค์ และตรวจสอบความถูกต้องตามวิธีการดำเนินงานและผลสำเร็จของกองทุนฯ

ด้านการสร้างความพึงพอใจ ในการให้บริการแก่ประชาชน ประกอบไปด้วย การให้บริการมีความเสมอภาคเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล มีความพอเพียงในการจ่ายสวัสดิการเพราะคำนึงถึงฐานะของสมาชิกเป็นหลัก มีความสะดวกรวดเร็วในการเบิกจ่ายสวัสดิการ เพราะได้มีการสำรองเงินเพื่อจ่ายสวัสดิการเมื่อเกิดฉุกเฉินไว้กับคณะกรรมการตลอดเวลา

5.1.3 ปัญหา/อุปสรรค การแก้ไขปรับปรุง และข้อเสนอแนะของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ

1) ปัญหา และอุปสรรค

คณะกรรมการที่แต่งตั้งขึ้นในทางปฏิบัติแล้ว เมื่อมีการดำเนินงานกิจกรรมของกองทุนฯ ยังขาดความรับผิดชอบไม่มาปฏิบัติหน้าที่หรือมาปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงเวลา ความไม่พร้อมของคณะกรรมการเพราะด้วยภาระหน้าที่หรือความรับผิดชอบอื่น จึงเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานของกองทุนฯ เมื่อเกิดกรณีฉุกเฉิน เนื่องจากกรรมการหลักๆ ต้องร่วมรับรู้ ส่วนสมาชิกของกองทุนฯ ก็ส่งเงินไม่สม่ำเสมอ เจ็บ ป่วย เข้าโรงพยาบาล ฯลฯ ไม่แจ้งและไม่รีบมาเบิกจ่ายสวัสดิการกับทางคณะกรรมการ สมาชิกไม่ให้ความร่วมมือกับกองทุนฯ และคณะกรรมการบกรบร่งต่อหน้าที่ ไม่รับรู้บทบาทของตนเอง ขาดความรับผิดชอบ ส่วนฐานสมาชิกกองทุนฯ ยังไม่ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน เพราะบางหมู่บ้านมีแค่หนึ่งหรือสองคน การบริหารจัดการยังไม่เป็นระบบ เพราะยังขาดเจ้าหน้าที่

ประสานงาน และติดต่อกับกองทุนฯ ที่ทำงานประจำในกองทุนฯ สมาชิกยังขาดความรับผิดชอบส่งเงินไม่ตรงตามเวลาที่กำหนด ขาดงบประมาณในส่วนของการจัดประชุมดำเนินงานหรือต้อนรับและการจัดกิจกรรมของกองทุนฯ เช่น การจัดประชุมกองทุนฯ ในแต่ละครั้งต้องมีค่าอาหารว่าง ค่าน้ำ ค่าอาหารกลางวัน ฯลฯ และเรื่องของความรู้ความเข้าใจ มีสมาชิกส่วนน้อยที่เข้าใจและให้ความสำคัญกับ กฎระเบียบ และข้อบังคับของกองทุนฯ ในทางปฏิบัติจึงมีสมาชิกส่วนน้อยที่มาให้ความร่วมมือ และแจ้งคณะกรรมการกองทุนฯ เพื่อสิทธิประโยชน์ของตนเอง และปัญหาเกิดจากระบบการทำงานคนที่เข้ามาดำเนินการขับเคลื่อนงานหลักๆ มีน้อย และ 4 คนกล่าวว่าปัญหาเกิดจากสมาชิกมาส่งเงินไม่ตรงเวลา เมื่อมีการนัดประชุมก็จะมาไม่พร้อมกันทำให้การขับเคลื่อนงานเป็นไปด้วยความล่าช้าและเกิดอุปสรรคต่างๆ ตามมา คนทำงานมีไม่เพียงพอ และไม่ร่วมกันรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง คนทำงานที่แน่นอนและเป็นเวลาที่ชัดเจนยังขาดจึงทำให้เป็นอุปสรรคในการขับเคลื่อนงานของกองทุนฯ ขาดงบประมาณในการจ้างบุคคลเข้ามาทำหน้าที่ตรงนี้งบประมาณในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ยังไม่เพียงพอ หน่วยงานท้องถิ่นไม่สนับสนุนและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานกับกองทุนฯ

2) การแก้ไขปรับปรุง

คณะกรรมการต้องมีสำนึก และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีจิตสาธารณะ สมาชิกรู้จักบทบาทและหน้าที่ของตนเองให้ความร่วมมือในการดำเนินงานของกองทุนฯ มีการปรับเปลี่ยนกองทุนแยกออกเป็น 2 กองทุน โดยใช้ฐานของสมาชิกเป็นหลัก เพื่อให้คณะกรรมการและคนในชุมชนได้ดูแลกันอย่างทั่วถึง เปลี่ยนระบบของการเก็บเงินใหม่ให้เป็นราย 1 ปี ให้หลักความสามัคคีและสม่ำเสมอ มีเจ้าหน้าที่มานั่งทำงานเป็นเวลาที่แน่นอนของกองทุนฯ เพื่อติดต่อประสานงานได้สะดวกขึ้น การจัดสรรงบประมาณในส่วนของการจัดหรือต้อนรับในกิจกรรมหรือการดำเนินงานของกองทุนฯ เช่น การจัดประชุมในแต่ละครั้งต้องมีค่าอาหารว่าง ค่าน้ำ ค่าอาหารกลางวัน ฯลฯ จัดสรรเงินสมทบให้กับสมาชิก และเงินส่วนที่ช่วยเหลือสังคม และจัดอบรม ทำเวทีประชาคมให้สมาชิกได้รับรู้ เข้าใจและเห็นความสำคัญของกองทุนสวัสดิการฯ ตระหนักและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของกองทุนฯ มีส่วนร่วมในการดูแลชุมชนให้เข้มแข็งต่อไป และควรเพิ่มคนเข้ามาปฏิบัติงานที่มีความรู้ความเข้าใจและมีสำนึกในบทบาทหน้าที่ของตนเอง สมาชิกที่มาส่งเงินก็จัดเก็บเป็นราย 1 ปี คณะกรรมการจะได้มีเวลามาทำงานที่แน่นอน ประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับสมาชิก เป็นต้น และต้องปรับเปลี่ยนระบบการทำงาน กำหนดระบบการเก็บเงินสวัสดิการให้เป็นราย 1 ปี ที่ชัดเจน และมีการประชุมร่วมกันเพื่อรายงานสรุปผลการดำเนินงานของกองทุนฯ เป็นรายปีเพื่อแจ้งยอดการเบิกจ่ายให้เป็นที่ชัดเจน จัดประชุม ออมรมสมาชิกให้มีความรู้

ความเข้าใจในการดำเนินงานของกองทุนฯ เพื่อให้เกิดสำนึกมีส่วนร่วมรับผิดชอบและพัฒนา
กองทุนฯ ให้เข้มแข็ง ยั่งยืนร่วมกันต่อไป

3) ข้อเสนอแนะ

ต้องการให้หน่วยงานท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูล ข่าวสารในการขับเคลื่อนกองทุนฯ
ร่วมสนับสนุนการดำเนินงาน และจัดบริการแก่ประชาชน ส่งเสริมให้ความรู้เรื่องกองทุนฯ กับชุมชน
ให้มากที่สุด หน่วยงานต้องเข้าใจและสามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของกองทุนฯ ให้เข้มแข็งขึ้น
เชื่อมโยงประสานงานกับกองทุนตำบลอื่นๆ ประชาสัมพันธ์และสรรหาคนรุ่นใหม่เข้ามาทำงานเพื่อ
ร่วมรับผิดชอบกับชุมชนของตนเอง ให้ตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของกองทุนฯ เพื่อให้เกิด
ความเข้มแข็ง มั่นคง และยั่งยืนต่อไป และต้องการให้ปรับเปลี่ยนระบบการจัดเก็บเงินเป็นราย 1 ปี
ต้องการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาดูและร่วมประชาสัมพันธ์กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบาง
ระกำให้เป็นที่รู้จักและเข้าใจของประชาชน สิ่งที่สำคัญที่สุดคือหน่วยงานท้องถิ่นต้องเข้ามาดูแล
สนับสนุนกองทุนฯ เข้ามาทำความเข้าใจร่วมกับชุมชนไม่ใช่ปล่อยให้ชุมชนจัดตั้งและดำเนินงาน
กันเองต้องร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานของท้องถิ่นและชุมชน

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน
ตำบลบางระกำ อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก ผู้วิจัยขอนำเสนออภิปรายผลการศึกษาตาม
วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนี้

5.2.1. การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ อำเภอบางระกำ
จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ในการบริหารจัดการกองทุนฯ ปัญหาด้านทรัพยากรเป็นปัญหาที่ต้องได้รับ
การแก้ไขโดยด่วน ทั้งในส่วนอัตรากำลังของสมาชิกและศักยภาพของบุคลากรที่เข้ามาทำหน้าที่ใน
การบริหารจัดการ ซึ่งสืบเนื่องมาจากการที่คณะกรรมการไม่รู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง
คณะกรรมการยังไม่เข้าใจ และความไม่ศรัทธาต่องานที่รับผิดชอบรวมถึงไม่มีความรู้ความเข้าใจที่
ดีพอต่องานที่รับภารกิจมาปฏิบัติ และสมาชิกของกองทุนฯ ไม่ตระหนักและปฏิบัติตามกฎระเบียบ
ของกองทุนฯ ส่งเงินไม่ตรงตามกำหนดเวลา ประชาชนในตำบลยังเข้ามาสมัครเป็นสมาชิกจำนวน
น้อย เพราะกลัวไม่ยั่งยืน ทำให้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนาและการบริหารงานกองทุน
สวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำที่ไม่สามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง และอาจส่งผลเสียถึงขั้น
ล้มเหลวได้ในที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเข้มแข็งของชุมชนที่ชัดเจนที่สุด กรณีดังกล่าวอาจสืบ
เนื่องมาจากทางกลุ่มแกนนำมีภารกิจหน้าที่หลักในการดูแลหลายด้านทั้งในด้านของชมรมผู้พิการ
กลุ่มผู้ป่วยสุขภาพจิต กลุ่มผู้สูงอายุ สภาองค์กรชุมชน เป็นต้น บุคลากรและงบประมาณที่จัดสรร

เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำจึงไม่เพียงพอต่อการดำเนินการขับเคลื่อนงานกองทุนฯ ทำให้ปัญหาด้านบุคลากรเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการดูแลกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำไม่มีความคล่องตัวและไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณทิพย์ เพชรมาก (2551 อ้างอิงใน ปณิชา วุฒิธรรมทวี, 2554) ได้นำเสนอรูปแบบการขยายผลการขับเคลื่อนกองทุนสวัสดิการชุมชน ซึ่งทำได้โดยการที่ผู้นำหรือแกนนำจะต้องขยายจำนวนสมาชิกด้วยการให้ข้อมูล และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการก่อตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนทั้งในเวทีระดับหมู่บ้าน และเวทีระดับตำบล พร้อมทั้งดำเนินการตามกลวิธีทางจิตวิทยา เช่น การมอบสวัสดิการในงานต่างๆ เช่น งานฌาปนกิจศพ โดยเชิญผู้ที่เป็นที่ยอมรับนับหน้าถือตาภายในท้องถิ่น เช่น นายอำเภอ นายก อบต. เป็นผู้มอบ พร้อมกับให้ข้อมูลหรืออธิบายเกี่ยวกับกิจกรรมของกองทุนฯ ไม่เช่นนั้นก็จะมอบสวัสดิการต่อหน้าสมาชิกทุกครั้ง เพื่อให้เกิดการรับรู้ถึงผลประโยชน์อันพึงมีพึงได้ที่สมาชิกจะได้รับเมื่อเป็นสมาชิกกองทุนฯ ในส่วนของการระดมทุนนั้นแกนนำจะต้องรู้จักการบูรณาการสวัสดิการจากฐานกองทุนฯ อื่นด้วย เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มผลิตภัณฑ์ หรือกลุ่มวิสาหกิจชุมชน เป็นต้น ในการขยายผลสู่การจัดตั้งกองทุนฯ ในตำบลอื่นนั้นควรใช้พื้นที่ครูและพื้นที่ต้นแบบให้เป็นศูนย์การเรียนรู้เพื่อการศึกษาดูงานของพื้นที่อื่น รวมทั้งการขยายผลโดยให้แกนนำชุมชนเป็นผู้สร้างความรู้ความเข้าใจ ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมสามารถปฏิบัติตามได้โดยง่าย ผ่านกระบวนการจัดการความรู้เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน นอกจากนี้การขยายผลระดับตำบลควรทำผ่านเครือข่ายชมรมต่างๆ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสมควรอย่างยิ่งที่จะต้องมีการผลักดัน ให้มีการออกระเบียบข้อบังคับที่เอื้อต่อการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของกองทุนฯ อย่างถูกกฎหมาย ในการผลักดันดังกล่าวจะต้องอาศัยการสร้าง ความเข้าใจให้เกิดขึ้นแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการยอมรับ ร่วมมือ ร่วมใจ ให้การสนับสนุนและสามารถขยายผลสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี

5.2.2. ศักยภาพในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ

1) ด้านการวางแผน กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำสามารถดำเนินงานตามขั้นตอน ระบบแบบแผน เพื่อดำเนินงานตามภารกิจให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพของวัตถุประสงค์ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดและคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเพ็ญโสภา ปุณโณทก (2550) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านในพื้นที่ตำบลป่าแฉะ อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน การเปรียบเทียบระหว่างความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

กองทุนหมู่บ้านของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน รวมไปถึงปัญหาอุปสรรค ในการบริหารจัดการ กองทุนหมู่บ้านของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านในพื้นที่ป่าแฉะ อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมือง ในภาพรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก โดยที่ด้านการอนุมัติเงินกู้เป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยของ ประสิทธิภาพมากที่สุด รองลงมาได้แก่ด้านการประชุมชี้แจงการทำงานของกองทุน ด้านการ กำหนดเป้าหมายและวางแผนการทำงาน ด้านการติดตามผลและด้านการพัฒนาอาชีพ

2) ด้านการเลือกตัดสินใจ ด้านการเลือกตัดสินใจ ในการดำเนินงานหรือกิจกรรมของ กองทุนฯ คณะกรรมการหรือผู้บริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนมีความสามารถในการเลือกตัดสินใจ โดยมีการลงมติร่วมกันในที่ประชุมเพื่อชี้แจงถึงประโยชน์ ผลกระทบและรับผิดชอบร่วมกันระหว่าง คณะกรรมการและผู้ที่เกี่ยวข้อง ถ้าการตัดสินใจใดไม่ทำให้เกิดความเสียหายแก่กองทุนฯ ในฐานะ ประธานกองทุนสวัสดิการชุมชนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสามารถดำเนินการได้โดยไม่ต้องรอมติที่ ประชุม เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ต่อกองทุนฯ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ สมบัติ โล่ทอง (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นในตนเองกับ พฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงานวิชาการโดยให้ครูมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 มีความเชื่อมั่นในตนเองอยู่ ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และ เขต 2 มีพฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงานวิชาการโดยให้ครูมีส่วนร่วมโดยภาพรวมและราย ด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ด้านการประเมินผู้เรียน ด้านหลักสูตร ด้านกระบวนการ เรียนรู้ และด้านการประกันคุณภาพในสถานศึกษา ความเชื่อมั่นในตนเองมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงานวิชาการโดยให้ครูมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 อยู่ในระดับน้อยอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ความเชื่อมั่นในตนเองสามารถอธิบายความแปรปรวนของ พฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงานวิชาการโดยให้ครูมีส่วนร่วมได้ร้อยละ 4.8

3) ด้านการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารความรู้ให้กับประชาชนทราบมีการให้ ความรู้โดยการบอกเล่าต่อกันไป กองทุนสวัสดิการชุมชนมีการประชาสัมพันธ์ จัดเวทีประชาคม เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจกับประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของประเสริฐ ทัศนิตศักดิ์ (2540 อ้างอิงใน อมรรัตน์ กลิ่นจันทร์. 2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพองค์การของหน่วยงานการศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา โดยใช้กรอบแนวคิด Steers

จำแนกปัจจัยที่ส่งผลออกเป็น 4 ด้านใหญ่ คือ ด้านของสภาพแวดล้อม ด้านของบุคลากรในองค์กร โครงสร้างองค์กรและนโยบายการบริหารและการปฏิบัติโดยศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นศึกษานิเทศก์ จำนวน 403 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่าที่สร้างขึ้นวิเคราะห์ข้อมูล ความสัมพันธ์สาเหตุด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยการวิเคราะห์เส้นทาง พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลขององค์กร มี 7 ตัวแปร เรียงตามลำดับ ขนาดอิทธิพล ดังนี้ คือ ประการแรกการใช้เทคโนโลยีองค์กร ประการที่สองวัฒนธรรมองค์กร ประการที่สามการบริหารบุคคล ประการที่สี่ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร ประการที่ห้าการติดต่อสื่อสาร ประการที่หกคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ และประการสุดท้ายบรรยากาศขององค์กร ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรทางอ้อม ได้แก่ ประการแรกการติดต่อสื่อสาร ประการที่สองสภาพด้านการเมือง ประการที่สามคุณลักษณะผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลง ประการที่สี่การกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ประการที่ห้าความสามารถในการแสวงหาทรัพยากร ประการที่หกโครงสร้างองค์กร ประการที่เจ็ด วัฒนธรรมองค์กร ประการที่แปดสภาพเศรษฐกิจและสังคม ประการที่เก้าการบริหารงานบุคคล และประการสุดท้าย คือ สภาพการใช้เทคโนโลยี จากการวิจัยชี้ให้เห็นตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลขององค์กรที่สำคัญ และตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรทางอ้อมที่มีระดับความสำคัญที่แตกต่างกันตามผลการวิจัยข้างบนดังกล่าว

4) ด้านการติดต่อประสานงาน กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำมีความสามารถในการจัดระเบียบวิธีการทำงานเพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องตามแบบแผนงานโครงการหรือกิจกรรมที่กำหนดไว้ แต่ไม่ค่อยเป็นที่น่าพอใจนักเพราะมีบางส่วนที่ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกองทุนสวัสดิการชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชีราเนตร ประชุมศักดิ์ (2551) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายออมทรัพย์หลักสี่ - ดอนเมือง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัย ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายออมทรัพย์หลักสี่ - ดอนเมือง ตามความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์และคณะกรรมการเครือข่าย พบว่า ปัจจัยในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายออมทรัพย์หลักสี่ - ดอนเมือง ตามความคิดเห็นของสมาชิกและคณะกรรมการกลุ่มออมทรัพย์ โดยภาพรวมของปัจจัยเอื้ออยู่ในระดับมาก รายด้านอยู่ในระดับมากสองด้าน และระดับปานกลางสองด้าน เรียงลำดับดังนี้ ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านความเหมาะสม ด้านสถานที่ ด้านความร่วมมือ และด้านการรับฟังความคิดเห็น ปัจจัยในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายออมทรัพย์หลักสี่ - ดอนเมือง ตามความคิดเห็นของ

สมาชิกและคณะกรรมการกลุ่มออมทรัพย์ออมทรัพย์ โดยภาพรวมของปัจจัยเสริม การเข้าร่วมในการบริหารเครือข่ายอยู่ในระดับมาก รายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับดังนี้ ด้านการประสานงาน ด้านการเข้าร่วมวางแผน ด้านการเข้าร่วมประชุม/กิจกรรมและด้านการตัดสินใจ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายออมทรัพย์หลักสี่ - ดอนเมือง ตามความคิดเห็นของสมาชิกและคณะกรรมการกลุ่มออมทรัพย์ออมทรัพย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน และปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับดังนี้ ด้านความต่อเนื่องในการให้บริการ ด้านความสะดวกในการใช้บริการ ด้านความเสมอภาคในการให้บริการ และด้านความเร็วในการให้บริการ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการบริหารจัดการกองทุน สวัสดิการชุมชนเครือข่ายออมทรัพย์หลักสี่ - ดอนเมือง พบว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยเอื้อและปัจจัยเสริม และใช้ประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายออมทรัพย์หลักสี่-ดอนเมืองเป็นตัวแปรตาม พบว่า ความร่วมมือ การเข้าร่วมวางแผน การตัดสินใจ การประสานงาน และการเข้าร่วมประชุม/กิจกรรม สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายออมทรัพย์หลักสี่-ดอนเมืองได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 กล่าวคือ ตัวแปรทั้ง 5 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.683 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายออมทรัพย์หลักสี่-ดอนเมืองได้ร้อยละ 45.7

5) ด้านการติดตามตรวจสอบควบคุมกำกับการทำงาน การทำงานจะมีบุคคลภายนอกเข้ามาตรวจสอบ เสนอแนะและให้คำแนะนำ ส่วนการติดตามตรวจสอบเรื่องบัญชีก็จะมีผู้ดูแลเรื่องนี้ทำหน้าที่ดูแลการเบิกจ่ายสวัสดิการแก่สมาชิก มีการควบคุมการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าบรรลุวัตถุประสงค์ และตรวจสอบความถูกต้องตามวิธีการดำเนินงานและผลสำเร็จของกองทุนฯ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเพ็ญศิริ พันพา (2545) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ระบบบุญนิยม : การพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนเพื่อการพึ่งตนเอง ศึกษาเฉพาะกรณี สาธารณโภคีศรีชะเอโศก ชุมชนศรีชะเอโศก จังหวัดศรีสะเกษ" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพัฒนาการของชุมชนและแนวคิดระบบบุญนิยม รวมทั้งวิธีการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนที่นำไปสู่การพึ่งตนเองได้ของชุมชน เป็นวิธีการศึกษาเชิงคุณภาพและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ โดยมีแนวคำถามประกอบการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือ พบว่า พัฒนาการของชุมชนมีจุดเริ่มต้นมาจากการเผยแพร่แนวคิดทางศาสนา ต่อมาจึงพัฒนาเป็นชุมชนที่สมาชิกผู้เลื่อมใสศรัทธามาอาศัยอยู่ร่วมกัน เกิดกิจกรรมการผลิตเพื่อตอบสนองความต้องการภายในชุมชน ปัจจัยที่ทำให้ชุมชนแห่งนี้สามารถพัฒนากองทุนจนสามารถพึ่งตนเองได้พบว่ามีพุทธศาสนาเป็นปัจจัยหลักที่เชื่อมโยง

ระหว่างการนำเอาภูมิปัญญาชาวบ้านกับเทคโนโลยีท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมการผลิตได้อย่างเหมาะสม โดยใช้ทุนและทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนมาบริหารจัดการเป็นฐานปัจจัยการผลิต เน้นการเกิดประโยชน์สูงสุดภายใต้หลักการ “บุญนิยม” ที่ให้ความสำคัญกับการเสียสละแรงงาน โดยไม่รับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือชื่อเสียง แต่จะได้รับ “บุญ” เป็นการตอบแทน นอกจากนี้การที่คนในชุมชนมีวิถีการใช้ชีวิตที่เรียบง่าย การบริโภคอย่างพอดี เป็นหลักการที่นำไปสู่การเกิดผลผลิตส่วนเกินและการสะสมทุนทำให้กองทุนเติบโตและนำมาจัดเป็นสวัสดิการที่ครอบคลุมต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐานของชีวิตให้แก่สมาชิก ความมั่นคงของชุมชนภายใต้ระบบบุญนิยม เป้าหมายหลักมิใช่อยู่ที่การให้ความสำคัญกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่เป็นตัวเงิน แต่อยู่ที่การพัฒนาขีดความสามารถให้เกิดจิตสำนึกเป็นจิตสำนึกในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ผลิตและผู้บริโภคที่มีความพอดีพอเพียง มีความสมดุลระหว่างความต้องการและความสามารถในการตอบสนองความต้องการ ซึ่งเป็นหลักการที่จะสามารถนำชุมชนไปสู่การพึ่งตนเองได้อย่างแท้จริง และหลักการดังกล่าว สามารถนำมาปรับใช้กับชุมชนทั่วไปได้เพื่อให้เกิดการพัฒนาขีดความสามารถให้เกิดจิตสำนึกที่จะพึ่งตนเองได้ในที่สุด

6) ด้านการสร้างความพึงพอใจในการให้บริการแก่ประชาชน ประกอบไปด้วย การให้บริการมีความเสมอภาคเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล มีความพอเพียงในการจ่ายสวัสดิการเพราะคำนึงถึงฐานของสมาชิกเป็นหลัก มีความสะดวกรวดเร็วในการเบิกจ่ายสวัสดิการ เพราะได้มีการสำรองเงินเพื่อจ่ายสวัสดิการเมื่อเกิดฉุกเฉินไว้กับคณะกรรมการตลอดเวลาซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ (2544) ได้ศึกษาวิจัยการบริหารกองทุนสวัสดิการ เรื่อง “กลุ่มออมทรัพย์ อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา: กรณีศึกษา บ้านนาหว้า ครอบเบรียะและบ้านน้ำขาว” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาแม่แบบของชุมชนที่สามารถจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกชุมชนได้อย่างพอเพียง ทัวถึง และเป็นแบบอย่างของเศรษฐกิจชุมชนที่พึ่งตนเองได้ พบว่า การจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์นาหว้าสามารถบรรลุวัตถุประสงค์อย่างน่าพอใจนั้นมีปมเงื่อนที่สำคัญนอกเหนือจากความคิด จิตวิญญาณและการบริหารจัดการแล้ว คือ การระดมสมอง ให้สมาชิกมีส่วนร่วมให้มากที่สุด โดยให้สมาชิกได้เรียนรู้ เข้าใจองค์กรของตนเอง และเห็นประโยชน์จากการเข้าร่วมพัฒนาองค์กร รวมทั้งการจัดระบบระเบียบแบบแผนในการบริการให้โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ การบริหารงานบุคคลของกลุ่มองค์กร ได้จัดหามาอย่างมีแบบแผน เจ้าหน้าที่ 2 คน ทำงานอย่างมีกลุ่มย่อย โดยมีค่าตอบแทนและเพิ่มขึ้นทุก 5 ปี รวมทั้งคณะกรรมการถ้ามาประชุมก็จ่ายค่าตอบแทนให้การจัดสวัสดิการชุมชนของกลุ่มออมทรัพย์นาหว้า สามารถจัดสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลให้แก่สมาชิกอย่างพอเพียง รวมถึงการให้สมาชิกนำไปลงทุน ซึ่งทำให้สมาชิกพึงพอใจ ส่วนการ

จัดการของกลุ่มครองเปรี๊ยะใช้การบริหารจัดการในระดับกว้างแบบกระจายอำนาจในการดำเนินการไปอย่างหมู่บ้านต่างๆ เชื่อมโยงประสานงานด้วยคณะกรรมการของกลุ่ม ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับระบบงาน ระบบเงิน และระบบบุคลากรของกลุ่มน่าจะดีกว่า อาจเป็นเพราะว่าขนาดของกลุ่มน่าจะเล็กกว่า ส่วนกลุ่มอมทรัพย์บ้านน้ำขาวเน้นการบริหารจัดการแบบยืดหยุ่นสูง แบบเน้นการจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกมากกว่าเรื่องอื่นๆ โดยการระดมทุนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าความสามารถในการบริหารจัดการกองทุนกองทุนสวัสดิการชุมชนนอกเหนือจากความคิด จิตวิญญาณ และการบริหารจัดการให้สมาชิกที่มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ ก็เป็นสิ่งสำคัญ รวมถึงการมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและครบวงจร การมีเครือข่ายที่เติบโต องค์กรรมมีขนาดที่เหมาะสม มีผู้นำที่กล้าคิดกล้าทำ และมีการประสานงานที่ดี เป็นปัจจัยที่จะทำให้กองทุนสวัสดิการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 เชีงนโยบาย

1) รัฐบาลควรจะเป็นตัวเชื่อมในการขับเคลื่อนนโยบายบนฐานพื้นที่เป็นตัวตั้ง ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ครอบคลุมชุมชนที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวางมากขึ้น จัดกลไกการทำงานร่วมระหว่างภาคชุมชนกับภาครัฐซึ่งเป็นฐานสำคัญในการทำงานร่วมกัน พัฒนาและยกระดับสวัสดิการชุมชนให้เป็นนโยบายกฎหมายที่มีความต่อเนื่อง และมั่นคง

2) รัฐบาลควรจะเชื่อมประสานและบูรณาการองค์ภาคีที่ดำเนินการเรื่องสวัสดิการชุมชน โดยใช้พื้นที่เป็นตัวตั้ง มุ่งให้เกิดการบูรณาการเชิงพื้นที่ ชุมชนจัดการตัวเอง รวมทั้งการประสานสถาบันการศึกษา/มหาวิทยาลัย ภาคธุรกิจเข้ามามีส่วนร่วม

3) รัฐบาลควรมีการสื่อความหมายเกี่ยวกับสวัสดิการในลักษณะต่างๆ ให้เข้าใจตรงกัน มีการแบ่งบทบาทหน้าที่ในเรื่องสวัสดิการว่า เรื่องไหนที่ชุมชนต้องถิ่นทำได้ดีกว่าและควรเป็นผู้ดำเนินการ เรื่องไหนรัฐควรจะเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อกำหนดทิศทางของสวัสดิการชุมชนร่วมกัน

5.3.2 เชีงปฏิบัติ

1) คณะกรรมการของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำควรจะมีการสรุปบทเรียนการขับเคลื่อนทั้งในด้านคน งาน และงบประมาณ รวมทั้งพัฒนาความสามารถของเลขานุการให้สามารถเป็นแกนของการเชื่อมประสานงานจัดโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ของกองทุนสวัสดิการชุมชน

2) คณะกรรมการของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำควรประสานความร่วมมือเพิ่มการมีส่วนร่วมขององค์กรที่เกี่ยวข้องให้มีส่วนในการส่งเสริมการจัดสวัสดิการชุมชนมากขึ้น จัดทำเวทีวิชาการ เพื่อปรึกษาหารือ เกี่ยวกับการดำเนินการสวัสดิการโดยเฉพาะบทบาทของสวัสดิการชุมชนเน้นการจัดสวัสดิการโดยใช้ฐานพื้นที่เป็นตัวตั้ง

3) คณะกรรมการของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำควรสื่อสารประชาสัมพันธ์ในเรื่องของหลักคิด แนวทาง รูปธรรมความสำเร็จของสวัสดิการชุมชนในระดับต่างๆ

5.3.3 เชิงวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้

1) ควรจัดทำสรุปบทเรียน พัฒนาระบบการจัดสวัสดิการชุมชน และจัดการความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานของสวัสดิการชุมชนระดับตำบล เสนอให้คณะกรรมการกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

2) ควรวิจัยและพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ระดับตำบลให้พร้อมที่จะเป็นแหล่งเรียนรู้ระหว่างพื้นที่

3) ควรศึกษาวิจัยพัฒนาระบบการจัดสวัสดิการชุมชนระดับตำบล ให้มีความมั่นคง เกิดความมีส่วนร่วมคล่องตัว และมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสูงวงศ์. (2524). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- กรมการพัฒนาชุมชน. (2550). ทิศทางการทำงานพัฒนาชุมชนปี 2550. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.
- จรัญ จิรนนทพันธ์ และคณะ. (2549). ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารจัดการด้านการสงเคราะห์ ผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษา อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ชีรานนตร ประชุมศักดิ์. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายออมทรัพย์หลักสี่ - ดอนเมือง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.
- ชนินทร์ วะสีนนท์. (2549). การจัดการสวัสดิการชุมชนของเครือข่ายอินแปง: กลไกกระบวนการจัดการตนเอง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ชายซ์ชาวล ศรีสุธรรม. (2547). การศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, พิษณุโลก.
- ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. (2544). สวัสดิการโดยภาคชุมชน(๑) กลุ่มออมทรัพย์. กรุงเทพฯ: เอดิสันเพรส โปรดักส์ จำกัด.
- ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. (2547). สวัสดิการสังคมฉบับชาวบ้าน แนวคิด นโยบาย แนวทางปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: เอดิสันเพรส โปรดักส์ จำกัด.
- ดิเรก บัณฑลวิวัฒน์. (2550). ข้อเสนอภาพรวมนโยบายการคลังเพื่อสังคมและสุขภาวะและมาตรการเพื่อผู้สูงอายุ. ม.ป.ท.:ม.ป.พ.
- ทัศนีย์ ลักษณ์ภิกษุขันธ์. (2545). การสังคมสงเคราะห์ชุมชน (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ปณิชา วุฒิธรรมทวี. (2554). แนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนสู่ความยั่งยืน ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดนนทบุรี. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ร.ป.ม., มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.

- ปัทมาวดี โพนบุญล ชูชุกิ. (2552). **สวัสดิการชุมชนในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: พิธิษฐ์ ไทย ออฟเซต.
- เพชรน้อย ม่วงงาม. (2539). **ศักยภาพของชุมชน: กรณีการจัดตั้งหมู่บ้านปลอดภัยจังหวัดสุพรรณบุรี**. วิทยานิพนธ์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- เพ็ญศิริ พันพา. (2545). **ระบบบุญนิยม : การพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนเพื่อการพึ่งตนเอง ศึกษาเฉพาะกรณี สาธารณโภคีศรีระอโศก ชุมชนศรีระอโศก จังหวัดศรีสะเกษ**. วิทยานิพนธ์ พัฒนาชนบทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- เพ็ญโสภา ปุณโณทก. (2550). **ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านในพื้นที่ตำบลป่าแฉะ อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย**. การศึกษาอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- เยาวลักษณ์ ศิริสุวรรณ. (2539). **ศักยภาพของเทศบาลเมืองนครปฐมในการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา**. วิทยานิพนธ์ พบ.ม., กรุงเทพฯ.
- ราชบัณฑิตสถาน. (2539). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 (พิมพ์ครั้งที่ 6)**. กรุงเทพฯ: บริษัทอักษรเจริญทัศน์ จำกัด.
- วนิดา วีระกุล. (2534). **ความพร้อม ผสส./อสม. ในการดำเนินกิจกรรมของการประชากรศึกษา: ศึกษาเฉพาะกรณีในจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- วิวัฒน์ชัย บุญยักดิ์. (2532). **ศักยภาพสำคัญอย่างไรต่อการท่องเที่ยว**. จุลสารการท่องเที่ยว, หน้า 42
- ศุภารัตน์ เพ็งพา. (2550). **การศึกษาศักยภาพในการบริหารจัดการของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล: กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดศรีสะเกษ**. การศึกษาอิสระ ปร.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สงวน เทพโกษา. (2552). **แนวทางการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน กรณีศึกษา ตำบลบางนางลี่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม**. การศึกษาอิสระ ปร.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สมควร ยวนยงค์. (2545). **ความสามารถในการปฏิบัติงานของกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา : สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

สมบัติ โล่ทอง. (2548). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นในตนเองกับพฤติกรรม
การตัดสินใจในการบริหารงานวิชาการโดยให้ครูมีส่วนร่วมของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต
2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). การบริหาร. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

สอ เสถบุตร. (2551). พจนานุกรมอังกฤษเป็นไทย. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

เสรี พงศ์พิศ. (2548). ชาวบ้านชวนคิด : ภาพนิมิตการพัฒนา. กรุงเทพฯ: เจริญวิทย์การพิมพ์.

อมรรัตน์ กลิ่นจันทร์. (2553). ความสามารถในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน
ตำบลบางพูด อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี. การศึกษาอิสระ ปร.ม.,
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยนเรศวร

ภาคผนวก ก

พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

พ.ศ. ๒๕๔๖

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๖

เป็นปีที่ ๕๘ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่าโดยที่เป็นการสมควรให้มีกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภาดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า "พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖"

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้

"สวัสดิการสังคม" หมายความว่า ระบบการจัดบริการทางสังคมซึ่งเกี่ยวกับการป้องกัน การแก้ไขปัญหา การพัฒนา และการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึง เหมาะสม เป็นธรรม และให้เป็นไปตามมาตรฐาน ทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงาน และการมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรม และบริการทางสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่ประชาชนจะต้องได้รับ และการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ

"การจัดสวัสดิการสังคม" หมายความว่า การจัดบริการสวัสดิการสังคมตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกำหนด

"ผู้รับบริการสวัสดิการสังคม" หมายความว่า บุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งอยู่ในสภาวะยากลำบากหรือที่จำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือ เช่น เด็ก เยาวชน คนชรา ผู้ยากไร้ ผู้พิการ หรือทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ถูกละเมิดทางเพศ หรือกลุ่มบุคคลอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

"องค์การสวัสดิการสังคม" หมายความว่า หน่วยงานของรัฐที่ดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคม องค์การสาธารณประโยชน์ และองค์การสวัสดิการชุมชน

"องค์กรสาธารณประโยชน์" หมายความว่า องค์กรภาคเอกชนที่ได้รับการรับรองให้ดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมตามพระราชบัญญัตินี้

"องค์กรสวัสดิการชุมชน" หมายความว่า องค์กรภาคประชาชนที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการสังคมให้แก่สมาชิกในชุมชน หรือปฏิบัติงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมของเครือข่ายองค์กรสวัสดิการชุมชน และได้รับการรับรองให้ดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมตามพระราชบัญญัตินี้

"ชุมชน" หมายความว่า กลุ่มคนที่มีวิถีชีวิตเกี่ยวพันกัน และมีการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน อย่างเป็นปกติและต่อเนื่อง โดยเหตุที่อยู่ในอาณาบริเวณเดียวกัน หรือมีอาชีพเดียวกัน หรือประกอบกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน หรือมีวัฒนธรรม ความเชื่อ หรือความสนใจร่วมกัน

"เครือข่ายองค์กรสวัสดิการชุมชน" หมายความว่า องค์กรที่เกิดจากการรวมตัวขององค์กรสวัสดิการชุมชนมากกว่าหนึ่งองค์กรเพื่อร่วมมือ ประสานงาน และเชื่อมโยงในการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรสวัสดิการชุมชนในทุกระดับ

"กองทุน" หมายความว่า กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

"สำนักงาน" หมายความว่า สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ

"นักสังคมสงเคราะห์" หมายความว่า ผู้ซึ่งปฏิบัติงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมที่สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีสาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์หรือที่ผ่านการฝึกอบรมด้านสังคมสงเคราะห์ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกำหนดหรือที่มีคุณสมบัติตามที่คณะกรรมการกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

"อาสาสมัคร" หมายความว่า ผู้ซึ่งอาสาช่วยปฏิบัติงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมในองค์กรสวัสดิการสังคม

"กรรมการ" หมายความว่า กรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ

"คณะกรรมการ" หมายความว่า คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ

"คณะกรรมการประเมินผล" หมายความว่า คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุน

"ผู้อำนวยการ" หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ

"พนักงานเจ้าหน้าที่" หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการตามพระราชบัญญัตินี้

"รัฐมนตรี" หมายความว่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

มาตรา ๔ ให้นายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ กับออกระเบียบเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ระเบียบนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด ๑ แนวการจัดสวัสดิการสังคม

มาตรา ๕ ในการจัดสวัสดิการสังคมขององค์การสวัสดิการสังคมให้แก่ผู้รับบริการสวัสดิการสังคม ให้คำนึงถึงเรื่อง ดังต่อไปนี้

(๑) สาขาต่างๆ ที่จะดำเนินการตามความจำเป็นและเหมาะสม เช่น การบริการทางสังคม การศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การฝึกอาชีพ การประกอบอาชีพ นันทนาการแลกระบวนกร ยุติธรรม เป็นต้น

(๒) ลักษณะหรือรูปแบบและวิธีการในการดำเนินการ เช่น การส่งเสริมการพัฒนา การสงเคราะห์ การคุ้มครอง การป้องกัน การแก้ไข และการบำบัดฟื้นฟู เป็นต้น ในการจัดสวัสดิการสังคมตามวรรคหนึ่ง ให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคล ครอบครั้ว ชุมชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การวิชาชีพ สถาบันศาสนา และองค์กรอื่นได้มีส่วนร่วมด้วย

มาตรา ๖ ในการจัดสวัสดิการสังคม ให้เป็นไปตามมาตรฐานการจัดสวัสดิการสังคมที่ คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๒

คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ

มาตรา ๗ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า "คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ" เรียกโดยย่อว่า "ก.ส.ค." ประกอบด้วย

(๑) นายกรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการ

(๒) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นรองประธานกรรมการคนหนึ่ง

(๓) ผู้แทนองค์การสาธารณประโยชน์หรือผู้แทนองค์กรสวัสดิการชุมชน ซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งจากบุคคลตาม (๕) เป็นรองประธานกรรมการคนที่สอง

(๔) กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงยุติธรรม ปลัดกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้อำนวยการสำนักงานประมาณ เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และอธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

(๕) กรรมการซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง ได้แก่ ผู้แทนองค์การสาธารณประโยชน์จำนวนแปดคนและผู้แทนองค์กรสวัสดิการชุมชนจำนวนแปดคน

(๖) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนแปดคน

ให้ผู้อำนวยการเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งข้าราชการในสำนักงานเป็นผู้ช่วยเลขานุการ การแต่งตั้งกรรมการผู้แทนองค์การสาธารณประโยชน์และผู้แทนองค์กรสวัสดิการชุมชนให้แต่งตั้งจากบุคคลซึ่งองค์การสาธารณประโยชน์หรือองค์กรสวัสดิการชุมชนได้เลือกกันเองแล้วแต่กรณี และการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้แต่งตั้งจากบุคคลซึ่งไม่เป็นข้าราชการที่มีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่เป็นผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ โดยผู้ทรงคุณวุฒิต้องเป็นผู้ซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญมีผลงานและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการจัดสวัสดิการสังคม ด้านสุขภาพอนามัยด้านการศึกษา และด้านกฎหมายอย่างน้อยด้านละหนึ่งคน หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการเลือกและการพ้นจากตำแหน่งของผู้แทนองค์การสาธารณประโยชน์และผู้แทนองค์กรสวัสดิการชุมชน ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด มาตรา ๘ กรรมการซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่ต้องไม่เกินสองวาระติดต่อกัน มาตรา ๙ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา ๘ กรรมการซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๔) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๕) คณะรัฐมนตรีให้ออก

(๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

มาตรา ๑๐ ในกรณีที่กรรมการซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการจากบุคคลในประเภทเดียวกันตามมาตรา ๗ เป็นกรรมการแทน และให้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนแทน

มาตรา ๑๑ ในกรณีที่กรรมการซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งดำรงตำแหน่งครบวาระแล้ว ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่

มาตรา ๑๒ การประชุมของคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคราวใดถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม ถ้าประธานกรรมการและรองประธานกรรมการคนหนึ่งไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานกรรมการคนที่สองเป็นประธานในที่ประชุม ถ้าประธานกรรมการและรองประธานกรรมการทั้งสองคนไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุมสำหรับการประชุมคราวนั้น

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๑๓ ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะและให้ความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการจัดสวัสดิการสังคม และการส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการสังคมอย่างเป็นระบบ ทัดถึง และต่อเนื่อง

(๒) เสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีให้มีหรือแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคม

(๓) เสนอแผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมต่อคณะรัฐมนตรีเพื่ออนุมัติเป็นแผนแม่บท

(๔) ให้ความเห็นชอบแผนงานและโครงการต่างๆ ในการจัดสวัสดิการสังคมที่เสนอต่อคณะกรรมการตามพระราชบัญญัตินี้

(๕) กำหนดบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเป้าหมาย สาขา ลักษณะหรือรูปแบบและวิธีการในการจัดสวัสดิการสังคม

(๖) กำหนดมาตรฐานการจัดสวัสดิการสังคม

(๗) วางระเบียบเกี่ยวกับการรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมขององค์การสวัสดิการสังคม นักสังคมสงเคราะห์ และอาสาสมัคร

(๘) วางระเบียบเกี่ยวกับการประสานงานด้านการจัดสวัสดิการสังคม

(๙) วางระเบียบเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม

(๑๐) วางระเบียบเกี่ยวกับการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินของกองทุนให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(๑๑) วางระเบียบเกี่ยวกับการบริหารกองทุนโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลังตามมาตรา ๒๙ (๑)

(๑๒) วางระเบียบเกี่ยวกับการพิจารณาอนุมัติการจ่ายเงินเพื่อสนับสนุนองค์การสวัสดิการสังคมในการจัดสวัสดิการสังคมหรือการปฏิบัติงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมตามมาตรา ๒๙ (๒)

(๑๓) วางระเบียบเกี่ยวกับการจัดทำรายงานสถานะการเงินและการบริหารกองทุนตามมาตรา ๒๙ (๓)

(๑๔) วางระเบียบการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การจัดหาผลประโยชน์ และการจัดการของกองทุนโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลังตามมาตรา ๓๐

(๑๕) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการยื่นคำขอและการรับรองเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์และองค์กรสวัสดิการชุมชน ตามมาตรา ๓๔ และมาตรา ๔๐/๑

(๑๖) วางระเบียบเกี่ยวกับการกำกับดูแลและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรสาธารณประโยชน์และองค์กรสวัสดิการชุมชนเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(๑๗) กำหนดมาตรฐานในการฝึกอบรมด้านสังคมสงเคราะห์ รวมทั้งกำหนดคุณสมบัติสำหรับผู้ซึ่งปฏิบัติงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อเป็นนักสังคมสงเคราะห์ตามพระราชบัญญัตินี้

(๑๘) วางระเบียบเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนในด้านวิชาการและการพัฒนาบุคลากรให้แก่ นักสังคมสงเคราะห์ อาสาสมัคร ตามมาตรา ๓๕ (๒)

(๑๙) วางระเบียบเกี่ยวกับการคืนเงินอุดหนุนที่องค์กรสาธารณประโยชน์ และองค์กรสวัสดิการชุมชนได้รับไปตามมาตรา ๔๐ และมาตรา ๔๐/๓

(๒๐) วางระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ รวมทั้งปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการหรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตาม (๓) (๕) (๖) และ (๙) ให้ดำเนินถึงหลักการและแนวทางการมีส่วนร่วมหรือบทบาทในการจัดสวัสดิการสังคมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การวิชาชีพ สถาบันศาสนาและองค์กรอื่น รวมทั้งหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชนด้วย

แผนพัฒนาสวัสดิการสังคมตาม (๓) ซึ่งคณะรัฐมนตรีอนุมัติเป็นแผนแม่บทแล้ว ข้อกำหนดตาม (๕) (๖) (๑๕) (๑๗) และระเบียบที่ได้วางขึ้นตาม (๗) (๘) (๙) (๑๐) (๑๒) (๑๓) (๑๔) (๑๖) (๑๘) (๑๙) (๒๐) รวมทั้งระเบียบเกี่ยวกับการบริหารกองทุนตาม (๑๑) ซึ่งกระทรวงการคลังได้เห็นชอบนั้นเมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

มาตรา ๑๔ ให้คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติหน้าที่แทนคณะกรรมการหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการมอบหมายให้นำบทบัญญัติมาตรา ๑๒ มาใช้บังคับกับการประชุมของคณะอนุกรรมการ โดยอนุโลม

มาตรา ๑๕ ให้มีสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ เรียกโดยย่อว่า "สำนักงาน ก.ส.ค." ในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์และให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) จัดทำแผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมเสนอต่อคณะกรรมการ
 (๒) รวบรวมข้อมูล ศึกษา วิจัยและพัฒนา เกี่ยวกับงานส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม
 (๓) เป็นศูนย์กลาง ประสานงาน เผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ งานหรือกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคม

(๔) ร่วมมือและประสานงานกับราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และองค์การสวัสดิการสังคม ตลอดจนองค์กรอื่นในการจัดสวัสดิการสังคมตามพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๕) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมขององค์การสวัสดิการสังคมแล้วรายงานต่อคณะกรรมการ

(๖) ดำเนินการและสนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมขององค์การสวัสดิการสังคม นักสังคมสงเคราะห์ และอาสาสมัคร ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกำหนด รวมทั้งดำเนินการเพื่อให้มีการพัฒนามาตรฐานดังกล่าวให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

(๗) ให้การรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมขององค์การสวัสดิการสังคม นักสังคมสงเคราะห์ และอาสาสมัคร ตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

(๘) กำกับดูแลและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรสาธารณประโยชน์และองค์กรสวัสดิการชุมชนให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้และตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

(๙) จัดทำทะเบียนกลางเกี่ยวกับองค์การสวัสดิการสังคม นักสังคมสงเคราะห์อาสาสมัคร และผู้รับบริการสวัสดิการสังคม

(๑๐) จัดฝึกอบรมนักสังคมสงเคราะห์และอาสาสมัคร

(๑๑) รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการ คณะกรรมการบริหารกองทุน คณะกรรมการประเมินผล และคณะอนุกรรมการซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้ง

(๑๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

มาตรา ๑๖ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ให้กรรมการ กรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด กรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมกรุงเทพมหานคร กรรมการประเมินผล กรรมการบริหารกองทุนและอนุกรรมการได้รับเบี้ยประชุม ค่าพาหนะ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พัก และค่าใช้จ่ายอย่างอื่น ตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

หมวด ๓

คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด

มาตรา ๑๗ ให้มีคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด เรียกโดยย่อว่า "ก.ส.จ." ประกอบด้วย

(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานกรรมการ

(๒) รองผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมายเป็นรองประธานกรรมการคนหนึ่ง

(๓) ผู้แทนองค์กรสาธารณประโยชน์หรือผู้แทนองค์กรสวัสดิการชุมชนซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งจากบุคคลตาม (๕) เป็นรองประธานกรรมการคนที่สอง

(๔) กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ ปลัดจังหวัด แรงงานจังหวัด วัฒนธรรมจังหวัด ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด และผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตจังหวัดจำนวนหนึ่งคน

(๕) กรรมการซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้ง ได้แก่ ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดจำนวนสามคน ผู้แทนองค์กรสาธารณประโยชน์ในเขตจังหวัดจำนวนสามคน และผู้แทนองค์กรสวัสดิการชุมชนในเขตจังหวัดจำนวนสามคน

(๖) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งจำนวนสามคน

ให้พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดแต่งตั้งข้าราชการในสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

การแต่งตั้งกรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนองค์กรสาธารณประโยชน์ และผู้แทนองค์กรสวัสดิการชุมชนให้แต่งตั้งจากบุคคลซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรสาธารณประโยชน์ หรือองค์กรสวัสดิการชุมชนในจังหวัดนั้นได้เลือกกันเอง แล้วแต่กรณี และการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้แต่งตั้งจากบุคคลซึ่งไม่เป็นข้าราชการที่มีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเว้นแต่เป็นผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐโดยผู้ทรงคุณวุฒิต้องเป็นผู้ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญมีผลงานและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านสวัสดิการสังคมอย่างน้อยหนึ่งคน

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการเลือกและการพ้นจากตำแหน่งของผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนองค์กรสาธารณประโยชน์ และผู้แทนองค์กรสวัสดิการชุมชน ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๑๘ ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๘ มาตรา ๙ มาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ และมาตรา ๑๔ มาใช้บังคับกับการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การประชุม และการแต่งตั้งคณะกรรมการของ ก.ส.จ. โดยอนุโลม

มาตรา ๑๙ ให้ ก.ส.จ. มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) เสนออนโยบาย มาตรการ และแผนการจัดสวัสดิการสังคมของจังหวัดต่อคณะกรรมการ
- (๒) ส่งเสริม และสนับสนุนให้หน่วยงานของรัฐและภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมของจังหวัด

(๓) วางระเบียบเกี่ยวกับการประสานงานระหว่างหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน ทั้งในด้านข้อมูล ทรัพยากร และการปฏิบัติงานในการจัดสวัสดิการสังคมของจังหวัด

(๔) วางระเบียบเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคมของจังหวัดให้สอดคล้องกับระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

(๕) กำกับดูแลหรือส่งเสริมและให้ความเห็นชอบแผนงานและโครงการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคมในเขตพื้นที่ของจังหวัดเพื่อให้เป็นไปตามแผนการจัดสวัสดิการสังคม

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

มาตรา ๒๐ ให้สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดรับผิดชอบในงานธุรการของ ก.ส.จ. และให้มีอำนาจหน้าที่ภายในเขตพื้นที่ของจังหวัด ดังต่อไปนี้

- (๑) จัดทำแผนการจัดสวัสดิการสังคมเสนอต่อ ก.ส.จ.
- (๒) รวบรวมข้อมูล สถิติ แผนงาน และโครงการ เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคม
- (๓) เป็นศูนย์กลาง ประสานงาน เผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ งานหรือกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคม
- (๔) ร่วมมือและประสานงานกับราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และองค์การสวัสดิการสังคม ตลอดจนองค์กรอื่นในการจัดสวัสดิการสังคมตามพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๕) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนการจัดสวัสดิการสังคมขององค์การสวัสดิการสังคมแล้วรายงานต่อ ก.ส.จ.
- (๖) ส่งเสริมและสนับสนุนองค์การสวัสดิการสังคม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นชุมชนและองค์กรอื่นให้มีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคม
- (๗) กำกับดูแลและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรสาธารณประโยชน์ และองค์การสวัสดิการชุมชนตามพระราชบัญญัตินี้
- (๘) จัดทำทะเบียนเกี่ยวกับองค์การสวัสดิการสังคม นักสังคมสงเคราะห์ อาสาสมัคร และผู้รับบริการสวัสดิการสังคม
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.ส.จ. มอบหมาย

มาตรา ๒๑ ให้มีคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมกรุงเทพมหานคร เรียกโดยย่อว่า "ก.ส.ก." ประกอบด้วย

- (๑) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นประธานกรรมการ
- (๒) ปลัดกรุงเทพมหานครเป็นรองประธานกรรมการคนหนึ่ง
- (๓) ผู้แทนองค์กรสาธารณประโยชน์หรือผู้แทนองค์การสวัสดิการชุมชนซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครแต่งตั้งจากบุคคลตาม (๕) เป็นรองประธานกรรมการคนที่สอง
- (๔) กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ ผู้แทนกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย ผู้แทนกระทรวงแรงงาน ผู้แทนกระทรวงวัฒนธรรม ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ และผู้แทนศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนกลาง

(๕) กรรมการซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครแต่งตั้ง ได้แก่ ผู้แทนองค์การสาธารณประโยชน์ในเขตกรุงเทพมหานครจำนวนหกคน และผู้แทนองค์การสวัสดิการชุมชนในเขตกรุงเทพมหานครจำนวนหกคน

(๖) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครแต่งตั้งจำนวนหกคน ให้ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร เป็นกรรมการและเลขานุการ และให้ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร แต่งตั้งข้าราชการในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

การแต่งตั้งกรรมการผู้แทนองค์การสาธารณประโยชน์และผู้แทนองค์การสวัสดิการชุมชนให้แต่งตั้งจากบุคคลซึ่งองค์การสาธารณประโยชน์หรือองค์การสวัสดิการชุมชนได้เลือกกันเอง แล้วแต่กรณีและการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้แต่งตั้งจากบุคคลซึ่งไม่เป็นข้าราชการที่มีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เว้นแต่เป็นผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐโดยผู้ทรงคุณวุฒิต้องเป็นผู้ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญ มีผลงานและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านสวัสดิการสังคมอย่างน้อยหนึ่งคน หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการเลือกและการพ้นจากตำแหน่งของผู้แทนองค์การสาธารณประโยชน์และผู้แทนองค์การสวัสดิการชุมชน ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๒๒ ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๘ มาตรา ๙ มาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ และมาตรา ๑๔ มาใช้บังคับกับการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การประชุม และการแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการของ ก.ส.ก. โดยอนุโลม

มาตรา ๒๓ ให้ ก.ส.ก. มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๑๙ และให้สำนักพัฒนาสังคมกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่รับผิดชอบในงานธุรการของ ก.ส.ก. และให้มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๒๐ ทั้งนี้ ภายในเขตกรุงเทพมหานคร

หมวด ๔

กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

มาตรา ๒๔ ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรียกว่า "กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม" เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายในการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๒๕ กองทุนประกอบด้วย

- (๑) เงินทุนประเดิมที่รัฐบาลจัดสรรให้
- (๒) เงินที่ได้รับจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี
- (๓) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคหรือมอบให้
- (๔) เงินอุดหนุนจากต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ
- (๕) เงินหรือทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุนหรือที่กองทุนได้รับตามกฎหมายหรือโดยนิติ

กรรมอื่น

- (๖) ดอกผลที่เกิดจากเงินหรือทรัพย์สินของกองทุน

มาตรา ๒๖ เงินและดอกผลตามมาตรา ๒๕ ไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

มาตรา ๒๗ ให้มีคณะกรรมการบริหารกองทุนคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

- (๑) ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นประธานกรรมการ
- (๒) อธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการเป็นรองประธานกรรมการ
- (๓) ผู้แทนสำนักงบประมาณ ผู้แทนกรมบัญชีกลาง ผู้แทนกรุงเทพมหานคร
- (๔) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งจำนวนห้าคน ในจำนวนนี้จะต้องเป็นผู้แทนองค์กร

สาธารณประโยชน์อย่างน้อยสองคน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างน้อยหนึ่งคน

ให้ผู้อำนวยความสะดวกเป็นกรรมการและเลขานุการ

หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและพิจารณาคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิให้เป็นไปตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

มาตรา ๒๘ ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๘ มาตรา ๙ มาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ และมาตรา ๑๔ มาใช้บังคับกับการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การประชุม และการแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการของคณะกรรมการบริหารกองทุนโดยอนุโลม

มาตรา ๒๙ ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) บริหารกองทุนให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
- (๒) พิจารณาอนุมัติการจ่ายเงินเพื่อสนับสนุนองค์การสวัสดิการสังคมในการจัดสวัสดิการสังคมหรือการปฏิบัติงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
- (๓) รายงานสถานะการเงินและการบริหารกองทุนต่อคณะกรรมการตามระเบียบที่

คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๓๐ การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การจัดหาผลประโยชน์และการจัดการกองทุน ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๓๑ ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนจำนวนเจ็ดคน ประกอบด้วยประธานกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนห้าคน ซึ่งคณะกรรมการโดยการเสนอแนะของรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านการเงิน การจัดสวัสดิการสังคม และการประเมินผล ซึ่งในจำนวนนี้จะต้องเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญด้านการประเมินผลจำนวนสองคน และให้ผู้อำนวยความสะดวกเป็นกรรมการและเลขานุการให้นำมาตรา ๘ มาตรา ๙ มาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ และมาตรา ๑๒ มาใช้บังคับกับกรรมการประเมินผลและการประชุมของคณะกรรมการประเมินผลด้วยโดยอนุโลม

มาตรา ๓๒ คณะกรรมการประเมินผลมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของกองทุน
- (๒) รายงานผลการปฏิบัติงานพร้อมทั้งข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการ

ให้คณะกรรมการประเมินผลมีอำนาจเรียกเอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนจากบุคคลใดหรือเรียกบุคคลใดมาชี้แจงข้อเท็จจริงเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินผลได้

มาตรา ๓๓ ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนจัดทำงบดุลและบัญชีทำการ ส่งผู้สอบบัญชีตรวจสอบภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชีทุกปีให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเป็นผู้สอบบัญชีของกองทุนในรอบปีแล้วทำรายงานผลการสอบและรับรองบัญชีและการเงินทุกประเภทของกองทุนเสนอต่อคณะกรรมการภายในหนึ่งร้อยห้าสิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชีเพื่อคณะกรรมการเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบรายงานผลการสอบบัญชีตามวรรคสองให้รัฐมนตรีเสนอต่อนายกรัฐมนตรีเพื่อนำเสนอต่อสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภาเพื่อทราบ และจัดให้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด ๕

องค์กรสาธารณประโยชน์

มาตรา ๓๔ มูลนิธิ หรือสมาคมที่มีวัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการสังคมหรือองค์กรภาคเอกชนที่มีผลงานเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคมตามมาตราฐานที่คณะกรรมการกำหนดอาจยื่นคำขอต่อคณะกรรมการให้รับรองเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์ได้ การยื่นคำขอและการรับรองเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์ตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดในการรับรององค์กรสาธารณประโยชน์นั้นคณะกรรมการอาจกำหนดเงื่อนไขใดๆ ให้องค์กรสาธารณประโยชน์ถือปฏิบัติด้วยก็ได้เมื่อมีการรับรองให้องค์กรใดเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์

แล้ว ให้จัดแจ้งการรับรองเป็นองค์การสาธารณประโยชน์ในทะเบียนองค์การสาธารณประโยชน์ และให้สำนักงานประกาศการรับรองในราชกิจจานุเบกษา โดยระบุชื่อองค์การสาธารณประโยชน์นั้น
มาตรา ๓๕ องค์การสาธารณประโยชน์อาจได้รับการสนับสนุนในการจัดสวัสดิการสังคม ดังต่อไปนี้

(๑) เงินอุดหนุนจากกองทุนตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

(๒) การช่วยเหลือจากสำนักงานในด้านวิชาการและการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การสาธารณประโยชน์ตามความจำเป็นและเหมาะสมตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

(๓) การช่วยเหลืออื่นๆ ตามที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๓๖ โครงการที่จะขอรับเงินอุดหนุนจากกองทุนต้องมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นโครงการด้านการจัดสวัสดิการสังคมที่มีผลต่อการป้องกัน การแก้ไขปัญหาและการพัฒนาสังคม

(๒) เป็นโครงการที่ไม่ขัดต่อนโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนางานสวัสดิการสังคม และ

(๓) เป็นโครงการที่มีการดำเนินงานมาแล้ว โดยมีทุนอยู่บางส่วน หรือเป็นโครงการใหม่

มาตรา ๓๗ ให้องค์การสาธารณประโยชน์ที่ได้รับเงินอุดหนุนจากกองทุนตามมาตรา ๓๕ (๑) จัดทำรายงานการใช้จ่ายเงินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๓๘ ในกรณีที่น่าสงสัยว่าองค์การสาธารณประโยชน์ใดมีพฤติการณ์ในการจัดสวัสดิการสังคมที่ไม่สุจริต หรือไม่ปฏิบัติตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด หรือไม่มีผลงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกำหนด ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) มีหนังสือแจ้งให้องค์การสาธารณประโยชน์นั้นชี้แจงข้อเท็จจริงหรือความเห็นในการปฏิบัติงาน หรือส่งผู้แทนมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำ หรือส่งเอกสารหรือพยานหลักฐานอื่นมาประกอบการพิจารณา

(๒) มีหนังสือแจ้งให้บุคคลที่เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำหรือมีหนังสือชี้แจงข้อเท็จจริงหรือให้ส่งวัตถุ เอกสาร หรือพยานหลักฐานอื่นมาประกอบการพิจารณา

มาตรา ๓๙ ให้คณะกรรมการมีอำนาจเพิกถอนการรับรององค์การสาธารณประโยชน์เมื่อได้รับรายงานจากพนักงานเจ้าหน้าที่ในกรณีอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) องค์การสาธารณประโยชน์ใดมีพฤติการณ์ตามมาตรา ๓๘ และพนักงานเจ้าหน้าที่ได้สอบสวนพฤติการณ์ดังกล่าวแล้วปรากฏว่าองค์การสาธารณประโยชน์นั้นได้กระทำการโดยไม่สุจริตหรือจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด หรือไม่มีผลงานตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกำหนด

(๒) องค์การสาธารณประโยชน์ได้รับรับแจ้งจากพนักงานเจ้าหน้าที่ตามมาตรา ๓๘ (๑) แล้วไม่ปฏิบัติตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

มาตรา ๔๐ เมื่อมีการเพิกถอนการรับรององค์การสาธารณประโยชน์ ให้สำนักงานประกาศรายชื่อองค์การสาธารณประโยชน์นั้นในราชกิจจานุเบกษา และให้องค์การสาธารณประโยชน์ที่ถูกเพิกถอนการรับรองส่งเงินอุดหนุนที่ได้รับไปคืนแก่สำนักงานตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๖

องค์กรสวัสดิการชุมชน

มาตรา ๔๐/๑ องค์การภาคประชาชนที่มีวัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการสังคมให้แก่สมาชิกในชุมชนหรือที่ได้รวมตัวเป็นเครือข่ายองค์กรสวัสดิการชุมชน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกำหนด โดยคำนึงถึงความหลากหลายทางภูมิสังคมของแต่ละชุมชนท้องถิ่นอาจยื่นคำขอต่อคณะกรรมการให้รับรองเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชนได้

การยื่นคำขอและการรับรองเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด ในการรับรององค์กรสวัสดิการชุมชนนั้น คณะกรรมการอาจกำหนดเงื่อนไขใด ๆ ให้องค์กรสวัสดิการชุมชนถือปฏิบัติด้วยก็ได้

เมื่อมีการรับรองให้องค์กรใดเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชนแล้ว ให้จัดแจ้งการรับรองเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชนในทะเบียนองค์กรสวัสดิการชุมชน และให้สำนักงานประกาศการรับรองในราชกิจจานุเบกษา โดยระบุชื่อองค์กรสวัสดิการชุมชนนั้น

มาตรา ๔๐/๒ องค์การสวัสดิการชุมชนอาจได้รับการสนับสนุนในการจัดสวัสดิการสังคมหรือการปฏิบัติงานด้านการจัดสวัสดิการสังคม

การสนับสนุนตามวรรคหนึ่ง ให้นำความในมาตรา ๓๕ มาตรา ๓๖ และมาตรา ๓๗ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๔๐/๓ ในกรณีที่น่าปรากฏว่าองค์กรสวัสดิการชุมชนใดมีพฤติการณ์ในการจัดสวัสดิการสังคมที่ไม่สุจริต หรือไม่ปฏิบัติตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดหรือไม่มีผลงานตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกำหนด อาจถูกเพิกถอนการรับรองได้ และให้นำความในมาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ และมาตรา ๔๐ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๔๐/๔ หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือองค์การสาธารณประโยชน์อาจให้ความร่วมมือและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรสวัสดิการชุมชนตามควรแก่กรณี

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๔๑ ในวาระเริ่มแรกก่อนที่จะมีกรรมการตามมาตรา ๗ (๓) และ (๕) ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการตามมาตรา ๗ (๑) (๒) (๔) และ (๖) เพื่อทำหน้าที่เท่าที่จำเป็นจนกว่าจะมีกรรมการตามมาตรา ๗ (๓) และ (๕)

ให้กรรมการตามวรรคหนึ่งดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการยื่นคำขอและการรับรองเป็นองค์การสาธารณประโยชน์ตามมาตรา ๓๔ ภายในระยะเวลาไม่เกิน ๖๐ วัน นับแต่วันที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการตามมาตรา ๗ (๖)

มาตรา ๔๒ ในวาระเริ่มแรกให้นำบทบัญญัติในมาตรา ๔๑ วรรคหนึ่ง มาใช้บังคับกับคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัดตามมาตรา ๑๗ คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมกรุงเทพมหานครตามมาตรา ๒๑ และคณะกรรมการบริหารกองทุนตามมาตรา ๒๗ ด้วยโดยอนุโลม

มาตรา ๔๓ ในระหว่างที่ยังมิได้จัดตั้งสำนักงาน ให้สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๑๕

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ
พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร
นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๔๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกำหนดให้รัฐต้องคุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน ส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย เสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของครอบครัว และความเข้มแข็งของชุมชน รวมทั้งรัฐต้องสงเคราะห์คนชรา ผู้ยากไร้ ผู้พิการ หรือทุพพลภาพ และผู้ด้อยโอกาส ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้ ดังนั้น จึงสมควรมีกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เพื่อเป็นกฎหมายแม่บทในการจัดสวัสดิการสังคมทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชนตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์การปกครองท้องถิ่น และองค์กรอื่น ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคม ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างความมั่นคงให้เป็นไปอย่างทั่วถึงเหมาะสม และเป็นธรรม จึงต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๑๓ ให้คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด และคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับเป็นคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด และคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัตินี้ และปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนครบวาระเดิมและให้ดำเนินการแต่งตั้งกรรมการผู้แทนองค์กรสวัสดิการชุมชนตามมาตรา ๗ (๕) มาตรา ๑๗ (๕) และมาตรา ๒๑ (๕) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๔๖ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้ ให้เสร็จสิ้นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ เว้นแต่วาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการซึ่งคณะรัฐมนตรี ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครแต่งตั้งในคณะกรรมการดังกล่าวแล้วแต่กรณี เหลืออยู่ไม่ถึงเก้าสิบวัน จะไม่แต่งตั้งก็ได้ ในกรณีเช่นนี้ให้ถือว่าคณะกรรมการดังกล่าวประกอบไปด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่

มาตรา ๑๔ ให้นายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เพื่อให้สามารถส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมโดยองค์กรภาคประชาชนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของสมาชิก และเกิดระบบการช่วยเหลือเกื้อกูลในสังคมและชุมชน ตลอดจนการรวมตัวกันเป็นเครือข่ายการจัดสวัสดิการชุมชนเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมและการพึ่งพาตนเองของชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งอย่างทั่วถึง เหมาะสมและเป็นธรรม จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ภาคผนวก ข



แนวคำถามในการสนทนากลุ่ม
เรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน
ตำบลบางระกำ อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ-สกุล.....นามสมมุติ.....

อายุ.....อาชีพ.....

ตำแหน่ง.....

ตอนที่ 2 ประเด็นคำถาม

(1) บทบาทของกรรมการ และสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ

- สมาชิกมีปัญหาการดำเนินงานอย่างไร และแก้ไขปัญหานั้นอย่างไร
- กรรมการมีปัญหาการดำเนินงานอย่างไร และแก้ไขปัญหานั้นอย่างไร
- สมาชิกมองบทบาทของกรรมการอย่างไร
- กรรมการมองบทบาทของสมาชิกอย่างไร

(2) ลักษณะการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ (วิเคราะห์ จาก

Swot)

- การดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำมีจุดแข็ง จุดอ่อนอะไรบ้าง
- ทรัพยากรประกอบด้วย คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการนำมาใช้ในการดำเนินงานของกองทุนฯ อย่างไร

- การดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนในด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และวัฒนธรรม เป็นอย่างไร

(3) ปัจจัยที่นำไปสู่ความเข้มแข็ง มั่นคง และยั่งยืนของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ

- ปัจจัยที่ทำให้กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำมีความเข้มแข็งในด้านต่างๆ ดังนี้

- คน
- เงิน
- วัสดุอุปกรณ์
- การจัดการ

ตอนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไขปรับปรุง

- ปัญหา และอุปสรรค

- ด้านบุคลากร
- ด้านโครงสร้างองค์กร
- ด้านความรู้ความเข้าใจ

- แนวทางแก้ไข ปรับปรุง

- ด้านบุคลากร
- ด้านการบริหารจัดการ
- ด้านงบประมาณ





แนวคำถามในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก
เรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน
ตำบลบางระกำ อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก

ตอนที่ 1 ภูมิหลัง

- (1) ประวัติความเป็นมา ประกอบด้วย ชื่อ-สกุล อายุ อาชีพ ภูมิลำเนา การศึกษาสูงสุด สภาพครอบครัว ตำแหน่ง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ฯลฯ
- (2) คุณมีความเกี่ยวข้องกับกองทุนสวัสดิการชุมชนอย่างไร (อดีต – ปัจจุบัน)
- (3) ประวัติความเป็นมาของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ และบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการก่อตั้งกองทุนฯ ตั้งแต่อดีต – ปัจจุบัน

ตอนที่ 2 ลักษณะการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

2.1 บริบทชุมชน

- (1) การดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชน
 - ก่อนดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชน สภาพครอบครัวของท่านและชุมชนเป็นอย่างไร
 - หลังดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชน สภาพครอบครัวของท่านและชุมชนเป็นอย่างไร
 - ปัจจัยอะไรที่ทำให้สภาพครอบครัว และชุมชนของท่านเปลี่ยนแปลงไป
- (2) บทบาทของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกองทุนสวัสดิการชุมชนในการดำเนินงานเป็นอย่างไร
 - บทบาทของกรรมการ
 - บทบาทของสมาชิก
 - บทบาทของตัวเอง
- (3) ผลการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำเป็นอย่างไร

- ก่อนดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ
- หลังดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ

2.2 การพัฒนาของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ

- (1) ภายในชุมชนมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันหรือไม่อย่างไร ในเรื่องใดบ้าง
- (2) การรวมกลุ่มในปัจจุบันมีเข้มแข็งหรือไม่ เพราะเหตุใด
- (3) กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำมีปัญหาในการบริหารจัดการหรือไม่ และแก้ไขปัญหานั้นอย่างไร
- (4) ท่านมีบทบาท และเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างไร

2.3 ศักยภาพในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ

- (1) ท่านดำเนินงานตามขั้นตอนอย่างมีระบบแบบแผนตามวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ หรือไม่ เพราะเหตุใด
- (2) ท่านเลือกตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ได้ผลในระดับที่พึงพอใจหรือไม่ เพราะเหตุใด
- (3) ท่านเผยแพร่ข่าวสารความรู้ให้กับประชาชนได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ ภารกิจของกองทุนฯ หรือไม่ เพราะเหตุใด
- (4) ท่านประสานงานจัดระเบียบ วิธีการทำงานของกองทุนฯ ได้อย่างต่อเนื่องและบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ เพราะเหตุใด
- (5) ท่านควบคุมการดำเนินงาน ตรวจสอบ ประเมินความถูกต้องตามวิธีการดำเนินงาน และผลสำเร็จของกองทุนฯ หรือไม่ เพราะเหตุใด
- (6) ท่านสร้างความพึงพอใจที่มีต่อการให้บริการในด้านต่างๆ อย่างไร
 - ด้านความเสมอภาค
 - ด้านความพอเพียง
 - ด้านความรวดเร็ว

2.4 ผลการดำเนินงาน

- 1) ผลการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำให้คะแนนอยู่ในระดับใด เต็ม 10 คะแนน และเพราะเหตุใด
- 2) มีการต่อยอดการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำให้ดีขึ้นได้อย่างไร
- 3) ผลกระทบจากการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำในด้านต่างๆ

ดังนี้

- ด้านเศรษฐกิจ

- ด้านสังคม
- ด้านวัฒนธรรม

ตอนที่ 3 ปัญหา /อุปสรรค การแก้ไขปรับปรุง และข้อเสนอแนะที่จะพัฒนาไปสู่ความเข้มแข็ง
ยั่งยืนของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางระกำ

ปัญหา และอุปสรรค

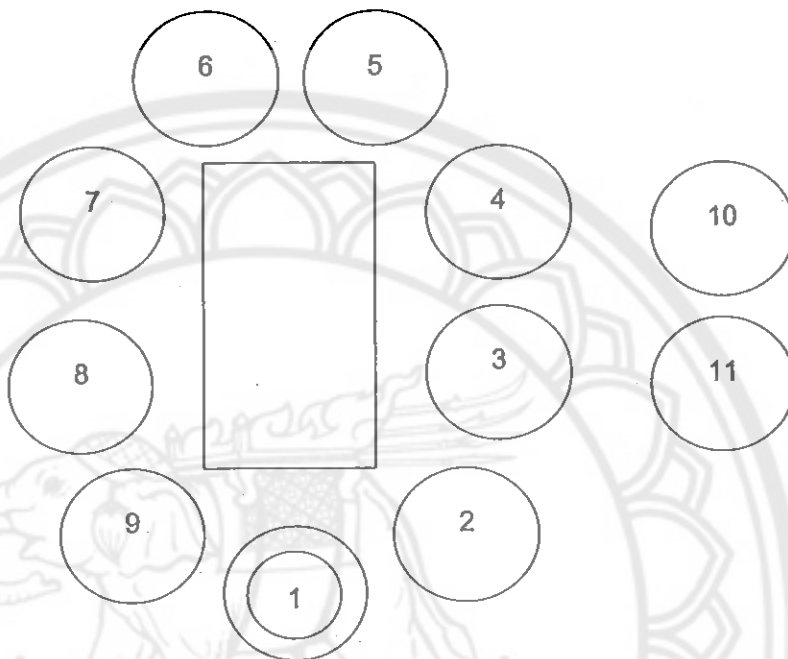
- ด้านคน
- ด้านโครงสร้าง
- ด้านการบริหารจัดการ
- ด้านงบประมาณ
- ด้านความรู้ ความเข้าใจ
การแก้ไขปรับปรุง

- ด้านคน
- ด้านโครงสร้าง
- ด้านการบริหารจัดการ
- ด้านงบประมาณ
- ด้านความรู้ ความเข้าใจ

ข้อเสนอแนะ

- ด้านคน
- ด้านโครงสร้าง
- ด้านการบริหารจัดการ
- ด้านงบประมาณ
- ด้านความรู้ ความเข้าใจ

ภาคผนวก ค
แผนผังการนั่งของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม



ผู้เอื้อกระบวนการกลุ่ม

วันที่ดำเนินการสนทนา

วันพฤหัสบดีที่ 22 ธันวาคม พ.ศ.2554

ระยะเวลาสนทนา

14:00 – 15:00 น.

หมายเลขที่นั่ง	ชื่อ (สมมติ)	หน้าที่ในกลุ่ม	ลักษณะพิเศษ (จะมีหรือไม่ก็ได้)
1	นางสาวสมศรี	ผู้เอื้อกระบวนการกลุ่ม	
2	นางสมจิต	ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม	พูดเก่ง กล้าแสดงความคิดเห็น
3	นางสมพร	ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม	เงียบมาก
4	นายสมควร	ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม	ผู้ร่วมก่อตั้งกองทุนฯ อ่าวใส
5	นางสมคิด	ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม	ชอบพูดแทรก
6	นางสมคะเน	ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม	ความรู้มาก
7	นางสมนึก	ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม	
8	นายสมศักดิ์	ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม	ผู้นำความคิดผู้อื่น
9	นายสมหมาย	ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม	
10	นางสาวสมฤดี	เลขานุการกลุ่ม	
11	นางสาวสมใจ	ผู้ช่วยเลขานุการ	

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	วิลาวัลย์ พรรณสิงห์
วัน เดือน ปีเกิด	3 มีนาคม 2532
ที่อยู่ปัจจุบัน	99/20 หมู่ 9 ตำบลท่าโพธิ์ อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก 65000
อีเมลล์	Bow_teeb@hotmail.com
สถานศึกษาปัจจุบัน	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
สาขาวิชา	การศึกษา แขนงวิชาพัฒนาศึกษา (หลักสูตรคุณาน)
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2550	มัธยมศึกษา โรงเรียนหนองบัวพิทยาคาร
ปัจจุบัน	กำลังศึกษาปริญญาตรี กศ.บ. (การศึกษา), ศศ.บ. (พัฒนาศึกษา) มหาวิทยาลัยนเรศวร

