



การพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลแบบมีส่วนร่วมในจังหวัดฉะเชิงเทรา

นายสายันต์ ไหมพิมพ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
พ.ศ. 2560
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์



PARTICIPATION-BASED DEVELOPMENT OF SUB-DISTRICT
COMMUNITY WELFARE FUNDS IN CHACHONGSAO PROVINCE

Mr. Sayun Maipim

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Degree of Master of Public Administration Program in Public Administration
Rajabhat Rajanagarindra University

2017

ชื่อเรื่อง

การพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลแบบมีส่วนร่วมในจังหวัดฉะเชิงเทรา

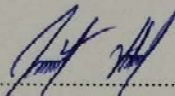
ผู้วิจัย

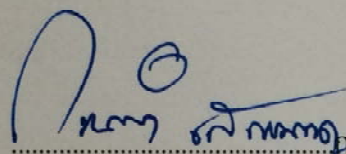
นายสายันต์ ไหมพิมพ์

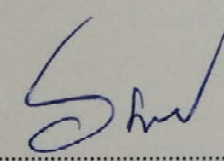
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

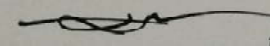
อาจารย์ ดร.กานต์ เสกขุนทด

คณะกรรมการสอบ


.....ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.สมประสงค์ ปิวโรสง)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.กานต์ เสกขุนทด)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.อัมรินทร์ นาคณัฐเศรษฐ์)


.....กรรมการและเลขานุการ
(อาจารย์ ดร.กิตติวงศ์ สาสวด)

คณะกรรมการอำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์


.....
(อาจารย์ ดร.วรพล แวงนอก)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่ 10 เดือน ก.พ. พ.ศ. 2560

ชื่อเรื่อง การพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลแบบมีส่วนร่วม
ในจังหวัดฉะเชิงเทรา

ผู้วิจัย นายสายันต์ ไหมพิมพ์

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

พ.ศ. 2560

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.กานต์ เสกขุนทด

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงคุณภาพนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การรับรู้ของผู้บริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา 2) ความต้องการของชุมชนในด้านการจัดสวัสดิการชุมชนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา 3) การพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลแบบมีส่วนร่วมในจังหวัดฉะเชิงเทรา กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนทั้ง จำนวน 100 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้รับการวิเคราะห์โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยครั้งนี้มีดังนี้

1) การรับรู้ของผู้บริหารกองทุนฯ ในจังหวัดฉะเชิงเทราก็คือ กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเป็น “กองทุน” ที่มุ่งจัดตั้งระบบที่ทำให้สมาชิกหรือคนในชุมชนสามารถพึ่งตนเองและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ ซึ่งหากเป็นเช่นนั้นแล้วคนในชุมชนก็จะสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างมีสันติและมีประสิทธิผลในชุมชนได้

2) ความต้องการของผู้บริหารกองทุนฯ เกี่ยวกับบริหารจัดการกองทุน การพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลแบบมีส่วนร่วมในจังหวัดฉะเชิงเทรา ก็คือ จะต้องมีการบริหารจัดการในทุกภาคส่วนอย่างมีประสิทธิภาพโดยที่ผู้บริหารและสมาชิกกองทุนทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลที่เป็นคุณูปการต่อความเจริญก้าวหน้าของกองทุนฯ นอกจากนี้การบริหารจัดการกองทุนฯ จะต้องสอดคล้องกับผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องและบริบทท้องถิ่น

3) การพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลแบบมีส่วนร่วมในจังหวัดฉะเชิงเทรา ก็คือทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ บุคคลในชุมชน องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น สถาบันการศึกษา วัดหรือองค์กรศาสนา หน่วยงานรัฐบาลและหน่วยงานเอกชน และภาคีเครือข่ายในตำบลอื่นๆ ร่วมกันมีส่วนบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลอย่างเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยเสนอแนะว่าผู้บริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลจะต้องศึกษางานวิจัยล่าสุดเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนและจะต้องประยุกต์ใช้องค์ความรู้ใหม่ๆ ในเรื่องการบริหารจัดการกองทุน นอกจากนี้ ผู้บริหารกองทุนจะต้องทำการประเมินการบริหารจัดการกองทุนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และปรับปรุงยกระดับการดำเนินงานกองทุนโดยมุ่งเป้าไปที่ความเจริญก้าวหน้าของกองทุนและการยอมรับของสาธารณะ

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล การบริหารจัดการ

Title: PARTICIPATION-BASED DEVELOPMENT OF SUB-DISTRICT
COMMUNITY WELFARE FUNDS IN CHACHOENGSAO PROVINCE

Researcher: Mr. Sayun Maipim

Degree: Master of Public Administration Program in Public
Administration

Year: 2017

Advisor: Dr.Kan Sekkhunthod

ABSTRACT

The purposes of this qualitative research were to study: 1) the perceptions of administrators of Sub-district Community Welfare Funds in Chachoengsao Province regarding participative management of the funds 2) the needs of administrators of Sub-district Community Welfare Funds in Chachoengsao Province in relation to funds management, and 2) participation-based development of Sub-district Community Welfare Funds in Chachoengsao Province. The sample was comprised of 100 administrators of the funds, obtained by purposive sampling. The tools used for data collection were in-depth interviews and group discussions. The collected data were analyzed by means of content analysis.

The research findings were as follows

1) The perceptions of administrator of funds in the context of Chachoengsao Province were that: the Sub-district Community Welfare Fund is “Kong Boon” (“Charity Fund”) aimed at organizing a system which enables members of the communities to depend on themselves and help each other. Therefore, people in communities could bring about effective and peaceful changes in their communities.

2) The needs of administrators of the Sub-district Community Welfare Funds in Chachoengsao Province were that there should be systematic and wholesomely effective funds management, in which all administrators and members share their contributions for the advancement of Sub-district Community Welfare Funds. Additionally, funds management should be congruent with related research results and the local context.

3) The participation-based development of Sub-district Community Welfare Funds in Chachoengsao Province was such that all related parties, namely: people in communities, local administration organizations, schools, religious organizations, government and non-government agencies, and other local allies in the Sub-districts harmoniously and effectively took part in Sub-district Community Welfare Funds management.

This researcher recommends that the administrators of Sub-district Community Welfare Funds should study the recent researches on fund management, and should continuously apply new bodies of knowledge regarding fund management. In addition, fund administrators should regularly and continuously evaluate fund management and periodically adjust the processes of the funds, aiming for advancement of the funds and acceptance by the public.

Keywords: participation, Sub-district Community Welfare Funds, management

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความเมตตากรุณา ความเอาใจใส่และความเอื้ออาทรอย่างสูงจาก อาจารย์ ดร.กานต์ เสกขุนทด อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.มาริช คุณากร อาจารย์วิชัย พงษ์โหมด ที่คอยติดตามความก้าวหน้าพร้อมกับให้คำแนะนำที่มีคุณค่า รวมทั้งเสียสละเวลาในการอ่านและตรวจสอบ ที่ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์และถูกต้องยิ่งขึ้น รวมทั้งคณาจารย์ทุกๆ ท่านที่ประสาทความรู้ตั้งแต่ต้นจนจบ ตลอดจนพี่น้องเครือข่ายสวัสดิการชุมชนทุกๆ ระดับในนาม “ผู้ก่อการดี” ที่ให้ข้อมูล ความเป็นมา และข้อเสนอแนะ ที่จะทำให้อสังขนิเทศการชุมชนตำบล อยู่ได้อย่างยั่งยืน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน และผู้ก่อการดีเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะที่มีคุณค่าเป็นประโยชน์ต่อการสร้างวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมทั้งเสียสละเวลาในการตรวจสอบเครื่องมือและให้คำแนะนำ ในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย พร้อมทั้งขอขอบพระคุณเจ้าของวิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่มีส่วนในการสนับสนุนข้อมูล ให้ผู้วิจัยมีโอกาสศึกษา ตลอดจนนักวิชาการและเจ้าของหนังสือที่ใช้เป็นข้อมูลในการค้นคว้าอ้างอิงที่เปิดโอกาสให้ผู้วิจัยเข้าสนทนาสอบถามเป็นกรณีพิเศษทุกท่าน

ขอขอบพระคุณพี่น้องผู้บริหารพื้นที่สวัสดิการชุมชนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา ทุกๆ ท่าน ที่ให้โอกาส ความร่วมมือกับผู้วิจัย เข้าสนทนาและตอบแบบสัมภาษณ์เจาะลึก พร้อมทั้งให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการนำพางกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลขับเคลื่อนสู่ความยั่งยืนต่อไป

คุณประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้ผู้ที่สนใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล เพื่อนำข้อมูลส่วนที่คิดว่าจะมีความเหมาะสมสามารถไปประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กร หรือการให้บริการองค์กรอื่นๆ ที่จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมโดยรวมต่อไป

นายสายันต์ ไหมพิมพ์

สารบัญ

	หน้า
หน้าอำนวยการ.....	(1)
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(2)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(3)
กิตติกรรมประกาศ.....	(4)
สารบัญ.....	(5)
สารบัญตาราง.....	(7)
สารบัญภาพ.....	(8)
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	6
1.3 ขอบเขตการวิจัย.....	6
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคม.....	11
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการชุมชนตำบล.....	13
2.2.1 นิยามความหมายของสวัสดิการชุมชน.....	21
2.2.2 อุดมการณ์ความคิดในการจัดสวัสดิการชุมชน.....	23
2.2.3 หลักการจัดสวัสดิการชุมชน.....	24
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนเป็นฐาน.....	27
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้.....	31
2.4.1 การรับรู้และลักษณะการรับรู้.....	32
2.4.2 ปัจจัยที่ทําให้การรับรู้ของบุคคลแตกต่างกัน.....	33
2.4.3 การจัดระเบียบการรับรู้.....	33
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม.....	34
2.5.1 เงื่อนไขของการมีส่วนร่วมของประชาชน.....	36
2.5.2 ปัจจัยพื้นฐานในการมีส่วนร่วมของประชาชน.....	37
2.6 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาแบบยั่งยืน.....	38
2.7 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ.....	42
2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย	50
3.1 กำหนดพื้นที่ประชากรที่จะศึกษา	50
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	52
3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	55
3.4 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล.....	55
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
4.1 กลุ่มที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับประเทศ.....	57
4.2 กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารหรือผู้เชี่ยวชาญระดับพื้นที่กองทัพนับตำบล.....	63
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	75
5.1 สรุปผลการวิจัย	76
5.2 อภิปรายผล	82
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	88
รายการอ้างอิง	90
ภาคผนวก	94
ภาคผนวก ก หนังสือราชการ.....	95
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา.....	102
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้ตอบแบบสัมภาษณ์.....	104
ภาคผนวก ง แบบสัมภาษณ์.....	112
ภาคผนวก จ ภาพประกอบการสัมภาษณ์ และ Focus Groups	124
ประวัติผู้วิจัย.....	128

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงพื้นที่กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา.....	51
2 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1.....	57
3 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2.....	63
4 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2.....	67
5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารกองทุนจากกลุ่มเป้าหมาย 2 กลุ่มเป้าหมาย	71

สำนักวิทยบริการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	54
2 ผังแสดงการจัดสวัสดิการแบบบูรณาการ.....	74
3 ผังการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการชุมชนตำบล	78
4 การเชื่อมโยงกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล	80
5 สิทธิประโยชน์ให้กับสมาชิกกองทุน.....	86

สำนักวิทยบริการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุฒวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสังคมของประเทศไทย ความคิดที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการสังคม มีปรากฏในสังคมประเทศไทยมานานแล้ว นับตั้งแต่การช่วยเหลือเกื้อกูลในหมู่เครือญาติเพื่อนสนิทชุมชน รวมทั้งหน่วยงานสงเคราะห์ภาคเอกชนต่างๆ เช่น ผู้สูงอายุเลี้ยงหลาน หลานส่งเงินให้ปู่ ย่า ตา ยาย ทำบุญเข้าวัด รวมถึงการบรรพชา อุปสมบทเพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษาของเด็กชาย รวมถึงการทำบุญในโอกาสต่างๆ ให้กับผู้ยากไร้ หรือการหยิบยืมเงิน เพื่อนบ้าน เป็นต้น

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน องค์กรมหาชน (2553, หน้า 7) ระบบสวัสดิการของสังคมไทยในอดีตที่มีลักษณะเป็นชุมชนสวัสดิการบ้านและวัดมีบทบาทที่สำคัญในการดูแลเรื่อง การจัดการสวัสดิการครอบคลุมปัจจัยสี่ของชุมชน ต่อมารัฐบาลกลางมีบทบาทในการจัดสวัสดิการ ซึ่งช่วงแรกเป็นการจัดให้เฉพาะผู้ที่จำเป็นต้องได้รับการสงเคราะห์ตามระเบียบหลักเกณฑ์ของหน่วยงาน โดยมีเจ้าหน้าที่เป็นผู้พิจารณาสู่การจัดสวัสดิการโดยรัฐที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่กว้างขึ้น เช่น พ.ร.บ. ประกันสังคมทำให้แรงงานในระบบสามารถได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึงในช่วงเศรษฐกิจเติบโต ภาคเอกชนได้มีบทบาทในการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ มากขึ้น โดยมีระบบการประกันรูปแบบที่ต่างๆ อย่างหลากหลาย ซึ่งผู้ที่สามารถเข้าถึงก็เป็นกลุ่มที่มีรายได้ปานกลาง และรายได้สูง แต่คนเป็นแรงงานนอกระบบ เกษตรกร คนยากคนจน ไม่สามารถเข้าสู่ระบบที่มีอยู่ได้ จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี 2554 ระบุว่าจากประชากรวัยแรงงานจำนวน 38,691,581 ล้านคน และเป็นแรงงานนอกระบบ จำนวน 24,133,741 ล้านคน

เมื่อประเทศไทยประสบปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจ เมื่อปี 2540 ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างกว้างขวาง แกนนำชุมชน ประชาชนชาวบ้าน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ทบทวนสรุปบทเรียนเกี่ยวกับระบบการคุ้มครองทางสังคม (social safety net) ที่มีอยู่ในสังคมไทยก็พบว่า ความเป็นเครือญาติ ทุนทางสังคมในด้านต่างๆ ของชุมชนสามารถช่วยรองรับการแก้ปัญหาจากภายนอกได้เป็นอย่างดี ทำให้มีการรวมตัวกันฟื้นฟูระบบคุณค่าทางสังคมที่มีอยู่มาช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ในลักษณะของการจัดสวัสดิการชุมชนจากฐานทุนด้านต่างๆ ที่มีอยู่ของชุมชน เช่น การจัดสวัสดิการจากฐานกลุ่มออมทรัพย์ องค์กรการเงิน วิสาหกิจชุมชน กิจกรรมทางศาสนา การจัดการทรัพยากร ฯลฯ เมื่อได้มีการสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในช่วงปี 2547 ทำให้เกิดแนวทางการจัดสวัสดิการชุมชนที่มีการร่วมกันคิดค้นมากขึ้น นำไปสู่การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับตำบล ที่เน้นให้มีการสมทบงบประมาณจากสามฝ่าย ตามระบบอัตรา 1 ต่อ 1 ต่อ 1 คือ

- 1) ทุนที่มาจากค่าธรรมเนียมของสมาชิกในชุมชน ในรูปแบบออมทรัพย์เดิม วันละ 1 บาท
- 2) ทุนหนุนเสริมสมทบจากรัฐ โดยผ่านทางสถาบันองค์กรชุมชน องค์การมหาชน (พอช.) กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- 3) ทุนสมทบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัดจึงเป็นสาเหตุทำให้เกิดกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง

ที่มาของสวัสดิการชุมชน ประชาชนในชนบท มักจะขาดสวัสดิการในทุกๆ ด้าน ส่วนที่พอมีอยู่บ้างก็ไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็นการรักษาพยาบาล เรื่อง การศึกษาของคนยากจน เรื่อง คนพิการ เรื่อง คนชรา ฯลฯ เหล่านี้ โดยทั่วไปครอบครัวจะดูแลกันเอง ระบบสวัสดิการในสังคมไทยส่วนใหญ่พึ่งพาครอบครัวและญาติพี่น้อง ไม่ใช่ระบบที่ได้รับการเกื้อหนุนจากภาครัฐอย่างพอเพียง สถานการณ์ดังกล่าว จึงเป็นแรงกดดันให้ครอบครัวชนบท แสวงหาแนวทางในการช่วยเหลือตนเอง ทั้งด้านการเงิน การผลิตและสวัสดิการชุมชน (ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, 2544, หน้า 15)

สวัสดิการชุมชนในมุมมองของการพึ่งพาตนเองของชุมชนนิยม ว่าเป็นชุมชนพึ่งตนเอง ในความหมายของ “การแก้ปัญหาด้วยตนเอง” มากกว่าการมุ่งแต่จะพึ่งพาตนเองฝ่ายเดียว โดยไม่พึ่งพาข้างนอกเสียเลย แม้ในยามคับขัน นั่นคือ ชุมชนต้องแก้ปัญหาด้วยตนเอง (เจริญวงศ์ศักดิ์, 2544, หน้า 49)

สวัสดิการชุมชนจากการศึกษาวิจัยวัฒนธรรมและชุมชน พบว่า วิถีชีวิตของผู้คน มีการจัดระบบช่วยเหลือเกื้อกูลและพึ่งพาอาศัยกันเป็นอย่างดี ปรากฏอยู่ในรูปของเกณฑ์คุณค่าตามจารีตประเพณีและระบบความสัมพันธ์ทางสังคมต่างๆ เช่น ระบบกรรมสิทธิ์ การจัดการแรงงาน ระบบเครือญาติและพิธีกรรมต่างๆ ที่ผ่านมายังไม่เคยมีการศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อทำความเข้าใจกับระบบสวัสดิการสังคมของกลุ่มชน ที่มีการจัดโครงสร้างทางสังคมแตกต่างกันตามหลักจารีตประเพณีของกลุ่มชาติพันธุ์บนที่สูงนั้น มีระบบช่วยเหลือเกื้อกูลกันในแทบทุกด้าน เป็นต้นว่า การให้ความช่วยเหลือด้านแรงงาน ทั้งกิจกรรมภายในครอบครัวและกิจกรรมในไร่ โดยไม่หวังผลตอบแทนใด แม้กระทั่งผู้นำชุมชนที่เป็นผู้นำทางพิธีกรรม และช่างตีเหล็กที่ให้บริการชุมชนตลอดชั่วชีวิต ก็จะไม่คิดค่าบริการเช่นกัน จากการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันดังกล่าวทำให้กลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ สามารถอยู่รวมกันได้เป็นปึกแผ่นและสงบสุขตลอดมา (อุไรวรรณ แสงศรี และคณะ, 2547, หน้า 1-2)

สวัสดิการชุมชนที่มีจุดกำเนิดมาจากองค์กรการเงินชุมชนว่าเป้าหมายขององค์กรการเงินไม่ได้เป็นเพียงแก้ปัญหาทางการเงินเท่านั้นแต่สามารถเชื่อมโยงไปสู่การสร้าง ความมั่นคงทางสังคมให้แก่ชุมชนชนบทได้ด้วยการนำผลกำไรบางส่วนมาจัดสรรเป็นสวัสดิการที่ชุมชนต้องการ เข้าใจถึงความสำคัญของการช่วยเหลือกันในชุมชน และมักจะมองทะลุปัญหาการเงิน ไปสู่เรื่องของสวัสดิการสังคม เพราะสวัสดิการเป็นเรื่องของความมั่นคงทางสังคมที่ชุมชน ชนบท โดยเฉพาะผู้มีอาชีพเกษตรกรรมไม่ได้รับจึงเป็นความรู้สึกเล็กๆ ของชุมชนว่าด้วยข้าราชการ และพนักงานบริษัท ทั่วๆ ไป เมื่อชุมชนสามารถจัดระบบสวัสดิการได้เองความรู้สึกว่าด้อยกว่าก็จะค่อยๆ ลดลง (พุทธทรัพย์ สวนเมือง ตูลาพันธ์, 2548, หน้า 54-55)

จากการนำเสนอมาในข้างต้น และข้อมูลที่ค้นพบในชุมชนชนบทพอสรุปได้ว่า ชุมชนชนบท ชุมชนเมือง บางส่วนมีการจัดสวัสดิการในรูปแบบต่างๆ มากมาย ซึ่งจะกระจายอยู่ตามระดับหมู่บ้าน ชุมชนทั่วไป อาทิ กลุ่มองค์กรการเงินต่างๆ กลุ่มฌาปนกิจสงเคราะห์ในระดับครอบครัว ในระดับบุคคล กลุ่มองค์กรด้านการเกษตร ฯลฯ จึงรวมตัวกันตั้งเป็นสวัสดิการชุมชนระดับตำบล โดยดูแลกันเริ่มตั้งแต่เกิดจนตาย โดยมุ่งเน้นการฟื้นฟูชุมชนท้องถิ่นให้อยู่ร่วมกันแบบเอื้ออาทรต่อกัน พึ่งพาอาศัยกัน ระหว่างคนกับคน คนกับธรรมชาติ และคนกับวัฒนธรรมตามหลักศาสนา ภูมิปัญญาท้องถิ่นบนหลักตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แบบมีส่วนร่วม ต่อมาสังคมไทยพัฒนาเข้าสู่วิถีการผลิตแบบทุนนิยมใหม่ โครงสร้างทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมเปลี่ยนแปลงระบบสวัสดิการใหม่ๆ จึงถูกสร้างขึ้น ซึ่งดำเนินโดยภาครัฐ เอกชน และภาคชุมชน แต่เป็นเพียงสวัสดิการขั้นต่ำเท่านั้น เช่น กองทุนสวัสดิการผู้สูงอายุ กองทุนช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส แต่ไม่ครอบคลุมกับประชาชนทุกคน จึงเป็นเหตุที่ทำให้เกิดกลุ่มคนที่เรียกว่า ผู้ก่อการดีสร้างแนวคิดใหม่ในการช่วยเหลือกันเองในรูปแบบต่างๆ เช่น การต่อตั้งกลุ่มฌาปนกิจสงเคราะห์กลุ่มออมทรัพย์ในระดับกลุ่ม ระดับเครือข่าย ระดับชุมชน เพื่อดูแลกันเอง ก่อนที่หน่วยงานภาครัฐจะเข้ามาดูแลให้ครอบคลุม ทุกกลุ่มคน ทุกระดับชนชั้นของประชากรในประเทศไทย

สภาพสังคมของประชากรในจังหวัดฉะเชิงเทรา ตั้งแต่ดั้งเดิมเป็นสังคมชาวบ้าน (ชนบท) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ทางสายเลือดและสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันลักษณะความสัมพันธ์มักจะแสดงออกในรูปแบบของความเอื้ออาทร การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันของคนในชุมชนในเรื่อง อาหารการกิน การใช้ การรักษาโรคภัยไข้เจ็บ ที่อาศัยวิถีชีวิตจากธรรมชาติเป็นส่วนใหญ่ ส่วนประกอบเหล่านี้แสดงถึงความเป็นอยู่ของสังคมชาวบ้านดั้งเดิมที่มีความเป็นอยู่ในรูปแบบของการอาศัยพึ่งพาซึ่งกันและกัน อาจกล่าวได้ว่า เป็นรูปแบบพื้นฐานของการให้สวัสดิการระหว่างคนกับคน และคนกับธรรมชาติ

รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของสังคมชาวบ้านเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามกระบวนการกระแสโลกาภิวัตน์ (globalization) ซึ่งนำลัทธิวัตถุนิยม และวัฒนธรรมใหม่ๆ เข้าสู่สังคมชนบท ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ส่งผลให้ความเป็นอยู่และภูมิปัญญาชาวบ้านแบบดั้งเดิมหมดความสำคัญลงไป ด้วยเหตุที่ประชาชนต่างพากันมุ่งหน้าหาเงินหาทองเพื่อใช้ในการจับจ่ายซื้อความทันสมัยแบบคนเมือง สวัสดิการดั้งเดิมที่มีลักษณะช่วยเหลือซึ่งกันและกันของคนในชุมชนถูกภาครัฐเข้ามาดำเนินการในชุมชนแทนที่โดยการเข้าจัดสวัสดิการสังคมให้แต่ละชุมชน ทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สังคมมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และมุ่งสร้างความปลอดภัยให้เกิดกับประชาชน

สวัสดิการสังคม นับเป็นสิทธิขั้นพื้นฐาน เป็นปัจจัยที่สำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาของสังคม ทั้งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการสร้างโอกาสให้คนจน คนด้อยโอกาส ซึ่งเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นของการพัฒนาสังคม ซึ่งส่งผลให้เกิดการลดปัญหาของสังคมและสร้างโอกาสให้กับคนจนบางกลุ่ม ชดเชยความล้มเหลวของระบบการตลาดและสร้างความสันติสุขให้เกิดแก่ผู้ยากไร้ (ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, 2546, หน้า 71-74) ซึ่งเป็นการพิจารณาถึงความจำเป็นของสังคมโดยรวมในอันที่จะทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี (wellbeing) สวัสดิการสังคมจึงมีความเกี่ยวข้องกับประชาชนตั้งแต่เกิดจนตาย ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญ 7 ด้าน ได้แก่ การศึกษา (education) สุขภาพอนามัย

(health) ที่อยู่อาศัย (housing) การทำงานและมีรายได้ (employment & income maintenance) ความมั่นคงทางสังคม (social security) และนันทนาการ (recreation) (วันทนี วาสิกะสิน และ สุรางค์ รัตน์วศินารมณ, 2538, หน้า 3)

การจัดสวัสดิการสังคมโดยภาพรวมของสังคมไทย เป็น 3 ระดับ คือ การแก้ไขความเดือดร้อนหรือบำบัดรักษาโดยใช้รูปแบบการสงเคราะห์การป้องกันปัญหา ซึ่งเน้นเรื่องการพัฒนาความรู้และการฝึกอาชีพ การพัฒนาศักยภาพความคิดและจิตใจการพัฒนาให้มีอารยธรรมซึ่งมุ่งให้คนมีสวัสดิการชุมชนขั้นต่ำสุด คือ การจัดสวัสดิการสังคมที่ครอบคลุมถึงการสังคมสงเคราะห์ การประกันสังคม และการบริการสังคมโดยภาครัฐ องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นองค์การพัฒนาเอกชน และภาคชุมชน เป็นกลไกสำคัญในการบริการสวัสดิการสังคม (อภิญญา เวชยชัย, 2546, หน้า 47)

การกำหนดยุทธศาสตร์สวัสดิการสังคม การจัดทันทโยบายสวัสดิการสังคม รวมถึงการมองสวัสดิการสังคมที่เป็นหน่วยวิเคราะห์ในระดับมหภาค (macro) ที่ครอบคลุมระบบการจัดบริการสังคมให้กับประชาชนในภาพรวม และสวัสดิการสังคมในระดับจุลภาค (micro) แต่ละชุมชน ซึ่งเรียกได้ว่า สวัสดิการชุมชน (ชัยรัตน์ ทรัพย์รัตน์, 2544, หน้า 259)

การจัดสวัสดิการชุมชนระดับตำบล เทศบาล เป็นแนวคิดหนึ่งที่มีวัตถุประสงค์ที่จะเห็นคนในชุมชน (พื้นที่ในเขตการปกครอง ระดับตำบล หรือระดับเทศบาลตำบล) เข้ามีส่วนร่วมในการวางรากฐานการพัฒนาสังคมและชุมชนให้เข้มแข็ง มีระบบ มีการจัดการที่ดีในทุกระดับ โดยยึดหลักการพึ่งตนเองและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของการให้เกียรติเคารพ และการอยู่ร่วมกับธรรมชาติอย่างเห็นคุณค่า โดยการจัดให้มีส่วนร่วมจากภาคประชาชนทุกระดับของตำบลและเทศบาล ซึ่งแต่ละพื้นที่จะมีความแตกต่างกันในบริบทต่างๆ เช่น ทูทางสังคม ด้านวัฒนธรรมความสัมพันธ์ ด้านศาสนา สถานะความเป็นอยู่ในด้านเศรษฐกิจ และด้านการเมือง เป็นต้น

ทั้งนี้ การจัดรูปแบบสวัสดิการชุมชนตำบล มีความหลากหลาย การจัดสวัสดิการชุมชนที่มาจากองค์กรต่างๆ ในชุมชนแบ่งเป็น 8 รูปแบบ

รูปแบบที่ 1 ที่ใช้ฐานองค์กรการเงินชุมชนและการบูรณาการกองทุน เช่น กลุ่มออมทรัพย์ตำบลคลองเปื่อยอำเภอนะนง จังหวัดสงขลา เครือข่ายศูนย์รวมน้ำใจธนาคารหมู่บ้าน อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา ตำบลหนองสาหร่าย อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี ฯลฯ

รูปแบบที่ 2 ที่ใช้ “การออมวันละบาท” เช่น ตำบลนครชุม อำเภอมือง จังหวัดกำแพงเพชร ตำบลเปือย อำเภอลืออำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญ ฯลฯ

รูปแบบที่ 3 ที่ใช้ “กองทุนสวัสดิการจากฐานศาสนา” เช่น ธนาคารชุมชนฝั่ง 50 ตำบลนิคมพัฒนา กิ่งอำเภอมะนัง จังหวัดสตูล เครือข่ายสัจจะสะสมทรัพย์วัดโพธิ์ทอง อำเภอมือง จังหวัดจันทบุรี

รูปแบบที่ 4 ที่ใช้ “ฐานกองทุนผู้สูงอายุ” เช่น ตำบลเหมืองจี้ อำเภอมือง จังหวัดลำพูน กองทุนสวัสดิการผู้สูงอายุจังหวัดนราธิวาส ตำบลโพธิ์ประจักษ์ อำเภอนาทอง จังหวัดสิงห์บุรี

รูปแบบที่ 5 ที่ใช้ “ฐานกองทุนสวัสดิการคนจนและผู้ด้อยโอกาส” เช่น ตำบลแม่สลอนนอก อำเภอมะป้าหลวง จังหวัดเชียงราย

รูปแบบที่ 6 ที่ใช้ “ฐานจากการจัดทรัพยากรธรรมชาติ” เช่น บ้านโคกพะยอม ตำบลระงู อำเภอร่อง จังหวัดสตูล, ตำบลเขาคอก อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

รูปแบบที่ 7 ที่ใช้ “กระบวนการกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัด” เช่น สัจจะลดรายจ่ายวันละ 1 บาท มูลนิธิ ดร.ครูชบ ยอดแก้ว ตำบลบ่อทราย อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา, ขบวนการกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดร้อยเอ็ด ตำบลอาจสามารถ อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด, เครือข่ายสัจจะสะสมทรัพย์ จังหวัดจันทบุรี

รูปแบบที่ 8 ที่ใช้ “ฐานชุมชนเมือง” เช่น ชุมชนฉลองเมือง เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

หลักการจัดสวัสดิการชุมชนว่า ระบบสวัสดิการชุมชนต้องให้ความสำคัญกับการจัดการความเข้มแข็งของกองทุนระดับตำบลแล้วค่อยๆ บูรณาการขึ้นสู่ระดับจังหวัด และระดับประเทศ ทำให้เป็นระบบของชาวบ้านที่จัดการดูแลกันเองได้อย่างเข้มแข็งมั่นคง (ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม, 2550, หน้า 4)

การจัดสวัสดิการชุมชน จะก่อเกิดและมีความยั่งยืนของคนในชุมชน จะต้องมีการคิดร่วมกัน ซึ่งเป็นหัวใจของการจัดสวัสดิการชุมชนที่เปรียบเสมือน “เข็มทิศ” ร่วมกันเพื่อการเดินทางให้ถึงเป้าหมายหลักคิดที่สำคัญ คือ

- 1) ทำจากสิ่งที่เป็นจริงตามสภาพเศรษฐกิจ สังคมในชุมชนไม่ลอกเลียนคนอื่นเขามาทั้งหมด โดยยึดหลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”
- 2) พึ่งตนเอง โดยทุกคนเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับเป็นการช่วยเหลือเกื้อกูลกันโดยยึดหลัก “ให้อย่างมีคุณค่ารับอย่างมีศักดิ์ศรี”
- 3) ช่วยเหลือทุกคนอย่างเท่าเทียม ยุติธรรม เสมอภาค ไม่สร้างความแตกแยก
- 4) กระบวนการดำเนินการสอดคล้องกับวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 5) เงินเป็นเครื่องมือ ไม่ใช่เป้าหมาย การพัฒนาจัดสวัสดิการและสร้างความอยู่ดีมีสุขของประชาชนใช้ฐานทุนที่มีอยู่ภายในมาช่วยเหลือเกื้อกูลกัน
- 6) พัฒนาอย่างองค์รวมเชื่อมโยงกับกิจกรรมและกลุ่มองค์กรอื่นๆ ในชุมชน เป็นส่วนหนึ่งของ “ชุมชนท้องถิ่นจัดการตนเอง”

ผู้ศึกษาให้ความสนใจที่จะศึกษากระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการจัดสวัสดิการชุมชนที่มีคุณประโยชน์จะเกิดขึ้นกับชุมชน เช่น การเกิดความสัมพันธ์ที่ดีของคนในชุมชน การพึ่งตนเองและการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน บนพื้นฐานของศาสนา ภูมิปัญญา วัฒนธรรมท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมทุกระดับ โดยการนำเอาปัจจัยในด้านกำลังคน ด้ำนทุน ด้ำนบริหารจัดการมาร่วมกัน จึงทำให้ที่ส่งผลสำเร็จในการจัดสวัสดิการ ชุมชนตำบล เพื่อจะนำไปปรับใช้ในการส่งเสริมพัฒนาการจัดสวัสดิการชุมชนระดับพื้นที่ตำบลให้สอดคล้องกับวิถีชุมชนและมีประสิทธิภาพสู่ความยั่งยืนดังกล่าว จึงนำมาสู่ความสนใจที่จะศึกษาในเรื่อง การพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลแบบมีส่วนร่วม

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาการรับรู้ของผู้บริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล ต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลแบบมีส่วนร่วมในจังหวัดฉะเชิงเทรา

1.2.2 เพื่อศึกษาความต้องการ ปัญหา และข้อเสนอแนะการจัดสวัสดิการชุมชนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา

1.2.3 เพื่อพัฒนารูปแบบ การบริหาร การจัดสวัสดิการชุมชนแบบมีส่วนร่วมในจังหวัดฉะเชิงเทรา

1.3 ขอบเขตการวิจัย

1.3.1 ด้านพื้นที่ กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 44 พื้นที่ของจังหวัดฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย

- 1) อำเภอเมืองประกอบด้วย
 - (1) ชุมชนตำบลคลองนา
 - (2) ชุมชนตำบลบางแก้ว
 - (3) ชุมชนตำบลตำบลหน้าเมือง
- 2) อำเภอบางคล้า ประกอบด้วย
 - (1) ชุมชนเทศบาลบางคล้า
 - (2) ชุมชนตำบลปากน้ำ
 - (3) ชุมชนตำบลหัวไทร
 - (4) ชุมชนตำบลเสม็ดใต้
 - (5) ชุมชนตำบลท่าทองหลวง
 - (6) ชุมชนตำบลเสม็ดเหนือ
- 3) อำเภอบางปะกงประกอบด้วย
 - (1) ชุมชนตำบลบางปะกงพงษ์เทพรังสรรค์
 - (2) ชุมชนตำบลสองคลอง
- 4) อำเภอบ้านโพธิ์ประกอบด้วย
 - (1) ชุมชนตำบลแสนภูดาษ
 - (2) ชุมชนตำบลคลองขุด
 - (3) ชุมชนตำบลเทพราช
 - (4) ชุมชนตำบลลาดขวาง
 - (5) ชุมชนตำบลสีบเอ็ดศอก
 - (6) ชุมชนเทศบาลตำบลบ้านโพธิ์

5) อำเภอพนมสารคามประกอบด้วย

- (1) ชุมชนตำบลเกาะขนุน
- (2) ชุมชนตำบลหนองยาว
- (3) ชุมชนตำบลเมืองเก่า
- (4) ชุมชนตำบลท่าถ่าน
- (5) ชุมชนตำบลพนม
- (6) ชุมชนตำบลหนองแหน
- (7) ชุมชนตำบลเขาหินซ้อน

6) อำเภอแปลงยาวประกอบด้วย

- (1) ชุมชนตำบลหัวสำโรง
- (2) ชุมชนเทศบาลตำบลหัวสำโรง
- (3) ชุมชนตำบลหนองไม้แก่น
- (4) ชุมชนตำบลวังเย็น

7) อำเภอบางน้ำเปรี้ยวประกอบด้วย

- (1) ชุมชนตำบลโพรงอากาศ
- (2) ชุมชนตำบลดอนฉิมพลี
- (3) ชุมชนตำบลบางขนาก
- (4) ชุมชนตำบลหมอนทอง
- (5) ชุมชนเทศบาลตำบลบางขนาก
- (6) ชุมชนเทศบาลตำบลดอนเกาะกา

8) อำเภอสนามชัยเขตประกอบด้วย

- (1) ชุมชนตำบลคูยายหมี่
- (2) ชุมชนเทศบาลตำบลสนามชัยเขต
- (3) ชุมชนตำบลลาดกระหัง
- (4) ชุมชนตำบลทุ่งพระยา

9) อำเภอราชสาส์นประกอบด้วย

- (1) ชุมชนตำบลเมืองใหม่
- (2) ชุมชนตำบลดงน้อย
- (3) ชุมชนตำบลบางคา

10) อำเภอท่าตะโกประกอบด้วย

- (1) ชุมชนตำบลคลองตะเกรา

11) อำเภอคลองเขื่อนประกอบด้วย

- (1) ชุมชนตำบลก้อนแก้ว
- (2) ชุมชนตำบลบางโรง

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

1.3.2 ด้านกลุ่มตัวอย่าง เฉพาะกลุ่มคณะกรรมการที่ปฏิบัติหน้าที่บริหารกองทุนและสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 44 พื้นที่ และคณะทำงานขับเคลื่อนสวัสดิการระดับจังหวัด จำนวน 100 คน ซึ่งแยกเป็นระดับพื้นที่ 44 พื้นที่ จำนวน 88 คน นอกพื้นที่ จำนวน 12 คน

1.3.3 ด้านเนื้อหา จะศึกษา การรับรู้ การมีส่วนร่วมและหลักการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุนที่มีแนวคิดในการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน ก่อนที่รัฐให้การสนับสนุน 1:1 ในพื้นที่เดิม จำนวน 20 พื้นที่ตำบล และที่เพิ่มใหม่ 24 ตำบล เมื่อรัฐบาลหนุนเสริมเงินทุนสมทบตามแผนยุทธศาสตร์ 5 สร้างสังคมไทย ฉบับที่ 1 2550-2554 โดยการรับผิชอบจากสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)

- 1) ด้านการรับรู้ของผู้บริหารต่อคนในชุมชน
- 2) ด้านการมีส่วนร่วมและการพัฒนาสำหรับผู้บริหารกองทุนของชุมชน
- 3) ด้านการบริหารกองทุนสู่การพัฒนาแบบยั่งยืน
- 4) ด้านการให้ความรู้กับชุมชน

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.4.1 กองทุน หมายถึง กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา สวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่เอื้ออำนวยให้คนมีชีวิต และสภาพการทำงานที่ดีและสะดวกสบาย

สวัสดิการชุมชน หมายถึง เงินหรือทรัพย์สินที่เอามารวมกันเป็นก้อนเดียวกัน เพื่ออำนวยให้คนมีชีวิตและสภาพการทำงานที่ดีและสะดวกสบาย

สวัสดิการชุมชนตำบล คือ การสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงของคนในระดับตำบล รวมถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่จะทำให้คนในชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทั้งในรูปสิ่งของ เงินทุน น้ำใจช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิต ตั้งแต่ เกิด แก่ เจ็บ ตาย

1.4.2 สวัสดิการสังคม หมายถึง ระบบการจัดบริการทางสังคม ซึ่งเกี่ยวกับการป้องกันการแก้ไขปัญหาทางสังคมการพัฒนาและการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้อย่างถ่วงถึง เหมาะสมเป็นธรรม และให้เป็นไปตามมาตรฐาน ทั้งด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงาน และการมีรายได้ วัฒนธรรม การกระบวนกรยุติธรรม และการบริการทางสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่ประชาชนจะต้องได้รับ และการมีส่วนร่วมในการจัดการสวัสดิการสังคมทุกระดับ (พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ 2), พ.ศ. 2550)

1.4.3 สวัสดิการชุมชน ในความหมายของสวัสดิการชาวบ้าน หมายถึง การสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงในการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานของการพึ่งตนเอง การช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันของคนในชุมชน ซึ่งหมายถึง รวมถึงทุกอย่างที่จะทำให้คนในชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทั้งในรูปของสิ่งของ เงินทุน น้ำใจ การช่วยเหลือเกื้อกูล เป็นระบบการช่วยเหลือเกื้อกูลของคนในท้องถิ่น ที่มีรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย เป็นเรื่องราวที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่เกิด แก่ เจ็บ

จนกระทั่งตาย เป็นการให้อย่างมีคุณค่า รับอย่างมีศักดิ์ศรี เป็นการอยู่ร่วมกันของคน ชุมชน และ ธรรมชาติ อย่างเคารพซึ่งกันและกัน มีกระบวนการดำเนินการที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม ภูมิปัญญา ของท้องถิ่น ใช้หลักศาสนาและการมีส่วนร่วมของคนอย่างกว้างขวาง (สวัสดิการชุมชนคนไม่ทอดทิ้งกัน, 2550)

1.4.4 กระบวนการจัดสวัสดิการชุมชนตำบล หมายถึง การดำเนินงานหรือการทำงาน อย่างต่อเนื่อง เป็นลำดับ เป็นขั้นตอน โดยลักษณะความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้นอาจเป็นแบบ ค่อยเป็นค่อยไป ในเรื่องการสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคง ของคนในชุมชน หมายรวมถึง ทุกอย่างที่จะทำให้คนในชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทั้งในรูปแบบของสิ่งของ เงินทุน น้ำใจ การช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตตั้งแต่ เกิด แก่ เจ็บ ตาย เช่นกองทุนผู้สูงอายุ กองทุนสวัสดิการชุมชน เป็นต้น

1.4.5 รูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชน หมายถึง รูปแบบการจัดสวัสดิการที่เกิดจากการจัด สวัสดิการมากกว่าหนึ่งรูปแบบขึ้นไป ในเรื่องเกี่ยวกับการสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงของคน ในชุมชน หมายรวมถึงทุกอย่างที่จะทำให้คนในชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทั้งในรูปแบบของสิ่งของ เงินทุน น้ำใจ การช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตตั้งแต่ เกิด แก่ เจ็บ ตาย เช่น กองทุนผู้สูงอายุ กองทุนสวัสดิการชุมชน เป็นต้น

1.4.6 วันละหนึ่งบาท หมายถึง การรวมทุนโดยการออมวันละหนึ่งบาท มารวมกันเป็น กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล

1.4.7 กองทุนสวัสดิการชุมชน

1) กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล หมายถึง กองทุนที่เกิดจากการรวมตัวของ ประชาชนในพื้นที่ตำบล เทศบาล โดยการสมัครใจ ที่ประสงค์จะดูแลซึ่งกันและกัน บนพื้นฐาน ความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน

2) กองทุนสวัสดิการชุมชน หมายถึง องค์กรสวัสดิการชุมชนตามพระราชบัญญัติ ส่งเสริมการสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 ที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ ในการจัด สวัสดิการสังคมให้แก่สมาชิกในตำบลต่างๆ ที่อยู่ในจังหวัดฉะเชิงเทราไม่ว่าองค์กรนั้นจะขอรับ การสนับสนุนจากองค์กรภายนอก (ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน หรือภาคประชาชน) ที่ให้การสนับสนุน การจัดสวัสดิการชุมชนหรือไม่ก็ตาม และองค์กรนั้นๆ จะได้รับการขึ้นทะเบียนรับรองให้เป็นองค์กร สวัสดิการชุมชนตำบล จากสถาบันองค์กรชุมชน องค์การมหาชน (พอช.) กระทรวงพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ หรือได้รับทะเบียนรับรองจากหน่วยงานสวัสดิการสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

1.4.8 เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น ของคณะกรรมการกองทุน สวัสดิการชุมชนตำบลต่างๆ 44 ตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทราที่มีแนวคิดในด้านผลประโยชน์ และความสำคัญของกองทุน ทั้งในแง่บวกและลบ

1.4.9 การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม การพิจารณา ตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ อันมีผลกระทบ ถึงตัวประชาชนเอง

1.4.10 การรับรู้ หมายถึง คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลต่างๆ จำนวน 44 ตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา ให้ความหมาย ทราบถึงแนวคิดสวัสดิการชุมชนทั้งในด้านความหมาย องค์ประกอบ หลักการ และส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.4.11 การพัฒนา คือ การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นซึ่งเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนมีโอกาสที่จะปรับปรุงตนเองและพัฒนาศักยภาพให้สามารถมีชีวิตที่มีคุณภาพ สร้างสรรค์ มีเสรีภาพ และมีศักดิ์ศรี การพัฒนาจะต้องมีความยั่งยืน เสมอภาค เคารพธรรมชาติและใช้ทรัพยากรธรรมชาติด้วยความระมัดระวัง การพัฒนาที่ยั่งยืนจะต้องเกิดจากกระบวนการที่ค่อยเป็นค่อยไปที่ละขั้นตอน และต้องเป็นการระเบิดจากภายในมากกว่าการผลักดันจากภายนอก (โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำประเทศไทย, 2550, หน้า 76)

1.4.12 คณะกรรมการ หมายถึง คณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา 44 พื้นที่

1.4.13 สมาชิก หมายถึง สมาชิกที่ร่วมกิจกรรมกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา 44 พื้นที่

1.4.14 การบริหารกองทุน หมายถึง แนวทางที่คณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา 44 พื้นที่

1.4.15 การสมทบ 1:1:1 หมายถึง กองทุนสวัสดิการตำบลมีทุนอยู่ 1 บาท รัฐบาลหนุนเสริมสมทบ 1 บาท และหน่วยงานระดับท้องถิ่น สมทบเพิ่มให้อีก 1 บาท

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบถึงการรับรู้เกี่ยวกับแนวคิด หลักการ การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนของผู้บริหารงานกองทุนและสมาชิกกองทุน

1.5.2 ทำให้ได้ทราบถึง เจตคติจากคณะกรรมการบริหารกองทุน พื้นที่ 44 พื้นที่ ในจังหวัดฉะเชิงเทราแบบมีส่วนร่วม

1.5.3 ทำให้ทราบถึงหลักการบริหารของกองทุนสวัสดิการชุมชน 44 พื้นที่ ในจังหวัดฉะเชิงเทราแบบมีส่วนร่วม

1.5.4 เพื่อจะนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้นำไปปรับใช้ในการพัฒนาขององค์กรสวัสดิการชุมชนนั้นๆ จำนวน 44 ตำบล และขยายผลการศึกษาศูการพัฒนากับพื้นที่ตำบลที่จะจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลอื่นๆ ในจังหวัดฉะเชิงเทราในอนาคตต่อไป อย่างยั่งยืน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล แบบมีส่วนร่วมในจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ประสบความสำเร็จ ในการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน ระดับพื้นที่ตำบล เทศบาล โดยอธิบายถึง การจัดสวัสดิการชุมชนที่มีเงื่อนไข และปัจจัยที่ทำให้การจัดการตนเอง ในรูปแบบที่ “ชาวชุมชน ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันรับผลประโยชน์ และทุกคนร่วมกันเป็นเจ้าของ” จึงทำให้สวัสดิการชุมชน ตำบล เทศบาล มีความสำเร็จและยั่งยืน จึงเป็นเหตุที่ทำให้ผู้ศึกษา ได้ทำการรวบรวม แนวคิด และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบและแนวทางในการศึกษาที่เกิดขึ้น รวมทั้งใส่ข้ออธิบาย วิเคราะห์ สังเคราะห์ ผลการศึกษา โดยจะกล่าวถึงตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคม
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการชุมชนตำบล
 - 2.2.1 นิยามความหมายของสวัสดิการชุมชน
 - 2.2.2 อุดมการณ์ความคิดในการจัดสวัสดิการชุมชน
 - 2.2.3 หลักการจัดสวัสดิการชุมชน
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนเป็นฐาน
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้
 - 2.4.1 การรับรู้และลักษณะการรับรู้
 - 2.4.2 ปัจจัยที่ทำให้การรับรู้ของบุคคลแตกต่างกัน
 - 2.4.3 การจัดระเบียบการรับรู้
- 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
 - 2.5.1 เงื่อนไขของการมีส่วนร่วมของประชาชน
 - 2.5.2 ปัจจัยพื้นฐานในการมีส่วนร่วมของประชาชน
- 2.6 แนวคิดเกี่ยวกับการการพัฒนา
- 2.7 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร
- 2.8 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคม

แนวคิดสวัสดิการสังคม เกิดขึ้นครั้งแรกที่ประเทศเยอรมัน เกิดขึ้นเนื่องจาก 2 ปัจจัย คือ เงื่อนไขของการเติบโตของภาคอุตสาหกรรม จากสภาพทางเศรษฐกิจ และความแปลกแยกของระบบ อุตสาหกรรมและการจ้างงาน ที่เห็นว่ารัฐต้องดูแลปัญหาการถูกคุกคามของแรงงาน และเงื่อนไข ความจำเป็นในการดำรงชีวิต คือ การตายก่อนวัยอันสมควรของหัวหน้าครอบครัว ทำให้ครอบครัว มีปัญหา การชราภาพทำให้หมดรายได้ ทั้งที่ต้องดำรงชีวิตอยู่ การว่างงานทำให้ขาดรายได้ ทำให้เกิด

การสูญเสียทางสังคม เป็นปัจจัยเอื้อให้เกิดอาชญากรรม ความเจ็บป่วย อุบัติเหตุ มีผลกระทบรายได้ของบุคคลและผลผลิตมวลรวมของประเทศ อัตราค่าจ้างต่ำ ไม่พอในการดำรงชีพ ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการเกิดสวัสดิการสังคม จึงได้มีการตรากฎหมายว่าด้วยนโยบายสวัสดิการสังคมแห่งพันธรัฐเยอรมัน (Neuhaus R, 1979) ซึ่งมีทั้งด้านการส่งเสริมการมีงานทำ การดูแลแรงงาน การประกันสังคมทั้งในมิติของสุขภาพ อุบัติเหตุ ผู้สูงอายุ หญิงตั้งครรภ์ และคลอดบุตร การตาย ทุกพลภาพ รวมถึงการว่างงาน เป็นต้น และในปี ค.ศ. 1883 ได้ออกพระราชบัญญัติประกันสุขภาพ (health insurance) ขึ้นถือเป็นประเทศแรกที่มีระบบประกันสังคม ต่อมาแนวคิดเรื่อง สวัสดิการสังคมก็แพร่หลายไปยังประเทศแถบยุโรปและอเมริกา แนวคิดเรื่อง สวัสดิการทางสังคมในกลุ่มประเทศสังคมนิยมเห็นว่ารัฐมีหน้าที่ที่จะต้องจัดสวัสดิการสังคมให้แก่ประชาชนทุกคน เพราะระบอบการปกครองแบบสังคมนิยมนั้นปัจจัยการผลิตเป็นส่วนรวม กล่าวคือ เป็นของชนชั้นแรงงานโดยรวม จึงถือประชาชนมีสิทธิสมบูรณ์ที่จะได้รับผลจากผลิตที่พวกเขาสร้างขึ้น แต่ระบบการแจกจ่ายก็มอบหมายให้รัฐเป็นผู้แจกจ่ายจากส่วนกลาง หลักคิดของกลุ่มนี้จึงอยู่บนฐานความมั่นคงทางสังคม (social security) เป็นหลักในกลุ่มประเทศสวีเดน นอร์เวย์ เดนมาร์ก ฟินแลนด์ หรือที่รู้จักกันในนามกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย มีแนวคิดที่ว่า รัฐต้องส่งเสริมบริการประชาชนในทุกกลุ่มทุกชุมชนในทุกๆ ด้านทั้งด้านรายได้ การศึกษา สาธารณสุข ความมั่นคงปลอดภัย การกินดี อยู่ดี ฯลฯ ซึ่งระบบดังกล่าวได้รับการยอมรับว่าเป็นรัฐสวัสดิการ (welfare state)

ในส่วนประเทศโลกเสรี สหรัฐอเมริกา แนวคิดเรื่อง สวัสดิการสังคมก็เกิดขึ้นคล้ายๆ กัน ในความต้องการป้องกันการแพร่ขยายของลัทธิสังคมนิยม และเพื่อการแก้ปัญหาการขยายภาคอุตสาหกรรมที่เสียสมดุล ก่อให้เกิดเศรษฐกิจตกต่ำ เพื่อต้องการเพิ่มกำลังซื้อ (effective demand) จึงได้มีรัฐบัญญัติความมั่นคงทางสังคม (social security act, 1935) เพื่อเป็นการบรรเทาปัญหาทางสังคม (Heilbroner, 1968) โดยในช่วงแรกๆ เน้นไปที่สวัสดิการสังคมเพื่อความมั่นคงของประเทศ ต่อมามีการขยายแนวคิด ซึ่งส่วนใหญ่ปรับรูปแบบตามลักษณะการเมืองการปกครองหรือระบอบการปกครองเป็นหลัก เช่น แคนาดาที่ชิสต์ และแนวเฟเบียน ที่เกิดจากการบูรณาการของกลุ่มลัทธิมาร์กและเสรีนิยม ซึ่งแนวคิดของสังคมนิยม ก็เน้นแบบรอบด้าน (radical) โดยเห็นว่ารัฐต้องแทรกแซงและควบคุมกลไกตลาดเพื่อป้องกันการเอาเปรียบของชนชั้นสูง เป้าหมายสูงสุด คือการดำรงไว้ซึ่งระบบทุนนิยม กล่าวคือ การต่อสู้ของชนชั้นแรงงานทำให้นายทุนต้องยอมลดการขูดรีดโดยจัดสวัสดิการให้ช่วยลดต้นทุนการพัฒนาและการฝึกอบรมในกระบวนการผลิตของเอกชน เป็นกลไกรักษากองทัพสำรองแรงงานเพื่อการแก้ไขภาวะคนล้นงานและงานล้นคน เป็นการลดความขัดแย้งระหว่างนายทุนกับแรงงาน และเป็นระบบสร้างปทัสถานของระบบทุนนิยมเดียวกันไว้และดำเนินแบบค่อยเป็นค่อยไปตามแนวทางของมาร์กแต่ผ่านกระบวนการยกระดับสิทธิเสรีภาพของบุคคลเพื่อความเท่าเทียมระหว่างชนชั้นตามแนวของพวกเสรีนิยม ซึ่งแนวคิดดังกล่าวมีความนิยมอย่างมากในอังกฤษ ความเป็นรัฐชุมชนในยุคนี้จึงมีลักษณะสวัสดิการสังคมเพื่อประชาชน เป็นสิทธิพื้นฐานทางสังคม (social basic right) แนวเสรีนิยมและอนุรักษนิยม เห็นว่าสวัสดิการทางสังคมควรเป็นไปตามกลไกตลาดเพื่อไม่เป็นการขัดขวางพลังการผลิต และประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและรัฐไม่ต้องใช้เงินเพื่อสวัสดิการมากโดยกลุ่มนี้เห็นว่า ความยากจน และความทุกข์ยากเป็นปัญหาของบุคคลที่เกิดขึ้น เพราะความล้มเหลวหรือความด้อยศักยภาพของคนนั้นๆ

ไม่ใช่ปัญหาของระบบหรือโครงสร้าง ระบบตลาดเสรี ปัจเจกต้องแข่งขันเสรีตามความสามารถของตน จึงเป็นไปได้ที่ทุกคนจะต้องเท่าเทียมกัน และทุกคนมีสิทธิในชีวิตตนเองและสิทธิจึงไม่ใช่ของสังคม

ดังนั้น สวัสดิการทางสังคมของพวกเสรีนิยมจึงเห็นว่าเป็นเรื่องของความมีใจบุญสุนทานของคนในสังคมที่มีให้แก่กัน มากกว่าเป็นเรื่องของรัฐ หลักแนวคิดของกลุ่มนี้จึงเน้นไปที่ความเป็นปึกแผ่นของสังคม (solidarity) และคำนึงถึงสิทธิของประชาชน (civil right) ที่เน้นความเสมอภาค ความยุติธรรม บนฐานของระบบทุนนิยมที่อาศัยกลไกระบบตลาดเสรีเป็นตัวกำหนด

ในส่วนของการจัดสวัสดิการโดยรวมในสังคมประเทศไทย โดยทั่วไปมีความคิดเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมก็มีปรากฏอยู่ในสังคมไทยมานานแล้ว นับตั้งแต่การช่วยเหลือเกื้อกูลกันในหมู่เครือญาติ เพื่อนสนิทในชุมชน รวมทั้งหน่วยงานสงเคราะห์ของภาครัฐและเอกชนต่างๆ ตัวอย่างเช่น ผู้สูงอายุ เลี้ยงหลาน หลานส่งเงินให้ปู่ย่า ตายาย ทำบุญเข้าวัด การบวชเพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษาของเด็กชาย เป็นต้น

เมื่อสังคมไทยพัฒนาเข้าสู่วิถีการผลิตแบบทุนนิยม โครงสร้างสังคมทางเศรษฐกิจ และการเมือง เปลี่ยนแปลง ระบบสวัสดิการใหม่จึงถูกสร้างขึ้นเพื่อรองรับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเติบโตของภาคอุตสาหกรรมในเมืองและการล่มสลายของภาคชนบท

สวัสดิการสังคมแบบใหม่ มีปรากฏให้เห็นเป็นครั้งแรกในสมัยรัฐกรณ์ที่ 5 พร้อมกับการปฏิรูประบบราชการ โดยจัดให้มีสวัสดิการสังคมที่เรียกว่า การบริการสังคมและการสงเคราะห์สังคม จวบจนกระทั่งปี พ.ศ. 2533 สังคมไทยจึงเริ่มจัดสวัสดิการที่เรียกว่า การประกันสังคม ทำให้การจัดสวัสดิการครอบคลุมทุกประเภท แต่ทั้งหมดก็เป็นเพียงสวัสดิการขั้นต่ำหรือซึ่งมีการดำเนินการทั้งโดยภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคชุมชน

ต่อมาในปี พ.ศ. 2536 ก็มีการยกร่างพระราชบัญญัติสวัสดิการสังคม โดยอิงความมั่นคงทางสังคม คือ ตอบสนองความต้องการพื้นฐานของประชาชนและความมั่นคงทางสังคมในระดับมาตรฐาน อธิบดีกรมประจักษ์ใช้ พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้กระตุ้นให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดเรื่อง สังคมสวัสดิการในประเทศไทย เพราะการประกันสังคมได้สร้างระบบสวัสดิการสังคมรูปแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกว้างขวางกว่าสังคมสงเคราะห์ที่ผ่านมามีหลักคิด “วิ่งตามแก้ปัญหา มากกว่าการป้องกันปัญหา” โดยเห็นว่า “คนควรได้รับการพัฒนาให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ในชีวิต” (full potential development person) ได้รับการทางสังคมพื้นฐานอย่างเพียงพอ และให้ครอบครัว ที่สามารถทำหน้าที่ของสถาบันครอบครัวได้อย่างครบถ้วน (สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ (2554, หน้า 22-24)

ในปัจจุบันหน่วยงานหลักที่ดูแลด้านสวัสดิการสังคม คือ กระทรวงแรงงาน และกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีภารกิจครอบคลุมด้านการสงเคราะห์ การประกันสังคม การพัฒนาฝีมือแรงงาน การจัดหางาน การคุ้มครองแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์ แต่ไม่อาจครอบคลุมด้านบริหารสังคม (social services) โดยเฉพาะด้านการศึกษาและสาธารณสุข ซึ่งนโยบายสวัสดิการสังคมเป็นนโยบายจะต้องครอบคลุมทั้งสามด้าน คือ การประกันสังคม การประชาสงเคราะห์ และการบริการสังคม ดังนั้น หน่วยงานต่างๆ ทุกกระทรวง ทบวง กรม ที่เกี่ยวข้องกับสามด้านนี้ จึงควรมีการดำเนินงานอย่างประสาน สอดคล้องกันภายใต้นโยบายและแผนงานสวัสดิการแห่งชาติ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการชุมชนตำบล

การให้นิยามความหมายของสวัสดิการ (welfare) มีความหลากหลาย โดยเฉพาะความหมายในเชิงเศรษฐศาสตร์เชื่อว่า สวัสดิการเป็นอรรถประโยชน์ (utility) หรือความพอใจของประชาชน (ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, 2544, หน้า 1) ถ้าเมื่อใดก็ตามถ้าประชาชนได้รับการตอบสนองจากการได้เลือกสิ่งที่ต้องการจะได้อรรถประโยชน์สูงสุด โดยไม่ทำให้อรรถประโยชน์ของผู้อื่นลดลง ก็ถือว่าสวัสดิการสูงขึ้น แต่แนวคิดความเชื่อทางเศรษฐศาสตร์จะทำให้ความสำคัญกับวัตถุที่เป็นตัวตน โดยไม่คำนึงสิ่งที่จับต้องไม่ได้ ไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในชีวิตของประชาชนที่ต้องสัมผัสความรัก ความอบอุ่น ความมีศักดิ์ศรี กล่าวคือ ประชาชนต้องการดำรงอยู่ในสภาพที่สมบูรณ์ทั้งกายภาพ (physical) ทางวัตถุ (material) และจิตวิญญาณ (spiritual) ดังนั้น สวัสดิการในเชิงสังคมจึงมีความหมายครอบคลุมเป็นเป้าหมายสูงสุดของสังคมว่าเป็นความเป็นอยู่ที่ดี (wellbeing) ของประชาชน (Midgley, 1997, p. 4; Marshall, 1981, p. 53)

การให้นิยามของสวัสดิการสังคมมีหลากหลายครอบคลุมความหมายทั้งที่เป็นมรรควิธี (means) ที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย (ends) อาทิ สวัสดิการสังคมแบ่งเป็น 3 รูปแบบ คือ การสงเคราะห์ (assistance) การประกัน (insurance) และการบริหารสังคม (services)

การจัดรูปแบบสวัสดิการ เป็นขอบข่ายวิธีการที่เกี่ยวข้องกับวิถีการดำเนินชีวิต ซึ่งประกอบด้วย การศึกษา สุขภาพอนามัย ที่พักอาศัย การมีงานทำ และมีรายได้ การได้รับความเท่าเทียมเสมอภาคกันทุกคน จะเห็นได้ว่าผู้มีหน้าที่ในการจัดสวัสดิการประกอบด้วย 3 กลุ่มหลัก คือ

- 1) รัฐบาลเป็นการทั้งหมด
- 2) ประชาชนดำเนินการ
- 3) รัฐร่วมกับประชาชน

แต่อย่างไรก็ตามแนวโน้มการจัดสวัสดิการ จะเป็นอำนาจหน้าที่ของประชาชนมากขึ้น ดังนั้น การพิจารณาจัดสวัสดิการที่เกิดขึ้น ทำให้มีพลังอำนาจในตัวของชุมชนว่าจะเข้าไปจัดการสวัสดิการในระดับใด ตั้งแต่การฟื้นฟู การพัฒนาสิ่งที่มีอยู่เดิมหรือคิดใหม่ ทำใหม่ ตลอดจนปรับสิ่งที่มีผู้จัดไว้ให้มีความเหมาะสมกับชุมชนของตนเอง ในการศึกษานี้จึงให้ความหมายไว้ 2 ระดับ (ระพีพรรณ คำหอม, 2545, หน้า 15-17)

1) สวัสดิการชุมชนพื้นฐานที่แต่ละชุมชนมีการส่งสมสืบทอดกันมา เรียกได้ว่าเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น

2) สวัสดิการชุมชนที่นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งได้รับอิทธิพลจากปัจจัยภายนอก โดยเฉพาะแนวคิด อุดมการณ์ พัฒนาแนวความคิดใหม่ๆ มาปรับใช้ในการสร้างสวัสดิการของชุมชนเอง พัฒนาการระบบสวัสดิการชุมชนในประเทศไทย

จากสภาพปัญหาความยากจนของชาวบ้านโดยเฉพาะส่วนใหญ่ที่เป็นเกษตรกรทำให้ทางการหาวิธีการให้ความช่วยเหลือด้วยการจัดหาเงินทุนมาให้กู้และคิดดอกเบี้ยในอัตราต่ำ กระทรวงพระคลังมหาสมบัติ ในปลายรัชกาลที่ 5 ได้นำระบบสหกรณ์มาใช้มีการจดทะเบียนตั้งสหกรณ์หาทุนวัดจันทร์ไม่จำกัดสินเชื่อ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลกเป็นแห่งแรก

ปี 2504 ประเทศไทยเริ่มใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับแรก

เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2459 ครั้งเมื่อประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมแห่งการพัฒนาไปสู่ความทันสมัยนับแต่ใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับแรกเมื่อปี 2504 สมัยที่ผู้ใหญ่สีตีกองประชุมชาวชนบทของประเทศซึ่งเป็นเกษตรกรส่วนใหญ่ก็ยังไม่สามารถหลุดพ้นจากวังวนของหนี้สินเกษตรกรได้ เครือข่ายหนี้สินชาวนาจึงพากันมาเดินขบวนในเมืองหลวงเมื่อเดือนมีนาคม 2550 ปิดล้อมทำเนียบรัฐบาลเพื่อเรียกร้องความช่วยเหลือจาก ครม. แก้ปัญหาหนี้สินชาวนา

ปี 2517 รูปธรรมที่พบ

รูปธรรมที่พบในปี 2517 หรือประมาณ 41 ปีที่ผ่านมา พัฒนาการกรมการพัฒนาชุมชนได้บุกเบิกจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตโดยมีวัตถุประสงค์ให้ประชาชนรู้จักการออมและบริหารจัดการเงินออมแบบรวมหมู่ โดยให้ครัวเรือนยึดหลักคุณธรรม 5 ประการ คือ ซื่อสัตย์ เสียสละ รับผิดชอบ เห็นอกเห็นใจ และไว้วางใจซึ่งกันและกัน (จรัส สวรรธมเวลา, 2549) นายประพันธ์ เทียรวิหาร จากสถาบันการเงินชุมชน จังหวัดพะเยา แสดงความคิดเห็นว่า ชุมชนไม่ได้อยู่ได้ด้วยปัจจัยทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่มีเรื่องของวัฒนธรรม ประเพณี จิตวิญญาณ ความอบอุ่น และอะไรอีกหลายอย่างเป็นองค์ประกอบให้ชุมชนอยู่ได้อย่างมีความสุข ที่ผ่านมาสถาบันการเงินไม่เคยเป็นของประชาชนเมื่อประชาชนเลือดเข้าตาหันไปพึ่งใครไม่ได้ จึงทำให้เกิด “กลุ่มออมทรัพย์” ต่างๆ ซึ่งอาจไม่ใช่สถาบันการเงิน แต่เป็นกระบวนการมิติใหม่ที่แสดงถึงความอดออมจากความพยายามของประชาชนเพื่อตั้งทรัพยากรและการบริหารให้มาอยู่ในมือของประชาชน (ศิริพร ยอดกมลศาสตร์, 2544, หน้า 261) แม้ว่าการออมที่แท้จริงจะโดยภาคประชาชนล้มเลิกกลุ่กลคนมาโดยตลอด ชาวบ้านได้เห็นความสำคัญยิ่งขึ้นเมื่อครูได้จัด “สวัสดิการเพื่อการศึกษา” ช่วยเหลือกับเด็กนักเรียนและครู กระบวนการสร้างระบบการเงินของตนเองให้เข้มแข็งในชุมชนโดยประชาชนจึงเป็นรูปธรรมขึ้นมาอีกครั้ง

ปี 2524 เกิด “สถาบันการเงินชุมชน”

ในปี 2524 เกิด “สถาบันการเงินชุมชน” โดยประสานความคิดจาก 3 ส่วน คือ รัฐ ชุมชน และ NGOs การจัดระบบสวัสดิการชุมชน ในระยะต่อมาจึงได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ตัวอย่างเช่น ที่อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา ตำบลน้ำขาว ภายใต้การนำของ ครูชบ ยอดแก้ว กลุ่มคลองเปรี๊ยะ ภายใต้การนำของ นายอำพร ต้วงปาน (ผู้ก่อตั้งและอธิการบดีคนแรก ของมหาวิทยาลัยภูมิปัญญาไท.จ.สงขลา) และกลุ่มออมทรัพย์ตำบลนาหว้า ภายใต้การนำของ นายเคล้า แก้วเพชร ในอำเภอเดียวกันทั้งสามกลุ่ม ทางภาคอีสานผู้นำความคิดส่วนหนึ่งเป็นพัฒนากร แต่อีกส่วนหนึ่งมาจาก NGOs เช่น เครือข่ายองค์กรชุมชน “อินแปง” ภายใต้การนำของ พ่อเล็ก กุดวงศ์แก้ว พื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ที่ภูพานสกลนคร บางส่วนอยู่อุดรธานี กาฬสินธุ์ และมุกดาหาร มีจำนวนกว่า 80 ตำบล เกือบพันหมู่บ้าน สมาชิกกว่าแสนคนซึ่งรู้จักกันในนาม “อินแปง มหาวิทยาลัยชีวิต สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน” LIFE: learning institute for everyone รวมทั้ง คุรุบาสุหรินันท์ ปรัชญพฤกษ์ พ่อผาย สร้อยสระกลาง พ่อดำเตื่อง ภาษี พ่อมหาอยู่ สุนทรธัย พ่อเซียง ไทยดี ในกรุงเทพฯ รับความคิดจาก NGOs เป็นสำคัญเหมือนกัน เช่น เครือข่ายองค์กรเงินผู้มีรายได้น้อยในชุมชนเมือง

โดยสำนักงานพัฒนาชุมชนเมือง (พชม.) ปัจจุบัน คือ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) หรือ (พอช.) เครือข่ายองค์กรการเงินชุมชน เหล่านี้ประกอบด้วย เครือข่ายสหกรณ์เครดิตยูเนียน เครือข่ายกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ซึ่งมีกรมการพัฒนาชุมชนสนับสนุน เครือข่ายสหกรณ์การเกษตร ซึ่งมีกรมส่งเสริมสหกรณ์สนับสนุน เครือข่ายกลุ่มเกษตรกร โดยกรมส่งเสริมการเกษตร เครือข่ายกองทุนพัฒนาหมู่บ้านในเขตปฏิรูปที่ดินโดย สปก. เครือข่ายธนาคารหมู่บ้านโดยสมาคมนักพัฒนาหมู่บ้านและมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ โดยพระสุบิน ปณีโต จังหวัดตราด และพระอธิการมนัส ชันติธัมโม จังหวัดจันทบุรี เครือข่ายกลุ่มสัจจกรณ์ โดยมูลนิธิไทยเพื่อการพัฒนา เครือข่ายกองทุนหมุนเวียนที่ตั้งโดยองค์กรพัฒนาเอกชน เครือข่ายกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร และเครือข่ายกลุ่มเยาวชนเกษตรกร ซึ่งมีกรมส่งเสริมการเกษตรสนับสนุน ทั้งหมดนี้ มีกระจายไปในทุกจังหวัดทั่วประเทศ ถ้าปราศจากส่วนหนึ่งส่วนใดแล้วการพัฒนาแบบสวัสดิการชุมชนท้องถิ่นต่างๆ คงจะเติบโตมาถึงทุกวันนี้ไม่ได้

ปี 2540 ในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจ

ในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจ ระยะเวลาผ่านระหว่างแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 เข้าสู่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ในปี 2539-2540 ทำให้ภาคประชาสังคมเกิดความสนใจและตื่นตัวในการพึ่งตนเองมากขึ้น และในปี 2541 ได้มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อการลงทุนทางสังคม (social investment fund หรือ SIF) ตามข้อเสนอของ “กลุ่มผู้นำภาคประชาสังคม” ภายใต้การนำของ ศาสตราจารย์ นายแพทย์ประเวศ วะสี ศาสตราจารย์ ดร.อัมมาร์ สยามวาลา นายไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม ดร.อนง นาคะบุตร และผู้นำทางสังคมอีกหลายท่าน ซึ่งเป็นผู้มีจิตอาสา มีจิตสาธารณะ มีจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อสังคม กองทุนฯ SIF เป็นกองทุนที่ใช้เงินงบประมาณแผ่นดินที่มีการบริหารเป็นอิสระภายใต้ข้อตกลงร่วมกันระหว่างธนาคารโลก กระทรวงการคลัง และธนาคารออมสิน ภายใต้แนวคิดหลักในการใช้ความเอื้ออาทร โปร่งใส ใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือในการเชื่อมร้อยคนที่มีจิตสำนึกสาธารณะ มีใจอาสาสมัครกำลังในการแก้ไขปัญหาวิกฤติชาติ ใช้วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นสื่อในการเสริมสร้างและก่อให้เกิดความเจริญงอกงามเพิ่มขยายทุนทางสังคม อันได้แก่ ความดี ความงาม การอยู่เย็นเป็นสุข อย่างยั่งยืนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงในพระราชดำริองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดช

ปี 2543 การเคลื่อนไหวของนักวิชาการ

ในปี 2543 การเคลื่อนไหวของนักวิชาการ ได้จัดประชุมรวมแนวคิด “ชุมชนไทยท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลง” พลวัตชุมชนไทยในสมัยโลกาภิวัตน์ เมื่อวันที่ 30-31 พฤษภาคม 2543 สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ได้ข้อสรุปจากการสังเคราะห์ภาพรวมของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมโดย ดร.อนง นาคะบุตร (อ้างถึงใน ยุทธพงษ์ เชื้อนเมือง, 2555) พบว่า “ชุมชนเข้มแข็ง” เนื่องจากท้องถิ่นกำลังเสนอการปรับพื้นที่ที่เขาจะมีความสัมพันธ์กันเองใหม่ ไม่ได้ขึ้นกับ อบต. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ไม่ได้ขึ้นกับทางการเท่านั้น เขากำลังเสนอพื้นที่ใหม่ เวทีการเรียนรู้ใหม่ พื้นที่ที่ไม่ใช่เป็นของผู้เก่าที่เป็นทางการ หรือผู้ที่มีอำนาจเงินเท่านั้น ที่เขาจะกำหนดชุมชน กำหนดสังคม กำหนดจังหวัด กำหนดประเทศ เขากำลังเสนอว่าในระบบความคิดใหม่ที่เกิดขึ้น ถิ่นเรื่องคุณค่าการอยู่ร่วมกัน เน้นเรื่องความเข้มแข็งของการอยู่ร่วมกัน ภายใต้ชะตากรรมและความสงบสุขร่วมกัน ภายใต้การมีเศรษฐกิจพอเพียง พื้นที่ใหม่ต้องเกิดขึ้นโดยเริ่มจากครอบครัว

ในเรื่องการเปลี่ยนผู้นำแบบไม่เป็นทางการเข้ามา ให้เพศหลายเพศเข้ามา ให้วัยหลายวัยเข้ามา ให้มีหลากหลายวัฒนธรรมเข้ามา จะให้ประชาคมมีโอกาสเข้าไปมีส่วนกำหนดร่วมกับฝ่ายทางการ
องค์กรชุมชนเข้มแข็ง

นายแพทย์พลเดช ปิ่นประทีป (อ้างถึงใน ยุทธพงษ์ เชื้อนเมือง, 2555) กล่าวว่า องค์กรชุมชนเข้มแข็ง แต่ละองค์กร โดยตัวของเขาเองมีการเคลื่อนไหวเพื่อแก้ปัญหาและพึ่งตนเองภายในกลุ่ม เป็นด้านหลักต่อมาเมื่อเกิดการเชื่อมโยงประสานความร่วมมือกันเป็นเครือข่ายช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ขบวนการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นในประเทศไทยได้ผ่านการเรียนรู้และสั่งสมบทเรียนประสบการณ์และทักษะต่างๆ ได้อย่างค่อนข้างอุดมสมบูรณ์ วิฤตการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้นมีลำดับความเป็นมาที่เกี่ยวข้องกันโดยตลอด ผู้นำภูมิปัญญาชาวบ้านในภูมิภาคต่างๆ ได้ผ่านการเผชิญกับปัญหาบีบคั้นทุกรูปแบบในท้องถิ่นของตน แต่ก็ได้รับการพิสูจน์จากสถานการณ์จริงแล้วว่า สามารถปรับระดับระดมทุนเล็กๆ ของตนเองเอาไว้ได้ และยิ่งกว่านั้นพวกเขายังได้ประสานร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นเครือข่ายระดับพื้นที่อำเภอ จังหวัด และภาคของตนแล้ว

เครือข่ายชุมชนเข้มแข็งแต่ละเครือข่าย แต่ละประเภทแต่ละพื้นที่ ต่างมีภูมิหลัง ความเป็นมา และเอกลักษณ์ของตนเอง บางเครือข่ายเกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ หรือโดยผู้นำที่เป็นปราชญ์ชาวบ้านแท้ๆ บางเครือข่ายเกิดขึ้นโดยได้รับการสนับสนุนจากบุคคลหรือองค์กรภายนอก ไม่ว่าจะเป็นองค์กรพัฒนาเอกชนหรือองค์กรภาครัฐก็ตาม ได้แก่ เครือข่ายปราชญ์อีสานและเกษตรกรรมแบบยั่งยืน เครือข่ายองค์กรการเงินชุมชน เครือข่ายสมัชชาอุปถัมภ์พื้นที่บ้านและป่าชายเลน 14 จังหวัดภาคใต้เครือข่ายป่าชุมชนและต้นน้ำลำธาร เครือข่ายอุตสาหกรรมชุมชน เครือข่ายธุรกิจชุมชนบางจาก เครือข่ายชุมชนสันติอโศก เป็นต้น

ปี 2544 เสนอรายงานวิจัยโครงการพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสในสังคมไทย

ในปี 2544 ได้มีการเสนอรายงานวิจัยโครงการพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสในสังคมไทย ดร.สีลาภรณ์ บัวสาย กล่าวถึง “การศึกษารูปแบบและความเป็นไปได้ในการจัดสวัสดิการโดยภาคชุมชน” เมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2544 ความว่า การจัดสัมมนาครั้งนี้พยายามเน้นศึกษาศักยภาพในการดูแลตัวเองของชุมชน และการจัดระบบสวัสดิการแบบนี้ น่าจะดีกว่าระบบที่รัฐจัดหรืออาจจะเข้าไปเสริมที่รัฐพยายามจะจัดได้อย่างไร ทำให้มีการทบทวนระบบการกระจายทุนลงไปชุมชน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดสภาพที่เอาเงินเข้าไปแล้วชุมชนแตก เกิดการแย่งชิงกันเกิดกลุ่มอิทธิพลต่างๆ (ศิริพร ยอดกมลศาสตร์, 2544, หน้า 240) ที่มีการศึกษาเรื่องนี้ขึ้นมาเนื่องจากรัฐบาลใหม่ในช่วงนั้นมีนโยบายกองทุนหมู่บ้านละ 1 ล้าน หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) การพักชำระหนี้เกษตรกร และ 30 บาทรักษาได้เกือบทุกโรค ซึ่งถือเป็นนโยบายที่มีผลกระทบกับคนในชุมชนโดยตรง

ปี 2544 สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) หรือ พอช.

ในปี 2544 สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) หรือ พอช. ได้ให้ความหมายของคำว่า “สวัสดิการชุมชน หมายถึง การสร้างหลักประกัน เพื่อความมั่นใจแก่คนในชุมชน ซึ่งหมายความว่า รวมถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่ทำให้คนในชุมชนดีขึ้น อาจอยู่ในรูปสิ่งของ เงินทอง น้ำใจ การช่วยเหลือเกื้อกูล เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย”

ในปี 2546 พอช. ได้อธิบายลักษณะ รูปแบบการจัดสวัสดิการโดยชุมชน หรือฐานการจัดสวัสดิการชุมชน 7 ประการ คือ

- 1) การจัดสวัสดิการจากฐานองค์กรการเงินชุมชน
- 2) การจัดสวัสดิการชุมชนโดยฐานการผลิต ธุรกิจชุมชน
- 3) การจัดสวัสดิการโดยฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม
- 4) การจัดสวัสดิการจากฐานอุดมการณ์ ศาสนา
- 5) การจัดสวัสดิการโดยฐานชุมชนเมือง
- 6) การจัดสวัสดิการผู้สูงอายุโดยผู้สูงอายุ
- 7) การจัดสวัสดิการโดยผู้ยากลำบาก

หลักการสำคัญในการจัดสวัสดิการชุมชน

หลักการสำคัญในการจัดสวัสดิการชุมชน โดย พอช. สรุปลงจากแนวคิดของลักษณะรูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชนที่เกิดขึ้นโดยฐานต่างๆ ดังกล่าวได้ 7 ประการ คือ

- 1) ทำจากสิ่งที่เป็นจริง สอดคล้องกับวิถีของแต่ละพื้นที่
- 2) เริ่มจากเล็กไปใหญ่ ทำแบบค่อยเป็นค่อยไป
- 3) เงินเป็นเพียงเครื่องมือไม่ใช่เป้าหมาย ใช้เงินสร้างเงื่อนไขให้คนอยากทำงาน ทำความดี สิ่งสำคัญ คือ การให้ความคิด ทำให้คนพึ่งตนเอง ทำความดี
- 4) ระบบสวัสดิการที่ดีต้องช่วยเหลือแบบไม่ก่อให้เกิดการแบ่งแยกในชุมชน
- 5) เป็นองค์รวมที่ทุกอย่างเชื่อมโยงเข้าหากัน กิจกรรมทุกอย่างสามารถก่อให้เกิดสวัสดิการได้ทุกอย่าง ตั้งแต่เกิดจนตายกับคนทุกเพศทุกวัย
- 6) ต้องเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ คนในชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับเสมอ จึงมีความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกันและมีศักดิ์ศรี
- 7) ต้องทำด้วยความรักและอดทน ดังนั้นความหมายของ “สวัสดิการชุมชน” ในช่วงปี 2546 โดยสรุปได้ความว่า “สวัสดิการชุมชน เป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งที่ชุมชนจัดขึ้น เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงให้คนในชุมชนมีความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตดี สามารถพึ่งตนเองได้ ผู้ที่ได้ประโยชน์จากสวัสดิการชุมชน ได้แก่ สมาชิกในชุมชน”

ปี 2547 จุดเปลี่ยนของสวัสดิการชุมชน

ในปี 2547 จุดเปลี่ยน ครั้งสำคัญของงานสวัสดิการชุมชนได้มาถึง เมื่อมีการจัดสัมมนาระดับชาติในหัวข้อเรื่อง “สวัสดิการชุมชน แก่จนอย่างยั่งยืน” เมื่อวันที่ 4 กันยายน พ.ศ. 2547 ณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยมีวัตถุประสงค์

- 1) เพื่อสร้างความเชื่อมั่นของขบวนการชุมชนที่จะเป็นแกนหลักในการจัดสวัสดิการชุมชน
- 2) เพื่อเสนอแนวทางการจัดสวัสดิการชุมชนต่อระดับนโยบายหน่วยงานภาครัฐ ส่วนกลางและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สนับสนุนขบวนการสวัสดิการภาคประชาชนอย่างต่อเนื่อง
- 3) เพื่อเสนอทางเลือกที่เป็น “ตัวอย่างของภาคประชาชนในการจัดสวัสดิการชุมชน”

หน่วยงานที่ร่วมกันจัดงานสัมมนาครั้งนี้ คือ เครือข่ายสวัสดิการชุมชนสี่ภาค ศูนย์ประสานสนับสนุนการแก้ไขปัญหาความยากจนภาคประชาชน (ศตจ. ปชช) และหน่วยงานภาคีต่างๆ กว่า 10 สถาบัน ได้แก่ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (มสธ.) คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (มธ.) คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ (มฉก) สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพ (สปรส.) กรมการพัฒนาชุมชน (พช.) และสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) (พอช.) เป็นต้น

นับว่าเป็นการรวมพลคนทำงานชุมชนครั้งยิ่งใหญ่หลังจากที่ก้าวข้ามวิกฤติเศรษฐกิจในท่ามกลางกระแสการพัฒนาที่มุ่งเน้นการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจทรัพยากรต่างๆ ของชุมชนถูกดูดกลืนเข้าสู่ส่วนกลางของประเทศและกระแสโลก ระบบคุณค่าเดิมถูกทำลาย หรือลดทอนความสำคัญลงจนทำให้ชุมชนที่เคยพึ่งพาตนเอง ช่วยเหลือเกื้อกูลและพึ่งพาซึ่งกันและกัน เช่น ระบบพื้นฐานและวัฒนธรรมของสังคมไทยต้องกลับกลายมาเป็นพึ่งพาภายนอก อย่างไรก็ตามยังมีชุมชนจำนวนไม่น้อยที่มีความพยายามที่จะฟื้นฟู “ภูมิปัญญาท้องถิ่น” คิดค้นวิธีการแก้ไขปัญหาที่ช่วยเหลือพึ่งพาตนเองและสอดคล้องกับวัฒนธรรม วิถีชีวิตของคนในชุมชนท้องถิ่นนั้น

“สวัสดิการชุมชน” ทางเลือกหนึ่งของความมั่นคง

“สวัสดิการชุมชน” ถือเป็นทางเลือกหนึ่ง ที่จะช่วยให้เกิดความมั่นคงของชุมชนรากฐานให้สามารถดำรงอยู่ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ได้อย่างมีศักดิ์ศรี สามารถยืนหยัดได้ด้วยตนเองลดการพึ่งพาภายนอก มีการคิดค้นรูปแบบสวัสดิการได้อย่างหลากหลายเช่น “สวัสดิการ” ในความหมายที่กว้าง ครอบคลุมการดำรงชีวิต ตั้งแต่เกิดจนตาย (พอช. 2547) ในช่วงที่ผ่านมาชุมชนได้คิดค้นสวัสดิการชุมชนในรูปแบบต่างๆ ทั้งในสิ่งที่ชุมชนดำเนินการด้วยทุนภายในของตนเอง และรูปแบบที่หน่วยงานเข้าไปหนุนเสริมให้สิ่งที่ชุมชนคิดทำสามารถขยายการเรียนรู้ไปสู่พื้นที่อื่นๆ อย่างกว้างขวาง รูปแบบการจัดสวัสดิการโดยชุมชน หรือฐานการจัดสวัสดิการชุมชนในปีช่วง 2547 กำหนดได้ 7 ประการ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปบ้างจากฐานการจัดสวัสดิการชุมชนเดิมในปี 2546 อยู่บางประการ เช่น การจัดสวัสดิการโดยฐานวิสาหกิจชุมชน การจัดสวัสดิการโดยฐานที่อยู่อาศัย ชุมชนเมือง การจัดสวัสดิการโดยฐานทรัพยากร (ดิน น้ำ ป่า) การจัดสวัสดิการผู้นำ เป็นต้น

ปี 2550-2552 จุดกำเนิดของสวัสดิการชุมชนสู่นโยบายระดับชาติ

ในปี 2550 จุดกำเนิดของสวัสดิการชุมชน มาถึงเมื่อเครือข่ายสวัสดิการชุมชน 7 ภาคจัดงานมหกรรม “สวัสดิการชุมชน คนไม่ทิ้งกัน” เมื่อวันที่ 4-5 กุมภาพันธ์ 2550 ณ หอประชุมวิทยทัศน์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จังหวัดนนทบุรี วัตถุประสงค์เพื่อขยายแนวคิด การพัฒนาสวัสดิการชุมชนพึ่งตนเอง ขยายความร่วมมือในการสนับสนุนจากหน่วยงานภาคีที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะทางนโยบาย โดย พล.อ.สุรยุทธ์ จุลานนท์ นายกรัฐมนตรี เดินทางมาร่วมรับฟังด้วยตนเอง

ผลการประชุมกลุ่มย่อยเครือข่ายสวัสดิการชุมชน 7 ภาค ที่สำคัญ คือ การยกระดับพัฒนาคุณภาพสวัสดิการชุมชนในพื้นที่เดิม วิธีการขยายกองทุนสวัสดิการในพื้นที่ใหม่การเชื่อมโยง

ขบวนสวัสดิการชุมชนให้เกิดพลัง ให้เรื่องสวัสดิการชุมชนเป็นวาระแห่งชาติ ในการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลให้เกิดความอยู่ดีมีสุข ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจัดให้มีกลไก “คณะกรรมการส่งเสริมกองทุนสวัสดิการชุมชนท้องถิ่นแห่งชาติ” ซึ่งมีองค์ประกอบจากชุมชนครึ่งหนึ่ง ผู้แทนหน่วยงาน และผู้ทรงคุณวุฒิ และจัดให้มี “คณะกรรมการสวัสดิการชุมชนระดับจังหวัด” ที่มีองค์ประกอบเช่นเดียวกัน สนับสนุนงบประมาณสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชนสัดส่วน 1:1:1 (รัฐ: ชุมชน: ท้องถิ่น) อย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนงบประมาณขับเคลื่อนขยายกองทุนสวัสดิการชุมชน ออก พ.ร.บ. สวัสดิการชุมชน รองรับ มีการแก้ไขกฎหมาย กฎระเบียบหน่วยงานที่เป็นอุปสรรคต่อการสนับสนุน รวมทั้ง กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น พ.ร.บ. สภาชุมชน

ท้องถิ่น พ.ร.บ. ป่าชุมชน ให้ใช้งบประมาณกองทุนของหน่วยงานที่มีอยู่แล้ว เช่น กองทุนสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์หนุนเสริมการขับเคลื่อนการจัดสวัสดิการชุมชน โดยการทำงานร่วมกับชุมชนท้องถิ่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งบูรณาการการทำงานของหน่วยงานในกระทรวงฯ ให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแนวปฏิบัติการ ออกกฎระเบียบ ข้อบัญญัติที่ทำให้ อบท. สนับสนุนกองทุนสวัสดิการได้อย่างถูกต้อง สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้เรื่องสวัสดิการ จัดทำหลักสูตรสวัสดิการชุมชนบรรจุในหลักสูตรการศึกษา ให้ประกาศเกียรติคุณกองทุนสวัสดิการ และเผยแพร่สู่สาธารณะ สำหรับในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ให้ ศอบต. สนับสนุนกองทุนสวัสดิการชุมชน และเงินกองทุน เพื่อการแสวงบุญของชาวมุสลิม

นายไพฑูลย์ วัฒนศิริธรรม อธิบดีรัฐมนตรีกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้กล่าวว่า กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีแนวทางที่สนับสนุนให้เกิดสวัสดิการชุมชนที่เครือข่ายชุมชนท้องถิ่นระดับตำบลและองค์กรท้องถิ่นร่วมมือกันจัดระบบสวัสดิการโดยชุมชนและท้องถิ่นร่วมสมทบ ร่วมจัดการและร่วมเป็นเจ้าของที่ครอบคลุมสมาชิกทั้งหมด ตั้งแต่เกิดจนตาย ซึ่งเริ่มดำเนินโครงการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 จากงบประมาณสนับสนุนของศูนย์ต่อสู้เพื่อเอาชนะความยากจนแห่งชาติ ที่สนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการโดย ศตจ.ปชช. จำนวน 32.5 ล้านบาท ได้เริ่มนำร่องสวัสดิการชุมชนที่เป็นการสมทบจาก 3 ฝ่าย คือ ชุมชน องค์กรท้องถิ่น และรัฐบาลส่วนกลาง โดยรัฐให้การสมทบไม่เกินตำบลละ 100,000 บาท โดยชุมชนเป็นผู้ดำเนินการหลัก ปี 2551 สนับสนุนงานวิจัยศึกษาการพัฒนาระบบสวัสดิการชุมชน

ในปี 2551 กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ได้สนับสนุนการวิจัยนำร่องขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการสังคมเชิงพื้นที่ ผ่านสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย โดยมี นายภีม ภคเมธาวี และคณะเป็นผู้ศึกษา ระบุว่า หากรัฐให้การให้การสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชนท้องถิ่น (สวัสดิการ เกิด แก่ เจ็บ ตาย) จะต้องใช้งบประมาณปีละ 23,725 ล้านบาท ครอบคลุมประชากร 65 ล้านคน ซึ่งรัฐบาลให้ความสนใจในขณะที่สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ สสส. ก็มีความสนใจในเรื่องการจัดสวัสดิการสังคมตามแนวคิดปฏิรูปประเทศไทยของ ศาสตราจารย์นายแพทย์ประเวศ วะสี ที่กำหนดให้มีการพัฒนาระบบสวัสดิการเป็น 1 ใน 10 เรื่องของการปฏิรูปดังกล่าว และได้นำเสนอผลการวิจัยต่อนายกรัฐมนตรีและทีมงานนายกรัฐมนตรี (สมัยนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ เป็นนายกรัฐมนตรี) ซึ่งรัฐบาลได้ให้ความสนใจในระยะต่อมาได้แต่งตั้งคณะกรรมการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนแห่งชาติ ในการจัดทำนโยบายและโครงการสนับสนุน

การจัดสวัสดิการชุมชน โดยให้สวัสดิการชุมชนได้รับประกาศเป็นวาระแห่งชาติและให้มีการขับเคลื่อนการจัดสวัสดิการชุมชนตามโครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วประเทศ โดยมอบหมายให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์และสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) เป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลักในการขับเคลื่อนโครงการจัดสวัสดิการชุมชนให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ตำบลทั่วประเทศ

จึงนับได้ว่าแนวทางการสนับสนุนของรัฐบาลที่สอดคล้องกับโครงสร้างชุมชนท้องถิ่นที่อยู่ร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ดูแลกันเป็นพื้นฐานวัฒนธรรมไทยที่สำคัญ ซึ่งถือเป็นแนวทางที่มีพลังของชุมชนท้องถิ่นที่มีความตื่นตัว มีความพร้อม และสามารถที่จะจัดการท้องถิ่นของตนเองมาเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญในการปฏิรูประบบสวัสดิการพื้นฐานของสังคมไทยให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข บนฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติทำให้เห็นพัฒนาการของนโยบายประเทศไทยนับตั้งแต่ พ.ศ. 2504 ซึ่งเป็นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 1 จนถึงปัจจุบัน พ.ศ. 2555 ใช้แผนพัฒนาฉบับที่ 11 รวมเป็นระยะเวลากว่า 50 ปี ประเทศไทยมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ทั้งหมด 11 ฉบับเห็นพัฒนาการการก่อตัวของกองทุนชุมชน ที่เริ่มตั้งแต่การส่งเสริมการรวมกลุ่มกองทุนระดับหมู่บ้าน โดยหน่วยงานภาครัฐ ต่อมาจนชุมชนเริ่มสามารถก่อตั้งกลุ่ม กองทุน และสามารถบริหารจัดการได้เองพัฒนาไปสู่ระบบเศรษฐกิจชุมชน และระบบวิสาหกิจชุมชน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการสร้างอาชีพ รายได้ และการมีสวัสดิการ ความมั่นคงในชีวิตมิติต่างๆ จนเป็นที่ยอมรับว่า “เศรษฐกิจระดับฐานราก” นี้เป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งที่สำคัญในระบบเศรษฐกิจของประเทศ อีกทั้งยังเป็นรูปแบบหนึ่งที่ใช้ “เงิน” เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน และเครือข่ายองค์กรชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง จึงเป็นการบูรณาการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไปพร้อมกัน

2.2.1 นิยามความหมายของสวัสดิการชุมชน

ชัยรัตน์ หน่อรัตน์ (2545, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการชุมชนว่าเป็นการเชื่อมโยงชุมชนกับงานสวัสดิการสังคม โดยการตอบสนองความต้องการของชุมชน เป็นการจักระบบบริการของชุมชน แต่ไม่ปฏิเสธ ภาครัฐในการให้ความช่วยเหลือ สวัสดิการชุมชนจึงมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละชุมชน

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (2546) ได้ให้ความหมาย “สวัสดิการชุมชน” ว่าหมายถึงการสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงของคนในชุมชน หมายรวมถึง ทุกอย่างที่จะทำให้ชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทั้งในรูปแบบของสิ่งของ เงินทุน น้ำใจ การช่วยเหลือเกื้อกูล เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตตั้งแต่เกิด แก่ เจ็บ ตาย “เป็นผู้ให้อย่างมีคุณค่าและรับอย่างมีศักดิ์ศรี” และได้ยกตัวอย่างรูปธรรมของการจัดสวัสดิการชุมชน เช่น กองทุนสัจจะออมทรัพย์ กองทุนสัจจะสะสมทรัพย์ กองทุนออมวันละบาท กองทุนสวัสดิการผู้นำ กองทุนสวัสดิการผู้สูงอายุในชุมชน เป็นต้น ซึ่งเป็นการพิจารณาเฉพาะรูปแบบของสวัสดิการชุมชนทันสมัยเท่านั้น

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (2552, หน้า 4) ได้ให้ความหมายว่า สวัสดิการชุมชน คือ สวัสดิการชุมชนเป็นระบบการช่วยเหลือเกื้อกูลที่เริ่มจากการพึ่งพาตนเองก่อน เป็นการช่วยเหลือที่มากกว่าเงินหรือวัตถุ แต่เน้นความสัมพันธ์ที่ดี การมีน้ำใจ การไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน การมีกองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นการสร้างการออมเพื่อการให้เป็นกองทุนมากกว่ากองทุน ทุกคนต่างเป็นผู้ให้

และผู้รับ เป็นการ “ให้อย่างมีคุณค่า รับอย่างมีศักดิ์ศรี” การช่วยเหลือที่แผ่ถึงผู้ทุกข์ยาก และผู้ด้อยโอกาสในชุมชน สวัสดิการชุมชนต่างจากระบบประกันสุขภาพที่ให้ความสำคัญกับระบบสมาชิกและการให้ประโยชน์ต่างเบียดเบียน

กุลวดี โรจน์ไพศาลกิจ และคณะ (2550, หน้า 8) ได้ทำการศึกษาพบว่า สวัสดิการชุมชน คือ ระบบการช่วยเหลือเกื้อกูลกันของคนในชุมชน มีรูปแบบ และวิธีการที่หลากหลายเป็นการดูแลให้คนในชุมชนได้รับสวัสดิการ ตั้งแต่เกิด จนกระทั่ง ตาย รวมถึงการสนับสนุนในคนในชุมชน ลดค่าใช้จ่าย เพิ่มรายได้ นำไปสู่การแก้ไขปัญหาความยากจน ยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น เป็นการรวมตัวกันตามวิถีวัฒนธรรมบนพื้นฐานของการเอื้ออาทรต่อกัน คิดร่วมกัน วางระบบร่วมกัน ร่วมกันบริหาร ร่วมกันสมทบทุน พร้อมทั้งจะให้และรับประโยชน์ร่วมกัน เป็นเจ้าของร่วมกัน โดยมีทุนหนุนเสริมจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

ปัญญา เลิศไกร (2550, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการชุมชน ไว้ 3 ระดับ คือ

- 1) สวัสดิการที่จัดโดยรัฐ เรียกได้ว่าเป็นสวัสดิการสังคมที่รัฐจัดให้ในภาพรวมมีภาค
- 2) สวัสดิการชุมชนพื้นที่บ้านที่แต่ละชุมชนมีการสั่งสมสืบทอดกันมาเรียกว่า เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น

- 3) สวัสดิการชุมชนทันสมัย เป็นการนำการเปลี่ยนแปลงของชุมชนที่ได้รับอิทธิพลจากภายนอก โดยเฉพาะแนวคิด ความเชื่อ อุดมการณ์พัฒนาใหม่ มาปรับใช้สร้างสวัสดิการของชุมชนเอง

ทัศนีย์ ลักษณะวิชนชัย (2551, หน้า 3) ได้กล่าวถึง ความหมายของสวัสดิการชุมชนว่าเป็นรูปแบบการพึ่งตนเองของชุมชน เพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของชุมชน โดยมีองค์ประกอบในชุมชนที่นอกจากนี้ มีนักวิชาการหลายๆ ท่าน ได้ให้ความหมายของชุมชน ที่คล้ายกันได้แก่

- 1) ชุมชน หมายถึง การที่คนจำนวนหนึ่ง มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีความพยายามทำอะไรร่วมกันในการกระทำ ซึ่งรวมถึงการติดต่อสื่อสาร (ประเวศ วะสี, 2542, หน้า 13)

- 2) ชุมชน หมายถึง เป็นกลุ่มทางสังคมที่อยู่อาศัยร่วมกัน ในอาณาบริเวณเดียวกัน มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน มีการติดต่อสื่อสารและเรียนรู้ร่วมกัน มีความผูกพันเอื้ออาทรกันภายใต้บรรทัดฐานและวัฒนธรรมเดียวกันร่วมมือและพึ่งพาอาศัยกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน (สนธยา พลศรี, 2542, หน้า 24)

- 3) ชุมชน หมายถึง เป็นกลุ่มคนจำนวนหนึ่งที่รวมตัวกันขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออยู่อาศัยร่วมกันมีการทำกิจกรรมร่วมกัน มีการเรียนรู้ และมีความเอื้ออาทรต่อกัน มุ่งหวังที่จะให้คุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้น ที่สามารถสนองตอบการดำรงชีวิตของชุมชนที่เกี่ยวข้อง กับสภาพความเป็นอยู่ ความพอใจ และความต้องการ (กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม, 2550)

จากความหมายข้างต้น พบว่า ความหมายของชุมชนจะครอบคลุมลักษณะที่สำคัญ ได้แก่

- 1) ความสัมพันธ์ (relationship) ของกลุ่มบุคคล องค์กร และสถาบันต่างๆ โดยมีการติดต่อสื่อสาร (communication) ระหว่างกัน

- 2) อาณาบริเวณ (area) ที่เป็นที่ยดำเนินกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน

- 3) การปฏิบัติต่อกัน (interaction) โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำรงอยู่ มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน

4) ตัวแทนของวัฒนธรรมที่ถูกสร้างสรรค์ขึ้นมา

5) กลุ่มองค์กรหรือเครือข่ายทางสังคม

2.2.2 อุดมการณ์ความคิดในการจัดสวัสดิการชุมชน

จากความหมายและความเป็นมาของสวัสดิการชุมชน เพื่อต้องการให้มีความเป็นอยู่ที่ดี (wellbeing) ขึ้นในชุมชนนั้น ประชาชนทุกคนทุกชุมชนในประเทศไทยจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบร่วมกัน ระหว่างพรหม คำหอม (2545, หน้า 4-5) ได้กล่าวว่า การที่แสวงหาแนวทางที่เหมาะสมตามบริบทของแต่ละประเทศที่จะเอื้ออำนวยให้เกิดสวัสดิการขึ้น แต่อย่างไรก็ตามหากพิจารณาแนวคิดทฤษฎีโครงสร้างทางสังคมเชื่อว่าในอดีตที่ชุมชนยังไม่มี ความซับซ้อน แต่มีการพึ่งพาอาศัย การช่วยเหลือเกื้อกูลและเอื้ออาทรต่อกัน ซึ่งถือเป็นรูปแบบของสวัสดิการพื้นฐาน (primary indigenous social welfare) (goodman & Peng, 1998, pp. 198-199) ที่ยึดโยงความเข้มแข็งของชุมชนให้สมาชิกสามารถอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุขได้ แต่เมื่อชุมชนมีความซับซ้อนมากขึ้น สมาชิกในชุมชนไม่สามารถแสวงหาทรัพยากรมาสนองความต้องการของตนได้อย่างพอเพียง ทำให้เกิดการแก่งแย่งชิงความได้เปรียบ โดยที่สมาชิกแต่ละคนในชุมชนย่อมมีโอกาส ในการเข้าถึงทรัพยากรที่แตกต่างกัน ผู้ที่ได้เปรียบก็จะได้รับประโยชน์จากชุมชนมาก ในขณะที่ผู้เสียเปรียบได้กลายเป็นผู้ด้อยโอกาส ทำให้เกิดความแตกต่างของฐานะและชนชั้นขึ้น ซึ่งความไม่เท่าเทียมกันของมนุษย์ที่อุบัติขึ้นเกิดจากตัวมนุษย์เองที่มีกรรมพันธุ์สายเลือดและเวรกรรมที่แตกต่างกัน จากความเชื่อที่ว่าสมาชิกในชุมชนมีความไม่เท่าเทียมกัน โดยเฉพาะความแตกต่างในฐานะทางเศรษฐกิจทำให้เกิดคำที่มีความหมาย 2 ด้าน ว่าฝ่ายที่มีความร่ำรวยจะเข้าไปจัดการอะไรบางอย่าง เพื่อให้ อีกฝ่ายหนึ่งที่ยากจนมีฐานะดีขึ้น แต่อย่างไรก็ตามในการเข้าไปจัดการความยากจนมีความจำเป็นต้องพิจารณาอย่างแท้จริงว่า เป็นความยากจนอย่างสมบูรณ์หรือแบบสัมพัทธ์ เพราะหากเป็นความยากจนแบบสมบูรณ์ก็สมควรจะได้รับความช่วยเหลืออย่างพอเพียง แต่ถ้าเป็นแบบสัมพัทธ์ก็ต้องพิจารณาว่าความเหมาะสมของความช่วยเหลือควรอยู่ในระดับใด ทั้งนี้ เนื่องจากความต้องการของประชาชนที่ต้องการได้รับการตอบสนองมีความแตกต่างกันหลายระดับ โดยที่บางสิ่งบางอย่างเป็นสิ่งจำเป็น (needs) สำหรับประชาชน บางอย่างเป็นที่สนใจของประชาชน (interests) แต่ยังไม่มีความจำเป็นมากหรือบางสิ่งบางอย่างมีความจำเป็นแต่ประชาชนสามารถเลือกด้วยตนเองได้ ดังนั้น ในการจัดสวัสดิการจึงต้องมีการพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบว่าความเหมาะสมอยู่ในระดับใด

จากความเชื่อที่ว่าความไม่เท่าเทียมกัน ตลอดจนระดับของความต้องการที่แตกต่างกันนั้น ซึ่งอุดมการณ์ความคิดที่ทำให้ความไม่เท่าเทียมกันถูกลดทอนหรือขาดหายไปและความต้องการได้รับการตอบสนอง ประกอบด้วย

1) สิทธิ (rights) ในฐานะที่เกิดมาเป็นมนุษย์ ได้ก่อกำเนิดสิทธิตามธรรมชาติ (natural rights) ที่จะรักษาชีวิตของคนให้อยู่รอด (อานันท์ กาญจนพันธ์, 2544, หน้า 18) ได้รับการปฏิบัติในฐานะมนุษย์ที่มีตัวตนอยู่ในสังคมและในฐานะประชาชนของประเทศ เรียกได้ว่าเป็นสิทธิพลเมือง (civil rights) อย่างไรก็ตามในฐานะของประชาชนก็ควรได้รับสิทธิการแสดงฐานะความเป็นตัวตนของตนเอง หรืออัตลักษณ์ของกลุ่มชุมชนที่เป็นชุมชนเพื่อสร้างพื้นที่ทางสังคมขึ้นมา โดยเฉพาะการเข้าไปจัดการสวัสดิการของตนเอง ดังนั้น สิทธิที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการจึงมีลักษณะเป็นสิทธิที่ควรจะได้รับ การปฏิบัติที่ดีจากสังคม และสิทธิในการเข้าไปจัดการด้วยตนเองเพื่อสนอง

ความต้องการของตนเอง แต่ในสังคมไทยสิทธิเหล่านี้ยังเป็นข้อกังขาว่าจะแสดงได้ชัดเจนมากน้อยแค่ไหน โดยเฉพาะสิทธิของชุมชนในการจัดการสวัสดิการด้วยตนเอง เนื่องจากกระแสการกดทับจากอำนาจชี้ขาดมาจากผู้มีอำนาจเหนือกว่าจนมองข้ามความเป็นสิทธิของชุมชนไป

2) ความเสมอภาค (equity) เป็นอุดมการณ์ความเชื่อที่เกิดขึ้นมาเพื่อขจัดปัญหาความไม่เท่าเทียมกัน แต่ความเสมอภาคกลายเป็นอุดมคติที่เกิดเป็นจริงได้ยาก ทั้งนี้เนื่องจากความเสมอภาคเป็นเพียงคำที่ถูกสร้างขึ้น เพื่อให้เกิดความชอบธรรมในการเข้าไปจัดการสวัสดิการของผู้มีอำนาจที่จะเข้าไปช่วยเหลือผู้ที่อ่อนด้อยกว่า แต่อย่างไรก็ตามความเสมอภาคได้กลายเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างสวัสดิการให้เกิดขึ้นกับประชาชน โดยความเสมอภาคจะเกิดทั้งในแง่มุมมองของความเสมอในแนวคิดที่มีการกระจายสวัสดิการจากผู้ที่มีความมั่นคงกว่าไปสู่ผู้ที่อ่อนด้อยกว่า ในขณะที่ความเสมอภาคในแนวอนเป็นการที่ประชาชนทุกกลุ่มได้เข้าถึงโอกาสและได้รับสวัสดิการที่เท่าเทียมกัน

3) ความอิสระ (freedom) การที่สวัสดิการของประชาชนจะดีขึ้นได้นั้น ประชาชนต้องมีอิสระในการดำเนินกิจกรรมได้โดยปราศจากข้อจำกัด สามารถตัดสินใจเลือกทางของตนเองโดยไม่ถูกการครอบงำจากผู้มีอำนาจใดๆ แต่อย่างไรก็ตามความอิสระจะเกิดขึ้นมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับระดับการพึ่งพิง (dependence) หากมีการพึ่งพิงมากความอิสระจะลดน้อยลงไป นอกจากนี้ความอิสระยังแปรผันโดยตรงกับพลังอำนาจ (power) ของประชาชนด้วย

จากอุดมการณ์ข้างต้นจะพบว่า ความเชื่อพื้นฐานได้ยอมรับความไม่เท่าเทียมกันของมนุษย์ทั้งสาเหตุเงื่อนไขปัจจัยภายในของมนุษย์และเกิดจากโครงสร้างทางสังคม รวมถึงระดับความต้องการที่แตกต่างกัน จึงทำให้อุดมการณ์และแนวคิดในการจัดสวัสดิการได้พัฒนาไปสู่การยอมรับสิทธิความเป็นตัวตนของประชาชน หรือกลุ่มชนให้ได้รับความเสมอภาคภายใต้ความเป็นอิสระที่สามารถดำเนินการได้ แต่อย่างไรก็ตามการนำอุดมการณ์ความคิดในการจัดสวัสดิการไปใช้อย่างเข้มข้นคงเกิดได้ยาก โดยเฉพาะประเทศไทยที่ชุมชนท้องถิ่นส่วนใหญ่ขาดอิสระในการตัดสินใจ มีระดับการพึ่งพิงจากรัฐมานาน ทำให้อุดมการณ์แนวคิดและความเป็นอิสระในการสรรค์สร้างสวัสดิการของชุมชนท้องถิ่นมีลักษณะค่อยเป็นค่อยไปมากกว่า

2.2.3 หลักการจัดสวัสดิการชุมชน

สถาบันองค์กรชุมชน องค์กรมหาชน (2552, หน้า 5-6) ได้กล่าวถึง หลักการสำคัญในเรื่องการจัดสวัสดิการชุมชน มีดังนี้

1) หากจากสิ่งที่เป็นจริงไม่ใช่ลอกเขามาทั้งหมด สวัสดิการชุมชนต้องสอดคล้องกับวิถีของแต่ละพื้นที่ ตั้งใจทำโดยลอกเลียนแบบกันไม่ได้ เช่น เห็นชุมชนอื่นให้สวัสดิการผู้สูงอายุเดือนละ 300 บาทก็ให้บ้าง อาจไปไม่รอดเพราะเงินไม่พอ ต้องดูว่าคนที่นี่คิดอย่างไร กลุ่มเรามีเงินอยู่เท่าไร ต้องกำหนดอนาคตว่าบ้านเราจะเป็นอย่างไร ด้วยภูมิปัญหาท้องถิ่นของเราเอง

2) เริ่มจากเล็กไปใหญ่ ทำแบบค่อยเป็นค่อยไป เหมือนต้นไม้ที่แตกทีละ 2 ใบ ต่อไปก็เติบโตเป็นพุ่มใหญ่ หากคิดจะจัดสวัสดิการแบบรวดเร็วเกินไป โดยที่คนไม่พร้อม ไม่มีส่วนร่วมไม่รู้สึกรู้เป็นเจ้าของ ก็เหมือนการใส่ปุ๋ยมากเกินไป ต้นไม้อาจจะตายได้ เพราะเกินกำลัง ไม่เกิดสวัสดิการที่เป็นของคนในชุมชน

3) เงินเป็นเพียงเครื่องมือ ไม่ใช่เป้าหมาย ใช้เงินสร้างเงื่อนไขทำให้คนอยากทำงาน อยากทำดี สิ่งสำคัญ คือ การให้ความคิด ทำให้คนคิดพึ่งตนเอง ทำความดี ทำงานสร้างเม็ดเงิน หากมีเงินสนับสนุน ควรให้ตามความจำเป็นและพอดี ไม่ใช่เงินเป็นเป้าหมายหรือหาเงินมาแจกจ่าย

4) ระบบสวัสดิการที่ดี ต้องช่วยเหลือแบบไม่ก่อให้เกิดการแบ่งแยกในชุมชน ควรให้ทุกคนได้รับ แต่มุ่งเน้นคนยากจน คนด้อยโอกาส ทุกคนสามารถเข้ามามีส่วนร่วม โดยตกลงกติกา และใช้ร่วมกัน

5) เป็นองค์กรรวมที่ทุกอย่างเชื่อมโยงเข้าหากัน กิจกรรมทุกอย่างสามารถก่อให้เกิดสวัสดิการได้ทุกอย่าง ตั้งแต่เกิดจนตายกับคนทุกเพศทุกวัย การสร้างสวัสดิการจะเริ่มจากเรื่องใดก็ได้ เช่น การเชื่อมคนมาทำกิจกรรมร่วมกัน พบปะกันทุกวันพระ เด็กได้เรียนรู้ถ่ายทอด ภูมิปัญญาจากผู้สูงอายุ และช่วยดูแลผู้สูงอายุ เชื่อมโยงคนกับธรรมชาติ ดูแลรักษาป่า ทำให้มีแหล่งอาหาร ไม้ ฯลฯ

6) ต้องเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ คนในชุมชนที่เกี่ยวข้องการจัดการจัดสวัสดิการเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับเสมอ ไม่ใช่ฝ่ายหนึ่งหามาให้อีกฝ่ายหนึ่งรอรับ จึงเป็นความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกัน และมีศักดิ์ศรี มีการจัดเงื่อนไขที่ทุกคนมีส่วนร่วมจ่ายสมทบ กันเงินบางส่วนเติมเข้ากองทุน นำดอกผลกองทุนบางส่วนขยายกิจกรรมต่อ จึงทำให้ทุกคนไม่กลุ่ม ชุมชนสามารถเป็นเจ้าของทุน และได้รับสวัสดิการไปในเวลาเดียวกัน

7) ต้องทำด้วยความรักและความอดทน โดยจะต้องมีความศรัทธา เชื่อมั่นว่าชาวบ้านสามารถสร้างสวัสดิการของตนเองได้ รักที่จะทำงานเพื่อชุมชนเพื่อส่วนร่วม อดทนต่อความคิดความเห็นที่ไม่ตรงกัน ยอมรับการคิดค้น ดำเนินโดยถือว่า เป็นบทเรียนที่จะก่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนา

กุลวดี โรจน์ไพศาลกิจ และคณะ (2550 หน้า 12) กล่าวว่า ชุมชนในประเทศไทยมีบริบทชุมชนที่หลากหลาย มีความแตกต่างกันในการใช้รูปแบบการพัฒนาแต่ละรูปแบบ โดยที่รูปแบบหนึ่งอาจไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ หลักการที่สำคัญควรคำนึงถึงองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1) เป็นการพัฒนาจากชุมชน บนความต้องการของชุมชน และเป็นแผนที่ชุมชนกำหนด หรือมีส่วนร่วมในการกำหนด

2) เป็นการพัฒนาที่คำนึงถึงวัฒนธรรมของชุมชน ใช้ประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา หรือความเชื่อของชุมชน เป็นแนวทางในการหล่อหลอมให้เข้ากับวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

3) ให้ชุมชนมีบทบาทเป็นเจ้าของหน่วยงานรัฐเป็นผู้สนับสนุน ด้านวิชาการ และงบประมาณ

4) ถักค้ำถึงหลักประกันความสำเร็จ ชุมชนสามารถประเมินความสำเร็จ และค้นหาแนวทางในการแก้ปัญหา และพัฒนาต่อไปได้

5) ศักยภาพได้แก่ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ สำนึกร่วมกันในการพัฒนาพึ่งพาตนเอง ความซื่อสัตย์ เอื้ออาทรต่อกัน

6) ทรัพยากรอื่นๆ ที่มีอยู่ในท้องถิ่นหรือชุมชน

ผู้ศึกษาให้ความสนใจที่จะศึกษากระบวนการ ปัจจัยที่มีผลสำเร็จในการจัดสวัสดิการ ชุมชน ตำบล เพื่อจะนำไปปรับใช้ ในการส่งเสริมพัฒนาการจัดสวัสดิการชุมชนระดับพื้นที่ตำบลให้สอดคล้อง กับวิถีชุมชนและมีประสิทธิภาพ สู่ความยั่งยืนต่อไป

หลักการจัดสวัสดิการ โดยภาครัฐที่ควรคำนึงถึงความเป็นชุมชนว่า การจัดสวัสดิการสังคมของรัฐ ก่อนที่จะนำเข้าสู่ชุมชนควรจะศึกษาระบบการช่วยเหลือเกื้อกูลกันแบบดั้งเดิม ที่มีการตกผลึกมาเป็น ระยะเวลาอันยาวนานแล้วให้เข้าใจเสียก่อน เพื่อให้การจัดสวัสดิการสังคม โดยรัฐสอดคล้องรับกับสวัสดิการ สังคมพื้นฐานได้ ซึ่งจะนำไปสู่ “ความเข้มแข็งของชุมชน” ในที่สุด (อุไรวรรณ แสงศร และคณะ, 2547, หน้า 3)

ระบบสวัสดิการชุมชนต้อง ให้ความสำคัญกับการจัดการความเข้มแข็งของกองทุน ระดับตำบลแล้วค่อยๆ บูรณาการขึ้นมาสู่ระดับจังหวัดและระดับประเทศ ทำให้เป็นระบบของชาวบ้าน ที่พวกเขาจัดการดูแลกันเอง ได้อย่างเข้มแข็งมั่นคง (ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม, 2550, หน้า 4)

ปัญญา เลิศไกร (2550, หน้า 13-14) ได้ให้ข้อพิจารณาในการจัดสวัสดิการชุมชนไว้เป็น 5 ประเด็นหลัก ได้แก่

1) ความมีประสิทธิภาพ (efficiency) เป็นการพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัย นำเข้าเป็นอย่างไร กับผลผลิตที่เกิดขึ้น โดยมีประเด็นการพิจารณา ดังนี้

(1) ประสิทธิภาพในภาพรวมเป็นการพิจารณาถึง สวัสดิการที่มีการจัดการ ภายในภาพรวม (overall level) ว่ามีค่าใช้จ่ายหรือต้นทุน โดยรวมเป็นอย่างไร เมื่อเทียบกับผลผลิต ที่เกิดขึ้น

(2) ประสิทธิภาพในระดับส่วนย่อย เป็นการพิจารณาความสัมพันธ์ของค่าใช้จ่าย ที่เกิดขึ้น ของการจัดสวัสดิการในแต่ละเรื่องเปรียบเทียบกับสวัสดิการรูปแบบอื่นๆ

(3) ประสิทธิภาพในการจูงใจเป็นกรณีการศึกษาความเป็นไปได้ของผลกระทบ ที่เกิดขึ้นจากการจัดสวัสดิการที่มีผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในสังคม

อย่างไรก็ตาม การตัดสินใจในการจัดสวัสดิการนั้น การพิจารณาถึงประสิทธิภาพ ในภาพรวมต้องไม่ก่อให้เกิดผลกระทบในเชิงลบ หรือทำให้เกิดผลกระทบน้อยที่สุดด้วย รวมถึงต้องมีความมั่นใจด้วยการกระจายงบประมาณด้านค่าใช้จ่ายไปสู่การจัดสวัสดิการแต่ละเรื่อง มีความบริสุทธิ์ยุติธรรม

2) ความมีประสิทธิภาพ (effectiveness) เป็นการเปรียบเทียบระหว่างผลลัพธ์กับ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3) ความโปร่งใส (transparency) เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการจัดสวัสดิการได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม โดยคำนึงถึง ผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

4) การมีส่วนร่วม (participation) หลักการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมต้องเปิดโอกาส ให้ประชาชนที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวิเคราะห์ การวางแผน การร่วมจัดบริการ และการร่วมติดตามประเมินผล (ระพีพรรณ คำหอม, 2545, หน้า 26)

5) เป้าหมายทางสังคม (social's goal) การจัดสวัสดิการจะต้องคำนึงถึง หมายทางสังคมว่า ต้องการให้เกิดอะไรขึ้น เช่น การส่งเสริมความเท่าเทียมกันของโอกาส (equality

of opportunity) การแก้ปัญหาความยากจน (poverty) และการลดปัญหาการกระจายรายได้ (reduce income distribution) เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกัน โดยมีเครื่องมือชี้วัดอย่างน้อย 4 ประการ คือ การเพิ่มสวัสดิการให้อยู่ในระดับที่สูงกว่าจุดต่ำสุด (maximum) การพิจารณาไม่ให้สวัสดิการต่ำกว่าจุดที่ยอมรับได้ (minimum) การลดช่องว่างของความไม่เท่าเทียมกัน (least difference) และการเพิ่มสัดส่วนของบุคคล (ratio) ให้ได้รับสวัสดิการใกล้เคียงกับกลุ่มอื่น

จากหลักการในการจัดสวัสดิการ จะพบว่าในการศึกษาวิเคราะห์ทางสังคมจะให้ความสำคัญกับเป้าหมายทางสังคมมากกว่าเป้าหมายเดียวกันกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เป็นมุมมองมิติทางเศรษฐศาสตร์ที่มองความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรในส่วนที่เป็นมิติทางสังคม จะมองการบรรลุเป้าหมายทางสังคม ซึ่งอาจใช้ทรัพยากรเป็นจำนวนมาก ทำให้มองว่าไม่คุ้มค่าทางเศรษฐศาสตร์ แต่ถ้าพิจารณาทางสังคมทำให้การจัดสวัสดิการบางอย่างมีความจำเป็นต้องดำเนินการ เช่น โครงการ 30 บาทรักษาทุกโรค อาจไม่คุ้มค่าทางเศรษฐกิจที่ต้องใช้บุคลากรทางการแพทย์จำนวนมากเข้ามาดูแล แต่ถ้าพิจารณาในทางสังคมที่มีเป้าหมายในการลดภาระค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลกรณีเจ็บป่วย ซึ่งช่วยให้คนยากจนมีสุขภาพดีมีโอกาสหารายได้เพิ่มขึ้นหรือช่วยตัวเองได้มากขึ้น

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนเป็นฐาน

การจัดสวัสดิการชุมชนตำบล เทศบาลตำบล ในแต่ละพื้นที่มีความหลากหลายและแตกต่างกันไป ทั้งนี้ได้มีการจัดกลุ่มรูปแบบการจัดสวัสดิการโดยชุมชน เป็นกลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้ (อภิญา เวชชัย และศิริพร ยอดกมลศาสตร์ 2547 หน้า 167-184)

1) รูปแบบการจัดสวัสดิการจากฐานองค์กรการเงินชุมชน

กลุ่มออมทรัพย์หรือองค์กรการเงินชุมชนเป็นพื้นฐานสำคัญในการจัดสวัสดิการชุมชน การที่ชุมชนมีกองทุนหรือเงินออมเป็นของตนเอง ทำให้ชุมชนมีความสามารถเริ่มคิดรูปแบบการจัดสวัสดิการของตนเองได้อย่างหลากหลายที่สอดคล้องกับปัญหาความต้องการของชุมชนนั้น องค์กรการเงินบางประเภทตั้งขึ้นมา โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างสวัสดิการสังคมโดยเฉพาะ หรืออาจกล่าวได้ว่า “เงินเป็นเครื่องมือ เป้าหมาย คือ สวัสดิการชุมชน” กรณีตัวอย่างรูปธรรมที่ใช้ องค์กรการเงินเป็นฐานในการจัดสวัสดิการชุมชนมีให้เห็นอย่างหลากหลาย อาทิ กองทุนหมุนเวียน ชาวสงขลาของสมาคมฟื้นฟูหมู่บ้านชนบทสงขลา กลุ่มสัจจะออมทรัพย์แบบพัฒนาครอบครัวชีวิตของ ครูชบ ยอดแก้ว กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อการพัฒนาคุณธรรมครอบครัวชีวิตตามแนวทาง พระสุบิน ปณีโต เป็นต้น ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงที่ทำให้กลุ่มออมทรัพย์หันมาจัดสวัสดิการกว้างขวางขึ้น เกิดจากหลายปัจจัย เช่น

(1) กลุ่มออมทรัพย์หลายแห่งได้มีการทบทวนตัวเองว่า ถ้ามีเฉพาะการออม การกู้ กลุ่มก็ไม่ต่างธนาคารหรือแหล่งเงินกู้โดยทั่วไป

(2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่มที่มีวัฒนธรรมการจัดสวัสดิการที่เห็นผลชัดเจน การนำกรณีตัวอย่างรูปธรรมการสวัสดิการมาเป็นศูนย์เรียนรู้ชุมชน

(3) การสนับสนุนเครือข่ายในการจัดสวัสดิการผู้ยากลำบากของกองทุนเพื่อสังคม (SIF) ที่ทำให้องค์กรการเงินหันมามองผู้ยากลำบากในชุมชนที่ไม่ได้เป็นสมาชิก ทำให้คนเหล่านี้ได้เข้ามาเป็นสมาชิกและได้รับสวัสดิการจากกลุ่ม เช่นเดียวกับสมาชิกเดิม

(4) การเชื่อมโยงเครือข่ายองค์กรการเงินชุมชนในระดับต่างๆ เช่น ผู้นำกลุ่มออมทรัพย์ที่รวมตัวกันเป็นผู้ก่อการดี ซึ่งปัจจุบันได้ปรับเป็นสถาบันองค์กรการเงิน และสวัสดิการชุมชนแห่งชาติ

(5) การเชื่อมโยงให้เรื่ององค์กรการเงินกับสวัสดิการชุมชน เป็นขบวนการพัฒนาเดียวกันของเครือข่ายองค์กรการเงินภาคใต้

จุดแข็งของการจัดสวัสดิการโดยฐานกลุ่มออมทรัพย์

(1) มีฐานการเงินเป็นของตนเอง ทำให้คิดระบบสวัสดิการได้ตามปัญหาความต้องการและวงเงินที่มีอยู่ โดยไม่ต้องขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของแหล่งทุนภายนอก ไม่ได้เสียค่าธรรมเนียมการสงเคราะห์ช่วยเหลือจากภายนอก ไม่มีเงินรัฐก็ทำเองได้ แต่ถ้ารัฐสมทบมากก็จะช่วยให้ทำได้อย่างกว้างขวางขึ้น และเร็วขึ้น

(2) คนในชุมชนรู้จักกัน รู้ข้อเท็จจริงว่าบ้านไหนเป็นอย่างไร เจ็บป่วยครอบครัวไหนยากลำบาก ไม่ต้องทำข้อมูลเอกสารมากมายส่งต่อกันหลายชั้นตอนกว่าจะได้รับการช่วยเหลือ สามารถช่วยกันติดตามดูแลผู้ที่ช่วยไปแล้ว ด้วยกระบวนการทางสังคมในหมู่บ้าน ตำบล เทศบาล

(3) ระเบียบกติกา การจ่ายสวัสดิการคล่องตัวหลักเกณฑ์ต่างๆ ปรับเปลี่ยนได้ จะเพิ่มวงเงิน จะเพิ่มประเภทสวัสดิการก็สามารถปรับได้ทุกปี จะให้ช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษก็สามารถทำได้ทันที เช่น กรณีภัยธรรมชาติ

(4) การใช้สวัสดิการเป็นแรงจูงใจในการออมทรัพย์ โดยใช้การออมทรัพย์สม่ำเสมอเป็นเงื่อนไขในการรับสวัสดิการ เพื่อใช้สวัสดิการเป็นแรงจูงใจให้คน ลด ละ เลิกอบายมุข การขยันทำมาหากิน ผู้คนได้มาพูดแลกเปลี่ยนทำกิจกรรมร่วมกัน รวมทั้งใช้สวัสดิการเป็นแรงจูงใจให้เกิดการพึ่งตนเอง

2) รูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชนโดยฐานการผลิตและธุรกิจชุมชน

จากพื้นฐานภูมิปัญญาดั้งเดิมในการทำมาหากิน เพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ ทำการประมง งานหัตถกรรม ทอผ้า การแปรรูปอาหาร ฯลฯ ที่สั่งสมกันมายาวนาน ประกอบกับการได้มีโอกาสไปดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสนับสนุนส่งเสริมของหน่วยงาน ทำให้ชุมชนหลายแห่งสามารถจัดสวัสดิการจากฐานการผลิตภายในชุมชนหรือจากกลุ่มที่รวมตัวกันทำธุรกิจชุมชนได้ ซึ่งแต่ละแห่งจะมีความหลากหลายต่างกัน กรณีตัวอย่างรูปธรรมในบางพื้นที่ เช่น กลุ่มแพรรณแม่หญิงทอผ้าพื้นภูมิปัญญาสู่สวัสดิการจังหวัดขอนแก่น

3) รูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชน โดยฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติไม่ว่าจะเป็นป่า แม่น้ำ หนองทุ่ง ชายฝั่งทะเล ล้วนแล้วแต่เป็นที่มาของแหล่งอาหารและฐานปัจจัยสี่ของชุมชน การที่ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายทำให้ชุมชนขาดสวัสดิการที่สามารถหาได้จากป่าที่เป็นเสมือนซูเปอร์มาร์เก็ตของชุมชน การที่หลายชุมชนหันมาอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติใกล้ตัว ทำให้ความอุดมสมบูรณ์กลับคืนมา ทำให้ชุมชนมีแหล่งอาหารที่มั่นคง สามารถลดรายจ่ายและสร้างรายได้ให้เกิดขึ้นได้ รวมทั้งเป็นกองทุนที่จะกลับคืนมาเป็นค่าใช้จ่ายในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้ยั่งยืนต่อไป ตัวอย่างรูปธรรมที่ชุมชนดูแลจัดการ

ทรัพยากรแล้วส่งผลให้เกิดสวัสดิการของชุมชนมีเห็นโดยทั่วไป เช่น ศีรษะอดศกชุมชนพึ่งตนเอง
ครบวงจร

4) รูปแบบการจัดสวัสดิการโดยฐานชุมชนเมือง

แม้ว่าผู้ที่อาศัยอยู่ในชุมชนเมืองส่วนใหญ่มีอาชีพในระบบที่จะสามารถได้รับ
สวัสดิการจากแหล่งต่างๆ ทั้งจากภาครัฐและเอกชน เช่น ระบบประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
การประกันกับภาคเอกชน สวัสดิการจากบริษัทห้างร้าน หน่วยงาน ฯลฯ และความเป็นชุมชน
พอที่จะจัดสวัสดิการสำหรับชุมชนได้ แต่มีชุมชนเมืองอีกส่วนหนึ่งที่เป็นชุมชน ผู้มีรายได้น้อย
หรือชุมชนแออัดที่ความสัมพันธ์ของคนในชุมชนค่อนข้างจะใกล้ชิดจำเป็นต้องพึ่งพากันมากกว่า
คนในเมืองที่อาศัยอยู่แบบอื่น และลักษณะอาชีพของคนกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เป็นงานนอกระบบไม่อยู่ในข่าย
ที่จะได้รับสวัสดิการดังที่กล่าวมาแล้ว ทั้งนี้สวัสดิการที่สำคัญของชาวชุมชนแออัด คือ เรื่องที่อยู่อาศัย
ซึ่งเป็นทั้งที่ทำกินและที่พักอาศัย การที่คนในชุมชนแออัดมีความไม่มั่นคงในที่อยู่อาศัยก็เป็นการขาด
สวัสดิการ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยสี่ ปัจจุบันชุมชนแออัดจำนวนมากได้มีการรวมกลุ่มกัน
เพื่อแก้ปัญหาที่อยู่อาศัยให้ชุมชนสามารถให้อยู่ในพื้นที่เดิมได้อย่างมั่นคง หรือถ้าจำเป็นต้องย้าย
ออกไปก็ต้องไม่ไกลแหล่งที่ทำมาหากิน และทำอย่างไรที่คนในชุมชนแออัดสามารถอยู่ร่วมกันในสังคม
เมืองได้อย่างมีศักดิ์ศรี มีคุณค่าเป็นที่ยอมรับเท่าเทียมกับกลุ่มอื่นๆ ในเมือง ซึ่งชาวชุมชนแออัด
ได้มีความพยายามหาทางจัดสวัสดิการโดยชุมชนในมิติต่างๆ ได้แก่

(1) การพัฒนาสภาพแวดล้อม การดูแลรักษาสภาพแวดล้อมชุมชนให้ดีขึ้น ส่งผลต่อ
สุขภาพของคนในชุมชนและสร้างการยอมรับ การอยู่อาศัยของชุมชน เพื่อให้มีความมั่นคงขึ้น เช่น
การดูแลรักษาคลองแม่ข่ายของชุมชนแออัดในจังหวัดเชียงใหม่

(2) การจัดการขยะโดยชุมชน ปัจจุบันมีเครือข่ายชุมชนแออัดที่รวมตัวกันจัดการขยะ
โดยชุมชน ซึ่งลดปัญหาขยะตกค้างในชุมชน ลดปริมาณขยะที่ต้องนำไปกำจัด และสามารถสร้างงาน
สร้างรายได้ให้กับคนในชุมชน เช่น เด็กนักเรียนมีรายได้จากการขายขยะและนำเงินฝากธนาคาร
เพื่อเป็นทุนการศึกษา การนำรายได้จากการขายขยะในชุมชนมาจัดสวัสดิการให้ผู้สูงอายุ การจัด
กิจกรรมต่างๆ ในชุมชน เป็นต้น

(3) การจัดการแก้ไขปัญหที่อยู่อาศัยโดยชุมชน การที่ชุมชนรวมตัวกันเป็นกลุ่ม
เพื่อหาทางแก้ไขปัญหที่อยู่อาศัยในรูปแบบต่างๆ ส่งผลให้คนในชุมชนแออัดมีสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย
ที่มั่นคง สามารถใช้ที่อยู่อาศัยเป็นที่ทำมาหากินและอยู่ในแหล่งทำกิน เช่น เครือข่ายชุมชนในที่ดิน
ริมทางรถไฟรวมตัวกันหาทางแก้ไขปัญหที่อยู่อาศัยโดยต่อรองขอเช่าที่ดินในระยะยาว อัตราค่าเช่าที่
เหมาะสมสำหรับคนจน การร่วมกันซื้อที่ดินในบริเวณชุมชนเดิม การร่วมกันสำรวจข้อมูล และ
การวางแผนแก้ไขปัญหที่อยู่อาศัย

5) รูปแบบการจัดสวัสดิการผู้ยากลำบากโดยเครือข่ายองค์กรชุมชน

(1) จัดในลักษณะกองทุนสงเคราะห์ ส่วนใหญ่เป็นเครือข่ายองค์กรชุมชนที่ทำงาน
ในเชิงสงเคราะห์อยู่แล้ว เช่น เครือข่ายผู้ติดเชื่อเฮดส์ เครือข่ายพระ เครือข่าย อสม. ฯลฯ โดยนำ
เงินกองทุนไปจ่ายเป็นสวัสดิการการศึกษา ด้านอาชีพสวัสดิการเด็ก คนชรา คนพิการผู้ติดเชื่อ

(2) จัดในลักษณะกองทุนสงเคราะห์ร่วมกับกองทุนหมุนเวียน ลักษณะกองทุน
สงเคราะห์ใช้จ่ายเป็นเงินสงเคราะห์รายเดือน ซึ่งเงินจะหมดไปไม่มีการเพิ่มเติมเหมือนประเภทกองทุน

หมุนเวียนส่วนใหญ่เป็นการสนับสนุนทุนอาชีพ ซึ่งคืนเงินต้นไว้ที่กองทุนเดิมส่วนดอกเบี้ยเพิ่มในกองทุนสงเคราะห์เพื่อช่วยเหลือผู้ยากลำบากรายอื่นต่อไป การจัดในลักษณะนี้มีรูปแบบที่แตกต่างกันไปอีกส่วนหนึ่ง คือ องค์กรชุมชนชักชวนให้ผู้ด้อยโอกาสสมัครเป็นสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์ผู้ด้อยโอกาสจะได้มีสถานะภาพเท่าเทียมกับคนอื่น โดยที่สมาชิกของกลุ่มออมทรัพย์มีเงินปันผลสิ้นปีสามารถนำกองทุนสวัสดิการเหมือนสมาชิกรายอื่นๆ

(3) การสมทบทุนกองทุนสวัสดิการชุมชน (matching fund) เป็นการสมทบตามอัตรารายเงินกองทุนสวัสดิการกลุ่มออมทรัพย์ที่มีอยู่เดิม โดยมีเงื่อนไขว่าใช้เฉพาะดอกผลที่เกิดขึ้นและเครือข่ายต้องไปรับผิดชอบสวัสดิการของผู้ด้อยโอกาสที่ไม่ได้เป็นสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์ อาทิ โครงการของกองทุนหมุนเวียนชาวบ้านสงขลา ซึ่งเดิมมีลักษณะมีลักษณะรูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชนที่เกิดขึ้นจากฐานต่างๆ จากนั้นมีเวทีพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำชาวบ้านที่ทำเรื่องสวัสดิการและขยายกลุ่มเป้าหมายไปยังผู้ไม่ได้เป็นสมาชิก

6) รูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชนโดยธุรกิจชุมชน

การทำธุรกิจชุมชนจะมีเป้าหมายอยู่ที่การทำกำไร เช่นเดียวกับธุรกิจทั่วไป แต่กำไรก็มีใช้เป้าหมายเพียงประการเดียวเพราะนอกเหนือจากกำไรแล้ว ธุรกิจชุมชนยังมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคนและชุมชนควบคู่กัน ซึ่งจะเป็แนวทางหนึ่งในการพึ่งพาตนเองและอยู่ร่วมกันของชุมชนในปัจจุบัน ธุรกิจชุมชนที่รวมตัวเพื่อจัดสวัสดิการมีมากขึ้น หลายกลุ่มมีความสามารถที่จะจัดสวัสดิการชุมชนได้เอง เช่น เงินสนับสนุนชุมชนให้กู้เงินดอกเบี้ยต่ำ เงินช่วยเหลือฉุกเฉินให้กู้ยืมโดยไม่คิดดอกเบี้ย ความมั่นคงชีพ ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล และอื่นๆ แสดงให้เห็นว่าธุรกิจชุมชนส่วนใหญ่ นอกจากจะมีการรวมกลุ่มเพื่อสร้างรายได้ให้กับกลุ่มแล้ว ยังมีการจัดสรรกำไรไปดำเนินกิจกรรมในลักษณะของสวัสดิการชุมชน เป็นการให้กำไรอย่างมีคุณภาพเพื่อสวัสดิการชุมชนก่อให้เกิดการรวมกลุ่มกัน เกิดการสร้างรายได้ เกิดความรักความสามัคคีในชุมชน การมีจิตใจที่จะช่วยเหลือกันในกลุ่มสมาชิกและคนในชุมชน และรูปแบบของกิจกรรมด้านสวัสดิการชุมชนที่กลุ่มธุรกิจชุมชนสามารถสร้างระบบสวัสดิการและสร้างความมั่นคงให้กับตนเองได้นั้น แสดงให้เห็นศักยภาพในการพึ่งพาตนเองขององค์กรชุมชน อันเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน เป็นภูมิคุ้มกันปัญหาสังคมในรูปแบบต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ การที่สังคมมีความคุ้มกันที่ดีย่อมเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนต่อไป ทั้งนี้ เงื่อนไขการเกิดขึ้นคงอยู่และพัฒนาสวัสดิการชุมชน มีดังนี้ (อภิถินญา เวชชัย และศิริพร ยอดกมลศาสตร์, 2547, หน้า 182)

(1) การนำและความคิดทั้งจากภายในที่มีผู้นำชุมชน ซึ่งเป็นนักคิด ทดลอง ปฏิบัติสรุปบทเรียน และพัฒนาต่อเนื่องเรียนรู้จากภายนอกมาปรับใช้

(2) จิตวิญญาณการเสียสละของผู้นำและการทำให้สมาชิกเกิดจิตวิญญาณร่วม

(3) การบริหารจัดการ ซึ่งการบริหารจัดการที่ดีนั้นเกิดขึ้นได้จากผลประโยชน์อันพึงมีของสมาชิกกลุ่มและองค์กร ซึ่งจะเป็ที่ยอมรับของคนทุกวงการ รวมถึงศักยภาพและความพร้อมของกลุ่มองค์กรในขณะนั้น ปัจจัยที่ทำให้เกิดจิตวิญญาณและพลังในการขับเคลื่อนประกอบด้วย

ก. การที่ผู้นำมีความคิด อุดมการณ์ วิสัยทัศน์ ที่ชัดเจนสามารถทำให้ทุกคนเห็นประโยชน์ร่วมกัน

ข. การกำหนดเป้าหมายที่แน่นอนว่าจะไปสู่จุดไหน

- ค. การกิจที่เป็นรูปธรรมชัดเจนปฏิบัติได้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด
 ง. ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจต่อกัน
 จ. มีปัจจัยร้อยรัดอารมณ์และความต้องการร่วมทุนทางสังคมวัฒนธรรม

ของชุมชน

Dumham (1967, pp. 415-428) กล่าวว่า การพัฒนาสวัสดิการชุมชนจะต้องดำเนินงานแบบประชาธิปไตย อันประกอบไปด้วยพื้นฐานที่มาจากประชาชนเป็นสำคัญ ซึ่งหมายความว่า การจัดสวัสดิการไม่จำเป็นต้องมาจากภาครัฐเสมอไป หากแต่สามารถจัดสวัสดิการได้โดยกลุ่มอาสาสมัคร

สรุปแล้ว แนวทางหรือวิถีทางการพัฒนาสวัสดิการชุมชนสู่ความยั่งยืนนั้น จะต้องตั้งอยู่บนฐานความเข้มแข็งของชุมชน โดยการพัฒนาแบบองค์รวมไม่ให้เกิดความขัดแย้งกัน ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งระหว่างคนกับคน หรือคนกับธรรมชาติ การบูรณาการนี้รวมไปถึงการเชื่อมโยงผสมผสานและหมุนเวียนเศรษฐกิจชุมชนกับวิสาหกิจชุมชนให้มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งถือว่าเป็นการใช้ทุนภายในชุมชน เพื่อให้เกิดความพอเพียงและพึ่งพาตนเองได้ ด้วยการจัดการทรัพยากรและทุนภายในตามความต้องการที่แท้จริงของประชาชน วิถีการพัฒนาสู่ความยั่งยืนต้องอาศัยการจัดการความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งดึงศักยภาพและความโดดเด่นของชุมชนออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์ ประกอบกับภาวะผู้นำการบริหารงานภายใต้หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยผู้นำจะต้องสร้างศรัทธาและการยอมรับให้เกิดขึ้นสามารถ สร้างการรับรู้ให้เกิดขึ้นแก่สมาชิก และชี้ให้เห็นถึงประโยชน์อื่นที่มีพึงได้ วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย ของการจัดตั้งสวัสดิการชุมชน และการพัฒนาอย่างยั่งยืนภายใต้อุดมการณ์ร่วมกัน

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับกรรับรู้

ความหมายของการรับรู้

การรับรู้ (perception) เป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ที่สำคัญของบุคคล เพราะมีความสามารถในการแปลความหมายของสภาพนั้นๆ ปัจจัยการรับรู้ประกอบด้วยประสาทสัมผัสและปัจจัยทางจิต คือ ความรู้เดิม ความต้องการ และเจตนาอารมณ์

อดุลย์ จาตุรงค์กุล และคณะ (2550, หน้า 197) ได้อธิบายความหมายของการรับรู้ หมายถึง การแปลความหมายข่าวสาร คือ ผู้บริโภคทำการเลือก และมุ่งไปที่ตัวกระตุ้น กระบวนการรับรู้จะถูกรวมตัวมุ่งไปที่การจัดรูปแบบ (organizing) จัดรวมเป็นหมวดหมู่ เป็นจำพวก (categorizing) และทำการแปลความหมายข่าวสารเข้ามาสู่ความนึกคิด สามารถกระทำเองโดยตัวบุคคลแต่ละราย และจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่างๆ ภายในระบบจิตวิทยาของบุคคลนั้นๆ

การรับรู้ คือ กระบวนการที่มนุษย์เลือกที่จะรับรู้ สรุปการรับรู้ตีความหมายการรับรู้กับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่สัมผัส เพื่อที่จะสร้างภาพในสมอง ซึ่งแต่ละคนจะมีระดับการรับรู้ที่แตกต่างกัน ซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจ หรือสามารถประมวลเข้ากับประสบการณ์เดิมและแสดงออกทางพฤติกรรม เช่น ทางเจตคติ อารมณ์ การยอมรับ ไม่ยอมรับ สนใจ ไม่สนใจ รวมถึงการสื่อสารเพื่อการรับรู้ เป็นมูลเหตุสำคัญของการรับรู้ เช่น การปลูกเร้าอารมณ์ การสร้างศรัทธา การให้รางวัล เป็นต้น อีกมุมหนึ่งการรับรู้ก็คือ กระบวนการทางจิตของมนุษย์ที่ได้สัมผัส ได้แก่ การสัมผัสการมองเห็น การได้ยิน การได้รส ผ่านเซลล์ประสาท

ส่วนกลางแล้วแปลความหมายเกิดการรับรู้ทำให้บุคคลเกิดการรับรู้ที่แม่นยำมากขึ้น หากมีประสบการณ์ และมีความรู้เดิมช่วยการตีความหมาย

การรับรู้ หมายถึง การนำการรับสัมผัสจากอวัยวะต่างๆ ที่ใช้ในการรับรู้ ตีความหมาย เป็นสิ่งหนึ่งสิ่งใด ไม่ว่าจะการรับรู้ว่าจะเกิดจากประสาทส่วนใด หรือการรับรู้จะเกิดขึ้นในเวลาใด เช่น มนุษย์มองเห็นสิ่งหนึ่งสิ่งใดแล้วนำมาตีความหมาย ภายหลังกระบวนการรับรู้ที่เกิดขึ้นแล้ว (กมล พึ่งวงษ์, 2537, หน้า 1)

การรับรู้โดยทั่วไปจะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา トラบใดที่มนุษย์ใช้อวัยวะในการรับสัมผัสทำงาน อยู่อย่างปกติ ซึ่งในความหมายของการรับรู้ นี้ คือ กระบวนการรับสัมผัส หรือเพทนาการ (sensaition) เป็นการติดต่อกันแรกระหว่างอินทรีย์กับสิ่งแวดล้อมเกิดขึ้นเมื่ออวัยวะในการรับสัมผัส (receptors) เช่น อวัยวะในการมองเห็น (vision) อวัยวะในการฟัง (audition) อวัยวะในการรับความรู้สึก ทางผิวหนัง (skin sense) ถูกเร้าด้วยสิ่งเร้าต่างๆ เช่น กลิ่น รส ความร้อนหนาว เป็นต้น (ตรีโสภาคย์ บุรพาเดชะ, 2528, หน้า 85)

การรับรู้ (perception) เป็นฐานของสติตรทั้งปวง ซึ่งเมื่อได้สัมผัสด้วยประสาททั้ง 5 ในทางปฏิบัติ ก็คือ เมื่อได้ลงมือทำ เกิดการรับรู้ข้อมูลดูซึมเข้าสู่สมอง เพื่อการตีความ เช่น ได้เห็น ได้ฟัง ได้ร่วมทำงาน เป็นมูลเหตุได้รับประสบการณ์ (experienced) ส่งผลต่อการเรียนรู้ (learned) นำไปสู่องค์ความรู้ (body of knowledge) ทศพล สมพงษ์ (2550, หน้า 13)

2.4.1 การรับรู้และลักษณะการรับรู้

ลักษณะของการรับรู้โดยทั่วไปสามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ โดยความแตกต่างกันหลายๆ ด้าน เช่น ด้านการรับรู้ ด้านเนื้อหาของความรู้ รวมทั้งกระบวนการเรียนรู้ของความรู้ในแต่ละลักษณะ ที่ไม่เหมือนกัน ลักษณะของความรู้ ได้แก่

1) ความรู้เชิงปริมาณ (quantitative knowledge) เนื้อหาสาระของความรู้ที่สามารถรับรู้และแปลค่าหรือตีความหมายจากการรับรู้เป็นลักษณะทางกายภาพหรือเชิงปริมาณ เช่น ความรู้ทางด้านคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

2) ความรู้ทางเชิงคุณค่า (qualitative knowledge) เป็นความรู้ที่มีเนื้อหาสาระแห่งความรู้ที่สามารถรับรู้และแปลค่าหรือตีความหมายจากการรับรู้เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับคุณค่า ภายใน (substance) ของสรรพสิ่งต่างๆ เช่น ความรู้ ด้านจริยธรรม และศิลปะ เป็นต้น

จากความรู้ทั้ง 2 ลักษณะดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ความรู้เชิงปริมาณนั้น เป็นโลกของความคิด (intelligible world) หรืออาจเรียกได้ว่าเป็นความรู้จากเหตุผล (logical knowledge) ส่วนความรู้เชิงคุณค่า นั้น เป็นโลกของผัสสะ หรือโลกสัมผัส (sensible world) หรืออาจเรียกได้ว่าเป็นความรู้จากความรู้สึก และความรู้ด้านเชิงคุณค่า นั้นเป็นความรู้ที่ติดอยู่กับตัวมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละคน ก็จะมีลักษณะเฉพาะแห่งตนแตกต่างกันไป

อย่างไรก็ตามส่วนใหญ่คนเรามักจะสับสนระหว่างความหมายของคำว่า “คุณภาพ” กับคำว่า “คุณค่า” หากพิจารณาให้ถ่องแท้แล้ว จะเห็นข้อแตกต่างระหว่างคำสองคำดังกล่าวได้ชัดขึ้น กล่าวคือ คุณภาพ หมายถึง พลังของปริมาณอย่างหนึ่งของมนุษย์ในส่วนต่างๆ ของร่างกาย เช่น การอ่านหนังสือได้อย่างรวดเร็ว หรือการวิ่งได้อย่างรวดเร็ว เป็นต้น โดยเป็นข้อมูลทางปริมาณที่ได้ให้ ผู้รับรู้ได้ทราบ ว่า มนุษย์กำลังทำอะไร และทำในปริมาณเท่าไร หรือทำได้อย่างไร เป็นเรื่องสืบเนื่อง

จากความคิดรวบรวมข้อมูล โดยไม่ได้ให้ความหมายหรือไม่ได้บอกให้ทราบเกี่ยวกับคุณค่า (value) ในความเป็นมนุษย์อย่างใด ส่วนคำว่า คุณค่า หรือคุณค่าของความเป็นมนุษย์นั้น หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในของความสำเนียงทางจิตใจโดยเกณฑ์กลางของคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ได้แก่ ความดี ซึ่งมนุษย์ที่มีคุณภาพอาจไม่มีคุณค่าก็ได้ (กมล พึ่งวงษ์, 2537, หน้า 12)

2.4.2 ปัจจัยที่ทำให้การรับรู้ของบุคคลแตกต่างกัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541, หน้า 73-74) กล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้การรับรู้ของบุคคลแตกต่างกัน เกิดจาก

1) ผู้รับรู้ (the perceiver) เมื่อบุคคลมองดูเป้าหมาย และจะพยายามที่จะตีความหมายที่เขามองว่าเป็นอะไร การตีความหมายนั้นจะได้รับอิทธิพลจากลักษณะส่วนตัวของผู้รับรู้ สิ่งที่เกี่ยวข้องอย่างมากกับการรับรู้ ได้แก่ เจตคติ (attitude) คือแนวโน้มของบุคคลที่จะเข้าใจ รู้สึก และแสดงพฤติกรรมของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง เหตุจูงใจ (motive) แรงจูงใจภายในบุคคลที่กระตุ้นความต้องการที่ไม่เป็นที่พอใจ หรือเหตุจูงใจที่กระตุ้นพฤติกรรมบุคคล และอาจมีอิทธิพลอย่างมากต่อการรับรู้ ความสนใจ (interests) เป็นความสนใจของผู้รับรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ประสบการณ์ในอดีต (past experience) คนจะรับรู้สิ่งต่างๆ จากการที่เราเกี่ยวข้องกับ ความคาดหวัง (expectation) เป็นความเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์หรือพฤติกรรมซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์

2) เป้าหมาย (the target) คือ สิ่งที่ถูกสังเกตว่าเป็นที่ยอมรับและรับรู้ลักษณะเป้าหมายประกอบด้วย ความแปลกใหม่ (novelty) ความเคลื่อนไหว (motion) น้ำเสียง (sounds) ขนาด (size) ภูมิหลัง (background) และความใกล้เคียง (proximity) ซึ่งสามารถสร้างภาพของเป้าหมายตามที่เราเห็น เช่น ภาพขนาดใหญ่ย่อมมองเห็นได้ชัดกว่าภาพเล็ก เป้าหมายไม่สามารถถูกมองในลักษณะเดี่ยวๆ ได้ ความสัมพันธ์ของเป้าหมายกับภูมิหลังที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ มีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดการจับหมวดหมู่ของสิ่งใกล้เคียงกัน และคล้ายกันเข้าด้วยกัน

3) สถานการณ์ (situation) เป็นสิ่งที่เรามองเห็นหรือเหตุการณ์รอบๆ สภาพแวดล้อมที่อยู่ภายนอก ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ ประกอบด้วย เวลา (time) สภาพงาน (work setting) และสภาพสังคม (social setting)

2.4.3 การจัดระเบียบการรับรู้

Senger (1980, หน้า 18-32) กล่าวว่า การที่แต่ละบุคคลมองสิ่งต่างๆ แตกต่างกันไป เกิดจากการจัดระเบียบการรับรู้ด้วยวิธีต่อไปนี้

1) ภาพและพื้น (figure and ground) การรับรู้สิ่งต่างๆ นั้น สิ่งที่คุณสนใจจะเป็นภาพ และส่วนที่เหลือเป็นพื้นหรือรูป ซึ่งบางครั้งรูปที่คิดว่ามองเห็นได้ชัดเจนอาจเป็นรูปที่ฝังหรือซ่อนอยู่ในรูปอื่น ๆ กระบวนการของภาพและพื้นจะช่วยให้การอธิบายวิธีคิดในการมองสิ่งต่างๆ จากประสบการณ์ที่ผ่านมา และอธิบายถึงสาเหตุที่ทำให้บุคคลรับรู้และกระทำเช่นนั้น

2) การจัดกลุ่ม (grouping) การจัดกลุ่มเป็นการจัดกลุ่มสิ่งของ หรือบุคคลที่มีลักษณะใกล้เคียงกันหรือใกล้ชิดไว้ด้วยกัน ซึ่งในความเป็นจริงแล้วบุคคลหรือสิ่งเหล่านั้นอาจไม่เหมือนกัน ซึ่งทำให้เกิดการรับรู้ที่บิดเบือนได้

3) ความตั้งใจ (intention) ความตั้งใจเกิดขึ้น ได้ทั้งจากปัจจัยภายนอกและภายใน ปัจจัยภายนอก เช่น การทำซ้ำบ่อยๆ หรือการทำให้เกิดความแตกต่างเพื่อให้เป็นที่สนใจของผู้รับรู้

ส่วนปัจจัยภายใน เช่น ค่านิยม ความเชื่อและแรงจูงใจของผู้รับรู้ สิ่งเหล่านี้อาจส่งผลให้การรับรู้บิดเบือนได้ เนื่องจากผู้รับรู้ในสิ่งที่ตรงกับค่านิยม ความเชื่อและแรงจูงใจของตน

4) การเตรียมการ (set) เนื่องจากรอบตัวมีตัวกระตุ้นมากเกินไปจนกว่าจะรับรู้ได้ เมื่อผู้รับรู้คาดหวัง อะไรก็จะเตรียมพร้อมที่จะรับรู้สิ่งนั้น การเตรียมการรับรู้จึงทำให้เกิดขึ้นได้ด้วยการสร้างความคาดหวังกับผู้รับรู้

5) การฉายภาพ (projection) การฉายความต้องการ เจตคติ ความรู้สึกของตนไปบุคคลอื่น หรือคิดว่าบุคคลอื่นเป็นเช่นเดียวกับตน เป็นการบิดเบือนการรับรู้อีกประการหนึ่ง เนื่องจากบุคคลนั้นอาจไม่ได้มีความต้องการ เจตคติหรือความรู้สึกเช่นนั้นก็เป็นได้

6) การจัดเป็นแบบแผนเดียวกัน (stereotyping) การรับรู้ในลักษณะนี้เป็นการจัดกลุ่มหรือรูปแบบที่คล้ายคลึงกันไว้ด้วยกันและสรุปลักษณะใดลักษณะหนึ่งจากข้อมูลเพียงเล็กน้อยว่าเป็นลักษณะของทั้งกลุ่ม

7) การเลือกรับรู้ (selection) บุคคลจะเลือกรับรู้ในสถานการณ์ซึ่งมีสิ่งเร้าบางอย่างที่คุกคามผู้รับรู้ เช่น เป็นสิ่งที่ไม่ตรงกับความต้องการ ความเชื่อหรือเจตคติ เพราะฉะนั้นผู้รับรู้อาจจัดสิ่งเร้าที่คุกคามออกไปหรือเพิกเฉยต่อสิ่งเร้านั้น

จะเห็นได้ว่าเรื่องของการรับรู้เป็นเรื่องของการใช้วิจารณญาณ ซึ่งอาจแตกต่างกันในแต่ละบุคคล เนื่องจากบุคคลจะใช้วิธีการต่างๆ ในการจัดระเบียบการรับรู้ โดยอาจเพิ่มหรือลดข้อมูลที่รับรู้หรืออาจบิดเบือนความหมาย ปฏิเสธการรับรู้ข้อมูลบางอย่างรวมถึงอาจมีการปรับโลกทัศน์ตามความเป็นจริงให้เป็นไปตามความต้องการของตน ทำให้ได้รับรู้ข้อมูลต่างจากความจริง การรับรู้เป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้บุคคลมีมุมมองต่อสิ่งต่างๆ แตกต่างกันไป เนื่องจากการรับรู้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ดังนั้นเราจึงได้ติดตามที่เรารับรู้ การเข้าใจในเรื่องของการรับรู้ จึงทำให้เราเข้าใจพฤติกรรมต่างๆ ในองค์กรได้มากยิ่งขึ้น

สรุปโดยรวม การรับรู้คือกระบวนการที่มนุษย์เลือกที่จะรับรู้ สรุปการรับรู้ตีความหมายการรับรู้กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่สัมผัส เพื่อจะสร้างภาพในสมอง ซึ่งแต่ละคนจะมีระดับการรับรู้ที่แตกต่างกัน ซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจหรือประมวลเข้ากับประสบการณ์เดิมและแสดงออกทางพฤติกรรม เช่น ทางด้านเจตคติ อารมณ์ การยอมรับ ไม่ยอมรับ สนใจ ไม่สนใจ รวมถึงการสื่อสารเพื่อการรับรู้เป็นมูลสำคัญของการรับรู้ เช่น การปลูกเร้าอารมณ์ การสร้างศรัทธา การให้รางวัล เป็นต้น อีกมุมหนึ่งการรับรู้ก็คือกระบวนการทางจิตของมนุษย์ที่ได้สัมผัส ได้แก่ การสัมผัสการมองเห็น การได้ยิน การได้รส ผ่านเซลล์ประสาทส่วนกลางแล้วแปลความหมายเกิดการรับรู้ทำให้บุคคลเกิดการรับรู้ที่แม่นยำมากขึ้น หากมีประสบการณ์และความรู้เดิมช่วยการตีความหมาย

2.5. แนวความคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ความหมายของการมีส่วนร่วม

เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม การพิจารณาตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ อันมีผลกระทบต่อตัวประชาชนเอง

การมีส่วนร่วมเป็นการร่วมมือของประชาชน ไม่ว่าจะเป็นปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคนที่เห็นพ้องต้องกัน และเข้ามาร่วมรับผิดชอบเพื่อดำเนินการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการ กระทำผ่านกลุ่มหรือหรือองค์การเพื่อให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์

การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคล ได้มีส่วนร่วมช่วยเหลือระหว่างกัน ด้วยจิตใจและอารมณ์ของแต่ละบุคคลในการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน และร่วมรับผิดชอบ ในเรื่องต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อส่วนรวมในการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุจุดหมายของสังคม

การมีส่วนร่วม คือ การที่ประชาชนจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจระดับต่างๆ ทางการจัดการบริหารและทางการเมือง เพื่อกำหนดความต้องการในชุมชนของตน ลักษณะที่สำคัญของการมีส่วนร่วม มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) มีส่วนร่วมในการคิด ศึกษา และค้นคว้าหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา ตลอดจนความต้องการของชุมชน
 - 2) มีส่วนในการวางนโยบาย หรือวางแผน โครงการ หรือกิจกรรมเพื่อลดและแก้ไขปัญหา
 - 3) การตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย
 - 4) มีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลในการทำงาน
- รูปแบบของการมีส่วนร่วมสรุปได้เป็น 4 รูปแบบ คือ

- 1) การรับรู้ข่าวสาร (public information) ประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องได้รับการแจ้งให้ทราบถึงรายละเอียดของโครงการที่จะดำเนินการ รวมทั้งผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ทั้งนี้ การที่ได้รับข่าวสารดังกล่าวจะต้องเป็นการก่อนที่จะตัดสินใจดำเนินโครงการ
- 2) การปรึกษาหารือ (public consultation) เป็นรูปแบบของการมีส่วนร่วมที่มีการจัดการหารือระหว่างผู้ดำเนินโครงการกับประชาชนที่เกี่ยวข้องและได้รับผลกระทบ เพื่อรับฟังความคิดเห็นและตรวจสอบข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดความเข้าใจในโครงการและกิจกรรมมากขึ้น
- 3) การประชุมรับฟังความคิดเห็น (public meeting) มีประสงค์เพื่อให้ประชาชนและฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโครงการหรือกิจกรรม และผู้มีอำนาจตัดสินใจในการทำโครงการหรือกิจกรรมนั้น ได้ใช้เวทีสาธารณะในการทำความเข้าใจและค้นหาเหตุผลในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมในพื้นที่นั้น ซึ่งมีรูปดังนี้

การประชุมในระดับชุมชน (community meeting) โดยจัดขึ้นในชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากโครงการ โดยเจ้าของโครงการหรือกิจกรรมจะต้องส่งตัวแทนเข้าร่วม เพื่ออธิบายให้ที่ประชุมทราบถึงลักษณะโครงการและผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและตอบข้อซักถาม

การประชุมรับฟังความคิดเห็นในเชิงวิชาการ (technical hearing) สำหรับโครงการที่มีข้อโต้แย้งในเชิงวิชาการ จำเป็นจะต้องเชิญผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาจากภายนอกมาช่วยอธิบายและให้ความเห็นต่อโครงการ ซึ่งผู้เข้าร่วมประชุมต้องได้รับทราบผลดังกล่าวด้วย

การประชุมประชาวิจารณ์ (public hearing) เป็นเวทีเสนอข้อมูลอย่างเปิดเผย ไม่มีการปิดบังฝ่ายเจ้าของโครงการและฝ่ายที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากโครงการ ซึ่งจะต้องมีองค์ประกอบ

ของผู้เข้าร่วมที่เป็นที่ยอมรับ มีหลักเกณฑ์และประเด็นในการพิจารณาชัดเจนและแจ้งให้ทุกฝ่ายทราบทั่วกัน

4) การร่วมในการตัดสินใจ (decision making) เป็นเป้าหมายสูงสุดของการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งประชาชนจะมีบทบาทในการตัดสินใจได้เพียงใดขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของคณะกรรมการที่เป็นผู้แทนประชาชนในพื้นที่

การที่ประชาชนภายในพื้นที่มีการรวมกลุ่มในรูปแบบของประชาชนหรือชุมชน ซึ่งเป็นแนวคิดที่สนับสนุนความเข้มแข็งของชุมชนสังคม โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนให้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา ซึ่งการแก้ปัญหานั้นจำเป็นต้องมีความร่วมมือทำพร้อมๆ กันทุกระดับ ต้องระดมทุกองค์ประกอบในสังคมชุมชน เพื่อเสริมสร้างความเป็นชุมชนให้มีความเข้มแข็งสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ด้วยตัวเอง (ส่วนงานประชาสัมพันธ์) สำนักงานสภาพัฒนาการเมือง สถาบันพระปกเกล้า

ยิววัฒน์ วุฒิเมธี (อ้างถึงใน พรรณพิมล พุดคำ, 2549, หน้า 23) ได้อธิบายแนวคิดและทฤษฎีการมีส่วนร่วมในกิจกรรมว่า หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม การพิจารณาตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติและการรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ อันมีผลกระทบบมาถึงตัวประชาชนเองและการที่จะสามารถทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาและนำมาซึ่งสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น จำเป็นที่จะต้องรับประกันสัญญาที่ว่ามนุษย์ทุกคนต่างก็ปรารถนาที่จะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ได้รับการปฏิบัติต่อตนอย่างเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น พร้อมทั้งจะอุทิศตนเพื่อกิจกรรมของกลุ่ม ในขณะที่เดียวกันจะต้องยอมรับด้วยความบริสุทธิ์ใจว่ามนุษย์นั้นสามารถที่พัฒนาได้ถ้ามีโอกาสและมีการชี้แนะที่ถูกทาง แนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชน (people's participation) ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชนบท ทั้งนี้ ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 ที่มุ่งเน้นคนเป็นสำคัญมากกว่าการเติบโตทางเศรษฐกิจ ได้พยายามเปลี่ยนแปลงแนวทางการพัฒนาจากระดับบนลงล่าง (top-down) มาเป็นจากระดับล่างขึ้นบน (bottom-up) แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Oakley (1984, p. 17; อ้างถึงใน กิติพัฒน์ นนทปัทมะคุลย์, 2554, หน้า 17) ได้กล่าวว่า แนวทางจากระดับล่างขึ้นบนนี้ เกี่ยวข้องอย่างยิ่งกับแนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งเป็นสิ่งที่ขาดหาย (missing ingredient) ในกระบวนการพัฒนา การมีส่วนร่วมของชุมชนนั้น มีนักวิชาการได้อธิบายและให้ความหมาย ปัจจัย ขั้นตอนการมีส่วนร่วมของชุมชน รูปแบบของชุมชนต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาไว้มากมาย

2.5.1 เงื่อนไขของการมีส่วนร่วมของประชาชน

เงื่อนไขพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของประชาชนซึ่งผู้วิจัยได้นำมากล่าวไว้เท่าที่จำเป็นและสอดคล้องกับแนวทางการศึกษา มีประเด็นต่างๆ คือ

1) ประชาชนต้องมีความสามารถที่จะมีส่วนร่วม กล่าวคือ ประชาชนจะต้องมีศักยภาพที่จะเข้าร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เช่น ประชาชนมีความสามารถค้นหาความต้องการวางแผนจัดการบริหารองค์กรและทรัพยากรในที่สุด

2) ประชาชนจะต้องมีความพร้อมที่จะมีส่วนร่วม กล่าวคือ ประชาชนต้องมีสภาพทางเศรษฐกิจ วัฒนธรรม และกายภาพที่เปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วม

3) ประชาชนจะต้องมีความประสงค์ที่จะเข้าร่วม กล่าวคือ ประชาชนจะต้องมีความเต็มใจเห็นประโยชน์ในการเข้าร่วมจะต้องมิใช่เป็นการบังคับหรือผลักดันให้เข้าร่วม โดยที่ประชาชนมิได้ประสงค์จะเข้าร่วมในนัยหนึ่งนัยใด

4) ประชาชนจะต้องมีความเป็นไปได้ที่จะเข้าร่วม กล่าวคือ ประชาชนจะต้องมีโอกาสที่จะเข้าร่วม ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจให้แก่ประชาชนในการตัดสินใจและกำหนดกิจกรรมที่ตนต้องการในระดับที่เหมาะสม ประชาชนต้องมีโอกาสและมีความเป็นไปได้ที่จะจัดการด้วยตนเอง

2.5.2 ปัจจัยพื้นฐานในการมีส่วนร่วมของประชาชน

ปัจจัยอำนาจในการส่งเสริมกิจกรรมของการมีส่วนร่วม โดยปกติที่ผ่านมาให้กิจกรรมหนึ่งๆ แม้ว่าประชาชนจะเห็นด้วยและมีโอกาสเข้าร่วม แต่ไม่อาจกำหนดเป้าหมาย วิธีการ หรือผลประโยชน์ของกิจกรรม เพราะสิ่งเหล่านี้เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นผู้กระทำปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม ได้แก่

1) ความศรัทธาที่มีต่อความเชื่อถือบุคคลสำคัญและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การลงแขก การบำเพ็ญประโยชน์

2) ความเกรงใจบุคคลที่เคารพนับถือหรือมีเกียรติยศ ตำแหน่งทำให้ประชาชนเกิดความเกรงใจที่จะมีส่วนร่วมด้วย ทั้งที่ยังไม่มีความศรัทธาหรือความเต็มใจอย่างเต็มเปี่ยมที่จะกระทำ เช่น ผู้ใหญ่ออกปากขอแรงผู้น้อยก็ช่วยแรง

3) อำนาจบังคับที่เกิดจากบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่าทำให้ประชาชนถูกบีบบังคับให้มีส่วนร่วมในการกระทำต่างๆ เช่น บีบบังคับให้ทำเยี่ยงทาส

สรุปแนวคิดการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ประชาชนจะต้องมีศักยภาพที่จะเข้าร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เช่น ประชาชนจะต้องมีความสามารถในการค้นหาความต้องการ วางแผน จัดการ บริหารองค์กร และการใช้ทรัพยากรในที่สุด

การมีส่วนร่วมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กรและพัฒนาประเทศในปัจจุบันที่จะช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของการพัฒนา วางแผนงานพัฒนาต่างๆ ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและยินยอมปฏิบัติตามได้อย่างสมัครใจ และเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาเป็นไปตามทางที่สนองความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ซึ่งจะนำลักษณะที่สำคัญของการมีส่วนร่วม 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) มีส่วนร่วมในการคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของปัญหา ตลอดจนความต้องการของชุมชน

2) มีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย หรือวางแผน โครงการหรือกิจกรรมเพื่อลดและแก้ไขปัญหา

3) การตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบ การบริหารทรัพยากร องค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

4) มีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม ประเมินผลการทำงาน

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาแบบยั่งยืน

“พัฒนา” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน มีความหมายว่า การทำให้เจริญ (เติบโต งอกงาม)

“ยั่งยืน” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน มีความหมายว่า ยืนยง อยู่ยาวนานรวมความแล้ว การพัฒนาแบบยั่งยืน หมายถึง การทำให้เกิดความเจริญตามที่ต้องการและพัฒนาให้เติบโต งอกงาม อย่างยาวนาน จึงนำเสนอได้ดังนี้

การพัฒนา หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้คนมีโอกาสที่จะปรับปรุงตนเองและพัฒนา ศักยภาพให้สามารถมีชีวิตที่มีคุณภาพ สร้างสรรค์ มีเสรีภาพและมีศักดิ์ศรี การพัฒนาจะต้องมีความยั่งยืน เสมอภาค เคารพธรรมชาติและใช้ทรัพยากรธรรมชาติด้วยความระมัดระวัง การพัฒนาที่ยั่งยืน จะต้องเกิดจากกระบวนการที่ค่อยเป็นค่อยไปที่ละขั้นตอน และต้องเป็นการระเบิดจากภายในมากกว่า การผลักดันจากภายนอก (โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำประเทศไทย, 2550, หน้า 76)

การพัฒนา คือ การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ผู้ซึ่งท้องถิ่นจะต้องร่วมกันกับชาวบ้านในการกำหนด นโยบายในการพัฒนา ด้วยแนวคิดทฤษฎีที่เรียกว่า “9 ส.” “5 ร่วม” ประกอบด้วย สะอาด สะดวก สบาย สวย สงบ สุขภาพ เสริมความรู้ สร้างงาน สามัคคี และร่วมคิด ร่วมสร้าง ร่วมใช้ประโยชน์ ร่วมรักษา ร่วมใจ (สุเมธ แสงนิมนวล, 2544, หน้า 9-10)

การพัฒนาเป็นกระบวนการ (process) ของการก้าวหน้า (progress) การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น (transformation for improvement) การพัฒนาจึงไม่ใช่สิ่งๆ เดียวกับ ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ แม้ว่าการมีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจจะเป็นส่วนหนึ่ง ของการปรับปรุงไปในทางที่ดีขึ้น แต่ไม่ได้หมายความว่าสิ่งนี้จะเป็นไปได้โดยอัตโนมัติ ฉะนั้น จึงไม่ใช่เรื่องแปลกที่จะพบว่าในบางประเทศ การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นไปในอัตราที่สูง แต่ขณะเดียวกันก็มีระดับการพัฒนาที่ต่ำ (economic growth without development) (วรวรรณ ศุภจรรยา, และจินตนา เชิญศิริ, 2544, หน้า 1)

การพัฒนาแบบยั่งยืน คือ การพัฒนาที่ตอบสนองคุณภาพชีวิตของมนุษย์สูงสุดใน คนรุ่นปัจจุบันโดยที่ไม่เสื่อมถอยลงในคนรุ่นต่อไป (อนุช อภาภิรม, 2545, หน้า 38)

เสรี พงศ์พิศ (2548, หน้า 109-177) กล่าวว่า การพัฒนาที่ยั่งยืน จะต้องมีการสร้างเสริม และดึงศักยภาพของชุมชนออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด โดยมองปัญหาให้รอบด้านด้วยปัญญา และแก้ไขด้วยความพอเพียง ใช้ประโยชน์เป็นศูนย์กลางในทุกขั้นตอนของการพัฒนา โดยให้เงินทำหน้าที่ เป็นเพียงเครื่องมือไม่ใช่เป้าหมาย นักพัฒนาหรือองค์กรภาครัฐ จะต้องปรับบทบาทจากผู้ให้ มาเป็นหุ้นส่วนภาคี (partnership) ดำเนินการทำประชาพิชญ์หรือการวิจัยชุมชน เพื่อช่วยกันค้นหาปัญหา และคำตอบของการพัฒนา มองต้นทุนทางสังคมมากกว่าต้นทุนทางการเงิน แสวงหาความรู้ เทคโนโลยีภายนอกที่ไม่ทำลายธรรมชาติมาผสมผสานกับภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสร้างสรรค์ แนวทางการพัฒนาใหม่ๆ

การพัฒนาและการพัฒนาที่ยั่งยืน คือ การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น คงอยู่ อย่างยั่งยืนยาวนาน การพัฒนาเป็นขบวนการของการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เกิดความก้าวหน้า ไปในทางที่ดีขึ้น กระบวนการนี้จะต้องค่อยเป็นค่อยไป และเกิดจากความต้องการภายในมากกว่า

การผลักดันจากภายนอก มีการบูรณาการกันระหว่างการพัฒนาแบบองค์รวม ที่เชื่อมโยงทุกภาคส่วน เข้ามาร่วม และดำเนินการพัฒนาไปพร้อมๆ กัน ทั้งนี้การบูรณาการการพัฒนาแบบองค์รวม กับการพัฒนาที่ใช้คนเป็นศูนย์กลางจะต้องดำเนินไปอย่างมีดุลยภาพ คือ ให้กิจกรรมเพื่อพัฒนานั้นมีความสมดุล ในทุกด้านและสอดคล้องกับกฎเกณฑ์ทางธรรมชาติ นอกจากนี้การพัฒนาที่ยั่งยืน จะต้องมีการกระจายอำนาจให้ชุมชนขนาดเล็กที่มีการพึ่งพาตนเอง เป็นสถาบันหลักของสังคม การผลิต และผลของการพัฒนาจะต้องตอบสนองความต้องการและก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของคนรุ่นปัจจุบัน โดยไม่ส่งผลกระทบต่อในแง่ลบแก่คนรุ่นต่อไปในอนาคต

แนวคิดของพระธรรมปิฎก (ประยูร ปยุตโต, 2539, หน้า 58-59) กล่าวว่า หัวใจของการพัฒนาที่ยั่งยืนนั้น ประกอบด้วยคำศัพท์ที่นำมาจับคู่กัน 2 คู่ คือ การพัฒนา (development) กับ สิ่งแวดล้อม (environment) และเศรษฐกิจ (economy) กับ นิเวศวิทยา (ecology) โดยเห็นว่าควรให้ความสำคัญทางเศรษฐกิจอยู่ภายใต้เงื่อนไขของการอนุรักษ์

สภาพแวดล้อม หมายความว่า ต้องการให้การพัฒนาหรือความเติบโตทางเศรษฐกิจนั้น อยู่ในภาวะสิ่งแวดล้อมรองรับไหวด้วยหรือว่าเจริญไปโดยไม่รังแกธรรมชาติ

เป้าหมายของการพัฒนาแบบยั่งยืน มีดังนี้

1) เป้าหมายทางสังคม ในการพัฒนาชนบทเพื่อจะให้ได้ผลเป็นรูปธรรมนั้นต้องเข้าใจรูปแบบของสังคมชนบทที่อยู่ในพื้นที่นั้นๆ

2) เป้าหมายทางเศรษฐกิจ ต้องเข้าใจปัจจัยต่างๆ ที่จะมีส่วนต่อระบบเศรษฐกิจของสังคมชนบทและในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจดังกล่าวต้องนำเอาปัญหาจากผลกระทบที่มีต่อสิ่งแวดล้อมมาพิจารณาด้วย

3) เป้าหมายทางด้านสิ่งแวดล้อม (ทรัพยากรธรรมชาติ) การศึกษาเป้าหมายทางด้านสิ่งแวดล้อมของทรัพยากรธรรมชาติ เราจำเป็นต้องเข้าใจถึงผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมในการพัฒนาชนบท (สุภิญญา อุนกานนท์, 2547, หน้า 140-141)

การพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นเรื่องของกระบวนการเปลี่ยนแปลงกระบวนการพัฒนาแบบเดิม สังคมตามแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นภาพของสังคมที่มีการกระจายอำนาจ มีชุมชนพึ่งพาตนเองขนาดเล็ก เป็นสถาบันหลัก มีระบบเทคโนโลยีที่เรียบง่ายและถูกควบคุมชุมชนสังคม การผลิตและการบริการ มีไว้เพื่อสนองความต้องการที่แท้จริงของมวลชน โครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมจะมีความสัมพันธ์สอดคล้องใกล้ชิดกับธรรมชาติ การทำลายล้างระบบนิเวศเกิดขึ้นในขอบเขตที่น้อยที่สุด ปิดท้ายด้วยการเปิดโอกาสให้มนุษย์ในฐานะปัจเจกชนสามารถทำงานและอยู่ร่วมกันโดยปราศจากสภาพความแตกแยก (สุรัชย์ หวันแก้ว; อ่างถึงใน ดวงพร คำบุญวัฒน์ และคณะ, 2547, หน้า 8)

แนวทางการพัฒนาแบบยั่งยืนอีกประการหนึ่ง คือ ต้องสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน (ณรงค์ศักดิ์ จักรกรณ, 2548, หน้า 9) ให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ของทุกคนในสังคม เพื่อให้เกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ que พัฒนาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อนและสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนได้ นอกจากนี้การออกแบบโครงสร้างการพัฒนาที่ถูกต้อง (ประเวศ วะสี, 2549, หน้า 67-77) จะต้องสร้างฐานของชุมชนให้เข้มแข็งบูรณาการการแก้ปัญหาทุกส่วนไปพร้อมๆ กัน คือ เศรษฐกิจ จิตใจ ครอบครัว ชุมชน สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม สุขภาพ สร้างเครื่องมือใหม่ทางสังคมสุขภาพ สร้างเครื่องมือใหม่ทางสังคมให้เป็นโครงสร้างความสัมพันธ์ในแนวราบ มีการให้เกียรติกันและกัน

มีการรวมกลุ่ม การพัฒนาอย่างสมอภาค และมีการเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่าย รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรชุมชนให้เข้มแข็ง ร่วมคิด ร่วมทำ ก็จะเป็นหนทางที่นำพาความยั่งยืนมาสู่ประชาชนได้ (สุวัฒน์ คงแป้น, 2544, หน้า, 221-259)

การพัฒนาแบบมีส่วนร่วม

แนวคิดการมีส่วนร่วมของชุมชนในกิจกรรมต่างๆ เกิดจากแนวคิดสำคัญ 3 ประการ คือ

- 1) ความสนใจและความห่วงกังวลร่วมกัน ซึ่งเกิดจากความสนใจและความห่วงกังวลส่วนบุคคลซึ่งบังเอิญเห็นพ้องต้องกันกลายเป็นความสนใจและความห่วงกังวลร่วมกันของส่วนรวม
- 2) ความเดือดร้อนและความไม่พึงพอใจร่วมกันที่มีอยู่ต่อสถานการณ์ที่เป็นอยู่นั้น ผลักดันให้พุ่งไปสู่การรวมกลุ่ม วางแผน และลงมือทำงานร่วมกัน
- 3) การตกลงใจร่วมกันที่จะเปลี่ยนแปลงกลุ่มหรือชุมชน ไปในทิศทางที่พึงปรารถนา การตัดสินใจร่วมกันนี้จะต้องรุนแรงและมากพอที่จะทำให้เกิดการริเริ่มการกระทำที่สนองตอบความเห็นชอบของคนส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้น

ลักษณะของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นขบวนการที่รวบรวมเอาความกังวล ความต้องการและค่านิยมต่างๆ ของสาธารณชนไว้อยู่ในขบวนการตัดสินใจของรัฐและเอกชน เป็นการสื่อสารสองทางและเป็นการสื่อสารสัมพันธ์ที่มีเป้าหมายเพื่อการตัดสินใจที่ดีกว่าและที่ได้รับการสนับสนุนจากสาธารณะ ซึ่งได้สำรวจคำจำกัดความ จะมีองค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การมีส่วนร่วมของประชาชนใช้กับการตัดสินใจในการบริหาร กล่าวคือ การตัดสินใจที่ดำเนินโดยหน่วยงานต่างๆ (บางครั้งใช้กับหน่วยงานเอกชน) ไม่ใช่การตัดสินใจของผู้ที่มาจากการเลือกตั้งหรือตุลาการ
- 2) การมีส่วนร่วมของประชาชนไม่ใช่เพียงการให้ข้อมูลแก่ประชาชน แต่เป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรที่ทำหน้าที่ตัดสินใจและประชาชนซึ่งต้องการมีส่วนร่วม
- 3) มีขบวนการอย่างเป็นทางการหรือระบบของการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชน สิ่งนี้ไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญหรือโดยไม่คาดคิดมาก่อน
- 4) ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมได้รับผลกระทบในระดับต่างๆ หรือมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจที่กำลังดำเนินการอยู่
- 5) ประชาชนควรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจ อันเกี่ยวข้องกับการกระทำที่มีผลกระทบต่อชีวิตของพวกเขา
- 6) การมีส่วนร่วมของประชาชนหมายถึงคำสัญญาที่จะเปิดโอกาสให้ข้อเสนอแนะของประชาชนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ
- 8) กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนสื่อสารเข้าถึงจุดสนใจ (interests) ต่างๆ ของผู้มีส่วนร่วมและสนองตอบความต้องการในกระบวนการของผู้มีส่วนร่วมทั้งหมด
- 9) กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนแสวงหาและเอื้อให้เกิดการเข้าร่วมของประชาชนที่ได้รับผลกระทบ
- 10) กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนนำผู้มีส่วนร่วมเข้าร่วมพิจารณาว่าพวกเขาจะมีส่วนร่วมได้อย่างไร

11) กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ช่วยให้ผู้เข้าร่วมมีข้อมูลที่พวกเขาต้องการ เพื่อใช้ในการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

12) กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนสื่อสารกับผู้เข้าร่วม ถึงวิธีการที่ความคิดเห็นของพวกเขาจะมีผลต่อการตัดสินใจอย่างไร

สมาคมนานาชาติ เพื่อการมีส่วนร่วมของประชาชน (the international association for public participation หรือ IAP2) ให้คำจำกัดความของการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยมีการให้ความหมายของค่านิยมหลักของการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยยึดหลักวิธีการ กล่าวคือ

- 1) ให้ข้อมูลแก่ประชาชน
- 2) รับฟังความคิดเห็นของประชาชน
- 3) มีส่วนร่วมกันในการแก้ปัญหา
- 4) พัฒนาต่อข้อตกลงร่วมกัน

ประโยชน์ของการมีส่วนร่วมของประชาชน

- 1) คุณภาพของการตัดสินใจดีขึ้น
- 2) ใช้ต้นทุนน้อยและลดความล่าช้าลง
- 3) การสร้างฉันทามติ
- 4) การนำไปปฏิบัติได้ง่ายขึ้น
- 5) การหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าที่เลวร้ายที่สุด
- 6) การคงไว้ซึ่งความน่าเชื่อถือและความชอบธรรม
- 7) การคาดการณ์ความห่วงกังวลและทัศนคติของสาธารณชน
- 8) การพัฒนาภาคประชาสังคม

สมาคมนานาชาติเพื่อการมีส่วนร่วมของประชาชน (the international association for public participation หรือ IAP2) ได้ให้คำจำกัดความของการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยมีการให้ความหมายของค่านิยมหลักซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญเหมือนกัน และเกิดขึ้นบนฐานค่านิยมหลักสำหรับการปฏิบัติเพื่อการมีส่วนร่วม ดังนี้ (วันชัย วัฒนศัพท์ และคณะ, 2552, หน้า 4-6)

1) ประชาชนควรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจอันเกี่ยวข้องกับการกระทำที่มีผลกระทบต่อพวกเขา

2) การมีส่วนร่วมของประชาชนหมายถึง คำสัญญาที่จะเปิดโอกาสให้ข้อเสนอแนะของประชาชนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ

3) กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนสื่อสารเข้าถึงจุดสนใจ (interests) ต่างๆ ของผู้มีส่วนร่วมและสนองต่อความต้องการในกระบวนการของผู้มีส่วนร่วมทั้งหมด

4) กระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชนแสวงหาและเอื้อให้เกิดการเข้าร่วมของประชาชนที่จะได้รับผลกระทบ

5) กระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชนนำผู้มีส่วนร่วมเข้าร่วมพิจารณาว่าพวกเขาจะมีส่วนร่วมได้อย่างไร

6) กระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชนช่วยให้ผู้เข้าร่วมมีข้อมูลที่พวกเขาต้องการเพื่อใช้ในการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

7) กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนสื่อสารกับผู้เข้าร่วมถึงวิธีการที่มีความคิดเห็นของพวกเขาจะมีผลต่อการตัดสินใจได้อย่างไร

การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่อง บนความต่อเนื่อง จึงมีประเภทของความต่อเนื่องมากมายซึ่งไม่จำกัดแต่ละระดับ แต่เป้าหมายของเรา ถือว่ามี 4 ประเภทสำคัญ ดังนี้

- 1) การให้ข้อมูลแก่ประชาชน
- 2) รับฟังความคิดเห็นของประชาชน
- 3) มีส่วนร่วมกันในการแก้ปัญหา
- 4) พัฒนาหาข้อตกลงร่วมกัน

การมีส่วนร่วมของประชาชนที่แท้จริงจะต้องไม่หมายความว่าเพียงแต่การดึงประชาชนเข้ามาร่วมโครงการที่รัฐเป็นผู้กำหนดรูปแบบเป้าหมายของงาน และกำหนดให้มีการชั่งมถ แต่จะต้องมีส่วนร่วมอย่างมีจิตสำนึกรับผิดชอบและมีบทบาทอย่างเต็มที่ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (decision making) แต่ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นการตัดสินใจในเพียงอย่างเดียว ยังใช้การตัดสินใจควบคู่ไปกับการปฏิบัติ (implementation) ด้วย เช่น ในการจัดองค์การกำหนดกิจกรรมพัฒนา เป็นต้น การตัดสินใจยังมีความเกี่ยวข้องกับประชาชนในเรื่องผลประโยชน์ (benefits) และการประเมินผล (evaluation) ในกิจกรรมพัฒนาด้วย ซึ่งจะเห็นว่าการตัดสินใจนั้น เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติการ แต่ก็เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ และการประเมินผลด้วยเหมือนกัน กล่าวคือ ผลประโยชน์ นั้นเป็นผลมาจากขั้นตอนการตัดสินใจแล้วทั้งสิ้น นอกจากนี้ จะมีผลสะท้อนกลับ (feedback) จากการประเมินและการปฏิบัติการกลับไปสู่การตัดสินใจอีกด้วย (ลือชัย ศรีเงินยวง และผาสุก เอกภนิชผล, 2526, หน้า 12-13)

2.7 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

การจัดการ (management) เป็นกระบวนการของการวางแผน การอำนวยการและการควบคุม เพื่อให้งานนี้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ซึ่ง (ชูชาติ ประชาภ, 2513, หน้า 4-6) ได้อธิบายว่า

ประการแรก คือ การวางแผน การตั้งนโยบายของกลุ่ม วางวัตถุประสงค์และโครงการสำหรับอนาคต

ประการที่สอง คือ การจัดมอบหมายความรับผิดชอบเฉพาะอย่างให้กับแผนกต่างๆ และระดับต่างๆ ทั้งที่มผู้ทำงานการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ

ประการที่สาม ได้แก่ การควบคุมงานนั้น คือ การนำทางและเป็นผู้ชี้แนะทางให้เกิดความสะดวกในการตรวจสอบการปฏิบัติงาน และโดยการควบคุมนี้ผู้จัดการสามารถ พบว่า ได้มีการทำอะไรบ้าง เพื่อตอบสนองต่อวัตถุประสงค์และการมอบหมายงาน การบริหาร หมายถึง ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการนำเอาทรัพยากรการบริหาร (administrative resource) มาประกอบกันขึ้นให้เป็นที่ไปตามกระบวนการทางการบริหาร (process of administration) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

การบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะบุคคล (group) ตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่ร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ฉะนั้นคำว่า การบริหารนี้จึงใช้สำหรับแสดงให้เห็นลักษณะการบริหารงานแต่ละประเภทได้เสมอแล้วแต่กรณีไป แต่ถ้าเป็นการทำงาน โดยบุคคลคนเดียว เรียกว่า

เป็นการทำงานตามธรรมดาเท่านั้น จากความหมายของการบริหารดังกล่าวมาแล้ว จะเห็นว่า การบริหารมีลักษณะเด่น เป็นสากลอยู่หลายประการ คือ การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์

- 1) การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุด
- 2) การบริหารต้องใช้ทรัพยากรทางการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
- 3) การบริหารมีลักษณะการดำเนินงานเป็นกระบวนการ
- 4) การบริหารเป็นการดำเนินงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล
- 5) การบริหารมีลักษณะเป็นการร่วมมือกันดำเนินงานอย่างมีเหตุผล

ในสังคมหนึ่งๆ มนุษย์ย่อมมีพฤติกรรมร่วมกันในอันที่จะกระทำการต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสมาชิกในสังคมมากที่สุดมีการแบ่งงานกันทำช่วยเหลือเกื้อกูล การปรับปรุง การบริหารของกลุ่มให้เกิดประสิทธิภาพและมีความเป็นระเบียบมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อตอบสนอง ความต้องการและข้อเรียกร้องต่างๆ ของประชาชน พยายามหามรรควิธี (means) ที่จะเป็นเครื่องมือ ในการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ฉะนั้นการบริหารจึงมีความสำคัญ ดังนี้ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2514, หน้า 4-5)

- 1) การบริหารนั้นได้เจริญเติบโตควบคู่มากับการดำรงชีพของมนุษย์และเป็นสิ่งช่วยให้ มนุษย์ดำรงชีพอยู่รวมกันได้อย่างผาสุก
- 2) จำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วเป็นผลทำให้องค์การต่างๆ ต้องขยายงาน ด้านการบริหารงานให้กว้างขวางยิ่งขึ้น
- 3) การบริหารเป็นเครื่องมือบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าทางวิชาการ (technology) ในด้านต่างๆ โดยเฉพาะในด้านอุตสาหกรรม ทำให้ การบริหารเกิดการเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้าอย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น
- 4) การบริหารเป็นมรรควิธีที่สำคัญในอันที่จะนำสังคมและโลกไปสู่ความเจริญก้าวหน้า
- 5) การบริหารจะช่วยให้ทราบถึงแนวโน้มทั้งในด้านความเจริญและความเสื่อม ของสังคมในอนาคต
- 6) การบริหารมีลักษณะเป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในสังคม ฉะนั้น ความสำเร็จของการบริหารจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมทางการเมือง (political socio-cultural factors environment) อยู่เป็นอันมาก
- 7) การบริหารมีลักษณะต้องใช้วินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องมือ ซึ่งนักบริหารจะต้อง คำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมต่างๆ และการวินิจฉัยสั่งการนี้เองที่เป็นเครื่องมือแสดง ให้ทราบถึงความสามารถ ของนักบริหารและความเจริญเติบโตการบริหาร
- 8) ชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัวหรือสำนักงานย่อมมีส่วนเกี่ยวพันกับ การบริหารเสมอ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีพอย่างฉลาด
- 9) การบริหารกับการเมืองเป็นสิ่งควบคู่ที่แยกกันไม่ออก ฉะนั้น การศึกษาจึงต้อง คำนึงถึงสภาพทางการเมืองด้วย จึงกล่าวได้ว่าการบริหาร คือ การใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการนำเอา ทรัพยากร การบริหารมาประกอบการตามกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

โดยทั่วไปการบริหารงานจะต้องมีปัจจัยพื้นฐาน 4 ประการ หรือเรียกว่า ทรัพยากรการบริหาร (administration resources) คือ คน (man) เงิน (money) วัสดุอุปกรณ์ (material) และการจัดการ (management) หรือเรียกสั้นๆ ว่า 4'M ปัจจัยทั้ง 4 ประการ นับว่าเป็นปัจจัยพื้นฐาน ทั้งนี้เพราะว่าการบริหารทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชนก็ตามจำเป็นต้องอาศัย เงิน วัสดุ และการจัดการองค์การเป็นองค์ประกอบที่ขาดเสียมิได้

แต่ปัจจุบันได้มีการพิจารณาขยายขอบเขตของปัจจัยบริการกว้างขวางออกไปอีก เช่น Greenwood (อ้างถึงใน มัชวาท สุวรรณเรือง, 2536, หน้า 52) ได้เสนอความเห็นที่ ปัจจัยในการบริหารไม่ได้มีเพียง 4 อย่างเท่านั้น แต่อย่างน้อยควรมี 7 อย่าง คือ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ อำนาจหน้าที่ เวลา กำลังใจในการทำงานและความสะดวกต่างๆ เป็นการแน่นอนว่า การบริหารงานจะต้องมีปัจจัยทั้ง 4 M เป็นส่วนประกอบสำคัญ เพราะการที่จะดำเนินการให้สำเร็จตามนโยบายตามแผนหรือโครงการก็ต้องอาศัยกำลังคน เงิน วัสดุอุปกรณ์และวิธีการจัดการที่ดี โดยนำปัจจัยเหล่านี้มาผสมผสานกัน อย่างเหมาะสม เพราะจะเห็นได้ว่า แม้องค์การหรือบริษัทหรือส่วนราชการต่างๆ จะมีขนาดและปัจจัยต่างๆ เท่าๆ กัน แต่ผลงานที่ได้ก็ออกมาไม่เท่ากัน ปัญหาจึงมีว่าหัวใจการบริหารมิได้อยู่ที่ปริมาณมากน้อยของปัจจัยการบริหารเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของการจัดการ ภาวะความเป็นผู้นำ สภาพแวดล้อมอื่นๆ ที่จะทำให้เกิดผลงานที่ดีทั้งปริมาณและคุณภาพ

ดังนั้น การบริหารงานใดๆ ก็ตาม การที่จะได้ผลงานออกมา (output) ก็จำเป็นจะต้องปัจจัย 3 อย่าง ที่ใส่เข้าไปในงานก่อน (input) คือ คน เงิน และวัสดุ และมีกระบวนการในการจัดการให้ (input factors) ต่างๆ ผสมกลมกลืนกันเป็นอย่างดี ผลงานจะออกมาดีมีประสิทธิภาพ

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ มีทั้งหมด 7 เรื่อง ที่ได้นำเสนอประเด็นที่เกี่ยวข้องทั้งในส่วนของสวัสดิการชุมชน การรับรู้ในการพัฒนาองค์กรสวัสดิการชุมชน ซึ่งผู้ศึกษาจะได้นำเสนอ ดังนี้

ระพีพรรณ คำหอม (2551, หน้า 1-5) ศึกษาวิจัย “โครงการสงเคราะห์องค์ความรู้การพัฒนาแบบการบูรณาการ เครือข่ายสวัสดิการชุมชนระดับอำเภอ 12 พื้นที่ เสนอต่อสำนักงานปลัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2551 ได้นำเสนอปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของสวัสดิการชุมชนว่ามีหลายประการ ได้แก่

1) องค์ความรู้และความเข้าใจต่อแนวคิดและหลักการ กระบวนการ การจัดสวัสดิการชุมชน ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นปัญหาต่อการทำงานในชุมชน เนื่องจากความรู้และความเข้าใจของคนส่วนใหญ่ยังไม่ถูกต้อง โดยเฉพาะการเข้าใจว่าการจัดสวัสดิการชุมชน คือ การให้การสงเคราะห์ การสงเคราะห์เฉพาะหน้า การให้เบี้ยยังชีพแก่ผู้ด้อยโอกาส ดังนั้น การปรับกระบวนการทัศน์ของการจัดสวัสดิการชุมชน จึงควรให้ความสำคัญกับมิติของการพัฒนาบนฐานของความหลากหลายของพื้นที่ หลากหลายรูปแบบ หลากหลายวิธี เป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของประชาคมอย่างเสมอภาคเท่าเทียม และให้การยอมรับทุกคนในสังคม

2) การสร้างต้นแบบของการจัดสวัสดิการชุมชนแบบกระจายตัว ครอบคลุมพื้นที่ การสร้างต้นแบบการจัดสวัสดิการชุมชน ถือเป็น การขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนให้มีการกระจายตัว ครอบคลุมพื้นที่ทั้งในระดับท้องถิ่น ตำบล อำเภอและจังหวัด ซึ่งแต่ละพื้นที่ย่อมมีบริบทของการเรียนรู้ ที่แตกต่างกัน ต้นแบบของกองทุนสวัสดิการชุมชนที่จะขยายตัวไปยังชุมชนอื่นๆ ให้ได้มาเรียนรู้ และ นำไปทดลองปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละชุมชน

3) การใช้กลไกเชื่อมโยงรอยต่อระหว่างพื้นที่ ผ่านกระบวนการบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพ ซึ่งในปัจจุบันยังขาดกลไกระดับอำเภอ ที่เชื่อมโยงระดับชุมชน ตำบล อำเภอ จังหวัด

4) การขยายสวัสดิการชุมชนระดับอำเภอ จึงเป็นการเชื่อมโยงสวัสดิการชุมชน แต่ละตำบลในแต่ละอำเภอ ให้มีการทำงานประสานความร่วมมือกันเป็นเครือข่ายพันธมิตรการพัฒนา สวัสดิการชุมชนร่วมกัน

นอกจากนี้ โครงการดังกล่าวยังได้นำเสนอบทสรุปสำหรับผู้บริหาร เกี่ยวกับข้อเสนอแนวทางการบูรณาการเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชนมีเนื้อหาโดยสรุปว่า ควรมีการพัฒนาศักยภาพแกนนำ หรือคณะกรรมการเครือข่ายกองทุนสวัสดิการระดับอำเภอให้เป็นกลไกอาสาสมัครชุมชน เพื่อให้เกิด การขยายแนวคิด ความรู้ด้านสวัสดิการชุมชน และเป็นพลังสำคัญในการสร้างสวัสดิการชุมชนในพื้นที่ รวมถึงควรจัดให้มีหลักสูตรเพื่อการพัฒนาแกนนำหรือคณะกรรมการเครือข่ายกองทุนสวัสดิการระดับ อำเภอ พร้อมด้วยหลักสูตรการพัฒนาเสริมทักษะและเทคนิคการประสานงานและพัฒนาพื้นที่ต้นแบบ เพื่อขยายองค์ความรู้ ด้านสวัสดิการชุมชนสู่พื้นที่อื่นต่อไป

ออมทรัพย์ พลพงษ์ (2553, หน้า 14) ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดสวัสดิการชุมชนขององค์กร บริหารส่วนตำบลหนองข้างคอก อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จากหลักการการจัดสวัสดิการ จะพบว่า ในการศึกษาวิเคราะห์ทางสังคมจะให้ความสำคัญกับเป้าหมายทางสังคมมากกว่าการพิจารณาถึง ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่เป็นมุมมองทางเศรษฐศาสตร์ที่มองความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร เพื่อนำไปสู่การจัดสวัสดิการในส่วนมิติทางสังคม

ปณิชา วุฒิธรรมทวี (2553, หน้า 21) ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน สู่ความยั่งยืน กรณีศึกษาเฉพาะจังหวัดนนทบุรี สรุปไว้ว่า องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการชุมชนนั้น มีหลายภาคส่วน ได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน แต่ภาคส่วนที่เป็นหลักสำคัญที่สุด ในการจัดสวัสดิการชุมชนก็คือ องค์กรภาคประชาชนหรือชาวชุมชน ในการจัดสวัสดิการนั้น ชุมชนสามารถรวมตัวกันดำเนินการด้วยตัวเองหรืออาจรับการสนับสนุนจากองค์กรภาคส่วนต่างๆ เช่น องค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน ชุมชนต้องบริหารจัดการด้วยตนเอง โดยองค์กรที่ให้การสนับสนุน มีบทบาทเป็นเพียงผู้คอยให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะ และสนับสนุน ด้านทรัพยากรที่จำเป็นและตั้งอยู่ บนความต้องการที่แท้จริงของชุมชน

กุลนิษฐ์ ดำรงสกุล (2552, หน้า 8) ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการสู่ ความยั่งยืน ศึกษาเฉพาะกรณี กองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดนครนายก สรุปไว้ว่า คณะกรรมการ บริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน ทั้ง 8 หมู่บ้าน มีความรู้ด้านสวัสดิการชุมชนและหลักการบริหารองค์กร สวัสดิการชุมชนบ้าง แต่ยังไม่ครบถ้วน ไม่ถูกต้องและไม่ครอบคลุมทั้งในด้านเนื้อหา ปรัชญา และแนวคิด รวมถึงหลักการจัดสวัสดิการชุมชนที่แท้จริง คณะกรรมการฯ มีความหวังและใฝ่รอเงินสนับสนุน จากภาครัฐที่จะจ่ายให้ในลักษณะเดียวกับกองทุนหมู่บ้าน แทนที่จะใช้การเก็บสะสมเงินออม

จากสมาชิกหรือการบูรณาการจากวิสาหกิจชุมชนและกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตซึ่งเป็นการพึ่งพาตนเอง

นอกจากที่กล่าวมาแล้วนั้น คณะกรรมการกองทุนฯ ยังให้ข้อมูลว่าหมู่บ้านนี้ตั้งกองทุนขึ้น เพราะเห็นหมู่บ้านอื่นทำ เพื่อจะได้รับเงินสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนตำบล และยังมีเงินเป็นตัวตั้งมากกว่าที่จะใช้เงินเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในชุมชน

ยุทธพงษ์ เชื้อนเมือง (2555, หน้า 97) ศึกษาวิจัยกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล กรณีศึกษา ตำบลท่าซื่อเหล็ก อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สรุปไว้ว่า การพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล ให้ก้าวหน้าและนำไปสู่การจัดการตนเองอย่างเข้มแข็งและยั่งยืน ดังนี้

1) กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลควรขยายฐานจำนวนสมาชิกให้ครอบคลุมระดับครัวเรือน โดยใช้ฐานเครือข่ายองค์กรชุมชนในหมู่บ้านและตำบล หรือสมาชิก ช่วยประชาสัมพันธ์ และสร้างความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดการลดช่องว่างประชาชนได้เข้าถึงระบบสวัสดิการโดยภาครัฐ โดยให้กองทุนสวัสดิการชุมชนสามารถดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันภายในชุมชน และเป็นฐานรากของการสร้างหลักประกันความมั่นคงของคนในชุมชนบนพื้นฐานการให้อย่างมีคุณค่าและการรับอย่างมีศักดิ์ศรี

2) ส่งเสริมให้มีการสร้างและพัฒนาเยาวชนคนรุ่นใหม่เข้ามาเป็นกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน เพื่อการเรียนรู้และการถ่ายทอดประสบการณ์การดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนในอนาคต

กุลวดี โรจน์ไพศาลกิจ และคณะ (2550, หน้า 6-132) ศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการพัฒนารูปแบบการบูรณาการเครือข่าย กองทุนสวัสดิการชุมชนอำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา สรุปไว้ว่า การเชื่อมโยงกลุ่มกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับตำบล เทศบาล ที่จะพัฒนาให้เป็นเครือข่ายระดับอำเภอ จะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญ คือ

1) กลไกระดับนโยบายควรพัฒนานโยบายสวัสดิการชุมชนให้มีความเป็นสาธารณะมากขึ้น โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกภาคส่วนต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการจัดทำนโยบายเพื่อบูรณาการเชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังจากทุกภาคส่วน ได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคธุรกิจ ภาคท้องถิ่น ท้องถิ่น และภาคปฏิบัติ สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาสังคมให้กับชุมชนได้อย่างแท้จริง เป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน สังคม เป็นฐานสำคัญที่ทำให้เศรษฐกิจมีความมั่นคง และเป็นการส่งเสริมความมั่นคงของชาติด้วย

2) หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรได้มีการศึกษาปัญหาที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ และการดำเนินที่เป็นข้อจำกัดและไม่ดำเนินการหนุนเสริมด้านการจัดสวัสดิการชุมชนให้มีความเข้มแข็งได้อย่างครอบคลุม เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในเรื่องกฎ ระเบียบ ที่ไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน ด้านงบประมาณ ด้านคุณภาพของบุคลากร และการมีส่วนร่วมของประชาชน

3) ควรกระจายอำนาจให้ปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการกองทุนสวัสดิการอย่างทั่วถึงและเหมาะสม พัฒนากลไกกระจายอำนาจ และมีการประเมินความพร้อมทั้งพัฒนาความพร้อมทุกมิติต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อแสวงหาแนวทางการทำงานเพื่อชุมชนอย่างรอบด้าน มีคุณภาพสอดคล้องกับสถานการณ์จริงที่เปลี่ยนแปลงไป

4) ควรมีการกำหนดนโยบายด้านการสมทบทุนจากทุกภาคส่วน เข้ากองทุนสวัสดิการ ให้สามารถนำยอดของการสมทบ หรือบริจาคเข้ากองทุนไปลดหย่อนภาษีได้

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1-12 กรมพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ร่วมกับสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) 2556 ศึกษากองทุนสวัสดิการชุมชน พื้นที่รูปธรรมที่ผ่านการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับตำบล-เทศบาลในประเทศไทย ตามแผนปฏิบัติการพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมไทย เพื่อชีวิตที่มั่นคง ตามแผนยุทธศาสตร์ 5 สร้างสังคมไทย ฉบับที่ 1 2550-2554 ทำให้เกิดกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล-เทศบาล จำนวน 5,577 กองทุน กองทุนที่ได้รับสมทบจากรัฐอัตรา 1:1 จำนวน 2,917 กองทุน มีสมาชิกจำนวนทั้งสิ้น 3,425,898 คน เงินกองทุนรวม 3,830.- ล้านบาท (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน องค์การมหาชน, 2555)

ผลการศึกษาวิจัยการพัฒนาสังคมเชิงบูรณาการโดยใช้กองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นศูนย์กลาง สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1-12 กรมพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ร่วมกับสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน สรุปเป็นข้อเสนอต่อกองทุนสวัสดิการชุมชน ไว้ดังนี้

- 1) กองทุนสวัสดิการชุมชนควรเพิ่มประสิทธิภาพเกี่ยวกับการดำเนินงานให้กับผู้บริหารกองทุนฯ ได้เข้าใจหลักคิดการดำเนินงานของกองทุน
- 2) กองทุนสวัสดิการชุมชนควรมีกระบวนการสร้างความเข้าใจกับการดำเนินงานของกองทุนโดยเฉพาะความเชื่อด้านศาสนา (อิสลาม) ที่อาจทำให้ความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน
- 3) ทำให้สวัสดิการไปเชื่อมโยงกับการจัดสวัสดิการของรัฐ เช่น การจ่ายเบี้ยยังชีพผ่านกองทุนฯ
- 4) กองทุนฯ ควรมีการพัฒนาจัดระบบการจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
- 5) กองทุนควรมีการขยายฐานสมาชิกในเชิงคุณภาพ เช่น การสร้างความเข้าใจกับกลุ่มคนในชุมชนโดยไม่นิ่งตัวเงินมาเป็นหลักในการขยายฐานสมาชิกของกองทุน
- 6) กองทุนจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกๆ ด้าน
- 7) กองทุนฯ จะต้องมีส่วนร่วมสัมพันธ์ในพื้นที่และนอกพื้นที่อย่างต่อเนื่อง
- 8) กองทุนฯ จะต้องมีการปรับปรุงข้อมูลในด้านต่างๆ เป็นประจำทุกเดือน
- 9) กองทุนฯ ต้องมีแผนประชาสัมพันธ์ บทบาท ภารกิจ ระเบียบ การรับสมัครสมาชิกของกองทุนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบมากขึ้น
- 10) คณะกรรมการกองทุนฯ ต้องมาจากการคัดสรรของสมาชิก และมีการกำหนดวาระของการดำรงตำแหน่งคณะกรรมการบริหาร ซึ่งส่วนใหญ่มักจะกำหนดคราวละ 1-2 ปี ต่อคณะกรรมการ 1 ชุด
- 11) กองทุนจัดทำแผนสวัสดิการและแผนชีวิตชุมชนบรรจุเข้าไปในแผนแม่บทชุมชน ผลักดันให้เข้าอยู่ในแผนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถ้าเป็นไปได้ ควรผลักดันให้อยู่ในแผนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างสอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัด และแผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ รวมทั้งนโยบายรัฐบาล
- 12) กองทุนต้องกำหนดโครงสร้าง บทบาท หน้าที่ที่ชัดเจน การกำหนดคุณสมบัติของการเข้ามาเป็นคณะกรรมการกองทุน

13) คณะกรรมการกองทุนฯ ต้องเป็นผู้ดำเนินการให้มีการจัดทำบัญชีครัวเรือน โดยเริ่มจาก โดยการทำบัญชีรายรับ รายจ่าย เงินออม หนี้สินในระบบและนอกระบบ รายจ่าย ของครอบครัวและรายจ่ายเพื่อความบันเทิงและอบายมุข ใน 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับครอบครัว และระดับชุมชน เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนในการใช้จ่ายในทุกระดับ

14) กองทุนฯ ควรมีการการบูรณาการทางการเงินในชุมชน เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มฅาปนกิจ ทุนสังคมและวัฒนธรรม ทุนสติปัญญา ทุนทรัพยากร กองทุนหมู่บ้าน SML ที่มีอยู่ ในชุมชนรวมกันเพื่อให้เห็นภาพรวมของความพร้อมในการจัดสวัสดิการชุมชน

15) กองทุนฯ ควรมีการจัดสรรเงินจากกองทุนออมทรัพย์ กำไรวิสาหกิจ รายได้จาก ทรัพยากรธรรมชาติ เงินสมทบจากภาครัฐ ภาคเอกชน เพื่อจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนให้ครอบคลุม ผู้ด้อยโอกาสทุกกลุ่มในชุมชน แม้ว่าจะจะเป็นหรือไม่เป็นสมาชิก กองทุนสวัสดิการชุมชน

16) กองทุนสวัสดิการชุมชนควรให้ความสำคัญกับการบูรณาการกับงานพัฒนา องค์การการเงินในชุมชนที่มีอยู่เดิม เป็นการต่อยอดหรือขยายฐานสวัสดิการ

17) กองทุนสวัสดิการชุมชนไม่ควรจำกัดกลุ่มเป้าหมายของกลุ่มสมาชิก เปิดโอกาส ให้ทุกคนในชุมชนเข้ามาเป็นสมาชิก

ข้อเสนอแนะต่อเชิงนโยบายของรัฐ

- 1) ผลักดันให้เกิด พระราชบัญญัติ สวัสดิการชุมชน
- 2) ควรกำหนดเป็นนโยบายหลักของประเทศ
- 3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนงบประมาณเพิ่มในการพัฒนาสวัสดิการ ด้านอื่นๆ

เช่น ภัยพิบัติ

- 4) รัฐบาลควรมีการดำเนินกิจกรรมในการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนอย่างต่อเนื่อง

ข้อมูลพื้นฐานหน่วยงานองค์กรที่ให้การส่งเสริมสนับสนุนกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล ระดับชาติ (สำนักงาน พอช, 2557)

เริ่มก่อตั้งปีพุทธศักราช 2548 โดยการสนับสนุนของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ลักษณะการดำเนินการเป็นกองทุนระดับตำบล มีการรับสมัครสมาชิกกองทุนส่วนใหญ่ สมาชิกจ่ายเงินสมทบ มีการจัดสวัสดิการให้สมาชิกประมาณ 4-11 ประเภท เช่น เกิด แก่ เจ็บตาย ภัยพิบัติ ทุนการศึกษา ฯลฯ การบริหารจัดการ ภูธรเป็ยบ กำหนดโดยสมาชิกและคณะกรรมการ กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลนั้นๆ

การสนับสนุนรัฐบาลในระดับเริ่มต้น (2548-2552) เป็นการสนับสนุนการจัดตั้งและ งบประมาณสมทบเป็นก้อนใหญ่ (55,000.-100,000.-บาท/กองทุน) ต่อมาในปี 2553-2556 สมทบ ตามจำนวนสมาชิกในอัตราวันละ 1 บาท/คน (ตามยอดสมาชิกของกองทุนตำบลนั้นๆ) องค์การบริหาร ส่วนท้องถิ่น (อบต.-เทศบาล) ให้การสนับสนุนตามกำลังความสามารถ

ปีงบประมาณ 2553 รัฐบาลให้การสนับสนุน 727 ล้านบาท

ปีงบประมาณ 2554 รัฐบาลให้การสนับสนุน 800 ล้านบาท

ปีงบประมาณ 2555 รัฐบาลให้การสนับสนุน 743 ล้านบาท

ปีงบประมาณ 2556 รัฐบาลให้การสนับสนุน 701 ล้านบาท

จำนวนกองทุน/สมาชิก ปัจจุบันมีการจัดตั้ง 5,577 กองทุน คิดเป็นร้อยละ 69 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด มีสมาชิก 3,425,898 คน เป็นผู้สูงอายุร้อยละ 21 เด็ก/เยาวชนร้อยละ 20 และคนด้อยโอกาสร้อยละ 3 ของสมาชิกทั้งหมด สมาชิกเข้าร่วมมาจาก 51,030 หมู่บ้านกองทุน กองทุนรวม 3,830 ล้านบาท เป็นเงินสมทบของสมาชิก 2,511 ล้านบาท (ร้อยละ 65 ของเงินกองทุนทั้งหมด) การช่วยเหลือสมาชิกจำนวน 493,144 ราย จำนวนเงิน 551 ล้านบาท

ความสำคัญ

1) เป็นกองทุนที่เริ่มจัดตั้ง บริหารจัดการ จัดสวัสดิการและสมทบกองทุนส่วนใหญ่ โดยคนในชุมชน จึงมีความยั่งยืนกว่าชุมชนอื่น

2) รัฐมีภาระในการสนับสนุนงบประมาณเพียงน้อยนิด (700-800 ล้านบาท/ปี) ดูแลคนล้านคน เมื่อเทียบกับระบบสวัสดิการสังคมอื่นๆ เป็นการจัดการแบบพื้นที่เป็นของตัวเอง (area-based) คือ กองทุนเดียวรับผิดชอบดูแลสมาชิก ทุกกลุ่มเป้าหมาย ไม่ใช่แยกกลุ่มเป้าหมายตามภารกิจของหน่วยงานราชการ

จากที่ได้นำเสนอเกี่ยวกับผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนมีองค์ประกอบและปัจจัยที่ทำให้เกิดกระบวนการรับรู้ของชุมชน การมีส่วนร่วมของชุมชน หลักการบริหารกองทุนสู่การพัฒนาแบบยั่งยืน และด้านการให้ความรู้ความเข้าใจกับชุมชน โดยยึดหลักคิด ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผลประโยชน์ ซึ่งจำเป็นที่จะต้องใช้องค์ประกอบที่สำคัญ กล่าวคือ

1) หลักคิดว่าด้วยการพึ่งตนเอง ในการสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงของคนในชุมชน

2) บริบทของพื้นที่ชุมชนตำบล

3) ทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนตำบล เช่น คน ทุนฯ

4) กำหนดรูปแบบการให้บริการของกองทุน

5) กระบวนการจัดการกองทุน

ตำราวิทยาดิยารากฐานการดำเนินงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลแบบมีส่วนร่วม เพื่อเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนท้องถิ่น ศึกษาเฉพาะกรณี กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลในพื้นที่ 44 ตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ดำเนินการวิจัยและนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา (descriptive research) เป้าหมายให้ทราบถึงศักยภาพของชุมชนในการดำเนินการจัดสวัสดิการโดยชุมชนเอง บนฐานคิดการพึ่งพาตนเอง ที่จะทำให้คุณภาพชีวิตของคนในชุมชนดีขึ้น มีความสุขทางกาย สุขทางใจ มีรูปแบบที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันตั้งแต่ เกิดจนตาย ในรูปของสิ่งของ เงินทุน แรงงาน ปัจจัยการผลิต ตลอดจนทั้งได้รับทรัพยากรสิ่งแวดล้อมที่ดี มีการหนุนเสริมทางด้านภูมิปัญญา และวัฒนธรรม โดยชุมชนเองที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาระบบสวัสดิการชุมชน เพื่อยกระดับสังคมไทยให้เป็นสังคมสวัสดิการ อันเป็นผลต่อความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่น ซึ่งในการวิจัยเชิงคุณภาพในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

- 3.1 กำหนดพื้นที่ประชากรที่จะศึกษา
- 3.2 ออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 ตรวจสอบความสอดคล้องในเนื้อหาและคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 เก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล
- 3.6 การสรุปผลและข้อเสนอแนะ

3.1 กำหนดพื้นที่ประชากรที่จะศึกษา

3.1.1 วิธีดำเนินการวิจัย

1) การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (documentary study) ซึ่งเป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ หนังสือวารสาร เว็บไซต์ รายงานการศึกษาวิจัย วิทยานิพนธ์ และเอกสารทางราชการที่เกี่ยวข้อง

2) การศึกษาภาคสนาม (field study) โดยใช้วิธีการสำรวจ วิเคราะห์เอกสาร และข้อมูลพื้นที่ โดยการสัมภาษณ์ (interview) และการสนทนากลุ่ม (focus group) เพื่อเน้นให้การสรุปทฤษฎีองค์ความรู้จากพื้นที่ระดับจังหวัด เพื่อใช้เป็นแนวทางนำไปสู่ผลการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.1.2 กำหนดพื้นที่วิจัย และประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

1) พื้นที่วิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะพื้นที่ที่จัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกศึกษาเฉพาะที่จัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน

และเทศบาล จำนวน 44 พื้นที่ตำบล ซึ่งเป็นพื้นที่ดำเนินการที่เป็นรูปธรรม และได้รับการรับรองจากสถาบันองค์กรชุมชน องค์การมหาชน รวมถึงพื้นที่ที่ได้รับการสมทบจากรัฐ อัตรา 1:1

2) ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ คณะกรรมการพื้นที่ตำบล-เทศบาล จำนวน 11 อำเภอ 44 พื้นที่ รายละเอียดตามตาราง

ตาราง 1 แสดงพื้นที่กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา

ลำดับ	รายการ/อำเภอ	ตำบล
1.	อำเภอเมือง	1. ชุมชนตำบลคลองนา 2. ชุมชนตำบลบางแก้ว 3. ชุมชนตำบลตำบลหน้าเมือง
2.	อำเภอบางคล้า	1. ชุมชนเทศบาลบางคล้า 2. ชุมชนตำบลปากน้ำ 3. ชุมชนตำบลหัวไทร 4. ชุมชนตำบลเสม็ดใต้ 5. ชุมชนตำบลท่าทองกลาง 6. ชุมชนตำบลเสม็ดเหนือ
3.	อำเภอบางปะกง	1. ชุมชนตำบลบางปะกงพงษ์เทพรังสรรค์ 2. ชุมชนตำบลสองคลอง
4.	อำเภอบ้านโพธิ์	1. ชุมชนตำบลแสนภูดาษ 2. ชุมชนตำบลคลองขุด 3. ชุมชนตำบลเทพราช 4. ชุมชนตำบลลาดขวาง 5. ชุมชนตำบลสิบเอ็ดศอก 6. ชุมชนเทศบาลตำบลบ้านโพธิ์
5.	อำเภอพนมสารคาม	1. ชุมชนตำบลเกาะขนุน 2. ชุมชนตำบลหนองยาว 3. ชุมชนตำบลเมืองเก่า 4. ชุมชนตำบลท่าถ่าน 5. ชุมชนเทศบาลตำบลพนม 6. ชุมชนตำบลหนองแหน 7. ชุมชนเทศบาลตำบลเขาหินซ้อน
6.	อำเภอแปลงยาว	1. ชุมชนตำบลหัวสำโรง 2. ชุมชนเทศบาลตำบลหัวสำโรง 3. ชุมชนตำบลหนองไม้แก่น 4. ชุมชนตำบลวังเย็น

ตาราง 1 (ต่อ)

ลำดับ	รายการ/อำเภอ	ตำบล
7.	อำเภอบางน้ำเปรี้ยว	1. ชุมชนตำบลโพรงอากาศ 2. ชุมชนตำบลดอนฉิมพลี 3. ชุมชนตำบลบางขนาก 4. ชุมชนตำบลหมอนทอง 5. ชุมชนเทศบาลตำบลบางขนาก 6. ชุมชนเทศบาลตำบลดอนเกาะกา
8.	อำเภอสนามชัยเขต	1. ชุมชนตำบลคูยายหมื่น 2. ชุมชนเทศบาลตำบลสนามชัยเขต 3. ชุมชนตำบลลาดกระทิง 4. ชุมชนตำบลทุ่งพระยา
9.	อำเภอราชสาส์น	1. ชุมชนตำบลเมืองใหม่ 2. ชุมชนตำบลดงน้อย 3. ชุมชนตำบลบางคา
10.	อำเภอท่าตะเกียบ	1. ชุมชนตำบลคลองตะเกรา
11.	อำเภอคลองเขื่อน	1. ชุมชนตำบลก้อนแก้ว 2. ชุมชนตำบลบางโรง

3) กลุ่มประชากรตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มเป้าหมาย ที่เป็นผู้ริเริ่มจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล และปฏิบัติหน้าที่ในกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลต่างๆ จำนวน 44 พื้นที่ พื้นที่ละ 2 คน จำนวน 88 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้ดำรงตำแหน่งประธานกองทุน รองประธานกองทุน หรือเลขานุการกองทุน หรือผู้ประสานกองทุนในพื้นที่กองทุนระดับตำบล และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง จากสถาบันองค์กรชุมชน องค์กรมหาชน จำนวน 2 คน และคณะทำงานสวัสดิการชุมชน ระดับประเทศ ระดับภาค ระดับจังหวัดรวม 10 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์ (กึ่งโครงสร้าง) ซึ่งแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลแบบสัมภาษณ์สถานภาพส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ เป็นลักษณะแบบเลือกตอบ และเติมข้อความที่เป็นจริงตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับ การรับรู้ การบริหารจัดการ การประสานงาน และการจัดสรรงบประมาณของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลนั้นๆ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ที่กลุ่มสมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล

ตอนที่ 4 เป็นคำถามการบริหารกองทุนฯ โดยให้ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น และเสนอแนะ รวมถึงปัญหาและอุปสรรคในการจัดตั้งและบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล

ตอนที่ 5 เป็นคำถามที่ได้จากการสังเคราะห์ ข้อเสนอแนะ โดยรับฟังจากการระดมสมองจัดทำ (focus group)

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) ศึกษาเอกสารเบื้องต้น จากวิชาการ หนังสือวารสาร เว็บไซต์ รายงานการศึกษาวิจัย วิทยานิพนธ์ และเอกสารทางราชการที่เกี่ยวข้อง

2) ร่างแบบสัมภาษณ์ ตามกรอบแนวคิด ดังกล่าวย่างขึ้นให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เนื้อหา

(1) ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องและเอกสารสวัสดิการชุมชน จากหน่วยงาน สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)

(2) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ศึกษามาสรุปวิเคราะห์และสรุปรวมเพื่อออกแบบ และสร้างเครื่องมือสัมภาษณ์

(3) ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ร่างขึ้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

(4) จากนั้นผู้วิจัยนำเครื่องมือมาปรับปรุงตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาชี้แนะ

(5) ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือและทดลองใช้เครื่องมือ เพื่อทดสอบความเข้าใจของผู้ตรวจแบบสอบถามต่อข้อคำถาม

(6) ผู้วิจัยได้เครื่องมือที่ผ่านการทดลองแล้ว นำมาเก็บข้อมูลเชิงลึก และการประชุมกลุ่ม

(7) นำข้อมูลที่ได้ จาก (6) นำไปศึกษาวิเคราะห์ เพื่อสรุป

(8) นำข้อมูลที่วิเคราะห์แล้วจัดพิมพ์นำเสนอคณะกรรมการสอบปากเปล่า

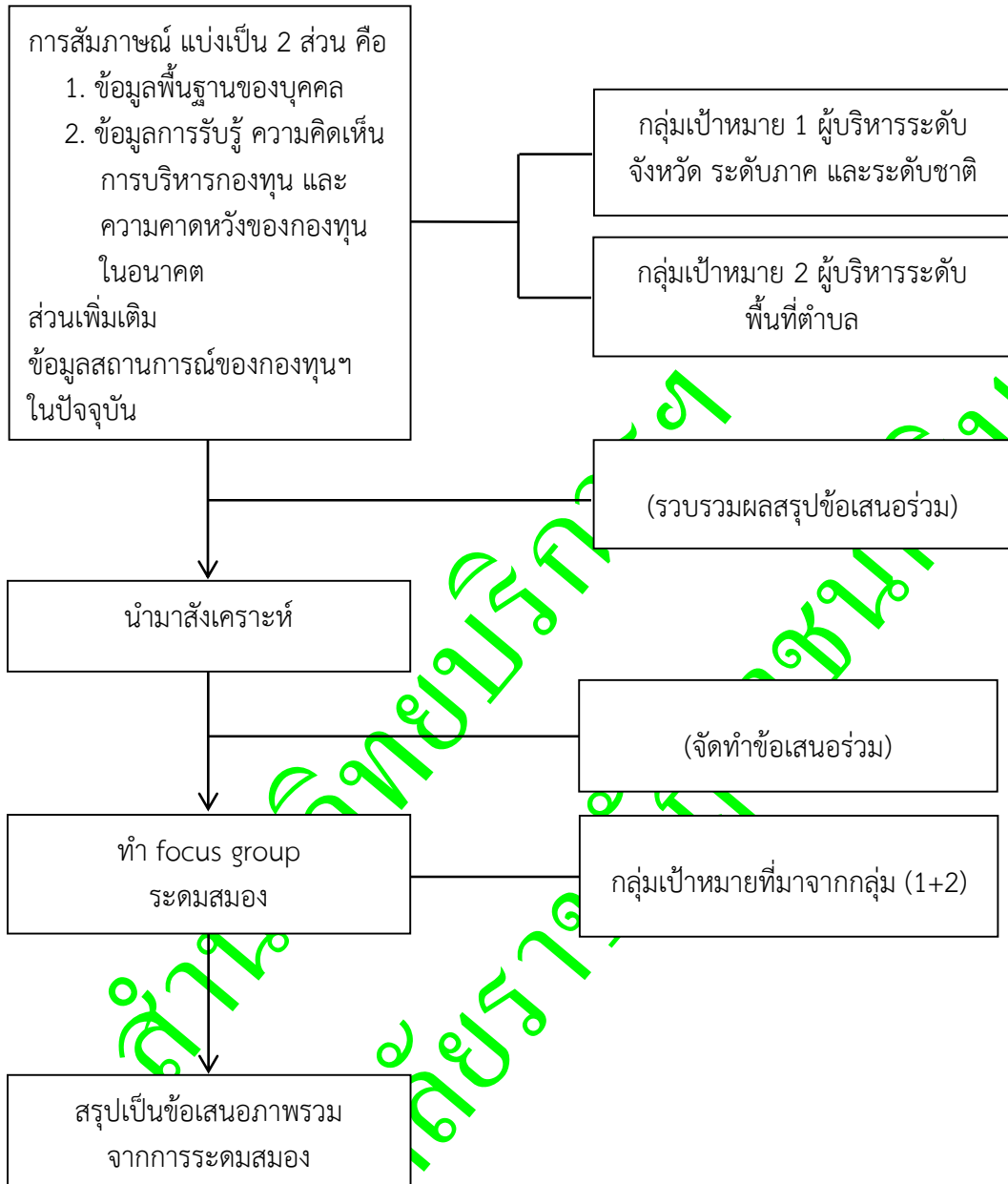
(9) ผู้วิจัยนำผลงานที่วิจัยและข้อสรุปจากการสอบปากเปล่าและข้อเสนอแนะมาแก้ไข และจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์นำเสนอต่อมหาวิทยาลัย

3) จัดทำแบบสัมภาษณ์ ตามกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

4) นำแบบไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา

5) นำไปทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรในจังหวัดฉะเชิงเทรา (กลุ่มเป้าหมายที่จัด สวัสดิการพื้นที่ต้นแบบการจัดสวัสดิการชุมชน ระดับภาคกรุงเทพฯ ปริมณฑล และตะวันออก)

6) นำมาปรับปรุง แก้ไข ตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญต่อไป



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดจากผู้วิจัย

เริ่มจากศึกษาผลการวิจัยต่างๆ พร้อมด้วยเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสังคม สวัสดิการชุมชน ระดับประเทศและระดับพื้นที่ตำบลในประเทศไทย ที่ประสบความสำเร็จพร้อมทั้ง ข้อเสนอจากผู้วิจัยหลายท่าน โดยนำหลักคิด แนวทางการจัดตั้ง พร้อมทั้งข้อเสนอ นำมาประมวล เป็นข้อมูล เพื่อกำหนดเป็นแบบสัมภาษณ์ ตามตารางกรอบแนวคิดดังนี้

แบบสัมภาษณ์แบ่งเป็น 2 ส่วน โดย

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานของบุคคล จากกลุ่มประชากร ทั้งสองกลุ่มเป้าหมาย

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูล การรับรู้ ความคิดเห็น การบริหารกองทุน และความคาดหวังของกองทุนในอนาคต ซึ่งจัดให้มีข้อมูลสัมภาษณ์เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ของกองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลนั้น เช่น การมีส่วนร่วมของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ในการบริหารกองทุน กองทุนแต่ละกองทุน จัดตั้งเมื่อใด มีสมาชิกจำนวนเท่าใด มีคณะกรรมการบริหารจำนวนเท่าใด และมีทุนหมุนเวียนปัจจุบันจำนวนเท่าใด เป็นต้น ซึ่งข้อมูลที่ได้มาเหล่านี้ ผู้วิจัยได้นำมารวบรวมเป็นข้อสรุป และข้อเสนอร่วม หลังจากนั้น นำมาสังเคราะห์ จัดทำเป็นข้อเสนอร่วม จากแบบสัมภาษณ์ ทั้ง 2 กลุ่มเป้าหมาย

เมื่อจัดทำเป็นข้อเสนอร่วมที่ได้มาจากแบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึกแล้ว จึงนำมาเป็นหัวข้อในการจัดเวทีสัมมนากลุ่มย่อย จำนวน 2 ครั้ง จากกลุ่มเป้าหมายทั้งสองกลุ่มเป้าหมาย พร้อมกับสรุปเป็นข้อเสนอเป็นภาพรวมจากการระดมสมองต่อไป

3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากร จำนวน 100 กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย ผู้ดำรงตำแหน่งประธานกองทุน รองประธานกองทุน หรือเลขานุการกองทุน หรือผู้ประสานกองทุน ในพื้นที่กองทุนระดับตำบล และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องจากสถาบันองค์กรชุมชน องค์กรมหาชน จำนวน 2 คน หรือคณะทำงานสวัสดิการชุมชน ระดับภาค และระดับจังหวัด 10 คน

ทั้งนี้ ก่อนนำแบบสัมภาษณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ได้ดำเนินการตรวจสอบรายละเอียด โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษา (IOC) และผู้เชี่ยวชาญการตรวจสอบแบบสอบถาม และนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะ ก่อนนำไปใช้ในการสัมภาษณ์ ภายในกลุ่มประชากรกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลภายในจังหวัดฉะเชิงเทรา และกลุ่มประชากรระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับประเทศ จำนวน 100 คน

3.4 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 รวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ แบบเจาะลึก (in-depth interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ในลักษณะโดยตรง โดยมีการขออนุญาตบันทึกเทป เพื่อเก็บข้อมูลอย่างครบถ้วน เน้นในเรื่องขบวนการจัดตั้ง เริ่มตั้งแต่ความเป็นมา การดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และการบริหารจัดการกองทุน

ส่วนที่ 2 สอบถามข้อมูลพื้นฐานของบุคคลกลุ่มตัวอย่าง ตามแบบสอบถามปลายปิด

ส่วนที่ 3 รวบรวมข้อมูลจากการจัดสัมมนากลุ่มย่อย (focus groups) โดยจัดเป็น 2 กลุ่มย่อย กลุ่มละประมาณ 20 คน จากกลุ่มเป้าหมายที่มาจากพื้นที่สวัสดิการชุมชนตำบลในจังหวัด ฉะเชิงเทรา

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์แบบเป็นระบบ เพื่อง่ายต่อการตรวจสอบข้อมูล และลำดับความสำคัญของข้อมูล โดยจัดระดับการวิเคราะห์ เป็น 3 ระดับ กล่าวคือ

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เป็นการวิเคราะห์ที่ผู้วิจัยได้บันทึกอย่างเป็นระบบ จากการบันทึกโดยอักษร บันทึกเทป การสังเกต หรือบันทึกภาพ โดยแยกประเด็นของข้อมูล ในกรณีข้อมูลบางส่วนไม่สมบูรณ์ หรือขัดแย้งกัน ผู้วิจัยก็จะขอสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลรายใหม่อีก เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล

2) การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ จากแบบสอบถามปลายปิด โดยใช้สถิติหาค่า เป็นร้อยละ

3) การวิเคราะห์ข้อมูลรวม ผู้วิจัยได้ทำการแยกข้อมูลและวิเคราะห์เปรียบเทียบ ภายในหมวดหมู่ของคำถาม และหาข้อสรุปและตีความหมายฐานความคิดนั้นๆ โดยอาศัย ปรัชญาการณที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักจากนั้น สรุปเขียนรายงานในลักษณะ พรรณนา เชิงวิเคราะห์

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “การพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลแบบมีส่วนร่วมในจังหวัดฉะเชิงเทรา” เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (survey research) สัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth interview) และมีการประชุมระดมสมอง (focus group) ต่อกลุ่มตัวอย่างที่สำคัญ เพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลในฐานะผู้บริหารและสนับสนุนองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มตัวอย่าง 100 คน โดยแบ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารระดับสูง จำนวน 12 คน และผู้บริหารในระดับพื้นที่ตำบล จำนวน 88 คน ซึ่งได้ข้อมูลกลุ่มมาสมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 100 นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติค่าร้อยละเป็นบางส่วน และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ตาราง โดยผลการศึกษาแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

- 4.1 กลุ่มที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับประเทศ
- 4.2 กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารหรือผู้เชี่ยวชาญระดับพื้นที่กองทุนในตำบล

4.1 กลุ่มที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับประเทศ

4.1.1 ข้อมูลพื้นฐานบุคคล

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพปัจจุบันในกองทุน ระดับการศึกษา อาชีพปัจจุบัน

ตาราง 2 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1

	รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	9	75.00
	หญิง	3	25.00
	รวม	12	100.00
อายุ	ตั้งแต่ 30-39 ปี	1	8.34
	ตั้งแต่ 40-49 ปี	2	16.66
	ตั้งแต่ 50-59 ปี	8	66.66
	ตั้งแต่ 60-39 ปี	1	8.34
	ตั้งแต่ 70 ปีขึ้นไป	-	-
	รวม	12	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

	รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพ	ผู้เชี่ยวชาญ	3	25.00
	ประธาน	3	25.00
	รองประธาน	1	8.33
	เลขานุการ	1	8.33
	กรรมการ	4	33.34
	รวม	12	100.00
ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	5	25.00
	อนุปริญญา/ปวส.	-	25.00
	ปริญญาตรี	3	8.33
	ปริญญาโท/สูงกว่าปริญญาโท	4	8.33
	อื่นๆ	-	33.34
	รวม	12	100.00
อาชีพ	รับราชการ	4	33.33
	นักการเมืองท้องถิ่น	-	-
	เกษตรกร	5	41.67
	ข้าราชการบำนาญ	-	-
	ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	3	25.00
	ไม่ประกอบอาชีพ	-	-
	รวม	12	100.00

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 12 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 ส่วนใหญ่เป็น เพศชายร้อยละ 75 เพศหญิงร้อยละ 25 ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มที่ส่วนใหญ่อายุ 50-59 ปี ร้อยละ 66.66 รองลงมา ร้อยละ 16.66 อายุระหว่าง 40-49 ปี ร้อยละ 8.34 มีจำนวนเท่ากันระหว่างอายุ 30-39 ปี และอายุ 60-69 ปี

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มที่ 1 ส่วนใหญ่มีสถานะภาพในองค์กรในระดับ จังหวัด ระดับภาคและระดับประเทศเป็นกรรมการ ร้อยละ 33.34 รองลงมาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ร้อยละ 25 และประธานระดับองค์กร ร้อยละ 25 เป็นรองประธาน และเลขานุการ จำนวนร้อยละ 8.33 เท่ากัน (รายละเอียดตามตาราง 3)

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มที่ 1 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 41.67 รองลงมาจะระดับปริญญาโทหรือสูงกว่าปริญญาโท ร้อยละ 33.33 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 25

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มที่ 1 ส่วนใหญ่มีอาชีพเป็นเกษตรกร ร้อยละ 41.67 รองลงมารับราชการ ร้อยละ 33.33 และน้อยที่สุด คือ ค้าขายหรือธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 41.67

4.1.2 ข้อมูลการรับรู้ ความคิดเห็น การบริหารกองทุน และความคาดหวังของกองทุน ในอนาคต ด้านการรับรู้และมีส่วนร่วมเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชน

ในการศึกษาคั้งนี้ เพื่อทราบความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 ในการปฏิบัติหน้าที่ขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับชาติ มีความคิดเห็นและเข้าใจในความหมาย “สวัสดิการชุมชน” อย่างไร มีแนวความคิดในการจัดสวัสดิการชุมชนต้องคำนึงถึงหลักการใด มีความเข้าใจเกี่ยวกับผู้ที่จะมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการชุมชนจากแหล่งใดบ้าง ซึ่งปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

1) ความคิดเห็นและเข้าใจในความหมาย “สวัสดิการชุมชน” คือ การสร้างหลักประกันให้ความมั่นคงของคนในชุมชน บนฐานการพึ่งพาช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เป็นการให้อย่างมีคุณค่า รับผิดชอบต่อสังคม การเห็นคุณค่าของกันและกันระหว่างคนกับคนคนกับธรรมชาติ สร้างสังคมที่น่าอยู่ ธรรมชาติที่มั่นคง ภายใต้ศาสนา ภูมิปัญญาที่หลากหลายของแต่ละท้องถิ่นโดยใช้หลักและแนวทางความคิดที่หลากหลาย ดังนี้

- (1) ความเห็นใจ ความห่วงใย
- (2) การแบ่งปัน
- (3) การรวมใจ
- (4) เป็นองค์กรทางเศรษฐกิจและสังคม ที่ประชาชนให้ความสำคัญ
- (5) การดูแลซึ่งกันและกันตั้งแต่เกิด-ตาย
- (6) ชุมชนมีขีดความสามารถจัดสวัสดิการโดยให้สมาชิกอย่างพึงพอใจ
- (7) เป็นของชุมชน โดยชุมชน เพื่อชุมชน
- (8) การดูแลกันของคนในตำบลแบบเอื้ออาทรกัน
- (9) เป็นสวัสดิการที่จัดขึ้นโดยมีส่วนร่วมของคนในชุมชน พร้อมรับผลประโยชน์

ที่เกิดขึ้น

- (10) เฉลี่ยทุกข์-เฉลี่ยสุข
- (11) เป็นการช่วยเหลือแบบเอาบุญไม่หวังผลตอบแทนเป็นหลัก
- (12) มีหลักประกันให้กับชีวิต ช่วยเหลือกันและกัน

2) แนวความคิดที่คำนึงถึงหลักการในการจัดสวัสดิการชุมชน ประชากรกลุ่มที่ 1 ได้ให้ความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการชุมชนระดับตำบล ดังนี้

- (1) เริ่มจากจุดเล็กๆ แต่เข้มแข็ง
- (2) สอดคล้องกับบริบทพื้นที่
- (3) ใช้เป็นเครื่องมือสร้างกองทุนสู่การจัดการและแก้ไขชุมชนให้เข้มแข็ง
- (4) ให้อย่างมีคุณค่า รับผิดชอบต่อสังคม
- (5) มีการสมทบทุนของชุมชน

- (6) มีการหนุนเสริมของรัฐอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
 - (7) จัดให้มีการสนับสนุนจากท้องถิ่นเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนา
 - (8) เป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ มีความเกื้อกูลกัน
 - (9) สร้างความร่วมมือที่ดีในชุมชนเชื่อมโยงทุกภาคส่วน
 - (10) สร้างและพัฒนาเศรษฐกิจและทุนในชุมชน
 - (11) รับผิดชอบร่วมกัน
 - (12) การเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน
 - (13) ดูแลกันตั้งแต่เกิด-จนตาย
 - (14) สร้างหลักประกันให้คนในชุมชน
 - (15) เป็นเจ้าของร่วม
 - (16) เสมอภาค เท่าเทียม
 - (17) ทุกภาคส่วนร่วมบริหาร
 - (18) ช่วยเหลือในช่วงที่มีชีวิตอยู่
 - (19) ต้องมีส่วนร่วมด้วยกันทุกคน
- 3) ผู้ที่มีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการชุมชน
- (1) ประชาชน คนในชุมชนทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
 - (2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - (3) องค์กรปกครองท้องถิ่น
 - (4) สถาบันการศึกษา
 - (5) สถาบันด้านศาสนา
 - (6) หน่วยงานภาครัฐ-เอกชน
 - (7) ภาควิชาอื่นๆ ที่อยู่ในพื้นที่ตำบลต่างๆ องค์กร
 - (8) ประชาชนทุกๆ คน ที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ตำบลนั้นๆ
 - (9) รัฐบาล

4.1.3 ด้านหลักการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน

- 1) โครงสร้างที่เป็นกองทุนฯ
 - (1) ที่มีการจัดการโดยคนในชุมชนเป็นผู้ริเริ่มและจัดการกันเอง โดยไม่ต้องรอหน่วยงานภาครัฐ
 - (2) มีระบบโครงสร้างการบริหารจัดการที่ประชาชนยอมรับ
 - (3) มีการบริหารจัดการที่ดี มีระเบียบ มีกติกา
 - (4) มีรูปแบบคณะกรรมการระดับตำบล ที่มาจากกลุ่มองค์กรหรือภาคีส่วนต่างๆ ในตำบล
 - (5) มีระบบการมีส่วนร่วมที่หลากหลาย
 - (6) มีระบบรายงานผลต่อสาธารณะมีกิจกรรมการจัดการที่ทุกคนยอมรับ

- 2) ด้านขบวนการปฏิบัติของกองทุนฯ
 - (1) กำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติที่เป็นระบบและชัดเจน
 - (2) ปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้
 - (3) ส่งเสริมให้ประชาชนออมวันละ 1 บาท สมทบเข้ากองทุน
 - (4) จัดคณะทำงานดำเนินการตามบริบทของแต่ละพื้นที่
 - (5) มีระบบตัวแทนแต่ละหมู่
 - (6) มีการประชาสัมพันธ์สู่สาธารณะ อย่างเป็นระบบ
 - (7) ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการกองทุน
 - (8) จัดให้มีคณะทำงานที่เป็นระบบ

4.1.4 ด้านปัญหาที่ค้นพบในกองทุนสวัสดิการชุมชน

- 1) ด้านโครงสร้าง
 - (1) กลไก การทำงานมีความซ้ำซ้อนกับประเด็นงานอื่นๆ (ไม่สมบูรณ์)
 - (2) องค์กรรู้ความสามารถของคณะทำงาน
 - (3) ความรับผิดชอบของคนทำงานด้านต่างๆ
 - (4) การให้ความร่วมมือในการทำงานไม่มากพอ
 - (5) ความเป็นอิสระมีน้อย (มีการขึ้นนำ)
 - (6) มีการสื่อสาร สู่ประชาชนในบริบทของชุมชนน้อยมาก
 - (7) มีการปรับระเบียบกติกาที่ไม่ได้มาจากประชาชนที่แท้จริง
- 2) ด้านบริหารจัดการ
 - (1) ขาดการบริหารที่เป็นระบบ
 - (2) มีความล่าช้าไม่ทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน
 - (3) สมาชิกขาดความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุน
 - (4) ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทุกระดับ
 - (5) ขาดการเชื่อมโยงภาคี
 - (6) การเข้าถึงกองทุนตามเจตนารมณ์ของคนในชุมชนมีค่อนข้างน้อย
 - (7) ออกแบบให้มีอาชีพที่เชื่อมโยงกับหน่วยงานภาคีอื่นๆ
 - (8) มุ่งเน้นการจัดสวัสดิการเป็นตัวเงิน (ไม่ส่งผลให้ชุมชนจัดการตนเองได้)
- 3) ด้านการให้บริการ
 - (1) กองทุนส่วนมากเน้นการเสียชีวิตของสมาชิก-และการเจ็บป่วยเป็นหลัก
 - (2) การให้บริการที่เป็นเชิงประจักษ์ ที่ให้บริการค่อนข้างน้อย เช่น
 - ก. ด้านสุขภาพ
 - ข. ด้านการศึกษา
 - ค. ด้านสิ่งแวดล้อม
 - ง. ด้านวัฒนธรรมประเพณี
 - จ. ด้านส่งเสริมอาชีพ
 - ฉ. ด้านสังคมสงเคราะห์

4) ด้านการเชื่อมโยง

- (1) ขาดการเชื่อมโยงด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม
- (2) การเชื่อมโยงกับภายนอกองค์กรน้อยมาก
- (3) กองทุนฯ ส่วนมาก มองเรื่อง เงิน เป็นหลัก จึงเป็นเหตุให้การเชื่อมโยง

ค่อนข้างยาก

(4) มีการเชื่อมโยงต่อระดับ ตำบลต่อตำบล ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับประเทศน้อยมาก

4.1.5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารกองทุน

1) การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน ควรใช้ความสามารถของชุมชนเองกับบริบทพื้นที่แต่ละตำบล โดยใช้กองทุนเป็นเครื่องมือสู่การพัฒนาส่วนอื่นๆ ในตำบล ในด้านการพัฒนาหลักคิดยึดหลักพึ่งพาตนเอง ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผลประโยชน์

2) การบริหารกองทุน ควรที่จะมีกลไกการจัดการที่เชื่อมโยงกับกลไกอื่น ๆ ได้

3) การจัดการที่ได้รับการยอมรับ การสร้างกองทุนให้เป็นที่ยอมรับ ต่อสาธารณะ มีการทำงานเชิงบูรณาการร่วมกัน

4) จัดรูปแบบสวัสดิการให้ครบทุกมิติ ลดการแข่งขันกับหน่วยงานภาครัฐต่างๆ ที่จัดขึ้นตามนโยบายแห่งรัฐและภาคธุรกิจเอกชน

5) หลักการปฏิบัติ การจัดการที่เป็นระบบ ควรจัดระบบความสำคัญในการจัดการเชิงที่เป็นระบบให้มากขึ้น เช่น ใช้ระบบการสื่อสารสมัยใหม่ ประชาสัมพันธ์ จัดสรรทุนเป็นสัดส่วนทำงานเชิงรุก (มองอุปสรรคเป็นเรื่องท้าทาย)

6) ส่งเสริมให้เป็นนโยบายสาธารณะ ระดับชาติ กำหนดให้มีพระราชบัญญัติ (พรบ.) สวัสดิการชุมชนเป็นของกองทุนเอง

7) การให้บริการช่วยเหลือไม่ควรมองมิติด้านการเงินเพียงด้านเดียว

8) มีการบูรณาการร่วมกันทุกระดับ

9) กลไกการจัดการที่เกิดความคืบหน้าถึงประโยชน์สูงสุดจากการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นเป็นหลัก

10) มีการวางแผนและยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

11) การจัดการระเบียบข้อบังคับจะต้องเอื้อกับสมาชิกเป็นสำคัญ ตามบริบทของพื้นที่

12) ใช้ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ เป็นคุณธรรมต่อชีวิตเพื่อนๆ ในองค์กร และประชาชน

13) ลดการแข่งขัน กับภาคีภายนอก เช่น โครงการที่มาจากธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส) เป็นต้น

14) จะต้องเชื่อมโยงกับกลุ่มการออมในลักษณะอื่นๆ ในพื้นที่

4.2 กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารหรือผู้เชี่ยวชาญระดับพื้นที่กองทุนในตำบล

4.2.1 ข้อมูลพื้นฐานบุคคล

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพปัจจุบันในกองทุน ระดับการศึกษา ลักษณะอาชีพปัจจุบัน ลักษณะสถานภาพในการเป็นผู้นำในระดับตำบล ลักษณะการจัดประชุมในรูปแบบคณะกรรมการในองค์กร ลักษณะผู้ให้สัมภาษณ์เข้าร่วมประชุม ลักษณะการจัดประชุมสมาชิกระดับตำบล ลักษณะจำนวนคณะกรรมการบริหารในกลุ่มองค์กร ลักษณะจำนวนสมาชิกในกลุ่มกองทุน ลักษณะปีที่จัดตั้งกองทุน และเงินทุนหมุนเวียนในกองทุน

ตาราง 3 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2

	รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	55	62.50
	หญิง	33	37.50
	รวม	88	100.00
อายุ	ตั้งแต่ 30-39 ปี	10	11.36
	ตั้งแต่ 40-49 ปี	25	28.41
	ตั้งแต่ 50-59 ปี	29	32.95
	ตั้งแต่ 60-69 ปี	19	21.60
	ตั้งแต่ 70 ปีขึ้นไป	1	5.68
	รวม	88	100.00
สถานภาพ	ผู้เชี่ยวชาญ	33	37.50
	ประธาน	6	6.81
	รองประธาน	9	10.23
	เลขานุการ	9	10.23
	กรรมการทั่วไป	20	22.73
	สมาชิกกองทุน (ผู้ประสานงาน)	11	12.50
	รวม	88	100.00
การเข้าประชุมของ (กลุ่มตัวอย่าง)	เข้าร่วมประชุมทุกครั้ง	78	88.64
	เข้าประชุมร่วมบ้าง เป็นบางครั้ง	7	7.95

ตาราง 3 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เข้าร่วมประชุมน้อยมาก	2	2.27
ไม่เคยเข้าร่วมประชุมเลย	1	1.14
รวม	88	100.00
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษาตอนต้น	2	2.27
ประถมศึกษาตอนปลาย	6	6.82
มัธยมศึกษาตอนต้น	19	14.77
มัธยมศึกษาตอนปลาย	26	29.55
อนุปริญญา/ปวส	8	9.09
ปริญญาตรี	23	26.14
ปริญญาโท/สูงกว่าปริญญาโท	10	11.36
อื่นๆ	-	-
รวม	88	100.00
ลักษณะอาชีพ		
รับราชการ	12	6.82
นักรการเมืองท้องถิ่น	6	1.14
พนักงานบริษัท	1	3.41
รับจ้างทั่วไป	4	4.54
เกษตรกร	33	37.50
ข้าราชการบำนาญ	9	10.23
ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	20	22.72
ไม่ประกอบอาชีพ	3	3.41
รวม	88	100.00
การประชุมคณะกรรมการระดับตำบล		
เดือนละ 1 ครั้ง	7	15.91
เดือนละ 2 ครั้ง	4	9.09
สองเดือนต่อ 1 ครั้ง	3	6.82
สามเดือนต่อ 1 ครั้ง	15	34.09
หกเดือนต่อครั้ง	13	29.55
ปีละ 1 ครั้ง	1	2.27
ไม่เคยจัดประชุมเลย	1	2.27
รวม	44	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การประชุมรวมสมาชิกในองค์กรสวัสดิการตำบล		
เดือนละ 1 ครั้ง	3	6.82
สองเดือนต่อ 1 ครั้ง	-	-
สามเดือนต่อ 1 ครั้ง	3	6.82
หกเดือนต่อ 1 ครั้ง	12	27.27
ปีละ 1 ครั้ง	20	45.45
ไม่เคยจัดประชุมรวมสมาชิกเลย	6	13.64
รวม	44	100.00
จำนวนคณะกรรมการในกองทุนตามโครงสร้างกองทุน		
ไม่เกิน 10 คน	5	11.36
ตั้งแต่ 11-20 คน	28	63.64
ตั้งแต่ 21-30 คน	8	18.18
ตั้งแต่ 30 คน ขึ้นไป	3	6.82
รวม	44	100.00
จำนวนสมาชิกในกองทุนสวัสดิการชุมชน		
มีไม่ถึง 100 คน	3	6.82
ตั้งแต่ 100 คน	-	-
ตั้งแต่ 100-300 คน	3	6.82
ตั้งแต่ 301-500 คน	12	27.27
ตั้งแต่ 501-1,000 คนขึ้นไป	20	45.45
รวม	44	100.00
ปีที่ก่อตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน		
ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547-2550	7	15.91
ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551-2555	28	63.63
ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556-2558	9	20.46
รวม	44	100.00
เงินทุนหมุนเวียนในองค์กรสวัสดิการชุมชนตำบล		
ไม่เกิน 10,000 บาท	1	2.27
ตั้งแต่ 10,001-50,000 บาท	6	13.64
ตั้งแต่ 50,001-100,000 บาท	5	11.36
ตั้งแต่ 500,001-1,000,000 บาท	17	38.64
ตั้งแต่ 1 ล้านบาทขึ้นไป	14	31.82

ตาราง 3 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รวม	44	100.00

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 88 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 ส่วนใหญ่ที่เป็นเพศชาย ร้อยละ 62.5 และ เพศหญิงร้อยละ 37.5

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 ส่วนใหญ่มีอายุมากที่สุด ระหว่าง 50-59 ปี จำนวนร้อยละ 32.95 รองลงมา อายุระหว่าง 40-49 ปี ร้อยละ 28.41 อายุระหว่าง 60/69 ปี ร้อยละ 21.60 อายุระหว่าง 30-39 ปี ร้อยละ 11.36 ส่วนที่มีจำนวนน้อยที่สุด อายุระหว่าง 70 ปีขึ้นไป ร้อยละ 5.68

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 ส่วนใหญ่มีสถานะภาพในองค์กรสวัสดิการชุมชน ระดับตำบลหรือเทศบาลตำบลที่มีตำแหน่งต่างๆ ตามลำดับ ดังนี้ ตำแหน่งประธานจำนวนร้อยละ 37.50 คณะกรรมการทั่วไปจำนวนร้อยละ 22.73 สมาชิกที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นผู้ประสานงาน ร้อยละ 12.50 เลขานุการ จำนวนร้อยละ 10.23 เภรัญญิก จำนวนร้อยละ 10.23 และจำนวนน้อยสุด รองประธาน จำนวนร้อยละ 6.81

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 ส่วนใหญ่เข้าร่วมประชุมทุกครั้ง จำนวนร้อยละ 88.64 รองลงมาเข้าร่วมเป็นบางครั้ง จำนวนร้อยละ 7.95 ที่เข้าประชุมน้อยมาก จำนวนร้อยละ 2.27 และที่ไม่เคยเข้าร่วมประชุมเลย จำนวนร้อยละ 1.14

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับต่างๆ ตามระดับ ดังนี้ มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวนร้อยละ 29.55 ปริญญาตรี จำนวนร้อยละ 26.14 มัธยมศึกษา ตอนต้น จำนวนร้อยละ 14.77 ปริญญาโทหรือสูงกว่าปริญญาโท จำนวนร้อยละ 11.36 อนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวนร้อยละ 9.09 ประถมศึกษาตอนปลาย จำนวนร้อยละ 6.82 และที่มีส่วนน้อยสุด ประถมศึกษาตอนต้น จำนวนร้อยละ 2.27

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 ส่วนใหญ่มีลักษณะอาชีพ เกษตรกร จำนวนร้อยละ 37.50 ค้าขายหรือธุรกิจส่วนตัว จำนวนร้อยละ 22.72 รับราชการจำนวนร้อยละ 13.64 ข้าราชการ บำนาญ จำนวนร้อยละ 10.23 นักการเมืองท้องถิ่นจำนวนร้อยละ 6.82 รับจ้างทั่วไป จำนวนร้อย ละ 4.54 ไม่ได้ประกอบอาชีพใดเลย จำนวนร้อยละ 3.41 และที่น้อยสุด พนักงานบริษัท จำนวนร้อย ละ 1.14

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 มีการจัดประชุมสำหรับคณะกรรมการในองค์กร สวัสดิการชุมชน ส่วนใหญ่สามเดือน/ครั้ง จำนวนร้อยละ 34.09 หกเดือน/ครั้ง จำนวนร้อยละ 29.55 หนึ่งเดือน/ครั้ง จำนวนร้อยละ 15.91 สี่เดือน/ครั้ง จำนวนร้อยละ 9.09 สองเดือน/ครั้ง จำนวนร้อยละ 6.82 ปี/ครั้ง จำนวน ร้อยละ 2.27 และที่ไม่เคยจัดประชุมเลย มีจำนวนร้อยละ 2.27

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 มีการจัดประชุมสมาชิกรวม ส่วนใหญ่จัดประชุมปีละหนึ่งครั้ง จำนวนร้อยละ 45.45 รองลงมาประชุมหกเดือนต่อครั้ง จำนวนร้อยละ 27.27 ประชุมเดือนละหนึ่งครั้ง จำนวนร้อยละ 6.82 ประชุมสามเดือนต่อครั้ง จำนวนร้อยละ 6.82 และที่ไม่เคยจัดประชุมเลย จำนวนร้อยละ 13.64

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 ที่มีโครงสร้างการบริหารกองทุนในรูปแบบคณะกรรมการต่อกลุ่มองค์กร ส่วนใหญ่มีจำนวนระหว่าง 11-20 คน จำนวนร้อยละ 63.64 จำนวนระหว่าง 21-30 คน จำนวนร้อยละ 18.18 จำนวนที่ไม่เกิน 10 คน จำนวนร้อยละ 11.36 และจำนวนตั้งแต่ 31 คนขึ้นไป จำนวนร้อยละ 6.82

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 ในองค์กรสวัสดิการชุมชนตำบลหรือเทศบาลตำบล ส่วนใหญ่มีสมาชิกตั้งแต่ 301-500 คน จำนวนร้อยละ 36.36 รองลงมามีสมาชิกตั้งแต่ 100-300 คน จำนวนร้อยละ 36.36 มีสมาชิกไม่ถึง 100 คน จำนวนร้อยละ 13.64 มีสมาชิกตั้งแต่ 501-1,000 คน จำนวนร้อยละ 11.36 และมีสมาชิกตั้งแต่ 1,001 คนขึ้นไป จำนวนร้อยละ 9.09

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 พบว่า ที่มีการจัดตั้งองค์กรสวัสดิการชุมชนหรือองค์กรสวัสดิการเทศบาลตำบล ส่วนใหญ่เริ่มตั้งแต่ปี พุทธศักราช 2551-2555 จำนวนร้อยละ 63.63

ตาราง 4 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ระบุอื่นๆ
สถานะผู้นำในระดับตำบล			
ข้าราชการเกษียณ	8	9.09	1. ผู้นำชุมชน
สมาชิก/ผู้นำระดับท้องถิ่น	17	19.31	2. สภาองค์กรชุมชน
ผู้นำระดับท้องถิ่น	19	21.60	3. เจ้าหน้าที่ อบต./เทศบาล
อื่นๆ	44	50.00	4. สภาเกษตรกร
			5. ผู้นำองค์กรสตรีตำบล
			6. อสม.
			7. ผู้ทรงคุณวุฒิในองค์กรต่างๆ ในตำบล
รวม	88	100.00	

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 88 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 ส่วนใหญ่เป็นผู้นำชุมชน ผู้นำสภาองค์กรชุมชนตำบล เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล ผู้นำสภาเกษตรกรตำบล ผู้นำองค์กรสตรีตำบล ตัวแทนอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) และผู้ทรงคุณวุฒิในองค์กรต่างๆ ระดับตำบล จำนวนรวมร้อยละ 50 ผู้นำระดับท้องถิ่น ประกอบด้วยกำนัน สารวัตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

จำนวนร้อยละ 21.60 สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาเทศบาลตำบลหรือผู้นำระดับท้องถิ่น จำนวนร้อยละ 19.31 และที่น้อยสุด ข้าราชการที่เกษียณ จำนวนร้อยละ 9.09

4.2.2 ข้อมูลการรับรู้และมีส่วนร่วมเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชน

1) ความคิดเห็นและเข้าใจในความหมาย “สวัสดิการชุมชน” เป็น “กองทุน” เพื่อให้สมาชิก คนในชุมชนมีระบบช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ที่เริ่มจากชุมชนเองสู่การพึ่งพาตนเอง ในการจัดสวัสดิการสู่เรื่องอื่นๆ โดยหวังว่าจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่เป็นพลังสร้างการเปลี่ยนแปลงให้ชุมชนอยู่เย็นเป็นสุข

2) แนวความคิดในการจัดสวัสดิการชุมชนต้องคำนึงถึงหลักการ ดังนี้

(1) ระบบพึ่งพาตนเอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วมของคนในชุมชน และหน่วยงาน องค์กร เครือข่าย

(2) การช่วยเหลือเบื้องต้นโดยทันทีทันใด อยู่ร่วมกันแบบวิถีดั้งเดิม ต่อเนื่อง สม่ำเสมอ

(3) ความหลากหลายในการให้บริการ โปร่งใสตรวจสอบได้

(4) การเข้าถึงคุณค่าสวัสดิการ วัฒนธรรมท้องถิ่น ความเป็นธรรม ธรรมภิบาล

(5) ความเสมอภาคและเป็นธรรม

(6) บริบทของชุมชน (ความหลากหลายของชุมชน) การเสียสละ ความสามัคคี โดยไม่คำนึงถึงฐานะ ความเป็นอยู่ของบุคคล

(7) ความพร้อม ความสามารถ ความรู้ความเข้าใจ ความร่วมมือ ร่วมใจของคนในชุมชนตำบล รับผิดชอบร่วมกัน เริ่มจากเล็กไปหาใหญ่

(8) ออมเพื่อตนเองและมวลสมาชิก สืบทอดไปสู่อนาคต ไม่คำนึงถึงฐานะการบริหารโดยประชาชน เพื่อประชาชน

3) ผู้ที่มีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการชุมชน

(1) ประชาชนทั่วไปในตำบล

(2) ผู้นำทุกระดับในชุมชน ปราชญ์ชาวบ้าน คลังสมองของชุมชน

(3) หน่วยงานท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารเทศบาลตำบล

(4) หน่วยงานท้องถิ่น กำนัน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน กรรมการหมู่บ้าน ฯลฯ

(5) หน่วยงานภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำบล สาธารณสุข โรงพยาบาลประจำตำบล

(6) หน่วยงานการศึกษา โรงเรียน ศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.)

(7) ศาสนา วัด มัสยิด สุเหร่าฯ

(8) กลุ่มเครือข่ายในตำบล กลุ่มเครือข่ายเกษตร กลุ่มการออม กลุ่มอาสาสมัครต่างๆ เช่น อสม. อพม. กลุ่มรักษาความปลอดภัย กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มคน 3 วัย กลุ่มวิชาชีพต่างๆ ในตำบล

4.2.3 หลักการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน

1) ด้านโครงสร้าง

- ประจำปี
- (1) ในรูปแบบคณะกรรมการ มีการประชุมประจำเดือน และประชุมสามัญ
 - (2) โครงสร้างการบริหารที่เป็นระบบตัวแทนที่มาจากทุกภาคส่วนในตำบล
 - (3) มียุทธศาสตร์และแผนการทำงาน โดยกำหนดแผนในการขับเคลื่อนชัดเจน และเป็นที่ยอมรับ
 - (4) มีทีมงานผู้ปฏิบัติคัดสรรจากตัวแทนในตำบล
 - (5) มีการประชาสัมพันธ์ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
 - (6) มีการติดตามประเมินผล โดยใช้การพูดคุยเป็นประจำทุกเดือน
 - (7) การให้บริการใช้ระบบที่เป็นมติ มีการประชุมใหญ่ประจำปี
 - (8) ใช้หลักธรรมาภิบาล
 - (9) ใช้ระบบบัญชีที่เป็นสากล
 - (10) การให้บริการไม่เน้นผลการตอบแทน หรือสิทธิประโยชน์อื่นใด โดยนำวิธีการใช้ระบบ 5 ก. “กลุ่มที่สนใจ” จัดตั้งในรูปแบบคณะ “กรรมการ” ร่วมออกแบบ “กติกา” สู่การดำเนิน “กิจกรรม” มุ่งสู่เป้าหมายความเป็น “กองทุน” สวัสดิการชุมชนตำบล

2) ด้านขบวนการปฏิบัติ

- (1) มีข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน
- (2) กระจายการรับผิดชอบ ที่ประชุมกำหนดนโยบาย
- (3) ใช้ประชาชนที่เป็นตัวแทนบริหารเอง มีหลักคิดเหมือนกันร่วมออกแบบกติกา (อย่าพึ่งหน่วยงานอื่นๆ)
- (4) มีการจัดการบนความพร้อมของบริบทพื้นที่ตำบล สร้างศรัทธาให้มวลสมาชิกเกิดการยอมรับ
- (5) ใช้แนวทางการมีส่วนร่วมเริ่มจากมีวิธีการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผลประโยชน์
- (6) กระบวนการนำไปสู่ความสำเร็จจากการปฏิบัติจริง โดยใช้ 5 ร. คือ รัก มีความรู้ รวดเร็ว มีส่วนร่วม สู่การเชื่อมร้อย เป็นเครือข่าย

4.2.4 ปัญหาที่ค้นพบในกองทุนสวัสดิการชุมชน

1) ด้านโครงสร้าง

- (1) มีโครงสร้างไม่เต็มรูปแบบ เช่น ประธาน รองประธาน เลขา เภรัญญิก ประชาสัมพันธ์ ผู้ปฏิบัติกร ขาดส่วนใดส่วนหนึ่ง หรือมีแต่ไม่ได้ปฏิบัติงานจริง
- (2) ความไม่พร้อมของคณะทำงาน บทบาทหน้าที่ในรูปคณะกรรมการ เช่น มาประชุมไม่ครบ
- (3) ความรู้ความเข้าใจของทีมงานไม่เท่ากัน
- (4) ระบบฐานข้อมูล ขาดความรู้ความชำนาญ ด้านเครื่องมืออุปกรณ์ระบบไอที
- (5) กำหนดพื้นฐานการจัดการที่ลอกเลียนแบบมาจากพื้นที่อื่น
- (6) ขาดการทำงานเป็นทีม

- 2) ด้านบริหารจัดการ ปัญหาที่ค้นพบ
- (1) ไม่มีสถานที่ดำเนินการเป็นของตนเอง บางพื้นที่ตำบลเปลี่ยนผู้บริหารบ่อยครั้ง หรือไม่มีเปลี่ยนเลย
 - (2) บางพื้นที่ ใช้รูปแบบการจัดการไว้กับหน่วยงานอื่นๆ เช่น อสม. อบต. เทศบาล มากไป
 - (3) การมอบให้เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นรับผิดชอบแทนภาคประชาชน
 - (4) การบริหารจัดการเพียงคนเดียว ในด้านการเงิน ระบบบัญชี ขาดรายงาน ที่เป็นระบบขาดความรู้ความเชี่ยวชาญ
 - (5) ปฏิบัติไม่ครบตามกติกา มีความล่าช้ากับการให้บริการ บางพื้นที่มีภัยธรรมชาติ ต่อเนื่องทุกปี
 - (6) ขาดการยืดหยุ่นกับกติกาที่กำหนด ใช้ระบบตัวแทนไปเก็บเงินออมเข้ากองทุน
- 3) ด้านการให้บริการ
- (1) ไม่ให้ความสำคัญกับ หลักคิด เจตนารมณ์ในการให้ความหมาย “สวัสดิการชุมชน”
 - (2) ความเข้าใจที่ผิดๆ เช่น หลักคิด วิธีการ เป็นในรูปแบบประกันชีวิต
 - (3) ไม่รับผิดชอบตามกติกาที่กำหนดร่วมกัน เช่น ส่งเงินออมล่าช้า
 - (4) นำผลประโยชน์ที่ได้รับไปเปรียบเทียบกับประกันชีวิต
 - (5) ขาดการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารสู่สมาชิกน้อยมาก
 - (6) เข้าเป็นสมาชิกแล้วไม่ส่งต่อ (วินัยการเงิน) ไม่ตรงเวลา
 - (7) การให้ความสำคัญกับ คนจน-คนรวย
 - (8) ไม่เคยมีการจัดประชุมร่วมระดับกลุ่มสมาชิกเลย
- 4) ด้านการเชื่อมโยงกับหน่วยงาน กองทุน หรือกลุ่มเครือข่ายต่างๆ
- (1) พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พมจ) จังหวัดฉะเชิงเทรา
 - (2) กองทุนแม่เพื่อแผ่นดินระดับตำบล
 - (3) กองทุน แก้ไขปัญหาความยากจนระดับหมู่บ้าน (กขคจ.)
 - (4) อาสาสมัครพัฒนาชุมชนระดับประจำตำบล อำเภอ จังหวัด
 - (5) กลุ่มการออมต่างๆ กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มฅาปนกิจ
- กลุ่มแม่บ้าน
- (6) กลุ่มอาชีพต่างๆ กลุ่มเกษตรกร เกษตรอาสาหมู่บ้าน กลุ่มอาชีพ ฯลฯ
 - (7) กลุ่มหน่วยงานของรัฐในตำบล เช่น โรงพยาบาลประจำตำบล
 - (8) หน่วยงานการศึกษา โรงเรียน วัด และมัสยิด
- 5) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาและบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน จากกลุ่มเป้าหมาย
- (1) การสร้างองค์กรสวัสดิการชุมชนให้เป็นที่ยอมรับ
 - (2) การสร้างงานประชาสัมพันธ์ให้ครอบคลุมทุกระดับ
 - (3) กำหนดให้มี พรบ. ประกอบกองทุน

(4) รัฐให้ความสำคัญ สนับสนุน ต่อยอด ผลักดันให้เป็นนโยบายสาธารณะ พร้อมยกระดับให้เป็นยุทธศาสตร์ระดับท้องถิ่น โดยใช้เป็นแนวทางแก่นใจ ให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของร่วมกัน

(5) ลดการแข่งขันในรูปแบบสวัสดิการทุกระดับ สร้างเป็นระบบให้ชาวบ้านเข้าถึงหลักวิธีการออมให้มีดอกผล บนความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในตำบล

(6) หลีกเลี่ยงการให้สวัสดิการในรูปแบบที่เป็นตัวเงิน

(7) พัฒนาคณะกรรมการ คณะทำงานให้มีประสิทธิภาพ

(8) กำหนดมาตรการให้ทุกคนในชุมชนเข้าถึงระบบกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล

(9) สร้างคนให้มีวินัยด้านการเงิน พัฒนาให้สมาชิกรู้เท่าเทียมกัน

(10) ให้ใช้หลักการพึ่งตนเอง สร้างแรงจูงใจ

(11) มีการขยายสมาชิกอย่างต่อเนื่อง พัฒนาศักยภาพทุกส่วน ทุกระดับ

(12) ใช้เทคโนโลยี เข้ามาช่วยในการบริหารจัดการออกแบบให้มีอาชีพที่เชื่อมโยงกับหน่วยงานภาคีอื่นๆ

จากการประมวลและรวบรวมข้อเสนอแนะจากกลุ่มเป้าหมายทั้ง 2 กลุ่มเป้าหมายโดยสรุปในตาราง ซึ่งเปรียบเทียบได้ดังนี้

ตาราง 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารกองทุนจากกลุ่มเป้าหมาย 2 กลุ่มเป้าหมาย

ลำดับ	ผู้บริหารระดับจังหวัด ภาค ประเทศ	ลำดับ	ผู้บริหาร/ผู้เชี่ยวชาญ ระดับตำบล
1.	การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน ควรใช้ความสามารถของชุมชนเองกับ บริบทพื้นที่แต่ละตำบล โดยใช้กองทุน เป็นเครื่องมือสู่การพัฒนาส่วนอื่นๆ ในตำบล ในด้านการพัฒนาหลักคิด ยึดหลักพึ่งพาตนเอง ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผลประโยชน์	1.	การสร้างองค์กรสวัสดิการชุมชนให้เป็น รูปแบบบูรณาการและเป็นที่ยอมรับ
2.	การบริหารกองทุน ควรที่จะมีกลไก การจัดการที่เชื่อมโยงกับกลไกอื่นๆ ได้	2.	การสร้างระบบประชาสัมพันธ์ให้ครอบคลุม ทุกระดับ
3.	การจัดการที่ได้รับการยอมรับ การสร้าง กองทุนให้เป็นที่ยอมรับ ต่อสาธารณะ มีการทำงานเชิงบูรณาการร่วมกัน	3.	กำหนดให้มีพระราชบัญญัติ ประกอบ กองทุนสวัสดิการชุมชน
4.	จัดรูปแบบสวัสดิการให้ครบทุกมิติ ลดการแข่งขันจากหน่วยงานภาครัฐ ต่างๆ และเอกชน	4.	รัฐให้ความสำคัญ สนับสนุน ต่อยอด ผลักดันให้เป็นนโยบายสาธารณะ พร้อมยกระดับให้เป็นยุทธศาสตร์ระดับ ท้องถิ่น โดยใช้เป็นแนวทางแก่นใจ ให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของร่วมกัน

ตาราง 5 (ต่อ)

ลำดับ	ผู้บริหารระดับจังหวัด ภาค ประเทศ	ลำดับ	ผู้บริหาร/ผู้เชี่ยวชาญ ระดับตำบล
5.	หลักการปฏิบัติ การจัดการที่เป็นระบบ ควรจัดระบบความสำคัญในการจัดการเชิงที่เป็นระบบให้มากขึ้นเช่น ใช้ระบบการสื่อสารสมัยใหม่ ประชาสัมพันธ์ จัดสรรทุนเป็นสัดส่วน ทำงานเชิงรุก (มองอุปสรรคเป็นเรื่องท้าทาย)	5.	ลดการแข่งขันในรูปแบบสวัสดิการทุกระดับ สร้างเป็นระบบให้ชาวบ้านเข้าถึงหลักวิธีการออมให้มีดอก ผล บนความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในตำบล
6.	ส่งเสริมให้เป็นนโยบายสาธารณะระดับชาติ กำหนดให้มี พรบ. สวัสดิการชุมชนเป็นของกองทุนเอง	6.	หลีกเลี่ยงการให้สวัสดิการในรูปแบบที่เป็นตัวเงิน
7.	การให้บริการช่วยเหลือไม่ควรมองมิติด้านการเงินเพียงด้านเดียว	7.	พัฒนาคณะกรรมการ คณะทำงานให้มีประสิทธิภาพ
8.	มีการบูรณาการร่วมกันทุกระดับ	8.	กำหนดมาตรฐานให้ทุกคนในชุมชนเข้าถึงระบบกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล
9.	กลไกการจัดการที่เกิดจากรำพึงถึงประโยชน์สูงสุดจากการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นเป็นหลัก	9.	สร้างคนให้มีวินัยด้านการเงิน พัฒนาให้สมาชิกรู้เท่าเทียมกัน
10.	มีการวางแผนและยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	10.	ให้ใช้หลักการพึ่งตนเอง สร้างแรงจูงใจ
11.	การจัดทำระเบียบข้อบังคับจะต้องเอื้อกับสมาชิกเป็นสำคัญ ตามบริบทของพื้นที่	11.	มีการขยายสมาชิกอย่างต่อเนื่อง พัฒนาศักยภาพทุกส่วน ทุกระดับ
12.	ใช้ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ เป็นคุณธรรมต่อชีวิตเพื่อนๆ ในองค์กร และประชาชน	12.	ใช้เทคโนโลยี เข้ามาช่วยในการบริหารจัดการ
13.	ลดการแข่งขัน กับภาคีภายนอก เช่น โครงการที่มาจาก ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส). เป็นต้น	13.	ออกแบบให้มีอาชีพที่เชื่อมโยงกับหน่วยงานภาคีอื่นๆ
14.	จะต้องเชื่อมโยงกับกลุ่มการออมอื่นๆ ในพื้นที่	14.	สรุปผลการดำเนินงานทุกปี พร้อมนำเสนอประชาสัมพันธ์สู่สาธารณะ

จากการประมวลข้อเสนอแนะ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล
ทุกระดับ ในด้านการรับรู้ การมีส่วนร่วม การพัฒนา ซึ่งผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์แล้ว พอสรุปได้ดังนี้

- 1) การสร้างองค์กรสวัสดิการชุมชนที่เป็นที่ยอมรับ ในสังคมทุกระดับ
- 2) การบริหารกองทุนสวัสดิการให้เกิดผลสัมฤทธิ์
- 3) วิธีการปรับยุทธวิธีในการให้บริการที่เป็นสากล
- 4) ประชาสัมพันธ์ให้เต็มรูปแบบ ของกองทุนสวัสดิการชุมชน ให้ครอบคลุมทุกระดับ

การศึกษาในครั้งนี้มีการประชุมระดมสมอง (focus group) กระบวนการบริหารกองทุน
สวัสดิการชุมชนตำบลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กร ในประเด็นปัจจัยนำเข้า (input)
กระบวนการ (process) ผลผลิต (output) และผลลัพธ์ (outcome) ต่อกลุ่มตัวอย่างที่สำคัญ
เพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลในฐานะผู้บริหารกองทุนที่มีอำนาจหน้าที่
ตามบทบาทที่ชุมชนให้การยอมรับในการบริหารองค์กร สามารถสรุปได้ผลได้ดังนี้

ประเด็นปัจจัยนำเข้า (input) ผู้บริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล ส่วนใหญ่ยังไม่มีความรู้
ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนไม่ชัดเจน รวมทั้งบทบาทหน้าที่การหนุนเสริมขบวนการเติบโต
ตามหลักคิดที่กำหนดเป็นเป้าหมายไว้

กระบวนการ (process) การดำเนินการกิจกรรมต่างๆ ของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล
ต้องมีแกนนำที่เข้มแข็ง มีความรู้ ความสามารถ มีภาวะผู้นำ เพื่อนำพาชุมชนไปสู่ทิศทางพัฒนาที่ดีขึ้น
และสามารถแก้ไขปัญหาที่ได้รับผลกระทบกับกองทุนได้

ผลผลิต (output) การดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชน ได้เกิดผลดีต่อชุมชน
สร้างการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม โดยกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงร่วมกับ
สภาองค์กรชุมชนตำบลได้อย่างแท้จริง ที่สามารถบริหารจัดการชุมชน ลดความขัดแย้งในชุมชน และ
ร่วมกันสร้างแผนพัฒนาชุมชนที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชน ใช้วิถีวัฒนธรรมความเชื่อ ความเอื้ออาทร
ได้อย่างลงตัว ถึงแม้ว่าจะเกิดเป็นบางพื้นที่ของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเท่านั้น แต่ถือว่าเป็น
จุดเริ่มต้นที่ดีในการพัฒนาที่มาจากฐานราก

ผลลัพธ์ (outcome) การดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชน สามารถที่จะทำให้ชุมชน
จัดการตนเองได้ ในรูปแบบชาวชุมชนร่วมกันคิด ร่วมออกแบบ ร่วมกันทำ ร่วมกันรับผลประโยชน์
และร่วมกันเป็นเจ้าของที่จะส่งผลให้คนในชุมชนเป็นหนึ่งเดียวกันในสังคม และก่อให้เกิดพลัง
ทางสังคมที่มาจากฐานรากอย่างแท้จริง

ในส่วนการเวทีระดมสมองที่ให้ข้อเสนอในการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล
ที่จะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ครบปฏิบัติ ดังนี้

- 1) ก่อนดำเนินการ ผู้ดำเนินการกองทุนจะต้องจัดทำแผนปฏิบัติการไว้
เป็นการล่วงหน้า
- 2) ควรจะกำหนดยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของกองทุน
 - (1) มีรายละเอียด ขั้นตอน ระยะเวลา พร้อมงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ
เป็นขั้นตอน
 - (2) กำหนดเป้าหมาย ภารกิจ ผลสัมฤทธิ์ และตัวชี้วัดความสำเร็จ

3) ต้องจัดให้มีการติดตามและประเมินผลตามเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ของกองทุนตามบริบทของพื้นที่นั้นๆ

4) ปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ ถ้าไม่เกิดผลทางปฏิบัติ ให้ดำเนินการแก้ไข หรือปรับแผนใหม่ให้เหมาะสม ตอบสนองความต้องการของชุมชนได้

5) เมื่อสิ้นปีดำเนินการของกองทุนสวัสดิการชุมชนผู้ดำเนินการขององค์กรสวัสดิการชุมชนจะต้องทำรายงานผลสัมฤทธิ์เสนอต่อสาธารณะ

แนวทางการสร้างองค์กรสวัสดิการชุมชนตำบลให้เป็นที่ยอมรับ บนพื้นฐานที่ทุกภาคส่วนให้ความสำคัญและเป็นที่ยอมรับ จำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงปัญหาความต้องการทุนทางสังคม ทุนทรัพยากร ตลอดจนความร่วมมือจากทุกภาคส่วนทุกระดับ บนฐานการบูรณาการ



ภาพ 2 ผังแสดงการจัดสวัสดิการแบบบูรณาการ
ที่มา: เวทีระดมสมอง (focus group)

สวัสดิการชุมชนจะเป็นหนึ่งในแนวทางการพัฒนาสังคมในระดับชุมชนโดยใช้กองทุนเป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นให้เกิดกระบวนการทำงานและขับเคลื่อน และให้ภาครัฐเป็นฝ่ายสนับสนุนหรือส่งเสริมในส่วนที่ขาด ในส่วนของผู้บริหารหรือผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางการพัฒนาตามระดับความสำคัญ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “การพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลแบบมีส่วนร่วมในจังหวัดฉะเชิงเทรา” ผู้วิจัยจะเสนอข้อมูลผลการศึกษามาที่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลมา มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ

- 1) เพื่อศึกษา การรับรู้ของผู้บริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล ต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลแบบมีส่วนร่วมในจังหวัดฉะเชิงเทรา
- 2) เพื่อศึกษาความต้องการ ปัญหา และข้อเสนอแนะการจัดสวัสดิการชุมชนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา
- 3) เพื่อพัฒนารูปแบบ การบริหาร การจัดสวัสดิการชุมชนแบบมีส่วนร่วมในจังหวัดฉะเชิงเทรา

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้วิธีพบปะ โดยมีแบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือแนวทางในการพูดคุย เพื่อให้การเก็บข้อมูลไปตามขั้นตอนและตรงตามประเด็นอย่างครบถ้วนจากกลุ่มตัวอย่างในระดับประเทศ ระดับภาค ระดับจังหวัด 12 ตัวอย่าง และระดับพื้นที่ตำบล 88 ตัวอย่าง รวมถึงการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การทบทวนวรรณกรรมและสถิติที่ใช้การประมวลวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ยร้อยละ การนำเสนอข้อมูล จะเป็นการพรรณนาความจากข้อมูลแบบสัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth interview) และการประชุมระดมสมอง (focus group) เพื่อให้เห็นถึงผลการพัฒนารูปแบบการบริหารการจัดสวัสดิการชุมชนตำบล และข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนา ปรับปรุงต่อการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล ในการศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีรวบรวมข้อมูลพอสรุปได้ดังนี้

- 1) แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง และระดับตำบล อันประกอบด้วย
 - (1) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพปัจจุบัน ระดับการศึกษา อาชีพ และข้อมูลทั่วไป การมีส่วนร่วมในองค์กร สถานะทางการเงินของกองทุน และปีที่จัดตั้งกองทุน
 - (2) ข้อมูลการรับรู้ ความคิดเห็น ความคาดหวังของกองทุนในอนาคต
- 2) ปัญหาและข้อเสนอแนะ
 - (1) ผลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์เจาะลึก
 - (2) ผลที่ได้มาจากการระดมสมอง

ข้อมูลทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารระดับสูง จำนวน 12 คน ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 12 ท่านนี้เป็นคณะบริหารระดับประเทศ ระดับภาค ระดับจังหวัด ที่เป็นตัวแทนพื้นที่ระดับตำบลไปดำเนินการกำหนดทิศทางนโยบายร่วมกับสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ที่ให้การหนุนเสริมสวัสดิการชุมชนมาตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบันนี้ เป็นเพศชาย 3 ใน 4 ส่วนที่มีอายุโดยเฉลี่ย 50-59 ปี ซึ่งมีสถานะในการบริหารองค์กรระดับสูง ที่มีการศึกษาในระดับ มัธยมศึกษา ปริญญาตรี และปริญญาโท และมีตำแหน่งเป็น ผู้เชี่ยวชาญ ประธาน รองประธาน

เลขานุการ โดยมีอาชีพหลักหรือตำแหน่งปัจจุบันที่มาจากการรับราชการ เกษตรกร ธุรกิจส่วนตัว
ค้าขาย ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 ผู้บริหารในระดับพื้นที่ตำบล จำนวน 88 คน

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ และร่วมเวที focus group จำนวนจาก 88 ท่านนี้ มาจากผู้ทำหน้าที่
ผู้บริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลในตำแหน่ง ประธาน กรรมการทั่วไป ผู้ประสานงาน เลขานุการ
เหรัญญิก และรองประธาน ตามลำดับ เป็นเพศชาย 2 ใน 3 อายุส่วนใหญ่ อยู่ระหว่าง 50-59 ปี
มีสถานะในการบริหารองค์กรในตำแหน่ง ประธาน กรรมการบริหารทั่วไป ผู้ประสานงาน เลขานุการ
เหรัญญิก และรองประธานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล ที่มีการศึกษาในระดับ มัธยมศึกษาตอนต้น
ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี ประถมศึกษาตอนต้น และประถมศึกษาตอนปลาย ซึ่งกลุ่มประชากร
มีอาชีพ เกษตรกร ค้าขาย-ธุรกิจส่วนตัว ข้าราชการบำนาญ ไม่ได้ประกอบอาชีพ และพนักงานบริษัท
โดยมีสถานะปัจจุบันในตำบล เทศบาล ส่วนใหญ่ เป็นผู้นำชุมชน สมาชิกสภาองค์กรชุมชน เจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบล เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล ผู้แทนสภาเกษตรกรตำบล ผู้อำนวยการสตรี
อาสาสมัครสาธารณสุขชุมชนหมู่บ้าน ผู้ทรงคุณวุฒิในองค์กร เครือข่ายในระดับตำบล ปรากฏประจำตำบล
รองลงมาเป็นผู้ในระดับท้องถิ่น ตำแหน่ง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กรรมการหมู่บ้าน ผู้นำระดับท้องถิ่น
ตำบล ประธาน รองประธาน สมาชิกสภาท้องถิ่น และผู้มีสถานะภาพในตำบลในตำแหน่ง
ข้าราชการเกษียณ ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยมีการจัด
ประชุมคณะกรรมการกองทุนฯ สามเดือนต่อครั้ง ในการทำหน้าที่เข้าร่วมประชุมทุกครั้ง
ส่วนการประชุมร่วมกับสมาชิกส่วนมาก ปีละหนึ่งครั้ง ซึ่งกองทุนฯ ส่วนใหญ่มีคณะกรรมการบริหารกองทุน
ระหว่าง 11-20 คน ในกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล เทศบาลมีสมาชิก ตั้งแต่ 1,001 คนขึ้นไป
จำนวน 3 พื้นที่ตำบล มีสมาชิกอยู่ในระหว่าง 301-500 คน ร้อยละ 36.36 มากที่สุด มีสมาชิกระหว่าง
100-300 คน มีสมาชิกระหว่าง 500-1,000 คนตามลำดับ ในส่วนพื้นที่ที่มีสมาชิกน้อยที่สุด มีจำนวนไม่ถึง
100 คน จำนวน 6 พื้นที่ตำบล-เทศบาล

ในการตอบแบบสัมภาษณ์ของกลุ่มประชากรเป้าหมาย พบว่า กองทุนสวัสดิการชุมชน
ตำบล เทศบาลในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 44 พื้นที่นี้มีการก่อตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล
ในปีพุทธศักราช 2547-2550 จำนวน 7 พื้นที่ ในปีพุทธศักราช 2551-2555 จำนวน 28 พื้นที่
ในปีพุทธศักราช 2556-2558 จำนวน 9 พื้นที่ ซึ่งในแต่ละกองทุนมีทุนหมุนเวียน ตั้งแต่ 1,000,000.-
บาทขึ้นไป มีจำนวน 1 พื้นที่ ตั้งแต่ 500,001-1,000,000.- บาท จำนวน 14 พื้นที่ ตั้งแต่ 100,001-
500,000.- บาท จำนวน 17 พื้นที่ ตั้งแต่ 50,000-100,000.- บาท จำนวน 5 พื้นที่ จำนวน 10,000-
50,000.- บาท จำนวน 6 พื้นที่ และที่น้อยที่สุดมีทุนหมุนเวียนไม่ถึง 10,000.- บาท จำนวน 1 พื้นที่

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง “การพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลแบบมีส่วนร่วมในจังหวัด
ฉะเชิงเทรา” มีวัตถุประสงค์

1) เพื่อศึกษาการรับรู้ของผู้บริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารกองทุน

2) เพื่อศึกษาความต้องการ ปัญหา และข้อเสนอแนะ การจัดสวัสดิการชุมชนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา

3) เพื่อพัฒนารูปแบบ การบริหาร การจัดสวัสดิการชุมชนระดับตำบล เทศบาล แบบมีส่วนร่วมการศึกษากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทราเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (survey research) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ปลายเปิดและปิดเป็นบางส่วน โดยกำหนดกลุ่มประชากรเป้าหมายที่เป็นผู้บริหารกองทุนระดับประเทศ ระดับภาค ระดับจังหวัด จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และประชากรเป้าหมายระดับพื้นที่ตำบล-เทศบาล กลุ่มตัวอย่างที่ 2 จำนวนรวม 100 คน โดยการนำมาเปรียบเทียบในหลักการคิด การรับรู้ การมีส่วนร่วม และแนวทางการบริหารองค์กรสวัสดิการชุมชน โดยผู้ศึกษาได้นำแบบสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ประมวลเชิงสถิติ เป็นค่าเฉลี่ยร้อยละ เป็นบางส่วน ซึ่งเน้นหนักในด้านความคิดเห็นต่อแบบสัมภาษณ์เชิงลึกในระดับพื้นที่สวัสดิการชุมชนตำบลเป็นหลัก การศึกษาข้อมูล-ข้อเท็จจริง

5.1.1 การรับรู้และมีส่วนร่วมเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชน

1) ความคิดเห็นในการให้ความหมายของผู้บริหาร 2 ระดับ ว่างด้วยกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับตำบล พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ใช้หลักคิดบนพื้นฐาน ความมั่นคงในชีวิตร่วมกันของคนในชุมชน การช่วยเหลือเกื้อกูลกันตั้งแต่เกิดจนตายของคนในชุมชน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีน้ำใจ การไว้วางใจซึ่งกันและกัน ของคนในชุมชน และการทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของคนในชุมชนดีขึ้น โดยการพึ่งตนเองและรวมพลังของคนในชุมชน ซึ่งกล่าวได้ว่า ในความหมาย “สวัสดิการชุมชน” คือ การสร้างหลักประกันให้ความมั่นคงของคนในชุมชน บนฐานการพึ่งพาช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เป็นการให้อย่างมีคุณค่า รับผิดชอบต่อศักดิ์ศรี การเห็นคุณค่าของกันและกันระหว่างคนกับคน คนกับธรรมชาติ สร้างสังคมที่น่าอยู่ ธรรมชาติที่มั่นคง ภายใต้ศาสนา ภูมิปัญญาที่หลากหลายของแต่ละท้องถิ่น

2) แนวความคิดในการจัดตั้งและบริหารจัดการสวัสดิการชุมชนโดยใช้หลักการ พบว่า การก่อตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล จะต้องเริ่มจุดเล็กๆ ที่พร้อมพัฒนาให้เข้มแข็งสู่การแก้ไขปัญหาของชุมชน โดยรับผิดชอบเป็นเจ้าของร่วมกัน ที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ เพื่อสร้างหลักประกันให้กับคนในชุมชน ซึ่งผู้ให้ ให้อย่างมีคุณค่า ผู้รับก็รับผิดชอบต่อศักดิ์ศรี บนพื้นฐานความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน โดยการสมทบทุนของชุมชน การสนับสนุนจากท้องถิ่น ท้องที่ ภาคีร่วมพัฒนาในตำบล สู่เป้าหมายหลักในการช่วยเหลือกันในช่วงที่มีชีวิตอยู่เป็นสำคัญ

3) ผู้ที่มีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการชุมชนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า หน่วยงานองค์กรเครือข่ายภาคีระดับตำบลเป็นหลักสำคัญ ซึ่งประกอบดังนี้

(1) ประชาชน คนในชุมชนทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ตำบลนั้นๆ

(2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

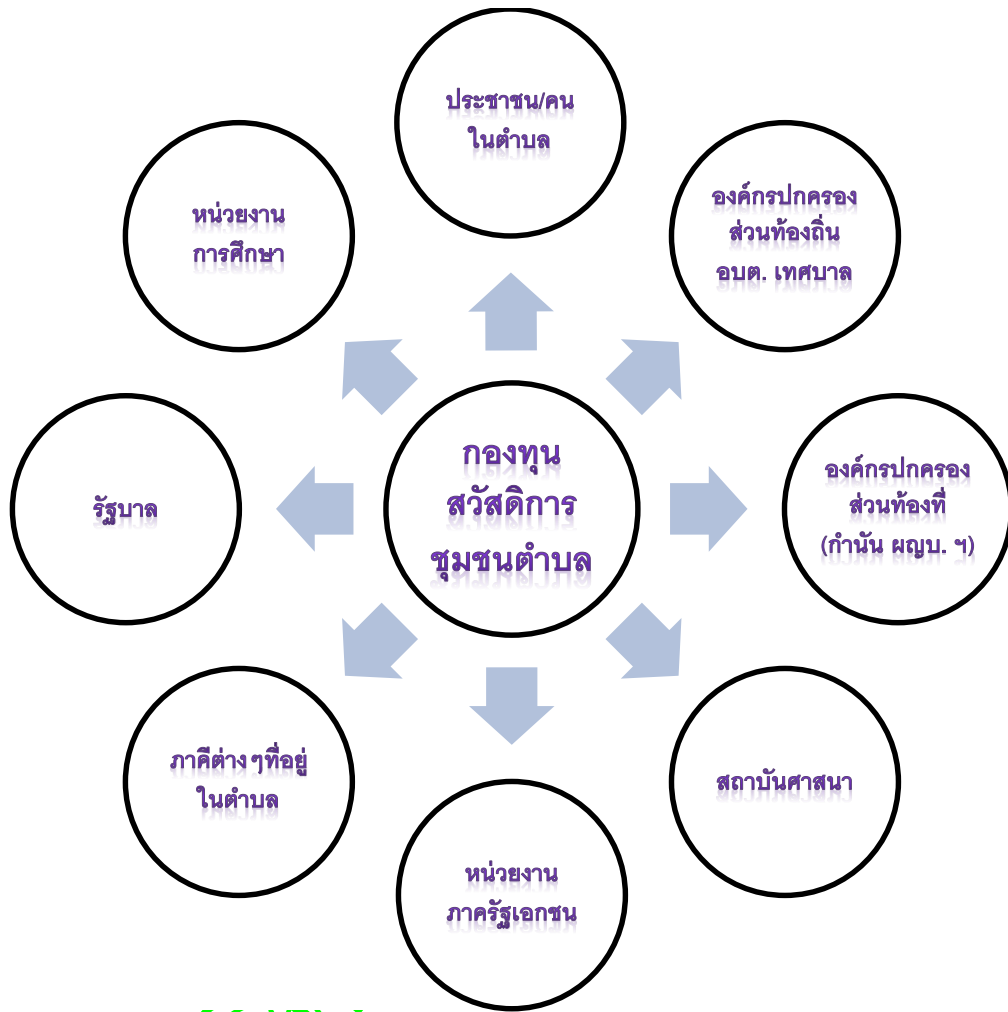
(3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(4) สถาบันการศึกษา

(5) สถาบันด้านศาสนา

- (6) หน่วยงานภาครัฐ-เอกชน
- (7) ภาคือื่นๆ ที่อยู่ในพื้นที่ตำบลทุกๆ องค์กร
- (8) รัฐบาล

แผนผังผู้มีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการชุมชน ที่เป็นหลักสำคัญในตำบล



ภาพ 3 ผังการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการชุมชนตำบล
ที่มา: (สรุปจากแบบสัมภาษณ์)

5.1.2 หลักการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล

1) ด้านโครงสร้าง ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ทั้งสองกลุ่มเป้าหมาย พบว่า มีหลักการบริหารในด้านโครงสร้างเหมือนกัน ในส่วนกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล จังหวัดฉะเชิงเทราทุกๆ กองทุนมีโครงสร้างการบริหารในรูปแบบคณะกรรมการ ที่มาจากระบบตัวแทนจากทุกภาคส่วน

ภายในตำบล ซึ่งมีการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนการปฏิบัติการที่ชัดเจนโดยใช้มิติของที่ประชุม เป็นการกำหนดกติกาของกองทุน มีระบบบัญชีที่เป็นสากล โดยใช้หลักธรรมาภิบาลและเป็นที่ยอมรับ ในตำบล มีทีมงานปฏิบัติการให้บริการซึ่งไม่เน้นผลค่าตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์อื่นใด โดยเน้น การบริการ ด้วยวิธีการ 5 ก. “กลุ่มที่สนใจ” จัดตั้งรูปแบบ “คณะกรรมการ” ร่วมกันออกแบบ “กติกา” สู่การดำเนิน “กิจกรรม” มุ่งสู่เป้าหมายความเป็น “กองทุน” สวัสดิการชุมชนตำบลที่มีประสิทธิภาพ และยั่งยืน

2) ด้านขบวนการปฏิบัติของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ของผู้บริหารระดับจังหวัด ภาค และประเทศ พบว่า ขบวนการปฏิบัติที่เป็นระบบชัดเจน จัดให้มี คณะทำงานที่เป็นสากล ทุกภาคส่วนยอมรับ ปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ โดยใช้หลัก ธรรมาภิบาลในการบริหารกองทุน มีการประชาสัมพันธ์สู่สาธารณะอย่างเป็นระบบ ในส่วนของกองทุน สวัสดิการชุมชนตำบลส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสัมภาษณ์ มีการกระจายการรับผิดชอบ มีข้อมูล ที่เป็นปัจจุบัน มีการจัดการบนความพร้อมของบริบทแต่ละพื้นที่ ใช้ขบวนการมีส่วนร่วมที่เริ่มจาก ร่วมกันคิด ร่วมทำ ร่วมรับผลประโยชน์ มีการประชาสัมพันธ์ ต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ มีระบบติดตาม ประเมินผล โดยการนำวิธีการจากการปฏิบัติจริง 5 ร. คือ มีความรัก มีความรู้ รวดเร็ว มีส่วนร่วม สู่การเชื่อมร้อย เป็นกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

5.1.3 ปัญหาที่ค้นพบในกองทุนสวัสดิการชุมชน

1) ด้านโครงสร้าง ในส่วนของผู้บริหารระดับจังหวัด ภาค และประเทศ พบว่า ปัญหา ที่ค้นพบมาจากกลไก ในการทำงานซึ่งซ้อนทับประเด็นงานอื่นๆ คณะทำงานขาดความรู้ความสามารถ ในการบริหารจัดการที่เป็นระบบ ขาดความเป็นอิสระ ระบบการสื่อสารสู่ชุมชน และความร่วมมือ ในการจัดการมีค่อนข้างน้อย และที่สำคัญมีการปรับระบบ ระเบียบ กติกา ของกองทุน ไม่ได้มาจาก ประชาชนที่แท้จริง ในส่วนของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ระดับตำบล พบว่า ปัญหาที่ค้นพบ มีโครงสร้าง ไม่เต็มรูปแบบ ผู้ปฏิบัติการขาดส่วนใดส่วนหนึ่ง หรือถ้ามีก็ไม่ได้ปฏิบัติงานจริง ซึ่งปัญหาส่วนใหญ่ เกิดจากความไม่พร้อมของทีมคณะทำงาน ไม่ปฏิบัติตามบทบาทที่ร่วมกันกำหนด เช่น มาประชุมไม่ครบ ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจของทีมงานไม่เท่ากัน ขาดความรู้ความชำนาญ ในระบบฐานข้อมูล ในด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ โดยเฉพาะพื้นฐานการจัดการที่ลอกเลียนแบบมาจากพื้นที่ กองทุนสวัสดิการอื่นๆ ซึ่งส่งผลให้เกิดขดการทำงานเป็นทีมและทำงานเป็นระบบ

2) ด้านบริหารจัดการ ในส่วนของผู้บริหารระดับจังหวัด ภาค และประเทศ และระดับ ตำบล พบว่า แนวทางการปฏิบัติ ผู้ร่วมกิจกรรมกองทุนสวัสดิการชุมชนยังไม่เข้าถึงเจตนารมณ์ ของสวัสดิการชุมชน สมาชิกส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน การเชื่อมกับ ภาคีส่วนต่างๆ มีค่อนข้างน้อยมาก การจัดการที่ไม่ทันกับสถานการณ์โลกและประเทศในปัจจุบัน ไม่มีสถานที่ทำการเป็นของตนเอง ไม่มีการเปลี่ยนผู้บริหารเลยนับตั้งแต่ก่อตั้งมา และที่สำคัญ บางพื้นที่มีการบริหารกองทุนเพียงคนเดียวทั้งด้านการเงิน ด้านข้อมูลกองทุน ระบบบัญชี บางพื้นที่ ใช้รูปแบบการบริหารจัดการบริหารฝากไว้กับหน่วยงานองค์กรอื่นๆ ท้องถิ่น องค์กรบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล

3) ด้านการให้บริการ ในส่วนของผู้บริหารระดับจังหวัด ภาค และประเทศ และ ในส่วนของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ระดับตำบล พบว่า กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุกพื้นที่ตำบลเทศบาล

เน้นการให้ผลตอบแทนในด้านการเสียชีวิตเป็นสำคัญ ส่วนในด้านการให้บริการที่เป็นเชิงประจักษ์ที่มีค่อนข้างน้อย เช่น ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านวัฒนธรรมประเพณี ด้านอาชีพ และด้านสังคมสงเคราะห์ในบางพื้นที่ พบว่า สมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล มีความเข้าใจว่ากองทุนสวัสดิการชุมชนมีรูปแบบเหมือนการประกันชีวิต จึงนำผลประโยชน์ที่ได้รับไปเปรียบเทียบกับจึงเป็นเหตุให้สมาชิกขาดวินัยด้านการเงิน ส่งเงินออมล่าช้าไม่ตรงเวลา และที่สำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาในบางพื้นที่ตำบล คือ การที่ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล ผู้บริหารท้องถิ่นทุกระดับไม่ให้ความสำคัญกับการก่อตั้งกองทุน ขาดการหนุนเสริม สนับสนุน จึงเป็นสาเหตุให้กองทุนอ่อนแอลงตามลำดับ

4) ด้านการเชื่อมโยง ในส่วนของผู้บริหารระดับจังหวัด ภาค และประเทศ และส่วนของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ระดับตำบล พบว่า กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุกพื้นที่ตำบลเทศบาลเน้นการให้เพียงหลักคิดแต่ในส่วนใหญ่ปฏิบัติจริงมีน้อยมาก หรือถ้ามีก็เป็นเพียงบางส่วน และที่สำคัญการเชื่อมโยงที่เป็นระบบในด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม การเชื่อมโยงกับองค์กรภายนอก หรือตำบลต่อตำบล ตำบลในระดับอำเภอ หรือในระดับจังหวัด ค่อนข้างน้อยมาก โดยมีเหตุผลปัจจัยหลักที่ผู้บริหารกองทุนส่วนมาก มองเรื่องเงินทุนเป็นหลัก จึงเป็นเหตุให้มีการเชื่อมโยงค่อนข้างยาก

แผนภาพแสดงการเชื่อมโยงกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา



ภาพ 4 การเชื่อมโยงกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล
ที่มา: (สรุปจากแบบสัมภาษณ์ และประชุมระดมสมอง)

5.1.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารกองทุนจากกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลแบบมีส่วนร่วมในจังหวัดในครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์เจาะลึกและการระดมสมอง พอสรุปความคิดเห็นได้ ดังนี้

การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมทุกๆ ภาคส่วนในตำบล ควรใช้ความสามารถของชุมชนเองกับบริบทพื้นที่แต่ละตำบล โดยใช้กองทุนเป็นเครื่องมือสู่การพัฒนาส่วนอื่นๆ ในตำบล ในด้านการพัฒนาหลักคิด ยึดหลักพึ่งพาตนเอง ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผลประโยชน์ แนวทางการการปฏิบัติ การจัดการที่เป็นระบบ เน้นความสำคัญในการจัดการเชิงที่เป็นระบบให้มากขึ้น เช่น ใช้ระบบการสื่อสารสมัยใหม่ ประชาสัมพันธ์ จัดสรรทุนเป็นสัดส่วนทำงานเชิงรุก (มองอุปสรรคเป็นเรื่องท้าทาย) การบริหารกองทุน ควรที่จะมีกลไกการจัดการที่เชื่อมโยงกับกลไกอื่นๆ ได้ พร้อมจัดรูปแบบสวัสดิการให้ครบทุกมิติ ลดการแข่งขันจากหน่วยงานภาครัฐต่างๆ และเอกชน มีการทำงานเชิงบูรณาการร่วมกัน หลีกเลี่ยงการให้บริการซ้ำซ้อนหรือช่วยเหลือไม่ควรมองมิติด้านการเงินเพียงด้านเดียว มีกลไกการจัดการที่เกิดขึ้นควรคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดจากการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นเป็นหลักการวางแผนและยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ใช้ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละเป็นคุณธรรมต่อชีวิตเพื่อนๆ สมาชิกในองค์กร และประชาชนที่จะทำให้กองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นที่ยอมรับกันเองในตำบลและต่อสาธารณะทั่วไปพร้อมที่จะปรับขบวนการความคิดเชื่อมโยงกับกลุ่มการออมอื่นๆ ในพื้นที่ โดยมีการขยายสมาชิกอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาศักยภาพทุกส่วนทุกระดับ

การพัฒนาและหนุนเสริมกองทุนอย่างเร่งด่วนของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา ในสถานการณ์ที่ประเทศจะมีระบบการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่นี้ คณะผู้บริหารกองทุนต่างๆ จะต้องปรับขบวนการความคิด และเริ่มปฏิบัติโดยการสร้างระบบประชาสัมพันธ์ให้ครอบคลุมทุกบริบทของพื้นที่ ลดการแข่งขันในรูปแบบสวัสดิการทุกระดับ ใช้หลักวิธีการออมให้มีดอกผลบนความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในตำบล กำหนดมาตรการให้ทุกคนในชุมชนเข้าถึงระบบกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล การจัดทำระเบียบข้อบังคับจะต้องเื้ออกับสมาชิกเป็นสำคัญ ตามบริบทของพื้นที่ ลดการแข่งขัน กับภาคภายนอก เช่น โครงการที่มาจาก ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส). เป็นต้น พร้อมผลักดัน ยกระดับการส่งเสริมให้เป็นนโยบายสาธารณะ ระดับท้องถิ่น ระดับชาติ กำหนดให้มี พบ. สวัสดิการชุมชนเป็นของกองทุนเองออกแบบให้มีอาชีพที่เชื่อมโยงกับหน่วยงานภาคอื่นๆ สร้างคนให้มีวินัยด้านการเงิน พัฒนาให้สมาชิกรู้เท่าเทียมกัน คณะกรรมการเพิ่มศักยภาพคณะทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยี เข้ามาช่วยในการบริหารจัดการ

รัฐควรให้ความสำคัญสนับสนุนกำหนดให้มีพระราชบัญญัติ ประกอบกองทุนสวัสดิการชุมชน ต่อยอด พักตันกองทุนสวัสดิการชุมชนให้เป็นนโยบายสาธารณะ พร้อมยกระดับให้เป็นยุทธศาสตร์ระดับท้องถิ่น โดยใช้เป็นแนวทางแก่นใจ ให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของร่วมกันกำหนดมาตรการให้คนทุกคนในชุมชนเข้าถึงระบบกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสรุปผลการดำเนินงานทุกปี พร้อมนำเสนอประชาสัมพันธ์สู่สาธารณะ

5.2 อภิปรายผล

สรุปได้ว่า ในภาพรวมกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นกระแสทางเลือกหนึ่งเท่านั้น ด้วยความพร้อมของประชาชน ผู้นำชุมชน หน่วยงานท้องถิ่น ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจัดสวัสดิการเพื่อนำมาใช้ในการตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาชุมชนได้เป็นอย่างดีนั้น แต่ก็ยังมีอีกหลากหลายเหตุผลที่ผู้วิจัยได้ค้นพบจากพื้นที่การศึกษาวิจัยด้านต่างๆ เช่น การบริหารกองทุน การเชื่อมโยงเครือข่ายภาคีในชุมชน การรับรู้ของผู้บริหารกองทุนสมาชิกกองทุนในพื้นที่ตำบล การให้สิทธิประโยชน์กับสมาชิก ซึ่งได้สะท้อนกลับมาให้เห็นอย่างชัดเจนว่าองค์กรที่จัดสวัสดิการชุมชนนั้นมีการก่อตั้งกองทุนใหม่ๆ ที่มีจุดเริ่มต้นมาจากการเรียนรู้ที่เลียนแบบมาจากกองทุนสวัสดิการชุมชนสวัสดิการที่มีมาก่อน ชาวผู้รู้ ผู้แนะนำที่ดี ตลอดจนความเข้าใจที่ผู้นำเห็นความสำคัญจากทุนสมทบ หนึ่งต่อหนึ่งและต่อหนึ่ง จากภาครัฐ และที่สำคัญอีกประการหนึ่งซึ่งในปัจจุบันหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน ได้มีการจัดสวัสดิการที่จัดให้สิทธิประโยชน์คล้ายกันกับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล บนความเชื่อมั่นจากแหล่งทุนเหล่านั้น เช่น ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ จนเป็นจุดอ่อนที่ทำให้หลายๆ กองทุนสวัสดิการชุมชน ที่ตั้งขึ้นมามีโอกาสล้มได้สูง อันเนื่องจากการขาดความเข้มแข็ง ทั้งตัวผู้นำที่บริหารกองทุนไม่เข้าใจบทบาท หรือหน่วยงานที่เป็นภาคีไม่สนับสนุน หรือไม่มีความเข้าใจในการจัดสวัสดิการเช่นกัน และที่สำคัญผู้บริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนไม่พัฒนาความคิดการบริหารจัดการ ที่ได้กำหนดเจตนารมณ์ หลักคิดไว้ว่า “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผลประโยชน์ และทุกคนร่วมเป็นเจ้าของ” ของประชาชนในตำบล เทศบาลนั้นๆ ที่จะใช้เป็นหลักประกันของคนในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจทำให้ภาพรวมการก่อตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเป็นไปในทิศทางที่ไม่ดีนัก

จากการศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้นำในพื้นที่กลุ่มเป้าหมาย 44 พื้นที่ตำบล ผู้เชี่ยวชาญกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล ระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับประเทศในด้านแนวคิดการจัดสวัสดิการชุมชน ด้านการใช้ชุมชนเป็นฐาน การรับรู้ การมีส่วนร่วม และแนวคิดการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า

แนวความคิดของกลุ่มเป้าหมาย ทั้งสองกลุ่ม มีส่วนที่คล้ายๆ กันเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งกลุ่มเป้าหมายกลุ่มที่หนึ่งจะมองได้ครอบคลุมและเชื่อมโยงตามบริบทในการจัดการมากกว่าในการพัฒนาองค์กรที่มีส่วนร่วมในการคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหา ตลอดจนความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย วางแผนการจัดการ หรือกิจกรรม มีอำนาจในการตัดสินใจ ปรับปรุงระบบใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ แนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนในการให้ความหมายของ (ณรงค์ศักดิ์ จักรกรณ์) คือ ต้องการสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน

การรับรู้ของกลุ่มเป้าหมาย พบว่า กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทราส่วนใหญ่ยังไม่กระจายลงไปอย่างกว้างขวางตามหลักคิด หรือเจตนารมณ์ ซึ่งทุกกองทุนฯ ได้ให้คำตอบว่าอยู่ในระหว่างการพัฒนา

การมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย พบว่า ผู้บริหารบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลส่วนมากใช้แนวคิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วิธีการที่ให้ความคิดเห็น การให้ข้อมูล งานประชาสัมพันธ์ ส่งผลให้เกิดความน่าเชื่อถือต่อสาธารณะ

การบริหารสำหรับกลุ่มเป้าหมายในการศึกษา ครั้งนี้ พบว่า ในการบริหารกองทุนฯ ใช้องค์ประกอบบุคคลเป็นสำคัญ แต่ละกองทุนแตกต่างกันไป ตามบริบทของแต่ละพื้นที่ ซึ่งคณะกรรมการบริหารส่วนใหญ่ มีความรู้ด้านจัดสวัสดิการชุมชนตำบลและหลักการบริหารองค์กรชุมชนค่อนข้างน้อย อ้างถึงใน กุณินิษฐ์ ดำรงสกุล เนื้อหา ปรัชญา รวมถึงหลักการจัดสวัสดิการชุมชนที่แท้จริง

แนวคิดที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน ซึ่งมีรูปแบบการจัดที่เป็นหลักๆ ซึ่งกองทุนส่วนใหญ่ ร้อยละ 95 ใช้รูปแบบจากฐานองค์กรการเงินเป็นหลัก ซึ่งในการจัดรูปแบบกระจายไปตามบริบทของพื้นที่ตำบล 6 รูปแบบ อ้างถึงใน อภิญา เวชชัย และศิริพร ยอดกมลศาสตร์ ดังนี้

- 1) รูปแบบการจัดสวัสดิการจากฐานองค์กรการเงิน กลุ่มออมทรัพย์ในตำบล
- 2) รูปแบบการจัดสวัสดิการจากฐานการผลิตและธุรกิจชุมชน
- 3) รูปแบบการจัดสวัสดิการจากฐานโดยใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 4) รูปแบบการจัดสวัสดิการจากฐานชุมชนเมือง
- 5) รูปแบบการจัดสวัสดิการจากฐานจากผู้ยากลำบาก
- 6) รูปแบบการจัดสวัสดิการจากฐานโดยธุรกิจชุมชน

พื้นที่กองทุนฯ ในกลุ่มเป้าหมายทุกกองทุนฯ ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ใช้เกณฑ์การจัดการตามฐานข้อมูลและวิธีการ ดังนี้

1) การเป็นผู้บริหารกองทุนส่วนมากที่มาจากกลุ่มที่หลากหลาย เช่น ผู้นำชุมชน สภาองค์กรชุมชนเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล สภาเกษตรกร ผู้นำองค์กรสตรีประจำตำบล อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ผู้ทรงคุณวุฒิองค์กรภาคีในตำบล ผู้นำระดับท้องที่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำท้องถิ่น อบต. เทศบาล และข้าราชการเกษียณ

2) การจัดประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลส่วนใหญ่ในภาพรวม 3 เดือนต่อครั้ง

3) บทบาทความรับผิดชอบของคณะกรรมการ ส่วนมากเข้าร่วมทุกครั้ง ที่ไม่ค่อยเข้าร่วมประชุมมีส่วนน้อย ร้อยละ 1-14

4) มีการจัดประชุมสามัญครั้งใหญ่ ที่รวมสมาชิกทั้งหมดของกลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ปีละ 1 ครั้ง

5) คณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนสำหรับกลุ่มเป้าหมาย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ จำนวน 10-20 คน น้อยสุด ตั้งแต่ 31 คนขึ้นไป

6) จำนวนสมาชิกในกองทุนที่มากที่สุด ระหว่าง 301-500 คน จำนวน 16 พื้นที่ตำบล และน้อยสุดไม่เกิน 100 คน จำนวน 6 พื้นที่ตำบล ในส่วนกองทุนที่มีสมาชิกที่เกิน 1,001 คนขึ้นไปมีจำนวน 4 พื้นที่ตำบล

7) ในการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนในปี 2547-2550 จำนวน 7 พื้นที่ ในปี 2551-2555 จำนวน 28 พื้นที่ และปี 2556-2558 จำนวน 8 พื้นที่

8) ยอดทุนหมุนเวียนปัจจุบันในกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 44 พื้นที่ ที่มีทุนหมุนเวียนสรุปได้ดังนี้ มิไม่ถึง 10,000.- บาท มีจำนวน 1 พื้นที่ พื้นที่ที่มีทุนหมุนเวียนเกิน 1,000,000.- บาทขึ้นไป จำนวน 1 พื้นที่ กองทุนส่วนใหญ่จะมีทุนหมุนเวียนในระดับ 500,001.- บาทถึง 500,000.- บาท จำนวน 17 พื้นที่

5.2.1 รูปแบบสำหรับปัญหาการบริหาร

ผู้วิจัยได้ค้นพบกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทราในระบบบริหารแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- 1) ประชาชนบริหารกันเอง
 - (1) บริหารเป็นทีม เป็นคณะในรูปคณะกรรมการ
 - (2) บริหารด้วยบุคคล คนเดียว
- 2) จัดให้มีผู้แทนที่มาจากประชาชนครึ่งหนึ่งและ ผู้แทนที่มาจากท้องถิ่นครึ่งหนึ่ง
- 3) บริหารโดยหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะจัดการโดยทีมงานท้องถิ่น
- 4) พื้นที่ที่ได้ปฏิบัติจริง จากการลงสัมภาษณ์ กำหนดได้ 4 แบบ
 - (1) พื้นที่ที่ดำเนินการได้ดี
 - ก. พื้นที่ดั้งเดิม ที่ก่อตั้งในระยะเริ่มต้นปี 2547-2551
 - ข. พื้นที่ที่จัดตั้งหลังมีการสมทบ 1 : 1
 - (2) พื้นที่ที่มีปัญหา ไม่ขยายสมาชิกหรืออื่นๆ เช่น กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลหนองยาว ตำบล ฯลฯ
 - (3) พื้นที่ที่กลับมาพัฒนาเริ่มใหม่ กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเมืองเก่ากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลคลองขุด กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสับเอ็ดศอก กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลคลองนา กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลลาดขวาง กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลลาดกระทิง
 - (4) พื้นที่ที่ไม่ดำเนินการเลย กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางแก้ว .

5.2.2 ผลตอบแทนที่กองทุนฯ ให้สิทธิประโยชน์ ซึ่งค้นพบในการให้บริการกับสมาชิกกองทุน ตามลำดับการให้บริการดังนี้

- 1) ด้านสุขภาพ ด้านเกิด แก่ เจ็บตาย
- 2) ด้านการศึกษา ให้ทุนการศึกษา กู้ยืมโดยไม่มีดอกเบี้ย
- 3) ด้านส่งเสริมอาชีพต่างๆ
- 4) ด้านสังคม ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส
- 5) ด้านสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมภัยธรรมชาติ

5.2.3 สิทธิประโยชน์ที่ให้กับสมาชิกในกองทุนสวัสดิการชุมชนตามลำดับในจังหวัดฉะเชิงเทรา

- 1) กรณีสมาชิกเสียชีวิต
- 2) กรณีสมาชิกเจ็บป่วย
- 3) กรณีการคลอดบุตร (รับขวัญเด็กเกิดใหม่)
- 4) กรณีให้ทุนเพื่อการศึกษา

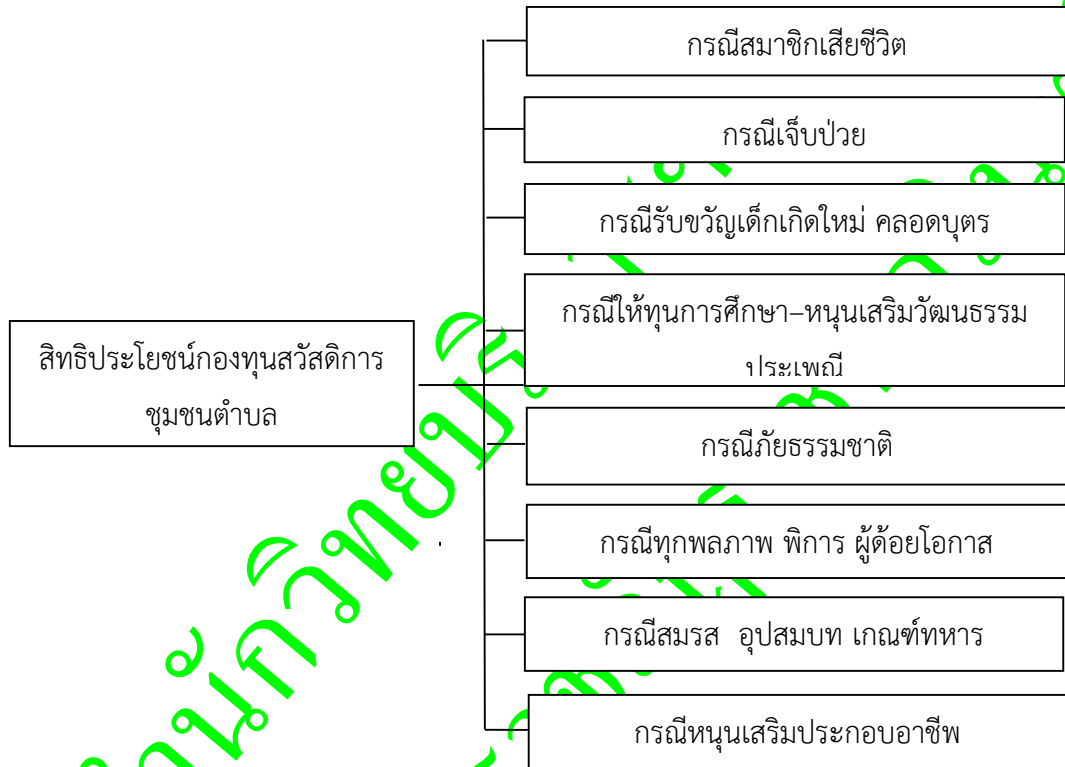
- 5) กรณีภัยธรรมชาติ
- 6) กรณีสมาชิกทุกพลภาพ ผู้พิการ
- 7) กรณีสนับสนุนผู้ด้อยโอกาส
- 8) กรณีสมาชิกสมรส
- 9) กรณีสมาชิกอุปสมบท
- 10) กรณีสมาชิกที่ผ่านการเกณฑ์ทหารและปลดประจำการ
- 11) กรณีหนุนเสริมการประกอบอาชีพต่างๆ

จากการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 44 พื้นที่ตำบลในการจัดให้สิทธิประโยชน์กับสมาชิก พบว่า กรณีการเสียชีวิต กรณีการเจ็บป่วย กรณีรับขวัญเด็กคลอดใหม่ ทุกพื้นที่ให้ความสำคัญเป็นพิเศษ ส่วนกรณีอื่นๆ นอกนั้น การจัดสิทธิประโยชน์ให้สมาชิกเป็นไปตามความพร้อมของกองทุนแต่ละตำบล มากบ้าง น้อยบ้างลดหลั่นกันไปตามระดับการให้สิทธิประโยชน์กับสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรากรณีสมาชิกเสียชีวิต กรณีสมาชิกเจ็บป่วย กรณีการคลอดบุตร (รับขวัญเด็กเกิดใหม่)

สิทธิประโยชน์ที่สำคัญซึ่งค้นพบในพื้นที่การจัดตั้งสวัสดิการชุมชนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยจัดให้การช่วยเหลือกับสมาชิกนอกจากการเสียชีวิต และเจ็บป่วยแล้ว ได้เพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับสมาชิกตามลำดับความพร้อมและความสำคัญของบริบทพื้นที่ได้ดังนี้

- 1) กรณีให้ทุนเพื่อการศึกษา
- 2) กรณีภัยธรรมชาติ
- 3) กรณีสมาชิกทุกพลภาพ ผู้พิการ
- 4) กรณีสนับสนุนผู้ด้อยโอกาส
- 5) กรณีสมาชิกสมรส
- 6) กรณีสมาชิกอุปสมบท
- 7) กรณีสมาชิกที่ผ่านการเกณฑ์ทหารและปลดประจำการ
- 8) กรณีหนุนเสริมการประกอบอาชีพต่างๆ

ภาพแสดงการให้สิทธิประโยชน์กับสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา



ภาพ 5 สิทธิประโยชน์ให้กับสมาชิกกองทุนที่มา: (ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์)

จากการศึกษาการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตามกรอบการศึกษาทำให้พบว่ากองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นกลไกในการขับเคลื่อนปฏิบัติการสร้างรูปธรรมของการจัดสวัสดิการแบบบูรณาการในระดับพื้นที่ ตำบล และเชื่อมโยงกับหน่วยงานต่างๆ ในตำบลให้ชัดเจน วิธีคิดของการพึ่งพาตนเอง ร่วมกันสร้างหลักประกัน ความมั่นคงในชีวิต โดยสมาชิกในชุมชนเป็นเจ้าของ และมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการชุมชนให้ครอบคลุมปัญหาที่เกิดจาก เกิด แก่ เจ็บ ตาย โดยมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชนและชุมชนในรูปแบบ “สวัสดิการแบบบูรณาการ” ตามการระดมความคิดจากกลุ่มตัวอย่างตามการระดมความคิดจากกลุ่มสรุปได้ดังนี้

1) เข้าถึงปัญหาความต้องการครอบคลุมทุกกลุ่มจากฐานศาสนา โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนทุกภาคส่วน ด้านทุนทางสังคม ด้านทุนเงิน และทุนในด้านทรัพยากร ดิน น้ำ ป่า

2) จัดสวัสดิการที่หลากหลายด้านวัฒนธรรมประเพณี ทูนาทางสังคม และทรัพยากรชุมชน

3) ความร่วมมือระหว่างชุมชนหน่วยงานภาครัฐขับเคลื่อนขยายผลสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อปท. ทุกระดับ ภาคเอกชน ภาคธุรกิจ

4) บนพื้นฐานความเท่าเทียมเป็นหุ้นส่วนในการจัดสวัสดิการ

5) การจัดการความรู้ทั้งในระดับพื้นที่และนโยบาย

รูปธรรมการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล แบบมีส่วนร่วมและพัฒนาสู่ความยั่งยืน ในหลักการที่หลากหลายแนวคิดที่ให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

นายเจษฎา มิ่งสมร คณะกรรมการบริหารสวัสดิการระดับชาติ กล่าวว่า วิธีการบริหารกองทุนฯ จะต้องจัดสรรเป็นสัดส่วน ร้อยละ 50 จัดสวัสดิการ ร้อยละ 20 จัดไว้เป็นทุนสำรอง ร้อยละ 30 นำมาบริหารเพื่อให้เกิดรายได้ และนำรายได้มาใช้ในการบริหารกองทุนฯ เช่น การประชุม หรืออื่นๆ ในส่วนของบทบาทผู้นำที่จะสร้างความยั่งยืนในการบริหารจัดการ จะต้องพัฒนาให้คณะกรรมการกองทุนฯ เกิดความมุ่งมั่นความสำเร็จ ลดผลการสร้างผลกระทบ และการสร้างแรงผลักดันให้ยั่งยืน พร้อมมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

นายอาทิตย์ พุทธิรักษา ประธานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเกาะขนุน กล่าวว่า กองทุนฯ จะสามารถอยู่ได้อย่างยั่งยืนทางการเงิน ถ้าอัตราการให้สิทธิประโยชน์ และการหาผลประโยชน์ในอัตราที่สามารถทำได้ การจัดการจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ มีการสร้างกลไกที่เหมาะสมกับบริบทในพื้นที่ มีคณะกรรมการบริหาร มีกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ที่ทำให้เกิดต่อเนื่องระยะยาว ไม่ยึดติดตัวบุคคลที่พร้อมจะนำไปสู่ชุมชนที่มีความเข้มแข็ง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยไม่ต้องพึ่งพารัฐบาลในอนาคต

นายไพโรจน์ นพภักดิ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านสวัสดิการคณะกรรมการระดับจังหวัดฉะเชิงเทรา กล่าวว่า ปัญหาที่กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่จะได้รับผลกระทบจากการแข่งขันที่มาจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนต่างๆ ในการจัดสวัสดิการ มีการให้ผลตอบแทนที่สูงกว่ากองทุนฯ ที่มีระบบคิดจากชาวบ้าน อาจส่งผลให้กองทุนมีปัญหาในอนาคต

นายยุทธพงษ์ เขื่อนเมือง ผู้เชี่ยวชาญด้านสวัสดิการองค์การพัฒนาชุมชน (องค์การมหาชน) กล่าวว่า การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับตำบล ควรเชื่อมโยงกับกลไกอื่นๆ ในพื้นที่ เพื่อให้เกิดการบูรณาการแก้ไขปัญหาที่รอบด้าน รวมทั้งเป็นการส่งเสริมให้เกิดการบริหารจัดการกองทุนฯ ที่โปร่งใส ตรวจสอบได้

นายสามารถ พุทธิธา ผู้เชี่ยวชาญกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับชาติ กล่าวว่า ประชาชนต้องมีความเข้าใจของการจัดตั้งสวัสดิการชุมชนว่าเป็นเครื่องมือในการรวมคนมาร่วมกันคิดในการพึ่งพาตนเองโดยใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นนั้นๆ เป็นทุนในการจัดสวัสดิการชุมชนในทุกมิติ

นายสมศักดิ์ กฐินหอม นักวิชาการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดฉะเชิงเทรา กล่าวว่า การจัดตั้งกองทุนจะต้องมีหลักปฏิบัติ หัวใจของการจัดตั้ง คือ ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันรับผลประโยชน์ รู้จักบทบาทหน้าที่ ทำงานเชิงรุก มองอุปสรรค เป็นเรื่องท้าทาย เป้าหมายสูงสุดนำไปสู่การพึ่งตนเอง

นายทองหล่อ เฉยสวัสดิ์ ประธานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเสม็ดใต้ กล่าวว่า กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเปரியเปรียบเสมือนบ้านหลังใหญ่ในตำบล จะไม่มีความมั่นคงได้เลยหากไม่มีแรงหนุนสำคัญที่จะช่วยกันไม่ว่าจะเป็นท้องถิ่น ท้องที่ ภาคีทุกภาคส่วนในตำบล หัวใจหลัก คือ ประชาชนทุกคนต้องใส่ใจในคุณภาพชีวิต บนพื้นฐานการออม แล้วจัดสวัสดิการให้กับตนเอง

สวัสดิการชุมชนจะเป็นหนึ่งในแนวทางการพัฒนาสังคมในระดับชุมชนโดยใช้กองทุนเป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นให้เกิดกระบวนการทำงานและขับเคลื่อน และให้ภาครัฐเป็นฝ่ายสนับสนุนหรือส่งเสริมในส่วนที่ขาด ในส่วนของผู้บริหารหรือผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางการพัฒนาตามระดับความสำคัญ ดังนี้

5.2.4 แนวทางการพัฒนาการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา

- 1) คณะกรรมการบริหารกองทุน ควรกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ และมีขบวนการปรับเปลี่ยนตำแหน่งตามความเหมาะสม
- 2) คณะกรรมการบริหารกองทุนควรมาจากประชาชนในตำบลเป็นสำคัญ ที่คัดสรรจากที่ประชุมไม่ควรที่จะฝากการบริหารทั้งหมดให้กับผู้ใดคนหนึ่ง หรือเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น
- 3) การกำหนดให้สิทธิประโยชน์กับสมาชิกกองทุนควรกำหนดให้ตามความพร้อมบริบทของกองทุนฯ ที่มีเป็นสำคัญ
- 4) ควรสร้างมาตรฐานในการทำงานและสร้างความเป็นมืออาชีพในผู้ปฏิบัติงานหรือคณะกรรมการกองทุน
- 5) การบริหารกองทุนที่มีประสิทธิภาพ มีแผนในการเดินทางตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดชัดเจน พร้อมกับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง สม่่าเสมอ พร้อมทั้งเชื่อมโยงสู่การจัดการเรื่องอื่นๆ
- 6) ยอมรับที่จะเปลี่ยนแปลง สถานการณ์ที่เปลี่ยนไปของประเทศการปรับแนวความคิดคงไม่ใช่อย่างเดียวกับรุ่นบุกเบิก ที่จะสร้างให้องค์กรมีความเข้มแข็งมากขึ้น
- 7) จัดให้ผู้บริหาร คณะทำงานในองค์กรสวัสดิการชุมชนตำบล สร้างความต่อเนื่องและพัฒนาผู้นำอย่างมีกลยุทธ์และแผนงานการพัฒนาคนทำงานอย่างต่อเนื่อง
- 8) ด้านขบวนการในการสร้างและขยายองค์กรสวัสดิการชุมชน
 - (1) แคนนำเข้าใจการขับเคลื่อนงานต่างๆ ของกองทุนสวัสดิการ ผลการดำเนินงานของกลุ่มแกนนำส่วนน้อยมากที่สุดที่เข้าใจเจตนารมณ์ ของการจัดตั้งกองทุนได้อย่างถูกต้องทั้งหมด มีความสับสนในเป้าหมาย หลักคิด พร้อมกับขบวนการทำงาน
 - (2) การจัดกิจกรรม การประชุม ควรจัดให้มีมากขึ้น การพบปะกันบ่อยครั้ง จะทำให้ผลการปฏิบัติได้พัฒนา
 - (3) การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเครือข่ายในระดับตำบลและระดับจังหวัด

(4) การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ด้านประสานความร่วมมือกับหน่วยงานรัฐ และเอกชนเพื่อช่วยขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรสวัสดิการชุมชนร่วมกัน เช่น พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ฯลฯ การประสานความร่วมมือได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความสามารถและศักยภาพของผู้บริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลนั้นๆ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1) กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้อะไรจากการเรียนรู้งานวิจัยที่ได้จัดตั้งมา 1-10 ปี สิ่งที่จะต้องปรับปรุง และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- 2) หน่วยงานที่สนับสนุนทุกภาคส่วนต้องคิดค้นวิธีการ บริหารกองทุน ให้ทันสมัยตลอดเวลาพร้อมให้การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- 3) ผลที่ได้จากการวิจัยได้ทราบจุดอ่อนของการบริหารจัดการ การเรียนรู้ การเชื่อมโยง ตลอดจนปัญหาอื่นๆ ที่จะตามมา เช่น มีการแข่งขันในหลักคิดคล้ายๆ กัน ซึ่งแนวโน้มของปัญหาจะทำให้เกิดปัญหากับกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับตำบลในอนาคต โดยการปรับยุทธวิธีแนวความคิด และการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับชุมชนเป็นฐานให้ทันกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ประเด็นการวิจัยที่ควรได้รับการศึกษาวิจัยต่อเนื่องจากการวิจัยนี้ ได้แก่ แนวทางการพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมคุณภาพการบริหารและบริการกองทุนสวัสดิการชุมชน
- 2) ประเด็นการวิจัยที่ควรได้รับการศึกษาวิจัยต่อเนื่องจากการวิจัยนี้ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่เป็นปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล
- 3) ประเด็นการวิจัยที่ควรได้รับการศึกษาวิจัยต่อเนื่องจากการวิจัยนี้ ได้แก่ แนวทางการยกระดับสวัสดิการชุมชนสู่สวัสดิการสังคม

รายงานอ้างอิง
ด้านวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรราชนครินทร์

รายการอ้างอิง

- กมล พึ่งวงษ์. (2537). *ทฤษฎีการรับรู้ทางทัศนศิลป์*. คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม. (2550). เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2556 จาก <http://www.degp.go.th>.
- กองทุนสวัสดิการชุมชนอำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา. (2526). *เอกสารประกอบการเสวนาสภาภาพแพของกลุ่มสังคมสาธารณะสุข*. สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- กุลนิษฐ์ ดำรงสกุล. (2552). *แนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนสู่ความยั่งยืน*. ศึกษาศาสตร์ เฉพาะกรณี: กองทุนสวัสดิการชุมชน ในจังหวัดนครนายก. คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กุลวดี โรจน์ไพศาลกิจ และคณะ. (2550). *การวิจัยเชิงปฏิบัติการการพัฒนารูปแบบการบูรณาการเครือข่าย*.
- กุลวดี โรจน์ไพศาลกิจ และคณะ. (2550). *การพัฒนารูปแบบการบูรณาการเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชนอำเภอพนมสารคาม*. สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์. (2544). *ชุมชนนิยม: ฝ่าวิกฤตชุมชนล่มสลาย*. กรุงเทพฯ.
- โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำประเทศไทย รายงานการพัฒนาของคนไทย ปี 2550. ชัยวัฒน์ หนองรัตน์. "เศรษฐกิจพอเพียงและประชาสังคม" เอกสารประกอบการเสวนา สหสาขาวิชาการระหว่างสถาบันแห่งชาติ ครั้งที่ 1/2544, 2544.
- ชัยรัตน์ หนองรัตน์. (2545). "สวัสดิการชุมชนชนบทไทย". วิทยานิพนธ์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ .
- ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ และคณะ. (2544). *สวัสดิการ (2) กลุ่มออมทรัพย์*. กรุงเทพฯ: อติสัน เพรสโปรดักส์.
- _____. (2544). *สวัสดิการโดยภาคชุมชน (2) กลุ่มผลิตภัณฑ์*. กรุงเทพฯ: อติสัน เพรสโปรดักส์.
- _____. (2546). *บทสังคมสงเคราะห์ภาพรวมการพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสในสังคมไทย*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ศึกษาเศรษฐกิจพอเพียง.
- ณรงค์ศักดิ์ จักรกรณ. (2548). *คู่มือการจัดขบวนการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ทศพล สมพงษ์ และคณะ. (2555). *สำนักพลเมืองกับการพัฒนาท้องถิ่น, สำนักแผนพัฒนาการเมือง สำนักงานพัฒนาการเมือง สถาบันพระปกเกล้า สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา*.

- ทัศนีย์ ลักขณาภิชนชัช. (2551). *การสังคมสงเคราะห์ชุมชน*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประเวศ วะสี. (2542). *เศรษฐกิจชุมชน: ทางเลือกเพื่อทางอยู่รอดสังคมไทย*. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง.
- ประเวศ วะสี. (2549). *พระเจ้าอยู่หัวกับรหัสการพัฒนา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ร่วมด้วยช่วยกัน.
- ปณิชา วุฒิธรรมทวี. (2553). *แนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนสู่ความยั่งยืน: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดนนทบุรี*. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ปัญญา เลิศไกร. (2550). *แนวคิดและการจัดรูปแบบสวัสดิการที่ประสบความสำเร็จ*. สารนิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบริหารจัดการสาธารณสุขสำหรับนักบริหาร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2539). *การพัฒนาที่ยั่งยืน*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โคมลาคิมทอง.
- พรบ. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550.
- พูลทรัพย์ สวนเมือง ตูลาพันธ์. (2548). *องค์การการเงินชุมชน: พิสูจน์ไทย ออฟเซท*.
- ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม. (มกราคม 2550). *สวัสดิการชุมชนคนไม่ทิ้งกัน*. ข่าวชุมชน, 13 (98) หน้า 4
- ยุทธพงษ์ เขื่อนเมือง. (2555). *กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล การบริหารการพัฒนาสังคม* คณะพัฒนาสังคมศาสตร์และสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า).
- ยุทธพงษ์ เขื่อนเมือง. (2555). *กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล กรณีศึกษา: ตำบลดงขี้เหล็ก อำเภอมืองจังหวัดปราจีนบุรี*. การบริหารการพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคมศาสตร์และสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า). สถาบันองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน).
- ระพีพรรณ คำหอม. (2545). *สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย Socil Welfare Thai Society*. กรุงเทพฯ: อารยัน มีเดีย.
- _____. 2545. *สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สามเจริญพาณิชย์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2524). *พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- ลือชัย ศรีเงินยวง และผาสุก เอกภาณิช. (2526). *ยุทธศาสตร์ใหม่ของการพัฒนา*. (สาธารณสุขชนบท).
- วันทนี วาสิกะสัน และสุรางค์ รัตนวดีนารมณ. (2538). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรวรรณ คุุณภรรยา และจินตนา เขียวศิริ. (2544). *การศึกษาชนบทเพื่อการพัฒนาชนบท กรณีศึกษาหมู่บ้าน (Rural Studies for Rural Development: Village Study)* รายงานผลการวิจัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สถาบันไทยคดีศึกษา.

- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. (2546). *สวัสดิการชุมชนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ. สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน).
- _____. (2550). *สวัสดิการชุมชนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ. สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน).
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). (2552). *โครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน*. โรงพิมพ์ แอ๊ปป้า พรินต์ติ้ง กรุป จำกัด.
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). (2553). *สวัสดิการชุมชนรากฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ แอ๊ปป้า พรินต์ติ้ง กรุป.
- เสรี พงศ์พิศ. (2548). *ชาวบ้านชวนคิด: ภาพพินิตการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: เจริญวิทย์การพิมพ์.
- สุภิญญา อุนกานนท์. (2547). *เศรษฐศาสตร์สิ่งแวดล้อม*. กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็นเพรส.
- _____. (2547). *เศรษฐศาสตร์*. กรุงเทพฯ ทีพีเอ็น เพรส.
- สุวัฒน์ คงแป้น. (2544). *พรานบ้าน พรานเมือง การพัฒนาภาคประชาชน*. สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน.
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. (2550). *สวัสดิการชุมชนคนไม่ทิ้งกัน*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)
- สนธยา พลศรี. *ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน*. สงขลา: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏสงขลา.
- สุเมธ แสงนิมมवल. (2544). *9 ส. กุญแจแห่งความสำเร็จพัฒนาท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: วี เจ พรินต์ติ้ง.
- อดุลย์ จาตุรงค์กุล และคณะ. (2550). *พฤติกรรมผู้บริโภค (Consumer Behavior)*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ.
- อภิญา เวชยชัย และศิริ ยอดกมลศาสตร์. (2547). *สวัสดิการสังคมฉบับชาวบ้านแนวคิดนโยบายแนวทาง*.
- อภิญา เวชยชัย และกิติพัฒน์ นพัทธมดูล. (2546). *การพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาส: กลุ่มคนจนผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มเสี่ยงที่ประสบปัญหาทางสังคม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: เอดิสัน เพรส โปรดักส์.
- อุไรวรรณ แสงศรี และคณะ. (2547). *ระบบสวัสดิการทางสังคมบนพื้นที่สูงกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมรายงานการวิจัย: กรณีศึกษาหมู่บ้านชาวเขาในเขตโครงการหลวง*. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเชียงใหม่.
- ระพีพรรณ คำหอม. (2551). *การสังเคราะห์องค์ความรู้การพัฒนารูปแบบการบูรณาการเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชน 12 พื้นที่*. กรุงเทพฯ: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1-12 กรมพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ร่วมกับสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). (2556). *โรงพิมพ์ เก็ทก๊อตไอซ์*.
- ออมทรัพย์ พลพงษ์. (2553). *การจัดสวัสดิการชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองช้างคอกอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี*. รายงานการศึกษาอิสระ ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Dumham, A. (1967). *Community Welfare Organization Principle And Praetice*.
New York.

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรราชนครินทร์

สำนักวิทยบริการฯ
ภาคผนวก
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีนครินทร์

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก ก
หนังสือราชการ



ที่ ศธ ๐๕๔๘.๑๒/ว ๒๗๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์
อ.เมือง จ.ฉะเชิงเทรา ๒๔๐๐๐

๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.อัมรินทร์ นาคณัฐเศรษฐ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำโครงการวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายสาयนต์ ไหมพิมพ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลแบบมีส่วนร่วมในจังหวัดฉะเชิงเทรา” ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนักศึกษาในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๓๘๕๓-๕๔๓๐



ที่ ศธ ๐๕๔๘.๑๒/ว ๒๗๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์
อ.เมือง จ.ฉะเชิงเทรา ๒๔๐๐๐

๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.ธนบดี ฐานะชลา

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำโครงการวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายสายันต์ ไหมพิมพ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลแบบมีส่วนร่วมในจังหวัดฉะเชิงเทรา” ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนักศึกษาในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๓๘๕๓-๕๔๓๐



ที่ ศธ ๐๕๔๘.๑๒/ว ๒๗๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์
อ.เมือง จ.ฉะเชิงเทรา ๒๔๐๐๐

๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.ภูริวัจน์ รักษณอนันต์

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำโครงการวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายสายันต์ ไหมพิมพ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลแบบมีส่วนร่วมในจังหวัดฉะเชิงเทรา” ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนักศึกษาในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๓๘๕๓-๕๔๓๐



ที่ ศธ ๐๕๔๘.๑๒/ว ๒๗๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์
อ.เมือง จ.ฉะเชิงเทรา ๒๔๐๐๐

๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน อาจารย์ วิลาวัลย์ เอกประเสริฐกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำโครงการวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายสายนต์ ไหมพิมพ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลแบบมีส่วนร่วมในจังหวัดฉะเชิงเทรา” ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนักศึกษาในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๓๘๕๓-๕๔๓๐



ที่ ศธ ๐๕๔๘.๑๒/ว ๒๗๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์
อ.เมือง จ.ฉะเชิงเทรา ๒๔๐๐๐

๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน อาจารย์ ธเนศพล อินทร์จันทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำโครงการวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายสายันต์ ไหมพิมพ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลแบบมีส่วนร่วมในจังหวัดฉะเชิงเทรา” ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนักศึกษาในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๓๘๕๓-๕๔๓๐

ตำแน่งวิทยบริการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา

- | | |
|-------------------------------|--|
| 1. อาจารย์วิชัย พงษ์โหมด | ผู้เชี่ยวชาญ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ |
| 2. นายสมศักดิ์ กฐินหอม | ผู้เชี่ยวชาญ พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
จังหวัดฉะเชิงเทรา |
| 3. นายวิชัย นสุวรรณโน | ผู้เชี่ยวชาญ สำนักงานพัฒนาองค์กรชุมชนองค์การ
มหาชน (พอช) |
| 4. อาจารย์ ดร. กานต์ เสกขุนทด | อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก |

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ด้านวิทยบริการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรญาณ

ภาคผนวก ค
รายชื่อผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ทะเบียนรายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา (กรณีผู้เชี่ยวชาญ)
ระดับชาติ ระดับภาค ระดับจังหวัด

ลำดับ	ชื่อ/สกุล	ที่อยู่	เบอร์โทร
1	นายสามารถ พุทธา	17 ซอย 11 ถนนนาก่วม ตำบลชมพู อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง 52000	08-9955-0832
2	นายปาลิน รัตนธารศิลป์	9 หมู่ 4 ตำบลวังใหม่ อำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว 27250	08-9506-1199
3	นายยุทธพงษ์ เชื้อนเมือง	49/7 ม.2 บ้านวคิน ตำบลบึงสนั่น อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12110	08-5740-0707
4	นายวิชัย นสุวรรณโน	97/989 หมู่ ตำบลบางยี่โถ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12110	08-1720-1708
5	นายเจษฎา มิ่งสมร	1/2 หมู่ 11 ตำบลหนองยาว อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา 24120	08-6-000-1727
6	นายมหัศจรรย์ ศรีสสมบัติ	หมู่ 6 ตำบลบ้านช่อง อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา 24120	089-938-1853
7	นายเกรียงศักดิ์ สมบูรณ์ทรัพย์	6/1 หมู่ 2 ตำบลปากน้ำ อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา 24110	06-1469-6649
8	นายสมศักดิ์ กุจิรหอม	4/115 หมู่ 12 ตำบลบางขวัญ อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000	08-4142-4292
9	นายบรรลพ ตั้งมัน	17 หมู่ 9 ตำบลเนินซ้อ อำเภอแกลง จังหวัดระยอง 21110	081-141-1557
10	นางสาวเพ็ญรุ่ง เสาะแสวง	12/14 หมู่ 11 ตำบลคลองห้า อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12120	09-6382-2918
11	นางสาวภิรมย์ สงวนทรัพย์	รพสต. ตำบลหนองแหน อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา 24120	08-0566-5454
12	นางสมจิตต์ อุตถานวัฒน์	70 หมู่ 4 ตำบลท่าทองกลาง อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา 24110	08-1295-0737

รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา (กรณีพื้นที่ตำบล)

ลำดับ	รายชื่อ กองทุนตำบล	ชื่อ - สกุล	ที่อยู่
1	เกาะขนุน	1.นายอาทิตย์ พุทธิรักษา 2.นายธวัชชัย ประเสริฐโสภณ	125 หมู่ 6 ตำบลเกาะขนุน อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา 5601/6 หมู่ 2 ตำบลเกาะขนุน อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา
2	หนองแหน	1.นางสาวเยาวรัตน์ นพตาทกุล 2.นางสาวสุพรรณษา พาหาสิงห์	อบต.หนองแหน ตำบลหนองแหน อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา 136 หมู่ 13 หนองแหน อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา
3	เมืองเก่า	1.นายวิบาล ประสทธิพันธ์ 2 นายบุญธรรม วรรณศิริ	13 หมู่ 4 ตำบลเมืองเก่า อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา 24120 19 หมู่ 3 ตำบลเมืองเก่า อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา 24120
4	เทศบาล พนมสารคาม	1.นางช่อทิพย์ ภูรัตน์ 2.นางเบญจา บัวลอย	949 หมู่ 1 ตำบลพนม อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา 24120 192/11 หมู่ 1 ตำบลพนม อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา 24120
5	เทศบาลเขา หินซ้อน	1.นางสาวเลอลักษณ์ จันทร์สิริ 2.นางวราสนา อารีราษฎร์	40/2 หมู่ 2 ตำบลเขาหินซ้อน อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา 401 หมู่ 2 ตำบลเขาหินซ้อน อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา
6	หนองยาว	1.นางศัดเค้า อินทสุตร 2. นางสาวสมพร้อม บุญหนุน	111 หมู่ 7 ตำบลหนองยาว อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา 22 หมู่ 9 ตำบลหนองยาว อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา
7	ท่าถ่าน	1.นางสาวสุรภา การันภิรมย์ 2. นายไพริน นพกัณฑ์	108/2 หมู่ 1 ตำบลท่าถ่าน อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา 70/4 หมู่ 6 ตำบลท่าถ่าน อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา

ลำดับ	ชื่อ/สกุล	ที่อยู่	เบอร์โทร
8	เมืองใหม่	1.นายเฉลิมชัย เวศสุวรรณ 2. นายประสิทธิ์ วรรณประสพ	68 หมู่ 4 ตำบลเมืองใหม่ อำเภอราชสาส์น จังหวัดฉะเชิงเทรา 24120 61 หมู่ 5 ตำบลเมืองใหม่ อำเภอราชสาส์น จังหวัดฉะเชิงเทรา 24120
9	บางคา	1.นายฉัตรชัย บุญจันทร์ 2.นางสาวสุพัตร์น สารสม	11 หมู่ 6 ตำบลบางคา อำเภอราชสาส์น จังหวัดฉะเชิงเทรา 24120 66 หมู่ 6 ตำบลบางคา อำเภอราชสาส์น จังหวัดฉะเชิงเทรา 24120
10	ดงน้อย	1.นายสุเมธ ฉิมพาลี 2 นางสลัก ทิพวรรณ	60 หมู่ 4 ตำบลดงน้อย อำเภอราชสาส์น จังหวัดฉะเชิงเทรา 32 หมู่ 16 ตำบลดงน้อย อำเภอราชสาส์น จังหวัดฉะเชิงเทรา
11	ทุ่งพระยา	1.นายวันดี จันทেলা 2. นายวรนิติ บุญญาไพศาล	8 หมู่ 5 ตำบลทุ่งพระยา อำเภอสนามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา 257/2 หมู่ 13 ตำบลทุ่งพระยา อำเภอสนามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา
12	คูยายหมี่	1.นายคำพิ้ว เจริญฐานะ 2.นางอิทธิชา สุระเสียง	43 หมู่ 2 ตำบลคูยายหมี่ อำเภอสนามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา 612 หมู่ 9 ตำบลคูยายหมี่ อำเภอสนามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา
13	ทต. สนามชัย	1.นายเปี่ยมศักดิ์ ทิตพรหม 2.นางสาวจันทิมา โมนะ	111 หมู่ 9 ตำบลคูยายหมี่ อำเภอสนามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา 43 หมู่ 2 ตำบลคูยายหมี่ อำเภอสนามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา
14	ลาดกระทิง	1.นายครรชิต เข้มเฉลิม 2.นายวิชาญ ศรีสวัสดิ์	257 หมู่ 1 ตำบลลาดกระทิง อำเภอสนามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา 217 หมู่ 1 ตำบลลาดกระทิง อำเภอสนามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา
15	คลองตะเกรา	1.นางสาวดวงใจ ผาสุก 2.นางสาวศลิษา ชานอก	560 หมู่ 6 ตำบลคลองตะเกรา อำเภอท่าตะเกรา จังหวัดฉะเชิงเทรา 334 หมู่ 4 ตำบลคลองตะเกรา อำเภอท่าตะเกรา จังหวัดฉะเชิงเทรา

ลำดับ	ชื่อ/สกุล	ที่อยู่	เบอร์โทร
16	ทต. บางคล้า	1.นายสายัณห์ จรภิกพ 2.นางนงเยาว์ สุวรรณภูชัย	80/4 ถนนบางคล้า-แปลงยาว อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา 50 ซอยราษฎร์อุทิศ อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา
17	ทต. ปากน้ำ	1.นายไชยรัตน์ โชติปทุมวรรณ 2.นายณัทภทฤษ รัตนศิริคำหรี	27/3 หมู่ 8 ตำบลปากน้ำ อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา 24110 ทต.ปากน้ำ 8 ตำบลปากน้ำ อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา 24110
18	หัวไทร	1.นายประดิษฐ์ ไกรสร 2.นายสุเทพ แยมนุ้ย	88/2 หมู่ 3 ตำบลหัวไทร อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา 24110 61/1 หมู่ 7 ตำบลหัวไทร อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา 24110
19	ท่าทองกลาง	1.นางประการัตน์ พงษ์สวัสดิ์ 2.นายเผชญ์ ตันเจริญ	32/2 หมู่ 4 ตำบลท่าทองกลาง อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา 24110 133 หมู่ 24 ตำบลท่าทองกลาง อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา 24110
20	เสม็ดใต้	1.นายธนวัฒน์ เกตุงาม 2.นายทองหล่อ เฉยสวัสดิ์	53/1 หมู่ 2 ตำบลเสม็ดใต้ อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา 24110 50/7 หมู่ 6 ตำบลเสม็ดใต้ อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา 24110
21	คลองนา	1.นายพัฒนงษ์ ธรรมวงศ์งาม 2. นางสาวราพร แดง จันทวัฒน์	24/219 หมู่ 2 ตำบลคลองนา อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000 6/1 หมู่ 2 ตำบลปากน้ำ อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา
22	เมือง	1.นายธนาภณ เข้มกัลดทอง 2.ร.ต.ต. ทองโปรย กสิผล	16/10 ถนนศรีโสธรตัดใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000 61/18 ซอยสันติสุข ถนนมหาจักรพรรดิ อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา
23	เสม็ดเหนือ	1.นางปิ่นมณี รุ่งผดุงศิริ 2.นางวิภา ประภาศิริ	53/1 หมู่ 6 ตำบลเสม็ดเหนือ อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา 29 หมู่ 3 ตำบลเสม็ดเหนือ อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา

ลำดับ	ชื่อ/สกุล	ที่อยู่	เบอร์โทร
24	บางแก้ว	1.นายสำราญ วงษ์ทอง 2.นายสมภพ หมื่นพิชิต	57/1 หมู่ 8 ตำบลบางแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา 17 หมู่ 7 ตำบลบ้านช่อง อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา
25	ก้อนแก้ว	1.นายมานิชญ์ อู่ยโต 2. นายมนัส อิ่มกมล	14 หมู่ 6 ตำบลก้อนแก้ว อำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000 42 หมู่ 12 ตำบลเกาะขนุน อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา
26	บางโรง	1.นายปรีชา ฤกษ์หรีง 2.นางสาคร ฉุนต	9 หมู่ 5 ตำบลบางโรง อำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000 35/1 หมู่ 5 ตำบลบางโรง อำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000
27	ต.บางขนาก	1.นายมานิต สุรวมสระคำ 2. พอ.อนันต์ รัตนวิมล	25 หมู่ 2 ตำบลบางขนาก อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา 65 หมู่ 8 ตำบลบางขนาก อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา
28	ทต. บางขนาก	1.นายเขมา แก้วเกตุ 2.นายวิชาญ แสงรูป	41/2 หมู่ 3 ตำบลบางขนาก อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา 48 หมู่ 3 ตำบลบางขนาก อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา
29	หมอนทอง	1.นายสมชาย บินส์อัด 2.นายเสถียร นวลแก้ว	15 หมู่ 6 ตำบลหมอนทอง อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา 39/1 หมู่ 3 ตำบลหมอนทอง อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา
30	ดอนฉิมพลี	1.นายพร กองกุล 2. นายวิรัตน์ วัชรกร	89/1 หมู่ 1 ตำบลดอนฉิมพลี อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา 1 หมู่ 16 ตำบลดอนฉิมพลี อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา
31	โพรงอากาศ	1.นายอาทิตย์ พรอุดม 2.นายวิชาญ พานแก้ว	99 หมู่ 9 ตำบลโพรงอากาศ อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา 15 หมู่ 9 ตำบลโพรงอากาศ อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา

ลำดับ	ชื่อ/สกุล	ที่อยู่	เบอร์โทร
32	เทศบาล ดอนเกาะกา	1.นายเชษฐ์ บุญสะอาด 2.นายสุภาพ โนรีวงศ์	22/1 หมู่ 7 ตำบลดอนเกาะกา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา 31/2 หมู่ 4 ตำบลดอนเกาะกา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา
33	หนองไม้แก่น	1.นายชัยอนันต์ ธรรมรัตน์ นันท์ 2.นางประเทือง เนตรดี	11/2 หมู่ 3 ตำบลหนองไม้แก่น อำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา 157 หมู่ 3 ตำบลหนองไม้แก่น อำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา
34	ทต. วังเย็น	1.นางวิลาสินี เนตรภิกพ 2.นางรัศมี นาคเกษม	38/20 หมู่ 9 ตำบลวังเย็น อำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา 15/2 หมู่ 9 ตำบลวังเย็น อำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา
35	แสนภูดาษ	1.นาวาโทเสวก ทิศนา 2. นายชาญ พุ่มพวง	70 หมู่ 2 ตำบลแสนภูดาษ อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา 6 หมู่ 4 ตำบลแสนภูดาษ อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา
36	สืบเอ็ดศอก	1.นายสำรวม วงษ์พยัคฆ์ 2. นางสงบ อุดมัมภ์	55 หมู่ 4 ตำบลสืบเอ็ดศอก อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา 42/1 หมู่ 2 ตำบลสืบเอ็ดศอก อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา
37	เทพราช	1.นางพิสมัย อ่างค์โอม 2.นายเอกชัย สุวรรณงาม	51 หมู่ 2 ตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา 51 หมู่ 2 ตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา
38	ตำบลหัวตำโรง	1.นายเฉลิมเกียรติ นพเกตุ 2.นายวิโรตม สีชม	ที่ทำการ อบต. หัวตำโรง ตำบลหัวตำโรง อำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา 127/11 หมู่ 2 ตำบลหัวตำโรง อำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา
39	ทต. หัวสำโรง	1.นางพะยอม เสาวกุล 2.นางสาวมณฑิลา อู่เสถียร	50 หมู่ 3 ตำบลหัวสำโรง อำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา 60 หมู่ 3 ตำบลหัวสำโรง อำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา

ลำดับ	ชื่อ/สกุล	ที่อยู่	เบอร์โทร
40	คลองขุด	1.นางແລ້ມ แก้วเงิน 2.นายสุพจน์ เปลี่ยนเจริญ	60/1 หมู่ 3 ตำบลคลองขุด อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา 43/1 หมู่ 3 ตำบลคลองขุด อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา
41	ทต. บ้านโพธิ์	1.นางวิไลลักษณ์ แก้วอุดม 2.นางนงเยาว์ ศรีวีโลกุลวงศ์	102/8 หมู่ 1 ตำบลบ้านโพธิ์ อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา 77/1 หมู่ 1 ตำบลบ้านโพธิ์ อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา
42	ลาดขวาง	1.นายจรรยา ทองดี 2.นายทวี ธารศรีธา	50/4 หมู่ 2 ตำบลลาดขวาง อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา 49 หมู่ 2 ตำบลลาดขวาง อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา
43	บางปะกงพง เทพรังสรรค์	1.นางขวัญใจ รอดสขาย 2.นางสาวจิตมณี พรหมพา	35/9 หมู่ 13 ตำบลบางปะกง อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา 44/89 หมู่ 18 ตำบลบางปะกง อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา
44	สองคลอง	1.นายสมศักดิ์ อ่อนละม้าย 2. นายเชิดพรรณ บุญเกิด	87/4 หมู่ 8 ตำบลสองคลอง อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา 90/1 หมู่ 6 ตำบลสองคลอง อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักวิทยบริการฯ
ภาคผนวก ง
แบบสัมภาษณ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี นครินทร์

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง

การพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลแบบมีส่วนร่วมในจังหวัดฉะเชิงเทรา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนา รูปแบบ การบริหาร กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยเป้าหมายที่จะนำไปเป็นแนวทาง นำเสนอให้ปรับใช้ในการพัฒนาองค์กรกับพื้นที่ตำบลอื่นๆ ในการจัดตั้งสวัสดิการชุมชนในอนาคต
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่
ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของบุคคล
ส่วนที่ 2 ข้อมูลการรับรู้ ความคิดเห็น การบริหารงานกองทุนความคาดหวังของกองทุน ในอนาคต (ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด)
3. ในแต่ละส่วนของแบบสอบถาม จะมีคำชี้แจงประกอบ และผู้ดำเนินการวิจัยสงวนดำเนินการ สัมภาษณ์ด้วยตัวเองกับกลุ่มเป้าหมายเป็นรายบุคคล ซึ่งคำตอบในแต่ละส่วนและแต่ละข้อนั้น ไม่มีข้อใด ถูกหรือผิด จึงขอความกรุณาจากท่านผู้ตอบแบบสอบถามให้ตอบตามความเป็นจริงให้มากที่สุด

ขอรับรองว่า ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามในครั้ง นี้ จะถูกเก็บเป็นความลับ และจะไม่มี ผลกระทบใดๆ กับผู้ตอบแบบสอบถามเลย

ขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความกรุณาในการตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ในครั้ง นี้ ด้วยดี

ด้านวิทยาดำเนินการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏฉะเชิงเทรา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () และเติมข้อความที่เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคำตอบของท่าน
ลงในช่องว่าง

1.เพศ

() 1.ชาย

() 2.หญิง

2.อายุ.....ปี

3.สถานภาพปัจจุบันของท่านในกองทุนสวัสดิการชมประจำตำบลของท่าน

() 1.ประธาน

() 2.รองประธาน

() 3.เลขานุการ

() 4.เหรัญญิก

() 5.กรรมการทั่วไป

() 5.สมาชิกกองทุน

4.ระดับการศึกษา

() 1.ประถมศึกษาตอนต้น

() 2.ประถมศึกษาตอนปลาย

() 3.มัธยมศึกษาตอนต้น

() 4.มัธยมศึกษาตอนปลาย

() 5.อนุปริญญา/ปวส.

() 6.ปริญญาตรี

() 7.ปริญญาโท/สูงกว่าปริญญาโท

() อื่นๆ (โปรดระบุ).....

5.อาชีพ

() 1.รับราชการ

() 2.นักรการเมืองท้องถิ่น

() 3.พนักงานบริษัท

() 4.รับจ้างทั่วไป

() 5.เกษตรกร

() 6.ข้าราชการบำนาญ

() 7.ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว

() 8.ไม่ได้ประกอบอาชีพ

() 9.อื่นๆ (โปรดระบุ).....

6. สถานะภาพของท่านในการเป็นผู้นำชุมชนในตำบล

() 1.ข้าราชการเกษียณ

() 2. สมาชิก อบต./เทศบาล

() 3.ผู้ใหญ่บ้าน กรรมการหมู่บ้าน กำนัน

() 4. อื่นๆ โปรดระบุ.....

7.จำนวนครั้งในการจัดประชุมคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชมชนประจำตำบลของท่าน

() 1.เดือนละ 1 ครั้ง

() 2.เดือนละ 2 ครั้ง

() 3.สองเดือน/ครั้ง

() 4.สามเดือน/ครั้ง

() 5.หกเดือน/ครั้ง

() 6.ไม่เคยมีการจัดประชุม

() 7.อื่นๆ (โปรดระบุ).....

8. จำนวนครั้งที่ท่านเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนประจำตำบลของท่าน

- () 1. เข้าประชุมทุกครั้ง () 2. เข้าประชุมบ้างบางครั้ง
 () 3. เข้าประชุมน้อยมาก () 4. ไม่เคยเข้าประชุม
 () 5. อื่นๆ (โปรดระบุ).....

9. จำนวนครั้งในการจัดประชุมสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนประจำตำบลของท่าน

- () 1. เดือนละ 1 ครั้ง () 2. เดือนละ 2 ครั้ง
 () 3. อื่นๆ (โปรดระบุ)..... () 4. สองเดือน/ครั้ง
 () 5. สามเดือน/ครั้ง () 6. หกเดือน/ครั้ง
 () 7. ไม่เคยมีการจัดประชุมสมาชิก

10. กองทุนสวัสดิการชุมชนประจำตำบลของท่าน (ปัจจุบัน) มีคณะกรรมการ.....คน

11. กองทุนสวัสดิการชุมชนประจำตำบลของท่าน (ปัจจุบัน) มีสมาชิกคน

12. กองทุนสวัสดิการชุมชนประจำตำบลของท่าน ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ.

13. จำนวนเงินกองทุนในปัจจุบันมีจำนวนบาท

ดำเนินการโดย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ส่วนที่ 2

การรับรู้และมีส่วนร่วมเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล

1. ท่านมีความคิดเห็นและเข้าใจว่า “สวัสดิการชุมชน” มีความหมายว่าอย่างไร ?

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าการจัดสวัสดิการชุมชน ต้องคำนึงถึงหลักการใดบ้าง ?

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่ามีใครบ้างที่จะต้องมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการชุมชน ?

.....

.....

.....

ส่วนที่ 3

หลักการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน

1. กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลของท่านมีโครงสร้างการบริหารจัดการอย่างไร ?

.....

.....

.....

.....

2. กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลของท่านมีวิธีการและกระบวนการปฏิบัติอย่างไร ?

.....

.....

ส่วนที่ 4

ปัญหาที่ค้นพบในกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล ประจำในตำบลของท่าน มีอะไรบ้าง ?

1. ด้านโครงสร้าง

.....

2. ด้านบริหารจัดการ

.....

3. ด้านการให้บริการกับสมาชิกในกองทุน

.....

4. ด้านการเชื่อมโยงกับกองทุนสวัสดิการอื่น ๆ ในระดับอำเภอ ระดับจังหวัด และระดับชาติ

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
 วิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ส่วนที่ 5

ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาและการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลของท่าน
สู่ความยั่งยืนได้อย่างไร

1.
.....
.....
.....
2.
.....
.....
.....
3.
.....
.....
.....

ชื่อ..... ที่อยู่..... ตำบล

อำเภอ..... จังหวัด.....

เบอร์โทรที่ติดต่อได้

ขอบคุณทุกๆ ท่านที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสัมภาษณ์

นายสายันต์ ไหมพิมพ์ ผู้วิจัย

วันที่เดือน.....พ.ศ.

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสัมภาษณ์

ได้ปรับแก้ตามผู้เชี่ยวชาญ อาจารย์ที่ปรึกษา ให้ข้อคิดเห็น และปรับตามสภาพ
ของเนื้อหางานวิจัย และวัตถุประสงค์ของการวิจัย

อาจารย์วิชัย พงษ์โหมด

คุณสมศักดิ์ กฐินหอม

คุณวิชัย นสุวรรณโน

อาจารย์ ดร.กานต์ เสกขุนทด

ผู้เชี่ยวชาญ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ผู้เชี่ยวชาญ พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัด

ฉะเชิงเทรา

ผู้เชี่ยวชาญ สำนักงาน พอช.

อาจารย์ที่ปรึกษา

สำนักวิทยบริการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

แบบสัมภาษณ์ กลุ่มที่ 1

เรื่อง

การพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลแบบมีส่วนร่วมในจังหวัดฉะเชิงเทรา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนา รูปแบบการบริหาร กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยเป้าหมายที่จะนำไปเป็นแนวทาง นำเสนอให้ปรับใช้ในการพัฒนาองค์กรกับพื้นที่ตำบลอื่นๆ ในการจัดตั้งสวัสดิการชุมชนในอนาคต
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่
 - ส่วนที่ 1. ข้อมูลพื้นฐานของบุคคล
 - ส่วนที่ 2. ข้อมูลการรับรู้ ความคิดเห็น การบริหารงานกองทุนความคาดหวังของกองทุนในอนาคต (ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด)
3. ในแต่ละส่วนของแบบสอบถาม จะมีคำชี้แจงประกอบ และผู้ดำเนินการวิจัยลงดำเนินการ สัมภาษณ์ด้วยตัวเองกับกลุ่มเป้าหมายเป็นรายบุคคล ซึ่งคำตอบในแต่ละส่วนและแต่ละข้อนั้น ไม่มีข้อใดถูกหรือผิด จึงขอความกรุณาจากท่านผู้ตอบแบบสอบถามให้ตอบตามความเป็นจริงให้มากที่สุด

ขอรับรองว่า ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ จะถูกเก็บเป็นความลับ และจะไม่มีผลกระทบใดๆ กับผู้ตอบแบบสอบถามเลย

ขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความกรุณาในการตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ในครั้งนี้ด้วยดี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () และเติมข้อความที่เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคำตอบของท่าน
ลงในช่องว่าง

1.เพศ

() 1.ชาย

() 2.หญิง

2.อายุ.....ปี

3.สถานภาพปัจจุบันของท่านในกองทุนสวัสดิการชมประจำตำบลของท่าน

() 1.ประธาน

() 2.รองประธาน

() 3.เลขานุการ

() 4.เหรัญญิก

() 5.กรรมการทั่วไป

() 5.สมาชิกกองทุน

4.ระดับการศึกษา

() 1.ประถมศึกษาตอนต้น

() 2.ประถมศึกษาตอนปลาย

() 3.มัธยมศึกษาตอนต้น

() 4.มัธยมศึกษาตอนปลาย

() 5.อนุปริญญา/ปวส.

() 6.ปริญญาตรี

() 7.ปริญญาโท/สูงกว่าปริญญาโท

() อื่นๆ (โปรดระบุ).....

5.อาชีพ

() 1.รับราชการ

() 2.นักรการเมืองท้องถิ่น

() 3.พนักงานบริษัท

() 4.รับจ้างทั่วไป

() 5.เกษตรกร

() 6.ข้าราชการบำนาญ

() 7.ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว

() 8.ไม่ได้ประกอบอาชีพ

() 9.อื่นๆ (โปรดระบุ).....

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์นครินทร์

ส่วนที่ 2

การรับรู้และมีส่วนร่วมเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล

1. ท่านมีความคิดเห็นและเข้าใจว่า “สวัสดิการชุมชน” มีความหมายว่าอย่างไร ?

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

2. ท่านคิดว่าในการจัดสวัสดิการชุมชน ต้องคำนึงหลักการใดบ้าง ?

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

3. ท่านคิดว่ามีใครบ้างที่จะต้องมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการชุมชน ?

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

ส่วนที่ 3

หลักการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน

1. กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลของท่านมีโครงสร้างการบริหารจัดการอย่างไร ?

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

2. กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลของท่านมีวิธีการและกระบวนการปฏิบัติอย่างไร ?

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ส่วนที่ 4

ปัญหาที่ค้นพบในกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล ประจำในตำบลของท่าน มีอะไรบ้าง ?

1.ด้านโครงสร้าง

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

2.ด้านบริหารจัดการ

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

3.ด้านการให้บริการกับสมาชิกในกองทุน

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

4.ด้านการเชื่อมโยงกับกองทุนสวัสดิการอื่น ๆ ในระดับอำเภอ ระดับจังหวัด และระดับชาติ

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
ด้านกิจการบริการ

ส่วนที่ 5

ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาและการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลของท่าน
สู่ความยั่งยืนได้อย่างไร

1.....

.....

2.....

.....

3.....

.....

ชื่อ.....ที่อยู่.....ตำบล.....

อำเภอ.....จังหวัด.....

เบอร์โทรที่ติดต่อได้.....

ขอบคุณทุกๆ ท่านที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสัมภาษณ์

นายสายันต์ ไหมพิมพ์
ผู้วิจัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
สำนักวิทยบริการฯ

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก จ
ภาพประกอบการสัมภาษณ์ และ Focus Groups

แบบสัมภาษณ์
ภาพประกอบวิทยานิพนธ์



สวัสดิการชุมชนตำบลคลองตะเกรา





สวัสดีการชุมชนตำบลคลองขุด



Focus Group
สถานที่สวัสดีการชุมชนตำบลหัวไทร

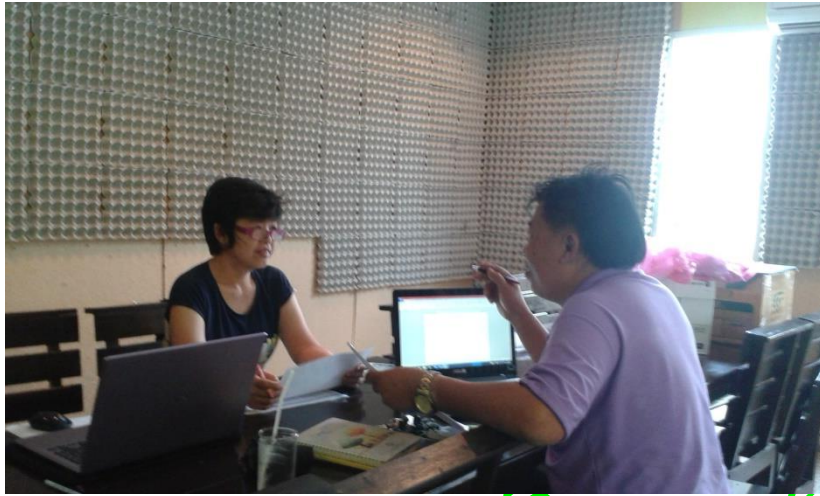


Focus Group

สถานที่ห้องประชุม “ราหู” วัดสนามรัตนาราม อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา



กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเกาะขนุน



กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทองหลวง

สำนักวิทยบริการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายสายันต์ ไหมพิมพ์
วัน เดือน ปีเกิด	27 มกราคม 2499
สถานที่เกิด	อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา
ที่อยู่	4 หมู่ 4 ตำบลเกาะขนุน อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา 24120
ตำแหน่งหน้าที่	รองประธานสภาองค์กรชุมชนชาติ ประธานคณะกรรมการเครือข่ายประชาสังคมจังหวัด ฉะเชิงเทรา (คปจ.) สภาพัฒนาการเมือง ประธานสภาองค์กรชุมชนตำบลเกาะขนุน
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏราชนครินทร์ พ.ศ. 2546

สำนักวิทยบริการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์