

การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง
อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม

วิทยานิพนธ์
ของ
สมนึก ไชยสงค์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
พฤษภาคม 2558
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

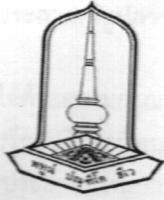


การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง
อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม

วิทยานิพนธ์
ของ
สมนึก ไชยสงค์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
พฤษภาคม 2558
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม





คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนายสมนึก ไชยสงค์
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

-
(รศ.สีดา สอนศรี) ประธานกรรมการ
(กรรมการบัณฑิตศึกษาประจำคณะ)
-
(อาจารย์ ดร.อลงกรณ์ อรรคแสง) กรรมการ
(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก)
-
(ผศ.ดร.วรพจน์ พรหมสัถยพรต) กรรมการ
(อาจารย์บัณฑิตศึกษาภายนอกคณะ)
-
(อาจารย์ ดร.ทัชชวัฒน์ เหล่าสุวรรณ) กรรมการ
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

.....
(รศ.สีดา สอนศรี) คณบดีวิทยาลัยการเมืองการปกครอง

.....
(ศ.ดร.ประดิษฐ์ เทอดทูล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 12 เดือน พ.ค. พ.ศ. 2558

ประกาศขอบคุณการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก
อาจารย์ ดร.อลงกรณ์ อรรคแสง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ ดร.ทัชชววัฒน์
เหล่าสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รศ.สีดา สอนศรี ประธานกรรมการสอบ และ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรพจน์ พรหมสัตยพรต กรรมการสอบ

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประโยชน์ ส่งกลิ่น และอาจารย์ ดร.วลีรัตน์ แสงไชย
ที่ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำวิทยานิพนธ์ ขอขอบคุณอาจารย์โชคชัย รัตนะคำ กรรมการขับเคลื่อนงาน
สวัสดิการชุมชนจังหวัดมหาสารคาม และผศ.ดร.สุรศักดิ์ ไชยสงค์ ที่เอื้อเฟื้อข้อมูลเกี่ยวกับกองทุน
สวัสดิการชุมชนและข้อเสนอแนะในการทำวิจัย และขอขอบคุณคณะที่ปรึกษา คณะกรรมการและ
สมาชิกของกองทุนสัจจะสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง ตลอดจนองค์การบริหารส่วนตำบลวังแสงและผู้ที่
เกี่ยวข้องอีกหลายท่านที่ให้ข้อมูลและให้การช่วยเหลือสนับสนุนการทำวิจัยในครั้งนี้

สมนึก ไชยสงค์



ชื่อเรื่อง	การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง อำเภอกุดข้าวปุ้น จังหวัดมหาสารคาม
ผู้วิจัย	นายสมนึก ไชยสงค์
กรรมการควบคุม	อาจารย์ ดร.อลงกรณ์ อรรคแสง และ อาจารย์ ดร.ทัชชวีวัฒน์ เหล่าสุวรรณ
ปริญญา	ร.ม. สาขาวิชา นโยบายสาธารณะ
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่พิมพ์ 2558

บทคัดย่อ

กองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นการจัดสวัสดิการแก่ประชาชนในชุมชนโดยชุมชน กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสงเป็นหนึ่งในต้นแบบของกองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดมหาสารคาม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการให้กับกองทุนอื่นๆ ต่อไป การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารจัดการของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง อำเภอกุดข้าวปุ้น จังหวัดมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์จำเพาะ 3 ข้อ เพื่อศึกษาความเป็นมาและระบบการบริหารจัดการกองทุน เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานของกองทุนในช่วงปี 2548-2556 และเพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุน วิธีการศึกษาทำการสำรวจเอกสารและรายงานที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มกับที่ปรึกษา คณะกรรมการและสมาชิกของกองทุนจำนวน 14 คน ในประเด็นความเป็นมาและระบบการบริหารจัดการกองทุน ผลการดำเนินงานในช่วงปี 2548-2556 ปัญหา อุปสรรคและแนวทางแก้ไขในการบริหารจัดการกองทุน ทำการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและนำเสนอตามประเด็นวิจัย ผลการศึกษาพบว่า กองทุนมีแนวคิดในการจัดตั้งขึ้นโดยคนในชุมชนเพื่อให้มีสวัสดิการในการดูแลตั้งแต่การเกิด เจ็บ แก่และตาย รวมทั้งสวัสดิการด้านต่างๆ สำหรับคนในชุมชน มีขั้นตอนในการจัดตั้ง 7 ขั้นตอน ได้แก่ การริเริ่มความคิดเกี่ยวกับสวัสดิการชุมชน การตั้งคณะกรรมการ การศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับพื้นที่ต้นแบบ การจัดทำระเบียบข้อบังคับกองทุน การประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจเรื่องกองทุนสวัสดิการชุมชนกับชาวบ้าน การหาข้อสรุปและกำหนดวิธีการจัดทำกองทุนสวัสดิการชุมชน และการเริ่มดำเนินการอย่างเป็นทางการ กองทุนได้จัดตั้งขึ้นในเดือนตุลาคม พ.ศ.2548 สำหรับกระบวนการบริหารจัดการโครงสร้างของกองทุนประกอบด้วยที่ปรึกษาและคณะกรรมการจำนวน 29 คน โดยมีตัวแทนมาจากทุกหมู่บ้าน แหล่งที่มาของทุนมาจากสมาชิกของกองทุนด้วยการออมวันละบาท และจากองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กองทุนมีแนวทางในการจัดสวัสดิการ 16 ประเภท ในช่วงปี 2548-2556 มีจำนวนสมาชิกทั้งหมด 1,844 คน (ร้อยละ 36.95 ของประชากรทั้งตำบล) มีรายรับทั้งหมดประมาณ 7.6 ล้านบาท เฉลี่ย 0.84 ล้านบาทต่อปี ครึ่งหนึ่งเป็นเงินออมของสมาชิก กองทุนได้จัดสวัสดิการให้กับสมาชิกและคนในชุมชนไปแล้วทั้งหมด 2,872 ครั้ง รวมเป็นเงินประมาณ 5.3 ล้านบาท เฉลี่ย 0.66 ล้านบาทต่อปี โดยในช่วง 4 ปีแรก สวัสดิการกู้ยืมและสวัสดิการการตาย มียอดการจ่ายสูงใกล้เคียงกัน (อยู่ในช่วงเกือบ 3-4 แสนบาท) แต่ในช่วง 4 ปีหลัง ค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่เป็นของสวัสดิการการตาย (ประมาณ 7 แสนบาท) หรือประมาณร้อยละ 78 ของเงินสวัสดิการการสงเคราะห์ทั้งหมด (ไม่รวมให้กู้) กองทุนมีรายรับสูงกว่ารายจ่ายเป็นส่วนต่างมากกว่า 2 ล้านบาท ในปี พ.ศ.2550 กองทุนได้รับรางวัลกองทุนสวัสดิการชุมชนดีเด่นจากสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน และได้รับการยอมรับให้เป็นพื้นที่ต้นแบบด้านการ



จัดสวัสดิการชุมชน ทำให้มีการเผยแพร่ความรู้สู่ภายนอก ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานเกี่ยวข้องกับศักยภาพของคณะกรรมการ เครื่องมือหรือเทคโนโลยีช่วยในการบริหารจัดการ ความรู้ความเข้าใจของประชาชนในชุมชน และแหล่งทุนระยะยาว นำมาซึ่งแนวทางการพัฒนากองทุนในด้านคน เครื่องมือและอุปกรณ์ การเงินและระบบบริหารจัดการในภาพรวม ศักยภาพของบุคลากร การนำเครื่องมือมาใช้ การประชาสัมพันธ์และแสวงหาแหล่งทุนที่ยั่งยืน ความสำเร็จในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสงนั้นมีปัจจัยมาจากทั้งภายในและภายนอกชุมชน ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุนและเสริมศักยภาพของกองทุนเพื่อให้สามารถจัดสวัสดิการแก่คนในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป



TITLE Management of Community Welfare Fund of Wangsang
Sub-district, Kaedam District, Maha Sarakham Province

AUTHOR Mr. Somnuek Chaisong

ADVISORS Dr. Alongkorn Akkasang and Dr. Tatchawat Laosuwarn

DEGREE M.P.A. **MAJOR** Public Policy

UNIVERSITY Mahasarakham University **DATE** 2015

ABSTRACT

Community welfare fund is a provisional welfare for people in communities by communities. The community welfare fund of Wangsang sub-district is one of community welfare fund models in Maha Sarakham. To be guidance for development of other community welfare funds in Maha Sarakhm, this research aims to study management of the community welfare fund of Wangsang sub-district with three specific objectives: to explore historical development and management system of the fund, to investigate its operation during 2005-2013, and to determine barriers, facilities and recommendations to management of the fund. This study used document research, in-depth interview and focus group interview to collect data from 14 consultants, committee and members of the fund. The issues this study researched were background and management system of the fund, operation outputs between 2005 and 2013, problems, barriers and solutions for improving management of the fund. Content analysis was applied and data were described according to the research issues. This study found that rational of the fund was to provide welfare in taking care of community members from birth to death together with other essential cares. There were seven steps to settle up the fund including 1) initiating idea of community welfare, 2) setting working group, 3) studying knowledge from good practice model, 4) drafting regulations and rules of the fund, 5) conducting public relation to increase community members' understanding about welfare funds, 6) summarizing and founding the fund, and 7) starting the fund officially. The fund was founded in October of 2005 with 29 consultants and committee from all communities in the catchment area. Sources of fund were from members of the fund by saving one-baht a day and from relevant institutes and organizations. The fund had 16 welfare types. During 2005-2013, a number of the fund members were 1,844 (36.95% of total community members) and total income was almost 7.6 million baht (average 0.84 million baht per year) which a half of this income was from one-bath-a-day saving of the fund members. The fund supported 2,872 cases for 5.3 million baht (average 0.66 million baht per year). In the first 4 years, the expense for loan and death welfares were



similarly high (around 0.3-0.4 million baht) whereas in the last 4 years, the expense for death welfare were substantial (around 0.7 million baht) accounted for 78% of total welfare expenses (not included loan welfare). The fund income was greater than the expense for more than 2 million baht. In 2007, the fund was received a prize of good practice welfare fund from the Community Organizations Development Institute. Hence, the fund became a model of welfare fund management and disseminated its practice and knowledge to others. Problems and barriers to management of the fund were limited capacity of the committee and personnel, facilities and technologies to manage the fund, understanding of people in the community and long-term sources of fund. This led to suggestions to further development of the fund in terms of man, material, money and management issues. Facilitators of the success of the fund were both internal and external factors. For further improvement of the fund, therefore, all stakeholders should support and empower the fund to effectively and sustainably provide welfare to people in the community.



สารบัญ

บทที่	หน้า
1	บทนำ 1
	ภูมิหลังและความสำคัญของการวิจัย 1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย 3
	ขอบเขตของการวิจัย 3
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 3
	นิยามศัพท์เฉพาะ 3
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 5
	แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ 5
	แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการชุมชน 12
	แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชน 22
	บริบทเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดมหาสารคาม 34
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 42
3	วิธีดำเนินการวิจัย 45
	พื้นที่ในการศึกษาวิจัย 45
	แหล่งข้อมูลและผู้ให้ข้อมูล 45
	วิธีการศึกษา 45
	เครื่องมือในการวิจัย 46
	การเก็บรวบรวมข้อมูล 48
	การวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอ 48
4	ผลการศึกษา 48
	ความเป็นมาและระบบการบริหารจัดการกองทุน 48
	ผลการดำเนินงานของกองทุนในช่วงปี 2548-2556 64
	ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการกองทุน 72



บทที่	หน้า
5	
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	75
สรุปผลการศึกษา	75
อภิปรายผลการศึกษา	77
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	82
ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในอนาคต	83
 บรรณานุกรม	 84
 ประวัติย่อของผู้วิจัย	 88



บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ผลการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดมหาสารคาม	36
2 ปัญหา อุปสรรค และวิธีการแก้ไข	41
3 ประเภทสวัสดิการและเงินสวัสดิการที่กองทุนกำหนด	60
4 จำนวนสมาชิกกองทุนในปี 2556 จำแนกตามหมู่บ้าน	65
5 สวัสดิการและเงินที่กองทุนได้จัดให้กับสมาชิกและคนในชุมชน ปี 2548-2556	68



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ระบบและกระบวนการขององค์การ	9
2 ประโยชน์ของสวัสดิการชุมชนตั้งแต่เกิดจนตาย	18
3 กระบวนการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง	53
4 โครงสร้างคณะกรรมการของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง	58
5 จำนวนสมาชิกกองทุนระหว่างปี 2548-2556	64
6 รายรับของกองทุนระหว่างปี 2548-2556	73
7 สัดส่วนของแหล่งที่มาของเงินกองทุน ณ เดือนกันยายน 2556	66
8 จำนวนสวัสดิการที่จัดให้สมาชิกและชุมชนระหว่างปี 2548-2556	67
9 รายจ่ายของสวัสดิการแต่ละประเภทระหว่างปี 2548-2556	69
10 รายรับและรายจ่ายของกองทุนระหว่างปี 2548-2556	76



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลังและความสำคัญของการวิจัย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 บัญญัติให้หน่วยงานรัฐต้องจัดบริการสังคมขั้นพื้นฐานให้กับประชาชนอย่างทั่วถึง เสมอภาค และเป็นธรรม ได้แก่ การจัดบริการสังคมด้านสุขภาพ อนามัย การศึกษา และบริการสวัสดิการสังคม จึงถือว่าสวัสดิการสังคมเป็นสิทธิของประชาชน และเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานสวัสดิการสังคมให้ถึงมือประชาชนกลุ่มเปราะบางอย่างทั่วถึง ถูกต้องและเป็นธรรม รัฐจึงได้ออกพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการขึ้นมาตั้งแต่ พ.ศ. 2546 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2550 ซึ่งพระราชบัญญัตินี้เป็นแม่บทในการจัดสวัสดิการสังคมทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชน ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรอื่น ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคม ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างความมั่นคงให้เป็นที่ไปอย่างทั่วถึงเหมาะสม และเป็นธรรม (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550, พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการ พ.ศ. 2550)

ระบบสวัสดิการของสังคมไทยมีลักษณะเป็นชุมชนสวัสดิการฐานปัจจัยสี่ บ้านและวัดมีบทบาทสำคัญในการจัดสวัสดิการของชุมชน จนมาสู่ยุคที่รัฐบาลมีบทบาทในการจัดสวัสดิการให้แก่ประชาชนตามความจำเป็นของกลุ่มคนที่สมควรได้รับการสงเคราะห์ เช่น สวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ การจัดบ้านพักคนชรา ศูนย์สงเคราะห์เด็ก ตลอดจนการสงเคราะห์ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในรูปแบบต่างๆ ทั้งที่ดำเนินการโดยกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นๆ ซึ่งเป็นสวัสดิการในลักษณะสงเคราะห์ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและใช้งบประมาณจำนวนมาก (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. 2555) แต่อย่างไรก็ตามการจัดสวัสดิการโดยหน่วยงานภาครัฐนั้นไม่ได้ครอบคลุมผู้ที่อยู่นอกระบบและผู้ที่ขาดโอกาสไม่สามารถเข้าถึงระบบสวัสดิการของรัฐได้ ในยามที่มีความทุกข์ยากในชีวิต ดังนั้นสวัสดิการชุมชนในระดับท้องถิ่นจึงเป็นระบบการจัดสวัสดิการที่เริ่มมีความแพร่หลายที่จะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีที่มีความมั่นคงในสังคม (ปัทมาวดี โพนกุล ชูชูกิ. 2552) โดยกองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นสวัสดิการที่เกิดจากการรวมตัวของประชาชนในพื้นที่เพื่อจัดสวัสดิการแก่ชาวบ้านด้วยตนเอง เช่น กองทุนสวัสดิการในระดับหมู่บ้าน และตำบล ซึ่งเกิดขึ้นด้วยความสมัครใจและมีเป้าหมายเพื่อดูแลซึ่งกันและกันของคนในชุมชนตั้งแต่เกิดจนตาย บนพื้นฐานของเอื้ออาทรต่อกันตามแบบวัฒนธรรมไทย

จากการศึกษากลุ่มต้นแบบการจัดสวัสดิการชุมชนในจังหวัดสงขลา ตราด นครราชสีมา สมุทรปราการ และลำปาง พบว่ารูปแบบและวิธีการจัดการองค์กรการเงินชุมชนเพื่อการสร้างสวัสดิการชุมชนและทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นภายในกลุ่มเครือข่าย และชุมชนเพื่อความเข้มแข็งทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และจิตใจของสมาชิก โดยมีแนวทางสำคัญอยู่ที่การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการวันละ 1 บาท โดยให้สมาชิกตั้งสัจจะว่าจะลดรายจ่ายวันละ 1 บาท เพื่อนำเงินมาจัดสวัสดิการช่วยเหลือกัน เงินที่รวบรวมได้จะนำไปแบ่งเป็น 3 ส่วน ส่วนแรกตั้งเป็นกองทุนสวัสดิการช่วยเหลือสมาชิกครอบครัวการเกิด แก่ เจ็บ ตาย ส่วนที่สองตั้งเป็นกองทุนวิสาหกิจชุมชนให้สมาชิกยืมเพื่อนำไปทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน



และสังคมทั้งส่วนบุคคลและที่ดำเนินการโดยกลุ่ม และส่วนสุดท้ายตั้งเป็นกองทุนสำรอง ซึ่งจากการศึกษานี้ได้มีข้อเสนอแนะให้มีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการวันละ 1 บาท ขึ้นทุกพื้นที่เพื่อเป็นกระบวนการพัฒนาคนและสร้างทุนทางสังคม (ภิม ภคเมธาวิ และคณะ. 2549)

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการให้กับประชาชน โดยมุ่งหวังให้ประชาชนไทยทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และหลักประกันในชีวิต จึงได้มีนโยบายและโครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนเพื่อยกระดับให้สวัสดิการชุมชนเป็นวาระแห่งชาติในการสร้างหลักประกันความมั่นคงของชุมชนฐานราก ฟื้นฟูทุนทางสังคม ความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ทุกพื้นที่สามารถจัดตั้งและพัฒนาคุณภาพสวัสดิการชุมชนอย่างทั่วถึง โดยรัฐบาลได้สนับสนุนพัฒนาความเข้มแข็งของกองทุนและสมทบงบประมาณ รวมถึงพัฒนาสวัสดิการชุมชนให้มีความหลากหลายมากขึ้น เกิดการเชื่อมโยงอย่างบูรณาการของระบบสวัสดิการของชุมชน ท้องถิ่น และภาครัฐ ในปีงบประมาณ 2553 รัฐบาลมีการสนับสนุนการพัฒนาและสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชนที่จัดตั้งแล้ว จำนวน 3,100 ตำบล/เมือง และมีการสนับสนุนเพิ่มเติมในปี 2554 จำนวน 2,300 กองทุน ทั่วประเทศ (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. 2555)

ในปี 2554 จังหวัดมหาสารคาม มีกองทุนสวัสดิการชุมชนทั้งหมด จำนวน 97 กองทุน เป็นการพัฒนาศักยภาพกองทุนเดิมจำนวน 84 กองทุน และเป็นการจัดตั้งกองทุนใหม่จำนวน 13 กองทุน มีสมาชิกกองทุนทั้งหมดเป็นจำนวน 104,527 คน ทั่วจังหวัด และมีการจัดสรรงบประมาณภาครัฐเพื่อสนับสนุนกองทุนเป็นเงินทั้งสิ้น 41,391,281 บาท โดยกองทุนที่จัดตั้งขึ้นแล้วมีจำนวน 97 กองทุน คิดเป็นร้อยละ 67.3 ของพื้นที่เป้าหมายทั้งหมดในจังหวัด จากรายงานผลการดำเนินงานโครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนจังหวัดมหาสารคามปี 2554 มีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนากองทุนสวัสดิการจังหวัดมหาสารคามที่สำคัญ อาทิ ส่งเสริมความเข้มแข็งขององค์กรสวัสดิการชุมชน โดยเฉพาะการส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนในชุมชนที่ยังไม่ได้จัดตั้ง และพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนเดิมให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการตนเอง เช่น มีโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ มีการพัฒนาระบบบริหารจัดการให้ได้มาตรฐาน และมีการพัฒนาและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ด้านการจัดการสวัสดิการที่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายไม่เฉพาะเกิด แก่ เจ็บ ตาย เท่านั้น และการพัฒนาศูนย์เรียนรู้สวัสดิการชุมชนเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ทางด้านสวัสดิการชุมชน รวมถึงการศึกษาวิจัยและจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการจัดกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดมหาสารคามต่อไป (คณะกรรมการสนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนจังหวัดมหาสารคาม. 2555)

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง อำเภอกุดข้าวปุ้น เป็นกองทุนต้นแบบในการจัดกองทุนสวัสดิการชุมชนให้แก่พื้นที่ต่างๆ ในจังหวัดมหาสารคาม (คณะกรรมการสนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนจังหวัดมหาสารคาม, 2555) และมีรายงานการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชนของกองทุนบุญสัจจะสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสงจากที่เริ่มดำเนินการจนถึงปี 2552 (พัชรี ศรีงาม. 2553) ทั้งนี้เพื่อได้ข้อมูลในระยะต่อมาและเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการให้กับกองทุนอื่นๆ ต่อไป การวิจัยนี้จะทำการศึกษาการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสงตั้งแต่เริ่มจัดตั้งจนถึงปี 2556 เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนใหม่และการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนที่มีการจัดตั้งแล้วให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการตนเองและมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและมาตรฐานต่อไป



ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์ย่อยดังนี้

1. เพื่อศึกษาความเป็นมาและระบบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง
2. เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสงในช่วงปี 2548-2556
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้ศึกษากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม โดยใช้วิธีการสำรวจเอกสารและการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มคณะกรรมการและสมาชิกของกองทุน มีขอบเขตการศึกษาเชิงเนื้อหาในประเด็น ความเป็นมาและระบบการบริหารจัดการกองทุน ผลการดำเนินงานของกองทุนในช่วงปี 2548-2556 ปัญหาอุปสรรคและแนวทางในการแก้ไขการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน ตลอดจนศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ข้อมูลการบริหารจัดการกองทุนและแนวทางในการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม
2. ได้ข้อมูลแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน ปัจจัยสนับสนุน และปัญหาอุปสรรคในการจัดกองทุนสวัสดิการ ซึ่งสามารถนำแนวปฏิบัติที่ดีไปปรับใช้ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนอื่นได้
3. ได้ข้อมูลพื้นฐานเพื่อเป็นแนวทางและข้อเสนอแนะในการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดมหาสารคาม

นิยามศัพท์เฉพาะ

ชุมชน หมายถึง กลุ่มคนหรือกลุ่มคณะของประชาชนที่อาศัยอยู่ร่วมกันหรือรวมกลุ่มกัน เช่น ชุมชนหมู่บ้าน ชุมชนตำบล เป็นต้น

สวัสดิการชุมชน หมายถึง การสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นใจแก่คนในชุมชน ซึ่งหมายถึงความรวมถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่ทำให้ชุมชนดีขึ้น อาจอยู่ในรูปสิ่งของ เงินทอง น้ำใจ การช่วยเหลือเกื้อกูล เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย



กองทุนสวัสดิการชุมชน หมายถึงกองทุนที่ชาวบ้านรวมตัวกันออมทรัพย์เพื่อให้กู้ยืมไปประกอบอาชีพ และนำผลประโยชน์ที่ได้ส่วนหนึ่งไปจัดสวัสดิการให้กับสมาชิก เช่น การศึกษา การป่วย การตาย ทั้งนี้โดยชาวบ้านเป็นผู้จัดการเอง

รูปแบบกองทุนสวัสดิการชุมชน หมายถึง ลักษณะของกองทุนสวัสดิการชุมชน การจัดสวัสดิการชุมชนและการจัดให้สิทธิประโยชน์ที่สมาชิกจะได้รับเมื่อเมื่อมีการเกิด แก่ เจ็บ ตาย ทุนการศึกษา ทุนประกอบอาชีพ ทุนช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ การประกันความเสี่ยง เงินกู้เงินฝาก ค่าจัดการศพ ทั้งเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อการดำเนินกิจกรรมกองทุนสวัสดิการชุมชน

การบริหารจัดการกองทุน หมายถึง การบริหารจัดการกองทุนที่เกี่ยวกับ โครงสร้างของกองทุน คณะกรรมการ อำนาจหน้าที่ ระบบการทำงาน และการจัดการเรื่องคน เงิน งานและวัสดุ เอกสารและอาคารและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องของกองทุนสวัสดิการชุมชน

สมาชิกกองทุน หมายถึง ประชาชนในตำบลวังแสง อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม ที่สมัครเข้าร่วมกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง

กรรมการกองทุน หมายถึง คณะกรรมการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม ที่ได้รับการเลือกตั้งจากสมาชิกภายในกองทุน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทนี้เป็นการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดมหาสารคาม โดยทบทวนเนื้อหาเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการชุมชนแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชนบริบทเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดมหาสารคาม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

“การบริหาร (Administration)” และ “การจัดการ (Management)” เป็นคำที่มีการใช้โดยทั่วไป ทั้งนี้เนื่องจากทั้งสองคำนี้มีความหมายเหมือนกัน จึงใช้แทนกันได้ แต่มีข้อแตกต่างกันบ้างเล็กน้อยตรงที่ ประการแรก การบริหารมักใช้ในวงราชการ หรือ ราชการ ใช้ขณะที่การจัดการมักใช้ในวงการธุรกิจ หรือเอกชนเป็นหลัก ประการต่อมา การบริหารใช้กับผู้ปฏิบัติงานในระดับสูงขององค์กร ที่มีหน้าที่ในการกำหนดกรอบนโยบายต่างๆ มักเรียกคนเหล่านี้ว่า “ผู้บริหารระดับสูง” ส่วนการจัดการใช้กับผู้ปฏิบัติงานในระดับบริหารรองลงมา ที่มีหน้าที่ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ “ผู้จัดการ” ดังนั้น คำสองคำนี้จึงมักใช้แทนกันไปมาอยู่เสมอ ตัวอย่างเช่นบางครั้งท่านอาจจะเคยได้ยินคำว่า “ฝ่ายจัดการ” ไปพร้อมๆกับคำว่า “ฝ่ายบริหาร” ทั้งสองคำนี้มีความหมายเหมือนกัน และเรียกผู้ปฏิบัติงานในระดับสูงทั่วไปว่า “ผู้บริหาร” ซึ่งแตกต่างจากคำว่า “ผู้จัดการ” อันเป็นตำแหน่งบริหารที่เฉพาะเจาะจงมากกว่า ที่จะใช้เรียกผู้ปฏิบัติงานระดับสูงทั่วไป (ตุลา มหาพสุธานนท์. 2554) ในส่วนต่อไปเป็นการทบทวนแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการในหัวข้อความเป็นมาของทฤษฎีการบริหารจัดการ หลักการของการบริหารจัดการ องค์กรและการจัดการ และทักษะของการจัดการ

การบริหารจึงมีความเกี่ยวข้องกับการจัดการซึ่งหมายถึง ภารกิจของบุคคลในบุคคลหนึ่งหรือหลายคน (ที่เรียกว่าผู้บริหาร) ในการเข้ามาทำหน้าที่ประสานให้การทำงานของบุคคลที่ต่างฝ่ายต่างทำ และไม่อาจประสบความสำเร็จจากการแยกกันทำให้สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ด้วยดี (ศิริวิช ดโนทัย. 2551)

“การบริหารจัดการ” (Administration) หรือ “การจัดการ” (Management) สามารถใช้คำทั้งสองคำทดแทนกันได้ แต่ในความหมายที่แท้จริง “การบริหาร” (Administration) เน้นไปในเรื่องการจัดการที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนมากใช้ในการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐ ส่วนการจัดการ (Management) ส่วนมากมักใช้ในงานที่เกี่ยวข้องกับ งานธุรกิจของเอกชน แต่คำทั้งสองคำต่างมีความหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของผู้บริหาร (รุจิรี ภูสาร และจันทรานี สวงนาม. 2545)

การบริหาร (Administration) ได้มีผู้ให้คำจำกัดความไว้มากมายโดยให้ความสำคัญแก่ผู้บริหารว่าเป็นผู้นำขององค์กรไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายทั้งสิ้น การให้นิยามคำว่า การบริหาร (Administration) จึงอาจแตกต่างกันไปบ้างตามแนวทางที่นักบริหารแต่ละคนให้ความหมาย



พระมหาจันเดิมมะเตือ ได้กล่าว**หลักการบริหารมีการกล่าวไว้ดังนี้** (2546)

1. หลักการของการบริหารจัดการ

พื้นฐานสำคัญในการศึกษาด้านการบริหาร คือ วิชา การจัดการ (Management) หรือ องค์การและการจัดการ (Organization and Management) (ณัฐพันธุ์ เขจรนนท์ และฉัตยาพร เสมอใจ. 2547) ไม่ว่าผู้ศึกษาจะเตรียมตัวเพื่อทำงานในองค์การใด ทั้งรายการ รัฐวิสาหกิจ ธุรกิจ อุตสาหกรรม หรือบริการ รวมถึงองค์การที่ไม่แสวงหากำไร เช่น โรงเรียน องค์การศาสนา โรงพยาบาล หรือมูลนิธิต่างๆ เป็นต้น โดยความรู้ความเข้าใจและข้อมูลพื้นฐานขององค์การและการจัดการ จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถทำความเข้าใจกับปัญหาและสภาพแวดล้อมในการบริหารงาน สามารถประยุกต์ความรู้ในการบริหารงานภายใต้ขอบเขตอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของตน ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสอดคล้อง และสร้างผลงานที่เป็นรูปธรรมให้กับองค์การ ซึ่งเป็นการลดความเสี่ยง การความผิดพลาดหรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้นในการบริหารงาน แต่จะนำมาซึ่งความสำเร็จ ความก้าวหน้า และพัฒนาการที่ยั่งยืนขององค์การ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้จัดการ ได้รับการยอมรับในฐานะ ผู้บริหารมืออาชีพ (Professional Manager) ที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ จึงมีโอกาสก้าวหน้าและ พิสูจน์ฝีมือในตำแหน่งที่สูงและท้าทายมากขึ้น

2. รูปแบบของการบริหารจัดการ

ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การ บางแนวความคิดได้เสนอตัวแบบที่มี ฐานคติมาจากการที่องค์การจะมีประสิทธิภาพนั้นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และภารกิจที่ชัดเจนมีการ มอบหมายงาน และการควบคุม (วรเดช จันทรศร. 2547) ได้เสนอตัวแบบหรือแนวทางการศึกษาที่ เห็นว่าสำคัญและมีประโยชน์ 6 ตัวแบบ คือ

1. ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (Rational Model) มีฐานคติว่าโครงการที่ประสบ ผลสำเร็จจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และภารกิจที่ชัดเจน มีการมอบหมายงานและกำหนด มาตรฐานการทำงานให้แก่หน่วยงานย่อยต่างๆ ขององค์การ มีระบบวัดผลการปฏิบัติงานตลอดจนระบบ การให้คุณให้โทษ

2. ตัวแบบด้านการจัดการ (Management Model) ตัวแบบนี้จะให้ความสนใจ สมรรถนะขององค์การ เพราะเชื่อว่าความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติย่อมขึ้นอยู่กับองค์การที่ รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งจะมีขีดความสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความคาดหวัง เพียงใด ในลักษณะนี้โครงการที่จะประสบความสำเร็จได้จึงจำเป็นต้องอาศัยโครงสร้างขององค์การที่ เหมาะสม บุคลากรที่อยู่ในองค์การจะต้องมีความรู้ความสามารถทั้งทางด้านการบริหารและเทคนิคอย่าง เพียงพอ นอกจากนี้องค์การยังจะต้องมีการวางแผนเตรียมการหรือมีความพร้อมเป็นอย่างดีทั้งทางด้าน วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้และงบประมาณ

3. ตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์การ (Organization Development Model) ตัวแบบนี้จะเน้นการมีส่วนร่วมทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ การนำนโยบายมาปฏิบัติให้บังเกิด ความสำเร็จจึงน่าจะเป็นเรื่องของการจูงใจการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การสร้างภาวะการผูกพันโดย วิธีการให้สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการยอมรับตลอดจนการสร้างทีมงานมากกว่าการมุ่งใช้ การควบคุมเป็นต้น

4. ตัวแบบทางกระบวนการของระบบราชการ (Bureaucratic Process Model) ตัวแบบนี้เชื่อว่าอำนาจขององค์การไม่ได้อยู่ที่ตำแหน่งรูปนัยได้แก่ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาแต่อำนาจ



จะกระจายทั้งองค์การ ข้าราชการระดับล่างที่ติดต่อกับประชาชนสามารถใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจที่ผู้บังคับบัญชาไม่อาจจะควบคุมได้ โครงการนี้จะสำเร็จหรือไม่จึงขึ้นอยู่กับข้าราชการระดับนี้ เป็นสำคัญ

5. ตัวแบบทางการเมือง (Political Model) ตัวแบบนี้เน้นว่าการสร้างความสมานฉันท์ (Consensus) การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นสิ่งที่ยากจะเกิดขึ้นได้ ในความเป็นจริงขัดแย้งจะเป็นปรากฏการณ์ตามธรรมชาติที่เกิดขึ้นโดยทั่วไป ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเกิดขึ้นจากความสามารถของผู้เล่น หรือบุคคลที่เป็นตัวแทนขององค์การ

6. ตัวแบบทั่วไป เป็นตัวแบบที่มีส่วนของตัวแปรจาก 5 ตัวแบบข้างต้นผสมอยู่มากพอที่จะช่วยให้เป็นตัวแบบที่มีความกว้างขวางกว่าตัวแบบอื่นๆ ตัวแบบนี้ให้ความสำคัญปัจจัยหลัก 3 ตัว คือ กระบวนการสื่อข้อความ ปัญหาทางด้านสมรรถนะขององค์การและความร่วมมือสนับสนุนของผู้ปฏิบัติ ตัวแปรที่ใช้ศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการติดต่อสื่อสาร กิจกรรมเพื่อเป็นการบังคับมีผล ลักษณะของหน่วยปฏิบัติ สภาวะเศรษฐกิจและสังคม สภาวะทางการเมืองบรรทัดฐาน และวัตถุประสงค์ของนโยบาย ทรัพยากร ความสนับสนุนของผู้ปฏิบัติ

3. ทักษะทางการจัดการ

ทักษะ (Skill) เป็นความชำนาญในการแสดงออกหรือความสามารถในการปฏิบัติงานนั้นๆ ซึ่งเกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ฝึกฝน ประสบการณ์ และพรสวรรค์ เช่น การร้องเพลง การขับรถยนต์ การพูดต่อหน้าชุมชน และการสอนหนังสือ เป็นต้น (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ และฉัตรยาพร เสมอใจ. 2547) ทักษะเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ เช่น นักบัญชีก็ต้องมีทักษะทางบัญชี วิศวกรก็ต้องมีทักษะทางวิศวกรรม หรือพยาบาลก็ต้องมีทักษะในทางรักษาพยาบาล เป็นต้น เช่นเดียวกับผู้จัดการที่เป็นตำแหน่งและวิชาชีพหนึ่งภายในองค์การ โดยผู้จัดการก็ต้องมีทักษะทางการจัดการ (Management Skills) เช่น การปฏิบัติงานให้ถูกต้อง และเหมาะสมกับสถานการณ์ พื้นฐานคอมพิวเตอร์ การประมวล วิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจ เป็นต้น ซึ่งทักษะด้านต่างๆ จะมีความสำคัญต่อผู้จัดการในการทำงานของตนให้บรรลุเป้าหมาย โดยเราสามารถจัดกลุ่มของทักษะที่สำคัญทางการจัดการออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) เป็นทักษะการกำหนดปัญหาการรวบรวม จัดระเบียบข้อมูล การวิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลเป็นสารสนเทศ การสรุปความรู้และความเข้าใจในความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของธุรกิจ รวมทั้งความสามารถในการแสวงหาโอกาส การตัดสินใจ และการวางแผนในอนาคต ซึ่งจะมีความสำคัญต่อความต้องการเฉพาะหน้า และการดำเนินงานในระยะยาวขององค์การที่จะต้องดำเนินงานอย่างมีคุณภาพ โดยเราจะเห็นว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอดเป็นทักษะสำคัญสำหรับผู้จัดการสมัยใหม่ที่จะต้อง คิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) มีการกำหนดปัญหาและแนวทางวิธีการแก้ไขอย่างถูกต้องและตรงประเด็น โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงที่จะต้อง คิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Skills) เป็นทักษะความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับบุคคลอื่นทั้งภายใน และภายนอกองค์การอย่างสร้างสรรค์ มีประสิทธิภาพ เราจะเห็นว่า ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งระดับใดก็ตาม ผู้จัดการจะต้องทำงานกับบุคคลกลุ่มต่างๆ เช่น ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และบุคคลภายนอกอื่นๆเสมอ เขาจึงต้องพัฒนาทักษะในการทำงานและการ



อยู่ร่วมกับบุคคลอื่นๆให้ได้อย่างเหมาะสม มนุษย์สัมพันธ์จึงเป็นทักษะพื้นฐานสำหรับผู้จัดการและสมาชิกทุกคน ที่จะต้องอยู่ร่วมและทำงานภายในองค์กรเดียวกัน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงความหลากหลายของแรงงาน และระบบงานที่ต่างจากเดิม ซึ่งจะเป็นต้องใช้ความสามารถในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม โดยทักษะพื้นฐานของการมีมนุษย์สัมพันธ์ได้แก่ การฟัง การพูด ทักษะคิดและการเปิดรับต่อบุคคลอื่น การทำงานเป็นทีม และความสามารถทางอารมณ์ ซึ่งจะมีบทบาทอย่างมากกับการทำงานในสังคมโลกาภิวัตน์

3. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) เป็นทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงานในสายงานหรือตามสาขาวิชาชีพของตนให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย เช่น การบัญชี ก่อสร้าง หรือการรักษายาบาล เป็นต้น ปกติทักษะทางเทคนิคจะเกิดจากการเรียนรู้ ฝึกฝน และประสบการณ์ที่บุคคลได้ปฏิบัติงานชำนาญ ทักษะทางเทคนิคเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับผู้จัดการที่จะช่วยในการแก้ปัญหาและการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะผู้ใต้บังคับบัญชาจะเข้ามาปรึกษาและขอความเห็นจากผู้จัดการเมื่อเขาเกิดปัญหาหรือข้อสงสัยขึ้นในงาน โดยเฉพาะสำหรับผู้จัดการที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกับลูกน้องในระดับปฏิบัติการ เช่น ผู้คุมงาน (Foreman) กับพนักงานก่อสร้าง หรือหัวหน้างาน (Supervisor) กับพนักงานในสายการผลิต เป็นต้น

4. ประเภทของระบบการบริหารจัดการ (Types of systems)

ลักษณะของระบบการบริหารจัดการอาจแยกออกได้เป็น 2 ประเภทคือ ระบบปิด (Closed system) และระบบเปิด (Open system)

ระบบทั้งสองประเภทนี้จะมีคุณลักษณะของระบบทำนองเดียวกันกับที่ได้กล่าวมาแล้ว หากแต่มีข้อแตกต่างที่สำคัญคือ ระบบปิด จะเน้นความสนใจเฉพาะภายในระบบเท่านั้น ขอบเขตของการพิจารณาจะเกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายในระบบขององค์กร การพิจารณาปัญหาต่างๆในเชิงระบบปิดจะช่วยให้มีโอกาสทราบถึงผลที่จะกระทบต่อส่วนต่างๆ ได้อย่างทั่วถึงภายในระบบและในการนี้ การตัดสินใจของส่วนใดส่วนหนึ่งขององค์กรก็ย่อมจะช่วยให้สามารถทราบได้ว่าจะมีผลกระทบต่อส่วนรวมของระบบอย่างไรบ้าง เป็นต้น

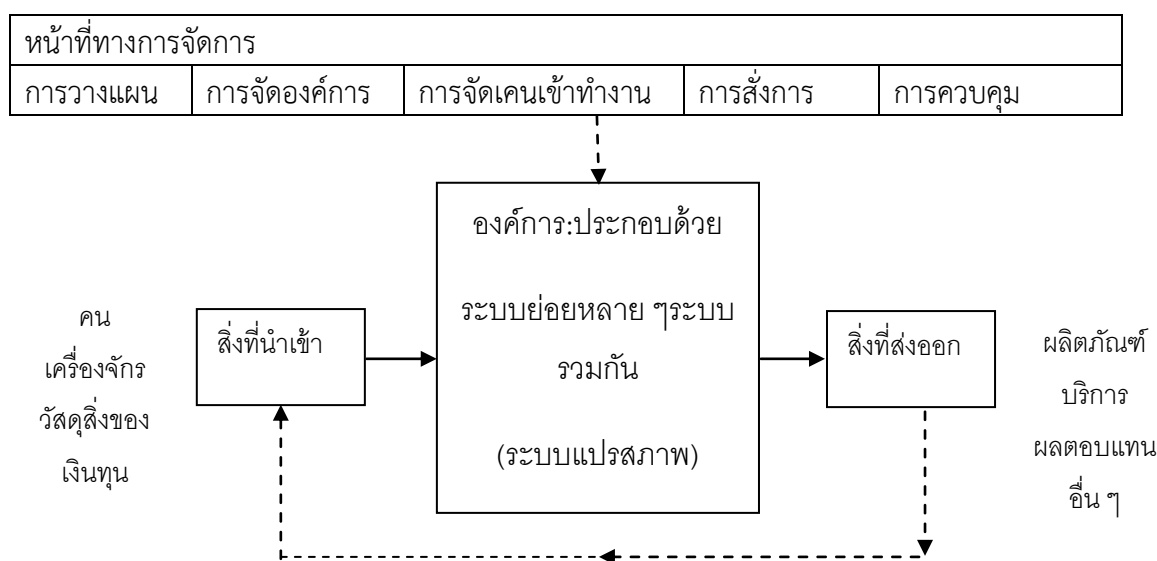
สำหรับระบบเปิดนั้น จะมีลักษณะที่มีความหมายกว้างกว่าและสมบูรณ์กว่าระบบปิด ทั้งนี้เพราะคุณลักษณะของระบบเปิดจะขยายความสนใจไปถึงระบบภายนอกที่อยู่ภายนอกองค์กรควบคู่กันไปกับตัวองค์กรอีกด้วย กล่าวอีกนัยหนึ่ง ระบบเปิดนี้ก็ยังคงถือว่าองค์กรธุรกิจเป็นระบบหนึ่ง และองค์กรนี้เองจะอยู่ภายใต้ระบบซึ่งอยู่ในสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรอีกทีหนึ่ง ระบบที่อยู่ภายนอกองค์กรนี้ก็คือ กิจกรรมต่างๆ ที่อยู่ในระบบของสภาพแวดล้อม (Environmental System) และซึ่งมีส่วนสัมพันธ์อยู่กับระบบขององค์กรอย่างไม่มีทางหลีกเลี่ยงได้ เหตุผลของการนำเอาระบบของสภาพแวดล้อมภายนอกมาสัมพันธ์กับระบบขององค์กรก็เพราะ องค์กรเป็นระบบอิสระอันหนึ่งที่ ตั้งขึ้นและดำเนินการอยู่ในสภาพแวดล้อมใดสภาพแวดล้อมหนึ่ง และในทุกขณะระบบขององค์กรก็เป็นส่วนหนึ่งของระบบใหญ่และจะมีความเกี่ยวพันกันอยู่เสมอ การกระทำใดๆ โดยองค์กรก็ย่อมสามารถส่งผลกระทบต่อส่วนที่อยู่ภายนอกองค์กรหรือระบบใหญ่อยู่เสมอและในทำนองกลับกันถ้าหากสภาพแวดล้อมภายนอกเปลี่ยนแปลงไปก็ย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กรได้เช่นกันตัวอย่างของความเกี่ยวพันกันระหว่างระบบขององค์กรและระบบของสภาพแวดล้อมนี้อาจอธิบายได้ดังนี้ คือ เมื่อองค์กรทำการตัดสินใจ ทำการผลิตสินค้าชนิดหนึ่งก็ย่อมส่งผลกระทบต่อภายนอก เช่น ต้องหาแรงงาน และวัตถุดิบซึ่งอยู่ในระบบภายนอก ต้องทำการขายสินค้าหรือถ่ายเทสิ่งโสโครกไปสู่สภาพแวดล้อม



ภายนอกองค์กร เป็นต้น ในทางกลับกัน การเปลี่ยนแปลงในระบบภายนอก เช่น ความรู้ทางเทคนิคการผลิตเปลี่ยนไป ก็อาจทำให้วิธีการผลิตขององค์กรล้าสมัยไป การเปลี่ยนแปลงไปก็ย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กรได้เช่นกัน ตัวอย่างของความเกี่ยวพันกันระหว่างระบบขององค์กรและระบบของสภาพแวดล้อมนี้อาจอธิบายได้ดังนี้ คือ เมื่อองค์กรทำการตัดสินใจ ทำการผลิตสินค้าชนิดหนึ่งก็ย่อมส่งผลกระทบต่อภายนอก เช่น ต้องการแรงงานและวัตถุดิบซึ่งอยู่ในระบบภายนอก ต้องทำการขายสินค้าหรือถ่ายเทสิ่งโสโครกไปสู่สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เป็นต้น ในทางกลับกัน การเปลี่ยนแปลงในระบบภายนอก เช่น ความรู้ทางเทคนิคการผลิตเปลี่ยนไป ก็อาจทำให้วิธีการผลิตขององค์กรล้าสมัยไป การเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของผู้บริโภคก็ย่อมทำให้วิธีการขายของบริษัทต้องเปลี่ยนตามให้ทัน หรือการเปลี่ยนแปลงของกฎหมายก็ย่อมเป็นข้อจำกัดใหม่ที่ทำให้องค์กรต้องปรับตัวเอง เป็นต้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ คุณลักษณะขององค์กรแบบระบบเปิดจึงมีความสมบูรณ์และถูกต้องมากกว่า ทั้งนี้เพราะนอกจากองค์กรจะมีโอกาสดำเนินกิจการด้านต่างๆ ภายในอย่างเหมาะสมแล้วระบบเปิดยังจะช่วยให้องค์กรสามารถติดตามและปรับตัวเองให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมภายนอกอีกด้วย องค์กรจะสามารถปรับระบบการผลิตและการจัดจำหน่ายสินค้าและบริการของตนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมอยู่เสมอ (ภาพประกอบ 1)

กระบวนการจัดการในองค์กรระบบเปิด



ข้อมูลย้อนกลับ

ภาพประกอบ 1 ระบบและกระบวนการขององค์กร



สำหรับการศึกษาทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่าการบริหารจัดการเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกองค์กร การที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องคือ กระบวนการจัดการ Management Process ซึ่งจะต้องอาศัยการดำเนินงานโดยบุคคลหรือผู้บริหาร โดยแก่นแท้ของการจัดการอยู่ที่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร(Organization) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การสื่อสาร (Directing) และการควบคุม (Controlling) โดยในการศึกษาวิจัย การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดมหาสารคาม นี้ยึดแบบความคิดการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและการมุ่งต่อสัมฤทธิ์ผลโดยได้ศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่

สุพิน เกษาคุปต์ (2544) กล่าวว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation management) เป็นแนวทางการบริหาร ที่เปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การวางแผนและการตัดสินใจในงานต่างๆ ที่เขามีสวนรับผิดชอบอยู่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินงานต่างๆ ขององค์กรใดที่ใช้ นโยบายการบริหารแบบนี้เป็นการแสดงให้พนักงานได้รู้ว่าฝ่ายบริหารเห็นความสำคัญของพนักงาน ที่มีต่อความสำเร็จขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี มีความภูมิใจและรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ซึ่งเป็นการจูงใจในการทำงานที่ดีวิธีหนึ่ง

สุพิน เกษาคุปต์ (2544) นำเสนอแนวคิดการจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result-Based Management) ว่า เหตุผลสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้รับความนิยมในปัจจุบันคือ การที่องค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงกับปัจจัยแวดล้อมภายนอกอย่างรุนแรง จนไม่สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ หากจะยึดติดอยู่กับระเบียบกฎเกณฑ์ และวิธีการแบบเดิม ๆ การบริหารในแบบใหม่นี้ จึงต้องมีความยืดหยุ่นพอสมควรที่จะทำให้องค์กรสามารถปรับตัวได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์ การให้อำนาจผู้รับผิดชอบที่จะตัดสินใจได้โดยอิสระเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งหลักการนี้ขัดแย้งกับหลักการควบคุมแบบลำดับขั้นการบังคับบัญชาที่ใช้อยู่ขณะนี้ ดังนั้น จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงหลักการบริหารให้มีความคล่องตัวขึ้น และไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์เดิมๆ ที่ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ และให้ผู้บริหารสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานใหม่ได้เพื่อประโยชน์ต่องานโดยไม่ถูกกล่าวหาว่าผิดระเบียบ แนวทางหนึ่งที่ใช้ได้คือการเปลี่ยนแปลงหลักการควบคุมรายละเอียดมาเป็นควบคุมที่ผลงานหลักการจัดการแบบใหม่นี้จะต้องให้อิสระ (Autonomy) แก่ผู้บริหารให้รับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์กรและเพื่อความโปร่งใส ผู้บริหารจะต้องพร้อมที่จะให้สาธารณชนตรวจสอบ (Accountability) ได้ตลอดเวลา

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์นี้จึงมีลักษณะสำคัญ 4 ประการคือ

1. การมุ่งผลงาน (Result – Oriented)
2. การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและตัวชี้วัด (Performance Stand and Index)
3. ความมีอิสระ (Autonomy) ของผู้รับผิดชอบ
4. การตรวจสอบทางการบริหาร (Management Accountability)



การบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์มีองค์ประกอบอย่างน้อย 8 ประการ คือ

1. การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ (Objectives and Goals Determination) วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ คือผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวังเอาไว้ (Expected Results) ดังนั้น การกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ต้องกระทำด้วยความเอาใจใส่และเป็นสำคัญของการจัดทำแผนกลยุทธ์ภายใต้การกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงาน (Vision and Mission) องค์การจะให้การบริหารแบบมุ่งสัมฤทธิ์จึงต้องเริ่มต้นที่การกำหนดวิสัยทัศน์และทบทวนพันธกิจภายใต้ภาวะแวดล้อมใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น หลังจากนั้นเป็นการกำหนด วัตถุประสงค์ขององค์การ เป้าหมาย และกลยุทธ์หลัก

2. การกำหนดตัวชี้วัดการบรรลุเป้าหมาย และผลการปฏิบัติงาน (Performance Indication and Key Result Area Determination) ในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในระดับองค์การ ต้องกำหนดปัจจัยหลัก (Key Performance Index) เพื่อใช้ในการติดตามประเมินผลการกำหนดตัวชี้วัดนี้ควรกำหนดให้ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการจะประเมินความสำเร็จตัวแบบที่นิยมใช้คือ Balance Scorecard ที่เสนอโดย Kaplan and Norton (1993) ซึ่งเน้นความสมดุลของปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสมรรถนะ ภายในองค์การ (บุคลากร โครงสร้าง และกระบวนการ) ด้านการเงิน (ประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าประหยัด ผลผลิต) ด้านภายนอก (ลูกค้า ประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียอื่นภายนอก) และด้านนวัตกรรมและการเรียนรู้ (ความสามารถในการปรับตัว ความคิดริเริ่ม) ซึ่งในแต่ละด้านต้องมากำหนดตัวชี้วัดและรายละเอียดต่างๆ และทำให้มีความสมดุลกันระหว่างด้านต่างๆ ทั้ง 4 เช่น ผลประกอบการทางการเงินคุณภาพของสินค้าและบริการ ความพึงพอใจของลูกค้า คุณภาพของพนักงาน เป็นต้น

3. การจัดทำข้อตกลงเพื่อให้รับรู้ถึงเป้าหมาย (Performance Agreement) สำหรับการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นเรื่องภาระรับผิดชอบต่อการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดจึงจึงจะมีการลงนามจัดทำเป็นพันธสัญญาที่ระบุถึงสิ่งที่ต้องทำ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ทรัพยากรที่ใช้สิ่งตอบแทนที่จะได้รับ ระยะเวลาของสัญญา และให้ผู้ทำสัญญาลงนาม เพื่อรับรู้สิ่งที่องค์การคาดหวังให้ผู้ได้รับมอบหมายปฏิบัติ การรับรู้ควรทำเป็นลายลักษณ์อักษร เพราะจะช่วยเป็นหลักประกันให้ผู้เกี่ยวข้องได้อ้างอิงไว้ใช้ในการประเมินผลด้วย

4. การจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology System) ในการบริหารในยุคใหม่ไม่สามารถทำงานตามความเคยชินและอ้างความรู้สึกหรือประสบการณ์อย่างเดียวต่อไปได้ การจัดทำฐานข้อมูล (Data Base) จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ทุกหน่วยงานต้องจัดให้มีเพื่อช่วยในการสนับสนุนการตัดสินใจ การวางแผนงาน ควบคุมงาน และการประเมินผลที่อาศัยข้อเท็จจริงและตัวเลขต่างๆ มากยิ่งขึ้นความรู้และเครื่องมือของเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถทำให้การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) การปรับปรุงงานถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในกระบวนการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ งานทุกอย่างเมื่อได้ลงมือปฏิบัติตามแผนที่ได้วางไว้ ในขณะที่ดำเนินการก็อาจพบกับปัญหา หรืออุปสรรคใหม่ๆ ที่ไม่อาจคิดได้ หรือแม้จะไม่พบอุปสรรคก็อาจพบว่าวิธีการทำงานที่เก่าเดิมได้ขึ้นเป็นที่พึงพอใจอยู่ตลอดเวลา และต้องให้ผู้ปฏิบัติทุกคน ได้รับทราบและตระหนักถึงความสำคัญของการปรับปรุงในชั้นกระบวนการ



ปฏิบัตินี้ อาจทำได้ในแง่การเพิ่มคุณภาพของงานให้ละเอียดขึ้น การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน การปรับเปลี่ยนกระบวนการเดินของงาน เป็นต้น

6. การให้รางวัลและการยกย่อง (Reward and Recognition) รางวัล (Reward) คือสิ่งที่ให้กับบุคคล เพื่อเป็นสิ่งตอบแทนให้กับผู้ทำประโยชน์กับองค์กรได้แก่ ค่าจ้าง และสวัสดิการที่องค์กรให้กับพนักงานเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนกับการทำงานให้กับองค์กร ส่วนการยกย่องชมเชย (Recognition) คือสิ่งที่สร้างคุณค่าทางจิตใจ ให้กับปฏิบัติ เมื่อองค์กรต้องการให้พนักงานมีผลงาน รางวัลที่ให้และการยกย่องจึงต้องเชื่อมโยงกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดผลงาน สำหรับการให้รางวัลตามเวลาทำงาน ตามอายุงาน หรือให้แบบต่างๆ กันทุกคนนั้น จึงไม่สามารถยกระดับผลการปฏิบัติงานได้ ดังนั้นการให้รางวัลจึงต้องให้แก่พฤติกรรมที่สร้างผลงานตามเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร

7. การวัดและการประเมินผลงาน (Performance Management and Evaluation) ได้แก่ การวัดผลของการดำเนินงาน ที่เกิดขึ้นจริงเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ว่าอยู่ระดับใดผลงานที่สร้างขึ้นนั้นได้ผลผลิตตามเป้าหมายเพียงใด ซึ่งจะสูงกว่า หรือต่ำกว่า อาจเปรียบเทียบ (Best Practices) เมื่อพบความแตกต่างๆ ก็ให้วิเคราะห์สาเหตุว่าเป็นเพราะอะไร ข้อมูลที่ได้นี้จะใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนา

8. การจัดวางกลไกการตรวจสอบ (Accountability Mechanism) หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์นี้ ยอมรับว่าความยืดหยุ่นในการบริหารเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการปรับตัวขององค์กรภายใต้การเปลี่ยนแปลง การให้อำนาจ (Empowerment) แก่ผู้บริหารหน่วยงาน เป็นต้น

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการชุมชน

คณะกรรมการสนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนจังหวัดมหาสารคาม (2555) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมสวัสดิการชุมชนนั้น สิ่งสำคัญคือ ชุมชนต้องคำนึงถึงความสามารถของชุมชนเอง ต้องเข้าใจว่าการจัดสวัสดิการชุมชนนั้นไม่ใช่ระบบการประกัน แต่การจัดสวัสดิการชุมชนเป็นกระบวนการของชุมชนที่สร้างหลักประกันความมั่นคงของคนในชุมชนท้องถิ่น โดยมุ่งเน้นการจัดการตนเอง การให้ความช่วยเหลือกันและกันฉันทันท์ญาติมิตร ให้ความรักความเอื้ออาทรต่อกัน ให้การดูแลเอาใจใส่กันและกัน ทำให้การจัดสวัสดิการชุมชนมิใช่เพียงแค่การช่วยเหลือทางการเงินเท่านั้น แต่สวัสดิการเป็นทั้ง กำลังใจ กำลังทรัพย์ และความรู้เป็นกระบวนการของ “การให้อย่างมีคุณค่า รับอย่างมีศักดิ์ศรี” มีส่วนร่วม เป็นธรรมและเท่าเทียม

ดังนั้นการจัดการสวัสดิการชุมชนจึงมีความลึกซึ้ง ค่อยเป็นค่อยไป เปรียบเสมือนต้นไม้ที่ค่อยๆ เติบโต หยั่งรากลงดินอย่างแข็งแรง มั่นคง กองทุนสวัสดิการชุมชนหลายกลุ่มที่ประสบความสำเร็จก็ เรียนรู้ และใช้เวลาในการพัฒนามายาวนาน ด้วยเหตุนี้เอง การสนับสนุนจากภาครัฐจึงไม่ใช่มุ่งหมายจะ ใช้เงินเพื่อจุดใจที่จะให้เกิดการจัดตั้งสวัสดิการชุมชนโดยไม่มีความพร้อมแต่อย่างใด หากแต่การสมทบ นั้นๆ มุ่งหมายเพื่อสนับสนุนกระบวนการที่ชุมชนได้ริเริ่ม ลงมือทำมาแล้ว เป็นการหนุนเสริมเติมเต็ม กำลังใจสำหรับชุมชนผู้ริเริ่มก่อการดีทุกแห่งให้มีคุณภาพเกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนและเพื่อขยายผล ให้สวัสดิการชุมชนนั้นเป็นหลักในการจัดสวัสดิการชุมชนท้องถิ่น



ความหมายของสวัสดิการชุมชน

สวัสดิการทางสังคมเป็นเรื่องของทุกคนในสังคม เพราะคำว่าสวัสดิการหรือสวัสดิภาพมีความหมายในแง่การอยู่ดีกินดี (Social Well-being) ของทุกคนไม่เฉพาะผู้ยากไร้เท่านั้น แต่เป็นของทุกคนในโลกนี้ ตามปรัชญาสากลขององค์การสหประชาชาติ ในเรื่องสิทธิมนุษยชนกล่าวว่า ทุกคนได้รับการตอบสนองในความต้องการขั้นพื้นฐาน ดังนั้น รัฐจะต้องจัดบริการพื้นฐานเป็น การให้มีงานทำ เพื่อจะมีเงินซื้อเสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค จัดให้มีสถานพยาบาลสำหรับประชาชนเมื่อเจ็บป่วย ไม่ว่าจะอาศัยอยู่ในเมืองหรือชนบทที่อยู่ห่างไกล (วันทนีย์ วาสิกะสิน. 2541)

สวัสดิการชุมชน คือการสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นใจแก่คนในชุมชนซึ่งหมายความว่ารวมถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่ทำให้คนในชุมชนดีขึ้น อาจอยู่ในรูปสิ่งของเงินทอง น้ำใจ การช่วยเหลือเกื้อกูล เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย ผลของการจัดสวัสดิการชุมชนที่สำคัญ เช่น ก่อให้เกิดการเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย เกิดความสัมพันธ์/มิตรไมตรีที่ดีของคนในชุมชน รู้สึกมั่นคง ภาคภูมิใจ อยู่อย่างมีศักดิ์ศรีและมีความสุข (องค์กรพัฒนาชุมชน. 2550 ; อ้างอิงมาจาก กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. 2550)

คณะกรรมการสนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนจังหวัดมหาสารคาม (2555) กล่าวว่า ที่ผ่านมาชุมชนได้มีการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับความหมายของคำว่า “สวัสดิการชุมชน” ซึ่งความเข้าใจของชุมชน มองว่าระบบสวัสดิการชุมชน มีความแตกต่างจากระบบการขยายประกัน โดยทั่วไป เพราะใช้กระบวนการชุมชนเป็นตัวในการดูแลกันและกัน มีความรักเอื้ออาทรกันและกัน เป็นเรื่องของคุณค่ามากกว่าเงินทอง รวมถึงเรื่องของส่วนรวมที่ต้องช่วยกันดูแล สะพานขาด ถนนชำรุด ข้าว ของเครื่องใช้ที่ชุมชนจำเป็นต้องใช้ร่วมกัน เพราะจะรอความช่วยเหลืออย่างเดียวไม่ได้ ชุมชนต้องหาแนวทางในการช่วยเหลือกันเองเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน

สวัสดิการชุมชน เป็นการริเริ่มสร้างสรรค์ของชุมชนท้องถิ่นที่ร่วมกันสร้างระบบหลักประกันความมั่นคงของชีวิตเพื่อความอยู่ดีมีสุขของคนในชุมชนท้องถิ่นและสังคม มุ่งฟื้นฟูชุมชนท้องถิ่นให้มีการอยู่ร่วมกันด้วยความเอื้ออาทร พึ่งพาอาศัย และช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างคนกับคน คนกับธรรมชาติและคนกับวัฒนธรรม ตามหลักศาสนาและภูมิปัญญาของท้องถิ่นตั้งแต่เกิดจนตาย

สวัสดิการชุมชน เป็นระบบการช่วยเหลือเกื้อกูลที่เริ่มจากการพึ่งตนเองก่อน เป็นการช่วยเหลือที่มากกว่าเงินหรือวัตถุ แต่เน้นความสัมพันธ์ที่ดี การมีน้ำใจ การไว้ใจซึ่งกันและกัน การมีกองทุนสวัสดิการชุมชน เป็นการสร้างการออมเพื่อการให้ เป็นกองทุนมากกว่ากองทุน ทุกคนต่างเป็นผู้ให้และผู้รับ เป็นการ “ให้อย่างมีคุณค่า รับอย่างมีศักดิ์ศรี” การช่วยเหลือที่แผ่ถึงผู้ทุกข์ยากและผู้ด้อยโอกาสในชุมชนสวัสดิการชุมชนต่างจากระบบประกันเชิงพาณิชย์ ที่ให้ความสำคัญกับระบบสมาชิกและการได้รับประโยชน์ต่างเปื้อยประกัน

สวัสดิการชุมชน จะขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมาย มีความมั่นคงของชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน ชุมชนต้องเป็นแกนหลักสร้างการมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง ผนึกพลังกับท้องถิ่น เชื่อมโยงสวัสดิการชุมชนกับการสร้างทุนใหม่ของชุมชนซึ่งเป็นทุนเศรษฐกิจและทุนสังคม การเชื่อมโยงกับการพัฒนาอื่นๆ ของชุมชนอย่างกลมกลืน สร้างกระบวนการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมแต่มีความซื่อสัตย์ และมีประสิทธิภาพ เป็นการสร้างระบบการเรียนรู้ตลอดเวลา



1. ความเป็นมาของสวัสดิการชุมชน

ระบบสวัสดิการสังคม ระบบสวัสดิการสังคมส่วนใหญ่มีวิวัฒนาการมาจากสังคมตะวันตก โดยวิวัฒนาการในครั้งนี้นับรูปพอสังเขป วิวัฒนาการของอังกฤษ สหรัฐอเมริกา และไทย (วันทนี วาสิกะลี. 2541)

ประเทศอังกฤษ

วิวัฒนาการแบ่งออกเป็น 5 ยุค คือ

1. ยุคกลาง (Middle Ages) ประมาณศตวรรษที่ 5-15 เป็นการจัดสวัสดิการพื้นฐานช่วยเหลือกันเป็นไปแบบ “ข้ากับนาย” โดยอาศัยกรรมสิทธิ์ที่ดินเป็นหลักในการดูแลช่วยเหลือ ยุคนี้ศาสนจักรมีอำนาจและรุ่มเรืองมั่งคั่ง วัดจึงทำหน้าที่บรรเทาคนทุกข์คนยาก คนป่วย เด็กกำพร้าและอื่นๆ ทั้งนี้จุดมุ่งหมายหลักยุคนี้คือการรักษาความสงบเรียบร้อย

2. ยุคฟื้นฟู (Renaissance) ในศตวรรษที่ 14-17 ระบบศักดินาล่มสลาย บทบาทศาสนจักรลดลง มาสู่การจัดทำกฎหมายด้านสวัสดิการที่สำคัญคือ Elizabethan Poor law ในปี ค.ศ. 1601 มีการเก็บภาษีจากทุกครัวเรือน มาสงเคราะห์คนจน

3. ยุคพาณิชนิยม (Mercantilism) ในศตวรรษที่ 15-18 อังกฤษได้รับอิทธิพลความเชื่อในลัทธิพาณิชนิยม ทำให้มีการขยายการค้า แสวงหาความมั่งคั่ง รัฐจึงต้องเข้มงวดและแทรกแซงทางการค้า และมีนโยบายเคร่งครัดกับการจัดสวัสดิการกลุ่มคนจนโดยให้กลุ่มคนเหล่านี้เข้าทำงานเป็นแรงงาน ในที่สุดจึงกลายเป็นสถานที่สงเคราะห์ สถานที่แรกรับกักกันสถานพินิจ โรงพยาบาล เป็นระบบสวัสดิการที่ยังเห็นได้ชัดเจนในประเทศไทย

4. ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม หรือ เศรษฐกิจเสรีนิยม(Laissez-Faire) ในศตวรรษที่ 18-19 ยุคนี้เสนอโดย อัดัม สมิธ (Adam Smit) ยุคนี้รัฐลดบทบาทความรับผิดชอบต่อความเป็นอยู่ของประชาชน และลดการแทรกแซงทางธุรกิจ ประชาชนต้องขวนขวายแสวงหาสวัสดิการให้กับตนเอง นั่นคือเป็นลักษณะปัจเจกนิยม (Individualism) คนต้องทุ่มเทการทำงานเพื่อซื้อหาบริการสวัสดิการสังคมด้วยตนเองมากที่สุด ยุคนี้ทำให้เกิด “less Eligibility” คือการช่วยเหลือใดๆแก่คนจน จะต้องมียุคคิดแล้วไม่เกินไปกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คนทั่วไปจะได้รับ เพราะเกรงจะทำให้คนเกียจคร้าน

5. ยุคนิยมและจักรวรรดินิยม (Capitalism and Imperialism) ในศตวรรษที่ 19 เกิดปรากฏการณ์ที่สำคัญ 3 ประการคือ (1) เกิดการปฏิรูปทางสังคม โดยเฉพาะการเรียกร้องสิทธิสวัสดิการของกรรมกร (2) การก่อกำเนิดขององค์กรการกุศลที่เรียกว่า Charity Organization Society (COS) เพื่อประสานงานการช่วยเหลือผู้ยากไร้ (3) การวิจัยตลอดจนการศึกษาด้านสังคม เช่นการศึกษาความเป็นอยู่การทำงานของกรรมกร และในต้นศตวรรษที่ 20 เป็นระยะการเข้าสู่ รัฐสวัสดิการมีกฎหมายหลายฉบับที่เป็นกฎหมายทางสังคม เช่น พ.ร.บ.ความรับผิดชอบของนายจ้าง ค.ศ. 1880 พ.ร.บ.สาธารณสุข ค.ศ. 1875 พ.ร.บ.อาหารกลางวันสำหรับนักเรียน ค.ศ. 1906 พ.ร.บ.การศึกษา ค.ศ. 1907 พ.ร.บ.ประกันสังคมแห่งชาติ ค.ศ. 1911 ผู้ที่ทำให้อังกฤษนำไปสู่ยุคความเป็นรัฐสวัสดิการโดยสมบูรณ์คือ วิลเลียม เบเวริดจ์ ใน ค.ศ. 1941 ภายใต้ปรัชญา เสรีภาพจากความต้องการ (Freedom from Want) ภายใต้ระบบความมั่นคงทางสังคม(Social security) มีการสงเคราะห์ประชาชนที่อยู่นอกข่ายการช่วยเหลือในระบบประกันสังคม



สหรัฐอเมริกา

แบ่งออกเป็น 2 ช่วง คือ

1) ยุคการก่อตั้งนิคมโลกใหม่ ในศตวรรษที่ 17 ระบบสวัสดิการทั่วไปเป็นไป กฎหมายการสังคมสงเคราะห์คนยากจนที่อังกฤษเรียกว่าคือ Elizabethan Poorlaw โดยสงเคราะห์คนที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ นอกจากนั้นยังมีรูปแบบการจัดสวัสดิการแบบ Charity Organization Society (COS) และ Settlement House

2) ยุคทุนนิยมจักรวรรดินิยม เกิดกฎหมายต่างๆที่เกี่ยวกับระบบสวัสดิการมี เหตุการณ์สำคัญเช่นในปี 1964 ประธานาธิบดี เบนส์ จอห์นสัน ผลักดันแนวคิดของเคนเนดีมาเป็นโครงการ ประกาศ “เป็นสงครามต่อสู้กับความยากจน” เพื่อขจัดความไม่เป็นธรรมทางสังคม จนถึงปัจจุบันระบบ สวัสดิการสังคมถือเป็นหน้าที่หลักของรัฐบาลอเมริกัน

ประเทศไทย

แบ่งเป็น 3 ระยะคือ

1) ยุคก่อน พ.ศ. 2475 ยังเป็นยุคที่ได้รับอิทธิพลดั้งเดิมตามปัจจัยพื้นฐาน ทางศาสนาประเพณีวัฒนธรรม (จิราลักษ์ณ์ จงสถิตมัน. 2535) รวมทั้งวัฒนธรรมตามระบบศักดินา คือ เป็นการช่วยเหลือเกื้อกูลกันทั้งในเรื่องทำมาหากินแลชีวิตประจำวัน เช่น การลงแขก การทำบุญ ประเพณี

2) ยุค พ.ศ. 2475-2503 หลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองระบอบ ประชาธิปไตย ยุคนี้ได้อิทธิพลมาจากกฎหมาย Elizabethan Poor law ของอังกฤษและอเมริกา เกิด พ.ร.บ.ประกันสังคมใน พ.ศ. 2533 หลังจากพยายามผลักดันให้มีตั้งแต่ปี พ.ศ.2497 และได้ริเริ่มมีการ จัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในปี พ.ศ.2503

3) ยุคพ.ศ. 2503 ถึงปัจจุบัน เป็นช่วงที่มีการพัฒนาระบบสวัสดิการทาง สังคมอันเป็นไปตามช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยเริ่มเด่นชัดในแผนฯ 6 เป็น แผนพัฒนาคน สังคมและวัฒนธรรม โดยมุ่งพัฒนาคนเพื่อพัฒนาสังคมให้ก้าวหน้า มีความสงบสุข เกิด ความเป็นธรรมจนถึงปัจจุบันเกิดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่รับผิดชอบ ระบบสวัสดิการโดยตรงทำให้มี พ.ร.บ.ที่เกี่ยวข้องหลายด้าน อาทิพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัด สวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546

คณะกรรมการสนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนจังหวัดมหาสารคาม (2555) กล่าวว่าสังคมไทยมีวัฒนธรรมการอยู่แบบช่วยเหลือเกื้อกูลมีชุมชนเป็นศูนย์กลางมีศาสนาและภูมิปัญญา ท้องถิ่นเป็นที่พึ่งพาในการแก้ปัญหา เป็นระบบสวัสดิการชุมชนแบบธรรมชาติ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของ ความเกื้อกูล เคารพซึ่งกันและกัน ระหว่างคนกับคน และคนกับธรรมชาติ เมื่อสังคมเปลี่ยนแปลงไป บทบาทของชุมชนในการดูแลกันและกันก็ลดลงแต่หลายปีที่ผ่านมา องค์กรชุมชนได้ตระหนักถึงความ มั่นคงในชีวิตจึงได้ร่วมกันจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนและพัฒนาให้สอดคล้องกับวิถีชุมชนที่หลากหลาย เน้นให้ชุมชนหันมาฟื้นฟูวัฒนธรรมประเพณีและความสัมพันธ์ ในรูปแบบของสวัสดิการแบบครบวงจร เป็นสวัสดิการแบบพึ่งตนเองที่ชุมชนร่วมกันคิด ร่วมกันสร้างระบบ ร่วมบริหารจัดการและร่วมรับ ผลประโยชน์ เพื่อให้เป็นกองทุนที่ทุกคนเป็นเจ้าของร่วมกัน มีการสมทบงบประมาณจาก 3 ฝ่าย คือ ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรัฐบาล เป็นระบบสวัสดิการของชุมชนเพื่อชุมชน มากกว่า 1,000 องค์กร รวมถึงการผลักดันนโยบายและกฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการชุมชน โดยมีสถาบันพัฒนา



องค์กรชุมชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ร่วมกับเครือข่ายองค์กรชุมชนให้การสนับสนุน

ระบบสวัสดิการของสังคมไทยในอดีตที่มีลักษณะเป็นชุมชนสวัสดิการ บ้านและวัดมีบทบาทสำคัญในการดูแลเรื่องจัดสวัสดิการครอบคลุมปัจจัยสี่ของชุมชน ต่อมารัฐบาลกลางมีบทบาทในการจัดสวัสดิการ ซึ่งช่วงแรกเป็นการจัดให้เฉพาะผู้ที่จำเป็นต้องได้รับการสงเคราะห์ตามระเบียบหลักเกณฑ์ของหน่วยงาน โดยมีเจ้าหน้าที่เป็นผู้พิจารณา สู่การจัดสวัสดิการโดยรัฐที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่กว้างขึ้น เช่น พ.ร.บ. การประกันสังคม ทำให้แรงงานในระบบสามารถได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง ในช่วงที่เศรษฐกิจเติบโต ภาคเอกชนได้มีบทบาทในการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ มากขึ้นโดยมีระบบการประกันรูปแบบต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ซึ่งผู้ที่สามารถเข้าถึงก็เป็นกลุ่มผู้มีรายได้ปานกลาง - รายได้สูง แต่คนที่เป็นแรงงานนอกระบบ เกษตรกร คนยากจน ไม่สามารถเข้าสู่ระบบที่มีอยู่ได้ จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี2551 ระบุว่าจากประชากรวัยแรงงาน52.40 ล้านคน เป็นผู้มีงานทำ 37.80 ล้านคน แยกเป็นแรงงานในระบบ 13.70 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 36.30 แรงงานนอกระบบ 21.10 ล้านคน หรือร้อยละ 63.70 ซึ่งถ้าเทียบจากจำนวนแล้วประชากรกลุ่มนี้จะมีประมาณ 38.70 ล้านคน ที่ไม่ได้อยู่ในระบบสวัสดิการจากระบบประกันสังคมและภาครัฐ แม้จะได้รับสวัสดิการพื้นฐานจากรัฐบางส่วนแต่ก็ถือว่าเป็นกลุ่มที่ขาดหลักประกันความมั่นคงในชีวิต

จนกระทั่งเมื่อประเทศไทยประสบปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจเมื่อปี พ.ศ.2540 ถึงผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างกว้างขวาง ปรากฏชาวบ้าน แกนนำชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ทบทวนสรุปบทเรียนเกี่ยวกับระบบการคุ้มครองทางสังคม (Social Safety Net) ที่มีอยู่ในสังคมไทยก็พบว่า ความเป็นเครือญาติ ทุนทางสังคมในด้านต่าง ๆ ในชุมชน สามารถช่วยรองรับการแก้ปัญหาจากภายนอกได้เป็นอย่างดี ทำให้มีการรวมตัวกันฟื้นฟูระบบคุณค่าทุนทางสังคมที่มีอยู่มาช่วยเหลือเกื้อกูลกันในลักษณะของการจัดสวัสดิการชุมชนจากฐานทุนด้านต่างๆที่มีอยู่ของชุมชน เช่น การจัดสวัสดิการจากฐานกลุ่มออมทรัพย์ องค์กรการเงิน วิชากิจชุมชน กิจกรรมทางศาสนา การจัดการทรัพยากร ฯลฯ เมื่อได้มีการสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในช่วงปี 2547 ทำให้เกิดแนวทางการจัดสวัสดิการชุมชนที่มีการคิดค้นร่วมกันมากขึ้น นำไปสู่การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับตำบลที่เน้นให้มีการสมทบงบประมาณจากสามฝ่าย คือ ทุนที่มาจากการออมของสมาชิกในชุมชน ทั้งในรูปแบบออมทรัพย์เดิม หรือสัจจะลดรายจ่ายวันละบาท การสมทบจากรัฐโดยผ่านช่องทางสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน และการสมทบจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้เกิดกองทุนสวัสดิการชุมชนขึ้นอย่างกว้างขวางขึ้น

ในปี 2550 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม. 2550) ได้จัดตั้งคณะกรรมการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนท้องถิ่นระดับชาติ คณะอนุกรรมการสวัสดิการชุมชนท้องถิ่นระดับจังหวัดทุกจังหวัด และรัฐบาลจัดงบประมาณสนับสนุนการขับเคลื่อนขยายการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล และสมทบงบประมาณในการจัดสวัสดิการชุมชน ตามแผนปฏิบัติการพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมไทยเพื่อชีวิตมั่นคง ตามแผนยุทธศาสตร์ 5 ปี สร้างสวัสดิการสังคมไทย ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2550 - 2554 ทำให้เกิดกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลขึ้น 3,138 ตำบล จากข้อมูลกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลที่ได้รับงบประมาณสมทบแล้ว 2,917 แห่ง มีสมาชิก 895,597 ราย เงินกองทุนรวม 450.87 ล้านบาท การดำเนินการของกองทุนมีการจัดสวัสดิการสำหรับสมาชิกและผู้ยากลำบากในชุมชน ครอบคลุมตั้งแต่การเกิด แก่ เจ็บ ตาย เช่น รับขวัญเด็กเกิด



ใหม่ ทุนการศึกษา ค่าใช้จ่ายยามเจ็บป่วย พัฒนาอาชีพ บำนาญ ฌาปนกิจ และสวัสดิการด้านต่างๆ ทั้งนี้เป็นไปตามข้อตกลงร่วมกันและความพร้อมของแต่ละกองทุน คุณค่าสำคัญที่ได้จากการจัดสวัสดิการ โดยชุมชนคือการทำให้เกิดความรัก ความสมานฉันท์ การช่วยเหลือเกื้อกูลกันในชุมชน พื้นฟูระบบคุณค่าเดิมของสังคมไทย การทำงานร่วมกันของชุมชนท้องถิ่น เกิดเป็นเครือข่ายสวัสดิการชุมชนในระดับ จังหวัดและระดับชาติที่มีบทบาทสำคัญในการขยายการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนในพื้นที่ใหม่และการพัฒนาคุณภาพกองทุนสวัสดิการชุมชนในพื้นที่เดิม

เมื่อวันที่ 15 มกราคม 2552 ขบวนการองค์กรชุมชนได้เสนอรัฐบาลให้สนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน รัฐบาลจึงได้มอบให้คณะกรรมการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนแห่งชาติ ซึ่งมี คุณหญิงสุพัตรา มาศดิตถ์ ที่ปรึกษานายกรัฐมนตรี เป็นประธาน และคณะอนุกรรมการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน โดยมี นายสมพร ใช้บางยาง รองปลัดกระทรวงมหาดไทย เป็นประธาน และผู้นำชุมชนด้านสวัสดิการชุมชนได้พัฒนาโครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน เพื่อส่งเสริมความมั่นคงของชุมชนโดยการพัฒนาความเข้มแข็งสวัสดิการชุมชนที่จัดตั้งแล้ว และส่งเสริมการจัดสวัสดิการชุมชนในพื้นที่ใหม่ให้ครอบคลุมทั่วประเทศ เป็นการสร้างเครือข่าย “สวัสดิการชุมชน” สร้างทุนทางปัญญาของชุมชนและสังคม และรัฐบาลได้จัดงบประมาณสนับสนุนโครงการจำนวน 727.3 ล้านบาท

ขบวนการองค์กรชุมชนได้เสนอการจัดสวัสดิการชุมชนต่อนายกรัฐมนตรี (นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ) เมื่อวันที่ 15 มกราคม 2552 ซึ่งรัฐบาลได้ให้ความสำคัญและยืนยันนโยบายสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน โดยจะพิจารณางบประมาณสนับสนุนในปี 2553 ในหลักการสมทบ 1:1:1 (ชุมชน : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : รัฐบาล) และได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน ภายใต้คณะกรรมการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนแห่งชาติขึ้นมาเพื่อจัดทำข้อเสนอต่อรัฐบาลในการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนต่อไป

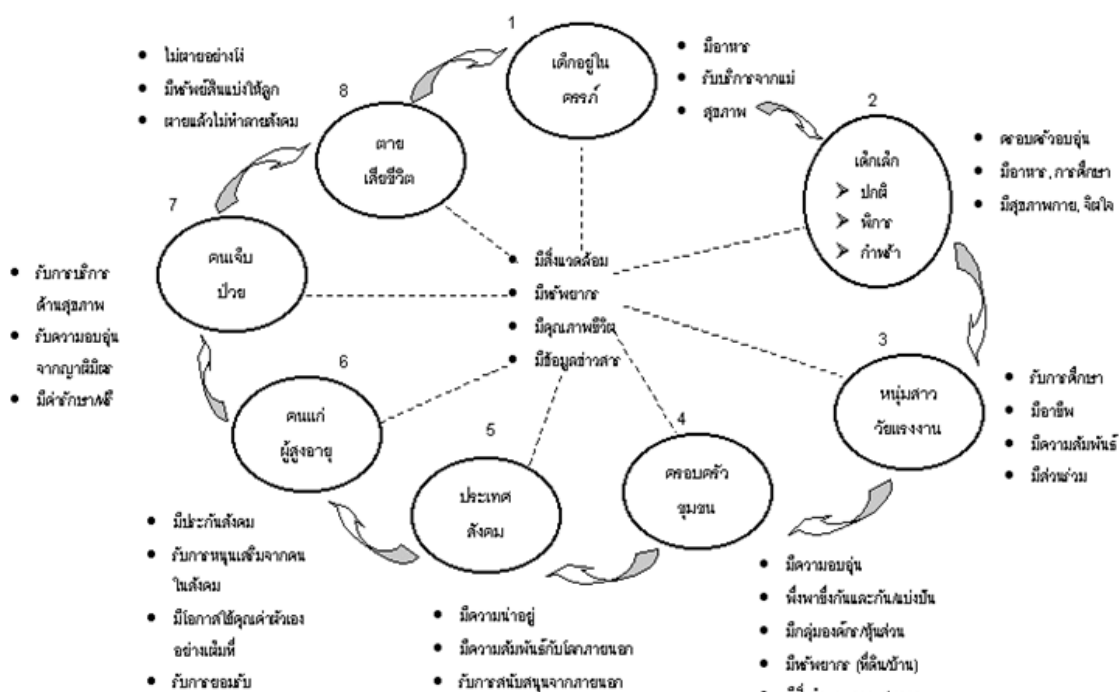
3. หลักการสำคัญในเรื่องการจัดสวัสดิการชุมชน

สวัสดิการชุมชนมิใช่เรื่องที่เน้นเรื่องตัวเงินแบบสงเคราะห์แต่มุ่งสร้างความมั่นใจอยู่อย่างมีศักดิ์ศรีและมีความสุข (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. 2550) จึงเป็นเรื่องที่คนในชุมชนจะเป็นผู้ร่วมกันสร้างให้เป็นของชุมชนและเพื่อคนในชุมชนเอง ดังนั้นชุมชนจึงควรเป็นผู้จัดการเองโดยรัฐหรือองค์กรภายนอกเป็นเพียงผู้หนุนเสริมแบบเคียงบ่าเคียงไหล่ (ไม่ใช่สัมพันธ์กันแบบผู้ให้กับผู้รับ) ทั้งนี้ การจัดสวัสดิการของชุมชนสามารถสอดแทรกไปได้ในทุกกิจกรรม ริเริ่มแล้วต่อยอดกันเรื่อยไป ภายใต้ความร่วมมือและความเห็นชอบร่วมกันของชาวชุมชนเอง แนวคิดและหลักการจัดสวัสดิการชุมชนจึงมีประเด็นในการพิจารณา ดังนี้

3.1 ผู้ที่ได้รับประโยชน์จากสวัสดิการชุมชน

ผู้ที่ได้ประโยชน์จากสวัสดิการชุมชน ได้แก่ทุกคนในชุมชน รวมทั้งคนในสังคม โดยผู้ด้อยโอกาสจะได้รับการช่วยเหลือให้มีโอกาสมีส่วนร่วมและสามารถเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับอย่างมีศักดิ์ศรี ผู้ที่อยู่ในภาวะปกติได้รับการป้องกัน ช่วยเหลือเกื้อกูล มีส่วนร่วมคิดร่วมทำ ส่วนผู้ที่มีความพร้อมทางการเงิน จะได้รับความอบอุ่น น้ำใจไมตรี มีส่วนร่วมเป็นผู้ให้ทุนสนับสนุน จึงกล่าวได้ว่าสวัสดิการชุมชนกลุ่มที่ได้รับประโยชน์คือกลุ่มตั้งแต่อยู่ในครรภ์มารดาถึงตาย (ภาพประกอบ 2)





ภาพประกอบ 2 ประโยชน์ของสวัสดิการชุมชนตั้งแต่เกิดจนตาย

3.2 หลักสำคัญในการจัดสวัสดิการชุมชน

1) ทำจากสิ่งที่เป็นจริง ไม่ใช่ลอกเขามาทั้งชุด สวัสดิการชุมชนต้องสอดคล้องกับวิถีของแต่ละพื้นที่ ตั้งใจทำโดยลอกเลียนแบบกันไม่ได้ เช่น เห็นชุมชนอื่นให้สวัสดิการผู้สูงอายุเดือนละ 300 บาท ก็ให้บ้าง อาจไปไม่รอด เพราะเงินไม่พอ ต้องดูว่าคนที่นั่นคิดอย่างไร กลุ่มเรามีเงินอยู่เท่าไร ต้องกำหนดอนาคตว่าบ้านเราจะเป็นอย่างไร ด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่นของเราเอง

2) เริ่มจากเล็กไปใหญ่ ทำแบบค่อยเป็นค่อยไป เหมือนต้นไม้ที่แตกทีละ 2 ใบ ต่อไปก็เติบโตเป็นพุ่มใหญ่ หากคิดจะจัดสวัสดิการแบบรวดเร็วเกินไป โดยที่คนไม่พร้อม ไม่มีส่วนร่วม ไม่รู้สึกรับเป็นเจ้าของ ก็จะเหมือนการใส่ปุ๋ยมากเกินไป ต้นไม้อาจจะตายได้เพราะเกินกำลัง ไม่เกิดสวัสดิการที่เป็นของคนในชุมชน

3) เงินเป็นเพียงเครื่องมือไม่ใช่เป้าหมาย ใช้เงินสร้างเงื่อนไข ทำให้คนอยากทำงานอยากทำดี สิ่งสำคัญคือ การให้ความคิด ทำให้คนคิดพึ่งตนเอง ทำความดี ทำงานสร้างเม็ดเงิน หากมีเงินสนับสนุน ควรให้ตามความจำเป็นและพอดี ไม่ใช่ใช้เงินเป็นเป้าหมายหรือหาเงินมาแจกจ่าย

4) ระบบสวัสดิการที่ดีต้องช่วยเหลือแบบไม่ก่อให้เกิดการแบ่งแยกในชุมชน ควรให้ทุกคนได้รับ แต่มุ่งเน้นคนยากจนและด้อยโอกาส ทุกคนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมโดยตกลงกติกาและใช้ร่วมกัน

5) เป็นองค์กรวมที่ทุกอย่างเชื่อมโยงเข้าหากัน กิจกรรมทุกอย่างสามารถก่อให้เกิดสวัสดิการได้ทุกเรื่อง ตั้งแต่เกิดจนตายกับคนทุกเพศ ทุกวัย การสร้างสวัสดิการจะเริ่มจากเรื่องใดก็ได้ เช่น

5.1) การเชื่อมโยงคนมาทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น ผู้สูงอายุได้ทำบุญ พบปะกัน ทุกวันพระ เด็กได้เรียนรู้ถ่ายทอดภูมิปัญญาจากผู้สูงอายุ และช่วยดูแลผู้สูงอายุ

5.2) เชื่อมโยงคนกับธรรมชาติ เช่น การดูแลรักษาป่าทำให้มีแหล่งอาหาร น้ำ ฯลฯ

6) ต้องเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ คนในชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับเสมอ ไม่ใช่ฝ่ายหนึ่งหามาให้ อีกฝ่ายหนึ่งรอรับ จึงเป็นความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกัน และมีศักดิ์ศรี มีการจัดเงื่อนไขที่ทุกคนมีส่วนร่วมจ่ายสมทบ กันเงินบางส่วนเติมเข้ากองทุน นำดอกผลกองทุนบางส่วนขยายกิจกรรมต่อ จึงทำให้ทุกคนในกลุ่ม/ชุมชนสามารถเป็นเจ้าของทุนและได้รับสวัสดิการไปในเวลาเดียวกัน

7) ต้องทำด้วยความรักและความอดทน โดยจะต้องมีความศรัทธาเชื่อมั่นว่า ชาวบ้าน สามารถสร้างสวัสดิการของตนเองได้ รักที่จะทำงานเพื่อชุมชน เพื่อส่วนรวม อดทนต่อความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ยอมรับการคิดค้น ดำเนินโดยถือว่าเป็นบทเรียนที่จะก่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนา

3.3 แนวทางส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบสวัสดิการชุมชน

1) ให้ความคิด โดยสนับสนุนงบประมาณตามความจำเป็น เริ่มจากสิ่งที่ชุมชนอยากทำ ส่งเสริมความเข้าใจความคิดอยากจะทำสวัสดิการของตนเอง ความเชื่อมั่นในความสามารถของชุมชน เข้าใจหลักการสำคัญ และค้นหาสิ่งที่เหมาะสมด้วยตนเอง โดยเห็นเงินเป็นเพียงเครื่องมือคิดแล้วลงมือทำจากกิจกรรมที่ 1 แล้วกิจกรรมที่ 2,3,4 จะตามมาเอง โดยแต่ละพื้นที่ต้องประยุกต์อย่างเหมาะสม

2) ส่งเสริมพัฒนาด้านการจัดการ โดยส่งเสริมสนับสนุนให้มีการบริหารจัดการที่ทำให้เพิ่มมูลค่า และการทำให้คนใช้เงินเป็น แทนการใช้เงินให้หมด รู้วิธีการหมุนเงินให้เพิ่มมูลค่าในท้องถิ่น สามารถต่อยอดจากสิ่งที่มีอยู่ได้ โยงทุกเรื่องสู่ชุมชนได้และขยายสู่ความเป็นประชาธิปไตยได้

3) ส่งเสริมชุมชนให้สร้างสถาบันการเงิน สร้างงานให้ชาวบ้าน และสร้างตลาดชุมชนโดยวางแผนกำหนดกิจกรรมและทำหลักสูตรให้เกิด 3 เรื่องนี้ในชุมชนคือ

3.1) สถาบันการเงินของชุมชนถ้าชุมชนมีเงินของตนเองจะทำอะไรก็สะดวกคล่องตัว

3.2) สร้างงานให้ชาวบ้านใช้เงินให้คนเลี้ยงเปิด เลี้ยงไก่ ปลูกผัก มีอาหารกินเองมีรายได้เพิ่มขึ้น

3.3) สร้างตลาดของชุมชนโดยชุมชนต้องดูแลจัดการเพื่อรักษาผลผลิตของชุมชน

3.4) สนับสนุนการพัฒนาระบบสวัสดิการชุมชนในพื้นที่นำร่อง โดยเฉพาะในจังหวัดสิ่งๆที่ดำเนินการอยู่แล้ว (มีกิจกรรมมีคนทำงานด้านนี้อยู่แล้ว) แล้ววิจัยสร้างองค์ความรู้ จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันในแนวลึกเพื่อต่อยอดขยายผล

3.5) หนุนเสริมผ่านกลไกการพัฒนาต่าง ๆ ที่มีอยู่ โดยสอดแทรกแนวคิดและกิจกรรมจากสิ่งที่มีอยู่เดิม เช่น ผ่านกลุ่มออมทรัพย์ในชุมชน โดยส่งเสริมให้การออมเป็นสื่อ มีการกันเงินบางส่วนเป็นกองทุนสวัสดิการ นำดอกเบี้ยที่ได้ไปขยายผลต่อ หรือผ่านกลุ่มอาชีพโดยกันรายได้ส่วนหนึ่งไว้เป็นกองทุน หรือโดยการสร้างเงื่อนไขให้ใช้กองทุนหมู่บ้านเป็นโอกาส โดยเสริมแรงจูงใจหากมีการบริหารจัดการดี สามารถทำให้งบกองทุนเพิ่มขึ้น ทางราชการควรสมทบให้อีกหนึ่งเท่าต่อเนื่อง



3.4 รูปแบบ กิจกรรมสวัสดิการชุมชน

สวัสดิการชุมชนนั้นมาจากฐานคิดเดียวกัน คือ ฐานคิดที่ต้องการที่จะสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงร่วมกันของคนในชุมชน (คณะกรรมการสนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนจังหวัดมหาสารคาม. 2555) สร้างกระบวนการในการจัดการตนเอง อยู่ร่วมกันอย่างพึ่งพิง พึ่งพา อันเป็นทุนทางสังคมของชุมชนที่มีอยู่เดิม เป็นเครือข่ายความสัมพันธ์ที่โยงใยวิถีชีวิตผู้คนเข้ากับธรรมชาติ ความเชื่อ ศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นกระบวนการที่ไม่ได้มองเรื่องเงินเพียงอย่างเดียว แต่หมายถึงการดูแล เอื้อเฟื้อต่อกันผ่านรูปแบบที่หลากหลาย สวัสดิการชุมชนมีฐานมาจากกิจกรรมพัฒนาต่างๆ ดังนี้

3.4.1 จากฐานองค์กรการเงินชุมชนและการบูรณาการกองทุน

จากกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ที่ได้จัดตั้งขึ้นโดยมีเป้าหมายเพื่อจัดสวัสดิการ โดยเฉพาะได้มีการนำผลกำไรขององค์กรการเงินมาจัดสวัสดิการ สร้างวินัยในการออมของสมาชิกเพื่อให้ได้สวัสดิการจนเกิดการขยายเชื่อมโยงบูรณาการกองทุนภายในชุมชน เพื่อนำดอกผลมาเป็นกองทุนสวัสดิการ กรณีตัวอย่างรูปธรรมที่กลุ่มออมทรัพย์เป็นฐานในการจัดสวัสดิการมีค่อนข้างหลากหลาย เช่น เครือข่ายกลุ่มออมทรัพย์ จังหวัดสงขลา (คลองเปี้ยะ นาหว้า น้ำขาว คูเต่า ฯลฯ) เครือข่ายสัจจะสะสมทรัพย์ จังหวัดตราด เครือข่ายสัจจะสะสมทรัพย์ จังหวัดจันทบุรี ศูนย์รวมน้ำใจธนาคารหมู่บ้าน จังหวัดพะเยา กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านขาม จังหวัดชัยภูมิ

3.4.2 รูปแบบ “ออมวันละบาท” และกองทุนสัจจะวันละบาท

เป็นรูปแบบการจัดสวัสดิการที่ใช้แนวคิดสัจจะวันละบาท ทำสวัสดิการในชุมชน เช่น กองทุนสวัสดิการชุมชนวันละบาท ตำบลศรีสุทโธ อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

3.4.3 กองทุนสวัสดิการจากฐานศาสนา

เป็นรูปแบบการจัดสวัสดิการที่ใช้หลักคำสอนทางศาสนาและผู้นำศาสนาทั้งพุทธ คริสต์ อิสลาม เป็นฐานด้านการจัดสวัสดิการทั้งทางกายและจิตวิญญาณ เช่น การใช้หลักชากาทให้การดูแลคน 8 ประเภทตามหลักศาสนาอิสลาม ทำให้คนในชุมชนทุกระดับได้ช่วยเหลือ แบ่งปันเกื้อกูลกัน ด้วยระบบการจัดเก็บชากาท ที่นับว่าเป็นการจัดการเงินที่ก่อให้เกิดสมดุลขึ้นในชุมชน เช่น ธนาคารชุมชนตำบลควนโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดสตูล เป็นต้น

3.4.4 กองทุนสวัสดิการจากฐานกองทุนผู้สูงอายุ

เป็นรูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชนที่มีครอบครัว ชุมชนเป็นผู้จัดการในการจัดบริการสังคมให้กับผู้สูงอายุ สร้างเครือข่ายของผู้สูงอายุ โดยใช้เงินกองทุนเป็นเครื่องมือ มีเป้าหมายให้ผู้สูงอายุเป็นผู้คิด ผู้จัดการและรับประโยชน์ โดยมีบริการสำคัญๆ เช่น ศูนย์บริการผู้สูงอายุในชุมชน การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ การรวมกลุ่มสร้างงานของผู้สูงอายุ เป็นต้น โดยมีตัวอย่างกองทุนสวัสดิการชุมชน เช่น กองทุนสวัสดิการผู้สูงอายุ จังหวัดกระบี่ กองทุนสวัสดิการผู้สูงอายุ จังหวัดอ่างทอง กองทุนสวัสดิการผู้สูงอายุดอกแก้ว จังหวัดสระแก้ว โครงการสวัสดิการผู้สูงอายุ จังหวัดลำปาง เป็นต้น

3.4.5 กองทุนสวัสดิการจากฐานการช่วยเหลือคนจนและผู้ด้อยโอกาส

เป็นรูปแบบการจัดสวัสดิการที่ริเริ่มจากการแก้ไขปัญหาความยากจนที่ต่อมาได้ขยายสู่การจัดสวัสดิการเพื่อดูแลกัน เช่น กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลแม่สลอนนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย



3.4.6 กองทุนสวัสดิการจากฐานการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

เป็นรูปแบบการจัดสวัสดิการที่ชุมชนเป็นผู้จัดการป่า ชายฝั่ง แหล่งน้ำ พื้นฟูทรัพยากรให้อุดมสมบูรณ์ ทำให้มีความมั่นคงด้านอาหาร ใช้ป่าเป็นเครื่องมือในการจัดสวัสดิการชุมชน ทำให้เกิดการรวมคน เกิดการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติของชุมชน เช่น พื้นที่ทุ่งยาว จังหวัดลำพูน ป่าชุมชนบ้านโคกพยอม อำเภอละงู จังหวัดสตูล เป็นต้น

3.4.7 กองทุนสวัสดิการชุมชนฐานชุมชนเมือง

เป็นรูปแบบการจัดสวัสดิการที่เชื่อมโยงกับการจัดการเรื่องบ้านมั่นคง จากเรื่องบ้าน การมีที่อยู่อาศัย มีอาชีพ ก็เชื่อมร้อยดูแลกันด้วยระบบสวัสดิการชุมชน เช่น สวัสดิการชุมชนบ้านมั่นคง เทศบาลเมืองชุมแพ จังหวัดขอนแก่น สวัสดิการชุมชนบ้านมั่นคงเครือข่ายคลองบางบัว บางเขน จังหวัดกรุงเทพฯ เป็นต้น

3.4.8 ขบวนการกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัด

เป็นรูปแบบการจัดสวัสดิการที่ขยายผลครอบคลุมดูแลกันในระดับจังหวัด จากหลายตำบลจนเป็นจังหวัด ก่อให้เกิดการจัดการตนเองของชุมชนที่บูรณาการทุน บูรณาการองค์กรชุมชน เช่น กองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดสงขลา เครือข่ายองค์กรสวัสดิการชุมชน จังหวัดลำปาง เป็นต้น

3.5 ผลที่ได้จากสวัสดิการชุมชน

จากกิจกรรมต่างๆ ของการจัดสวัสดิการชุมชน ดอกผลที่ได้นั้นมากกว่าเรื่องเงินทอง เพราะชุมชนไม่ได้ช่วยกันเพียงการหยิบยื่นเงินให้ หากแต่เป็นการมอบความรัก ส่งต่อความปรารถนาดีต่อกันที่ไม่ได้จบลงเพียงชั่วครั้งชั่วคราว (คณะกรรมการสนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนจังหวัดมหาสารคาม. 2555) ดอกผลที่ได้จากกิจกรรมการจัดสวัสดิการชุมชนจึงมีคุณค่าและความหมายสำหรับคนในชุมชน ดังนี้

3.5.1 สวัสดิการชุมชนทำให้เกิดความรัก การช่วยเหลือเกื้อกูลกันภายในชุมชน เป็นการแสดงน้ำใจ แม้จำนวนเงินจะน้อยแต่การที่ตัวแทนกลับไปเยี่ยมไข้ หรือเป็นเจ้าภาพงานศพ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ มีคุณค่าทางจิตใจ

3.5.2 เกิดการฟื้นฟูระบบคุณค่า/ทุนทางสังคมที่มีอยู่เดิมในชุมชน มาประยุกต์ใช้จัดปรับให้สอดคล้องกับวิถีปัจจุบัน เช่น กองทุนสวัสดิการที่ตั้งอยู่ที่วัด ทำให้คนมาวัดเป็นประจำ การเป็นระบบการเอาแรงช่วยเหลือกัน ผู้สูงอายุได้มีกิจกรรมร่วมกัน เกิดความสัมพันธ์การถ่ายทอดภูมิปัญญาระหว่างผู้สูงอายุกับลูกหลาน

3.5.3 เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างชุมชนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้เกิดความสัมพันธ์ขึ้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นประโยชน์ของงานที่ริเริ่มโดยชุมชนเข้ามาร่วมทำร่วมสนับสนุน ขยายสู่การพัฒนาด้านอื่นๆ มีการปรับระเบียบกติกาให้สอดคล้องกับการสนับสนุนชุมชน

3.5.4 เกิดการขยายการเรียนรู้การจัดสวัสดิการ จากพื้นที่ต้นแบบสู่พื้นที่อื่นๆ ทำให้คนตื่นตัวในการที่จะร่วมกันจัดสวัสดิการชุมชนท้องถิ่น เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแนวราบ แขนงนำที่มีประสบการณ์ไปหนุนช่วยพื้นที่ใหม่ เครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นช่วยขยายสร้างความเข้าใจเรื่องสวัสดิการระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน



3.5.5 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหันมาสนใจในการจัดสวัสดิการโดยชุมชนท้องถิ่นมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการ สวัสดิการสังคม ซึ่งมีเรื่องสวัสดิการชุมชนท้องถิ่นเป็นเรื่องสำคัญที่จะสนับสนุนให้เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง พัฒนาสังคมและความมั่นคงจังหวัด หลายพื้นที่ไปร่วมปฏิบัติการการขยายสวัสดิการชุมชน สถาบัน วิชาการไปศึกษาพื้นที่กรณีตัวอย่าง สนับสนุนการจัดการความรู้เรื่องสวัสดิการชุมชน รวมทั้งศึกษา ภาพรวม ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการชุมชน เช่น ความเป็นไปได้ทางการเงิน ฯลฯ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชน

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ประเวศ วะสี. 2550 ; อังอิงมา จาก กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. 2542) ให้ความหมายว่ากองทุนสวัสดิการ ชุมชน ว่า หมายถึงกองทุนที่ชาวบ้านรวมตัวกันออมทรัพย์เพื่อให้กู้ยืมไปประกอบอาชีพ และนำ ผลประโยชน์ที่ได้ส่วนหนึ่งไปจัดสวัสดิการให้กับสมาชิก เช่น การศึกษา การป่วย การตาย ทั้งนี้โดย ชาวบ้านเป็นผู้จัดการเองประกาศปีนตงแต่ง (2550) ได้ให้ความหมายกองทุนสวัสดิการชุมชน (FoundationSupportCommunity) หมายถึงการสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นใจของของชุมชนที่ทำให้ คนในชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเป็นสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิต ตั้งแต่เกิดจนตาย

พรพนทิพย์ เพชรมาก (2546) กล่าวถึง กองทุนชุมชนคือรูปแบบการจัดการที่นำเอาวิธีการ หมุนเวียนในระบบเศรษฐกิจสมัยใหม่มาพัฒนาระบบทุนของชุมชน เพื่อลดการพึ่งพาทุนจากภายนอก และการสูญเสียทรัพยากรในชุมชน

กองทุนสวัสดิการชุมชน หรือ กองทุนสวัสดิการชาวบ้าน เป็นกองทุนที่เกิดจากการรวมตัวของ ประชาชนในพื้นที่หนึ่งๆ ด้วยความสมัครใจ (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน. 2550) เช่น ระดับหมู่บ้าน ระดับตำบล ที่ประสงค์จะดูแลซึ่งกันและกันตั้งแต่เกิดจนตาย บนพื้นฐานของความเอื้อ ออาทรต่อกัน

โดยสรุปกองทุนสวัสดิการชุมชนมีความหมายเดียวกับการคุ้มครองทางสังคมและการจัด สวัสดิการสังคมที่มุ่งให้เกิดความมั่นคงทางสังคมเพื่อให้ประชาชนและผู้ด้อยโอกาสสามารถดำรงชีวิตใน สังคมในระดับที่พึ่งพิงตนเองได้โดยมีการช่วยเหลือทางสังคมการช่วยเหลือทางสังคมและการบริการ สังคมเป็นมาตรการหลักและสังคมสงเคราะห์เป็นศาสตร์และศิลป์ทางวิชาชีพในการดำเนินงานเพื่อบรรลุ จุดมุ่งหมายดังกล่าว

1. ความเป็นมาของ กองทุนสวัสดิการชุมชนหรือ กองทุนสวัสดิการชาวบ้าน

สังคมไทยในอดีตมีวัฒนธรรมการอยู่แบบช่วยเหลือเกื้อกูลมีน้ำใจต่อกันได้รับสวัสดิการ จากธรรมชาติหาเห็ดหาหน่อไม้จากป่าไผ่บ้านหาปูปลาในแม่น้ำลำคลองยามเจ็บป่วยได้จากสมุนไพร ในป่าเพื่อนบ้านมาเผ่าไขให้กำลังใจมีปัญญาชีวิตมีศาสนาและผู้อาวุโสในชุมชนเป็นที่พึ่งนี้คือสวัสดิการที่ ธรรมชาติและผู้คนมีให้แก่กันบนพื้นฐานของความเกื้อกูลมีน้ำใจและเคารพซึ่งกันและกันระหว่างคนกับ คนและคนกับธรรมชาติ

ปัจจุบันรัฐได้มีการจัดสวัสดิการให้กับประชาชนรูปแบบต่าง ๆ กันเช่นสวัสดิการเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุการสร้างบ้านพักคนชราศูนย์สงเคราะห์เด็กตลอดจนการสงเคราะห์ผู้พิการและ



ผู้ด้อยโอกาสในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งที่ดำเนินการโดยกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและอื่น ๆ ซึ่งเป็นสวัสดิการในลักษณะสงเคราะห์ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องใช้งบประมาณจำนวนมากแต่ให้บริการไม่ทั่วถึง

รัฐบาลพลตำรวจโทร.ทักษิณชินวัตรได้กำหนดนโยบาย “30 บาทรักษาทุกโรค” ซึ่งถือเป็นรัฐสวัสดิการที่ดูแลประชาชนได้อย่างกว้างขวางแต่เฉพาะประชาชนที่เจ็บป่วยเท่านั้นยังไม่ครอบคลุมถึงความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนตั้งแต่เกิดจนตาย

ประชาชนชาวไทยซึ่งมีอยู่ทั้งหมดประมาณ 65 ล้านคนในจำนวนนี้จะเป็นข้าราชการเจ้าหน้าที่ของรัฐและลูกจ้างบริษัทห้างร้านต่าง ๆ 15 ล้านคนข้าราชการเจ้าหน้าที่ของรัฐรัฐจะจัดสวัสดิการให้อย่างครบวงจรลูกจ้างบริษัทห้างร้านก็จะเข้าสู่ระบบประกันสังคมได้รับสวัสดิการอย่างครบวงจรเช่นเดียวกันในขณะที่ประชาชนทั่วไปอีก 50 ล้านคนยังไม่มีหลักประกันความมั่นคงในชีวิต นอกเหนือจากสวัสดิการที่รัฐจัดให้คือ “30 บาทรักษาทุกโรค” ซึ่งเป็นสวัสดิการในลักษณะสงเคราะห์ที่ให้บริการไม่ทั่วถึงและไม่ครอบคลุมความจำเป็นพื้นฐานของชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย

แนวคิดระบบกองทุนสวัสดิการชุมชน (Community Welfare) เป็นแนวคิดที่พัฒนามาจาก Social Safety Net ที่ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมและการจัดสวัสดิการโดยเอกชนและชุมชนซึ่งผู้ที่มีอิทธิพลต่อแนวคิดนี้คือ Giddens ที่เป็นเจ้าของความคิด Autotelic-self ซึ่งเขาได้เสนอแนวคิดการจัดสวัสดิการทางบวกที่ไม่กระทบต่อผู้เสียภาษีกล่าวคือการทำให้ทุกคนที่เสี่ยงต่อความทุกข์ยากได้ตระหนักและเคารพในศักดิ์ศรีของตนในการที่จะเรียนรู้และทำตนให้พ้นจากภาวะยากลำบากซึ่งคือการเน้นการพึ่งตนเองนั่นเองซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวเสรีนิยมที่ว่ารัฐไม่ควรเข้าไปจัดสวัสดิการมากนักแต่ควรปล่อยให้มันเป็นบทบาทของบุคคลและชุมชนจัดการเอง

ในประเทศไทยมีกระบวนการพัฒนาระบบสวัสดิการชุมชนสอดคล้องกับกระแสโลก รพีพรรณ คำหอม (2545) แบ่งกลุ่มให้เห็นถึงการพัฒนากระบวนการสวัสดิการชุมชนไทยเป็น 3 ยุคคือ

ยุคแรก ก่อนปีพ.ศ. 2499 ซึ่งมีการปกครองโดยสถาบันกษัตริย์และใช้หลักทศพิธราชธรรมในการปกครองและมีหลายข้อที่ชี้ให้เห็นถึงการจัดสวัสดิการทางสังคมดังเช่นข้อ 1 ทาน ข้อ 2 การบริจาค เป็นต้นในสมัยรัชกาลที่ 5 มีการตั้งสภาอุณาโลมหรือสภาอากาศไทยในปัจจุบันต่อมาคณะราษฎรยุคของปรีดี พนมยงค์ ได้เสนอร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมแต่ก็มีได้นำมาใช้เพราะเสนอร่างไม่ผ่านแต่ต่อมาในปี 2447 ก็ได้เสนออีกโดยกำหนดไปในส่วนของแผนเค้าโครงเศรษฐกิจซึ่งถือเป็นการวางรากฐานของระบบสวัสดิการสังคมไทยอย่างเป็นทางการ หลังจากนั้นก็มีพระราชบัญญัติหลายฉบับและหน่วยงานหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการสังคม

ยุคที่ 2 ช่วงปีพ.ศ. 2500-2534 ซึ่งรพีพรรณคำหอมได้แบ่งตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติโดยประเทศไทยเริ่มบรรจุงานสวัสดิการสังคมในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6

ยุคปัจจุบัน นับตั้งแต่ปีพ.ศ. 2535 เป็นต้นมาโดยเริ่มตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 ซึ่งเริ่มมีแผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมอย่างชัดเจนและมีการพัฒนาระบบการสวัสดิการสังคมมาเป็นลำดับและแนวคิดระบบสวัสดิการภาคชุมชนมีความโดดเด่นเมื่อพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระราชทานทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงทำให้นโยบายของรัฐให้ความสำคัญกับชุมชนมากขึ้นและมีการส่งเสริมการรวมกลุ่มขององค์กรชุมชนเพื่อการเป็นชุมชนเข้มแข็งและพึ่งตนเองโดยเฉพาะช่วงพ.ศ. 2540 ภายหลังจากที่ประเทศไทยประสบภาวะฟองสบู่แตกการขยายแนวคิดชุมชน



เข้มแข็งโดยอาศัยภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมชุมชนทำให้เกิดกลุ่มองค์กรชุมชนมากมายและมีการจัดการทุนในชุมชนมากขึ้นและมีการจัดสรรทุนของชุมชนเพื่อสวัสดิการมากขึ้นตามจำนวนของกลุ่มองค์กรชุมชนและหลายชุมชนสามารถจัดการสวัสดิการสำหรับสมาชิกได้อย่างครอบคลุมและสวัสดิการที่จัดโดยรัฐก็มีความครอบคลุมทั้งด้านการสงเคราะห์บริการสังคมและการประกันสังคมโดยยึดหลักตามแนวทางของแนวคิดเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน (Human Right) ความต้องการจำเป็นพื้นฐาน (Basic Need) ความเป็นธรรมทางสังคม (Social Justice) การมีส่วนร่วม (Participation) ความโปร่งใส (Transparency) (รพีพรรณ หอมตา. 2545)

2. การจัดสวัสดิการชาวบ้าน

สวัสดิการชาวบ้าน คือ การสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงของชาวบ้าน เป็นระบบการช่วยเหลือเกื้อกูลกันของคนในท้องถิ่น มีรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย ซึ่งหมายถึงทุกอย่างที่ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น ทั้งในรูปแบบของสิ่งของ เงิน ทุน น้ำใจ การฟื้นฟูธรรมชาติเพื่อเกื้อหนุนคนในหมู่บ้านได้พึ่งพาระหว่างคนกับธรรมชาติ การช่วยเหลือเกื้อกูลที่เป็นเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิต ตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. 2550) ผลของการจัดสวัสดิการจะก่อให้เกิดรายได้และลดรายจ่าย และเกิดความสัมพันธ์ที่ดีของคนในชุมชน นำไปสู่การแก้ปัญหาความยากจนในที่สุดกองทุนสวัสดิการชาวบ้านเกิดขึ้นจากการที่ชาวบ้านมาร่วมกันคิด ร่วมกันสร้างระบบ ร่วมกันบริหารจัดการและร่วมกันรับผลประโยชน์ จึงเป็นกองทุนที่ “ทุกคนร่วมกันเป็นเจ้าของ” ดังนั้นเงินกองทุนจึงได้มาจากการร่วมสมทบของสมาชิกในรูปแบบที่กองทุนแต่ละแห่งกำหนดขึ้นมา เช่น การออมวันละบาท การนำรายได้หรือผลกำไรจากกลุ่มออมทรัพย์ , กลุ่มวิสาหกิจชุมชน และกองทุนต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชนเข้ามาสมทบ เพื่อตั้งเป็นกองทุนสวัสดิการ นอกจากนี้เงินกองทุนอาจมาจาก แหล่งอื่นๆเช่น การสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรต่างประเทศตลอดจนดอกผลหรือรายได้จากการดำเนินงานของกองทุน

สวัสดิการชาวบ้าน นับเป็นสวัสดิการพื้นฐานซึ่งจะต้องดำเนินการให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ โครงการพัฒนาสวัสดิการชาวบ้าน ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาความเข้มแข็ง และงบประมาณเบื้องต้นจากสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน และศูนย์ประสานสนับสนุนการต่อสู้เพื่อเอาชนะความยากจนภาคประชาชน (ศตจ., ปชช.) โดยมีพื้นที่เป้าหมายการดำเนินงานในปี 2548 จำนวน 200 ตำบล และในปี 2549 จำนวน 600 ตำบล ซึ่งในอนาคตจะขยายฐานการสนับสนุนให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เป็นภาคีความร่วมมือสามฝ่าย คือ ภาคชุมชน ภาครัฐที่เกี่ยวข้อง (นโยบาย) และภาคหน่วยงานในท้องถิ่น เพื่อทำงานร่วมกันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายการพัฒนาสวัสดิการชาวบ้านที่ชุมชนเป็นหลัก

3. บริหารกองทุนชาวบ้าน

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2550) ได้แบ่งการบริหารกองทุนสวัสดิการชาวบ้านเป็น 2 ระดับ คือ

3.1 กองทุนสวัสดิการชาวบ้าน เพื่อให้เกิดระบบที่สมาชิกจะร่วมกันบริหารจัดการ ได้เต็มความสามารถ และทั่วถึง จึงกำหนดเป็น กองทุนสวัสดิการระดับตำบล ภูมินิเวศน์หรือตามพื้นที่วัฒนธรรม ขึ้นอยู่กับสภาพของแต่ละพื้นที่โดยผู้ที่จะมาเป็นสมาชิกก็คือ ชาวบ้านในหมู่บ้าน ตำบลหรือพื้นที่นั้นๆ “ กองทุนสวัสดิการชาวบ้าน” เน้นความยืดหยุ่นคล่องตัว แต่มี การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของสมาชิก เปิดเผยโปร่งใส มีแผนงานที่ตรวจสอบได้ เพื่อให้กองทุนสวัสดิการชาวบ้าน มีความเข้มแข็งสามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ในแต่ละจังหวัดอาจ



มีกลไก เพื่อการเชื่อมโยงสนับสนุน การเรียนรู้ในระดับจังหวัดขึ้น จากนั้นในแต่ละจังหวัดก็เชื่อมโยงไปสู่ระดับภาค โดยให้มี “ คณะอนุกรรมการประสานงานสนับสนุนพัฒนาสวัสดิการชาวบ้าน ” ทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญของแต่ละระดับ ในการเชื่อมโยงสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การเสริมสร้างความเข้มแข็งของกองทุนสวัสดิการชาวบ้านในพื้นที่ ตลอดจนการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานและองค์กรพัฒนาต่างๆในท้องถิ่น

3.2 โครงการพัฒนาสวัสดิการชาวบ้าน เป็นกลไกกลางที่สนับสนุนการดำเนินงานแก่กองทุนสวัสดิการชาวบ้านในระดับพื้นที่ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีหน้าที่ดังนี้คือ

1) เป็นกลไกประสานสนับสนุนการจัดสวัสดิการชาวบ้าน ให้เป็นโครงสร้างระบบสวัสดิการของชุมชนท้องถิ่นที่ชุมชนเป็นเจ้าของการพัฒนา ขยายผลให้กว้างขวางและพัฒนาเป็นนโยบายของประเทศ

2) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งและพัฒนากองทุนสวัสดิการ ที่ชาวบ้านและองค์กรปกครองท้องถิ่นร่วมกันดำเนินการโดยชาวบ้านมีบทบาทสำคัญ และเชื่อมโยงกับระบบของหน่วยงานต่างๆ

3) ธารงค์เผยแพร่การสร้างสำนึกของชาวบ้านในการตระหนักรู้และพึ่งตนเองผ่านกระบวนการสวัสดิการชาวบ้าน

4) ให้การสนับสนุนทางการเงินเพื่อการจัดสวัสดิการแก่กองทุนสวัสดิการชาวบ้านในส่วนที่เกินความสามารถของกองทุนสวัสดิการชาวบ้าน

5) สนับสนุนการเรียนรู้ เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการชาวบ้านที่เชื่อมโยงกับระบบสวัสดิการ ของภาครัฐและอื่นๆการเข้าร่วมกองทุนสวัสดิการชาวบ้าน

4. การเข้าร่วมกองทุนสวัสดิการชาวบ้าน

4.1 ต้องมีกลุ่มก่อการดีขึ้นในท้องถิ่นเพื่อเป็นแกนนำในการก่อตั้งกองทุน โดยอาจประสานงานหรือหารือร่วมกันระหว่างผู้นำจากกลุ่มองค์กรต่างๆ ในพื้นที่มาทำงานร่วมกัน วางกฎเกณฑ์กติการ่วมกัน พร้อมระดมเงินสมทบจากสมาชิก หรืออาจเป็นเงินสมทบในลักษณะอื่น ซึ่งในระยะก่อตั้งอาจไม่ครบทุกหมู่บ้านก็ได้ แล้วค่อยๆ พัฒนาขบวนออกไปให้กว้างขวางยิ่งขึ้น พร้อมประสานงานกับหน่วยงานท้องถิ่นให้มาทำงานร่วมกัน ซึ่ง “กองทุนสวัสดิการชาวบ้าน” นั้นควรจะมี

1. มีโครงสร้างและการบริหารที่เป็นระบบ
2. มีการกำหนดกฎเกณฑ์ กติกา ที่ชัดเจน
3. มีฐานสมาชิกที่กว้างมากพอ
4. มีการประสานกับองค์กรท้องถิ่น ให้มาทำงานหรือสมทบเงินเข้ากองทุน
5. มีการบริหารงานที่มีส่วนร่วมของสมาชิกและมีความโปร่งใส

4.2 การเข้าร่วมเป็นสมาชิกนั้นชาวชุมชนจะต้องเข้าร่วมด้วยความสมัครใจ เพียงเขียนใบสมัครไว้ ณ กองทุนสวัสดิการชาวบ้าน พร้อมสมทบเงินเข้ากองทุนตามวิธีการที่กองทุนกำหนด พอครบหนึ่งเดือนก็นำมาจ่ายให้กองทุน หรือกลุ่มออมทรัพย์, กลุ่มวิสาหกิจชุมชน ฯลฯ อาจจัดสรรผลกำไรของกลุ่มมาจ่ายเป็น เงินสมทบแทนสมาชิกก็ได้ รวมทั้งสมาชิกต้องเข้าร่วมกิจกรรมกับกองทุนอย่างสม่ำเสมอ ก็จะได้รับสวัสดิการตามระเบียบของกองทุนกองทุนสวัสดิการชุมชนหรือ

กองทุนสวัสดิการชุมชนเกิดขึ้นจากการที่ชาวชุมชนมาร่วมกันคิดร่วมกันสร้างระบบร่วมกันบริหารจัดการและร่วมกันรับผลประโยชน์จึงเป็นกองทุนที่ “ทุกคนร่วมกันเป็นเจ้าของ” ดังนั้น



เงินกองทุนสวัสดิการชุมชนจึงได้มาจากการร่วมสมทบของสมาชิกในรูปแบบที่กองทุนแต่ละแห่งกำหนดขึ้นมาเช่น

1. การออมสัจจะวันละบาท โดยการลดรายจ่ายวันละบาทเพื่อออมสัจจะ
2. การนำรายได้หรือผลกำไรจากกลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือกองทุนต่างๆ ที่มีอยู่ในชุมชนเข้ามาสมทบ เพื่อดำเนินกองทุนสวัสดิการชุมชน
3. เงินสนับสนุนหรือเงินสมทบแหล่งอื่นๆ เช่น การสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน รายได้ที่เกิดจากทรัพยากรในท้องถิ่น

5. หลักการสำคัญในการจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน

วราเวศน์ สุวรรณระดา (2550) ได้กล่าวถึงบทบาทของกองทุนสวัสดิการชุมชนตามที่คาดหวังหรือบทบาทที่ควรจะเป็นซึ่งเป็นสิ่งที่สังคมอยากให้เกิดเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเพื่อให้ชุมชนได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่บทบาทดังกล่าวมีดังนี้

5.1 การลดปัญหาความยากจนบทบาทอันแรกของกองทุนชุมชนนั้นหนีไม่พ้นในเรื่องของการเข้าไปช่วยลดปัญหาความยากจนของคนจนที่รวมตัวกันเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลกันในเชิงเศรษฐกิจเพราะขาดโอกาสในการเข้าถึงสถาบันการเงินอย่างเป็นทางการเนื่องจากไม่มีหลักทรัพย์ใด ๆ แต่การช่วยเหลือคนจนนั้นต้องให้ความสำคัญกับความเสมอภาคและความเท่าเทียมด้วยเพราะคนในชุมชนมีหลายระดับทั้งจนมากจนปานกลางจนน้อยคนมีฐานะพอมีอันจะกินคนรวยคนรวยที่สุดหรืออาจจะมีมากกว่านี้

5.2 การสะสมทุนในระดับชุมชนเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันในด้านเศรษฐกิจและเป็นการแก้ไขปัญหาความยากจนในระดับฐานรากซึ่งมีส่วนในการสะสมทุนของสังคมและประเทศชาติด้วยซึ่งทุนในที่นี้นอกจากเป็นเรื่องเงินแล้วยังรวมถึงไปถึงทุนด้านอื่น ๆ ด้วยอาทิเช่นทุนด้านสังคม ทรัพยากรวัฒนธรรมและทุนด้านปัญญา เป็นต้น

5.3 เป็นเครื่องมือในการสร้างกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนา ถึงแม้ว่าชุมชนจะได้รับผลกระทบจากการพัฒนาอย่างต่อเนื่องได้รับนโยบายการพัฒนาที่แตกต่างกันออกไปตามยุคสมัย แต่คำว่า “กองทุน” นั้น คนในชุมชนจะรู้จักและรู้สึกคุ้นเคยเป็นอย่างดี เพราะทั้งชนบทและชุมชนเมืองแต่ละแห่งจะมีจำนวนกองทุน ไม่ต่ำกว่า 3 กองทุน แม้ว่ากองทุนต่างๆ จะมีรูปแบบและบริหารจัดการที่แตกต่างกัน แต่เป้าหมายของกองทุนก็คือการแก้ไขปัญหาความยากจนหรือลดปัญหาความยากจนลง นับเป็นกระบวนการพัฒนาที่อาศัยกองทุนชุมชนเป็นเครื่องมือที่อยู่ในชุมชนมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นการรวมกลุ่มการเลือกตั้งคณะกรรมการ การตั้งกฎกติกา หรือรับสมัครสมาชิก การจัดตั้งคณะกรรมการ การประชุมหาหรือ สร้างความเป็นประชาธิปไตย สร้างการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน ที่ต้องอาศัยการแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะของสมาชิกแต่ละคนเพื่อร่วมกันตัดสินใจ รวมถึงกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระหว่างการทำงานทุกขั้นตอน อาทิเช่น เวทีที่ชาวบ้านได้พบปะกันในวันที่มีการออมเงินสัจจะ ซึ่งหากกองทุนใดให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงานและเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้แล้วมักพบว่าการดำเนินงานจะไปได้ดี

5.4 สร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้นในชุมชน จากกระบวนการพัฒนาที่เกิดขึ้นนั้นมีลักษณะเป็นพัฒนาการและต่อเนื่องมาตั้งแต่อดีต กลายเป็นการสังเคราะห์ประสบการณ์การบริหารจัดการและองค์ความรู้ที่มีอยู่ในชุมชนก่อตัวเป็นประสบการณ์ร่วมของชุมชน เกิดสำนึกร่วมของคนในชุมชนเพื่อพัฒนาและสร้างสิ่งที่ดีให้กับชุมชน ที่ทำให้สามารถนำมาปรับใช้กับการพัฒนาชุมชนในปัจจุบันได้องค์ความรู้



ใหม่ที่เกิดขึ้นนั้นจะเกิดขึ้นในขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาโดยมีกองทุนชุมชนเป็นเครื่องมือ เช่น บางชุมชนเกิดการเรียนรู้ถึงปัญหาอุปสรรคจากการบริหารในรูปแบบที่ไม่ประสบความสำเร็จแล้วนำปัญหาเหล่านั้นมาพูดคุยหารือผ่านเวทีชุมชนแต่ละครั้งทำให้ชุมชนเกิดการเรียนรู้ในการทำงานเป็นกลุ่มเรียนรู้การแก้ไขปัญหา และเป็นบทเรียนการทำงานในอดีตถือเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานในครั้งต่อไป

4.5 การต่อยอดองค์ความรู้และขยายฐานกิจกรรมใหม่ของชุมชน เป็นอีกบทบาทหนึ่งที่ที่น่าสนใจของกองทุนชุมชน โดยเฉพาะกองทุนใหม่ๆ ที่เข้าไปยังชุมชน ไม่ว่าจะเกิดจากกองทุนที่เกิดจากการสนับสนุนขององค์กรภาครัฐหรือเอกชนก็ตาม เนื่องจากชุมชนแต่ละแห่งไม่ได้ว่างเปล่าและไม่ได้เริ่มต้นด้วยศูนย์ แต่ชุมชนมีกำเนิดและพัฒนาการของการเรียนรู้ในเรื่องต่างๆ มากมาย บทบาทของกองทุนที่ลงไปจึงเป็นเสมือนการไปต่อยอดองค์ความรู้ที่ชุมชนมีอยู่ และไปขยายกิจกรรมต่างๆ ให้มีมากขึ้น

4.6 การถ่ายทอดองค์ความรู้จากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง เป็นบทบาทที่เกี่ยวกับมิติด้านการศึกษา เป็นการศึกษานอกระบบที่เป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้ชุมชนเข้มแข็ง ดังได้กล่าวแล้วว่าบทบาทข้อหนึ่งของกองทุนคือเป็นเครื่องมือเข้าไปสร้างกระบวนการพัฒนาในชุมชนตั้งแต่อดีตเป็นต้นมา และกระบวนการนี้ต้องอาศัยการถ่ายทอดประสบการณ์ความรู้จากคนรุ่นเก่าไปสู่คนรุ่นใหม่ในชุมชนเพื่อให้เกิดการสานต่องานพัฒนาในหมู่บ้าน และสร้างสำนึกร่วมในการพัฒนาชุมชนของคนในแต่ละรุ่นด้วย

4.7 สร้างชุมชนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของคนในชุมชนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ เมื่อชุมชนคุ้นเคยกับกระบวนการพัฒนาที่อาศัยกองทุนเป็นเครื่องมือแล้ว ชุมชนจะเรียนรู้กับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในกระบวนการนั้น เพราะในกระบวนการพัฒนานั้นชุมชนจะผ่านประสบการณ์ผ่านร้อนผ่านหนาวมามาก ที่สำคัญที่สุดคือชุมชนได้ผ่านการแก้ไขปัญหามาครั้งแล้วครั้งเล่า ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากภายนอกเสมอ เพราะคณะกรรมการและชุมชนเห็นว่ามีประโยชน์ส่งเสริมให้คนในชุมชนมีความคิดอยากเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลา โดยเฉพาะชุมชนที่มีความโดดเด่นในเรื่องการบริหารจัดการที่มีการรับคณะศึกษาดูงานบ่อยๆ และกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ และพบว่ามักกลายเป็นศูนย์การเรียนรู้ของจังหวัดด้วย

4.8 สร้างเครือข่ายทั้งภายในชุมชนและภายนอกชุมชน บทบาทของกองทุนนั้นเป็นการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกชุมชน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างความมั่นคงและเข้มแข็งให้กับชุมชน

4.9 สร้างให้คนในชุมชนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีจิตวิญญาณร่วม เนื่องจากกองทุนชุมชนเป็นของส่วนรวม เป็นกระบวนการพัฒนาที่สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในชุมชน สร้างการมีส่วนร่วมและสร้างจิตสำนึกของคนให้รักชุมชนและเห็นประโยชน์ของชุมชนเป็นหลัก

4.10 สร้างทุนในระดับชุมชน เป็นทุนที่ไม่ใช่เป็นตัวเงินอย่างเดียว แต่เป็นทุนทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรม ทุนทางปัญญาที่ชุมชนได้สั่งสมมาจากการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นมาอย่างต่อเนื่องเป็นพลังของชุมชน

4.11 การจัดสวัสดิการโดยภาคชุมชน เป็นเป้าหมายสูงสุดของกองทุนชุมชนเพื่อจัดสวัสดิการโดยภาคชุมชน ที่เกิดจากความไม่ครอบคลุมของการจัดสวัสดิการของรัฐเป็นการให้



ความสำคัญกับความมั่นคงของชีวิต ครอบครัว และชุมชน และเพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในชุมชนและนำไปสู่ชุมชนเข้มแข็งและเป็นสุข

4.12 ช่วยให้ชุมชนพึ่งตนเองได้ บทบาทของกองทุนสวัสดิการชุมชนประการสุดท้ายหากกองทุนมีการบริหารจัดการที่ดีเข้าใจมิติและบทบาทของกองทุนแล้ว กองทุนจะมีบทบาทในการเข้าไปช่วยเสริมสร้างให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ลดการพึ่งพิงหน่วยงานภายนอก โดยเฉพาะกองทุนชุมชนที่ประสบความสำเร็จหลายแห่ง พบว่าชุมชนเกิดระบบคุ้มครองทางสังคม (Social Safety Nets) ในเรื่องการรักษาพยาบาลการศึกษา มีความมั่นคงทางสังคม (Social Security) ในที่สุดก็จะนำไปสู่ชุมชนที่เป็นสุข

กองทุนสวัสดิการชุมชนจะสามารถทำตามบทบาทได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับชุมชน ที่ต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างมาเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายในชุมชน อาทิ ด้านผู้นำ บริบทชุมชน เครือข่ายภายในชุมชน ฯลฯ และปัจจัยภายนอก อาทิ การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก เครือข่าย ฯลฯ โดยเฉพาะในเรื่องของกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ที่เป็นปัจจัยที่สำคัญ

6. รูปแบบการจัดกองทุนสวัสดิการชุมชน

6.1 กองทุนของชาวบ้านเพื่อสวัสดิการในชุมชน

กลุ่มในลักษณะนี้จะมีวัตถุประสงค์หลักที่จะส่งเสริมการออมและเป็นแหล่งที่กักออมเพื่อนำไปลงทุนในอัตราดอกเบี้ยต่อผลกำไรจากการดำเนินการส่วนหนึ่งจะนำไปจัดสรรเป็นสวัสดิการให้กับสมาชิก เช่น เงินช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วยเสียชีวิตหรือประกันนี้ เมื่อสมาชิกเสียชีวิตญาติจะไม่ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายนี้แทนกลุ่มเหล่านี้ได้แก่ สหกรณ์ออมทรัพย์ กลุ่มเครดิตยูเนียน กลุ่มออมทรัพย์ เพื่อการผลิต กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ธนาคารหมู่บ้าน เป็นต้น

6.2 กองทุนหมุนเวียนเพื่อชุมชน

วัตถุประสงค์หลักของกองทุนเพื่อเป็นเงินกักออมสำหรับชุมชนนำไปพัฒนาอาชีพ พัฒนาสภาพแวดล้อมลงทุนให้กลุ่มดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างรายได้ ยกตัวอย่างเช่น กองทุนชีพเมนูห้า (SIF Menu 5) โครงการปลูกป่าล้านไร่ของการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย เป็นต้น

6.3 กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง

เป็นเงินกองทุนที่ให้กับหมู่บ้านๆ ละ 1,000,000 บาท ตามนโยบายของรัฐบาลในรายจ่ายปี พ.ศ. เงินกองทุนนี้ให้ชาวบ้านเป็นคณะกรรมการบริหารเงินเป็นเงินกักออมเพื่อพัฒนาอาชีพสร้างรายได้และแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและนำผลกำไรมาปล่อยกู้เพื่อให้กองทุนมีขนาดใหญ่ขึ้นโดยจะมีข้อบังคับให้นำผลกำไรมาจัดสรรให้เป็นสาธารณประโยชน์ของหมู่บ้าน สำหรับในพื้นที่อำเภอพนมสารคามร้อยละของกำไรสุทธิที่นำมาจัดสรรในส่วนนี้มีตั้งแต่ร้อยละ 10 จนถึงร้อยละ 30 แต่การนำเงินไปจัดสรรเป็นสวัสดิการให้กับสมาชิกจะแตกต่างกันเช่น นำไปซื้อของขวัญให้ผู้สูงอายุในวันสงกรานต์ไปเป็นทุนการศึกษาสำหรับบุตรหลานสมาชิก แต่ส่วนใหญ่พบว่าผู้นำชุมชนนำไปใช้ เช่น นำไปทำป้ายรณรงค์ยาเสพติด พัฒนาด้านวัตถุในหมู่บ้าน เป็นต้น

6.4 กองทุนวันละบาท

กองทุนวันละบาทเพื่อสวัสดิการครบวงจรชีวิตสมาชิกจะสมทบเงินเพื่อเป็นทุนในการดำเนินงานเพื่อจัดสวัสดิการให้สมาชิกในชุมชน

6.5 ทำบุญวันละบาทเพื่อสวัสดิการสังคม



ตัวอย่างเช่น ที่จังหวัดตราด เริ่มต้นจากพระสงฆ์ ขอบริจาคกับผู้มีชีวิตศรัทธาวันละ บาททุกวันเข้าสมทบในกองทุนเงินส่วนนี้จะนำไปจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกจัดกิจกรรม การพัฒนาสังคม และกิจกรรมของมูลนิธิที่จัดตั้งในชุมชน

6.6 กองทุนสุขภาพตำบล

แหล่งที่มาของเงินทุนเป็นการร่วมมือกัน 3 ฝ่าย คือ ประชาชนสมทบกลุ่มคนละ 60 บาทต่อปี สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) สมทบหัวละ 100 บาทต่อปี เงินจำนวนนี้ นำไปเป็นสวัสดิการรักษาพยาบาล ดำเนินกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคให้กับสมาชิก

6.7 เครือข่ายกองทุนหลักประกันสุขภาพชุมชนท้องถิ่นระดับตำบล/อำเภอ

มีการร่วมมือกันหลายภาคส่วนรูปแบบนี้มีการดำเนินการอยู่ที่อำเภอหล่มสักดี จังหวัดเพชรบูรณ์อำเภอศรีฐาน จังหวัดยโสธร เงินทุนมาจากสมาชิกในชุมชนร่วมสมทบ 2 บาทต่อคนต่อเดือน โรงพยาบาลชุมชนอำเภอสมทบ1เท่ามีการนำเงินไปจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกอย่างกว้างขวาง เช่น การประกันคุณภาพให้กับสมาชิกทั้งระบบเป็นทุนการศึกษาผลิตคนด้านสาธารณสุขของท้องถิ่น พัฒนาเด็กสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน เป็นต้น

6.8 กองทุนหลักประกันคุณภาพอบต. / เทศบาล

เงินกองทุนได้มาจากสำนักงานประกันสุขภาพแห่งชาติหัวละ 37.50 บาทต่อปี องค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาลสมทบเงินตามขนาดของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล ตั้งแต่ร้อยละ 50, 20 และ 10 ตามขนาดส่วนประชาชนใช้วิธีการขอบริจาคสมทบตามความสมัครใจการจัดสวัสดิการมีการจัดสวัสดิการเสริมนอกเหนือจากการบริหารสุขภาพตามชุดสิทธิประโยชน์นอกจากนั้นยังนำเงินไปสนับสนุนกิจกรรมสร้างสุขภาพโดยประชาชนและชุมชนท้องถิ่นรวมทั้งสนับสนุนงบประมาณให้กับหน่วยบริการด้านสาธารณสุขในท้องถิ่นอีกด้วยปัจจุบันในประเทศไทยมีการจัดสวัสดิการลักษณะนี้ 900 แห่ง ใน 75 จังหวัด ของประเทศไทย (กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. 2550)

สุปรिता เสนามาตย์ (2549) ได้ศึกษาถึงรูปแบบการบริหารและจัดการกองทุนชุมชนในกรณีตัวอย่างภายใต้โครงการนำร่องเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการพัฒนาเกษตรกรรมยั่งยืนพบว่า มีรูปแบบของโครงสร้างในการดำเนินงาน 4 รูปแบบดังนี้

รูปแบบที่ 1 การบริหารจัดการโดยเน้นกิจกรรมระดับตำบลนั้นคือเมื่อกำหนดกิจกรรมที่จะร่วมกันทำในตำบลเรียบร้อยแล้วในการบริหารและจัดการนั้นจะเป็นลักษณะของระดับตำบลคือรับสมาชิกในระดับตำบลไม่จำกัดว่าจะอยู่ในหมู่บ้านใดรวมทั้งคณะกรรมการในการบริหารและจัดการส่วนมากจะเป็นสมาชิกจากหลายหมู่บ้านโดยในตำบลหนึ่งอาจมีกิจกรรมหลายกิจกรรมได้ซึ่งขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของชุมชนนั้นๆ อาจกล่าวได้ว่ารูปแบบการบริหารและจัดการรูปแบบแรกนี้เป็นรูปแบบที่ยึดเอากิจกรรมเป็นหลักและร่วมกันทำกิจกรรมนั้นๆ ทั้งตำบล

รูปแบบที่ 2 การบริหารจัดการโดยเน้นโครงสร้างการบริหารระดับหมู่บ้านรูปแบบการบริหารกองทุนในลักษณะนี้เป็นการบริหารและจัดการโดยคณะกรรมการระดับหมู่บ้านโดยคณะกรรมการกองทุนระดับตำบลจะจัดสรรเงินกองทุนให้แต่ละหมู่บ้านเพื่อไปบริหารจัดการกันเองในแต่ละหมู่บ้านโดยที่สมาชิกในแต่ละหมู่บ้านจะเป็นผู้กำหนดกิจกรรมที่เหมาะสมกับหมู่บ้านของตนขึ้น ทั้งนี้กิจกรรมของแต่ละหมู่บ้านอาจเหมือนหรือแตกต่างกันได้ตามความเห็นของสมาชิกกองทุนระดับหมู่บ้านนั้นๆ



รูปแบบที่ 3 การบริหารจัดการโดยเน้นกิจกรรมและโครงสร้างการบริหารระดับหมู่บ้าน เป็นรูปแบบการดำเนินการที่มีการคัดเลือกกิจกรรมของตำบลเรียบร้อยแล้วแต่การบริหารและจัดการจะไม่ทำในกระบวนการระดับตำบล ซึ่งวิธีการดำเนินการนั้นจะให้แต่ละหมู่บ้านเป็นผู้บริหารและจัดการกิจกรรมของตนเอง ซึ่งกิจกรรมนั้นจะเป็นกิจกรรมเดียวกันทุกหมู่บ้าน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มาจากกระตมความคิดของคนทั้งตำบลว่าเป็นกิจกรรมที่เหมาะสมกับตำบลนั้นๆคือทำกิจกรรมเดียวกันทั้งตำบลแต่แยกกันจัดการในแต่ละหมู่บ้านนั่นเอง

รูปแบบที่ 4 การบริหารจัดการโดยเน้นกลุ่มกิจกรรมระดับตำบลในการดำเนินการ รูปแบบนี้เป็นลักษณะของการให้กลุ่มของชาวบ้านในระดับตำบลที่รวมตัวกันขึ้นเพื่อทำกิจกรรมต่างๆ เช่นกลุ่มพ่อบ้านและกลุ่มแม่บ้าน เป็นต้นโดยคณะกรรมการระดับตำบลจะจัดสรรเงินกองทุนของตำบลให้กับกลุ่มของชาวบ้านในตำบลเป็นผู้บริหารและจัดการซึ่งกิจกรรมของแต่ละกลุ่มนั้นอยู่ภายใต้การตัดสินใจของสมาชิกกลุ่มชาวบ้านเองว่ากิจกรรมใดที่เหมาะสมกับตำบลและศักยภาพของสมาชิกในกลุ่มของตนในแต่ละกลุ่มชาวบ้านเองว่ากิจกรรมใดที่เหมาะสมกับตำบลและศักยภาพของสมาชิกในกลุ่มของตน ในแต่ละกลุ่มชาวบ้านนั้นอาจดำเนินการกิจกรรมมากกว่า 1 กิจกรรมได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารและจัดการของแต่ละกลุ่มนั่นเอง

นอกจากนี้ ธันวาจิตต์ สงวน และคณะ (2545) ยังได้เสนอว่าการบริหารจัดการองค์กร เศรษฐกิจชุมชนต้องคำนึงถึงกรอบสามด้านได้แก่

ด้านแรกผลประโยชน์อันพึงมีพึงได้ของสมาชิกถ้าไม่สนองตอบต่อผลประโยชน์อันพึงมีพึงได้ของสมาชิกกลุ่มหรือองค์กรก็จะอ่อนแอเพราะจะมีสมาชิกน้อยสมาชิกที่มีอยู่แล้วก็ไม่ใช้ความร่วมมือ

ด้านที่สองกลุ่มและองค์กรจะต้องเป็นที่ยอมรับของคนทุกวงการไม่ว่าจะเป็นราชการ นักวิชาการและกลุ่มคนอื่นๆในสังคมถ้าไม่เป็นที่ยอมรับก็จะได้ไม่ได้รับความร่วมมือจากคนกลุ่มอื่นๆ โดยเฉพาะราชการองค์กรพัฒนาเอกชนและสถาบันวิชาการซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เศรษฐกิจชุมชน

ด้านที่สามศักยภาพและความพร้อมของกลุ่มและองค์กรในขณะนั้นหมายความว่า กิจกรรมใดๆที่จัดทำขึ้นจะต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้คำนึงถึงทรัพยากรและศักยภาพที่มีอยู่จริงรวมถึงพิจารณาข้อจำกัดอันเกิดจากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจสังคมและการเมืองด้วย

7. การจัดทำกองทุนสวัสดิการชุมชน

กองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นกองทุนชุมชนที่เกิดจากการรวมตัวของประชาชนพื้นที่หนึ่ง เช่นในระดับตำบลภูมิวิเวศน์วิถึวัฒนธรรมฯลฯที่ประสงค์จะดูแลซึ่งกันและกันบนพื้นฐานของความเอื้ออาทรต่อกันโดยการสมัครเป็นสมาชิกด้วยความสมัครใจ (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. 2550) กองทุนสวัสดิการชุมชนที่เกิดขึ้นในแต่ละพื้นที่ที่มีความแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับฐานทุนและความต้องการของแต่ละชุมชนจากพื้นที่รูปธรรมการจัดสวัสดิการชุมชนที่ได้นำเสนอในหนังสือสวัสดิการชุมชนคนไม่ทิ้งกัน (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. 2550) สามารถสรุปรูปแบบการจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนได้ดังนี้

1. กลุ่มออมทรัพย์หรือกองทุนในชุมชนนำดอกผลส่วนหนึ่งมาจัดเป็นกองทุนสวัสดิการชุมชนเพื่อจัดสวัสดิการให้สมาชิก



2. กลุ่มออมทรัพย์หรือกองทุนในชุมชนนำดอกผลส่วนหนึ่งมาจัดเป็นกองทุนสวัสดิการชุมชนและสมาชิกออมเพิ่มจำนวนเงินที่สมาชิกออมนั้นขึ้นอยู่กับระเบียบหรือข้อตกลงร่วมกันของกองทุนเช่นออมวันละบาทออมเดือนละ 10 บาทหรือ 20 บาท เป็นต้น

3. จัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนขึ้นใหม่เช่นกองทุนสวัสดิการชุมชนวันละบาทของบุญสัจจะสวัสดิการชาวบ้านกองบุญสัจจะสวัสดิการชุมชน เป็นต้น

ในการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนมีกระบวนการสำคัญ (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. 2550)ดังนี้

1. การจัดทำระเบียบกองทุนซึ่งประกอบด้วยประเด็นหลักๆคือการรับสมัครและการสิ้นสุดสมาชิกภาพการจ่ายเงินสมทบประเภทของสวัสดิการการจ่ายเงินสวัสดิการเป็นต้นโดยเริ่มจากการตั้งคณะกรรมาธิการซึ่งประกอบด้วยตัวแทนกลุ่มคนที่หลากหลายทั้งตัวแทนกลุ่มกิจกรรมแกนนำที่เป็นทางการ ไม่เป็นทางการฯลฯโดยอาจนำเอาระเบียบกองทุนอื่นมาประกอบก็ได้เมื่อยกร่างเสร็จแล้วก็นำไปชี้แจงในเวทีประชาคมทั้งตำบลเพื่อแสดงความเห็นเพิ่มเติมจนเป็นที่ยอมรับร่วมกัน

2. การเปิดรับสมัครและระดมเงินกองทุนโดยสมาชิกอาจเป็นรายบุคคลหรือครอบครัวสถานที่รับสมัครอาจกระจายไปตามหมู่บ้านหรือรวมศูนย์การสมทบเงินอาจสมทบรายบุคคลหรือตัดเงินผลกำไรจากกลุ่มที่สมาชิกสังกัดอยู่มาเป็นเงินสมทบก็ได้ ขึ้นอยู่กับระเบียบกองทุนที่ร่วมกันกำหนดขึ้นมา

3. การระดมเงินทุนจากแหล่งอื่นๆเช่นการจัดงานเพื่อหาทุนการสมทบจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการสมทบจากหน่วยงานต่างๆเป็นต้นซึ่งคณะกรรมการกองทุนจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องมิใช่หวังเพียงเงินสมทบจากสมาชิกเท่านั้น

4. การจัดระบบข้อมูลของกองทุนต้องจัดทำให้เป็นระบบเป็นปัจจุบันเปิดเผยโปร่งใสอาจประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกรับทราบซึ่งสามารถทำได้หลายรูปแบบเช่นติดประกาศไว้ ณ ที่สาธารณะที่ทำการกองทุนหรือส่งให้สมาชิกถึงบ้านแล้วแต่ความเหมาะสม

8. การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน

กองทุนสวัสดิการชุมชนเน้นความยืดหยุ่นคล่องตัวแต่มีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของสมาชิกเปิดเผยโปร่งใสมีแผนงานที่ตรวจสอบได้โดยมีคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนที่สมาชิกเป็นผู้เลือกมาเป็นผู้บริหารซึ่งมีองค์ประกอบจากตัวแทนที่หลากหลาย มีการจัดโครงสร้างเป็นฝ่ายต่างๆที่ชัดเจนเช่นมีประธานเหรียญกษาปณ์ตรวจสอบ ฝ่ายส่งเสริมพัฒนาเป็นต้นโดยอาจมีที่ปรึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิหรือจากหน่วยงานในท้องถิ่น ฯลฯการทำงานคณะกรรมการจะมีการประสานกับแกนนำของแต่ละหมู่บ้านเพื่อให้ดูแลสมาชิกได้อย่างทั่วถึง (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. 2550)

สมพร เพ็องจันทร์ (ระพีพรรณ คำหอม. 25452 ; อ้างอิงมาจาก สมพร เพ็องจันทร์. 2542) ได้เสนอหลักการบริหารจัดการกองทุนสุขภาพโดยชุมชนไว้ ดังนี้

1. ระบบการออมแบบสัจจะประจำเดือนที่เน้นการออมเพื่อช่วยสังคมเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2. ระบบหมุนเวียนในการจัดการเพื่อให้กองทุนเติบโตและพึ่งตนเองได้อย่างมีอิสระไม่พึ่งพาหรือผูกติดกับกลไกของระบบเศรษฐกิจระดับมหภาค



3. เน้นระบบความสัมพันธ์ทางสังคมและคุณค่าทางวัฒนธรรมเป็นหลักการสำคัญในการบริหารจัดการใช้หลักความไว้วางใจการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและการพัฒนาคนควบคู่กับการพัฒนาระบบบริหารจัดการกองทุน

4. สร้างกฎระเบียบของกลุ่มคนขึ้นมาโดยไม่ใช้กฎหมายแต่มีระบบคุณธรรมกำกับ
5. เน้นการกระจายอำนาจของกลุ่มในการบริหารจัดการจากระดับตำบลสู่ระดับ

หมู่บ้าน

6. เน้นความต่อเนื่องของประสบการณ์ของคณะกรรมการหรือคนทำงาน
7. พัฒนาระบบเครือข่ายของกองทุนเพื่อการเรียนรู้และสนับสนุนซึ่งกันและกัน
8. ประสานวิธีการบริหารจัดการแบบใหม่เข้ามาในกิจกรรมเฉพาะด้านที่จำเป็น
9. การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับสมาชิกเน้นการเรียนรู้ในเวทีออมทรัพย์

ประจำเดือน

หลักการบริหารจัดการกองทุนนี้สามารถนำมาประยุกต์ได้กับการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนโดยเฉพาะในเรื่องการเน้นระบบความสัมพันธ์ทางสังคมและคุณค่าทางวัฒนธรรมเป็นหลักการสำคัญในการบริหารจัดการใช้หลักความไว้วางใจการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและการพัฒนาคนควบคู่กับการพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุน

ในด้านการบริหารจัดการด้านการเงินของกองทุนสวัสดิการชุมชน แต่ละกองทุนมีความแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับระเบียบหรือข้อตกลงร่วมกันจากพื้นที่รูปธรรมการจัดสวัสดิการชุมชนที่ได้นำเสนอในหนังสือ สวัสดิการชุมชนคนไม่ทิ้งกัน (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. 2550) สามารถสรุปรูปแบบการบริหารจัดการเงินของกองทุนสวัสดิการชุมชนได้ดังนี้

1. เงินกองทุนสวัสดิการชุมชนทั้งหมดนำมาจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกโดยไม่จัดสรรไปทำกิจกรรมอื่น

2. จัดสรรเงินกองทุนออกเป็นสัดส่วนเช่นจัดสรรเงินกองทุนออกเป็น 2 ส่วนเช่นร้อยละ 95 จัดสวัสดิการให้กับสมาชิก (แบ่งเป็นร้อยละ 20 จัดสวัสดิการกรณีเสียชีวิตและร้อยละ 75 จัดสวัสดิการอื่นๆ) และร้อยละ 5 เป็นทุนในการบริหารจัดการกองทุนบางกองทุนจัดสรรเป็นร้อยละ 80 จัดสวัสดิการให้กับสมาชิกและร้อยละ 20 เป็นทุนสำรองและเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการกองทุนเป็นต้น

3. กองทุนสวัสดิการชุมชนนำเงินไปปล่อยกู้ให้เกิดกำไรดอกเบี้ยและนำผลกำไรที่ได้มาจัดสวัสดิการให้กับสมาชิก

4. กองทุนสวัสดิการชุมชนจัดสรรเงินส่วนหนึ่งไปสมทบกองทุนสวัสดิการระดับตำบลหรือจังหวัดเช่นกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับหมู่บ้านจัดสรรเงิน 130 บาท / คน / ปีสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับตำบลโดยกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับตำบลจะจัดสวัสดิการกรณีเสียชีวิตให้กับสมาชิกรวมถึงเป็นกองทุนที่เคยสนับสนุนกรณีที่กองทุนสวัสดิการชุมชนระดับหมู่บ้านมีเงินไม่พอจัดสวัสดิการให้กับสมาชิก

9. ประเภทสวัสดิการที่กองทุนสวัสดิการจัดให้กับสมาชิก

พรรณทิพย์ เพชรมาก (2546) ได้กล่าวถึงประเภทสวัสดิการที่กองทุนสวัสดิการชุมชนจัดให้กับสมาชิกซึ่งส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นสวัสดิการพื้นฐานที่ครอบคลุมเรื่องเกิดแก่เจ็บตายสำหรับกลุ่ม



ที่มีการจัดสวัสดิการมานานหรือมีฐานทุนที่แตกต่างกันจะมีประเภทสวัสดิการที่เพิ่มขึ้นจากสวัสดิการพื้นฐานดังนี้

9.1 การเกิดจัดสวัสดิการรับขวัญ ตั้งแต่ 500-1,000 บาท บางกลุ่มระบุว่าให้เป็นทุนการศึกษาและให้พ่อแม่อมต่อเนื่องส่วนแม่ที่คลอดบุตรจะได้รับสวัสดิการกรณีนอนโรงพยาบาลคินละ 100-500 บาท บางกลุ่มให้เป็นต่อครั้ง

9.2 เจ็บป่วยเป็นสวัสดิการเยี่ยมใช้กรณีนอนโรงพยาบาลครั้งละ 300-500 บาท กำหนดเพดานปีละไม่เกิน 2 ครั้งหรือบางกลุ่มกำหนดเป็นต่อคินคินละ 100-300 บาท เพดานต่อปีไม่เกินปีละ 10-20 คิน

9.3 ผู้สูงอายุกองทุนสวัสดิการส่วนใหญ่ได้วางเรื่องเบี้ยยังชีพหรือบำนาญผู้สูงอายุไว้แต่สัมพันธ์กับระยะเวลาการเป็นสมาชิกเช่นเป็นสมาชิกครบ 15 ปี อายุ 60 ปี จะได้บำนาญเดือนละ 300บาทแต่ส่วนใหญ่ยังไม่ได้มีการจ่ายเพราะระยะเวลาการจัดตั้งกลุ่มยังไม่ถึง 15 ปี บางกลุ่มได้สนับสนุนการจัดกิจกรรมของผู้สูงอายุโดยไม่ได้แยกจ่ายรายคนบางกลุ่มเริ่มมีการจ่ายเบี้ยยังชีพร่วมกับ อบต.หรือจ่ายให้เฉพาะผู้สูงอายุที่ยากจนหรือนำเงินกองทุนมาอมสวัสดิการให้ผู้สูงอายุที่ยากจนเพื่อจะได้รับสวัสดิการต่างๆเหมือนสมาชิก

9.4 เสียชีวิตส่วนใหญ่กองทุนจะเป็นเจ้าภาพงานศพไปร่วมงานจัดพวงหรีดจ่ายค่าทำศพตามระยะเวลาที่เป็นสมาชิกเช่นเป็นสมาชิกครบ 180 วัน จ่าย 2,500 บาท เมื่อครบ 1ปี จ่าย 5,000 บาท เมื่อครบ 16 ปี จ่าย 30,000 บาท บางกลุ่มนอกจากเงินที่ได้จากกองทุนแล้วมีการเก็บจากสมาชิกสมทบเพิ่มเช่นเก็บศพละ 20-50 บาท ต่อราย

นอกจากนั้นเป็นสวัสดิการที่กลุ่มต่างๆจัดเพิ่มขึ้นตามกำลังเงินทุนและความต้องการของกลุ่มได้แก่

1. การศึกษามีทั้งที่จัดเป็นทุนการศึกษาต่อปีตั้งแต่ 500-3,000 บาทซึ่งบางกลุ่มให้ทั่วไปแต่บางกลุ่มจะให้เฉพาะเด็กเรียนดีแต่ยากจนสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนซื้อคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ต่างๆให้โรงเรียนการให้เงินยืมเพื่อการศึกษาในช่วงเปิดเทอมโดยไม่มีดอกเบี้ย

2. สวัสดิการเงินกู้กองทุนที่มีฐานการออมทรัพย์จะมีบริการเงินกู้ตามปกติทั่วไปเมื่อได้ผลกำไรแล้วก็จะตัดกำไรส่วนหนึ่งเป็นกองทุนสวัสดิการจะใช้เงินกองทุนสวัสดิการจ่ายสวัสดิการแบบจ่ายขาดเพียงบางส่วนแต่นำเงินกองทุนสวัสดิการมาให้สมาชิกกู้แล้วนำดอกผลมาจัดสวัสดิการต่อบางแห่งนำเงินกองทุนสวัสดิการให้คนยากจนยืมเพื่อประกอบอาชีพโดยไม่มีดอกเบี้ยหรือให้สมาชิกกู้ดอกเบี้ยต่ำ

3. สวัสดิการคนทำงานจัดเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับแกนนำที่ประชุมภายนอกหรือทำงานด้านต่างๆของกลุ่มครั้งละ 100-200 บาท

4. สวัสดิการผู้ด้อยโอกาส/คนยากลำบากส่วนใหญ่ใช้วิธีนำเงินกองทุนสวัสดิการที่มีอยู่มาจ่ายออมเพื่อสวัสดิการแทนผู้ด้อยโอกาส(ผู้สูงอายุที่ยากจนคนพิการผู้ติดเชื้อ)แล้วให้ผู้ด้อยโอกาสนั้นสามารถได้รับสวัสดิการเช่นเดียวกับคนอื่นๆบางแห่งจัดเป็นเบี้ยยังชีพให้ผู้ยากลำบากสุดๆ 2-3 ราย เดือนละ 200-300 บาท

5. สวัสดิการสาธารณประโยชน์สนับสนุนกิจกรรมสาธารณประโยชน์ในพื้นที่เช่นกิจกรรมการพัฒนาหมู่บ้านการซ่อมแซมอาคารสาธารณะถนนการแข่งขันกีฬา ฯลฯ



6. สวัสดิการด้านอื่นๆได้แก่กรณีเกิดภัยพิบัติไฟไหม้ น้ำท่วมการให้เป็นสิ่งของ ข้าวสารน้ำดื่มการบริจาคให้พื้นที่ประสบภัย

10. ประโยชน์ของการจัดทำกองทุนสวัสดิการชุมชน

ประเวศ ละเอียด (2542) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของกองทุนชุมชนที่เป็นฐานการจัดสวัสดิการชุมชนไว้ว่าการมีกองทุนชุมชนซึ่งมีชื่อต่างๆ เช่น ธนาคารหมู่บ้านสหกรณ์เครดิตยูเนียน กลุ่มสัจจะออมทรัพย์เป็นกลไกทางการเงินโดยมีชาวบ้านเองเป็นผู้จัดการทำให้เกิดการออมสมาชิกก็ไปลงทุนประกอบอาชีพผลประโยชน์ที่ได้นำมาจัดสวัสดิการให้สมาชิกเช่นการศึกษาการเจ็บป่วยการตายตั้งนั้นกองทุนชุมชนจึงทำให้ชุมชนเข้มแข็งขึ้นทั้งทางเศรษฐกิจสังคม และธรรมมะการมีกองทุนชุมชนนั้นจะทำให้ชุมชนเข้มแข็งมีการจัดสวัสดิการชุมชนอันถือเป็นประโยชน์ร่วมกันโดยไม่ต้องพึ่งพารัฐที่ก็มีข้อจำกัดในการจัดสวัสดิการสังคมได้ไม่ทั่วถึงต่อมาได้มีการพัฒนาการจัดกองทุนสวัสดิการชุมชนขึ้นเป็นรูปธรรมโดยการสนับสนุนจากโครงการพัฒนาสวัสดิการชาวบ้าน ที่ทางสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนได้กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดทำกองทุนสวัสดิการชุมชนว่าได้มากกว่าตัวสวัสดิการคือ (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. 2550)

1. เกิดกองทุนสวัสดิการในการดูแลช่วยเหลือกันบนฐานของความผูกพัน เอื้ออาทรซึ่งกันและกันสมาชิกเป็นทั้งผู้ให้อย่างมีคุณค่าและผู้รับอย่างมีศักดิ์ศรี

2. เป็นการสนับสนุนการจัดระบบสวัสดิการของขบวนการพัฒนาที่เชื่อมโยงทุกระดับโดยมีองค์กรชุมชนเป็นแกนหลักในการบริหารจัดการและมีส่วนร่วมจากภาคีพัฒนา

3. สร้างบทเรียน/องค์ความรู้กระตุ้นให้เกิดกองทุนและกลไกความร่วมมือช่วยเหลือกันเองในทุกระดับขยายไปสู่ท้องถิ่นต่างๆ และพัฒนาเป็นนโยบายการจัดระบบสวัสดิการชาวบ้านต่อไป

โดยสรุปประโยชน์ของการจัดทำกองทุนสวัสดิการชุมชนที่สำคัญคือการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของคนในชุมชนการดูแลเอาใจใส่การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันโดยเฉพาะการดูแลกลุ่มผู้ยากลำบากให้สามารถใช้ชีวิตอยู่ในชุมชนได้การสร้างหลักประกันชีวิตให้สมาชิกในชุมชนที่ทำให้คนในชุมชนรู้สึกมั่นคงภาคภูมิใจ อยู่ได้อย่างมีคุณค่า อยู่อย่างมีศักดิ์ศรี และมีความสุขในชีวิต (ระพีพรรณ คำหอม. 2545)

จากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับกองทุนชุมชนและกองทุนสวัสดิการชุมชนช่วยอธิบายให้เห็นว่ากองทุนชุมชนเป็นกองทุนที่ชุมชนจัดตั้งขึ้นเพื่อใช้เป็นแหล่งเงินทุนในการดำเนินกิจกรรมด้านต่างๆของชุมชนการก่อเกิดของกองทุนชุมชนสามารถแยกออกได้ 2 รูปแบบคือกองทุนชุมชนที่หน่วยงานภาครัฐส่งเสริมให้จัดตั้ง และกองทุนชุมชนที่ชุมชนคิดริเริ่มดำเนินการเอง

บริบทเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดมหาสารคาม

ตามรายงานผลการดำเนินงานโครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน (คณะกรรมการสนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนจังหวัดมหาสารคาม. 2555) ที่ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการสนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนจังหวัดขึ้นมาดำเนินงานตามโครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่มีองค์ประกอบจากหลายภาคส่วนโดยมีฝ่ายเลขานุการร่วมระหว่างชุมชนกับภาครัฐ โดยมีเจตนาารมณ์สำคัญที่จะทำให้เกิดการทำงานร่วมกันในการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนให้เป็นไปตามหลักการสำคัญของโครงการคือ



1) มุ่งเน้นการดำเนินงานเพื่อให้เกิดคุณภาพที่นำไปสู่ความเข้มแข็งที่ยั่งยืนของกองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นหลัก โดยคำนึงถึงการจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณด้วย

2) เครือข่ายสวัสดิการชุมชนทุกระดับในพื้นที่เป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนงาน

3) สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาสังคม

4) ดำเนินการยกระดับและต่อยอดจากงานสวัสดิการชุมชนที่ขบวนองค์กรชุมชนดำเนินการอยู่ และบูรณาการกับงานพัฒนาด้านอื่นๆ โดยเฉพาะการเชื่อมโยงกับการพัฒนาองค์กรการเงินชุมชน

5) ในกระบวนการทำงานต้องสร้างการเรียนรู้และการจัดการความรู้ เพื่อการพัฒนาสวัสดิการชุมชนทั้งในการปฏิบัติและวิชาการ

ในช่วงที่ได้มีการดำเนินงานครบหนึ่งปี สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนในฐานะฝ่ายเลขานุการโครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการจึงได้จัดทำแบบรายงานผลการดำเนินงานคณะกรรมการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนจังหวัด เพื่อจะนำไปประมวลภาพรวมผลการดำเนินงานเสนอคณะกรรมการส่งเสริมพัฒนาการจัดสวัสดิการชุมชนที่นายกรัฐมนตรีเป็นประธาน และรายงานต่อหน่วยงาน ชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้องรวมทั้งการนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาการจัดระบบสนับสนุนสวัสดิการชุมชนให้เกิดผลดียิ่งขึ้นต่อไป

1. เป้าหมายการดำเนินงานของคณะกรรมการสนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนจังหวัด

1.1 จัดเวทีสร้างความเข้าใจในการขับเคลื่อนขบวนสวัสดิการชุมชนจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 1 ครั้ง

1.2 การส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนในพื้นที่ใหม่ 22 ตำบล สามารถส่งเอกสารขอรับงบประมาณจากรัฐบาลได้ จำนวน 13 กองทุน

1.3 สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพกองทุนสวัสดิการชุมชนที่มีการจัดตั้งแล้ว 84 ตำบล

1.4 ติดตามประเมินผลกองทุนสวัสดิการชุมชนที่แจ้งสถานะกองทุนแล้ว จำนวน 73 กองทุน

1.5 การกลั่นกรองกองทุนสวัสดิการชุมชนเพื่อเสนองบประมาณสมทบ 97 ตำบล ได้รับการอนุมัติแล้วจำนวน 97 กองทุน

1.6 ประชุมสรุปทบทวน จำนวน 1 ครั้ง

2. ผลการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดมหาสารคาม

งานที่ได้ดำเนินการและผลที่ผ่านมาของกองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดมหาสารคาม ดังตาราง 1



ตาราง 1 ผลการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดมหาสารคาม

งานที่ได้ดำเนินการ	วิธีการทำงาน	ผลการดำเนินงาน
<p>การสนับสนุนการทำงาน คณะกรรมการขับเคลื่อน สวัสดิการชุมชน</p> <p>1.การจัดประชุม คณะกรรมการ</p> <p>1.1 การกลั่นกรองโครงการ เพื่อเสนออนุมัติงบประมาณ กองทุนสวัสดิการชุมชน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - จัดประชุมคณะกรรมการ สนับสนุนการขับเคลื่อนงาน สวัสดิการชุมชน จังหวัด มหาสารคาม 31 คน - การกำหนดทิศทางแนวทางการ ทำงานขบวน สวัสดิการชุมชน จังหวัด - การพิจารณาถ่วงดุลโครงการ ขอสนับสนุน - ทบทวนกองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบล 	<p>จัดประชุมคณะกรรมการ สนับสนุนฯจำนวน 6 ครั้ง</p> <p>1.1 ได้กลั่นกรองโครงการเพื่อ เสนออนุมัติงบประมาณสมทบ กองทุนแล้ว</p> <p>จำนวน 97 กองทุน สมาชิกรวม 104,527 รายงบประมาณรวม 41,391,281 บาท</p>
<p>1.2 การแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการ/ คณะทำงาน เพื่อปฏิบัติงานที่ เกี่ยวกับการขับเคลื่อน สวัสดิการชุมชน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ติดตามประเมินผลกองทุน สวัสดิการชุมชนในพื้นที่ - การสรุป / ประเมินผลการ ทำงานและการรายงานผล 	<p>1.2 การแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการ/คณะทำงาน 3 ชุด ประกอบด้วย</p> <p>1) คณะกรรมการสนับสนุนฯ 1 ชุด</p> <p>2) คณะอนุกรรมการฯ3ชุด ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - คณะอนุกรรมการฝ่ายกลั่น กรองและตรวจสอบเอกสาร - คณะอนุกรรมการฝ่ายพัฒนา และส่งเสริม - คณะอนุกรรมการฝ่าย ตรวจสอบและติดตามประเมินผล



ตาราง 1 (ต่อ)

งานที่ได้ดำเนินการ	วิธีการทำงาน	ผลการดำเนินงาน
1.3 อนุมัติงบประมาณ สนับสนุนการจัดตั้ง การ พัฒนากองทุนการติดตาม ประเมินผล	1.3 ประชุมคณะกรรมการ สนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการ ชุมชนเพื่อพิจารณาความ เหมาะสมในการแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการฯ โดย คณะกรรมการเป็นผู้พิจารณา สรรหา และพิจารณาอนุมัติ โครงการขอรับการสมทบจาก รัฐบาลของกองทุนที่เสนอ	1.3 ได้อนุมัติงบประมาณ สนับสนุนการจัดตั้ง การพัฒนา กองทุนการติดตาม ประเมินผล แล้ว 97 โครงการ วงเงิน 41,391,281 บาท
1.4 งานอื่นๆที่ได้ผ่านการ พิจารณาที่ประชุม ได้แก่	1.4 ประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อ พิจารณาอนุมัติแผนการ ดำเนินงาน - การพิจารณาจัดงานสมัชชา สวัสดิการชุมชนจังหวัด - การพิจารณาแผนการ ดำเนินงานกองทุนสวัสดิการ ชุมชนจังหวัด - การพิจารณาคัดเลือก ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นคณะกรรมการ	1.4 มีแผนการดำเนินงานปี 2554 และแผนการดำเนินงานปี 2555
การเสริมสร้างความเข้มแข็ง องค์กรสวัสดิการชุมชน 1.การส่งเสริมจัดตั้งกองทุน สวัสดิการชุมชนในพื้นที่ใหม่	- ประชุมวางแผนการดำเนินงาน - ประสานงานภาคีร่วมเกี่ยวข้อง - ร่วมประชุมส่งเสริมจัดตั้ง กองทุนสวัสดิการชุมชนในพื้นที่ ใหม่	ได้มีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการ ชุมชนในพื้นที่ใหม่เป้าหมาย 22 ตำบล ดำเนินการจัดตั้งกองทุน แล้ว 13 ตำบลคงเหลือ 9 ตำบล/ เมือง (ปี 54) สมาชิกรวม 15,348 ราย เงินสมทบจากรัฐบาลรวม 1,263,536 บาท



ตาราง 1 (ต่อ)

งานที่ได้ดำเนินการ	วิธีการทำงาน	ผลการดำเนินงาน
2.การพัฒนาคุณภาพกองทุนสวัสดิการชุมชนที่มีการจัดตั้งแล้ว	<ul style="list-style-type: none"> - ประสานกองทุนที่มีความสนใจและกองทุนที่ยังไม่ได้เสนอขอรับงบประมาณจากรัฐบาลเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน - ประชุม สร้างความรู้ความเข้าใจร่วมกันในระดับพื้นที่ 	3.ได้มีการพัฒนาคุณภาพกองทุนสวัสดิการชุมชนที่มีการจัดตั้งแล้ว 84กองทุน
4.การเชื่อมโยงงานสวัสดิการชุมชนกับการจัดสวัสดิการโดยหน่วยงานสวัสดิการสังคมด้านอื่นๆ	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมให้องค์กรสวัสดิการชุมชนที่ยังไม่ได้จัดตั้งเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชนยื่นแบบขอจัดแจ้งต่อหน่วยงานสำนักงานพัฒนาสังคมจังหวัด 	<ul style="list-style-type: none"> - องค์กรได้รับการจัดตั้งเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ.2546 จำนวน66องค์กร
5.การเชื่อมโยงสวัสดิการชุมชนกับงานพัฒนาด้านต่างๆในตำบล/จังหวัด	<ul style="list-style-type: none"> - ยึดองค์กรสวัสดิการชุมชนในพื้นที่เป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนาด้านอื่นๆเช่น การสนับสนุนงบประมาณโครงการต่างๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดพื้นที่เป้าหมายในการพัฒนา 142 พื้นที่ ในการพัฒนาทางด้านสังคมแบบบูรณาการ
6.การจัดระบบข้อมูลการรวบรวมกรณีตัวอย่างการจัดสวัสดิการชุมชน การพัฒนาศูนย์เรียนรู้ การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสวัสดิการชุมชนการจัดสื่อ การประชาสัมพันธ์ สวัสดิการชุมชนต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำทะเบียนข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจน - จัดทำ CD เพื่อนำเสนอข้อมูลกับหน่วยงานที่สนใจ - จัดทำสรุปผลการดำเนินงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ศูนย์เรียนรู้2ศูนย์ คือ กองทุนบุญสัจจะสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง อำเภอกะถัง และกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลดอนกลาง อำเภอกอสุ่มพิสัย
7.การประสานความร่วมมือระหว่างเครือข่ายชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหน่วยงานในการร่วมกันพัฒนาสวัสดิการสังคมตลอดจนดำเนินนโยบายสาธารณะ แผนงานที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - มีการบูรณาการงานด้านการพัฒนาสังคมโดยกำหนดพื้นที่เป้าหมายในการพัฒนาสังคม 	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดพื้นที่เป้าหมายในการพัฒนา 142 พื้นที่ ในการพัฒนาทางด้านสังคมแบบบูรณาการ



ตาราง 1 (ต่อ)

งานที่ได้ดำเนินการ	วิธีการทำงาน	ผลการดำเนินงาน
8. งานด้านอื่นๆที่ได้ดำเนินการในการพัฒนาสวัสดิการชุมชนและการเชื่อมโยงสวัสดิการชุมชนกับสวัสดิการสังคมการสนับสนุนกองเลขาฯ	-การส่งเสริม ,สนับสนุนให้องค์กรสวัสดิการชุมชนเสนอโครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณเพื่อจัดกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาสังคม	- กำหนดพื้นที่เป้าหมายในการพัฒนา 142 พื้นที่ในการพัฒนาทางด้านสังคมแบบบูรณาการ

3. ผลการดำเนินงานในพื้นที่ที่ประสบความสำเร็จ

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทำให้เกิดความสำเร็จ ความภาคภูมิใจของการดำเนินงานที่เกิดจากการร่วมกันสนับสนุนการพัฒนาสวัสดิการชุมชนในช่วงที่ผ่านมา โดยมีพื้นที่ที่ประสบความสำเร็จและได้รับการยกย่องให้เป็นต้นแบบจำนวน 4 แห่ง ดังนี้

1) กองทุนสวัสดิการตำบลบัวค้ออำเภอเมือง

ผลการดำเนินงานที่ประสบผลสำเร็จ

1.1) จุดเด่นกองทุนคือ มีระบบการจัดทำแผนโดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร SWOT ก่อนที่จะดำเนินงานสวัสดิการทุกเรื่องเพื่อทราบและวางแผนทำงานตามเหตุผลความจำเป็นของปัญหาในตำบล

1.2) การจัดระบบบริหารจัดการที่ดี เช่น ระบบการฝากเงินออม ระบบฐานข้อมูลสมาชิกที่เป็นปัจจุบันสามารถออกรายงานได้ มีการประชุมคณะกรรมการกองทุน ทุกเดือน และประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร กองทุนให้สมาชิกทราบทุกเดือน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้การสนับสนุนงบประมาณทุกปี

1.3) มีความคิดริเริ่มในการจัดสวัสดิการในเรื่องที่ขาด โดยคณะกรรมการกองทุน จะวิเคราะห์สภาพปัญหาร่วมกันทุกครั้ง

2) กองทุนบุญสวัสดิการตำบลวังแสง อำเภอแกดำ

ผลการดำเนินงานที่ประสบผลสำเร็จ

2.1) เป็นกองทุนสวัสดิการชุมชนต้นแบบของจังหวัดมหาสารคาม เป็นศูนย์การเรียนรู้ที่สามารถเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการดำเนินงานของกองทุนและมีเครือข่ายต่างๆ เข้ามาศึกษาดูงานตลอด

2.2) มีการจัดสวัสดิการที่หลากหลายครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย

2.3) การบูรณาการของภาคีเครือข่าย การเชื่อมต่อกับฐานทุนต่างๆที่มีในตำบล เช่น ศาสนา วัฒนธรรม องค์กรการเงินอื่นๆ ในชุมชน ส่งเสริมพัฒนางานด้านต่างๆ ของชุมชนไปพร้อมๆ กัน

2.4) มีการบริหารจัดการที่สามารถนำไปเป็นต้นแบบด้านการบริหารจัดการกองทุนอื่นได้



- 2.4) สนับสนุนให้ประชาชนได้เรียนรู้ระบบการบริหารจัดการกองทุนด้วยตนเอง
- 2.5) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้การสนับสนุนการดำเนินงานทุกรูปแบบ
- 3) กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเม็กดำ อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย
ผลการดำเนินงานที่ประสบผลสำเร็จ
- 3.1) มีระบบการบริหารจัดการที่ดีโดยเฉพาะระบบการบัญชีที่มีการบริหารการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3.2) ระบบการบัญชีที่รัดกุมและตรวจสอบได้
- 3.3) มีระบบการจัดสวัสดิการที่ดีครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย
- 3.4) มีสมาชิกเพิ่มขึ้นตลอดทุกปีและมีความเชื่อมั่นในกองทุน
- 3.5) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้การสนับสนุนการดำเนินงานในทุกด้าน เช่น การสมทบงบประมาณ การมอบหมายบุคลากรช่วยปฏิบัติงานกองทุน การหนุนเสริมด้านอื่นๆ ที่กองทุนร้องขอ
- 4) กองทุนสวัสดิการตำบลดอนกลาง อำเภอโกสุมพิสัย
ผลการดำเนินงานที่ประสบผลสำเร็จ
- 4.1) เป็นกองทุนต้นแบบ และแหล่งเรียนรู้งานกองทุนสวัสดิการชุมชน สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้สู่สาธารณะได้เป็นอย่างดี
- 4.2) การมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกองทุนสวัสดิการชุมชนมีความเชื่อมโยงกันอย่างบูรณาการ
- 4.3) มีระบบการบริหารจัดการที่ดีประกอบกับการวิเคราะห์ความเสี่ยงของกองทุนเพื่อความอยู่รอดอย่างยั่งยืน
- 4.4) การเพิ่มขึ้นของสมาชิก กองทุนมีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นร่วมสมัครเข้าเป็นสมาชิก และได้รับการจัดสวัสดิการถ้วนหน้า ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- 4.5) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้การสนับสนุนทุกด้าน เช่น บุคลากร สถานที่ และงบประมาณสนับสนุนกองทุนทุกปีและด้านวิชาการ ต่างๆ
- 4.6) การประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชน เสนอต่อสาธารณะ เพื่อทราบ และสร้างความเข้าใจร่วมกันเป็นประจำ
4. ปัญหา อุปสรรค และการแก้ไขในการทำงาน
สรุปปัญหา อุปสรรคในการทำงาน และวิธีการแก้ไขที่ได้ดำเนินการ หรือส่วนที่ยังเป็นข้อติดขัด ดังตารางที่ 2



ตาราง 2 ปัญหา อุปสรรค และวิธีการแก้ไข

ปัญหา ข้อติดขัดในการทำงาน	วิธีการ/สิ่งที่ได้ดำเนินการแก้ไขไปแล้ว	เรื่องที่ยังคงเป็นข้อติดขัด
ด้านนโยบายได้แก่ แผนการดำเนินงาน	- การสร้างความเข้าใจระหว่างองค์กรภาครัฐและองค์กรภาคประชาชน โดยยึดมติที่ประชุมคณะกรรมการฯ	-ระบบการจัดสรรงบประมาณเข้ามาไม่ตรงตามปีงบประมาณ ทำให้เกิดความเข้าใจผิดในเรื่องการดำเนินงาน การเบิกจ่ายงบประมาณ -ไม่มีระบบการชักจูง สร้างความเข้าใจร่วมกัน ขององค์กรภาครัฐ และองค์กรประชาชน
ด้านการสนับสนุน/การประสานงานกับสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนได้แก่ การติดต่อประสานงานไม่เป็นทางการ	- ข้อเสนอต่อสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน เรื่องการทำหนังสือประสานงานอย่างเป็นทางการ เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการอ้างอิง	-การติดต่อประสานงานยังคงใช้ระบบอย่างไม่ทางการบ้างในบางครั้ง - การประสานงานกับจังหวัดค่อนข้างกระชั้นชิด
ด้านเครือข่ายสวัสดิการชุมชนพื้นที่ตำบล ได้แก่ ความไม่พร้อมและความไม่เข้าใจขององค์กรเรื่องสวัสดิการชุมชน	- การประชาสัมพันธ์ให้องค์กรบริหารส่วนตำบล และกองทุนสวัสดิการชุมชนให้ทราบและเข้าใจเรื่องสวัสดิการชุมชน เพื่อส่งเสริมให้มีกองทุนสวัสดิการในชุมชนอย่างกว้างขวาง - จัดนิทรรศการสวัสดิการชุมชน เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานกองทุนสวัสดิการชุมชน	
ด้านภาคีความร่วมมือ/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้แก่องค์กรสวัสดิการชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานในระดับจังหวัด เช่น พัฒนาสังคมฯจังหวัด พัฒนาชุมชนจังหวัด ท้องถิ่นจังหวัด องค์กรบริหารส่วนจังหวัด และผู้บริหารระดับจังหวัดให้ความสนใจและร่วมมือ	- ประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจการจัดสวัสดิการชุมชน เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพึ่งตนเองอย่างยั่งยืน โดยผ่านกระบวนการทำงานของคณะกรรมการฯระดับจังหวัด สู่ระดับท้องถิ่น	



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภิมภค เมธาวี และคณะ (2549) ได้จัดทำโครงการการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรการเงินชุมชน เนื่องจากต้องการให้เกิดการทำกิจกรรมด้านการเงินเพื่อการพึ่งพาตนเอง และพึ่งพาช่วยเหลือกันและกันของสมาชิกในชุมชนตามแนวทางสหกรณ์ โดยมีฐานคิดทางศาสนา และกลไกของภาครัฐ มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนและทุนทางสังคม ซึ่งจะเป็พื้นฐานของความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและสังคมในระยะยาว เพื่อขยายโอกาส ลดรายจ่าย และเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนแต่ปัญหาที่สำคัญคือกลไกของภาครัฐที่ใช้ในการสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายและมาตรการต่างๆก็ไม่เอื้อให้ประชาชนเกิดการเรียนรู้โดยที่หน่วยงานสนับสนุนเองก็ขาดการเรียนรู้ด้วยทำให้องค์กรการเงินชุมชนซึ่งแม้ว่าจะมีศักยภาพของการเป็นกลไกฐานรากเพื่อการพัฒนาในหลายๆ ด้านแต่ก็มีปัญหาในตัวเองเป็นจำนวนมากด้วย

โครงการวิจัยดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อประสานและสนับสนุนให้เกิดการสร้าง สังเคราะห์ เชื่อมโยง ถ่ายทอดและขับเคลื่อนขบวนการองค์กรการเงินชุมชนให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นในชุมชนและภาคีที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ ทำให้การดำเนินงานขององค์กรการเงินชุมชนมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลเชื่อมโยงไปสู่การแก้ปัญหาความยากจนและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน

โครงการได้ใช้การจัดการความรู้เป็นวิธีการศึกษา เพื่อตอบคำถามวิจัยและสร้างการเปลี่ยนแปลงผ่านการสืบค้นของนักวิจัยจากสถาบันอุดมศึกษาและองค์กรพัฒนาเอกชน โดยทำงานร่วมกับเครือข่ายองค์กรการเงินชุมชนใน 5 พื้นที่ และหน่วยงานสนับสนุนในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีคำถามวิจัย 2 ข้อ คือ 1) รูปแบบและวิธีการจัดการองค์กรการเงินชุมชนเพื่อสร้างสวัสดิการชุมชนและทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นภายในกลุ่ม เครือข่าย และชุมชนเพื่อความ เข้มแข็งทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และจิตใจของสมาชิกเป็นอย่างไร? 2) ระบบการทำงานและทักษะความรู้ของหน่วยงานสนับสนุนเพื่อเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้กับขบวนการองค์กรการเงินชุมชน เป็นอย่างไร ? ซึ่งหน่วยจัดการความรู้ขององค์กรการเงินชุมชนได้ใช้ Website และ Webblog เป็นช่องทางสื่อสารกระบวนการจัดการความรู้ตามรายทางกับสาธารณะ โดยใช้เวลาดำเนินการทั้งสิ้น 2 ปี ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2547 จนถึงเดือนกันยายน 2549

ชอบ เข้มกลัด และคณะ (2537) ได้ศึกษา แนวทางการจัดตั้งและพัฒนาการขององค์กรประชาชน จากการศึกษาได้สรุปถึงปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานศูนย์บริการนิคมฯ ดังนี้

1. กรรมการฝ่ายบริหาร ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการบางส่วน เช่น ระบบบัญชี ในส่วนของสมาชิกก็ยังไม่เข้าใจระเบียบกฎเกณฑ์ของศูนย์บริการนิคมฯเท่าที่ควร
2. กรรมการบริหารงานในงานลักษณะแบ่งพรรคแบ่งพวก ทำให้มีความขัดแย้งกันไม่จริงจังต่อกันในที่ทำงาน บางคนบริหารงานเพื่อตนเองและพรรคของพวกตน สมาชิกบางคนยังเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม สมาชิกบางคนทำตัวเป็นผู้รับบริการอย่างเดียว ไม่สนใจเข้าร่วมดำเนินงาน สังเกตได้จากเวลาที่มีการเลือกตั้งคณะกรรมการไม่ค่อยมีผู้สมัครเข้ารับเลือกเพราะกลัวเสียเวลาไม่มีเวลาทำงานส่วนตัวของตน
3. สมาชิกบางคนนอกจากไม่สนใจเข้าร่วมดำเนินงานแล้ว ยังไม่สนใจใช้หนี้สินคืนอีกด้วย ซึ่งมีทั้งลูกหนี้ที่ไม่สามารถชำระคืนได้เพราะหาเงินไม่ทัน และทั้งผู้ที่มีความสามารถชำระได้แต่ไม่ยอมชำระ เมื่อแบ่งเป็นรายด้าน พบว่า



(1) ด้านการพัฒนา องค์กรชุมชนมีความสามารถในการพึ่งตนเอง ประเมินจากการมีความสามารถในการชำระหนี้คืนสูง มีความต้องการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาอาชีพ

(2) ด้านการเงิน ส่วนใหญ่องค์กรชุมชนได้รับจำนวนเงินกู้ตรงตามความต้องการ และทันตามเวลาที่กำหนดแม้ว่ากลุ่มส่วนใหญ่จะเริ่มดำเนินกิจกรรมได้ไม่นานนัก กลุ่มมีประสบการณ์ มีการวางแผนการใช้เงิน และดำเนินขั้นตอนการใช้เงินที่เหมาะสม

(3) ด้านความพึงพอใจ กลุ่มองค์กรมีความพึงพอใจด้านการบริการจากทางธนาคารในระดับสูง และพึงพอใจค่อนข้างสูงต่อรายได้ที่เพิ่มขึ้น ทำให้ปริมาณเงินออมสะสมเพิ่มขึ้น

วัลลภ ตั้งคนารักษ์ (2543) ได้ศึกษาการดำเนินงานช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสของกรมประชาสงเคราะห์ ได้สะท้อนภาพกรมประชาสงเคราะห์ในอดีตว่า กรมประชาสงเคราะห์ผูกขาดงานประชาสงเคราะห์ เพราะคิดว่าเป็นบทบาทความรับผิดชอบของส่วนราชการเท่านั้น ใครที่คิดหรือดำเนินการใดๆ เกี่ยวกับการสงเคราะห์กลุ่มที่ประสบปัญหา จึงถูกมองและตรวจสอบด้วย ทัศนคติคับแคบและด้วยความคิดผูกขาดงาน ทำให้โดดเดี่ยวตนเอง และทนไม่ได้รับการถูกวิพากษ์วิจารณ์ ตรวจสอบจากส่วนอื่นๆ ในสังคม ซึ่งผู้ศึกษาได้คาดหวังให้กรมประชาสงเคราะห์เกิดแนวคิดใหม่ในมิตินงานสังคมสงเคราะห์ที่ตระหนักชัดว่าภารกิจใหญ่มาก และความร่วมมือจาก ทุกส่วนในสังคมเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุด ให้เกิดแนวปฏิบัติใหม่ที่เป็นจริงนั่นคือ รุกพบกลุ่มเป้าหมายที่ทุกข์ยากด้วยความรวดเร็วและต่อเนื่อง ให้บริการกลุ่มด้อยโอกาสอย่างแท้จริง และส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือและเป็นจริงรวมทั้งได้เสนอแนะบทบาทของกรมประชาสงเคราะห์ต่อองค์กรพัฒนาเอกชนซึ่งหลายอย่างกำลังบังเกิดรูปธรรมไปในแนวทางที่ดีขึ้น

1. ปรับทัศนคติใหม่ด้วยความเข้าใจที่ชัดเจนว่าองค์กรพัฒนาเอกชน มีจุดมุ่งหมายเดียวกันกับกรมประชาสงเคราะห์ที่แตกต่างกันเป็นเพียงแนวคิดและแนวทางการทำงาน ซึ่งแตกต่างกัน

2. ส่งเสริมสนับสนุนเอกชนด้วยการปรับบทบาทจากการดำเนินการเองมาสู่การส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรพัฒนาเอกชน สามารถดำเนินการเพื่อกลุ่มผู้ด้อยโอกาสได้อย่างกว้างขวางและคล่องตัวขึ้น

ปฐมวรรณ บุญวงศ์ (2544) ได้ศึกษาศักยภาพขององค์กรชุมชนในการจัดสินเชื่อ : กรณีศึกษา กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ในจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ศักยภาพขององค์กรชุมชน ในการจัดการสินเชื่ออยู่ในระดับสูงและเมื่อแยกศักยภาพขององค์กรชุมชนเฉพาะด้านพบว่า ศักยภาพทั้งในด้านการมีวัยของสมาชิก การนาระเบียบไปปฏิบัติและภาวะผู้นำต่างอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน ส่วนการทดสอบทางสมมุติฐาน พบว่า เพศ อายุ ความรู้ความเข้าใจการวางแผนของสมาชิกองค์กรชุมชน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับศักยภาพขององค์กรชุมชนในการจัดการสินเชื่อ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ (2547) ได้ศึกษาการบริหารกองทุนสวัสดิการกลุ่มออมทรัพย์ อำเภอนะ จังหวัดสงขลา : ศึกษากรณีบ้านนาหว้า คลองเปรี๊ยะ และบ้านน้ำขาวโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาแม่แบบของชุมชนที่สามารถจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกชุมชนได้อย่างเพียงพอ ทัวถึง และเป็นแบบอย่างของเศรษฐกิจชุมชนที่พึ่งตนเองได้ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า การจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์น่าจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์อย่างน่าพอใจนั้นมีปมเงื่อนไขที่สำคัญ นอกเหนือจากความคิด จิตวิญญาน และการบริหารจัดการแล้ว คือ การระดมสมอง ให้สมาชิกมีส่วนร่วมให้มากที่สุด โดยให้สมาชิกได้เรียนรู้ เข้าใจ ในองค์กรของตนเองและเห็นประโยชน์จากการเข้าร่วมพัฒนาองค์กร รวมทั้งการจัดระเบียบแบบแผนในการบริหารให้โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ การบริหารงานบุคคลของกลุ่มองค์กรได้จัดทำอย่างมีแบบ



แผน เจ้าหน้าที่ทำงานโดยที่ค่าตอบแทนและเพิ่มขึ้นทุก 5 ปี การจัดสวัสดิการชุมชนของกลุ่มออมทรัพย์ นานาว่าสามารถจัดสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลให้แก่สมาชิกได้อย่างเพียงพอ รวมถึงการให้สมาชิกผู้ ไปลงทุนซึ่งทำให้สมาชิกพึงพอใจ ส่วนการจัดการของกลุ่มคลองเปรี๊ยะ ใช้การบริหารจัดการในระดับ กว้างแบบกระจายอำนาจในการดำเนินการไปยังหมู่บ้านต่างๆ เชื่อมโยงประสานงานด้วยคณะกรรมการ ของกลุ่ม ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับระบบงาน และระบบบุคลากรของกลุ่มนาหว่าจะมีความกระชับกว่า อาจเป็นเพราะว่าขนาดของกลุ่มนาหว่าเล็กกว่า ส่วนกลุ่มออมทรัพย์บ้านน้ำขาวเน้นการบริหารจัดการ แบบยืดหยุ่นสูง และเน้นการจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกมากกว่าเรื่องอื่นๆ โดยการระดมทุนอย่างต่อเนื่อง

ชุมพล จันปุ่ม (2546) ได้ศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง เขตอำเภอภักดีชุมพล จังหวัดชัยภูมิพบว่า คณะกรรมการ กองทุนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านการ บริหารจัดการทั่วไป และด้านคุณภาพและจริยธรรมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านวัสดุอุปกรณ์ ประกอบด้วย การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ การมีสำนักงานและเครื่องใช้วัสดุสำนักงานในการ ปฏิบัติงานของตนเองแยกเป็นเอกเทศ รวมไปถึงการให้บริการด้านวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ แก่สมาชิก อยู่ใน ระดับปานกลาง

สำหรับปัญหาอุปสรรคที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการพบว่า คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองบางส่วนไม่มีความรู้ ขาดความเข้าใจในการดำเนินงาน กองทุน ระเบียบข้อบังคับของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ไม่มีความชัดเจนใน แนวทางปฏิบัติ ขาดแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ภุชงค์ กนิษฐชาติ (2548) ได้ศึกษาการจัดการสวัสดิการชุมชนโดยเครือข่ายองค์กรชุมชน : กรณีศึกษาเครือข่ายชุมชนเมืองขอนแก่นในโครงการ SIF Menu 5 ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่ขนาด เครือข่ายมีขนาดเล็ก จำนวนกรรมการมีขนาดกะทัดรัด สมาชิกมีจำนวนปานกลาง การพัฒนาศักยภาพ ของประธานเครือข่ายมีน้อยการดูงานและการฝึกอบรมค่อนข้างน้อย การมีส่วนร่วมของสมาชิกมีปาน กลาง ข้อมูลด้านการบริหารจัดการสวัสดิการชุมชน การวางแผน การจัดองค์กรเครือข่าย การดำเนินงาน การประสานงาน การควบคุมดูแลและการจัดการงบประมาณ ส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เด่นด้าน การวางแผนและอ่อนด้านการ

ลัดดา ลาวรรณ (2552) ได้ศึกษาปัญหาในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนของ องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าปัญหาการทดสอบความรู้ความเข้าใจ ในหลักการ และแนวทางของนโยบายด้านกองทุนสวัสดิการชุมชน มีผลต่อการขับเคลื่อนดำเนินการของกองทุน สวัสดิการชุมชนเป็นไปได้อย่างล่าช้า แม้จะมีการจัดตั้งกองทุนได้ครอบคลุมทั้งจังหวัด แต่การที่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ไม่ได้มีการจัดการอบรมให้ความรู้ แก่คณะกรรมการ กองทุนสมาชิกหรือประชาชนทั่วไปมีผลต่อการส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจและการประสานงานใน การบริหารจัดการกองทุนและในส่วนปัญหาของประธาน และคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนมี ปัญหามากที่สุด ด้านทรัพยากรโดยคิดเป็นร้อยละ 39.13 เนื่องจากการทำงานของคณะกรรมการบริหาร กองทุนนั้นเป็นการทำงานแบบอาสาสมัครไม่มีค่าตอบแทนประจำ ซึ่งในส่วนอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับซึ่ง พอมีบ้างแต่ก็เป็นส่วนน้อย ทำให้กรรมการบริหารกองทุนที่มีรายได้น้อยไม่สามารถทำงานบริหารกองทุน ได้อย่างเต็มที่และต่อเนื่องส่งผลต่อเจตนคติของบุคลากรที่รับหน้าที่เข้าบริหารงานกองทุน ในส่วนของ ความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นสำคัญ ส่งผลให้การพัฒนารูปแบบของกองทุนเป็นไปอย่างจำกัด ไม่มี



ความเข้มแข็งเพียงพอที่จะก่อให้เกิดความเชื่อและศรัทธาต่อการสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุน และในด้านสมาชิกกองทุนปัญหาของนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารกองทุนไม่มีความชัดเจน รวมถึงกฎระเบียบข้อบังคับที่ไม่ชัดเจนส่งผลต่อความเชื่อมั่น และการเข้าใจหลักการแนวทางปฏิบัติงานของกองทุน ถึงร้อยละ 12.84 โดยเฉพาะความโปร่งใสของผู้บริหารและคณะกรรมการกองทุนซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่ต้องการให้มีความโปร่งใสมีรายงานประจำปีเปิดเผยชัดเจน สามารถตรวจสอบได้



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคามนี้ เป็นการศึกษาในประเด็นความเป็นมาและระบบบริหารจัดการกองทุน ผลการดำเนินงานของกองทุนในช่วงปี 2548-2556 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยใช้การสำรวจเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนากลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง

พื้นที่ในการศึกษาวิจัย

การศึกษานี้ทำการศึกษาวิจัยในกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม

แหล่งข้อมูลและผู้ให้ข้อมูล

การศึกษานี้เก็บจากเอกสารและรายงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสงหรือกองทุนสังฆะตำบลวังแสงตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2556 โดยเอกสารและรายงานหลัก ได้แก่ การจัดสวัสดิการชุมชนของกองทุนสังฆะสวัสดิการชุมชน ตำบลวังแสง อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม ของพัชรี ศรีงาม ปี 2553 รายงานผลการดำเนินงานโครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนจังหวัดมหาสารคาม ปี 2554 รายงานผลการตรวจสอบคุณภาพองค์กรกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดมหาสารคามประจำปี 2555 รายงานผลการดำเนินงานของกองทุนสังฆะสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสงปี 2555 และรายงานการวิเคราะห์การเงินปี 2555 รวมทั้งเอกสารข้อมูลอื่นๆ ประกอบกับการสอบถามผู้ที่เกี่ยวข้อง สำหรับผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยทั้งคณะกรรมการและสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง โดยผู้ให้ข้อมูล คือ ที่ปรึกษาและกรรมการกองทุนจำนวน 7 คน และสมาชิกกองทุน 7 คน รวมทั้งหมดเป็น 14 คน

วิธีการศึกษา

การศึกษานี้ ทำการศึกษาเอกสารและข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชนต้นแบบในจังหวัดมหาสารคาม และการศึกษาเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มผู้ให้ข้อมูล โดยมีขั้นตอนในการศึกษาวิจัยดังนี้

- 1) รวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสวัสดิการชุมชนที่ศึกษา
- 2) ติดต่อประสานงานเพื่อศึกษาวิจัยกับผู้ให้ข้อมูล
- 3) การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล โดยใช้แบบสัมภาษณ์ตามประเด็นที่เกี่ยวข้องกับตัวแทนแต่ละคนในประเด็นที่เกี่ยวกับความเป็นมาของกองทุน ขั้นตอนในการจัดตั้งกองทุน บทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง



กับกองทุน ลักษณะการบริหารจัดการ ประสบการณ์เกี่ยวกับกองทุน และความคิดเห็นอื่นๆ ต่อการพัฒนากองทุน

4) การสนทนากลุ่มและระดมความคิดผู้ให้ข้อมูล โดยการสนทนากลุ่มจัดขึ้น 2 ครั้ง เพื่อรวบรวมข้อมูลการบริหารจัดการ ปัจจัยสนับสนุนและปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการกองทุน และข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง และแนวทางในการพัฒนาเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดมหาสารคาม

เครื่องมือในการวิจัย

การศึกษานี้มีเครื่องมือที่ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แนวทางการสัมภาษณ์ ประเด็นการสนทนากลุ่ม กระจดาช ดินสอ/ปากกา เครื่องบันทึกภาพและเสียง

แนวทางการสัมภาษณ์ ใช้สำหรับเป็นแนวในการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพ ในประเด็นความเป็นมาและสาเหตุในการจัดตั้งกองทุน การบริหารจัดการในด้านโครงสร้าง ระบบการทำงาน บทบาทหน้าที่ การบริหารจัดการ และการเงิน ปัจจัยสนับสนุนหรือปัจจัยต่อความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขการบริหารจัดการ และข้อเสนอแนะในการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน

แบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล (เพศ อายุ และการศึกษา) และประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสวัสดิการชุมชน ได้แก่ สถานภาพในกองทุน ประสบการณ์ในการเข้าร่วมกองทุน โดยประเด็นที่เกี่ยวข้องจะมีแนวคำถาม ดังนี้

- 1) ท่านเกี่ยวข้องกับกองทุนสวัสดิการชุมชนอย่างไร
- 2) กองทุนนี้มีความเป็นมาอย่างไร และท่านเข้าร่วมกองทุนฯ เมื่อไหร่ และเข้าร่วมได้อย่างไร
- 3) ท่านมีความคิดเห็นว่าการมีกองทุนฯ มีประโยชน์หรือดีอย่างไร ขอให้ยกตัวอย่างและเล่าประสบการณ์ที่ท่านได้รับหรือเคยพบเห็นเกี่ยวให้ฟัง
- 4) ท่านมีบทบาทหน้าที่อย่างไรกับการบริหารจัดการกองทุนฯ อะไร ช่วยอธิบายบทบาทและหน้าที่ที่ทำ และคิดว่าลักษณะงานที่ทำประสบความสำเร็จมากน้อยแค่ไหนอย่างไร และมีปัจจัยอะไรสนับสนุนและปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง
- 5) ท่านมีความคิดเห็นว่าการมีกองทุนฯ ของท่านมีข้อดีข้อด้อยอย่างไร มีปัจจัยอะไรสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคอะไรที่ทำให้ยังไม่สัมฤทธิ์ผลบ้าง และท่านคิดว่าควรจะมีการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาอย่างไร
- 6) ท่านคิดว่าท่านจะสามารถช่วยพัฒนากองทุนได้อย่างไรบ้าง

ประเด็นการสนทนากลุ่มเป็นประเด็นในการจัดสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพและสถานการณ์ของกองทุนสวัสดิการชุมชน การวิเคราะห์ศักยภาพของกองทุนสวัสดิการชุมชนที่เอื้อต่อเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชน



การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเอกสาร การสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดมหาสารคาม ในช่วงเดือนมิถุนายน – ธันวาคม 2556

การวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาส่วนที่เป็นข้อมูลจำนวนประชากรและรายรับรายจ่ายของกองทุน นำเสนอในเชิงพรรณนาเป็นจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ย สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ ทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและการจัดกลุ่มประเด็น ทำการสังเคราะห์ปัจจัยสนับสนุน ปัญหาอุปสรรคและแนวทางในการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสงและนำเสนอแนวทางในการพัฒนาเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดมหาสารคาม



บทที่ 4

ผลการศึกษา

บทนี้นำเสนอผลการศึกษากิจการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ความเป็นมาและระบบการบริหารจัดการกองทุน
2. ผลการดำเนินงานของกองทุนในช่วงปี 2548-2556
3. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการกองทุน

ความเป็นมาและระบบการบริหารจัดการกองทุน

1. ช่วงก่อนการจัดตั้งกองทุน

ก่อนการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสงชาวบ้านในตำบลวังแสงมีการช่วยเหลือดูแลกันตามวิถีวัฒนธรรม เช่น การเยี่ยมให้กำลังใจกันเมื่อยามเจ็บป่วย การแลกเปลี่ยนผักผลไม้และอาหารระหว่างเพื่อนบ้าน การลงแขกช่วยงานต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งนอกจากการช่วยเหลือดูแลกันในครอบครัว เครือญาติ และเพื่อนบ้านแล้ว วัดสุนตชะวาลย์ หรือที่ชาวบ้านเรียกกันว่า “วัดป่า” เป็นอีกสถาบันหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการจัดสวัสดิการให้กับชาวบ้าน โดยมี หลวงปู่สวน อุทัยแพน ซึ่งเป็นพระที่ชาวบ้านให้ความเคารพและศรัทธา คอยเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำแก่ชาวบ้านที่มีปัญหาเดือดร้อนหรือเรื่องทุกข์ใจ ให้คำแนะนำและสนับสนุนการทำกิจกรรมการพัฒนาต่าง ๆ ในตำบล รวมถึงช่วยรักษาโรคมัยไข้เจ็บให้กับชาวบ้านด้วยสมุนไพรที่ขึ้นอยู่ตามธรรมชาติในเขตบริเวณวัด การช่วยเหลือเกื้อกูล การแบ่งปันกันระหว่างครอบครัว เครือญาติและเพื่อนบ้าน และการพึ่งพาอาหารจากป่า อาศัยธรรมชาติในการทำการเกษตรในตำบลวังแสง ดำเนินมาจนถึงปัจจุบัน แม้การช่วยเหลือกันบางกิจกรรมจะไม่เข้มข้นเหมือนเมื่ออดีต แต่ยังคงมีอยู่ นอกจากการช่วยเหลือดูแลกันตามวิถีวัฒนธรรมแล้ว ชาวบ้านในตำบลวังแสงได้มีการรวมกลุ่มทำกิจกรรมและจัดสวัสดิการดูแลกัน ซึ่งมีทั้งกลุ่มในระดับหมู่บ้าน และในระดับตำบล ซึ่งส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่หน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนให้จัดทำขึ้น ได้แก่ กลุ่มฌาปนกิจ กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มออมทรัพย์ และกองทุนหมู่บ้าน เป็นต้น

สวัสดิการของหมู่บ้านเดิมก็ถือมีการให้สวัสดิการด้านพึ่งพาอาศัยกันตามประเพณี ช่วยกันทางด้านสังคม เป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นญาติกัน ดูแลกันเมื่อยามเจ็บป่วย ใครมีอะไรก็ไปให้กัน หรือสวัสดิการด้านการอยู่การกินก็มีสวัสดิการด้านต่างๆ การทำอาหารไปให้บ้านอื่นได้กินด้วย ยังมีการรวมกลุ่ม ถ้าดูแลสวัสดิการเรื่องของกองทุนเงินล้าน เป็นการนำกำไรมาจัดสวัสดิการผู้สูงอายุ ทุนการศึกษาเด็ก สวัสดิการของทางกลุ่มออมทรัพย์ โดยมากเป็นกลุ่มออมทรัพย์ที่ทางราชการมาจัดตั้งให้ออมสัจจะเพื่อเอาเงินมาให้กู้ยืม เมื่อมีดอกมีผลกำไรมาจัดสวัสดิการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ

2. หลักการในการจัดตั้งกองทุน

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสงเป็นกองทุน/สวัสดิการชุมชนที่ถูกจัดตั้งขึ้นโดยประชาชนในพื้นที่ ซึ่งพัฒนามาจากการรวมกลุ่มในระดับหมู่บ้านและระดับตำบลของประชาชนจนกลายมาเป็นกองทุนสวัสดิการชุมชนในตำบลวังแสง อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2548



มีวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกลุ่ม คือ เพื่อจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกในเรื่องเกิด แก่ เจ็บ ตาย ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ในชุมชนเพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับเงิน พัฒนาค้นให้มีคุณธรรม จริยธรรมเพื่อส่งเสริม การศึกษา อาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนตำบลวังแสงให้มั่นคงและเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมมีสมาชิกเริ่มแรกประมาณ 250 คน สวัสดิการที่กองทุนกำหนดจะจัดให้กับสมาชิก มีทั้งหมด 8 ประเภท ได้แก่สวัสดิการเกี่ยวกับเด็กแรกเกิด /คลอดสวัสดิการเกี่ยวกับการเจ็บป่วย/ รักษาพยาบาลนอนโรงพยาบาลสวัสดิการกรณีเสียชีวิตสวัสดิการคนด้อยโอกาส/พิการสวัสดิการเพื่อพัฒนา อาชีพสวัสดิการเพื่อการศึกษาสวัสดิการสาธารณประโยชน์และประเพณี และสวัสดิการอื่นๆ เช่น ภัย ธรรมชาติโดยกองทุนจะสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสงได้ดำเนินการจัดสวัสดิการชุมชน ควบคู่กับการ พัฒนากองทุนเรื่อยมาจนถึงปัจจุบันโดยในช่วงแรกที่กองทุนยังมีเงินจำนวนไม่มากจึงจัดสวัสดิการใน 3 เรื่องก่อน คือ ช่วยเหลือกรณีคลอดบุตรและรับขวัญเด็กแรกเกิด รักษาพยาบาลกรณีนอนโรงพยาบาล และเสียชีวิต ปีแรกได้จัดสวัสดิการให้กับสมาชิกไปแล้วกว่า 60 คน และเมื่อกองทุนมีเงินมากขึ้นก็ได้จัด สวัสดิการเพิ่มขึ้น กิจกรรมการออมนวันละบาทที่กองทุนจะสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสงดำเนินการ เป็นจุดเริ่มต้นที่กระตุ้นให้คนในชุมชนเห็นความสำคัญของการจัดสวัสดิการการช่วยเหลือดูแลกัน จากผล การจัดสวัสดิการช่วยเหลือดูแลกันอย่างเป็นรูปธรรม ทำให้มีคนสนใจมาสมัครเป็นสมาชิกเป็นสมาชิก เพิ่มขึ้นทุกปี และเพื่อให้กองทุนมีความเข้มแข็ง สามารถจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกและคนในชุมชนได้ ครอบคลุมทั่วถึงมากยิ่งขึ้น กองทุนได้พัฒนาการทำงานโดยการประสานเชื่อมโยงการทำงานกับองค์กร บริหารส่วนตำบล และหน่วยงานภายนอกในการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน การนำเงินกองทุนไป ปล่อยกู้ให้เกิดกำไรดอกเบี้ย และนำผลกำไรที่ได้มาจัดสวัสดิการให้กับสมาชิก อีกทั้งยังสนับสนุนกิจกรรม ต่างๆ ของชุมชน เช่น ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในชุมชนส่งเสริมกิจกรรมประเพณีวัฒนธรรม/ศาสนา จัดซื้ออุปกรณ์กีฬาในการเล่นกีฬาของเด็กเยาวชนส่งเสริมกิจกรรมกำจัดขยะและการอนุรักษ์ป่า การ ปลูกต้นไม้การก่อสร้างถนนภายในและนอกหมู่บ้าน ซ่อมแซมและก่อสร้างบ้านที่อยู่อาศัยผู้ด้อยโอกาส เป็นต้น

กองทุนจะสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง เคยได้รับรางวัลกองทุนสวัสดิการชุมชนดีเด่น ปี พ.ศ. 2550 จากสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน โดยรับมอบรางวัลจากนายไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในขณะนั้น ในงานมหกรรม สวัสดิการชุมชน คนไม่ทิ้งกัน เมื่อวันที่ 4-5 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2550 ณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จังหวัดนนทบุรี นอกจากนี้กองทุนจะสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสงยังได้รับการยอมรับให้เป็นพื้นที่ ต้นแบบด้านการจัดสวัสดิการชุมชน มีองค์กรชุมชนหน่วยงาน และมีผู้สนใจมาศึกษาดูงานอยู่เป็นประจำ โดยเฉลี่ย 3 คณะต่อเดือน และนอกจากจะมีผู้มาศึกษาดูงานในพื้นที่แล้ว คณะกรรมการกองทุนยังได้รับ เชิญไปเป็นวิทยากรให้ความรู้เรื่องการจัดสวัสดิการชุมชนให้กับองค์กรชุมชน และหน่วยงาน ทั้งภายใน จังหวัด และต่างจังหวัดอยู่เป็นประจำดังนั้น กองทุนจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ อยู่อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน



3. ขั้นตอนในการจัดตั้งกองทุน

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสงใช้เวลาเตรียมการในการจัดตั้งประมาณ 9 เดือน คือ ตั้งแต่เดือนมกราคมถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2548 โดยสามารถสรุปกระบวนการจัดตั้งกองทุนได้ 7 ขั้นตอน ดังนี้

1) การริเริ่มความคิดเกี่ยวกับสวัสดิการชุมชน

จุดเริ่มต้นที่ทำให้คนในตำบลวังแสงเกิดความสนใจและต้องการจัดทำสวัสดิการชุมชน ในตำบล เริ่มจาก นายสมนึก ไชยสงค์ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลวังแสง ในฐานะผู้บริหารท้องถิ่น ได้รับเชิญจากสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน หรือ พอช. ให้เข้าร่วมรับทราบแนวทางการดำเนินงานพัฒนาที่ พอช. ดำเนินการ และต้องประสานการทำงานกับท้องถิ่น ได้แก่ เรื่องแผนชุมชน สวัสดิการชุมชน การรับรองสถานภาพองค์กรชุมชน ฯลฯ ซึ่งได้จัดอบรมขึ้นที่จังหวัดมหาสารคาม เมื่อเดือนมกราคม พ.ศ. 2548 หลังได้รับทราบข้อมูลทำให้ นายสมนึก ไชยสงค์ เกิดความสนใจอยากจัดทำสวัสดิการชุมชนในตำบลวังแสง เพราะเห็นว่าเป็นเรื่องดีที่จะทำให้ชาวบ้านได้มีสวัสดิการอย่างทั่วถึง และต้องการให้ผู้นำคนอื่น ๆ ในตำบลได้รับรับรู้เรื่องสวัสดิการชุมชน หลังจากนั้นนำความคิดมาหารือกันในกลุ่มผู้นำบางคนแล้วส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเช่นเดียวกัน จึงได้จัดเวทีสร้างความเข้าใจเรื่องสวัสดิการชุมชน โดยเชิญผู้นำในตำบล ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลวังแสง และผู้นำชุมชน เข้าร่วมรวมประมาณ 30 คน และได้เชิญเจ้าหน้าที่ พอช. มาให้ความรู้ ผู้นำได้แลกเปลี่ยนซักถามด้วยความสนใจ โดยเฉพาะการจัดทำกองทุนสวัสดิการชุมชนวันละบาท และเพื่อให้ผู้นำมีความเข้าใจเรื่องการจัดทำกองทุนสวัสดิการชุมชนมากขึ้น เจ้าหน้าที่ พอช. จึงได้แนะนำให้ไปศึกษาดูงานกับพื้นที่ที่ได้จัดทำกองทุนสวัสดิการชุมชนมาก่อน เช่น ที่บ้านขาม ตำบลบ้านขาม อำเภोजัตร์ส จังหวัดชัยภูมิ และที่กองทุนสวัสดิการชาวบ้านตำบลเปือย อำเภอลืออำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญ เป็นต้น

2) จัดตั้งคณะทำงาน

หลังจากที่ผู้นำทั้งระดับตำบลและหมู่บ้านได้รับความรู้เรื่องการจัดทำกองทุนสวัสดิการชุมชนจากเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนแล้ว ทำให้เกิดความสนใจและอยากจัดทำกองทุนสวัสดิการชุมชนวันละบาทในตำบล จึงได้รวมกันตั้งเป็นคณะทำงานขึ้นมา ซึ่งมีประมาณ 25 คน เป็นการรวมตัวกันแบบไม่เป็นทางการ จากนั้นคณะทำงานได้ปรึกษารือและตกลงที่จะไปศึกษาดูงานตามคำแนะนำของเจ้าหน้าที่ พอช. โดยเลือกไปศึกษาดูงาน 2 พื้นที่ คือ ที่บ้านขาม ตำบลบ้านขาม อำเภोजัตร์ส จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งเป็นหมู่บ้านต้นแบบเรื่องการบูรณาการกองทุนชุมชนและการจัดสวัสดิการชุมชน และที่กองทุนสวัสดิการชาวบ้านตำบลเปือย อำเภอลืออำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญ ซึ่งเป็นพื้นที่ต้นแบบการจัดสวัสดิการชุมชน โดยให้การอบรมวันละบาท

3) การศึกษาดูงาน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับพื้นที่ต้นแบบ

คณะทำงานได้ไปศึกษาดูงานที่บ้านขาม ตำบลบ้านขาม อำเภोजัตร์ส จังหวัดชัยภูมิ เป็นแห่งแรก การไปศึกษาดูงานครั้งนี้ทำให้คณะทำงานได้เรียนรู้การจัดทำกองทุนสวัสดิการชุมชนจากประสบการณ์จริง ทั้งในเรื่องกระบวนการตั้งกลุ่ม และการบริหารกลุ่ม หลังจากกลับจากการศึกษาดูงานที่บ้านขาม คณะทำงานได้กลับมาเล่าให้หลวงปู่สวน อุทัยแพน วัดสุนตชะวาลย์ ฟังถึงกระบวนการทำงานของบ้านขาม หลวงปู่สวนสนใจและต้องการจะไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วย จึงได้ร่วมเดินทางไปกับคณะทำงานไปศึกษาดูงานที่กองทุนสวัสดิการชาวบ้านตำบลเปือย อำเภอลืออำนาจ



จังหวัดอำนาจเจริญ การไปศึกษาดูงานที่กองทุนสวัสดิการชาวบ้านตำบลเปือยทำให้คณะทำงานได้เรียนรู้เรื่องการจัดทำกองทุนสวัสดิการชุมชนวันละบาท โดยเฉพาะเรื่องกฎระเบียบ และการจัดสวัสดิการของกองทุน

4) การหาข้อสรุปและกำหนดวิธีการจัดทำกองทุนสวัสดิการชุมชน

หลังจากกลับจากศึกษาดูงานทั้ง 2 พื้นที่ คณะทำงานได้มาประชุมปรึกษาหารือกันว่าควรจะมีการจัดทำกองทุนสวัสดิการชุมชนในตำบลหรือไม่ ซึ่งคณะทำงานส่วนใหญ่ก็เห็นด้วย รวมถึงพระสงฆ์ก็เห็นด้วย เนื่องจากกองทุนสวัสดิการชุมชนสามารถจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกได้ครอบคลุมทั้งเรื่องเกิด แก่ เจ็บ และตาย รวมถึงในเรื่องการศึกษาการประกอบอาชีพ และการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มหรือกองทุนที่อยู่ในหมู่บ้านและตำบล ส่วนใหญ่ยังจัดสวัสดิการไม่ครอบคลุมทุกเรื่อง เช่น กลุ่มฌาปนกิจจะจัดสวัสดิการกรณีเสียชีวิตเท่านั้น กลุ่มออมทรัพย์ และกองทุนหมู่บ้าน จะเน้นเรื่องการจัดสวัสดิการเงินกู้ยืมเป็นหลัก จึงตกลงและกำหนดวิธีการขั้นตอนการจัดทำกองทุนสวัสดิการชุมชนวันละบาทในตำบลวังแสง

5) ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจเรื่องกองทุนสวัสดิการชุมชนกับชาวบ้าน

เมื่อได้สรุปพร้อมกันที่จะจัดทำกองทุนสวัสดิการชุมชนในตำบล คณะทำงานจึงได้ทำการประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลผลดีของการมีกองทุนสวัสดิการชุมชน และสิ่งที่ได้รับเมื่อเป็นสมาชิกกองทุนกับชาวบ้าน โดยการจัดเวทีสร้างความเข้าใจกับชาวบ้านทั้ง 20 หมู่บ้าน ซึ่งการลงไปทำความเข้าใจในครั้งนี้ทำให้เกิดแกนนำในระดับหมู่บ้านที่มีความเข้าใจและนำความรู้เรื่องนี้ไปประชาสัมพันธ์ต่อนอกจากการจัดเวทีสร้างความเข้าใจในระดับหมู่บ้านแล้ว ยังได้ทำการประชาสัมพันธ์ผ่านทางช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ทางเสียงตามสาย การประชาสัมพันธ์ในงานบุญต่าง ๆ เป็นต้น

6) จัดระเบียบข้อบังคับกองทุน

หลังจากทำการประชาสัมพันธ์เสร็จเรียบร้อยแล้ว คณะทำงานได้มีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อวางแผนการทำงานร่วมกัน รวมถึงได้มีการจัดทำระเบียบข้อบังคับของกองทุน ซึ่งคณะทำงานได้นำระเบียบข้อบังคับของกองทุนสู่จะสวัสดิการชาวบ้านตำบลเปือยมาปรับใช้ไปก่อน เพราะเห็นว่าเป็นระเบียบที่ชัดเจนและคณะทำงานไม่เคยมีประสบการณ์ด้านนี้ ซึ่งภายหลังเมื่อมีคณะกรรมการแล้วสามารถปรับแก้ได้ตามความเหมาะสมกับการทำงาน

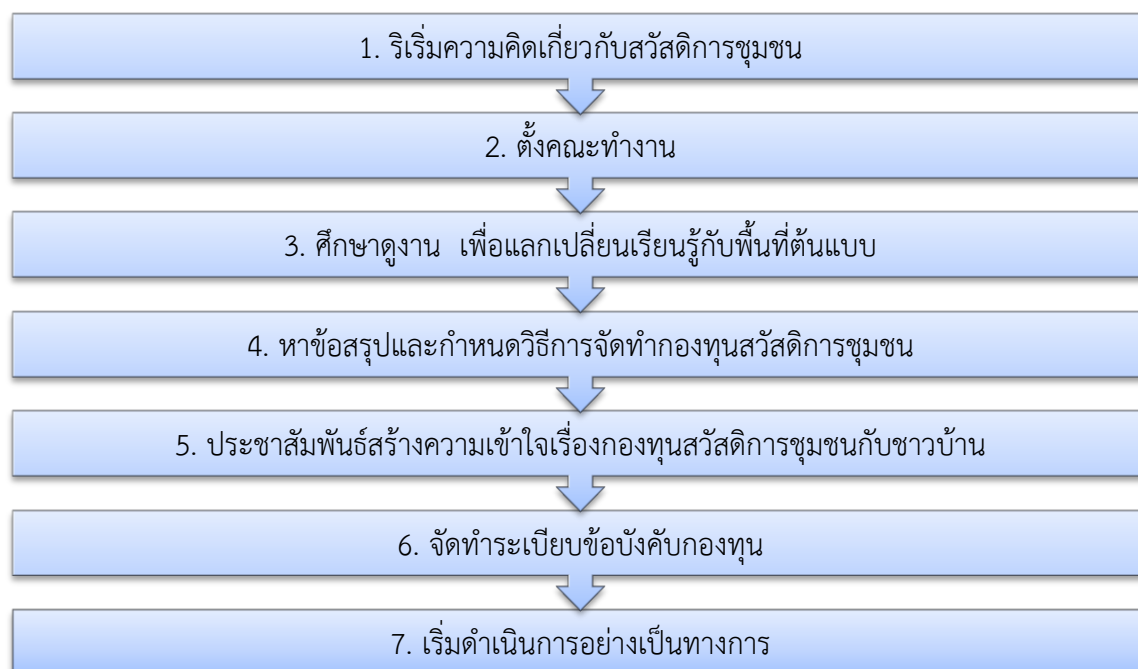
7) เริ่มดำเนินการอย่างเป็นทางการ

หลังจากจัดทำระเบียบกองทุนเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงได้ทำการเปิดรับสมัครสมาชิกครั้งแรก ในระหว่างวันที่ 14 – 16 ตุลาคม พ.ศ. 2548 โดยมีชาวบ้านสนใจมาสมัครเป็นสมาชิกเริ่มแรก 251 คน หลังจากทำการรับสมัครสมาชิกเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงได้ทำการเลือกคณะกรรมการกองทุน เพื่อมาเป็นผู้บริหารจัดการกองทุน ซึ่งจะกล่าวถึงในรายละเอียดต่อไป

จากข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารและระเบียบข้อบังคับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสงระบุว่า วันที่ 15 ตุลาคม 2548 เป็นวันเริ่มดำเนินการอย่างเป็นทางการของกองทุน โดยให้ใช้ชื่อกองทุนว่า “กองทุนจะสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง” เนื่องจากได้รับคำแนะนำจากหลวงปู่สวน ซึ่งคำว่า “กองทุน” หมายถึง การรวมเงินเพื่อนำมาทำบุญร่วมกัน คำว่า “จะ” หมายถึง ทุกคนที่เป็นสมาชิกต้องมีจะในการออมเงินร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับคำพูดที่ว่า “หลวงปู่ให้คำแนะนำว่าอาจให้ทำเป็นกองทุนจะ กองทุนก็คือการทำบุญร่วมกัน จะก็คือเรามีจะร่วมกัน”



กองทุนสัจจะสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง เป็นกองทุนสวัสดิการชุมชนที่จัดตั้งขึ้นมาด้วยความต้องการและความเห็นชอบร่วมกันของคนในชุมชน โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างสวัสดิการ โดยเฉพาะ โดยใช้การออมวันละบาทเป็นเครื่องมือให้คนในตำบลมารวมกลุ่มจัดสวัสดิการช่วยเหลือกันและกัน อาจสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลทำให้เกิดการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสงขึ้น มีปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายใน ได้แก่ ผู้นำ คือ พระสงฆ์ นายก อบต. สมาชิก อบต. ผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำชุมชน มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่ต้องการให้ชุมชนมีกองทุนสวัสดิการชุมชนที่จัดสวัสดิการครอบคลุมทุกเรื่อง จึงได้ร่วมมือกันจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนขึ้นมา ถึงแม้ต้องใช้ระยะเวลาเตรียมการในการจัดตั้งกองทุนมานานถึง 9 เดือน ก็ไม่ย่อท้อ ต่างก็ร่วมมือกันทำงานด้วยความตั้งใจ เสียสละ และอดทน เป็นการทำงานด้วยใจเพราะไม่มีค่าตอบแทน ประกอบกับตำบลยังไม่มีกลุ่มหรือกองทุนใดที่จัดสวัสดิการครอบคลุมทุกเรื่อง นอกจากนี้ทุนทางวัฒนธรรม ทุนทางสังคมที่มีอยู่ในชุมชน ไม่ว่าจะเป็นความเอื้ออาทรต่อกัน การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การเคารพผู้อาวุโส และความศรัทธาต่อพระสงฆ์ก็มีส่วนที่ทำให้เกิดการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนขึ้นมา เห็นได้จาก การตั้งชื่อของกองทุนที่ใช้ชื่อ กองบุญสัจจะสวัสดิการชุมชน เป็นการนำเอาหลักทางศาสนามาใช้ เพื่อให้คนรู้สึกว่าการทำแล้วได้บุญ สำหรับปัจจัยภายนอก คือ การได้รับความรู้เรื่องสวัสดิการชุมชนจากสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน และการศึกษาดูงานจากพื้นที่ที่ได้จัดทำกองทุนสวัสดิการชุมชนมาก่อน เป็นการจุดประกายความคิดให้ผู้นำมาจัดทำกองทุนสวัสดิการชุมชนในตำบล โดยสามารถสรุปกระบวนการจัดตั้งกองทุนสัจจะสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสงได้ตามภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 กระบวนการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง



4. ระเบียบข้อบังคับและโครงสร้างการทำงาน

ระเบียบข้อบังคับของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสงปรับมาจากระเบียบข้อบังคับของกองทุนสวัสดิการชาวบ้านตำบลเปือย อำเภอเสี้ออำนาจ จังหวัดอำนาจเจริญ ซึ่งหลังจากที่คณะกรรมการได้ดำเนินการปรับแก้ไขระเบียบข้อบังคับเสร็จเรียบร้อยแล้ว มีการเสนอปรับแก้ระเบียบข้อบังคับใหม่ต่อสมาชิกเพื่อพิจารณารับรองในการประชุมใหญ่ระเบียบข้อบังคับกองทุนได้มีการปรับแก้เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการดำเนินงานของกองทุนในประเด็นต่างๆ โดยระเบียบข้อบังคับมี 8 หมวด ได้แก่ ข้อความทั่วไป วัตถุประสงค์ สมาชิกภาพและการขาดจากการเป็นสมาชิกเงินค่าสมัครและเงินออมสวัสดิการชุมชนการจ่ายเงินสวัสดิการแก่สมาชิกการขอรับสวัสดิการชุมชนสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก และคณะกรรมการ

หมวดที่ 1 ข้อความทั่วไป

ในหมวดนี้กำหนดเกี่ยวกับชื่อของกองทุน สถานที่ทำการกองทุน และคำนิยามที่ใช้ในระเบียบข้อบังคับนี้

ชื่อกองทุน “กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง”

สถานที่ทำการของกองทุน วัดสุนตชัชวาลย์ ตำบลวังแสง อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม

หมวดที่ 2 วัตถุประสงค์

ในหมวดนี้กำหนดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุน มีดังนี้

1. เพื่อจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกในเรื่องเกิด เจ็บ แก่ ตาย ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ในชุมชน ส่งเสริมอาชีพและการศึกษา รวมถึงการประกันเงินกู้ เงินฝากให้แก่สมาชิกในกรณีเสียชีวิต

2. เพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับเงินพัฒนาคนให้มีคุณธรรมจริยธรรม

3. เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม

โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพชีวิต และความมั่นคงในชีวิตของคนตำบลวังแสง

หมวดที่ 3 สมาชิกภาพ และการขาดจากการเป็นสมาชิก

ในหมวดนี้กำหนดเกี่ยวกับการเข้าเป็นสมาชิก คุณสมบัติของสมาชิก วิธีการสมัครเป็นสมาชิก และการสิ้นสุดการเป็นสมาชิก ซึ่งจะกล่าวถึงในรายละเอียดต่อไป

หมวดที่ 4 เงินค่าสมัคร เงินออมสวัสดิการชุมชน

ในหมวดนี้กำหนดเกี่ยวกับจำนวนเงินค่าสมัคร เงินออมสวัสดิการ และวิธีการชำระเงินค่าสมัครและเงินออมสวัสดิการ ซึ่งจะกล่าวถึงในรายละเอียดต่อไป

หมวดที่ 5 การจ่ายเงินสวัสดิการแก่สมาชิก

ในหมวดนี้กำหนดเกี่ยวกับประเภทสวัสดิการที่กองทุนกำหนดจัดให้กับสมาชิก ซึ่งจะกล่าวถึงในรายละเอียดต่อไป

หมวดที่ 6 การขอรับสวัสดิการชุมชน

ในหมวดนี้กำหนดเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่สมาชิกได้รับ กำหนดเวลาและวิธีการขอรับเงินสวัสดิการ และหลักฐานประกอบการขอรับสวัสดิการจากกองทุน ซึ่งจะกล่าวถึงในรายละเอียดต่อไป



หมวดที่ 7 สิทธิและหน้าที่ของสมาชิก

ในหมวดนี้กำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก

สมาชิกมีสิทธิ ดังนี้

1. แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมของกองทุนต่อคณะกรรมการ เรียกร้องให้คณะกรรมการกระทำ หรืองดเว้นการกระทำเพื่อประโยชน์ของกองทุน หรือป้องกันความเสียหายอันจะเกิดขึ้นแก่กองทุน

2. เข้าร่วมประชุมใหญ่ของกองทุน และมีสิทธิออกเสียงลงคะแนน

3. ขอตรวจสอบบัญชีและเอกสารต่าง ๆ ของกองทุนเพื่อทราบผลการ

ดำเนินการของกองทุน

สมาชิกมีหน้าที่ดังนี้

1. ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของกองทุน

2. ชำระเงินออมสวัสดิการวันละ 1 บาท เป็นรายเดือน หรือ รายปี

อย่างสม่ำเสมอ

3. เก็บรักษาสมุดคู่ฝาก

4. แจ้งการย้ายที่อยู่ เปลี่ยนชื่อ เปลี่ยนนามสกุล แก่ไขวัน เดือน ปี ของสมาชิกต่อกรรมการภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันย้าย เปลี่ยนแปลงหรือแก้ไข

5. แจ้งความประสงค์เปลี่ยนผู้รับผลประโยชน์

หมวดที่ 8 คณะกรรมการ

ในหมวดนี้กำหนดเกี่ยวกับที่มาของกรรมการ คุณสมบัติของกรรมการ การจัดโครงสร้างการทำงาน และการพ้นจากการเป็นกรรมการ ซึ่งจะกล่าวถึงในรายละเอียดต่อไป

หลังจากทำการรับสมัครสมาชิกเสร็จเรียบร้อยแล้ว ได้จัดประชุมสมาชิกเพื่อเลือก คณะกรรมการ เพื่อมาเป็นผู้บริหารกองทุน ซึ่งคณะกรรมการมาจากตัวแทนแต่ละหมู่บ้าน รวม 26 คน โดยผู้จะมาเป็นคณะกรรมการต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับกองทุน สวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง ดังนี้

1. เป็นสมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง

2. ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี

3. ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

4. มีอาชีพเป็นหลักฐานและฐานะมั่นคง

5. เป็นผู้มั่งคั่งสาธารณะ เห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

ข้อมูลที่ปรากฏในระเบียบ ข้อบังคับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง กำหนดให้คณะกรรมการดำรงตำแหน่งวาระ 2 ปี และเป็นได้ไม่เกิน 2 วาระติดต่อกัน โดย คณะกรรมการจะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ ครบกำหนดตามวาระ เสียชีวิต ลาออก ที่ประชุมใหญ่มีมติให้ออก กระทำผิดและถูกลงโทษตามกฎหมาย และขาดคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้น

ในส่วนของที่ปรึกษา ได้มีมติพระสงฆ์ และเชิญนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังแสง มาเป็นที่ปรึกษา เมื่อรวมคณะกรรมการและที่ปรึกษากองทุนมีทั้งหมด 29 คน

จากข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง พบว่า คณะกรรมการมีการจัดโครงสร้างการทำงานออกเป็นฝ่ายๆ ได้แก่ ประธาน รองประธาน เหนรัญญิก



เลขานุการ ฝ่ายทะเบียนฝ่ายตรวจสอบ และฝ่ายประชาสัมพันธ์ สำหรับการแบ่งหน้าที่ของคณะกรรมการ จะใช้วิธีการปรึกษาหารือและจัดกันเองตามความเหมาะสมและความสามารถของกรรมการแต่ละคน โดยแต่ละฝ่ายมีบทบาทแบ่งหน้าที่ ดังนี้

ประธาน มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการบริหารงานของกองทุนให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและอยู่ในวัตถุประสงค์ของกองทุน เป็นประธานในการประชุมคณะกรรมการและในที่ประชุมใหญ่ของกองทุน ลงลายมือชื่อในเอกสารต่าง ๆ ในนามกองทุน เป็นตัวแทนของกองทุนในการติดต่อประสานงานกับบุคคลและหน่วยงานภายนอก รวมถึงเป็นผู้มอบสวัสดิการให้กับสมาชิก เช่น สวัสดิการตาย ประธานจะเป็นผู้มอบเงินสวัสดิการค่าทำศพให้กับญาติผู้ตายในคืนสวดศพ หรือในวันเผา สวัสดิการการศึกษา เป็นผู้มอบทุนการศึกษาให้กับนักเรียนในวันมอบทุน เป็นต้น

รองประธาน มีหน้าที่ช่วยเหลืองานประธานกองทุน ปฏิบัติหน้าที่แทนเมื่อประธานไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ และปฏิบัติงานตามที่ประธานมอบหมายให้

เลขานุการ มีหน้าที่จัดทำเอกสารการประชุมและรายงานการประชุมในการประชุมคณะกรรมการ และในการประชุมใหญ่ของกองทุน ดูแลรักษาเอกสาร และรายงานการประชุมของกองทุนให้เรียบร้อยอยู่เสมอ รวมทั้งทำหน้าที่ในการติดต่อประสานงานรับแจ้งเรื่อง และแจ้งนัดประชุมไปยังคณะกรรมการและสมาชิก

เหรัญญิก มีหน้าที่รับฝากเงินออมของสมาชิก จ่ายเงินสวัสดิการ จัดทำบัญชีเงินออมเงินออมของสมาชิก และรายรับของกองทุน จัดทำบัญชีเงินจ่ายสวัสดิการ และรายจ่ายของกองทุน นำเงินออมของสมาชิกฝากธนาคารทุกเดือน และจัดทำสรุปรายรับและรายจ่ายของกองทุน ประจำปี รวมทั้งจัดเก็บเอกสารหลักฐานต่าง ๆ เกี่ยวกับการเงินของกองทุน

ฝ่ายทะเบียน มีหน้าที่จัดทำทะเบียนรายชื่อสมาชิก จัดเก็บทะเบียนรายชื่อและหลักฐานการสมัครเป็นสมาชิก

ฝ่ายตรวจสอบ มีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานภายในกองทุนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการจัดทำรายงานทางการเงินที่มีความถูกต้อง มีการเปิดเผยข้อมูลต่อสมาชิก

ฝ่ายประชาสัมพันธ์ มีหน้าที่เผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของกองทุน เช่น การประกาศออกเสียงตามสายกำหนดวัน เวลาให้สมาชิกมาออมเงิน และสมัครเป็นสมาชิกใหม่ กำหนดวันประชุมใหญ่ เป็นต้น มีหน้าที่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของกองทุน เพื่อให้คนในชุมชนได้รับรู้ถึงผลดีที่เป็นสมาชิกของกองทุน เพื่อจะได้มาสมัครเป็นสมาชิกให้มากขึ้น

กรรมการ มีหน้าที่เข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นในการประชุมของคณะกรรมการ กรรมการแต่ละหมู่บ้านมีหน้าที่รับฝากเงินออมของสมาชิกในหมู่บ้านของตน และรวบรวมนำเงินมาฝากกับเหรัญญิกทุกวันที่ 15 ของเดือน จัดทำบัญชีเงินออมของสมาชิกในหมู่บ้าน รวบรวมหลักฐานของสมาชิกในหมู่บ้านที่ต้องการเบิกสวัสดิการส่งให้กับเหรัญญิก รวมถึงการรับสมัครสมาชิกใหม่ และรวบรวมใบสมัครสมาชิกมาส่งต่อฝ่ายทะเบียน

นอกจากบทบาทหน้าที่หลักที่คณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ต้องปฏิบัติแล้ว หน้าที่หนึ่งที่คณะกรรมการทุกคนได้ร่วมกันปฏิบัติคือ การประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของกองทุน ผลดีของการมีกองทุน และสิ่งที่จะได้รับเมื่อเป็นสมาชิก ทั้งนี้ก็เพื่อต้องการให้คนในตำบลที่ยังไม่ได้เป็นสมาชิก ให้เข้ามาเป็นสมาชิกกองทุน ซึ่งคณะกรรมการคาดหวังที่จะให้ทุกคนในตำบลได้เข้ามาเป็นสมาชิกของกองทุน



อาจสรุปได้ว่า การมอบหมายให้กรรมการแต่ละหมู่บ้านทำหน้าที่รับฝากเงินออมรับสมัครสมาชิกใหม่ รวบรวมหลักฐานของสมาชิกในการเบิกสวัสดิการ รวมถึงการทำหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนอันเป็นประโยชน์ต่อสมาชิก เป็นการกระจายอำนาจในการทำงาน และการอำนวยความสะดวกให้กับสมาชิก

สำหรับการประชุมประจำเดือนและการประชุมประจำปีคณะกรรมการกองทุนจะมีการประชุมร่วมกันทุกวันที่ 15 ของทุกเดือน เพื่อปรึกษาหารือในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกำรดำเนินงานของกองทุน เช่น สวัสดิการที่จะจัดให้กับสมาชิกในกรณีประเภทสวัสดิการที่ต้องให้คณะกรรมการพิจารณาร่วมกัน ข้อร้องเรียนของสมาชิก ปัญหาข้อติดขัดในการดำเนินงาน เป็นต้น และหลังจากการประชุมจะมีการประชาสัมพันธ์ข้อสรุปในการประชุมให้สมาชิกได้รับทราบ และทุกเดือนตุลาคมของปี คณะกรรมการจะมีการประชุมเพื่อสรุปการดำเนินงานของกองทุน เช่น การปรับเปลี่ยนและ/หรือปรับเปลี่ยนประเภทสวัสดิการ การวางแผนการดำเนินงานของกองทุน เป็นต้น

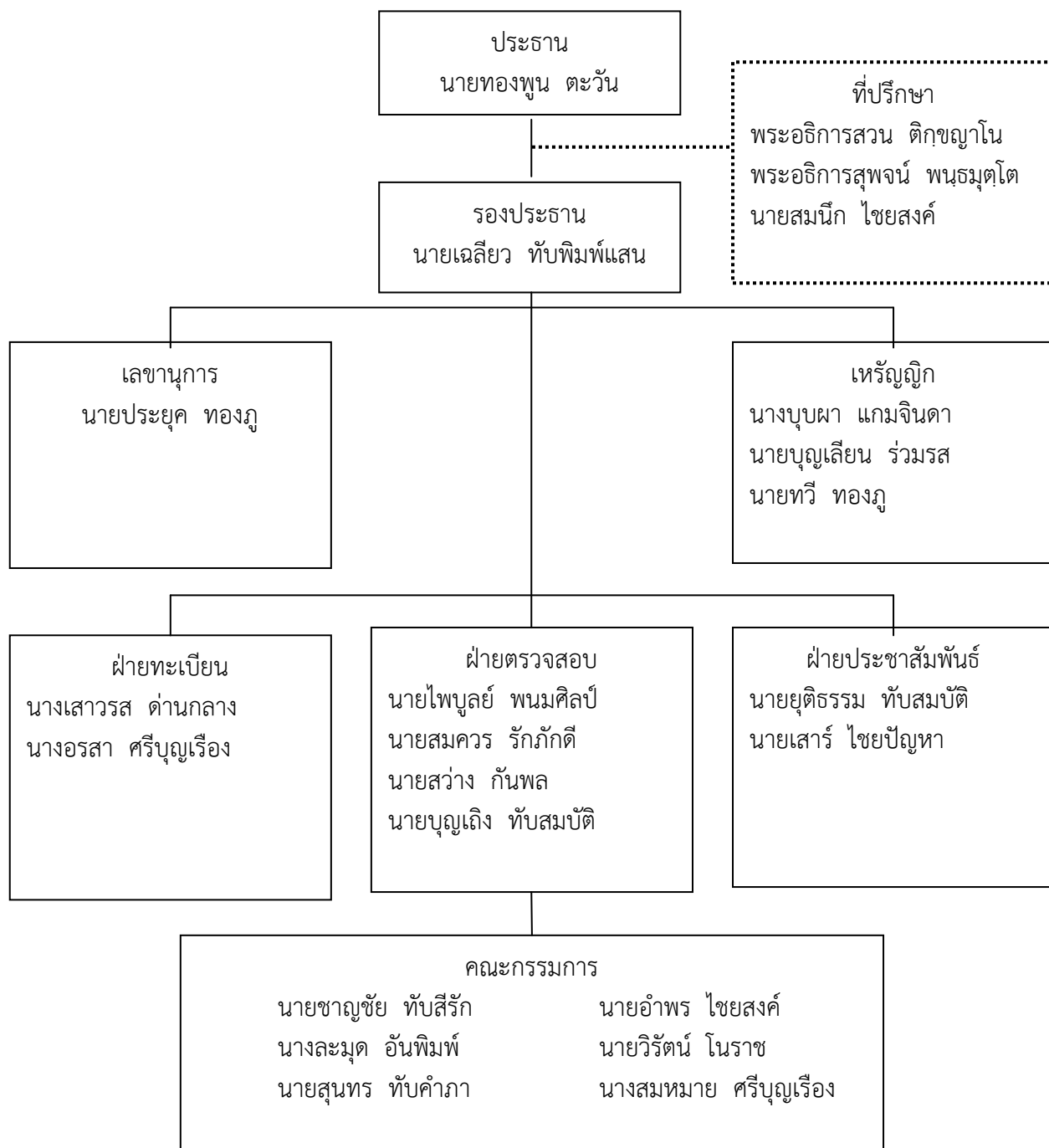
มีการจัดประชุมใหญ่ประจำปี ๆ ละ 1 ครั้ง ในเดือนมีนาคม โดยคณะกรรมการจะเป็นผู้กำหนดวัน ในการประชุมใหญ่จะมีการแจ้งให้สมาชิกรับทราบผลการดำเนินงานของกองทุน ได้แก่ จำนวนสมาชิก จำนวนเงินกองทุน จำนวนเงินที่จ่ายสวัสดิการให้กับสมาชิก รวมทั้งการหารือในเรื่องต่าง ๆ เช่น การปรับแก้ระเบียบข้อบังคับของกองทุน การปรับเปลี่ยนและ/หรือปรับเปลี่ยนประเภทสวัสดิการ การเลือกคณะกรรมการใหม่ (กรณีคณะกรรมการหมดวาระหรือมีคณะกรรมการพ้นจากตำแหน่ง) เป็นต้น

5. แนวทางในการจัดสวัสดิการ

5.1 การเป็นสมาชิกกองทุน

ในระเบียบข้อบังคับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสงพบว่า กองทุนเปิดรับสมาชิกทุกเพศ ทุกวัย โดยไม่จำกัดอายุ แต่ต้องเป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในตำบลวังแสง ยกเว้นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังแสง ถึงแม้จะมีภูมิลำเนาอยู่นอกตำบลวังแสง แต่เนื่องจากมาทำงานและทำประโยชน์ให้กับตำบลวังแสง จึงยกเว้นให้เป็นกรณีพิเศษ โดยผู้ประสงค์จะสมัครเป็นสมาชิกจะต้องยื่นใบสมัครต่อคณะกรรมการในวันเปิดรับสมัคร ซึ่งกองทุนจะเปิดรับสมัครในวันที่ 15 มีนาคมของทุกปี โดยสมาชิกสามารถเลือกสมัครได้ 2 วิธี คือ การสมัครกับกรรมการกองทุนประจำหมู่บ้าน และการมาสมัครที่ทำการกองทุน ผู้สมัครเป็นสมาชิกจะเป็นสมาชิกโดยสมบูรณ์เมื่อคณะกรรมการมีมติให้เป็นสมาชิก โดยผู้สมัครจะต้องเสียค่าสมัครเป็นสมาชิก 10 บาท เพื่อจัดทำสมุดคู่ฝากของสมาชิก และสมาชิกต้องออมเงินวันละ 1 บาท พอสิ้นเดือนจึงนำเงินมาฝากกับกองทุน สมาชิกคนใดขาดส่งเงินออมเกิน 3 เดือนติดต่อกันจะไม่มีสิทธิได้รับสวัสดิการและจะพ้นจากการเป็นสมาชิกกองทุน





ภาพประกอบ 4 โครงสร้างคณะกรรมการของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง

กองทุนเปิดรับสมัครครั้งแรก ในวันที่ 14-16 ตุลาคม พ.ศ. 2548 หลังจากนั้นได้กำหนดเป็นระเบียบใหม่ โดยให้เปิดรับสมัครทุกวันที่ 15 มีนาคม ของทุกปี ในแต่ละปีจะมีชาวบ้านที่สนใจมาสมัครเป็นสมาชิกกองทุนเพิ่มมากขึ้น การที่ในช่วงแรกมีชาวบ้านมาสมัครเป็นสมาชิกไม่มากนัก เนื่องจากยังไม่เข้าใจเรื่องสวัสดิการชุมชนและมั่นใจการทำงานกองทุน โดยเฉพาะด้านความมั่นคงยั่งยืนของกองทุน และบางส่วนเคยมีประสบการณ์กลุ่มผู้สูงอายุล้ม จึงยังไม่กล้าเข้ามาเป็นสมาชิก



กองทุน รอดูไปก่อนว่ากองทุนจะดำเนินการไปได้หรือไม่ แต่คณะกรรมการก็ไม่ย่อท้อ เร่งทำการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจการทำงานของกองทุนทั้งในระดับหมู่บ้าน และตำบล โดยการประชาสัมพันธ์ออกเสียงตามสาย แจกใบปลิวในการประชุมของหมู่บ้านและในงานประเพณีต่าง ๆ ของตำบล และจากการที่ชาวบ้านได้เห็นว่ากองทุนให้สวัสดิการกับสมาชิกจริง เช่น ชาวบ้านที่ไปร่วมงานศพเห็นคณะกรรมการนำเงินสวัสดิการค่าทำศพไปมอบให้คนในครอบครัวของสมาชิกที่เสียชีวิต เป็นต้น อีกทั้ง หลวงปู่สวน ซึ่งเป็นพระสงฆ์ที่ชาวบ้านเคารพศรัทธา ช่วยประชาสัมพันธ์บอกเล่าถึงประโยชน์ของกองทุนกับญาติโยม จึงทำให้ชาวบ้านมีความมั่นใจและมาสมัครเป็นสมาชิกกองทุนเพิ่มมากขึ้น

5.2 การออมเงินของสมาชิก

สมาชิกต้องออมเงินวันละหนึ่งบาท พอถึงสิ้นเดือนจึงนำเงินมาฝากกับกองทุน โดยสามารถเลือกฝากเงินออมได้ 2 วิธี คือ การฝากเงินออมกับกรรมการกองทุนที่ทำหน้าที่รับฝากเงินออมในหมู่บ้าน และนำมาฝากกับเหรียญกษาปณ์ ที่ทำการกองทุน ในวันที่ 15 ของทุกเดือน โดยในช่วงแรกกองทุนให้สมาชิกรับเงินมาฝากกับกองทุนเป็นรายเดือน ๆ ละ 30-31 บาท ต่อมาได้มีการปรับระเบียบใหม่ โดยสมาชิกสามารถฝากเงินออมได้ 2 แบบ คือ ออมเป็นรายเดือน ๆ ละ 30-31 บาท และออมเป็นรายปี ๆ ละ 365 บาท กรณีที่สมาชิกขาดส่งเงินออมต้องส่งเงินออมย้อนหลัง และต้องเสียค่าปรับ 5 บาทต่อเดือน สมาชิกขาดส่งเงินออมติดต่อกันได้ไม่เกิน 3 เดือน มิฉะนั้นจะไม่มีสิทธิได้รับสวัสดิการและจะพ้นจากการเป็นสมาชิกกองทุน และสมาชิกไม่มีสิทธิเรียกร้องเงินค่าสมัครและเงินออมวันละ 1 บาท คืนจากกองทุนได้

ในช่วงที่ผ่านมาเคยมีสมาชิกบางรายขาดส่งเงินออมเกิน 3 เดือนติดต่อกัน ทำให้ไม่มีสิทธิได้รับสวัสดิการและพ้นจากการเป็นสมาชิกกองทุน แต่เนื่องจากการดำเนินงานของกองทุนมีความยืดหยุ่น คณะกรรมการจึงพิจารณาเหตุผลของการขาดส่งเป็นราย ๆ ไป กรณีที่มีคณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นว่าไม่ตั้งใจขาดส่งเงินออม แต่เนื่องจากมีเหตุจำเป็นจริง ๆ คณะกรรมการก็จะให้ส่งเงินย้อนหลังได้ และให้สิทธิได้รับสวัสดิการและเป็นสมาชิกของกองทุนต่อไป การที่กองทุนมีความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน เพราะต้องการรักษาสมาชิก และที่สำคัญคือ ไม่อยากให้คนออกจากระบบสวัสดิการของกองทุน

5.3 ประเภทสวัสดิการและเงินสวัสดิการที่กองทุนกำหนด

ในเอกสารและระเบียบข้อบังคับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสงพบว่า สวัสดิการที่กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง กำหนดจัดให้กับสมาชิกในช่วงแรก (ตุลาคม พ.ศ. 2548 – ประมาณปลายปี พ.ศ. 2550) มี 9 ประเภท ซึ่งกองทุนได้ใช้ระเบียบเดียวกับระเบียบของกองทุนสวัสดิการชาวบ้านตำบลเปือย โดยเมื่อเป็นสมาชิกครบ 180 วันจะได้รับสวัสดิการ ต่อมาในปี พ.ศ. 2551 กองทุนได้มีการปรับปรุงประเภทสวัสดิการจาก 9 ประเภท เป็น 16 ประเภท และใช้เป็นระเบียบข้อบังคับที่ใช้ในการจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกตั้งปี พ.ศ. 2551 ถึงปัจจุบัน โดยเหตุผลที่ทำให้กองทุนปรับเปลี่ยนประเภทสวัสดิการมาจากหลายสาเหตุประกอบกัน ได้แก่ จากความต้องการของสมาชิก จากความต้องการของคณะกรรมการที่ต้องการขยายประเภทสวัสดิการให้สามารถดูแลสมาชิกได้ครอบคลุมวิถีชีวิตมากยิ่งขึ้นรวมถึงเพื่อขยายฐานสมาชิกให้เพิ่มมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามการปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มประเภทสวัสดิการ คณะกรรมการจะพิจารณาความเพียงพอของเงินกองทุนเป็นสำคัญ รวมถึงจะต้องได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกด้วย ประเภทสวัสดิการทั้ง 16 ประเภท ได้แก่ การเกิด การเจ็บป่วย ผู้สูงอายุ การตาย การศึกษา กู้ยืม ผู้ด้อยโอกาส ผู้ประสบภัยธรรมชาติและภัยพิบัติ ผู้ประสบอุบัติเหตุ



รุนแรง สาธารณประโยชน์ ประเพณีวัฒนธรรม การส่งเสริมสุขภาพ การดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การศาสนา วิสาหกิจชุมชน และคณะกรรมการคนทำงาน มีดังนี้

ตาราง 3 เป็นสรุปประเภทสวัสดิการและเงินสวัสดิการที่กองทุนกำหนดไว้สำหรับการจัดสรรให้กับสมาชิกและคนในชุมชนตามสวัสดิการทั้ง 16 ประเภท

ตาราง 3 ประเภทสวัสดิการและเงินสวัสดิการที่กองทุนกำหนด

ประเภท	การจัดสวัสดิการ	เงื่อนไข
1) เกิด	รับขวัญเด็กเกิดใหม่ จำนวน 500 บาท การนอนโรงพยาบาลของแม่ คั่นละ 100 บาท(แต่ไม่เกิน 12 คั่นต่อปี หรือ 1,200 บาทต่อปี)	
2) เจ็บป่วย	เยี่ยมไข้ กรณีนอนโรงพยาบาลคั่นละ 100 บาท(แต่ไม่เกิน 12 คั่นต่อปี หรือ 1,200 บาทต่อปี)	
3) ผู้สูงอายุ	บำนาญ สำหรับผู้มีอายุ 60 ปีขึ้นไปตามอายุสมาชิก เป็นสมาชิก 15 ปี ได้เดือนละ 300 บาท เป็นสมาชิก 20 ปี ได้เดือนละ 400 บาท เป็นสมาชิก 25 ปี ได้เดือนละ 500 บาท เป็นสมาชิก 30 ปี ได้เดือนละ 600 บาท เป็นสมาชิก 35 ปี ได้เดือนละ 700 บาท เป็นสมาชิก 40 ปี ได้เดือนละ 800 บาท เป็นสมาชิก 45 ปี ได้เดือนละ 900 บาท เป็นสมาชิก 50 ปี ได้เดือนละ 1,000 บาท เป็นสมาชิก 55 ปี ได้เดือนละ 1,100 บาท เป็นสมาชิก 60 ปี ได้เดือนละ 1,200 บาท	
4) ตาย	ค่าทำศพ ตามอายุสมาชิก เป็นสมาชิก 180 วัน ได้รับ 2,500 บาท เป็นสมาชิก 365 วัน ได้รับ 5,000 บาท เป็นสมาชิก 730 วัน ได้รับ 10,000 บาท เป็นสมาชิก 1,460 วัน ได้รับ 20,000 บาท เป็นสมาชิกเกิน 1,460 วัน ได้รับเพิ่มปีละ 1,000 บาท	
5) การศึกษา	1) ทุนการศึกษาให้กับลูกหลานสมาชิกที่ยากจน ทุนละ 500 บาท จำนวน 5 – 10 ทุนต่อปี 2) ทุนการศึกษาให้กับเด็กนักเรียน (อนุบาลถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6) ทุกคนที่เป็นสมาชิก ทุนละ 300 บาท ต่อปี	



ตาราง 3 (ต่อ)

ประเภท	การจัดสวัสดิการ	เงื่อนไข
	3) เงินกู้ยืมเพื่อการศึกษาไม่มีดอกเบี้ย โดยคณะกรรมการพิจารณาความเหมาะสม วงเงินและระยะเวลาในการส่งคืน	
6) เงินกู้ยืม	1) กู้ยืมเพื่อประกอบอาชีพ มีดอกเบี้ยอัตราไม่เกินร้อยละ 2 ต่อปีโดยคณะกรรมการพิจารณาความเหมาะสม วงเงินและระยะเวลาในการส่งคืน	เมื่อกองทุนมีเงินเกิน 1,000,000 บาท ขึ้นไป
	2) กู้เพื่อให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านยืมไปเปลี่ยนสัญญากองทุนหมู่บ้านประจำปีดอกเบี้ยอัตราไม่เกินร้อยละ 2 ต่อปีโดยคณะกรรมการพิจารณาความเหมาะสม วงเงินและระยะเวลาในการส่งคืน	เมื่อกองทุนมีเงินเกิน 2,000,000 บาท ขึ้นไป
7) ผู้ด้อยโอกาส	เชื่อมโยงกับการจัดสวัสดิการของ อบต.วังแสง โดยการขอหักเงินจาก เบี้ยยังชีพที่ อบต.วังแสง ที่จัดให้กับผู้ด้อยโอกาสเดือนละ 30 – 31 บาท มาออมกับกองทุนแต่ขึ้นอยู่กับความยินยอมของผู้ด้อยโอกาส	
8) ผู้ประสบภัยพิบัติ	คณะกรรมการพิจารณาสวัสดิการที่ควรจัดให้กับสมาชิกที่ประสบภัยพิบัติแต่ละรายตามความเหมาะสม	
9) ผู้ประสบอุบัติเหตุรุนแรง	คณะกรรมการพิจารณาสวัสดิการที่ควรจัดให้กับสมาชิกที่ประสบอุบัติเหตุแต่ละรายตามความเหมาะสม แต่ไม่ซ้ำซ้อนกับสวัสดิการที่สมาชิกได้รับอยู่แล้ว	
10) สาธารณประโยชน์	คณะกรรมการพิจารณาสวัสดิการที่ควรจัดให้กับส่วนรวมตามความเหมาะสมในแต่ละปี	
11) ประเพณีวัฒนธรรม	สนับสนุนการจัดงานประเพณีที่สำคัญของตำบลการสมทบเงินในการจัดงาน การซื้อของขวัญให้กับผู้สูงอายุ ฯลฯ คณะกรรมการพิจารณาสวัสดิการที่ควรจัดให้ตามความเหมาะสม	
12) การส่งเสริมสุขภาพ	ให้สวัสดิการหมอฟันบ้านที่มาทำการรักษาที่ศูนย์บำบัดทุกข์สร้างสุขภาพชุมชนตำบลวังแสง คนละ 100 บาท ต่อวัน	
13) การดูแลสุขภาพกายและสิ่งแวดล้อม	คณะกรรมการพิจารณาสวัสดิการที่ควรจัดให้ตามความเหมาะสมในแต่ละปี	
14) การศาสนา	คณะกรรมการพิจารณาสวัสดิการที่ควรจัดให้ตามความเหมาะสมในแต่ละปี	



ตาราง 3 (ต่อ)

ประเภท	การจัดสวัสดิการ	เงื่อนไข
15) วิสาหกิจชุมชน	คณะกรรมการพิจารณาความเหมาะสม วงเงินและระยะเวลาในการส่งคืน	เมื่อมีเงินกองทุนเกิน 2,000,000 บาทขึ้นไป
16) คนทำงาน	สวัสดิการในการทำงาน ให้ค่าตอบแทนคนละ 130 บาทต่อครั้ง	

5.4 แนวทางการจัดสรรเงินของกองทุน

ในระยะแรกการบริหารเงินของกองทุนใช้วิธีการจัดสรรเงินออกกองทุนออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ร้อยละ 50 จัดสวัสดิการให้กับสมาชิก ร้อยละ 30 เป็นทุนกั๊ยืมในการประกอบอาชีพ กั๊ยืมเพื่อการศึกษา และเงินลงทุนในธุรกิจชุมชน และร้อยละ 20 เป็นทุนสำรอง การที่กองทุนจัดสรรเงินออกเป็นสัดส่วนนั้น มาจากการนำรูปแบบการบริหารของกองทุนสวัสดิการชาวบ้านตำบลเปือยมาใช้ ต่อมาในปี พ.ศ. 2551 คณะกรรมการได้มีการปรับการบริหารจัดการกองทุนใหม่ โดยไม่จัดสรรเงินออกเป็นสัดส่วน แต่ใช้วิธีกำหนดกรอบวงเงินที่จะใช้ในการจัดสวัสดิการแต่ละประเภท กล่าวคือ กองทุนจะกันเงินจำนวน 1,000,000 บาท ไว้สำหรับจัดสวัสดิการทุกประเภท ยกเว้นเรื่องการกั๊ยืมเพื่อประกอบอาชีพ และการลงทุนด้านวิสาหกิจชุมชน และเมื่อกองทุนมีเงินเกิน 1,000,000 บาท ถึงจะนำเงินจัดสวัสดิการเรื่องกั๊ยืม เพื่อประกอบอาชีพ และเมื่อกองทุนมีเงินเกิน 2,000,000 บาท จึงจะนำมาจัดสวัสดิการด้านวิสาหกิจชุมชน แนวคิดสำคัญที่ทำให้กองทุนมีการบริหารจัดการเงินกองทุนในลักษณะนี้คือ ถ้ากองทุนมีเงินจำนวนน้อย แล้วนำไปให้สมาชิกกั๊ยืม ซึ่งมีความเสี่ยงในเรื่องของการส่งเงินคืนของสมาชิกแล้วกองทุนจะมีเงินไม่เพียงพอสำหรับจัดสวัสดิการประเภทอื่นให้กับสมาชิก

6. แหล่งทุนของกองทุน

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง ได้แสวงหาการสนับสนุนจากทั้งภายในชุมชนและภายนอกชุมชน โดยมีแหล่งทุน 3 ส่วนหลัก ได้แก่ ทุนจากสมาชิกของกองทุน ทุนจากหน่วยงานและองค์กร และทุนจากผลการดำเนินงานของกองทุน

1) ทุนจากสมาชิกของกองทุน

ทุนที่ได้จากสมาชิกของกองทุนมี 2 รูปแบบ คือ 1) ค่าสมัครและเงินออมของสมาชิกในชุมชน โดยค่าสมัครเก็บเมื่อแรกเข้าคนละ 10 บาท ส่วนเงินออมของสมาชิกเป็นการออมวันละบาทหรือเท่ากับปีละ 365 บาท 2) เงินสนับสนุนหรือเงินบริจาคจากสมาชิกของกองทุนหรือคนในชุมชน

2) ทุนจากหน่วยงานและองค์กร

ทุนจากหน่วยงานและองค์กรต่างๆ ในช่วงแรกกองทุนยังไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณหรือทุนสนับสนุนจึงมีการแสวงหาทุนจากแหล่งต่างๆ ดังนี้

2.1 การประสานเชื่อมโยงการทำงานกับ อบต.วังแสง อบต.วังแสง เป็นหน่วยงานท้องถิ่นที่อยู่ใกล้ขีดชาวบ้านมากที่สุด และมีหน้าที่ในการจัดสวัสดิการให้กับคนในตำบล ด้วยเหตุนี้ทาง



คณะกรรมการกองทุนจึงได้เข้าไปประสานการทำงานกับ อบต.วังแสง และได้รับการสนับสนุนจาก อบต.วังแสง เป็นอย่างดีและเนื่องจาก อบต.วังแสง เห็นว่าการจัดสวัสดิการชุมชนเป็นเรื่องที่ดี ที่ทำให้คนในตำบลรับสวัสดิการตั้งแต่เกิดจนตาย และ อบต.วังแสง เองก็มีหน้าที่จัดสวัสดิการให้กับคนในตำบล ในเมื่อชาวบ้านมีการรวมกลุ่มกันจัดทำสวัสดิการชุมชน ทาง อบต.วังแสง ก็ควรเข้าไปสนับสนุน การที่ อบต.วังแสง เข้าใจและเห็นความสำคัญของการจัดสวัสดิการชุมชน เพราะนายก อบต.วังแสง และสมาชิก อบต.วังแสง หลายคน ได้เป็นคณะทำงานที่ดำเนินการให้เกิดการจัดตั้งกองทุนขึ้นมา รวมทั้งเป็นที่ปรึกษา และคณะกรรมการของกองทุน จึงทำให้มีความเข้าใจเรื่องนี้เป็นอย่างดี โดย อบต.วังแสง และกองทุนได้จัดทำบันทึกความร่วมมือในการดำเนินการจัดสวัสดิการชุมชนร่วมกัน และ อบต.วังแสง ได้สนับสนุนการทำงานของกองทุน ได้แก่ บรรจุเรื่องสวัสดิการชุมชนในแผนพัฒนาของ อบต. โดยสนับสนุนงบประมาณสมทบกองทุนไม่ต่ำกว่าปีละ 100,000 บาท โดยได้ให้การสนับสนุนมาตั้งแต่ปี ๒๕๔๙ ถึงปัจจุบัน รวมเป็นเงิน 400,000 บาท และมีแผนที่จะให้การสนับสนุนทุกปี นอกจากนี้ยังให้เจ้าหน้าที่ อบต. มาช่วยในการจัดทำบัญชี สรุปรายรับ รายจ่ายประจำปีของกองทุนให้กองทุนใช้ฐานข้อมูลของ อบต. ได้ เช่น ฐานข้อมูล ผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมให้ผู้ด้อยโอกาสได้เข้าไปเป็นสมาชิกกองทุน โดยการหักเงินจากเบี้ยยังชีพที่ อบต. จัดให้กับผู้ด้อยโอกาสเดือนละ 30-31 บาท มาออกกับกองทุน รวมทั้งร่วมดำเนินการในการจัดสวัสดิการส่งเสริมสุขภาพกับกองทุน

2.2 การประสานเชื่อมโยงการทำงานกับหน่วยงานภายนอก เพื่อสนับสนุนการจัดสวัสดิการของกองทุน ซึ่งที่ผ่านมาได้มีการประสานการทำงานและได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(พอช.) จำนวน 100,000 บาท และพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 50,000 บาท และในช่วงหลังได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลปีละประมาณ 5-6 แสนบาท

2.3 การขอรับรองเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. 2550) กองทุนได้ยื่นขอรับรองเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชน และได้รับการรับรองเมื่อเดือนมิถุนายน 2551 ปัจจุบันอยู่ระหว่างการเสนอโครงการเพื่อขอรับเงินอุดหนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

2) ทุนจากผลการดำเนินการของกองทุน

เนื่องจากกองทุนยังไม่ได้จัดสรรเงินสำหรับการลงทุนหรือก่อรายได้ ดังนั้นทุนจากผลการดำเนินการของกองทุนส่วนใหญ่มาจากดอกเบี้ยของการกู้ยืม

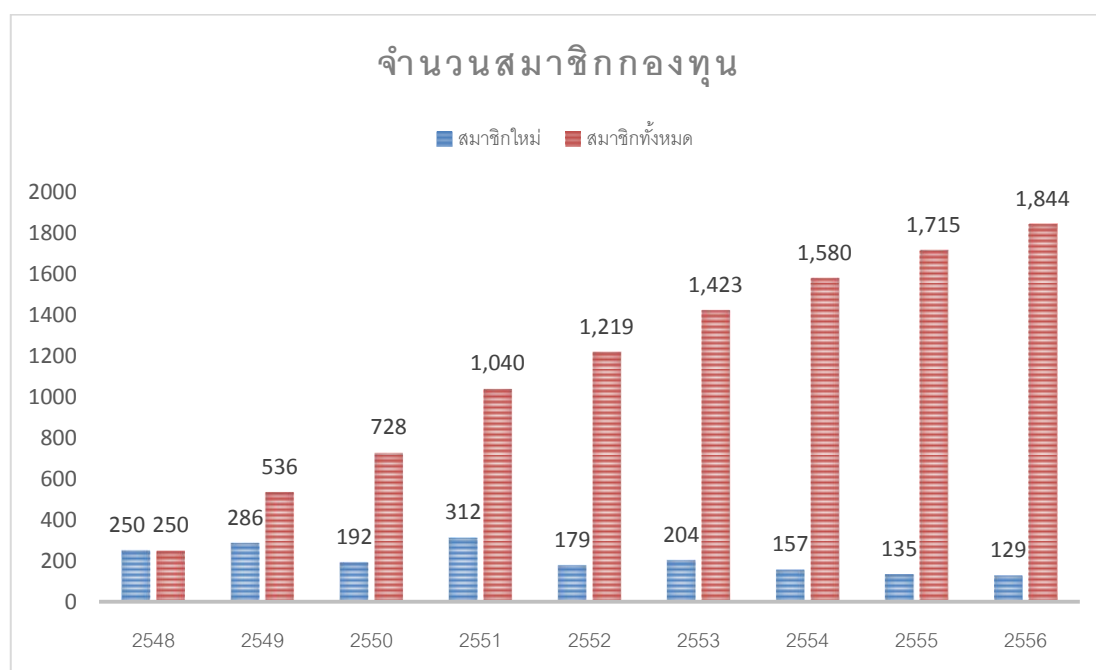


ผลการดำเนินงานของกองทุนในช่วงปี 2548-2556

ในส่วนนี้จะนำเสนอผลการดำเนินงานของกองทุนในช่วง 8 ปีที่ผ่านมา ระหว่างเดือนกันยายน พ.ศ. 2548 – เดือนกันยายน พ.ศ. 2556 โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ จำนวนสมาชิกและรายรับของกองทุน การจัดสวัสดิการและรายจ่ายของกองทุน และการบริหารจัดการและความก้าวหน้าของกองทุน

1. จำนวนสมาชิกและรายรับของกองทุน

กองทุนมีสมาชิกเพิ่มขึ้นทุกปีจาก 250 คนในปี 2548 เป็น 1,844 คน ณ เดือนกันยายน พ.ศ. 2556 (ภาพประกอบ 5) กองทุนมีสมาชิกจำนวน 1,844 คน คิดเป็นร้อยละ 36.95 ของจำนวนประชากรทั้งตำบล แบ่งออกเป็นชาย 820 คน หญิง 1,024 คน โดยเป็นสมาชิกที่อยู่ในวัยเด็กและเยาวชน (ตั้งแต่แรกเกิด – 20 ปี) จำนวน 470 คน วัยผู้ใหญ่ (อายุ 21 – 59 ปี) จำนวน 630 คน และวัยผู้สูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) จำนวน 744 คน สมาชิกจะกระจายอยู่ทั้ง 20 หมู่บ้าน (ตาราง 4)



ภาพประกอบ 5 จำนวนสมาชิกกองทุนระหว่างปี 2548-2556



ตาราง 4 จำนวนสมาชิกกองทุนในปี 2556 จำแนกตามหมู่บ้าน

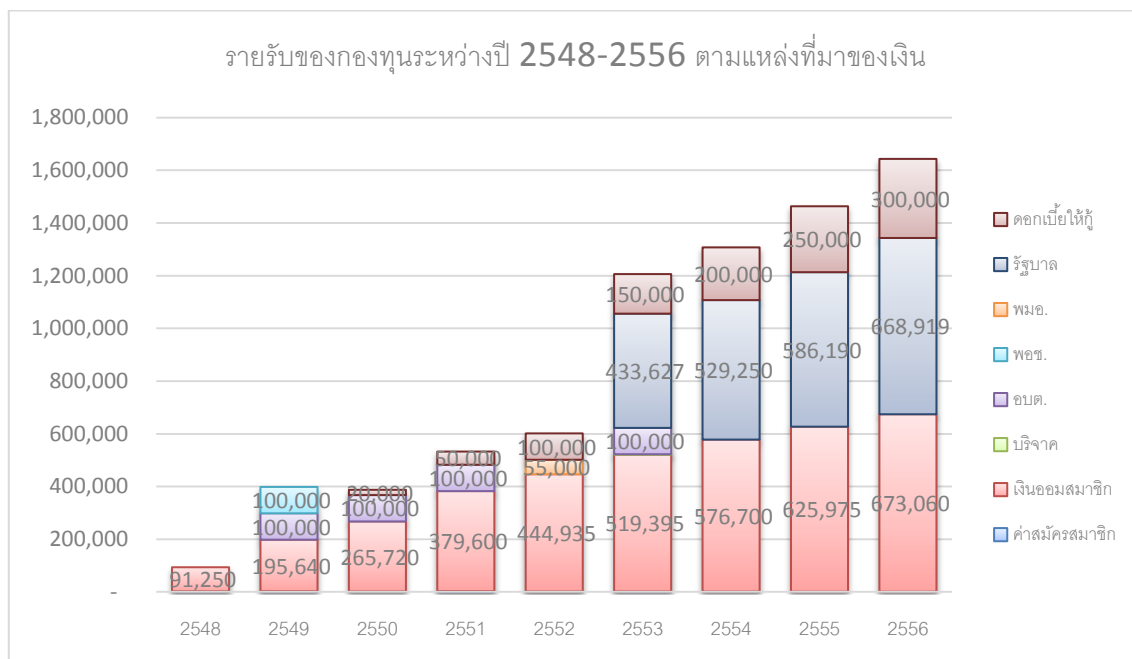
หมู่บ้าน	จำนวนประชากร ทั้งหมด (คน)	จำนวนสมาชิกกองทุน (คน)	ร้อยละ
หมู่ที่ 1 บ้านวังแสง	183	66	36.07
หมู่ที่ 2 บ้านคอนสาร	211	80	37.91
หมู่ที่ 3 บ้านขอนแก่น	279	123	44.09
หมู่ที่ 4 บ้านโนนเขวา	151	36	23.84
หมู่ที่ 5 บ้านตะคุ	261	113	43.30
หมู่ที่ 6 บ้านดอนก่อ	342	146	42.69
หมู่ที่ 7 บ้านหนองบัว	375	110	29.33
หมู่ที่ 8 บ้านโนนศรีบุญเรือง	329	84	25.53
หมู่ที่ 9 บ้านกกเหลียม	345	150	43.48
หมู่ที่ 10 บ้านหนองซอน	224	169	75.45
หมู่ที่ 11 บ้านโคกกลาง	372	131	35.22
หมู่ที่ 12 บ้านหนองแวง	260	119	45.77
หมู่ที่ 13 บ้านโนนสมบุรณ์	345	64	18.55
หมู่ที่ 14 บ้านแสงเจริญ	224	66	29.46
หมู่ที่ 15 บ้านโนนสวรรค์	132	36	27.27
หมู่ที่ 16 บ้านโคกศรีสมเด็จ	234	83	35.47
หมู่ที่ 17 บ้านคำแก่นคูณ	227	76	33.48
หมู่ที่ 18 บ้านดอนไทรทอง	146	101	69.18
หมู่ที่ 19 บ้านสารพัฒนา	236	41	17.37
หมู่ที่ 20 บ้านวังทองพัฒนา	115	50	43.48
รวม	4,991	1,844	36.95

2) ทูของกองทุนสวัสดิการ

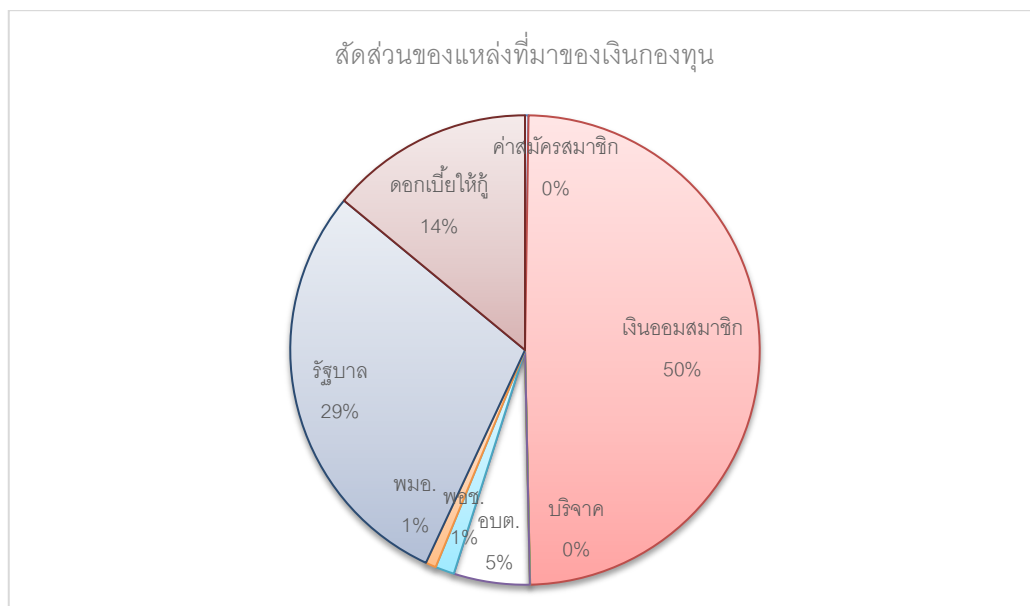
เงินของกองทุนมาจากหลายแห่ง ได้แก่ เงินสมัครเป็นสมาชิกแรกเข้าเงินออมของสมาชิกเงินบริจาค เงินสนับสนุนจากหน่วยงานและรายได้จากดอกเบี้ย ส่วนใหญ่เป็นเงินออมจากสมาชิก โดยที่ผ่านมากองทุนเคยได้รับเงินสนับสนุนจากหน่วยงานต่างๆ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลวังแสง จำนวน 400,000 บาท สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน จำนวน 100,000 บาท และพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 55,000 บาท นอกจากนี้ยังได้รับการสมทบจากรัฐบาล จำนวน เงินกว่า 2,000,000 บาท ในปี 2556 รายรับหลักของกองทุนมาจากเงินออมของสมาชิก เงินสนับสนุนจากรัฐบาล และดอกเบี้ยเงินกู้ (ภาพประกอบ 6) โดยรายรับของกองทุนจนถึงเดือนกันยายน พ.ศ.2556 มียอดรวมทั้งหมดประมาณ 7.6 ล้านบาท เฉลี่ย 0.84 ล้านบาทต่อปี ซึ่งครึ่งหนึ่งเป็นเงินออก



ของสมาชิก (ภาพประกอบ 7) เงินของกองทุนทั้งหมดจะฝากไว้กับธนาคาร และสำรองเงินสดไว้ที่
เหรียญกษาปณ์จำนวน 5,000 บาท เพื่อใช้จ่ายสวัสดิการในกรณีฉุกเฉิน



ภาพประกอบ 6 รายรับของกองทุนระหว่างปี 2548-2556



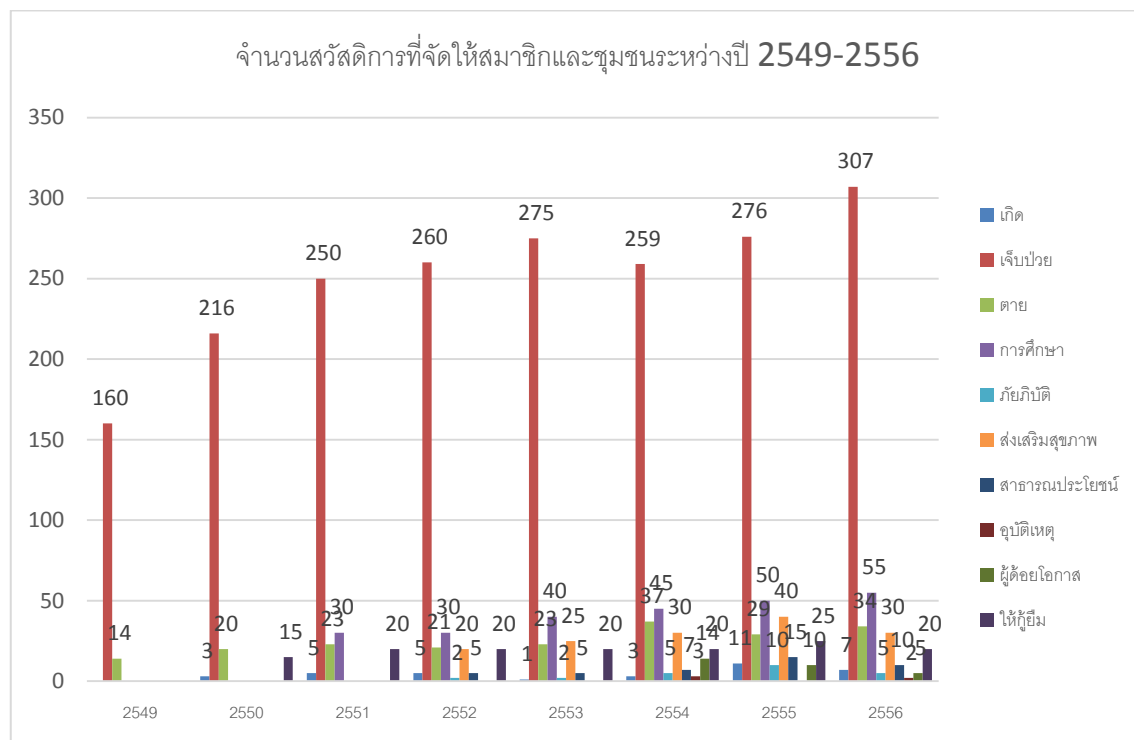
ภาพประกอบ 7 สัดส่วนของแหล่งที่มาของเงินกองทุน ณ เดือนกันยายน 2556

2. การจัดสวัสดิการและรายจ่ายของกองทุน

ตั้งแต่ก่อตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสงมาจนถึงเดือนกันยายน 2556 กองทุนได้
จัดสวัสดิการให้กับสมาชิกและคนในชุมชน รวมทั้งหมด 2,872 ครั้ง เพิ่มขึ้นจาก 174 ครั้ง ในปี 2549
เป็น 475 ครั้ง ในปี 2556 เฉลี่ยประมาณปีละ 359 ครั้งต่อปี โดยประเภทของสวัสดิการที่มากที่สุดคือ



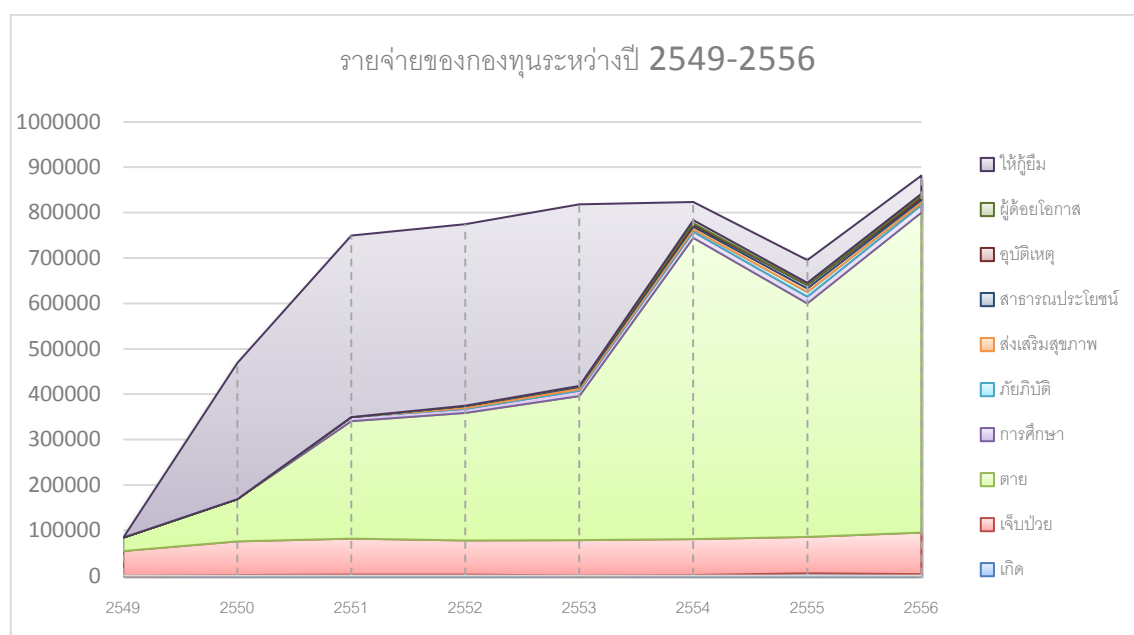
การเจ็บป่วย คิดเป็นร้อยละ 70 ของจำนวนสวัสดิการทั้งหมด โดยเพิ่มขึ้นจาก 160 ครั้ง ในปี 2549 เป็น 307 ครั้ง ในปี 2556 (ภาพประกอบ 8 และตาราง 5)



ภาพประกอบ 8 จำนวนสวัสดิการที่จัดให้สมาชิกและชุมชนระหว่างปี 2548-2556

สำหรับค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการของกองทุนในปี 2549 มีค่าใช้จ่ายเท่ากับ 84,005 บาท และเพิ่มขึ้นเป็น 881,570 บาท ในปี 2556 รายจ่ายรวมทั้งหมดประมาณ 5.3 ล้านบาท หรือเฉลี่ยเท่ากับ 661,994 บาทต่อปี โดยในช่วง 4 ปีแรก สวัสดิการกู้ยืมและสวัสดิการการตาย มียอดการจ่ายสูงใกล้เคียงกัน (อยู่ในช่วงเกือบ 3-4 แสนบาท) แต่ในช่วง 4 ปีหลัง ค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่เป็นของสวัสดิการการตาย (ประมาณ 7 แสนบาท) (ภาพประกอบ 9)





ภาพประกอบ 9 รายจ่ายของสวัสดิการแต่ละประเภทระหว่างปี 2548-2556

ในการจัดสวัสดิการทั้งหมด 2,872 ครั้ง เป็นเงิน 5,295,955บาท แบ่งเป็นการให้กู้ยืมไป 142 ครั้ง เป็นเงิน 2,090,000 บาท (ร้อยละ 31ของเงินที่จัดสรรทั้งหมด) และเป็นการจัดสวัสดิการเพื่อการสงเคราะห์ จำนวน 2,730 ครั้ง เป็นเงิน 3,665,955บาท (ร้อยละ 69ของเงินที่จัดสรรทั้งหมด) ในเงินสวัสดิการจำนวน 3,665,955บาทนี้ ส่วนใหญ่เป็นค่าจัดสวัสดิการการตาย เท่ากับ 2,862,855 บาท (ร้อยละ 78) รายละเอียดดังตารางที่ 5

เมื่อเปรียบเทียบรายรับและรายจ่ายของกองทุนแล้ว ณ เดือนกันยายน พ.ศ. 2556 กองทุนมีรายรับทั้งหมดประมาณ 7.6 ล้านบาท และมีรายจ่ายทั้งหมดประมาณ 5.3 ล้านบาท (ภาพประกอบ 9) ซึ่งกองทุนมีรายรับสูงกว่ารายจ่ายเป็นเงินมากกว่า 2 ล้านบาท และยังมีเงินกู้ที่ค้างอีกจำนวนหนึ่ง

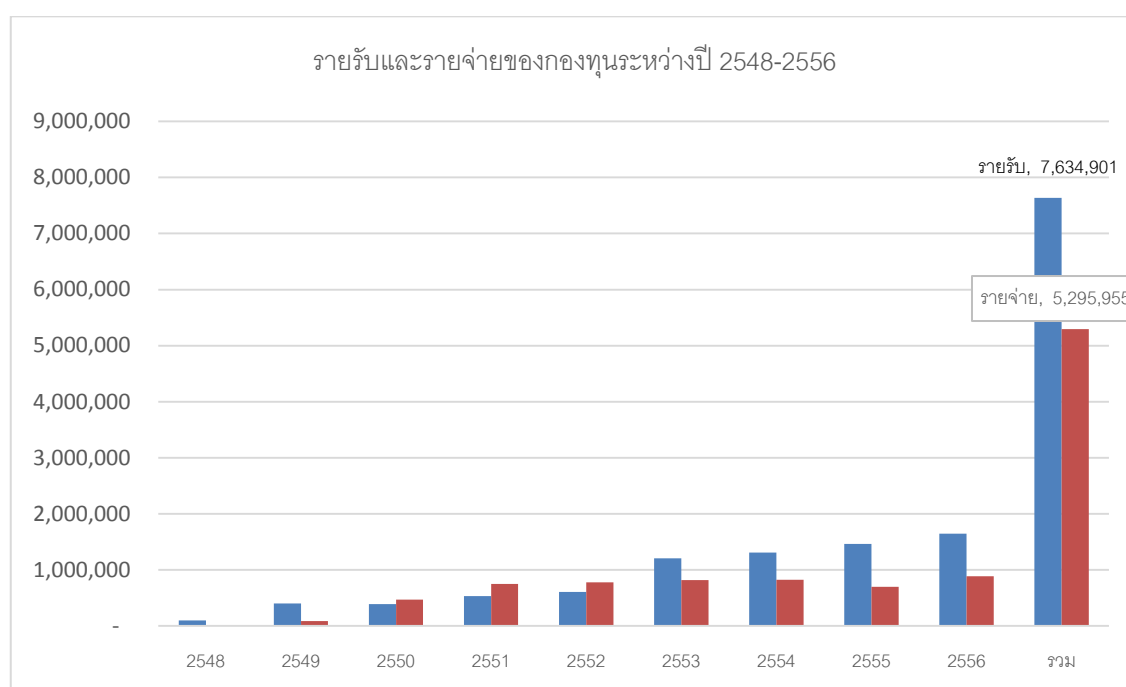
ตาราง 5 สวัสดิการและเงินที่กองทุนได้จัดให้กับสมาชิกและคนในชุมชน ปี 2548-2556

ประเภทสวัสดิการ	จำนวนครั้งในการจัดสวัสดิการ	จำนวนเงิน (บาท)	ร้อยละในกลุ่ม	ร้อยละทั้งหมด
สวัสดิการ/การสงเคราะห์	2,730	3,665,955	100	69.22
เกิด	35	17,500	0.48	
เจ็บป่วย	2,003	612,100	16.70	
ตาย	201	2,862,855	78.09	
ส่งเสริมสุขภาพ	145	29,000	0.79	
อุบัติเหตุรุนแรง	5	7,000	0.19	
การศึกษา	250	75,000	2.05	



ตาราง 5 (ต่อ)

ประเภทสวัสดิการ	จำนวนครั้งในการจัดสวัสดิการ	จำนวนเงิน (บาท)	ร้อยละในกลุ่ม	ร้อยละทั้งหมด
ผู้ด้อยโอกาส	29	17,000	0.46	
ภัยพิบัติ	24	25,000	0.68	
สาธารณประโยชน์	42	20,500	0.56	
การกุศล				
ทุนประกอบอาชีพ	142	1630000	100	30.78
รวมทั้งหมด	2,872	5,295,955		100



ภาพประกอบ 9 รายรับและรายจ่ายของกองทุนระหว่างปี 2548-2556

3. ผลจากการจัดสวัสดิการของกองทุนและความก้าวหน้าของกองทุน

การจัดสวัสดิการชุมชนของกองทุน นอกจากจะทำให้สมาชิกและคนในชุมชนได้รับสวัสดิการตามที่กล่าวมาแล้ว การจัดสวัสดิการยังได้ส่งผลในด้านต่าง ๆ ตามมา ทำให้ความสัมพันธ์ของคนในชุมชนดีขึ้น มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันภายในชุมชน การที่สมาชิกนำเงินมาออมรวมกันแล้วนำเงินออมนั้นมาจัดเป็นสวัสดิการ เป็นการช่วยเหลือดูแลกันยามเดือดร้อน เป็นการแสดงน้ำใจ แม้จำนวนเงินที่ได้รับจากสวัสดิการจะไม่มาก แต่การที่มีตัวแทนไปเยี่ยมไข้ ไปรับขวัญเด็กเกิดใหม่ หรือเป็นเจ้าภาพงานศพ เป็นการให้กำลังใจกันและกัน ซึ่งมีคุณค่าทางจิตใจ ดังมีผู้กล่าวว่า

“มันดีหลายอย่างทำให้ชุมชนเข้มแข็ง ทุกเดือนมาร่วมกันได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และได้ถามสารทุกข์สุกดิบ ทำให้เกิดความคุ้นเคย ความใกล้ชิดสนิท



สนม ซึ่งกันและกัน ความเห็นอกเห็นใจและประโยชน์ร่วมกัน คนเราก็จะร่วมกลุ่มกันทำประโยชน์ร่วมกัน เกิดก็มีสวัสดิการ แก่ เจ็บ ตาย มีตลอด ช่วยกันตลอด ความเห็นอกเห็นใจ มิตรไมตรีดีขึ้น การขอความร่วมมือซึ่งกันและกันพุดง่าย ๆ เห็นผลดีหลาย ๆ”

“มีกำลังใจ มีเพื่อนมาเยี่ยมเวลาเจ็บป่วย”

“ทำให้สมาชิกรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รู้สึกว่าตนเองมีศักดิ์ศรี และมั่นใจว่าตนเองจะไม่สร้างความเดือดร้อนให้กับคนในครอบครัวเมื่อตนเองเจ็บป่วยหรือเสียชีวิต เพราะมีสวัสดิการ”

“มีความภาคภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน”

“มั่นใจในตนเองว่าจะไม่สร้างความเดือดร้อนให้กับคนอื่น คือเรามีสวัสดิการเรื่องการเสียชีวิต เมื่อเวลาเสียชีวิตไปลูกหลานก็ไม่ลำบากเพราะเรามีสวัสดิการจากกองทุน”

“เกิดการฟื้นฟูระบบคุณค่าและทุนทางสังคมที่มีอยู่เดิมในตำบล ไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือกันยามเดือดร้อน การเยี่ยมให้กำลังใจกัน และการลงแขกช่วยงานกัน และที่เห็นได้เด่นชัด คือ การฟื้นฟูปัญหาในการรักษาของหมอพื้นบ้านด้วยสมุนไพร ทำให้ความรู้และภูมิปัญญาของท้องถิ่นไม่สูญหายและยังถูกนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่คนในตำบล”

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง เป็นสวัสดิการชุมชนที่มีผู้สนใจมาศึกษาดูงานเป็นลำดับต้น ๆ ของจังหวัดมหาสารคาม เนื่องจากกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสงเป็นกองทุนที่ได้ดำเนินการจัดสวัสดิการชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม สมาชิกและคนในชุมชนตำบลวังแสงได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์จากการดำเนินงานของกองทุนโดยผู้ที่สนใจมาศึกษาดูงานมีทั้งองค์กรชุมชน หน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นักเรียน นักศึกษา และครูอาจารย์ ทั้งที่อยู่ภายในจังหวัดมหาสารคามและต่างจังหวัด โดยที่ปรึกษาและคณะกรรมการกองทุน จะรับหน้าที่เป็นวิทยากรถ่ายทอดประสบการณ์การดำเนินการจัดสวัสดิการชุมชนของกองทุน ให้กับคณะที่มาศึกษาดูงาน ซึ่งนอกจากจะมีผู้มาศึกษาดูงานในพื้นที่แล้ว ที่ปรึกษาและคณะกรรมการกองทุนยังได้รับเชิญไปเป็นวิทยากรให้ความรู้เรื่องการจัดสวัสดิการชุมชนให้กับองค์กรชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในจังหวัดและต่างจังหวัดอยู่เป็นประจำ การพัฒนาการจัดสวัสดิการชุมชนของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง ที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรมทำให้กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง ได้รับรางวัลกองทุนสวัสดิการชุมชนดีเด่น ปี พ.ศ. 2550 จากสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน และได้รับการยอมรับให้เป็นพื้นที่ต้นแบบด้านการจัดสวัสดิการชุมชน ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา

4. องค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุน

จากเอกสารและรายงานเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง สามารถอธิบายที่มีผลต่อความสำเร็จของกองทุนได้ โดยปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของกองทุนได้แก่ ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานของที่ปรึกษาและคณะกรรมการ การมีส่วนร่วมของสมาชิก ระบบการบริหารจัดการชัดเจนและคล่องตัว ทุนทางสังคมในตำบลเกื้อหนุนการดำเนินงานของกองทุน ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนตำบลวังแสง ให้การสนับสนุนและดำเนินการจัดสวัสดิการร่วมกับกองทุน ได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก การดำเนินงานสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานรายละเอียด ดังนี้



1) ปัจจัยภายใน

1.1) ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานของที่ปรึกษาและคณะกรรมการ

ที่ปรึกษาและคณะกรรมการมีบทบาทสำคัญในการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงทำให้กองทุนมีความเข้มแข็งและยั่งยืน ผลการศึกษาพบว่า ที่ปรึกษาและคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสงทำงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและมีความเสียสละ อดทน บริหารงานด้วยความโปร่งใส เป็นที่ยอมรับของสมาชิก

1.2) การมีส่วนร่วมของสมาชิก

สมาชิกส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของกองทุน ได้แก่ การเสนอปัญหาหรือความต้องการเพื่อให้กองทุนนำไปปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดีขึ้นได้ การเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน การตรวจสอบการทำงานของคณะกรรมการอยู่เสมอ เป็นต้น นอกจากนี้ สมาชิกยังมีความรับผิดชอบในการออมเงิน ส่งเงินออมตรงเวลาทุกเดือน

1.3) ระบบการบริหารจัดการชัดเจนและคล่องตัว

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง มีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจไปยังหมู่บ้าน มีความยืดหยุ่น ไม่ได้ยึดระเบียบมากเกินไปจนทำให้สมาชิกเสียประโยชน์ แต่ในบางกรณีเท่านั้น มีระบบบริหารงานที่ชัดเจน ทั้งคณะกรรมการ ข้อมูลสมาชิก ระบบบัญชีการเงิน นอกจากนี้ กองทุนยังมีการประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกทราบผลการดำเนินงานของกองทุน ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่นประชาสัมพันธ์ทางหอกระจายข่าว รายงานในที่ประชุมประจำปี เป็นต้น

การทำงานยืดหยุ่นได้ แต่ได้เป็นบางกรณีเท่านั้น เช่น ถ้าสมาชิกขาดส่งเงินออมเกิน 3 เดือน ซึ่งจะทำให้พ้นจากการเป็นสมาชิก แต่คณะกรรมการจะดูว่าทำไม่ถึงส่งเงินไม่ได้ ถ้ามีเหตุจำเป็นก็จะให้ส่งย้อนหลังได้ แต่กรณีสมาชิกป่วยแล้วมาขอเบิกสวัสดิการก่อนเป็นสมาชิกครบ 180 วัน แม้เหลือเพียงวันเดียวจะครบก็ให้เบิกไม่ได้

1.4) ทูทางสังคมในตำบลเกื้อหนุนการดำเนินงานของกองทุน

จากการศึกษา พบว่า ทูทางสังคมที่มีอยู่ในตำบลวังแสง โดยเฉพาะความเห็นอกเห็นใจกัน ความเอื้ออาทรต่อกัน และความเคารพศรัทธาต่อพระสงฆ์ ทำให้ชาวบ้านเข้ามาเป็นสมาชิก และร่วมทำกิจกรรมกับกองทุนด้วยความเต็มใจ

2) ปัจจัยภายนอก

อบต.วังแสงได้ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนเป็น อย่างดี ซึ่งได้ให้การสนับสนุนทั้งงบประมาณ ข้อมูล และบุคลากรช่วยงาน รวมทั้งได้บรรจุงานสวัสดิการชุมชนเป็นแผนพัฒนาของ อบต. นอกจากการสนับสนุนแล้วยังได้ร่วมดำเนินการจัดสวัสดิการด้วย อาทิเช่น สวัสดิการผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ สวัสดิการส่งเสริมสุขภาพ ดังคำพูดของนายก อบต.วังแสง ที่ว่า

“การจัดสวัสดิการไม่ควรจัดแบบสงเคราะห์เพียงอย่างเดียว เมื่อชุมชนลุกขึ้นมาทำสวัสดิการโดยคิดเริ่มจากตนเอง ซึ่งเป็นเรื่องที่ดี อบต. จึงต้องให้การอุดหนุนเพื่อให้กองทุนสวัสดิการของชุมชนมีความเข้มแข็ง”

“เราทำงานแบบเป็นหุ้นส่วนกัน”

“ถึงแม้จะมีการเปลี่ยนผู้บริหาร อบต. แต่สิ่งดี ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อคนในชุมชน โดยเฉพาะเรื่องสวัสดิการชุมชน คิดว่าผู้บริหารคนใหม่จะให้การสนับสนุนต่อ”



2.1) ได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก

จากการศึกษา พบว่า การที่กองทุนเป็นสถานที่ศึกษาดูงานของผู้คนที่สนใจ ทำให้ความรู้เกิดไหลเวียน ผู้ที่ศึกษาดูงานก็ได้รับความรู้จากประสบการณ์จริง ในขณะที่คณะกรรมการก็ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และได้เรียนรู้จากผู้ที่มาศึกษาดูงาน ทำให้คณะกรรมการได้คิดต่อและนำไปปรับปรุงการทำงานของกองทุน

2.2) ดำเนินงานสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน

การดำเนินงานของกองทุนสอดคล้องกับนโยบายและแผนงานของหน่วยงาน จึงทำให้กองทุนได้รับการสนับสนุนการทำงานจากหน่วยงาน ได้แก่ พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดมหาสารคามและสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน โดยได้ให้การสนับสนุนงบประมาณสมทบกองทุน และให้ความรู้แก่คณะกรรมการ

ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการกองทุน

ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสงมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน บางส่วน ที่เกี่ยวกับคน เครื่องมือ เงิน และระบบการบริหารจัดการ มีข้อมูลดังนี้

1. ปัญหาอุปสรรค

- 1.1 ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการนำระบบคอมพิวเตอร์มาช่วยในการบริหารจัดการ
- 1.2 ขาดการพัฒนาศักยภาพแกนนำกรรมการกองทุนฯ อย่างต่อเนื่อง
- 1.3 ความไม่เข้าใจของสมาชิกบางคนเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุน
- 1.4 ผู้นำและชาวบ้านบางคนไม่เข้าใจระบบการดำเนินงานทำให้เกิดความกลัวว่าเงินที่ปล่อยออกไปจะได้กลับคืนหรือไม่
- 1.5 ขาดเครื่องมือที่ช่วยในการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกิจการและการดำเนินงานของกองทุน
- 1.6 การสนับสนุนหรือการช่วยเหลือจากหน่วยงานต่างๆขาดความต่อเนื่อง
- 1.7 รูปแบบการดำเนินงานของชุมชนเป็นรูปแบบที่สวนกระแสสังคมและการพัฒนาตามกระแสนิยม ทำให้มีกระแสต่อต้านจากบุคคลบางกลุ่ม
- 1.8 การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้จากหน่วยงานวิชาการที่จะเข้าไปยังพื้นที่นั้นยังมีน้อยส่งผลให้การดำเนินงานไม่เต็มที่และเกิดอุปสรรคในบางขั้นตอน
- 1.9 ร้อยละของจำนวนสมาชิกเมื่อเทียบกับจำนวนประชากรทั้งหมดในตำบลยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

2. การแก้ไข

- 2.1 จัดส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมการจัดทำระบบการเงินด้วยระบบคอมพิวเตอร์
- 2.2 อบรม สร้างความเข้าใจและพัฒนาให้ความรู้แก่สมาชิกและคณะกรรมการอย่างต่อเนื่อง
- 2.3 จัดให้มีเอกสารแผ่นพับของเครือข่ายเพื่อการสื่อสารระหว่างกลุ่มกองทุน



2.4 การกำหนดบทลงโทษกรณีที่ไม่สมาชิกและคณะกรรมการทำผิดกฎระเบียบที่กองทุนกำหนดไว้

2.5 ประชาสัมพันธ์ อบรม ให้ความรู้ โดยสร้างแรงจูงใจให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกองทุน

2.6 การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานเพื่อการสนับสนุนทางวิชาการ และการมีที่ปรึกษาทางวิชาการ เช่น จากสถาบันการศึกษาในจังหวัด เป็นต้น

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารจัดการกองทุนในอนาคต

1) พัฒนาศักยภาพคณะกรรมการ

คณะกรรมการต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องต่างๆ เช่น การจัดทำบัญชีและการจัดระบบข้อมูล รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย เพื่อจะได้นำความรู้มาจัดระบบบัญชี และข้อมูลของกองทุนให้เป็นระบบและมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2) เพิ่มจำนวนสมาชิกให้มากขึ้น

เพิ่มจำนวนสมาชิกให้ครอบคลุมคนทุกคนในตำบลเพราะต้องการให้คนทุกคนในตำบลมีสวัสดิการ รวมถึงจะทำให้กองทุนเติบโตและมีความมั่นคงมากขึ้น ในการดำเนินการเพื่อขยายจำนวนสมาชิกจะใช้การประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจเรื่องการจัดทำสวัสดิการชุมชนของกองทุนทั้งในระดับตำบลและหมู่บ้าน รวมทั้งการให้สมาชิกที่มีความเข้าใจช่วยบอกต่อ ๆ กันไป

3) ขยายประเภทสวัสดิการให้มากขึ้น

ขยายประเภทสวัสดิการเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะสวัสดิการที่ไม่ต้องจ่ายเงิน เช่น การเยี่ยมเยียนผู้สูงอายุที่บ้าน

4) การประสานหน่วยงานมาให้การสนับสนุน

ให้หน่วยงานภายนอกมาสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุน ทั้งในด้านการสมทบงบประมาณให้กับกองทุน การให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ แก่คณะกรรมการกองทุน รวมถึงการสนับสนุนการจัดระบบข้อมูล และองค์ความรู้ของกองทุน หน่วยงานที่จะประสานงาน ได้แก่ พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดมหาสารคาม สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ สถาบันการศึกษาในจังหวัดและสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน เป็นต้น

5) การระดมทุนหาเงินเข้ากองทุน

การเพิ่มเงินให้กับกองทุน จะไม่มีการเก็บเงินออมเพิ่มจากสมาชิก แต่จะใช้การระดมทุนในรูปแบบอื่น ได้แก่ การทอดผ้าป่า การนำเงินของกองทุนไปลงทุน ทำวิสาหกิจชุมชนเช่น ร้านค้าชุมชน และนำผลกำไรที่ได้มาจัดสวัสดิการให้กับสมาชิก

6) การวิจัยพัฒนางานกองทุน

การดำเนินการเพื่อให้ผู้ด้อยโอกาสได้เข้ามาสู่ระบบสวัสดิการชุมชนใน 2 เรื่อง ได้แก่ การสำรวจความพึงพอใจของผู้ด้อยโอกาสที่ได้รับสวัสดิการจากกองทุน ว่ามีความพึงพอใจหรือต้องการความช่วยเหลือในด้านใดเพิ่มเติม และการสำรวจข้อมูลผู้ด้อยโอกาสที่ยังไม่ได้รับสวัสดิการใด ๆ เพราะถึงแม้กองทุนจะมีการจัดสวัสดิการให้กับผู้ด้อยโอกาสแต่ก็ยังไม่ครอบคลุม จึงต้องการสำรวจข้อมูลผู้ด้อยโอกาสทั้งตำบล เพื่อจะได้นำมาใช้เป็นข้อมูลในการจัดสวัสดิการต่อไป โดยในการดำเนินการทั้ง 2 เรื่อง จะดำเนินการร่วมกับ อบต.วังแสง



7) การเชื่อมโยงการทำงานกับกลุ่มอื่น ๆ ในตำบล

เชื่อมโยงการทำงานกับกลุ่มอื่น ๆ ที่มีอยู่ในตำบล ในลักษณะของการนำเงินมาร่วมกัน บริหารในรูปแบบของธนาคารหมู่บ้าน โดยแต่ละกลุ่มยังคงดำเนินงานตามปกติ แต่ถ้างานใดที่สามารถดำเนินการร่วมกันได้ก็จะดำเนินการร่วมกันโดยเบื้องต้นจะเชื่อมกับกองทุนหมู่บ้าน กลุ่มออมทรัพย์ และกลุ่มฅาปนกิจ ในการดำเนินการจะเชิญประชาชน และกรรมการแต่ละกลุ่มมาหารือร่วมกัน เพื่อดูว่าจะสามารถดำเนินการได้หรือไม่

8) การส่งเสริมให้สมาชิกมีงานทำ

ส่งเสริมให้สมาชิกมีอาชีพเสริมทำ เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว โดยกลุ่มอาชีพที่กองทุนจะส่งเสริม เช่น กลุ่มทำรูป เทียน ดอกไม้จัน และโรงศพ ไว้สำหรับให้บริการแก่คนในตำบล



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง อำเภอแกลง จังหวัดมหาสารคาม เป็นตัวอย่างหนึ่งของกองทุนสวัสดิการชุมชนวันละบาท ที่มีการดำเนินการพัฒนาการทำงานจนกองทุนเติบโตสามารถจัดสวัสดิการดูแลสมาชิกและคนในชุมชนได้อย่างเป็นรูปธรรม

ความเป็นมาและระบบการบริหารจัดการกองทุน

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2548 เพื่อให้มีการจัดสวัสดิการให้กับคนในชุมชนทำให้ผู้นำในชุมชนร่วมมือกันจัดตั้งกองทุนขึ้นมา

ขั้นตอนในการจัดตั้งสรุปได้ 7 ขั้นตอน ได้แก่ การริเริ่มความคิดเกี่ยวกับสวัสดิการชุมชน การตั้งคณะทำงาน การศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับพื้นที่ต้นแบบ การหาข้อสรุปและกำหนดวิธีการจัดทำกองทุนสวัสดิการชุมชน การประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจเรื่องกองทุนสวัสดิการชุมชนกับชาวบ้าน การจัดทำระเบียบข้อบังคับของกองทุน และการเริ่มดำเนินการอย่างเป็นทางการ

ระเบียบข้อบังคับมี 8 หมวด ได้แก่ ข้อความทั่วไปวัตถุประสงค์ สมาชิกภาพและการขาดจากการเป็นสมาชิกเงินค่าสมัครและเงินออมสวัสดิการชุมชนการจ่ายเงินสวัสดิการแก่สมาชิกการขอรับสวัสดิการชุมชนสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก และคณะกรรมการ

โครงสร้างการทำงานประกอบด้วยที่ปรึกษา 3 คน และกรรมการ 26 คนที่เลือกมาจากสมาชิกที่เป็นตัวแทนของแต่ละหมู่บ้าน รวมทั้งหมดเป็น 29 คน คณะกรรมการประกอบด้วยประธาน รองประธาน เภรัญญิก เลขาธิการ ฝ่ายทะเบียน ฝ่ายตรวจสอบ และฝ่ายประชาสัมพันธ์ คณะกรรมการกองทุนมีการประชุมร่วมกันทุกวันที่ 15 ของเดือน และมีการจัดประชุมใหญ่ประจำปี ละ 1 ครั้ง ในเดือนมีนาคม

แนวทางการในการจัดสวัสดิการเปิดรับสมาชิกทุกเพศและทุกวันทำการรับสมัครทุกเดือน มีนาคม มีค่าสมัครครั้งแรก 10 บาท การออมของสมาชิกเป็นการออมวันละบาททำการนำส่งเป็นรายเดือน สวัสดิการมี 16 ประเภท ได้แก่ การเกิด การเจ็บป่วย ผู้สูงอายุ การตาย การศึกษา กู้ยืม ผู้ด้อยโอกาส ผู้ประสบภัยธรรมชาติและภัยพิบัติ ผู้ประสบอุบัติเหตุรุนแรง สาธารณประโยชน์ ประเพณี วัฒนธรรม การส่งเสริมสุขภาพ การดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การศาสนา วิสาหกิจชุมชน และคณะกรรมการคนทำงาน แนวทางการจัดสรรเงินพิจารณาตามเงินของกองทุน หากมีเงินเกิน 1 ล้านบาท ถึงจะจัดสรรให้กู้ยืม และหากมีเงินเกิน 2 ล้านบาท ถึงจะจัดสรรให้วิสาหกิจชุมชน

กองทุนมีแหล่งทุน 3 ส่วนหลัก ได้แก่ ทุนจากสมาชิกของกองทุน ทุนจากหน่วยงานและองค์กร และทุนจากผลการดำเนินงานของกองทุน



ผลการดำเนินงานของกองทุนในช่วงปี 2548-2556

ผลการดำเนินการ ณ เดือนกันยายน พ.ศ. 2556 มีสมาชิกทั้งหมด 1,844 คิดเป็นร้อยละ 36.95 ของจำนวนประชากรทั้งตำบล มีรายรับรวมทั้งหมดประมาณ 7.6 ล้านบาท เฉลี่ย 0.84 ล้านบาท ต่อปี โดยเงินออมของสมาชิกกองทุนคิดเป็นครึ่งหนึ่งของรายรับทั้งหมด

กองทุนมีการจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกและคนในชุมชนไปแล้ว 2,872 ครั้ง ส่วนใหญ่เป็นสวัสดิการการเจ็บป่วย (ร้อยละ 70) เงินที่จ่ายสวัสดิการไปแล้วประมาณ 5.3 ล้านบาท เฉลี่ย 0.66 ล้านบาทต่อปี โดยในช่วง 4 ปีแรก สวัสดิการกู้ยืมและสวัสดิการการตาย มียอดการจ่ายสูงใกล้เคียงกัน (อยู่ในช่วงเกือบ 3-4 แสนบาท) แต่ในช่วง 4 ปีหลัง ค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่เป็นของสวัสดิการการตาย (ประมาณ 7 แสนบาท) หรือประมาณร้อยละ 78 ของเงินสวัสดิการการสงเคราะห์ทั้งหมด (ไม่รวมให้กู้) โดยสรุปกองทุนมีรายรับสูงกว่ารายจ่ายเป็นส่วนต่างมากกว่า 2 ล้านบาท

สำหรับผลของการจัดสวัสดิการชุมชน นอกจากสวัสดิการที่ได้รับเป็นตัวเงินแล้ว ยังทำให้ความสัมพันธ์ของคนในชุมชนดีขึ้น สมาชิกรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือดูแลซึ่งกันและกันและมั่นใจว่าตนเองจะไม่สร้างความเดือดร้อนให้กับคนในครอบครัวเมื่อตนเองเจ็บป่วย หรือเสียชีวิต รวมทั้งยังทำให้เกิดการฟื้นฟูระบบคุณค่าและทุนทางสังคมที่มีอยู่เดิมในตำบล และจากการบริหารจนกองทุนเติบโต จึงทำให้กองทุนกลายเป็นแหล่งเรียนรู้การจัดการสวัสดิการชุมชนสำหรับผู้สนใจ โดยมีผู้ที่สนใจมาศึกษาดูงานในพื้นที่และเชิญคณะกรรมการกองทุนไปให้ความรู้อยู่เป็นประจำ กองทุนได้รับรางวัลกองทุนสวัสดิการชุมชนดีเด่น ปี พ.ศ. 2550 จากสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน และได้รับการยอมรับให้เป็นพื้นที่ต้นแบบด้านการจัดสวัสดิการชุมชน ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา

ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง มีปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของกองทุนทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานของที่ปรึกษาและคณะกรรมการ ทำงานด้วยความเสียสละ อดทน บริหารงานด้วยความโปร่งใส การมีส่วนร่วมของสมาชิกในการดำเนินกิจกรรมของกองทุนด้วยความเต็มใจ ระบบการบริหารจัดการ มีการกระจายอำนาจไปยังหมู่บ้าน มีความยืดหยุ่น และมีระบบบริหารงานที่ชัดเจน ทุนทางสังคมในตำบลเกื้อหนุนการดำเนินงานของกองทุน ทำให้ชาวบ้านเข้ามาเป็นสมาชิกและร่วมทำกิจกรรมกับกองทุนด้วยความเต็มใจ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลวังแสง ให้การสนับสนุนและดำเนินการจัดสวัสดิการร่วมกับกองทุน ได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก การดำเนินงานสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน

ปัญหา อุปสรรคและแนวทางแก้ไขในการบริหารจัดการกองทุน

มีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานบางส่วน ที่เกี่ยวกับคน เครื่องมือ เงิน และระบบการบริหารจัดการ อาทิ การขาดความรู้และทักษะของบุคลากร เครื่องมือและเทคโนโลยีในการจัดทำระบบข้อมูลและบัญชี จำนวนสมาชิก แหล่งที่มาของเงินทุนในอนาคต รวมทั้งความรู้ความเข้าใจของคนในชุมชนที่จะทำให้จำนวนสมาชิกและการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยแนวทางแก้ไขมีการพัฒนาบุคลากร การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การนำเทคโนโลยีมาใช้ รวมทั้งการหาที่ปรึกษาหรือผู้สนับสนุนด้านวิชาการจากหน่วยงานหรือสถาบันวิชาการ

สำหรับข้อเสนอแนะในการพัฒนาปีประเด็นดังต่อไปนี้ พัฒนาศักยภาพคณะกรรมการเพิ่มจำนวนสมาชิกให้มากขึ้นขยายประเภทสวัสดิการให้มากขึ้นประสานหน่วยงานมาให้การสนับสนุนระดมทุนหาเงินเข้ากองทุน วิจัยพัฒนางานกองทุน เชื่อมโยงการทำงานกับกลุ่มอื่น ๆ ในตำบลและส่งเสริมให้สมาชิกมีงานทำ



อภิปรายผลการศึกษา

แนวคิดและระบบการบริหารจัดการกองทุน

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง เป็นกองทุนสวัสดิการชุมชนที่จัดตั้งขึ้นมาด้วยความต้องการและความเห็นชอบร่วมกันของคนในชุมชนโดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างสวัสดิการโดยเฉพาะ หรืออาจกล่าวได้ว่า “เงินเป็นเครื่องมือ เป้าหมายคือสวัสดิการ” การดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง ทำแบบค่อยเป็นค่อยไป เริ่มจากสิ่งที่สามารถดำเนินการได้ก่อนแล้วค่อยพัฒนาขยายการดำเนินการไป เน้นการดำเนินงานตามความพร้อมและความสามารถของกองทุน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการสำคัญในการจัดสวัสดิการชุมชน ตามแนวคิดของ พรรณทิพย์ เพชรมาก และคณะ (2547) ที่ได้เสนอหลักการสำคัญในการจัดสวัสดิการของชุมชนไว้ว่า ทำจากสิ่งที่เป็นจริงไม่ใช่ลอกแบบมาทั้งหมด เริ่มจากเล็กไปใหญ่ ทำแบบค่อยเป็นค่อยไปตามความพร้อมและกำลังความสามารถของชุมชนเน้นการมีส่วนร่วมและสร้างความรู้สึกร่วมกัน การศึกษานี้ได้สรุปขั้นตอนในการจัดตั้งกองทุนออกมามี 7 ขั้นตอน ซึ่งเริ่มจากการจุดประกายแนวคิดสร้างแนวคิดร่วมกัน ไปจนถึงการนำความรู้มาใช้ลงมือปฏิบัติ

ในช่วงแรกการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสงนั้น ได้ล้มลุกคลุกคลานมาโดยตลอด แต่เนื่องจากอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากคนในชุมชน ผู้นำชุมชน และที่ปรึกษากองทุนที่มีความอดทนอดกลั้น มีความพยายามที่จะดำเนินกิจการ ทำให้การดำเนินการเกิดความสำเร็จขึ้นมาได้ โดยขั้นตอนและกระบวนการในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง มีปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง มีหลายปัจจัยประกอบกัน ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก สำหรับปัจจัยภายในปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ คือ ที่ปรึกษาและคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง ทำงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ มีความทุ่มเท มีความเสียสละ อดทน และที่สำคัญเป็นผู้ที่มีใจอาสาในการทำงานเพื่อชุมชน หลักความคิดและหลักการทำงานของที่ปรึกษาและคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง มีความสอดคล้องกับหลักการสำคัญในการจัดสวัสดิการชุมชน ตามแนวคิดของ พรรณทิพย์ เพชรมาก และคณะ (2547) ซึ่งได้เสนอไว้ว่าการดำเนินการด้านสวัสดิการชุมชนต้องทำด้วยความรักและอดทน โดยจะต้องมีความศรัทธา เชื่อมั่นว่าชาวบ้านสามารถสร้างสวัสดิการของตนเองได้ รักที่จะทำงานเพื่อชุมชน เพื่อส่วนรวม อดทนต่อความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ยอมรับการคิดเห็นต่าง โดยถือว่าเป็นบทเรียนที่จะก่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น และเมื่อพิจารณาประเภทผู้นำตามแนวคิดของ สมยศ นาวิการ (2539) พบว่า ที่ปรึกษาและคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสงเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม คือ เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ร่วมปฏิบัติการและร่วมประเมินผลงานที่ได้ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องต่อไป ผู้นำประเภทนี้น่าจะเป็นผู้นำที่เหมาะสมที่จะบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน สำหรับปัจจัยภายนอกที่สำคัญ คือ อบต.วังแสง ให้การสนับสนุนและร่วมดำเนินการจัดสวัสดิการชุมชนกับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง โดย อบต.วังแสง มีส่วนสำคัญที่ทำให้กองทุนสามารถดำเนินการจัดสวัสดิการชุมชนได้ประสบความสำเร็จ เพราะนอกจาก อบต.วังแสง จะมีความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการจัดสวัสดิการชุมชนแล้ว อบต.วังแสง ยังได้ให้การสนับสนุนทั้งในด้านงบประมาณ ข้อมูล และนอกจากการสนับสนุนแล้วยังได้ร่วมดำเนินการจัดสวัสดิการด้วย อาทิเช่น การจัดสวัสดิการผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ การจัดสวัสดิการส่งเสริมสุขภาพและที่สำคัญ นายก อบต.วังแสง ซึ่งเป็นที่ปรึกษากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง ยังเป็นผู้ช่วยที่จุดประกายความคิดให้คณะกรรมการ



กองทุนได้คิดและพัฒนาการทำงานของกองทุนอยู่ตลอดเวลาประกอบด้วยหน่วยงานภายนอกที่ให้ความสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินการพัฒนากองทุน ทั้งสนับสนุนด้านวิชาการและบุคลากรที่ให้ความรู้และพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการกองทุนในการบริหารกิจการของกองทุนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้การดำเนินการของกองทุนเป็นการดำเนินการที่พัฒนาขีดความสามารถขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยสังเกตได้จากการขอมาศึกษาดูงานจากกลุ่มต่างๆและส่วนราชการภายนอกพื้นที่อย่างมากมาย

การบริหารงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง มีจุดเด่นที่มีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ โดยกระจายการทำงานและความรับผิดชอบไปยังหมู่บ้าน เช่น การให้กรรมการแต่ละหมู่บ้านทำหน้าที่รับฝากเงินออม รับสมัครสมาชิกใหม่ และรวบรวมหลักฐานของสมาชิกในการเบิกสวัสดิการ การกระจายอำนาจการทำงานจะทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานและสมาชิกสามารถเข้าถึงบริการได้สะดวกมากขึ้น การบริหารงานในลักษณะนี้มีความสอดคล้องในบางประการกับรูปแบบการบริหารและจัดการกองทุนชุมชน ตามแนวคิดของธันวา จิตสงวน และคณะ (2545) ซึ่งได้เสนอไว้ว่า การบริหารจัดการโดยเน้นกิจกรรมและโครงสร้างการบริหารระดับหมู่บ้าน เป็นรูปแบบการดำเนินการที่มีการคัดเลือกกิจกรรมของตำบลเรียบร้อยแล้ว แต่การบริหารและการจัดการจะไม่ทำในกระบวนการระดับตำบล ซึ่งวิธีการดำเนินการนั้นจะให้แต่ละหมู่บ้านเป็นผู้บริหารและจัดการกิจกรรมของตนเอง ซึ่งกิจกรรมนั้นจะเป็นกิจกรรมเดียวกันทุกหมู่บ้าน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มาจากกระตมความคิดของคนทั้งตำบลว่าเป็นกิจกรรมที่เหมาะสมกับตำบลนั้น ๆ นั่นคือ ทำกิจกรรมเดียวกันทั้งตำบล แต่แยกกันจัดการในแต่ละหมู่บ้านนั่นเอง นอกจากการบริหารงานแบบการกระจายอำนาจแล้ว กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง ยังมีจุดเด่น ที่มีการบริหารงานแบบยืดหยุ่น ไม่ยึดมั่นในระเบียบข้อบังคับมากเกินไปจนทำให้สมาชิกเสียประโยชน์ แต่ก็จะยืดหยุ่นในบางกรณีเท่านั้น เช่น การอนุโลมให้สมาชิกที่ขาดส่งเงินออมเกิน 3 เดือนติดต่อกัน เพราะมีเหตุจำเป็นสามารถส่งเงินออมย้อนหลังได้ และให้สิทธิได้รับสวัสดิการและเป็นสมาชิกของกองทุนต่อไป

ในด้านการบริหารจัดการการเงินของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง มีรูปแบบการบริหารจัดการที่ให้ความสำคัญกับความเพียงพอของเงินที่จะใช้สำหรับจัดสวัสดิการพื้นฐานให้กับสมาชิกเป็นสิ่งสำคัญ กล่าวคือจะไม่นำเงินของกองทุนไปลงทุน จนกว่ากองทุนจะมีเงินทุนสำรองเพียงพอที่จะใช้สำหรับจัดสวัสดิการพื้นฐานให้กับสมาชิก โดยกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง ใช้รูปแบบการบริหารการเงินแบบการกำหนดกรอบวงเงินที่จะใช้ในการจัดสวัสดิการแต่ละประเภท คือ กั้นเงินจำนวน 1,000,000 บาท ไว้สำหรับจัดสวัสดิการทุกประเภท ยกเว้นเรื่องการกู้ยืมเพื่อการประกอบอาชีพ และการลงทุนด้านวิสาหกิจชุมชนและเมื่อมีเงินเกิน 1,000,000 บาท จึงจะนำมาจัดสวัสดิการเรื่องกู้ยืมเพื่อประกอบอาชีพ และเมื่อมีเงินเกิน 2,000,000 บาท จึงจะนำมาจัดสวัสดิการด้านวิสาหกิจชุมชน ซึ่งรูปแบบการบริหารจัดการการเงินรูปแบบนี้มีความแตกต่างจากรูปแบบที่ผู้ศึกษาได้ศึกษาจากพื้นที่รูปธรรมการจัดสวัสดิการชุมชนที่ได้นำเสนอในหนังสือ สวัสดิการชุมชน คนไม่ทิ้งกัน (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, 2550) ซึ่งส่วนใหญ่จะให้รูปแบบการจัดสรรเงินออกเป็นสัดส่วน เช่น การจัดสรรเงินกองทุนออกเป็น 2 ส่วน เช่น ร้อยละ 95 จัดสวัสดิการให้กับสมาชิก แบ่งเป็นร้อยละ 20 จัดสวัสดิการกรณีเสียชีวิตและร้อยละ 75 จัดสวัสดิการอื่น ๆ และร้อยละ 5 เป็นทุนในการบริหารจัดการกองทุน บางกองทุนจัดสรรเป็นร้อยละ 80 จัดสวัสดิการให้กับสมาชิกและร้อยละ 20 เป็นทุนกู้ยืมในการประกอบอาชีพ เป็นต้น จึงนับว่าเป็นรูปแบบการจัดการการเงินกองทุนสวัสดิการชุมชนอีกรูปแบบหนึ่งที่เกิดขึ้นจากความคิดของชาวบ้าน โดยมีพื้นฐานของความคิดที่ว่า การจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงขีดความสามารถของกองทุน หรือ



ก็คือ กองทุนต้องมีเงินทุนสำรองมากพอสำหรับจัดสวัสดิการพื้นฐานให้กับสมาชิก ก่อนที่จะนำเงินไปลงทุนด้านอื่น ๆ ซึ่งอาจมีความเสี่ยงและอาจจะส่งผลให้กองทุนประสบปัญหาทางการเงินได้

ด้านการจัดสวัสดิการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง มีจุดเด่นที่การจัดสวัสดิการจะจัดตามความพร้อมและความสามารถในการจ่ายของกองทุน รวมทั้งเมื่อดำเนินการไปแล้วพบว่ากองทุนอาจจะประสบกับปัญหาทางการเงินได้ ถ้ายังคงจัดสวัสดิการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ก็จะมีการทบทวนปรับปรุงหลักเกณฑ์ร่วมกัน กล่าวคือ แม้กองทุนจะกำหนดประเภทสวัสดิการไว้ถึง 17 ประเภท แต่ในการจัดไม่ได้จัดสวัสดิการทุกประเภทพร้อมกันทั้งหมด คือ สวัสดิการที่กำหนดหลักเกณฑ์การจัดไว้ชัดเจน เช่น สวัสดิการการเกิด การเจ็บป่วย ผู้สูงอายุ ผู้เสียชีวิต ทุนการศึกษา สวัสดิการคนทำงาน ก็จัดไปตามหลักเกณฑ์นั้น ในขณะที่เดียวกันเมื่อจัดไปแล้วพบว่าการจัดสวัสดิการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดจะส่งผลทำให้กองทุนต้องรับภาระจ่ายเงินสวัสดิการจำนวนมากขึ้น จนอาจทำให้กองทุนต้องประสบปัญหาทางการเงินได้ คณะกรรมการกองทุนก็จะมาพิจารณาปรับเปลี่ยนประเภทและหลักเกณฑ์การจัดสวัสดิการร่วมกัน ตัวอย่างเช่น การจัดสวัสดิการตาย ซึ่งหลังจากเดือนตุลาคม 2552 กองทุนจะต้องจ่ายเงินสมทบค่าทำศพให้กับสมาชิกที่เสียชีวิตสูงสุด ศพละ 20,000 บาท ซึ่งเป็นจำนวนเงินที่จ่ายสูงกว่าที่จ่ายอยู่ในปัจจุบันหนึ่งเท่าตัว คณะกรรมการกองทุนเห็นว่าจะทำให้กองทุนต้องรับภาระจ่ายเงินสวัสดิการจำนวนมากขึ้น จึงได้มีการปรึกษาหารือกันและให้สมาชิกเห็นชอบร่วมกันก่อนเดือนตุลาคม 2552 เป็นต้น สำหรับการจัดสวัสดิการที่ไม่ได้กำหนดเงื่อนไขการจัดไว้ตายตัว เช่น สวัสดิการสาธารณประโยชน์ สวัสดิการงานประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น สวัสดิการส่งเสริมการดูแลสุขภาพธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สวัสดิการทางด้านศาสนา ถ้าคณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นว่าเงินของกองทุน อาจมีไม่เพียงพอในการจัดในปีนั้นอาจจะไม่จัดก็ได้ เป็นต้น กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง เป็นกองทุนสวัสดิการชุมชนที่มีประเภทสวัสดิการที่กำหนดจัดให้กับสมาชิกค่อนข้างมากเมื่อเปรียบเทียบกับกองทุนสวัสดิการชุมชนอื่นทั่วไป ซึ่งส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นสวัสดิการพื้นฐานที่ครอบคลุมเรื่อง เกิด แก่ เจ็บ ตาย แต่เมื่อพิจารณาประเภทสวัสดิการที่กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสงกำหนดจัดให้กับสมาชิก พบว่าทุนทางสังคมที่มีอยู่ในตำบลวังแสง มีส่วนสำคัญที่ส่งผลให้เกิดการจัดสวัสดิการชุมชนแต่ละประเภทขึ้นมา ไม่ว่าจะเป็น สวัสดิการเกิด เจ็บป่วย ผู้สูงอายุ ตาย เงินกู้ยืม สวัสดิการผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ สวัสดิการช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ ภัยพิบัติต่าง ๆ สวัสดิการช่วยเหลือกรณีอุบัติเหตุที่รุนแรง ต่างก็มีฐานความคิดมาจากเรื่องของความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การแบ่งเบาภาระยามที่เดือดร้อน เป็นเรื่องของความเห็นอกเห็นใจกัน การจัดสวัสดิการด้านสุขภาพ ที่ใช้ทุนทางภูมิปัญญาของหมอพื้นบ้าน ใช้สมุนไพรที่มีอยู่ในตำบลวังแสง ก็เป็นการใช้ทุนทางสังคมที่มีอยู่ในตำบลด้วยเช่นกัน ในขณะเดียวกันสวัสดิการบางประเภทที่กำหนดจัดให้กับสมาชิก เป็นกลวิธีที่คณะกรรมการกองทุนใช้เพื่อให้คนสนใจมาเป็นสมาชิกกองทุนเพิ่มมากขึ้น เช่น การจัดเป็นทุนการศึกษา ให้กับเด็กนักเรียน (อนุบาลถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6) ทุกคนที่เป็นสมาชิก เป็นต้น

สรุปโดยภาพรวมการบริหารจัดการของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง มีความสอดคล้องกับหลักการบริหารจัดการ ตามแนวคิดของ ธันวาท จิตต์สงวน และคณะ (2545) ซึ่งได้เสนอไว้ว่าการบริหารจัดการองค์กรเศรษฐกิจชุมชนต้องคำนึงถึงกรอบ 3 ด้าน ได้แก่ ผลประโยชน์อันพึงมีพึงได้ของสมาชิก การได้รับการยอมรับจากทุกส่วน และจัดกิจกรรมตามศักยภาพและความพร้อมของกลุ่ม ซึ่งการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง ได้คำนึงถึงผลประโยชน์ของสมาชิกเป็นสำคัญ เห็นได้จากการบริหารจัดการการเงินที่คำนึงถึงความเพียงพอของเงินไว้สำหรับจัดสวัสดิการให้กับสมาชิก



การปรับปรุงประเภทสวัสดิการเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของสมาชิก การอนุโลมให้สมาชิกที่ขาดส่งเงินออมเกิน 3 เดือนติดต่อกัน เพราะมีเหตุจำเป็นสามารถส่งเงินออมย้อนหลังได้ และให้สิทธิได้รับสวัสดิการและเป็นสมาชิกของกองทุนต่อไปเป็นต้น ในด้านการยอมรับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง ได้รับการยอมรับในระดับดีมาก จากคนในตำบล เห็นได้จากจำนวนสมาชิกที่เพิ่มขึ้นทุกปี แต่อย่างไรก็ตามกองทุนก็ยังคงต้องสร้างความยอมรับให้มากขึ้น โดยเฉพาะคนที่ยังไม่ได้เข้ามาเป็นสมาชิกกองทุน นอกจากนี้กองทุนยังได้รับการยอมรับจากทั้งหน่วยงานในตำบล หน่วยงานภายนอกและคนอื่น ๆ ในสังคม เห็นได้จากการที่กองทุนได้รับการสนับสนุนการดำเนินงานจากหน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคนมาศึกษาดูงานอยู่เป็นประจำ ด้านการจัดกิจกรรมตามศักยภาพและความพร้อม กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง เน้นการดำเนินการตามความพร้อม โดยเฉพาะในเรื่องของการจัดสวัสดิการให้กับสมาชิก

นอกจากจุดเด่นในด้านการบริหารจัดการตามที่กล่าวถึงข้างต้นแล้ว กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง ยังมีจุดเด่นในเรื่องของการพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้กองทุนสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้มแข็งและยั่งยืน โดยกิจกรรมที่กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสงได้ดำเนินการ ได้แก่ 1) การนำเงินกองทุนไปปล่อยกู้ให้เกิดกำไรดอกเบี้ย และนำผลกำไรที่ได้มาจัดสวัสดิการให้กับสมาชิก โดยคณะกรรมการกองทุนได้ให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านกู้ยืมเงินจากกองทุน เพื่อไปใช้ในการส่งเงินคืนกองทุนหมู่บ้านแทนสมาชิก ซึ่งที่ผ่านมามีเงินรายได้จากดอกเบี้ยเข้ากองทุน กว่า 100,000 บาท การที่คณะกรรมการกองทุนกล้าให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านกู้ยืมเงิน เพราะมีความเสี่ยงที่จะไม่ได้เงินคืนน้อย เนื่องจากติดตามตัวได้ง่าย และคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านส่วนหนึ่งก็เป็นคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน 2) การขยายสมาชิกวัยเด็กและเยาวชน โดยคณะกรรมการกองทุนให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลของสมาชิกไม่ให้กระจุกตัวอยู่ในวันใดวันหนึ่งมากเกินไป โดยเฉพาะวัยผู้สูงอายุ กองทุนได้มีการเพิ่มประเภทสวัสดิการด้านการศึกษา จัดทุนการศึกษาให้กับเด็กนักเรียน (อนุบาลถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6) ทุกคนที่เป็นสมาชิก เพื่อกระตุ้นให้เด็กและเยาวชนมาเป็นสมาชิกทำให้กองทุนมีสมาชิกที่เป็นวัยเด็กและเยาวชนเพิ่มมากขึ้น 3) การจัดสวัสดิการที่ใช้เงินจำนวนไม่มากแต่สมาชิกและคนในตำบลได้รับสวัสดิการ/ประโยชน์ทั่วถึง คณะกรรมการกองทุนพยายามคิดหารูปแบบสวัสดิการที่ไม่ต้องใช้จ่ายเงินในการจ่ายสวัสดิการ ซึ่งสวัสดิการที่กองทุนได้มีการจัดทำ ได้แก่สวัสดิการส่งเสริมสุขภาพ โดยให้หมอพื้นบ้านมารักษาชาวบ้านที่เจ็บป่วยโดยไม่เสียค่ารักษา ทำให้ชาวบ้านได้รับการรักษาเบื้องต้น ถือว่าเป็นสวัสดิการที่ไม่ต้องใช้จ่ายเงินมาก แต่สามารถจัดให้กับคนทั้งตำบลไม่เฉพาะคนที่เป็นสมาชิก และ 4) การประสานเชื่อมโยงการทำงานกับหน่วยงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง คณะกรรมการกองทุนได้ประสานการทำงานกับทั้งหน่วยงานท้องถิ่นและหน่วยงานภายนอก เพื่อสนับสนุนการจัดสวัสดิการของกองทุน นอกจากนี้ยังได้ใช้กฎหมายที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของกองทุน คือ การขอรับรองเป็นองค์กรชุมชนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550) ซึ่งนอกจากกองทุนจะได้รับการรับรองการเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชนแล้ว กองทุนยังสามารถใช้ช่องทางนี้เป็นการหาทุนมาสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมของกองทุนได้ โดยการเสนอโครงการรับการอุดหนุนงบประมาณจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม และเสนอการรับการอุดหนุนงบประมาณจากรัฐบาล สนับสนุนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553-2555



ปัญหา อุปสรรคและแนวทางแก้ไขในการบริหารจัดการกองทุน

ถึงแม้ว่าประชาชนส่วนใหญ่จะเห็นด้วยกับการที่ได้ก่อตั้งกองทุนขึ้นเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาความยากจนของคนในชุมชนแต่ก็ต้องยอมรับว่า ช่วงระยะแรกนี้จึงมีข้อพิพาทข้อวิจารณ์กันอย่างมากโดยเฉพาะในประเด็นเกี่ยวกับการเรียกร้องให้แก้ไขระเบียบเกี่ยวกับการแบ่งปันผลประโยชน์และสวัสดิการแก่สมาชิกให้เกิดความพึงพอใจและเป็นที่ยอมรับอย่างสมภาคได้ ซึ่งในช่วงแรกที่มีการดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนนั้นมีความยากลำบากมาก ที่จะสร้างองค์ความรู้ให้ทุกภาคส่วนโดยเฉพาะประชาชนในชุมชนที่มีความแตกต่างกันทั้งด้านความคิด การศึกษา ฐานะทางสังคม ให้มีความเข้าใจที่ตรงกัน ยอมรับความเห็นซึ่งกันและกันได้ การดำเนินการดังกล่าวจะต้องอาศัยแนวคิดหลายแนวคิดมาผสมผสานกัน อาทิเช่นแนวคิดเกี่ยวกับการพึ่งพาตนเองแนวประชาสังคมการมีส่วนร่วมและแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทชาย-หญิงอย่างไรก็ตามเนื่องจากกองทุนเป็นโครงการใหม่ที่หลายฝ่ายกำลังจับตามอง จึงเป็นโอกาสสำคัญที่จะอาศัยการดึงความร่วมมือและความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอก ให้เข้ามาพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการกองทุนให้มีความเป็นระบบและมีมาตรฐานในการดำเนินการมากขึ้น นอกจากนี้สมาชิกในกองทุนยังถือได้ว่ายังมีน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนประชากรทั้งหมดของตำบลวังแสง ซึ่งสอดคล้องกับ อิศารัตน์ พรหมประสงค์ (2554) ที่กล่าวไว้ว่า แนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนที่ควรเริ่มดำเนินการ คือ การฝึก อบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการการบริหารกองทุน ให้มีความรู้ความสามารถ การขยายจำนวนสมาชิกกองทุนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกองทุน และเพิ่มการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของกองทุนให้มีความหลากหลายช่องทางทันสมัยเข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อประกอบการตัดสินใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกของกองทุนต่อไป และอิสารัตน์ พรหมประสงค์ (2554) ที่กล่าวไว้ว่า ปัญหาอุปสรรคในแต่ละขั้นตอนมีมากน้อยแตกต่างกันไป โดยภาพรวมพบว่า คณะกรรมการบริหารกองทุนยังขาดความรู้ความสามารถด้านระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวกับกองทุน จำนวนสมาชิกกองทุนยังมีจำนวนน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับประชากรทั้งตำบล กองทุนในเชิงปริมาณส่วนใหญ่ไปกับการจ่ายสวัสดิการให้กับสมาชิกเพียงอย่างเดียว การบริหารจัดการกองทุนในรูปแบบของคณะกรรมการกองทุนมีการขับเคลื่อนที่ล่าช้า ดังนั้นแนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนที่ควรเริ่มดำเนินการ คือ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการการบริหารกองทุนให้มีความรู้ความสามารถ การขยายจำนวนสมาชิกกองทุนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกองทุน และเพิ่มการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของกองทุนให้มีความหลากหลายช่องทางทันสมัยเข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน อันจะส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกของกองทุนต่อไป นอกจากนี้ปัญหาที่สำคัญอีกปัญหาหนึ่งของกองทุน ได้แก่ ปัญหาที่กองทุนขาดขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการนำระบบคอมพิวเตอร์มาช่วยในการบริหารจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับ ไพฑูรย์นิมมา และคณะ (2552) ที่กล่าวไว้ว่า ปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการเครือข่ายพบว่าขาดการนำระบบคอมพิวเตอร์มาช่วยในการบริหารจัดการยังมีความไม่เข้าใจของสมาชิกและผู้นำชุมชนเกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุนบางกองทุนและขาดเครื่องมือที่ช่วยในการประชาสัมพันธ์เครือข่ายซึ่งปัญหาดังกล่าวกองทุนก็ได้แก้ไขปัญหาโดยการจัดส่งสมาชิก คณะกรรมการบริหารกองทุนไปอบรมเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง โดยปัญหาเมื่อได้รับการแก้ไขก็ลดปัญหาได้อย่างต่อเนื่อง



ข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารจัดการกองทุน

การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง ทำให้ทราบถึงความต้องการในการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง อันจะเป็นองค์ความรู้ที่จะพัฒนากองทุนให้สอดคล้องกับความต้องการของคนในชุมชนต่อไป เนื่องจากความต้องการเกิดจากการความอยากที่จะพัฒนาการทำงานของกองทุนให้ดีขึ้น เพื่อให้กองทุนมีความเติบโตและยั่งยืน เป็นกองทุนสวัสดิการชุมชนที่สามารถดูแลและจัดสวัสดิการให้กับคนทุกกลุ่ม คนในชุมชนได้อย่างทั่วถึง โดยภาพรวมสิ่งที่ที่ปรึกษาและคณะกรรมการ ตลอดจนสมาชิกต้องการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง บางประการมีความสอดคล้องกับข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน ของ จิตติ มงคลชัยอรัญญา และคณะ (2551, น. 35-36) ซึ่งได้เสนอไว้ว่ากองทุนสวัสดิการชุมชนควรมีการทบทวนและ/หรือ ปรับปรุงประเภทการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ และจำนวนเงินสวัสดิการแต่ละประเภทให้มีความเหมาะสมกับเงินรายได้ของกองทุนฯ ควรเร่งขยายสมาชิกที่มีวัยต่าง ๆ กัน ควรบูรณาการรายได้จากกลุ่มต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชน และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติให้มากขึ้น ควรพัฒนาความสามารถของกรรมการฝ่ายต่าง ๆ เช่น ด้านธุรการ การจัดระบบข้อมูล การเงิน การบัญชี และระบบการติดตามประเมินผล ควรปรับปรุงระบบฐานข้อมูล ให้มีการจัดหมวดหมู่ข้อมูล ควรสร้างหลักประกันเงินอุดหนุนจาก อบต. ให้มั่นคงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารก็ตาม ควรปรับปรุงระเบียบเกี่ยวกับผู้มีสิทธิรับเบี้ยยังชีพ ให้เหมาะสมกับรายรับของกองทุน ทั้งในส่วนอัตราสวัสดิการต่อเดือน หรืออายุ สวัสดิการที่ให้ต้องเน้นเรื่องความช่วยเหลือดูแลซึ่งกันและกัน พยายามคิดหาสวัสดิการที่ไม่ต้องใช้เงิน สมาชิกต้องมาร่วมกันคิดว่าจะอยู่กันอย่างไร จะใช้ชีวิตกันอย่างไร และจะช่วยกันอย่างไร สวัสดิการชุมชนต้องไม่เน้นการจ่ายสวัสดิการสูง เพราะไม่สามารถทำได้

การศึกษานี้แสดงให้เห็นว่า กองทุนสวัสดิการชุมชนที่จัดตั้งขึ้นมาเพื่อจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกและคนในชุมชน โดยเฉพาะกองทุนที่ใช้การออมวันละบาทเป็นเครื่องมือเพื่อกระตุ้นให้คนในชุมชนมาสร้างระบบสวัสดิการของชุมชนร่วมกัน ไม่ได้ทำกิจกรรมการออมวันละบาทเพียงอย่างเดียว แต่ชุมชนได้มีการคิด วางแผน การดำเนินกิจกรรม เพื่อสร้างความเติบโตความยั่งยืนให้กับกองทุนในรูปแบบที่หลากหลาย ทั้งกิจกรรมที่ดำเนินการเองภายในกองทุน และกิจกรรมที่ต้องไปประสานเชื่อมโยงการทำงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถยืนยันได้ว่าชุมชนมีความสามารถและมีศักยภาพในการพัฒนาระบบสวัสดิการของชุมชน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการกองทุน

1.1 การปรับปรุงระเบียบข้อบังคับให้มีความครอบคลุมประเด็นต่างๆ มากขึ้น รวมทั้งความครอบคลุมสวัสดิการในด้านอื่นๆ ที่จะทำให้สวัสดิการของคนในชุมชนดีขึ้นและครอบคลุมมากขึ้น

1.2 การพัฒนาคน การส่งเสริมบุคลากรให้มีศักยภาพในการดำเนินงานของกองทุน เนื่องจากคณะกรรมการและผู้นำในขณะนี้มียุมากควรมีการส่งเสริมผู้นำรุ่นใหม่ให้เข้ามาเรียนรู้งาน ก็มีผู้นำรุ่นใหม่ที่มีความรู้ และพร้อมจะสานงานต่อไป



1.3. ควรมีการจัดการความรู้เพื่อถอดองค์ความรู้จากตัวบุคคลออกมา และจัดทำเป็นชุดความรู้เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่น รวมถึงใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนงานการดำเนินงานของกองทุนต่อไป

1.4. ควรมีการจัดทำแผนพัฒนากองทุนและการจัดสวัสดิการโดยอาจจะจัดทำเป็นแผนระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาว เพราะนอกจากจะใช้เป็นแผนในการดำเนินงานของคณะกรรมการแล้วยังสามารถใช้ในการเชื่อมประสานการทำงานกับหน่วยงานได้อีกด้วย

2. ข้อเสนอแนะต่อองค์การบริหารส่วนตำบลวังแสง

2.1 สถานที่และเทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ในการจัดเก็บข้อมูลและบัญชี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถให้การสนับสนุนได้

2.2 การสนับสนุนบุคลากรในการดูแลระบบงานของกองทุน รวมทั้งการสนับสนุนทางวิชาการหรือหาเครือข่ายทางวิชาการให้แก่กองทุน

2.3 การจัดสรรงบประมาณเพื่อสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชนทำให้กองทุนมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น โดยอาจจะสนับสนุนกิจกรรมด้านการบริหารจัดการหรือการพัฒนากระบวนการทำงานเป็นหลักก่อนได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในอนาคต

1. การศึกษาถึงแนวโน้มการใช้จ่ายของกองทุน โดยการพยากรณ์รายรับและรายจ่ายของกองทุนเพื่อวิเคราะห์ความอยู่ได้ เพื่อนำมาพิจารณาการบริหารจัดการกองทุนให้สามารถอยู่รอดได้และมีความมั่นคงและยั่งยืนในการจัดสวัสดิการเพื่อคนในชุมชนต่อไป

2. การศึกษาวิจัยเพื่อขยายผลของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนต้นแบบไปยังตำบลอื่นๆ และการวิจัยประเมินผลในการนำไปใช้ในพื้นที่อื่นๆ ที่มีบริบทที่แตกต่างกัน



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. การวิจัยเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนารูปแบบการบูรณาการเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชนในระดับอำเภอ อำเภออองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์. 2550. <http://www.m-society.go.th/edoc_detail.php?edocid=460> วันที่ 14 มีนาคม 2556.
- คณะกรรมการสนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนจังหวัดมหาสารคาม. รายงานผลการดำเนินงานโครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน จังหวัดมหาสารคาม ปี 2554. มหาสารคาม : คณะกรรมการสนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนจังหวัดมหาสารคาม, 2555.
- จรัส สุวรรณมาลา. ระบบงบประมาณและการจัดการแบบมุ่งผลสำเร็จในภาครัฐ : ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับพลเมืองยุคใหม่. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- จิตติ มงคลชัย, อรัญญา และคณะ. โครงการศึกษาผลกระทบของระบบสวัสดิการชุมชนท้องถิ่นและตัวชี้วัดความสำเร็จในมุมมองของชุมชน กรณีศึกษากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านฝื่อ อำเภอนองเรือ จังหวัดขอนแก่น. รายงานวิจัย. ขอนแก่น : ม.ป.พ., 2551.
- ชอบ เข้มกลัด และคณะ. แนวทางการจัดตั้งและพัฒนาขององค์กรประชาชนชนบท. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539.
- ชุมพล จันปุ่ม. ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองเขตอำเภอกักตี่ชุมพล จังหวัดร้อยเอ็ด. การศึกษาค้นคว้าอิสระ รม มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2547.
- ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. สวัสดิการสังคมฉบับชาวบ้านแนวคิด นโยบาย แนวทางปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : เอ็ดดิสัน เพรสโปรดักส์, 2547.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และฉัตรยาพร เสมอใจ. การจัดการ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ด ยูเคชั่น, 2547.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ : พี เอ็น เคแอนด์สกายพริ้นติ้งส์, 2554.
- ธันวา จิตต์สงวน และคณะ. การบริหารและการจัดการกองทุนชุมชนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาการเกษตรแบบยั่งยืน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ ภาควิชาเศรษฐศาสตร์เกษตรและทรัพยากร, 2545.
- ธิดารัตน์ พรหมประสงค์. แนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลควนศรี อำเภอนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2554.
- ประภาสบัณฑิตกแต่ง. สวัสดิการพื้นฐาน (Social Safety Net) : รากฐานความเป็นธรรมทางรายได้. กรุงเทพฯ : เดือนตุลา, 2550.
- ประเวศ วะสี. เศรษฐกิจพอเพียงและประชาสังคม แนวทางการพลิกฟื้นเศรษฐกิจ สังคม. กรุงเทพฯ : หมอชาวบ้าน, 2542.
- ปฐมวรรณ บุญวงศ์. ศักยภาพองค์กรชุมชนในการจัดการสินค้า : ศึกษากรณีกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดสุพรรณบุรี. สุพรรณบุรี : ธนาคารออมสิน, 2544.
- ปัทมาวดี โพชนุกูลชูชุกิ. วรรณกรรมปริทัศน์และการสังเคราะห์ความรู้เรื่อง สวัสดิการชุมชนในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552.



- พรรณทิพย์ เพชรมาก. องค์การการเงินชุมชน : กองทุนการพัฒนาเพื่อการพึ่งตนเองของชุมชน. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (มหาชน), 2546.
- _____. สวัสดิการชุมชน แก่จนอย่างยั่งยืน. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน), 2547.
- พัชรี ศรีสง่า. การจัดสวัสดิการชุมชนของกองทุนสัจจะสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดมหาสารคาม. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน), 2550.
- ไพฑูริย์ นิยมนา และคณะ. การศึกษารูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายกองทุนสวัสดิการสังคมระดับอำเภอ กรณีศึกษาอำเภอราศีไศล จังหวัดศรีสะเกษ. นครราชสีมา : ม.ป.พ., 2552.
- ภิม ภคเมธาวี และคณะ. การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรการเงินชุมชน. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2549.
- ภุชงค์ กนิษฐชาติ. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตจังหวัดเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2548.
- ระพีพรรณ คำหอม. สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย. กรุงเทพฯ : สามเจริญพาณิชย์, 2545.
- รุจิรี ภู่อสาร และจันทราณี สวงนาม. แนวทางการจัดการและบริหารกลยุทธ์ในองค์กร. กรุงเทพฯ : อมรินทร์ บุ๊คเซ็นเตอร์, 2554.
- ลัดดา ลาวรรณ. สภาพปัญหาการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ รป.ม. มหาสารคาม : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552.
- วระเดช จันทรศร. การบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ : อมรินทร์บุ๊คเซ็นเตอร์, 2547.
- วันทนี วาสิกะสิ. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.
- วัลลภ ตั้งคนานุรักษ์. การดำเนินงานช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสของกรมประชาสงเคราะห์. ภาคนิพนธ์ พบ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2543.
- ศิริวิช ดโนทัย. แนวทางการจัดการและบริหารองค์กร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2551.
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. สวัสดิการชุมชนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน องค์กรมหาชน, 2550.
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. คู่มือการดำเนินงานโครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนปี 2554. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, 2555.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. “ทางเลือกของสวัสดิการสังคมสำหรับคนไทย”. รายงานที่ตีอาร์ไอ. 87 : 1-20, 2553.
- สม นาสะอ้าน และคณะ. การพัฒนาแบบการบูรณาการเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชนอำเภอกรณีอำเภอฆ้องชัย จังหวัดกาฬสินธุ์. กาฬสินธุ์ : สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงการ พัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์, 2550.
- สมยศ นาวิการ. การบริหาร (Management). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า, 2539.
- สุพิณ เกชาคุปต์. การวางนโยบายโครงการและการบริหารองค์กร. กรุงเทพฯ : สำนักงาน คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ, 2554.



สุทธิชัย จรุงเน็ต. การบริหารจัดการกระบวนการทัศน์ใหม่. นนทบุรี : สำนักวิจัยสังคมและสุขภาพ, 2542.

เสรี พงศ์พิศ. กองทุนหมู่บ้าน สวัสดิการชุมชน: แนวคิด แนวปฏิบัติ ประสบการณ์. กรุงเทพฯ : ภูมิปัญญาไท, 2544.

สำนักประเมินผลและเผยแพร่การพัฒนา และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. กรอบแนวคิดการพัฒนาด้านชีวิตความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันในสังคมไทย. กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ (สปรส.), 2550.



ประวัติย่อของผู้วิจัย



ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นายสมนึก ไชยสงค์
วันเกิด	วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2494
สถานที่เกิด	อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 63 หมู่ 7 ตำบลวังแสง อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม 44190
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	รองประธานคณะกรรมการขับเคลื่อนงานสวัสดิการชุมชนจังหวัดมหาสารคาม
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บ้านหนองบัว ตำบลวังแสง อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม 44190
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2504	ประถมศึกษา โรงเรียนวัดบ้านดอนก่อ ตำบลวังแสง อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม
พ.ศ. 2543	มัธยมศึกษาตอนปลาย ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม
พ.ศ. 2552	ปริญญารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รป.บ.) สาขาวิชาการเมืองการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2558	ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

