

## บทที่ 2

### ทบทวนวรรณกรรม

สวัสดิการชุมชนเป็นการดำเนินการสวัสดิการรูปแบบหนึ่งที่ชุมชนได้จัดตั้งขึ้นมาเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการให้กับชุมชนอย่างทั่วถึงไม่ว่าจะเป็นด้านการให้ความช่วยเหลือและคุ้มครองให้กับสมาชิกอย่างทั่วถึงตั้งแต่แรกเกิดจนถึงตาย โดยมีสมาชิกของชุมชนเป็นผู้บริหารจัดการกลุ่มๆ ด้วยตนเอง สวัสดิการชุมชนนับได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตของชุมชนมาตั้งแต่อดีตแล้ว กล่าวคือสังคมไทยมีสถาบันหลักคือชุมชนท้องถิ่น สถาบันนี้อุดมด้วยวัฒนธรรมแห่งชุมชนคือ วัฒนธรรมแห่งการพึ่งพาอาศัยกันผูกพันช่วยเหลือกัน โดยที่ทุกคนคำนึงถึงและยอมรับประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ ดังนั้นสำหรับประเทศไทยเศรษฐกิจวัฒนธรรมอันหมายถึงเศรษฐกิจที่ยึดโยงอยู่ด้วยสถาบันชุมชนและวัฒนธรรมชุมชนจึงย่อมจะมีความเข้มแข็งโดยธรรมชาติเพราะวางอยู่บนสถาบันที่เป็นของชนชาติอย่างแท้จริง (ฉัตรทิพย์ นาถสุภา, 2541 : 55) ซึ่งลักษณะวัฒนธรรมชุมชนเป็นองค์ประกอบที่ช่วยเอื้อให้การดำเนินงานสวัสดิการชุมชนมีความสอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในชุมชน เพราะไม่ได้เน้นที่เงินเป็นสำคัญแต่เน้นที่การจัดสรรสวัสดิการบนฐานความสัมพันธ์ของชุมชนเป็นหลักเพื่อให้คนในชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ดังนั้นรูปแบบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเมืองบัว ผู้ศึกษาจึงได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดและแนวทางในการศึกษาโดยมีแนวคิดที่สำคัญในการศึกษาดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการชุมชน
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
- 2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชน
- 2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการชุมชน

ชุมชน (Community) เป็นการรวมกลุ่มของคนในพื้นที่ใกล้เคียงกันจนเกิดสัมพันธ์ภาพ มิตรภาพมีความผูกพันและการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล ครอบครัว กลุ่ม และชุมชน เพื่อบรรลุเป้าหมายการอยู่ดีกินดี (Well-Being) โดยเฉพาะในระดับชุมชนระบบการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยชุมชนเพื่อคนในชุมชนนี้ เรียกว่า “สวัสดิการชุมชน” ครูชบ ยอดแก้ว ราษฎ์ชาวบ้านจากจังหวัดสงขลาเป็นผู้ริเริ่มและตั้งชื่อ “สวัสดิการชุมชน” เมื่อ 30 ปีที่แล้วอธิบายว่าสังคมไทยมีคนอยู่ 3 กลุ่มคือ 1) ข้าราชการของรัฐได้รับสวัสดิการมากมาย 2) คนเรียนหนังสือที่ไม่ได้รับราชการทำงานบริษัทได้รับสวัสดิการจากบริษัทแต่พอออกจากบริษัทก็ไม่ได้รับอะไรเลย 3) ชาวไร่ชาวนาพ่อค้าแม่ขายที่ไม่อยู่ในสังกัดใด ๆ ไม่เคยได้รับ

ความช่วยเหลือใด ๆ จากรัฐ เพราะตอนนั้นยังไม่มีจึงคิดว่าเมื่อรัฐไม่ช่วยก็ต้องช่วยตัวเองที่มาของการตั้งกลุ่มสัจจะออมทรัพย์แบบพัฒนาครบวงจรชีวิต ซึ่งมีหลักการว่ากลุ่มออมทรัพย์จะแบ่งผลกำไรครั้งหนึ่งปันผลตามหลักสหกรณ์ อีกครั้งหนึ่งต้องเอามาจัดกองทุนสวัสดิการชุมชนกองทุนนี้พยายามจะให้สวัสดิการเลียนแบบรัฐก่อนและจะต้องจัดสวัสดิการให้มากกว่ารัฐให้ได้ในอนาคต

### 2.1.1 ความหมายของสวัสดิการชุมชน

สวัสดิการชุมชนหรือนิยมเรียกง่าย ๆ ว่าสวัสดิการชาวบ้านถือเป็นสวัสดิการอีกรูปแบบหนึ่งที่ชุมชนหรือชาวบ้านจัดตั้งขึ้นมาเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิกภายในชุมชน สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน, 2552) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการชุมชนว่าหมายถึง การสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงแก่คนในชุมชนซึ่งหมายความรวมถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ทำให้คนในชุมชนดีขึ้น อาจอยู่ในรูปสิ่งของเงินทอง การช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย ผลของการจัดสวัสดิการชุมชนที่สำคัญ เช่น ก่อให้เกิดการเพิ่มรายได้ลดรายจ่าย เกิดความสัมพันธ์มิตรไมตรีที่ดีของคนในชุมชนรู้สึกมั่นคงภาคภูมิใจอยู่อย่างมีศักดิ์ศรีและมีความสุข

เสรี พงศ์พิศ (2547) ให้ความหมายสวัสดิการชุมชนหมายถึงกิจกรรมหรือระบบที่ชุมชนร่วมกันคิดขึ้นและร่วมกันจัดการเพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตความเป็นอยู่วันนี้และวันหน้าระบบนี้นำเอาทุนของชุมชนมาใช้อย่างชาญฉลาดก่อให้เกิดผลแบบยั่งยืนสำหรับตนเองและลูกหลานวันหน้าทั้งทรัพยากรความรู้ภูมิปัญญาเงินผลผลิตรวมทั้งทุนทางสังคมและทุนทางวัฒนธรรมการจัดระบบสวัสดิการเกิดจากการอนุรักษ์การออมทุนและทรัพยากรของชุมชนแล้วเอาผลจากการออมและการบริหารจัดการมาใช้ตอบสนองความจำเป็นของชีวิต เช่น การนำผลกำไรจากการออมทรัพย์ของชุมชนมาเป็นค่ารักษาพยาบาลช่วยสมาชิกเมื่อได้รับภัยพิบัติ เช่น บ้านเรือนไร่นาเสียหายจากพายุน้ำท่วม ไฟไหม้ เป็นทุนการศึกษาบุตรหลาน เป็นทุนฉุกเฉิน เป็นบำเหน็จบำนาญให้สมาชิกโดยเฉพาะคนที่เคยเป็นกรรมการและทำงานเพื่อส่วนรวม เป็นต้น นอกจากนี้ยังให้ความหมายของสวัสดิการชุมชนหรือสวัสดิการชาวบ้าน หมายถึง การสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงของชาวบ้านเป็นระบบการช่วยเหลือเกื้อกูลกันของคนในท้องถิ่น มีรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย ซึ่งหมายถึง ทุกอย่างที่ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นทั้งในรูปแบบสิ่งของเงินทุนน้ำใจการฟื้นฟูธรรมชาติเพื่อเกื้อหนุนคนในหมู่บ้านได้พึ่งพาระหว่างคนกับธรรมชาติ การช่วยเหลือเกื้อกูลที่เป็นเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย ผลของการจัดสวัสดิการจะก่อให้เกิดรายได้และลดรายจ่ายและเกิดความสัมพันธ์ที่ดีของคนในชุมชนนำไปสู่การแก้ปัญหาความยากจนในที่สุด สรุปสวัสดิการชุมชนหมายถึงการสร้างหลักประกันให้กับชุมชนเพื่อช่วยเหลือความเป็นอยู่ของคนในชุมชนให้ดีขึ้นซึ่งจะเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตตั้งแต่เกิดจนตายใช้หลักการช่วยเหลือเกื้อกูลหรือวัฒนธรรมชุมชน

เป็นตัวเชื่อมในการดำเนินงานร่วมกันโดยสวัสดิการชุมชนสามารถจัดได้หลายรูปแบบขึ้นอยู่กับภารกิจ  
ลงกันของชุมชน

### 2.1.2 ลักษณะของสวัสดิการชุมชน

ลักษณะของสวัสดิการชุมชนมีดังนี้

1) สวัสดิการชุมชนเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อเกิดความร่วมมือของคนในชุมชนในกระบวนการแก้ไขปัญหา  
ปัญหานั้นตั้งแต่ตระหนักถึงปัญหาการวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน ตลอดจนการหาแนวทางหรือวิธีการ  
แก้ไขการตัดสินใจ ตลอดจนการดำเนินการและประเมินผลร่วมกัน

2) สวัสดิการชุมชนเกิดจากความสามารถในการดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือสนองตอบต่อ  
ความต้องการภายในชุมชนในด้านการศึกษาสุขภาพอนามัยที่อยู่อาศัยการทำงานและมีรายได้และ  
ความมั่นคงของคนภายในชุมชน โดยทั้งนี้อาจมีการระดมทรัพยากรจากภายในและภายนอกมาใช้ใน  
การดำเนินการสนองตอบความต้องการและปัญหาซึ่งมีเป้าหมายนำไปสู่การพึ่งตนเองของชุมชนได้ใน  
ที่สุด

3) สวัสดิการชุมชนเกิดจากกิจกรรมการพัฒนาที่มีได้พัฒนาความมั่นคงด้านรายได้เพียงอย่าง  
เดียวแต่เพื่อพัฒนาด้านจิตใจในด้านคุณค่าของการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

4) กิจกรรมสวัสดิการชุมชนจะดำเนินการต่อไปได้ก็ต่อเมื่อกิจกรรมนั้นสอดคล้องกับการ  
ดำเนินชีวิตประจำวันของคนในชุมชนเป็นกิจกรรมที่ไม่ได้แยกคนออกจากวิถีชีวิตครอบครัวและชุมชน  
ภายใต้บริบททางสังคมวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อม

5) วิวัฒนาการของสวัสดิการสังคมไทยในยุคดั้งเดิมนั้นมีรากฐานมาจากศาสนาและ  
วัฒนธรรมพื้นบ้านศาสนาพุทธได้หล่อหลอมให้คนไทยมีความเมตตากรุณาเอื้ออาทรพร้อมให้ความ  
ช่วยเหลือต่อผู้ตกทุกข์ได้ยากในขณะที่วัฒนธรรมพื้นบ้านหรือวัฒนธรรมของชุมชนที่แฝงอยู่ในวิถีการ  
ดำเนินชีวิตของชาวบ้านสะท้อนให้เห็นถึงการแบ่งหน้าที่ในการดูแลสวัสดิภาพและความสุขของสมาชิก  
ที่พบได้เสมอในการดำเนินชีวิตประจำวัน เช่น การทำบุญ การลงแขกเกี่ยวข้าว การรักษาสาธารณสุข  
สมบัติร่วมกัน ระบบการจัดเหมืองฝาย การรักษาถนนสาธารณะ การรักษาป่าชุมชน ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจ  
รวมเรียกได้ว่าเป็นระบบการช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันระหว่างชาวบ้านผ่านทางครอบครัวและชุมชน  
ในลักษณะ “วัฒนธรรมพื้นบ้าน” ถือได้ว่าทำให้สวัสดิการชุมชนเป็นสวัสดิการที่มีจิตวิญญาณ

เสรี พงศ์พิศ (2544) ได้รวบรวมประสบการณ์ทำงานพัฒนาจากนักพัฒนาหลายท่านโดยได้  
สรุปแนวคิดสวัสดิการชุมชนที่ปรากฏอยู่ในกิจกรรมงานพัฒนาซึ่งมีลักษณะกิจกรรมดังกล่าวตามลำดับ  
ดังนี้

1) ลักษณะของการระดมทุนเพื่อใช้ในการสร้างอาชีพและพัฒนาอาชีพของสมาชิกภายใน  
ชุมชนโดยใช้ระบบการสะสมทุนร่วมกัน

2) ลักษณะของการพัฒนาอาศัยศักยภาพของชุมชนโดยการรวมตัวของชาวบ้านในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจเพื่อลดการเอาเปรียบจากคนภายนอก

3) ลักษณะของการนำแนวคิดการจัดตั้งองค์กรเพื่อให้ความช่วยเหลือหรือเป็นทุนในการสร้างกิจกรรมเพื่อการแก้ไขปัญหาของชุมชนอย่างครบวงจรจุดประสงค์ของการตั้งกลุ่มร่วมกันจึงเกิดขึ้นเพื่อที่จะช่วยเหลือผู้อื่นที่ประสบความเดือดร้อนในขั้นแรกต่อมาเมื่อมีผลกำไรออกเงยจึงสามารถนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาของชุมชนไม่ว่าจะเป็นงานพัฒนาหมู่บ้าน งานสวัสดิการในด้านต่างๆ ของชุมชนการรักษาพยาบาล การช่วยเหลือผู้ประสบภัยหรือเสียชีวิต ฯลฯ

### 2.1.3 หลักคิดของระบบสวัสดิการชุมชน

หลักคิดของระบบสวัสดิการชุมชนคือ การฟื้นฟูสวัสดิการให้สามารถเป็นหลักประกันความมั่นคงในการดำรงชีวิตบนพื้นฐานของการพึ่งตนเองการช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันของคนในชุมชนตั้งแต่เกิดจนตายเป็นการจัดสวัสดิการของชาวบ้านโดยชาวบ้านเพื่อชาวบ้านเป็นการให้อย่างมีคุณค่าการรับอย่างมีศักดิ์ศรี การอยู่ร่วมกันของคนชุมชนและธรรมชาติอย่างเคารพซึ่งกันและกันมีกระบวนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมภูมิปัญญาของท้องถิ่นใช้หลักศาสนาและการมีส่วนร่วมของคนอย่างกว้างขวาง จากแนวคิดดังกล่าวระบบสวัสดิการชุมชน/สวัสดิการชาวบ้านจึงมุ่งไปที่หลักการสำคัญ 3 ประการคือ

1) เป็นระบบสวัสดิการที่ยั่งยืนคิดและดำเนินการโดยชุมชนสามารถดูแลทุกคนทุกเพศทุกวัยในชุมชนได้อย่างทั่วถึง

2) เป็นระบบสวัสดิการที่ดูแลชาวชุมชนได้อย่างครอบคลุมตั้งแต่เกิดจนตาย

3) เป็นระบบสวัสดิการที่นำไปสู่ความมั่นคงในชีวิตโดยมีฐานคิดที่สวัสดิการคือ ความมั่นคงในชีวิตโดยระบบสวัสดิการนั้นต้องประกอบด้วย สวัสดิการอย่างหลากหลายที่จะบูรณาการเข้าด้วยกัน เช่น ประเพณีวัฒนธรรม ความเชื่อ ภูมิปัญญา ความสัมพันธ์ที่ดีของคนในชุมชนนำมาซึ่งความรักความเอื้ออาทรต่อกันเป็นสวัสดิการทางสังคมที่ทุกคนมีให้แก่กันการร่วมกันฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรในท้องถิ่น เช่น ป่าชุมชน การอนุรักษ์ลุ่มน้ำชายฝั่ง นำมาซึ่งแหล่งอาหารและสิ่งแวดล้อมที่ดีเป็นสวัสดิการที่ธรรมชาติให้มาเพื่อคนอยู่ร่วมกับธรรมชาติอย่างพึ่งพาต่อกัน การปรับวิถีคิดการทำเกษตรกรรมไปสู่เกษตรกรรมยั่งยืนด้วยความพอเพียงเป็นแหล่งอาหารที่ยั่งยืนฟื้นฟูธรรมชาติกลับคืนมา

### 2.1.4 รูปแบบของสวัสดิการชุมชน

ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ และคณะ (2544) ได้ศึกษาวิจัยการรวมกลุ่มของประชาชนที่มีการจัดสวัสดิการให้กับชุมชนครอบคลุมทุกภาคของประเทศ การจัดสวัสดิการโดยชุมชนในมุมมองของนักเศรษฐศาสตร์สามารถสรุปได้ว่ารูปแบบของการจัดสวัสดิการชุมชนโดยองค์การในชุมชนได้ 3 ประเภทคือ

1) การเริ่มต้นจากกลุ่มออมทรัพย์แล้วนำไปสู่การจัดสวัสดิการ

2) การเริ่มต้นจากหน่วยผลิตแล้วนำไปสู่การจัดสวัสดิการ

3) การเริ่มต้นจากความเชื่อและอุดมการณ์แล้วนำไปสู่การจัดสวัสดิการ

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (2552) ได้จำแนกรูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชนประกอบด้วย

1) การจัดสวัสดิการจากฐานองค์กรการเงินชุมชน

2) การจัดสวัสดิการชุมชนโดยฐานการผลิต/ธุรกิจชุมชน

3) การจัดสวัสดิการโดยฐานทรัพยากรธรรมชาติ/สิ่งแวดล้อมการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

ในชุมชนเป็นทั้งแหล่งอาหารและสภาพแวดล้อมที่สมดุลปรับระบบการผลิตเป็นเกษตรกรรมยั่งยืนหรือใช้ทรัพยากร/ภูมิปัญญาสร้างผลผลิตที่ยั่งยืนกองทุนสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน เช่น การสมทบของสมาชิกหรือจากอื่นๆ มาจัดสวัสดิการ ภูมิปัญญา ชุมชน วัฒนธรรม ความเชื่อ ความสัมพันธ์ของคนในชุมชน ผู้นำผู้รู้ระบบสวัสดิการชุมชน/ชาวบ้าน

4) การจัดสวัสดิการจากฐานอุดมการณ์/ศาสนา

5) การจัดสวัสดิการโดยฐานชุมชนเมือง

6) การจัดสวัสดิการผู้สูงอายุโดยผู้สูงอายุ

7) การจัดสวัสดิการผู้ยากลำบาก

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ (2551) ได้กำหนดลักษณะรูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชนไว้ดังนี้

1) การจัดสวัสดิการจากฐานองค์กรการเงินชุมชนเป็นการจัดสวัสดิการในรูปแบบการออมเพื่อให้เกิดแหล่งเงินทุนหมุนเวียนและจัดสรรกำไร/เงินที่สะสมเพื่อเป็นสวัสดิการแก่สมาชิกในชุมชน ถือเป็น การสร้างวินัยในการออมเพื่อให้ได้สวัสดิการ เช่น กลุ่มออมทรัพย์สัจจะวันละบาท

2) การจัดสวัสดิการจากฐานการผลิตและธุรกิจชุมชนเป็นการจัดสวัสดิการในรูปแบบการลดการพึ่งพาจากภายนอกเพิ่มมูลค่าการผลิตใช้ภูมิปัญญาดั้งเดิมในการทำมาหากินที่สะสมมายาวนานใช้ผลกำไรและการลดรายจ่ายมาเป็นสวัสดิการ เช่น กองทุนสวัสดิการโรงสีชุมชน

3) การจัดสวัสดิการจากฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นการจัดสวัสดิการโดยชุมชนเป็นผู้จัดการหลายชุมชนได้หันมาอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติทำให้ความอุดมสมบูรณ์กลับคืนมาทำให้ชุมชนมีแหล่งอาหารที่มั่นคงสามารถลดรายจ่ายสร้างรายได้ให้เกิดขึ้นได้ รวมทั้งเป็นกองทุนที่จะกลับคืนมาเป็นค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพทรัพยากรธรรมชาติให้ยั่งยืนต่อไป เช่น สหกรณ์ยาสมุนไพร กลุ่มปลูกหม่อนเลี้ยงไหม กลุ่มป่าชุมชน

4) การจัดสวัสดิการจากฐานอุดมการณ์/ศาสนาการใช้หลักคำสอนทางศาสนาและผู้นำศาสนาทั้งพุทธคริสต์ อิสลาม เป็นฐานด้านการจัดสวัสดิการทั้งกายและจิตวิญญาณ เช่น การใช้หลักชะกาศของศาสนาอิสลาม

5) การจัดสวัสดิการจากฐานผู้ยากลำบากเป็นสวัสดิการจากสมาชิกในชุมชนที่จัดสวัสดิการให้กับกลุ่มผู้ยากไร้ ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการสนับสนุนงบประมาณกองทุนเพื่อสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดสวัสดิการผู้ยากลำบาก ซึ่งสามารถจำแนกรูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชนได้เป็น 3 รูปแบบคือ

ก) จัดในลักษณะกองทุนสงเคราะห์ ส่วนใหญ่เป็นองค์กรชุมชนที่ทำงานในเชิงสงเคราะห์อยู่แล้ว เช่น กองทุนผู้ติดเชื้อเอชไอวี

ข) จัดในลักษณะกองทุนสงเคราะห์ร่วมกับกองทุนหมุนเวียนลักษณะเป็นการจ่ายเงินสงเคราะห์รายเดือนซึ่งจะหมดไปถ้าไม่มีการเพิ่มเติมเหมือนกับประเภทกองทุนหมุนเวียนส่วนใหญ่เป็นการสนับสนุนทุนอาชีพซึ่งคืนเงินต้นไว้ที่กองทุนเดิมส่วนดอกเบี้ยเพิ่มในกองทุนสงเคราะห์เพื่อช่วยเหลือผู้ยากลำบากรายต่อไป

ค) การสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นการสมทบอัตรา 1 : 1 ตามวงเงินกองทุนสวัสดิการกลุ่มออมทรัพย์ที่มีอยู่เดิมโดยมีเงื่อนไขใช้เฉพาะดอกผลที่เกิดขึ้นและต้องรับผิดชอบสวัสดิการของผู้ด้อยโอกาสที่ไม่ได้เป็นสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์

นอกจากนี้รูปแบบของสวัสดิการชุมชนภายในประเทศ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

รูปแบบสวัสดิการชุมชนภายในประเทศ ประภาส ปินตบแต่ง, สุภา ใยเมือง และ บัญชร แก้วส่อง (2546) (อ้างถึงในกิตติพัฒน์ นนทปัทมเดช, 2550 : 27-30) ได้จำแนกรูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชนออกเป็นสามฐานได้แก่

1) การจัดสวัสดิการฐานทรัพยากรเป็นการจัดสวัสดิการเพื่อทุกคนเน้นสร้างความมั่นคงทางด้านอาหารสำหรับบางคนบางพื้นที่อาจใช้เป็นแหล่งหารายได้และวัตถุประสงค์พร้อมกันการจัดสวัสดิการที่สำคัญฐานนี้คือการใช้ประโยชน์จากป่าสาธารณะ แหล่งน้ำทรัพยากรทางทะเล รวมทั้งการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรส่วนบุคคล โดยแบ่งเป็นประเด็นย่อยได้ดังนี้ (1) การใช้ประโยชน์จากป่าสาธารณะมีทั้งการอาศัยป่าเพื่อสร้างความมั่นคงทางด้านอาหาร เช่น หาเห็ด หาปลาหาหน่อไม้ หาพืชผัก เพื่อการบริโภค เป็นต้น การใช้ประโยชน์ในลักษณะนี้สามารถเกิดขึ้นในพื้นที่ป่าสาธารณะทั่วไปไม่ว่าจะเป็นป่าโคก ป่าบุง ป่าทาม ในการหาพืชผักเพื่อการบริโภค เป็นต้น ในภาคอีสานป่าหน้าห่มในชุมชนปกากะญอ ป่าพรุในพื้นที่ภาคใต้ ป่าชุมชนในพื้นที่ทั่ว ๆ ไป แม้กระทั่งพื้นที่อุทยานพื้นที่เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าหรือป่าเขตอื่น ๆ นอกจากจะใช้ป่าเป็นแหล่งอาหารแล้วป่าบางแห่งยังเป็นแหล่งสร้างรายได้ของชาวบ้านทั้งโดยการเก็บของที่ได้จากป่ามาขาย เช่น ป่าน้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์ ชาวบ้านมีรายได้จากการหาหน่อไม้ในป่ามาขายหรือป่าภูลังกาจังหวัดนครพนมชาวบ้านมีรายได้จากการขายเห็ดที่หาได้มาจากป่า เป็นต้น ขณะที่บางแห่งก็เป็นแหล่งวัตถุดิบสำคัญที่นำมาใช้เป็นปัจจัยการผลิต เช่น การใช้ไม้ไผ่จากป่าทำเครื่องจักสาน การใช้วัตถุดิบจากป่าทำไม้กวาด เป็นต้น และยังมี การฟื้นฟูทรัพยากรให้อุดมสมบูรณ์โดยมีชุมชนเป็นผู้จัดการป่าทำให้มีความมั่นคงด้านอาหาร เช่น

พื้นที่ทุ่งยาวจังหวัดลำพูน (2) การใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำแหล่งน้ำมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดมีความสำคัญในด้านการสร้างความมั่นคงทางด้านอาหารและการสร้างรายได้ของชาวบ้าน เช่น การหาปลาตามแนวลำน้ำ หนอง คลองบึง เป็นต้น หรือใช้เป็นวัตถุดิบในการผลิต เช่น ชุมชนในจังหวัดชลบุรีใช้กระจูดจากแหล่งน้ำมาทอเสื่อเพื่อใช้และขาย เป็นต้น (3) การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทางทะเลและ (4) การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรส่วนบุคคล เป็นลักษณะการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของคนในชุมชน เช่น ชาวบ้านสามารถไปจับปลาในพื้นที่นาของคนอื่นได้หรือถ้าต้องการผักจากที่ไร่หรือที่นาของคนอื่นก็สามารถทำได้ เป็นต้น

2) การจัดสวัสดิการจากฐานวัฒนธรรม ได้แก่ การเกื้อกูลของครอบครัวและกลุ่มเครือญาติ การเกื้อกูลของระบบอุปถัมภ์ และการจัดการของศาสนสถาน สามารถสรุปได้ว่า การเกื้อกูลของครอบครัวและกลุ่มเครือญาติเป็นสวัสดิการรากฐานที่มีอยู่ในทุกครอบครัวและชุมชน เช่น การส่งข้าวปลาให้กับลูกหลานที่ไปรับจ้างทำงานในเมือง การขายที่ดินเพื่อให้ลูกไปเรียนหนังสือต่อ เป็นต้น อีกทั้งการเกื้อกูลของระบบอุปถัมภ์มีส่วนสำคัญที่เกื้อกูลให้สังคมไทยอยู่ร่วมกันได้สร้างความมั่นคงทางอาหาร เช่น เกษตรกรไร้ที่ดินทำกินอาศัยที่ดินของผู้อื่นพอสัตว์ออกลูกก็จะเอามาแบ่งกันคนละครึ่ง เป็นต้น และการมีความสัมพันธ์เชิงส่วนตัว เช่น เวลามีสงานบุญก็มาช่วย เป็นต้น ก่อให้เกิดความผูกพันทางใจระหว่างผู้อุปถัมภ์และผู้รับอุปถัมภ์ นอกจากนี้ยังมีการจัดการของศาสนสถานตัวอย่างเช่น ในชุมชนชาวพุทธผู้ด้อยโอกาสในชุมชนจะใช้วัดเป็นที่บวชเรียนของลูกหลานบางรายบวชเพื่อจะได้มีอาหารมาจุนเจือครอบครัวในชุมชนมุสลิมมีกฎะฎีกาเป็นที่อบรมของเด็กเล็กและมีปอเนาะเป็นที่เรียนรู้ของเด็กโตโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพื่อการเรียนเปิดโอกาสให้คนจนเข้าถึงการศึกษาในชุมชนมุสลิม รวมทั้งระบบชะกาตซึ่งเป็นระบบการช่วยเหลือคนตามหลักการของศาสนาอิสลามโดยถือว่าชาวมุสลิมผู้มีรายได้ทุกคนมีหน้าที่ต้องสงเคราะห์ให้กับผู้ด้อยโอกาสโดยจ่ายเงินร้อยละ 2.5 ของรายได้ต่อปี

3) การจัดสวัสดิการฐานการพัฒนาเป็นสวัสดิการที่ชุมชนรับเอารูปแบบมาจากภายนอกเข้าดำเนินการในชุมชนกิจกรรมที่เป็นที่รู้จักกันทั่วไปคือ การจัดกลุ่มฅาปนกิจ การจัดกลุ่มออมทรัพย์ การจัดกลุ่มกองทุนพัฒนาอาชีพ และการพัฒนากลุ่มธุรกิจชุมชน สามารถสรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้ (1) การจัดกลุ่มฅาปนกิจส่วนหนึ่งเริ่มต้นจากการดำเนินการของชาวบ้านเองและบางส่วนได้รับเงินสนับสนุนจากภาครัฐ เช่น กรมการพัฒนาชุมชน จุดมุ่งหมายของการจัดคือ ต้องการช่วยเหลือสมาชิกหรือครอบครัวที่มีคนถึงแก่กรรมมีทั้งการเรียกเก็บเงินจากสมาชิกไปช่วยเหลือและมีการตั้งเป็นกองทุนสวัสดิการ เป็นต้น (2) การจัดกลุ่มออมทรัพย์มีลักษณะเช่นเดียวกับการจัดกลุ่มฅาปนกิจส่วนใหญ่พยายามจัดการในรูปแบบของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ กลุ่มออมทรัพย์ หรือธนาคารชุมชนนั่นคือการออมทรัพย์ต่อเนื่องทุกเดือนหรือขึ้นอยู่กับข้อตกลงของกลุ่ม (3) การจัดกลุ่มพัฒนาอาชีพส่วนใหญ่เป็นกองทุนที่ต่อยอดมาจากการจัดกลุ่มออมทรัพย์คือ อาศัยเงินดอกเบี้ยจากกลุ่มออม

ทรัพย์สินมาเป็นเงินทุนริเริ่มดำเนินการบางกิจกรรมเป็นการให้เปล่า เช่น เงินอุดหนุนคนเลี้ยงไก่เลี้ยงวัว เป็นต้น และ (4) การพัฒนากลุ่มธุรกิจชุมชนเป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัยฐานการผลิตและการค้าค่อนข้างมากส่วนใหญ่ชาวบ้านยังเน้นรูปแบบของการแยกกันผลิตแล้วมารวมกันขายบางชุมชนมีการประกันราคาซื้อขายในหมู่บ้านซึ่งถือเป็นสวัสดิการด้านรายได้อย่างหนึ่งในชุมชน

2.1.5 โครงสร้างของระบบสวัสดิการชุมชน/สวัสดิการชาวบ้านโครงสร้างของระบบสวัสดิการชุมชน/สวัสดิการชาวบ้านแบ่งออกเป็น 3 ระดับดังนี้

ก) ระบบสวัสดิการระดับตำบลเป็นระบบหรือกองทุนที่เกิดจากการรวมตัวของประชาชนในพื้นที่หนึ่ง ๆ ด้วยความสมัครใจ เช่น ระดับตำบลที่ประสงค์จะดูแลซึ่งกันและกันบนพื้นฐานของความเอื้ออาทรเป็นกองทุนที่ “ทุกคนรวมกันเป็นเจ้าของ” เน้นการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของสมาชิก แต่ยืดหยุ่นคล่องตัวเปิดเผยโปร่งใสตรวจสอบได้

ข) ระบบสวัสดิการระดับจังหวัด เพื่อให้เกิดระบบสวัสดิการระดับตำบลที่เข้มแข็งโดยมีองค์ประกอบและหน้าที่สำคัญคือ

1) มีกลไก “คณะกรรมการพัฒนาระบบสวัสดิการชุมชนระดับจังหวัด” ขึ้นประกอบด้วย ตัวแทนชุมชนระดับตำบล ตัวแทนหน่วยงานภาครัฐ ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิเข้ามาร่วมรับผิดชอบขับเคลื่อนระบบสวัสดิการชุมชนระดับจังหวัดร่วมกัน

2) คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ในการกำหนดแนวคิด ทิศทางการขับเคลื่อนโดยมีเป้าหมายครอบคลุมทุกตำบลในจังหวัด

3) คณะกรรมการฯ ต้องมีหน้าที่เชื่อมโยงและประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดองค์ความรู้และการเรียนรู้ร่วมกัน

ค) ระบบสวัสดิการระดับประเทศ เป็นกลไกกลางที่สนับสนุนการดำเนินงานแก่กองทุนสวัสดิการในระดับพื้นที่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมีหน้าที่ดังนี้

1) เป็นกลไกประสานงานสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนให้เป็นโครงสร้างระบบสวัสดิการของชุมชนที่ชุมชนเป็นเจ้าของการพัฒนาขยายผลให้กว้างขวางและพัฒนาเป็นนโยบายของประเทศ

2) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งและพัฒนากองทุนสวัสดิการโดยที่มีชาวบ้านและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกันดำเนินการโดยชาวบ้านมีบทบาทสำคัญและเชื่อมโยงกับระบบของหน่วยงานต่าง ๆ

3) ผนึกเผยแพร่การสร้างสำนึกของชาวบ้านในการตระหนักรู้และการพึ่งตนเองผ่านกระบวนการสวัสดิการชุมชน

4) ให้การสนับสนุนทางการเงินเพื่อจัดสวัสดิการในส่วนที่เกินความสามารถของกองทุน



5) สนับสนุนการเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการชุมชนที่เชื่อมโยงกับระบบสวัสดิการของภาครัฐและอื่น ๆ (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, 2550 : 7-11)

2.1.6 ดัชนี/ตัวชี้วัดในการประสบความสำเร็จของสวัสดิการชุมชน มีการสรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดกองทุนสวัสดิการดังนี้

1. การทำให้ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความรู้และความเข้าใจ หลักคิด ความสำคัญ ขั้นตอนการจัดสวัสดิการ และประโยชน์ของกองทุนสวัสดิการชุมชน

2. การตั้งกองทุนสวัสดิการโดยที่มาจากกองทุนมาจากฐานทุนที่หลากหลาย

3. การสร้างกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างพื้นที่ต่าง ๆ

4. การแก้ไขกฎหมายที่เอื้อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถสนับสนุน ขบวนการสวัสดิการชุมชน (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, 2550)

2.1.7 วิวัฒนาการสวัสดิการชุมชน สามารถสรุปวิวัฒนาการสวัสดิการชุมชนได้ดังนี้

ก) แบ่งตามการระดมทุนภายในสวัสดิการชุมชน

1) เริ่มจากรับเงินสนับสนุนสวัสดิการชุมชนจากภาครัฐทั้งหมดแล้วนำมาใช้ในการบริหารจัดการสวัสดิการชุมชน

2) มีการรับเงินสนับสนุนจากภาครัฐส่วนหนึ่งและจากองค์กรอื่น ๆ เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มูลนิธิสมาคม และ NGOs เป็นต้น

3) เริ่มระดมทุนเองแต่ก็รับเงินสนับสนุนจากภาครัฐส่วนหนึ่งและจากองค์กรอื่น ๆ ด้วย

4) ระดมทุนภายในกลุ่มสวัสดิการเองทั้งหมด

ข) แบ่งตามเป้าหมายของการจัดสวัสดิการชุมชน

1) เริ่มจากปล่อยกู้เงินทุนให้กับสมาชิกภายในกลุ่ม

2) จัดสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับเกิด แก่ ตาย ให้กับสมาชิก

3) จัดสวัสดิการให้กับสมาชิกในท้องถิ่น เช่น สวัสดิการผู้สูงอายุ

ทุนการศึกษา ฯลฯ

4) จัดสวัสดิการแบบครบวงจรโดยสามารถครอบคลุมความต้องการของสมาชิกในชุมชน

5) นำเงินสวัสดิการมาใช้ในการสร้างอาชีพให้กับกลุ่มอื่น ๆ ภายในชุมชน เช่น กลุ่มทอผ้า กลุ่มแปรรูปอาหาร กลุ่มโฮมสเตย์ เป็นต้น

ค) แบ่งตามวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการชุมชน

1) เน้นในด้านการสงเคราะห์คือการแจกสิ่งของ

- 2) เน้นการพึ่งพิงและพึ่งพา คือ การขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 3) เน้นการพึ่งตนเองคือการดำเนินงานบริหารจัดการภายในกลุ่มด้วยตนเอง
- 4) เน้นความร่วมมือระหว่างกลุ่มคือ มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างกลุ่มสวัสดิการชุมชนเพื่อทำให้เกิดภาคีในการทำงานและเป็นการขยายเครือข่ายอีกทางหนึ่ง

## 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

“การบริหาร (Administration)” และ “การจัดการ (Management)” เป็นคำที่มีการใช้โดยทั่วไปทั้งนี้เนื่องจากทั้งสองคำนี้มีความหมายเหมือนกันจึงใช้แทนกันได้แต่มีข้อแตกต่างกันบ้างเล็กน้อยตรงที่ประการแรกการบริหารมักใช้ในวงการสาธารณะหรือราชการใช้ขณะที่การจัดการมักใช้ในวงการธุรกิจหรือเอกชนเป็นหลักประการต่อมาการบริหารใช้กับผู้ปฏิบัติงานในระดับสูงขององค์กรที่มีหน้าที่ในการกำหนดกรอบนโยบายต่าง ๆ มักเรียกคนเหล่านี้ว่า “ผู้บริหารระดับสูง” ส่วนการจัดการใช้กับผู้ปฏิบัติงานในระดับบริหารรองลงมาที่มีหน้าที่ในการนำนโยบายไปปฏิบัติได้แก่ “ผู้จัดการ” ดังนั้น คำสองคำนี้จึงมักใช้แทนกันไปมาอยู่เสมอ ตัวอย่างเช่น บางครั้งท่านอาจจะเคยได้ยินคำว่า “ฝ่ายจัดการ” ไปพร้อม ๆ กับคำว่า “ฝ่ายบริหาร” ทั้งสองคำนี้มีความหมายเหมือนกันและเรียกผู้ปฏิบัติงานในระดับสูงทั่วไปว่า “ผู้บริหาร” ซึ่งแตกต่างจากคำว่า “ผู้จัดการ” อันเป็นตำแหน่งบริหารที่เฉพาะเจาะจงมากกว่าที่จะใช้เรียกผู้ปฏิบัติงานระดับสูงทั่วไป (ตุลา มหาพสุธานนท์, 2554)

ทฤษฎีการบริหารจัดการ หลักการของการบริหารจัดการองค์การและการจัดการ และทักษะของการจัดการ การบริหารจึงมีความเกี่ยวข้องกับการจัดการ ซึ่งหมายถึงภารกิจของบุคคลในบุคคลหนึ่งหรือหลายคน (ที่เรียกว่าผู้บริหาร) ในการเข้ามาทำหน้าที่ประสานให้การทำงานของบุคคลที่ต่างฝ่ายต่างทำ และไม่อาจประสบความสำเร็จจากการแยกกัน ทำให้สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ด้วยดี (ศิริวิช อโนทัย, 2551) “การบริหารจัดการ” (Administration) หรือ “การจัดการ” (Management) สามารถใช้คำทั้งสองคำทดแทนกันได้แต่ในความหมายที่แท้จริง “การบริหาร” (Administration) เน้นไปในเรื่องการจัดการที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติส่วนมากใช้ในการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐ ส่วนการจัดการ (Management) ส่วนมากมักใช้ในงานที่เกี่ยวข้องกับงานธุรกิจของเอกชน แต่คำทั้งสองคำต่างมีความหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของผู้บริหาร (รุจิรุ สุสาร และจันทรานี สวงนาม, 2545) การบริหาร (Administration) ได้มีผู้ให้คำจำกัดความไว้มากมายโดยให้ความสำคัญแก่ผู้บริหารว่าเป็นผู้นำขององค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายทั้งสิ้นการให้นิยามคำว่าการบริหาร (Administration) จึงอาจแตกต่างกันไปบ้างตามแนวทางที่นักบริหารแต่ละคนให้ความหมาย

รูปแบบของการบริหารจัดการ ที่มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบางแนวความคิด ได้เสนอตัวแบบที่มีฐานคติมาจากการที่องค์การจะมีประสิทธิผลนั้นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และภารกิจที่ชัดเจนมีการมอบหมายงานและการควบคุม (วรเดช จันทรศร, 2547) ได้เสนอตัวแบบหรือแนวทางการศึกษาที่เห็นว่าสำคัญและมีประโยชน์ 6 ตัวแบบคือ

1. ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (Rational Model) มีฐานคติว่าโครงการที่ประสบผลสำเร็จจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และภารกิจที่ชัดเจนมีการมอบหมายงานและกำหนดมาตรฐานการทำงานให้แก่หน่วยงานย่อยต่าง ๆ ขององค์การมีระบบวัดผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนระบบการให้คุณให้โทษ

2. ตัวแบบด้านการจัดการ (Management Model) ตัวแบบนี้จะให้ความสนใจสมรรถนะขององค์การ เพราะเชื่อว่าความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับองค์การที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งจะมีขีดความสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความคิดหวังเพียงใดในลักษณะนี้โครงการที่จะประสบความสำเร็จได้จึงจำเป็นต้องอาศัยโครงสร้างขององค์การที่เหมาะสมบุคลากรที่อยู่ในองค์การจะต้องมีความรู้ความสามารถทั้งทางด้านการบริหารและเทคนิคอย่างเพียงพอ นอกจากนี้องค์การยังจะต้องมีการวางแผนเตรียมการหรือมีความพร้อมเป็นอย่างดีทั้งทางด้านวัสดุอุปกรณ์สถานที่เครื่องมือเครื่องใช้และงบประมาณ

3. ตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์การ (Organization Development Model) ตัวแบบนี้จะเน้นการมีส่วนร่วมทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพการนำนโยบายมาปฏิบัติให้บังเกิดความสำเร็จจึงน่าจะเป็นเรื่องของการจูงใจการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมการสร้างภาวะการณ์ผูกพันโดยวิธีการให้สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการยอมรับตลอดจนการสร้างทีมงานมากกว่าการมุ่งใช้การควบคุม เป็นต้น

4. ตัวแบบทางกระบวนการของระบบราชการ (Bureaucratic Process Model) ตัวแบบนี้เชื่อว่าอำนาจขององค์การไม่ได้อยู่ที่ตำแหน่งรูปนัย ได้แก่ หัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชา แต่อำนาจจะกระจายทั้งองค์การ ข้าราชการระดับล่างที่ติดต่อกับประชาชนสามารถใช้พิจารณาณในการตัดสินใจที่ผู้บังคับบัญชาไม่อาจจะควบคุมได้โครงการนี้จะสำเร็จหรือไม่จึงขึ้นอยู่กับข้าราชการระดับนี้เป็นสำคัญ

5. ตัวแบบทางการเมือง (Political Model) ตัวแบบนี้เน้นว่าการสร้างความสมานฉันท์ (Consensus) การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นสิ่งที่ยากจะเกิดขึ้นได้ในความเป็นจริงขัดแย้งจะเป็นปรากฏการณ์ตามธรรมชาติที่เกิดขึ้นโดยทั่วไปความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเกิดขึ้นจากความสามารถของผู้เล่นหรือบุคคลที่เป็นตัวแทนขององค์การ

6. ตัวแบบทั่วไปเป็นตัวแบบที่มีส่วนของตัวแปรจาก 5 ตัวแบบข้างต้นผสมอยู่มาก

พอที่จะช่วยให้เป็นตัวแทนที่มีความกว้างขวางกว่าตัวแบบอื่น ๆ ตัวแบบนี้ให้ความสำคัญปัจจัยหลัก 3 ตัวคือ กระบวนการสื่อสารข้อความ ปัญหาทางด้านสมรรถนะขององค์กร และความร่วมมือสนับสนุนของผู้ปฏิบัติ ตัวแปรที่ใช้ศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานคือ กระบวนการติดต่อสื่อสารกิจกรรมเพื่อให้การบังคับมีผลลักษณะของหน่วยปฏิบัติสภาวะเศรษฐกิจและสังคมสภาวะทางการเมืองบรรทัดฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายทรัพยากรความสนับสนุนของผู้ปฏิบัติ

ทักษะทางการจัดการ เป็นความชำนาญในการแสดงออกหรือความสามารถในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ซึ่งเกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ฝึกฝนประสบการณ์ และพรสวรรค์ เช่น การร้องเพลง การขับรถยนต์ การพูดต่อหน้าชุมชน และการสอนหนังสือ (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และฉัตรยาพร เสมอใจ, 2547) ทักษะเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร เช่น นักบัญชีก็ต้องมีทักษะทางการบัญชี วิศวกรก็ต้องมีทักษะทางวิศวกรรม หรือพยาบาลก็ต้องมีทักษะในการรักษาพยาบาล เป็นต้น เช่นเดียวกับผู้จัดการที่เป็นตำแหน่งและวิชาชีพหนึ่งภายในองค์กรโดยผู้จัดการก็ต้องมีทักษะทางการจัดการ (Management Skills) เช่น การปฏิบัติงานให้ถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์พื้นฐานคอมพิวเตอร์ การประมวลวิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจ เป็นต้นซึ่งทักษะด้านต่าง ๆ จะมีความสำคัญต่อผู้จัดการในการทำงานของตนให้บรรลุเป้าหมายโดยเราสามารถจัดกลุ่มของทักษะที่สำคัญทางการจัดการออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) เป็นทักษะการกำหนดปัญหา การรวบรวมจัดระเบียบข้อมูล การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลเป็นสารสนเทศ การสรุปความรู้และความเข้าใจในความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของธุรกิจรวมทั้งความสามารถในการแสวงหาโอกาสการตัดสินใจและการวางแผนในอนาคตซึ่งจะมีความสำคัญต่อความต้องการเฉพาะหน้าและการดำเนินงานในระยะยาวขององค์กรที่จะต้องดำเนินงานอย่างมีดุลยภาพ โดยเราจะเห็นว่าทักษะด้านความคิดรวบยอดเป็นทักษะสำคัญสำหรับผู้จัดการสมัยใหม่ที่จะต้องคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) มีการกำหนดปัญหาและแนวทางวิธีการแก้ไขอย่างถูกต้องและตรงประเด็นโดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงที่จะต้องคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Skills) เป็นทักษะความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างสร้างสรรค์มีประสิทธิภาพเราจะเห็นว่าไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งระดับใดก็ตามผู้จัดการจะต้องทำงานกับบุคคลกลุ่มต่าง ๆ เช่น ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และบุคคลภายนอกอื่น ๆ เสมอเขาจึงต้องพัฒนาทักษะในการทำงานและการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ให้ได้อย่างเหมาะสม มนุษยสัมพันธ์จึงเป็นทักษะพื้นฐานสำหรับผู้จัดการและสมาชิกทุกคนที่จะต้องอยู่ร่วมและทำงานภายในองค์กรเดียวกันภายใต้การเปลี่ยนแปลงความหลากหลายของแรงงานและระบบงานที่ต่างจากเดิมซึ่งจะเป็นต้องใช้ความสามารถในการทำงาน

ร่วมกันของสมาชิกในทีมโดยทักษะพื้นฐานของการมีมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การฟัง การพูด ทักษะคิด และการเปิดรับต่อบุคคลอื่นการทำงานเป็นทีมและความสามารถทางอารมณ์ซึ่งจะมีบทบาทอย่างมากกับการทำงานในสังคมโลกาภิวัตน์

3. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) เป็นทักษะความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานในสายงานหรือตามสาขาวิชาซีพของตนให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย เช่น การบัญชี ก่อสร้างหรือการรักษาพยาบาล เป็นต้น ปกติทักษะทางเทคนิคจะเกิดจากการเรียนรู้ฝึกฝน และประสบการณ์ที่บุคคลได้ปฏิบัติงานชำนาญทักษะทางเทคนิคเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับผู้จัดการที่จะช่วยในการแก้ปัญหาและการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพราะผู้ใต้บังคับบัญชาจะเข้ามาปรึกษาและขอความเห็นจากผู้จัดการเมื่อเขาเกิดปัญหาหรือข้อสงสัยขึ้นในงานโดยเฉพาะสำหรับผู้จัดการที่จะต้องปฏิบัติงานร่วมกับลูกน้องในระดับปฏิบัติการ เช่น ผู้คุมงาน (Foreman) กับพนักงานก่อสร้างหรือหัวหน้างาน (Supervisor) กับพนักงานในสายการผลิต เป็นต้น

ประเภทของระบบการบริหารจัดการ (Types of systems) ลักษณะของระบบการบริหารจัดการอาจแยกออกได้เป็น 2 ประเภทคือ ระบบปิด (Closed system) และระบบเปิด (Open system) ระบบทั้งสองประเภทนี้จะมีคุณลักษณะของระบบทำนองเดียวกันกับที่ได้กล่าวมาแล้ว หากแต่มีข้อแตกต่างที่สำคัญคือ ระบบปิดจะเน้นความสนใจเฉพาะภายในระบบเท่านั้นขอบเขตของการพิจารณาจะเกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายในระบบขององค์การการพิจารณาปัญหาต่าง ๆ ในเชิงระบบปิดจะช่วยให้มีโอกาสทราบถึงผลที่จะกระทบต่อส่วนต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึงภายในระบบและในการนี้การตัดสินใจของส่วนใดส่วนหนึ่งขององค์การก็ย่อมจะช่วยให้สามารถทราบได้ว่าจะมีผลกระทบต่อส่วนรวมของระบบอย่างไรบ้าง เป็นต้น สำหรับระบบเปิดนั้นจะมีลักษณะที่มีความหมายกว้างกว่าและสมบูรณ์กว่าระบบปิดทั้งนี้เพราะคุณลักษณะของระบบเปิดจะขยายความสนใจไปถึงระบบภายนอกที่อยู่ภายนอกองค์การควบคู่กันไปกับตัวองค์การอีกด้วยกล่าวอีกนัยหนึ่งระบบเปิดนี้ก็ยังคงถือว่าองค์การธุรกิจเป็นระบบหนึ่งและองค์การนี้เองจะอยู่ภายใต้ระบบซึ่งอยู่ในสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การอีกทีหนึ่งระบบที่อยู่ภายนอกองค์การนี้ก็คือกิจกรรมต่าง ๆ ที่อยู่ในระบบของสภาพแวดล้อม (Environmental System) และซึ่งมีส่วนสัมพันธ์อยู่กับระบบขององค์การอย่างไม่มีทางหลีกเลี่ยงได้เหตุผลของการนำเอาระบบของสภาพแวดล้อมภายนอกมาสัมพันธ์กับระบบขององค์การก็เพราะองค์การเป็นระบบอิสระอันหนึ่งที่ตั้งขึ้นและดำเนินการอยู่ในสภาพแวดล้อมใดสภาพแวดล้อมหนึ่งและในทุกขณะระบบขององค์การก็เป็นส่วนหนึ่งของระบบใหญ่และจะมีความเกี่ยวพันกันอยู่เสมอการกระทำใด ๆ โดยองค์การก็ย่อมสามารถส่งผลกระทบต่อส่วนที่อยู่ภายนอกองค์การหรือระบบใหญ่อยู่เสมอและในทำนองกลับกันถ้าหากสภาพแวดล้อมภายนอกเปลี่ยนแปลงไปก็ย่อมส่งผลกระทบต่อองค์การได้เช่นกัน ตัวอย่างของความเกี่ยวพันกันระหว่างระบบขององค์การและระบบของสภาพแวดล้อมนี้อาจอธิบายได้ดังนี้คือ เมื่อองค์การทำการตัดสินใจทำการผลิตสินค้าชนิด

หนึ่งก็ย่อมส่งผลกระทบต่อภายนอก เช่น ต้องหาแรงงานและวัตถุดิบซึ่งอยู่ในระบบภายนอกต้องทำการขายสินค้าหรือถ่ายเทสิ่งโสโครกไปสู่สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เป็นต้น ในทางกลับกันการเปลี่ยนแปลงในระบบภายนอก เช่น ความรู้ทางเทคนิค การผลิตเปลี่ยนไปก็อาจทำให้วิธีการผลิตขององค์กรล้าสมัยไปการเปลี่ยนแปลงไปก็ย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กรได้เช่นกัน ตัวอย่างของความเกี่ยวพันกันระหว่างระบบขององค์กรและระบบของสภาพแวดล้อมนี้อาจอธิบายได้ดังนี้คือเมื่อองค์กรทำการตัดสินใจทำการผลิตสินค้าชนิดหนึ่งก็ย่อมส่งผลกระทบต่อภายนอก เช่น ต้องหาแรงงานและวัตถุดิบซึ่งอยู่ในระบบภายนอกต้องทำการขายสินค้าหรือถ่ายเทสิ่งโสโครกไปสู่สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เป็นต้น ในทางกลับกันการเปลี่ยนแปลงในระบบภายนอก เช่น ความรู้ทางเทคนิคการผลิตเปลี่ยนไปก็อาจทำให้วิธีการผลิตขององค์กรล้าสมัยไปการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของผู้บริโภคก็ย่อมทำให้วิธีการขายของบริษัทต้องเปลี่ยนตามให้ทันหรือการเปลี่ยนแปลงของกฎหมายก็ย่อมเป็นข้อจำกัดใหม่ที่ทำให้องค์กรต้องปรับตัวเองเป็นต้นด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้คุณลักษณะขององค์กรแบบระบบเปิดจึงมีความสมบูรณ์และถูกต้องมากกว่าทั้งนี้เพราะนอกจากองค์กรจะมีโอกาสดำเนินกิจการด้านต่าง ๆ ภายในอย่างเหมาะสมแล้วระบบเปิดยังจะช่วยให้องค์กรสามารถติดตามและปรับตัวเองให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมภายนอกอีกด้วยองค์กรจะสามารถปรับระบบการผลิตและการจัดจำหน่ายสินค้าและบริการของตนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมอยู่เสมอ

### 2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชน

ประภาส ปิ่นตอกแต่ง (2550) ได้ให้ความหมายกองทุนสวัสดิการชุมชน (Foundation Support Community) หมายถึง การสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงของของชุมชนที่ทำให้คนในชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเป็นสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย

พรพรรณทิพย์ เพชรมาก (2546) กล่าวถึง กองทุนชุมชนคือ รูปแบบการจัดการที่นำเอาวิธีการหมุนเวียนในระบบเศรษฐกิจสมัยใหม่มาพัฒนาระบบทุนของชุมชนเพื่อลดการพึ่งพาทุนจากภายนอกและการสูญเสียทรัพยากรในชุมชนกองทุนสวัสดิการชุมชนหรือกองทุนสวัสดิการชาวบ้านเป็นกองทุนที่เกิดจากการรวมตัวของประชาชนในพื้นที่หนึ่ง ๆ ด้วยความสมัครใจ (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน, 2550) เช่น ระดับหมู่บ้าน ระดับตำบล ที่ประสงค์จะดูแลซึ่งกันและกันตั้งแต่เกิดจนตายบนพื้นฐานของความเอื้ออาทรต่อกัน

โดยสรุปกองทุนสวัสดิการชุมชนมีความหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองทางสังคมและการจัดสวัสดิการสังคมที่มุ่งให้เกิดความมั่นคงทางสังคมเพื่อให้ประชาชนและผู้ด้อยโอกาสสามารถดำรงชีวิตในสังคมในระดับที่พึ่งพิงตนเองได้โดยมีการช่วยเหลือทางสังคมการช่วยเหลือทางสังคมและการบริการ

สังคมเป็นมาตรการหลักและสังคมสงเคราะห์เป็นศาสตร์และศิลป์ทางวิชาชีพในการดำเนินงานเพื่อ บรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าว

1. ความเป็นมาของกองทุนสวัสดิการชุมชนหรือกองทุนสวัสดิการชาวบ้านสังคมไทยในอดีตมี วัฒนธรรมการอยู่แบบช่วยเหลือเกื้อกูลมีน้ำใจต่อกันได้รับสวัสดิการจากธรรมชาติหาเห็ดหาหน่อไม้ จากป่าใกล้บ้านหาปูปลาในแม่น้ำลำคลองยามเจ็บป่วยได้ยาจากสมุนไพรในป่าเพื่อนบ้านมาเผ่าไข้ให้ กำลังใจมีปัญหาชีวิตมีศาสนาและผู้อาวุโสในชุมชนเป็นที่พึ่งนี่คือ สวัสดิการที่ธรรมชาติและผู้คนมี ให้แก่กันบนพื้นฐานของความเกื้อกูลมีน้ำใจและเคารพซึ่งกันและกันระหว่างคนกับคนและคนกับ ธรรมชาติ ปัจจุบันรัฐได้มีการจัดสวัสดิการให้กับประชาชนรูปแบบต่าง ๆ กัน เช่น สวัสดิการเบี้ยยังชีพ ให้กับผู้สูงอายุ การสร้างบ้านพักคนชรา ศูนย์สงเคราะห์เด็ก ตลอดจนการสงเคราะห์ผู้พิการและ ผู้ด้อยโอกาสในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งที่ดำเนินการโดยกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ มนุษย์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และอื่น ๆ ซึ่งเป็นสวัสดิการในลักษณะสงเคราะห์ที่ต้องดำเนินการ อย่างต่อเนื่องใช้งบประมาณจำนวนมากแต่ให้บริการไม่ทั่วถึง รัฐบาลพลตำรวจโท ดร.ทักษิณ ชินวัตร ได้กำหนดนโยบาย “30 บาทรักษาทุกโรค” ซึ่งถือเป็นรัฐสวัสดิการที่ดูแลประชาชนได้อย่างกว้างขวาง แต่เฉพาะประชาชนที่เจ็บป่วยเท่านั้นยังไม่ครอบคลุมถึงความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนตั้งแต่เกิด จนตาย

แนวคิดระบบกองทุนสวัสดิการชุมชน (Community Welfare) เป็นแนวคิดที่พัฒนามาจาก Social Safety Net ที่ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมและการจัดสวัสดิการโดยเอกชนและชุมชนซึ่ง ผู้ที่มีอิทธิพลต่อแนวคิดนี้คือ Giddens ที่เป็นเจ้าของความคิด Autotelic-self ซึ่งเขาได้เสนอแนวคิด การจัดสวัสดิการทางบวกที่ไม่กระทบต่อผู้เสียภาษีกล่าวคือ การทำให้ทุกคนที่เสี่ยงต่อความทุกข์ยาก ได้ตระหนักและเคารพในศักดิ์ศรีของตนในการที่จะเรียนรู้และทำตนให้พ้นจากภาวะยากลำบากซึ่งคือ การเน้นการพึ่งตนเองนั่นเอง ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวเสรีนิยมที่ว่ารัฐไม่ควรเข้าไปจัดสวัสดิการ มากนักแต่ควรปล่อยให้ เป็นบทบาทของบุคคลและชุมชนจัดการเองในประเทศไทยมี กระบวนการพัฒนาระบบสวัสดิการชุมชนสอดคล้องกับกระแสโลก ภิวัตน์ คาทอม (2545) แบ่งกลุ่มให้เห็นถึงการพัฒนาระบบสวัสดิการชุมชนไทยเป็น 3 ยุคคือ

ยุคแรกก่อนปี พ.ศ. 2499 ซึ่งมีการปกครองโดยสถาบันกษัตริย์และใช้หลักทศพิธราชธรรมใน การปกครองและมีหลายข้อที่ชี้ให้เห็นถึงการจัดสวัสดิการทางสังคม ดังเช่น ข้อ 1 ทาน ข้อ 2 การ บริจาค เป็นต้น ในสมัยรัชกาลที่ 5 มีการตั้งสภาอุณาโลมหรือสภาภชาชาติไทย ในปัจจุบันต่อมาคณะ ราษฎรยุคของปรีดี พนมยงค์ ได้เสนอร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมแต่ก็มีได้นำมาใช้เพราะเสนอ ร่างไม่ผ่านแต่ต่อมาในปี พ.ศ. 2447 ก็ได้เสนออีกโดยกำหนดไปในส่วนของแผนเค้าโครงเศรษฐกิจซึ่ง ถือเป็น การวางรากฐานของระบบสวัสดิการสังคมไทยอย่างเป็นระบบ หลังจากนั้นก็มีพระราชบัญญัติ หลายฉบับและหน่วยงานหลายหน่วยงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม

ยุคที่ 2 ช่วงปี พ.ศ. 2500-2534 ซึ่ง รพีพรรณ คาหอม ได้แบ่งตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติโดยประเทศไทยเริ่มบรรจุงานสวัสดิการสังคมในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6

ยุคปัจจุบันนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 เป็นต้นมา โดยเริ่มตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 ซึ่งเริ่มมีแผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมอย่างชัดเจนและมีการพัฒนากระบวนการสวัสดิการสังคมมาเป็นลำดับและแนวคิดระบบสวัสดิการภาคชุมชนมีความโดดเด่นเมื่อพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระราชทานทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงทำให้นโยบายของรัฐให้ความสำคัญกับชุมชนมากขึ้นและมีการส่งเสริมการรวมกลุ่มขององค์กรชุมชนเพื่อการเป็นชุมชนเข้มแข็งและพึ่งตนเองโดยเฉพาะช่วง พ.ศ. 2540 ภายหลังประเทศเจอภาวะฟองสบู่แตกการขยายแนวคิดชุมชนเข้มแข็งโดยอาศัยภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมชุมชนทำให้เกิดกลุ่มองค์กรชุมชนมากมายและมีการจัดการทุนในชุมชนมากขึ้นและมีการจัดสรรทุนของชุมชนเพื่อสวัสดิการมากขึ้นตามจำนวนของกลุ่มองค์กรชุมชนและหลายชุมชนสามารถจัดการสวัสดิการสำหรับสมาชิกได้อย่างครอบคลุมและสวัสดิการที่จัดโดยรัฐก็มีความครอบคลุมทั้งด้านการสงเคราะห์บริการสังคมและการประกันสังคมโดยยึดหลักตามแนวทางของแนวคิดเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน (Human Right) ความต้องการจำเป็นพื้นฐาน (Basic Need) ความเป็นธรรมทางสังคม (Social Justice) การมีส่วนร่วม (Participation) ความโปร่งใส (Transparency) (รพีพรรณ หอมตา, 2545)

2. การจัดสวัสดิการชาวบ้านสวัสดิการชาวบ้านคือ การสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงของชาวบ้านเป็นระบบการช่วยเหลือเกื้อกูลกันของคนในท้องถิ่นมีรูปแบบและวิธีการที่หลากหลายซึ่งหมายถึงทุกอย่างที่ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นทั้งในรูปแบบของสิ่งของ เงินทุน น้ำใจการฟื้นฟูธรรมชาติเพื่อเกื้อหนุนคนในหมู่บ้านได้พึ่งพาระหว่างคนกับธรรมชาติการช่วยเหลือเกื้อกูลที่เป็นเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2550) ผลของการจัดสวัสดิการจะก่อให้เกิดรายได้และลดรายจ่ายและเกิดความสัมพันธ์ที่ดีของคนในชุมชนนำไปสู่การแก้ปัญหาความยากจนในที่สุด กองทุนสวัสดิการชาวบ้านเกิดขึ้นจากการที่ชาวชุมชนมาร่วมกันคิดร่วมกันสร้างระบบร่วมกันบริหารจัดการและร่วมกันรับผลประโยชน์จึงเป็นกองทุนที่ “ทุกคนร่วมกันเป็นเจ้าของ” ดังนั้น เงินกองทุนจึงได้มาจากการร่วมสมทบของสมาชิกในรูปแบบที่กองทุนแต่ละแห่งกำหนดขึ้นมา เช่น การออมวันละบาท การนำรายได้หรือผลกำไรจากกลุ่มออมทรัพย์, กลุ่มวิสาหกิจชุมชนและกองทุนต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชนเข้ามาสมทบเพื่อตั้งเป็นกองทุนสวัสดิการ นอกจากนี้เงินกองทุนอาจมาจากแหล่งอื่น ๆ เช่น การสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรต่างประเทศ ตลอดจนดอกผลหรือรายได้จากการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชาวบ้านนับเป็นสวัสดิการพื้นฐานซึ่งจะต้องดำเนินการให้ครอบคลุมทุกพื้นที่เป็นภาคีความร่วมมือสามฝ่ายคือ ภาคชุมชน ภาครัฐที่เกี่ยวข้อง (นโยบาย) และภาค



หน่วยงานในท้องถิ่นเพื่อทำงานร่วมกันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายการพัฒนาสวัสดิการชาวบ้านที่ชุมชนเป็นหลัก

3. บริหารกองทุนชาวบ้าน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2550) ได้แบ่งการบริหารกองทุนสวัสดิการชาวบ้านเป็น 2 ระดับคือ

3.1 กองทุนสวัสดิการชาวบ้านเพื่อให้เกิดระบบที่สมาชิกจะร่วมกันบริหารจัดการได้เต็มความสามารถและทั่วถึงจึงกำหนดเป็นกองทุนสวัสดิการระดับตำบลภูมินิเวศน์หรือตามพื้นที่วัฒนธรรมขึ้นอยู่กับสภาพของแต่ละพื้นที่โดยผู้ที่จะมาเป็นสมาชิกก็คือ ชาวบ้านในหมู่บ้านตำบลหรือพื้นที่นั้น ๆ “กองทุนสวัสดิการชาวบ้าน” เน้นความยืดหยุ่นคล่องตัวแต่มีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของสมาชิก เปิดเผย โปร่งใส มีแผนงานที่ตรวจสอบได้เพื่อให้กองทุนสวัสดิการชาวบ้านมีความเข้มแข็งสามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ในแต่ละจังหวัดอาจมีกลไกเพื่อการเชื่อมโยงสนับสนุนการเรียนรู้ในระดับจังหวัดขึ้นจากนั้นในแต่ละจังหวัดก็เชื่อมโยงไปสู่ระดับภาคโดยให้มี “คณะอนุกรรมการประสานงานสนับสนุนพัฒนาสวัสดิการชาวบ้าน” ทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญของแต่ละระดับในการเชื่อมโยงสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การเสริมสร้างความเข้มแข็งของกองทุนสวัสดิการชาวบ้านในพื้นที่ ตลอดจนการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานและองค์กรพัฒนาต่าง ๆ ในท้องถิ่น

3.2 โครงการพัฒนาสวัสดิการชาวบ้านเป็นกลไกกลางที่สนับสนุนการดำเนินงานแก่กองทุนสวัสดิการชาวบ้านในระดับพื้นที่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีหน้าที่ดังนี้คือ

1) เป็นกลไกประสานสนับสนุนการจัดสวัสดิการชาวบ้านให้เป็นโครงสร้างระบบสวัสดิการของชุมชนท้องถิ่นที่ชุมชนเป็นเจ้าของการพัฒนาขยายผลให้กว้างขวางและพัฒนาเป็นนโยบายของประเทศ

2) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งและพัฒนากองทุนสวัสดิการที่ชาวบ้านและองค์กรปกครองท้องถิ่นร่วมกันดำเนินการโดยชาวบ้านมีบทบาทสำคัญและเชื่อมโยงกับระบบของหน่วยงานต่าง ๆ

3) รณรงค์เผยแพร่การสร้างสำนึกของชาวบ้านในการตระหนักรู้และพึ่งตนเองผ่านกระบวนการสวัสดิการชาวบ้าน

4) ให้การสนับสนุนทางการเงินเพื่อการจัดสวัสดิการแก่กองทุนสวัสดิการชาวบ้านในส่วนที่เกินความสามารถของกองทุนสวัสดิการชาวบ้าน

5) สนับสนุนการเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการชาวบ้านที่เชื่อมโยงกับระบบสวัสดิการของภาครัฐและอื่น ๆ การเข้าร่วมกองทุนสวัสดิการชาวบ้าน

4. การเข้าร่วมกองทุนสวัสดิการชาวบ้าน

4.1 ต้องมีกลุ่มก่อการดีขึ้นในท้องถิ่นเพื่อเป็นแกนนำในการก่อตั้งกองทุนโดยอาจประสานงานหรือหารือร่วมกันระหว่างผู้นำจากกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ในพื้นที่มาทำงานร่วมกันวางกฎเกณฑ์กติการ่วมกันพร้อมระดมเงินสมทบจากสมาชิกหรืออาจเป็นเงินสมทบในลักษณะอื่นซึ่งในระยะก่อตั้งอาจไม่ครบทุกหมู่บ้านก็ได้แล้วค่อย ๆ พัฒนาขบวนออกไปให้กว้างขวางยิ่งขึ้นพร้อมประสานงานกับหน่วยงานท้องถิ่นให้มาทำงานร่วมกันซึ่ง “กองทุนสวัสดิการชาวบ้าน” นั้นควรจะมี

1. มีโครงสร้างและการบริหารที่เป็นระบบ
2. มีการกำหนดกฎเกณฑ์กติกาที่ชัดเจน
3. มีฐานสมาชิกที่กว้างมากพอ
4. มีการประสานกับองค์กรท้องถิ่นให้มาทำงานหรือสมทบเงินเข้ากองทุน
5. มีการบริหารงานที่มีส่วนร่วมของสมาชิกและมีความโปร่งใส

4.2 การเข้าร่วมเป็นสมาชิกนั้นชาวชุมชนจะต้องเข้าร่วมด้วยความสมัครใจเพียงเขียนใบสมัครไว้ ณ กองทุนสวัสดิการ ชาวบ้านพร้อมสมทบเงินเข้ากองทุนตามวิธีการที่กองทุนกำหนดพอครบหนึ่งเดือนก็นำมาจ่ายให้กองทุนหรือกลุ่มออมทรัพย์, กลุ่มวิสาหกิจชุมชน ฯลฯ อาจจัดสรรผลกำไรของกลุ่มมาจ่ายเป็นเงินสมทบแทนสมาชิกก็ได้ รวมทั้งสมาชิกต้องเข้าร่วมกิจกรรมกับกองทุนอย่างสม่ำเสมอก็จะได้รับสวัสดิการตามระเบียบของกองทุนกองทุนสวัสดิการชุมชนหรือกองทุนสวัสดิการชุมชนเกิดขึ้นจากการที่ชาวชุมชนมาร่วมกันคิดร่วมกันสร้างระบบร่วมกันบริหารจัดการและร่วมกันรับผลประโยชน์จึงเป็นกองทุนที่ “ทุกคนร่วมกันเป็นเจ้าของ” ดังนั้นเงินกองทุนสวัสดิการชุมชนจึงได้มาจากการร่วมสมทบของสมาชิกในรูปแบบที่กองทุนแต่ละแห่งกำหนดขึ้นมา เช่น

1. การออมสัจจะวันละบาทโดยการลดรายจ่ายวันละบาทเพื่อออมสัจจะ
2. การนำรายได้หรือผลกำไรจากกลุ่มออมทรัพย์กลุ่มวิสาหกิจชุมชนหรือกองทุนต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชนเข้ามาสมทบเพื่อตั้งเป็นกองทุนสวัสดิการชุมชน
3. เงินสนับสนุนหรือเงินสมทบแหล่งอื่น ๆ เช่น การสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน รายได้ที่เกิดจากทรัพยากรในท้องถิ่น

#### 5. หลักการสำคัญในการจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน

วรเวศน์ สุวรรณระดา (2550) ได้กล่าวถึงบทบาทของกองทุนสวัสดิการชุมชนตามที่คาดหวังหรือบทบาทที่ควรจะเป็นซึ่งเป็นสิ่งที่สังคมอยากให้เกิดเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเพื่อให้ชุมชนได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่บทบาทดังกล่าวมีดังนี้

5.1 การลดปัญหาความยากจน บทบาทอันแรกของกองทุนชุมชนนั้นหนีไม่พ้นในเรื่องของการเข้าไปช่วยลดปัญหาความยากจนของคนจนที่รวมตัวกันเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลกันในเชิงเศรษฐกิจเพราะขาดโอกาสในการเข้าถึงสถาบันการเงินอย่างเป็นทางการเนื่องจากไม่มีหลักทรัพย์สินใด ๆ แต่การช่วยเหลือคนจนนั้นต้องให้ความสำคัญกับความเสมอภาคและความเท่าเทียมด้วยเพราะคนใน

ชุมชนมีหลายระดับทั้งจำนวนมาก จนปานกลาง จนน้อยคน มีฐานะพอมีอันจะกิน คนรวยที่สุดหรืออาจจะมียากกว่านี้

5.2 การสะสมทุนในระดับชุมชนเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันในด้านเศรษฐกิจและเป็นการแก้ไขปัญหาความยากจนในระดับฐานราก ซึ่งมีส่วนในการสะสมทุนของสังคมและประเทศชาติด้วย ซึ่งทุนในที่นี้นอกจากเป็นเรื่องเงินแล้วยังรวมถึงไปถึงทุนด้านอื่น ๆ ด้วย อาทิเช่น ทุนด้านสังคมทรัพยากรวัฒนธรรม และทุนด้านปัญญา เป็นต้น

5.3 เป็นเครื่องมือในการสร้างกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาถึงแม้ว่าชุมชนจะได้รับผลกระทบจากการพัฒนาอย่างต่อเนื่องได้รับนโยบายการพัฒนาที่แตกต่างกันออกไปตามยุคสมัยแต่คำว่า “กองทุน” นั้นคนในชุมชนจะรู้จักและรู้สึกคุ้นเคยเป็นอย่างดี เพราะทั้งชนบทและชุมชนเมืองแต่ละแห่งจะมีจำนวนกองทุนไม่ต่ำกว่า 3 กองทุน แม้ว่ากองทุนต่าง ๆ จะมีรูปแบบและการบริหารจัดการที่แตกต่างกันแต่เป้าหมายของกองทุนก็คือ การแก้ไขปัญหาความยากจนหรือลดปัญหาความยากจนลง นับเป็นกระบวนการพัฒนาที่อาศัยกองทุนชุมชนเป็นเครื่องมือที่อยู่ในชุมชนมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นการรวมกลุ่มการเลือกตั้งคณะกรรมการการตั้งกฎกติกาหรือรับสมัครสมาชิกการจัดตั้งคณะกรรมการการประชุมหารือหรือสร้างความเป็นประชาธิปไตยสร้างการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนที่ต้องอาศัยการแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะของสมาชิกแต่ละคน เพื่อร่วมกันตัดสินใจรวมถึงกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระหว่างการทำงานทุกขั้นตอน อาทิเช่น เวทีที่ชาวบ้านได้พบปะกันในวันที่มีการออมเงินสัจจะ ซึ่งหากกองทุนใดให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงานและเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้แล้วมักพบว่าการทำงานจะไปได้ดี

5.4 สร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้นในชุมชนจากกระบวนการพัฒนาที่เกิดขึ้นนั้นมีลักษณะเป็นพัฒนาการและต่อเนื่องมาตั้งแต่อดีตกลายเป็นการสั่งสมประสบการณ์การบริหารจัดการและองค์ความรู้ที่มีอยู่ในชุมชนก่อตัวเป็นประสบการณ์ร่วมของชุมชนเกิดสำนึกร่วมของคนในชุมชนเพื่อพัฒนาและสร้างสิ่งที่ดีให้กับชุมชนที่ทำให้สามารถนำมาปรับใช้กับการพัฒนาชุมชนในปัจจุบันได้องค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นนั้นจะเกิดขึ้นในขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาโดยมีกองทุนชุมชนเป็นเครื่องมือ เช่น บางชุมชนเกิดการเรียนรู้ถึงปัญหาอุปสรรคจากการบริหารในรูปแบบที่ไม่ประสบความสำเร็จแล้วนำปัญหาเหล่านั้นมาพูดคุยหรือผ่านเวทีชุมชนแต่ละครั้งทำให้ชุมชนเกิดการเรียนรู้ในการทำงานเป็นกลุ่มเรียนรู้การแก้ไขปัญหาและเป็นบทเรียนการทำงานในอดีตถือเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานในครั้งต่อ ๆ ไป

5.5 การต่อยอดองค์ความรู้และขยายฐานกิจกรรมใหม่ของชุมชนเป็นอีกบทบาทหนึ่งที่น่าสนใจของกองทุนชุมชนโดยเฉพาะกองทุนใหม่ ๆ ที่เข้าไปยังชุมชนไม่ว่าจะเป็นกองทุนที่เกิดจากการสนับสนุนขององค์กรภาครัฐหรือเอกชนก็ตาม เนื่องจากชุมชนแต่ละแห่งไม่ได้ว่างเปล่าและไม่ได้เริ่มต้นด้วยศูนย์แต่ชุมชนมีกำเนิดและพัฒนาการของการเรียนรู้ในเรื่องต่าง ๆ มากมาย บทบาทของ

กองทุนที่ลงไปจึงเป็นเสมือนการไปต่อยอดองค์ความรู้ที่ชุมชนมีอยู่และไปขยายกิจกรรมต่าง ๆ ให้มีมากขึ้น

5.6 การถ่ายทอดองค์ความรู้จากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่งเป็นบทบาทที่เกี่ยวกับมิติด้านการศึกษาเป็นการศึกษานอกระบบที่เป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้ชุมชนเข้มแข็งดังได้กล่าวแล้วว่าบทบาทข้อหนึ่งของกองทุนคือ เป็นเครื่องมือเข้าไปสร้างกระบวนการพัฒนาในชุมชนตั้งแต่อดีตเป็นต้นมาและกระบวนการนี้ต้องอาศัยการถ่ายทอดประสบการณ์องค์ความรู้จากคนรุ่นเก่าไปสู่คนรุ่นใหม่ในชุมชน เพื่อให้เกิดการสานต่องานพัฒนาในหมู่บ้านและสร้างสำนึกร่วมในการพัฒนาชุมชนของคนในแต่ละรุ่นด้วย

5.7 สร้างชุมชนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของคนในชุมชนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เมื่อชุมชนคุ้นเคยกับกระบวนการพัฒนาที่อาศัยกองทุนเป็นเครื่องมือแล้วชุมชนจะเรียนรู้กับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในกระบวนการนั้นเพราะในกระบวนการพัฒนานั้นชุมชนจะผ่านประสบการณ์ผ่านร้อนผ่านหนาวมามากที่สุดที่สำคัญที่สุดคือ ชุมชนได้ผ่านการแก้ไขปัญหาครั้งแล้วครั้งเล่าได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากภายนอกเสมอเพราะคณะกรรมการและชุมชนเห็นว่ามิประโยชน์ส่งเสริมให้คนในชุมชนมีความคิดอยากเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลาโดยเฉพาะชุมชนที่มีความโดดเด่นในเรื่องการบริหารจัดการที่มีการรับคณะศึกษาดูงานบ่อย ๆ และกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้และพบว่ามักกลายเป็นศูนย์การเรียนรู้ของจังหวัดด้วย

5.8 สร้างเครือข่ายทั้งภายในชุมชนและภายนอกชุมชนบทบาทของกองทุนนั้นเป็นการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกชุมชนเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างความมั่นคงและเข้มแข็งให้กับชุมชน

5.9 สร้างให้คนในชุมชนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีจิตวิญญาณร่วมเนื่องจากกองทุนชุมชนเป็นของส่วนรวมเป็นกระบวนการพัฒนาที่สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในชุมชนสร้างการมีส่วนร่วมและสร้างจิตสำนึกของคนให้รักชุมชนและเห็นประโยชน์ของชุมชนเป็นหลัก

5.10 สร้างทุนในระดับชุมชนเป็นทุนที่ไม่ใช่เป็นตัวเงินอย่างเดียวแต่เป็นทุนทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมทุนทางปัญญาที่ชุมชนได้ส่งสมมาจากการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นพลังของชุมชน

5.11 การจัดสวัสดิการโดยภาคชุมชนเป็นเป้าหมายสูงสุดของกองทุนชุมชนเพื่อจัดสวัสดิการโดยภาคชุมชนที่เกิดจากความไม่ครอบคลุมของการจัดสวัสดิการของรัฐเป็นการให้ความสำคัญกับความมั่นคงของชีวิตครอบครัวและชุมชนและเพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในชุมชนและนำไปสู่ชุมชนเข้มแข็งและเป็นสุข

5.12 ช่วยให้ชุมชนพึ่งตนเองได้บทบาทของกองทุนสวัสดิการชุมชนประการสุดท้ายหากกองทุนมีการบริหารจัดการที่ดีเข้าใจมิติและบทบาทของกองทุนแล้วกองทุนจะมีบทบาทในการ

เข้าไปช่วยเสริมสร้างให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ลดการพึ่งพิงหน่วยงานภายนอกโดยเฉพาะ กองทุนชุมชนที่ประสบความสำเร็จหลายแห่ง พบว่า ชุมชนเกิดระบบคุ้มครองทางสังคม (Social Safety Nets) ในเรื่องการรักษาพยาบาลการศึกษาที่มีความมั่นคงทางสังคม (Social Security) ในที่สุดก็จะนำไปสู่ชุมชนที่เป็นสุขกองทุนสวัสดิการชุมชนจะสามารถทำตามบทบาทได้หรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับชุมชนที่ต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างมาเกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายในชุมชน อาทิ ด้านผู้นำบริบทชุมชนเครือข่ายภายในชุมชน และปัจจัยภายนอก อาทิ การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก เครือข่าย ฯลฯ โดยเฉพาะในเรื่องของกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนที่เป็นปัจจัยที่สำคัญ

## 6. รูปแบบการจัดกองทุนสวัสดิการชุมชน

6.1 กองทุนของชาวบ้านเพื่อสวัสดิการในชุมชนกลุ่มในลักษณะนี้จะมีวัตถุประสงค์หลักที่จะส่งเสริมการออมและเป็นแหล่งที่กักเก็บเพื่อนำไปลงทุนในอัตราดอกเบี้ยต่อผลกำไรจากการดำเนินการส่วนหนึ่งจะนำไปจัดสรรเป็นสวัสดิการให้กับสมาชิก เช่น เงินช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วยเสียชีวิต หรือประกันนี้เมื่อสมาชิกเสียชีวิต ญาติจะไม่ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายนี้แทน กลุ่มเหล่านี้ได้แก่ สหกรณ์ ออมทรัพย์กลุ่มเครดิตยูเนียน กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ธนาคารหมู่บ้าน เป็นต้น

6.2 กองทุนหมุนเวียนเพื่อชุมชนวัตถุประสงค์หลักของกองทุนเพื่อเป็นเงินกักเก็บสำหรับชุมชนนำไปพัฒนาอาชีพพัฒนาสภาพแวดล้อมลงทุนให้กลุ่มดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างรายได้ เช่น กองทุนชีพเมนูห้า (SIF Menu 5) โครงการปลูกป่าล้านไร่ของการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย เป็นต้น

6.3 กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองเป็นเงินกองทุนที่ให้กับหมู่บ้าน ๆ ละ 1,000,000 บาท ตามนโยบายของรัฐบาลเงินกองทุนนี้ให้ชาวบ้านเป็นคณะกรรมการบริหารเงินเป็นเงินกักเก็บเพื่อพัฒนาอาชีพสร้างรายได้และแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและนำผลกำไรมาปล่อยกู้เพื่อให้กองทุนมีขนาดใหญ่ขึ้นโดยจะมีข้อบังคับให้นำผลกำไรมาจัดสรรให้เป็นสาธารณประโยชน์ของหมู่บ้านสำหรับจัดสรรเป็นสวัสดิการให้กับสมาชิกจะแตกต่างกัน เช่น นำไปซื้อของขวัญให้ผู้สูงอายุในวันสงกรานต์ ไปเป็นทุนการศึกษาสำหรับบุตรหลานสมาชิก แต่ส่วนใหญ่พบว่าผู้นำชุมชนนำไปใช้ เช่น นำไปทำป้ายรณรงค์ยาเสพติด พัฒนาด้านวัตถุในหมู่บ้าน เป็นต้น

6.4 กองทุนวันละบาทเพื่อสวัสดิการครบวงจรชีวิตสมาชิกจะสมทบเงินเพื่อเป็นทุนในการดำเนินงานเพื่อจัดสวัสดิการให้สมาชิกในชุมชน

6.5 ทำบุญวันละบาทเพื่อสวัสดิการสังคม ตัวอย่างเช่น ที่จังหวัดตราดเริ่มต้นจากพระสงฆ์ขอบริจาคกับผู้มีชีวิตศรัทธาวันละบาททุกวันเข้าสมทบในกองทุนเงินส่วนนี้จะนำไปจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกจัดกิจกรรมการพัฒนาสังคมและกิจกรรมของมูลนิธิที่จัดตั้งในชุมชน

6.6 กองทุนสุขภาพตำบลแหล่งที่มาของเงินทุนเป็นการร่วมมือกัน 3 ฝ่ายคือ ประชาชนสมทบกลุ่มคนละ 60 บาทต่อปี สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) สมทบหัวละ 100 บาทต่อปี เงินจำนวนนี้นำไปเป็นสวัสดิการรักษาพยาบาลดำเนินกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคให้กับสมาชิก

6.7 เครือข่ายกองทุนหลักประกันสุขภาพชุมชนท้องถิ่นระดับตำบล/อำเภอมีการร่วมมือกันหลายภาคส่วน รูปแบบนี้มีการดำเนินการอยู่ที่อำเภอหล่มสักดี จังหวัดเพชรบูรณ์ อำเภอศรีฐาน จังหวัดยโสธร เงินทุนมาจากสมาชิกในชุมชนร่วมสมทบ 2 บาทต่อคนต่อเดือน โรงพยาบาลชุมชนอำเภอสมทบ 1 เท่า มีการนำเงินไปจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกอย่างกว้างขวาง เช่น การประกันคุณภาพให้กับสมาชิกทั้งระบบเป็นทุนการศึกษา ผลิตคนด้านสาธารณสุขของท้องถิ่น พัฒนาเด็กสร้าง ความเข้มแข็งให้กับชุมชน เป็นต้น

6.8 กองทุนหลักประกันคุณภาพอบต./เทศบาลเงินกองทุนได้มาจากสำนักงานประกันสุขภาพแห่งชาติหัวละ 37.50 บาทต่อปี องค์กรบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาลสมทบเงินตามขนาดของเทศบาลหรือองค์กรบริหารส่วนตำบลตั้งแต่ร้อยละ 50, 20 และ 10 ตามขนาดส่วน ประชาชนใช้วิธีการขอบริจาคสมทบตามความสมัครใจการจัดสวัสดิการมีการจัดสวัสดิการเสริม นอกเหนือจากการบริหารสุขภาพตามชุดสิทธิประโยชน์ นอกจากนั้นยังนำเงินไปสนับสนุนกิจกรรมสร้างสุขภาพโดยประชาชนและชุมชนท้องถิ่นรวมทั้งสนับสนุนงบประมาณให้กับหน่วยบริการด้านสาธารณสุขในท้องถิ่นอีกด้วย (กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2550)

สุปรีดา เสนามาตย์ (2549) ได้ศึกษาถึงรูปแบบการบริหารและจัดการกองทุนชุมชนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการพัฒนาเกษตรกรรมยั่งยืนพบว่า มีรูปแบบของโครงสร้างในการดำเนินงาน 4 รูปแบบดังนี้

รูปแบบที่ 1 การบริหารจัดการโดยเน้นกิจกรรมระดับตำบลนั้นคือ เมื่อกำหนดกิจกรรมที่จะร่วมกันทำในตำบลเรียบร้อยแล้วในการบริหารและจัดการนั้น จะเป็นลักษณะของระดับตำบลคือ รับสมาชิกในระดับตำบลไม่จำกัดว่าจะอยู่ในหมู่บ้านใด รวมทั้งคณะกรรมการในการบริหารและจัดการส่วนมากจะเป็นสมาชิกจากหลายหมู่บ้านโดยในตำบลหนึ่งอาจมีกิจกรรมหลายกิจกรรมได้ซึ่งขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของชุมชนนั้น ๆ อาจกล่าวได้ว่า รูปแบบการบริหารและจัดการรูปแบบแรกนี้เป็นรูปแบบที่ยึดเอากิจกรรมเป็นหลักและร่วมกันทำกิจกรรมนั้น ๆ ทั้งตำบล

รูปแบบที่ 2 การบริหารจัดการโดยเน้นโครงสร้างการบริหารระดับหมู่บ้าน รูปแบบการบริหารกองทุนในลักษณะนี้เป็นการบริหารและจัดการโดยคณะกรรมการระดับหมู่บ้านโดยคณะกรรมการกองทุนระดับตำบลจะจัดสรรเงินกองทุนให้แต่ละหมู่บ้านเพื่อไปบริหารจัดการกันเองในแต่ละหมู่บ้านโดยที่สมาชิกในแต่ละหมู่บ้านจะเป็นผู้กำหนดกิจกรรมที่เหมาะสมกับหมู่บ้านของตนขึ้น

ทั้งนี้กิจกรรมของแต่ละหมู่บ้านอาจเหมือนหรือแตกต่างกันได้ตามความเห็นของสมาชิกกองทุนระดับหมู่บ้านนั้น ๆ

รูปแบบที่ 3 การบริหารจัดการโดยเน้นกิจกรรมและโครงสร้างการบริหารระดับหมู่บ้านเป็นรูปแบบการดำเนินการที่มีการคัดเลือกกิจกรรมของตำบลเรียบร้อยแล้ว แต่การบริหารและจัดการจะไม่ทำในกระบวนการระดับตำบล ซึ่งวิธีการดำเนินการนั้นจะให้แต่ละหมู่บ้านเป็นผู้บริหารและจัดการกิจกรรมของตนเองซึ่งกิจกรรมนั้นจะเป็นกิจกรรมเดียวกันทุกหมู่บ้าน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มาจากกระตมความคิดของคนทั้งตำบลว่าเป็นกิจกรรมที่เหมาะสมกับตำบลนั้น ๆ คือทำกิจกรรมเดียวกันทั้งตำบลแต่แยกกันจัดการในแต่ละหมู่บ้านนั่นเอง

รูปแบบที่ 4 การบริหารจัดการโดยเน้นกลุ่มกิจกรรมระดับตำบลในการดำเนินการรูปแบบนี้เป็นลักษณะของการให้กลุ่มของชาวบ้านในระดับตำบลที่รวมตัวกันขึ้นเพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กลุ่มพ่อบ้านและกลุ่มแม่บ้าน เป็นต้น โดยคณะกรรมการระดับตำบลจะจัดสรรเงินกองทุนของตำบลให้กับกลุ่มของชาวบ้านในตำบลเป็นผู้บริหารและจัดการซึ่งกิจกรรมของแต่ละกลุ่มนั้นอยู่ภายใต้การตัดสินใจของสมาชิกกลุ่มชาวบ้านเองว่ากิจกรรมใดที่เหมาะสมกับตำบลและศักยภาพของสมาชิกในกลุ่มของตนในแต่ละกลุ่มชาวบ้านนั้นอาจดำเนินการกิจกรรมมากกว่า 1 กิจกรรมได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารและจัดการของแต่ละกลุ่มนั่นเอง

นอกจากนี้ ธันวา จิตต์สงวน และคณะ (2545) ได้เสนอว่าการบริหารจัดการองค์กรเศรษฐกิจชุมชนต้องคำนึงถึงกรอบสามด้าน ได้แก่

ด้านแรกผลประโยชน์อันพึงมีพึงได้ของสมาชิกถ้าไม่สนองต่อผลประโยชน์อันพึงมีพึงได้ของสมาชิกกลุ่มหรือองค์กรก็จะอ่อนแอ เพราะจะมีสมาชิกน้อยสมาชิกที่มีอยู่แล้วก็มักจะไม่ใช้ความร่วมมือ

ด้านที่สองกลุ่มและองค์กรจะต้องเป็นที่ยอมรับของคนทุกวงการไม่ว่าจะเป็นราชการ นักวิชาการและกลุ่มคนอื่น ๆ ในสังคมถ้าไม่เป็นที่ยอมรับก็จะได้ไม่ได้รับความร่วมมือจากคนกลุ่มอื่น ๆ โดยเฉพาะราชการ องค์กรพัฒนาเอกชน และสถาบันวิชาการซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรเศรษฐกิจชุมชน

ด้านที่สามศักยภาพและความพร้อมของกลุ่มและองค์กร ในขณะนั้นหมายความว่ากิจกรรมใด ๆ ที่จัดทำขึ้นจะต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้คำนึงถึงทรัพยากรและศักยภาพที่มีอยู่จริงรวมถึงพิจารณาข้อจำกัดอันเกิดจากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจสังคมและการเมืองด้วย

#### 7. การจัดทำกองทุนสวัสดิการชุมชน

กองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นกองทุนชุมชนที่เกิดจากการรวมตัวของประชาชนพื้นที่หนึ่งที ประสงค์จะดูแลซึ่งกันและกันบนพื้นฐานของความเอื้ออาทรต่อกันโดยการสมัครเป็นสมาชิกด้วยความสมัครใจ กองทุนสวัสดิการชุมชนที่เกิดขึ้นในแต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับฐานทุนและ

ความต้องการของแต่ละชุมชน (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, 2550) สามารถสรุปรูปแบบการจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน ได้ดังนี้

1. กลุ่มออมทรัพย์หรือกองทุนในชุมชนนำดอกผลส่วนหนึ่งมาจัดเป็นกองทุนสวัสดิการชุมชนเพื่อจัดสวัสดิการให้สมาชิก

2. กลุ่มออมทรัพย์หรือกองทุนในชุมชนนำดอกผลส่วนหนึ่งมาจัดเป็นกองทุนสวัสดิการชุมชนและสมาชิกออมเพิ่มจำนวนเงินที่สมาชิกออมนั้นขึ้นอยู่กับระเบียบหรือข้อตกลงร่วมกันของกองทุน เช่น ออมวันละบาท ออมเดือนละ 10 บาท หรือ 20 บาท เป็นต้น

3. จัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนขึ้นใหม่ เช่น กองทุนสวัสดิการชุมชนวันละบาท กองบุญสังจะสวัสดิการชาวบ้าน กองบุญสังจะสวัสดิการชุมชน เป็นต้น

ในการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนมีกระบวนการสำคัญ (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, 2550) ดังนี้

1. การจัดทำระเบียบกองทุน ซึ่งประกอบด้วยประเด็นหลัก ๆ คือ การรับสมัครและการสิ้นสุดสมาชิกภาพ การจ่ายเงินสมทบประเภทของสวัสดิการ การจ่ายเงินสวัสดิการ เป็นต้น โดยเริ่มจากการตั้งคณะกรรมาธิการซึ่งประกอบด้วย ตัวแทนกลุ่มคนที่หลากหลายทั้งตัวแทนกลุ่มกิจกรรมแกนนำที่เป็นทางการไม่เป็นทางการ โดยอาจนำเอาระเบียบกองทุนอื่นมาประกอบก็ได้เมื่อยกร่างเสร็จแล้วก็นำไปชี้แจงในเวทีประชาคมทั้งตำบลเพื่อแสดงความเห็นเพิ่มเติมจนเป็นที่ยอมรับร่วมกัน

2. การเปิดรับสมาชิกและระดมเงินกองทุนโดยสมาชิกอาจเป็นรายบุคคลหรือครอบครัวสถานที่รับสมัครอาจกระจายไปตามหมู่บ้านหรือรวมศูนย์การสมทบเงินอาจสมทบรายบุคคลหรือตัดเงินผลกำไรจากกลุ่มที่สมาชิกสังกัดอยู่มาเป็นเงินสมทบก็ได้ขึ้นอยู่กับระเบียบกองทุนที่ร่วมกันกำหนดขึ้นมา

3. การระดมเงินทุนจากแหล่งอื่น ๆ เช่น การจัดงานเพื่อหาทุน การสมทบจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การสมทบจากหน่วยงานต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งคณะกรรมการกองทุนจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องมิใช่หวังเพียงเงินสมทบจากสมาชิกเท่านั้น

4. การจัดระบบข้อมูลของกองทุนต้องจัดทำให้เป็นระบบเป็นปัจจุบันเปิดเผยโปร่งใสอาจประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกรับทราบซึ่งสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น ติดประกาศไว้ ณ ที่สาธารณะที่ทำการกองทุนหรือส่งให้สมาชิกถึงบ้านแล้วแต่ความเหมาะสม

#### 8. การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน

กองทุนสวัสดิการชุมชนเน้นความยืดหยุ่นคล่องตัว มีการบริหารจัดการที่ดีให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของสมาชิกเปิดเผย โปร่งใส มีแผนงานที่ตรวจสอบได้โดยมีคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนที่สมาชิกเป็นผู้เลือกมาเป็นผู้บริหาร ซึ่งมีองค์ประกอบ จากตัวแทนที่หลากหลายมีการจัดโครงสร้างเป็นฝ่ายต่าง ๆ ที่ชัดเจน เช่น มีประธาน เภรัญญิกประชาสัมพันธ์ ตรวจสอบ ฝ่าย



ส่งเสริมพัฒนา เป็นต้น โดยอาจมีที่ปรึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิหรือจากหน่วยงานในท้องถิ่น การทำงานของคณะกรรมการจะมีการประสานกับแกนนำของแต่ละหมู่บ้านเพื่อให้ดูแลสมาชิกได้อย่างทั่วถึง (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, 2550)

สมพร เพ็ญจันทร์ (2542) ได้เสนอหลักการบริหารจัดการกองทุนสุขภาพโดยชุมชนไว้ดังนี้

1. ระบบการออมแบบสัจจะประจำเดือนที่เน้นการออมเพื่อช่วยสังคมเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
2. ระบบหมุนเวียนในการจัดการเพื่อให้กองทุนเติบโตและพึ่งตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่พึ่งพาหรือผูกติดกับกลไกของระบบเศรษฐกิจระดับมหภาค
3. เน้นระบบความสัมพันธ์ทางสังคมและคุณค่าทางวัฒนธรรมเป็นหลักการสำคัญในการบริหารจัดการใช้หลักความไว้วางใจ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการพัฒนาคนควบคู่กับการพัฒนาระบบบริหารจัดการกองทุน
4. สร้างกฎระเบียบของกลุ่มคนขึ้นมาโดยไม่ใช้กฎหมายแต่มีระบบคุณธรรมกำกับ
5. เน้นการกระจายอำนาจของกลุ่มในการบริหารจัดการจากระดับตำบลสู่ระดับหมู่บ้าน
6. เน้นความต่อเนื่องของประสบการณ์ของคณะกรรมการหรือคนทำงาน
7. พัฒนาระบบเครือข่ายของกองทุนเพื่อการเรียนรู้และสนับสนุนซึ่งกันและกัน
8. ประสานวิธีการบริหารจัดการแบบใหม่เข้ามาในกิจกรรมเฉพาะด้านที่จำเป็น
9. การจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้กับสมาชิก เน้นการเรียนรู้ในเวทีออมทรัพย์ประจำเดือน

หลักการบริหารจัดการกองทุนนี้สามารถนำมาประยุกต์ได้กับการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนโดยเฉพาะในเรื่องการเน้นระบบความสัมพันธ์ทางสังคมและคุณค่าทางวัฒนธรรมเป็นหลักการสำคัญในการบริหารจัดการใช้หลักความไว้วางใจการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและการพัฒนาคนควบคู่กับการพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนในด้านการบริหารจัดการด้านการเงินของกองทุนสวัสดิการชุมชนแต่ละกองทุนมีความแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับระเบียบหรือข้อตกลงร่วมกัน (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, 2550) สามารถสรุปรูปแบบการบริหารจัดการเงินของกองทุนสวัสดิการชุมชนได้ดังนี้

1. เงินกองทุนสวัสดิการชุมชนทั้งหมดนำมาจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกโดยไม่จัดสรรไปทำกิจกรรมอื่น
2. จัดสรรเงินกองทุนออกเป็นสัดส่วนเช่นจัดสรรเงินกองทุนออกเป็น 2 ส่วน เช่น ร้อยละ 95 จัดสวัสดิการให้กับสมาชิก (แบ่งเป็นร้อยละ 20 จัดสวัสดิการกรณีเสียชีวิตและร้อยละ 75 จัดสวัสดิการอื่น ๆ) และร้อยละ 5 เป็นทุนในการบริหารจัดการกองทุน บางกองทุนจัดสรรเป็นร้อยละ

80 จัดสวัสดิการให้กับสมาชิกและร้อยละ 20 เป็นทุนสำรองและเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการกองทุน เป็นต้น

3. กองทุนสวัสดิการชุมชนนำเงินไปปล่อยกู้ให้เกิดกำไรดอกเบี้ยและนำผลกำไรที่ได้มาจัดสวัสดิการให้กับสมาชิก

4. กองทุนสวัสดิการชุมชนจัดสรรเงินส่วนหนึ่งไปสมทบกองทุนสวัสดิการระดับตำบลหรือจังหวัด เช่น กองทุนสวัสดิการชุมชนระดับหมู่บ้าน จัดสรรเงิน 130 บาท/คน/ปีสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับตำบลโดยกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับตำบลจะจัดสวัสดิการกรณีเสียชีวิตให้กับสมาชิกรวมถึงเป็นกองทุนที่เคยสนับสนุนกรณีที่กองทุนสวัสดิการชุมชนระดับหมู่บ้านมีเงินไม่พอจัดสวัสดิการให้กับสมาชิก

#### 9. ประเภทสวัสดิการที่กองทุนสวัสดิการจัดให้กับสมาชิก

พรณทิพย์ เพชรมาก (2546) ได้กล่าวถึงประเภทสวัสดิการที่กองทุนสวัสดิการชุมชนจัดให้กับสมาชิกซึ่งส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นสวัสดิการพื้นฐานที่ครอบคลุมเรื่อง เกิด แก่ เจ็บ ตาย สำหรับกลุ่มที่มีการจัดสวัสดิการมานานหรือมีฐานทุนที่แตกต่างกันจะมีประเภทสวัสดิการที่เพิ่มขึ้นจากสวัสดิการพื้นฐานดังนี้

9.1 การเกิดจัดสวัสดิการรับขวัญตั้งแต่ 500-1,000 บาท บางกลุ่มระบุว่าให้เป็นทุนการศึกษาและให้พ่อแม่อดทนต่อเนื้องส่วนแม่ที่คลอดบุตรจะได้รับสวัสดิการกรณีนอนโรงพยาบาล คินละ 100-500 บาท บางกลุ่มให้เป็นต่อครั้ง

9.2 เจ็บป่วยเป็นสวัสดิการเยี่ยมไข้กรณีนอนโรงพยาบาลครั้งละ 300-500 บาท กำหนดเพดานปีละไม่เกิน 2 ครั้ง หรือบางกลุ่มกำหนดเป็นต่อคินคินละ 100-300 บาท เพดานต่อปีไม่เกินปีละ 10-20 คิน

9.3 ผู้สูงอายุกองทุนสวัสดิการส่วนใหญ่ได้วางเรื่องเบี้ยยังชีพ หรือบำนาญผู้สูงอายุ แต่สัมพันธ์กับระยะเวลาการเป็นสมาชิก เช่น เป็นสมาชิกครบ 15 ปี อายุ 60 ปี จะได้บำนาญเดือนละ 300 บาท แต่ส่วนใหญ่ยังไม่มีจ่ายเพราะระยะเวลาการจัดตั้งกลุ่มยังไม่ถึง 15 ปี บางกลุ่มได้สนับสนุนการจัดกิจกรรมของผู้สูงอายุโดยไม่ได้แยกจ่ายรายคนบางกลุ่มเริ่มมีการจ่ายเบี้ยยังชีพร่วมกับ อบต. หรือจ่ายให้เฉพาะผู้สูงอายุที่ยากจนหรือนำเงินกองทุนมาออมสวัสดิการให้ผู้สูงอายุที่ยากจนเพื่อจะได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เหมือนสมาชิก

9.4 เสียชีวิตส่วนใหญ่กองทุนจะเป็นเจ้าภาพงานศพไปร่วมงานจัดพวงหรีดจ่ายค่าทำศพตามระยะเวลาที่เป็นสมาชิก เช่น เป็นสมาชิกครบ 180 วัน จ่าย 2,500 บาท เมื่อครบ 1 ปี จ่าย 5,000 บาท เมื่อครบ 16 ปี จ่าย 30,000 บาท บางกลุ่มนอกจากเงินที่ได้จากกองทุนแล้วมีการเก็บจากสมาชิกสมทบเพิ่มเช่นเก็บศพละ 20-50 บาทต่อราย

นอกจากนั้นเป็นสวัสดิการที่กลุ่มต่าง ๆ จัดเพิ่มขึ้นตามกำลังเงินทุนและความต้องการของกลุ่ม ได้แก่

1. การศึกษามีทั้งที่จัดเป็นทุนการศึกษาต่อปีตั้งแต่ 500-3,000 บาท ซึ่งบางกลุ่มให้ทั่วไปแต่บางกลุ่มจะให้เฉพาะเด็กเรียนดีแต่ยากจนสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนซื้อคอมพิวเตอร์อุปกรณ์ต่าง ๆ ให้โรงเรียน การให้เงินยืมเพื่อการศึกษาในช่วงเปิดเทอมโดยไม่มีดอกเบี้ย
2. สวัสดิการเงินกู้กองทุนที่มีฐานการออมทรัพย์จะมีบริการเงินกู้ตามปกติทั่วไปเมื่อได้ผลกำไรแล้วก็จะตัดกำไรส่วนหนึ่งเป็นกองทุนสวัสดิการจะใช้เงินกองทุนสวัสดิการจ่ายสวัสดิการแบบจ่ายขาดเพียงบางส่วน แต่จะนำเงินกองทุนสวัสดิการมาให้สมาชิกกู้แล้วนำดอกผลมาจัดสวัสดิการต่อบางแห่งนำเงินกองทุนสวัสดิการให้คนยากจนยืมเพื่อประกอบอาชีพโดยไม่มีดอกเบี้ยหรือให้สมาชิกกู้ดอกเบี้ยต่ำ
3. สวัสดิการคนทำงานจัดเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับแกนนำที่ประชุมภายนอกหรือทำงานด้านต่าง ๆ ของกลุ่มครั้งละ 100-200 บาท
4. สวัสดิการผู้ด้อยโอกาส/คนยากลำบากส่วนใหญ่ใช้วิธีนำเงินกองทุนสวัสดิการที่มีอยู่มาจ่ายออมเพื่อสวัสดิการแทนผู้ด้อยโอกาส (ผู้สูงอายุที่ยากจน คนพิการ ผู้ติดเชื้อ) แล้วให้ผู้ด้อยโอกาสสามารถได้รับสวัสดิการเช่นเดียวกัน บางแห่งจัดเป็นเบี้ยยังชีพให้ผู้ยากลำบาก 2-3 ราย เดือนละ 200-300 บาท
5. สวัสดิการสาธารณประโยชน์สนับสนุนกิจกรรมสาธารณประโยชน์ในพื้นที่ เช่น กิจกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน การซ่อมแซมอาคารสาธารณะ ถนนการแข่งขันกีฬา ฯลฯ
6. สวัสดิการด้านอื่น ๆ ได้แก่ กรณีเกิดภัยพิบัติไฟไหม้ น้ำท่วม การให้เป็นสิ่งของข้าวสาร น้ำดื่ม การบริจาคให้พื้นที่ประสบภัย

#### 10. ประโยชน์ของการจัดทำกองทุนสวัสดิการชุมชน

ประเวศ วะสี (2542) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของกองทุนชุมชนที่เป็นฐานการจัดสวัสดิการชุมชนไว้ว่าการมีกองทุนชุมชนซึ่งมีชื่อต่าง ๆ เช่น ธนาคารหมู่บ้าน สหกรณ์เครดิตยูเนียน กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ เป็นกลไกทางการเงินโดยมีชาวบ้านเองเป็นผู้จัดการทำให้เกิดการออมสมาชิกไปลงทุนประกอบอาชีพผลประโยชน์ที่ได้นำมาจัดสวัสดิการให้สมาชิก เช่น การศึกษา การเจ็บป่วย การตาย ดังนั้นกองทุนชุมชนจึงทำให้ชุมชนเข้มแข็งขึ้นทั้งทางเศรษฐกิจสังคมการมีกองทุนชุมชนนั้นจะทำให้ชุมชนเข้มแข็งมีการจัดสวัสดิการชุมชนอันถือเป็นประโยชน์ร่วมกันโดยไม่ต้องพึ่งพารัฐที่ก็มีข้อจำกัดในการจัดสวัสดิการสังคมได้ไม่ทั่วถึงต่อมาได้มีการพัฒนาการจัดกองทุนสวัสดิการชุมชนขึ้นเป็นรูปธรรมโดยการสนับสนุนจากโครงการพัฒนาสวัสดิการชาวบ้านที่ทางสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนได้กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดทำกองทุนสวัสดิการชุมชนว่าได้มากกว่าตัวสวัสดิการคือ (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, 2550)

1. เกิดกองทุนสวัสดิการในการดูแลช่วยเหลือกันบนฐานของความผูกพันเอื้ออาทรซึ่งกันและกันสมาชิกเป็นทั้งผู้ให้อย่างมีคุณค่าและผู้รับอย่างมีศักดิ์ศรี
2. เป็นการสนับสนุนการจัดระบบสวัสดิการของขบวนการพัฒนาที่เชื่อมโยงทุกระดับโดยมีองค์กรชุมชนเป็นแกนหลักในการบริหารจัดการและมีส่วนร่วมจากภาคีพัฒนา
3. สร้างบทเรียน/องค์ความรู้กระตุ้นให้เกิดกองทุนและกลไกความร่วมมือช่วยเหลือกันเองในทุกระดับขยายไปสู่ท้องถิ่นต่าง ๆ และพัฒนาเป็นนโยบายการจัดระบบสวัสดิการชาวบ้านต่อไป

โดยสรุปประโยชน์ของการจัดทำกองทุนสวัสดิการชุมชนที่สำคัญ คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของคนในชุมชน การดูแลเอาใจใส่ การช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน การดูแลกลุ่มผู้ยากลำบากให้สามารถใช้ชีวิตอยู่ในชุมชนได้ การสร้างหลักประกันชีวิตให้สมาชิกในชุมชนที่ทำให้คนในชุมชนรู้สึกมั่นคงภาคภูมิใจอยู่ได้อย่างมีคุณค่าอยู่อย่างมีศักดิ์ศรีและมีความสุขในชีวิต (รพีพรรณ คาหอม, 2545)

จากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับกองทุนชุมชนและกองทุนสวัสดิการชุมชนช่วยอธิบายให้เห็นว่ากองทุนชุมชนเป็นกองทุนที่ชุมชนจัดตั้งขึ้นเพื่อใช้เป็นแหล่งเงินทุนในการดำเนินกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของชุมชนการก่อเกิดของกองทุนชุมชนสามารถแยกออกได้ 2 รูปแบบคือ กองทุนชุมชนที่หน่วยงานภาครัฐส่งเสริมให้จัดตั้ง และกองทุนชุมชนที่ชุมชนคิดริเริ่มดำเนินการเอง

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศรีไพร บุญสังข์ และคณะ (2545) ศึกษาเรื่องการจัดการกองทุนเพื่อเกื้อหนุนสวัสดิการชุมชนกรณีศึกษา : เครือข่ายองค์กรการเงิน จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษามีข้อค้นพบดังนี้

1. การดำเนินงานกิจกรรมเพื่อการจัดสวัสดิการเร่งด่วนให้กับสมาชิกของเครือข่ายทำให้สมาชิกของเครือข่าย มีการเชื่อถือในการรวมกลุ่มกันจะทำให้มีประโยชน์และได้รับความช่วยเหลือทำให้เกิดการขยายตัวของสมาชิกและการเติบโตใหญ่ของเครือข่ายเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว
2. พลังแกนนำที่เป็นเพศหญิงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนงานและบริหารจัดการทำให้กิจกรรมสามารถบรรลุเป้าหมายของการจัดสวัสดิการชุมชนและเป้าประสงค์ของเครือข่ายได้ตามที่มุ่งหวัง
3. รูปแบบการจัดการเงินทุนหมุนเวียนทำให้เกิดความต่อเนื่อง และขยายผลการช่วยเหลือสมาชิกเพิ่มขึ้นจนยกระดับพัฒนาเครือข่ายสู่การจัดตั้งเป็นสถาบันการเงินชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ดได้
4. ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การดำเนินการจัดสวัสดิการชุมชนบรรลุเป้าหมายคือ บทบาทสนับสนุนของที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงความสามารถในการประสานทรัพยากรภายนอกของเครือข่ายฯ และบทบาทสตรีในการหนุนเสริมการบริหารจัดการและปัจจัยที่ยังเป็นอุปสรรคสำคัญคือ

รูปแบบการให้สมาชิกมีส่วนร่วมยังจำกัดรูปแบบการบริหารจัดการแบบยึดเครือข่ายเป็นศูนย์กลาง และขาดกระบวนการตรวจสอบอย่างมีส่วนร่วมจากสมาชิก

สมปรารถน์ หมั่นจิต (2547) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการชุมชนด้านสังคม และสุขภาพระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลโรงพยาบาลและชุมชนตำบลยางหอม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย พบว่าได้มีการจัดระบบบริหารจัดการสวัสดิการด้านสังคมโดยให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในตำบลยางหอมโดยมีคณะกรรมการประสานกองทุนที่ให้ความช่วยเหลือตามกลุ่มเป้าหมายและระยะเวลาในการขอรับความช่วยเหลือจากกองทุนต่าง ๆ จำนวน 6 กองทุน ได้แก่ กองทุนการให้เงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ กองทุนการให้เงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพคนพิการ กองทุนการให้เงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ กองทุนโครงการพัฒนาพิภพชาติ กองทุนโครงการขุนตาล และกองทุนศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน (ศสบ.) ทั้ง 6 กองทุน ได้ให้ความช่วยเหลือกลุ่มผู้ด้อยโอกาสให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นไม่เป็นภาระของคนในครอบครัว สำหรับสวัสดิการด้านสังคมในเรื่องการช่วยเหลือคนในตำบลยางหอมจากภัยธรรมชาติต่าง ๆ ได้มีอาสาสมัครในชุมชนอาสาเข้ามาทำงานอีกทั้งการส่งเสริมกิจกรรมการรวมกลุ่มต่าง ๆ ที่มีในตำบลให้รวมกลุ่มทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์เพื่อส่งเสริมการพึ่งตนเองของกลุ่มอาชีพมีการขยายเครือข่ายกลุ่มในระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และระดับจังหวัด สำหรับการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพมุ่งเน้นการสร้างสุขภาพให้บริการเชิงรุก ในหมู่บ้านเปิดบริการศูนย์บริการสุขภาพชุมชนเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการสาธารณสุขได้อย่างสะดวกรวดเร็ว สร้างแกนนำสุขภาพในชุมชนเพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างเจ้าหน้าที่และคนในชุมชน ส่งเสริมการบูรณาการภูมิปัญญาชาวบ้านด้านสมุนไพรและหมอพื้นบ้านเข้ากับงานสาธารณสุขพบว่า การดำเนินงานด้านการสร้างสุขภาพในระยะเวลา 1 ปี ของการวิจัยนั้นไม่สามารถสรุปผลได้อย่างชัดเจนเนื่องจากเป็นงานที่ต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนต้องใช้ระยะเวลาในการสร้างความตระหนักถึงการสร้างสุขภาพเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพอย่างถาวรจนเป็นนิสัย

จิตารัตน์ คิมกระโทก (2551) ได้ศึกษาเรื่องกระบวนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชน : ศึกษากรณีตำบลสมานฉันท์ อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา พบว่า กระบวนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนมีทั้งหมด 4 ขั้นตอนดังนี้คือขั้นที่ 1 รับทราบปัญหาและมีความตระหนักร่วมเป็นการรับรู้ปัญหา และกระตุ้นให้คนในชุมชนตระหนักในปัญหาร่วมกัน ขั้นที่ 2 ปฏิบัติการสวัสดิการชุมชนเป็นขั้นตอนการดำเนินงานสวัสดิการชุมชน ขั้นที่ 3 ทบทวนปัญหาและการสร้างการมีส่วนร่วมเป็นการติดตามการดำเนินงานของกลุ่มและสร้างการมีส่วนร่วมให้สมาชิกและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามารับทราบปัญหา และแก้ไขปัญหาพร้อมกันขั้นตอนสุดท้าย ขั้นที่ 4 ขยายผลและสร้างเครือข่ายเป็นการขยายผลการดำเนินงานโดยการเพิ่มจำนวนสมาชิกยอดเงินรวม รวมทั้งการจัดสรรสวัสดิการและสร้างเครือข่ายโดยการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องการสนับสนุนของภาคส่วนต่าง ๆ ที่มีต่อสวัสดิการชุมชน ประกอบด้วยด้านวัตถุ (Tangible support) ได้แก่ งบประมาณด้านอื่น ๆ ได้แก่ การสนับสนุน

ทางด้านอารมณ์ (Emotion support) เช่น การได้รับความไว้วางใจจากสมาชิกที่สมัครใจเข้ามาและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เข้ามาสนับสนุนงบประมาณและด้านข้อมูลข่าวสาร (Information support) เช่น ได้รับข้อมูลข่าวสารจากพื้นที่ต้นแบบรวมทั้งหน่วยงานที่เป็นเครือข่ายในการดำเนินงานกลุ่มสวัสดิการชุมชนปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสวัสดิการชุมชนแบ่งออกเป็น 2 ประเด็นหลักคือ ปัญหาและอุปสรรคด้านบุคคล ได้แก่ ชาวบ้านบางคนยังไม่เข้าใจและมีความเข้าใจผิดเกี่ยวกับสวัสดิการชุมชนและปัญหาอุปสรรคด้านการดำเนินงาน ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ในแต่ละหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึงและยังไม่มีผลการประเมินผลการดำเนินงาน

อรทัย อาจอำ และคณะ (2552) ได้ศึกษาระบบสวัสดิการชุมชนของอำเภอเนินขาม-หันคา จังหวัดชัยนาท ผลการศึกษา ทำให้มองเห็นว่าในช่วงเวลาที่ผ่านมาประมาณ 40 กว่าปีนั้น ชุมชนได้ตกอยู่ภายใต้ภาวะทศวรรษการพัฒนาตามแนวทาง-แนวคิด-วิถีคิด-ปรัชญา-กระบวนการทัศน์และนโยบายของรัฐบาลในแต่ละยุคสมัยเป็นส่วนใหญ่ชุมชนจึงขาดโอกาสที่จะคิดและตัดสินใจร่วมกันทำให้มีลักษณะขึ้นต่อหน่วยงานภาครัฐผู้กีดกันตัวแยกเป็นส่วน ๆ กลุ่ม ๆ หรือจำเป็นต้องดำเนินการพัฒนาชุมชนของตนไปตามความต้องการของหน่วยงานภายนอกหรือเป็นไปภายใต้กระแสหลักที่เป็นวิถีทางหรือการนำที่มีวาระซ่อนเร้นของรัฐบาลในช่วงเวลาต่าง ๆ ที่ขาดมิติของการสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาบนฐานการมีอำนาจในการตัดสินใจของประชาชนและชุมชน ด้วยเหตุนี้การพัฒนาที่ผ่านมาส่วนใหญ่จึงขาดความเป็นองค์รวมไม่มีความเชื่อมโยงไม่สามารถก่อให้เกิดผลลัพธ์และผลกระทบเชิงบวกในระยะยาวแต่กลับพบว่ามีลักษณะที่ได้รับการพัฒนาเป็นบางส่วน บางด้าน บางเรื่อง บางมิติ บางกลุ่มคนในขณะที่อีกหลาย ๆ ส่วนหลาย ๆ ด้านหลาย ๆ กลุ่มหลาย ๆ มิติยังไม่ได้รับการให้คุณค่าและความสำคัญเท่าที่ควรโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาด้านที่เป็นภายในหรือด้านลึกของมนุษย์และสังคม นอกจากนี้ยังสามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจนด้วยว่าหน่วยงานภาครัฐและ/หรือรัฐบาลยังคงมองชุมชนและ/หรือชีวิตของประชาชน-ชุมชนแบบแยกส่วนผิวเผินและยังไม่ต้องการยกสถานะของชุมชนหรือให้คุณค่ากับชุมชนในฐานะที่เป็นฐานและกลไกการพัฒนาอย่างแท้จริงแต่ยังคงเป็นเพียงแหล่งรองรับนโยบายการพัฒนาที่มีความผันแปรหรือผันผวนไป

ประสิทธิ์ มีช้าง (2552) ได้ศึกษาทางเลือกการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับชุมชนโดยการสนับสนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ทางเลือกการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับชุมชนโดยการสนับสนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยผู้วิจัยได้ให้ความหมายสวัสดิการสังคม (Social Welfare) หมายถึงระบบการจัดบริการสังคมซึ่งเกี่ยวกับการป้องกันการแก้ไขปัญหาการพัฒนาและการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคมเพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึงเหมาะสมเป็นธรรมและให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การมีงานทำ และการมีรายได้ นันทนาการกระบวนการยุติธรรมและบริการทางสังคมทั่วไปโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์สิทธิที่ประชาชนจะต้องได้รับและมีส่วนร่วมในการจัด

สวัสดิการสังคมทุกระดับมีรูปแบบทางเลือก 4 รูปแบบคือ 1) รูปแบบสวัสดิการสังคมแบบรัฐสนับสนุน 2) รูปแบบสวัสดิการสังคมแบบของประชาชน 3) รูปแบบสวัสดิการสังคมแบบเครือข่ายท้องถิ่น 4) รูปแบบสวัสดิการสังคมแบบ 3 ส่วน (รัฐ อปท. และปชช.) หรือแบบพหุลักษณะองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) สามารถใช้รูปแบบสวัสดิการสังคมเป็นทางเลือกการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับชุมชน โดยการสนับสนุนขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นแนวทางการพัฒนาสังคมเพื่อให้คุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นมีความมั่นคงและเกิดความรักชุมชนความสามัคคีความเอื้ออาทรความสามานฉันท์ร่วมกันบังเกิดความสุขตลอดไป

ญาณการ พิษยานิน (2553) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนของคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศชายมีอายุระหว่าง 51-60 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีตำแหน่งเป็นกรรมการ (ผู้แทนองค์กรสวัสดิการชุมชน) มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในการเสนอนโยบายกลั่นกรองโครงการและให้คำปรึกษา ผลการศึกษาระดับความรู้ของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการรับรององค์กรภาคประชาชนเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชนพบว่าอยู่ในระดับต่ำ ยกเว้นด้านหลักฐานการยื่นขอรับรองและด้านขั้นตอนการขอรับรองที่มีความรู้อยู่ในระดับสูง ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากในด้านการสนับสนุนโครงการที่ขอรับเงินอุดหนุนโดยกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด ด้านสิทธิประโยชน์ขององค์กรสวัสดิการชุมชนและบทบาทหน้าที่ของผู้แทนองค์กรสวัสดิการชุมชนในคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด สรุปฐานคิดของการจัดสวัสดิการชุมชนคือ การสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงของคนในชุมชน ซึ่งหมายรวมถึงทุกอย่างที่จะทำให้คนในชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทั้งในรูปแบบของสิ่งของเงินทุนน้ำใจการช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับวิถีชีวิตตั้งแต่เกิด แก่ เจ็บ ตาย หัวใจของการจัดสวัสดิการชุมชนคือ การพึ่งตนเองและการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน “ให้อย่างมีคุณค่ารับอย่างมีศักดิ์ศรี” การจัดสวัสดิการตั้งอยู่บนพื้นฐานของการเคารพและอยู่ร่วมกันกับธรรมชาติอย่างเห็นคุณค่าอยู่บนพื้นฐานของศาสนาภูมิปัญญาวัฒนธรรมท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมในทุกระดับ ผลของการจัดสวัสดิการชุมชนคือ การเกิดความสัมพันธ์ที่ดีของคนในชุมชนการช่วยเหลือเกื้อกูลกันความรู้สึกมั่นคงภาคภูมิใจอยู่อย่างมีศักดิ์ศรี และมีความสุขทั้งทางกายและทางจิตใจ

ภิญญาพัชญ์ นาคภิบาล และคณะ (2554) การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนในเขตพื้นที่อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการสวัสดิการชุมชนตรงตามบริบทของชุมชนและตรงตามความต้องการของคนในชุมชน 2) เพื่อพัฒนาศักยภาพชุมชนแบบบูรณาการในการจัดสวัสดิการและ 3) เพื่อประเมินผลการดำเนินงานการจัดสวัสดิการชุมชนและหาแนวทางในการแก้ปัญหาการบริหารจัดการสวัสดิการชุมชน

ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนโดยรวมมีการจัดทำและจัดเก็บเอกสารการเงิน-บัญชีและเอกสารอื่น ๆ อย่างเป็นระบบ การบริหารจัดการกองทุนฯ สามารถตรวจสอบได้พร้อมทั้งส่งเสริมให้สมาชิกมีการออมมีการจัดอบรมให้แก่สมาชิกมีกระบวนการสร้างและพัฒนาอาชีพให้แก่สมาชิกใช้ทรัพยากรท้องถิ่นมาสร้างอาชีพแก่สมาชิก ประชาชนมีความพึงพอใจที่ได้รับสวัสดิการจากกองทุน มีการดูแลผู้สูงอายุในรายที่ไม่มีผู้ดูแล และมีการเยี่ยมบ้านสมาชิกเมื่อจำแนกตามกลุ่มกองทุน พบว่า 1) กองทุนทางการเงินมีเป้าหมายพัฒนาชุมชนชุมชนพึ่งพาตนเองมีผู้นำส่วนใหญ่เก่งและเสียสละ สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมช่วยกันตรวจสอบการดำเนินงานของกองทุนฯ สมาชิกส่วนใหญ่มีวินัยในการกู้ซึ่งมีระบบค้ำประกันในกลุ่มและส่งเสริมให้สมาชิกมีวินัยในการออม มีความรู้เกี่ยวกับกองทุนฯ โดยการศึกษาดูงาน อบรม แลกเปลี่ยนความรู้ในรูปเครือข่ายการจัดสวัสดิการมีการจัดสรรผลกำไรแก่สมาชิกปีละครั้งและช่วยเหลือสมาชิกยามเมื่อเสียชีวิต 2) กองทุนทางสังคมมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือสมาชิกในการประกอบอาชีพเป็นศูนย์รวมน้ำใจของคนในชุมชนสร้างความร่วมมือระหว่างชุมชนภาครัฐกองทุนฯ มีการจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกเกี่ยวกับการคลอดบุตรป่วย ทุนการศึกษาศูนย์เด็กเล็ก และการดูแลผู้สูงอายุ 3) กองทุนอาชีพนำการจัดการสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารกองทุนฯ ได้รับการช่วยเหลือจากสถาบันการศึกษาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งภาครัฐมีการสนับสนุนงบประมาณและให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องให้ความรู้ด้านอาชีพแก่ประชาชน 4) กองทุนหลักประกันสุขภาพบริการส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรคการฟื้นฟูสมรรถภาพและรักษาพยาบาลระดับปฐมภูมิมีการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการโดยจัดให้มีการเรียนรู้ร่วมกันสร้างจิตสำนึกร่วมกันและร่วมกันบริหารกองทุนฯ บริการประชาชนครบวงจรมีการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพให้แก่ประชาชนทุกช่วงอายุผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และการเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนของประชาชนมีความสัมพันธ์กับการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน ยกเว้น เพศ และอาชีพของประชาชนไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน

ลัดดา ลาวรรณ (2552) ได้ศึกษาปัญหาในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ปัญหาการทดสอบความรู้ความเข้าใจในหลักการและแนวทางของนโยบายด้านกองทุนสวัสดิการชุมชนมีผลต่อการขับเคลื่อนดำเนินการของกองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นไปได้อย่างล่าช้า แม้จะมีการจัดตั้งกองทุนได้ครอบคลุมทั้งจังหวัดแต่การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ได้มีการจัดการอบรมให้ความรู้แก่คณะกรรมการกองทุนสมาชิกหรือประชาชนทั่วไปมีผลต่อการส่งเสริมให้เกิดความรู้ความเข้าใจและการประสานงานในการบริหารจัดการกองทุนและในส่วนปัญหาของประธานและคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนมีปัญหามากที่สุด ด้านทรัพยากรโดยคิดเป็นร้อยละ 39.13 เนื่องจากการ



ทำงานของคณะกรรมการบริหารกองทุนนั้นเป็นการทำงานแบบอาสาสมัครไม่มีค่าตอบแทนประจำซึ่งในส่วนอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับซึ่งพอมิบ้างแต่ก็เป็นส่วนน้อย ทำให้กรรมการบริหารกองทุนที่มีรายได้น้อยไม่สามารถทำงานบริหารกองทุนได้อย่างเต็มที่และต่อเนื่อง ส่งผลต่อเจตนคติของบุคลากรที่รับหน้าที่เข้าบริหารงานกองทุนในส่วนของความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นสำคัญ ส่งผลให้การพัฒนารูปแบบของกองทุนเป็นไปอย่างจำกัดไม่มีความเข้มแข็งเพียงพอที่จะก่อให้เกิดความเชื่อและศรัทธาต่อการสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนและในด้านสมาชิกกองทุนปัญหาของนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารกองทุนไม่มีความชัดเจนรวมถึงกฎระเบียบข้อบังคับที่ไม่ชัดเจนส่งผลต่อความเชื่อมั่นและการเข้าใจหลักการแนวทางปฏิบัติงานของกองทุนถึงร้อยละ 12.84 โดยเฉพาะความโปร่งใสของผู้บริหารและคณะกรรมการกองทุนซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่ต้องการให้มีความโปร่งใสมีรายงานประจำปีเปิดเผยชัดเจนสามารถตรวจสอบได้

ดิเรก ธรรมฤทธิ์ (2551) ได้ทำการวิจัยการศึกษาารูปแบบการบูรณาการกองทุนสวัสดิการชุมชนในระดับตำบล ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ การจัดสวัสดิการชุมชนมี 4 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มองค์กรในชุมชน 2) เครือข่ายระหว่างชุมชน 3) องค์กรบริหารส่วนตำบลสะอาด และ 4) หน่วยงานเอกชน กลุ่มองค์กรและเครือข่ายมีทุนในการดำเนินกิจกรรมของตนเอง มีการจัดสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งส่วนใหญ่ยังจำกัดอยู่ในกลุ่มสมาชิก ส่วนองค์กรบริหารส่วนตำบลสะอาดมีงบประมาณในการจัดสวัสดิการให้กลุ่มเป้าหมายโดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาส ส่วนหน่วยงานเอกชน โรงงานอุตสาหกรรมได้จัดสวัสดิการในกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับโรงงานเท่านั้น สำหรับการพัฒนารูปแบบการบูรณาการกองทุนสวัสดิการชุมชนในระดับตำบล คือ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดเป็นเจ้าภาพหลักในการขับเคลื่อนกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสะอาด เพราะเป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน มีศักยภาพ มีความเข้มแข็ง มีงบประมาณสนับสนุนและได้จัดกิจกรรมในเรื่องการจัดสวัสดิการชุมชนแนวทางในการบูรณาการกองทุนสวัสดิการชุมชนในระดับตำบล คือ 1) การบูรณาการในลักษณะเครือข่ายโยงกันเป็นเครือข่าย เป็นการเปิดโอกาสให้แต่ละกองทุนตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกที่มีจำนวนจำกัดได้ ทำให้สามารถขยายบริการออกไปได้อย่างทั่วถึงยิ่งขึ้นและมีลักษณะยืดหยุ่นมากกว่าองค์กร 2) มีคณะกรรมการบริหารในระดับตำบลซึ่งเป็นตัวแทนของกองทุนชุมชนจากระดับหมู่บ้าน ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างกองทุนต่าง ๆ ระดมทุนสวัสดิการชุมชน สนับสนุนกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการชุมชนในระดับตำบล มีระเบียบรองรับในการบริหารกองทุน มีการสำรวจจัดเก็บข้อมูล ให้มีการจัดทำฐานข้อมูลกลุ่มเป้าหมายผู้ด้อยโอกาสทั้งตำบล ให้ครอบคลุมทั่วถึงไม่ให้เกิดการซ้ำซ้อน พร้อมจัดประเภทและเรียงลำดับความสำคัญเร่งด่วนในการให้ความช่วยเหลือ ให้ทันตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมายต่อไป

ปณิชา วุฒิธรรมทวี (2553) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนสู่ความยั่งยืน ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาดังนี้ 1. การรับรู้แนวคิดการจัดตั้งกองทุน

สวัสดิการชุมชนของคณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนประจำพื้นที่ต่าง ๆ ในจังหวัดนนทบุรี พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2. หลักการบริหารงานกองทุนสวัสดิการชุมชนของคณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนประจำพื้นที่ต่าง ๆ ในจังหวัดนนทบุรี มีปัจจัย 2 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านหลักการจัดประชุมกองทุนสวัสดิการชุมชน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) ด้านหลักการปฏิบัติของกองทุนสวัสดิการชุมชน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาที่พบในการบริหารงานกองทุนสวัสดิการชุมชน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนสู่ความยั่งยืนกับตัวแปรปัจจัยต่าง ๆ ของคณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนประจำพื้นที่ต่าง ๆ ในจังหวัดนนทบุรี พบว่า อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ สถานภาพ สมรส และรายได้ที่แตกต่างกัน มีความเห็นไม่แตกต่างกัน

เยาวลักษณ์ แฉมศิริ (2553) วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านในเขตตำบลหัวขวาง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า สมาชิกกองทุนหมู่บ้าน โดยรวมและจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านในเขตตำบลหัวขวาง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ และด้านการควบคุม สมาชิกกองทุนหมู่บ้านที่เพศ ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านในเขตตำบลหัวขวาง โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการอำนวยความสะดวก สมาชิกกองทุนหมู่บ้านที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการบริหารจัดการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนสมาชิกกองทุนหมู่บ้านที่มีอายุและอาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านโดยรวม และด้านการวางแผน ด้านการอำนวยความสะดวก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการจัดองค์การและด้านการควบคุมไม่แตกต่างกัน

## 2.5 ประเด็นที่กำลังดำเนินการ

| ขั้นตอนที่ 3 ค้นหารูปแบบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน |                                                   |
|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| ขั้นตอนหรือกิจกรรมหลักของ<br>โครงการ / ช่วงเวลาที่ดำเนินการ | ทำอย่างไร / ใครเป็นคนทำ /<br>ทำร่วมกับใครบ้าง ฯลฯ |
| 1. วิเคราะห์กระบวนการบริหารจัดการของกองทุน                  | 1. ดำเนินการวิเคราะห์กระบวนการบริหารจัดการกองทุน  |

|                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>สวัสดิการชุมชน ตำบลเมืองบัว อำเภอชุมพลบุรี<br/>จังหวัดสุรินทร์</p>                                                                                                                                                       | <p>สวัสดิการชุมชนเกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุน<br/>สวัสดิการชุมชน โดยการสัมภาษณ์ประธานกองทุนฯ<br/>และผู้ที่เกี่ยวข้อง</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <p>2. วิเคราะห์รูปแบบการบริหารจัดการของกองทุน<br/>สวัสดิการชุมชน ตำบลเมืองบัว อำเภอชุมพลบุรี<br/>จังหวัดสุรินทร์</p>                                                                                                        | <p>1. ดำเนินการศึกษารูปแบบการดำเนินงานของกองทุน<br/>สวัสดิการชุมชนที่ใช้ในปัจจุบัน โดยการสอบถามข้อมูลจาก<br/>ผู้ปฏิบัติงานโดยตรง</p> <p>2. ทหารูปแบบการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชน<br/>ร่วมกับประธานกองทุนฯ และผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยวิธีการ<br/>ศึกษาการดำเนินงานจากผู้ปฏิบัติงานจริง เพื่อให้ได้รูปแบบ<br/>ตามที่กองทุนสวัสดิการต้องการ</p> <p>3. นำรูปแบบที่ได้จากวิเคราะห์ร่วมกันระหว่างทีมนักวิจัย<br/>นักศึกษา อบต. และชุมชนเป้าหมายลงสู่การปฏิบัติ<br/>โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ</p> <p>4. ทำการสรุปผลการปฏิบัติงานร่วมกัน ตามความต้องการ<br/>ของกองทุนสวัสดิการชุมชน</p> |
| <p>3. ทีมนักวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปผล เพื่อ<br/>นำข้อมูลรูปแบบการบริหารจัดการกองทุน<br/>สวัสดิการชุมชนที่เหมาะสมเพื่อความยั่งยืน<br/>ในเขตพื้นที่ตำบลเมืองบัว อำเภอชุมพลบุรี<br/>จังหวัดสุรินทร์ นำเสนอแก่ชุมชน</p> | <p>1. ทีมนักวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุป เพื่อนำข้อมูล<br/>รูปแบบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเหมาะสม<br/>เพื่อความยั่งยืนในเขตพื้นที่ตำบลเมืองบัว อำเภอชุมพลบุรี<br/>จังหวัดสุรินทร์นำเสนอข้อมูลให้ชุมชน เพื่อตรวจสอบความ<br/>ถูกต้องของข้อมูลคืนให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <p>4. นำข้อมูลรูปแบบการบริหารจัดการกองทุน<br/>สวัสดิการชุมชนที่เหมาะสมเพื่อความยั่งยืน<br/>ในเขตพื้นที่ตำบลเมืองบัว อำเภอชุมพลบุรี<br/>จังหวัดสุรินทร์</p>                                                                  | <p>1. จัดเวทีคืนข้อมูลรูปแบบการบริหารจัดการกองทุน<br/>สวัสดิการชุมชนที่เหมาะสมเพื่อความยั่งยืนในเขตพื้นที่<br/>ตำบลเมืองบัว อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ร่วมกับ<br/>กองทุนสวัสดิการชุมชนฯ และอบต.เมืองบัว</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |