

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง รูปแบบการจัดการสวัสดิการสังคมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน กรณีศึกษา เทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงรายมีวัตถุประสงค์สำคัญ 2 ประการคือ เพื่อศึกษาการจัดการสวัสดิการสังคมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน กรณีศึกษา เทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงรายและเพื่อพัฒนาการจัดการสวัสดิการสังคมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน กรณีศึกษา เทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงรายดังนั้นการนำเสนอผลการวิจัยจึงแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์การจัดการสวัสดิการสังคมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน กรณีศึกษา เทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

สวัสดิการสังคมแบบมีส่วนร่วมของภาครัฐในพื้นที่ตำบลสันทรายงามมีการรวมตัวกันอย่างเข้มแข็ง ทั้งรูปแบบของสวัสดิการสังคมโดยภาครัฐ และสวัสดิการชุมชน ซึ่งมีกระบวนการจัดการตนเองของคนในชุมชน ทั้งนี้ จากการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม พบข้อมูลเบื้องต้นว่า หลายกลุ่มมีระบบและกลไกในการบริหารจัดการกันเองในกลุ่ม ตลอดจนมีการติดตามและประเมินผลการจัดสวัสดิการสังคม โดยเฉพาะด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริการ โดยรูปแบบสวัสดิการสังคมและสวัสดิการชุมชนที่โดดเด่นได้แก่

กองทุนสวัสดิการภาครัฐ

กองทุนออมวันละบาท มีการบริหารจัดการโดยคณะกรรมการที่มาจากการเลือกตั้งตัวแทนทั้ง 7 หมู่บ้าน และสมาชิกสภาเทศบาล มีการประชุมกลุ่มเพื่อชี้แจงรายได้และค่าใช้จ่าย ตลอดจนหารือเกี่ยวกับการปรับสวัสดิการ (เพิ่ม/ลดตามความเหมาะสม) ในทุกปี ส่วนการจัดสวัสดิการของกลุ่มออมวันละบาท ได้

มีการจัดสรรให้แก่สมาชิกในกรณีเกิด เจ็บ ตาย การศึกษาบุตร บวช แต่งงาน และไปทหาร โดยมีการประชาสัมพันธ์พร้อมกับการแจกเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในทุกเดือน ทั้งนี้เพราะสมาชิกมากกว่าครึ่งหนึ่งของกลุ่มนี้เป็นวัยสูงอายุ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมของวัยเด็กและวัยทำงานที่ค่อนข้างน้อย หากแต่คนในชุมชนส่วนใหญ่ก็ยังได้รับบริการอย่างทั่วถึง ตลอดจนมีความเป็นธรรมในการบริการของสมาชิกด้วยการคานอำนาจทั้งภาครัฐ ภาคท้องถิ่น และภาคประชาชน ดังคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักว่า

“...สมาชิกเยอะมาก แต่ว่าข้อเสียตอนนี้ก็คือสมาชิกส่วนมากเป็นผู้สูงอายุเป็นจุดอ่อนในตอนนี้อย่างไรก็ตามพยายามประชาสัมพันธ์ให้เด็กและเยาวชนเข้าร่วมเป็นสมาชิกเพิ่มมากขึ้น เพราะว่าผู้สูงอายุก็คือเรามีความเสี่ยงเพราะว่าเราเพิ่มสวัสดิการการตาย จากสมาชิก 400 กว่าคน ดีเป็นผู้สูงอายุประมาณ 200 กว่าคน ครั้งต่อครั้ง ส่วนมากสวัสดิการจะจ่ายให้กับผู้สูงอายุมากกว่า มันเสี่ยงถ้าเกิดว่าสมาชิกป่วยบ่อยๆ หรือว่าเสียชีวิตก็ต้องตั้งเงินออกมาใช้ก็เลยต้องพยายามดึงกลุ่มสมาชิกใหม่ๆ เข้ามา...”

(นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ, 21 กุมภาพันธ์ 2560)

“...คณะกรรมการก็จะมีสมาชิกสภาเทศบาล แล้วก็จะมีชุมชน คือคณะกรรมการแต่ละปีจะได้มาจากสมาชิกของกลุ่มเป็นผู้เลือก ทุกสิ้นปีเราจะมีการประชุมกลุ่มทั้งหมดจะเชิญประชุมกลุ่มทั้งหมดทั้ง 300 กว่าคน ประชุมที่เทศบาลแล้วก็ให้กลุ่มเลือกกันเอง สมาชิกคณะกรรมการจะอยู่ในวาระ 2 ปี ทุก 2 ปีจะมีการเลือก และคณะกรรมการจะต้องเป็นสมาชิกของกลุ่มส่วนใหญ่จะกระจายอยู่ตามหมู่บ้าน หมู่ละ 2 คน ปัจจุบันมีทั้งหมด 15 คน 7 หมู่บ้าน ถ้ารวมคณะอนุกรรมการก็ประมาณ 20 คน เพราะว่าพนักงานเทศบาลก็จะร่วมเป็นคณะอนุกรรมการด้วย...”

(ประธานกลุ่มออมทรัพย์, 21 กุมภาพันธ์ 2560)

กองทุนเงินล้าน มีนายกเทศมนตรีตำบลสันทรายงามเป็นประธานกรรมการ และคณะกรรมการที่มาจากการเลือกตั้งของสมาชิกกองทุนจำนวน 8-9 คน มีการบริหารจัดการและการติดตามด้วยการประชุมทุกเดือน ณ สำนักงานกองทุนเงินล้าน (ศาลากลางบ้าน) โดยเหรียญกษาปณ์ที่การประชุมไว้ในแฟ้มและสมุดทุกครั้ง ทั้งนี้ ในการตรวจสอบการดำเนินงาน ทางกองทุนมีสมุดคุมในการตรวจสอบการกู้และการใช้เงินคืน ในกรณีที่มีการกู้เงินจากสมาชิกในกองทุนจะต้องได้รับการยินยอมจากคณะกรรมการจำนวน 3 คน โดยต้องลงบันทึกในสมุดคุมและไฟล์ในคอมพิวเตอร์ให้ชัดเจน หลังจากนั้นคณะกรรมการกลุ่มดังกล่าวจึงดำเนินการเบิกจ่ายและให้กู้เงินในลำดับต่อไป นอกจากนี้ กองทุนเงินล้านยังมีการตรวจสอบสัญญากู้ยืมของสมาชิกที่จะมีการตรวจสอบเอกสารยืนยันจากลายเซ็นและผู้ค้ำประกันในทุกปี และมีตัวแทนหมู่ละ 2 คนในการเข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการในระดับอำเภอปีละครั้ง เพื่อความโปร่งใสในการดำเนินงาน ดังคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักว่า

“...สมุดคุมอยู่ที่ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเป็นคนเก็บ ใช้ประโยชน์เรื่องข้อมูลเงินกู้ ข้อมูลไม่เคยผิด เพราะที่บันทึกการประชุมเอง จดยอดเงิน แล้วคอยให้คณะกรรมการคอยตรวจสอบตอนประชุม สมุดคุมจะมีประโยชน์ตอนที่ชาวบ้านเขาอยากดูข้อมูลการกู้ของเขา แต่ถ้ามาขอดูของคนอื่น พี่ก็ไม่ให้ดูนะ...”

(สมาชิกกองทุนเงินล้าน, 7กรกฎาคม 2560)

กองทุนประกันความเสี่ยง เป็นกองทุนสวัสดิการสังคมที่มีสมาชิกเป็นกลุ่มเดียวกันกับกองทุนเงินล้าน จัดตั้งด้วยวัตถุประสงค์เพื่อประกันความเสี่ยงให้แก่สมาชิกในกรณีที่สมาชิกเสียชีวิตและไม่มีเงินคืน ซึ่งมีการบริหารจัดการทั้งระดับอำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน โดยเก็บเงินสมาชิกคนละ 20 บาทเป็นประจำทุกเดือน เพื่อเป็นเงินสำรองในการบริหารจัดการกองทุน ในส่วนของการบริหารจัดการมีประธานกรรมการและคณะกรรมการคนละชุดกับกองทุนเงินล้าน ประธานกรรมการมีหน้าที่ในการส่งเงินให้กับอำเภอ โดยการบริหารจัดการขึ้นอยู่กับทางอำเภอเป็นหลัก อย่างไรก็ตาม กองทุนนี้มีจุดน่าสนใจยิ่งคือ นายกเทศมนตรีตำบล สันทรายงามเคยเป็นประธานกรรมการกองทุนประกันความเสี่ยงในระดับอำเภอมามาก่อน จึงเป็นที่ปรึกษาให้การบริหารจัดการกองทุนนี้ได้เป็นอย่างดี ดังคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักว่า

“...ทางเทศบาลมีหน้าที่ในการส่งเงินให้กับอำเภอ แล้วอำเภอจะบริหารจัดการแบ่งปันส่วนอีกครั้ง ข้อดีก็คือ เทศบาลไม่ต้องรับผิดชอบเงินเอง เพราะก็มีความเสี่ยง แต่ข้อเสียก็ทำให้เราไม่มีสภาพคล่อง เวลาต้องการเงินฉุกเฉิน...”

(หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล, 7กรกฎาคม 2560)

“...หมู่ 3 เป็นกลุ่มใหญ่ มีสมาชิกมากที่สุด นายกก็อยู่กลุ่มหมู่ 3 ท่านเคยดูแลกองทุนประกันความเสี่ยงของอำเภอมามาก่อน ทุกอย่างก็เลยง่าย หมู่ 3 สบาย ไม่น่าห่วง...”

(นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ, 21กุมภาพันธ์ 2560)

กองทุนสวัสดิการชุมชน

กองทุนออมทรัพย์ (บ้านหนองบัว) เป็นกองทุนสวัสดิการชุมชน ซึ่งเกิดจากการแก้ไขปัญหาหนี้ของระบบของคนในชุมชนเมื่อปี พ.ศ. 2546 ใช้หลักความดี ความเชื่อใจ และการรู้นิสัยเป็นสิ่งค้ำประกัน โดยมีระบบบริหารจัดการด้วยคณะกรรมการและอนุคณะกรรมการที่มาจากการเลือกตั้ง และมีการประชุมร่วมกับธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ (ธกส.) และพัฒนาชุมชน เป็นประจำทุก 3 เดือน ในส่วนของการบริการนั้น กลุ่มออมทรัพย์มีเงินกู้ เงินยืมฉุกเฉิน เงินปันผล และประกันชีวิต ซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในการส่งคืนเงินเป็นอย่างดี มีปัญหาสำคัญเพียงเรื่องของคณะกรรมการ ซึ่งพบว่า คณะกรรมการแทบทั้งหมดเป็นคนรุ่นเก่า ไม่มีความรู้ทางบัญชีและคอมพิวเตอร์ ตลอดจนไม่มีระเบียบที่ชัดเจนมากนัก หากมีคนรุ่นใหม่มาช่วยในการบริหารจัดการ อาจทำให้กลุ่มมีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น ดังคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักว่า

“...ประชุมชี้แจงรายละเอียดค่าใช้จ่าย รายได้ของกองทุนทั้งหมด และปรับสวัสดิการของแต่ละปี คือจะให้เพิ่มหรือลดอย่างไรก็แล้วแต่สมาชิกเป็นคนกำหนดเอง อย่างกลุ่มออมทรัพย์จะคุยกันหลายเรื่อง เช่น จะพัฒนาแบบไหน จะจ่ายออมเพิ่มไหม จะแก้ปัญหาของกลุ่มชุมชนของสมาชิกอย่างไร ออกจากนั้นอกระบบของนายทุน ทุก 3 เดือนกรรมการจะประชุมกันในการแก้ไขปัญหา...”

(รองประธานกลุ่มออมทรัพย์, 21กุมภาพันธ์ 2560)

“...กลุ่มสมาชิกตั้งกลุ่มมาเพื่อช่วยเหลือชุมชน ยกหนึ่ออกจากนายทุน พอคืนนายทุนปล่อย ร้อยละ 3 - 5 บาท แต่กลุ่มออมทรัพย์เราปล่อยแค่ร้อยละ 1 บาท เวลาจะใช้หนี้ ธ.ก.ส มาเอาจากกลุ่มออมทรัพย์ได้ ไม่ต้องมีใครมาค้ำอะไร เพราะเอาเงินออมที่เขาก่อนเป็นหลักค้ำประกันของกลุ่ม เวลาจะเอาไปจ่าย ธ.ก.ส สองแสนสามแสนก็กันไปไม่ต้องปล่อยหมด ไม่ใช่ว่ามีล้านหนึ่งก็ปล่อยล้านหนึ่ง ก็ปล่อยแค่ 5 แสน เอาไว้เพื่อฉุกเฉินเพื่อเวลาเจ็บป่วย เพื่อทุนการศึกษาของลูกหลาน...”

(ประธานกลุ่มออมทรัพย์, 21กุมภาพันธ์ 2560)

“...กรรมการส่วนใหญ่ไปเป็นกรรมการกองทุนเงินล้านอีกที ต้องรอให้เสร็จตรงนั้นก่อน อย่างออมทรัพย์คนหนึ่งจะมีหลายตำแหน่ง คนไม่เยอะ ก็หาคนที่มีความสามารถคนที่มีศักยภาพเป็นคณะกรรมการได้ ก็อยู่ในคนเดียวกันเริ่มแรกเงินล้านก่อน ต่อไปก็สหกรณ์ ต่อไปก็กลุ่มต่างๆ ในหมู่บ้านที่แม่บ้านรับผิดชอบ ประธานแม่บ้านรับผิดชอบมันเยอะแยะไปหมด ก็เลยต้องรอที่นี้ก็บอกขอคนอื่นหน่อยเวลาทำกว่าจะมาทำตรงนี้ ถ้าให้รอแต่คนเดียวมันไม่ไหว บางทีก็อาจจะต้องหาคนใหม่ๆ รุ่นลูกรุ่นหลาน...”

(นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ, 21กุมภาพันธ์ 2560)

กองทุนร้านค้าชุมชน (บ้านหนองบัว) เป็นกองทุนสวัสดิการชุมชนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการในการซื้อสินค้าของคนในชุมชน เนื่องจากพื้นที่ตำบลสนทรายงามมีความห่างไกลจากตัวเมือง ทำให้มีความยากลำบากในการเดินทางเพื่อไปจับจ่ายใช้สอย กลุ่มนี้จึงจัดตั้งขึ้นในช่วงปี 2542-2543บริหารจัดการโดยคณะกรรมการ 9คนประกอบด้วย ประธาน กรรมการ และผู้ตรวจสอบ ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในหมู่บ้าน โดยมีระบบตรวจสอบด้วยการให้กรรมการ 2ใน 3เบิกเงินซื้อของ และมีการประชุมชี้แจงลูกค้า ทุกสิ้นปี ดึงคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักว่า

“...มีสหกรณ์มันก็เป็นประโยชน์แก่คนในชุมชนของเราจะได้ซื้อของที่ไม่แพงเกินไป ราคาต่ำกว่าร้านค้าทั่วไปแล้วก็มีสินค้าอะไรให้ลูกค้าด้วย มีการระดมทุนและมีการปันผลให้สิ้นปี มันก็เป็นรายได้ถึงจะไม่เยอะ แต่ก็ดีสำหรับชุมชนของเรา ถ้าเราไปซื้อร้านค้าทั่วไปมันก็แพง อีกอย่างคนในชุมชนเข้าใจระเบียบที่ก่อตั้งขึ้นมาเป็นการรู้จักสามัคคีในกลุ่มเรา...”

(สมาชิกกองทุนร้านค้าชุมชน, 21 กุมภาพันธ์ 2560)

“...แต่ทุกปีที่ผ่านมาแต่ก่อนมันไม่ค่อยมีผู้ตรวจสอบภายในกองทุน ก็คือตัวพี่นี่แหละที่เป็นคนตรวจสอบให้เขาด้วย พอมีปัญหา ก็เลยเอาคนข้างนอกด้วยคือผู้ทรงคุณวุฒิในหมู่บ้านเข้ามาตรวจสอบ มีสามคน คือ ผู้ใหญ่บ้านเป็นหลักโดยตำแหน่งอยู่แล้ว มีคุณสุรเชษฐ์ เขาเคยเป็นประธานกองทุน และคุณแดง เขาเคยเป็นเลขาเทศบาลเขาทำงานกับชุมชน เขาก็พอจะรู้ว่าระบบมันมายังไงก็เอาคนที่ม่ประสบการณ์และเขาก็เป็นสมาชิกด้วย เขาก็จะรู้เรื่องว่าเป็นยังไงมาอย่างไรระบบการเงินของกลุ่ม...”

(ประธานกองทุนร้านค้าชุมชน, 21 กุมภาพันธ์ 2560)

“...คณะกรรมการประชุมกัน อย่างเราไม่เชื่อใจเราไปตรวจสอบเราก็รู้ว่าไม่ตรงไม่เชื่อ แต่ก่อนทำไมไม่ซื้อมันไม่มีเงิน ปีนี้เราก็มีเงินพอซื้อได้...”

(คณะกรรมการกองทุนร้านค้าชุมชน, 21 กุมภาพันธ์ 2560)

นอกจากนี้ รูปแบบของการจัดสวัสดิการของกลุ่มร้านค้าชุมชนเป็นลักษณะของการซื้อหุ้น เงินปันผล และระบบเงินเชื่อ ทั้งนี้ สิ่งที่น่าสนใจของกลุ่มนี้คือ ระบบบาร์โค้ด ซึ่งสะท้อนการทำงานร่วมกันระหว่างคนรุ่นเก่าและคนรุ่นใหม่ในชุมชน อันเป็นความยั่งยืนของกลุ่มที่จะคงอยู่ต่อไป

“...การเขียนบิลมันโกงได้เรามีบาร์โค้ดไว้ตรวจสอบได้ บางทีหลงลืมว่าสินค้านี้ราคาเท่าไร เราก็ต้องมาค้นบิล ต้นทุนขายเท่าไรก็ไม่รู้ต้องมาค้น แต่ใช้บาร์โค้ดไม่ต้องค้นยิ่งเข้าเลย...”

(ประธานกองทุนร้านค้าชุมชน, 21 กุมภาพันธ์ 2560)

“...อย่างรุ่นแม่ทำไมไม่เป็น ก็เป็นกรรมการรุ่นลูกสาวลงของและราคาไว้ให้หมดแล้วเดี๋ยวจะหักให้ แม่ลงโปรแกรมขายก็พอได้ถ้าขายถ้าเช็คของอะไรก็เป็นหน้าที่ของพวกเขา การทำงานแบบนี้ต้องมีความซื่อสัตย์ มีใจรัก จิตอาสา ถ้าคิดแต่เรื่องผลประโยชน์ไม่คุ้มหรือถ้าเป็นเรื่องตัวเงินถ้าได้เห็นเป็นตัวเงินขึ้นมาเสียกระทบจะมากเพราะว่าเขาเห็นเป็นเงินปันผล ถ้ามีเงินเป็นที่ตั้งตรงไหนตรงนั้นจะร่นวายุที่สุด เราก็แก้ปัญหาด้วยความโปร่งใส ตัวเลขชี้แจงหมดแต่ละปี...”

(คณะกรรมการกองทุนร้านค้าชุมชน, 21 กุมภาพันธ์ 2560)

กองทุนผู้สูงอายุ เป็นกองทุนสวัสดิการชุมชนที่เกิดขึ้นราวปี พ.ศ.2550 จากการที่ผู้สูงอายุในชุมชนเสียชีวิตมากขึ้น สมาชิกในชุมชนจึงระดมทุนในการจัดตั้งกองทุนเพื่อดูแลกันเองในกลุ่มผู้สูงอายุ โดยเฉพาะกรณีเสียชีวิต โดยมีสมาชิกประมาณ 400 คน มีเงินกองทุนรวม 8,000 บาท สำหรับการบริหารจัดการ มีประธานกรรมการและคณะกรรมการ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นกลุ่มครูเกษียณอายุ มีหน้าที่ในการทำบัญชีกลางและจดลงสมุดบันทึกกลางและส่งให้คณะกรรมการร่วมตรวจสอบ นอกจากนี้ คณะกรรมการยังมีหน้าที่ในการประชาสัมพันธ์ผ่านเสียงตามสายและเชิญประชุมเป็นครั้งคราว ในกองทุนนี้ เทศบาลตำบลสันทรายงามมิได้

เข้ามามีบทบาทมากขึ้น มีเพียงการมาร่วมสวดอธิษฐานในกรณีที่สมาชิกในกองทุนเสียชีวิตเท่านั้น ดั่งคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักว่า

“...เก็บเงินคนละ 20 บาท เงินกองทุนจึงไม่มาก เพราะคนแก่บางบ้านก็ไม่มีเงิน เราก็เข้าใจได้ ไม่บังคับอะไรกัน ถ้ามีก็ค่อยให้ หรือใครจะให้ก็เป็นก้อนที่เดียวก็ไม่ว่า เราต้องถือความสมัครใจเป็นหลัก...”

(ประธานชมรมผู้สูงอายุบ้านหนองสามัคคี, 21 กุมภาพันธ์ 2560)

จากที่กล่าวถึงกองทุนสวัสดิการสังคมที่โดดเด่นข้างต้น ได้ฉายภาพของจุดแข็งของการจัดสวัสดิการสังคมแบบมีส่วนร่วมของภาครัฐของพื้นที่ตำบลสนทรายงามได้ดังนี้ การดูแลกันเองของกลุ่มย่อย ความโปร่งใสของคณะกรรมการ ความเชื่อใจในชุมชน และการเพิ่มรายได้ให้แก่คนในชุมชน

เมื่อพิจารณาถึงการติดตามและประเมินผลของกองทุนสวัสดิการสังคมและชุมชนนั้น พบว่า ขาดระบบและกลไกในการออกแบบการดำเนินงานทั้งด้านบริบท ปัจจัยนำเข้า การบริหารจัดการ และการติดตามประเมินผล โดยดำเนินงานตามคณะทำงานและสถานการณ์ในขณะนั้นเป็นหลัก ทำให้ขาดการทบทวน เป้าหมาย วิสัยทัศน์ และแผนการจัดการองค์กรชุมชนเพื่อการจัดการสวัสดิการสังคม รวมถึงขาดการเสริมสร้างบุคลากรกองทุนสวัสดิการสังคม ยังผลให้กองทุนสวัสดิการสังคมทั้งสามส่วนขาดเป้าหมายร่วมในแต่ละปี หากแต่มีกลไกการสื่อสารข้อมูลการจัดการสวัสดิการสังคมอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการจัดประชุมรายเดือน รายไตรมาส และรายปีระหว่างคณะกรรมการกับสมาชิกกองทุน เพื่อเป็นช่องทางการสื่อสารข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ด้วยการประชาสัมพันธ์ผ่านหนังสือเชิญ เสียงตามสายของหมู่บ้าน และการบอกกล่าวแบบปากต่อปาก ซึ่งสะท้อนถึงการมีส่วนร่วมในเชิงกระบวนการที่เป็นรูปธรรม ดั่งคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักว่า

“...เราไม่เคยคุยกันว่า แต่ละปีเป้าสมาชิกต้องเพิ่มขึ้นเท่าไร ประชุมประจำปีแต่ละครั้งส่วนใหญ่ก็ชี้แจงจำนวนเงินที่เหลือ บางครั้งมีการมาทบทวนกฎระเบียบของกลุ่มกันบ้าง แต่ส่วนมากก็จะเหมือนเดิม...”

(นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ, 21 กุมภาพันธ์ 2560)

“...ผมคิดว่า ขาดการวางแผนร่วมกัน ทั้งเทศบาลกับกลุ่มแต่ละกลุ่ม นำเข้ายังระหว่างกลุ่มกันเอง ทำให้ต่างฝ่ายต่างเข้มแข็ง แต่ยังไม่ได้มาประสานงานกันให้ชัดเจน...”

(รองนายกเทศมนตรี, 7 กรกฎาคม 2560)

“...กลุ่มออมวันละบาทจะประชุมสมาชิกปีละครั้ง ประชุมคณะกรรมการ 3 ครั้งต่อปี คณะอนุกรรมการเข้าจะทำหนังสือเชิญหากัน ส่วนกลุ่มออมทรัพย์ประชุมกันทุกเดือน ประชาสัมพันธ์ผ่านเสียงตามสายโดยผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่ประกาศเอง เขาก็ถือโอกาสติดตามสมาชิกลูกบ้านไปในตัวด้วย...”

(นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ, 21กุมภาพันธ์ 2560)

ด้านทรัพยากรสนับสนุนเพื่อการจัดสวัสดิการสังคม พบว่า ทุกกองทุนสวัสดิการสังคมมีสถานที่ตั้ง และสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องสแกนบาร์โค้ด เป็นต้น หากแต่ไม่มีระบบการจัดเก็บข้อมูลของกองทุนสวัสดิการสังคมที่ชัดเจน เกือบทั้งหมดใช้วิธีการจดบันทึกใส่สมุดและเก็บไว้ที่เหรียญหรือประธานคณะกรรมการคนใดคนหนึ่ง โดยไม่มีการสำรองข้อมูลไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในช่องทางอื่นๆ มีเพียงกองทุนเงินล้านที่มีการบันทึกข้อมูลสำรองทั้งหมดไว้ในคอมพิวเตอร์ เนื่องจากนักพัฒนาชุมชนของเทศบาลตำบลสันทรายงามร่วมเป็นสมาชิกของกองทุน จึงมีบทบาทในการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบระเบียบมากกว่ากองทุนอื่นๆดังกล่าวทำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักว่า

“...กลุ่มที่มีที่ตั้งชัดเจนก็จะมีกลุ่มประกันความเสี่ยงอยู่ศาลาประชาคม หมู่ 3 กลุ่มบ้านแม่สมนึก ร้านค้า มีเป็นห้องประชุม หมู่ 7 กลุ่มอื่นจะไปประชุมที่บ้านผู้ใหญ่ เพราะผู้ใหญ่ก็เป็นประธานกลุ่มทุกหมู่ แล้วก็ว่าจะประชุมกลุ่มไหน ไปบ้านผู้ใหญ่คนไหน...”

(นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ, 7กรกฎาคม 2560)

สำหรับระบบและกลไกในการสร้างการเรียนรู้ พบว่า กลุ่มผู้สูงอายุ เป็นกลุ่มหลักในการบริหารจัดการกองทุนแทบทุกกลุ่ม เนื่องจากข้อจำกัดด้านภาระการเรียนและการงานของกลุ่มอื่นๆ ทำให้กลุ่มวัยอื่นๆ ขาดการเรียนรู้และพัฒนาความเป็นมืออาชีพในการจัดการกองทุนสวัสดิการสังคม และอาจกลายเป็นปัญหาสำคัญในประเด็นความต่อเนื่องของการบริหารจัดการกองทุนในแต่ละช่วงวัย อย่างไรก็ตาม กองทุนร้านค้าชุมชน (บ้านหนองบัว) เป็นกองทุนเดียวสะท้อนถึงการมีสร้างการเรียนรู้ในกลุ่มวัยรุ่นและวัยทำงาน ด้วยการมีส่วนร่วมในการออกแบบงานให้มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างระบบบาร์โค้ดมาช่วยในการจัดการร้านค้าชุมชนให้มีความสะดวก รวดเร็ว และลดข้อผิดพลาดได้ดียิ่งขึ้น ดังคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักว่า

“...สมาชิกเป็นคนแก่มากกว่าครึ่ง อยากให้เด็กกับคนทำงานมาเข้าร่วมกลุ่มด้วย ป้าโชคดีที่ลูกสาวกับลูกเขยเขาเอาระบบบาร์โค้ดมาให้ใช้ ฟันแรงได้ แต่ป้าไม่ค่อยรู้เรื่องอะไร ก็เอาหลานสาวมาช่วย เขาเป็นสมาชิกอยู่แล้ว จึงจ้างเขาให้มาเป็นคนขายของที่ร้าน นี่ถ้าไม่ได้คนรุ่นใหม่ๆ มา ป้าก็แย่...”

(ประธานกองทุนร้านค้าชุมชน, 21กุมภาพันธ์ 2560)

การเปลี่ยนแปลงที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จของการจัดสวัสดิการสังคม พบว่า ชุมชนมีเป้าหมายในการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ รวมถึงการติดตามและประเมินผลอย่างมีส่วนร่วม โดยเฉพาะกองทุนเงินล้าน กองทุนประกันความเสี่ยง กองทุนออมทรัพย์ และกองทุนร้านค้าชุมชน (บ้านหนองบัว) ที่เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินการ ติดตามตรวจสอบ รวมทั้งรับผลประโยชน์ ด้วยบริหารจัดการแบบกลุ่มย่อยของคณะกรรมการกองทุน ซึ่งเป็นตัวแทนของแต่ละหมู่บ้าน

ส่งผลให้การบริหารจัดการเป็นไปด้วยความไว้วางใจ และความโปร่งใสในการดำเนินงาน หากแต่เมื่อคำนึงถึงจุดที่ควรพัฒนา พบว่า ในบางกองทุนยังมีการบริหารจัดการที่ไม่เป็นระบบ คณะกรรมการส่วนใหญ่อยู่ในวัยสูงอายุ ขาดระบบและกลไกในการจัดเก็บข้อมูล รวมทั้งการที่คณะกรรมการและสมาชิกต้องระดมทุนเข้ากองทุนเอง ดังคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักว่า

“...ทุกกลุ่มจะเกณฑ์คือ คณะกรรมการ 2 ใน 3 จะมีอำนาจในการให้กู้ เบิกจ่าย หรือไปซื้อของ ซึ่งก็เป็นขั้นตอนที่เขาตรวจสอบกันเอง หรือถ้าเป็นสมาชิกอยากกู้ ก็ต้องหากนค้ำประกันมา 2 คนจึงจะกู้ได้ ใครที่ไม่ชำระเงินกู้ เขาก็ตามกันเอง ทางเทศบาลแทบไม่ต้องจัดการอะไรเลย...”

(นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ, 21 กุมภาพันธ์ 2560)

สิ่งที่เป็นบทเรียนความสำเร็จจากปฏิบัติการการจัดสวัสดิการสังคมของตำบลสันทรายงามที่ผ่านมา พบว่า เมื่อปี พ.ศ.2557 สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเชียงรายได้เข้ามาเป็นพี่เลี้ยงในการจัดสวัสดิการสังคมให้แก่ทางเทศบาลสันทรายงามและประชาชนในพื้นที่ โดยได้มีการศึกษาบริบททางสังคม นำข้อมูลในส่วนของการช่วยเหลือและบรรเทาความช่วยเหลือมาวิเคราะห์ จนกระทั่งเกิดกลุ่มส่งเสริมอาชีพในชุมชน และกองทุนเติมเต็มชีวิต ซึ่งยังมีได้ดำเนินการต่อเนื่อง นอกจากนี้ เทศบาลตำบลสันทรายงามยังได้เล็งเห็นความสำคัญของการเชื่อมประสานกับเครือข่ายภายนอกชุมชน ด้วยการเปิดโอกาสให้คณะกรรมการออมวันละบาทได้ศึกษาเรียนรู้กับกองทุนสวัสดิการสังคมแบบมีส่วนร่วมของภาครัฐที่มีรูปธรรมความสำเร็จ ดังเช่น กองทุนออมวันละบาทของเทศบาลตำบลเชียงเคี่ยน และองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเสือ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนรู้และนำมาปรับใช้ได้อย่างชัดเจน ดังคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักว่า

“...เทศบาลได้พาคณะกรรมการออมวันละบาทไปดูงานกับกลุ่มที่ประสบความสำเร็จ ที่เชียงเคี่ยนกับ อบต.หัวเสือ ที่ลำปาง ให้เขาไปเห็นว่า ที่เขาทำสำเร็จนั้นทำกันอย่างไร กลับมาก็เห็นถึงความกระตือรือร้น และการแบ่งงานกันทำมากขึ้น เราก็ดีใจ เพราะนี่คือเป้าหมายที่เราอยากให้เป็น...”

ตอนที่ 2พัฒนารูปแบบการจัดการสวัสดิการสังคมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน กรณีศึกษา
เทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

2.1 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการจัดการสวัสดิการสังคมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน กรณีศึกษา
เทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ตอนที่ 2.1.1ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน
ตำบลสันทรายงาม จังหวัดเชียงราย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของนักศึกษาจำแนกตามเพศ สถานภาพ โดยแจกแจงค่า
จำนวนค่าร้อยละดังตาราง4.1-4.2

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสัน
ทรายงาม จังหวัดเชียงราย จำแนกตาม เพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	34	42.0
หญิง	47	58.0
รวม	81	100.0

จากตารางที่ 4.1พบว่าส่วนใหญ่เพศหญิง จำนวน 47คน คิดเป็นร้อยละ 58.00รองลงมาคือเพศชาย
จำนวน 34คน คิดเป็นร้อยละ 42.00ตามลำดับ

ตาราง 4.2

จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสันทรายงาม
จังหวัดเชียงรายจำแนกตาม สถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	27	33.3
สมรส	54	66.7
รวม	81	100.0

จากตาราง 4.2พบว่าส่วนใหญ่สถานภาพสมรส จำนวน 54คน คิดเป็นร้อยละ 66.70รองลงมาคือสถานภาพโสด จำนวน 27คน คิดเป็นร้อยละ 33.30ตามลำดับ

ตอนที่ 2.1.2ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการจัดสวัสดิการชุมชน จำแนกตามด้านการวางแผนการจัดสวัสดิการชุมชนด้านการจัดการองค์กรสวัสดิการชุมชนด้านการอำนวยความสะดวกขององค์กรสวัสดิการชุมชนด้านการควบคุมขององค์กรสวัสดิการชุมชน โดยแจกแจงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ดังตาราง4.3 - 4.6

ตาราง 4.3ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านการวางแผนการจัดสวัสดิการชุมชน ที่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการจัดสวัสดิการชุมชน

ด้านการจัดสวัสดิการชุมชน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปลผล
ดำเนินงานตามกระบวนการปฏิบัติงานที่สำคัญตามระเบียบ	4.06	.677	มาก
ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผนงานระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	3.97	.741	มาก
มีการจัดทำแผนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์	4.12	.677	มาก
แผนที่จัดทำได้กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน งบประมาณ อัตรากำลังและระยะเวลาดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน	4.13	.702	มาก
มีการสื่อสารให้กับสมาชิกทราบอย่างเข้าใจและทั่วถึง	4.02	.688	มาก
มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนอย่างชัดเจน	4.11	.670	มาก

ปฏิบัติงานตามแผนงานและนโยบายที่วางไว้ ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความรวดเร็ว	4.02	.670	มาก
ประชาสัมพันธ์ถึงภารกิจของกลุ่มสวัสดิการให้ประชาชนได้ทราบ เพื่อให้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน	4.08	.692	มาก
รวม	4.06	0.690	มาก

จากตาราง 4.3พบว่า ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการจัดสวัสดิการชุมชน จำแนกตามด้านการวางแผนการจัดสวัสดิการชุมชน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่าด้านการวางแผนการจัดสวัสดิการชุมชน อยู่ในระดับมากที่สุดคือ แผนที่จัดทำได้กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน งบประมาณ อัตรากำลังและระยะเวลาดำเนินงานไว้อย่างชัดเจนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมา คือ มีการจัดทำแผนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมา คือ มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนอย่างชัดเจนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$)รองลงมา ประชาสัมพันธ์ถึงภารกิจของกลุ่มสวัสดิการให้ประชาชนได้ทราบ เพื่อให้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$)รองลงมา ดำเนินงานตามกระบวนการปฏิบัติงานที่สำคัญตามระเบียบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมา มีการสื่อสารให้กับสมาชิกทราบอย่างเข้าใจและทั่วถึงและปฏิบัติงานตามแผนงานและนโยบายที่วางไว้ ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความรวดเร็วอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) และใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผนงานระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$)

ตาราง 4.4ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านการจัดการองค์กรสวัสดิการชุมชน ที่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการจัดสวัสดิการชุมชน

ด้านการจัดสวัสดิการชุมชน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปลผล
อัตรากำลังของบุคลากรมีเพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น	4.08	.674	มาก
บุคลากรมีทักษะความรู้ในการใช้วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน	4.09	.734	มาก
บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบที่เกี่ยวข้องในงานที่ปฏิบัติ	4.14	.654	มาก

ขั้นตอนการจัดหาวัสดุรวดเร็วส่งผลให้การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพ	4.09	.644	มาก
มีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.93	.713	มาก
มีการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ก่อนลงมือ ปฏิบัติงาน	4.02	.688	มาก
มีการประสานงานระหว่างส่วน/กอง ทำให้การ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	4.03	.679	มาก
สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม สามารถรองรับการ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.07	.685	มาก
รวม	4.06	.684	มาก

จากตาราง 4.4พบว่า ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการจัดสวัสดิการชุมชน
จำแนกตามด้านการจัดการองค์กรสวัสดิการชุมชนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย
พบว่าด้านการจัดการองค์กรสวัสดิการชุมชน อยู่ในระดับมากที่สุดคือ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจใน
ระเบียบที่เกี่ยวข้องในงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมา คือ บุคลากรมีทักษะความรู้ในการ
ใช้วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานและขั้นตอนการจัดหาวัสดุรวดเร็วส่งผลให้การปฏิบัติงานมี
ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมา คือ อัตรากำลังของบุคลากรมีเพียงพอต่อปริมาณงานที่
เพิ่มขึ้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$)รองลงมา สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม สามารถรองรับการปฏิบัติงานได้
อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$)รองลงมา มีการประสานงานระหว่างส่วน/กอง ทำให้การ
ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมา มีการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อม
ทั้งภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ก่อนลงมือปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) และมี
วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$)

ตาราง 4.5ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านการอำนวยความสะดวก
สวัสดิการชุมชน ที่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการจัดสวัสดิการชุมชน

ด้านการจัดสวัสดิการชุมชน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปลผล
คณะกรรมการ มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับกฎระเบียบ	4.09	.751	มาก
คณะกรรมการ สามารถควบคุมการบริหารงาน และวิธีการบริหารจัดการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลมากขึ้น	4.19	.714	มาก
สมาชิกมีความเคารพเชื่อฟังต่อคณะกรรมการ	4.18	.691	มาก
คณะกรรมการ ให้ความสำคัญต่อบุคลากร อย่างเสมอภาค	4.18	.672	มาก
คณะกรรมการ เป็นผู้รับผิดชอบขององค์กร มีหน้าที่ควบคุมดูแลเพื่อมิให้เกิดข้อผิดพลาดขึ้นในองค์กรและรู้จักยอมรับสภาพที่ปรากฏไม่ว่าจะเป็นอย่างไร	4.19	.781	มาก
คณะกรรมการมีการรับฟังและให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของสมาชิก	4.23	.711	มาก
นโยบายของกลุ่มสวัสดิการถูกสนองตอบโดยคณะกรรมการ ในการนำไปปฏิบัติ	4.17	.754	มาก
คณะกรรมการ ตัดสินปัญหาต่าง ๆ ด้วยความรอบคอบและเที่ยงธรรม	4.18	.743	มาก
รวม	4.18	.727	มาก

จากตาราง 4.5พบว่า ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการจัดสวัสดิการชุมชน จำแนกตามด้านการอำนวยความสะดวกขององค์กรสวัสดิการชุมชนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่าด้านการอำนวยความสะดวกขององค์กรสวัสดิการชุมชนอยู่ในระดับมากที่สุดคือ คณะกรรมการมีการรับฟังและให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของสมาชิกอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมา คือ คณะกรรมการสามารถควบคุมการบริหารงานและวิธีการบริหารจัดการเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลมากขึ้นและคณะกรรมการเป็นผู้รับผิดชอบขององค์กรมีหน้าที่ควบคุมดูแลเพื่อมิให้เกิดข้อผิดพลาดขึ้นในองค์กรและรู้จักยอมรับสภาพที่ปรากฏไม่ว่าจะเป็นอย่างไร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) รองลงมา คือ สมาชิกมีความเคารพเชื่อฟังต่อคณะกรรมการ, คณะกรรมการให้ความสำคัญต่อบุคลากรอย่างเสมอภาคและ คณะกรรมการตัดสินปัญหาต่าง ๆ ด้วยความรอบคอบและเที่ยงธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมา

นโยบายของกลุ่มสวัสดิการถูกสนองตอบโดยคณะกรรมการ ในการนำไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) และคณะกรรมการมีทักษะความรู้และความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับกฎระเบียบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านการควบคุมขององค์กรสวัสดิการชุมชนที่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการจัดสวัสดิการชุมชน

ด้านการจัดสวัสดิการชุมชน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปลผล
มีการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะการดำเนินงานเช่นเดียวกัน	4.14	.776	มาก
มีการติดตามผลเกี่ยวกับประสิทธิผลของกระบวนการปฏิบัติงานทำให้สามารถทราบได้ว่านโยบายที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จหรือไม่	4.20	.646	มาก
นำข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขทันต่อเหตุการณ์และมีการดำเนินงานอย่างเหมาะสม	4.27	.612	มาก
โครงสร้างการบริหารงานมีความชัดเจน	4.33	.632	มาก
เทคโนโลยีที่ใช้มีความทันสมัยส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ	4.06	.677	มาก
มีการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ และแผนงานการจัดซื้อจัดจ้างที่ชัดเจน	3.97	.741	มาก
การจัดสรรงบประมาณเพื่อการบริหารงานในแต่ละส่วนมีระเบียบปฏิบัติชัดเจน	4.12	.677	มาก
รวม	4.16	.680	มาก

จากตาราง 4.6 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการจัดสวัสดิการชุมชน จำแนกตามด้านการควบคุมขององค์กรสวัสดิการชุมชนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่าด้านการควบคุมขององค์กรสวัสดิการชุมชนอยู่ในระดับมากที่สุดคือ โครงสร้างการบริหารงานมีความชัดเจนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมา คือ นำข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขทันต่อเหตุการณ์และมีการดำเนินงานอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมา คือ มีการติดตามผลเกี่ยวกับประสิทธิผลของกระบวนการปฏิบัติงานทำให้สามารถทราบได้ว่านโยบายที่ปฏิบัติประสบ

ผลสำเร็จหรือไม่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมา มีการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะการดำเนินงานเช่นเดียวกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมา การจัดสรรงบประมาณเพื่อการบริหารงานในแต่ละส่วนมีระเบียบปฏิบัติชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมา เทคโนโลยีที่ใช้มีความทันสมัยส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) และมีการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ และแผนงานการจัดซื้อจัดจ้างที่ชัดเจนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$)

ตอนที่ 2.1.3 การวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดสวัสดิการชุมชน ด้านการร่วมกันวางแผน ด้านการร่วมกันปฏิบัติตามแผน ด้านการร่วมกันใช้ประโยชน์ โดยใช้สูตรการหาค่าสถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตาราง 4.7 - 4.9

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านการร่วมกันวางแผน ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดสวัสดิการชุมชน

ด้านการจัดสวัสดิการชุมชน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปลผล
ท่านมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ	4.13	.702	มาก
ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดการเตรียมความพร้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก	4.02	.688	มาก
ท่านมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแผนการจัดสวัสดิการ	4.11	.670	มาก
ท่านมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น	4.02	.670	มาก
รวม	4.07	.683	มาก

จากตาราง 4.7 พบว่า ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดสวัสดิการชุมชน ด้านการร่วมกันวางแผน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่าด้านการร่วมกันวางแผน อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมาคือ ท่านมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแผนการจัดสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) และท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดการเตรียมความพร้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกและท่านมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$)

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านการร่วมกันปฏิบัติตามแผนที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดสวัสดิการชุมชน

ด้านการจัดสวัสดิการชุมชน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปลผล
ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนในคุณภาพการบริการ สิ่งอำนวยความสะดวก	4.08	.692	มาก
ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนในด้านการจัด กิจกรรมต่างๆ	4.08	.674	มาก
ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนในด้านการ ประสานงานกับ หน่วยงานต่างๆ	4.09	.734	มาก
ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนในด้านการ สนับสนุนงบประมาณวัสดุหรืออุปกรณ์ต่างๆ	4.14	.654	มาก
รวม	4.10	.689	มาก

จากตาราง 4.8 พบว่า ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดสวัสดิการชุมชน ด้านการร่วมกันปฏิบัติตามแผน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่าด้านการร่วมกันปฏิบัติตามแผนอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนในด้านการสนับสนุนงบประมาณวัสดุหรืออุปกรณ์ต่างๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมา คือ ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนในด้านการประสานงานกับ หน่วยงานต่างๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) และท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนในคุณภาพการบริการสิ่งอำนวยความสะดวกและท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนในด้านการจัดกิจกรรมต่างๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$)

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านการร่วมกันใช้ประโยชน์ ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดสวัสดิการชุมชน

ด้านการจัดสวัสดิการชุมชน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปลผล
ท่านได้รับผลประโยชน์จากกิจกรรมต่างๆ	4.09	.644	มาก
ท่านได้รับผลประโยชน์จากการจากสวัสดิการต่างๆตาม สิทธิที่พึงได้รับ	3.93	.713	มาก
ท่านได้รับผลประโยชน์จากการเงินปันผลต่างๆ	4.02	.688	มาก
ท่านได้รับผลประโยชน์จากการช่วยเหลือของกลุ่ม	4.03	.679	มาก
ท่านได้รับผลประโยชน์จากคณะกรรมการอย่างเท่าเทียม กัน	4.07	.685	มาก
รวม	4.03	.682	มาก

จากตาราง 4.9พบว่า ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดสวัสดิการชุมชน ด้านการร่วมกันใช้ประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่าด้านการร่วมกันใช้ประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านได้รับผลประโยชน์จากกิจกรรมต่างๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมา คือ ท่านได้รับผลประโยชน์จากคณะกรรมการอย่างเท่าเทียมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมา คือ ท่านได้รับผลประโยชน์จากการช่วยเหลือของกลุ่ม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมา คือ ท่านได้รับผลประโยชน์จากการเงินปันผลต่างๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) และท่านได้รับผลประโยชน์จากการจากสวัสดิการต่างๆตามสิทธิที่พึงได้รับอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$)

ตอนที่ 2.2พัฒนารูปแบบการจัดการสวัสดิการสังคมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน กรณีศึกษาเทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอกงเทือง จังหวัดเชียงราย

ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการสวัสดิการสังคมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน กรณีศึกษา เทศบาลตำบลสันทรายงาม อำเภอกงเทือง จังหวัดเชียงราย กองทุนสวัสดิการภาครัฐ คือ กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสันทรายงาม หรือกองทุนเงินออมวันละบาท เป็นกองทุนที่จัดสวัสดิการสำหรับชุมชนโดยหน่วยงานภาครัฐเป็นหลัก มีการจัดทำระเบียบกองทุนกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสันทรายงาม อำเภอกงเทือง จังหวัดเชียงราย พ.ศ. 2557 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2559 ลงวันที่ 10 ตุลาคม พ.ศ. 2559 เพื่อใช้เป็นแนวทางบริหารจัดการกองทุนฯ โดยอาศัยความตามประกาศและอาศัยอำนาจตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546และฉบับปรับปรุงแก้ไข พ.ศ.2550 ถือได้ว่าเป็นกองทุนที่มีความเป็นทางการ และมีการจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกได้ครอบคลุมมากที่สุด กล่าวคือ ตั้งแต่เกิดจนกระทั่งเสียชีวิตโดยมีหน่วยงานภาครัฐได้แก่ เทศบาลตำบลสันทรายงามเป็นหลักในการบริหารจัดการกองทุน

งบประมาณกองทุนฯได้มาจาก 1) เงินสมทบจากสมาชิกกองทุน ปีละ 365 บาท 2) เงินสมทบจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) เงินสมทบจากรัฐบาล 4) เงินอุดหนุนจากหน่วยงานของรัฐ 5) เงินบริจาค และ 6) รายได้จากการจัดกิจกรรมสนับสนุนกองทุน สมาชิกสามารถติดต่อประสานงานกองทุนฯสวัสดิการต่างๆ ของกองทุนฯ

1. สวัสดิการเกี่ยวกับการเกิด รับขวัญบุตรของสมาชิกกรณีคลอดบุตรรายละ 500 บาทต่อบุตร 1 คน
2. สวัสดิการเกี่ยวกับการเจ็บป่วย จ่ายให้สมาชิกที่นอนพักรักษาตัวในโรงพยาบาล คืนละ 100 บาท ปีละไม่เกิน 10 คืน หรือไม่เกิน 1,000 บาทต่อปี
3. สวัสดิการเกี่ยวกับการเสียชีวิต จ่ายค่าจัดทำศพให้กับญาติสมาชิก ตามเงื่อนไขระยะเวลาของการเป็นสมาชิก ดังนี้
 - 3.1 นับแต่มีผลเป็นสมาชิกภาพ แต่ไม่เกิน 6 เดือน จ่ายค่าทำศพรายละ 1,000 บาท
 - 3.2 เป็นสมาชิกหกเดือน แต่ไม่เกิน 1 ปี จ่ายค่าทำศพรายละ 2,000 บาท
 - 3.3 เป็นสมาชิกหนึ่งปีขึ้นไป จ่ายค่าทำศพรายละ 3,000 บาท โดยการเสียชีวิตทุกกรณี จะมีพวงหรีดจากกองทุน จำนวน 1 พวง และเหรียญโปรยทาน (เหรียญบาท) จำนวน 100 เหรียญ
4. สวัสดิการทุนการศึกษา
 - 4.1 ทุนการศึกษาสำหรับสมาชิกที่ศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา (3-5 ปี) จำนวนทุนละ 300 บาท
 - 4.2 ทุนการศึกษาสำหรับสมาชิกที่ศึกษาระดับประถมศึกษา ปีที่ 1-3 จำนวนทุนละ 500 บาท
 - 4.3 ทุนการศึกษาสำหรับสมาชิกที่ศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 4-6 จำนวนทุนละ 500 บาท
 - 4.4 ทุนการศึกษาสำหรับสมาชิกที่ศึกษาระดับมัธยมศึกษา ม.1-3 จำนวนทุนละ 500 บาท
 - 4.5 ทุนการศึกษาสำหรับสมาชิกที่ศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ม.4-6 หรือเทียบเท่า จำนวนทุนละ 800 บาท
 - 4.6 เป็นสมาชิกกองทุน 1 ปีขึ้นไป แต่งงานครั้งแรกให้ได้รับเงินขวัญถุง จำนวน 2,000 บาท
5. สวัสดิการแต่งงาน เป็นสมาชิกกองทุน 1 ปีขึ้นไป แต่งงานครั้งแรกให้ได้รับเงินขวัญถุง จำนวน 2,000 บาท
6. สวัสดิการการเข้ารับราชการเป็นทหารกองเกิน เป็นสมาชิกกองทุน 1 ปีขึ้นไป ได้รับการคัดเลือกให้เป็นทหารกองเกิน รวมถึงการสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ให้เงินช่วยเหลือ 1,000 บาท
7. สวัสดิการอุปสมบท เป็นสมาชิกกองทุน 1 ปีขึ้นไป เข้ารับการอุปสมบทครั้งแรกได้รับเงินสนับสนุนจำนวน 1,000 บาท (บวชน้ำไฟไม่ได้)
8. สวัสดิการเงินปันผล เป็นสมาชิกที่จ่ายเงินสมทบติดต่อกัน 5 ปี และยังไม่เคยได้รับสวัสดิการใดๆ จากกองทุนฯ ให้ได้รับเงินปันผล จำนวน 500 บาท ทุกรอบ 5 ปีต่อคน ต่อครั้ง
9. สวัสดิการบำนาญ กรณีเป็นสมาชิกที่จ่ายเงินสมทบติดต่อกัน 5 ปี และอายุครบ 80 ปีบริบูรณ์ จะได้รับเงินบำนาญปีละ 500 บาท จนกว่าจะพ้นจากสมาชิกภาพ

10. สวัสดิการช่วยเหลือผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสในชุมชน เฉพาะกรณีให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด ปีละไม่เกิน 2,000 บาท

11. สวัสดิการแก่คณะกรรมการกองทุน ยกเว้นไม่ต้องจ่ายเงินสมทบ ในปีที่เป็นคณะกรรมการกองทุน

12. กรณีสมาชิกกองทุนมีความจำเป็นต้องย้ายออกจากพื้นที่ตำบลสันทรายงาม ให้ตรวจสอบสิทธิที่เคยได้รับจากกองทุน แล้วหักลบออก คงเหลือเงินสมทบจากสมาชิกให้คืนเงินสมทบ จำนวนร้อยละ 50 ของเงินสมทบที่คงเหลือ

ในการจัดการข้อมูลเพื่อพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสันทรายงาม ได้มีการจัดทำโดยเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลสันทรายงาม (คุณนัญญา นักพัฒนาชุมชน-061-13175268) สังกัดสำนักปลัดเทศบาลตำบลสันทรายงาม ซึ่งได้นำเอกสารทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกองทุน เรียบเรียงเก็บไว้ในแฟ้มงาน บางส่วน เช่น ไฟล์คำสั่ง ข้อบังคับ ระเบียบกองทุนฯ ถูกจัดเก็บไว้ในคอมพิวเตอร์ อย่างไรก็ตาม ยังไม่พบว่ามีการจัดกระทำข้อมูลอย่างเป็นระบบที่เชื่อมโยงกันทุกส่วนงานของกองทุนอย่างชัดเจน เช่น ระบบการเงินกองทุน ทะเบียนสมาชิกกองทุน วาระการประชุมของกองทุน หรือ ข้อบังคับ ระเบียบกองทุนฯ จึงเป็นที่น่าสังเกตว่า สามารถพัฒนาการจัดการข้อมูลเพื่อพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสันทรายงามให้สมบูรณ์ได้

กองทุนสวัสดิการชุมชน คือ สหกรณ์ร้านค้าบ้านหนองบัว เป็นกลุ่มสวัสดิการชุมชนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการในการซื้อสินค้าของคนในชุมชน ถือเป็นการจัดสวัสดิการสังคมโดยชุมชนอย่างแท้จริง มีสมาชิก 68 คน (ณ วันที่ 1 มีนาคม 2554) มีทุนเรือนหุ้น 114,950บาท มีการจัดทาระเบียบข้อบังคับ สหกรณ์ร้านค้าบ้านหนองบัว เกี่ยวกับการบริหารจัดการร้านค้า ที่มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 13 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560 เป็นต้นไป และมีข้อบ่งชี้ย่อยของสหกรณ์ เกี่ยวกับการบริหารจัดการรายได้และค่าใช้จ่ายของร้านค้า มีการจดบันทึกรายการการประชุมเป็นลายลักษณ์อักษร อย่างไรก็ตาม จากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า การจัดเก็บข้อมูลต่างๆ ทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับกิจการสหกรณ์ร้านค้าบ้านหนองบัว ได้กระทำผ่านการบริหารจัดการโดยบุคคลเพียงคนเดียว คือ คุณสุวรรณี สิงหราข (แม่ณี-093-2786633) ประธานสหกรณ์ร้านค้าบ้านหนองบัว มีเพียงการจดบันทึกลงในสมุดบัญชีเล่มเดียว ใช้การจดบันทึกด้วยการเขียนด้วยมือ (Manual) ซึ่งสุ่มเสี่ยงต่อการจัดเก็บข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ หากสมุดบัญชีได้สูญหายไป และไม่เป็นไปตามหลักการของการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and balance) โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อกิจการที่เกี่ยวข้องการรับ-จ่ายเงินเป็นประจำ

ด้วยเหตุนี้ คณะผู้วิจัยจึงพยายามพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมโดยชุมชนมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ ตลอดจนพัฒนาระบบและกลไกในการจัดสวัสดิการสังคมได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยคำนึงถึงกระบวนการมีส่วนร่วม อันก่อให้เกิดการจัดการตนเองของชุมชนได้อย่างยั่งยืน ซึ่งมีข้อค้นพบดังนี้

การบริหารด้วย PODC เป็นระบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่ตอบโจทย์การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมกับพื้นที่บ้านห้วยขาบ ตำบลสนทรายงาม ด้วยการออกแบบแผนงานอย่างมีส่วนร่วม

ด้านการวางแผนการจัดสวัสดิการชุมชน (P-Planning) คณะกรรมการมีการบริหารจัดการกองทุน โดยการให้คนในชุมชนสะท้อนสถานการณ์ ปัญหา และความต้องการที่แท้จริงของชุมชน โดยการยึดหลักการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. มีการดำเนินงานตามกระบวนการปฏิบัติงานที่สำคัญตามระเบียบ
2. มีการใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผนงานระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
3. มีการจัดทำแผนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์
4. มีแผนที่จัดทำได้กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน งบประมาณ อัตรากำลังและระยะเวลาดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน
5. มีการสื่อสารให้กับสมาชิกทราบอย่างเข้าใจและทั่วถึง
6. มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนอย่างชัดเจน
7. มีการปฏิบัติงานตามแผนงานและนโยบายที่วางไว้ ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความรวดเร็ว
8. มีการประชาสัมพันธ์ถึงภารกิจของกลุ่มสวัสดิการให้ประชาชนได้ทราบ เพื่อให้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน

ด้านการจัดการองค์กรสวัสดิการชุมชน (O-Organization) ด้วยการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน และสร้างทีมงานจากการเห็นประโยชน์ร่วม รวมทั้งมีเป้าหมายเดียวกัน

1. อัตรากำลังของบุคลากรมีเพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น
2. บุคลากรมีทักษะความรู้ในการใช้วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน
3. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบที่เกี่ยวข้องในงานที่ปฏิบัติ
4. ขั้นตอนการจัดหาวัสดุรวดเร็วส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ
4. มีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ
5. มีการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ก่อนลงมือปฏิบัติงาน
6. มีการประสานงานระหว่างส่วน/กอง ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ
7. สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม สามารถรองรับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการอำนวยความสะดวกขององค์กรสวัสดิการชุมชน (D-Directing) ตลอดจนทบทวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง

1. คณะกรรมการ มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับกฎระเบียบ

2.คณะกรรมการ สามารถควบคุมการบริหารงาน และวิธีการบริหารจัดการ เพื่อให้การปฏิบัติงาน เกิดประสิทธิผลมากขึ้น

3.สมาชิกมีความเคารพเชื่อฟังต่อคณะกรรมการ

4.คณะกรรมการ ให้ความสำคัญต่อบุคลากร อย่างเสมอภาค

5.คณะกรรมการ เป็นผู้รับผิดชอบขององค์กร มีหน้าที่ควบคุมดูแลเพื่อมิให้เกิดข้อผิดพลาดขึ้นใน องค์กรและรู้จักยอมรับสภาพที่ปรากฏไม่ว่าจะเป็นอย่างไร

6.คณะกรรมการมีการรับฟังและให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของสมาชิก

7.นโยบายของกลุ่มสวัสดิการถูกสนองตอบโดยคณะกรรมการ ในการนำไปปฏิบัติ

8.คณะกรรมการ ตัดสินปัญหาต่าง ๆ ด้วยความรอบคอบและเที่ยงธรรม

ด้านการควบคุมขององค์กรสวัสดิการชุมชน (C-Controlling) รวมไปถึงการประเมินผลกระบวนการ ทำงาน

1.มีการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะการดำเนินงานเช่นเดียวกัน

2.มีการติดตามผลเกี่ยวกับประสิทธิผลของกระบวนการปฏิบัติงานทำให้สามารถทราบได้ว่านโยบายที่ ปฏิบัติประสบผลสำเร็จหรือไม่

3.นำข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขทันต่อเหตุการณ์และมีการดำเนินงานอย่าง เหมาะสม

4.โครงสร้างการบริหารงานมีความชัดเจน

5.เทคโนโลยีที่ใช้มีความทันสมัยส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ

6.มีการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ และแผนงานการจัดซื้อจัดจ้างที่ชัดเจน

7.การจัดสรรงบประมาณเพื่อการบริหารงานในแต่ละส่วนมีระเบียบปฏิบัติชัดเจน

ปัจจัยนำเข้า (Input)

ปัจจัยภายใน

- บริบทของของกองทุนสวัสดิการสังคม
- ปัจจัยนำเข้าของกองทุนสวัสดิการสังคม
- การบริหารจัดการของกองทุนสวัสดิการสังคม

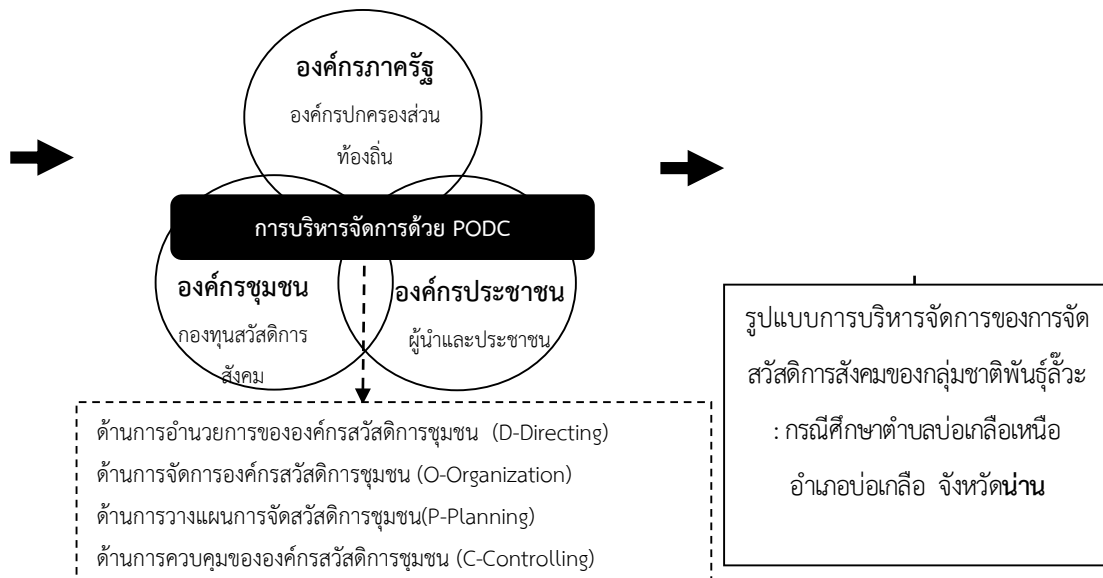
ปัจจัยภายนอก

กระบวนการ(Process)

กระบวนการบริหารจัดการของกองทุนสวัสดิการสังคม

ผลลัพธ์ (Output)

- คู่มือสำหรับการบริหารจัดการอย่างมี ส่วนร่วมของกองทุนสวัสดิการสังคม
- คลิปวิดีโอ 3 ภาษา



ภาพ 3รูปแบบการจัดการสวัสดิการสังคมบนความหลากหลายทางวัฒนธรรม กรณีศึกษาเทศบาลตำบล

เม็งราย อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย