

ปัจจัยการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการจังหวัดชัยนาทสู่ความยั่งยืน Factors to Sustainable Chai Nat Community Fund Management

จรรยา กลัดล้อม¹

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เพื่อศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความจำเป็นในการจัดตั้งและดำเนินงาน ปัจจัย/เงื่อนไขที่มีส่วนช่วยสนับสนุนให้การกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดชัยนาทที่ยั่งยืนเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญคือบุคคลที่ปฏิบัติงาน ฝ่ายตรวจสอบภายใน ผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอก สมาชิก ใช้แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึกมีการตรวจสอบความตรงเป็นเครื่องมือที่มีเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา และตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา กำหนดตัวแปรต่างๆ มีการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ผลที่ได้นำไปสู่การสนทนากลุ่มจำนวน 12 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนส่วนใหญ่เข้าใจต่อเจตนารมณ์ของการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนโดยมีความตระหนักรู้ว่าชุมชนต้องลุกขึ้นมาจัดการแก้ปัญหาด้วยคนในชุมชนเอง มีความสามารถในการขับเคลื่อนบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนด้วยตนเอง มีปัจจัย/เงื่อนไขที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดผลสำเร็จในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน การให้บริการดูแลชาวบ้านอย่างเป็นรูปธรรม กลไกโครงสร้างคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนที่มีคุณภาพ สามารถเชื่อมโยงบูรณาการการทำงานร่วมกับกลุ่มองค์กรและหน่วยงานอื่นๆได้ การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ระบบการจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกเปิดเผยและเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ ได้รับการสนับสนุนจากคนในชุมชน เป็นต้นแบบการศึกษาเรียนรู้ของชุมชนอื่นๆ ปัจจัย/เงื่อนไขดังกล่าวข้างต้นจะเป็นกรอบกำหนดให้แนวทางและวิธีการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นไปในแนวทางที่ถูกต้องชอบธรรมเกิดประโยชน์สูงสุดกับบุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในชุมชน

คำสำคัญ: การบริหาร, จัดการ, กองทุนสวัสดิการ, จังหวัดชัยนาท, ยั่งยืน

Abstract

This paper examined the current situation, problems, and necessity of the establishment and operationalization, factors and conditions that contribute to the outcomes of the sustainable Chai Nat community welfare fund management. This is a qualitative research. The key informants included internal auditors, external experts, and community members. The in-depth interview was adopted as research instrument. The Index of Item-Objective Congruency (IOC) and content validity was validated, and then validation was affirmed by the panel of five experts. The variables were then determined. The focus group of 12 participants was carried out to ascertain the validity of the content. The results demonstrated that most people were aware of the intent of establishing the community welfare fund and recognized that the local community needs to rise to solve the challenging circumstances adequately by local people and must be capable of mobilizing the own community welfare fund. In addition, factors and conditions supporting the successful implementation of the community welfare fund must be taken into consideration; tangible serviceability to the local

¹ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

people, effective structural mechanism of the community welfare fund committee to the integrated synergy with other agencies and departments, systematic management, membership benefits system, disclosure and compliance, and support from local people and being a model to other communities in learning. These factors and conditions provide the framework and guidelines for community welfare fund management exactly that may extend the highest benefits to all people and community and parties involved.

Keywords: Administration, Management, Welfare Fund, Chai Nat Province, Sustainable

บทนำ

แนวความคิดด้านสวัสดิการสังคมเป็นเรื่องเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนสำหรับประเทศที่พัฒนาแล้ว ระบบสวัสดิการถือว่าเป็นระบบพื้นฐานของสังคมที่สามารถสร้างหลักประกันความเป็นอยู่ให้กับประชาชนในประเทศทุกเพศทุกวัย สำหรับการจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทย มีพัฒนาการที่ดีขึ้นตามลำดับ โดยขยายขอบเขตจากการดูแลเฉพาะกลุ่มที่ประสบปัญหาทางสังคมและผู้ด้อยโอกาส มีการพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมไปสู่การให้หลักประกันในเรื่องของสิทธิ การคำนึงถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การมีส่วนร่วมและการช่วยให้ประชาชนให้สามารถช่วยเหลือตนเอง และสังคมตามหลักปรัชญาพื้นฐานของงานสังคมสงเคราะห์เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะประเทศไทยได้มีการออกพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 เพื่อเป็นกฎหมายแม่บทในการส่งเสริมงานด้านนี้ มาตรา 6 กำหนดว่าการจัดสวัสดิการสังคมให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนาและองค์กรอื่นใดได้มีส่วนร่วมด้วย ซึ่งจะเห็นว่าการจัดสวัสดิการสังคมไม่เพียงแต่หน่วยงานของรัฐเท่านั้นที่ทำหน้าที่ดูแลด้านสวัสดิการ หน่วยต่างๆ ในสังคมสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการได้ทั้งสิ้น จากการพัฒนาประเทศที่เน้นภาค

เศรษฐกิจที่ผ่านมาส่งผลกระทบต่อสังคมความเป็นอยู่และการดำเนินชีวิตของประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ, 2550)

ปัจจุบันชุมชนท้องถิ่นไทยมีความตื่นตัวในการจัดสวัสดิการอย่างกว้างขวางและหลากหลายรูปแบบ ภาครัฐให้ความสนใจการจัดสวัสดิการในระดับชุมชนท้องถิ่นในฐานะที่เป็นเครื่องมือเสริมจัดสวัสดิการ โดยรัฐซึ่งจะทำให้ประชาชนโดยเฉพาะผู้อยู่นอกภาคทางการและผู้ด้อยโอกาสเข้าถึงสวัสดิการได้ระดับหนึ่ง อันจะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีที่มีความมั่นคง แม้การจัดสวัสดิการชุมชนบนฐานการออมทรัพย์ก็มีความเชื่อมโยงกับทักษะความสามารถในการผลิตของสมาชิกในชุมชนซึ่งอยู่บนฐานภูมิปัญญาและฐานทรัพยากรธรรมชาติของชุมชน การจัดสวัสดิการจึงเป็นเครื่องมือของการสร้างพลังชุมชน การพึ่งตนเอง รวมถึงการเป็นเครื่องมือเพื่อ “พัฒนาคน” การเสริมสร้างความเข้มแข็งของสวัสดิการโดยชุมชนจึงเป็นส่วนหนึ่งของการสร้าง “สังคมสวัสดิการ” ซึ่งหมายถึง “สังคมที่มีสวัสดิการหลายรูปแบบ จัดการโดยหลายสถาบัน โดยแต่ละรูปแบบและแต่ละสถาบันมีความเป็นอิสระต่อกัน” บนหลักการ “เฉลี่ยทุกข์ เฉลี่ยสุข” เป้าหมาย คือ การ “กินดี อยู่ดี มีสุข มีสิทธิ” (ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, 2546, หน้า 1-6) การหาแนวทางเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนสวัสดิการชุมชน

มีความสำคัญในภาพรวม และยิ่งสำคัญยิ่งสำหรับบางพื้นที่ที่ชุมชนสวัสดิการชุมชนยังไม่เข้มแข็งหรือไม่สามารถก่อเกิด/พัฒนาด้วยตนเองได้ เพราะนอกจากไม่สามารถพึ่งตนเองได้ในขั้นพื้นฐานแล้วพื้นที่ดังกล่าวอาจจะประสบปัญหาไม่สามารถรองรับจัดการ หรือ ได้ประโยชน์จากการจัดสวัสดิการโดยรัฐที่คาดว่าจะเข้มข้นขึ้นในอนาคต

จังหวัดชัยนาท เป็นจังหวัดหนึ่งที่มีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนครบทุกพื้นที่การปกครองจำนวน 59 กองทุน โดยการสนับสนุนการจัดตั้งโดยสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยการจัดสวัสดิการชุมชนเป็นรูปแบบการบริหารจัดการโดยชุมชน กองทุนสวัสดิการชุมชนจึงเป็นกองทุนที่เกิดจากการรวมตัวของประชาชนในพื้นที่ชุมชนด้วยความสมัครใจที่ประสงค์จะดูแลซึ่งกันและกันบนพื้นฐานความเอื้ออาทรต่อกันเป็นกองทุนที่ “ทุกคนร่วมกันเป็นเจ้าของ” เน้นการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมมาภิบาล ให้มีความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของสมาชิก แต่ยืดหยุ่น คล่องตัว เปิดเผยโปร่งใสตรวจสอบได้ เพื่อนำไปสู่ความมั่นคงและยั่งยืนสามารถดูแลชาวบ้านในชุมชนด้วยกัน ได้ทุกเพศ ทุกวัยทุกประเภท ตั้งแต่เกิดจนตาย (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, 2552, หน้า 3-14) ซึ่งหากชุมชนมีการบริหารจัดการที่ดี โดยชุมชนเองแล้ว จะทำให้คนในชุมชนมีการช่วยเหลือดูแลซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดเป็นความมั่นคง และยั่งยืนในระยะยาวและมีความเข้มแข็งของชุมชนตามมา โดยคณะกรรมการสนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนจังหวัดชัยนาทได้จัดคุณภาพกองทุนสวัสดิการชุมชนจัดเป็น 3 ระดับ คือ 1) สามารถพึ่งพาตนเองได้ (ระดับดี) มีจำนวน 15 กองทุน 2) ต้องหนุนเสริม (ระดับปานกลาง) มีจำนวน 30 กองทุน 3) ต้อง

มีการพัฒนา (ระดับอ่อน) มีจำนวน 14 กองทุน (เอกสารรายงานผลการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดชัยนาท, 2558)

จากสภาพการณ์ ดังกล่าวซึ่งผู้วิจัยเป็นคณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดชัยนาทและเกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการชุมชนทั้งในระดับตำบลและระดับจังหวัดมาระดับหนึ่ง เห็นด้วยกับการจัดระบบสวัสดิการชุมชนและมุ่งหวังจะทำให้กองทุนสวัสดิการชุมชนทุกกลุ่ม ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ภายใต้การบริหารจัดการด้วยตนเองและการสนับสนุนจากภาครัฐ และจะมีรูปแบบการบริหารจัดการอย่างจริงจังจะทำให้สำเร็จและยั่งยืน การดำเนินการจัดสวัสดิการชุมชนหากมีการบริหารจัดการที่ดี และเข้าใจถึงความสำคัญของเจตนารมณ์ของกองทุนสวัสดิการชุมชนจะเป็นประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับประชาชนในพื้นที่จังหวัดชัยนาท เพราะเป็นส่วนหนึ่งของรากฐานในการพัฒนาประเทศ เป็นการสร้างความพร้อมในหลักประกันต่อการดำรงชีพ เป็นความจำเป็นพื้นฐาน และเป็นองค์ความรู้ที่สามารถปรับใช้กับกองทุนสวัสดิการชุมชนในพื้นที่ให้เกิดประโยชน์ ของนโยบายสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดชัยนาทที่ยั่งยืน เพื่อให้ได้รูปแบบกรอบแนวความคิดและแนวทางการดำเนินงาน กระบวนการ และกลไกสร้างความเข้มแข็งที่มีความเหมาะสม และสมบูรณ์กับความสำเร็จของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดชัยนาทที่ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความจำเป็นในการจัดตั้งและดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดชัยนาทที่ยั่งยืน
2. เพื่อศึกษาปัจจัย/เงื่อนไขที่มีส่วนช่วยสนับสนุนให้การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดชัยนาทประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ทบทวนวรรณกรรม**การบริหารจัดการกองทุนชุมชน**

ในการบริหารจัดการกองทุนชุมชนจึงเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในอันที่จะจัดการกองทุนชุมชนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จจึงต้องค่อยเป็นค่อยไปสิ่งหนึ่งที่ต้องนำมาพิจารณาด้วยคือ “การเรียนรู้” ของคนในชุมชน เสรี พงศ์พิศ (2548, หน้า 19-20) กล่าวว่าชาวบ้านได้เรียนรู้ได้ค้นพบความรู้ทรัพยากรในท้องถิ่นได้ค้นพบ “ทุน” เกิดเป็น “กองทุน” ขึ้นมาเพื่อเป็นสวัสดิการให้แก่ผู้คนในท้องถิ่นโดยตรงชาวบ้านในเครือข่ายต่างๆ พบว่าการเรียนรู้และการสร้างปัญหาทำให้พวกเขาได้พบอะไรที่ยิ่งใหญ่กว่าและมากกว่าเงินทองมากนักพวกเขาได้ความรู้ได้ปัญญาซึ่งเป็นที่มาของเงินแต่เงินที่เป็นทุนและสร้างความมั่นคงให้ชีวิตครอบครัวและชุมชนอย่างยั่งยืนไม่ช้าแล้วไปใช้แล้วหมดอย่างที่เกิดขึ้นทำให้เกิดเป็นหนี้เป็นสินและทำให้ชาวบ้านอยู่ในวงจรอุบาทว์อย่างไม่สิ้นสุดผลสำคัญที่สุดที่เกิดขึ้นจากการค้นพบศักยภาพของตนเองและค่อยๆ พัฒนาศักยภาพเหล่านี้คือเกิดความเชื่อมั่นในตนเองเชื่อมั่นว่าชุมชนพึ่งตนเองได้เชื่อมั่นว่าสามารถจัดระบบชุมชนใหม่จัดการทรัพยากรใหม่จัดการสวัสดิการใหม่ทำให้ทุกคนอยู่ร่วมกันในชุมชนและอยู่ร่วมกันกับธรรมชาติสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนและเป็นสุข

สุรียา ธิดาเวช, ดุสิต รักษ์ทอง, และสุรพงษ์ แสงวงศรี (2550) เสนอหลักการบริหารจัดการกองทุนไว้ดังนี้ ที่มาของกองทุนคือทุนที่มีหลายประเภท ทั้งทรัพยากรธรรมชาติความรู้หรือภูมิปัญญา เงินตราและทุนทางสังคมวัฒนธรรมแต่ในหลักการบริหารจัดการทุนเหล่านี้ต่างมีหลักเดียวกันคือการสร้างความเจริญเติบโตให้แก่ทุนหรือการทำให้ทุนเหล่านี้เพิ่มขึ้นไม่มีวันหมดรูปแบบหรือวิธีการจัดการเพื่อให้เพิ่มขึ้นจึงต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิดจากการแสวงหาทุนมาสร้างความเติบโตหรือเพิ่มทุนของตนเองเพราะการแสวงหาทุนจากบุคคลและหน่วยงานภายนอกย่อมไม่ยั่งยืนกองทุนหรือองค์กรจึงต้องใช้เพื่อนำหลักการบริหารให้เหมาะสมกับตนเองซึ่งมีหลักที่เป็นแนวทางหลักการบริหารจัดการทุนเพื่อการพึ่งตนเอง

งานสวัสดิการสังคม

งานสวัสดิการสังคมเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทุกคนในสังคมตั้งแต่แรกเกิด จนกระทั่งตายอาจกล่าวได้ว่าวัฏจักรชีวิต (life cycle) ของคนในสังคมแต่ละคนต้องได้รับการขึ้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น บริการด้านสุขภาพอนามัย บริการด้านการศึกษา บริการด้านที่อยู่อาศัย เป็นต้น ซึ่งมักจะมีข้อคำถามว่าใครควรจะทำหน้าที่จัดระบบบริการสวัสดิการสังคมให้กับประชาชน และใครควรได้รับการบ้าง คนทุกคนในสังคมและหรือกลุ่มผู้ด้อยโอกาสในสังคมควรได้รับการดูแล ทำอย่างไรที่จะทำให้คนในสังคมได้รับการบริการสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึง การกระจายบริการหรือทรัพยากรให้กับประชาชนที่มีลักษณะปัญหาหลากหลาย แตกต่างกันได้รับการบริการอย่างเป็นธรรม ประเด็นเหล่านี้ยังเป็นข้อโต้แย้งเป็นอย่างมาก ทั้งในด้านปรัชญา แนวคิด พัฒนาการของสังคมแต่ละสังคม และการประยุกต์ใช้ในลักษณะของนโยบาย แผนงาน และกิจกรรม

วันทนี วาสี กะสิน, และคนอื่นๆ (2549, หน้า 1) ให้นิยาม “สวัสดิการสังคม” คือกิจกรรมต่างๆ ที่จัดตั้งขึ้นโดยหน่วยงานทั้งของรัฐบาลและอาสาสมัคร เพื่อมุ่งป้องกันและขจัดปัญหาสังคม หรือปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล กลุ่ม และชุมชน

องค์ประกอบของการจัดสวัสดิการสังคม

องค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคมโดยทั่วไปมีการใช้ใน 2 ลักษณะคือ ลักษณะกว้างและลักษณะแคบ ดังนี้ 1) องค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคมในลักษณะกว้าง แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ 1) การศึกษา (education) 2) สุขภาพอนามัย (health) 3) ที่อยู่อาศัย (housing) 4) การทำงานและการมีรายได้ (employment and income maintenance) 5) ความมั่นคงทางสังคม (social security) 6) บริการทางสังคม (social services) 7) นันทนาการ (recreation) 8) กระบวนการยุติธรรม (justice)

ระเบียบวิธีวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร บทความ ตำรา งานวิจัย ตลอดจนเข้าร่วมการสัมมนาเกี่ยวกับงานสมัชชาสวัสดิการชุมชน สุ่มชุมชนท้องถิ่นจัดการตนเอง และ แนวคิด ทฤษฎีและการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน และกลไกการทำงานเชิงพื้นที่ นำมากรอบแนวคิดของการวิจัยการจัดสนทนากลุ่ม (focus group) ผู้วิจัยเชิญตัวแทนของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน มีการตรวจสอบข้อมูลเชิงลึกจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ได้มาซึ่งคำตอบพื้นฐานสำคัญ ที่มีพื้นฐานความคิดและความเข้าใจรวมทั้งประสบการณ์ตามตำแหน่งหรือลักษณะงานของบุคคลกลุ่มต่างๆ แยกออกเป็น 1. กลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารของกองทุน

สวัสดิการชุมชนได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งประธานกรรมการ เลขานุการ 2.กลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบของกองทุนสวัสดิการชุมชนได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง กรรมการฝ่ายตรวจสอบภายใน 3. กลุ่มบุคคลผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอก 4.กลุ่มสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนกำหนดเครื่องมือที่ใช้คือแบบสัมภาษณ์ข้อมูลแบบเจาะลึก (in-depth interview) เพื่อใช้เก็บข้อมูลภาคสนามในการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (participant observation process) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นผู้ศึกษาได้เข้าร่วมกิจกรรมการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดชัยนาท และภาคร่วมพัฒนา และกระบวนการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดชัยนาท เมื่อได้เก็บข้อมูลด้วยวิธีการต่างๆ ผู้วิจัยตรวจสอบข้อมูลทั้งการตรวจสอบความตรง (validity) โดยมีหลักเกณฑ์โดยการตรวจสอบความตรง ผู้วิจัยได้พัฒนากรอบความคิดการวิจัยในครั้งนี้เป็นขั้นตอนและกำหนดเกณฑ์การดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนไว้ชัดเจน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล โดยจำแนกประเด็นการวิเคราะห์ข้อมูลตามกรอบการวิจัยและหน่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลที่กำหนดไว้ข้างต้น

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันปัญหาและความจำเป็นในการจัดตั้งและดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดชัยนาทที่ยั่งยืน ผลการศึกษาสรุปได้ว่าประชาชนส่วนใหญ่เข้าใจต่อเจตนารมณ์ของการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนโดยมีความตระหนักว่าชุมชนต้องลุกขึ้นมาจัดการแก้ปัญหาด้วยคนในชุมชนเอง มีความสามารถในการขับเคลื่อนบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนด้วยตนเอง โดยมีความจำเป็นในการให้ความช่วยเหลือ

ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการและขยายผลสู่การช่วยเหลือด้านอาชีพลดภาระหนี้สินพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นสำหรับคนที่มีรายได้น้อย ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกกลุ่มต่างมีความคิดเห็นสอดคล้องตรงกันกับความสำคัญและความจำเป็นของการจัดตั้งและการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนภายใต้สภาพทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน

2. ปัจจัยเงื่อนไขที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดผลสำเร็จในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน

2.1 การให้บริการดูแลชาวบ้านในการบรรเทาความเดือดร้อนได้อย่างเป็นรูปธรรม คือ บรรเทาปัญหาได้จริง จับต้องได้ อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

2.2 กลไกโครงสร้างคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนและได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะในกระบวนการคิดร่วมกันอย่างเป็นระบบโดยมีเป้าหมายเดียวกันในการให้บริการสมาชิกและผู้ด้อยโอกาสผู้ยากไร้ในชุมชนด้วยความเต็มใจแบบเอื้ออาทรกันโดยใช้ข้อมูลเป็นฐานในการแก้ไขปัญหา มีการจัดประชุมต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนและรายงานผลการดำเนินงานร่วมกัน มีการทำงานแบบมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม ต้องมีการถอดบทเรียน หรือสรุปผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง

2.3 สามารถเชื่อมโยงบูรณาการการทำงานร่วมกับกลุ่มองค์กรและหน่วยงานอื่นๆ ได้โดยสร้างการมีส่วนร่วมจากหลายฝ่าย อย่างน้อย 3 ฝ่าย ได้แก่ ผู้นำชุมชน/กลุ่มองค์กร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และหน่วยงานภาคีภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อมองเป้าหมายร่วมกัน และนำสู่ประสานความร่วมมือในการทำงานและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

2.4. คณะกรรมการมีวิธีการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนที่โปร่งใส การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดย มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของ

คณะกรรมการด้านต่างๆ อย่างชัดเจน และมีระบบตรวจสอบการทำงานของคณะกรรมการในลักษณะของการถ่วงดุลที่สามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน เช่น การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการจะดำเนินการในลักษณะคณะกรรมการไม่ให้ผู้ใดผู้หนึ่งเป็นผู้มีอำนาจในการเบิกจ่ายเงิน โดยยึดระบบหลักการบริหารจัดการที่ดี

2.5 ระบบการจัดสวัสดิการให้กับสมาชิก การจ่ายเงินสวัสดิการจะดำเนินการในลักษณะเปิดเผยและเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ กฎกติกาของกองทุน เช่น การจ่ายค่าฌาปนกิจศพในงานพิธีโดยคณะกรรมการเดินทางไปร่วมพิธีและมอบเงินสวัสดิการให้ญาติผู้เสียชีวิตทุกรายและเดินทางไปมอบเงินช่วยเหลือผู้ป่วยทุกรายเป็นการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานสู่สาธารณะ และมีการรายงานผลการดำเนินงานให้กับสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนและรายงานผลการดำเนินงานให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ทราบ

2.6. การได้รับการสนับสนุนจากคนในชุมชน และได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ อาทิ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดชัยนาท สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) (พอช.) ซึ่งช่วยเหลือด้านการให้ความรู้ การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนในชุมชน รวมทั้งได้รับการสนับสนุนด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ และได้ความร่วมมือจากกลุ่มองค์กรที่อยู่ในชุมชน เช่น อสม. ที่ดูแลเรื่องสุขภาพให้ประชาชนในชุมชน รวมทั้งการประชาสัมพันธ์กองทุนสวัสดิการชุมชน ให้เป็นที่เข้าใจในชุมชนอย่างทั่วถึง

2.7 การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้การจัดสวัสดิการในชุมชน เพื่อเป็นต้นแบบการศึกษาเรียนรู้ของชุมชนอื่นๆ ในการจัดสวัสดิการชุมชนเพื่อแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนจังหวัดชัยนาทมีการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดชัยนาทจำนวน 59 กองทุน

โดยประชาชนในตำบลมีความเข้าใจและรับรู้ต่อหลักการ เจตนารมณ์และเป้าหมายและเข้ามามีส่วนร่วมของกองทุนสวัสดิการชุมชนในระดับตำบล และการขับเคลื่อนขบวนการองค์กรสวัสดิการชุมชนควรมีการประสานงานขอความสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดชัยนาทจำนวน 59 กองทุน นอกจากจะมีระบบบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนที่ชัดเจนแล้ว นโยบายการสนับสนุนจากภาครัฐรัฐสภา ความต้องการได้รับการช่วยเหลือและสนับสนุนให้มีคุณภาพชีวิตและการให้บริการความช่วยเหลือจากรัฐบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนการจัดให้มีระบบสวัสดิการขั้นพื้นฐานให้กับประชาชนกลุ่มผู้ด้อยโอกาสในชุมชนโดยส่วนใหญ่ ได้ให้ความคิดเห็นว่าจากนโยบายภาครัฐสนับสนุนสวัสดิการชุมชนโดยออกพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 ให้มีการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมการจัดการสวัสดิการสังคมขึ้นเพื่อให้ชุมชนพึ่งตนเองได้ชุมชนต้องมีส่วนร่วมและต้องได้รับการเรียนรู้ กระบวนการการเรียนรู้เป้าหมายในการจัดสวัสดิการชุมชน เรื่อง คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ความสามารถของชุมชนในการจัดสวัสดิการโดยการพึ่งตนเองอย่างยั่งยืนและการสร้างความเข้มแข็งของภาคประชาชนจากการจัดสวัสดิการชุมชน การจัดสวัสดิการชุมชนที่มีอยู่เป็นกระบวนการทางระบอบประชาธิปไตยที่รัฐต้องดูแลสนับสนุนและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่พึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืนและสามารถทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง

สอดคล้องกับงานวิจัยสมคิด แก้วทิพย์ (2551) ได้ศึกษาพบว่าชุมชนเป็นหน่วยการจัดการตนเองที่มีการจัดสวัสดิการตามวิถีของตนเองแบบองค์รวม หมายความว่า ชุมชนใช้รากฐานทางวัฒนธรรม จารีตประเพณี เข้ามาสร้างแนวคิดของการจัดสวัสดิการที่มีหลากหลายรูปแบบและวิธีการ ตั้งแต่ปัจเจกครอบครัว คนใกล้ชิดและระดับชุมชนและสอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา กาสมณี (2557) ที่ได้ศึกษาพบว่า ความสำเร็จในการจัดสวัสดิการชุมชน คือการยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น เกิดการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืนและสร้างความเข้มแข็งให้ภาคประชาชนทำนองเดียวกับสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (2550) กล่าวถึงสวัสดิการชุมชนคือการสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นใจแก่คนในชุมชนซึ่งหมายถึงรวมถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่ทำให้คนในชุมชนดีขึ้นอาจอยู่ในรูปสิ่งของเงินทองน้ำใจการช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย และมีความสอดคล้องกันแนวคิดการจัดสวัสดิการชุมชนของนริศรินทร์ พันธุ์เพชร (2554) กล่าวถึงสวัสดิการชุมชนทำให้คนในชุมชนมีคุณภาพชีวิตมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นมีความสุขกายสุขใจโดยคนในชุมชนร่วมกันจัดให้มีระบบการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันซึ่งครอบคลุมถึงผู้ทุกข์ยากและผู้ด้อยโอกาสในชุมชน

ปัจจัย/เงื่อนไขดังกล่าวข้างต้นจะเป็นกรอบกำหนดให้แนวทางและวิธีการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นไปในแนวทางที่ถูกต้องชอบธรรม ภายใต้การสร้างภาวะการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับบุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในชุมชนตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาพบว่า

1. สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความจำเป็นในการจัดตั้งและดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดชัยนาท พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่เข้าใจต่อเจตนารมณ์ของการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยมีความตระหนักว่าชุมชนต้องลุกขึ้นมาจัดการแก้ปัญหาด้วยคนในชุมชนเอง มีความสามารถในการขับเคลื่อนบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนด้วยตนเอง สอดคล้องกับอุมาพร พรหมศรี (2559) โดยมีความจำเป็นในการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการและขยายผลสู่การช่วยเหลือด้านอาชีพลดภาระหนี้สินพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นสำหรับคนที่มียาได้น้อย สอดคล้องตรงกันกับความสำคัญและความจำเป็นของการจัดตั้งและการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนภายใต้สภาพทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน

2. ปัจจัย/เงื่อนไขที่มีส่วนช่วยสนับสนุนให้การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดชัยนาท ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน พบว่าการให้บริการดูแลชาวบ้านในการบรรเทาความเดือดร้อนได้อย่างเป็นรูปธรรม คือ บรรเทาปัญหาได้จริงจับต้องได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรมสอดคล้องกับทศพร ศิริสัมพันธ์ (2551, หน้า 450-451) สอดคล้องกับอมรา พงศาพิชญ์ (2549, หน้า 68-81) สอดคล้องกับธีรยุทธ์ เบ็ญญาเต๊ะ, และ สภาพร มงคลศรีสวัสดิ์ (2554, หน้า 6) และสอดคล้องกับสถาบันพระปกเกล้า (2555, หน้า 3) คณะกรรมการมีวิธีการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนที่โปร่งใสการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดย มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการด้านต่างๆ อย่างชัดเจน และมีระบบตรวจสอบการทำงานของคณะกรรมการในลักษณะของการ

ถ่วงดุลที่สามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน เช่น การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการจะดำเนินการในลักษณะคณะกรรมการไม่ให้ผู้ใดผู้หนึ่งเป็นผู้มีอำนาจในการเบิกจ่ายเงิน โดยยึดระบบหลักการบริหารจัดการที่ดี ระบบการจัดสวัสดิการให้กับสมาชิก การจ่ายเงินสวัสดิการจะดำเนินการในลักษณะเปิดเผยและเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ กฎกติกาของกองทุน มีการรายงานผลการดำเนินงานให้กับสมาชิก กองทุนสวัสดิการชุมชนและรายงานผลการดำเนินงานให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ทราบ การได้รับการสนับสนุนจากคนในชุมชน และได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ อาทิ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดชัยนาท สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) (พอช.) ซึ่งช่วยเหลือด้านการให้ความรู้ การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนในชุมชน รวมทั้งได้รับการสนับสนุนด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ และได้รับความร่วมมือจากกลุ่มองค์กรที่อยู่ในชุมชนการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้การจัดสวัสดิการในชุมชนเพื่อเป็นต้นแบบการศึกษาเรียนรู้ของชุมชนอื่นๆ ในการจัดสวัสดิการชุมชนเพื่อแก้ไขปัญหาให้กับประชาชน

ข้อเสนอแนะ

1. กองทุนสวัสดิการชุมชนควรอบรมให้ความรู้เพิ่มประสิทธิภาพเกี่ยวกับการดำเนินงานให้กับคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนได้เข้าใจหลักคิดและเจตนารมณ์ในการดำเนินงานของกองทุน

2. กองทุนสวัสดิการชุมชนควรมีการพัฒนาจัดระบบการบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

3. กองทุนสวัสดิการชุมชนควรมีการทบทวนระเบียบข้อบังคับให้เป็นปัจจุบันโดยไม่ลอกเลียนแบบใคร ให้ยึดบริบทของชุมชนตัวเอง

4. กองทุนสวัสดิการชุมชนควรมีการขยายฐานสมาชิกในเชิงคุณภาพ เช่น การสร้างความเข้าใจกับผู้นำชุมชน ท้องที่ ท้องถิ่น กลุ่มองค์กรในชุมชน โดยไม่นำตัวเงินมาเป็นตัวหลักในการขยายฐานสมาชิกกองทุนฯ

5. กองทุนสวัสดิการชุมชนจะต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องในทุกๆ ด้าน

6. กองทุนสวัสดิการชุมชนจะต้องมีการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและมีการรายงานผลการดำเนินงานให้กับสมาชิกและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

7. กองทุนสวัสดิการชุมชนจะต้องมีการปรับปรุงข้อมูลในด้านต่างๆ ให้เป็นปัจจุบัน

8. กองทุนสวัสดิการชุมชนต้องสร้างแกนนำคนรุ่นใหม่เพิ่มขึ้น

9. กองทุนสวัสดิการชุมชนต้องมีการเชื่อมโยงบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานภาคีและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มากขึ้น

10. กองทุนสวัสดิการชุมชนต้องจัดทำแผนสวัสดิการและแผนชีวิตชุมชนบรรจุเข้าไปในแผนชุมชน ผลักดันให้เข้าไปอยู่ในแผนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถ้าเป็นไปได้ควรผลักดันให้อยู่ในแผนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของจังหวัด และแผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แห่งชาติรวมทั้งนโยบายของรัฐบาล

เอกสารอ้างอิง

- ชัยวัฒน์ หน่อรัตน์. (2548). *เศรษฐกิจและสวัสดิการชุมชน: การบริการที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สร้างสรรค์.
- ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. (2546). *รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ บทสังเคราะห์ภาพรวมการพัฒนา ระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2550). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารราชการแนวใหม่*. กรุงเทพฯ: วิชั่น พรินท์ แอนด์มีเดีย.
- ธีรยุทธ์ เบ็ญล่าเต๊ะ, และสถาพร มงคลศรีสวัสดิ์. (2554). การนำกระบวนการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ของเทศบาลเมืองบ้านพรุ. *วารสารการบริหารท้องถิ่น*, 4(3, กรกฎาคม-กันยายน), หน้า 116-129
- ระพีพรรณ คำหอม และคณะ. (2547). *รายงานการศึกษาศึกษาทิศทางและรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). *โครงการพัฒนาดัชนีชี้วัดการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย*. สืบค้นเมื่อ 9 มิถุนายน 2559, จาก <http://www.nesdb.go.th>.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2555). *รายงานการวิจัยการสร้างความปรองดองแห่งชาติ*. สืบค้นเมื่อ 23 กุมภาพันธ์ 2559, จาก <http://www.kpi.ac.th/kpith/images/stories/2012>.
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. (2552). *กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ภาพรวมความคืบหน้าผลการขับเคลื่อนกองทุนสวัสดิการชุมชน 2548-2549 และบทบาทหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง*. กรุงเทพฯ: ส่วนประเมินผลและพัฒนาองค์ความรู้ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน.
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. (2558). *เอกสารรายงานผลการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดชัยนาท*. กรุงเทพฯ: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2554). *คู่มือการสร้างกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้*. สืบค้นเมื่อ 6 ธันวาคม 2559, จาก <http://www.alro.go.th/alro/project/PMQA/file/CoP.pdf>
- อมรา พงศาพิชญ์. (2549). *ความหลากหลายทางวัฒนธรรม (กระบวนทัศน์และบทบาทในประชาสังคม (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Dubrin, J. (1998). *Leadership research finding: Practice and skills*. Boston Houghton: Mifflin Company.
- House, R. J. (2004). *Culture, Leadership, and Organizations: The Globe Study of 62 Societies*. Sage, Thousand Oaks.
- Kotter, J. P. (1999) "On what leaders, really do." Harvard Business Review Book. Boston: Harvard Business School.
- McKnight, D. H., & Chervany, N. L. (1997). *The meaning of trust*. Retrieved April 27, 2017, from <http://misrc.umn.edu/wpaper/WorkingPaper/9604.pdf>.
- Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday/Currency.
- Thomas, J. P., & Robert, H. (1980). *Waterman: In Search of Excellence*. New York: Harper & Row.
- Yukl, G. (1989). *Leadership in organization* (4th ed.). Engle Cliffs, NJ: Prentice Hall.