

วารสารรัชต์ภาคย์ ปีที่ 11 ฉบับที่ 24 กันยายน-ธันวาคม 2560

TCI กลุ่มที่ 2 มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการจังหวัดชัยนาทที่ยั่งยืน

Administration of the Chainat Provincial Welfare Fund

¹จรรยา กลัดล้อม,²พศ.ดร.ปัญญา อนันตธนาชัย, ³รศ.ดร.กาสัก เตชะขันหมาก

¹รัฐประศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต,^{2,3}ที่ปรึกษา,มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Email : janya.974@gmail.com

บทคัดย่อ

จังหวัดชัยนาท เป็นจังหวัดหนึ่งที่มีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนครบทุกพื้นที่การปกครองจำนวน 59 กองทุนควรมีรูปแบบการบริหารจัดการอย่างไรจึงจะทำให้สำเร็จและยั่งยืน นำไปสู่ความสนใจวิจัยเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความจำเป็น ความคาดหวังต่อลักษณะในการจัดตั้งและดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดชัยนาท นำไปสู่การค้นหารูปแบบการบริหารจัดการกองทุนฯ ที่ยั่งยืน เป็นการวิจัยแบบผสม ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญคือบุคคลที่ปฏิบัติงาน ฝ่ายตรวจสอบภายใน ผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอก สมาชิก ใช้แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึกมีการตรวจสอบความตรง ผลที่ได้นำไปสู่การสนทนากลุ่มจำนวน 12 คน และนำผลที่ได้มาเก็บเพิ่มข้อมูลเพิ่มเติมจากประชากร กลุ่มบุคคลต่างๆ ของกองทุนสวัสดิการชุมชน ได้จำนวน 269 ตัวอย่าง เพื่อใช้ยืนยันข้อมูล โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่มีเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา และตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา กำหนดตัวแปรต่างๆ มีการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ได้ค่า IOC รวมทุกเรื่อง = 0.95

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความจำเป็น ความตระหนัก กองทุนสวัสดิการจังหวัดชัยนาท ประชาชนกลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อมูลความคิดเห็น ในลักษณะความเข้าใจ ความตระหนักและความรับรู้ต่อลักษณะการดำเนินงานของในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกกลุ่มต่างมีความคิดเห็นสอดคล้องตรงกัน จากผลดังกล่าวได้ค้นพบรูปแบบการบริหารจัดการกองทุนดังกล่าวซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วนคือ 1)ปัจจัยนำเข้า คือสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการด้านสวัสดิการชุมชนของชุมชน 2)กระบวนการ คือ 1)ระบบกลไกการขับเคลื่อนพึ่งพาตนเองในการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน 2)ระบบกลไกองค์การแห่งการเรียนรู้ และนำไปสู่การเป็นชุมชนเข้มแข็ง 3)ระบบกลไกการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ 4)ระบบกลไกการเชื่อมโยงการดำเนินงานกับองค์กรเครือข่าย 5)ระบบกลไกหลักธรรมาภิบาลที่เป็นพื้นฐาน 3)ปัจจัยนำเข้าซึ่งผลการ



ดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการด้านสวัสดิการชุมชน

คำสำคัญ การบริหาร/จัดการ/กองทุนสวัสดิการ/จังหวัดชัยนาท/ยั่งยืน

1. บทนำ

แนวความคิดด้านสวัสดิการสังคม เป็นเรื่องเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน สำหรับประเทศที่พัฒนาแล้ว ระบบสวัสดิการถือว่าเป็นระบบพื้นฐานของสังคมที่สามารถสร้างหลักประกันความเป็นอยู่ให้กับประชาชนในประเทศทุกเพศทุกวัย สำหรับการสวัสดิการสังคมของประเทศไทย มีพัฒนาการที่ดีขึ้นตามลำดับ โดยขยายขอบเขตจากการดูแลเฉพาะกลุ่มที่ประสบปัญหาทางสังคมและผู้ด้อยโอกาส มีการพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมไปสู่การให้หลักประกันในเรื่องของสิทธิ การดำรงถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การมีส่วนร่วมและการช่วยให้ประชาชนให้สามารถช่วยเหลือตนเองและสังคมตามหลักปรัชญาพื้นฐานของงานสังคมสงเคราะห์เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะประเทศไทยได้มีการออกพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 เพื่อเป็นกฎหมายแม่บทในการส่งเสริมงานด้านนี้ มาตรา 6 กำหนดว่าการจัดสวัสดิการสังคมให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนาและองค์กรอื่นใดได้มีส่วนร่วมด้วย ซึ่งจะเห็นว่าการจัดสวัสดิการสังคมไม่เพียงแต่หน่วยงานของรัฐเท่านั้นที่ทำหน้าที่ดูแลด้านสวัสดิการ หน่วยต่างๆ ในสังคมสามารถเข้ามา มีส่วนร่วมในการจัดการได้ทั้งสิ้น จากการพัฒนาประเทศที่เน้นภาคเศรษฐกิจที่ผ่านมาส่งผลกระทบต่อสังคม

ความเป็นอยู่และการดำเนินชีวิตของประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ, 2550)

ปัจจุบัน ชุมชนท้องถิ่นไทยมีความตื่นตัวในการจัดสวัสดิการอย่างกว้างขวางและหลากหลายรูปแบบ ภาครัฐให้ความสนใจการจัดสวัสดิการในระดับชุมชนท้องถิ่นในฐานะที่เป็นเครื่องมือเสริมจัดสวัสดิการโดยรัฐซึ่งจะทำให้ประชาชนโดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาสทางการและผู้ด้อยโอกาสเข้าถึงสวัสดิการได้ระดับหนึ่งอันจะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความมั่นคง แม้การจัดสวัสดิการชุมชนบนฐานการยอมรับก็มีความเชื่อมโยงกับทักษะความสามารถในการผลิตของสมาชิกในชุมชนซึ่งอยู่บนฐานภูมิปัญญาและฐานทรัพยากรธรรมชาติของชุมชน 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) การหาแนวทางเสริมสร้างความเข้มแข็งของขบวนการสวัสดิการชุมชนมีความสำคัญในภาพรวม และยิ่งสำคัญยิ่งสำหรับบางพื้นที่ที่ขบวนการ



TCI กลุ่มที่ 2 มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

สวัสดิการชุมชนยังไม่เข้มแข็งหรือไม่สามารถก่อเกิด/พัฒนาด้วยตนเองได้ เพราะนอกจากไม่สามารถพึ่งตนเองได้ในขั้นพื้นฐานแล้ว พื้นที่ดังกล่าวอาจจะประสบปัญหาไม่สามารถรองรับจัดการ หรือ ได้ประโยชน์จากการจัดสวัสดิการโดยรัฐที่คาดว่าจะเข้มข้นขึ้นในอนาคต

จังหวัดชัยนาท เป็นจังหวัดหนึ่งที่มีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนครบทุกพื้นที่การปกครองจำนวน 59 กองทุน โดยการสนับสนุนการจัดตั้งโดยสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยการจัดสวัสดิการชุมชนเป็นรูปแบบการบริหารจัดการโดยชุมชน กองทุนสวัสดิการชุมชนจึงเป็นกองทุนที่เกิดจากการรวมตัวของประชาชนในพื้นที่ชุมชนด้วยความสมัครใจที่ประสงค์จะดูแลซึ่งกันและกันบนพื้นฐานความเอื้ออาทรต่อกันเป็นกองทุนที่ “ทุกคนร่วมกันเป็นเจ้าของ” เน้นการบริหารจัดการที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาล ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของสมาชิก แต่ยืดหยุ่น คล่องตัว เปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อนำไปสู่ความมั่นคงและยั่งยืน สามารถดูแลชาวบ้านในชุมชนด้วยกัน ได้ทุกเพศ ทุกวัย ทุกประเภท 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) ต้องมีการพัฒนา (ระดับอ่อน) มีจำนวน 14 กองทุน (เอกสารรายงานผลการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดชัยนาท, 2558)

จากสภาพการณ์ดังกล่าว ซึ่งผู้วิจัยเป็นคณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดชัยนาทและเกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการชุมชนทั้งในระดับตำบลและระดับจังหวัดมาระดับหนึ่ง เห็นด้วยกับการจัดระบบสวัสดิการชุมชนและมุ่งหวังจะทำให้กองทุนสวัสดิการชุมชนทุกกลุ่ม ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ภายใต้การบริหารจัดการด้วยตนเองและการสนับสนุนจากภาครัฐ และจะมีรูปแบบการบริหารจัดการอย่างไรจึงจะทำให้สำเร็จและยั่งยืน การดำเนินการจัดสวัสดิการชุมชนหากมีการบริหารจัดการที่ดี และเข้าใจถึงความสำคัญของเจตนารมณ์ของกองทุนสวัสดิการชุมชนจะเป็นประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับประชาชนในพื้นที่จังหวัดชัยนาท เพราะเป็นส่วนหนึ่งของรากฐานในการพัฒนาประเทศ เป็นการสร้างความพร้อมในหลักประกันต่อการดำรงชีพ เป็นความจำเป็นพื้นฐาน และเป็นองค์ความรู้ที่สามารถปรับใช้กับกองทุนสวัสดิการชุมชนในพื้นที่ให้เกิดประโยชน์ ของนโยบายสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดชัยนาทที่ยั่งยืน เพื่อให้ได้รูปแบบ กรอบแนวความคิด และแนวทางการดำเนินงาน กระบวนการ และกลไกสร้างความเข้มแข็งที่มีความเหมาะสม และสมบูรณ์



TCI กลุ่มที่ 2 มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

กับความสำเร็จของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดชัยนาทที่ยั่งยืนต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความจำเป็นในการจัดตั้งและดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดชัยนาทที่ยั่งยืน

2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความคาดหวังต่อลักษณะการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดชัยนาทที่ยั่งยืน

3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดชัยนาทที่ยั่งยืน

การทบทวนวรรณกรรม

การบริหาร” ในฐานะที่เป็นกิจกรรมชนิดหนึ่งนั้น ได้มีผู้ให้คำจำกัดความไว้ต่างๆ กัน ตัวอย่างเช่น คูทซ์, และโอดอนเนล (Koontz, & O'Donnell, 1972. p.43) การจัดการ คือ การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลาย ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ เป็นอุปกรณ์การจัดการนั้น การบริหารคือการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยการอาศัยคน เงินวัสดุสิ่งของเป็นปัจจัยในการปฏิบัติงาน (Koontz, & Wehrich, 1990) การบริหารคือศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น (Drucker, 2005)

การบริหารจัดการกองทุนชุมชน

ในการบริหารจัดการกองทุนชุมชนจึงเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลปะในอันที่จะจัดการกองทุนชุมชนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จจึงต้องค่อยเป็นค่อยไปสิ่งหนึ่งที่ต้องนำมาพิจารณาด้วยคือ

“การเรียนรู้” ของคนในชุมชน เสรี พงศ์พิศ (2548, หน้า 19-20) กล่าวว่าชาวบ้านได้เรียนรู้ได้ค้นพบความรู้ทรัพยากรในท้องถิ่นได้ค้นพบ “ทุน” เกิดเป็น “กองทุน” ขึ้นมาเพื่อเป็นสวัสดิการให้แก่ผู้คนในท้องถิ่นโดยตรงชาวบ้านในเครือข่ายต่างๆ พบว่าการเรียนรู้และการสร้างปัญญาทำให้พวกเขาได้พบอะไรที่ยิ่งใหญ่กว่าและมากกว่าเงินทองมากนักพวกเขาได้ความรู้ได้ปัญญาซึ่งเป็นที่มาของเงินแต่เงินที่เป็นทุนและสร้างความมั่นคงให้ชีวิตครอบครัวและชุมชนอย่างยั่งยืนไม่ใช่มาแล้วไปใช้แล้วหมดอย่างที่เกิดขึ้นทำให้เกิดเป็นหนี้เป็นสินและทำให้ชาวบ้านอยู่ในวงจรอุบาทว์อย่างไม่สิ้นสุดผลสำคัญที่สุดที่เกิดขึ้นจากการค้นพบศักยภาพของตนเองและค่อยๆ พัฒนาศักยภาพเหล่านี้คือเกิดความเชื่อมั่นในตนเองเชื่อมั่นว่าชุมชนพึ่งตนเองได้เชื่อมั่นว่าสามารถจัดระบบชุมชนใหม่จัดการทรัพยากรใหม่จัดการสวัสดิการใหม่ทำให้ทุกคนอยู่ร่วมกันในชุมชนและอยู่ร่วมกันกับธรรมชาติสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนและเป็นสุข สุริยาธิศาเวช, ดุสิต รักษ์ทอง, และสุรพงษ์ แสงวงศ์ (2550) เสนอหลักการบริหารจัดการกองทุนไว้ดังนี้

ที่มาของกองทุนคือทุนที่มีหลายประเภททั้งทรัพยากรธรรมชาติความรู้หรือภูมิปัญญาเงินตราและทุนทางสังคมวัฒนธรรมแต่ในหลักการบริหารจัดการทุนเหล่านี้ต่างมีหลักเดียวกันคือการสร้างความเจริญเติบโตให้แก่ทุนหรือการทำให้ทุนเหล่านี้เพิ่มขึ้นไม่มีวันหมดรูปแบบหรือวิธีการจัดการเพื่อให้เพิ่มขึ้นจึงต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิดจากการแสวงหาทุนมาสร้างความเติบโตหรือเพิ่มทุนของตนเองเพราะการแสวงหาทุนจากบุคคลและหน่วยงานภายนอก



TCI กลุ่มที่ 2 มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ย่อมไม่ยั่งยืนกองทุนหรือองค์กรจึงต้องใช้เพื่อนำหลักการบริหารให้เหมาะสมกับตนเองซึ่งมีหลักที่เป็นแนวทาง หลักการบริหารจัดการทุนเพื่อการพึ่งตนเอง

งานสวัสดิการสังคม

งานสวัสดิการสังคมเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทุกคนในสังคมตั้งแต่แรกเกิด จนกระทั่งตายอาจกล่าวได้ว่า วัฏจักรชีวิต (life cycle) ของคนในสังคมแต่ละคนต้องได้รับบริการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น บริการด้านสุขภาพอนามัย บริการด้านการศึกษา บริการด้านที่อยู่อาศัย เป็นต้น ซึ่งมักจะมิใช่ข้อคำถามว่าใครควรจะทำหน้าที่จัดระบบบริการสวัสดิการสังคมให้กับประชาชน และใครควรได้รับบริการบ้าง คนทุกคนในสังคมและหรือกลุ่มผู้ด้อยโอกาสในสังคมควรได้รับการดูแล ทำอย่างไรที่จะทำให้คนในสังคมได้รับการบริการสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึง การกระจายบริการหรือทรัพยากรให้กับประชาชนที่มีลักษณะปัญหาหลากหลาย แตกต่างกันได้ได้รับการบริการอย่างเป็นธรรม ประเด็นเหล่านี้ยังเป็นข้อโต้แย้งเป็นอย่างมากทั้งในด้านปรัชญา แนวคิด พัฒนาการของสังคมแต่ละสังคม และการประยุกต์ใช้ในลักษณะของนโยบาย แผนงาน และกิจกรรม

วันทนีย์ วาลิกะลิน, และคนอื่นๆ (2549, หน้า 1) ให้นิยาม “สวัสดิการสังคม” ว่าหมายถึงกิจกรรมต่างๆ ที่จัดตั้งขึ้นโดยหน่วยงานทั้งของรัฐบาลและอาสาสมัครเพื่อมุ่งป้องกันและจัดปัญหาสังคม หรือปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล กลุ่ม และชุมชน

คำว่า “สวัสดิการสังคม” ตามข้อกำหนดของคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

แห่งชาติ ว่าด้วยมาตรฐานการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2550 มีความหมายว่า ระบบการจัดสวัสดิการทางสังคม ซึ่งเกี่ยวกับการป้องกันการแก้ไขปัญหาการพัฒนาและการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึงเหมาะสม เป็นธรรมและให้เป็นไปตามมาตรฐานทั้งทางด้านการศึกษา ที่อยู่อาศัย สุขภาพอนามัย การทำงานและการมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรมและบริการทางสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่ประชาชนต้องได้รับและการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ, 2551)

ระเบียบวิธีวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสม (mixed method research) การศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ (empirical study) โดยการประยุกต์ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ซึ่งศึกษาข้อมูลเชิงลึกจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ได้มาซึ่งคำตอบพื้นฐานสำคัญ และใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวนที่เหมาะสม เพื่อให้ได้ผลสรุปในด้านความคิดเห็นในบางประเด็นมาสนับสนุนผลสรุปจากการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (key informants) ที่มีพื้นฐานความคิดและความเข้าใจรวมทั้งประสบการณ์ตามตำแหน่งหรือลักษณะงานของบุคคลกลุ่มต่างๆ แยกออกเป็น 1. กลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารของกองทุนสวัสดิการ



TCI กลุ่มที่ 2 มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ชุมชนได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ประธาน กรรมการ เลขานุการ 2.กลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบของกองทุนสวัสดิการชุมชนได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง กรรมการฝ่ายตรวจสอบ ภายใน 3. กลุ่มบุคคลผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอก 4.กลุ่มสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน กำหนดเครื่องมือที่ใช้คือแบบสัมภาษณ์ข้อมูลแบบเจาะลึก (in-depth interview) เพื่อใช้เก็บข้อมูลภาคสนามในการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (participant observation process) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นผู้ศึกษาได้เข้าร่วมกิจกรรมการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดชัยนาท และภาคร่วมพัฒนา และกระบวนขับเคลื่อนการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดชัยนาท เป็นต้น

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร บทความ ตำรา งานวิจัย ตลอดจนเข้าร่วมการสัมมนาเกี่ยวกับงาน สัมมนาสวัสดิการชุมชน ผู้ชุมชนท้องถิ่นจัดการตนเอง และ แนวคิด ทฤษฎีและการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน และกลไกการทำงานเชิงพื้นที่ นำมาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยการจัดสนทนากลุ่ม (focus group) ผู้วิจัยเชิญตัวแทนของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน มีการตรวจสอบข้อมูล เมื่อได้เก็บข้อมูลด้วยวิธีการต่างๆ ผู้วิจัยตรวจสอบข้อมูลทั้งการตรวจสอบความตรง (validity) โดยมีหลักเกณฑ์ โดย การตรวจสอบความตรง ผู้วิจัยได้พัฒนากรอบความคิดการวิจัยในครั้งนี้อย่างเป็นขั้นตอนและ กำหนดเกณฑ์การดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนไว้

ชัดเจน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล โดยจำแนกประเด็น การวิเคราะห์ข้อมูลตามกรอบการวิจัยและหน่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลที่กำหนดไว้ข้างต้น และได้ ตรวจสอบแล้วนำมาวิเคราะห์ประกอบกัน การวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) การกำหนด ประชากรของการวิจัยได้กำหนดจำนวนประชากร ของการวิจัยขึ้นจากกองทุนสวัสดิการชุมชนจำนวน 59 กองทุนโดยได้กำหนดจำนวนประชากรของการ วิจัยมาจากกลุ่มบุคคลต่างๆ จากกองทุนสวัสดิการ ชุมชน คือกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารของ กองทุนสวัสดิการชุมชน กลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานด้าน การตรวจสอบ ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง กรรมการ ฝ่ายตรวจสอบ กลุ่มบุคคลผู้ทรงคุณวุฒิจาก บุคคลภายนอกกลุ่มผู้รับผลประโยชน์ ขนาดของกลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 269 คน ใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวม ข้อมูล สร้างแบบสอบถามที่มีเนื้อหาครอบคลุมตาม วัตถุประสงค์ของการศึกษา และตรวจสอบความ เทียบตรงของเนื้อหา (content validity) กำหนดตัวแปร ต่างๆ เพื่อให้มั่นใจว่าบ่งชี้ถึงตัวแปรที่ต้องศึกษา หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามไปขอคำแนะนำจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของ เนื้อหา และนำมาปรับปรุงเพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาใน การศึกษาได้ค่า IOC รวมทุกเรื่อง = 0.95

ผลการวิจัย

1.สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความจำเป็นใน การจัดตั้งและดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชน จังหวัดชัยนาทที่ยั่งยืน ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อมูลความคิดเห็น ใน



TCI กลุ่มที่ 2 มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ลักษณะความเข้าใจ ความตระหนักและความรับรู้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความจำเป็นในการจัดตั้งและดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดชัยนาทที่ยั่งยืนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($=3.92$, $S.D.=0.519$) ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกกลุ่มต่างมีความคิดเห็นสอดคล้องตรงกันกับความสำคัญและความจำเป็นของการจัดตั้งและการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนภายใต้สภาพทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน

2.สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความคาดหวังต่อลักษณะการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดชัยนาทที่ยั่งยืน ผลการศึกษาสรุปได้ว่าประชาชนกลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อมูลความคิดเห็นที่สะท้อนถึงความเข้าใจ ความตระหนักและความรับรู้ โดยเฉพาะความคาดหวังต่อลักษณะการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดชัยนาทที่ยั่งยืนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($=3.98$, $S.D.=0.555$) และพบว่าประชาชนกลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นต่อกลุ่มประเด็นรายการต่างๆ อยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม เช่นเดียวกัน ได้แก่ 1) กลุ่มประเด็นรายการเกี่ยวกับสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกับการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชน 2) กลุ่มประเด็นรายการเกี่ยวกับกระบวนการบริหารที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ 3) กลุ่มประเด็นรายการเกี่ยวกับระบบการดำเนินงานอยู่บนพื้นฐานความถูกต้องชอบธรรม 4) กลุ่มประเด็นรายการเกี่ยวกับการประสานงานกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง และ5) กลุ่มประเด็นรายการเกี่ยวกับความคาดหวังกับการสร้าง

คุณประโยชน์กับการดำเนินชีวิตประจำวันของประชาชนในชุมชน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเชิงความคาดหวังในระดับที่สูงกว่ากลุ่มประเด็นรายการอื่นๆ อย่างเด่นชัด

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกกลุ่มต่างให้ความสำคัญและความคาดหวังต่อลักษณะการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่ค่อนข้างไปในแนวทางเดียวกันพบว่า 1) การมีส่วนร่วมดำเนินการในการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน ของตัวแทนประชาชนกลุ่มต่างๆ โดยเข้ามาร่วมกันค้นหาปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การระดมทรัพยากรและเทคโนโลยีท้องถิ่น การบริหารจัดการ การติดตาม ประเมินผล รวมทั้งรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจาก ในการร่วมจัดการปัญหาในชุมชนเอง 2) ร่วมในการออมเงินสมทบส่วนหนึ่งเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนและร่วมเป็นเจ้าของในการดำเนินงาน ร่วมรับรู้ข่าวสารและการรับบริการอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม 3) มีส่วนร่วมในการพัฒนาและส่งเสริมให้กองทุนสวัสดิการชุมชนมีระบบบริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ 4) มีส่วนร่วมในการประชุมการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการบริหารจัดการของกองทุนสวัสดิการชุมชน เป็นการดำเนินงานที่อยู่บนพื้นฐานของหลักประชาธิปไตย 5) ความเชื่อมั่นและความคาดหวังต่อคณะกรรมการการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีศักยภาพสูงที่ได้รับโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมกับงานด้านบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับกองทุนสวัสดิการชุมชน 6) มีความคาดหวังว่าคนรุ่นใหม่มีความคิดใหม่ ๆ ที่มี



TCI กลุ่มที่ 2 มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ความรู้เข้ามาช่วยเหลืองานด้านการบริหารจัดการ กองทุนสวัสดิการชุมชน เช่น ในเรื่องระบบสารสนเทศ ระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่ ให้สอดคล้องกับ สภาพการณ์เปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้ทันต่อสถานการณ์ ยุคปัจจุบัน 7) ความเชื่อมั่นและคาดหวังต่อศักยภาพ คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนที่มีความ กระตือรือร้น วิธีการคิดใหม่ๆ ความสามารถเรียนรู้ สิ่งใหม่ๆ และทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกใน ปัจจุบัน 8) คาดหวังให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนกองทุนสวัสดิการ ชุมชนในด้านงบประมาณและการดำเนินงานของ กองทุนให้มีความเข้มแข็งเพิ่มมากขึ้น 9) มีเครือข่าย กองทุนสวัสดิการชุมชนทุกระดับให้มีการช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันอย่างมีส่วนร่วม มีการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ในการทำงานและร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมกันในระบบเครือข่าย 10) คาดหวังให้มีการ ผลักดันให้การจัดสวัสดิการชุมชนเป็นวาระแห่งชาติ โดยมีการหนุนเสริมการทำงานให้กับภาคประชาชน และมีการออกพระราชบัญญัติกองทุนสวัสดิการ ชุมชนที่เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมความเข้มแข็ง ให้กับกองทุนสวัสดิการชุมชน

3. รูปแบบการบริหารจัดการกองทุน สวัสดิการชุมชนจังหวัดชัยนาทที่ยั่งยืน ผลการศึกษา สรุปได้ว่า รูปแบบการบริหารจัดการกองทุน สวัสดิการชุมชนจังหวัดชัยนาทที่ยั่งยืนนั้น รูปแบบ การบริหารจัดการดังกล่าวภายใต้บริบทของ สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีอิทธิพล ต่อสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการด้าน สวัสดิการชุมชนของชุมชนต่างๆ ในจังหวัดชัยนาทนั้น

จะประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ส่วน ที่สัมพันธ์ เกี่ยวเนื่องระหว่างกันอย่างเป็นระบบ ดังนี้

ปัจจัยนำเข้า (input) หรืออาจพิจารณาใน ลักษณะของทรัพยากรในการดำเนินงานของระบบ ประกอบขึ้นคือสภาพปัจจุบันปัญหาและความ ต้องการด้านสวัสดิการชุมชนของชุมชน ซึ่งเป็น ประเด็นที่ท้าทายที่มีอิทธิพลและผลกระทบต่อ ความสามารถตอบรับของปัจจัย/เงื่อนไขต่างๆที่ เกี่ยวข้อง คุณลักษณะความสามารถที่พึงประสงค์ ของคณะกรรมการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการ ชุมชน ซึ่งประกอบขึ้นจากคุณลักษณะความสามารถ ต่างๆ ที่บูรณาการอยู่ในตัวของกลุ่มบุคคลหรือ คณะกรรมการดำเนินงานสวัสดิการชุมชนและ คุณลักษณะความสามารถดังกล่าวนี้ จะถูก แปรเปลี่ยนไปเป็นระบบและกลไกการดำเนินงาน กองทุนสวัสดิการชุมชนตามลำดับ จิตวิญญาณ/ ค่านิยมการพึ่งตนเองของบุคคลในชุมชน ซึ่งเป็น ปัจจัยเงื่อนไขหลักกับความสามารถตอบรับกับ ประเด็นปัญหาพื้นฐานด้านสวัสดิการชุมชน ซึ่งเป็น ผลที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงบันดาลใจและความ มุ่งมั่นของบุคคลในชุมชนกับการรวมพลังช่วยเหลือ เกื้อกูลกันให้บุคคลทุกกลุ่มในชุมชนสามารถอยู่ ร่วมกันได้อย่างมีชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชน นโยบาย/ แผนงานการสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชนในการ จัด ระบบสวัสดิการชุมชน การพัฒนาคุณภาพชีวิต ประชาชนในชุมชนและสร้างหลักประกันความมั่นคง ให้กับฐานรากของชุมชน โดยให้มีกฎหมายมารองรับ

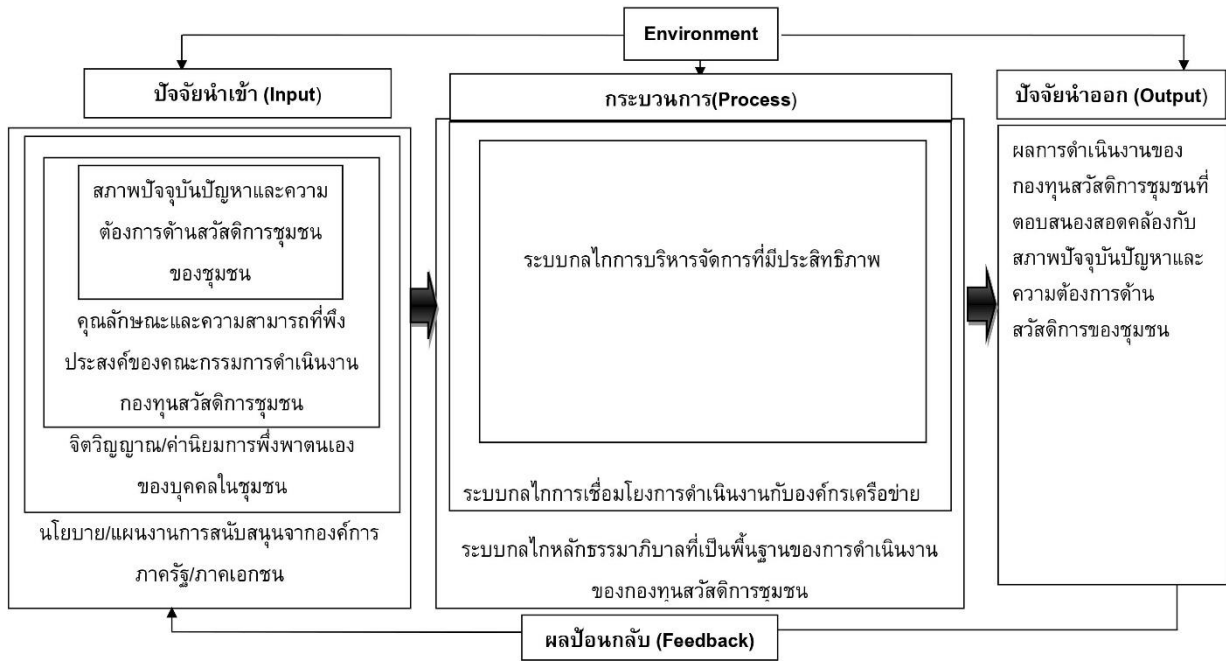


TCI กลุ่มที่ 2 มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

การดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชน เพื่อความมั่นคงและยั่งยืนในการดำเนินงาน

กระบวนการ คือผลรวมของปัจจัย/เงื่อนไข ลักษณะต่างๆ ในลักษณะที่เป็นประเด็นท้าทายกับ

ความสามารถตอบรับของปัจจัย/เงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง จะถูกแปรเปลี่ยนเชื่อมโยงไปสู่องค์ประกอบส่วนที่ เกี่ยวเนื่อง ส่วนที่2 ในลักษณะของกระบวนการและ กิจกรรมดำเนินงานของระบบองค์ประกอบ คือ



ภาพที่ 1 รูปแบบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดชัยนาทที่ยั่งยืน, ผู้วิจัย ,2560

1)ระบบกลไกการขับเคลื่อนกองทุนสวัสดิการชุมชนขั้นพื้นฐาน กลุ่มบุคคลที่มีความเสถียร ที่ต้องการสร้างระบบกลไกการพึ่งพาตนเองในการช่วยเหลือเกื้อกูลกันให้แต่ละครอบครัวสามารถดำเนินชีวิตภายใต้การจัดสวัสดิการชุมชน

2)ระบบกลไกองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบขึ้นจากปัจจัยเงื่อนไขต่างๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันตามแนวคิดของเซงเก (Senge, 1990,

p.52) ประกอบด้วยความสนใจใฝ่หาความรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง (personal mastery) การมีแบบแผนทางความคิดที่ถูกต้อง (mental model) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของกลุ่มบุคคล (shared vision) การเรียนรู้เป็นทีม (team learning) และระบบการคิดของกลุ่มบุคคล (systems thinking) สามารถสร้างความมั่นใจและความสามารถดำเนินงานกองทุนสวัสดิการ



TCI กลุ่มที่ 2 มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ชุมชนด้วยตนเองที่ประสบความสำเร็จในระดับหนึ่งได้อย่างยั่งยืน และนำไปสู่การเป็นชุมชนเข้มแข็ง

3)ระบบกลไกการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ความสามารถขับเคลื่อนองค์การหนึ่งๆ ตามแนวคิดของ McKinsey 7-S Framework (Thomas, & Robert, 1980) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย/เงื่อนไขที่สัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกันอย่างเหมาะสมกับลักษณะเฉพาะตัวของกองทุนสวัสดิการชุมชนในพื้นที่หนึ่งๆ ได้แก่ ระบบโครงสร้างการบริหารงาน (structure) ระบบขั้นตอนการดำเนินงาน (system) ความพร้อมทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของบุคคลดำเนินงาน (staff, skill) การกำหนดกลยุทธ์และแผนการดำเนินงาน(strategy) และสร้างค่านิยมหลักร่วมของบุคคลในกองทุนสวัสดิการชุมชน (shared values)

4)ระบบกลไกการเชื่อมโยงการดำเนินงานกับองค์กรเครือข่ายทั้งจากการสนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ความรู้และประสบการณ์ และปัจจัยสนับสนุนอื่นๆ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะจากระบบงานราชการที่มีนโยบายและภารกิจหน้าที่สนับสนุนสวัสดิการสังคม

5)ระบบกลไกหลักธรรมาภิบาลที่เป็นพื้นฐานของการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชน ซึ่งระบบกลไกส่วนนี้ประกอบด้วยหลักธรรมาภิบาลในมิติต่างๆ ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาล (good governance) 6 หลัก (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2554, หน้า 5) ประกอบด้วย 1) หลักนิติธรรม (the

rule of law) 2) หลักคุณธรรม (morality) 3) หลักความโปร่งใส (accountability) 4) หลักความมีส่วนร่วม (participation) 5) หลักความรับผิดชอบ (responsibility) และ 6) หลักความคุ้มค่า (cost-effectiveness or economy)

ปัจจัย/เงื่อนไขดังกล่าวข้างต้นจะเป็นกรอบกำหนดให้แนวทางและวิธีการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นไปในแนวทางที่ถูกต้องชอบธรรม ภายใต้การสร้างภาวะการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับบุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในชุมชนตามลำดับ

ปัจจัยนำเข้า(out put) ซึ่งผลการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนที่ตอบสนองสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการด้านสวัสดิการชุมชน องค์ประกอบส่วนนี้จะประกอบขึ้นจาก ผลผลิต หรือผลการดำเนินงานด้านต่างๆที่สอดคล้องในระดับต่างๆเปรียบเทียบกับกรอบเป้าหมายที่กำหนดไว้

การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า

1.สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความจำเป็นในการจัดตั้งและดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดชัยนาท พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่เข้าใจต่อเจตนารมณ์ของการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนโดยมีความตระหนักว่าชุมชนต้องลุกขึ้นมาจัดการแก้ปัญหาด้วยคนในชุมชนเอง มีความสามารถในการขับเคลื่อนบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนด้วยตนเอง สอดคล้องกับอุมาพร พรหมศรี (2559) โดยมี



TCI กลุ่มที่ 2 มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ความจำเป็นในการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการและขยายผลสู่การช่วยเหลือด้านอาชีพลดภาระหนี้สินพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นสำหรับคนที่มีรายได้น้อย สอดคล้องตรงกันกับความสำคัญและความจำเป็นของการจัดตั้งและการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนภายใต้สภาพทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน

2. สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความคาดหวัง ต่อลักษณะการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดชัยนาท พบว่า กองทุนสวัสดิการชุมชนมีความต้องการขยายผลการดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกันของคนในชุมชนท้องถิ่นในมิติอื่นๆ สอดคล้องกับสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน องค์กรมหาชน (2550, หน้า 39) และสอดคล้องกับ ระพีพรณ คำหอม (2554, หน้า 26) เป็นการพัฒนานวัตกรรมกองทุนสวัสดิการที่นำไปสู่การเชื่อมโยงงานพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่ ด้านสุขภาพะ ด้านการพัฒนาอาชีพ สร้างรายได้ ด้านการพัฒนาเด็ก ช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ด้านการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม และการเชื่อมโยงและประสานความร่วมมือกับภาคีท้องถิ่น หน่วยงานเพื่อแก้ไขปัญหาของชุมชนและสังคม ได้ครบวงจร และพึ่งตนเองได้ของคนในชุมชน สอดคล้องกับแมคไนท์ (McKnight, 1997, pp.123-125) อ้างถึงใน ชัยวัชณ์ หน่อรัตน์ (2548, หน้า 11-12) สอดคล้องกับ ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ (2544, หน้า 171-172) สอดคล้องกับระพีพรณ คำหอม, และคนอื่นๆ (2550, หน้า 5-6) สอดคล้องกับอมรา พงศาพิชญ์ (2549, หน้า 68-81) และสอดคล้องกับสถาบันพระปกเกล้า (2555, หน้า

3) โดยประชาชนกลุ่มต่างๆ โดยเข้ามามีส่วนร่วมกันค้นหาปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การระดมทรัพยากรและเทคโนโลยีท้องถิ่น การบริหารจัดการ การติดตามประเมินผล รวมทั้งรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจาก ในการร่วมจัดการปัญหาในชุมชนเอง มีส่วนร่วม ในการพัฒนาและส่งเสริมให้กองทุนสวัสดิการชุมชนมีระบบบริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ ความเชื่อมั่นและความคาดหวังต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีศักยภาพสูงที่ได้รับโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมกับงานด้านบริหารจัดการ ที่มีความกระตือรือร้น วิธีการคิดใหม่ๆ ความสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และทันต่อความเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับกองทุนสวัสดิการชุมชนและมีคนรุ่นใหม่มีความคิดใหม่ๆ ที่มีความรู้เข้ามาช่วยเหลืองานด้านการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน เช่น ในเรื่องระบบสารสนเทศ ระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่ ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้ทันต่อสถานการณ์ยุคปัจจุบัน และหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนกองทุนสวัสดิการชุมชนในด้านงบประมาณและการดำเนินงานของกองทุนให้มีความเข้มแข็งเพิ่มมากขึ้น

3. รูปแบบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดชัยนาทที่ยั่งยืน พบว่าประกอบขึ้นจากองค์ประกอบพื้นฐานสองส่วนที่สัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันอย่างเป็นระบบ ความสามารถพื้นฐานของกลุ่มบุคคลที่ดำเนินงานกับกองทุนสวัสดิการชุมชน สอดคล้องกับเซงเก (Senge, 1990,



TCI กลุ่มที่ 2 มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

p.52) สอดคล้องกับดูบริน (Dubrin, 1998, p.86) คุณลักษณะความสามารถด้านการเรียนรู้ของกลุ่ม ในกระบวนการบริหารจัดการ ในด้านจัดการกับระบบข้อมูลพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน กองทุนสวัสดิการชุมชน สอดคล้องกับธีรยุทธ์ เบ็ญล้ำเต๊ะ, และสถาพร มงคลศรีสวัสดิ์ (2554, หน้า 6) และสอดคล้องกับสถาบันพระปกเกล้า (2555, หน้า 3) ในด้านการใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นพื้นฐานของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน ในด้านการประสานงานการดำเนินงานกับเครือข่ายองค์กรที่เกี่ยวข้อง และในด้านบุคลิกภาพที่เหมาะสม ระบบและกลไกการขับเคลื่อนกองทุนสวัสดิการชุมชนให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับคอตเตอร์ (Kotter, 1999) สอดคล้องกับเฮาส์ (House, 2004) สอดคล้องกับยุกส์ (Yukl, 1989, p.28) การดำเนินงานด้วยตนเองของกลุ่มผู้ดำเนินงาน ระบบและกลไกสนับสนุนการดำเนินงานด้วยตนเองของกลุ่มผู้ดำเนินงาน สอดคล้องกับ แนวคิดของ McKinsey 7 – S Framework (Thomas, & Robert, 1980) ประกอบด้วย องค์การแห่งการเรียนรู้ กระบวนการบริหารจัดการ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือและสนับสนุนการดำเนินงาน และหลักธรรมาภิบาล ในการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนของตนและปรารถนาจะเห็น คน ชุมชน สังคม สามารถแก้ปัญหาพึ่งพาตนเองได้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.ภาครัฐควรกำหนดเป็นนโยบายหลักของประเทศ และผลักดันให้เกิดพระราชบัญญัติ เอกสารอ้างอิง

สวัสดิการชุมชน และควรเร่งรัดในการจัดทำกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องทางการเงินเพื่อเอื้อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนเงินงบประมาณในการจัดสวัสดิการของกองทุนสวัสดิการชุมชนให้ครอบคลุมทุกด้านเพื่อให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นต่อกองทุน และควรสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่องในการสร้างความเข้มแข็งให้กองทุนสวัสดิการชุมชน และผลักดันให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการให้ชุมชน

2. ควรเพิ่มศักยภาพให้คณะกรรมการบริหารกองทุนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความสามารถในการบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพและเกิดความโปร่งใสและยั่งยืนของกองทุน

3. รัฐบาลไม่ควรให้หน่วยงานต่างๆ ดำเนินงานซ้ำซ้อนในเรื่องสวัสดิการสังคม หรือเปิดทางเลือกด้านสวัสดิการมากเกินไป ทำให้ส่งผลกระทบต่อสวัสดิการชุมชนเพราะประชาชนเกิดความสับสนและขาดความเชื่อถือ รัฐบาลควรให้กระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการในด้านต่างๆ มีการประเมินผลของการจัดสวัสดิการในด้านต่างๆ ร่วมกับชุมชนหรือกับกองทุนสวัสดิการชุมชนในพื้นที่ เพื่อจะได้ดำเนินการจัดสวัสดิการได้ตรงกับความต้องการและมีประสิทธิภาพ



TCI กลุ่มที่ 2 มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

- ชัยวัฒน์ หน่อรัตน์ (2548) เศรษฐกิจและสวัสดิการชุมชน : การบริการที่ใช้ชุมชนเป็นฐานกรุงเทพฯ สำนักพิมพ์
สร้างสรรค์
- ธีรยุทธ์ เบ็ญล่าเต๊ะ, และสถาพร มงคลศรีสวัสดิ์(2554)การนำกระบวนการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้
ในการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ของเทศบาลเมืองบ้านพรุ, วารสารการบริหารท้องถิ่น,ปี ที่ 4 ฉบับที่
3 (กรกฎาคม-กันยายน 2554) หน้า 116-129
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2550). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารราชการแนวใหม่. กรุงเทพมหานคร:วิชั่น ฟรันท
แอนด์มีเดีย.
- ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ (2546) รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ บทสังเคราะห์ภาพรวมการพัฒนาระบบสวัสดิการ
สำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสในสังคมไทย. พิมพ์ครั้งที่1.กรุงเทพฯ : ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์
การเมือง คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2550) โครงการพัฒนาดัชนีชี้วัดการพัฒนา
ที่ยั่งยืนของประเทศไทย เข้าถึงได้จาก : www.nesdb.go.th, 9 มิถุนายน 2559
- สถาบันพระปกเกล้า. (2555). รายงานการวิจัยการสร้างความปรองดองแห่งชาติ. เข้าถึงได้จาก
<http://www.kpi.ac.th/kpith/images/stories/2012/23> กุมภาพันธ์ 2559
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(2552) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ภาพรวมความ
คืบหน้าผลการขับเคลื่อนกองทุนสวัสดิการชุมชน2548-2549 และบทบาทหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง,
กรุงเทพมหานคร: ส่วนประเมินผลและพัฒนาองค์ความรู้ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2554). คู่มือการสร้างกิจกรรม
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สืบค้น 6 ธันวาคม 2559 จาก
<http://www.alro.go.th/alro/project/PMQA/file/CoP.pdf>
- ระพีพรรณ คำหอม และคณะ. (2547).รายงานการศึกษาทิศทางและรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมของ
ประเทศไทย. กรุงเทพฯ: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- อมรา พงศาพิชญ์ (2549) ความหลากหลายทางวัฒนธรรม (กระบวนการต้นและบทบาทในประชาสังคม พิมพ์ครั้งที่
ที่ 5 กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- Dubrin .J. (1998). Leadership research finding : Practice and skills. Boston Houghton : Mifflin Company
House, R. J. (2004) Culture, Leadership, and Organizations:
- Kotter, J.P. (1999) “On what leaders, really do.” Harvard Business Review Book Boston : Harvard Business
School.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). The social psychology of organizations (2nd ed.). New York: Wiley.



วารสารรัชต์ภาคย์ ปีที่ 11 ฉบับที่ 24 กันยายน-ธันวาคม 2560

TCI กลุ่มที่ 2 มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

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 (4 thed.). Engle Cliffs, NJ : PrenticeHall.

