



วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2563)

การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเพื่อการพึ่งตนเอง ในจังหวัดสุพรรณบุรี

Management of Community Welfare Fund for Self-reliance in Suphanburi Province

จันทร์แรม เรือนแป้น

Chanram Ruanpan

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
Graduate School, Suan Dusit University
E-mail: chanram6892@gmail.com

Received: Mar 22, 2018

Revised: May 23, 2019

Accepted: Oct 30, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพัฒนาการของกองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดสุพรรณบุรี 2) ศึกษาความสำเร็จในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนของชุมชนต้นแบบในจังหวัดสุพรรณบุรี 3) สรุปรายงานและปัญหาในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดสุพรรณบุรี และ 4) เสนอแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเพื่อการพึ่งตนเองในจังหวัดสุพรรณบุรี ประชากร คือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 482 คน ในพื้นที่ 13 ตำบล ใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก การสำรวจ และการจัดสนทนากลุ่ม และเก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหาสำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ และการวิเคราะห์ทางสถิติสำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) การดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดสุพรรณบุรีมีพัฒนาการในหลายด้าน แต่ยังคงมีปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับความสามารถในการบริหารจัดการกองทุนของคณะกรรมการ และวิธีการเพื่อเพิ่ม



จำนวนสมาชิกกองทุน 2) การบริหารจัดการกองทุนให้ประสบความสำเร็จมีหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับลักษณะของชุมชนและประสิทธิภาพการทำงานพัฒนาของคณะกรรมการกองทุน 3) ความพร้อมของสมาชิกกองทุน และประโยชน์ทางสังคมที่ได้รับจากกองทุนอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาในการดำเนินงานกองทุนอยู่ในระดับปานกลาง 4) แนวทางพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน ได้แก่ การประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชนแก่ประชาชน การเสริมสร้างความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานกองทุน การสร้างความสมดุลระหว่างรายรับและรายจ่าย และ การบริหารจัดการกองทุนแบบมีส่วนร่วมเพื่อการพึ่งตนเอง

คำสำคัญ: กองทุนสวัสดิการชุมชน การบริหารจัดการกองทุน การพึ่งตนเอง

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the development of community welfare fund management in Suphanburi province, (2) to study the management efficiency of model communities in Suphanburi province, (3) to explore current situations and problems in managing community welfare funds in Suphanburi province, and (4) to propose the development guidelines to develop community welfare fund management plans for self-reliance in Suphanburi province. The sample group consisted of 482 persons who involved in the community welfare fund management in 13 sub-districts of Suphanburi province. In the case of qualitative part, purposive sampling was used in key informant selection. In case of quantitative research, cluster random sampling was used in sample selection. Data collected from in-depth interviews, a survey, and a focus group discussion. Content analysis was adopted for qualitative data analysis and statistical analysis for quantitative data.

The research found that first, the operation of the community welfare fund in Suphanburi province has improved in several ways. But there are still problems with the fund management capability of the



committee and the ways to increase the fund members. Second, there are various ways to manage the fund successfully, depending on the community nature and the committee experience in rural development. Third, according to the people involved in the fund management, the member's readiness and social benefits from community welfare fund were at high level. But the opinion on the problems of community welfare fund management was at moderate level. Fourth, public relations to acknowledge people about the community welfare fund management, strengthening confidence in the operation of the fund, balancing the income and expenditure, and participatory management of the funds for self-reliance are suggested to improve their fund management.

Keywords: Community welfare, Fund management, Self-reliance

บทนำ

คำว่า “สวัสดิการ (Welfare)” หมายถึง สภาวะกินดีอยู่ดี (Well-being) หรือการได้รับความพึงพอใจหรืออรรถประโยชน์จากบริการหรือสิ่งของที่ทำให้เกิดการกินดีอยู่ดี ส่วนคำว่า “สวัสดิการสังคม (Social welfare)” จะหมายถึง บริการหรือโครงการที่หน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชนจัดขึ้น เพื่อส่งเสริมสภาพความเป็นอยู่ที่ดีหรือคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยไม่จำแนกฐานะและชนชั้น (Phethprasert, 2003) สังคมไทยในอดีต คนในชุมชนจะช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันตั้งแต่เกิดจนตาย ถือเป็นการจัดสวัสดิการชีวิตในมิติที่กว้างขวาง (The Institute of Community Organization Development, 2010) แต่เมื่อรัฐเข้ามามีบทบาทหลักในการจัดสวัสดิการให้ประชาชน มิติของการจัดสวัสดิการจึงถูกบีบให้แคบลงเพื่อให้ประชาชนได้รับบริการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตอย่างทั่วถึง อย่างไรก็ตาม การจัดสวัสดิการของรัฐมีข้อจำกัดมากมายเป็นผลมาจากความไม่เพียงพอด้านงบประมาณและจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นการยากที่จะทำให้ทุกคนได้รับสวัสดิการอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง คำถามสำคัญซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องหาทางออกที่เหมาะสมในระยะนั้น คือ ใครบ้างที่ควรได้รับสวัสดิการ การดูแลด้านสวัสดิการควรครอบคลุมคนทุกคนในสังคมหรือเฉพาะกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ควรทำอะไรเพื่อให้คนในสังคมได้รับบริการอย่างทั่วถึง



และใครควรทำหน้าที่ในการจัดสวัสดิการให้กับประชาชน (The Institute of Community Organization Development, 2010) ขณะเดียวกัน ปรากฏการณ์สำคัญอย่างหนึ่งในเวลานั้น คือ มีผู้ว่างงานเนื่องจากผลกระทบของวิกฤตเศรษฐกิจจำนวนมากที่เดินทางกลับสู่บ้านเกิด โดยชุมชนถิ่นเกิดได้ทำหน้าที่เสมือนตาข่ายนิรภัยรองรับไม่ไห้กลุ่มคนเหล่านี้ตกต่ำไปกว่าเดิม ด้วยเหตุนี้ ประชาชนชาวบ้านแกนนำชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงหันมาทบทวนเรื่องระบบโครงข่ายการคุ้มครองทางสังคม (Social safety net) ที่มีอยู่ในสังคมไทย และพบว่า ความเป็นเครือญาติ ความเป็นชุมชน และการมีต้นทุนทางสังคมด้านต่าง ๆ ในท้องถิ่นสามารถช่วยรองรับแรงกระแทกจากภายนอกได้เป็นอย่างดี ด้วยเหตุนี้ จึงเกิดแนวคิด “การจัดสวัสดิการโดยชุมชน” โดยอาศัยกิจกรรมการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ที่มีอยู่ภายในชุมชนเป็นฐาน เพื่อสร้างความมั่นคงให้ชุมชนฐานรากสามารถดำรงอยู่ได้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่อย่างมีศักดิ์ศรีและลดการพึ่งพาภายนอกให้น้อยลง (Phethmark, 2010)

ในปัจจุบันรัฐบาลไทยให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการชุมชนเป็นอย่างมาก โดยมุ่งเน้นกระจายการจัดสวัสดิการสู่การจัดการตนเองโดยชุมชนท้องถิ่น รวมทั้งขยายบทบาทกองทุนสวัสดิการชุมชนไปสู่การดูแลสวัสดิการของชุมชนในทุกเรื่อง (The Committee of Community Welfare in 9 Provinces in the Central Part of Thailand, 2012) แม้ผลประเมินการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนที่ปรากฏในปัจจุบัน จะบ่งชี้ถึงการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี เช่น มีการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบศูนย์เรียนรู้การจัดการสวัสดิการชุมชน มีการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานระดับจังหวัด มีการสร้างความเข้าใจในหลักคิดและแนวทางการทำงานร่วมกันก็ตาม แต่ก็พบว่า ยังมีสิ่งที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยปัญหาสำคัญที่พบ ได้แก่ การขาดความรู้ความเข้าใจในแนวคิด เจตนารมณ์ และรูปแบบวิธีการดำเนินงาน การที่ชุมชนขาดความเชื่อมั่นและไม่เห็นความสำคัญของกองทุน ปัญหาการประชาสัมพันธ์ที่ยังไม่ทั่วถึง ปัญหาการแทรกแซงทางการเมืองในระดับท้องถิ่น รวมทั้งการยึดติดกับรูปแบบการจัดสวัสดิการเชิงสงเคราะห์ที่ชาวบ้านเป็นผู้รับฝ่ายเดียวและขาดการมีส่วนร่วมเชิงสมทบ (The Committee of Community Welfare in 9 Provinces in the Central Part of Thailand, 2012) โดยปัญหาที่กล่าวนี้ ส่วนใหญ่เป็นปัญหาด้านการบริหารจัดการซึ่งเป็นความรับผิดชอบของคณะกรรมการกองทุนในระดับตำบล



วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2563)

เนื่องจากแนวคิดสวัสดิการชุมชน เป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์สำคัญในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ที่มุ่งสร้างภูมิคุ้มกันในด้านต่าง ๆ เพื่อให้การพัฒนาประเทศมีความสมดุลและยั่งยืน พร้อมทั้งเสริมสร้างความแข็งแกร่งในระดับฐานราก เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง” (Office of National Economic and Social Development Board, 2012) การวิจัย เรื่อง แนวทางบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเพื่อการพึ่งตนเองในจังหวัดสุพรรณบุรี ครั้งนี้ จึงมีส่วนในการเสริมพลังให้ชุมชนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่วิจัยได้เรียนรู้จุดอ่อนของตนเอง และสามารถพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนระบบสวัสดิการชุมชนให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะมีผลในการเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์ในระดับฐานรากต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาพัฒนาการของกองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อถอดบทเรียนความสำเร็จในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดสุพรรณบุรี
3. เพื่อสำรวจสภาพปัจจุบันและปัญหาในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดสุพรรณบุรี
4. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเพื่อการพึ่งตนเองในจังหวัดสุพรรณบุรี

การสำรวจเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของสวัสดิการชุมชน

สวัสดิการชุมชน (Community welfare) คือ การสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นใจแก่คนในชุมชน ซึ่งครอบคลุมทุกสิ่งทุกอย่างที่จะทำให้คนในชุมชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น อาจอยู่ในรูปสิ่งของ เงินทอง น้ำใจไมตรี การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ฯลฯ ในทุก ๆ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิถีการดำเนินชีวิตของมนุษย์ตั้งแต่เกิดจนตาย ผลลัพธ์ของการจัดสวัสดิการชุมชนที่สำคัญ ได้แก่ การเพิ่มรายได้หรือลดรายจ่าย การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในชุมชน การสร้างความรู้สึกมั่นคงและภาคภูมิใจจากการมีชีวิตอยู่อย่างมีศักดิ์ศรีและมีความสุข



วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2563)

เป็นต้น แม้วิธีสร้างและรูปแบบของสวัสดิการชุมชนที่สร้างขึ้นในแต่ละพื้นที่จะมีความแตกต่างกันไปตามบริบททางสังคมวัฒนธรรมและทุนทางสังคมที่มีอยู่ในพื้นที่ก็ตาม แต่สวัสดิการชุมชนที่สร้างขึ้นล้วนมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการจำเป็นของสมาชิกภายในชุมชน เพื่อให้ทุกคนสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีคุณค่า มีศักดิ์ศรี มีคุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง (The Institute of Community Organization Development, 2015)

กล่าวได้ว่า แนวคิดสวัสดิการชุมชนเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญในการปฏิรูประบบสวัสดิการของสังคมไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขบนพื้นฐานวัฒนธรรมไทย โดยส่งเสริมให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูล การดูแลซึ่งกันและกันในลักษณะเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข การดำรงชีวิตแบบพอเพียงและการพึ่งพาตนเองมากกว่าการพึ่งพาสวัสดิการของรัฐเป็นหลักเช่นที่ผ่านมา ในปัจจุบัน บทบาทของหน่วยงานภาครัฐได้ปรับเปลี่ยนจากการเป็นผู้จัดสวัสดิการในลักษณะ “สงเคราะห์” ไปสู่การเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนสามารถจัดระบบสวัสดิการของตนเองขึ้นมาได้ โดยกิจกรรมสำคัญที่ดำเนินการ คือ การจัดตั้งกองทุนเพื่อการลงทุนทางสังคม (SIF) และใช้ฐานชุมชนในการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือดูแลกันเอง ในปัจจุบัน รัฐบาลให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการอย่างมาก โดยกำหนดเป้าหมายสู่การเป็น “รัฐสวัสดิการ” ในปี พ.ศ. 2559 เน้นกระจายการจัดสวัสดิการสู่การจัดการตนเองโดยชุมชนท้องถิ่น และขยายบทบาทกองทุนสวัสดิการชุมชนไปสู่การดูแลสวัสดิการของชุมชนในทุกเรื่อง (The Committee of Community Welfare in 9 Provinces in the Central Part of Thailand, 2012)

หลักการจัดสวัสดิการชุมชน

การจัดสวัสดิการชุมชนไม่ควรเน้นที่ตัวเงินแบบสงเคราะห์ หากแต่ความมุ่งที่การสร้างความมั่นใจและการใช้ชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีและมีความสุข ซึ่งเป็นเรื่องที่คนในชุมชนต้องร่วมกันสร้างและบริหารจัดการกันเอง ส่วนรัฐหรือองค์กรภายนอกจะเป็นเพียงผู้หนุนเสริมแบบเคียงบ่าเคียงไหล่ ไม่ใช่ความสัมพันธแบบผู้ให้และผู้รับ การจัดสวัสดิการชุมชนสามารถสอดแทรกในทุกกิจกรรมที่มีอยู่ภายในชุมชน โดยริเริ่มและต่อยอดเรื่อยไปภายใต้ความพร้อมและความเห็นชอบร่วมกัน ผู้ที่ได้รับประโยชน์จากสวัสดิการชุมชน คือ คนทุกคนในชุมชน รวมทั้งคนในสังคมโดยรวม โดยผู้ด้อยโอกาสจะได้รับความช่วยเหลือให้มีโอกาส มีส่วนร่วม และเป็นทั้งผู้รับ



และผู้ให้อย่างมีศักดิ์ศรี ผู้ที่อยู่ในสภาวะปกติจะได้รับการป้องกัน ช่วยเหลือเกื้อกูล และมีส่วนร่วมคิดร่วมทำ ส่วนผู้ที่มีความพร้อมทางการเงิน จะได้รับความอบอุ่น ใจไมตรี และมีส่วนในการให้ทุนสนับสนุน หลักการสำคัญในการจัดสวัสดิการชุมชน (The Institute of Community Organization Development, 2010) ได้แก่

1. มีพื้นฐานจากสภาพจริงภายในชุมชน การจัดสวัสดิการชุมชนต้องสอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิตในแต่ละพื้นที่ และเป็นสิ่งที่ชุมชนคิดและทำขึ้นเองโดยไม่ลอกเลียนแบบใคร

2. ดำเนินการแบบค่อยเป็นค่อยไปโดยเริ่มจากเล็กไปใหญ่ การจัดสวัสดิการชุมชนแบบรวดเร็วเกินไปโดยที่คนในชุมชนยังไม่พร้อม ไม่มีส่วนร่วมหรือไม่มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ จะเป็นเสมือนการใส่ปุ๋ยมากเกินไป ทำให้ต้นไม้ที่ปลูกตายได้เพราะเกินกำลังและไม่เกิดสวัสดิการที่เป็นของชุมชนอย่างแท้จริง

3. ตระหนักว่าเงินเป็นเพียงเครื่องมือไม่ใช่เป้าหมาย เป้าหมายที่สำคัญคือ การให้ความคิดเพื่อทำให้คนคิดพึ่งตนเอง อยากทำความดี อยากทำงานเพื่อสร้างเม็ดเงิน หากมีการให้เงินสนับสนุน ต้องให้ตามความจำเป็นและพอดี มิใช่การใช้เงินเป็นเป้าหมายหรือหาเงินมาแจกจ่ายกัน

4. ไม่ก่อให้เกิดการแบ่งแยกภายในชุมชน ระบบสวัสดิการที่ดีควรให้ทุกคนได้รับประโยชน์ แต่มุ่งเน้นที่คนยากจนและด้อยโอกาส โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดกติกาและวิธีการใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการร่วมกัน

5. ดำเนินงานอย่างเป็นองค์รวมโดยเชื่อมโยงกิจกรรมทุกอย่างที่มีอยู่ในชุมชนเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดระบบสวัสดิการที่ครอบคลุมทุกเรื่องตั้งแต่เกิดจนตายแก่คนทุกเพศทุกวัย การสร้างสวัสดิการจะเริ่มจากเรื่องใดก็ได้โดยนำผลกำไรส่วนหนึ่งมาใช้ในการจัดสวัสดิการ การดำเนินงานแบบเชื่อมโยงที่กล่าวนี้อาจเป็นการเชื่อมโยงกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน การเชื่อมโยงคนแต่ละวัยเข้าด้วยกัน การเชื่อมโยงคนกับธรรมชาติ หรือการเชื่อมโยงกลุ่มคนในชุมชนเข้าด้วยกันก็ได้

6. คนในชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการต้องเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับเสมอ จึงจะเป็นความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมและมีศักดิ์ศรี

7. ต้องดำเนินงานด้วยความรักและอดทน โดยมีความศรัทธาเชื่อมั่นว่าชาวบ้านสามารถสร้างระบบสวัสดิการของตนเองได้ และมีใจรักที่จะทำงานเพื่อส่วนรวม



แนวคิดการจัดสวัสดิการโดยองค์กรชุมชน

องค์กรชุมชน หมายถึง กลุ่มคนในชุมชนที่รวมตัวกันเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มธนาคารข้าว กลุ่มวนเกษตร ฯลฯ องค์กรชุมชนที่สามารถดำเนินกิจกรรมของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกจะต้องสามารถเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มได้อย่างเต็มที่ ทั้งในการตัดสินใจ การดำเนินงานพัฒนา และการแบ่งปันผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเป็นธรรม

ในความเห็นของ Jedaman (2013) การจัดสวัสดิการที่เกิดขึ้นภายในชุมชน ควรเป็นการดำเนินงานโดยองค์กรชุมชน โดยเน้นที่การสร้างความมั่นคงภายในชุมชน และทำให้สวัสดิการที่จัดมีพื้นฐานมาจากวัฒนธรรมในลักษณะการเกื้อกูลช่วยเหลือซึ่งกันและกันเหมือนเครือญาติ กิจกรรมบางอย่าง อาจเป็นการคิดริเริ่มทำกันเองภายในชุมชน ในขณะที่กิจกรรมบางอย่างอาจมาจากการสนับสนุนหรือการจัดตั้งเบื้องต้นจากองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนก็ได้ เช่น การจัดกลุ่มฅาปนกิจ การจัดกลุ่มออมทรัพย์ การจัดกลุ่มกองทุนเพื่อพัฒนาอาชีพ เป็นต้น หัวใจของการจัดสวัสดิการในชุมชน คือ การพึ่งตนเอง การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยยึดหลักการให้อย่างมีคุณค่าและรับอย่างมีศักดิ์ศรี ซึ่งจะเกิดขึ้นได้จากการบริหารจัดการบนพื้นฐานของการให้เกียรติ ความเคารพซึ่งกันและกัน การอยู่ร่วมกันอย่างเห็นคุณค่า และการมีส่วนร่วมในทุกระดับ แนวคิดพื้นฐานในการจัดสวัสดิการโดยองค์กรชุมชน ได้แก่

1. การสร้างจิตสำนึกการเป็นองค์กรชุมชน ภายใต้แนวคิด “จะให้อะไรกับชุมชน” ไม่ใช่ “จะได้อะไรจากชุมชน” และแนวคิด “การให้อย่างมีคุณค่า รับอย่างมีศักดิ์ศรี”
2. การพัฒนาอย่างยั่งยืนเพื่อการพึ่งตนเองตามแนวคิดชุมชนเข้มแข็ง การพัฒนาที่ยั่งยืน และเศรษฐกิจแบบพอเพียง
3. การสร้างความเชื่อถือศรัทธาต่อผู้นำและปราชญ์ชาวบ้าน
4. การจัดสวัสดิการตามหลักศาสนา ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมท้องถิ่นที่มุ่งเน้นความซื่อสัตย์และการเป็นคนดีของชุมชน
5. ภาวะวิกฤติของชุมชนทำให้เกิดปัญหาพร้อม การแก้ไขปัญหาพร้อมกันทำให้เกิดการรวมตัวเป็นกลุ่ม



6. การใช้คุณธรรมนำกฎหมายเพื่อให้เกิดความเอื้ออาทรในการแก้ไข
ปัญหาของชุมชน

7. การเคารพซึ่งกันและกันและการอยู่ร่วมกับธรรมชาติอย่างรู้คุณค่า

การดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนในประเทศไทย

สังคมไทยในอดีต มีวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันแบบช่วยเหลือเกื้อกูล โดยมี
ชุมชนเป็นศูนย์กลาง และมีศาสนา รวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นที่พึ่งพาในการ
แก้ปัญหา ระบบสวัสดิการที่มีอยู่ดั้งเดิมภายในชุมชน จึงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเองอย่าง
เป็นธรรมชาติ บนพื้นฐานความเอื้ออาทรและความเคารพซึ่งกันและกันระหว่าง
คนกับคน และคนกับธรรมชาติ แต่เมื่อสังคมเปลี่ยนแปลงไป บทบาทของชุมชน
ในการดูแลช่วยเหลือกันและกันได้ลดน้อยลง จนเมื่อสังคมไทยประสบภาวะวิกฤติ
เศรษฐกิจในปี 2540 ประชาชนชาวบ้านและผู้นำชุมชนกลุ่มหนึ่ง จึงร่วมมือกันฟื้นฟู
ระบบคุณค่าดั้งเดิมเพื่อให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในลักษณะของการ
จัดสวัสดิการจากฐานทุนด้านต่าง ๆ เช่น กลุ่มออมทรัพย์ องค์กรการเงิน วิสาหกิจ
ชุมชน ความเชื่อทางศาสนา การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ฯลฯ ที่มีอยู่ในชุมชน
(Office of Social Development and Human Security in Suphanburi
Province, 2013)

จากประสบการณ์ของชุมชนในการจัดสวัสดิการบนฐานทุนลักษณะ
ต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น นำมาสู่การจัดสัมมนาในปี 2547 เพื่อแลกเปลี่ยนแนวทาง
การจัดสวัสดิการภายในชุมชน จนได้รูปแบบการจัดสวัสดิการในลักษณะ “กองทุน
สวัสดิการระดับตำบล” เงินกองทุนจะมาจากการสมทบทุน 3 ฝ่าย ในอัตราส่วน
1:1:1 คือ เงินสมทบจากสมาชิกกองทุนในอัตราวันละ 1 บาท หรือ 365 บาท
ต่อคนต่อปี การสมทบจากรัฐบาลและการสมทบจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน
จำนวนเท่ากันกับเงินที่ได้จากสมาชิกกองทุนในรอบปีนั้น

ในความเห็นของ Massadit (2009) สวัสดิการชุมชนถือเป็นหนึ่งใน
นโยบายเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนที่รัฐบาลในระบอบนั้นแถลงต่อรัฐสภา
โดยนายกรัฐมนตรีได้แสดงจุดยืนไว้ว่า “รัฐบาลจะหนุนเสริมในกรณีที่ภาคประชาชน
ได้ดำเนินการจนมั่นใจได้ว่า แนวทางที่ดำเนินการจะนำไปสู่การสร้างระบบสวัสดิการ
โดยชุมชนในระยะยาว” ซึ่งเป็นเสมือนสัญญาที่ให้ไว้แก่ประชาชน และ
มีผลในทางยกระดับให้สวัสดิการชุมชนเป็นหนึ่งในวาระแห่งชาติ รูปแบบสวัสดิการ



ชุมชนที่จัด มีลักษณะเป็นกองทุนที่สมาชิกซึ่งอยู่ในหมู่บ้าน/ชุมชนเดียวกัน ร่วมกันสมทบเงินเข้ากองทุนเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง แล้วนำเงินดังกล่าวมาจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกและผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับการดูแลอื่น ๆ รวมทั้งการจัดบริการสาธารณะโดยรวม โดยเป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน แต่ละกองทุนกำหนด ภายใต้ความเห็นชอบของสมาชิกกองทุน (Department of Local Administration, 2015) กลไกการบริหารจัดการและการส่งเสริมสนับสนุน กองทุนสวัสดิการชุมชนในปัจจุบันมีอยู่ 3 ระดับ คือ

1. คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับตำบล ประกอบด้วย ตัวแทนสมาชิกกองทุนที่ได้รับเลือกให้ทำหน้าที่บริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตามระเบียบที่สมาชิกกำหนดร่วมกัน
2. คณะกรรมการขับเคลื่อนกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับจังหวัด มีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเป็นเลขานุการ ทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน การขยายฐานสมาชิก การอนุมัติกองทุนสวัสดิการชุมชนเพื่อเสนอขอรับเงินสมทบกองทุนจากรัฐบาล การสร้างความเข้มแข็งของกองทุน และการติดตามประเมินผลการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนในแต่ละจังหวัด
3. คณะกรรมการในส่วนกลาง มีสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ทำหน้าที่เป็นสำนักงานเลขานุการเพื่อกำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินงานสวัสดิการชุมชนของประเทศ

แนวทางการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนในระดับตำบล

กองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นกองทุนที่เกิดจากการรวมตัวของประชาชนในพื้นที่ด้วยความสมัครใจและประสงค์จะดูแลซึ่งกันและกันบนพื้นฐานของความเอื้ออาทรต่อกัน เป็นกองทุนที่ทุกคนเป็นเจ้าของร่วมกัน เน้นการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของสมาชิก ความยืดหยุ่น คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อนำไปสู่ความมั่นคงยั่งยืนและสามารถดูแลชาวบ้านด้วยตนเองตั้งแต่เกิดจนตาย แนวทางการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนในพื้นที่ (The Committee of Community Welfare in 9 Provinces in the Central Part of Thailand, 2012) มี 8 ขั้นตอน ดังนี้

1. จุดประกายความคิดและทำความเข้าใจกับกลุ่มเป้าหมาย โดยเริ่มจากกลุ่มแกนนำในชุมชน เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน ฯลฯ เพื่อให้มองเห็น



ศักยภาพที่มีอยู่และเกิดความต้องการที่จะช่วยเหลือดูแลซึ่งกันและกัน โดยเริ่มมีการพูดคุยปรึกษาหารือถึงแนวทางการจัดสวัสดิการในชุมชน และจัดเวทีเพื่อพูดคุยทำความเข้าใจกับชาวบ้านในวงกว้าง โดยอาจจัดรวมกันทั้งตำบลหรือให้แกนนำลงไปทำความเข้าใจในระดับหมู่บ้านแล้วค่อยจัดรวมกันในภายหลังก็ได้ การทำความเข้าใจนั้น อาจใช้วิธีชักชวนกันไปดูงานการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนที่ประสบความสำเร็จ ส่วนการจุดประกายความคิดนั้น จะต้องกระตุ้นให้ชาวบ้านเข้าใจเหตุผลสำคัญอย่างน้อย 2 ประการ คือ 1) การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนจะทำให้สมาชิกได้รับการดูแลตั้งแต่เกิดจนตาย ซึ่งเป็นสิ่งที่ชาวบ้านทั่วไปไม่เคยได้รับมาก่อน และ 2) การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนจะทำให้สามารถดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกันได้ โดยเฉพาะผู้ที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ เช่น เด็ก คนแก่ คนพิการ ฯลฯ เป็นการสร้างความเอื้ออาทรต่อกัน

2. ค้นหาศักยภาพและทุนในท้องถิ่น หลังจากจุดประกายความคิดและสร้างความเข้าใจเรื่องการจัดสวัสดิการชุมชนไปแล้วในระดับหนึ่งแล้ว ในขั้นต่อไปคือ กลุ่มแกนนำจะต้องร่วมกันค้นหาศักยภาพและทุนในชุมชน เช่น มีการรวมตัวเป็นกลุ่มอะไรบ้าง แต่ละกลุ่มมีการทำงานอย่างไร มีสมาชิกกี่คน มีทุนที่ใช้ในการจัดสวัสดิการหรือไม่อย่างไร รวมถึงการสำรวจทุนด้านอื่น ๆ เช่น ทุนทางธรรมชาติ ทุนทางวัฒนธรรม ทุนทางภูมิปัญญา ฯลฯ ข้อมูลดังกล่าว อาจได้มาจากหลายทาง เช่น การสร้างแบบสอบถามแล้วหาอาสาสมัครช่วยกันเก็บข้อมูล การขอความร่วมมือจาก อบต. หรือหน่วยงานในท้องถิ่นเพื่อจัดเก็บข้อมูลหรือขอข้อมูลที่มีอยู่แล้วบางส่วน การลงพื้นที่เพื่อศึกษาสภาพจริง เป็นต้น หลังจากได้ข้อมูลครบแล้ว ก็ร่วมกันสังเคราะห์ข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ ซึ่งจะช่วยให้มองเห็นศักยภาพของตนเองชัดเจนขึ้น จากนั้น จึงนำข้อมูลไปชี้แจงทำความเข้าใจกับชาวบ้านเพื่อให้ทุกคนมองเห็นและเข้าใจตรงกันว่า ทุนที่มีอยู่สามารถนำไปสู่การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนได้อย่างไร ทุนแต่ละประเภทมีความสัมพันธ์กันอย่างไร และจะสามารถบูรณาการทุนที่มีอยู่เข้าด้วยกันได้อย่างไร

3. ขยายจำนวนแกนนำให้ครอบคลุมพื้นที่ปฏิบัติการ ก่อนที่จะมีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในระยะเริ่มต้น คือ “แกนนำ” ซึ่งต้องมีย่างกว้างขวางทั้งระดับหมู่บ้าน โชน คุ้มบ้าน โดยอาจใช้แกนนำจากกลุ่มกิจกรรมเดิมที่มีอยู่ในชุมชนก็ได้ เพื่อให้การดำเนินงานกองทุน



วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2563)

เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบูรณาการทุนจากกลุ่มต่าง ๆ เพื่อให้การดูแลสมาชิกเป็นไปอย่างทั่วถึง

4. ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานในท้องถิ่น เช่น อบต. พมจ. ฯลฯ ให้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน โดยต้องประสานงานตั้งแต่ต้น ซึ่งอาจทำได้หลายวิธี เช่น การส่งแกนนำไปพูดคุยให้เห็นว่าการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นการแก้ปัญหาที่ยั่งยืน โดยความสำเร็จที่เกิดขึ้น จะเป็นทั้งผลงานของชาวบ้านและของหน่วยงาน ช่วยประหยัดงบประมาณของท้องถิ่น แต่ได้ผลลัพธ์ที่กว้างขวาง เป็นต้น นอกจากนี้ ในชุมชนบางแห่งอาจใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นจุดเริ่มต้น แล้วค่อย ๆ ขยายไปสู่ความร่วมมือที่เป็นทางการต่อไป หรือในชุมชนบางแห่งอาจเริ่มจากการขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานในท้องถิ่นเฉพาะเรื่อง เช่น ขอใช้ห้องประชุม ขอข้อมูล ฯลฯ แล้วค่อยพัฒนาความร่วมมือขึ้นไปจนถึงขั้นมีการวางแผนงานร่วมกัน หรือร่วมสมทบงบประมาณในกองทุน

5. การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน จัดเป็นขั้นตอนสำคัญ โดยมีกระบวนการย่อยที่ต้องดำเนินการเป็นขั้นตอน ได้แก่

5.1 การจัดทำระเบียบกองทุน โดยเริ่มจากการตั้งคณะกรรมการประกอบด้วยตัวแทนจากกลุ่มคนที่หลากหลายทั้งตัวแทนกลุ่มกิจกรรม แกนนำที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นต้น โดยอาจนำระเบียบกองทุนอื่นมาประกอบก็ได้ เมื่อร่างเสร็จแล้ว ต้องนำไปชี้แจงในเวทีประชาคมตำบลเพื่อรับฟังความเห็นเพิ่มเติมจนเป็นที่ยอมรับร่วมกัน

5.2 การเปิดรับสมาชิกและระดมเงินกองทุน โดยอาจเป็นสมาชิกรายบุคคลหรือครัวเรือนก็ได้ สถานที่รับสมัครอาจกระจายไปตามหมู่บ้านหรือรวมศูนย์ ณ จุดใดจุดหนึ่ง การสมทบเงินกองทุนอาจสมทบรายบุคคล หรือตัดเงินผลกำไรจากกลุ่มที่สมาชิกสังกัดอยู่มาเป็นเงินสมทบก็ได้ ขึ้นอยู่กับระเบียบกองทุนที่กำหนดร่วมกัน

5.3 การระดมเงินทุนจากแหล่งอื่น ๆ เช่น การจัดงานเพื่อหาทุน การสมทบจากองค์กรภายในท้องถิ่น การสมทบจากหน่วยงานต่าง ๆ เป็นต้น โดยคณะกรรมการกองทุนจะต้องดำเนินการระดมทุนอย่างต่อเนื่อง มิใช่หวังเพียงเงินสมทบจากสมาชิกเท่านั้น

5.4 การจัดระบบข้อมูลของกองทุน เช่น ข้อมูลสมาชิก ข้อมูลเงินกองทุน ข้อมูลการจ่ายเงินสวัสดิการ เป็นต้น โดยจัดทำให้เป็นระบบ เป็น



วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2563)

ปัจจุบันและเปิดเผยโปร่งใส นอกจากจะจัดทำไว้ ณ ที่ทำการแล้ว อาจมีการประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกรับทราบซึ่งสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น ติดประกาศไว้ในที่สาธารณะ ส่งเอกสารให้สมาชิกถึงบ้าน เป็นต้น

6. การบริหารกองทุน โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการที่มีองค์ประกอบจากตัวแทนที่หลากหลาย มีการจัดโครงสร้างฝ่ายต่าง ๆ และกำหนดหน้าที่รับผิดชอบให้ชัดเจน เช่น มีประธาน เภรัณฤก ฝ่ายประชาสัมพันธ์ ฝ่ายตรวจสอบ ฝ่ายส่งเสริมพัฒนา เป็นต้น โดยอาจมีการแต่งตั้งที่ปรึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิหรือหน่วยงานในท้องถิ่น การทำงานของคณะกรรมการจะต้องมีลักษณะประสานกับแกนนำของแต่ละหมู่บ้านด้วย เพื่อให้สามารถดูแลสมาชิกได้อย่างทั่วถึง นอกจากการบริหารกองทุนตามปกติแล้ว คณะกรรมการต้องให้ความสำคัญกับการประสานงานกับหน่วยงานในท้องถิ่น การพัฒนาแกนนำ การเรียนรู้และขยายผลการดูแลผู้ด้อยโอกาส การขยายสมาชิกให้ครอบคลุมกว้างขวาง และการบูรณาการทุนทางสังคมและทุนทางธรรมชาติเพื่อให้เกิดระบบสวัสดิการแบบองค์รวมขึ้นในตำบล

7. การติดตามประเมินผล โดยจะต้องมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องในทุกระดับ เช่น ประเมินการจ่ายเงินสมทบของสมาชิก การขยายสมาชิกระดับกลุ่ม ตลอดจนจนประเมินการทำงานของคณะกรรมการกองทุนในทุกเรื่อง โดยกองทุนอาจมีคณะตรวจสอบที่เป็นอิสระตามสมควร เพื่อให้เกิดความเป็นกลางและเที่ยงธรรม รวมทั้งจะต้องนำผลประเมินไปสู่การทำเวทีประชาคมอย่างเปิดเผยเพื่อพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น

8. การขยายผล จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยประเด็นที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

8.1 การขยายแกนนำทั้งปริมาณและคุณภาพให้ทั่วถึงทั้งระดับพื้นที่และระดับกลุ่มกิจกรรม เพื่อให้สามารถดูแลสมาชิกได้ทั่วถึง

8.2 การขยายสมาชิกโดยตั้งเป้าหมายให้ครอบคลุมทุกคนหรือทุกครัวเรือนในตำบล และต้องครอบคลุมผู้ด้อยโอกาสที่ดูแลตนเองไม่ได้ให้ครบทุกคน

8.3 การขยายแหล่งทุนเพื่อมาอุดหนุนให้กองทุนมีปริมาณมากขึ้น

8.4 การขยายประเภทและผลประโยชน์ของสมาชิก โดยจัดสวัสดิการให้ครอบคลุมตั้งแต่เกิดจนตาย และหนุนเสริมให้สมาชิกพึ่งตนเองได้ เช่น



การเพิ่มสวัสดิการด้านการประกอบอาชีพที่ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม การให้สวัสดิการกรณีเกิดภัยพิบัติต่าง ๆ เป็นต้น

8.5 การขยายการให้สวัสดิการแก่ผู้ด้อยโอกาสที่ไม่สามารถเข้าเป็นสมาชิกได้ เช่น คนพิการ คนชราที่ถูกทอดทิ้ง เป็นต้น

8.6 การพัฒนาสู่สวัสดิการที่ยั่งยืนโดยบูรณาการกองทุนสวัสดิการชุมชนเข้ากับกลุ่ม/กองทุนอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นองค์รวม นำไปสู่ระบบสวัสดิการแบบครบวงจรที่สมาชิกมีความมั่นคงในชีวิตอย่างแท้จริง

สถานการณ์กองทุนสวัสดิการชุมชนในประเทศไทย

จากเอกสารเพื่อรายงานผลการดำเนินงานโครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน ณ วันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2556 (The Institute of Community Organization Development, 2013) ระบุว่า ในปี พ.ศ. 2556 มีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนทั่วประเทศ จำนวนทั้งสิ้น 5,599 กองทุน มีสมาชิกกองทุนรวมทั้งสิ้น 3,478,837 ราย มีเงินกองทุนรวมทั้งสิ้น 4,002.22 ล้านบาท แยกเป็นเงินจากสมาชิก 2,626.05 ล้านบาทหรือร้อยละ 66 เป็นเงินสมทบจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) 123.84 ล้านบาท หรือร้อยละ 3 ซึ่งเป็นผลมาจากการกำหนดให้ อปท. สมทบตามความสมัครใจหรือตามสถานการณ์การคลัง รวมทั้งเปิดโอกาสให้ อปท. มีการสมทบในลักษณะอื่นที่ไม่ใช่ตัวเงินได้ สำหรับการสมทบจากรัฐบาลแก่กองทุนที่ผ่านเกณฑ์คุณภาพเป็นเงิน 891.57 ล้านบาทหรือร้อยละ 23 นอกนั้นเป็นเงินสมทบจากแหล่งอื่น เช่น ภาคเอกชน เงินบริจาค ฯลฯ อีกร้อยละ 9 สัดส่วนสมาชิกกองทุน แยกเป็นประชากรวัยทำงาน 1,942,016 ราย เด็ก 682,811 ราย ผู้สูงอายุ 754,320 ราย ผู้ด้อยโอกาส 106,110 ราย ในจำนวนกองทุนทั้งหมดในปี พ.ศ. 2556 เป็นกองทุนที่ผ่านเกณฑ์คุณภาพและได้รับงบประมาณสมทบในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา จำนวนทั้งสิ้น 4,481 กองทุนหรือร้อยละ 80.03 โดยผลลัพธ์ของการจัดสวัสดิการชุมชนในภาพรวมระดับประเทศ มีดังนี้

1. สามารถจัดสวัสดิการพื้นฐาน รวม 13 ประเภท ครอบคลุมการเกิด แก่ เจ็บ ตาย ของสมาชิกกองทุน เช่น สวัสดิการรับขวัญเด็กแรกเกิด ทุนการศึกษาช่วยเหลือผู้เจ็บป่วยที่เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล บำนาญผู้สูงอายุ เงินช่วยเหลือเมื่อเสียชีวิต การจัดงานศพ สวัสดิการผู้ด้อยโอกาสและคนพิการ เงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพ เงินช่วยเหลือเมื่อประสบภัยพิบัติ ฯลฯ แม้การช่วยเหลือแต่ละรายเป็นจำนวนเงินไม่มากนักโดยเป็นไปตามสถานะการเงินของกองทุนแต่ละแห่ง



แต่การที่ตัวแทนกองทุนได้ช่วยเหลือเยื้อมเยียนเป็นสิ่งที่มีความค่าทางจิตใจ จากสถิติในปี 2556 พบว่า มีผู้ได้รับสวัสดิการตรงจากกองทุนรวมทั้งสิ้น 512,681 ราย เป็นเงินจ่ายสวัสดิการรวมทั้งสิ้น 571.08 ล้านบาท โดยในจำนวนนี้ เป็นผู้รับสวัสดิการการรักษาพยาบาลมากที่สุด คือ 221,233 ราย แต่จำนวนเงินที่จ่ายเป็นสวัสดิการผู้เสียชีวิตมากที่สุด จำนวน 244.90 ล้านบาท

2. เกิดการฟื้นฟูระบบคุณค่าและทุนทางสังคมที่มีอยู่เดิมในชุมชน โดยนำมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตในปัจจุบัน เช่น การจัดสถานที่ตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนภายในวัดส่งผลให้มีคนเข้ามาที่วัดเป็นประจำ การนำระบบ “เอาแรง” มาใช้เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การที่ผู้สูงอายุได้มีกิจกรรมร่วมกัน การสร้างความสัมพันธ์อันดีและการถ่ายทอดภูมิปัญญาระหว่างผู้สูงอายุกับคนรุ่นลูกหลาน เป็นต้น

3. การใช้สวัสดิการชุมชนเป็นฐานในการเชื่อมโยงคนและงานพัฒนาด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาด้านสุขภาพอนามัย การดูแลรักษาป่าชุมชน การส่งเสริมให้ปลูกต้นไม้ การจัดการน้ำ การพัฒนาที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดตั้งสภาองค์กรชุมชน การฟื้นฟูวัฒนธรรม เป็นต้น

4. การช่วยเหลือดูแลกันในกรณีเกิดภัยพิบัติต่าง ๆ เช่น น้ำท่วม ดินโคลนถล่ม ฯลฯ ได้ทันต่อเหตุการณ์ โดยนำเงินกองทุนสวัสดิการมาจัดซื้ออาหารและสิ่งของจำเป็นเฉพาะหน้า การจัดศูนย์ที่พักชั่วคราว การเป็นศูนย์กลางในการประสานความช่วยเหลือจากภายนอก การช่วยเหลือสนับสนุนกันระหว่างพื้นที่ประสบภัยและพื้นที่ไม่ประสบภัย เป็นต้น

5. การริเริ่มสวัสดิการใหม่ ๆ ที่มีความหลากหลายมากขึ้น ทั้งสวัสดิการที่ใช้เงินกองทุนและไม่ใช้เงินกองทุน เช่น การนำเงินกองทุนไปจัดตั้งกองทุนที่อยู่อาศัย/ที่ดินทำกิน การจัดซื้อที่ดินและก่อสร้างที่อยู่อาศัยสำหรับสมาชิกที่เดือดร้อนแล้วให้ผ่อนชำระคืน การเช่าที่ดินสำหรับสมาชิกที่ไม่มีที่ดินทำกินได้เพาะปลูกเพื่อสร้างรายได้ การให้ทุนนักเรียนไปศึกษาต่อด้านการพยาบาลเพื่อกลับมาทำงานที่บ้านเกิด การเปิดโอกาสให้คนที่ไม่มีสถานะทางกฎหมาย เช่น ชนเผ่า แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในหมู่บ้านเป็นเวลานาน ฯลฯ สามารถสมัครเป็นสมาชิกและได้รับสวัสดิการ การจัดธนาคารเลือดสำหรับผู้ป่วย การปลูกต้นไม้ในที่ดินสาธารณะเพื่อรักษาสภาพแวดล้อมหรือให้คนในชุมชนได้เก็บกินร่วมกัน เป็นต้น



6. เกิดการทำงานระหว่างชุมชนกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จนมองเห็นประโยชน์ของการทำงานร่วมกันเพื่อชุมชน และนำไปสู่การพัฒนา ระบบสวัสดิการในทิศทางที่สอดคล้องกับการสนับสนุนชุมชน

7. เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับภาคเอกชน โดย กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีเป้าหมายที่จะใช้ประโยชน์ จากงานกองทุนสวัสดิการชุมชนเพื่อบูรณาการการจัดสวัสดิการทุกประเภทในพื้นที่ ให้เกิดสวัสดิการถ้วนหน้าทุกกลุ่มเป้าหมาย โดยประสานงานกับภาคธุรกิจเอกชน เพื่อสนับสนุนการจัดสวัสดิการแก่ผู้ด้อยโอกาส หรือร่วมสมทบในกองทุนสวัสดิการ ชุมชน

แม้ผลการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนดังกล่าวข้างต้นจะบ่งชี้ ถึงพัฒนาการในทางที่ดี แต่ขณะเดียวกัน ก็พบปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน ให้บรรลุเป้าหมายในบางพื้นที่ ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยจำนวนมากที่สะท้อนถึง ปัญหาและความไม่พร้อมของชุมชนในด้านการบริหารจัดการที่ส่งผลกระทบต่อความคุ้มค่า ของกิจกรรมหรือโครงการสำคัญเพื่อประโยชน์แก่ชุมชน อาทิเช่น งานวิจัยของ Larakee (2010) ที่พบปัญหาในกระบวนการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชน ออมวันละบาท ขององค์การบริหารส่วนตำบลสายาวัง อำเภอนาคู จังหวัด กาฬสินธุ์ โดยปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ การขาดความชัดเจนในการจัดทำแผนการจัด สวัสดิการและแผนการดำเนินงานของคณะกรรมการ การขาดฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน การขาดความต่อเนื่องในการติดตามผล การตรวจสอบ การบริหารกองทุน และการจัดทำรายงานด้านการเงินที่ประชาชนสามารถ ตรวจสอบได้ รวมทั้งปัญหาในการเปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นและสร้าง ความร่วมมือในชุมชน หรืองานวิจัยของ Songklin and Soonthornnond (2014) ที่พบปัญหาในการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน องค์การบริหารส่วนตำบล ขอนสารเดช อำเภอนงนุช จังหวัดลพบุรี โดยปัญหาที่สำคัญได้แก่ การรับรู้ ข่าวสารไม่ทั่วถึง การที่คนในชุมชนและผู้นำขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องสวัสดิการ ชุมชน การจัดสวัสดิการบางประเภทยังไม่เหมาะสม และการขาดความร่วมมือของ ผู้นำและคนในชุมชน รวมถึงข้อเสนอแนะจากงานวิจัยของ Sakunthod (2010) เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการชุมชนให้มีผลในทางเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชน ท้องถิ่น ที่จะต้องให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการดำเนินงานภายใน ให้สอดคล้อง กับนโยบายภายนอกเพื่อขยายการดำเนินงานให้ครอบคลุมในวงกว้าง โดยเฉพาะ



การพัฒนาโครงสร้างการบริหารงานของคณะกรรมการทั้งฝ่ายปกครอง ฝ่ายบริหาร และภาคีต่าง ๆ ในชุมชน การปรับปรุงระบบการจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับความเป็นจริงและขีดความสามารถของกลุ่ม การทบทวนและปรับปรุงประเภทการจัดสวัสดิการและเงินสวัสดิการแต่ละประเภทให้เหมาะสมกับเงินรายได้ของกองทุน รวมถึงการปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับการออมของสมาชิก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน โดยแต่ละขั้นตอนมีวิธีการดำเนินงาน ดังนี้

ประชากรเป้าหมาย

ประชากรเป้าหมาย คือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดสุพรรณบุรี ประกอบด้วย บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ คณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับตำบล ผู้นำชุมชน และประชาชนที่เป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนในพื้นที่วิจัย

ในขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อศึกษาพัฒนาการของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วยผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุพรรณบุรี 2 คน พัฒนาการจังหวัดสุพรรณบุรี 2 คน แรงงานจังหวัดสุพรรณบุรี 2 คน ผู้นำชุมชน 2 คน และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวนทั้งสิ้น 10 คน

ในขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อถอดบทเรียนความสำเร็จในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนต้นแบบในจังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงจากกองทุนสวัสดิการชุมชนที่ประสบความสำเร็จจนสามารถเป็นต้นแบบการดำเนินงานในจังหวัดสุพรรณบุรี ประกอบด้วย ประธานและคณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนต้นแบบ 2 แห่ง จำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งสิ้น 28 คน

ในขั้นตอนที่ 3 การสำรวจสภาพปัจจุบันและปัญหาในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบ



แบ่งกลุ่ม (Cluster random sampling) โดยใช้ตำบลที่มีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนแล้ว จำนวน 65 ตำบล เป็นกรอบการสุ่ม จากนั้นสุ่มตำบลที่เป็นตัวอย่างแบบง่ายจำนวนร้อยละ 20 ของทั้งหมด ได้ตำบลตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 13 ตำบล และเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนทุกคนในตำบลที่ตกเป็นตัวอย่าง ยกเว้นประชาชนที่เป็นสมาชิกกองทุนจะสุ่มเลือกกองทุนละ 20 คน

ในขั้นตอนที่ 4 การจัดสนทนากลุ่มเพื่อกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเพื่อการพึ่งตนเอง กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย ตัวแทนหน่วยงานที่รับผิดชอบ 2 คน ตัวแทนประธานกองทุนสวัสดิการชุมชน 2 คน ตัวแทนผู้นำชุมชน 2 คน ตัวแทนองค์การบริหารส่วนตำบล 2 คน ตัวแทนสมาชิกชุมชน 1 คน รวมจำนวนผู้ร่วมสนทนากลุ่มทั้งสิ้น 9 คน

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนที่ 1 และ 2 คือ แนวการสัมภาษณ์การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดสุพรรณบุรีระดับจังหวัดและระดับตำบลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการกำหนดข้อคำถาม แนวการสัมภาษณ์ที่สร้าง ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และปรับปรุงให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้จริง

ในขั้นตอนที่ 3 เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเพื่อการพึ่งตนเองในจังหวัดสุพรรณบุรี ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทาง ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ตอน โดยตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา อายุ สถานภาพสมรส อาชีพ รายได้ต่อเดือน ความเกี่ยวข้องกับกองทุนสวัสดิการชุมชน และสถานภาพการเป็นสมาชิก ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน เป็นมาตรวัดแบบประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's 5 scales) และตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นข้อคำถามแบบเปิด ประกอบด้วยปัญหาสำคัญในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน แนวทางแก้ไขปัญหา



และแนวทางการพัฒนาความสามารถในการบริหารจัดการกองทุนของคณะกรรมการแบบสอบถามที่สร้าง ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และปรับปรุงให้สมบูรณ์ก่อนนำไปทดลองใช้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชนในตำบลที่มีได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือโดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น = 0.82

ในขั้นตอนที่ 4 เครื่องมือที่ใช้ คือ ประเด็นการสนทนากลุ่มเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเพื่อการพึ่งตนเองในจังหวัดสุพรรณบุรี ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้ข้อค้นพบในขั้นตอนที่ 1 - 3 เป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นการสนทนา ประเด็นการสนทนากลุ่มที่สร้างผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ก่อนนำไปใช้จริง

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการวิจัยในขั้นตอนที่ 1, 2 และ 4 ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และบรรยายสรุปประกอบข้อความจากการสัมภาษณ์หรือการสนทนากลุ่ม

ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการวิจัยในขั้นตอนที่ 3 ใช้การวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปบนคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าเฉลี่ยแบบแบ่งช่วงชั้นเท่ากัน

ผลการวิจัย

1. พัฒนาการของกองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดสุพรรณบุรี

กองทุนสวัสดิการชุมชน เป็นโครงการที่เกิดจากนโยบายของรัฐบาลและส่งเสริมให้ทุกจังหวัดดำเนินการ โดยมีสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.) เป็นหน่วยงานรับผิดชอบการขับเคลื่อนโครงการในแต่ละจังหวัดให้บรรลุผลตามเป้าหมาย การขับเคลื่อนงานกองทุนสวัสดิการชุมชนของพมจ. สุพรรณบุรี ต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานหลายฝ่าย โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสนับสนุนงานกองทุนสวัสดิการชุมชน ประกอบด้วยตัวแทนภาครัฐ



และภาคประชาชนเพื่อทำหน้าที่กำกับตรวจสอบ รับทราบผลการดำเนินงานและปัญหาอุปสรรค รวมทั้งให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ลักษณะของกองทุนสวัสดิการชุมชนที่จัดตั้ง มีลักษณะที่เรียกว่า “กองทุน 3 ขา” ซึ่งหมายถึงเงินกองทุนมีที่มาจากการสมทบงบประมาณ 3 ฝ่ายตามหลักการที่กำหนด อย่างไรก็ตาม ในบางพื้นที่ พบว่า กองทุนที่จัดตั้งได้รับเงินบริจาคจากภาคเอกชนและประชาชนทั่วไปภายในพื้นที่เพื่อสมทบลงในกองทุนด้วย โดยในระยะแรก กองทุนที่ผ่านการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด จะได้รับเงินสมทบจากรัฐบาลจำนวน 1 เท่าของเงินที่เก็บจากสมาชิกกองทุนในรอบปี แต่ในอนาคตข้างหน้า รัฐบาลมีเป้าหมายจะยุติการสมทบส่วนนี้ลงเพื่อให้กองทุนสามารถยืนอยู่ได้ด้วยตัวเอง โดยประเด็นดังกล่าวนี้ได้สร้างความวิตกกังวลแก่กองทุนบางแห่ง

การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับจังหวัด โดยมี พมจ. สุพรรณบุรีเป็นผู้รับผิดชอบ ทำหน้าที่ในการ 1) กำหนดแนวทาง แผนงาน และสนับสนุนการดำเนินงานโครงการ 2) ประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ส่งเสริมการจัดสวัสดิการชุมชนอย่างบูรณาการ 3) พิจารณาให้ความเห็นชอบคุณสมบัติและโครงการขององค์กรสวัสดิการชุมชนที่เสนอขอรับการสนับสนุน 4) จัดระบบการติดตาม ประเมินผล และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เกี่ยวข้อง และ 5) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามความจำเป็น ส่วนระดับชุมชนนั้น มีคณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนที่คัดเลือกกันเองจากสมาชิกเป็นผู้รับผิดชอบ ทำหน้าที่บริหารจัดการกองทุนให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยแต่ละกองทุนมีอิสระที่จะกำหนดจำนวนคณะกรรมการ วัตถุประสงค์ของกองทุน และวิธีการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้เองตามความเหมาะสมกับเงื่อนไขและความต้องการของแต่ละชุมชน การดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนจะแตกต่างจากกองทุนประเภทอื่น กล่าวคือ สมาชิกจะไม่ได้รับเงินที่ตนจ่ายเข้ากองทุนคืน เนื่องจากจะต้องนำเงินกองทุนไปใช้เพื่อช่วยเหลือสมาชิกในกรณีต่าง ๆ เช่น เสียชีวิต คลอดบุตร แต่งงาน ให้กู้ยืมเพื่อเป็นทุนประกอบอาชีพ ฯลฯ โดยพบว่า ในบางปีที่สมาชิกประสบเหตุวิกฤตหรือมีกรณีในขอบข่ายที่จะได้รับความช่วยเหลือเป็นจำนวนมาก อาจมีการใช้เงินเพื่อช่วยเหลือสมาชิกจนเงินกองทุนในรอบปีนั้นหมดไป ในปัจจุบันจังหวัดสุพรรณบุรีมีตำบลที่จัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนแล้วจำนวน 65 ตำบล



วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2563)

ตำบลละ 1 กองทุนคิดเป็นร้อยละ 59.09 ของทั้งหมดซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 110 ตำบล จากการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนในปี พ.ศ. 2556 โดย พมจ. สุพรรณบุรี พบว่า ในภาพรวม การดำเนินงานกองทุนระดับ ตำบลเป็นไปด้วยดี แต่เมื่อพิจารณารายพื้นที่ พบว่า ยังมีปัญหาอุปสรรคสำคัญอยู่ 2 ประการ คือ 1) ปัญหาเกี่ยวกับความสามารถในการบริหารจัดการกองทุนของ คณะกรรมการ และ 2) ปัญหาเกี่ยวกับการขยายจำนวนสมาชิกกองทุน โดยปัญหา ทั้ง 2 ประการนี้ มีผลกระทบซึ่งกันและกัน

สำหรับปัญหาเกี่ยวกับความสามารถในการบริหารจัดการกองทุนของ คณะกรรมการนั้น เป็นผลมาจากการที่คณะกรรมการบางส่วนไม่เข้าใจหลักการ สำคัญของกองทุนที่มีเป้าหมายเพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตและการ ช่วยเหลือกันเองของคนในชุมชน จึงให้ความสำคัญกับการขยายจำนวนสมาชิก ให้มาก เพื่อเพิ่มวงเงินกองทุนให้สูงทั้งเงินที่เก็บจากสมาชิกและเงินสมทบที่จะได้ จากรัฐบาลอีก 1 เท่าตัว แต่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายและวิธีการ ช่วยเหลือสมาชิกให้ตรงกับความต้องการที่แท้จริง นอกจากนั้น ยังพบว่า การ บริหารจัดการการเงินของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลายแห่งยังไม่มี ประสิทธิภาพเท่าที่ควร ส่งผลให้จำนวนเงินรายรับไม่สอดคล้องกับรายจ่ายในรอบปี ซึ่ง จะมีผลกระทบต่อความอยู่รอดของกองทุนในระยะยาว

สำหรับปัญหาเกี่ยวกับการขยายจำนวนสมาชิกกองทุนนั้น เป็นผลจาก การที่คณะกรรมการไม่สามารถจูงใจคนในชุมชนให้สมัครเป็นสมาชิกในจำนวนที่ มากพอ โดยจำนวนสมาชิกที่น้อยจะมีผลให้วงเงินกองทุน รวมถึงเงินสมทบที่จะ ได้รับจากรัฐบาลมีจำนวนน้อยจนไม่เพียงพอต่อการจัดสวัสดิการแก่สมาชิกในรอบปี ในมุมมองของหน่วยงานผู้รับผิดชอบนั้น ปัญหาดังกล่าว มีที่มาจากความรู้สึกของ คนในชุมชนที่ว่า “คนเป็นสมาชิกไม่ได้เป็นคนใช้เงิน” ซึ่งสะท้อนถึงความรู้สึก ไม่เป็นธรรมของสมาชิกที่ไม่ได้ประสบเหตุวิกฤตหรือมีกรณีใด ๆ ในขอบข่ายที่จะ ได้รับการช่วยเหลือจากกองทุนในรอบปี จึงเป็นเสมือนการจ่ายเงินเข้ากองทุนโดย ตนเองมิได้รับประโยชน์ใด ๆ จากเงินที่เสียไป ด้วยเหตุนี้ จึงมีความจำเป็นที่ คณะกรรมการและหน่วยงานผู้รับผิดชอบ จะต้องมีการเพื่อปรับเปลี่ยน ความรู้สึกนึกคิดของคนในชุมชน ให้มองเห็นประโยชน์ของการช่วยเหลือกันเอง ความสามัคคีเกื้อกูล และประโยชน์โดยรวมที่เกิดขึ้นจากการช่วยเหลือคนในชุมชน



ให้มีความเป็นอยู่ที่ดีอย่างเป็นรูปธรรม โดยความเข้าใจที่ถูกต้องจะต้องมีส่วนช่วยขยายจำนวนสมาชิกกองทุนให้เพิ่มมากขึ้นได้

2. บทเรียนความสำเร็จในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดสุพรรณบุรี

2.1 กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลหนองสาหร่าย อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี

ตำบลหนองสาหร่าย ตั้งอยู่ในอำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี มีลักษณะเป็นชุมชนชนบท ครอบคลุมหมู่บ้านจำนวน 10 หมู่บ้าน ประชาชนประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ ตำบลหนองสาหร่ายจัดเป็นชุมชนเข้มแข็งที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเองมาแล้วในระยะก่อนหน้า โดยเป็นชุมชนที่เคยได้รับงบประมาณสนับสนุนการขับเคลื่อนโครงการเครือข่ายตำบลสร้างสุข จากสำนักงานสนับสนุนสุขภาวะชุมชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เนื่องจากตำบลหนองสาหร่ายมีประสบการณ์การทำงานพัฒนาร่วมกับองค์กรพัฒนาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมาก่อนหน้า จึงสามารถรับนโยบายการจัดสวัสดิการชุมชนของรัฐบาลปฏิบัติได้ทันที โดยผู้ที่ประธานกองทุนสวัสดิการชุมชนในตำบลหนองสาหร่าย ได้รับเลือกเป็นคณะกรรมการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อขับเคลื่อนงานในระดับจังหวัดด้วย ในมุมมองของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แนวปฏิบัติที่รัฐกำหนดยังมีจุดอ่อนเนื่องจากใช้เงินเป็นตัวตั้ง ส่งผลให้ชุมชนไม่เกิดความเข้มแข็งเท่าที่ควร เมื่อแนวปฏิบัติดังกล่าวลงมาถึงชุมชนหนองสาหร่ายที่มีความเข้มแข็งอยู่แล้วในระดับหนึ่ง ปฏิกริยาของชุมชนจึงเป็นไปในทิศทางปฏิเสธแนวปฏิบัติที่ขัดกับความเชื่อและประสบการณ์เดิมซึ่งเป็นพื้นฐานความสำเร็จของตน การดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนในตำบลหนองสาหร่ายมีลักษณะ “นอกกรอบ” กล่าวคือ ไม่ได้ยึดกฎระเบียบและแนวปฏิบัติที่ภาครัฐกำหนดอย่างตายตัว หากแต่ยึดชุมชนเป็นตัวตั้ง และใช้กระบวนการภายในชุมชนเพื่อสร้างกฎระเบียบแนวปฏิบัติที่เหมาะสมกับวิถีการดำเนินชีวิตภายในชุมชนของตน

ในมุมมองของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย มิได้มีรูปแบบและวิธีการเดียว ดังที่ภาครัฐกำหนดและส่งมอบสู่การปฏิบัติทั่วกันทุกตำบล หากแต่มีรูปแบบและวิธีการที่หลากหลายโดยชุมชนต้องเป็นผู้ปรับประยุกต์ให้เหมาะสมกับปัญหา



ความต้องการของตนเอง ลักษณะเด่นประการหนึ่งของการทำงานพัฒนาในตำบลหนองสาหร่าย คือ การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของผู้นำทุกฝ่าย ตั้งแต่ กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน ประธานกลุ่ม/ชมรมต่าง ๆ และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จนเกิดสถานะ “เป็นทีมเดียวกัน” ของกลุ่มแกนนำ และเกิดพลังในการขับเคลื่อนงานพัฒนาภายในชุมชนอย่างเป็นองค์รวมบนความต้องการที่แท้จริงของคนในชุมชน สถานะการเป็น “ทีมเดียวกัน” ส่งผลให้การทำงานพัฒนาต่าง ๆ ภายในชุมชนเป็นไปอย่างคล่องตัว สามารถบูรณาการกิจกรรม/โครงการพัฒนาใหม่ ๆ ตามนโยบายของรัฐในแต่ละยุคสมัยเข้ากับงานพัฒนาที่มีอยู่เดิม รวมทั้งสามารถหาทางออกเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งปัญหาการสมทบเงินของรัฐบาลที่จะยุติลงในอนาคต อันใกล้ได้โดยง่าย ชุมชนหนองสาหร่ายสามารถปรับประยุกต์วิธีบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อคนในชุมชน โดยใช้วิธีการที่แตกต่างไปจากแนวปฏิบัติที่หน่วยงานภาครัฐกำหนด ในมุมมองของชุมชนหนองสาหร่าย การจัดสวัสดิการเป็นเพียงองค์ประกอบส่วนหนึ่งของงานพัฒนาภายในชุมชน และมีผลให้การพัฒนาที่เกิดขึ้นเป็นกระบวนการที่ครบวงจร โดยเริ่มจากการออมเพื่อเป็นทุน การนำทุนมาใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างผลกำไร และการนำผลกำไรบางส่วนมาช่วยเหลือกันเพื่อสร้างความมั่นคงในชุมชน เนื่องจากกระบวนการที่กล่าวนี้ มีลักษณะ “การพึ่งตนเอง” ด้วยเหตุนี้ แม้จะไม่มีโครงการและงบประมาณเพื่อการพัฒนาใด ๆ จากรัฐลงมาสู่ชุมชน ชุมชนก็สามารถทำงานพัฒนาต่อไปได้ด้วยตนเอง ขณะเดียวกัน หากมีโครงการและงบประมาณเพื่อการพัฒนาจากรัฐไม่ว่าในรูปแบบใดก็ตามลงมาสู่ชุมชน ชุมชนหนองสาหร่ายก็พร้อมรับเนื่องจากถือเป็น “ทรัพยากร” อีกแหล่งหนึ่ง ที่ช่วยเพิ่มพลังการพัฒนาภายในชุมชน การใช้ประโยชน์จากกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ที่มีอยู่ภายในชุมชนเพื่อการจัดสวัสดิการนั้น จะใช้วิธี “เชื่อมโยง” กล่าวคือ กระจายอำนาจในการดำเนินงานให้ผู้รับผิดชอบกิจกรรม/โครงการแต่ละชุดสามารถบริหารจัดการภารกิจในความรับผิดชอบของตนให้บรรลุเป้าหมาย โดยไม่จำเป็นต้องรวมงานหรือรวมรายได้อันเกิดจากงานเพื่อการจัดสวัสดิการไว้ทีเดียว หากแต่ใช้การประสานงานเพื่อเชื่อมโยงกิจกรรม/โครงการที่จัดให้ครอบคลุมความต้องการทุกด้านของคนในชุมชน

ปัจจัยความสำเร็จอีกประการหนึ่งของการจัดสวัสดิการชุมชนในตำบลหนองสาหร่าย คือ การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจอันดี โดยมีการจัดประชุมสมาชิกกองทุนเป็นประจำทุกเดือนเพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และ



วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2563)

การแสดงผลข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกองทุนบนกระดาน (Board) เพื่อความโปร่งใสและตรวจสอบได้ตลอดเวลา การบริหารจัดการกองทุนจะใช้การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงโดยอำนาจการตัดสินใจมาจากสมาชิกกองทุนโดยตรง และใช้กระบวนการทางสังคมในการรักษากฎระเบียบของกองทุน แม้แนวคิดแนวปฏิบัติของชุมชนหนองสาหร่ายที่ต่างไปจากชุมชนอื่น จะส่งผลต่อชุมชนหนองสาหร่ายทั้งทางบวกและทางลบก็ตาม แต่แกนนำของชุมชนหนองสาหร่ายมีความเชื่อมั่นว่า สิ่งที่เป็นปฏิบัติเป็นวิธีการที่ถูกต้อง สามารถทำให้ชุมชนของตนเข้มแข็งและอยู่รอดได้อย่างยั่งยืนด้วยตัวเอง ด้วยเหตุนี้ อุปสรรคสำคัญของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนในมุมมองของชุมชนหนองสาหร่าย จึงมีที่มาจากหน่วยงานภาครัฐที่ไม่เข้าใจวิถีชีวิตวิถีคิด และวิธีการทำงานของชุมชน จึงพยายามที่จะหิบบัญชีวิธีการที่กำหนดให้ชุมชนถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน รวมไปถึงความขัดแย้งระหว่างสวัสดิการ “ของชุมชน” และสวัสดิการชุมชน “ของรัฐ” ที่อาจส่งผลในทางทำลายมากกว่าการเสริมสร้างความเข้มแข็งที่มี ความสำเร็จอีกประการหนึ่งของชุมชนหนองสาหร่ายคือ ความสามารถในการสร้างกลุ่มแกนนำเพื่อการทำงานพัฒนาภายในชุมชนที่ต้องอาศัยทั้งเวลาและความมุ่งมั่นจริงจังในการผลักดันจนบรรลุผลตามที่คาดหวัง นอกจากการปลูกฝังแนวคิดเพื่อสร้างคนที่มีจิตอาสาและพร้อมสละเวลาเพื่อทำงานพัฒนาภายในชุมชนแล้ว การเรียนรู้ตัวอย่างความสำเร็จของชุมชนอื่น เป็นอีกวิธีการหนึ่งที่ชุมชนหนองสาหร่ายใช้เพื่อสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

2.2 กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลโพธิ์พระยา อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี

ตำบลโพธิ์พระยา ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของอำเภอเมืองสุพรรณบุรี ติดกับศูนย์ราชการจังหวัดสุพรรณบุรี ห่างจากศาลากลางจังหวัด ประมาณ 2.5 กิโลเมตร ครอบคลุมหมู่บ้านจำนวน 7 หมู่บ้าน เนื่องจากเป็นพื้นที่เขตชานเมือง จึงมีการขยายตัวของเมืองเข้ามาในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง โดยในปัจจุบัน พื้นที่ตำบลโพธิ์พระยาส่วนใหญ่เป็นแหล่งธุรกิจการค้าและการบริการ กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลโพธิ์พระยา มีจุดเริ่มต้นจากการขับเคลื่อนของหน่วยงานภาครัฐเช่นเดียวกับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลหนองสาหร่าย ในปัจจุบัน กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลโพธิ์พระยาได้รับการยอมรับจากหน่วยงานผู้รับผิดชอบในระดับจังหวัดว่า คณะกรรมการมีความสามารถในการบริหารจัดการกองทุนจนประสบความสำเร็จทั้งด้านจำนวนสมาชิกและจำนวนเงินกองทุน สามารถเป็นตัวอย่างให้แก่กองทุน



ในตำบลอื่น ๆ ได้จากข้อมูลที่ได้ พบว่า คณะกรรมการกองทุนในตำบลโพธิ์พระยา มิได้มีปมหลังการทำงานพัฒนาด้วยตนเองหรือมีคุณสมบัติความเป็นชุมชนเข้มแข็ง เช่น ที่ปรากฏในตำบลหนองสาหร่าย หากแต่สิ่งที่ปรากฏชัด คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคณะกรรมการที่ทุ่มเททำงานในความรับผิดชอบอย่างจริงจังเพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวม เนื่องจากงานกองทุนสวัสดิการชุมชนถือเป็น “งานใหม่” ของคณะกรรมการชุดนี้ กฎระเบียบและแนวปฏิบัติที่หน่วยงานผู้รับผิดชอบในระดับจังหวัดกำหนดและส่งมอบให้ถือปฏิบัติ จึงมีคุณค่ายิ่งในสายตาของคณะกรรมการ เนื่องจากช่วยลดความสับสนเปลืองเวลาจากการทำงานแบบลองผิดลองถูก และเป็นเสมือนหลักการที่ช่วยให้การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งช่วยให้คณะกรรมการสามารถตัดสินใจในประเด็นสำคัญต่าง ๆ ได้โดยง่ายจากข้อมูลที่ได้พบว่า คณะกรรมการบริหารกองทุนมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานผู้รับผิดชอบในระดับจังหวัดอย่างใกล้ชิด และพร้อมที่จะรับนโยบายและน่านโยบายสู่การปฏิบัติ ให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเข้าใจที่ตรงกัน ในระยะเริ่มต้น การยึดกฎระเบียบและแนวปฏิบัติต่าง ๆ อย่างเคร่งครัดเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของคณะกรรมการอย่างยิ่ง แต่เมื่อประสบการณ์การบริหารจัดการกองทุนเพิ่มมากขึ้น คณะกรรมการจะสามารถคิดและตัดสินใจเพื่อพัฒนางานในความรับผิดชอบได้เองโดยอิสระ ซึ่งรวมถึงการหาวิธีบริหารจัดการเพื่อให้กองทุนมีความมั่นคงและอยู่รอดได้แม้การสมทบเงินของรัฐบาลจะยุติลงในอนาคตข้างหน้า เนื่องจากปัญหาสำคัญประการหนึ่งของชุมชนที่ีความเป็นเมืองสูง คือ บุคคลที่มีจิตอาสาและพร้อมที่จะทำงานเพื่อส่วนร่วมมักมีจำนวนจำกัด ด้วยเหตุนี้ ความเป็นจริงประการหนึ่งในตำบลโพธิ์พระยา คือ บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและเต็มใจทำงานเพื่อส่วนรวมมีจำนวนน้อย และบุคคลเหล่านี้มักต้องทำหน้าที่อยู่ในคณะกรรมการหลายชุด ในด้านบวกนั้น บุคคลเหล่านี้จะมีประสบการณ์หลากหลาย สามารถนำจุดเด่นของกิจกรรม/โครงการหนึ่ง มาประยุกต์ใช้กับกิจกรรม/โครงการอื่น ๆ ได้ ในขณะที่ด้านลบนั้นคือ มุมมองของบุคคลภายนอกที่รู้สึกว่าการพัฒนาภายในตำบลทุกอย่างตกอยู่ในมือของคนเพียงกลุ่มเดียว ในมุมมองของคณะกรรมการกองทุนนั้น การสร้างความเชื่อมั่นในสายตาบุคคลภายนอกต้องอาศัยการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเป็นคณะกรรมการ และการทำงานของคณะกรรมการที่ได้รับคัดเลือกจะต้องมีความโปร่งใสและสามารถสร้างผลงานให้เกิดขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรม



วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2563)

ในปัจจุบัน คณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลโพธิ์พระยา ประสบความสำเร็จในการคิดสร้างสรรค์สวัสดิการรูปแบบใหม่ ๆ ที่สามารถดึงดูดใจคนในชุมชนให้สมัครเป็นสมาชิกกองทุนเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้กองทุนขยายตัวอย่างรวดเร็ว แม้รูปแบบสวัสดิการที่คิดจะก่อให้เกิดปัญหาบางอย่างที่มีได้คาดคิดมาก่อน แต่คณะกรรมการก็มีความสามารถที่จะหาทางออกจากปัญหาที่ประสบได้เป็นอย่างดี กล่าวได้ว่า การดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลโพธิ์พระยาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และสมาชิกมองเห็นประโยชน์ที่จะได้รับจากกองทุนอย่างเป็นรูปธรรม จนมีผู้ประกอบการในชุมชนบารายส่งเสริมให้ลูกจ้างทั้งหมดของตนสมัครเป็นสมาชิกกองทุนเพื่อให้มีหลักประกันความมั่นคงในยามประสบเหตุฉุกเฉิน อย่างไรก็ตาม ปัญหาในการบริหารจัดการกองทุนตำบลโพธิ์พระยาที่พบ เป็นปัญหาเกี่ยวกับการทำงานเอกสารให้ถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติของทางราชการ แม้คณะกรรมการกองทุนจะมีความเห็นว่า ความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณะกรรมการกับองค์การบริหารตำบล (อบต.) จะทำให้ได้รับความช่วยเหลือในการทำงานเอกสารต่าง ๆ แต่อีกด้านหนึ่ง อาจมีผลให้เกิดการแทรกแซงทางการเมืองในการบริหารงานกองทุน

3. สภาพปัจจุบันและปัญหาในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดสุพรรณบุรี

การสำรวจครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 482 คน เป็นชาย 225 คน (ร้อยละ 46.69) เป็นหญิง 257 คน (ร้อยละ 53.31) ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 50-59 ปี (ร้อยละ 32.37) มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 70.12) จบการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา/ปวช. ในจำนวนใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 37.34 และ 35.89 ตามลำดับ) เกือบครึ่งมีอาชีพเกษตรกร (ร้อยละ 42.95) มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 5,001-10,000 บาท (ร้อยละ 40.46) กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความเกี่ยวข้องกับกองทุนสวัสดิการชุมชน และส่วนใหญ่เป็นสมาชิกกองทุน (ร้อยละ 81.7) ผลการสำรวจ มีดังนี้

3.1 ความพร้อมของคณะกรรมการบริหารกองทุน

ในภาพรวมคณะกรรมการกองทุนมีความพร้อมในระดับมาก โดยประเด็นที่มีความพร้อม 3 อันดับแรก คือ มีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ไว้วางใจ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความเสียสละในการทำงานเพื่อส่วนรวม ส่วนประเด็นที่มี



ความพร้อม 3 อันดับสุดท้าย คือ ความรู้เกี่ยวกับการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำรายงานการเงินกองทุน และความสามารถในการบริหารจัดการกองทุน รายละเอียดดังตารางที่ 1

Table 1 Public opinion on committee member's readiness (n = 482)

Committee member's readiness	Mea n	S.D.	Opinion's level	Opinion's rank
1. Understand principles and objectives of the community welfare fund	3.75	0.77	high	4
2. Understand concerned regulations and guidelines of operation	3.69	0.84	high	6
3. Understand roles and duties of the committee	3.71	0.86	high	5
4. Know how to manage the community welfare fund	3.52	0.87	high	9
5. Know how to make an operation plan	3.43	0.87	high	10
6. Know how to make a financial report	3.40	0.91	moderate	12
7. Know how to follow up and evaluation	3.39	0.92	moderate	13
8. Have management ability	3.43	0.91	high	11



Table 1 Public opinion on committee member's readiness (n = 482)
(Continued)

Committee member's readiness	Mea n	S.D.	Opinion's level	Opinion's rank
9. Have communication ability	3.57	0.92	high	8
10. Have team working ability	3.66	0.86	high	7
11. Sacrifice in doing good deeds to the public's interests	3.86	0.82	high	3
12. Be a hospitable person	3.94	0.80	high	2
13. Be an honest person	4.05	0.79	high	1
Total	3.65	0.70	high	

3.2 ความพร้อมของสมาชิกกองทุน

ในภาพรวมสมาชิกกองทุนมีความพร้อมในระดับมาก โดยประเด็นที่มีความพร้อม 3 อันดับแรก คือ มีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ไว้วางใจ ให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามกฎระเบียบ และมีจิตอาสาในการช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยาก ส่วนประเด็นที่มีความพร้อม 3 อันดับสุดท้าย คือ การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงานกองทุน การมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์และรณรงค์การเป็นสมาชิกกองทุน และการมีส่วนร่วมในการแสดงความเห็นและข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการกองทุน รายละเอียดดังตารางที่ 2



Table 2 Public opinion on community welfare fund member's readiness
(n = 482)

Community welfare fund member's readiness	Mean	S.D.	Opinion's level	Opinion's rank
1. Understand principles and objectives of the community welfare fund	3.51	0.82	high	4
2. Understand concerned regulations and guidelines of operation	3.44	0.85	high	6
3. Understand roles and duties of the member	3.49	0.83	high	5
4. Well collaborate and respect the regulations	3.57	0.84	high	2
5. Share opinions and suggestion to improve the community welfare fund management	3.39	0.90	moderate	7
6. Participate in public relations and campaigns to increase the community welfare fund member	3.39	0.99	moderate	8
7. Participate in the community welfare fund inspection	3.29	1.00	moderate	9
8. Be a hospitable person	3.54	0.97	high	3
9. Be an honest person	3.82	0.80	high	1
Total	3.49	0.76	high	



3.3 ประโยชน์ทางสังคมจากกองทุน

ในภาพรวมประโยชน์ทางสังคมจากกองทุนที่ชุมชนได้รับอยู่ในระดับมาก โดยประโยชน์ที่ได้รับ 3 อันดับแรก คือ ชุมชนเห็นความสำคัญของการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การเสริมสร้างความสามัคคีของคนในชุมชน และการมีหลักประกันว่าจะได้รับความช่วยเหลือในยามตกทุกข์ได้ยาก ส่วนประโยชน์ทางสังคมจากกองทุน 3 อันดับสุดท้าย คือ มีช่องทางการกู้ยืมเงินยามจำเป็น ปัญหาสังคมและการกระทำผิดในชุมชนลดน้อยลง และคนในชุมชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น รายละเอียดดังตารางที่ 3

Table 3 Opinions on social benefits from the community welfare fund
(n = 482)

Social benefits from community welfare fund	Mean	S.D.	Opinion's level	Opinion's rank
1. Enhance community unity	3.68	0.95	high	2
2. Concern about helping each other	3.77	0.91	high	1
3. Have channel for loan	3.24	1.06	moderate	7
4. Have opportunity for career and income improvement	3.50	0.94	high	4
5. Increase well being of people in the community	3.48	0.92	high	5
6. Decrease social problems and delinquents in the community	3.31	0.97	moderate	6
7. Have social security and certainty for being helped when needed	3.55	0.93	high	3
Total	3.51	0.80	high	



3.4 ปัญหาการดำเนินงานกองทุน

ในภาพรวมปัญหาการดำเนินงานกองทุนอยู่ในระดับปานกลาง โดยสิ่งที่เป็นปัญหา 3 อันดับแรก คือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง การขาดฐานข้อมูลชุมชนที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และการขาดความร่วมมือจากผู้นำชุมชน ส่วนสิ่งที่เป็นปัญหา 3 อันดับสุดท้าย คือ ความไม่เป็นธรรมในการได้รับประโยชน์จากกองทุน การแทรกแซงทางการเมืองระดับท้องถิ่น และการขาดความโปร่งใสในการบริหารจัดการกองทุน รายละเอียดดังตารางที่ 4

Table 4 Opinions on problems of the community welfare fund (n = 482)

Problems of the community welfare fund	Mean	S.D.	Opinion's level	Opinion's rank
1. Inequality of Information	3.03	0.99	moderate	1
2. Lack of community's data-base	2.88	1.00	moderate	2
3. Inaccuracy between welfare type and needs of people in the community	2.61	0.96	moderate	5
4. Unbalance between income and expense	2.58	1.03	Low	6
5. No transparenc in fund management	2.38	1.09	Low	8
6. Obstacles from regulations	2.52	0.96	Low	7
7. Lack of participation from community leaders	2.83	1.12	moderate	3
8. Lack of participation from people in the community	2.82	1.07	moderate	4
9. The earned benefits	2.17	1.00	Low	10
10. Local political interference	2.26	1.02	Low	9
Total	2.61	0.75	moderate	



3.5 ปัญหาการบริหารจัดการกองทุนและแนวทางแก้ปัญหา
กลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลส่วนนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 148 คน (ร้อยละ 30.71 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด) โดยปัญหาที่ระบุเรียงตามลำดับความถี่จากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่

1) การขยายจำนวนสมาชิกทำได้ล่าช้า โดยสาเหตุที่ระบุ คือ
1.1) ชาวบ้านส่วนใหญ่ทำประกันชีวิตกับบริษัทเอกชนหรือธนาคารไปแล้ว โดยมีลักษณะเป็นการบังคับให้ทำโดยกำหนดเป็นเงื่อนไขประกอบการขอสินเชื่อ
1.2) ชาวบ้านไม่เข้าใจหรือเข้าใจผิดเกี่ยวกับกองทุน และ 1.3) ชาวบ้านไม่เห็นประโยชน์จากกองทุน สำหรับวิธีแก้ปัญหาที่เสนอแนะ ได้แก่ 1.1) การจัดประชุมชี้แจงรายละเอียดของกองทุนให้สมาชิกและคนในชุมชนได้รับรู้
1.2) การประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้นและต่อเนื่อง โดยเน้นการทำให้ชาวบ้านมองเห็นประโยชน์ที่จะได้รับอย่างชัดเจนและเป็นไปได้จริง และ 1.3) การเพิ่มวิธีการและช่องทางการประชาสัมพันธ์ เช่น เสียงตามสาย การขอความร่วมมือจากท้องถิ่นในการประชาสัมพันธ์

2) การขาดความร่วมมือจากผู้นำและชาวบ้านในชุมชนโดยสาเหตุที่ระบุ คือ 2.1) การแบ่งพรรคแบ่งพวกภายในชุมชน 2.2) ความแตกแยกจากการเมืองท้องถิ่น 2.3) การขาดความเชื่อมั่นในตัวคณะกรรมการ และ 2.4) ขาดการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจ สำหรับวิธีแก้ปัญหาที่เสนอแนะ ได้แก่ 2.1) การพูดคุยกันเพื่อสร้างความสามัคคีในชุมชน 2.2) การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของคณะกรรมการ โดยการทำงานเชิงรุกสู่ชุมชนอย่างต่อเนื่อง

3) การจัดสวัสดิการไม่ตรงตามความต้องการของสมาชิก (ไม่หลากหลาย ไม่ครอบคลุม ควรจัดส่งเสริมอาชีพหรือช่วยเหลือเรื่องทุนในการประกอบอาชีพ ควรเพิ่มการช่วยเหลือสมาชิกที่ขาดการดูแลจากครอบครัว) โดยในประเด็นนี้ ไม่มีผู้ระบุสาเหตุและวิธีแก้ปัญหา

4. ข้อเสนอแนะทางพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเพื่อการพึ่งตนเอง

จากการจัดสนทนากลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยใช้ผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 - 3 เป็นข้อมูลพื้นฐาน ได้ข้อสรุปแนวทางการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเพื่อการพึ่งตนเอง 4 แนวทาง ได้แก่



4.1 การประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจแก่ประชาชน การสื่อสารถือเป็นเรื่องสำคัญโดยมีเป้าหมายอยู่ที่การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนแก่ประชาชน วิธีการประชาสัมพันธ์ทำได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายในแต่ละพื้นที่ แต่ควรเน้นที่การสื่อสารเป็นประจำสม่ำเสมอทุกทีทุกเวลาตามแต่โอกาสจะอำนวย และเลือกวิธีการถ่ายทอดที่สามารถทำให้ชาวบ้านเข้าใจได้ง่าย มองเห็นตัวอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม การใช้ถ้อยคำที่ “โดนใจ” และให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้นำในชุมชน เพราะเมื่อกลุ่มผู้นำเข้าใจและมองเห็นประโยชน์จากกองทุนแล้ว จะเกิดการขยายผลเพื่อเผยแพร่สิ่งดีสู่ลูกบ้านในวงกว้าง

4.2 การเสริมสร้างความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานกองทุน การขยายจำนวนสมาชิกกองทุนในบางพื้นที่ยังไม่ประสบความสำเร็จ เป็นผลมาจากความไม่โปร่งใสในการบริหารจัดการและปัญหาการทุจริตของคณะกรรมการกองทุน ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของประชาชนในพื้นที่ ทางออกสำหรับปัญหาดังกล่าว คือ การแยกงานสำนักงานออกจากงานบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและลดปัญหาการทุจริตอันเนื่องมาจากการะงานทุกอย่างอยู่ในความรับผิดชอบของคนกลุ่มเดียว เนื่องจากงานสำนักงานเป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ ทักษะการทำงานเอกสาร และรูปแบบการทำงานแบบประจำสำนักงานเต็มเวลา จึงควรสร้างความร่วมมือกับ อบต. ในพื้นที่เพื่อแบ่งเบาภาระงานในส่วนนี้

4.3 การบริหารงบประมาณกองทุนให้สมดุลระหว่างรายรับและรายจ่าย ปัญหาของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนที่ปรากฏในปัจจุบันมีลักษณะเชื่อมโยงเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกัน กล่าวคือ การเติบโตของกองทุนขึ้นอยู่กับจำนวนสมาชิก ทุกกองทุนจึงมุ่งที่การขยายจำนวนสมาชิกให้มากโดยใช้สวัสดิการรูปแบบต่าง ๆ และผลประโยชน์ที่สมาชิกจะได้รับเป็นสิ่งจูงใจ ผู้สมัครเป็นสมาชิกกองทุนส่วนใหญ่ จึงเป็นผู้สูงอายุ (สวัสดิการการรักษาพยาบาลและฌาปนกิจ) และเด็ก (ทุนค่าเล่าเรียน) ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีโอกาสได้รับประโยชน์ตอบแทนจากกองทุนมากกว่ากลุ่มอื่น โดยประโยชน์ตอบแทนยิ่งมาก ยิ่งจูงใจให้สมัครเป็นสมาชิกเพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตาม เนื่องจากคณะกรรมการบริหารกองทุนบางแห่งยังขาดความรู้และทักษะในการบริหารงบประมาณรายรับและรายจ่ายให้สมดุล ผลที่ตามมา คือ ความเสี่ยงต่อการขาดทุนซึ่งส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดของกองทุนในระยะยาว เนื่องจากการบริหารกองทุนที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัย



ฐานข้อมูลชุมชนที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ด้วยเหตุนี้ จึงควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดทำฐานข้อมูลชุมชนเพื่อให้คณะกรรมการสามารถประมาณการณจำนวนและลักษณะของกลุ่มเป้าหมายเพื่อกำหนดรูปแบบสวัสดิการให้ครอบคลุมความต้องการของทุกกลุ่ม รวมทั้งใช้ประโยชน์ในการวางแผนบริหารจัดการการเงินของกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. การบริหารจัดการกองทุนแบบมีส่วนร่วมเพื่อการพึ่งตนเอง
เนื่องจากความสามารถในการพึ่งตนเองเป็นเงื่อนไขสำคัญของความเข้มแข็งด้วยเหตุนี้ กองทุนสวัสดิการชุมชนจะต้องมีทิศทางบริหารจัดการที่นำไปสู่การพึ่งตนเอง ซึ่งมีได้จำกัดเฉพาะในกลุ่มคณะกรรมการบริหารกองทุนเท่านั้น หากจะต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อสร้างระบบสวัสดิการที่เป็น “ของชุมชน โดยชุมชน เพื่อชุมชน” อย่างแท้จริง โดยระบบสวัสดิการชุมชนที่มีลักษณะดังกล่าวนี้ จะสามารถอยู่รอดได้แม้การสมทบงบประมาณจากรัฐจะยุติลง

อภิปรายผล

1. ในปัจจุบัน การทำงานพัฒนาชุมชนท้องถิ่นในสังคมไทย ยังคงเป็นความรับผิดชอบของรัฐบาล โดยมีหน่วยงานภาครัฐหลายหน่วยงานเป็นกลไกการนำนโยบายสู่การปฏิบัติจนบรรลุผล การพัฒนาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องยาวนาน ส่งผลให้มีโครงการทั้งเก่าและใหม่ตามนโยบายแต่ละยุคสมัยปรากฏอยู่ในชุมชนเป็นจำนวนมาก ซึ่งมีทั้งข้อดี ในฐานะ “แหล่งทรัพยากร” โดยเฉพาะงบประมาณจำนวนมากที่กระจายลงสู่ชุมชน และข้อเสียอันเป็นผลมาจากการพัฒนาแบบ “ยึดเงินเป็นตัวตั้ง” ที่ทำให้วิถีคิดและวิถีปฏิบัติของคนในชุมชนเปลี่ยนแปลงไปจากผลการวิจัยครั้งนี้จะให้เห็นได้ว่า ประเด็นเรื่อง “เงิน” เป็นข้อมูลที่ปรากฏอยู่ในเนื้อหาสาระเกือบทุกส่วน โดยเป็นทั้งเครื่องมือในการจูงใจคนให้สมัครเป็นสมาชิกเป็นทั้งเป้าหมายที่ผูกโยงจำนวนสมาชิกกับจำนวนเงินสมทบที่จะได้รับ ไปจนถึงการเป็นเงื่อนไขที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสมาชิกของคนในชุมชน ด้วยเหตุนี้ การขับเคลื่อนงานสวัสดิการชุมชนในระยะต่อไป จึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานโดยยึดเป้าหมายที่แท้จริงของการจัดสวัสดิการชุมชนและเสริมสร้างจิตสำนึกสาธารณะในการช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานต้นทุนทางสังคมภายในชุมชน



2. แนวนโยบายที่จะยุติการสมทบงบประมาณจากรัฐที่ปรากฏขึ้นในระยะหลัง แม้ในด้านหนึ่งจะเป็นความพยายามที่จะทำให้ชุมชน “ยืนได้ด้วยตัวเอง” ก็ตาม แต่ก็ย่อมส่งผลให้เกิดความวิตกกังวลโดยเฉพาะกองทุนสวัสดิการชุมชนในระยะเริ่มต้นที่มีขนาดเล็กหรือมีการบริหารจัดการไม่เข้มแข็งมากนัก ด้วยเหตุนี้หน่วยงานผู้รับผิดชอบในระดับจังหวัด จึงควรมีบทบาทในการช่วยเหลือกองทุนสวัสดิการชุมชนในแต่ละตำบลให้สามารถยืนได้ด้วยตนเองอย่างเข้มแข็ง โดยสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักการที่แท้จริงของการจัดสวัสดิการชุมชน และให้แนวทางในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการกองทุนไปสู่การวางระบบสวัสดิการเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิต โดยมุ่งเน้นให้คนในชุมชนทุกคนสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดี ดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี และได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตน (United Nations, 2012) อันเป็นหลักการสำคัญในการทำหน้าที่ตามภารกิจของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์โดยตรง (Sinthunawa, 2013)

3. เนื่องจากการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่กล่าวข้างต้นให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในลักษณะ “การพึ่งพาซึ่งกันและกันของคนในชุมชน” (Alkire, 2003) รูปแบบการบริหารจัดการกองทุนจึงควรพัฒนาสู่การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ที่เปิดโอกาสให้คนทุกคนในชุมชนทั้งที่เป็นผู้ด้อยโอกาส ผู้ที่อยู่ในภาวะปกติ และผู้ที่มีความพร้อมทางการเงิน ได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการจัดวางระบบสวัสดิการภายในชุมชนของตนเอง การจัดสวัสดิการชุมชนไม่ควรเน้นที่ตัวเงินแบบสงเคราะห์ หากแต่ควรมุ่งที่การสร้างเสริมความมั่นคงในชีวิตและการใช้ชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี มีความสุข ซึ่งเป็นเรื่องที่คนในชุมชนทุกคนต้องร่วมกันสร้าง ด้วยเหตุนี้ แนวทางบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนในระยะต่อไป จึงควรคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทุกคนในทุกภาคส่วนในฐานะ “คนในชุมชนเดียวกัน” เพื่อให้ทุกคนสามารถเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับประโยชน์จากระบบสวัสดิการที่มี การมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง นอกจากจะเป็นโอกาสในการระดมทักษะความเชี่ยวชาญที่มีอยู่ภายในชุมชนเพื่อเติมเต็มช่องว่างในการบริหารจัดการและงานเอกสารซึ่งเป็นจุดอ่อนในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนหลายแห่งแล้วยังสามารถลดระยะห่างและเพิ่มการรับรู้ทางตรงต่อการดำเนินงานกองทุน อันจะนำไปสู่ความเข้าใจ การคลี่คลายข้อสงสัยและความรู้สึกทางลบต่าง ๆ ที่มีต่อการดำเนินงาน



4. ตามแนวคิดของ Alkire (2003) ความมั่นคงของมนุษย์ คือ “การสร้างเครื่องป้องกัน” เพื่อรักษาสິงจำเป็นในชีวิตของมนุษย์ให้ปลอดภัยจากภัยพิบัติต่าง ๆ รวมทั้งเติมเต็มสิ่งเหล่านี้ให้แก่มนุษย์ในระยะยาว โดยความหมายที่กล่าวนี้ ได้สะท้อนถึงความสำคัญของกิจกรรมทางสังคมในลักษณะ “การป้องกัน (Proactive activities)” ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบันที่ชุมชนมีโอกาสถูกระทบจากปรากฏการณ์นอกเหนือการควบคุมได้ตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้ สวัสดิการที่จัดจะต้องไม่จำกัดเฉพาะการช่วยเหลือผู้ที่ตกทุกข์ได้ยากภายหลังประสบปัญหาเพียงอย่างเดียว แต่ควรมีกิจกรรมในลักษณะ “การวางระบบป้องกันเชิงรุก” เพื่อสร้างความปลอดภัยในชีวิตและเผื่อระวังสิ่งที่เป็นภัยคุกคามความมั่นคงของมนุษย์ภายในชุมชนด้วย ดังแนวคิดของ Boonyasoonthorn (2004) ที่เสนอแนวทางการจัดสวัสดิการชุมชน 3 ขั้นตอน โดยเริ่มจากการระดมทุนเพื่อสร้างหรือพัฒนาอาชีพและวางระบบสะสมทุนร่วมกัน จากนั้น คนในชุมชนจะรวมตัวกันดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจเพื่อลดการเอาเปรียบจากภายนอก และจัดตั้งองค์กรชุมชนเพื่อให้ความช่วยเหลือหรือสร้างกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาของชุมชนอย่างครบวงจร โดยแนวทางที่กล่าวนี้ จะช่วยปรับการสวัสดิการชุมชนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ให้เป็นระบบครอบคลุมทั้งการป้องกันปัญหาและการแก้ไขปัญหา และเป็นการดำเนินงานแบบพึ่งตนเองโดยปราศจากเงื่อนไขเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกหรือไม่เป็นสมาชิกรวมทั้งหลุดพ้นจากความคาดหวังงบประมาณสนับสนุนจากภายนอก สภาวะดังกล่าวนี้ นอกจากจะเป็นการพัฒนาาระบบสวัสดิการชุมชนแบบพึ่งตนเองอย่างแท้จริงแล้ว ยังสามารถสร้างจิตสำนึกสาธารณะในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อความอยู่ดีมีสุขของทุกคนในชุมชน ซึ่งแตกต่างจากแนวคิดการช่วยเหลือสมาชิกและการสงเคราะห์ผู้ยากไร้ตามความจำเป็น

5. จากผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องชี้ให้เห็นว่าการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดสุพรรณบุรีเป็นไปในทิศทางที่น่าพอใจ กล่าวคือ ทั้งคณะกรรมการและสมาชิกกองทุนมีความพร้อมในระดับมาก และประโยชน์ทางสังคมที่ได้รับจากกองทุนอยู่ในระดับมากก็ตาม แต่ขณะเดียวกันก็พบว่า ยังคงมีปัญหาในการดำเนินงานกองทุนปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ยังไม่ทั่วถึง การขาดฐานข้อมูลชุมชนที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน และการขาดความร่วมมือจากผู้นำชุมชน ซึ่งทั้งหมดนี้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุน สิ่งทีพบนี สอดคล้อง



กับผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องในระยะก่อนหน้า (Larakee, 2010; Songklin and Soonthornond, 2014; Luan, 2011; Pitt, 2008) ที่สะท้อนปัญหาด้านการบริหารจัดการที่ส่งผลกระทบต่อความคุ้มค่าของโครงการ เพื่อประโยชน์แก่ชุมชน นอกจากนั้น ในความเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่เข้าร่วมสนทนากลุ่มในการวิจัยครั้งนี้ ชี้ให้เห็นว่า ความช่วยเหลือเพื่อพัฒนาความสามารถในการบริหารจัดการกองทุนซึ่งเป็นที่ต้องการมากที่สุด คือ “การให้ความรู้” โดยความรู้ที่จำเป็นตามที่ระบุเป็นจำนวนมากครอบคลุมการบริหารจัดการกองทุนทั้งระบบ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า วิธีถ่ายทอดข้อมูลความรู้และแนวปฏิบัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ยังไม่เพียงพอในการสร้างความเข้าใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

1. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุพรรณบุรี และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรนำข้อค้นพบจากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเพื่อพัฒนาการจัดสวัสดิการชุมชนในพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางของสมาชิกทุกภาคส่วนภายในชุมชน และเพิ่มพูนความสามารถในการบริหารจัดการคณะกรรมการบริหารกองทุน
2. คณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดสุพรรณบุรี ควรนำข้อเสนอแนวทางบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเพื่อการพึ่งตนเองในจังหวัดสุพรรณบุรี ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ไปขยายผลเพื่อกำหนดแนวปฏิบัติที่เหมาะสมกับเงื่อนไขข้อจำกัดในชุมชนของตน
3. สถาบันการศึกษาในพื้นที่ ควรมีบทบาทในการเสริมสร้างความรู้ ทักษะปฏิบัติ และเจตคติที่จำเป็นสำหรับการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน ให้ประสบความสำเร็จ รวมทั้งมีส่วนร่วมกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาเครื่องมือในการบริหารจัดการ การกำกับตรวจสอบ และการรายงานผลที่สะดวกต่อการใช้งานภายในชุมชน
4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้นำชุมชน ควรมีบทบาทในการระดมทรัพยากร และเชื่อมโยงกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ซึ่งเป็นต้นทุนทางสังคมที่



สำคัญภายในชุมชน เพื่อสร้างระบบสวัสดิการที่เป็นของชุมชน โดยชุมชน เพื่อชุมชน และการบริหารจัดการแบบพึ่งตนเอง

References

- Alkire, S. 2003. **A Conceptual Framework for Human Security**. <http://www3.qeh.ox.ac.uk/pdf/crisewps/working paper2. pdf>. 25 April 2016.
- Boonyasoonthorn, J. 2004. **The Development of Welfare System for the Poor and the Disadvantage Person (Outside the Labour Force)**. Bangkok: Center for Political Economy Study, Faculty of Economics, Chulalongkorn University. (in Thai).
- Department of Local Administration. 2015. **Performance Guideline According to Civil Service Recommendation in Budgetary (Year 2015), Indicator 1.5: “Level of Success of Local Administration in Community Welfare Fund Promotion”**. (in Thai).
- Jedaman, P. 2013. **Social Development and the Welfare of Community Organization**. <http://oknation.nationtv.tv/blog/jedaman/2013/02/15/entry-2>. 25 April 2019. (in Thai).
- Larakee, K. 2010. **An Evaluation of Community Welfare Fund “Oom Wan La Bath” (One Bath a Day Saving): A Case in Sai Na Wang Sub-District Administration Organization, Nakoo district, Kalasin province**. Master’s thesis in Public Administration (Social Development). Graduate School, Rajabhat Sakonnakorn University. (in Thai).
- Luan, H. 2011. **The Problems of Management in the Private Welfare Institution for the Elderly: A Case Study of Tianjin**. <https://search.proquest.com/docview/1870024754/515372632A4B4B8DPQ/1?accountid=44329>. 3 April 2016.



- Massadit, S. 2009. Community Welfare...a Foundation of Sustainable Development. <http://www.codi.or.th/downloads/welfare/Article/Article3.pdf>. (in Thai).
- Office of National Economic and Social Development Board. 2012. **The National Economic and Social Development Plan 11**. <https://www.greengrowthknowledge.org/national-documents/thailand-eleventh-national-economic-and-social-development-plan-2012-2016>
- Office of Social Development and Human Security, Suphanburi province. 2013. **The Operation Results of Community Welfare Promotion Programme**. 30 April 2013. (In Thai).
- Phethmark, P. 2010. **Community Welfare for Sustainable Poverty Reduction**. Bangkok: The Institute of Community Organization Development, Ministry of Social Development and Human Security. (In Thai).
- Phethprasert, N. 2003. **Research Report: A Synthesis of Welfare System Development for the Poor and the Disadvantage in Thai Society**. Bangkok: Center of Political Economy Study, Faculty of Economics, Chulalongkorn University. (in Thai).
- Pitt, B. A. 2008. **Social Welfare and the Public Opinion of Government Spending: Moving Beyond the Self-Interest-Symbolic Politics Dichotomy**. https://search.proquest.com/citedreferences/MSTAR_304631218/F72638353E8949D5PQ/1?accountid=44329. 3 April 2016.
- Sakkunthod, S. 2010. Community Welfare, an Instrument for **Community Strengthening: A Case in Nong Wang Sok Phra Sub-District, Khonkhan province**. Master's thesis in Liberal Arts (Social Development). Graduate School, Khonkhan University. (in Thai).
- Sinthunawa, P. 2013. **The Implement of Human Security Standard, Year 2013**. (in Thai).



- Songklin, N. and Soonthornnond, N. 2014. Community Welfare fund Management in Chonsaradaj Sub-District Administration Organization, Nongmuang District, Lopburi province. **Journal of Financial, Investment, Marketing and Business Management**. 4(3): 238-256. (in Thai).
- The Committee of Community Welfare in 9 Provinces in the Central Part of Thailand. 2012. **Document for the meeting of community welfare assembly**, 18 April, 2012. At Chainart Thani Hotel, Muang District, Chainart Province. Unpublished manuscript (in Thai).
- The Institute of Community Organization Development. 2010. **Community Welfare as a Foundation of Sustainable Development**. <https://www.isranews.org/thaireform/thaireform-data/14868-5-.html>. 11 January 2010. (In Thai).
- The Institute of Community Organization Development. 2013. **Operation result of community welfare promotion programme**. 30 April 2013. <http://www.codi.or.th/index.php/2015-08-04-11-01-52/12219-56-5-599-3-47>. 25 April 2016. (In Thai).
- The Institute of Community Organization Development. 2015. **Operation Manual for Community Welfare Promotion (Year 2015)**. Bangkok: The Institute of Community Organization Development, Ministry of Social Development and Human Security. (In Thai).
- United Nations. 2012. **Human Security**. <http://www.humansecuritygateway.com/aboutUs.php>. 25 April 2016.