

บทที่ 2

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องวิธีการและแนวทางแก้ไขปัญหการจัดสวัสดิการชุมชนของกองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลน้ำเกีฮ่วน กิ่งอำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน ได้มุ่งเน้นไปที่การศึกษาแนวคิดเพื่อนำไปอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในชุมชน และคาดการณ์อนาคตถึงแนวโน้มความเป็นไปได้ในเรื่องนี้ ผู้ศึกษาจึงได้ทำการทบทวนวรรณกรรม ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดกองทุนสังคม (Social Funds)
2. แนวคิดสวัสดิการชุมชน
3. แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ
4. แนวคิดการมีส่วนร่วม
5. ข้อมูลตำบลน้ำเกีฮ่วน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดกองทุนสังคม (Social Funds)

คำว่า กองทุนสังคมได้ถูกนำมาใช้ในกระบวนการพัฒนาประเทศโดยพัฒนาโดยธนาคารโลก (World Bank) ได้ริเริ่มสนับสนุนให้มีกองทุนสังคมในแถบประเทศแอฟริกาและมีการติดตามประเมินผลอยู่ตลอดเวลา

1.1 ความหมายของกองทุนสังคม

คำว่า กองทุนสังคม มีผู้ให้ความหมายไว้ไม่แตกต่างกันมากนัก Laura B. Rawlings ได้อธิบายไว้ว่า เป็นการนำเสนอการเปลี่ยนแปลงจากประเพณีเดิมไปสู่กระบวนการพัฒนาที่นำโดยรัฐบาลกลาง ซึ่งมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ชุมชนและสถาบันระดับท้องถิ่นได้มีการนำเสนอแผนงาน และดำเนินการในการลงทุนขนาดเล็ก ในด้านบริการสาธารณะ เช่น คลินิกสุขภาพ ระบบน้ำและระบบสาธารณสุขมูลฐาน กองทุนสังคมสนับสนุนงบประมาณและให้คำแนะนำปรึกษาการใช้ทุน โดยอาจมีการบริหารจากกลุ่มบุคคลที่หลากหลาย รวมทั้งหน่วยงานด้านการปกครองระดับ

ท้องถิ่น องค์การเอกชน องค์การสาธารณประโยชน์ ผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ กลุ่มคนในชุมชน และคณะกรรมการท้องถิ่น

ส่วนอีกความหมายหนึ่ง กองทุนสังคม (Social Funds) เป็นกองทุนที่หน่วยงานกลางหรือรัฐบาล จัดสรรงบประมาณขึ้นจำนวนหนึ่ง และถ่ายโอนไปยังระดับท้องถิ่นและชุมชน เพื่อสร้างโครงการและการลงทุนที่หลากหลายเกี่ยวกับบริการสาธารณะและบริการที่เหมาะสมสำหรับผู้ยากจน ทั้งนี้ เพื่อสร้างศักยภาพของกลุ่มในชุมชน และหรือเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปกครองระดับท้องถิ่นที่จะช่วยพัฒนาท้องถิ่นให้ดีขึ้น

กองทุนสังคม หมายถึง ระบบทางการเงินและการบริหารการกักเงินที่จัดการโดยองค์การความมั่นคงทางสังคม ที่ช่วยแก้ไขปัญหาทางการเงินสำหรับคนที่ต้องการความช่วยเหลือ

World Bank ระบุว่า กองทุนสังคม (Social Funds) คือ พื้นฐานของการรวมกันของระเบียบและวิธีการที่จะสามารถปฏิบัติงานในโครงการ การลงทุนของท้องถิ่นและการอำนวยความสะดวกในด้านการเงิน ในอีกด้านหนึ่งกองทุนสังคมคือเครื่องมือในการแนะนำการขับเคลื่อนการพัฒนาในท้องถิ่นไปสู่การกำหนดวิธีและการบริหารการลงทุนในท้องถิ่น

กองทุนสังคม เป็นกองทุนที่มุ่งสนับสนุนให้ท้องถิ่นได้สร้างบริการให้แก่ผู้ด้อยโอกาส และสร้างโอกาสให้กับท้องถิ่นในการพัฒนาบริการและคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยคุณลักษณะเฉพาะของกองทุนสังคม มีลักษณะดังนี้

1. เป็นกองทุนขนาดกลางที่มีแหล่งที่มา ทั้งจากรัฐบาลและจากผู้บริจาค
2. ลักษณะการจัด เป็นกึ่งองค์กรเลี้ยงตัวเอง (semi-autonomous agencies)
3. โครงสร้างการบริหารกองทุนมีลักษณะแตกต่างจากโครงสร้างภาครัฐราชการ
4. สามารถใช้การบริหารในระบบราชการได้ แต่ไม่เคร่งครัดมากนัก
5. มุมมองด้านสาธารณะ กองทุนสังคมเป็นกองทุนที่แยกการบริหารออกมาจากภาครัฐ เพื่อให้มีความคล่องตัว

6. กองทุนเน้นการอำนวยความสะดวก และการสนับสนุนให้กับโครงการระดับท้องถิ่น และบริการระดับชุมชน

7. กองทุนมีความจำกัดด้านงบประมาณและทรัพยากรบุคคล

สรุปกองทุนสังคมหมายถึง กระบวนการและวิธีการที่หน่วยงานของรัฐ เอกชน ที่มีการส่งเสริม สนับสนุนงบประมาณและการให้คำแนะนำปรึกษาการใช้ทุนให้แก่ชุมชนและสถาบันระดับท้องถิ่นได้มีการนำงบประมาณและความรู้ไปดำเนินกิจการในการลงทุนในด้านการบริการ

สาธารณประโยชน์ต่างๆ โดยอาจมีการบริหารจากกลุ่มบุคคลที่หลากหลาย รวมทั้ง หน่วยงานด้านการปกครองระดับท้องถิ่น องค์การเอกชน องค์การสาธารณประโยชน์ ผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ กลุ่มคนในชุมชน และคณะกรรมการท้องถิ่น

1.2 วัตถุประสงค์ของกองทุนสังคม

การกำหนดวัตถุประสงค์ของกองทุนสังคมแนวดั้งเดิมที่กำหนดโดย ธนาคารโลก สรุปวัตถุประสงค์หลักๆ ได้ 2 ประการ คือ

1. ส่งเสริมให้ท้องถิ่นจัดสวัสดิการเพื่อคนยากจน โดยให้สามารถเข้าถึงบริการพื้นฐานและบริการต่างๆ นั้นมีคุณภาพ และเพิ่มบริการขั้นพื้นฐานในท้องถิ่น เช่น การศึกษาขั้นพื้นฐาน การสาธารณสุข
2. คุ้มครองคนยากจนจากปัญหาวิกฤตและส่งเสริมให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้ การลงทุนด้านทรัพยากร การพัฒนาความสามารถของท้องถิ่น และนวัตกรรมในการแก้ไขปัญหาต่างๆ

ต่อมาเมื่อมีการดำเนินงานกองทุนในระยะหนึ่ง และมีการประเมินผลการดำเนินงาน วัตถุประสงค์ของกองทุนได้ขยายสู่วัตถุประสงค์เชิงการปฏิบัติมากยิ่งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อกระจายงบประมาณอย่างรวดเร็วไปสู่องค์กรท้องถิ่น และองค์การสาธารณประโยชน์ และหน่วยงานภาครัฐ
2. เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นและชุมชน
3. เพื่อพัฒนาศักยภาพของสถาบันระดับท้องถิ่น ชุมชนทั้งของภาคเอกชนและรัฐบาล
4. เพื่อเสริมสร้างบทบาทของรัฐบาลในการสร้างสวัสดิภาพที่ดีแก่ประชาชน ภายใต้การปฏิรูปทางเศรษฐกิจและการเมือง

มีงานเขียนบางเรื่องได้กล่าวถึง คุณลักษณะเด่นประการหนึ่งของกองทุนสังคม คือ การเป็นสถาบันที่มีความยืดหยุ่นสูง (Institutional Flexibility) โดยประเทศสามารถให้กองทุนสังคมเป็นเครื่องมือบริหารประเทศได้หลากหลายวัตถุประสงค์ ขึ้นอยู่กับสภาพทางสังคม การเมือง การปกครอง และภาวะทางเศรษฐกิจในขณะนั้น ตัวอย่างของวัตถุประสงค์ เช่น เพื่อสร้างความเข้มแข็งในศักยภาพขององค์กรเอกชนที่จะกระจายสินค้าและบริการสาธารณะสู่ประชาชน (ประเทศเซเนกัล) หรือเพื่อช่วยชุมชนและรัฐบาลท้องถิ่น พัฒนาองค์กรของตนและเพิ่มศักยภาพทางเทคนิค (ประเทศเซอร์เบีย)

ลักษณะความยืดหยุ่นของกองทุน ทำให้วัตถุประสงค์ของกองทุนสังคม เป้าหมาย และกลวิธีมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ภายใต้ความสมเหตุสมผลของสถานการณ์ เช่น ในประเทศโบลิเวีย เมื่อประเทศประสบปัญหาภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ วัตถุประสงค์ของกองทุนมุ่งไปที่การสร้างโอกาสให้เกิดการจ้างงาน เพื่อเพิ่มรายได้แก่ประชาชนอย่างรวดเร็ว และต่อมาเมื่อภาวะวิกฤติได้คลี่คลาย วัตถุประสงค์ของกองทุนจึงเปลี่ยนแปลงไป โดยกำหนดจุดเน้นในการเพิ่มการกระจายสินค้าและบริการสาธารณะแก่ประชาชนในชุมชน ประเทศเซเนกัล (Senegal) ได้มีการกำหนดขอบเขตของกิจกรรมโดยให้ทำงานเฉพาะกับกลุ่มในชุมชน และกลุ่มองค์กรเอกชน สาธารณประโยชน์เท่านั้น ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า วัตถุประสงค์ของกองทุนชุมชน ต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสถานการณ์สังคมที่เกิดขึ้นและทำหน้าที่เสริมสิ่งที่ขาดหายไปให้สังคมและประชาชนสามารถมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยทำหน้าที่เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะเติมเต็ม ทั้งระบบบริการและความต้องการของประชาชน

2.3 บทบาทเฉพาะของกองทุนสังคม

เพื่อให้กองทุนสังคมสามารถทำหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม การจำแนกบทบาทของกองทุนสังคมให้เด่นชัด จะช่วยให้เกิดความเข้าใจต่อคุณลักษณะของกองทุนสังคมและบทบาทเฉพาะที่มี ดังนี้

1. การเติมเต็มช่องว่างของระบบ (Stop-Gap) กรณีที่โครงสร้างของรัฐบาลและระบบไม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ กองทุนสังคมจะมีบทบาทเข้าไปเสริมระบบอย่างชั่วคราว เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาที่รุนแรงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ระบบทรัพยากรของท้องถิ่นที่มักมีความขาดแคลนอยู่เสมอ

2. การชดเชย (Compensatory) ปัญหาสังคมบางประการเกิดขึ้นโดยไม่ได้คาดฝัน หรือช่องทางในการอนุมัติโครงการต่างๆ ของกองทุนสังคมจะเข้าไปชดเชยสิ่งที่ขาดหายไป เช่น การเกิดภัยสึนามิ การแบ่งแยกของกลุ่มชน หรือการเกิดภัยพิบัติจากธรรมชาติอย่างรุนแรงและสร้างปัญหาความยากจนแก่ประชาชน

3. การสร้างนวัตกรรมและการปฏิรูป (Innovation and Reform) ความต้องการนวัตกรรมใหม่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา กองทุนสังคมสามารถเข้าไปสนับสนุนในสิ่งเหล่านี้ โดยการพัฒนาระบบต่างๆ และการกระจายบริการให้ครอบคลุมการปฏิรูประบบบริการให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2. แนวคิดสวัสดิการชุมชน

2.1 คำว่า “สวัสดิการชุมชน” มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับสวัสดิการชุมชนไว้ ดังนี้

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (2544, น. 2) ได้ให้ความหมาย สวัสดิการชุมชนว่า หมายถึง การสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงแก่คนในชุมชน ซึ่งหมายรวมถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่จะทำให้คนในชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น อาจอยู่ในรูปสิ่งของ เงินทอง น้ำใจ การช่วยเหลือเกื้อกูล เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย ผลของการจัดสวัสดิการชุมชนที่สำคัญ เช่น ก่อให้เกิดรายได้ ลดรายจ่าย เกิดความสัมพันธ์ มิตรไมตรีที่ดีของคนในชุมชน รู้สึกมั่นคง ภาคภูมิใจ อยู่อย่างมีศักดิ์ศรีและมีความสุข

ทัศนีย์ ลักษณะวิชนชัย (2551, น. 3) ได้ให้ความหมายว่า การจัดบริการหรือกิจกรรมต่างๆ ของชาวชุมชน โดยชาวชุมชนร่วมมือกันจัดขึ้น และเพื่อประโยชน์ของชาวชุมชนให้รอดพ้นจากความเดือดร้อนและความเสี่ยงต่างๆ เพื่อเป็นหลักประกันในการดำเนินชีวิตอย่างปกติสุข เช่น การช่วยทุนการศึกษาของเด็กและเยาวชน การช่วยค่ารักษาพยาบาล การให้กู้เงินทุน ประกอบอาชีพดอกเบี๋ยต่ำ การดูแลผู้ด้อยโอกาส เงินช่วยค่าฌาปนกิจ เป็นต้น

วิจิต นันทสุวรรณ (2547, น. 77) ได้กล่าวถึงสวัสดิการชุมชน โดยเชื่อมโยงสัมพันธ์กันทั้งระบบของชุมชน ในเรื่องแนวทางการพัฒนาชุมชนยั่งยืน (Sustainable Community) ว่ามี 10 ระบบที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นกระบวนการ ได้แก่ ระบบคุณค่า ระบบการเรียนรู้ ระบบเกษตรกรรมยั่งยืน ระบบทุนชุมชน ระบบธุรกิจชุมชน ระบบอุตสาหกรรมชุมชน ระบบสิ่งแวดล้อม ระบบการรักษาสุขภาพของชุมชน ระบบการจัดการของชุมชน และระบบสวัสดิการชุมชน สำหรับระบบสวัสดิการชุมชนนี้ การคิดในครั้งแรกของชุมชน คือ ชาวบ้านต้องมีสวัสดิการเหมือนข้าราชการ เมื่อรัฐให้ไม่ได้ ชุมชนต้องดำเนินการเอง จึงมีกองทุนที่เกิดขึ้นจากการนำผลกำไรของกองทุนชุมชนต่างๆ มาจัดสรรเป็นค่ารักษาพยาบาล ค่าทำศพ บำนาญ ฯลฯ เมื่อสำเร็จแล้วพบว่าเป้าหมายที่สำคัญของระบบสวัสดิการชุมชน คือ การสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตร่วมกัน

ครูชบ ยอดแก้ว ปราชญ์ชาวบ้านจังหวัดสงขลา เป็นผู้ริเริ่มและตั้งชื่อ “สวัสดิการชุมชน” เมื่อ 20 ปีที่แล้ว อธิบายว่า สังคมไทยมีคนอยู่ 3 กลุ่ม คือ ข้าราชการของรัฐได้รับสวัสดิการมากมาย คนเรียนหนังสือที่ไม่ได้รับราชการ ทำงานบริษัท ได้รับสวัสดิการจากบริษัทแต่พอออกจากบริษัทก็ไม่ได้รับอะไรเลย และชาวไร่ ชาวนา พ่อค้าแม่ขาย ที่ไม่ได้อยู่ในสังกัดใด ๆ ไม่เคยได้รับความช่วยเหลือใด ๆ จากรัฐเพราะไม่มีสวัสดิการ ดังนั้นจึงได้คิดว่าเมื่อรัฐไม่ช่วยก็ต้องช่วยตัวเอง ซึ่งเป็นที่มาของการตั้งกลุ่มสัจจะออมทรัพย์แบบพัฒนาครบวงจรชีวิต ซึ่งมีหลักการว่า

กลุ่มออมทรัพย์จะแบ่งผลกำไรกึ่งหนึ่งปันผลตามหลักสหกรณ์ อีกกึ่งหนึ่งต้องเอามาจัดตั้งกองทุนสวัสดิการโดยกองทุนนี้พยายามจะให้สวัสดิการเลียนแบบรัฐก่อน และจะต้องจัดสวัสดิการให้มากกว่าอนาคต (รายงานการประชุม “เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาสังคมและสวัสดิการชุมชนท้องถิ่น” ในพื้นที่ภาคใต้ 14 จังหวัด 2551)

ประเวศ วะสี (2541, น. 13) ให้ความหมายว่า “ชุมชน” หมายถึง การที่คนจำนวนหนึ่งมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความเชื่ออาหารต่อกัน มีความพยายามทำอะไรร่วมกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันในการกระทำ ซึ่งรวมถึงการติดต่อสื่อสารกัน

จากการศึกษาสรุปได้ว่าสวัสดิการชุมชนเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งที่ชุมชนจัดขึ้นเพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงให้คนในชุมชนมีความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีและยังนำไปสู่การพึ่งตนเองได้ของชุมชนรวมถึงการสร้างหลักประกันคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนและยังรวมถึงการนำทรัพยากรต่างๆ ที่มีในชุมชนมาจัดการบริหารโดยชุมชนเพื่อคนในชุมชน

กนกศักดิ์ แก้วเทพ (2544, น. 71-172) สรุปแนวคิดสวัสดิการชุมชนได้ดังนี้

1) สวัสดิการชุมชนเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อเกิดความร่วมมือของคนในชุมชนในกระบวนการแก้ไขปัญหา นับตั้งแต่ตระหนักถึงปัญหา การวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน ตลอดจนการหาแนวทางหรือวิธีการแก้ไข การตัดสินใจ ตลอดจนการดำเนินการและประเมินผลร่วมกัน

2) สวัสดิการชุมชนเกิดจากความสามารถในการดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือสนองตอบต่อความต้องการภายในชุมชนในด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงาน และมีรายได้และความมั่นคงของคนภายในชุมชน โดยทั้งนี้อาจมีการระดมทรัพยากรจากภายในและภายนอกมาใช้ในการดำเนินการสนองตอบต่อความต้องการและปัญหา ซึ่งมีเป้าหมายนำไปสู่การพึ่งตนเองของชุมชนได้ในที่สุด

3) สวัสดิการชุมชนเกิดจากกิจกรรมการพัฒนาที่มีได้พัฒนาความมั่นคงด้านรายได้เพียงอย่างเดียว แต่เพื่อพัฒนาด้านจิตใจในด้านคุณค่าของการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

4) กิจกรรมสวัสดิการชุมชนจะดำเนินต่อไปได้ก็ต่อเมื่อกิจกรรมนั้นสอดคล้องกับการดำเนินชีวิตประจำวันของคนในชุมชน เป็นกิจกรรมที่มีได้แยกคนออกจากวิถีชีวิตครอบครัวและชุมชนภายใต้บริบททางสังคม วัฒนธรรม และสภาพแวดล้อม

5) วิวัฒนาการของสวัสดิการสังคมไทยในยุคดั้งเดิมนั้นมีรากฐานมาจากศาสนาและวัฒนธรรมพื้นบ้าน ศาสนาพุทธได้หล่อหลอมให้คนไทยมีความเมตตากรุณาเอื้ออาทร พร้อมให้ความช่วยเหลือต่อผู้ตกทุกข์ได้ยาก ในขณะที่วัฒนธรรมพื้นบ้านหรือวัฒนธรรมของชุมชนที่แฝงอยู่ในวิถีการดำเนินชีวิตของชาวบ้านสะท้อนให้เห็นถึงการแบ่งหน้าที่ในการดูแลสวัสดิภาพและ

ความสุขของสมาชิกที่พบได้เสมอในการดำเนินชีวิตประจำวัน เช่น การทำบุญ การลงแขกเกี่ยวข้าว การรักษาสาธารณสมบัติร่วมกัน ระบบการจักเหมืองฝาย การรักษาดินนาสาธารณะ การรักษาป่าชุมชน ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจรวมเรียกได้ว่าเป็นระบบการช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันระหว่างชาวบ้านผ่านทางครอบครัวและชุมชน ในลักษณะของ “วัฒนธรรมพื้นบ้าน” ถือได้ว่าทำให้สวัสดิการชุมชนเป็นสวัสดิการที่มีจิตวิญญาณ

กล่าวสนับสนุนแนวคิดการจัดสวัสดิการชุมชนว่า ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์ (สืบค้นเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2551) การเกิดขึ้นของแนวคิดนี้สะท้อนให้เห็นถึงความล้มเหลวในการจัดสวัสดิการที่ผ่านมาได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นจุดประสงค์ และวิธีการดำเนินงาน ดังนั้นภาครัฐเองก็ไม่ควรเพิกเฉย ควรหาความร่วมมือและช่วยเสริมสร้างองค์กรชุมชนเหล่านี้ให้เข้มแข็งขึ้น อาจจะทำให้การสนับสนุนโดยสมทบงบประมาณบางส่วนในรูปแบบที่ใกล้เคียงกับกองทุนบำนาญบำนาญข้าราชการ (กบข.) หรือกองทุนประกันสังคม เป็นต้น

สวัสดิการชุมชนเป็นทางเลือกหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดความมั่นคงของชุมชนฐานรากให้สามารถดำรงอยู่ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ได้ วิไลลักษณ์ อยู่สำราญ (สืบค้นเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2551) โดยสรุป “สวัสดิการชุมชน” คือ การสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นใจของคนในชุมชน ซึ่งหมายรวมถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่จะทำให้คนในชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น อาจอยู่ในรูปสิ่งของ เงินทอง น้ำใจ การช่วยเหลือเกื้อกูล เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตตั้งแต่เกิดจนตายผลของการจัดสวัสดิการชุมชนที่สำคัญ คือ ก่อให้เกิดรายได้ ลดรายจ่าย เกิดความสัมพันธ์มิตรไมตรีที่ดีขึ้นของคนในชุมชน รู้สึกมั่นคง ภาคภูมิใจ อยู่อย่างมีศักดิ์ศรีและมีความสุข

ฝาก ตริถวัลย์ (2542, น.35-37) ได้กล่าวถึงการจัดสวัสดิการชุมชน ว่าเป็นผลประโยชน์ร่วมกันของคนในชุมชนเพื่อพัฒนาชุมชน เป็นธุรกิจชุมชน และอุตสาหกรรมชุมชน ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นไม่ควรเน้นแบ่งปันในหมู่สมาชิกเท่านั้น แต่ควรเน้นไปในทางสวัสดิการครบวงจร คือผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นต้องรับผิดชอบต่อบุคคลในชุมชนตั้งแต่วันเกิดจนถึงวันตาย ซึ่งจะปรากฏในรูปกองทุนต่างๆ เท่าที่จำเป็น

วิจิต นันทสุวรรณ (2547, น. 77) ได้กล่าวถึงสวัสดิการชุมชน โดยเชื่อมโยงสัมพันธ์กันทั้งระบบของชุมชน ในเรื่องแนวทางการพัฒนาชุมชนยั่งยืน (Sustainable Community) ว่ามี 10 ระบบที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นกระบวนการ ได้แก่ 1. ระบบคุณค่า 2. ระบบการเรียนรู้ 3. ระบบเกษตรกรรมยั่งยืน 4. ระบบทุนชุมชน 5. ระบบธุรกิจชุมชน 6. ระบบอุตสาหกรรมชุมชน 7. ระบบสิ่งแวดล้อม 8. ระบบการรักษาสุขภาพของชุมชน 9. ระบบการจัดการของชุมชน 10. ระบบสวัสดิการชุมชน สำหรับระบบสวัสดิการชุมชนนี้การคิดในครั้งแรกของชุมชน คือ ชาวบ้านต้องมีสวัสดิการเหมือนข้าราชการ เมื่อรัฐให้ไม่ได้ ชุมชนต้องดำเนินการเอง จึงมีกองทุนที่เกิดขึ้นจากการนำผลกำไรของกองทุนชุมชนต่างๆ มาจัดสรรเป็นค่ารักษาพยาบาล ค่าทำศพ

บ้านาญ ฯลฯ เมื่อสำเร็จแล้วพบว่า เป้าหมายที่สำคัญของระบบสวัสดิการชุมชน คือ การสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตร่วมกัน

2.2 ลักษณะและรูปแบบการจัดสวัสดิการโดยชุมชน

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (2544, น. 6-20) ได้อธิบายลักษณะรูปแบบการจัดสวัสดิการโดยชุมชน ประกอบด้วย

1. การจัดสวัสดิการจากฐานองค์กรการเงินชุมชน

ปัจจุบันองค์กรการเงินชุมชนประเภทต่างๆ ได้ให้ความสนใจกับการจัดสวัสดิการชุมชนมากขึ้นองค์กรการเงินบางประเภทจัดตั้งขึ้นมาโดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างสวัสดิการโดยเฉพาะ หรืออาจกล่าวได้ว่า “เงินเป็นเครื่องมือเป้าหมาย คือ สวัสดิการชุมชน”

2. จุดแข็งของการจัดสวัสดิการโดยฐานกลุ่มออมทรัพย์

2.1 มีฐานเงินของตนเองทำให้คิดระบบสวัสดิการได้ตามปัญหาความต้องการและวงเงินที่มีอยู่ โดยไม่ต้องขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของแหล่งทุนภายนอก แต่ถ้าวรัฐเข้ามาสมทบก็จะช่วยให้ทำงานได้กว้างขึ้น/เร็วขึ้น

2.2 คนในชุมชนรู้จักกันรู้ข้อเท็จจริง ทำให้ไม่ต้องกรอกเอกสารมากหรือส่งต่อหลายขั้นตอน

2.3 ระเบียบกติกา การจ่ายสวัสดิการคล่องตัว

2.4 การใช้สวัสดิการเป็นแรงจูงใจในการออม

3. การจัดสวัสดิการชุมชนโดยฐานการผลิต/ธุรกิจชุมชน

จากภูมิปัญญาดั้งเดิมในการทำมาหากินที่สั่งสมมายาวนาน ประกอบกับการได้มีโอกาสไปดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสนับสนุนส่งเสริมของหน่วยงานทำให้ชุมชนหลายแห่งสามารถจัดสวัสดิการจากฐานการผลิตภายในชุมชน หรือจากกลุ่มที่รวมตัวกันทำธุรกิจชุมชนได้

4. การจัดสวัสดิการโดยฐานทรัพยากรธรรมชาติ/สิ่งแวดล้อม

หลายชุมชนได้หันมาอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ทำให้ความอุดมสมบูรณ์กลับคืนมาทำให้ชุมชนมีแหล่งอาหารที่มั่นคง สามารถลดรายจ่ายและสร้างรายได้ให้เกิดขึ้นได้ รวมทั้งเป็นกองทุนที่จะกลับคืนมาเป็นค่าใช้จ่ายในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้ยั่งยืนต่อไป

5. การจัดสวัสดิการจากฐานอุดมการณ์/ศาสนา

องค์กรชุมชนหลายประเภทได้นำคำสอน/แนวปฏิบัติตามหลักศาสนาต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดสวัสดิการมากขึ้น

6. การจัดสวัสดิการโดยฐานชุมชนเมือง

สวัสดิการที่สำคัญของชาวชุมชนแออัด คือ เรื่อง “บ้าน”

7. การจัดสวัสดิการผู้สูงอายุโดยผู้สูงอายุ

ในปัจจุบันมีการรวมกลุ่มของผู้สูงอายุเป็นเครือข่ายฯ หรือองค์กรเพื่อจัดสวัสดิการให้กว้างขวาง ครอบคลุมยิ่งขึ้น

8. การจัดสวัสดิการผู้ยากลำบาก โดยเครือข่ายองค์กรชุมชน สำนักงานกองทุนเพื่อสังคม (SIF) สนับสนุนงบประมาณ ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา ความตื่นตัวในการจัดสวัสดิการโดยชุมชนที่เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนเพื่อสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดสวัสดิการผู้ยากลำบาก ได้มีเครือข่ายองค์กรชุมชนดำเนินการประมาณ 500 เครือข่าย สามารถจำแนกรูปแบบการจัดสวัสดิการองค์กรชุมชนได้เป็น 3 รูปแบบ คือ

8.1 จัดในลักษณะกองทุนสงเคราะห์ ส่วนใหญ่เป็นเครือข่ายองค์กรชุมชนที่ทำงานในเชิงสงเคราะห์อยู่แล้ว เช่น เครือข่ายผู้ติดเชื้อเอดส์ เป็นต้น

8.2 จัดในลักษณะกองทุนสงเคราะห์ร่วมกับกองทุนหมุนเวียน ลักษณะกองทุนสงเคราะห์ใช้จ่ายเป็นเงินสงเคราะห์รายเดือน ซึ่งเงินจะหมดไปถ้าไม่มีการเพิ่มเติมเหมือนกับประเภทกองทุนหมุนเวียน ส่วนใหญ่เป็นการสนับสนุนทุนอาชีพ ซึ่งคืนเงินต้นไว้ที่กองทุนเดิม ส่วนดอกเบี้ยเพิ่มในกองทุนสงเคราะห์เพื่อช่วยเหลือผู้ยากลำบากรายอื่นต่อไป

8.3 การสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชน เป็นการสมทบอัตรา 1:1 ตามวงเงินกองทุนสวัสดิการกลุ่มออมทรัพย์ที่มีอยู่เดิม โดยมีเงื่อนไขว่าใช้เฉพาะดอกเบี้ยที่เกิดขึ้น และเครือข่ายต้องรับผิดชอบสวัสดิการของผู้ด้อยโอกาสที่ไม่ได้เป็นสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์ ซึ่งเป็นโครงการของกองทุนหมุนเวียนชาวบ้านสงขลา

2.3 เงื่อนไขและความสำเร็จของการจัดสวัสดิการโดยชุมชน

เงื่อนไขและความสำเร็จของการจัดสวัสดิการโดยชุมชน

ณรงค์ เพชรประเสริฐ (2542) ได้ชี้ให้เห็นเงื่อนไขของการเกิดขึ้น คงอยู่ และพัฒนาการจัดสวัสดิการโดยชุมชนว่าต้องตั้งอยู่ในกรอบของไตรวิสัยของการจัดตั้ง คือ การนำความคิดและจิตวิญญาณ และการบริหารจัดการดังนี้

การนำความคิด อาจจำแนกตามแหล่งที่มาได้ 3 ส่วน คือ ส่วนที่ได้จากราชการ ส่วนที่มาจากองค์กรพัฒนาเอกชน และส่วนที่เกิดขึ้นมีอยู่ในชุมชน ทั้งนี้การพัฒนากลุ่มกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนโดยอาศัยความคิดความอ่านของสมาชิกในชุมชนเพียงอย่างเดียว

คงไม่พอและไม่ทั่วถึงทุกชุมชน ดังนั้นจึงต้องเสริมด้วยการอาศัยความคิดความอ่านจากคนนอกชุมชนด้วย

จิตวิญญาณ การทุ่มเทร่างกายและแรงใจ ความเชื่อมั่นของผู้นำโดยไม่หวังผลตอบแทน คือจิตวิญญาณของความเสียสละ เป็นเงื่อนไขสำคัญเบื้องต้นที่จำเป็นที่สุดของการทำให้ชุมชนเข้มแข็ง

การบริหารจัดการ องค์กรชุมชนไม่มีอำนาจบังคับบัญชา การทำงานต้องใช้อำนาจบารมี การชักจูงและผลักดันกิจกรรมใด ๆ ขององค์กร จึงต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจหรือการมีส่วนร่วมของสมาชิกเป็นสำคัญ การมีผู้ร่วมมือร่วมใจมาก มีเครือข่ายมาก จึงเป็นหลักประกันที่สำคัญของการเจริญเติบโตของกลุ่ม การร่วมมือร่วมใจมีได้ทั้งของคนในชุมชนและคนนอกชุมชน เช่น ข้าราชการ นักพัฒนาเอกชน และนักวิชาการ เป็นต้น ชุมชนจำเป็นต้องคำนึงถึงกรอบ 3 ด้าน คือ ผลประโยชน์ อันพึงมีพึงได้ของสมาชิก กลุ่มองค์กรจะต้องเป็นที่ยอมรับของคนทุกวงการ และศักยภาพความพร้อมของทุกกลุ่มและองค์กรในขณะนั้น

ความสำเร็จ ชุมชนที่มีความเข้มแข็งพึ่งตนเองได้สูง จะต้องมียุทธศาสตร์ 3 ประการ คือ 1. ตัวบุคคลหรือความศรัทธาในตัวบุคคลหรือตัวผู้นำ 2. อุดมการณ์และความเชื่อ และ 3. การมีผลประโยชน์ร่วมกัน

ชุมชนต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจเป็นปัจจัยหลักในการปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมาย การร่วมมือร่วมใจจะเกิดขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อสามารถ “ปลุกจิตวิญญาณ” ของสมาชิกทุกคนให้ตื่นขึ้น จิตวิญญาณในที่นี้ คือ สปิริต (Spirit) ที่อยู่ในจิตใจของแต่ละคนเมื่อเกิดขึ้นแล้ว รวมกันแล้ว กลายเป็นพลังขับเคลื่อน ประจักษ์ผลงานที่ทำให้จักรกลและเครื่องยนต์ทำงานได้ สปิริตหรือจิตวิญญาณจะเกิดขึ้นได้ด้วยปัจจัย 5 ประการ คือ

1. การมีผู้นำที่มีความคิด อุดมการณ์ และวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน
2. การกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน
3. การกิจที่เป็นรูปธรรมเด่นชัด ปฏิบัติได้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด
4. ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจต่อกัน
5. มีปัจจัยร้อยรัดอารมณ์ร่วมหรือความต้องการร่วม ซึ่งมี 3 ประการ คือ
 - 5.1 ตัวบุคคลหรือความศรัทธาในตัวบุคคลหรือตัวผู้นำ
 - 5.2 อุดมการณ์และความเชื่อ
 - 5.3 การมีผลประโยชน์ร่วมกัน

อาจเรียกรวมกันว่าเป็นทุนทางสังคมหรือเครื่องร้อยรัดชุมชนที่มีความเข้มแข็ง ฟังตนเองได้สูง (สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2549, น. 16-17)

จากลักษณะรูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชนที่เกิดขึ้นโดยฐานต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาแล้ว นั้น สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ส่วนวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ (2547, น. 20-21) ได้สรุป หลักการสำคัญในการจัดสวัสดิการชุมชนไว้ดังนี้

1. ทำจากสิ่งที่เป็นจริงไม่ใช่หลอกเขามาทั้งหมด สวัสดิการชุมชนต้องสอดคล้องกับ วิถีของแต่ละพื้นที่
2. เริ่มจากเล็กไปใหญ่ ทำแบบค่อยเป็นค่อยไป
3. เงินเป็นเพียงเครื่องมือไม่ใช่เป้าหมาย ใช้เงินสร้างเงื่อนไข ทำให้คนอยากทำงาน อยากทำความดี สิ่งสำคัญคือ การให้ความคิด ทำให้คนคิดพึ่งตนเอง ทำความดี
4. ระบบสวัสดิการที่ดีต้องช่วยเหลือแบบไม่ก่อให้เกิดการแบ่งแยกในชุมชน ควรให้ ทุกคนได้ อย่างมุ่งเน้นแต่คนจนและคนด้อยโอกาส
5. เป็นองค์กรรวมที่ทุกอย่างเชื่อมโยงเข้าหากัน กิจกรรมทุกอย่างสามารถก่อให้เกิด สวัสดิการได้ทุกอย่าง ตั้งแต่เกิดจนตายกับทุกเพศทุกวัย
6. ต้องเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ คนในชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการเป็นทั้งผู้ให้ และผู้รับเสมอ จึงเป็นความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกันและมีศักดิ์ศรี
7. ต้องทำด้วยความรักและความอดทน ต้องมีความศรัทธาเชื่อมั่นว่าชาวบ้าน สามารถสร้างสวัสดิการของตนเองได้ รักที่จะทำงานเพื่อชุมชน เพื่อส่วนรวม อดทนต่อความคิด ความเห็นที่ไม่ตรงกัน

พ่อเล็ก กุดวงศ์แก้ว เครือข่ายอินแปง จังหวัดสกลนคร (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, 2547, น. 6) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับสวัสดิการชุมชนไว้ว่า เมื่อก่อนไม่มีว่าสวัสดิการชุมชน แต่ผู้เฒ่า ผู้แก่สอนให้ชักแพงแบ่งปันกัน คนที่แต่งงานออกเรือนแล้วให้ปลูกต้นไม้ เลี้ยงวัว เลี้ยงควาย บ้าน ไหนขาดเหลืออะไรก็แบ่งปันกันกินกันใช้ ตื่นเช้ามาผู้เฒ่าสอนว่าต้องยาม (หาของ) ให้ได้ 9 อย่าง (หาจากสวนจากไร่) ไม่ต้องซื้อ สวัสดิการเป็นเรื่องของการพึ่งตนเอง เป็นเรื่องของเราเองไม่ใช่เรื่องของหน่วยงาน สวัสดิการสอนให้เราคิดพึ่งพา ไม่ใช่สอนให้คนเป็นขอทาน

เมื่อคิดถึงสวัสดิการ เมื่อก่อนจะคิดถึงเงิน สถานรับเลี้ยงคนชรา ผู้ได้รับสวัสดิการ คือ ผู้ด้อยโอกาส ผู้จัดสวัสดิการ คือ รัฐหรือคนรวย แต่การคิดเรื่องสวัสดิการชุมชนแนวใหม่จะต้องมอง แบบเชื่อมโยงทั้งส่วนที่เป็นตัวเงิน อาชีพ ดิน น้ำ ป่า วัฒนธรรม การเอื้ออาทร ภูมิปัญญา สัตว์เลี้ยง โดยผู้จัดสวัสดิการ คือ คนภายในชุมชน และผู้รับประโยชน์จากสวัสดิการก็คือ คนทั้ง

ชุมชนเช่นกัน คุณสุนทร มงคลอินทร์ กรรมการสวัสดิการชุมชน จากจังหวัดขอนแก่น (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, ส่วนวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้, 2547, น. 5)

ความสำเร็จของระบบสวัสดิการชุมชน นอกจากจะขึ้นอยู่กับ การสร้างองค์ความรู้และความเข้าใจต่อแนวคิด หลักการและกระบวนการจัดสวัสดิการชุมชน การสร้างต้นแบบของการจัดสวัสดิการชุมชนแบบกระจายตัวให้ครอบคลุมพื้นที่แล้ว ปัจจัยที่สำคัญมากคือ การใช้กลไกเชื่อมโยงรอยต่อระหว่างพื้นที่ องค์การของรัฐ องค์การภาคีกับชุมชน โดยต้องบูรณาการ การจัดวางกลไกเชื่อมโยงผ่านกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ แต่ปัจจุบันพบว่ากลไกที่มีอยู่ยังขาดกลไกระดับอำเภอที่เชื่อมโยงระหว่างชุมชน ตำบล อำเภอ จังหวัด (ระพีพรรณ คำหอม, 2550, น. 2-3)

2.4 การขับเคลื่อนขบวนการสวัสดิการชุมชนของเครือข่ายองค์กรชุมชน

ปัจจุบันเครือข่ายองค์กรชุมชนให้ความสนใจในเรื่องการจัดสวัสดิการชุมชนกันอย่างกว้างขวาง โดยส่วนใหญ่ตั้งเป้าหมายการจัดสวัสดิการ ให้ครอบคลุมตั้งแต่เกิด แก่ เจ็บ ตาย อย่างไรก็ตามเหนือสิ่งอื่นใดสิ่งสำคัญในการจัดสวัสดิการโดยชุมชน คือ น้ำใจที่ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญอีกส่วนหนึ่งของการจัดสวัสดิการโดยชุมชน คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการโดยชุมชนมากขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลประมาณ 300 แห่ง ได้จัดงบประมาณสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชน องค์การบริหารส่วนจังหวัดบางแห่งเริ่มสมทบงบประมาณกองทุนสวัสดิการชุมชนทุกตำบลในจังหวัด

“สวัสดิการชุมชนพึ่งตนเอง” ความโดยสรุปในเบื้องต้น คือ เมื่อพิจารณาพัฒนาการของสวัสดิการสังคมในสังคมไทยจะเห็นได้ว่าปรากฏออกมาใน 2 ลักษณะ ได้แก่ ช่วงแรกปรากฏในรูป “สวัสดิการสังคม” ที่ดำเนินการโดยชุมชน ต่อมาเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในสังคม มีการขยายอิทธิพลของตะวันตกเข้ามาในสังคมไทย ระบบการศึกษาสมัยใหม่ได้ดึงคนออกจากชุมชน ขาดการเรียนรู้ท้องถิ่น การสืบทอดภูมิปัญญา ศาสนา ความเชื่อ จารีตประเพณีต่างๆ มีบทบาทน้อยลง ฐานทรัพยากรที่เป็นฐานการผลิต ฐานความมั่นคงทางด้านอาหาร ดิน น้ำ ป่า ถูกทำลาย ชุมชนไม่มีสิทธิใช้ประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้การจัดสวัสดิการเปลี่ยนไปจากชุมชนที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันไปสู่ระบบสวัสดิการที่รัฐเป็นผู้จัดให้ ซึ่งประชาชนจะได้รับมากน้อยแค่ไหนขึ้นกับการตัดสินใจของหน่วยงาน แผนงานโครงการ งบประมาณของภาครัฐ นโยบายด้านการเมือง รวมทั้งกระแสโลกาภิวัตน์ เช่น แหล่งเงินทุน/เงินกู้จากต่างประเทศ เงินไข

ด้านการค้า กระแสการพัฒนาของโลกที่เกี่ยวกับความมั่นคงของมนุษย์ (Human Security) สิทธิมนุษยชน (Human Right) ฯลฯ

2.5 การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน

กองทุนสวัสดิการชุมชน เกิดขึ้นจากการที่คนในชุมชนมาร่วมกันคิด ร่วมกันสร้างระบบ ร่วมกันบริหารจัดการ และร่วมกันรับผลประโยชน์จึงเป็นกองทุนที่ทุกคนร่วมกันเป็นเจ้าของ ดังนั้น เงินกองทุนจึงได้มาจากการร่วมสมทบของสมาชิกในรูปแบบที่กองทุนแต่ละแห่งกำหนดขึ้นมา เช่น ออมวันละบาท การนำรายได้หรือกำไรจากกลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มวิสาหกิจชุมชน และกองทุนต่างๆ ที่มีอยู่ในชุมชนเข้ามาสมทบ นอกจากนี้เงินกองทุนยังมาจากแหล่งอื่นๆ เช่น การสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรต่างประเทศ ตลอดจนดอกผลหรือรายได้จากการดำเนินงานของกองทุน (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, ส่วนวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้, 2547, น. 5)

กองทุนสวัสดิการชุมชน เน้นความยืดหยุ่นคล่องตัว แต่มีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของสมาชิก เปิดเผย โปร่งใส มีแผนงานที่ตรวจสอบได้โดยมีคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนที่สมาชิกเลือกตั้งขึ้นเป็นผู้บริหาร วางหลักเกณฑ์กติกาเพื่อจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกตั้งแต่เกิดจนตาย เช่น ค่าคลอดบุตร ค่ารักษาพยาบาล เงินสงเคราะห์ยามชรา ค่าทำศพ ฯลฯ หรือนำเงินกองทุนไปบริหารจัดการให้เกิดดอกผลในลักษณะต่างๆ ตามที่เห็นร่วมกัน ซึ่งหลักเกณฑ์ของแต่ละท้องถิ่นอาจแตกต่างกันไป (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, ส่วนวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้, 2547, น. 6)

2.6 หลักการสำคัญในการจัดสวัสดิการชุมชน

พรพนทิพย์ เพชรมาก และคณะ (2549, น. 9-10) ได้เสนอหลักการสำคัญในการจัดสวัสดิการชุมชนไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. ทำจากสิ่งที่เป็นจริง ไม่ใช่ลอกแบบมาทั้งหมด สวัสดิการชุมชนต้องสอดคล้องกับวิถีของแต่ละพื้นที่ ตั้งใจทำโดยลอกเลียนแบบกันไม่ได้ เช่น เห็นชุมชนอื่นให้สวัสดิการผู้สูงอายุเดือนละ 300 บาท ก็ให้บ้าง อาจไปไม่รอด เพราะเงินไม่พอ ต้องดูว่าคนที่คิดอย่างไร กลุ่มเรามีเงินอยู่เท่าไร เริ่มจากจุดนั้น ควรรู้ก่อนว่าตอนนี้บ้านเราเป็นอย่างไร มีรากเหง้า มีกลไกอย่างไร แล้วกำหนดอนาคตต่อไปว่าบ้านเราจะเป็นอย่างไร ด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่นของเราเอง เพื่อประโยชน์แก่ผู้ด้อยโอกาส

2. เริ่มจากเล็กไปใหญ่ ทำแบบค่อยเป็นค่อยไป ตามความพร้อม และกำลังความสามารถของชุมชน เน้นการมีส่วนร่วม และสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของร่วมกัน

3. เงินเป็นเพียงเครื่องมือไม่ใช่เป้าหมาย ใช้เงินสร้างเงื่อนไข ทำให้คนอยากทำงาน อยากทำดี เช่น ใครทำงานเพิ่ม จ่ายเงินสมทบให้ ใครบริหารเงินให้งอกเงยขึ้นมาจะจ่ายสมทบให้ สิ่งสำคัญคือ การให้ความคิด ทำให้คนคิดพึ่งตนเอง ทำความดี ทำงานสร้างเม็ดเงิน หากมีเงินสนับสนุนควรให้ตามความจำเป็นและพอดี ไม่ใช่เงินเป็นเป้าหมายหรือหาเงินมาแจกจ่าย

4. ระบบสวัสดิการที่ดีต้องช่วยเหลือแบบไม่ก่อให้เกิดการแบ่งแยกในชุมชน ควรให้ทุกคนได้ แต่มุ่งเน้นคนยากจนและคนด้อยโอกาส ทุกคนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมโดยตกลงกติกา และใช้ร่วมกัน

5. เป็นองค์รวมที่ทุกอย่างเชื่อมโยงเข้าหากัน กิจกรรมทุกอย่างสามารถก่อให้เกิดสวัสดิการได้ทุกอย่าง ตั้งแต่เกิดจนตาย กับคนทุกเพศทุกวัย การสร้างสวัสดิการจะเริ่มจากเรื่องใดก็ได้ เช่น

5.1 การเชื่อมโยงกิจกรรมต่างๆ เข้าหากัน เช่น จากกลุ่มออมทรัพย์ มาสู่การทำธุรกิจชุมชน และการจัดสวัสดิการชุมชน หรือ เริ่มจากการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ มาสู่การออมทรัพย์ การทำธุรกิจชุมชน และการจัดสวัสดิการ ฯลฯ

5.2 การเชื่อมโยงคนมาทำกิจกรรมร่วมกัน ดูแลซึ่งกันและกัน เช่น ผู้สูงอายุได้บุญพบปะกันทุกวันพระ เด็กได้เรียนรู้ถ่ายทอดภูมิปัญญาผู้สูงอายุ และช่วยดูแลผู้สูงอายุ

5.3 การเชื่อมโยงคนกับธรรมชาติ คนสามารถเรียนรู้อยู่ร่วมกับธรรมชาติได้ เช่น การดูแลรักษาป่าทำให้มีแหล่งอาหาร น้ำ ฯลฯ

6. ต้องเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ คนในชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับเสมอ (ไม่ใช่ฝ่ายหนึ่งหามาให้ อีกฝ่ายหนึ่งรอรับ) จึงเป็นความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกัน และมีศักดิ์ศรี เช่น จัดเงื่อนไขที่ทุกคนมีส่วนร่วมจ่ายสมทบ กันเงินบางส่วนเติมเข้ากองทุน นำดอกผลกองทุนบางส่วนขยายกิจกรรมต่อ จึงทำให้คนในกลุ่ม/ชุมชนสามารถเป็นเจ้าของทุนและได้รับสวัสดิการไปในเวลาเดียวกัน

7. ทำด้วยความรักและอดทน โดยจะต้องมีความศรัทธาเชื่อมั่นว่าชาวบ้านสามารถสร้างสวัสดิการของตนเองได้ รักที่จะทำงานเพื่อชุมชน เพื่อส่วนรวม อดทนต่อความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ยอมรับการคิดค้น ดำเนินโดยถือว่าเป็นบทเรียนที่จะก่อให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาให้ดีขึ้น

2.7 ประเภทสวัสดิการที่กองทุนสวัสดิการจัดให้กับสมาชิก

วิธีฐาน แก้วเกตุ (2550, น. 14 – 15) ได้กล่าวถึงประเภทสวัสดิการที่กองทุนสวัสดิการชุมชนจัดให้กับสมาชิก ซึ่งส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นสวัสดิการพื้นฐานที่ครอบคลุมเรื่องเกิด แก่ เจ็บ ตาย สำหรับกลุ่มที่มีการจัดสวัสดิการมานาน หรือมีฐานทุนที่แตกต่างกันจะมีประเภทสวัสดิการที่เพิ่มขึ้นจากสวัสดิการพื้นฐาน ดังนี้

1) การเกิด จัดสวัสดิการรับขวัญเด็กเกิดใหม่ ตั้งแต่ 500 – 1,000 บาท บางกลุ่มระบุว่าให้เป็นทุนการศึกษา และให้พ่อแม่มอบต่อเนื่อง ส่วนแม่ที่คลอดบุตรจะได้รับสวัสดิการ กรณีนอนโรงพยาบาลคั่นละ 100 – 500 บาท บางกลุ่มให้เป็นต่อครั้ง

2) เจ็บป่วย เป็นสวัสดิการเยี่ยมไข้ กรณีนอนโรงพยาบาล ครั้งละ 300-500 บาท กำหนดเพดานปีละไม่เกิน 2 ครั้ง หรือบางกลุ่มกำหนดเป็นต่อคืน คั่นละ 100-300 บาท เพดานต่อปีไม่เกินปีละ 10-20 คืน

3) ผู้สูงอายุ กองทุนสวัสดิการส่วนใหญ่ได้วางเรื่องเบี้ยยังชีพหรือบำนาญผู้สูงอายุไว้แต่สัมพันธ์กับระยะเวลาการเป็นสมาชิก เช่น เป็นสมาชิกครบ 15 ปี อายุ 60 ปี จะได้บำนาญเดือนละ 300 บาท แต่ส่วนใหญ่ยังไม่มีการจ่าย เพราะระยะเวลาการจัดตั้งกลุ่มยังไม่ถึง 15 ปี บางกลุ่มได้สนับสนุนการจัดกิจกรรมของผู้สูงอายุ โดยไม่ได้แยกจ่ายรายคน บางกลุ่มเริ่มมีการจ่ายเบี้ยยังชีพร่วมกับ อบต. หรือจ่ายให้เฉพาะผู้สูงอายุที่ยากจน หรือนำเงินกองทุนมาออมสวัสดิการให้ผู้สูงอายุที่ยากจน เพื่อจะได้รับสวัสดิการต่างๆเหมือนสมาชิก

4) เสียชีวิต ส่วนใหญ่กองทุนจะเป็นเจ้าภาพงานศพ ไปร่วมงาน จัดพวงหรีด จ่ายค่าทำศพตามระยะเวลาที่เป็นสมาชิก เช่น เป็นสมาชิกครบ 180 วัน จ่าย 2,500 บาท เมื่อครบ 1 ปี จ่าย 5,000 บาท เมื่อครบ 16 ปี จ่าย 30,000 บาท บางกลุ่มนอกจากเงินที่ได้จากกองทุนแล้ว มีการเก็บจากสมาชิกสมทบเพิ่ม เช่น เก็บศพละ 20 – 50 บาทต่อราย

นอกจากนั้นเป็นสวัสดิการที่กลุ่มต่างๆ จัดเพิ่มขึ้นตามกำลังเงินทุน และความต้องการของกลุ่ม ได้แก่

1) การศึกษา มีทั้งที่จัดเป็นทุนการศึกษาต่อปี ตั้งแต่ 500 – 3,000 บาท ซึ่งบางกลุ่มให้ทั่วไป แต่บางกลุ่มจะให้เฉพาะเด็กเรียนดีแต่ยากจน สนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน ซื้อคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ต่างๆ ให้โรงเรียน การให้เงินยืมเพื่อการศึกษาในช่วงเปิดเทอมโดยไม่มีดอกเบี้ย

2) สวัสดิการเงินกู้ กองทุนที่มีฐานการออมทรัพย์ จะมีบริการเงินกู้ตามปกติทั่วไป เมื่อได้ผลกำไรแล้วก็จะตัดกำไรส่วนหนึ่งเป็นกองทุนสวัสดิการ จะใช้เงินกองทุนสวัสดิการจ่ายสวัสดิการแบบจ่ายขาดเพียงบางส่วน แต่จะนำเงินกองทุนสวัสดิการมาให้สมาชิกกู้ แล้วนำดอกผลมาจัดสวัสดิการต่อ บางแห่งนำเงินกองทุนสวัสดิการให้คนยากจนยืมเพื่อประกอบอาชีพโดยไม่มีดอกเบี้ย หรือให้สมาชิกกู้ดอกเบี้ยต่ำ

3) สวัสดิการคนทำงาน จัดเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับแกนนำที่ประชุมภายนอก หรือทำงานด้านต่างๆ ของกลุ่ม ครั้งละ 100 – 200 บาท

4) สวัสดิการผู้ด้อยโอกาส/คนยากลำบาก ส่วนใหญ่ใช้วิธีนำเงินกองทุนสวัสดิการที่มีอยู่มาจ่ายออมเพื่อสวัสดิการแทนผู้ด้อยโอกาส (ผู้สูงอายุที่ยากจน คนพิการ ผู้ติดเชื้อ) แล้วให้ผู้ด้อยโอกาสนั้นสามารถได้รับสวัสดิการเช่นเดียวกับคนอื่นๆ บางแห่งจัดเป็นเบี้ยยังชีพให้ผู้ยากลำบากสุด ๆ 2-3 ราย เดือนละ 200-300 บาท

5) สวัสดิการสาธารณประโยชน์ สนับสนุนกิจกรรมสาธารณประโยชน์ในพื้นที่ เช่น กิจกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน การซ่อมแซมอาคารสาธารณะ ถนน การแข่งกีฬา ฯลฯ

6) สวัสดิการด้านอื่นๆ ได้แก่ กรณีเกิดภัยพิบัติ ไฟไหม้ น้ำท่วม การให้เป็นสิ่งของ ข้าวสาร น้ำดื่ม การบริจาคให้พื้นที่ประสบภัย

3. แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) (มูลนิธิร่วมพัฒนาพิจิตร, สืบค้นเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2551)

ได้มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลายประการ เช่น

ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจเหนือผู้อื่นและอำนาจนี้ช่วยให้ผู้นำสามารถปฏิบัติงานซึ่งเขาไม่สามารถปฏิบัติคนเดียวได้สำเร็จ และทำให้ผู้ตามยอมรับและเต็มใจปฏิบัติตาม

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคนคนหนึ่ง (ผู้นำ) กับกลุ่ม (ผู้ตาม) ที่มีประโยชน์ร่วมกันและพฤติกรรมตนอยู่ภายใต้การอำนวยความสะดวกและการกำหนดแนวทางของผู้นำ

ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของการบอก ชี้แนะ ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ตามหน้าที่ด้วยความเต็มใจ และกระตือรือร้น

ซึ่งกล่าวโดยสรุปแล้ว ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลที่กระตุ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจหรือการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์

ต่าง ๆ โดยใช้กระบวนการสื่อสารหรือการติดต่อกันและกันให้ร่วมใจกันดำเนินกิจกรรมจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3.2 บทบาท และหน้าที่ของผู้นำ (Leadership Roles)

ผู้นำมีบทบาทและหน้าที่หลายอย่าง ผู้นำในกลุ่มคนที่ชอบเผด็จการอาจมีหน้าที่อย่างหนึ่ง แต่ผู้นำในกลุ่มคนที่ชอบประชาธิปไตยอาจมีบทบาทและหน้าที่อีกอย่างหนึ่ง อย่างไรก็ตาม บทบาทและหน้าที่ที่ทั่วๆ ไปของผู้นำทุกคน ในกลุ่มคนทุกชนิด มีตรงกันอยู่บ้าง จึงขอสรุปบทบาทและหน้าที่ของผู้นำโดยทั่วๆ ไป เพื่อเป็นแนวความคิดสำหรับผู้บริหารการศึกษา 14 อย่าง คือ

1. ผู้นำในฐานะผู้บริหาร (The Leader as Executive) บทบาทที่เห็นได้ชัดที่สุดของผู้นำก็คือบทบาทในฐานะผู้บริหารซึ่งประสานงานระหว่างกลุ่มต่างๆ ในองค์กร หรือในฐานะผู้ประสานงานภายในกลุ่มที่ตนเป็นผู้บริหาร ผู้นำประเภทนี้คอยช่วยให้งานของบุคลากรทุกคนดำเนินไปได้ด้วยดี ผู้นำจะเป็นผู้คุมนโยบายและกำหนดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม และรับผิดชอบคอยดูแลนโยบายและวัตถุประสงค์ของกลุ่มให้มีการปฏิบัติโดยครบถ้วนถูกต้อง

2. ผู้นำในฐานะผู้วางแผน (The Leader as Planner) โดยปกติผู้นำมักทำหน้าที่วางแผนการปฏิบัติงานทุกชนิด เป็นการตัดสินใจว่าบุคลากรในหมู่ของตนควรใช้วิธีการอย่างไรและใช้อะไรมาประกอบบ้างเพื่อให้บรรลุผลตามความต้องการ ผู้นำมักทำหน้าที่เป็นผู้ดูแลด้วยว่าแผนที่วางไว้นั้นมีการดำเนินงานตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ผู้นำมักจะเป็นผู้เดียวที่ทราบแผนทั้งหมด โดยต้องแท้ คนอื่นในกลุ่มมักรู้เรื่องเฉพาะส่วนที่ตนได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบแต่รู้ไม่หมดทั้งแผน

3. ผู้นำในฐานะผู้กำหนดนโยบาย (The Leader as Policy Maker) งานสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของผู้นำคือ การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหมู่คณะ และการวางนโยบาย ส่วนมากนโยบายมาจากที่ 3 แห่ง คือ

- มาจาก "เบื้องบน" หรือ เจ้านาย ที่มีตำแหน่งสูง
- มาจาก "เบื้องล่าง" คือ ได้มาจากคำแนะนำ หรือมติของบุคลากรได้บังคับบัญชา
- มาจาก "ผู้นำ" ของหมู่คณะนั้นๆ

ไม่ว่านโยบายจะมาจากแหล่งใด ผู้นำมีอำนาจโดยเสรีที่จะกำหนดหรือเลือกด้วย

ตนเอง

4. ผู้นำในฐานะผู้ชำนาญการ (The Leader as Expert) ผู้นำส่วนมากหวังพึ่งผู้นำจะทำหน้าที่คล้ายกับผู้ชำนาญการในสายวิชาชีพนั้นๆ แต่ผู้นำจะรู้เรื่องต่างๆ ในด้านเทคนิคไปเสียหมดทุกอย่างไม่ได้ ผู้นำในองค์การนอกแบบหรือองค์การอุปถัมภ์ บุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในสายวิชาชีพมักจะมีบุคลากรอื่นมาหา เพื่อปรึกษาหารือขอความช่วยเหลืออยู่เสมอ โดยเป็นการขอความช่วยเหลือส่วนตัว บุคลากรผู้นั้นจึงกลายเป็นผู้นำอย่างไม่เป็นทางการอยู่ในองค์การนั้นๆ

5. ผู้นำในฐานะตัวแทนของกลุ่มเพื่อติดต่อกับภายนอก (The Leader as External Group Representative) เนื่องจากสมาชิกของกลุ่มหรือขององค์การหรือหน่วยงานใดก็ตาม จะพากันไปติดต่อกับภายนอกหมดทุกคนโดยตรงไม่ได้ ผู้นำที่มีคุณสมบัติเป็นที่พอใจของกลุ่มมักจะได้รับเลือกให้ไปทำหน้าที่แทน เขาก็กลายเป็นเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ของกลุ่ม ต่อมาไม่เพียงแต่จะมีหน้าที่ติดต่อกับบุคคลภายนอกแทนกลุ่มเท่านั้น แต่เมื่อบุคคลภายนอกมาเจรจาอะไรกับกลุ่มก็ต้องเข้ามาเจรจา ผ่านเข้ามาอีกด้วย ผู้นำประเภทนี้กลายเป็นผู้รักษาประตูของบุคลากรในกลุ่มหรือในองค์การ หรือหน่วยงานนั้นๆ โดยปริยาย

6. ผู้นำในฐานะผู้ควบคุมความสัมพันธ์ภายใน (The Leader as controller of Internal Relations) ผู้นำมักจะทำหน้าที่ควบคุมดูแลรายละเอียดต่างๆ ภายในกลุ่ม และเรื่องสำคัญมากเรื่องหนึ่งภายในกลุ่ม ก็คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรที่เป็นสมาชิกของกลุ่มนั่นเอง ในบางกลุ่มไม่ว่าจะมีอะไรเกิดขึ้น เช่นการจัดงานมงคลให้แก่สมาชิกคนใดคนหนึ่ง หรือเรื่องอะไรก็ตาม สมาชิกเจรจาผ่านหัวหน้าหรือผู้นำ ในบางกลุ่มผู้นำจะเจรจาให้หรือจะเอาใจใส่เฉพาะสมาชิกบางคน ไม่ทุกคน แต่ในบางกลุ่มผู้นำก็ไม่สนใจเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มเลยก็มี ทั้งนี้แล้วแต่ลักษณะของผู้นำเป็นคนที่ไป

7. ผู้นำในฐานะผู้ให้คุณและให้โทษ (The Leader as Purveyor of Rewards and Punishments) บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเสนอให้คุณและให้โทษแก่บุคลากรอื่นหรือมีอำนาจให้คุณให้โทษ จะกลายเป็นผู้ทรงอำนาจสำคัญและกลายเป็นผู้นำในที่สุด คุณและโทษที่ว่านี้อาจจะเป็นการขึ้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน หรือการมอบหมายงานให้มากให้น้อยหรือให้งานที่ยากๆ หรือง่ายๆ ทำก็ได้ทั้งนั้น ผู้บริหารที่ดีพึงระวังที่จะไม่มอบอำนาจเช่นนี้ให้แก่บุคลากรคนใดมากเกินไป เพราะความเสียหายอาจจะเกิดขึ้นกับองค์การได้ในภายหลัง

8. ผู้นำในฐานะผู้ไกล่เกลี่ย (The Leader as Purveyor of Rewards and) เมื่อมีการขัดแย้งใดๆ เกิดขึ้น บุคลากรคนใดคอยไกล่เกลี่ยให้สงบและเข้าใจกันได้ บุคลากรผู้นั้นมักจะกลายเป็นผู้นำในภายหลัง บางทีผู้นำประเภทนี้ทำหน้าที่เป็นผู้พิพากษาคดีภายในด้วยตนเองเลยก็มี

9. ผู้นำในฐานะที่เป็นบุคคลตัวอย่าง (The Leader as Exemplary) บุคลากรที่มีความประพฤติดีหรือปฏิบัติงานดีจนได้รับการยกย่องอยู่เสมอว่าเป็นตัวอย่างที่ดีขององค์กร มักจะกลายเป็นผู้นำของบุคลากรอื่นได้โดยง่าย เพราะเป็นคนที่ได้รับการนับถือจากบุคลากรสำคัญในองค์กร

10. ผู้นำในฐานะสัญลักษณ์ของกลุ่ม (The Leader as Symbol of the Group) ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวของกลุ่มคนทุกชนิดมีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ของกลุ่ม แต่คนหมู่มากอยู่ด้วยกันจะให้สามัคคีกันตลอดเวลาอย่ามอลำบากมาก กลุ่มจึงมักมีคนๆ หนึ่ง หรือบางคนที่ได้รับการยกย่องจากบุคลากรทั้งหลายว่าเป็นตัวแทนและเป็นคนดีที่หาที่ติไม่ได้ของเขา ซึ่งจะดีกับเขาเสมอไม่ว่าจะในโอกาสใด และจะดีด้วยกับคนทุกคน นี่จะไม่มีทางกระทำใดอันจะเป็นภัยต่อกลุ่มโดยเด็ดขาด คนๆ นี้จึงกลายเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม เป็นผู้นำในตนเองเดียวกับพระมหากษัตริย์เป็นผู้นำของประเทศอำนาจที่ผู้นำเหล่านี้มีจึงสูงสุด เหนือจิตใจคนภายในกลุ่มทุกคนและทุกฝ่าย

11. ผู้นำในฐานะตัวแทนรับผิดชอบ (The Leader as substitute for Individual Responsibility) ไม่แปลกเลยที่กลุ่มคนบางกลุ่ม หรือองค์กร หรือหน่วยงานบางแห่ง มีผู้นำคนหนึ่งหรือหลายคนอาสาเข้ามารับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และการกระทำบางอย่างของบุคคลบางคนในกลุ่ม หรือรับผิดชอบต่อกิจการทั้งหมดที่คนกลุ่มนั้นกระทำลงไป โดยเหตุนี้บางทีในโอกาสต่อมาบุคลากรในกลุ่มจะมอบหมายให้ผู้นำมีอำนาจตัดสินใจกระทำใดๆ แทนตนได้เพื่อป้องกันความผิดพลาด ซึ่งอาจเป็นเหตุให้ผู้นำของตนต้องพลอยรับผิดชอบ โดยไม่ได้กระทำผิดกับพวกเขา

12. ผู้นำในฐานะผู้มีอุดมคติ (The Leader as Ideologist) บางทีผู้นำบางคนเป็นศาสดาของกลุ่ม เป็นผู้กำหนดอุดมคติ สร้างความเชื่อหรือศรัทธาต่างๆ ให้แก่บุคลากรอื่น แม้กระทั่งคุณธรรมประจำใจและชนบประเพณีต่างๆ ของกลุ่ม อุดมคติดังกล่าวในตอนแรกอาจเป็นเพียงคำพูดของเขาที่ใครๆ พากันนิยมและปฏิบัติตาม ต่อมาก็กลายเป็นอุดมคติทางการของกลุ่มไป ผู้นำประเภทนี้มักเป็นนักพูดและนักคิด ที่สมาชิกทุกคนในกลุ่มให้ความนับถือ

13. ผู้นำในฐานะบิดาผู้มีแต่ความกรุณา (The Leader as Father Figure) ผู้นำประเภทนี้วางตัวเป็นผู้ใหญ่ มีอาวุโสที่สุดในกลุ่ม และมีบุคลิกลักษณะน่านับถือในฐานะเป็นบิดาของกลุ่ม ซึ่งจะดูแลใครก็ตาม การดูดำนั้นไม่มีใครโกรธ เพราะทุกคนทราบดีว่าเบื้องหลังคำพูดคำของคนๆ นั้น เขามีความรักความหวังดีอยู่ด้วยเสมอไป และเขาจะเป็นที่พึ่งทางใจให้แก่คนทุกคนเมื่อมีความทุกข์ได้เสมอ

14. ผู้นำในฐานะเป็นผู้รับความผิดแทน (The Leader as Scapegoat) ผู้นำที่รับผิดชอบและเป็นบิดาของกลุ่มทุกคนย่อมหวังได้ว่า เมื่อใดมีความเสียหายเกิดขึ้นตนเองนั้นแหละจะถูกลงโทษแทน บุคลากรจำนวนมากในกลุ่มคนทุกประเภทต่างก็ไม่ต้องการรับผิดชอบเมื่อมีความผิดเกิดขึ้น แต่จะพากันขัดทอดกลายเป็นผู้นำขึ้นมาในภายหลังได้เหมือนกัน เพราะเมื่อเหตุการณ์ร้ายผ่านไป ผู้คนพากันเห็นอกเห็นใจที่เขาเคยได้รับเคราะห์กรรมแทนพวกตนแต่เพียงผู้เดียว

4. แนวคิดการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมนับเป็นหลักการประการหนึ่งของหลักการพัฒนาชุมชน (Principle of Community Development) ดังนั้นในเรื่องการมีส่วนร่วมนี้จึงได้มีนักวิชาการ ตลอดจนนักพัฒนาได้ให้แนวคิดไว้หลายประเด็น ซึ่งผู้ศึกษาได้นำมากล่าวไว้เท่าที่จำเป็นและมีความสอดคล้องกับแนวทางการศึกษาในเรื่องนี้

4.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

ประเวศ วะสี (ญาณิศา ถนอมบุญ, 2547, น. 10) ได้ให้ความเห็นของการมีส่วนร่วมว่า ทุกองค์กรรมมีความสำคัญทั้งนั้น การคิดทั้งระบบจะมีปัญญาพอที่ให้ระบบบูรณาการอยู่ได้ต้องอาศัยการเรียนรู้ร่วมกัน เพราะการเรียนรู้อย่างเดียวไม่พอที่จะ Sustain ได้ ระบบต้องมีการเรียนรู้ร่วมกันในทางปฏิบัติ ไม่ใช่เข้าห้องเรียนร่วมกัน ต้องเป็น interaction learning through action คำนี้เป็นหัวใจสำคัญ เพราะจะทำให้เกิดปัญญาในระบบ และทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในทางปฏิบัติ

สายทิพย์ สุคติพันธ์ (2539, น. 10) ได้อธิบายว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนต้องอยู่บนเงื่อนไขของการเปลี่ยนแปลง กลไกการพัฒนาจากการพัฒนาโดยรัฐมาเป็นการพัฒนาที่ประชาชนมีบทบาทเป็นหลัก การมีส่วนร่วมของประชาชนจึงหมายถึงการคืนอำนาจ (Empowerment) ในการกำหนดการพัฒนาให้แก่ประชาชน อย่างน้อยที่สุดประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการริเริ่มวางแผนและดำเนินการในกิจการที่เกี่ยวข้องกับสภาพความเป็นอยู่และอนาคตของเขา

บัณฑูร อ่อนดำ (อนงค์ พัฒนจักร, 2535, น. 46) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมตามขั้นตอนในการพัฒนา ซึ่งเป็นการวัดเชิงคุณภาพออกเป็น 5 ขั้นตอน อันเกิดจากการผสมผสานแนวคิดเชิงทฤษฎีกับแนวคิดภาคปฏิบัติ ดังนี้

1. **ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการริเริ่มการพัฒนา** ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาภายในชุมชน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดความต้องการของชุมชนและมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความต้องการด้วย

2. **ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการวางแผนในการพัฒนา** เป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของโครงการ กำหนดวิธีและแนวทางการดำเนินงาน ตลอดจนทรัพยากรและแหล่งทรัพยากรที่ใช้

3. **ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในขั้นตอนดำเนินการพัฒนา** เป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์โดยการสนับสนุนทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์ และแรงงานหรือเข้าร่วมบริหารงานประสานงานและดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก

4. **ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในขั้นรับผลประโยชน์จากการพัฒนา** เป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่พึงได้รับจากการพัฒนาหรือยอมรับผลประโยชน์อันเกิดจากการพัฒนาทั้งด้านวัตถุและจิตใจ อันแสดงออกมาในเชิงรูปธรรมและนามธรรมต่อสังคมหรือบุคคลก็ตาม

5. **ขั้นที่ 5 การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผลการพัฒนา** เป็นขั้นตอนที่ประชาชนเข้าร่วมประเมินว่าการพัฒนาที่ได้กระทำไปนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์เพียงใด ซึ่งในการประเมินอาจปรากฏในรูปของการประเมินย่อย (Formative Evaluation) อันนับเป็นการประเมินผลก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ หรือกระทำในรูปของการประเมินผล (Summative Evaluation) ซึ่งเป็นการประเมินผลสรุปรวบยอด

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2547, น. 138-139) การมีส่วนร่วมมีความหมายใน 2 ลักษณะ คือ

1. **การมีส่วนร่วมในลักษณะที่เป็นกระบวนการพัฒนา** โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดโครงการ ได้แก่ การร่วมกันค้นหาปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การระดมทรัพยากร และเทคโนโลยีในท้องถิ่น การบริหารจัดการ การติดตามประเมินผล รวมทั้งการรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการ โดยโครงการพัฒนาดังกล่าวจะต้องสอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของชุมชน

2. การมีส่วนร่วมในทางการเมือง แบ่งออก คือ

2.1 การส่งเสริมสิทธิและพลังอำนาจของพลเมืองโดยประชาชนพัฒนาขีดความสามารถของตนในการจัดการ เพื่อรักษาผลประโยชน์ของกลุ่มควบคุมการใช้และการกระจายทรัพยากรของชุมชน อันจะก่อให้เกิดกระบวนการและโครงสร้างที่ประชาชนในชนบทสามารถแสดงออกซึ่งความสามารถของตนและได้รับผลประโยชน์ของการพัฒนา

2.2 การเปลี่ยนแปลงกลไกการพัฒนาโดยรัฐ มาเป็นการพัฒนาที่มีประชาชนเป็นหลัก โดยการกระจายอำนาจในการวางแผนจากส่วนกลางมาเป็นส่วนภูมิภาค เพื่อให้ภูมิภาคมีลักษณะเป็นเอกเทศ ให้มีอำนาจทางการเมือง การบริหาร มีอำนาจการต่อรองในการจัดสรรทรัพยากรอยู่ในมาตรฐานเดียวกัน โดยประชาชนสามารถตรวจสอบได้ อาจกล่าวได้ว่าเป็นการคืนอำนาจ (Empowerment) ในการพัฒนาให้แก่ประชาชนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดอนาคตของตนเอง ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงการพัฒนาที่เท่าเทียมกันของชายและหญิง (Gender) ในการดำเนินงานพัฒนาด้วย

อิระวัชร จันทระประเสริฐ (2541, น. 79) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่องรวมกัน ให้บรรลุวัตถุประสงค์และนโยบายการพัฒนาที่กำหนดไว้ คือ

1. ร่วมทำการศึกษาค้นคว้าปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน ตลอดจนความต้องการของชุมชน
2. ร่วมคิดหาและสร้างรูปแบบวิธีการพัฒนา เพื่อแก้ไขและลดปัญหาของชุมชนหรือเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนหรือสนองความต้องการของชุมชน
3. ร่วมวางแผนนโยบายหรือวางแผนโครงการหรือกิจกรรม เพื่อขจัดและแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของชุมชน
4. ร่วมตัดสินใจ การใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
5. ร่วมจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารงาน พัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
6. ร่วมลงทุนในกิจกรรมของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเองและหน่วยงาน
7. ร่วมปฏิบัติตามนโยบาย แผนงานโครงการและกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้
8. ร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษาโครงการและกิจกรรมที่ได้ทำไว้ทั้งโดยเอกชนและรัฐบาลให้ใช้ประโยชน์ได้ตลอดไป

นอกจากขั้นตอนการมีส่วนร่วมแล้ว อีระวัชร จันทระประเสริฐ (2541, น. 10) ได้ศึกษาถึงรูปแบบของการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยได้จำแนกการเข้ามามีส่วนร่วมออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. การที่ประชาชนมีส่วนร่วมโดยตรง (Direct Participation) โดยผ่านองค์กรจัดตั้งของประชาชน (Inclusive Organization)
2. การที่ประชาชนมีส่วนร่วมทางอ้อม (Indirect Participation) โดยผ่านองค์กรผู้แทนประชาชน
3. การที่ประชาชนมีส่วนร่วมโดยเปิดโอกาส (Open Participation) โดยผ่านองค์กรที่ไม่ใช่ผู้แทนของประชาชน เช่น สถาบัน หรือหน่วยงานที่เชิญชวน หรือเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเมื่อไรก็ได้ทุกเวลา

สุเมธ ทราญแก้ว (2536, น. 15) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การที่ปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคนเข้ามาทำงานมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง ร่วมมือ และรับผิดชอบในกิจกรรมการพัฒนานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมในขั้นตอนต่าง ๆ ของการดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ โดยกลุ่มหรือองค์กรรองรับประชาชนที่เข้าร่วมมีการพัฒนาภูมิปัญญาและการรับรู้ สามารถคิดวิเคราะห์และตัดสินใจเพื่อกำหนดการดำเนินชีวิตได้ด้วยตนเอง

Erwin (1976, p. 36) การมีส่วนร่วมของประชาชน คือ กระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ แก้ปัญหาของตนเอง ร่วมใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความรู้ ความชำนาญ ร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสม และสนับสนุนติดตามผลการปฏิบัติงานขององค์กรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง กระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วน ในการริเริ่มวางแผนและดำเนินการในกิจการที่เกี่ยวข้องกับสภาพความเป็นอยู่และอนาคตของเขา บุคคล กลุ่ม หรือ ชุมชน ที่มีความเห็นพ้องต้องกันในเรื่องที่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการดำเนินชีวิตของตนเอง แล้วมีการแสดงให้เห็นถึงความต้องการโดยสมัครใจร่วมกัน เข้ามามีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อตัวประชาชนเอง รวมถึงการตัดสินใจกระทำการเพื่อให้บรรลุถึงความประสงค์ โดยร่วมกันในด้านความคิด การตัดสินใจ การวางแผนและการปฏิบัติ

4.2 ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

1. เนื่องจากโครงการพัฒนาชุมชนในทุกโครงการจะมีวัตถุประสงค์หลักประการหนึ่ง คือ เพื่อให้ประชาชนมีการกินดี อยู่ดี มีรายได้สูงขึ้น มีมาตรฐานการครองชีพสูงขึ้น รวมตลอดถึงต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านอื่น ๆ เป็นไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม ดังนั้นหากประชาชนใน

ชุมชนซึ่งเป็นประชากรเป้าหมายของโครงการพัฒนาชุมชนได้ยอมรับและสนับสนุนต่อการพัฒนาชุมชน โครงการเหล่านี้นับว่ามีโอกาสที่จะบรรลุจุดสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ง่าย

2. เนื่องจากการยอมรับที่ว่าประชาชนในชุมชนเป็นผู้รู้ถึงสภาพปัญหาและความต้องการต่าง ๆ ของชุมชนตนเองเป็นอย่างดี ทั้งนี้เพราะเป็นผู้อาศัยในพื้นที่นั้นมาอย่างต่อเนื่อง จึงน่าจะรู้เรื่องราวปัญหาและความต้องการ ดังนั้นการที่จะให้ประชาชนในชุมชนนั้น ๆ ซึ่งเป็นผู้ที่ทราบปัญหาและความต้องการได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในขั้นตอนต่าง ๆ ของการพัฒนา จึงน่าจะเป็นสิ่งที่ดีเพื่อที่จะได้สร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของ และการแก้ปัญหาของชุมชนได้อย่างตรงจุดกับความต้องการมากขึ้น

3. เนื่องจากตระหนักว่า แนวคิดของการพัฒนาชุมชนในลักษณะที่จะใช้รูปแบบเดียวกันทั่วประเทศเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ทั้งนี้เพราะสภาพปัญหาความต้องการ ตลอดจนสภาพภูมิศาสตร์ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ค่านิยม และวัฒนธรรมของแต่ละชุมชนมีความแตกต่างกัน ฉะนั้นการที่จะให้รูปแบบของการพัฒนาชุมชนเป็นรูปแบบเดียวกันทั่วประเทศ นอกจากจะเป็นการแก้ปัญหาไม่ตรงจุดแล้ว ยังอาจสร้างความล้มเหลวในการดำเนินโครงการพัฒนาชุมชนได้ง่าย โดยเฉพาะถ้าประชาชนไม่ยอมรับ ไม่ให้ความร่วมมือ หรือต่อต้านในสิ่งที่บังคับหรือชี้แนะให้เขา

4. ส่วนประเทศที่มีการปกครองระบอบประชาธิปไตย รัฐบาลให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของตนเอง มาเป็นแนวทางในการปูพื้นฐานเกี่ยวกับการปกครองระบอบประชาธิปไตย ให้แก่ประชาชนในชุมชน ซึ่งแนวคิดที่สำคัญประการหนึ่งคือการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน ในกระบวนการพัฒนาประเทศให้เกิดขึ้นทุกระดับ ในการพัฒนาชุมชนก็เช่นกัน แนวคิดของการพัฒนาชุมชนจะมุ่งเน้นที่จะให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาชุมชนนั้น ๆ ช่วยเป็นการปลูกฝังวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นในวิถีชีวิตของประชาชนในระดับชุมชนจริง ๆ อาทิ ความเสมอภาคทางการเมืองในการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาชุมชนนั้น ๆ การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การรู้จักอดทนและอดกลั้นต่อความเห็นของบุคคลที่แตกต่างจากตน การใช้เหตุผล การเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การเคารพในสิทธิและหน้าที่ เป็นต้น

4.3 หลักการของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมมีหลักการพื้นฐานที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อพื้นฐานว่าประชาชนหรือผู้รับบริการมีศักยภาพที่จะเรียนรู้และพัฒนาภูมิปัญญาของตนเองหากเขามีโอกาสและมีเงื่อนไขที่เอื้ออำนวย

2. การมีส่วนร่วมเป็นเรื่องของอิสรภาพหรือความสมัครใจที่จะเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วม การบังคับไม่ว่าในรูปแบบของการคุกคาม การระดม การว่าจ้าง ไม่ถือว่าเป็นการมีส่วนร่วม

3. การมีส่วนร่วมเป็นเรื่องของความเสมอภาค ประชาชนไม่ว่าจะเป็นกลุ่มใด ก็จะต้องมีสิทธิเท่าเทียมกับผู้เข้าร่วมอื่น ๆ

4.4 ลักษณะของการมีส่วนร่วมของประชาชน

ชินวัตร สมสืบ (2539, น. 69-70) จำแนกการมีส่วนร่วม ได้ 5 ลักษณะ คือ

1. การมีส่วนร่วมในลักษณะของตัวบุคคล ในลักษณะนี้จะให้ความสำคัญในลักษณะปัจเจกบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ โดยมองประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเป็นสิ่งสำคัญของแนวคิด เช่น การตัดสินใจ จิตสำนึก ความเป็นเจ้าของ ความรู้สึกรับผิดชอบ

2. การมีส่วนร่วมในลักษณะของกลุ่มขบวนการที่มุ่งสร้างพื้นฐานอำนาจจากการสร้างกลุ่ม และโครงสร้างภายในหน่วยให้เป็นขบวนการที่มีความเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่อง ในลักษณะนี้ได้ให้ความสำคัญในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ ผู้ตาม และองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

3. การมีส่วนร่วมในลักษณะของโครงการ ในลักษณะนี้ให้ความสำคัญที่การจัดโครงการอันก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมที่ดี โดยเน้นกลุ่มเป้าหมายการถ่ายทอดระบบ เทคนิค ความรู้ และการกระจายอำนาจสู่ประชาชน ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงที่ดีระหว่างประชาชนกับรัฐ

4. การมีส่วนร่วมในลักษณะของสถาบัน ในลักษณะนี้ให้ความสำคัญในแง่การก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสถาบัน มีการถ่ายทอดหรือขยายโครงสร้างทางอำนาจของกลุ่มผลประโยชน์และชนชั้นทางสังคม ในการกำหนดรูปแบบการใช้ทรัพยากร การบริหาร สถานะ และอำนาจในสังคม

5. การมีส่วนร่วมในลักษณะของนโยบาย ในลักษณะนี้ให้ความสำคัญในเรื่องการยอมรับหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนและผู้เสียเปรียบในสังคม แล้วนำมาใช้กำหนดนโยบายและแผนงานระดับชาติ เพื่อให้เป็นการประกันความมั่นคงในเรื่องของการให้การสนับสนุนและยอมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งในรูปของสถาบัน โครงการ กฎหมาย และอุดมการณ์แนวคิดใหม่

โคเฮน, และ อัฟฮอฟ (Cohen, and Uphoff, 1997, pp. 219-222) ได้สร้างแนวคิดพื้นฐานเพื่ออธิบายลักษณะและวิเคราะห์รูปแบบการมีส่วนร่วม โดยแบ่งเป็น 4 รูปแบบคือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ซึ่งอาจเป็นการตัดสินใจในระยะเริ่มแรก การตัดสินใจในช่วงของกิจกรรมและการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรม

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม (Implementation) ซึ่งอาจเป็นไปในรูปของการเข้าร่วม โดยการให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร การเข้าร่วมในการบริหารและการร่วมมือทั้งการร่วมแรงร่วมใจ

3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) เป็นการร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากกิจกรรม ซึ่งอาจเป็นผลประโยชน์ที่เป็นวัตถุประสงค์ทางสังคม หรือโดยส่วนตัว

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) เป็นการมีส่วนร่วมในการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมทั้งหมด และเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

ชินวัตร สมสืบ (2539, น. 69-70) จำแนกการมีส่วนร่วมได้ 5 ลักษณะ คือ

1. การมีส่วนร่วมในลักษณะของตัวบุคคล ในลักษณะนี้จะให้ความสำคัญในปัจเจกบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ โดยมองประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเป็นสิ่งสำคัญของแนวคิด เช่น การตัดสินใจ ความรู้สึกรับผิดชอบ

2. การมีส่วนร่วมลักษณะของกลุ่ม ขบวนการที่มุ่งเน้นพื้นฐานอำนาจ จากการสร้างกลุ่มและโครงสร้างภายในหน่วยให้มีความเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่อง ในลักษณะนี้ได้ให้ความสำคัญในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ ผู้ตาม และองค์การที่มีประสิทธิภาพ

3. การมีส่วนร่วมในลักษณะของโครงการ ในลักษณะนี้ให้ความสำคัญที่การจัดโครงการอันก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมที่ดี และการกระจายอำนาจสู่ประชาชน ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงที่ดีระหว่างประชาชนกับรัฐ

4. การมีส่วนร่วมในลักษณะสถาบัน ในลักษณะนี้ให้ความสำคัญในแง่การก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสถาบัน มีการถ่ายหรือขยายโครงสร้างทางอำนาจของกลุ่มผลประโยชน์และชนชั้นทางสังคม ในการกำหนดรูปแบบการใช้ทรัพยากร การบริหาร สถานะ และอำนาจในสังคม

5. การมีส่วนร่วมในลักษณะนโยบาย ในลักษณะนี้ให้ความสำคัญในเรื่องการยอมรับหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนและผู้เสียเปรียบในสังคม แล้วนำมาใช้กำหนดเป็นนโยบายและแผนระดับชาติ เพื่อเป็นการประกันความมั่นคงในเรื่องของการสนับสนุน และการยอมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งในรูปสถาบัน โครงการ กฎหมาย และอุดมการณ์แนวคิด

4.5 จุดมุ่งหมายของการให้ประชาชนมีส่วนร่วม

1. เพื่อให้เกิดการพัฒนาประชาชน หรือพัฒนาขีดความสามารถของประชาชนในการกำหนดความต้องการพื้นฐานของตน

2. เพื่อให้กระบวนการพัฒนา หรือการดำเนินการใด ๆ เป็นไปโดยราบรื่น ไม่เกิดความชะงักงันของโครงการ อันเนื่องมาจากความขัดแย้งของประชาชนซึ่งจะทำให้โครงการล่าช้า สิ้นเปลืองงบประมาณ
3. เป็นการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอย่างแท้จริง ในสังคมไทย

5. ข้อมูลตำบลน้ำเกียน

น้ำเกียนเป็นตำบลเล็กๆ ตั้งอยู่ที่อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน มีจำนวน 5 หมู่บ้าน เป็นชุมชนเก่าแก่ที่อยู่อาศัยกันมานานราวสองร้อยปี ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปเป็นที่ราบสูงทางด้านทิศตะวันออกของตำบลมีพื้นที่ป่าต้นน้ำซึ่งเป็นต้นกำเนิดของลำน้ำเกียนที่ไหลผ่านหล่อเลี้ยงชุมชน เป็นเสมือนเส้นโลหิตใหญ่ ชาวบ้านส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำไร่ข้าวโพด ถั่วเหลือง ทำสวนผลไม้ ทำนา และเลี้ยงสัตว์ มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่ประกอบอาชีพรับจ้างค้าขาย และรับราชการ ส่วนอาชีพเสริมของชาวบ้านคือ การตีเหล็ก ทอผ้าพื้นเมือง ตัดเย็บเสื้อผ้า เศรษฐกิจของชุมชนขึ้นอยู่กับภาคเกษตรกรรม รายได้เฉลี่ยของประชากร 41,675 บาท/ครัวเรือน/ปี (ศิรินันท์ สารมณัฐ, 2552, น. 5)

ตำบลน้ำเกียน มีจำนวนหลังคาเรือน 715 หลังคาเรือน ประชากร 2,841 คน ส่วนใหญ่เป็นคนพื้นเมืองที่อาศัยและสืบลูกหลานมานาน มีโบสถ์คริสต์ 1 แห่ง มีวัด 1 แห่ง มีโรงเรียน 1 แห่งเป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และสถานีนอนมาลัย 1 แห่ง วิธีการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพจะเป็นไปตามฤดูกาล นับตั้งแต่เดือนพฤษภาคมจะเป็นฤดูของการเริ่มเพาะปลูกพืชไร่ การหว่านกล้าในนา การลงแขกดำนาในช่วงเดือนกรกฎาคมถึงสิงหาคมเป็นช่วงที่พืชไร่ และข้าวกำลังเจริญเติบโตชาวบ้านจะดูแลให้ปุ๋ยและจะหาปลาจากลำน้ำเกียนเป็นอาชีพเสริม เมื่อถึงฤดูการเก็บเกี่ยวผลผลิต ในเดือนกันยายนถึงเดือนมีนาคมชาวบ้านจะมีการ ลงแขกเก็บเกี่ยวพืชผล ในช่วงเดือนเมษายนเป็นช่วงที่ว่างจากการดูแลไร่ นา สวน จึงเป็นช่วงเดือนที่สนุกสนานรื่นเริง หยุดพักจากการทำงานทั้งปีมีประเพณีทำบุญ เช่น การทำบุญในวันสงกรานต์ ประเพณีเลี้ยงผีปู่ย่า และชาวบ้านยังมีกิจกรรมทางประเพณีร่วมกัน เช่น งานปอย (งานบวช) งานศพ การจุดบั้งไฟที่เชื่อว่าเป็นการส่งให้อายุยืน ประเพณีลอยกระทง ประเพณีเข้าพรรษา และงานประเพณี 6 เป็ง ไหว้สาพระธาตุแช่แห้ง (ศิรินันท์ สารมณัฐ, 2552, น. 6)

ความสัมพันธ์ของคนในชุมชนน้ำเกียนในอดีต จะไม่ค่อยเดินทางออกจากหมู่บ้าน เพราะการคมนาคมลำบาก จึงมักจะแต่งงานกันในกลุ่มเครือญาติ หรือในหมู่บ้านเดียวกันเอง

ทำให้มีนามสกุลส่วนใหญ่ขึ้นต้นด้วยคำว่า “ดี” เช่น ดีปานา ดีปินตา ดีพรมกุล มีนามสกุลขึ้นต้นด้วย “ดี” อยู่ทั้งหมด 26 ดี ส่วนใหญ่เป็นเครือญาติกัน แม้แต่ในกลุ่มผู้นำจำนวน 42 คน ที่เป็นคณะกรรมการหมู่บ้าน ก็มีความเป็นเครือญาติกัน จึงทำให้มีความรักเอื้ออาทร พึ่งพาและมีการทำงานร่วมกัน (ศิรินันท์ สารมณัฐ, 2552, น. 7)

ดังจะเห็นได้จากการจัดตั้งกลุ่มกองทุนด้านต่างๆ ในระดับตำบลและหมู่บ้าน จำนวน 59 กลุ่ม และระดับหมู่บ้าน 16 กลุ่ม อาทิ กองทุนธนาคารชุมชน กองทุนเกษตรทฤษฎีใหม่ กองทุนโรงสีข้าวชุมชน กองทุนเพื่อการศึกษา กองทุนฌาปนกิจศพ กองทุนสุขภาพ กองทุนน้ำดื่ม กองทุนแม่บ้านสุขภาพตำบล กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ธนาคารข้าว กลุ่มเลี้ยงหมู กลุ่มเลี้ยงปลา กลุ่มผลิตปุ๋ยหมัก กลุ่มทอผ้า กลุ่มตีเหล็ก กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า กลุ่มปุ๋ยชีวภาพ ชมรมผู้สูงอายุ กลุ่มเยาวชน กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มเลี้ยง (กลุ่มคนที่เกิดปี พ.ศ. เดียวกัน) กลุ่มอนุรักษ์วัฒนธรรมพื้นบ้าน และกลุ่มชีววิถีเป็นต้น (ศิรินันท์ สารมณัฐ, 2552, น. 7)

การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของคนน้ำเกียนมีความคิดว่าชาวบ้านต้องมีน้ำที่รักษาสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะการรักษาป่าต้นน้ำขุนน้ำเกียนที่มีพื้นที่กว่า 8,000 ไร่ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่ยังมีประโยชน์ไปจนถึงรุ่นลูกหลาน โดยมีการตั้งคณะกรรมการตรวจป่าเพื่อจัดการกับปัญหาของการลักลอบตัดไม้ในป่าต้นน้ำ (ศิรินันท์ สารมณัฐ, 2552, น. 8)

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิจิต นันทสุวรรณ (2541) ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการกองทุนสุขภาพโดยชุมชน” ใน 7 กรณีที่ศึกษาพบว่า รูปแบบการจัดสวัสดิการต่างๆ ประกอบไปด้วยการรักษาพยาบาล บำนาญชีวิต กองทุนฌาปนกิจ กองทุนสาธารณภัย กองทุนการศึกษาในและนอกระบบ การรักษาแบบพื้นบ้าน และสวัสดิการบริการอื่นๆ ในส่วนกิจกรรมหลักที่ทำนั้น ทุกกรณีศึกษาไม่มีการดำเนินกองทุนเพื่อสุขภาพแบบเฉพาะกิจกรรม แต่มีการนำผลกำไรจากการดำเนินงานกองทุนหลักมาจัดการกิจกรรมด้านสุขภาพของสมาชิก โดยมีลักษณะเป็นการให้บริการในระบบสวัสดิการชุมชนเพื่อสร้างความมั่นคงแห่งชีวิตร่วมกัน ซึ่งองค์กรชุมชน กองทุนชุมชน กองทุนโคกทรัพย์ เช่น ร้านค้าชุมชน ธุรกิจและอุตสาหกรรมชุมชน ถือเป็นฐานสำคัญในการสนับสนุนกองทุนสวัสดิการชุมชน

ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ และคณะ (2544, น. 10-40) ได้ทำการศึกษาวิจัย “การศึกษา รูปแบบและความเป็นไปได้ในการจัดระบบโครงข่ายความปลอดภัยทางสังคมโดยภาคชุมชน” จัดทำเป็นชุดองค์ความรู้การจัดสวัสดิการโดยภาคชุมชน จากฐานกลุ่มออมทรัพย์ และฐานกลุ่มผลิตภัณท์ ได้มีการจัดทำ “บทสังเคราะห์ 11 กรณีศึกษา ความเป็นไปได้ในการจัดสวัสดิการโดยภาค

ชุมชน” พบว่า แบบแผนของการจัดสวัสดิการชุมชนโดยองค์กรในชุมชนอาจจำแนกได้ดังนี้ (1) การเริ่มต้นจากกลุ่มออมทรัพย์แล้วนำไปสู่การจัดสวัสดิการ (2) การเริ่มต้นจากหน่วยผลิตแล้วนำไปสู่การจัดสวัสดิการ และ (3) การเริ่มต้นจากความเชื่อและอุดมการณ์แล้วนำไปสู่การจัดสวัสดิการ

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ส่วนวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ (2547) สรุปผลการสัมมนาเรื่อง “สวัสดิการชุมชนแก่น้อยอย่างยั่งยืน” โดยมีสาระสำคัญที่ได้จากการสัมมนา ดังนี้

ฐานคิดสวัสดิการชุมชน คือ การสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงของคนในชุมชนซึ่งหมายรวมถึงทุกอย่างที่จะทำให้คนในชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทั้งในรูปของสิ่งของ เงินทุน น้ำใจ การช่วยเหลือเกื้อกูล เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตตั้งแต่เกิด แก่ เจ็บ ตาย

หัวใจของการจัดสวัสดิการชุมชน คือ การพึ่งตนเองและการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน “ให้อย่างมีคุณค่า รับอย่างมีศักดิ์ศรี” การจัดสวัสดิการตั้งอยู่บนฐานของการเคารพและอยู่ร่วมกันกับธรรมชาติอย่างเห็นคุณค่า อยู่บนพื้นฐานของศาสนา ภูมิปัญญา วัฒนธรรมท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมในทุกระดับ

ผลของการจัดสวัสดิการชุมชน คือ การเกิดความสัมพันธ์ที่ดีของคนในชุมชน การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ความรู้สึกมั่นคง ภาคภูมิใจ อยู่อย่างมีศักดิ์ศรี และมีความสุขทั้งกายและทางจิตใจ

อภิญญา เวชยชัย และคณะ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง “กองทุนสวัสดิการผู้นำชุมชน (สนช.)” ใน 4 กรณีศึกษา พบว่า ที่มาของแนวคิดในการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการผู้นำชุมชน เกิดจากการตระหนักถึงความสำคัญของผู้นำชุมชน ควรมีการดูแลผู้นำชุมชน หรือคนทำงานในชุมชน ให้ได้รับความคุ้มครองที่ชัดเจน และเป็นรูปธรรมมากขึ้น และสิทธิในเชิงสวัสดิการของผู้นำชุมชน ควรมีมาตรฐานไม่ควรแยกออกมาต่างหาก หรือเหนือกว่าสวัสดิการของสมาชิกในชุมชน ในการจัดตั้งกองทุนยึดหลักการสมทบเงิน หรือออมเงินแบบพึ่งตนเอง ส่วนใหญ่เป็นการออมวันละบาท ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่สร้างแรงจูงใจในการออม บางพื้นที่เปิดโอกาสการออมที่หลากหลายมากกว่าตัวเงิน คือ ออมขยะ ออมข้าว เป็นต้น ซึ่งทำให้คนยากจนมีทางเลือกและเข้าร่วมมากขึ้น รูปแบบการจัดตั้งกองทุนฯ ของ จ.ลำปาง จะมีลักษณะเฉพาะ คือ มีหลายกองทุนที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ เงินออมจากกองทุนหนึ่งต่อยอดไปสู่กิจกรรมของอีกกองทุนหนึ่ง สร้างงาน สร้างรายได้ เกิดธุรกิจชุมชน พัฒนาการบริหารจัดการ เกิดผู้นำและอาสาสมัครในชุมชน โดยสมาชิกร่วมสมทบเงินปีละ 50 บาทต่อคน เป็นพันธะสัญญาร่วมกันและการมีส่วนร่วมของสมาชิกและคนทำงาน ส่วนรูปแบบของ จ.สิงห์บุรี และ จ.สมุทรปราการ เน้นการ

มีส่วนร่วมแบบพึ่งตนเองของผู้นำชุมชน โดยต้องเสียเงินส่วนตัวออกมาก่อน ปีละ 360 บาท นอกจากนี้ยังมีรูปแบบของ จ.พัทลุง ที่จัดสวัสดิการชุมชนร่วมกับสวัสดิการผู้นำชุมชนไว้ด้วยกัน ไม่แยกออกจากกัน ฐานคิดของการเกิดกองทุนฯ นี้ ในแต่ละพื้นที่ต่างยึดความคิดเห็นของคนในชุมชนเป็นฐาน (Community Base) ไม่ได้คิดแต่ประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้ง จึงเกิดรูปแบบกองทุนสวัสดิการผู้นำชุมชนที่มีความหลากหลาย

วิฐฐา แก้วเกตุ (2550) ได้ศึกษา การจัดสวัสดิการแบบบูรณาการในชุมชนโดย หนุนส่วนการพัฒนาหลายฝ่าย ศึกษาเฉพาะกรณี ตำบลน้ำเกีฮัน กิ่งอำเภอกงหรา จังหวัดน่าน สรุปได้ว่า ที่ผ่านมามาจนถึงปัจจุบัน ประชาชนและบุคลากรของหน่วยงานในชุมชนมีส่วนร่วมในการให้ และรับบริการสวัสดิการที่มีอยู่ในชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง โดยยังคงมีส่วนร่วมในสวัสดิการแบบไม่เป็นทางการมากกว่า เริ่มจากการดูแลกันในครอบครัว เครือญาติ ที่อยู่บนฐานของความกตัญญูรู้คุณ ซึ่งประชาชนในตำบลน้ำเกีฮันส่วนใหญ่เป็นเครือญาติอยู่แล้ว ขยายการช่วยเหลือดูแลกันมาสู่เพื่อนฝูง และเพื่อนบ้าน มีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มจัดสวัสดิการเกิดขึ้นมากมายในชุมชน ทั้งที่หน่วยงานสนับสนุน และชุมชนจัดตั้งกันเองโดยมีการจัดทำแผนแม่บทชุมชนขึ้นมาอย่างเป็นระบบ ซึ่งคนในชุมชนให้ความสำคัญกับการทำกิจกรรมกลุ่มและชุมชนเป็นอย่างมาก เนื่องจากได้ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ได้ให้และรับการหนุนเสริมจิตใจซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตามแม้ว่าคนส่วนใหญ่จะเป็นสมาชิกกลุ่ม แต่คนที่ไม่ได้เป็นสมาชิกกลุ่มก็มีความสามารถในการจัดสวัสดิการ และเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาได้มากเช่นกัน ซึ่งถือว่าเป็นศักยภาพ ความสามารถที่แฝงอยู่ในเครือข่ายการช่วยเหลือดูแลกันตามธรรมชาติ

นอกจากนี้สวัสดิการแบบเป็นทางการหลายเรื่องในชุมชนมาจากการมีส่วนร่วมของภาคฝ่ายต่างๆ ในชุมชน ภายใต้กระบวนการ บวรศ. ร่วมกับ อบต. และองค์กรพัฒนาคุณภาพชีวิตคนตำบลน้ำเกีฮันเป็นแกนกลางในการประสานความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกชุมชน สิ่งที่เห็นได้เด่นชัดที่สุด คือ การได้ให้ความหมายว่า “ชุมชน” หมายถึง สนับสนุนด้านสุขภาพที่สัมพันธ์กับการอยู่อาศัย การทำมาหากินและสิ่งแวดล้อมในชุมชน ประชาชนทำแล้วเห็นผลการเปลี่ยนแปลงของตนเอง และผู้อื่นไปในทางที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง และเป็นการดูแลที่เริ่มจากเรื่องใกล้ตัวออกไป นอกจากนี้ยังมีบริการด้านการศึกษา และด้านอาชีพ รายได้ ที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานในชุมชน ทำให้เห็นการผสมผสานระหว่างสวัสดิการแบบเป็นทางการ และสวัสดิการแบบไม่เป็นทางการเข้าด้วยกัน แต่ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนยังคงอยู่ในระดับหนึ่งเท่านั้น อย่างไรก็ตามประชาชนและหน่วยงานยังคงมีศักยภาพความสามารถที่จะสร้างการเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาาร่วมกันต่อไปได้ในอนาคต

ลักษณะสวัสดิการแบบบูรณาการที่ชุมชนมีความต้องการและสามารถทำได้มาก ซึ่งในหลายเรื่องได้มีการทำมาอยู่แล้ว และสามารถทำได้อย่างต่อเนื่อง คือ การจัดสวัสดิการด้านการหนุนเสริมจิตใจ ที่สอดรับการสร้างค่านิยมร่วมในการเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา อันจะนำไปสู่การปฏิบัติร่วมกัน โดยการจัดสวัสดิการด้านการสนับสนุนทางสังคมนั้นทำได้มากกว่าด้านอื่นๆ เนื่องจากตำบลน้ำเกี๋ยนมีกิจกรรมกลุ่ม และชุมชนเป็นทุนเดิมอยู่มาก และทำมาอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่การจัดสวัสดิการด้านการดูแลตัวบุคคล ด้านการดูแลเรื่องการอยู่อาศัย ด้านการหนุนเสริมซึ่งกันและกัน และด้านการตรวจตราเฝ้าระวังภัย สามารถทำได้ในลำดับต่อมา ส่วนหนึ่งมาจากการที่ชุมชนได้มีการกระตุ้น หนุนเสริมให้ตัวบุคคล ครอบครัว เครือญาติ และเพื่อนบ้านช่วยเหลือดูแลกัน รวมถึงการดูแลสาธารณประโยชน์ส่วนรวมด้วย

ความต้องการเหล่านี้จะเกิดขึ้นจริงได้จากการที่ประชาชน และหน่วยงานในชุมชนเข้ามาเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาร่วมกัน ซึ่งทุกคนมีความสามารถทำได้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นแนวโน้มทิศทางการพัฒนาสวัสดิการในชุมชนไปสู่การเป็นสวัสดิการแบบบูรณาการในชุมชนต่อไปในอนาคต ทั้งนี้ต้องตระหนักถึงศักยภาพของหุ้นส่วนการพัฒนาเป็นสำคัญ เริ่มจากเรื่องที่ชุมชนสามารถทำได้มาก แล้วจึงค่อยๆ พัฒนาเรื่องที่สามารถทำได้ปานกลางขึ้นมา ในส่วนที่เกินกำลังความสามารถของชุมชน หน่วยงานควรเข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนในลักษณะหุ้นส่วนกลางพัฒนาอยู่บนฐานความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกัน ต่างฝ่ายต่างตอบแทนกันและได้รับประโยชน์ร่วมกัน

6.1 ประเด็นการศึกษา

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำเกี๋ยน จังหวัดน่าน มีกิจกรรมในการสร้างความยั่งยืนให้แก่ชุมชน โดย การจัดสวัสดิการให้แก่คนในชุมชนโดยยึดหลักสำคัญที่ไม่มุ่งเน้นการกักขังและเน้นการออมเงินเพื่อสร้างวินัยในการใช้จ่ายของครอบครัว ส่งเสริมการสร้างสังคมที่เอื้ออาทรกันและกันในรูปแบบของการเฉลี่ยทุกข์ เฉลี่ยสุข ของคนในชุมชนเพื่อจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกตั้งแต่เกิดจนถึงตาย กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำเกี๋ยน จึงเป็นกรณีตัวอย่างของการดำเนินงานด้านสวัสดิการชุมชน ที่มีการจัดการกับปัญหาต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของกลุ่มกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำเกี๋ยน ดังนั้นเพื่อศึกษาลักษณะของกองทุนสวัสดิการชุมชนรวมถึงปัญหาในการจัดสวัสดิการและวิธีการแก้ไขปัญหาในการจัดสวัสดิการชุมชนของกองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลน้ำเกี๋ยน จังหวัดน่านผู้ศึกษาได้กำหนดประเด็นในการศึกษาวิธีการและแนวทางในการแก้ไขปัญหา ดังนี้

ประเด็นที่ 1 การดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลน้ำเกี๋ยน จังหวัดน่าน
ในปัจจุบัน

ประเด็นที่ 2 ปัญหาที่พบในการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบล
น้ำเกี๋ยน จังหวัดน่าน

ประเด็นที่ 3 วิธีการและแนวทางการแก้ไขปัญหาของกองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบล
น้ำเกี๋ยน จังหวัดน่าน

ประเด็นที่ 4 การมีส่วนร่วมของสมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลน้ำเกี๋ยน
จังหวัดน่าน ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

ประเด็นที่ 5 หน่วยงานใดที่เข้ามาร่วมช่วยให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางในการ
จัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น

ประเด็นที่ 6 ข้อเสนอแนะต่อวิธีการและแนวทางการแก้ไขปัญหาของกองทุน
สวัสดิการชุมชน ตำบลน้ำเกี๋ยน จังหวัดน่าน