



รายงานการวิจัย
เรื่อง

แนวทางการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนแบบองค์รวม
เชิงพื้นที่ เขา ป่า นา เล จังหวัดนครศรีธรรมราช

Driven approach to holistic development of
the community welfare, Oriented area Khao, Pa,
Na, Le In Nakhon Si Thammarat.

โดย

วิชิต จรุงสุจริตกุล

พรเพ็ญ สุขหนู

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

ได้รับทุนสนับสนุนจาก

สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติประจำปี 2557

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

โครงการวิจัย : การศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนแบบองค์รวมเชิงพื้นที่
เขา ป่า นา เล จังหวัดนครศรีธรรมราช
: พ.ศ. 2557

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ (1) เพื่อสำรวจกิจกรรมของกองทุนสวัสดิการชุมชนที่ต่อยอดเชื่อมโยงไปถึงการจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ในชุมชน (2) เพื่อศึกษาบทบาทและกระบวนการขับเคลื่อนของกองทุนสวัสดิการชุมชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกและพัฒนาทรัพยากรต่าง ๆ แบบองค์รวมของชุมชนในพื้นที่ศึกษา และ (3) เพื่อหาแนวทางและข้อเสนอแนะในการขยาย/เชื่อมโยง/บูรณาการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมกับองค์กรภาคีในพื้นที่อื่น ๆ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้แบ่งพื้นที่ศึกษาวิจัยออกเป็น 5 พื้นที่ โดยเลือกแบบเฉพาะเจาะจงแต่ละพื้นที่ พื้นที่ละ 1 ตำบล (กองทุน) รวมเป็น 5 ตำบล (กองทุน) ที่มีกองทุนสวัสดิการชุมชนที่เข้มแข็ง ที่เป็นกองทุนสวัสดิการชุมชนต้นแบบของจังหวัดนครศรีธรรมราช และมีการต่อยอดไปบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อปัญหาเชิงพื้นที่ที่หลากหลายนอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐาน เกิด แก่ เจ็บตาย ทั้งนี้จากการปรึกษาหารือกับบุคคลผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informations) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนระดับจังหวัดมาอย่างต่อเนื่องและมีประสบการณ์เกี่ยวกับสวัสดิการชุมชนเป็นอย่างดี

การศึกษานี้เป็นการวิจัยผสมผสานวิธี (Combined Qualitative and Quantitative Design) โดยเน้นหนักไปทางวิจัยเชิงคุณภาพเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งในเชิงปริมาณได้มีคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากรเป้าหมายที่ได้รับการแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ และใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มประชาชนในชุมชนที่เป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน และคณะกรรมการของกองทุนสวัสดิการชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ที่ปรึกษา ผู้ที่ไม่ได้เป็นสมาชิก เช่น ผู้ด้อยโอกาส เป็นต้น รวมตัวอย่างทั้งหมด 394 ราย จากประชากรทั้งหมด 46,025 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วเก็บข้อมูลข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง ทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น

ส่วนเชิงคุณภาพนั้น ได้มีการศึกษาข้อมูลและสำรวจบทบาทและกระบวนการขับเคลื่อนของกองทุนสวัสดิการชุมชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกและพัฒนาทรัพยากรต่าง ๆ รวมทั้งสำรวจข้อมูลจากเอกสาร และนอกจากนั้นในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการขับเคลื่อนกองทุนสวัสดิการชุมชน ได้ร่วมกันโดยการเลือกพื้นที่ตำบลที่ดำเนินการเข้มแข็งเป็นที่ประจักษ์ในพื้นที่ต่าง ๆ ของจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามเกณฑ์ที่ร่วมกันกำหนด โดยเครื่องมือที่ใช้ในขั้นนี้ได้แก่แบบแสดงสถานะของกองทุน แบบสอบถามกองทุน และแบบเสนอโครงการขอรับการสนับสนุนสวัสดิการ

ชุมชน - ศึกษาเอกสาร ระเบียบ กระบวนการ และกลไกของคณะกรรมการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชน ซึ่งได้รับการอนุเคราะห์จากกองเลขานุการ

และในขั้นกระบวนการ หลังจากคัดเลือกตามเกณฑ์ (เชิงคุณภาพ) การคัดเลือกกองทุนฯ ที่จัดสวัสดิการในชุมชนประสบความสำเร็จมาเป็นผู้ถ่ายทอดประสบการณ์ โดยการถอดบทเรียนทั้ง 5 กองทุน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีการประสานและนัดหมายการลงพื้นที่ เพื่อสรุปถอดบทเรียน ทั้งนี้ในการถอดบทเรียนผ่านการประชุมกลุ่มย่อย โดยมีกิจกรรมย่อย คือ การสัมภาษณ์เชิงลึก การเสวนาผ่านการซักถาม การบอกเล่า และแบบสอบถาม บันทึกเสียง โดยมีจำนวนผู้ร่วมในการลงพื้นที่และประชุมกลุ่มย่อยของแต่ละพื้นที่กองทุนฯ วิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพ ใช้วิธีวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เป็นหลักกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล แยกออกเป็น 2 ส่วนหลักๆ คือ ส่วนที่ 1 มีกองทุนสวัสดิการชุมชนที่เข้มแข็ง ที่เป็นกองทุนสวัสดิการชุมชนต้นแบบของจังหวัดนครศรีธรรมราช และมีการต่อยอดไปบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อปัญหาเชิงพื้นที่ที่หลากหลายนอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐาน เกิด แก่ เจ็บตาย อันได้แก่ ปัญหาที่ดินทำกิน ปัญหาภัยพิบัติ การพัฒนาอาชีพ รวมถึงกิจกรรมทางด้านประเพณี วัฒนธรรม เป็นต้น ส่วนที่ 2 กิจกรรมการขับเคลื่อนที่เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จและแนวปฏิบัติที่ดี ซึ่งส่งผลกระทบต่อชุมชนในหลายมิติ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและประเพณีวัฒนธรรม เมื่อถอดบทเรียนเสร็จแล้วได้มีการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยการจัดเวทีระดมความคิดเห็นวิพากษ์ ผลจากการถอดบทเรียนการเรียนรู้ ผ่านเวที Focus Group ซึ่งนำผลจากการถอดบทเรียนมาวิพากษ์โดยตัวแทนกลุ่ม จำนวน 25 คน ประกอบด้วย ประกอบด้วย (1) ตัวแทนคณะกรรมการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 3 คน (2) ตัวแทนคณะอนุกรรมการเสริมสร้างสวัสดิการชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 3 คน (3) ตัวแทนคณะอนุกรรมการติดตามประเมินผลและกลั่นกรองสวัสดิการชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 3 คน (4) ตัวแทนคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนและสมาชิกที่ร่วมได้ลงพื้นที่ถอดบทเรียน จำนวน 15 คน และที่ปรึกษาด้านวิชาการที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 1 คน จากนั้นจึงนำผลจากการวิพากษ์มาปรับปรุงโดยผู้วิจัยและผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก เพื่อสรุปผลรายงานการวิจัยเชิงรูปแบบ หรือ Model จะร่วมวิเคราะห์ระหว่างทีม นักวิจัย แกนนำชุมชน นักวิชาการท้องถิ่น และนักวิชาการเชี่ยวชาญ เพื่อนำไปสู่รูปแบบหรือแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

สำหรับแนวทางและข้อเสนอในการขยาย/เชื่อมโยง/บูรณาการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมกับกองทุนในพื้นที่อื่น ๆ ในจังหวัด ผ่านการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมการจัดสมัชชาสมัชชาสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ดำเนินจัดเป็นประจำทุกปี ทั้งนี้การดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปตามแนวทางของสมัชชา กล่าวคือ (1) แสดงความจริงใจให้ปรากฏ นำเสนอผลการดำเนินงานและรูปธรรมการดำเนินงานระดับพื้นที่ ได้แก่ องค์ความรู้จากสรุปผลการถอดบทเรียนสวัสดิการชุมชน แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของขบวนจังหวัดสวัสดิการ เพื่อเห็นผลการดำเนินงานและผลการเปลี่ยนแปลงเชิง

รูปธรรม พร้อมทั้งสร้างกระแสผ่านสื่อสารสร้างความเข้าใจ หรือแนวทางการเคลื่อนเงินนโยบายให้เป็นที่
ประจักษ์

ผลการศึกษา

จากการสำรวจกิจกรรมของกองทุนสวัสดิการชุมชนจากคณะทำงานต่าง ๆ สรุปภาพรวมผล
การดำเนินงานขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ในปี 2557 จัดตั้งและรับการอนุมัติ
แล้ว จำนวน 151 กองทุน (คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ 82 %) พื้นที่ที่ยังไม่ได้รับการสมทบ จำนวน 33 พื้นที่
(คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ 18%) และมีจำนวนสมาชิกกองทุนฯ ทั้งสิ้นในปี 2557 เพิ่มขึ้น ทั้ง 3 การอนุมัติ 3
รอบ จำนวน 235,876 คน (คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ 14.64 %) จากจำนวนประชากรทั้งหมด 1,418,287
คน และคิดเป็นอัตราการเพิ่มขึ้นของสมาชิกเป็น 14.67% และได้รับงบประมาณสมทบรอบที่ 1 จำนวน
17,676,165 บาท รอบที่ 2 จำนวน 30,693,690 บาท และรอบที่ 3 จำนวน 17,658,380 บาท รวมเป็น
66,028,235 บาท (ข้อมูลการอนุมัติเงินสมทบ ณ ปี พ.ศ. 2557) อีกทั้งจากการประเมินผลพื้นที่รูปธรรม
จากโครงการพัฒนาศักยภาพแกนนำ และค้นหาพื้นที่รูปธรรม A B C จำนวน 151 กองทุน พบว่า กองทุน
ระดับ A จำนวน 43 กองทุน (คิดเป็นร้อยละ 28.48) กองทุนระดับ A จำนวน 66 กองทุน (คิดเป็นร้อยละ
43.71) และกองทุนระดับ C จำนวน 42 กองทุน (คิดเป็นร้อยละ 27.81)

ส่วนการสำรวจการดำเนินงานที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัด
นครศรีธรรมราช ที่สำคัญๆ ประกอบด้วย

- (1) ประชุมคณะทำงานจังหวัด/การดำเนินงานของคณะกรรมการฯ โดยใช้งบประมาณ
400,000 บาท
 - เกิดการเชื่อมโยง จัดเวทีเชื่อมโยง ภาคี และ กลุ่มองค์กรทุกระดับในพื้นที่และนอกพื้นที่
ศึกษาดูงาน
 - เกิดการทบทวนกลไกคณะทำงานระดับจังหวัด โชน อำเภอบ ตำบล โดยมีมีการ
เปลี่ยนแปลงคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ ต่างๆ โดยได้ดึงคนรุ่นใหม่ และเป็นตัวแทนที่หลากหลาย
จากทุกภาคส่วน
 - เกิดการพัฒนาคนรุ่นใหม่ ซึ่งได้มีการวางแผนจัดทำโครงการพัฒนากรรมการและค้นหา
พัฒนาคนรุ่นใหม่ ในแต่ละปีอย่างต่อเนื่อง
- (2) เสริมสร้างความเข้มแข็ง โดยใช้งบประมาณ 5,000 บาท ต่อกองทุนฯ ต่อตำบล
 - พัฒนาพื้นที่ที่ยังไม่จัดตั้งให้มีการจัดตั้งและขอรับงบประมาณ
 - พัฒนาพื้นที่ที่มีการจัดตั้งแล้วให้เป็นพื้นที่ต้นแบบ
 - เกิดการถอดชูดองค์ความรู้
- (3) พัฒนาระบบข้อมูล โดยใช้งบประมาณ 1,000 บาท ต่อกองทุนฯ ต่อตำบล
 - บันทึกข้อมูลกองทุนสวัสดิการชุมชนสู่โปรแกรม V2 ซึ่งเมื่อบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับ
กองทุนนั้นๆ แล้ว จะได้อนุมัติงบประมาณผ่านฐานข้อมูลโปรแกรมสำหรับกองทุนสวัสดิการชุมชน (V2)

ส่วนการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากการถอดบทเรียนของกองทุนสวัสดิการชุมชนนั้น
โดยสรุป ประกอบด้วย

รูปแบบของแต่ละกองทุนสวัสดิการชุมชนที่คล้ายคลึงกัน

ด้านการเชื่อมโยงกองทุนสวัสดิการชุมชนได้มีการเชื่อมโยงกับเครือข่ายองค์กรต่างๆ ในตำบล เพื่อสนับสนุนการสร้างสวัสดิการด้านอาชีพผ่านกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในตำบล โดยการรวมตัวนั้นๆ เพื่อช่วยเหลือตัวเอง ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง กองทุนฯ ได้ประสานงานเชื่อมโยงกับภาคีภายนอกทั้งแนวตั้งและแนวนอนสามารถทำได้หลากหลาย โดยแนวตั้งได้เชื่อมโยงกับสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) ที่มียุทธศาสตร์สนับสนุนในการช่วยเหลือประเด็นที่ดินทำกินและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ส่วนในแนวนอนได้เชื่อมโยงกับผ่านสภาองค์กรชุมชนเป็นศูนย์กลางสำคัญของกลุ่ม/องค์กรต่าง ๆ ภาคประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชน มีแกนนำที่มีจิตอาสาและทุ่มเท ตลอดจนได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากสมาชิกในชุมชน จึงบูรณาการแผนของสวัสดิการชุมชนร่วมกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและแผนของจังหวัด โดยมีเป้าหมายคือ (1) พัฒนาพื้นที่กองทุนสวัสดิการชุมชนร่วมกับสภาองค์กรชุมชน (2) เรียนรู้/สร้างความเข้าใจการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชน ยกระดับสู่ตำบลจัดการตนเองเชื่อมโยงงานพัฒนาทั้งจังหวัด และมีพลังในการขับเคลื่อนไปสู่ชุมชนท้องถิ่นจังหวัดจัดการตนเอง

ด้านการการบริหารจัดการทางการเงินที่เป็นเลิศนำไปสู่การเกิดดอกออกผลมากขึ้น โดยจัดสรรเป็นกองทุนแม่ และกองทุนลูก กล่าวคือ การจัดสรรเงินกองทุนแม่บางส่วนเพื่อหาผลตอบแทนผ่านกองทุนลูก และผลตอบแทนนี้จะเข้าไปรวมอยู่กับกองทุนสวัสดิการชุมชนที่เป็นกองทุนแม่ แสดงถึงทั้งสองกองทุนนี้ช่วยเสริมความมั่นคงแก่กัน

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

1. ความมุ่งมั่นทำงานของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ซึ่งมีที่มาจากการคัดสรรของสมาชิก ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ
2. การทำให้เห็นถึงผลของการจัดสวัสดิการเกิดขึ้นจริงเป็นที่ประจักษ์และเป็นรูปธรรม ทำให้เกิดความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานกองทุนฯ
3. การสนับสนุนอย่างเต็มที่จากองค์การบริหารส่วนตำบลที่สนับสนุนการสมทบเงินงบประมาณอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวผู้นำที่เป็นผู้บริหาร อบต. ได้ให้ความสำคัญในเรื่องการจัดสวัสดิการและลงพื้นที่เพื่อสร้างความเข้าใจในทุกหมู่บ้าน
4. การทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่ร่วมกับสภาองค์กรชุมชนระดับตำบล ให้เป็นกลไกในการขับเคลื่อนกองทุนสวัสดิการชุมชน

5. การหนุนเสริมและสร้างความเข้าใจในหลักคิดจากคณะกรรมการสนับสนุนระดับจังหวัด และ คณะอนุกรรมการเสริมสร้างความเข้มแข็งสวัสดิการชุมชนระดับโซนพื้นที่
6. การสร้างความเข้าใจในพื้นที่อย่างต่อเนื่องผ่านการประชุมประจำเดือนของแต่ละหมู่บ้าน
7. การบริหารจัดการทางการเงินที่เป็นเลิศของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ที่ตอบสนองต่อ ความต้องการของสมาชิกทั้งในด้านสวัสดิการและการขยายผลเชื่อมโยงไปช่วยเหลือด้านอื่น ๆ
8. การหนุนเสริมจากภาคเอกชนในพื้นที่ที่ตำบลในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของกองทุนฯ
9. การทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่ โดยเฉพาะโรงเรียน แล้วขยายฐานไปยังนักเรียนที่เป็น กลุ่มเด็กและเยาวชน รวมถึงโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล
10. การสนับสนุนและเสริมสร้างความเข้าใจในหลักคิดจากคณะกรรมการเสริมสร้างระดับจังหวัด และคณะอนุกรรมการเสริมสร้างความเข้มแข็งสวัสดิการชุมชนระดับโซนพื้นที่

รูปแบบการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช

โครงสร้างการขับเคลื่อนกองทุนสวัสดิการชุมชนทั้งหมดของจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการสนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราชขึ้นมาดำเนินงาน สนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่มีองค์ประกอบและตัวแทนจากภาคีต่าง ๆ จากหลายภาคส่วนโดยมีฝ่ายเลขานุการร่วมระหว่างชุมชนกับภาครัฐ โดยมุ่งหวังที่จะทำให้เกิดการทำงาน ร่วมกันในการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนให้เป็นไปตามหลักการที่สำคัญ คือ (1) มุ่งเน้นการ ดำเนินงานเพื่อให้เกิดคุณภาพที่นำไปสู่ความเข้มแข็งที่ยั่งยืนของกองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นหลัก โดย คำนึงถึงการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ (2) เครือข่ายสวัสดิการ ชุมชนทุกระดับ ตั้งแต่ระดับโซน อำเภอ และตำบล ในพื้นที่เป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนงานสวัสดิการ ชุมชน (3) สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และ ภาคประชาชน ให้เป็นไปตามหลักประชารัฐ (4) ดำเนินการยกระดับและขยายผลจากกองทุนสวัสดิการ ชุมชนที่จัดสวัสดิการพื้นฐานให้เชื่อมโยงบูรณาการกับงานพัฒนาด้านอื่น ๆ ในพื้นที่ชุมชน (5) ใน กระบวนการทำงานต้องสร้างการเรียนรู้และการจัดการความรู้ เพื่อการพัฒนาสวัสดิการชุมชนทั้งในการ ปฏิบัติและวิชาการ

สิ่งสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนนั้นเน้นเป็นการเชื่อมร้อยขบวนงานต่างๆ ของภาคประชาชน โดยผ่านสภาองค์กรชุมชนเป็นศูนย์กลางสำคัญของกลุ่ม/องค์กรต่างๆ ภาคประชาชน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชน มีแกนนำที่มีจิตอาสาและทุ่มเท ตลอดจนได้รับการ ยอมรับและความร่วมมือจากสมาชิกในชุมชน จึงบูรณาการแผนของสวัสดิการชุมชนร่วมกับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นและแผนของจังหวัด โดยมีเป้าหมายคือ (1) พัฒนาพื้นที่กองทุนสวัสดิการชุมชน ร่วมกับสภาองค์กรชุมชน (2) เรียนรู้/สร้างความเข้าใจการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชน ยกกระดับสู่ ตำบลจัดการตนเองเชื่อมโยงงานพัฒนาทั้งจังหวัด และมีพลังในการขับเคลื่อนไปสู่ชุมชนท้องถิ่นจังหวัด จัดการตนเอง

อย่างไรก็ตามเพื่อให้การขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชน เป็นไปตาม 5 ข้อข้างต้น จึงได้ออกแบบให้มีโครงสร้างให้เหมาะสมองค์ประกอบที่สำคัญ คือ

1. คณะอนุกรรมการประเมินผลและกลั่นกรองกองทุนสวัสดิการชุมชน มีบทบาทหน้าที่ คือ (1) ลงพื้นที่ปฏิบัติการกิจเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่พื้นที่กองทุนต่างๆ ภายในจังหวัด (2) ตรวจสอบความพร้อมเอกสารโครงการก่อนเสนอที่ประชุมพิจารณาอนุมัติการสมทบเงินกองทุนสวัสดิการชุมชนต่าง ๆ (3) ตรวจสอบฐานข้อมูลต่างๆ ก่อนนำเข้าฐานข้อมูลตามระบบ (4) หน้าที่อื่นๆ ตามที่ที่ประชุมมอบหมาย

2. คณะอนุกรรมการเสริมสร้างความเข้มแข็งของกองทุนสวัสดิการชุมชน ขบวนการองค์กรชุมชน จ.นครศรีธรรมราช อนุกรรมการชุดนี้มีความสำคัญมาก เนื่องจากเป็บบกลไกที่ลงพื้นที่ทำความเข้าใจและขยายผลการขับเคลื่อนในระดับพื้นที่ อีกทั้งจังหวัดนครศรีธรรมราชมีพื้นที่ใหญ่ มีจำนวนมากถึง 23 อำเภอ ในการลงพื้นที่พัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งของกองทุนฯ ในทุกระดับ สู่แนวทางตามแบ่งคณะอนุกรรมการเสริมสร้างฯ เป็น 5 โซน ซึ่งแต่ละโซนพื้นที่ ประกอบด้วย ผู้ประสานงานโซน/เลขานุการ/คณะทำงาน ที่เป็นตัวแทนจากอำเภอ/ตำบลต่าง ๆ ในความรับผิดชอบของโซนนั้น

ส่วนการขับเคลื่อนระดับย่อยลงไปเป็นรูปแบบกระบวนการขับเคลื่อนของกองทุนสวัสดิการชุมชนในระดับโซนพื้นที่ ได้มีแนวทางแบ่งการดำเนินการจังหวัดนครศรีธรรมราชออกเป็น 5 โซน ซึ่งแต่ละโซนพื้นที่ โดยกระบวนการขับเคลื่อนได้มีการจัดองค์กร กลไก และกองทุนระดับอำเภอ/ตำบลของพื้นที่นั้นๆ มีการสร้างพื้นที่ตำบลต้นแบบ และพื้นที่ตำบลสำหรับขยายผลโดยมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีพื้นที่เรียนรู้ มีการสื่อสารรูปธรรมความสำเร็จ มีการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งมีการเชื่อมโยงเครือข่ายตำบล อำเภอ และจังหวัด แลกขยายออกไป

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. รัฐบาลต้องผลักดัน เรื่องสวัสดิการชุมชนให้เป็นวาระแห่งชาติ ซึ่งผลประโยชน์จากการผลักดันจะนำไปสู่การพัฒนาชุมชนฐานรากที่เข้มแข็งได้อย่างยั่งยืน ซึ่งถ้าสนับสนุนส่งเสริมกองทุนสวัสดิการเข้มแข็งจนกองทุนสามารถพึ่งตัวเองได้แล้ว ภาครัฐจะลดการใช้งบประมาณในอนาคตได้

2. สวัสดิการชุมชนต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรภาคธุรกิจ องค์กรภาคเอกชน แต่ทั้งนี้ต้องมีกฎหมายที่จูงใจให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการสมทบ ได้แก่ การที่ภาคองค์กรธุรกิจ องค์กรภาคเอกชนสมทบสามารถนำไปลดหย่อนภาษีนิติบุคคล หรือลดหย่อนภาษีบุคคลธรรมดาได้ เหมือนกรณีบริจาคที่นำมาลดหย่อนภาษีได้ เป็นการร่วมทำความดี เป็นไปตามหลักคิด “กองทุน”

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องให้การยอมรับ และสนับสนุนงบประมาณและที่ไม่ใช่งบประมาณ ทั้งนี้โดยการมีการบรรจุในแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ใกล้ชิดกับประชาชนในประชาชนมากที่สุด การสนับสนุนสวัสดิการจนเกิดความเข้มแข็งได้นั้น ซึ่งจะเป็นการช่วยเหลือเกื้อกูลกันได้เป็นอย่างดี อีกทั้งการสร้างคุณภาพชีวิตผ่านการสร้างสวัสดิการชุมชน สามารถสร้างความยั่งยืนได้ดีกว่าการสร้างโครงสร้างพื้นฐาน

4. ในด้านของกฎหมาย ต้องผลักดันให้มี พรบ.สวัสดิการชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีสิทธิในการจัดสวัสดิการชุมชนและได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ อีกทั้งนอกจากการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ของกองทุนสวัสดิการชุมชนแล้ว ยังเชื่อมโยงไปยังการเงินของประชาชนได้แก่ การลดรายจ่าย (สัจจะ) การออมของประชาชนในชุมชน ซึ่งนำไปสู่รัฐสามารถลดภาระการใช้งบประมาณในการเลี้ยงดูผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส หรือหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ได้ในระยะยาว ทั้งนี้ต้องมีการสร้างความรู้ความเข้าใจทางการเงิน

5. การขับเคลื่อนงานสวัสดิการชุมชนควรมีการเชื่อมโยงกับ พรบ.กองทุนการออมแห่งชาติ ซึ่งส่งเสริมความเข้าใจในเรื่อง “เงิน” ของประชาชนในชุมชน ซึ่งปัจจุบันประชาชนมีความรู้ทางการเงินกันน้อยมาก ซึ่งส่งผลต่อการใช้จ่ายเงิน และออมเงินกันอย่างไม่ถูกต้อง อย่างไรก็ตามเนื่องจากในพื้นที่ชุมชนมีกองทุนสวัสดิการชุมชนอยู่แล้ว และหากเชื่อมโยงให้ประชาชนมีวินัยในการออม โดยการลดรายจ่ายตามหลักสัจจะ รวมทั้งส่งเสริมความรู้ทางการเงินที่ถูกต้อง ก็จะนำไปสู่การที่ชุมชนจัดการทางการเงินของตัวเองได้ในที่สุด

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ (1) เพื่อสำรวจกิจกรรมของกองทุนสวัสดิการชุมชนที่ต่อยอดเชื่อมโยงไปถึงการจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ในชุมชน (2) เพื่อศึกษาบทบาทและกระบวนการขับเคลื่อนของกองทุนสวัสดิการชุมชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกแบบองค์รวมของชุมชน (3) เพื่อหาแนวทางและข้อเสนอแนะในการขยาย/เชื่อมโยง/บูรณาการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมกับองค์กรภาคีในพื้นที่อื่น ๆ โดยการวิจัยนี้เป็นการวิจัยผสมผสานวิธี โดยเน้นหนักไปทางวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากการถอดบทเรียน พบว่า กองทุนสวัสดิการชุมชนได้มีการเชื่อมโยงกับเครือข่ายองค์กรต่าง ๆ ในตำบล เพื่อสนับสนุนการสร้างสวัสดิการต่าง ๆ มากกว่า 10 เรื่องในตำบล โดยการรวมตัวของเครือข่ายนั้นส่วนใหญ่เพื่อช่วยเหลือตัวเองตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งการเชื่อมโยงนี้มี 2 ลักษณะ คือ กองทุนเชื่อมโยงกับองค์กรภาคีทั้งแนวตั้งและแนวนอน โดยแนวตั้งได้เชื่อมโยงกับหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) พัฒนาคความมั่นคงของมนุษย์ (สพม) และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท) ที่มียุทธศาสตร์สนับสนุนในการช่วยเหลือในหลาย ๆ มิติ ได้แก่ สวัสดิการสังคม การประกอบอาชีพ ที่ดินทำกิน ด้านสังคม และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ส่วนในแนวนอนได้เชื่อมโยงกับผ่านสภาองค์กรชุมชนซึ่งเป็นศูนย์รวมสำคัญของกลุ่มต่าง ๆ ภาคประชาชน ทำให้เกิดความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชน มีซึ่งได้ดำเนินการบูรณาการแผนของสวัสดิการชุมชนร่วมกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและแผนของจังหวัด โดยมีเป้าหมายคือ (1) พัฒนาพื้นที่กองทุนสวัสดิการชุมชนร่วมกับสภาองค์กรชุมชน (2) เรียนรู้/สร้างความเข้าใจการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชน ยกกระดับสู่ตำบลจัดการตนเอง

ส่วนแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารจัดการทางการเงินของกองทุนที่นำไปสู่การเกิดดอกออกผลมากขึ้น โดยจัดสรรเป็นกองทุนแม่ และกองทุนลูก โดยการจัดสรรเงินกองทุนแม่บางส่วนเพื่อหาผลตอบแทนผ่านกองทุนลูก และผลตอบแทนนี้ก็จะเข้าไปรวมอยู่กับกองทุนสวัสดิการชุมชนที่เป็นกองทุนแม่ แสดงถึงทั้งสองกองทุนนี้ช่วยเสริมความมั่นคงแก่กัน

คำสำคัญ : แนวทางการขับเคลื่อน, สวัสดิการชุมชน

Abstract

This study has 3 main objectives. (1) to survey the activities of the Community Welfare Fund l The extension link to resources in the community. (2) to study the role of process-driven and community welfare fund to improve the quality of life for holistic community. (3) to propose recommendations for expanding and / connected / integrated social welfare fund with partners in other areas. This research is combined Qualitative and Quantitative Design , mainly qualitative research.

The results of the analysis and synthesis of the lessons learned. Community Welfare Fund has been linked to a network of organizations in the district To support the welfare of over 10 stories in the parish. The integration of the network, mainly to support himself as sufficient economy. Which links the two modes. Funds associated with partners both vertically and horizontally. The vertical links with government agencies and horizontally linked to the community through the organization, which is the center of various civil society groups. As a result, cooperation and knowledge sharing in the community.

The best practices in the financial management of the Fund, leading to a greater fruitfulness. The fund allocated to major funds and secondary funds. The allocation of major funds primarily out some returns for the secondary fund. This is the total return on the Community Fund. This represents two funds together to enhance stability.

Keywords : driven approach , community welfare

คำนำ

การขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนนั้นเป็นการเชื่อมร้อยชนบวณงานต่างๆ ของภาคประชาชน โดยผ่านสภาองค์กรชุมชนเป็นศูนย์กลางสำคัญของกลุ่ม/องค์กรต่างๆ ภาคประชาชน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชน มีแกนนำที่มีจิตอาสาและทุ่มเท ตลอดจนได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากสมาชิกในชุมชน มีการบูรณาการแผนของสวัสดิการชุมชนร่วมกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและแผนของจังหวัด ให้สอดคล้องกัน โดยมีเป้าหมาย พัฒนาพื้นที่กองทุนสวัสดิการชุมชนร่วมกับสภาองค์กรชุมชน และสร้างกระบวนการเรียนรู้ความเข้าใจการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชน เพื่อยกระดับสู่ตำบลจัดการตนเอง

การวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนแบบองค์รวมเชิงพื้นที่ เขา ป่า นา เล จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นการนำเสนอขบวนการขับเคลื่อนสวัสดิการของจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งมีพื้นที่ขนาดใหญ่ถึง 23 อำเภอ มีความหลากหลายด้านพื้นที่และบริบทที่หลากหลาย แต่อย่างไรก็ตามการดำเนินงานขับเคลื่อนขยายผลเป็นไปอย่างดียิ่ง ซึ่งมีรูปแบบการบริหารจัดการขบวนการขับเคลื่อนที่มีประสิทธิภาพ นำไปสู่กองทุนสวัสดิการชุมชนที่สามารถเป็นต้นแบบ แล้วขยายผลได้ ทั้งนี้การวิจัยนี้ส่วนใหญ่เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นส่วนใหญ่ โดยวิเคราะห์และสังเคราะห์จากการถอดบทเรียน จัดเวทีระดมความคิดเห็น การเก็บข้อมูลเชิงลึกและการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ

ผลการศึกษาเบื้องต้นหรือกองทุนสวัสดิการชุมชนสามารถนำรูปแบบการจัดสวัสดิการเหล่านี้ไปปรับประยุกต์ให้บรรลุเป้าหมาย ตลอดจนองค์กรภาครัฐ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถปรับแผนและยุทธศาสตร์การพัฒนา โดยเน้นให้ประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างแท้จริงมากขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบคุณสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช) ที่ได้สนับสนุนเงินทุนในการทำวิจัยเรื่องนี้ รวมทั้งผู้แทนจากองค์กรชุมชน ประชาชนในชุมชน และนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นจนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ทุกประการ

คณะผู้วิจัย

กรกฎาคม 2558

กิตติกรรมประกาศ

โครงการวิจัยนี้เกิดขึ้นและสามารถดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงได้ดีโดยได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช) จึงขอขอบคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ ยิ่งไปกว่านั้นในกระบวนการวิจัยนั้นเนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยผสมผสานวิธี โดยเน้นหนักไปทางวิจัยเชิงคุณภาพเป็นส่วนใหญ่ ผ่านการมีส่วนร่วมของบุคคลต่าง ๆ และองค์กรหลาย ๆ กลุ่มองค์กร ดังนั้นจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชน ซึ่งประกอบด้วยคณะบุคคล คือ คณะกรรมการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช คณะอนุกรรมการเสริมสร้างสวัสดิการชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช และคณะอนุกรรมการประเมินผลและกลั่นกรองสวัสดิการชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช รวมถึงประธานคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน และสมาชิกที่ร่วมได้ลงพื้นที่ถอดบทเรียน ทั้ง 5 ตำบล คือ กองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลที่วัง กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลควนหนองคว่ำ กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลช้างซ้าย กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเสภา และกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเขาแก้ว และบุคคลต่างๆ ในชุมชนที่ไม่ได้กล่าวถึง ขอขอบคุณองค์กรสำคัญได้แก่ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช และสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช) ที่ช่วยเหลือสนับสนุนข้อมูลการวิจัย ขอขอบคุณที่ปรึกษาที่ให้คำชี้แนะ และตรวจสอบความถูกต้องของงานวิจัย และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำวิจัยนี้เสร็จสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอขอบคุณสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ที่ได้ส่งเสริมและช่วยประสานการทำวิจัยเป็นอย่างดี ขอขอบคุณเจ้าของเอกสารอ้างอิงทั้งในประเทศและต่างประเทศทุกท่านที่ได้เอื้อประโยชน์ให้ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยจนสำเร็จด้วยดี

คณะผู้วิจัย

กรกฎาคม 2558

สารบัญ

หน้า

บทสรุปผู้บริหาร	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ช
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
คำนำ	ญ
กิตติกรรมประกาศ	ฎ
สารบัญ	ฏ
สารบัญตาราง	ฐ
สารบัญภาพ	ฑ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดทฤษฎีทางสังคม	9
แนวคิดสวัสดิการสังคม	15
แนวคิดการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน	26
แนวคิดเกี่ยวกับข้อเสนอเชิงนโยบาย	46
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	52
3 วิธีดำเนินการวิจัย	63
การศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ	63
การศึกษาข้อมูลเชิงเชิงคุณภาพ	66

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย	69
ส่วนที่ 1 สํารวจกิจกรรมของกองทุนสวัสดิการชุมชน	69
สํารวจกิจกรรมของกองทุนสวัสดิการชุมชนจากคณะทำงานต่าง ๆ	69
สํารวจกิจกรรมของกองทุนสวัสดิการชุมชนจากกลุ่มตัวอย่าง	74
การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ	80
บทบาทและกระบวนการขับเคลื่อนของกองทุนสวัสดิการชุมชน และขยายผลไปยังมิติต่าง ๆ	80
สรุปถอดบทเรียนทั้ง 5 กองทุนสวัสดิการชุมชน	83
กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเขาแก้ว	83
กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเสาเกา	97
กองทุนสวัสดิการตำบลควนหนองควัว.....	114
กองทุนสวัสดิการตำบลช้างซ้าย	130
กองทุนสวัสดิการชุมชนสังจะวันละ 1 บาท เทศบาลตำบลที่วัง.....	145
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์และสังเคราะห์จากการถอดบทเรียน.....	158
ส่วนที่ 3 รูปแบบการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช.....	174
5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	181
ข้อเสนอแนะ.....	181
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	183
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	184
บรรณานุกรม	185
ภาคผนวก	189
แบบสอบถาม	190
แบบสัมภาษณ์	193
แบบสอบถามขบวนจังหวัด	197
แบบแสดงสถานะกองทุนสวัสดิการชุมชน.....	199
กำหนดการงานสมัชชาคนคอนไม่ทอดทิ้งกัน ครั้งที่ 3	209

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	แสดงการสุ่มตัวอย่างแบ่งชั้น.....	63
3.2	ผลการคัดเลือกพื้นที่วิจัย.....	64
4.1	ข้อมูลการจัดสวัสดิการพื้นฐาน.....	76
4.2	ข้อมูลการจัดสวัสดิการที่ขยายผลไปจากสวัสดิการพื้นฐาน.....	77
4.3	ระดับความคิดเห็นด้านคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน และด้านการบริหารจัดการกองทุน.....	78
4.4	ระดับความคิดเห็นด้านด้านสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน จากการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชน.....	78
4.5	ระดับความคิดเห็นด้านภาคีเครือข่ายร่วมกับกองทุนสวัสดิการชุมชน จากการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชน.....	79
4.6	ระดับความคิดเห็นด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการขับเคลื่อน.....	79
4.7	ผลการคัดเลือกพื้นที่กองทุนสวัสดิการชุมชนเพื่อถอดบทเรียน.....	81
4.8	กำหนดนัดหมายลงพื้นที่ถอดบทเรียนกองทุนสวัสดิการชุมชน.....	82

สารบัญญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	ขอบเขตการเลือกพื้นที่	6
4.1	จำนวนกองทุนและจำนวนงบประมาณสมทบ ปี 2557	70
4.2	จำนวนสมาชิกที่เพิ่มขึ้นในรอบปี 2557	71
4.3	ผลจากการประเมินพื้นที่รูปธรรม	72
4.4	ข้อมูลทั่วไปจากการสำรวจ	75
4.5	รูปแบบโครงสร้างกระบวนการขับเคลื่อน ขบวนการสวัสดิการชุมชนในระดับจังหวัด	174
4.6	รูปแบบการขับเคลื่อนของกองทุนสวัสดิการชุมชนในระดับโซนพื้นที่	176
4.7	กลไกการขับเคลื่อนของกองทุนสวัสดิการชุมชนในระดับโซนพื้นที่	177
4.8	รูปแบบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเสาเภา “เสาเภาโมเดล”	178

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

จากการสำมะโนประชากรและเคหะ พ.ศ. 2553 (1 กันยายน 2553) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ประชากรของประเทศไทยมีอยู่ทั้งหมดประมาณมี 65.9 ล้านคน เป็นหญิง 33.6 ล้าน คน (ร้อยละ 51.0) และชาย 32.3 ล้านคน (ร้อยละ 49.0) ในจำนวนนี้เมื่อพิจารณาสถานภาพการทำงานพบว่า ผู้มีงานทำ ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้าง (รัฐบาล รัฐวิสาหกิจ เอกชน) ร้อยละ 40.9 รองลงมาทำธุรกิจส่วนตัวร้อยละ 33.3 และช่วยธุรกิจในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้างร้อยละ 22.0 ซึ่งข้าราชการเจ้าหน้าที่ของรัฐ รัฐจะจัดสวัสดิการให้อย่างครบวงจร ลูกจ้างบริษัทห้างร้านก็จะเข้าสู่ระบบประกันสังคมได้รับสวัสดิการอย่างครบวงจรเช่นเดียวกัน ในขณะที่ประชาชนทั่วไปอีก 50 ล้านคน ยังไม่มีหลักประกันความมั่นคงในชีวิต นอกเหนือจากสวัสดิการ จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี 2552 ระบุว่าจากประชากรวัยแรงงานทั้งสิ้น 53.1 ล้านคน โดยเป็นคนที่มีงานทำคิดเป็นร้อยละ 70.6 ไม่ได้ทำงานคิดเป็นร้อยละ 25.0 และไม่ทราบภาวะการทำงาน ร้อยละ 4.4 โดยในจำนวนที่มีงานทำแยกเป็นแรงงานในระบบ คิดเป็นร้อยละ 36.3 แรงงานนอกระบบร้อยละ 63.7 ซึ่งถ้าเทียบจากจำนวนแล้วประชากรจะเห็นได้ว่าจำนวนแรงงานที่ไม่ได้อยู่ในระบบสวัสดิการจากระบบประกันสังคมและภาครัฐ แม้จะได้รับสวัสดิการพื้นฐานจากรัฐบางส่วนแต่ก็ถือว่าเป็นกลุ่มที่ยังขาดหลักประกันความมั่นคงในชีวิต ซึ่งประชาชนกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เป็นประชาชนที่ยังอยู่ในชุมชนที่ยังไม่สามารถเข้าถึงระบบสวัสดิการต่าง ๆ ที่เป็นทางการได้

ในระดับประเทศปัจจุบันมีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล/เมืองไปแล้วกว่า 5,600 แห่ง เป็นกองทุนที่ผ่านเกณฑ์คุณภาพ และได้รับอนุมัติงบประมาณสมทบกองทุน งบประมาณสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชนเดิม จำนวน 3,170 กองทุน งบประมาณที่อนุมัติสมทบจำนวนทั้งสิ้น 427,690,029 บาท (สี่ร้อยยี่สิบเจ็ดล้านหกแสนเก้าหมื่นยี่สิบเก้าบาทถ้วน) งบประมาณสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชนใหม่ จำนวน 608 กองทุน งบประมาณที่อนุมัติสมทบจำนวนทั้งสิ้น 47,539,826 บาท (สี่สิบล้านห้าแสนสามหมื่นเก้าพันแปดร้อยยี่สิบหกบาทถ้วน) และงบประมาณสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชนเดิม (รอบสอง) จำนวน 1,836 กองทุน งบประมาณที่อนุมัติ 453,274,477 บาท (สี่ร้อยห้าสิบล้านสองแสนเจ็ดหมื่นสี่พันสี่ร้อยเจ็ดสิบล้านบาทถ้วน) เงินสมทบจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวม 67.47 ล้านบาท (ร้อยละ 3) เงินบริจาค สมทบจากหน่วยงานอื่นๆ ภาคเอกชน 289.48 ล้านหรือร้อยละ 12 รัฐให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการเป็นอย่างมาก โดยได้ประกาศว่าจะสังคมสวัสดิการ 2560 จึงมีการจัดสวัสดิการอื่นนอกเหนือจากการจัดสวัสดิการชุมชนพื้นฐาน สถานการณ์การจัดสวัสดิการชุมชนขณะนี้หน่วยงานต่าง ๆ ได้เสนอนโยบายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการสังคมเน้นการกระจายการจัดสวัสดิการสังคมสู่การจัดการตนเองโดยชุมชนท้องถิ่น สำหรับนโยบายสำคัญประกอบด้วย (ร่าง) พรบ.กองทุนการออมแห่งชาติ สวัสดิการแรงงานนอกระบบ (มาตรา 40), กองทุนสวัสดิการชานา ฯลฯ ทิศทางสำคัญในการจัดความสัมพันธ์การดำเนินงานสวัสดิการชุมชน คือ การเชื่อมโยงสวัสดิการชุมชนกับ

นโยบายสำคัญ รวมถึงการบูรณาการสวัสดิการชุมชนสู่การปฏิบัติการระดับพื้นที่ พร้อมทั้งขับเคลื่อนการทำงานร่วมกับประเด็นอื่นและการวางแผนทิศทางให้เห็นทิศทางกองทุนสวัสดิการในอนาคตระยะยาว 3-5 ปี เพื่อวิเคราะห์ความยั่งยืนและการขยายผล หรือแม้กระทั่งการขยายบทบาทกองทุนสวัสดิการชุมชนไปสู่การดูแลสวัสดิการชุมชนในทุกเรื่อง (ที่มา : รายงานผลการดำเนินโครงการสวัสดิการชุมชน เดือน เมษายน 2555 ข้อมูลจาก <http://www.codi.or.th/welfare/>)

ในระดับจังหวัดนั้น สำหรับจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้สนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนในการยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนและผลักดันให้เกิดแหล่งเรียนรู้ชุมชน เพื่อการพัฒนาอย่างเป็นระบบคณะกรรมการสนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนระดับจังหวัด ได้ได้เสริมสร้างรวมถึงติดตามผลการดำเนินงานการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรสวัสดิการชุมชนในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราชไปแล้วนั้น ซึ่งในปัจจุบันมีกองทุนสวัสดิการชุมชนที่ได้รับการอนุมัติแล้ว จำนวน 124 กองทุน ในวงเงิน 21 ล้านบาทเศษ มีจำนวนสมาชิกกว่า 5 หมื่น 5 พันคน และในปี พ.ศ. 2555 ได้กำหนดแผนปฏิบัติการเพิ่มจำนวนอีก 125 กองทุน ประกอบด้วยพื้นที่จัดตั้งเดิมที่ยังไม่ได้รับการอนุมัติ 81 กองทุน และพื้นที่กองทุนที่จะจัดตั้งใหม่อีก 44 กองทุน ตามนโยบายของรัฐบาลที่ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการให้ประชาชน ในการสร้างหลักประกันความมั่นคงของชุมชน พื้นฟูทุนทางสังคม สร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการจัดการดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทุกพื้นที่ชุมชน ซึ่งการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนเป็นการสนองตอบต่อประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด คือ นครแห่งความเข้มแข็งและนครเอื้ออาทร เน้นการสร้างเครือข่ายและกระบวนการมีส่วนร่วมของทั้ง 3 ภาคส่วน คือ รัฐบาล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชน โดยในระดับพื้นที่ให้ร่วมกันพิจารณาชุมชนหรือกองทุนต้นแบบที่มีความเข้มแข็ง และพัฒนาอย่างเป็นระบบ ใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชนอื่น ๆ ในพื้นที่ที่ได้ศึกษาดูงานในการพัฒนากองทุนฯ นอกจากนี้เพื่อให้การพัฒนาด้านสวัสดิการกองทุนเป็นไปอย่างมีระบบ และเกิดผลสัมฤทธิ์เป็นรูปธรรม จะได้มีการปรับแผนงาน/โครงการ งบประมาณยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด ประจำปี 2556 และปี 2557 ให้มีความสอดคล้อง รองรับการพัฒนาจังหวัดในทุก ๆ ด้าน

ที่ผ่านมามีการดำเนินงานสวัสดิการชุมชนที่โดดเด่นและเป็นรูปธรรมในการดำเนินงานระดับพื้นที่ จึงได้มีการจัดตั้งศูนย์เรียนรู้สวัสดิการชุมชน แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของขบวนจังหวัดสวัสดิการ เพื่อเห็นผลการดำเนินงานและผลการเปลี่ยนแปลงเชิงรูปธรรมมากขึ้น โดยตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2550 - 2555 เกิดการยกระดับการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบศูนย์การเรียนรู้การจัดการสวัสดิการชุมชนจำนวน 4 ศูนย์ ประกอบด้วย ในปี พ.ศ. 2550-2552 ตั้งศูนย์การเรียนรู้กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบางจาก ในปี พ.ศ. 2552-2553 ตั้งศูนย์การเรียนรู้กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลถ้ำพรรณรา ในปี พ.ศ. 2554 ตั้งศูนย์การเรียนรู้กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลนาทราย ในปี พ.ศ. 2555 ตั้งศูนย์การเรียนรู้กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลรุงชิงและได้เกิดพื้นที่ต้นแบบและพื้นที่ขยายผลอย่างต่อเนื่องมาทุกปี เพื่อเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งใช้ศูนย์การเรียนรู้กองทุนสวัสดิการชุมชนดังกล่าวเป็นพื้นที่ที่เกิดขึ้นโดยชุมชนเป็นแกนหลัก ผนวกกับการประสานความร่วมมือในการสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรพัฒนาชุมชน(พอช) และการบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานในกระทรวงการพัฒนาสังคม ฯ ระดับจังหวัด

ผลการเปลี่ยนแปลงในเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดสวัสดิการชุมชน นอกเหนือจากการจัดสวัสดิการพื้นฐานเกิด แก่ เจ็บ ตาย ตามที่กองทุนสวัสดิการชุมชนทั่วไปได้จัดไปแล้ว กองทุนสวัสดิการชุมชนหลายแห่งได้มีการขยายการจัดสวัสดิการชุมชนจากสวัสดิการพื้นฐานไปสู่การจัดสวัสดิการหรือเชื่อมโยงกับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ในเชิงพื้นที่ที่นำไปสู่การจัดการตนเองของชุมชนท้องถิ่นมากขึ้น กองทุนสวัสดิการชุมชนหลายแห่งในพื้นที่เกิดปัญหาภัยพิบัติน้ำท่วมได้ช่วยเหลือกันได้อย่างทัน่วงทีในช่วงเกิดภัยพิบัติ รวมทั้งเกิดการช่วยเหลือกันระหว่างเครือข่ายในจังหวัด กองทุนสวัสดิการหลายแห่งที่ได้รับงบประมาณไปแล้วทำให้มีเงินกองทุนเพิ่มขึ้นได้หาวิธีในการดูแลกลุ่มผู้ด้อยโอกาสที่ยังไม่ได้เข้ามาเป็นสมาชิกทั้งที่เป็นการช่วยเหลือเฉพาะหน้าและเอื้ออำนวยให้ผู้ด้อยโอกาสสามารถเข้าร่วมเป็นสมาชิกและได้รับสวัสดิการทุกด้านเช่นเดียวกัน ดังจะเห็นได้จากกองทุนสวัสดิการชุมชนหลายแห่งได้มีการขยายการจัดสวัสดิการชุมชนจากสวัสดิการพื้นฐานไปสู่การจัดสวัสดิการหรือเชื่อมโยงกับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ กองทุนสวัสดิการชุมชนจัดการด้านภัยพิบัติ ประกอบด้วย กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลถ้ำพรรณรา ตำบลนาแหรง ตำบลกรุงชิง ตำบลถ้ำใหญ่ ตำบลเขาขาว ตำบลกะปาง ตำบลนาทราย ตำบลท่าขนาน ตำบลดุสิต ตำบลสระแก้ว และกองทุนสวัสดิการชุมชนที่ขยายผลไปด้านที่ส่งเสริมการประกอบอาชีพ ประกอบด้วย กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลขอนแก่น ตำบลควนกรด ตำบลควนหนองหงส์ ตำบลหัวไทร ตำบลท่าเรือ เป็นต้น

อย่างไรก็ตามการที่จะขับเคลื่อนการดำเนินงานสวัสดิการให้ครอบคลุมและขยายผลไปยังมิติต่าง ๆ ทั้งทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และทรัพยากรธรรมชาติ นั้น จำเป็นต้องมีการประสานความร่วมมือ ประสานแผนงาน ประสานผลงาน ประสานงบประมาณ การทำงานร่วมกันของหน่วยงานต่าง ๆ ในการส่งเสริมการพัฒนาสวัสดิการสังคมและสวัสดิการชุมชนระดับจังหวัด ตลอดจนการแลกเปลี่ยนแนวคิด แนวทาง ประสบการณ์ทำงานร่วมกันมากขึ้น เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความรู้ ความเข้าใจ หลักคิด และแนวทางการประสานความร่วมมือและสนับสนุนการการจัดสวัสดิการชุมชนทั้งในรูปแบบงบประมาณ และการสนับสนุนในด้านอื่น ๆ อันจะทำให้เกิดความเข้มแข็งของกองทุนสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน

ในด้านความจำเป็นในการศึกษานั้น จังหวัดนครศรีธรรมราชพื้นที่กว้าง ครอบคลุมถึง 23 อำเภอ จึงมีความหลากหลายในมิติของสภาพภูมิประเทศ มีพื้นที่เขา กล่าวคือเป็นพื้นที่อยู่ในบริเวณเทือกเขาหลวงและเขานัน มีป่า มีภูเขา (พื้นที่ลาดชันสูง) พื้นที่ป่า (พื้นที่ลาดชันปานกลาง) ที่นา (พื้นที่ราบ) และพื้นที่ติดทะเล (อ่าววนคร) ซึ่งลักษณะของพื้นที่จะส่งผลกระทบต่อกิจกรรมการผลิตของชุมชนมีความหลากหลายตามไปด้วย พื้นที่ เขา ป่า นา เล เป็นการจำแนกพื้นที่ตามลักษณะภูมิศาสตร์ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับสภาพวิถีชีวิตของประชาชน ทั้งวิถีคิด จิตใจ ทรัพยากรที่ส่งเสริมในการดำรงชีวิต การจำแนกในลักษณะนี้เป็นการแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงกิจกรรมต่าง ๆ ของประชาชนในพื้นที่ต้นน้ำ (พื้นที่เขา) ถึงปลายน้ำออกทะเลอ่าวไทย (พื้นที่เล) เมื่อบริบทต่างๆ เปลี่ยนแปลงไปประชาชนเหล่านี้ได้หยุดยั้ง ปรับตัว และดำเนินชีวิตไปกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เช่น รูปแบบทางเศรษฐกิจ (รูปแบบผลผลิตทางการเกษตร การประมง การพาณิชย์) สังคม วัฒนธรรม ที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจในรูปแบบของการผลิตต่าง ๆ ของคนในชุมชน ที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติของชุมชน อันได้แก่ ทรัพยากรป่าไม้ แหล่งน้ำ ที่ดิน มีความเสื่อมโทรมลงเป็นลำดับ ซึ่งส่งผลกระทบต่อชุมชนในหลายมิติ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม ปัญหาสุขภาพ สุขภาวะ

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กล่าวโดยรวม คือ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและสวัสดิการของประชาชนในชุมชนในที่สุด

จากการปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิตและกิจกรรมต่าง ๆ ของประชาชนตามพื้นที่ต่าง ๆ ทำให้ประชาชนในพื้นที่ที่มีความต้องการใช้ทรัพยากรที่ดินทำกินมากขึ้นและขยายที่ดินทำกินไปยังเขตป่าอนุรักษ์มากขึ้น มีผลทำให้เกิดทรัพยากรเสื่อมโทรม จนทำให้เกิดภัยพิบัติต่าง ๆ ตามมาเช่น ปัญหาดินถล่ม น้ำท่วม ไฟไหม้ป่าครุควนเครัง เป็นต้น อย่างไรก็ตามปัญหามากมายเหล่านี้ได้รับการแก้ไขไปตามแนวทางที่เหมาะสม นำไปสู่การมีส่วนร่วมของชุมชน ในรูปแบบของการสร้างสวัสดิการชุมชน ทั้งนี้ในระดับชุมชนซึ่งได้มีกองทุนสวัสดิการชุมชนที่ยังเป็นหลักประกันความมั่นคงในชีวิตบนพื้นฐานของการพึ่งตนเอง การช่วยเหลือเกื้อกูลกันของคนในชุมชน ตั้งแต่เกิด แก่ เจ็บ ตาย เป็นการจัดสวัสดิการของชาวบ้าน และยังสามารถพัฒนาต่อยอดเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้หลากหลาย เช่น ต่อยอดไปยังแก้ปัญหาภัยพิบัติ แก้ปัญหาที่ดินทำกิน การพัฒนาอาชีพ แก้ปัญหาตลาดสินค้าเกษตรในชุมชน เป็นต้น ซึ่งถือเป็นประเด็นที่น่าสนใจที่ผู้วิจัยมีคำถามขึ้นมาว่า สถานะการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนและระบบสวัสดิการชุมชนในปัจจุบันเป็นอย่างไร เช่น วัตถุประสงค์ร่วม แหล่งเงินทุนและการมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่น บทบาทหน้าที่/ระบบสนับสนุนการจัดการของชุมชน หน่วยจัดการเชิงพื้นที่และประเด็น กระบวนการกลั่นกรอง การติดตามสนับสนุนและประเมินผล รวมถึงผังชุมชนหรือฐานข้อมูลระดับตำบล/อำเภอ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนในมิติองค์กรรวมบ้างหรือไม่ อปท. มีบทบาทอย่างไรและมากน้อยแค่ไหนในการพัฒนาชุมชนในมิติองค์กรรวม การวิเคราะห์สังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการนำเสนอเป็นแนวทางในการพัฒนาและบริหารจัดการองค์กรการเงินและระบบสวัสดิการชุมชนในมิติองค์กรรวมที่มีเป้าหมายสูงสุดเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในชุมชน และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี รวมทั้งยกระดับการคุณภาพชีพให้เกษตรกรอย่างเหมาะสมและยั่งยืน โดยขอบเขตของการพัฒนาชุมชนในมิติองค์กรรวมในที่นี้ กำหนดกรอบการวิเคราะห์ ใน 4 ด้าน ใหญ่ ๆ ได้แก่ (1) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (2) ด้านเศรษฐกิจ (3) สังคม รวมถึงสุขภาวะต่างๆ (4) ประเพณีวัฒนธรรม

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดรูปแบบการพัฒนาที่ยั่งยืน กล่าวคือ เป็นรูปแบบการพัฒนาที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจที่การกินอยู่แต่พอดี ทางสังคมเน้นสุขภาพจิตที่ดีของคนในชุมชน ผู้คนมีความรักสามัคคี มีจิตใจเอื้ออาทรต่อกัน และด้านทรัพยากรมุ่งเน้นการใช้อย่างระมัดระวัง ในที่สุดจะทำให้ผู้คนมีสุขภาพกายและจิตใจดี นำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี และที่สำคัญคือ ประชาชนจะมีอำนาจทางการเมือง ทางเศรษฐกิจ และทางสังคม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- (1) เพื่อสำรวจกิจกรรมของกองทุนสวัสดิการชุมชนที่ต่อยอดเชื่อมโยงไปถึงการจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ในชุมชน
- (2) เพื่อศึกษาบทบาทและกระบวนการขับเคลื่อนของกองทุนสวัสดิการชุมชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกแบบองค์กรรวม
- (3) เพื่อหาแนวทางและข้อเสนอแนะในการขยาย/เชื่อมโยง/บูรณาการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมกับองค์กรภาคีในพื้นที่อื่น ๆ

ขอบเขตของโครงการวิจัย

พื้นที่หลักจะเลือกพื้นที่ จังหวัดนครศรีธรรมราช เพราะ

1. มีกองทุนสวัสดิการชุมชนที่เข้มแข็ง ที่เป็นกองทุนสวัสดิการชุมชนต้นแบบของ จังหวัดนครศรีธรรมราช และมีการต่อยอดไปบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อปัญหาเชิงพื้นที่ที่ หลากหลายนอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐาน เกิด แก่ เจ็บตาย อันได้แก่ ปัญหาที่ดินทำกิน ปัญหาภัย พิบัติ ปัญหาตลาดสินค้าเกษตรชุมชน การพัฒนาอาชีพ เป็นต้น

2. พื้นที่ศึกษามีความหลากหลายในมิติของสภาพภูมิประเทศ พื้นที่อยู่ในบริเวณ เทือกเขาหลวงและเขานัน มีป่ามีภูเขา (พื้นที่ลาดชันสูง) พื้นที่ป่า (พื้นที่ลาดชันปานกลาง) ที่นา (พื้นที่ราบ) และพื้นที่ติดทะเล (อ่าววนคร) อีกทั้งยังศึกษาเพิ่มเติมในพื้นที่ชุมชนเมืองอีก 1 พื้นที่ ซึ่งลักษณะ ของพื้นที่จะส่งผลต่อกิจกรรมการผลิตของชุมชนมีความหลากหลายตามไปด้วย เช่น รูปแบบทาง เศรษฐกิจ (รูปแบบผลผลิตทางการเกษตร การประมง การพาณิชย์) สังคม วัฒนธรรม ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้จะเลือกพื้นที่ศึกษา 5 โซน ที่ครอบคลุมตามลักษณะของพื้นที่ เขา ป่า นา เล จำนวน 4 พื้นที่และ ชุมชนเมืองอีก 1 พื้นที่ โดยยึดอาณาเขตของตำบล/เทศบาลเป็นเกณฑ์ ซึ่งภายในตำบล/เทศบาล ที่มี กองทุนสวัสดิการชุมชนที่เข้มแข็ง

3. กิจกรรมทางเศรษฐกิจในรูปแบบของการผลิตต่าง ๆ ของคนในชุมชน ที่ส่งผล กระทบต่อสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติของชุมชน อันได้แก่ ทรัพยากรป่าไม้ แหล่งน้ำ ที่ดิน มี ความเสื่อมโทรมลงเป็นลำดับ ซึ่งส่งผลกระทบต่อชุมชนในหลายมิติ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม ปัญหาสุขภาพ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กล่าวโดยรวม คือ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนใน ชุมชนในที่สุด

ภาพที่ 1.1 ขอบเขตการเลือกพื้นที่



ความจำเป็นในการยึดพื้นที่เป็นเกณฑ์ เพราะในระดับตำบล/เทศบาลจะมีองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ซึ่งโดยทั่วไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นผู้บริการจัดการทุนของท้องถิ่นต่างๆ (ทุน ทางการเงิน ทุนสังคม ทุนทรัพยากรธรรมชาติ) ที่ถือว่าเป็นของส่วนรวม และการบริหารจัดการของ

อปท. จะมีเป้าหมายอยู่ที่ประชาชนทุกคน ในขณะที่กองทุนการเงินชุมชน และระบบสวัสดิการชุมชน จะมีทุนของปัจเจกที่มาจากสมาชิก ซึ่งถือเป็นทรัพยากรของปัจเจก การบริหารจัดการจะเน้นเป้าหมายไปที่สมาชิกเป็นหลัก การใช้ทุนและทรัพยากรของปัจเจกและส่วนรวม จะมีผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบต่อคุณภาพชีวิต ซึ่งก็คือสวัสดิการของชุมชนไปด้วย

โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้แบ่งพื้นที่ศึกษาวิจัยออกเป็น 5 พื้นที่ โดยเลือกแบบเฉพาะเจาะจงแต่ละพื้นที่ พื้นที่ละ 1 ตำบล (กองทุน) รวมเป็น 5 ตำบล (กองทุน) ที่มีกองทุนสวัสดิการชุมชนที่เข้มแข็ง ที่เป็นกองทุนสวัสดิการชุมชนต้นแบบของจังหวัดนครศรีธรรมราช และมีการต่อยอดไปบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อปัญหาเชิงพื้นที่ที่หลากหลายนอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐาน เกิด แก่ เจ็บตาย ทั้งนี้จากการปรึกษาหารือกับบุคคลผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informations) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนระดับจังหวัด ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับสวัสดิการชุมชนแล้วว่ามีความเหมาะสม

ด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการ 12 เดือน ตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2556 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2557

นิยามศัพท์เฉพาะ

สวัสดิการชุมชน หมายถึง การสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงของคนในชุมชน ซึ่งหมายถึงทุกอย่างที่จะทำให้คนในชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทั้งในรูปของสิ่งของ เงินทุน น้ำใจ การช่วยเหลือเกื้อกูล เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตตั้งแต่ เกิด แก่ เจ็บ ตาย เป็นระบบการช่วยเหลือเกื้อกูลของคนในท้องถิ่น ที่มีรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย เป็นเรื่องราวเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย ก่อให้เกิดรายได้ลดรายจ่าย นำไปสู่การแก้ไขปัญหาความยากจน

กองทุนสวัสดิการชุมชน หมายถึง กองทุนที่เกิดขึ้นจากการที่คนในชุมชนมาร่วมกันคิด ร่วมกันสร้างระบบสวัสดิการชุมชน ร่วมกันบริหารจัดการ ร่วมกันรับผลประโยชน์ ร่วมตรวจสอบความโปร่งใส จึงส่งผลให้เป็นกองทุนที่ทุกคนในชุมชนร่วมกันเป็นเจ้าของร่วมรับผิดชอบ ร่วมพัฒนาให้เกิดความยั่งยืน กองทุนสวัสดิการชุมชนเน้นความยืดหยุ่น คล่องตัว มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

องค์กรชุมชน หมายถึง หมู่บ้านหรือชุมชนเป็นองค์กรภาคประชาชนรวมตัวกัน มีคนในชุมชนเป็นสมาชิกของกลุ่ม/องค์กรนั้นๆ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้แนวทางการพัฒนาและการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนและระบบสวัสดิการชุมชนพื้นที่ศึกษา และมีความเป็นไปได้ในการผลักดันขับเคลื่อนการพัฒนาที่สามารถแก้ปัญหาของชุมชนในมิติองค์กรรวม ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการ รวมทั้งมีการเชื่อมโยงกับองค์กร หน่วยงานต่าง ๆ เช่น เครือข่ายความร่วมมือระหว่างนักวิชาการ หน่วยงานภาครัฐ ทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนต่อไป

2. ได้รูปแบบการบริหารจัดการทางการเงินของกองทุนสวัสดิการที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี และพัฒนาต่อยอดจนสามารถเลี้ยงตัวเองได้ทั้งนี้ เนื่องจากพิจารณาด้านการเงินถ้าหากในอนาคตนั้นมีเงินเพื่อเกิดขึ้นและมีแต่รายจ่ายด้านสวัสดิการต่าง ๆ อีกทั้งหากหน่วยงานที่สมทบ เช่น ภาครัฐมี

งบประมาณน้อยลง อาจมีผลต่อการสมทบน้อยลงไปด้วยหรือไม่สมทบเกิดขึ้น ดังนั้นกองทุน
จำเป็นต้องเลี้ยงตัวเองได้ ซึ่งจะเป็นไปตามหลักคิดของการพึ่งตนเองอย่างแท้จริงได้





บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนแบบองค์รวมเชิงพื้นที่ เขา ป่า นา เล จังหวัดนครศรีธรรมราชในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดทุนทางสังคม
- 2.2 แนวคิดสวัสดิการสังคม (Social Welfare)
- 2.3 แนวคิดการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับข้อเสนอเชิงนโยบาย
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดทุนทางสังคม

จากเอกสารสัมมนาวิชาการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประจำปี พ.ศ. 2546 โดยสรุปความสำคัญของทุนทางสังคมไว้ดังนี้

“ทุนทางสังคม” (Social Capital) (สุวรรณณี คงมัน, 2546, น.4) ได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นและทุกฝ่ายตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการรักษา ฟื้นฟู พัฒนาและใช้ประโยชน์จากทุนทางสังคมในมิติต่างๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ

ในระหว่างที่ผ่านมามีนักคิด นักวิชาการทั้งต่างประเทศในประเทศและองค์กรต่างๆ ได้พยายามอธิบายถึงความหมาย และกำหนดขอบเขตหรือองค์ประกอบของทุนทางสังคมไว้ค่อนข้างหลากหลาย ดังนี้

Rodert Putnam (1993, อ้างถึงใน สุวรรณณี คงมัน, 2546, น.3) ให้คำอธิบายว่า ทุนทางสังคม คือ ความเชื่อมโยงระหว่างปัจเจกและเครือข่ายของกลุ่มสังคม นำมาซึ่งบรรทัดฐานการปฏิบัติ (Norm) ของการต่างตอบแทนกันและกัน (reciprocity) และความไว้วางใจ (Trustworthiness)

Cohen และ Prusak (2001, อ้างถึงใน สุวรรณณี คงมัน, 2546, น.3) มองว่าทุนทางสังคมเป็นความสัมพันธ์ที่สะสมในรูปความไว้วางใจ (Trust) ความเข้าใจซึ่งกันและกัน (Mutual Understanding) การให้คุณค่าร่วม (Shared Value) และพฤติกรรมที่เชื่อมโยงสมาชิกของเครือข่ายและชุมชนเข้าด้วยกัน และทำให้ความร่วมมือเกิดได้จริง

สถาบันเพื่อการศึกษาวิจัยและนวัตกรรม (Center for Education, Research and Innovation) ขององค์การความร่วมมือเพื่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD, อ้างถึงใน สุวรรณณี คงมัน, 2546, น.3) สรุปว่า ทุนสังคมคือการสร้างเครือข่ายและกระบวนการต่างๆ ที่มีบรรทัดฐานการปฏิบัติ (Norm) ค่านิยม (Value) และความเข้าใจ (Understanding) ร่วมกัน ในการเกื้อหนุนความร่วมมือภายในและระหว่างกลุ่มต่างๆ ในสังคม

Francis Fukuyama (อ้างถึงใน สุวรรณณี คงมัน, 2546, น.3) ให้อธิบายว่าทุนทางสังคมหมายถึง บรรทัดฐานหรือที่ทุกคนร่วมที่จะส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันทางสังคม โดยมีมุมมองใน

เชิงวัฒนธรรม ซึ่งวัฒนธรรมมักถูกมองว่าเป็นเป้าหมายสุดท้ายและเป็นวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย นั่นคือ ช่วยให้กลุ่มคนมีการติดต่อสื่อสารและร่วมมือกันในการทำกิจกรรมต่างๆ

Christaan Grootaert and Thierry van Bastelaer (อ้างถึงใน สุวรรณิ คงมัน, 2546, น.3) สรุปว่าทุนทางสังคมหมายถึงระบบความสัมพันธ์และคุณค่าที่เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาลกับประชาชน ซึ่งสนับสนุนการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ โดยจำแนกทุนทางสังคมออกเป็น 2 รูปแบบ คือ ทุนทางสังคมทางด้านโครงสร้าง (Structural Social Capital) เป็นลักษณะนามธรรมที่ไม่สามารถตีค่าได้ เช่น รูปแบบพฤติกรรมหรือทัศนคติที่ได้รับการยอมรับโดยทั่วไป คุณค่าร่วมบรรทัดฐานในการตอบแทนและการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ธนาคารโลก (1999, อ้างถึงใน สุวรรณิ คงมัน, 2546, น.3) ระบุถึง สถาบัน ระบบความสัมพันธ์ และบรรทัดฐานที่ช่วยหล่อหลอมการมีปฏิสัมพันธ์กันในสังคม ทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงสังคมเข้าด้วยกัน

Narayan D and Pricett (อ้างถึงใน สุวรรณิ คงมัน, 2546, น.4) มองทุนทางสังคมว่าเป็นการดำรงชีวิตอย่างมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในเชิงปริมาณและคุณภาพ และบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งหมายถึงการเข้าร่วมกันในองค์กรสังคม เช่น คริวเรือ น องค์กรชุมชน องค์กรอาสาสมัคร รวมทั้งการเป็นสมาชิกของกลุ่มต่างๆ ในสังคม

นักคิด นักวิชาการไทยได้ให้ความหมายทุนทางสังคมในบริบทไทยไว้ ดังนี้

น.พ. ประเวศ วะสี (อ้างถึงใน สุวรรณิ คงมัน, 2546, น.4) ให้ความหมายทุนทางสังคมว่า หมายถึงความเป็นกลุ่มก้อนทางสังคม การมีการศึกษา มีวัฒนธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบ ต่อสังคมส่วนรวม มีประสิทธิภาพในการทำงาน มีการเมืองและระบบราชการที่ดี

ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม (อ้างถึงใน สุวรรณิ คงมัน, 2546, น.4) เห็นว่าทุนทางสังคม ทุนทางสังคมเป็นเสมือนจิตวิญญาณของสังคมที่มีคุณค่าและเป็นพลังสำคัญแก่ชุมชน

ชบ ยอดแก้ว (อ้างถึงใน สุวรรณิ คงมัน, 2546, น.4) เห็นว่าสังคมมีทุนเดิมอยู่แล้ว ไม่ว่าจะเป็นทุนทางปัญญา ทุนทางความคิด ฯลฯ ซึ่งเป็นพลังขับเคลื่อนชุมชนต่างๆ ให้มีความสามารถในการจัดการกับปัญหาของตนเองได้มากขึ้นและนำไปสู่การพึ่งพาตนเองในระยะยาว

ชัยอนันต์ สมุทวณิช (อ้างถึงใน สุวรรณิ คงมัน, 2546, น.4) และสถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา มีมุมมองคล้ายคลึงกันว่าทุนทางสังคมมีอยู่หลากหลาย อาทิ ระบบคุณค่า อุดมการณ์ ความเชื่อ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้นำทางปัญญาของชุมชน การรวมกลุ่มดำเนินกิจกรรมร่วมกัน โครงสร้างความสัมพันธ์ ทางสังคมในแนวราบ ระบบกรรมสิทธิ์และการจัดการทรัพยากรชุมชน รวมทั้งกฎ จารีตประเพณีอันเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของท้องถิ่น

สุวิทย์ เมษินทรีย์ (อ้างถึงใน สุวรรณิ คงมัน, 2546, น.4) มองว่าความมั่นคงของประเทศต้องมองผ่านฐานทุน คือ Social Capital, Human Capital, Physical Capital และ Financial Capital โดยส่วนผสมของแต่ละประเทศอาจไม่เหมือนกัน ทุนบางอย่างมีตามธรรมชาติบางอย่างต้องสร้างขึ้นมา ทุนทางสังคมของไทยบางอย่างค่อนข้างบอบบาง เช่น ภูมิปัญญา ทำให้โลกาภิวัตน์เข้ามาครอบงำได้ง่ายหาความเป็น Pioneer ได้ยากและพ้นจากสภาพ Nut Cracker ไม่ได้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) (อ้างถึงใน สุวรรณี คงมัน, 2546, น.5) ได้กำหนดความหมายขอบเขตและองค์ประกอบของทุนทางสังคมให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทยไว้ ดังนี้

ทุนทางสังคมหมายถึง ผลรวมของสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคม ทั้งในส่วนที่ได้จากการสั่งสมและต่อยอด รวมถึงการรวมตัวของคนที่มีคุณภาพเพื่อสร้างประโยชน์ต่อส่วนรวมบนพื้นฐานของความไว้วางใจ เชื่อใจ สายใยแห่งความผูกพันและวัฒนธรรมที่ฝังงม ซึ่งหากนำมาพัฒนาและใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสมแล้ว จะเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้สมดุลและยั่งยืน

เมื่อพิจารณาจากคำนิยาม และคำจำกัดความเรื่องทุนทางสังคมดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่ามีความหลากหลายขึ้นอยู่กับประสบการณ์ภูมิหลัง ฐานคิดและความสนใจของผู้ที่ทำการศึกษารูปแบบใดก็ตาม ถ้าจะให้การพัฒนาและใช้ประโยชน์จากทุนทางสังคมของไทยเป็นไปอย่างเหมาะสมแล้ว จำเป็นจะต้องกำหนดความหมายและขอบเขตที่มีความชัดเจนและเป็นสิ่งที่ยอมรับกันในระดับหนึ่ง

2.2.1. องค์ประกอบของทุนทางสังคมไทย (สุวรรณี คงมัน, 2546, น.5) ได้แก่

1. ทุนมนุษย์ ที่มีคุณภาพ มีความรู้ มีสติปัญญาและทักษะ มีคุณธรรม มีวินัย และความรับผิดชอบ มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีการรวมกลุ่มเพื่อสร้างเครือข่ายเพื่อสร้างประโยชน์แก่ส่วนรวม

2. ทุนที่เป็นสถาบัน ได้แก่ สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา ศาสนา การเมืองรวมทั้งองค์กรที่ตั้งขึ้นมา เช่น องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรชุมชน องค์กรประชาชน สมาคมวิชาชีพ สื่อมวลชน ฯลฯ

3. ทุนทางปัญญาและวัฒนธรรม ครอบคลุมถึงระบบคุณค่าต่างๆ เช่น ความไว้วางใจ เชื่อใจ คุณธรรม จิตสำนึกสาธารณะ ฯลฯ รวมถึงวัฒนธรรมไทยและภูมิปัญญาท้องถิ่นแหล่งประวัติศาสตร์และโบราณคดี ตลอดจนระบบเครือข่ายและความร่วมมือ

2.2.2. แนวคิดการพัฒนาทุนทางสังคมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (สุวรรณี คงมัน, 2546, น.5)

1. ความเชื่อมโยง โดยให้ทุนทางสังคมเป็นปัจจัยหลักที่จะสนับสนุนการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศการแก้ปัญหาความยากจน ธรรมมาภิบาลและการพัฒนาที่ยั่งยืน

2. ความหลากหลาย โดยพัฒนาและใช้ทุนทางสังคมที่มีอยู่หลากหลายให้สอดคล้องกับโครงสร้างสังคมวัฒนธรรมและความต้องการของแต่ละพื้นที่ กลุ่มเป้าหมายและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งในและนอกประเทศ

3. การพัฒนาที่ครบวงจร ทั้งการนำทุนทางสังคมที่มีอยู่มาพัฒนาต่อยอดใช้ประโยชน์เชิงรุกได้อย่างสร้างสรรค์เป็นรูปธรรม การฟื้นฟูทุนทางสังคมที่มีจุดอ่อนให้ปรับตัวกลับคืนความสำคัญขึ้นมาและการสร้างระบบ / กลไก ให้เกิดการพัฒนาทุนทางสังคมอย่างยั่งยืน

4. เลือกเรื่องสำคัญที่จะดำเนินในระดับชาติ โดยเฉพาะเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างเร่งด่วน โดยจะต้องมีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน

5. ดำเนินการในระบบพื้นที่ ภารกิจ และการมีส่วนร่วม (Area, Function and Participation) โดยใช้ชุมชนเป็นแกน ซึ่งจะช่วยให้เกิดการบูรณาการทั้งในมิติของกิจกรรมและหน่วยงาน

6. ดำเนินงานในลักษณะพื้นที่นำร่อง โครงการนำร่อง เพื่อหารูปแบบที่เหมาะสมที่จะใช้ขยายผลไปในพื้นที่ / ชุมชนอื่นๆ ต่อไป

2.2.3 บทบาทความสำคัญของทุนทางสังคม (สุวรรณณี คงมัน, 2546, น.5)

1. ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ในการสร้างความมั่นคงเจริญเติบโตอย่างมีเสถียรภาพให้แก่ระบบ เศรษฐกิจของประเทศจำเป็นต้องริเริ่มตั้งแต่ระบบเศรษฐกิจระดับจุลภาคขึ้นมา โดยทุนทางสังคมจะเข้าไปมีบทบาทในการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจในแต่ละระดับ

2. ความมั่นคงทางด้านสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถือเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิตของคนไทยมาช้านาน ชาวบ้านมีความผูกพันกับทรัพยากรดิน น้ำ ป่า ทั้งในฐานะที่เป็นแหล่งที่อยู่อาศัย แหล่งอาชีพหรืออาหารหรือแม้แต่การเป็นยารักษาโรค ดังนั้น ถ้าความมั่นคงทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลายเพราะมีการทำลายจนถึงระดับที่ไม่สามารถฟื้นฟูคืนกลับมาได้ย่อมส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของมนุษย์ติดตามไปด้วย

3. ความมั่นคงด้านการเมืองการปกครอง ความมั่นคงของมนุษย์ที่สำคัญประการหนึ่งคือ การดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่มีการปกป้องคุ้มครองทุกคนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรมและเปิดโอกาสให้คนมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการอย่างมีศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อสังคมนั้นๆ มีระบบการบริหารจัดการที่ดี

4. ความมั่นคงทางสังคมของมนุษย์มีมิติที่หลากหลายทั้งเรื่องสุขภาวะ อาหาร ความรู้ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและอื่นๆ ทุนทางสังคมสามารถเข้าไปมีบทบาทในทุกเรื่อง เช่น การนำภูมิปัญญาชาวบ้านเรื่องสมุนไพรรักษา ผู้ป่วยและส่งเสริมสุขภาพของคนในชุมชน เป็นต้น

2.2.4 ทุนทางสังคมกับความมั่นคงของมนุษย์ (สุวรรณณี คงมัน, 2546, น.5)

1. จะต้องมีการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับคนในสังคมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในภาครัฐภาคเอกชนและชุมชนถึงบทบาทความสำคัญของกองทุนทางสังคมในการสร้างความมั่นคงของมนุษย์อย่างกว้างขวางและลึกซึ้ง เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ว่า การสร้างความมั่นคงของมนุษย์เป็นบทบาทหน้าที่ของทุกคนที่จะต้องร่วมมือกันและจะต้องนำสิ่งที่ดีที่ถือเป็นทุนของสังคมมาใช้

ประโยชน์อย่างเป็นบูรณาการ เพื่อให้มนุษย์มีความมั่นคงในทุกมิติได้รับการปกป้องคุ้มครองจากภัยคุกคามที่เกิดขึ้นอยู่แล้วและมีความเสี่ยงที่คาดว่าจะต้องเผชิญ เพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างสมศักดิ์ศรี

2. ต้องมีกลไกและกระบวนการที่เอื้ออำนวยให้คน ครอบครัวและชุมชน สามารถนำทุนทางสังคมที่มีอยู่ของตนมาใช้ประโยชน์ในการเพิ่มความมั่นคงให้ตนเองและชุมชนได้ อาทิ การให้สิทธิในการจัดการป่าชุมชนแก่คนในชุมชนเพื่อที่จะได้นำมาใช้เป็นฐานทรัพยากรในการสร้างความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ การสนับสนุนให้มีกระบวนการสร้างและจัดการความรู้ภายในชุมชนเพื่อนำทุนทางภูมิปัญญาที่มีอยู่ของชุมชนมาบูรณาการกับความรู้ใหม่ที่เข้าไปในชุมชนเพื่อเพิ่มสมรรถนะใน

การปรับตัวต่อโลกยุคใหม่ได้อย่างเหมาะสม การจัดทำ Social Capital Mapping ของชุมชน เพื่อให้ชุมชนได้รับรู้สถานภาพทุนทางสังคมที่มีอยู่สำหรับนำมาใช้สร้างความมั่นคงให้สมาชิกของตนเอง เป็นต้น

3. จะต้องสร้างความร่วมมือจากภาคีการพัฒนาต่างๆอย่างเป็นเครือข่ายในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชุมชนถึงระดับประเทศและนานาชาติ เพราะภัยคุกคามและความเสี่ยงหลายเรื่องต้องอาศัยพลังความร่วมมือในระดับนานาชาตินั้น ได้มีตัวอย่างให้เห็นได้ชัดว่าความไม่มั่นคงที่เกิดขึ้นในประเทศหนึ่งมีผลกระทบต่อคนในประเทศหนึ่งตามไปด้วย เช่น ภาวะไฟป่าเรื้อรังของประเทศอินโดนีเซียมีผลกระทบต่อความไม่มั่นคงทางด้านสุขภาพของคนไทยในภาคใต้ตอนล่างหรือปัญหาเสพติด แรงงานต่างดาวและชนกลุ่มน้อยในประเทศเพื่อนบ้านมีผลต่อความไม่มั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของคนไทย ฯลฯ แนวทางการสร้างความมั่นคงของมนุษย์ในระยะต่อไปจึงต้องคำนึงถึงการเชื่อมโยงใช้ประโยชน์จากทุนทางสังคมในบริบทของความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้านบนพื้นฐานโครงสร้างสังคมวัฒนธรรมเอเชียอาคเนย์ที่สั่งสมมาช้านานด้วย

4. ควรนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชน การดำเนินกิจกรรมของกลุ่มตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยดำเนินการแบบค่อยเป็นค่อยไป ด้วยความอดทนและมีความพากเพียร มีการผลิตที่มีความพอเพียง เหมาะสมหรือพอประมาณ กับกำลังกาย กำลังทรัพย์และกำลังปัญญาที่มีอยู่ โดยคนในชุมชนได้เริ่มดำเนินกิจกรรมจากเงินออมของตนเองและเงินทุนของชุมชน และมีการนำทรัพยากรท้องถิ่นที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์โดยไม่เกิดการทำลาย รวมทั้งมีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ได้อย่างเหมาะสม อันจะนำไปสู่การสร้างความมั่นคงในรายได้ของคนในชุมชนและการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจอันตั้งฐานราก ซึ่งจะส่งผลต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศต่อไป

5. ภาคีการพัฒนาต่างๆ ควรให้ความสำคัญกับแนวทางการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

5.1. ภาครัฐ การดำเนินโครงการภายใต้นโยบายเศรษฐกิจรากหญ้าเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายในระดับที่น่าพอใจ โดยโครงการพักชำระหนี้เกษตรกรที่จะสิ้นสุดในปี พ.ศ. 2547 สามารถช่วยเหลือฟื้นฟูอาชีพแก่เกษตรกรเป็นกรณีพิเศษ ทำให้มีรายได้และเศรษฐกิจของครัวเรือนมีความเข้มแข็งสามารถกลับเข้ารับความช่วยเหลือจากภาครัฐตามแผนงานปกติต่อไปได้ สำหรับโครงการที่เหลือเป็นโครงการที่ประโยชน์ต่อประชาชนระดับรากหญ้าอย่างกว้างขวางทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม จึงควรดำเนินงานต่อเนื่องและสมควรปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีแนวทางดังนี้

1. พัฒนาผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ ให้มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น
2. ปรับปรุงการบริหารจัดการกองทุนให้มีความยืดหยุ่นสามารถกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจฐานรากในชุมชนและเพิ่มโอกาสให้ผู้ยากไร้
3. สนับสนุนให้ชุมชนมีกระบวนการเรียนรู้และวางแผนของตนเองหรือที่เรียกว่ากระบวนการจัดทำแผนชุมชน

5.2. ภาคชุมชน มีองค์กรประชาชนหรือประชาคมที่เข้มแข็ง จะเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้คนในชุมชนหันมาสนใจและเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้นในการพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชน การป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านสังคมของชุมชน

(1) การสนับสนุนของหน่วยงานภายนอก ภาครัฐและองค์กรภายนอก ควรทำหน้าที่เป็นผู้ประสานและส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ ให้ความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างชุมชนด้วยกัน โดยเน้นสนับสนุนให้ชุมชนรู้จักเรียนรู้ในการ “พึ่งพาตนเอง” เป็นหลักและควรให้การช่วยเหลือในช่วงริเริ่มเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาเพื่อการพึ่งพาตนเองของชุมชนในระยะต่อไป รวมทั้งควรเน้นบทบาทในการอำนวยความสะดวกและเป็นพี่ปรึกษาให้ชุมชน

(2) การมีส่วนร่วมของคนในชุมชน ควรกระตุ้นให้คนในชุมชน คิดเอง ทำเอง และร่วมกันคิด ร่วมกันทำ

(3) การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจในระดับรากหญ้าต้องเน้นการทำงานแบบบูรณาการระหว่างภาคีการพัฒนาต่างๆ โดยยึดพื้นที่หรือชุมชนเป็นตัวตั้งและสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกขั้นตอนของกิจกรรมการพัฒนา ตั้งแต่การวางแผน การบริหารโครงการและการติดตามประเมินผล

2.2 แนวคิดสวัสดิการสังคม

2.2.1. ความสำคัญของงานสวัสดิการสังคม

งานสวัสดิการสังคมเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคนทุกคนในสังคมตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งตาย อาจกล่าวได้ว่าวัฏจักรชีวิต (Life Cycle) ของคนในสังคม แต่ละคนต้องได้รับการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น บริการด้านสุขภาพอนามัย บริการด้านการศึกษา บริการด้านที่อยู่อาศัย เป็นต้น ซึ่งมักจะมีข้อคำถามว่าใครควรทำหน้าที่จัดระบบบริการสวัสดิการสังคมให้กับประชาชนและใครควรจะได้รับบริการบ้าง ทำอย่างไรที่จะทำให้คนในสังคมได้รับการบริการสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึง การกระจายบริการหรือทรัพยากรให้กับประชาชนที่มีลักษณะปัญหาหลากหลาย แตกต่างกันได้ได้รับการบริการอย่างเป็นธรรม ประเด็นเหล่านี้ยังมีข้อโต้แย้งเป็นอย่างมากทั้งในด้านปรัชญา แนวคิดพัฒนาการของสังคมแต่ละสังคมและการประยุกต์ใช้ในลักษณะของนโยบาย แผนงานและกิจกรรมในอดีต การดูแลคุ้มครองสมาชิกของสังคมเป็นหน้าที่ของครอบครัว ครอบครัวจึงเป็นสถาบันแรกที่สำคัญต่อการสร้างระบบความมั่นคงทางสังคมให้ครอบครัว ซึ่งขึ้นอยู่กับระดับเศรษฐกิจฐานะของครอบครัวนั้นๆ ว่าเป็นอย่างไร แต่ถ้าครอบครัวไม่สามารถทำหน้าที่ดังกล่าวได้เครือข่าย เพื่อนบ้าน จะทำหน้าที่ให้การดูแลเคราะห์แบบชั่วคราว จากลักษณะเช่นนี้จึงทำให้รัฐต้องเข้ามามีบทบาทรับผิดชอบในการจัดบริการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อกลุ่มคนที่ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ในลักษณะของการจัดตั้งสถาบันหรือองค์กรดูแลรับผิดชอบ ในทางปฏิบัติรัฐจะดูแลรับผิดชอบเฉพาะกลุ่มที่ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ หรือกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมที่มีปัญหาแต่เพียงอย่างเดียวไม่ได้เพราะหน้าที่ของรัฐที่สำคัญประการหนึ่งคือ การดูแลรับผิดชอบให้คนทุกคนในสังคมได้รับการสังคมหรือบริการสวัสดิการสังคมของรัฐ ฉะนั้นสิทธิของประชาชนในฐานะที่เป็นพลเมืองของรัฐ (Civil Right) ก็ควรจะได้รับบริการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของรัฐ ในฐานะผู้ปกครองที่มีอำนาจซึ่งมีหน้าที่โดยชอบธรรมที่จะจัดสรรทรัพยากรให้กับประชาชนและรัฐสวัสดิการ (Welfare State) ก็เป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่มีอิทธิพลสำคัญต่องานสวัสดิการสังคม ข้อสังเกต คือในอดีตรัฐกับประชาชนได้สร้างพันธะ-สัญญาาร่วมกันที่เรียกว่า “ สัญญาประชาคม ” อำนาจของรัฐจึงเป็นอำนาจหน้าที่ชอบธรรม ประกอบกับผู้นำรัฐที่ดี ต้องมีคุณธรรม ประชาชนส่วนใหญ่จึงมี

ความศรัทธา เชื่อถือต่ออำนาจรัฐว่าเป็นผู้ที่เหมาะสมต่อการจัดสวัสดิการสังคมได้เป็นอย่างดี ดังจะเห็นได้จากนโยบายของรัฐในรูปของกฎหมายและพระราชบัญญัติ สวัสดิการสังคมของแต่ละประเทศ งานสวัสดิการสังคมจึงขึ้นอยู่กับระบบการเมืองการปกครอง ระบบเศรษฐกิจและระบบสังคม วัฒนธรรมด้วย อย่างไรก็ตาม การจัดบริการสวัสดิการสังคมอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่แตกต่างกัน เช่น กลุ่มประเทศเสรีนิยมประชาธิปไตยเชื่อว่า ควรปล่อยให้กลไกตลาดทำหน้าที่จัดระบบสวัสดิการสังคม รัฐจะปล่อยให้ประชาชนรับผิดชอบดูแลสวัสดิการของตนเอง รัฐจะเข้ามาทำหน้าที่ดูแลจัดสวัสดิการเฉพาะกลุ่มประชาชนที่ไม่สามารถดูแลตนเองได้ โดยรัฐได้สร้างเครื่องมือทดสอบความจำเป็น (Means-Test) ขึ้นมา รัฐจะจัดสรรงบประมาณส่วนหนึ่งมาให้กับหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบเพื่อให้เกิดการกระจายบริการสวัสดิการสังคมให้กับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ขณะที่กลุ่มประเทศสังคมนิยมส่วนหนึ่งเชื่อว่ารัฐควรมีหน้าที่จัดสรรทรัพยากร บริการสวัสดิการสังคมให้กับประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียมกันและเป็นธรรม รัฐในฐานะผู้ปกครองจะไม่ปล่อยให้บริการสวัสดิการสังคมเป็นเรื่องของปัจเจกบุคคลบริการของรัฐในลักษณะนี้ค้ำึงถึงความเสมอภาคของคนทุกคนในสังคมที่พึงได้รับบริการจากรัฐ จากความเชื่อดังกล่าวจึงส่งผลให้งานสวัสดิการสังคมของแต่ละประเทศแตกต่างกันไป

ปัจจุบันกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้ทำให้กลุ่มประเทศสังคมนิยมส่วนหนึ่งล่มสลายไป สังคมโลกได้ก้าวเข้าสู่ระบบเสรีนิยมประชาธิปไตย งานสวัสดิการสังคมที่ปรากฏในลักษณะของรัฐสวัสดิการ (Welfare State) ส่วนหนึ่งได้ประสบปัญหาหาร่วมกันที่สำคัญคือ รัฐไม่สามารถแบกรับภาระงบประมาณค่าใช้จ่าย ด้านบริการสวัสดิการสังคมที่เพิ่มขึ้นอย่างคาดไม่ถึง โปรแกรมหการจัดบริการในลักษณะการสงเคราะห์ประชาชน (Public Assistance) ไม่สามารถตอบสนองปัญหาและความต้องการที่แท้จริงให้กับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้ โดยเฉพาะการพัฒนาให้กลุ่มเป้าหมายสามารถพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว นอกจากนี้ ยังมีข้อโต้แย้งของผู้บริหารประเทศส่วนหนึ่งเชื่อว่ากลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมเป็นกลุ่มคนที่ขี้เกียจไม่ทำงานรอรับบริการจากรัฐ ซึ่งไม่เป็นธรรมกับประชาชนส่วนใหญ่ที่ต้องทำงานเสียภาษีให้รัฐ แต่รัฐต้องนำภาษีส่วนหนึ่งมาจัดให้กับคนกลุ่มนี้ที่มีแนวโน้มจะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น และมักจะพึ่งพาบริการของรัฐในระยะยาว รัฐจึงมีภาระความรับผิดชอบกับประชาชนกลุ่มนี้โดยไม่จำเป็น ตัวอย่างเช่น ประเทศสหรัฐอเมริกาในยุค ค.ศ. 1990 เป็นต้นมา ได้ตัดทอนโปรแกรมการให้ความช่วยเหลือครอบครัวที่มีปัญหาการเลี้ยงดูเด็ก (The Aid to Families with Dependent Children) หรือเรียกโดยย่อว่า AFDC และโปรแกรมที่จัดให้กับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้มีงานทำและช่วยเหลือตนเองมากขึ้น แทนการเป็นผู้รอรับบริการจากรัฐ จัดบริการสวัสดิการสังคมในอนาคตจึงได้รับการวิพากษ์ให้มีการทบทวนบทบาทของรัฐ ประเภทและลักษณะบริการสวัสดิการสังคมที่เป็นอยู่อาจไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่แท้จริงได้ สังคมไทยก็ได้ประสบปัญหาในลักษณะดังกล่าวเช่นกัน ซึ่งเป็นผลจากภาวะวิกฤติเศรษฐกิจในกลางปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา รัฐไม่สามารถที่จะจัดบริการในลักษณะของรัฐสวัสดิการ (Welfare State) อีกต่อไป รัฐจึงพยายามจัดวางระบบเครือข่ายความปลอดภัยทางสังคม (Social Safety Net) ที่ครอบคลุมกับคนทุกคนในสังคมแทนการจัดบริการสวัสดิการสังคมเฉพาะกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมแบบสงเคราะห์เฉพาะหน้า ซึ่งระบบบริการดังกล่าวจะทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดบริการสวัสดิการสังคมมากขึ้นการจัดระบบสวัสดิการสังคมจึง

ไม่ใช่บทบาทของรัฐเช่นที่ผ่านมาประชาชนกลุ่มต่างๆ ได้มีการเคลื่อนไหวรวมกลุ่มและเรียกร้อง ผลักดันให้เกิดระบบสวัสดิการสังคมที่มีรูปแบบหลากหลายมากขึ้น โดยเริ่มจากความพร้อมของกลุ่ม เล็กๆ ที่ตระหนักและเห็นความสำคัญของการสร้างระบบความมั่นคงทางสังคม ให้กับกลุ่มของตนเองในลักษณะของกองทุนในลักษณะของกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่อาศัยการระดมทุนตาม ศักยภาพของคนในชุมชนเป็นหลักเน้นรูปแบบการบริการจัดการที่มีความยืดหยุ่นคำนึงถึงปัญหาและ ความต้องการของคนในชุมชนเป็นหลัก กระแสการเปลี่ยนแปลงระบบสวัสดิการสังคมไทยจึงขึ้นอยู่กับประชาชนต่างๆ มากกว่าการปล่อยให้รัฐทำหน้าที่ดูแลด้านสวัสดิการสังคมต่อไป

2.2.2 ความหมายของสวัสดิการสังคม

Encyclopedia of Social Work (1971, p1446) ให้นิยามว่า “สวัสดิการสังคม” หมายถึงกิจกรรมต่างๆ ที่จัดตั้งขึ้นโดยหน่วยงานทั้งของรัฐและอาสาสมัครเพื่อมุ่งป้องกันและขจัด ปัญหาสังคม หรือปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล กลุ่ม และชุมชน

มาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 ระบุว่า

“สวัสดิการสังคม” หมายความว่า ระบบการจัดบริการทางสังคมซึ่งเกี่ยวกับการป้องกันการ แก้ปัญหา การพัฒนา และการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้น พื้นฐานของประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึง เหมาะสม เป็นธรรมและ ให้เป็นไปตามมาตรฐาน ทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงานและการมี รายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรมและบริการทางสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่ประชาชนจะต้องได้รับและการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ และ “การจัดสวัสดิการสังคม” (มาตรา 3 วรรคสอง) แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวหมายความว่า การจัดบริการสวัสดิการสังคมตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกำหนด

นักวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความหมาย / คำนิยาม “สวัสดิการสังคม” (Social Welfare) ไว้มากมาย ดังนี้

Friedlander and Apte (1980, p.4) สวัสดิการสังคมเป็นระเบียบ นโยบาย และบริการ ซึ่งจะทำให้การดำเนินการจัดบริการต่างๆ เป็นไปโดยสอดคล้องกับความต้องการของสังคม เป็นที่ยอมรับกันว่าสวัสดิการสังคมเป็นบริการพื้นฐานที่มีความสำคัญ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และถาวร เปลี่ยนแปลงจากสถานะที่เคยยากลำบากไปสู่สิ่งที่คาดหวังว่าจะดีกว่ารวมไปถึงความอุดม สมบูรณ์ในที่สุด

นอกจากนี้ Martin and Penna (1998 : p. 7-8) กล่าวว่า หากพิจารณาถึงความหมาย ของคำว่า สวัสดิการสังคมแล้วเน้นที่ “การที่มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี (Well Being)” ในด้านของ สุขภาพ ความมั่นคงปลอดภัย ความสมบูรณ์ด้านวัตถุ การมีส่วนร่วมและปัจจัยอื่น

สุวรรณี รื่นยศ (2512 : อ้างถึงใน สุเทพ เชาวลิขิต, 2527, น.3-4) ให้ความหมายว่างาน สวัสดิการสังคมมีความหมายครอบคลุมไปถึงการดำเนินการทุกอย่างของรัฐและเอกชนเพื่อช่วยเหลือ เกื้อกูลเพื่อนมนุษย์หรือกลุ่มคนที่รวมกันเป็นสังคมเป็นชาติ ผู้ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ให้มีความ สุขทั้งกายและใจ ให้มีปัจจัยอันจำเป็นแก่การดำรงชีพ คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยา รักษาโรค ตลอดจนการบำบัดโรคร้ายไข้เจ็บ การศึกษาอบรมตามสมควรแก่อัตถภาพ และความรู้ที่ นำมาหาเลี้ยงชีพโดยสุจริต เพื่อความเรียบร้อยและความเป็นปึกแผ่นของสังคม

เรณู โชติศิริ (2523 : อ้างถึงใน สุเทพ เชาวลิขิต, 2527, น.3-4) ได้ให้ความหมายที่เพิ่มเติม นอกเหนือจากความเป็นอยู่ของประชาชนโดยเพิ่มว่า สวัสดิการสังคมจะต้องประกอบด้วย หลักประกันและระบบการประกันภัย โดยให้ความหมายว่า “สวัสดิการสังคม” เป็นความเป็นอยู่ของ ประชาชนทั่วไปทุกด้านเกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ สังคม การพัฒนาระบบบุคคลและกลุ่มต่างๆ พื้นฐาน ในเรื่อง สวัสดิการสังคมจะต้องประกอบด้วย การมีหลักประกันรายได้ดำเนินการจัดหาบ้านช่องที่พัก อาศัยของประชาชน มีระบบการประกันสังคม

ธีระ ศรีธรรมรักษ์ (2538 : น.18-19) สรุปว่า งานสวัสดิการสังคม คือระบบการบริการ สังคมและสถาบันเพื่อช่วยเหลือบุคคล กลุ่ม ให้ได้รับความพอใจ ในมาตรฐานการดำรงชีวิตและ สุขภาพ การมีความสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคล และสังคมเปิดโอกาสให้เขาได้พัฒนาตนเองได้ ภายใต้ความสามารถที่มีอยู่ ตลอดจนการสร้างเสริมสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่เหมาะสมสอดคล้องกับ ความต้องการของครอบครัวและชุมชน ยังรวมถึงกิจกรรมที่รับและเอกชนทุกระดับ จัดให้มีขึ้นเป็น ทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อประกันความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ทั้งในยามปกติและในยามที่ เขาประสบปัญหาของตน ทั้งนี้ด้วยอาศัยวิธีการสังคมสงเคราะห์เป็นหลัก ดังนั้นสวัสดิการสังคมจึง หมายรวมถึง กฎหมาย โครงการสิทธิประโยชน์และบริการ ซึ่งเป็นหลักประกันและเร่งรัดให้ เกิดการจัดสรรระบบเพื่อการตอบสนองความต้องการของสังคมที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยสำคัญ ของการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนและปฏิบัติหน้าที่ตามที่สังคมกำหนด สวัสดิการสังคมจึง มีขอบเขตควบคุมบริการต่างๆ มากมาย เช่น การรักษาความมั่นคงทางรายได้ การศึกษา การ พัฒนา การแพทย์ การฟื้นฟูสมรรถภาพ การพัฒนาเมือง ที่อยู่อาศัย สวัสดิการสังคมทำให้เกิดการจัดสรรบริการโดยตรงแก่ บุคคล กลุ่มและชุมชน เพื่อการคุ้มครองบุคคลทุกกลุ่มอายุ กลุ่ม อาชีพและกลุ่มรายได้ โดยผู้ที่สมควรได้รับสวัสดิการมิได้หมายถึงเฉพาะแต่คนยากจนเท่านั้น แต่ หมายถึงคนที่ไม่ยากจน ที่มีปัญหาความเดือดร้อนด้วย สวัสดิการสังคมจึงต้องเป็นสิ่งที่ให้กับทุกคน ที่สมควรจะได้รับ

จากความหมายสวัสดิการสังคมที่ได้กล่าวมาแล้ว พอสรุปได้ว่า สวัสดิการสังคม หมายถึง การจัดบริการสังคมที่มุ่งช่วยเหลือประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้ใน ระดับมาตรฐาน รูปแบบการให้ความช่วยเหลือมีทั้งที่เป็นเงิน สิ่งของ การดูแลหรือการให้บริการ โดยความช่วยเหลือหรือบริการอาจเกี่ยวข้องกับด้านการศึกษา สาธารณสุข ที่อยู่อาศัยการประกัน รายได้ การจ้างงาน นันทนาการ และบริการสังคมอื่นๆ

2.2.3. คำนิยาม

การที่นักวิชาการทั้งต่างประเทศและในประเทศไทย ได้ให้นิยามความหมายของคำ ว่า “สวัสดิการสังคม” ไว้แตกต่างกันขึ้นอยู่กับความรู้ การให้คุณค่าและปรัชญาแนวคิดที่ต่างกัน ในที่นี้ผู้ศึกษาขอรวบรวมความหมายที่มีผู้ให้นิยามไว้ในแต่ละช่วงเวลา ดังนี้

1. การใช้เกณฑ์คุณภาพชีวิตที่ดี หรือการอยู่ดีกินดี (Quality of Life or Well - Being) ความหมายในลักษณะดังกล่าว (อ้างถึงใน มาริสสา ภู่อึ้ง, 2535, น.6) ได้กล่าวว่า “นักวิชาการ ต่างประเทศและนักวิชาการไทยได้นิยามไว้ตั้งแต่ พ.ศ. 2501-2535 ซึ่งสะท้อนองค์ประกอบของ สวัสดิการสังคมว่าเป็นงานที่มุ่งช่วยเหลือประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งในยามปกติและในยามที่ ประสบปัญหาการให้ความช่วยเหลือมีหลายรูปแบบ ทั้งที่เป็นเงิน สิ่งของ การดูแลและการให้บริการ

(Cash, Kinds, Care and Service) โดยมีองค์ประกอบของกิจกรรมด้านการศึกษา สาธารณสุข ที่อยู่อาศัย การประกันรายได้ การจ้างงาน และการบริการสังคม” ผู้ให้นิยามในลักษณะข้างต้นที่น่าสนใจ ได้แก่ Encyclopedia Britannica (1768, อ้างถึงใน มาริสสา ภูเพ็ชร: 2535, น.2) ให้ความหมาย “สวัสดิการสังคม” ว่าหมายถึงการปฏิบัติจัดทำทั้งหลายไม่ว่าโดยส่วนราชการหรือเอกชนเป็นการปฏิบัติ จัดทำเพื่อช่วยเหลือบุคคล ครอบครัว กลุ่มชนหรือชุมชน ให้มีมาตรฐานการครองชีพอันดี มีสุขภาพและสังคมที่น่าพึงพอใจ โดยมุ่งให้ความสามารถช่วยเหลือตนเองได้ และช่วยเหลือผู้อื่นในสังคมเดียวกันได้ต่อไป

คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ (พ.ศ. 2523 - 2529) นิยามสวัสดิการสังคม ว่าหมายถึงระบบการจัดการสวัสดิการสังคมเพื่อแก้ไขปัญหาทางสังคมอันเนื่องจากการที่ประชาชนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ทางสังคมของตนเองได้ ทั้งนี้โดยที่บริการดังกล่าวจะต้องตอบสนองความต้องการพื้นฐานของประชาชนและความมั่นคงทางสังคมในระดับมาตรฐาน เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ต่อมาคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ (2545:น.4) ได้ปรับนิยามความหมายของสวัสดิการสังคมในแผนพัฒนาสวัสดิการสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2545 - 2549) ว่าหมายถึงระบบการจัดบริการสังคมเพื่อป้องกันและแก้ปัญหาสังคม รวมทั้งส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อให้ประชาชนสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้ในระดับมาตรฐาน โดยบริการดังกล่าวจะต้องตอบสนองความต้องการพื้นฐานของประชาชน ให้ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรมทั้งในด้านการศึกษาที่ดี การมีสุขภาพอนามัย การมีที่อยู่อาศัย การมีงานทำ การมีรายได้ การมีสวัสดิการแรงงาน การมีความมั่นคงทางสังคม การมีนันทนาการ และบริการทางสังคมทั่วไป โดยระบบการบริการสังคมต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิที่ประชาชนได้รับและเข้าร่วมเป็นส่วนร่วมในระบบจัดบริการในสังคมทุกระบบ

ข้อสังเกตนิยามและสวัสดิการสังคมของคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติในแผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2545 - 2549) ได้นิยามความหมายในเชิงกว้างเน้นการสร้างระบบความมั่นคงทางสังคม ภายใต้หลักการให้คุณค่า ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ และมีส่วนร่วมของประชาชนทางสวัสดิการสังคม

ความหมายในลักษณะแรกมาจากความเชื่อที่ว่าหากประเทศที่มีความมั่นคงมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีก็น่าจะช่วยให้ประชาชนอยู่ดี กินดี โดยอาศัยอิทธิพลของการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นหลัก ทำให้รัฐบาลไทยเน้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 - 7 ยกเว้นในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 - 9 ที่รัฐปรับมาให้ความสำคัญกับทุนทางสังคม เน้นการพัฒนาคนเป็นศูนย์กลางแต่เมื่อพิจารณาภาพรวมของแผนฯ ยังมีน้ำหนักที่การพัฒนาเศรษฐกิจนำสังคม เช่นเดิม โดยมุ่งเน้นพัฒนาเศรษฐกิจเป็นหลัก ภายใต้ความเชื่อนี้เอง รัฐจึงมีโครงสร้างงานในชนบทเพื่อให้ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในชุมชนและพยายามผลักดันประเทศไปสู่ประเทศอุตสาหกรรม เร่งพัฒนาการเจริญเติบโตการส่งออกและการท่องเที่ยวเป็นหลัก เพื่อให้คนมีงานทำ มีรายได้ที่ดี และนำไปสู่การอยู่ดีกินดีในสังคม ความเชื่อดังกล่าวได้สะท้อนไปยังแผนงานและโครงการต่างๆ ของรัฐที่น่าสนใจ คือ รัฐยังทำหน้าที่เป็นหลักในการช่วยเหลือประชาชนที่ตกทุกข์ได้ยาก บริการที่ปรากฏชัดเจนคือ บริการแบบสงเคราะห์ประชาชนหรือการประชาสงเคราะห์ (Public

Assistance) คำถามที่สำคัญของความหมายนี้คือ การที่คนอยู่ดีกินดี ไม่น่าจะตอบสนองความต้องการของคนในสังคมได้เท่ากับการที่คนอยู่ดีมีสุข

2. การใช้เกณฑ์สวัสดิการสังคมเป็นวัตถุประสงค์ (Aims) ความหมายนี้เชื่อว่า สวัสดิการสังคมเป็นเป้าหมาย การทำงานเพื่อใช้งานสวัสดิการสังคมเป็นเครื่องมือที่จะนำไปสู่การพัฒนาสังคมโดยรวม นักวิชาที่ให้ความหมายนี้ได้แก่

วิจิตร ระวิวงศ์ (2523, น.3-4) ให้ความเห็นว่า สวัสดิการสังคมมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคม ในฐานะที่เป็นเป้าหมายหนึ่งของการพัฒนาสังคม ดังนั้นสวัสดิการสังคมยังอาจหมายถึง การกำหนดนโยบายสังคมโดยรัฐที่จะมีผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 บริการได้แก่

1. บริการประกันสังคม (Social Insurance)
2. บริการสงเคราะห์ประชาชน/การประชาสงเคราะห์ สาธารณูปการ (Public Assistance)

3. บริการสังคม (Social Services)

ตัวอย่างที่น่าสนใจของสังคมไทย เช่น ในช่วงปี พ.ศ. 2526 ที่กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดนโยบายสุขภาพดีถ้วนหน้า ปี ค.ศ. 2000 โดยใช้แผนงานสาธารณสุขมูลฐานการใช้ตัวชี้วัด ความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) เพื่อสะท้อนให้เห็นการพัฒนาสุขภาพคนไทยถ้วนหน้าในสังคม โดยเฉพาะสังคมชนบท ข้อสังเกตคือ สวัสดิการสังคมถือเป็นเป้าหมายสุดท้ายของงานสังคมสงเคราะห์ที่ผู้ปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ต้องใช้วิธีการต่างๆ ผ่านแผนงานและกิจกรรมเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้รับสวัสดิการที่ดีในสังคม

3. การใช้เกณฑ์ความหมายเฉพาะเจาะจงในรูปของโครงการหรือกิจกรรมหรือบริการ (Project or Activities or Services)

นักวิชาการที่ให้ความหมายของสวัสดิการสังคม โดยใช้เกณฑ์ความหมายเฉพาะเจาะจงในรูปของโครงการหรือกิจกรรมได้แก่

Encyclopedia of Social Work (1971, p.1446) ให้นิยามว่า “สวัสดิการสังคม” หมายถึง กิจกรรมต่างๆที่จะทำขึ้นโดยหน่วยงานทั้งของภาครัฐและอาสาสมัคร เพื่อมุ่งป้องกันและขจัดปัญหาสังคมหรือปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล กลุ่ม และชุมชน กิจกรรมดังกล่าวให้บุคลากรนักวิชาชีพที่เกี่ยวข้องอย่างมากมาย อาทิ แพทย์ พยาบาล นักกฎหมาย นักการศึกษา วิศวกร นักบริหาร นักสังคมสงเคราะห์ตลอดจนผู้ช่วยนักวิชาชีพในสาขาต่างๆ (Paraprofessional)

นิคม จันทรวีฑูร (2523 อ้างถึงใน มาริสา ภูเพ็ชร, 2523, น.5) สวัสดิการสังคมหมายถึงโครงการที่รัฐหรือสังคมจัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือคนที่ด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมและไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ ได้แก่ เด็กกำพร้า เด็กอนาถาไร้ที่พึ่งและยากจนที่ขาดรายได้ในการครองชีพ คนชรา คนพิการ และผู้ประสพภัยต่างๆ โครงการนี้ส่วนใหญ่ดำเนินการโดยรัฐเรียกว่า การประชาสงเคราะห์ สำหรับโครงการที่ดำเนินการ โดยองค์กรเอกชน เรียกว่า การสังคมสงเคราะห์ การสวัสดิการสังคมเป็นโครงการที่ได้รับประโยชน์ไม่ต้องออกเงินสมทบโดยได้เงินค่าใช้จ่ายจากงบประมาณของรัฐและการบริจาค ในกรณีที่โครงการที่ดำเนินการองค์กรเอกชน โดยทั่วไปการนิยามความหมายของสวัสดิการสังคมในลักษณะที่ 3 มักจะเป็นที่รู้จักและง่ายต่อการเข้าใจเพราะรูปธรรมที่ชัดเจนเช่น

ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ดำเนินงานระบบสวัสดิการสังคมให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติและความมั่นคงทางสังคม (Social Security Act.1935) ซึ่งแบ่งสวัสดิการสังคมเป็น 3 ประเภทได้แก่

- บริการสังคม (Social Insurance)
- บริการสงเคราะห์ประชาชน (Public Assistance)
- บริการสังคม (Social Services)

4. การใช้เกณฑ์สวัสดิการสังคมเป็นสถาบันทางสังคม (Social Institution) นักวิชาการที่นิยามความหมายสวัสดิการทางสังคมเป็นสถาบันทางสังคม ได้แก่ Federico (1980, p. 5 – 6) อธิบายว่าสวัสดิการสังคมเป็นสวัสดิการหนึ่งในสังคมในขณะที่ทุกสังคมมักประกอบด้วยอย่างน้อย 5 สถาบันหลักได้แก่

1. สถาบันครอบครัว
2. สถาบันการศึกษา
3. สถาบันศาสนา
4. สถาบันการเมือง
5. สถาบันเศรษฐกิจ

สวัสดิการสังคมถือเป็นสถาบันที่ 6 ที่มีการทำหน้าที่อย่างสำคัญและเด่นชัดในสังคมและมีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างแยกไม่ออกกับสถาบันสังคมทั้ง 5 สถาบันข้างต้น

Goode W. (1967, อ้างถึงใน ระพีพรณ คำหอม, 2546) ให้ความหมายว่าสวัสดิการสังคมเป็นระบบการให้ความช่วยเหลือโดยจัดสรรให้ในรูปของสิ่งของและบริการไปสู่บุคคลกลุ่มคนต่างๆ โดยผ่านสถาบันทางสังคม ได้แก่ ครอบครัว โบสถ์ สหภาพแรงงานและรัฐ กู๊ดดีเชื่อว่าสวัสดิการสังคมต้องปกป้องคุ้มครองผู้ยากไร้เช่นเดียวกับเป็นการปกป้องสังคมจากผู้ยากไร้ด้วย

P.Nelson Reid (1996, อ้างถึงใน ระพีพรณ คำหอม, 2546) ให้คำนิยาม สวัสดิการสังคมว่า คือความคิดที่แสดงให้เห็นว่าเป็นพันธะทางจริยธรรมทางสังคมที่จะช่วยเหลือผู้ยากไร้ ในลักษณะของกิจกรรมที่จัดระบบโดยผ่านนโยบายและแผนงานของรัฐเพื่อตอบสนองต่อแผนงานสังคมที่เห็นได้ เพื่อปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของผู้ที่อยู่ในภาวะเสี่ยงในสังคม

Rocheffore (1986 อ้างถึงใน ระพีพรณ คำหอม, 2546) กล่าวว่าสวัสดิการสังคมหมายถึงระบบการจัดสรรของสังคมให้กับคนในสังคมที่มีความเป็นจำเป็น ซึ่งสังคมจะต้องปกป้องกลุ่มคนที่เดือดร้อนและจำเป็นขณะเดียวกันก็ต้องปกป้องสังคมจากกลุ่มที่เดือดร้อนและคนในสังคมองค์ประกอบสำคัญของสวัสดิการสังคมที่สำคัญมี 4 อย่างได้แก่

1. ระบบการให้การสงเคราะห์
2. การจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม
3. สถาบันทางสังคม
4. กฎเกณฑ์การให้การสงเคราะห์

การจัดสวัสดิการสังคมจะต้องอาศัยสถาบันทางสังคม โครงสร้างทางสังคมที่มีอยู่จริงเช่น ครอบครัว โบสถ์ วัด ชุมชน เผ่า รัฐ สหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นสถาบันทางสังคมที่มีอยู่จริงมักทำหน้าที่ให้การช่วยเหลือกับกลุ่มที่เดือดร้อนและจำเป็นอยู่แล้ว หากสถาบันทางสังคมเหล่านี้สามารถทำหน้าที่การสร้างสวัสดิการที่ดีให้กับสมาชิกของตนเองก็จะนำไปสู่ “ สังคมสวัสดิการ ” (Welfare

Society) ซึ่งเป็นสังคมที่มีการจัดระเบียบทางสังคมโดยใช้สถาบันทางสังคมต่างๆ ในสังคมให้ทำหน้าที่ส่งเสริมความเป็นอยู่ของคนในสังคมที่ดี

อย่างไรก็ตามใช้เกณฑ์สวัสดิการสังคมเป็นสถาบันทางสังคมอาจมีข้อโต้แย้งว่า องค์กรทางสังคมหรือสถาบันทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสังคม ความกำหนดเป็นหน้าที่ของรัฐมากกว่า เพราะรัฐสามารถใช้อำนาจหน้าที่จากการสวัสดิการสังคมเป็นไปอย่างเหมาะสมโดยใช้กลไกของรัฐที่มีอยู่ผ่านทางนโยบาย แผนงานและมาตรการต่างๆ ของรัฐ

การใช้เกณฑ์สวัสดิการสังคมเป็นสิทธิและความเท่าเทียมของคนทุกคนในสังคม (Rights and Equity)

ป่วย อึ้งภากรณ์ (อ้างถึงใน ญาณากร พิชญานิน, 2547, น 25) ได้เขียนบทความเรื่อง “คุณภาพชีวิต ปฏิทินแห่งความหวังจากครรภ์มารดาสู่เชิงตะกอน” ซึ่งกล่าวถึงชีวิตของคนแต่ละคนจะต้องได้รับบริการสวัสดิการสังคมตั้งแต่เมื่ออยู่ในครรภ์มารดาการได้รับสารอาหารที่มีประโยชน์การคลอดจากครรภ์มารดาอย่างปลอดภัย การได้รับวัคซีนตามวัย เมื่อเติบโตถึงวัยเรียนก็ได้รับการศึกษาจากรัฐ การได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์เมื่อจบก็มีงานทำ มีรายได้เลี้ยงตัวเองและครอบครัว มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองและสังคมเมืองมีครอบครัวก็สามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้ บทความดังกล่าว กล่าวถึงบริการสังคมพื้นฐานที่รัฐต้องจัดให้กับสมาชิกทุกคนในสังคมและควรมีโอกาสเข้าถึงบริการของรัฐอย่างเท่าเทียมกันซึ่งผลงานดังกล่าว สะท้อนสวัสดิการสังคมที่คนไทยพึงได้รับจากรัฐ

วันทนี วาสิกะสิน (2541 : น.2, อ้างถึงใน ญาณากร พิชญานิน, 2547, น 25) เห็นสวัสดิการสังคมเป็นเรื่องของทุกคนในสังคมเพราะคำว่า สวัสดิการหรือสวัสดิภาพมีความหมายในแง่การอยู่ดีกินดี (Social Well-Being) ของทุกคนไม่เฉพาะผู้ยากไร้เท่านั้น คนทุกคนที่เกิดมาในโลกนี้ ตามปฏิญญาสากลขององค์การสหประชาชาติในเรื่องสิทธิมนุษยชน กำหนดว่า คนทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานอันเป็นสิทธิที่ทุกคนจะต้องได้รับ และเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องจัดการบริการต่างๆไว้ให้ และความการขั้นพื้นฐานเป็นสิ่งที่ทุกคนรู้ว่าหมายถึงอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรคเป็นปัจจัยพื้นฐานที่รัฐจะต้องจัดหาที่อยู่อาศัยให้ประชาชน โดยจัดให้ประชาชนได้มีงานทำ เพื่อมีเงินสำหรับซื้อเสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค จัดให้มีสถาบันพยาบาลสำหรับประชาชน เมื่อเจ็บป่วย ไม่ว่าประชาชนคนนั้นจะอาศัยอยู่ในเมืองใหญ่หรือในชนบทที่ห่างไกล

ปัจจุบันนักวิชาการด้านสวัสดิการสังคม มักจะแยกสวัสดิการทางสังคมออกเป็น 2 ลักษณะได้แก่

1. สวัสดิการเศรษฐกิจ หมายถึง การกินดีอยู่ดีของคนในสังคมเช่น มีรายได้ ทรัพย์สินที่ครอบครอง สถานะทางภาษีและดัชนีอื่นๆ (รายได้ประชาชาติ รายได้ต่อหัว)
2. สวัสดิการที่ไม่ใช่เศรษฐกิจหมายถึง การกินดีอยู่ดีมีสุข ของคนในสังคม ที่เกี่ยวข้องกับสภาพทางชีวภาพ สภาพอารมณ์จิตใจและสภาวะมาตรฐานดั่งนั้น คนจนที่มีรายได้น้อยมักจะมีปัญหาสุขภาพที่ไม่ดี (ทั้งกายและจิตใจ) จึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับบริการทางสังคม จากหน่วยงานของรัฐและเอกชน

สรุปได้ว่าความหมายของสวัสดิการทางสังคม โดยเน้นสิทธิ ความเท่าเทียมกันที่จะได้รับบริการอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในสังคม การพัฒนาสังคมโดยรวม รวมทั้งระบบความมั่นคงทางสังคมของคนทุกคนในสังคม

2.2.4 องค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคม

องค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคมโดยทั่วไปมีการใช้ใน 2 ลักษณะคือ ลักษณะกว้างและแคบดังนี้ องค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคมในลักษณะกว้างๆ แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่

1. การศึกษา (Education)
2. สุขภาพอนามัย (Health)
3. ที่อยู่อาศัย (Housing)
4. การทำงานและการมีรายได้ (Employment and income maintenance)
5. ความมั่นคงทางสังคม (Social Security)
6. บริการทางสังคม (Social Services)
7. นันทนาการ (Recreation)
8. กระบวนการยุติธรรม (Justice)

องค์ประกอบของงานของสวัสดิการสังคมในลักษณะแคบๆ แบ่งตามพระราชบัญญัติความมั่นคงทางสังคมของประเทศสหรัฐอเมริกาแบ่งเป็น 3 บริการ ได้แก่

1. บริการประกันสังคม (Social insurance)
2. บริการสงเคราะห์ประชาชน บริการสงเคราะห์ (Public Assistance)
3. บริการสังคม (Social Services)

ดังนั้นองค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคมในลักษณะกว้าง 8 ด้านและองค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคมในลักษณะแคบ 3 ด้านจึงขึ้นอยู่กับนำไปใช้ของนักสังคมสงเคราะห์หรือนักสวัสดิการสังคม สำหรับสังคมไทยนำมาใช้ใน 2 ลักษณะทั้งด้านกว้างและด้านแคบแต่โดยทั่วไปแล้วสังคมไทยมักจะรู้จักบริการลักษณะแคบมากกว่า โดยบริการประกันสังคมถือเป็นบริการที่นำไปสู่การสร้างความมั่นคงทางสังคมให้กับลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงานที่พัฒนาขยายความครอบคลุมและสิทธิประโยชน์ทดแทนมากขึ้น ขณะที่บริการสงเคราะห์ประชาชนยังคงเป็นบริการที่รัฐต้องจัดสรรงบประมาณการช่วยเหลือกับเด็กผู้เดือดร้อน ปัจจุบันรัฐพยายามใช้แนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชน ชุมชน องค์กรภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชนเข้ามาร่วมรับผิดชอบในระบบสวัสดิการสังคมมากขึ้น

2.2.5. แนวทางการจัดสวัสดิการทางสังคม

มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการทางสังคม พ.ศ. 2546 กำหนดขอบเขต รูปแบบวิธีการ ในการจัดสวัสดิการทางสังคมขององค์การสวัสดิการทางสังคม ให้แก่ผู้รับบริการสวัสดิการสังคม ว่าให้คำนึงถึงเรื่องดังต่อไปนี้

1. สาขาต่างๆ ที่จะดำเนินการตามความจำเป็นและเหมาะสม เช่น การบริการทางสังคม การศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การฝึกอาชีพ การประกอบอาชีพ นันทนาการและกระบวนการยุติธรรม เป็นต้น
2. ลักษณะหรือรูปแบบและวิธีการในการดำเนินการ เช่น การส่งเสริม การพัฒนาการสงเคราะห์ การคุ้มครอง การป้องกัน การแก้ไขและการบำบัดฟื้นฟู เป็นต้น

ในการจัดสวัสดิการทางสังคมควรคหนึ่งให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนาและองค์กรอื่นที่มีส่วนร่วมด้วย

2.2.6 ขอบเขตของงานสวัสดิการสังคม

พ.ร.บ. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 มาตรา 5 (1) ได้กำหนดขอบเขตของงานสวัสดิการสังคมสอดคล้องกับแผนพัฒนาสังคมฯ ฉบับที่ 4 (พ.ศ.2545 – 2549) ซึ่งกล่าวถึงงานสวัสดิการสังคมเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนในสังคม ให้มีความเป็นอยู่ที่ดีในด้านต่างๆ ดังนี้

1. การมีสุขภาพอนามัยที่ดี : ประชาชนพึงได้รับการป้องกันโรคร้ายไข้เจ็บ การรักษาพยาบาล การส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมอย่างทั่วถึงเท่าเทียมกันเสมอภาค เป็นธรรมและสอดคล้องกับความต้องการและสถานการณ์ปัญหาของบุคคล กลุ่มบุคคลและประชาชน
2. การมีการศึกษาที่ดี : ประชาชนพึงได้รับการส่งเสริมและพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะตลอดจนการปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพตลอดไป
3. การมีที่อยู่อาศัย : การที่ประชาชนมีที่อยู่อาศัยตามควรแก่อัตถภาพช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีในทำนองเดียวกัน ประชาชนทุกคนควรจะได้มีที่อยู่อาศัยตามแต่กำลังความสามารถของบุคคลที่จะได้มา
4. การมีงานทำ การมีรายได้และการมีสวัสดิการแรงงาน : ประชาชนมีงานทำที่ทำให้มีรายได้อย่างน้อย เพียงพอต่อการดำรงชีวิต
5. การมีความมั่นคงทางรายได้ : ประชาชนทุกคนที่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ ได้รับการคุ้มครองในเรื่องความมั่นคงในการดำเนินชีวิตของตนเองครอบคลุมไว้ในรูปของการประกันสังคม
6. นันทนาการ : ประชาชนมีกิจกรรมนันทนาการเพื่อการบันเทิงและการพักผ่อนหย่อนใจอย่างมีคุณภาพ
7. การบริการสังคมทั่วไป : การให้บริการแก่ประชาชนโดยเฉพาะผู้ยากจน ผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มเป้าหมายพิเศษเพื่อช่วยเสริมสร้างและการมีคุณภาพชีวิตที่ดี
8. กระบวนการยุติธรรม : การที่ประชาชนได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย อย่างเสมอภาค และเป็นธรรมสามารถเข้าถึงบริการที่รัฐจัดให้ เช่น การมีทนายแก้ต่าง เป็นต้น

2.3 แนวคิดการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน

2.3.1 แนวคิดสวัสดิการขององค์กรชุมชน

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนองค์กรมหาชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้เสนอรูปแบบสวัสดิการสังคมชุมชนในหนังสือสวัสดิการชุมชนแก้จนอย่างยั่งยืน (พรรณทิพย์ เพชรมาก, 2545, น.8-72) ไว้ดังนี้

1. ความหมาย

สวัสดิการชุมชน คือ การสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงของคนที่อยู่ในชุมชน ซึ่งหมายรวมถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่จะทำให้คนในชุมชนดีขึ้น อาจอยู่ในรูปสิ่งของ เงินทอง น้ำใจ การช่วยเหลือเกื้อกูล เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย ผลของการจัดสวัสดิการชุมชนที่

สำคัญ คือ ก่อให้เกิดรายได้ ลดรายจ่าย เกิดความสัมพันธ์มิตรไมตรีที่ดีขึ้นของคนในชุมชน รู้สึกมั่นคงภาคภูมิใจ อยู่อย่างมีศักดิ์ศรีและมีความสุข

2. หลักสำคัญในการจัดสวัสดิการชุมชน

จากลักษณะรูปแบบการจัดสวัสดิการโดยชุมชนที่เกิดขึ้นโดยฐานต่าง ๆ นั้น และจากการจัดเวทีพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำชาวบ้านที่ทำเรื่องสวัสดิการ สามารถสรุปเป็น หลักการสำคัญในการจัดสวัสดิการชุมชน ได้ดังนี้

2.1. ทำจากสิ่งที่เป็นจริง ไม่ใช่ลอกเขามาทั้งหมด สวัสดิการชุมชนต้องสอดคล้องกับวิถีของแต่ละพื้นที่ตั้งใจทำโดยลอกเลียนแบบกันไม่ได้ เช่น เห็นชุมชนอื่นให้สวัสดิการผู้สูงอายุเดือนละ 300 บาท ก็ให้บ้าง อาจไปไม่รอดเพราะเงินไม่พอ ต้องดูว่าคนที่นี่คิดอย่างไร กลุ่มเรามีเงินอยู่เท่าไร เริ่มจากจุดนั้น ควรรู้ก่อนว่าตอนนี้บ้านเราเป็นอย่างไร มีรากเหง้า มีกลไกอย่างไร แล้วจึงกำหนดอนาคตต่อไปว่าบ้านเราจะเป็นอย่างไร ด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่นของเราเอง เพื่อประโยชน์แก่ผู้ด้อยโอกาส

2.2. เริ่มจากเล็กไปใหญ่ ทำแบบค่อยเป็นค่อยไป เหมือนต้นไม้ที่แตกที่ละ 2 ใบ ต่อไปก็เติบโตเป็นพุ่มใหญ่ หากคิดจะจัดสวัสดิการแบบรวดเร็วเกินไป โดยที่คนไม่พร้อม ไม่มีส่วนร่วม ไม่รู้สึกเป็นเจ้าของ ก็จะเหมือนการใส่ปุ๋ยมากเกินไป ต้นไม้อาจจะตายได้เพราะเกินกำลัง ไม่เกิดสวัสดิการที่เป็นของคนในชุมชน

2.3. เงินเป็นเพียงเครื่องมือไม่ใช่เป้าหมาย ใช้เงินสร้างเงื่อนไข ทำให้คนอยากทำงาน อยากทำดี เช่น ใครทำงานเพิ่ม จ่ายเงินสมทบให้ ใครบริหารเงินในหักออกเงยขึ้นมากจะจ่ายสมทบให้สิ่งสำคัญคือ การให้ความคิด ทำให้คนคิดพึ่งตนเอง ทำความดี ทำงานสร้างเม็ดเงิน หากมีเงินสนับสนุนควรให้ตามความจำเป็นและพอดี ไม่ใช่ใช้เงินเป็นเป้าหมายหรือหาเงินมาแจกจ่าย

2.4. ระบบสวัสดิการที่ดีต้องช่วยเหลือแบบไม่ก่อให้เกิดการแบ่งแยกในชุมชน ควรให้ทุกท่านได้ แต่มุ่งเน้นความยากจนและด้อยโอกาส ทุกคนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมโดยตกลงกติกาและใช้ร่วมกัน

2.5. เป็นองค์กรรวมที่ทุกอย่างเชื่อมโยงเข้าหากัน กิจกรรมทุกอย่างสามารถก่อให้เกิดสวัสดิการได้ทุกเรื่องตั้งแต่เกิดจนตายกับคนทุกเพศทุกวัย การสร้างสวัสดิการจะเริ่มจากเรื่องใดก็ได้

- การเชื่อมโยงกิจกรรมต่าง ๆ เข้าหากัน เช่น

จากออมทรัพย์ ----> ธุรกิจชุมชน ----> สวัสดิการ

จากการดูแลทรัพยากรธรรมชาติ -----> ออมทรัพย์ -----> ธุรกิจชุมชน ----->

สวัสดิการ

จากวัฒนธรรมภูมิปัญญา ----> การดูแลทรัพยากร ----> สวัสดิการ

การเชื่อมโยงกับคนมาทำกิจกรรมร่วมกัน ดูแลซึ่งกันและกัน เช่น ผู้สูงอายุได้ทำบุญ พบปะกันทุกวันพระ เด็กได้เรียนรู้ถ่ายทอดภูมิปัญญาผู้สูงอายุและช่วยดูแลผู้สูงอายุ เชื่อมโยงคนกับธรรมชาติ คนสามารถเรียนรู้อยู่ร่วมกับธรรมชาติได้ เช่น การดูแลรักษา ป่าทำให้มีแหล่งอาหาร น้ำ ฯลฯ

2.6. ต้องเป็นผู้ให้และผู้รับ คนในชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับเสมอ (ไม่ใช่ฝ่ายหนึ่งมาให้ อีกฝ่ายหนึ่งรับ) จึงเป็นความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกัน และมี

ศักดิ์ศรี เช่น จัดเงื่อนไขที่ทุกคนมีส่วนร่วมจ่ายสมทบ กันเงินบางส่วนเติมเข้ากองทุน นำดอกผลกองทุนบางส่วนขยายกิจกรรมต่อจึงทำให้ทุกคนในกลุ่ม/ชุมชนสามารถเป็นเจ้าของทุนและได้รับสวัสดิการไปในเวลาเดียวกัน

2.7. ต้องทำด้วยความรักและอดทน โดยจะต้องมีความศรัทธาเชื่อมั่นว่าชาวบ้านสามารถสร้างสวัสดิการของตนเองได้ รักที่จะทำงานเพื่อชุมชน เพื่อส่วนรวม อดทนต่อความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ยอมรับการคิดค้นตำหนิโดยถือว่าเป็นครู เป็นบทเรียนที่จะก่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนา ทำให้เขาฉลาดขึ้น ทำงานได้ดีขึ้น

3. ทิศทางของขบวนการสวัสดิการชุมชน (สรุปผลการสัมมนาสวัสดิการชุมชนแก่น้อย่างยั่งยืน, 2547, น. 52)

3.1. การเสนอแนวทางการจัดสวัสดิการแบบรัฐสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชน เป็นแนวทางที่เสนอให้รัฐสมทบงบประมาณให้กับกองทุนสวัสดิการชุมชนในอัตรา 1 : 1 ในปีแรก และเป็นสัดส่วนที่ลดลงในปีต่อมาจนครบ 100 % ในช่วงเวลา 10 ปี และให้หลังจากนี้ให้สมทบปีละ 10 % ของกองทุนสวัสดิการ โดยชุมชนจัดดูแลสวัสดิการทุกอย่างยกเว้นเรื่องไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ ถนน ข้อเสนอให้มีการริเริ่มพูดคุยกัน โดยครูชบ ยอดแก้ว แกนนำสำคัญของสถาบันพัฒนาองค์กรการเงิน และ สวัสดิการสังคมแห่งชาติ (พอสช.) ซึ่งขณะนี้ พอสช. มีตัวแทนกลุ่มออมทรัพย์จากจังหวัดต่าง ๆ ร่วมเป็นผู้ประสานและปฏิบัติงานขยายความคิดในการจัดสวัสดิการแบบรัฐสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชนควบคู่กับการเข้าไปช่วยให้เกิดการเชื่อมโยงกลุ่มออมทรัพย์ในพื้นที่ต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายในการพึ่งตนเอง พึ่งพาซึ่งกันและกันของขบวนการองค์กรการเงินและสวัสดิการชุมชน

3.2. การเผยแพร่แนวคิดรูปธรรมการจัดสวัสดิการชุมชนโดยฐานต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นไปสู่ กลุ่ม/ชุมชนต่างๆ ให้สามารถนำไปปรับใช้กับชุมชนของตนเอง โดยมีการถอดบทเรียนกรณีตัวอย่างรูปธรรมชาติ/สิ่งแวดล้อม ฐานการผลิต/ธุรกิจชุมชน ออกมาเป็นองค์ความรู้จัดทำเป็นสื่อชุมชนที่สามารถเข้าใจได้ง่ายใช้ช่องทางต่าง ๆ เช่น สื่อของรัฐ วิทยุชุมชน ฯลฯ ในการเผยแพร่แนวคิดแนวทางสวัสดิการของชุมชน ซึ่งเน้นเรื่องความยุติธรรมมีสุขของคนในชุมชน ประชาชนเป็นคนจัดการเอง มุ่งสร้างสวัสดิภาพให้ชีวิต ในแบบชุมชนสวัสดิการ

3.3. การเชื่อมโยงเครือข่ายด้านสวัสดิการชุมชน จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การหนุนเสริม การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการ

3.4. สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาสวัสดิการชุมชน การกระจายงานด้านสวัสดิการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กระจายจากส่วนกลางให้องค์กรชุมชน/กลุ่มต่างๆ ที่ทำหน้าที่จัดสวัสดิการอยู่แล้วเป็นผู้ดำเนินการ เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มผู้สูงอายุ ฯลฯ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้สนับสนุนงบประมาณตามแผนงานสวัสดิการของชุมชนและติดตามการดำเนินงาน หรือสนับสนุนให้เกิดกองทุนพัฒนาท้องถิ่น/กองทุนสวัสดิการระดับท้องถิ่น ที่สามารถให้งบประมาณสนับสนุนกองทุนสวัสดิการของแต่ละชุมชน ถือเป็นกองทุนที่สมทบร่วมกัน

3.5. การกระจายงานด้านสวัสดิการสังคมของหน่วยงานส่วนกลางไปสู่ชุมชน เช่น กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ไปให้ชุมชนที่มีพื้นฐานการจัดสวัสดิการชุมชน

มาแล้วเป็นผู้ดำเนินการ โดยรัฐสนับสนุน/สมทบงบประมาณร่วมกัน เช่น การจัดสวัสดิการผู้สูงอายุ การดูแลผู้ติดเชื้อเอดส์ การดูแลเด็กของชุมชน ฯลฯ

2.3.2 ฐานคิดสวัสดิการชุมชน (สรุปผลการสัมมนาสวัสดิการชุมชนแก่จนอย่างยั่งยืน ,2547) สรุปสวัสดิการชุมชนแก่จนอย่างยั่งยืน ไว้ดังนี้

ฐานสวัสดิการชุมชน คือการสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงของคนในชุมชน ซึ่งหมายถึงรวมถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่จะทำให้คนในชุมชนดีขึ้น ทั้งในรูปของสิ่งของ เงินทุน น้ำใจ การช่วยเหลือเกื้อกูล เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตตั้งแต่เกิด แก่ เจ็บ ตาย

หัวใจของการจัดสวัสดิการชุมชน คือ การพึ่งตนเองและการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ให้อย่างมีคุณค่ารับอย่างมีศักดิ์ศรี การจัดสวัสดิการตั้งอยู่บนพื้นฐานของการเคารพ และอยู่ร่วมกับธรรมชาติ อย่างเห็นคุณค่า อยู่บนพื้นฐานของศาสนา ภูมิปัญญา วัฒนธรรมท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมในทุกระดับ

ผลของการจัดสวัสดิการชุมชน คือการเกิดความสัมพันธ์ที่ดีของคนในชุมชน การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ความรู้สึกมั่นคง ภาคภูมิใจ อยู่อย่างมีศักดิ์ศรี และมีความสุขทั้งกายและทางจิตใจ

อภิญา เวชชัยและศิริพร ยอดกมลศาสตร์ (2547: 142-149 อ้างถึงใน การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสในสังคมไทย : กลุ่มเกษตรกร ของ ประภาส ปิ่นตบแต่ง, สุภา ไยเมือง และบัญชา แก้วส่อง) รูปแบบการจัดสวัสดิการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ฐานได้แก่ ฐานทรัพยากร ฐานวัฒนธรรม และฐานงานพัฒนา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การจัดสวัสดิการจากฐานทรัพยากร (อภิญา เวชชัยและศิริพร ยอดกมลศาสตร์, 2547, น.143)

การจัดการความมั่นคงจากฐานทรัพยากร เป็นการจัดสวัสดิการเพื่อทุกคนเน้นสร้างความมั่นคงทางด้านอาหาร สำหรับบางคนบางพื้นที่ก็อาจใช้เป็นแหล่งหารายได้และวัตถุดิบพร้อมกัน การจัดสวัสดิการที่สำคัญสำหรับฐานนี้คือ การใช้ประโยชน์จากป่าสาธารณะ แหล่งน้ำ ทรัพยากรทางทะเล รวมทั้งการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรส่วนบุคคล (ของผู้อื่น)

(1) การใช้ประโยชน์จากป่าสาธารณะ มีทั้งการอาศัยป่าเพื่อสร้างความมั่นคงทางด้านอาหาร เช่น หาเห็ด หาปลา หาหน่อไม้ หาพืชผัก เพื่อการบริโภค เป็นต้น

(2) การใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำ มีความสำคัญในด้านการสร้างความมั่นคงทางด้านอาหารและการหารายได้ของชาวบ้านไม่น้อยไปกว่าการใช้ประโยชน์จากป่าสาธารณะ เพราะแหล่งน้ำมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับชีวิตประจำวัน

(3) การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทางทะเล เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสวัสดิการความมั่นคงทางด้านอาหารและรายได้ของชุมชนประมงความสมบูรณ์ของทรัพยากรทางทะเลจึงเป็นสิ่งสำคัญที่เกี่ยวพันกับความอยู่รอดของชุมชนประมงพื้นบ้านมากที่สุด

(4) การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรส่วนบุคคล (ของผู้อื่น) ถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งของการสร้างสวัสดิการความมั่นคงด้านอาหาร การใช้ทรัพยากรแบบนี้ตั้งอยู่บนแนวคิดของสังคมรวมหมู่ เป็นการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของคนในชุมชน ซึ่งยังมีเห็นอยู่ในสังคมไทย

2. การจัดสวัสดิการจากฐานวัฒนธรรม

การจัดสวัสดิการจากฐานวัฒนธรรมที่สำคัญได้แก่ การเกื้อกูลของครอบครัวและกลุ่มเครือญาติ การเกื้อกูลของระบบอุปถัมภ์ และการจัดการของศาสนสถาน

(1) การเกื้อกูลของครอบครัวและกลุ่มเครือญาติ เป็นสวัสดิการพื้นฐานที่มีอยู่ในทุกครอบครัวและชุมชน

(2) การเกื้อกูลของระบบอุปถัมภ์ มีอยู่ทุกหนแห่งในสังคมไทยเพราะระบบอุปถัมภ์เป็นรากเหง้าหนึ่งของสังคมไทย แม้ว่าในด้านหนึ่งระบบอุปถัมภ์จะนำมาซึ่งการเอารัดเอาเปรียบ กดขี่ข่มเหง ทำให้ผู้เสียเปรียบต้องด้อยสิทธิ ด้อยโอกาส ไร้ค่าไร้ศักดิ์ศรี แต่ในอีกด้านหนึ่งระบบอุปถัมภ์ก็เป็นส่วนสำคัญที่เกื้อกูลให้สังคมไทยอยู่ร่วมกันได้ ทั้งในการสร้างความมั่นคงทางอาหาร

(3) การจัดการของศาสนสถาน ถือเป็นแหล่งจัดสวัสดิการที่สำคัญของชุมชนมาตั้งแต่อดีต ตัวอย่างเช่น ในชุมชนชาวพุทธ ผู้ด้อยโอกาสในชุมชนจะใช้วัดเป็นที่บวชเรียนของลูกหลาน บางรายบวชเพื่อจะได้มีอาหารมาจุนเจือครอบครัว ในชุมชนชาวมุสลิมมีการบริจาคเงินซากัต (อภิญญา เวชยชัยและศิริพร ยอดกมลศาสตร์, 2547, น.146) เป็นระบบการช่วยเหลือคนตามหลักการของศาสนาอิสลามซึ่งถือว่าชาวมุสลิมผู้มีรายได้ทุกคนมีหน้าที่ต้องสงเคราะห์ให้กับผู้ด้อยโอกาส โดยจ่ายเงินร้อยละ 2.5 ของรายได้ต่อปี ส่วนผู้ที่ได้รับซากัตมี 8 ประเภท ตัวอย่างเช่น ผู้ที่ไม่มีทรัพย์สินและเครื่องมือในการดำรงชีพ ผู้ที่ไม่มีเครื่องมือในการดำรงชีพเพียงพอกับความต้องการมาตรฐาน ผู้ที่ต้องการปลดปล่อยตนเองออกจากความเป็นทาส ผู้ที่ต้องการได้รับการช่วยเหลือด้านการศึกษาต่อ ผู้ที่มีหนี้สิน ผู้ที่เผชิญปัญหาระหว่างเดินทาง เป็นต้น

3. การจัดสวัสดิการจากฐานงานพัฒนา

การจัดสวัสดิการจากฐานงานพัฒนา เป็นส่วนที่ชุมชนรับเอารูปแบบมาจากภายนอกเข้าไปดำเนินการในชุมชน กิจกรรมบางอย่างก็ริเริ่มและทำกันเองในชุมชน แต่บางกิจกรรมก็ได้รับการสนับสนุนการจัดตั้งเบื้องต้นจากองค์กรภายนอก ทั้งภาครัฐและเอกชน กิจกรรมที่เป็นที่รู้จักกันทั่วไปคือ การจัดกลุ่มฌาปนกิจ การจัดกลุ่มออมทรัพย์ การจัดกลุ่มกองทุนพัฒนาอาชีพและการพัฒนากลุ่มธุรกิจชุมชน

(1) การจัดกลุ่มฌาปนกิจ มีให้เห็นแทบทุกชุมชน ส่วนหนึ่งเริ่มต้นและดำเนินการโดยชาวบ้านเอง บางส่วนได้รับเงินสนับสนุนการริเริ่มจากหน่วยงานภาครัฐ

(2) การจัดกลุ่มออมทรัพย์ มีลักษณะเช่นเดียวกับการจัดกลุ่มฌาปนกิจ คือมีทั้งที่ริเริ่มโดยชุมชนเองและร่วมริเริ่มกับกลุ่มองค์กรภายนอกส่วนใหญ่พยายามจัดการในรูปแบบของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ กลุ่มออมทรัพย์หรือธนาคารชุมชน

(3) การจัดกลุ่มกองทุนพัฒนาอาชีพ ส่วนใหญ่เป็นกองทุนที่ต่อยอดมาจากการจัดกลุ่มออมทรัพย์

(4) การพัฒนากลุ่มธุรกิจชุมชน เป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัยฐานการผลิตและการค้าค่อนข้างมาก ส่วนใหญ่ชาวบ้านยังเน้นรูปแบบของการแยกกันผลิตแล้วมารวมกันขาย บางชุมชนมีการประกันราคาซื้อในหมู่บ้าน ซึ่งถือเป็นสวัสดิการด้านรายได้อย่างหนึ่งในชุมชน

2.3.3 แนวทางการจัดสวัสดิการโดยชุมชน (อภิญญา เวชยชัยและศิริพร ยอดกมลศาสตร์, 2547, น.175)

แนวทางที่ 1 เริ่มจากการออมทรัพย์

แนวทางนี้มีเงื่อนไขสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

(1) ชุมชนไม่ถึงกับขาดแคลนทรัพยากรและปัจจัยการผลิต เมื่อทรัพยากรไม่ถึงกับขาดแคลน ให้ใส่ตัวขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ อดออม และความตั้งใจ เข้าไป ตัวอดออมและความตั้งใจเป็นเงื่อนไขของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ การรักษาสัจจะจะเป็นความตั้งใจที่ทุกเดือนจะต้องทำอย่างนั้น

(2) กลุ่มออมทรัพย์จริง ๆ แล้วไม่ใช่เพิ่งเกิด มันเคยเกิดเป็นกลุ่มเครดิตยูเนียนแล้ว แต่กลุ่มออมทรัพย์ทางใต้ โดยเฉพาะในจะนะ มีพัฒนาการสูงขึ้นมาอีกขั้นหนึ่ง คือ เน้นการจัดสวัสดิการให้กับสมาชิก ตรงนี้หมายความว่า กลุ่มออมทรัพย์ต้องมีผู้กล้าคิดกล้าริเริ่ม แม้แต่ในแบบแผนเดียวกันก็มีลักษณะฉีกออกไป ซึ่งแต่ละภูมิภาคมีความหลากหลายในการจัดการ ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จ กลุ่มออมทรัพย์ต้องทำกิจกรรมให้เกิดผลตามเป้าหมายและสอดคล้องกับความต้องการของสมาชิก ซึ่งแน่นอนว่าความต้องการของสมาชิกในแต่ละพื้นที่ย่อมแตกต่างกัน

แนวทางที่ 2 เริ่มจากหน่วยผลิต

ลักษณะพิเศษของอีสานมีอยู่ประการหนึ่งคือ คนมาก และในบรรดาคนมากคนเหล่านั้นก็สะสมทักษะบางอย่างจากอดีตโดยเฉพาะการเป็นแหล่งปะทะทางวัฒนธรรมระหว่างล้านนากับล้านช้าง และเป็นเขตแดนที่ติดต่อกับจีน พม่า ลาว เขมร คนอีสานจึงมีทักษะหลาย ๆ รูปแบบ ทักษะในการทอ ทักษะด้านสมุนไพร ฝาทอพื้นบ้านอีสานในหลายจังหวัดมีลักษณะของตัวเอง ทางอีสานจึงมักจะเริ่มจากทักษะของท้องถิ่นพัฒนาไปสู่กิจกรรมท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็กลุ่มแม่หญิง หรือกลุ่มหมอยา ดังนั้น เงื่อนไขขององค์กรธุรกิจของชุมชนที่จะเดินแนวทางนี้จึงมีตัวกำหนด 2 อย่าง

อย่างแรก คือ ทักษะของคน อย่างที่สองเป็นเรื่องที่ค่อนข้างจะลำบาก ต้องอาศัยตลาด เพราะเราอยู่ในระบบทุนนิยม องค์กรจะต้องขายผลิตภัณฑ์ที่ผลิตขึ้นมาจึงจะมีรายได้ มีกำไร และนำกำไรนั้นไปจัดสวัสดิการ เป็นค่ารักษาพยาบาล ค่าประกันภัย ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ ตรงนี้หากเปรียบเทียบทางใต้ เพราะกลุ่มออมทรัพย์ทางใต้เกือบจะไม่อาศัยตลาดเลย กลุ่มบ้านน้ำขาวไม่อาศัยตลาดเลย เรียกว่าตั้งกลุ่มออมทรัพย์ขึ้นมาปล่อยเงินกู้ได้ดอกเบียกลับมามีกำไร ครึ่งหนึ่งเข้าสวัสดิการชุมชน ไม่ต้องหวังว่าตลาดผลิตภัณฑ์จะเป็นอย่างไร ขนาดไหน แต่ลักษณะกลุ่มแบบอีสาน เมื่อเกิดขึ้นแล้วต้องพึ่งตลาด ต้องมีตลาดเข้ามาประกอบ เพราะฉะนั้น การจัดการจึงยากขึ้นไปเป็นสองชั้น คือ ต้องจัดการเงิน และต้องจัดการเรื่องการผลิตและการตลาด ขณะที่กลุ่มออมทรัพย์เขาจัดการเพียงชั้นเดียวเป็นหลัก คือ จัดการเรื่องเงินออม

แนวทางที่ 3 เริ่มต้นจากวิถีชีวิตความเชื่อ

เป็นกรณีพิเศษที่ชี้ให้เห็นว่า องค์กรธุรกิจชุมชนที่นำไปสู่การจัดระบบสวัสดิการมีหลายรูปแบบ แต่บางรูปแบบมีลักษณะพิเศษที่ไม่สามารถเอาอย่างได้ เช่นกลุ่มมอโศก เป็นกลุ่มที่เรียกได้ว่าไม่ใช่ฆราวาสวิถี แต่ถ้าทำได้เป็นเรื่องที่ดีมาก เพราะทำให้เกิดชุมชนที่ตั้งอยู่บนฆราวาสวิถีหรือแนวทางทุนนิยม ขณะที่สังคมโดยรวมเป็นเรื่องของทุนนิยม อันนี้จึงเป็นกรณีพิเศษ

แนวทางที่ 4 การจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชนในกลุ่มเด็ก เยาวชน คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ

1. กลุ่มเด็กและเยาวชน

1.1 ความหมาย

เด็ก หมายถึง บุคคลที่มีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ แต่ไม่รวมถึงผู้ที่บรรลุนิติภาวะด้วยการสมรส ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546

เยาวชน หมายถึง บุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. 2521

1.2 แนวคิดการการจัดสวัสดิการสังคมของเด็กและเยาวชนมีแนวคิดมาจากปฏิกิริยาว่าด้วยสิทธิมนุษยชน อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติเยาวชนแห่งชาติ

1.3 แนวปฏิบัติการจัดสวัสดิการสังคมในกลุ่มเด็กและเยาวชน

ชัตติยา กรรณสูตและจตุรงค์ บุญรัตนสุนทร (2546 , น.163-164) ได้เสนอแนวปฏิบัติด้านเด็กและเยาวชนที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสังคมในรายงานผลงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจน และคนด้อยโอกาสกลุ่มนอกร่างกาย

1) รัฐควรส่งเสริมให้ภาคธุรกิจและภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการช่วยเหลือเด็กยากจนและด้อยโอกาสในสังคม ไม่ว่าจะเป็นเด็กเร่ร่อน เด็กในชุมชนแออัด เด็กในชนบทที่อยู่ห่างไกล เด็กชาวเขา ให้มีการพัฒนาทางร่างกายและจิตใจให้เหมาะสมตามวัย ให้ได้รับหลักประกันในด้านการศึกษา และสุขภาพอนามัยอย่างทั่วถึง หน่วยงานหรือองค์กรใดที่มีผลงานช่วยเหลือเด็กเหล่านี้ควรได้รับการยกย่องชมเชย ภาคธุรกิจควรได้รับการลดหย่อนภาษีจากค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการเช่นนี้ ภาคประชาสังคมควรได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายและได้รับการตอบแทนเป็นรางวัล ด้วยการอำนวยความสะดวกจากรัฐในทุกด้านที่จะดำเนินโครงการให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2) ในระดับชุมชน กระทรวงมหาดไทยควรร่วมมือกับสถาบันทาง ศาสนสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชนสาธารณประโยชน์ ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ชุมชนมีบทบาทในการเฝ้าระวังปัญหาของเด็ก สร้างจิตสำนึกให้ชุมชนจัดเวทีประชาคมหมู่บ้านเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือเด็กยากจนในชุมชนโดยให้ประชาคมเป็นผู้บริหารจัดการกองทุนด้วยตนเอง

2. กลุ่มคนพิการ

2.1 ความหมาย

คนพิการ หมายถึง บุคคลใดก็ตามซึ่งไม่สามารถประกันการจัดหาได้ ซึ่งสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีพตามปกติของตนเองและ/หรือต่อสังคม อันเป็นผลมาจากความบกพร่อง ไม่ว่าจะโดยกำเนิดหรือไม่ก็ตามของสมรรถภาพร่างกายและจิตใจ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคมคนพิการในประเทศไทย มีแนวคิดจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 กฎกระทรวงฉบับที่ 4 พ.ศ. 2542 ปฏิญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ

2.3. แนวปฏิบัติการจัดสวัสดิการสังคมในกลุ่มคนพิการ

ชัตติยา กรรณสูตและจตุรงค์ บุญรัตนสุนทร ได้เสนอแนวปฏิบัติด้านเด็กและเยาวชนที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสังคมในรายงานผลงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจน และคนด้อยโอกาสกลุ่มนอกร่างกาย

ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพทางสังคม (Social Rehabilitation) ซึ่งหมายถึงการฟื้นฟูคนพิการให้สามารถกลับเข้าไปใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างคนปกติทั่วไปโดยสามารถปรับสภาพทางร่างกาย จิตใจ การดำเนินชีวิต การประกอบอาชีพการงานให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ครอบครัว และสังคม หรืออีกนัยหนึ่งคือ การผสมผสานคนพิการ (Integration) ให้เข้ากับสังคมซึ่งถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญมาก ทั้งนี้เพราะคนพิการไม่ว่าจะได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์ การศึกษาหรือด้านอาชีพมาแล้วก็ตาม แต่ความสำคัญอยู่ที่คนพิการจะสามารถนำสิ่งต่างๆ ที่ได้รับจากการฟื้นฟูไปปรับใช้ในการดำเนินชีวิตในสังคมได้มากน้อยเพียงไร ทั้งนี้เพราะคนพิการไม่อาจแยกตัว เกือบตัว หลีกเลี่ยงการใช้ชีวิตในสังคมไปได้ การฟื้นฟูสมรรถภาพทางสังคม จึงจำเป็นที่จะต้องกระทำทั้งคนพิการและสังคม เพื่อให้คนพิการสามารถปรับตัว สามารถใช้ชีวิตร่วมกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในสังคมได้ สังคมจะต้องมีส่วนช่วยในการฟื้นฟูนี้ด้วย แนวทางและมาตรการที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ควรดำเนินการคือ ขยายบริการสวัสดิการสังคมให้แก่คนพิการตามสภาพปัญหาและความต้องการของคนพิการแต่ละประเภท โดยส่งเสริมให้คนพิการได้รับการช่วยเหลือสงเคราะห์ ค้ำครอง ปรับสภาพ ฟื้นฟูสมรรถภาพ แนะแนว และพัฒนาให้มีศักยภาพในการแก้ไขปัญหา สามารถพึ่งพาตนเอง ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมและเป็นกำลังการผลิตทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครอบครัว ชุมชนและสังคมมีความรู้ความเข้าใจและทัศนคติที่ดีต่อคนพิการ โดยการประชาสัมพันธ์และประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายในสังคม ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน พัฒนาระบบ งานวิชาการ ข้อมูลข่าวสาร และบุคลากร เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานฟื้นฟูสมรรถภาพด้านสังคมขจัดอุปสรรคการเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเสมอภาคของคนพิการในกิจกรรมทางสังคม สนับสนุนส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐและองค์กรเอกชนทุกระดับมีส่วนร่วมและบทบาทในงานฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการด้านสังคมให้มากขึ้น ตลอดจนการสร้างกลไกประสานงาน การปฏิบัติงานลักษณะเครือข่ายในทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนารูปแบบการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการโดยชุมชนให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของคนพิการแต่ละประเภทและแต่ละสภาพของชุมชน

3. กลุ่มผู้ด้อยโอกาส

3.1 ความหมาย

ผู้ด้อยโอกาสหมายถึง ผู้ที่ประสบปัญหาความเดือดร้อน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การศึกษา การสาธารณสุข การเสียเปรียบไม่ได้รับความเป็นธรรมทางกฎหมาย และได้รับผลกระทบจากครอบครัว ต้องการอยู่ในกระบวนการเอาใจใส่จากสังคมเพื่อให้เข้าถึงบริการ ได้รับข่าวสาร การสงเคราะห์และสวัสดิการ การบำบัดฟื้นฟู การคุ้มครองทางกฎหมาย ได้รับการพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ รวมทั้งพัฒนาอาชีพเพื่อให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้ และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการพัฒนาในระดับต่าง ๆ

3.2 แนวคิดการจัดสวัสดิการสังคมมาจากนโยบายสวัสดิการสังคม พระราชบัญญัติสวัสดิการสังคม ร่างแผนส่งเสริมและพัฒนาผู้ด้อยโอกาส สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้ด้อยโอกาส สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้สูงอายุ กระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

3.3 แนวปฏิบัติการจัดสวัสดิการสำหรับผู้ด้อยโอกาสในสังคมโดยองค์กรชุมชน

อภิญา เวชชัยและกิตติพัฒน์ นนทปัทมะดุลย์ (2546, น. 3-5) ได้สรุปการจัดระบบสวัสดิการสังคม คนจนผู้ด้อยโอกาส ในสังคม ในบทสรุปผู้บริหารในงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาส กลุ่มคนจนผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มเรื่องที่ประสบปัญหาทางสังคม ดังนี้

ลักษณะการจัดสวัสดิการโดยองค์กรชุมชน โดยส่วนใหญ่เน้นการรวมตัวด้านการส่งเสริมงานอาชีพ เพื่อรายได้เสริมเชิงเศรษฐกิจเป็นหลัก เช่น กลุ่มออมทรัพย์ ปัจจุบันชุมชนเริ่มมีความพยายามคิดค้นรูปแบบต่าง ๆ ในการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในชุมชนมากขึ้น แต่ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่นัก เพราะส่วนใหญ่ยังไม่ได้เปิดโอกาสให้ผู้ด้อยโอกาสในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพวกเขาเพิ่มขึ้น เพราะที่ผ่านมากลุ่มคนด้อยโอกาสในชุมชนถูกจัดพื้นที่ให้เป็นผู้รับผลของการพัฒนา จึงยังไม่มีการสร้างโอกาสให้ผู้ด้อยโอกาสในชุมชนได้มีพื้นที่ทางสังคมและมีส่วนร่วมในชุมชนอย่างเหมาะสม

ข้อเสนอต่อนโยบายหลักในการจัดสวัสดิการสำหรับกลุ่มผู้ด้อยโอกาส

1) การเปลี่ยนแปลงกระบวนทรรศน์ใหม่เกี่ยวกับ “ความยากจน” และ “คนจน”

สถานการณ์ปัญหาของคนจนมีความซับซ้อน แตกต่าง และหลากหลายมากมาย จนไม่สามารถที่จะใช้ความรู้และข้อสรุปชุดเดียวไปตัดสินและกำหนดนโยบายเกี่ยวกับ “คนจนและความยากจน” ของคนทุกกลุ่มได้ การปรับเปลี่ยนแนวคิดว่า ความยากจนไม่ใช่ปัญหาเชิงปัจเจกโดยลำพัง แต่เป็นปัญหาเชิงโครงสร้าง และเชื่อมโยงไปสู่ปัญหาอื่น จะทำให้การแก้ปัญหาความยากจน ไม่เป็นการแก้โดยแยกส่วน และควรส่งเสริมการศึกษาเกี่ยวกับ “คนจน” ด้วยฐานคิดและวิธีที่ละเอียดอ่อน เข้าถึงความเปราะบางของมนุษย์ของคนจน

2) การส่งเสริมและผลักดันให้กลุ่มผู้ด้อยโอกาสได้ขยายพื้นที่ทางสังคม อันเป็นการเพิ่ม “พลังชีวิต” แห่งตัวตน และสามารถพึ่งตนเองในการแก้ปัญหาได้มากขึ้นในระยะยาว โดยขยายการมีส่วนร่วมของคนจนในกิจกรรมชุมชนและการตัดสินใจแก้ปัญหาของกลุ่มตน

3) การส่งเสริมให้ชุมชนร่วมกันจัดสวัสดิการชุมชนให้แก่ผู้ยากลำบากที่สุดในชุมชน โดยค้นคุณค่า ศักยภาพ และเปิดโอกาสให้ผู้ด้อยโอกาสในชุมชนเข้าถึงแหล่งทุนในรูปแบบต่างๆ มากขึ้น การส่งเสริมและขยายโอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการร่วมกิจกรรมต่างๆ ในชุมชนนั้น เป็นการเปิดพื้นที่ทางสังคม เปิดพื้นที่แห่งตัวตน ของพวกเขา ให้มีโอกาสร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ทั้งในงานของชุมชนและในปัญหาของพวกเขาเอง การได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมระดับต่างๆ จะสร้างความรู้สึกภาคภูมิใจและส่งเสริมความคิดเชิงคุณค่าให้แก่ตนเอง เป็นฐานการสร้างความตระหนักในเรื่องพลังชีวิตและความเป็นมนุษย์ของตนเอง นำไปสู่การสร้างศักยภาพในการแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืนในที่สุด

4) ส่งเสริมให้ชุมชนสามารถค้นหาศักยภาพดั้งเดิม ด้วยการฟื้นฟูชนบทธรรมเนียมนิคม ประเพณี ภูมิปัญญา หลักศาสนา วิถีชีวิตเดิมที่เป็นฐานความเชื่อและแบบแผนในการปฏิบัติ อันนำไปสู่กระบวนการช่วยเหลือเกื้อกูลกันเองที่ชุมชนมีอยู่แล้ว พื้นคุณค่าขึ้นมาทบทวนใหม่ เช่น การให้

“ทานทอด” ตามหลักศาสนาพุทธ หรือการให้ “ซากาต” และซารีกัตมาตี ที่กำหนดให้มีการดูแลช่วยเหลือผู้ยากไร้ในชุมชน เป็นข้อกำหนดตามหลักศาสนาอิสลาม

5) ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดเกณฑ์กลั่นกรองผู้ประสบปัญหาที่ควรได้รับผลประโยชน์จากชุมชน โดยผ่านเวทีชาวบ้าน ประชาคม มากกว่าการผ่านการพิจารณาจากหน่วยงานของภาครัฐเป็นหลัก ทั้งนี้ควรมีการสนับสนุนให้ชุมชนร่วมกันคิดเกณฑ์ตัวชี้วัดของกลุ่มบุคคลที่ประสบปัญหาและควรได้รับความช่วยเหลือเร่งด่วน เรียงตามลำดับความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อให้เกิดการดูแลกันและกันที่เป็นมาตรฐาน ก่อนที่ความช่วยเหลือของรัฐจะมาถึง การส่งเสริมให้ภาคชุมชนดูแลสวัสดิการเร่งด่วนให้แก่คนในชุมชนเองเป็นพื้นฐานของการสร้าง “จิตสำนึกสวัสดิการ” (Welfare Minded) ให้เกิดขึ้นเป็นฐานความเกื้อกูลหลักในชุมชน

6) ส่งเสริมให้มีกองทุนสวัสดิการในชุมชน เพื่อเป็นทุนต้นทางสำหรับชุมชน จะได้มีกำลังและปัจจัยในการช่วยเหลือกันและกันเอง โดยอาจจะกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดเงินทุนเบื้องต้นทุนสวัสดิการเบื้องต้นในชุมชน โดยมีองค์ประกอบจากคณะกรรมการหลายส่วนปัจจัยมาเป็นผู้ดำเนินการ จัดสรร พิจารณา ผ่านการทำงานอย่างมีส่วนร่วมและโปร่งใส

7) ผลักดันให้ประชาชนกลุ่มผู้ทุกข์ยากต่าง ๆ ที่มีความสามารถและศักยภาพ ได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเงินทุนส่วนนี้ตามความเหมาะสม เช่น กลุ่มหญิงหม้าย กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มเยาวชน เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้กลุ่มเป้าหมายตรงได้เรียนรู้และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการปัญหาของตนเอง และเป็นการเพาะปลูก “ความภาคภูมิใจ” ที่จะทำให้พวกเขามีความภาคภูมิใจและพลังในการจัดการปัญหาด้วยตนเองได้ตามศักยภาพที่มี

4.กลุ่มผู้สูงอายุ

4.1 ความหมาย

ผู้สูงอายุ หมายถึง บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไป และมีสัญชาติไทย

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ มีแนวคิดจากปณิญาสากรว่าด้วยสิทธิมนุษยชน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 แผนปฏิบัติการระหว่างประเทศเกี่ยวกับผู้สูงอายุและหลักการเกี่ยวกับผู้สูงอายุของสหประชาชาติ แผนผู้สูงอายุระยะยาว (พ.ศ. 2535-2554) แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ปณิญาผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2542 แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) พระราชบัญญัติผู้สูงอายุแห่งชาติ พ.ศ. 2546

4.3 แนวปฏิบัติการจัดสวัสดิการสังคมในกลุ่มผู้สูงอายุ

ชัตติยา กรรณสูตและจตุรงค์ บุญรัตนสุนทร (2546 , น.172-173) ได้เสนอแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการชุมชน ในรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาส กลุ่มนอกกำลังแรงงาน

1. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จะต้องมีการจัดการจัดหาที่อยู่อาศัยให้แก่ผู้สูงอายุที่ยากจนและด้อยโอกาส ทั้งโดยตัวเองและที่มีผู้ต้องอุปการะ ซึ่งไร้บ้านพักพิง ให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นมนุษย์ และสภาพกาย สภาพของผู้สูงอายุ โดยในขั้นแรกควรพยายามให้เข้าอยู่กับครอบครัว โดยมีแรงจูงใจในการได้รับการช่วยเหลือทั้งด้านการเงิน และด้านบริการในรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสม หากไม่ประสบความสำเร็จจะต้องจัดหาที่อยู่ในรูปแบบการอยู่

ร่วมกันแบบ “เครือข่ายครอบครัวเดี่ยว” ซึ่งมีลูกหลานผลิตเปลี่ยนมาช่วยกันดูแลหรือแบบ “บ้านเปิดชุมชน” ที่บริหารจัดการโดยชุมชนสำหรับผู้สูงอายุทุกวัยช่วยกันดูแล โดยมีบริการจากบุคลากรวัยอื่น ๆ ร่วมด้วยในแบบเครือญาติหรือผู้ใกล้ชิด ผู้สูงอายุมีอิสระที่จะเข้าออกได้ตามความต้องการเมื่ออยากออกไปอยู่กับลูกหลานบ้าง และเมื่อเกิดความไม่สบายใจก็กลับมาอยู่บ้านเปิดได้เสมอ โดยมีทั้งการอยู่แบบประจำและไปกลับ และในการดำเนินงานของบ้านเปิดนี้ยังอาจนำเด็กเล็กมาดูแลหรือทำกิจกรรมร่วมกับผู้สูงอายุได้ อันเป็นการสร้างสัมพันธ์และเกื้อกูลกันระหว่างคน 2 วัย

หากบ้านเปิดที่มีส่วนร่วมของชุมชนในขั้นตอนนี้ไม่ประสบความสำเร็จอีกก็คงเหลือทางเลือกสุดท้ายที่ต้องให้ผู้สูงอายุเข้าอยู่ในบ้านสงเคราะห์ของรัฐหรือองค์กรสาธารณประโยชน์

2. ส่งเสริมสนับสนุนผู้สูงอายุในการรวมกลุ่ม หรือการเป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ และชมรมดังกล่าวควรมีกิจกรรมทั้ง 2 ด้าน คือ ทั้งให้และรับโดยการเผยแพร่และถ่ายทอดภูมิปัญญาผู้สูงอายุและกิจกรรมเพื่อผู้สูงอายุเองในด้านการฝึกอาชีพ การจัดทำกิจกรรมเสริมรายได้ นันทนาการ เพื่อสุขภาพและเพื่อเสริมคุณภาพชีวิต และกิจกรรมทางศาสนารวมถึงการฌาปนกิจด้วย โดยรัฐบาลกลาง และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดงบประมาณสนับสนุน

3. รมรณรงค์สร้างสำนึกรับผิดชอบต่อผู้สูงอายุทั้งในครอบครัวและในส่วนรวม เพื่อให้เกิดสังคมนับถือและเอื้ออาทร

แนวทางที่ 5 การสนับสนุนและส่งเสริมจากองค์กรภาครัฐ

วิสา เบ็ญจะมโน ผู้ตรวจราชการกระทรวงการพัฒนาสังคมฯ ได้เสนอแนวทางในการจัดสวัสดิการขององค์กรชุมชน โดยมีหลักสำคัญ ดังต่อไปนี้ (เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาการร่างโครงการการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน,2548)

1. มุ่งเน้นให้เกิดชุมชนสวัสดิการ หนึ่งชุมชน (หมู่บ้าน,ตำบล)
2. ใช้ทุนภายในชุมชน โดยใช้กองทุนที่มีผลขยายผล
3. การจัดทำข้อมูล องค์ความรู้สวัสดิการชุมชน ค้นหาและสร้างต้นแบบ "ชุมชนสวัสดิการ"
4. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ ขยายการเรียนรู้การจัดสวัสดิการ โดยใช้แผนชุมชนสู่ขบวนการชุมชนและสู่สาธารณะ
5. จัดทำแผนพัฒนาสวัสดิการชุมชนทุกระดับ โดยใช้แผนชุมชนเป็นเครื่องมือในการจัดทำแผนสวัสดิการชุมชน
6. การมีตรากฎหมาย ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการ ให้เอื้อต่อการจัดสวัสดิการ โดยชุมชน

2.3.4 องค์ประกอบความสำเร็จการจัดสวัสดิการขององค์กรชุมชน (อภิญา เวชชัย และศิริพร ยอดกมลศาสตร์,2547,น.182-184)

(1) การนำและความคิด ต้องประสานความคิดที่มาจาก 3 ส่วน คือ รัฐ ชุมชน และองค์กรเอกชน และดูเหมือนว่าถ้าปราศจากส่วนหนึ่งส่วนใดแล้วชุมชนต่าง ๆ คงจะเติบโตมาถึงทุกวันนี้ไม่ได้ อย่างที่อำเภอจะนะ คนเริ่มต้นเรื่องกลุ่มออมทรัพย์ที่ต้องให้เกียรติเขาเหมือนกันก็คือ พัฒนาการจากพัฒนาชุมชน เขาได้เริ่มต้นบุกเบิกมาก่อนข้างยาวนานต่อมาจึงถูกพัฒนาโดย ครูชบ ยอดแก้ว คุณเคล้า แก้วเพชร คุณอัมพร ด้วงปาน ทางอีสานผู้นำความคิดส่วนหนึ่งก็เป็นพัฒนาการ แต่อีกส่วนหนึ่งมาจาก องค์กรเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ก็รับความคิด องค์กรเอกชนเป็นสำคัญ

เหมือนกัน ดังนั้น ถ้าเราสามารถประสานความคิดของรัฐ ชุมชน และองค์กรเอกชน เข้าด้วยกัน การเกิดขึ้นและการคงอยู่ขององค์กรชุมชนก็น่าจะทำได้ง่ายขึ้น

(2) จิตวิญญาณ เป็นเรื่องที่สำคัญมาก ทุกกรณีเกิดขึ้นและอยู่ได้ก็เพราะกินแรงผู้นำ ถ้าผู้นำไม่ทำงานฟรี ใช้แรงงานฟรีก็ไม่แน่ว่าองค์กรเหล่านี้จะเกิดขึ้นมาได้ ในทางวิชาการถือว่าเป็นเรื่องปกติของระบบทุนนิยม ถ้าเราได้ใช้แรงงานใครฟรี กำไรก็จะมาก มองในแง่ธุรกิจ ถ้าเราจ้างแรงงานในราคาต่ำ กำไรก็จะสูง เพราะฉะนั้นวิญญาณของผู้นำ วิญญาณของกรรมการ จึงเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่ต้องเกิดขึ้น จากนั้นผู้นำและกรรมการจึงไปจูงวิญญาณของสมาชิกให้เข้ามาเสียสละมากขึ้นในสองปีแรกผู้นำและกรรมการของกลุ่มทำงานฟรีเพื่อให้องค์กรเกิดขึ้น หลังจากนั้นแรงงานกายแรงงานสมองได้ก่อดอกออกผลขึ้นมา แล้วจึงใช้ดอกผลนั้นไปขยายต่อและ ณ วันนี้ดอกผลได้กลับไปตอบแทนให้กรรมการและผู้นำบ้าง แต่มันน้อยมากเมื่อเทียบกับการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรธุรกิจ ตรงนี้บริษัททำไม่ได้รัฐก็ทำไม่ได้ ตรงนี้แหละที่การจัดการของชุมชนดีกว่ารัฐ กองทุนหมู่บ้านละ 1 ล้านบาท ถ้าผ่านลงไปทางชุมชนที่เข้มแข็งอยู่แล้ว ให้เขาจัดการจะประหยัดงบประมาณอย่างน้อยที่สุดก็ประหยัดเงินเดือน ไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้กับข้าราชการในอัตราเงินเดือนแพง ๆ เพื่อไปทำงานตรงนั้น

(3) การบริหารจัดการ คือ การจัดระบบ ระบบเงิน ระบบบุคคล ด้วยคำถามว่า เราจะทำอะไร ทำไม่ต้องทำ ทำอย่างไร ให้ใครทำมากน้อยแค่ไหน เวลาเท่าไร และค่าใช้จ่ายเท่าไร สำหรับบริษัทและราชการ จะทำอะไร ทำไม่ต้องทำ ต้องออกค่าใช้จ่ายเท่าไร ดูเหมือนจะเป็นเรื่องหลัก แต่ในองค์กรชุมชนกลับมีคำถามว่าหลักให้ใครทำมากน้อยแค่ไหน เพราะองค์กรชุมชนคนทำทำฟรี ถ้าไม่มีส่วนร่วมจากสมาชิก ไม่มีส่วนร่วมจากเครือข่าย ก็ทำไม่ได้เพราะฉะนั้น เงื่อนไขว่าให้ใครทำ จึงเป็นเรื่องที่ใหญ่มาก บริษัทอยากให้ใครทำก็จ้างมา ราชการอยากให้ใครทำก็ส่งลงไปแต่องค์กรชุมชนต้องให้สมัครใจ ถ้าไม่สมัครใจก็ไม่ทำ ดังนั้นผู้นำต้องใช้อำนาจและบารมีในการจัดการ ภาษาวิชาการเรียกว่ามีอำนาจบังคับบัญชา

2.3.5 รูปแบบการจัดสวัสดิการโดยชุมชน

1. รูปแบบการจัดสวัสดิการจากฐานองค์กรการเงินชุมชน กลุ่มออมออมทรัพย์หรือองค์กรการเงินชุมชนเป็นพื้นฐานสำคัญในการจัดสวัสดิการชุมชน การที่ชุมชนมีกองทุนหรือเงินออมของตนเองทำให้ชุมชนสามารถริเริ่มคิดรูปแบบการจัดสวัสดิการของตนเองได้อย่างหลากหลาย และสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของชุมชนนั้น องค์กรการเงิน ชุมชนบางประเภทตั้งมาโดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างสวัสดิการโดยเฉพาะ หรืออาจกล่าวได้ว่า “เงินเป็นเครื่องมือ เป้าหมายคือ สวัสดิการชุมชน” กรณีตัวอย่างรูปธรรมที่ใช้องค์กรการเงินเป็นฐานในการจัดสวัสดิการชุมชนมีให้เห็นอย่างหลากหลาย อย่างเช่นกองทุนหมุนเวียนชาวสงขลา : จากฐานเงินทุนภายในสู่บสมทบ จากภายนอกเกิดขึ้นจากสมาชิกสมาคมฟื้นฟูหมู่บ้านชนบทสงขลา ที่ได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ด้านกองทุน และสวัสดิการชุมชนร่วมกันตั้งแต่ปี พ.ศ. 2532 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบกองทุนสวัสดิการชุมชนให้ส่งผลต่อการเสริมสร้าง ความเข้มแข็งของชุมชน และสร้างระบบกองทุนเงินสมทบรัฐกับชุมชน

خب ยอดแก้ว ที่เริ่มก่อตั้ง “กลุ่มสัจจะออมทรัพย์แบบพัฒนาครอบครัวชีวิต” จากทุนเดิมในชุมชนทั้งที่เป็นตัวเงินและทุนทางวัฒนธรรมของสมาชิกกองทุนหมุนเวียนชาวบ้านสงขลา 21 กลุ่ม

ซึ่งในปี พ.ศ. 2542 มีสมาชิกรวม 13,517 ราย เงินออมรวม 125.49 ล้านบาท มีกองทุนสวัสดิการที่ตัดจากผลกำไรการดำเนินงานของกลุ่มสะสมต่อเนื่อง 11.37 ล้านบาท หลังจากนี้เครือข่ายได้จัดทำโครงการเสนองบประมาณกองทุนสวัสดิการจาก SIF ในจำนวนที่เท่ากับกองทุน

หลักการดำเนินงานที่สำคัญของกลุ่ม คือ “ไม่ให้กินแม่ไก่ ให้กินไข่ แต่ไม่ให้กินหมดให้ฟักไว้บ้าง” ซึ่งแปรมาสู่การปฏิบัติ คือ

1. กองทุนจะจ่ายสวัสดิการให้กับสมาชิกในวงเงินที่ได้จากดอกผลกองทุนสวัสดิการแต่ละปี ห้ามจ่ายเงินต้น

2. ดอกผลที่ได้แต่ละปี จะจ่ายเพื่อสวัสดิการได้ไม่เกินร้อยละ 90 เหลืออีกร้อยละ 10 ให้สมทบเข้ากองทุนสวัสดิการ เพื่อการเติบโตและพึ่งตนเองในอนาคต

3. คนยากไร้ในชุมชนไม่ว่าจะเป็นหรือไม่เป็นสมาชิกของกลุ่ม จะต้องได้รับผลประโยชน์ หรือความช่วยเหลือจากดอกผลของกองทุนสวัสดิการชุมชน

โครงการนี้เปิดให้กลุ่มต่าง ๆ คิดค้นรูปแบบสวัสดิการได้อย่างหลากหลายตามปัญหาความต้องการและความพร้อมของชุมชนนั้น

กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อการพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิตตามแนวทาง พระสุบิน ปณิโต เริ่มจากที่พระสุบิน ปณิโต ไปศึกษาเรียนรู้เรื่องกลุ่มออมทรัพย์ จากครูชบ ยอดแก้ว แล้วกลับมาปรับเป็น “กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์” เป็นเครื่องมือในการเผยแผ่ธรรมะ อาศัยหลักเศรษฐศาสตร์เชิงพุทธเป็นแนวทางกระตุ้นให้คนตระหนักในปัญหาที่เกิดขึ้นในบ้านเมือง ปัจจุบันกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ได้ขยายตัวอย่างกว้างขวาง ในพื้นที่จังหวัดตราด 157 กลุ่ม สมาชิกรวม 45,550 คน เงินออมรวม 135.38 ล้านบาท เงินทุนหมุนเวียนสวัสดิการ 28.99 ล้านบาท ในพื้นที่จังหวัดจันทบุรี ซึ่งพระมนัส รัตนธัมโม ได้นำแนวทางไปปรับใช้ มีกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ 114 กลุ่ม สมาชิกรวม 33,221 ราย เงินออม 104.25 ล้านบาท กองทุนสวัสดิการ 10.64 ล้านบาท ในช่วง 3 - 4 ปี ที่ผ่านมาได้มีชุมชน/พระจากพื้นที่ต่าง ๆ มาดูงานแล้วนำกลับไปปฏิบัติในหลายพื้นที่ จนเกิดเป็นเครือข่ายพระสงฆ์ที่ส่งเสริมสัจจะสะสมทรัพย์

การเปลี่ยนแปลงที่ทำให้กลุ่มออมทรัพย์หันมาจัดสวัสดิการกว้างขวางขึ้นเกิดจากหลายปัจจัย เช่น

1. กลุ่มออมทรัพย์หลายแห่งได้มีการทบทวนตัวเองว่าถ้ามีเฉพาะการออม การกู้กลุ่มก็ไม่ต่างจากธนาคารหรือแหล่งเงินกู้โดยทั่วไป

2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่มที่มีวัฒนธรรมการจัดสวัสดิการที่เห็นผลชัดเจน การนำกรณีตัวอย่างรูปธรรมการจัดสวัสดิการมาเป็นศูนย์เรียนรู้ชุมชน

3. การสนับสนุนเครือข่ายในการจัดสวัสดิการผู้ยากลำบากของกองทุนเพื่อสังคม (SIF) ที่ทำให้องค์กรการเงินหันมามองผู้ยากลำบากในชุมชนที่ไม่ได้เป็นสมาชิกกลุ่ม ทำให้คนเหล่านี้ได้เข้ามาเป็นสมาชิกและได้รับสวัสดิการจากกลุ่มเช่นเดียวกับ สมาชิกเดิม

4. การเชื่อมโยงเครือข่ายองค์กรการเงินชุมชน ในระดับต่าง ๆ เช่นผู้นำกลุ่มออมทรัพย์ที่รวมกันเป็น “ผู้ก่อการดี” ซึ่งปัจจุบันได้ปรับเป็น สถาบันพัฒนาองค์กรการเงินและสวัสดิการชุมชนแห่งชาติ (พอสช.)

5. การเชื่อมโยงให้เรื่ององค์การการเงินกับสวัสดิการชุมชน เป็นขบวนการพัฒนาเดียวกันของ เครือข่ายองค์การการเงินภาคใต้

จุดแข็งของการจัดสวัสดิการโดยฐานกลุ่มออมทรัพย์

1. มีฐานเงินของตนเองทำให้คิดระบบสวัสดิการได้ตามปัญหาความต้องการและวงเงินที่มีอยู่ โดยไม่ต้องขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของแหล่งทุนภายนอก ไม่ได้เรียกร้องการสงเคราะห์ช่วยเหลือจาก ภายนอก ไม่มีเงินรัฐก็ทำเองได้ แต่ถ้ารัฐสมทบมาก็จะช่วยให้ทำได้อย่างกว้างขวาง/เร็วขึ้น

2. คนในชุมชนรู้จักกัน รู้ข้อเท็จจริงว่าบ้านไหนเป็นอย่างไร ใครเจ็บป่วย ครอบครัวยากลำบาก ไม่ต้องทำข้อมูลเอกสารมากมาย ส่งต่อกันหลายขั้นตอนกว่าจะได้รับความช่วยเหลือ สามารถช่วยกันติดตามดูแลที่ช่วยไปแล้วด้วยกระบวนการทางสังคมในหมู่บ้าน

3. ระเบียบกติกา การจ่ายสวัสดิการคล่องตัว หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ปรับเปลี่ยนได้จะเพิ่มวงเงิน จะเพิ่มประเภทสวัสดิการ ก็สามารถปรับได้ทุกปี จะให้ความช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษก็สามารถทำได้ทันที เช่น กรณีเกิดภัยธรรมชาติ

4. การใช้สวัสดิการเป็นแรงจูงใจการออมทรัพย์ ใช้การออมทรัพย์สม่ำเสมอเป็นเงื่อนไขในการได้รับสวัสดิการ การใช้สวัสดิการในการจูงใจให้คนลดเลิกอบายมุข การขยันทำมาหากิน ผู้คนได้มาพูดคุยแลกเปลี่ยน ทำกิจกรรมร่วมกัน รวมทั้งใช้สวัสดิการไปในการจูงใจให้เกิดการพึ่งตนเอง

2. รูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชนโดยฐานการผลิต/ธุรกิจชุมชน จากพื้นฐานภูมิปัญญาดั้งเดิมในการทำมาหากิน เพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ หาปลา งานหัตถกรรม ทอผ้า การแปรรูปอาหาร ฯลฯ ที่สั่งสมกันมายาวนาน ประกอบกับการได้มีโอกาสไปดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสนับสนุนส่งเสริมของหน่วยงาน ทำให้ชุมชนหลายแห่งสามารถจัดสวัสดิการจากฐานการผลิตภายในชุมชน หรือจากกลุ่มที่รวมตัวกันทำธุรกิจชุมชนได้ ซึ่งแต่ละแห่งจะมีความหลากหลายต่างกัน กรณีตัวอย่างรูปธรรมในบางพื้นที่ ได้แก่

กลุ่มแพรรณ : แม่หญิงทอผ้าพื้นฟูภูมิปัญญาสู่สวัสดิการ (อภิญา เวชยชัยและศิริพร ยอดกมลศาสตร์, 2547, น. 167) เริ่มจากการรวมตัวกันของแม่หญิงที่ทอผ้าจาก 7 หมู่บ้าน ในจ.ขอนแก่น โดยมีศูนย์ศิลปหัตถกรรมเพื่อการพัฒนาสตรีอีสานสนับสนุน เริ่มตั้งแต่ปี 2534 โดยการนำสินค้ามาฝากขายศูนย์ โดยใช้เงินกำไรจากการขายผ้าของกลุ่ม การเก็บเงินสวัสดิการจากสมาชิก และเงินสมทบจากภายนอกที่เข้าไปดูงาน โดยผลกำไรของกลุ่ม 15 - 20 % กันไว้สำหรับ สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล การช่วยเหลือทุนการศึกษา และเงินสงเคราะห์ผู้สูงอายุ 15 - 20 % เป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาชุมชน พัฒนาสมาชิก การอบรมดูแล จากเดิมที่จัดตั้งสวัสดิการให้เฉพาะสมาชิก เมื่อมีเงินเพิ่มขึ้นได้ขยายการช่วยเหลือการรักษาพยาบาลถึงครอบครัวสมาชิกด้วย ต่อมาเมื่อเงินไม่พอจะต้องหักกำไรสุทธิเพิ่มขึ้นอีก 10% จึงจะพอค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการ ซึ่งนอกจากการรักษาพยาบาลแล้วยังมีทุนการศึกษา เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ และเงินฌาปนกิจ ซึ่งเป็นสมาชิกรายละ 20 บาท จะได้รวมประมาณ 4,700 บาท สำหรับวงเงินและประเภทของสวัสดิการอาจไม่หลากหลายเหมือนเครือข่ายใหญ่ แต่กลุ่มเข้าใจว่าสวัสดิการถือเป็นกำลังใจ เช่นเดียวกับบางคนที่ไปหาหมอตรวจแต่ไม่ได้ยากก็หายแล้ว แต่อย่างไรก็ตามกลุ่มก็คิดหาทางพัฒนาตลอดและการขายรายได้ของกลุ่ม เพื่อจะสามารถจัดสวัสดิการได้เพียงพอตามที่สมาชิกเคยได้ตกลงกัน

3. รูปแบบการจัดสวัสดิการโดยฐานทรัพยากรธรรมชาติ / สิ่งแวดล้อม ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติไม่ว่าจะเป็นป่า แม่น้ำ ท้องทุ่ง ชายฝั่ง ทะเล ล้วนแล้วแต่เป็นที่มาของแหล่งอาหารและฐานปัจจัยสี่ของชุมชน การที่ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย ทำให้ชุมชนขาดสวัสดิการที่สามารถหาได้จากป่าที่เป็นเสมือนซัพพลายเออร์มาเกิดของชุมชน การที่หลายชุมชนได้หันมาอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติใกล้ตัว ทำให้ความอุดมสมบูรณ์กลับคืนมา ทำให้ชุมชนมีแหล่งอาหารที่มั่นคง สามารถลดรายจ่ายและสร้างรายได้ให้เกิดขึ้นได้ รวมทั้งเป็นกองทุนที่จะกลับคืนมาเป็นค่าใช้จ่ายในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้ยั่งยืนต่อไป ตัวอย่าง รูปธรรมที่ชุมชนดูแลจัดการทรัพยากรแล้วส่งผลให้เกิดสวัสดิการของชุมชนมีเห็นโดยทั่วไป เช่น

ศีรชะอโศก : ชุมชนพึ่งตัวเองครบวงจร จากหมู่บ้านพุทธธรรมในปี พ.ศ. 2529 ที่ญาติธรรม ซึ่งศรัทธา ในพระพุทธานุชาตามแนวสันตโศก ได้เข้ามาอยู่ร่วมกันเป็นหมู่บ้านมีพื้นที่ประมาณ 600 กว่าไร่ พัฒนาฐานอาชีพจากการทำนาธรรมชาติ ทำโรงเห็ด ร้านค้ารวมน้ำใจ ตั้งกองทุนสวัสดิการและอโคตยาศาลา จัดตั้งโรงเรียนในชุมชนที่เรียนรู้ควบคู่กับการปฏิบัติจริงทั้งด้านวิชาการ ปฏิบัติธรรม ฐานงานอาชีพ ซึ่งในชุมชนมีอยู่ถึง 42 ฐานงาน ผลผลิตสินค้าปลอดสารพิษของชุมชน สมุนไพร ทอผ้าใช้เองในชุมชน มีกองทุนปัจจัยสี่ ที่คนในชุมชนสามารถเบิกจ่ายเครื่องอุปโภคบริโภคที่จำเป็น ยืมเครื่องมือในการทำมาหากิน โรงสีข้าวโฮมบุญ รัสเซียข้าวกล้องที่ได้จากการทำนาในชุมชนและรับซื้อข้าวเปลือกปลอดสารจากชาวนาส่งขายด้วย

ในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540 ที่คนส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบจากกระแสโลกาภิวัตน์ ชุมชนศีรชะอโศก สามารถอยู่ได้ในลักษณะ “อยู่ดีมีสุข” สมาชิกในชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้โดยปัจจัย 4 ครบ โดยส่วนใหญ่เป็นการผลิตในชุมชน ส่วนที่เพิ่มจากปัจจัยที่เห็นได้ชัดเจน คือ เรื่องการศึกษา ศาสนา จริยธรรม คุณธรรม การพึ่งตนเองของชุมชนในศีรชะอโศก นอกจากการปฏิบัติในชุมชนจนบรรลุผลแล้ว ยังมีเครือข่ายชุมชนอโศกในหลายจังหวัดกระจายไปทุกภาค และส่งผลต่อชุมชนอื่น ๆ ที่มาเรียนรู้ดูงาน โดยชุมชนเหล่านี้ไม่ได้เคร่งครัดการปฏิบัติธรรมและใช้ชีวิตเหมือนชุมชนอโศกเต็มรูปแบบ แต่สามารถเลือกบางเรื่อง ที่เห็นผลชัดเจนว่านำไปสู่การพึ่งตนเองไปปฏิบัติ เช่น การทำเกษตรยั่งยืน เลิกใช้ปุ๋ยเคมี และยาฆ่าแมลง/การทำปุ๋ยชีวภาพ การจัดการระบบการศึกษาเรียนรู้ที่เน้นการสร้างอุดมการณ์ ปรับวิธีคิด การฝึกปฏิบัติ ฯลฯ โดยชุมชน ศีรชะอโศกได้รับจัดฝึกอบรม ผู้เข้าร่วมโครงการพักนี้ ธกส. และติดตามการนำไปใช้ในพื้นที่

4. รูปแบบการจัดสวัสดิการโดยฐานชุมชนเมือง (พรรณทิพย์ เพชรมาก, 2545, น. 59)

แม้ว่าที่อยู่อาศัยในชุมชนเมืองส่วนใหญ่ซึ่งมีอาชีพในระบบที่จะสามารถได้รับสวัสดิการจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งจากรัฐและเอกชน เช่น ระบบประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประกันกับภาคเอกชน สวัสดิการจากบริษัท/หน่วยงาน ฯลฯ และไม่มีความเป็น “ชุมชน” พอที่จะจัดสวัสดิการสำหรับชุมชนได้ แต่มีชุมชนเมืองอีกส่วนหนึ่งที่เป็นชุมชนผู้มีรายได้น้อย หรือชุมชนแออัด ที่ความสัมพันธ์ของคนในชุมชนค่อนข้างจะใกล้ชิด/จำเป็นที่ต้องถึงพากันมากกว่าคนในเมืองที่อยู่แบบอื่น และลักษณะอาชีพของคนกลุ่มนี้มีส่วนใหญ่เป็นงานนอกระบบไม่อยู่ในข่ายที่จะได้รับสวัสดิการเหมือนดังที่ไต่ถามมาแล้ว

สวัสดิการที่สำคัญของชาวชุมชนแออัด คือ เรื่องที่อยู่อาศัย ซึ่งเป็นทั้งที่ทำกินและที่อยู่อาศัย การที่คนในชุมชนแออัดมีความไม่มั่นคงในที่อยู่อาศัยก็เป็นการขาดสวัสดิการที่เป็นหนึ่งในปัจจัยสี่ ปัจจุบันชุมชนแออัดจำนวนมากได้มีการรวมกลุ่มกันเพื่อแก้ปัญหาที่อยู่อาศัย ทำอย่างไรที่จะให้ชุมชนแออัดสามารถอยู่ต่อในที่ดินได้อย่างมั่นคง หรือถ้าจำเป็นต้องย้ายออกไปก็ต้องไม่ไกลแหล่งที่ทำมาหากิน ทำอย่างไรที่คนในชุมชนแออัดจะสามารถอยู่ร่วมกันกับเมืองได้อย่างมีศักดิ์ศรี มีคุณค่าเป็นที่ยอมรับ เท่าเทียมกับคนกลุ่มอื่น ๆ ในเมือง

ชาวชุมชนแออัดได้พยายามหาทางจัดสวัสดิการโดยชุมชนในมิติต่าง ๆ ได้แก่

- การพัฒนาสภาพแวดล้อม การดูแลรักษาสภาพแวดล้อมชุมชนให้ดีขึ้น เช่น การดูแลรักษาคลองแม่ข่ายของชุมชนแออัดในจังหวัดเชียงใหม่ ที่ร่วมกันทำความสะอาดคลอง ขยับบ้านปรับผังใหม่ ให้เป็นระเบียบมากขึ้น ทำให้สภาพแวดล้อมชุมชนดีขึ้น ส่งผลต่อสุขภาพของคนในชุมชน และสร้างการยอมรับ การอยู่อาศัยของชุมชนเพื่อให้มีความมั่นคงขึ้น
- การจัดการขยะโดยชุมชน ปัจจุบันมีเครือข่ายชุมชนแออัดที่รวมตัวกันจัดการขยะในชุมชน ซึ่งลดปัญหาขยะตกค้างในชุมชน ลดปริมาณขยะที่ต้องนำไปกำจัด สามารถสร้างงานสร้างรายได้ให้คนในชุมชน โดยในด้านสวัสดิการที่ส่งผลชัดเจน เช่น เด็กนักเรียนมีรายได้จากการขายขยะ / นำขยะฝากไว้กับธนาคารขยะเป็นทุนการศึกษา การนำขยะในชุมชนมาจัดสวัสดิการให้ผู้สูงอายุ ทุนการศึกษาเด็ก การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน
- การจัดการแก้ปัญหาที่อยู่อาศัยโดยชุมชน การที่ชุมชนรวมกลุ่มกันหาทางแก้ไขปัญหาที่อยู่อาศัยในรูปแบบต่าง ๆ ส่งผลทำให้คนในชุมชนแออัดมีสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยที่มั่นคงสามารถใช้ที่อยู่อาศัยเป็นที่ทำมาหากิน / อยู่แหล่งทำมาหากิน เช่น เครือข่ายชุมชนในที่ดินริมทางรถไฟได้รวมตัวกันหาทางแก้ไขปัญหาที่อยู่อาศัยโดยต่อรองขอเช่าที่ดินในระยะยาว ในอัตราค่าเช่าที่เหมาะสมสำหรับคนจน ซึ่งทำให้ชุมชนได้มีที่อยู่อาศัยในบริเวณเดิม แต่มีความมั่นคงมากขึ้น การร่วมกันซื้อที่ดินในบริเวณชุมชนเดิม การร่วมกันสำรวจข้อมูลและการวางแผนแก้ไขปัญหาที่อยู่อาศัยโดยภาพรวมทั้งเมือง ฯลฯ

5. รูปแบบการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุโดยผู้สูงอายุ การจัดสวัสดิการผู้สูงอายุโดยภาครัฐในปัจจุบันมีบริหารหลัก ๆ ได้แก่ บริหารสงเคราะห์คนชรา ศูนย์บริการผู้สูงอายุ บริการเบี้ยเลี้ยง ซึ่งการจัดบริหารดังกล่าวจึงต้องใช้งบประมาณช่วยเหลือผู้สูงอายุปีละ 1,1487.7 ล้านบาท และเพิ่มงบประมาณสำหรับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในปี พ.ศ. 2543 เป็นเงิน 1,440 บาท ที่สามารถช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ยากจนอยู่ในภาวะยากลำบากได้ 400,000 คน ทั้ง ๆ ที่มีผู้สูงอายุที่อยู่ในเกณฑ์ดังกล่าว ประมาณ 1 ล้านคน และจากการคาดการณ์ว่าอีก 20 ปี จะมีผู้สูงอายุถึง 11.9 ล้านคนและรัฐต้องใช้งบประมาณจัดสวัสดิการถึง 3,881.9 ล้านบาท

นอกจากการจัดสวัสดิการโดยชุมชนจะแบ่งตามฐานต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วกระบวนการจัดสวัสดิการโดยชุมชนยังมีอีกส่วนหนึ่งที่ชุมชนเป็นผู้จัดสวัสดิการผู้ยากลำบากโดยการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงาน

6. รูปแบบการจัดสวัสดิการผู้ยากลำบากโดยเครือข่ายองค์กรชุมชน สำนักงานกองทุนเพื่อสังคม (SIF) สนับสนุนงบประมาณ

1. จัดในลักษณะกองทุนสงเคราะห์ ส่วนใหญ่เป็นเครือข่ายองค์กรชุมชนที่ทำงานในเชิงสงเคราะห์อยู่แล้ว เช่น เครือข่ายผู้ติดเชื้อเอชไอวี เครือข่ายพระ เครือข่าย อสม. ฯลฯ นำเงินกองทุนไปจ่ายเป็นสวัสดิการการศึกษา เด็ก คนชรา คนพิการ ผู้ติดเชื้อ อาชีพ

2. จัดในลักษณะกองทุนสงเคราะห์ร่วมกับกองทุนหมุนเวียน ลักษณะกองทุนสงเคราะห์ ใช้จ่ายเป็นเงินสงเคราะห์รายเดือน ซึ่งเงินจะหมดไปไม่มีการเพิ่มเติมเหมือนกับประเภทกองทุนหมุนเวียน ส่วนใหญ่เป็นการสนับสนุนทุนอาชีพ ซึ่งคืนเงินต้นไว้ที่กองทุนเดิม ส่วนดอกเบี้ยเพิ่มในกองทุนสงเคราะห์ เพื่อช่วยเหลือผู้ยากลำบากรายอื่นต่อไป การจัดในลักษณะนี้มีรูปแบบที่แตกต่างกันไปอีกส่วนหนึ่ง คือ องค์กรชุมชนชักชวนให้ผู้ด้อยโอกาสสมัครเป็นสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์ เพื่อผู้ด้อยโอกาสจะได้มีสถานภาพเท่าเทียมกับคนอื่น มีเงินปันผลสิ้นปี สามารถใช้กองทุนสวัสดิการเหมือนสมาชิกรายอื่น ๆ

3. การสมทบทุนกองทุนสวัสดิการชุมชน (Matching Fund) เป็นการสมทบอัตรา 1 : 1 ตามวงเงินกองทุนสวัสดิการกลุ่มออมทรัพย์มีอยู่เดิม โดยมีเงื่อนไขว่าใช้เฉพาะดอกผลที่เกิดขึ้นและเครือข่ายต้องไปรับผิดชอบสวัสดิการของผู้ด้อยโอกาสที่ไม่ได้เป็นสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์ ซึ่งเป็นโครงการของกองทุนหมุนเวียนชาวบ้านสงขลาจากลักษณะรูปแบบการจัดสวัสดิการโดยชุมชนที่เกิดขึ้นโดยฐานต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นและจากการจัดเวทีพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำชาวบ้านที่ทำเรื่องสวัสดิการ

ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ และคณะ (อ้างถึงใน อภิญา เวชชัยและศิริพร ยอดกมลศาสตร์, 2547, น.182) ได้สรุปเงื่อนไขการเกิดขึ้นคงอยู่ และพัฒนาสวัสดิการ สวัสดิการชุมชนไว้ในงานวิจัยการจัดการสวัสดิการชุมชน ดังนี้

1. การนำและความคิด ทั้งจากภายในที่มีผู้นำชุมชนซึ่งเป็นนักคิด ทดลองปฏิบัติสรุปทเรียน และพัฒนาต่อเนื่อง เรียนรู้จากภายนอกมาปรับใช้
2. จิตวิญญาณ จิตวิญญาณการเสียสละของผู้นำ และการทำให้สมาชิกเกิดจิตวิญญาณร่วม
3. การบริหารจัดการ ซึ่งการบริหารจัดการที่ตื้นตันเกิดขึ้นได้จากผลประโยชน์อันพึงมีของสมาชิก กลุ่มและองค์กรจะต้องเป็นที่ยอมรับของคนทุกวงการ ศักยภาพและความพร้อมของกลุ่มองค์กรในขณะนั้น

ปัจจัยที่ทำให้เกิดจิตวิญญาณ และพลังในการขับเคลื่อน ประกอบด้วย

1. การที่ผู้นำมีความคิด อุดมการณ์ วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสามารถทำให้ทุกคนเห็นประโยชน์ร่วมกัน
2. การกำหนดเป้าหมายที่แน่นอนว่าจะไปสู่จุดไหน
3. ภารกิจที่เป็นรูปธรรมชัดเจน ปฏิบัติได้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด
4. ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจต่อกัน
5. มีปัจจัยร้อยรัดอารมณ์ และความต้องการร่วม ทุนทางสังคมวัฒนธรรมของชุมชน

7. รูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชนโดยธุรกิจชุมชน

การทำธุรกิจชุมชนจะมีเป้าหมายอยู่ที่การทำกำไรเช่นเดียวกับธุรกิจโดยทั่วไป แต่กำไรก็มีใช้เป้าหมายเพียงประการเดียว เพราะนอกเหนือจากกำไรแล้ว ธุรกิจชุมชนยังมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคนและชุมชนควบคู่กัน ซึ่งจะเป็นแนวทางหนึ่งในการพึ่งตนเองและอยู่ร่วมกันของชุมชน และในปัจจุบันธุรกิจชุมชนที่รวมตัวเพื่อจัดสวัสดิการชุมชนมีมากขึ้น หลายกลุ่มมีความสามารถที่จะจัดสวัสดิการในชุมชนได้เอง เช่น ให้เงินสนับสนุนชุมชน ให้เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เงินช่วยเหลือฉุกเฉิน ให้กู้ยืมโดยไม่คิดดอกเบี้ย ค่าฌาปนกิจศพ ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล และอื่น ๆ แสดงให้เห็นว่าธุรกิจชุมชนส่วนใหญ่นอกจากจะมีการรวมกลุ่มเพื่อสร้างรายได้ให้กับกลุ่มแล้ว ยังมีการจัดสรรกำไรไปดำเนินกิจกรรมเพื่อคนในชุมชนในลักษณะของสวัสดิการชุมชน เป็นการใช้จ่ายอย่างมีคุณภาพ เพื่อสวัสดิการชุมชนและคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ตลอดจนเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมและสร้างจิตสำนึกของชุมชน ธุรกิจชุมชนก่อให้เกิดการรวมกลุ่มกัน เกิดการสร้างงานสร้างรายได้ เกิดความรักสามัคคีกันในชุมชน การมีจิตใจที่จะช่วยเหลือกันในกลุ่มสมาชิกและคนในชุมชนในรูปของกิจกรรมด้านสวัสดิการชุมชน การที่กลุ่มธุรกิจชุมชนสามารถสร้างระบบสวัสดิการและสร้างความมั่นคงให้กับตนเองได้นั้นย่อมแสดงให้เห็นศักยภาพในการพึ่งพาตนเองขององค์กรชุมชน อันเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน เป็นภูมิคุ้มกันปัญหาสังคมในรูปแบบต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ การที่สังคมมีภูมิคุ้มกันที่ดีย่อมเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน

2.3.6 ปัจจัยสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน

วิสา เบ็ญจะมโน ผู้ตรวจราชการกระทรวงการพัฒนาสังคมฯ ได้เสนอปัจจัยสนับสนุนในการจัดสวัสดิการขององค์กรชุมชน โดยมีแนวคิด ดังต่อไปนี้ (เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาขยายวงโครงการการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน,2548)

1. นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสังคม

1.1. นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมกับสวัสดิการชุมชน)

1.2. กระบวนการส่งเสริมการจัดทำแผนชุมชนให้เชื่อมโยงกับแผนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการจัดทำแผนชุมชนเป็นเครื่องมือที่ทำให้ชุมชนได้ค้นหาปัญหา ศักยภาพของตนเองและร่วมกันกำหนดทิศทางการพัฒนาโดยชุมชน ซึ่งโครงการตามแผนชุมชนส่วนหนึ่งเป็นการจัดสวัสดิการโดยชุมชน

1.3. พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546

- ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคม

- มีกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

1.4. พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546

- ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือกิจกรรมของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนเกี่ยวกับการสงเคราะห์และพัฒนาผู้สูงอายุ

- สร้างระบบการดูแลผู้สูงอายุในชุมชน

2. นโยบายและแผนงานของรัฐบาลและหน่วยงานต่างๆ ที่จะเกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการโดยชุมชน

2.1. การจัดตั้งศูนย์อำนวยการต่อสู้เพื่อเอาชนะความยากจนแห่งชาติ การดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน การจัดสวัสดิการโดยชุมชน เป็นรากฐานสังคม ชุมชนต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนแก้ไขปัญหาความยากจนของชุมชน ท้องถิ่น โดยมีเป้าหมายจัดสวัสดิการชุมชนในปี พ.ศ. 2548 - 2551 จำนวน 6,000 ตำบล

2.2. ร่างแผนพัฒนาระบบการเงินฐานราก

กระทรวงการคลังได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนพัฒนาระบบการเงินฐานราก โดยจัดเวทีรับแสดงความคิดเห็นจากองค์กรการเงินชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำร่างแผนพัฒนาระบบการเงินฐานราก จากข้อเสนอขององค์กรการเงินชุมชนส่วนใหญ่เห็นควรสนับสนุนให้องค์กรการเงินฐานรากมีบทบาทสำคัญในการจัดสวัสดิการชุมชนบูรณาการกองทุนภายในชุมชนให้เกิดประโยชน์สูงสุด และนำผลกำไรมาจัดสวัสดิการ

2.3. กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง

ร่าง พ.ร.บ. กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ได้ผ่านขั้นตอนของสภาผู้แทนราษฎรและอยู่ในการพิจารณาของวุฒิสภา ซึ่งถ้า พ.ร.บ ฉบับนี้ผ่านเรียบร้อย จะส่งผลให้กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองเป็นนิติบุคคล เงินทุนและผลกำไรจากกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ถือเป็นแหล่งเงินที่ลงไปชุมชนโดยตรงที่ว่าจะสามารถใช้ประโยชน์ในการจัดสวัสดิการชุมชน

2.4. นโยบายใหม่ของรัฐบาลที่จะส่งเงินตรงไปที่หมู่บ้าน / ชุมชน โดยตรง ตามขนาดหมู่บ้าน SML โดยมีวงเงิน 200,000 - 300,000 บาท เพื่อให้ชุมชนเป็นผู้ตัดสินใจในการจัดทำโครงการที่เกิดประโยชน์สำหรับชุมชนโดยส่วนรวม การจัดสวัสดิการชุมชนก็น่าจะเป็นส่วนหนึ่งที่จะสามารถใช้เงินจากแหล่งนี้ได้

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับข้อเสนอเชิงนโยบาย

การวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อนำไปสู่การกำหนดเป็นกรอบข้อเสนอเชิงนโยบาย ประกอบด้วย ความหมายและความสำคัญของนโยบาย องค์ประกอบของนโยบาย ลักษณะของนโยบายที่ดี รูปแบบการกำหนดนโยบาย การวิจัยเชิงนโยบาย ลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงนโยบาย ขั้นตอนการวิจัยเชิงนโยบาย และการวิจัยเชิงนโยบายแบบมีส่วนร่วมกับการนำไปประยุกต์ใช้ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

2.4.1 ความหมายและความสำคัญของนโยบาย

1. ความหมายของนโยบาย

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและคำจำกัดความของคำว่า “นโยบาย” ไว้ต่าง ๆ กัน แต่เมื่อพิจารณาโดยละเอียดแล้ว พบว่าความหมายหรือคำจำกัดความดังกล่าวไม่แตกต่างกันมากนัก เช่น พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 บ่งว่า นโยบาย น. หลักและวิธีปฏิบัติซึ่งถือเป็นแนวดำเนินการ(ป. นย.+อุบาย) (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) นั่นคือคำว่า นโยบายเป็นคำที่มาจากภาษาบาลี โดยการสมาสคำว่า “นย + อุบาย” โดยคำว่า “นย” (เค้าความที่สอให้เข้าใจเอาเอง) (ป.; ส.) หมายถึง แนวทาง กับคำว่า “อุบาย” (วิธีการอันแยบคาย, เล่ห์กล, เล่ห์เหลี่ยม) เข้าด้วยกัน ดังนั้น “นย + อุบาย” ก็คือ อุบายหรือกลเม็ดที่จะชี้ทางไปสู่วัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง แปลความได้ว่า หลักและวิธีปฏิบัติซึ่งเป็นแนวดำเนินการนั่นเอง

ในทำนองเดียวกัน Greenwood (1965); Haimann and Scott (1974); Anderson (1975); Terry (1977) และ Dye (1981) ให้ความหมายเกี่ยวกับนโยบาย สรุปได้ว่า นโยบายคือ หลักหรือวิธีการปฏิบัติซึ่งถือเป็นแนวทางดำเนินการ ที่ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปโดยถูกต้อง และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ Jamson (1994) ให้ความหมายเพิ่มเติมว่า นโยบายเป็นยุทธศาสตร์ที่เลือกสรร แล้วนำไปสู่การแก้ปัญหา นโยบายจึงเปรียบเสมือนแนวทางการแก้ปัญหา การกำหนดนโยบายจึงเป็นความพยายามขององค์กรเพื่อนำไปสู่กระบวนการแก้ปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลในองค์กร ในขณะที่ International Livestock Research Institute (ILRI) (1995) กำหนดนิยามของนโยบายไว้ว่า 1) เป็นแนวหรือวิธีการเพื่อการปฏิบัติที่รัฐบาล หรือสถาบัน หรือกลุ่ม หรือบุคคล เลือกจากทางเลือกหลายๆ ทาง เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติ และโดยปกติจะสะท้อนให้เห็นถึงการตัดสินใจในปัจจุบันและในอนาคต 2) การตัดสินใจหรือชุดของการตัดสินใจนั้นจะออกแบบเพื่อให้แนวทางการปฏิบัตินั้นบรรลุผลสำเร็จ 3) การตัดสินใจหรือชุดของการตัดสินใจดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับแผนงานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติด้วย 4) แผนงานที่ได้รับการวางแผนนั้นจะประกอบด้วยวัตถุประสงค์ที่พึงปรารถนา (desired objectives) และวิถีทาง (means) เพื่อการบรรลุผล ซึ่งสอดคล้องกับที่ วิโรจน์ สารรัตนะ และประยุทธ ชูสอน (2548) ได้กล่าวว่า นโยบาย หมายถึงข้อความที่บอกให้ทราบถึงทิศทางของการเปลี่ยนแปลงขององค์กรหรือของสังคม ทิศทางดังกล่าวอาจจะอธิบายถึงเรื่องอะไร เพื่ออะไร อย่างไร และเพียงใด ของความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ นอกจากนี้ยังได้จำแนกความหมายของนโยบายออกเป็น 3 กลุ่ม ความหมาย โดยกลุ่มแรก นโยบาย หมายถึง ข้อความที่บอกให้ทราบถึงกิจกรรมหรือการกระทำ (activity or action) อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง ซึ่งในที่สุดจะแปรรูปออกมาเป็นแผนงาน โครงการที่กำหนดขึ้น ข้อความเชิงนโยบายในความหมายนี้ จะบอกถึงเป้าหมายปลายทางของกิจกรรม แนวทางปฏิบัติ และคุณประโยชน์ของกิจกรรมหรือการกระทำที่กำหนดนั้น กลุ่มความหมายที่สอง นโยบายหมายถึงข้อความที่บอกให้ทราบถึงแนวทางหรือวิธีการ (strategy or means) อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อเป็นเครื่องชี้แนะและกำหนดแนวทางปฏิบัติจากปัจจุบันสู่อนาคต ส่วนกลุ่มความหมายที่สาม นโยบายนั้นหมายถึง ข้อความที่บอกให้ทราบถึงคุณค่า และการตัดสินใจ (value and decision) ซึ่งนโยบายประเภทนี้จะบ่งบอกทางเลือกที่มีหลายทางว่า ทางเลือกใดดีที่สุด หรือเหมาะสมที่สุด

อย่างไรก็ดี วิโรจน์ สารรัตนะ (2554) และนภดล พูลสวัสดิ์ (2551) ก็ได้สรุปไว้สอดคล้องกันว่าเป็นข้อความหรือความเข้าใจร่วมกันอย่างกว้างๆ ที่มีความยืดหยุ่นสูงใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจเพื่อการปฏิบัติภารกิจต่างๆของผู้บริหารและของหน่วยงาน ข้อความที่ใช้เป็นนโยบายมักเป็นคำที่มีความยืดหยุ่นได้ เพราะนโยบายมิได้เป็นแนวทางที่ชี้เฉพาะว่าจะต้องปฏิบัติเช่นนั้นเช่นนั้น นโยบายเป็นแต่เพียงแนวทางกว้างๆที่ช่วยในการตัดสินใจเพื่อกระทำการหนึ่งสิ่งใดเท่านั้น หรือเป็นสิ่งที่ควรเลือกหรือไม่ควรเลือกกระทำ

จากแนวคิดเกี่ยวกับนโยบาย (policy) ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่ามี ความหมายที่ยืดหยุ่นสูง ซึ่งสามารถนิยามได้หลากหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับโอกาสและสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งมีประเด็นสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ **ประการแรก** เป็นแนวทางหรือวิธีการเพื่อการปฏิบัติที่รัฐบาล หรือสถาบัน หรือกลุ่ม หรือบุคคล เลือกจากทางเลือกหลายๆ ทาง เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติ และโดย

ปกติจะสะท้อนให้เห็นถึงการตัดสินใจในปัจจุบันและในอนาคต **ประการที่สอง** การตัดสินใจหรือชุดของการตัดสินใจนั้นจะออกแบบเพื่อให้แนวทางการปฏิบัตินั้นบรรลุผลสำเร็จ **ประการที่สาม** การตัดสินใจหรือชุดของการตัดสินใจดังกล่าวจะเกี่ยวพันกับแผนงานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติด้วย และ **ประการสุดท้าย** แผนงานที่ได้รับการวางแผนนั้นจะประกอบด้วยวัตถุประสงค์ที่พึงปรารถนา (desired objectives) และวิถีทาง (means) เพื่อการบรรลุผล

2. ความสำคัญของนโยบาย

นโยบายเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเพราะนโยบายเป็นเครื่องบ่งชี้ทิศทางทางการบริหาร และเป็นข้อมูลที่ผู้บริหารพิจารณาใช้เพื่อการตัดสินใจและสั่งการ การบริหารงานโดยปราศจากนโยบาย ย่อมเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ เพราะนโยบายเกิดจากวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการบริหารก็เกิดจากวัตถุประสงค์เช่นเดียวกัน และเป้าหมายจะสามารถเป็นไปได้ ก็ด้วยนโยบายที่กำหนดขึ้น ฉะนั้นเมื่อไม่มีนโยบาย ย่อมจะไม่มีทั้งวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการบริหารงาน นอกจากนี้นโยบายยังจัดได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของวิธีการจัดการ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งในสี่ของปัจจัยทางการบริหาร การบริหารจะไม่เกิดขึ้นหรือไม่ประสบความสำเร็จหากขาดปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง ดังนั้นนโยบายจึงมีความสำคัญต่อการบริหารในลักษณะดังต่อไปนี้ (Laswell & Kaplan, 1970 อ้างถึงใน คณิง สายแก้ว, 2549)

1) นโยบายจะช่วยให้ผู้บริหารทราบว่าทำอะไร ทำอย่างไร และใช้ปัจจัยชนิดใดบ้าง นโยบายจะช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติงานต่างๆอย่างมีความมั่นใจ เพราะนโยบายเป็นทั้งแผนงาน เครื่องชี้ทิศทางและหลักประกันที่ผู้บริหารทุกระดับชั้นจะต้องยึดถือ

2) นโยบายจะช่วยให้บุคลากรทุกระดับชั้นในองค์กรได้เข้าใจถึงภารกิจของหน่วยงานที่ตนเองสังกัด รวมทั้งวิธีการที่จะปฏิบัติภารกิจให้ประสบผลสำเร็จ โดยไม่ซ้ำซ้อนกับภาระหน้าที่ของหน่วยงานอื่นๆภายในองค์กรเดียวกัน และนโยบายยังช่วยให้การประสานงานระหว่างหน่วยงานเป็นไปได้ง่ายขึ้น

3) นโยบายก่อให้เกิดเป้าหมายในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารงานทุกชนิด การบริหารงานโดยมีเป้าหมายจะทำให้ประหยัดทั้งการเงิน เวลา บุคลากร รวมถึงพลังความสามารถหรือศักยภาพของบุคลากรเหล่านั้นด้วย นอกจากนี้ยังทำให้การทำงานของบุคลากรเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพด้วยเช่นเดียวกัน

4) นโยบายที่ดีจะช่วยสนับสนุนส่งเสริมการใช้อำนาจของผู้บริหารให้เป็นไปโดยถูกต้องมีเหตุผลและมีความยุติธรรม อันจะนำมาซึ่งความเชื่อถือ ความจงรักภักดี และความมีน้ำใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

5) นโยบายจะช่วยให้เกิดการพัฒนาทางด้านการบริหาร เพราะนโยบายจะพัฒนาผู้บริหารหรือผู้ใช้ให้มีความสามารถในการแปลความ และทำให้นโยบายเป็นสิ่งที่สามารถจะปฏิบัติได้ นอกจากนี้ นโยบายจะพัฒนาผู้บริหารให้รู้จักคิดทำนโยบายขึ้น แทนที่จะคิดปฏิบัติตามนโยบายแต่เพียง อย่างเดียว นอกจากความสำคัญของนโยบายที่ได้กล่าวแล้ว

กาญจนา พงษ์ใหม่ (2541); วิโรจน์ สารรัตน์ (2543); ประชุม รอดประเสริฐ (2545) และ Massie & Douglas (1981), อ้างถึงใน นกมล พูลสวัสดิ์, 2551) ได้กล่าวถึงความสำคัญของนโยบายกับการบริหารสอดคล้องและตรงกันหลายประการ ดังนี้คือ

1) นโยบายช่วยให้ประหยัดเวลา กล่าวคือนโยบายเป็นสิ่งที่คิดหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าก่อนแล้ว ดังนั้นผู้นำนโยบายไปปฏิบัติจึงไม่จำเป็นจะต้องคิดขึ้นใหม่ทั้งหมด เป็นแต่เพียงการเอาข้อมูลที่มีอยู่ก่อนแล้วเป็นปัจจัยเพื่อประกอบการตัดสินใจ และปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

2) นโยบายก่อให้เกิดการประสานงาน กล่าวคือในองค์การหนึ่งๆ ย่อมประกอบด้วยหน่วยงานย่อยหลายหน่วยงาน นโยบายเดียวกันจะช่วยให้แต่ละหน่วยงานย่อยสามารถคาดการณ์ ตัดสินใจและปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องยิ่งขึ้น และโดยนโยบายเดียวกันย่อมจะช่วยให้หน่วยงานเหล่านั้นทำงานประสานกันด้วยดี

3) นโยบายช่วยให้องค์การเกิดความมั่นคง และสามารถลดความเครียดของสมาชิกภายในองค์การได้เพราะสมาชิกทุกคนเข้าใจถึงทิศทางและเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

4) นโยบายที่ชัดเจนจะช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารแต่ละระดับและแต่ละบุคคลกล้าที่จะคิดตัดสินใจ เพราะทุกคนทราบถึงพิษภัยและขอบเขตของความรับผิดชอบที่ตนเองสามารถตัดสินใจได้

5) นโยบายจะทำหน้าที่เป็นโครงร่างที่จะนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหารระดับต้น และจะเป็นตัวที่ช่วยให้ผู้บริหารระดับสูงสามารถมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้กับผู้บริหารระดับต้นเหล่านั้นได้ตรงกับความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง

6) นโยบายที่ชัดเจนจะช่วยให้การตัดสินใจเป็นไปโดยถูกต้อง ยุติธรรม และเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น อนึ่งนโยบายในการปฏิบัติงานขององค์การนั้น อาจเป็นนโยบายที่ใช้ได้นานถ้าองค์การมีเสถียรภาพและมั่นคง หรือนโยบายที่กำหนดขึ้นมีความชัดเจนเป็นที่เข้าใจของบุคลากรทุกฝ่ายในองค์การ และเป็นนโยบายที่บุคคลทุกฝ่ายในองค์การคิดค้น

นอกจากนี้ สมบัติ ธำรงธัญวงศ์(2540) ได้กล่าวถึงความสำคัญของนโยบายว่าเป็นเครื่องมือของรัฐบาลในการแก้ปัญหาที่สำคัญของประชาชน ระดับความรุนแรงและลักษณะของปัญหาใน แต่ละประเทศล้วนมีความแตกต่างกัน แต่ทุกประเทศรัฐบาลที่ติจะต้องให้ความสนใจในการแก้ไขปัญหาของประชาชน โดยเฉพาะปัญหาที่สำคัญที่จะต้องได้รับความสนใจในการแก้ปัญหาเป็นลำดับต้นๆ ซึ่งในการแก้ปัญหาต่างๆ เหล่านี้จะต้องมีนโยบายเป็นเครื่องชี้นำการบริหารองค์การและกรอบในการแก้ปัญหา โดยเป็นเครื่องมือที่ทำให้ผู้บริหารทราบว่าทำอะไร และใช้ปัจจัยใดบ้าง ทั้งยังเป็นเสมือนเข็มทิศและหางเสือที่ช่วยให้การบริหารงานดำเนินไปถูกต้องทิศทาง ซึ่งจะช่วยสนับสนุนความชอบธรรมในการใช้อำนาจของผู้บริหารให้เกิดการพัฒนาการบริหารในแง่ของการนำนโยบายไปปฏิบัติ นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือในการประสานงาน เนื่องจากนโยบายจะช่วยให้หน่วยปฏิบัติงานเข้าใจเป้าหมาย แนวปฏิบัติ และทิศทางการทำงานร่วมกัน ทำให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือ และการประสานงานกันได้สะดวกมากขึ้น ทั้งนี้นโยบายยังเป็นเครื่องมือในการควบคุม กำกับ และติดตามงานของผู้บริหาร

ส่วนการบริหารงานสถานศึกษาใดจะประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายที่ดีของนโยบายของสถานศึกษานั้น ดังที่วีโรจน์ สารรัตน์ (2548) กล่าวถึงนโยบายที่ดีว่ามีลักษณะดังนี้ คือ 1) ต้องมีเป้าหมายที่ส่งผลประโยชน์แก่องค์กรหรือประชาชนโดยส่วนรวมมากที่สุด 2) ครอบคลุมภารกิจทุกด้านและมีความสอดคล้อง สนับสนุนซึ่งกันและกันไม่ขัดแย้งกัน 3) ควรได้มาจากการถกแถลงถึงความสำคัญหรือความต้องการ 4) นโยบายที่ดีควรประกอบด้วยเป้าหมายแนวทาง และกลวิธีที่ดี ดำเนินการได้รวดเร็วและเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด 5) ต้องมีเนื้อหาเป็นหลักในการดำเนินงานและมีหลักประกันในการประเมินความสำเร็จทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และ 6) นโยบายที่ดีจะเป็นข้อความที่ชัดเจน ถ่ายทอดไปสู่ผู้ปฏิบัติได้โดยง่ายและมีความเข้าใจตรงกัน

กล่าวโดยสรุป จะเห็นว่านโยบายขององค์กรใด องค์กรหนึ่งมีคุณลักษณะที่ดีที่เหมาะสมโดยจะถือเอาทัศนคติของบุคคลเป็นที่ตั้ง เพราะนโยบายสามารถมองได้จากหลายแง่มุม ซึ่งในมุมมองหนึ่งอาจเป็นที่ยอมรับของบุคคลคนหนึ่งหรือกลุ่มหนึ่ง แต่อีกคนหนึ่งหรือกลุ่มหนึ่งอาจเห็นว่ายังไม่เหมาะสมดีพอ ดังนั้น คุณลักษณะที่ดีของนโยบายจะเป็นคุณลักษณะที่เป็นไปตามหลักการถือเสียข้างมากหรือเป็นที่ศรัทธาของกลุ่มคนส่วนใหญ่โดยอนุโลมที่อาจมีคนอีกกลุ่มหนึ่งหรือจำนวนน้อยโจมตีคัดค้านและวิพากษ์วิจารณ์ไปตามทัศนคติหรือตามเหตุผลของบุคคลกลุ่มนั้น

2.4.2 องค์ประกอบของนโยบาย

องค์ประกอบของนโยบายมีความสัมพันธ์กับนิยามของนโยบายดังกล่าวข้างต้น ดังคำอธิบายของ International Livestock Research Institute: ILRI (1995) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของนโยบายที่สำคัญ 2 องค์ประกอบ คือ 1) วัตถุประสงค์ของนโยบาย (policy objectives) และ 2) เครื่องมือของนโยบาย (policy instruments) โดยวัตถุประสงค์ของนโยบายหมายถึง “จุดหมาย” (ends) ที่เป็นที่คาดหวังให้บรรลุผล และเครื่องมือของนโยบายหมายถึง “วิถีทาง” (means) ที่จะทำให้บรรลุผลในจุดหมายนั้น ซึ่งวัตถุประสงค์หนึ่งๆ อาจมีวิถีทางหรือทางเลือก (alternatives) เพื่อการปฏิบัติที่หลากหลาย หรือในทางกลับกัน วิถีทางหรือทางเลือกหนึ่งอาจสะท้อนเพื่อการบรรลุจุดหมายเกินกว่าหนึ่งจุดหมายได้

คำอธิบายดังกล่าวสอดคล้องผลการศึกษาของนักวิชาการหลายราย เช่น วีโรจน์ สารรัตน์ (2550) ที่พบว่า นโยบายมีองค์ประกอบหลัก 2 องค์ประกอบ คือ 1) วัตถุประสงค์ของนโยบาย (policy objective) และ 2) แนวทางของนโยบาย (policy means) นโยบายจะขาดองค์ประกอบสำคัญส่วนใดส่วนหนึ่งนี้ไม่ได้ เช่น มีเพียงวัตถุประสงค์ไม่บอกแนวทางเพื่อการปฏิบัติ สิ่งที่กำหนดนั้นก็ไม่นับนโยบาย จะมีค่าเพียงเป็นความปรารถนาหรือความคาดหวังเท่านั้น หรือมีเพียงแต่แนวทางเพื่อการปฏิบัติโดยไม่มีวัตถุประสงค์ ก็จะเป็นแนวทางที่ไร้ทางเสื่อ และจากผลการศึกษาเดียวกันพบว่า ในบางครั้งนโยบายที่ดีอาจจำเป็นต้องมีองค์ประกอบส่วนที่สามด้วยคือ กลไกของนโยบาย (policy mechanism) เป็นส่วนที่จะช่วยให้เห็นว่า การจะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดตามแนวทางที่ชี้แนะไว้จะต้องมีกลไกในการนำนโยบายไปปฏิบัติ เช่น ต้องมีการออกกฎหมาย ออกระเบียบข้อบังคับ สอดคล้องกับ Ozga (2009) ที่กล่าวถึง 3 องค์ประกอบ คือ 1) เป้าหมาย (targets) ของสิ่งที่ต้องการกระทำ 2) วิถีทาง (means) ในการดำเนินงาน และ 3) ปัจจัย (resources) สนับสนุนการกระทำตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้ กรวีร์ ศรีจักร (2547) ที่กล่าวว่ามี 3 องค์ประกอบ คือ วัตถุประสงค์ (ends) นโยบายจะต้องมีวัตถุประสงค์บอกไว้เป็นเป้าหมายปลายทาง แนวทาง (means) นโยบาย

จะต้องบอกว่าอะไรเป็นแนวทางที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ กลไกของนโยบาย (mechanism) นโยบายจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้จะต้องมีกลไกในการนำไปปฏิบัติ เช่น ต้องมีการออกกฎหมาย ออกระเบียบข้อบังคับ เช่นเดียวกับ Carl Joachim Friedrich ซึ่งเป็นนักรัฐศาสตร์ที่มีชื่อเสียง มีชีวิตอยู่ในช่วง 1901-1984 ได้กล่าวถึง 3 องค์ประกอบ คือ เป้าหมาย (targets) ของสิ่งที่ต้องการกระทำ วิธีทาง (means) ในการดำเนินงาน และปัจจัยสนับสนุน (resources) การกระทำตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2554) โดยได้ขยายความดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมายของสิ่งที่ต้องการกระทำในการกำหนดนโยบายเพื่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด องค์ประกอบที่สำคัญสิ่งแรกคือ เป้าหมาย (target) ซึ่งอาจเป็นทั้งจุดประสงค์ (purpose) และผลงานที่เกิดขึ้นในที่สุด (ended result) ในลักษณะที่เป็นการกระทำอะไร ได้อะไร และเพื่ออะไร 2) การกำหนดวิธีทางในการดำเนินงาน ย่อมต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญคือ หลักการและเกณฑ์ของนโยบายซึ่งผู้กำหนดนโยบายจะต้องมีความรู้และกำหนดไว้ก่อน นอกจากนี้วิธีทางที่จะสามารถทำให้นโยบายดำเนินการได้ยังรวมไปถึงกลยุทธ์ (tactics) และกลวิธี (strategies) ต่างๆ อีกด้วย 3) ปัจจัยสนับสนุนในการกำหนดนโยบาย ประกอบด้วย 2 ประการ คือ ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายใน ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการในการกำหนดนโยบาย และปัจจัยภายนอกได้แก่ สภาพแวดล้อมทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม หรือแม้แต่สภาพดินฟ้าอากาศ หากสภาพแวดล้อมด้านในด้านหนึ่งมีผลกระทบอย่างรุนแรง นโยบายอาจไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่อาจกำหนดขึ้นมาได้ จึงต้องมีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และองค์ประกอบสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะขาดไม่ได้คือการประเมินผลหรือประเมินนโยบาย เพื่อให้นโยบายมีความเป็นไปได้ เหมาะสมกับกาลเวลา สถานการณ์และมีความเป็นจริง

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิยะดา ตีระแพทย์ (2542: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “การนำนโยบายถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคม สู่การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพข้อเท็จจริงในการปฏิบัติงาน และสภาพปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล และศึกษาทัศนคติต่อความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลและศึกษาทัศนคติต่อความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการนำนโยบายถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคมสู่การปฏิบัติงาน รวมทั้งศึกษาทัศนคติต่อความต้องการสนับสนุนจากหน่วยงาน ในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 45.7 ปี การศึกษาส่วนใหญ่ จบมัธยมศึกษาตอนปลาย ถึงระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อายุราชการส่วนใหญ่ ร้อยละ 60.4 มีอายุราชการ 3 ปีขึ้นไป ด้านการรับรู้บทบาทหน้าที่ด้านสวัสดิการสังคม พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ด้านสวัสดิการสังคมตาม พ.ร.บ. สถาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มาตรา 67 และรับรู้บทบาทหน้าที่ด้านสวัสดิการสังคม ตามนโยบายถ่ายโอนงานของกรมประชาสงเคราะห์ ผลการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 96.0 ปฏิบัติงานตาม พ.ร.บ. และปฏิบัติงานสอดคล้องกับภารกิจบางประการ ตามนโยบายการถ่าย

โอนและใช้วิธีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิธีการทางสังคมสงเคราะห์ ผลการศึกษาสภาพปัญหาการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมส่วนใหญ่ประสบปัญหาทุกด้าน คือด้านความพร้อมของบุคลากร ด้านโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านงบประมาณสนับสนุนการช่วยเหลือ ด้านวัสดุครุภัณฑ์สนับสนุนการช่วยเหลือและด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนที่สะท้อนต่อความพร้อมในการนำนโยบายถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคมสู่การปฏิบัติงานพบว่า ทักษะต่อความพร้อมด้านต่างๆ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากกว่าการนำนโยบายถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคมสู่การปฏิบัติงาน ต้องมีความพร้อมทั้ง 5 ด้าน เป็นปัจจัยสำคัญรองลงมาคือ ต้องการสนับสนุนทรัพยากรทุกด้าน จากหน่วยงานต่างๆ คือ ต้องการเพิ่มพูนความรู้ในด้านระเบียบ กฎหมายและพัฒนาเทคนิคต่างๆ ต้องการพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงานระยะแรก ต้องการให้มีการจัดอบรมประชุมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนและแลกเปลี่ยนความรู้ ต้องการติดตามนิเทศงานและต้องการให้มีการปรับปรุงกฎหมายและระเบียบด้านสวัสดิการสังคมให้ชัดเจน

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา ควรจัดให้มีนักสังคมสงเคราะห์ไปปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยตรง รวมทั้งควรมีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและเทคนิคการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมให้มากขึ้นเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนให้มากขึ้น

ระพีพรรณ คำหอม (2542 : น. 62-86) ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินโครงการบริการสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในประเทศไทย” วัตถุประสงค์เพื่อประเมินวัตถุประสงค์ เป้าหมายการดำเนินงาน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของบริการสวัสดิการสังคมที่ดำเนินการโดยรัฐ 4 บริการ ได้แก่ บริการสถานสงเคราะห์ บริการเบี้ยยังชีพ บริการสังคมในชุมชน (เน้นศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน) และบริการฌาปนกิจสงเคราะห์ ผลการประเมินพบว่า บริการส่วนใหญ่ที่รัฐจัดให้ผู้สูงอายุ ไม่เหมาะสมและไม่เป็นธรรม เพราะผู้สูงอายุกลุ่มยากจน ไร้ญาติ ไม่มีผู้ดูแลยังไม่สามารถเข้าถึงบริการของรัฐได้ ซึ่งเป็นผลจากกระบวนการคัดเลือกผู้สูงอายุที่ไม่เป็นธรรมอยู่ภายใต้ระบบอุปถัมภ์ ผู้สูงอายุกลุ่มเป้าหมาย ยังไม่ได้รับบริการไม่สามารถพิทักษ์สิทธิของตนเอง ไม่มีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการ การดำเนินงานจึงส่งผลให้บริการส่วนใหญ่ขาดความยั่งยืนของบริการและกิจกรรม ไม่สามารถสร้างความเข้มแข็งให้ผู้สูงอายุและชุมชนได้ในระยะยาว การจัดบริการเน้นการบริการแบบแยกส่วน เช่น บริการสถานสงเคราะห์แยกผู้สูงอายุออกจากครอบครัวและชุมชน ขณะที่อีก 3 บริการดี แต่ก็ขาดการพัฒนาเนื้อหาการจัดบริการไปสู่การพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุให้พึ่งตนเอง มีความมั่นคงในสังคม ขาดการพัฒนาจิตวิญญาณ ผู้สูงอายุจึงดำรงชีวิตอยู่ได้เพียงการ อยู่ได้ อยู่รอด แทน อยู่ดีมีสุข

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาที่สำคัญคือ รัฐควรพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมใหม่ โดยใช้กลไกของเครือข่ายผู้สูงอายุ ครอบครัว ชุมชน องค์กรท้องถิ่น องค์กรพัฒนาเอกชน ให้เข้ามามีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานโดยผู้สูงอายุเพื่อผู้สูงอายุทุกคน ควรปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการเน้นการตรวจสอบ กำกับดูแลการจัดบริการจากภาคีรัฐภาคประชาชนให้ชัดเจน เพื่อสร้างความเป็นธรรมในการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม รูปแบบการจัดบริการสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุควรเป็น รูปแบบที่หลากหลาย ยืดหยุ่น ทางเลือก มากกว่าการใช้รูปแบบเดียว (One Size Fits for All) โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพศ ปัญหาที่ซับซ้อน วัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

กนกรัตน์ กิตติวัฒน์ (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “การจัดการทุนทางสังคมในชุมชนเมือง: ศึกษากรณีเครือข่ายกลุ่มออมทรัพย์บางซื่อพัฒนา”

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาเรื่อง ทุนทางสังคมของชุมชนเมือง ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ โดยได้ทำการศึกษาผ่านโครงการเพื่อการลงทุนทางสังคม ในด้านการส่งเสริมการจัดสวัสดิการชุมชน เนื่องจากกลุ่มคนจนเมืองเหล่านี้มักเป็นกลุ่มผู้ด้อยโอกาสและหลุดรอดตาข่ายสวัสดิการภาครัฐเสมอมา โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ 1. เพื่อศึกษาทุนทางสังคมในมิติของความสัมพันธ์ของสมาชิกในชุมชนแออัด การผูกโยงกันด้วยความสัมพันธ์และพื้นฐานความสัมพันธ์ที่เอื้อต่อการทำกิจกรรมร่วมกัน 2. เพื่อศึกษากระบวนการทำงานในรูปองค์กรชุมชนและเครือข่ายชุมชนภายใต้กิจกรรมการลงทุนเพื่อสังคมว่านำไปสู่การเพิ่มทุนทางสังคม 3. เพื่อศึกษาลักษณะของทุนทางสังคมนำไปสู่ความเข้มแข็งของชุมชน

ในการศึกษาได้ใช้แนวคิด 3 แนวคิด คือ 1. แนวคิดเรื่องทุนทางสังคม 2. แนวคิดเรื่องชุมชนเข้มแข็ง และ 3. แนวคิดเรื่องเครือข่ายสังคม โดยเลือกศึกษากรณีเครือข่ายกลุ่มออมทรัพย์บางซื่อพัฒนา ซึ่งเป็นการรวมตัวกันของกลุ่มออมทรัพย์ จำนวน 14 กลุ่ม จากนั้นเลือกศึกษาเจาะลึกเพียง 1 ชุมชน คือ ชุมชนพระรามหก

ผลการศึกษาพบว่า การมีเครือข่ายความสัมพันธ์ทางสังคม ที่สมาชิกมีความสัมพันธ์เชิงซ้อนต่อกันนั้นนับเป็นต้นทุนทางสังคมที่สำคัญของชาวชุมชนเมือง โดยผ่านการตอบแทน และการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ตลอดทั้งกระบวนการเกื้อกูลกันและกัน ด้วยความสัมพันธ์เช่นนี้ ทำให้พวกเขาใช้ชีวิตอยู่รอดได้ในสภาวะฝืดเคือง นอกจากนี้การมีค่านิยมร่วมกันเรื่องการมีเครดิตที่ดีหรือการเป็นผู้ที่น่าเชื่อถือก็นับมีส่วนอย่างสำคัญในการเกื้อหนุนกองทุนสวัสดิการในชุมชน สำหรับการศึกษาระบบการทำงานระดับองค์กรเครือข่าย พบว่า วิธีการดังกล่าวไม่ได้ทำให้เกิดเฉพาะผลด้านบวกในความหมายของการเพิ่มทุนทางสังคม หรือทำให้ชาวบ้านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นขึ้นเท่านั้น หากแต่เกิดกระบวนการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกัน อาจเกิดผลด้านลบต่อองค์กรหรือต่อความสัมพันธ์ของสมาชิกได้เช่นเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นการแบ่งกลุ่มพวกพ้อง หรือความหวาดระแวงระหว่างสมาชิก ซึ่งลักษณะดังกล่าวถือเป็นข้อจำกัดในการพัฒนาชุมชนที่จะต้องให้ความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากมีผลอย่างสำคัญในการพัฒนาองค์กรชาวบ้านให้เติบโตและเข้มแข็งต่อไป

สุนันท์ โพธิ์ทอง (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “วาระแห่งนโยบายสวัสดิการสังคมไทยในสหัสวรรษใหม่ : ทิศทางใหม่สำหรับกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม” วัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อการก้าวอย่างสู่สหัสวรรษใหม่ ด้วยความมุ่งมั่นที่จะนำความผาสุกกลับคืนสู่สังคมไทยให้ได้

ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาสังคมเป็นทางออกจากวิกฤติปลายสหัสวรรษที่ 2 การให้ความสำคัญกับทุนทางสังคม ส่งเสริมความสัมพันธ์ของวิถีชีวิตไทย รวมถึงพลังของสถาบันครอบครัว ชุมชน และการพัฒนาตาข่ายนิรภัยทางสังคม (Social Safety Net) ให้แข็งแรงและใช้รองรับปัญหาได้จริง มีความยืดหยุ่น อ่อนตัว ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ทางสังคมที่มีความอ่อนไหวสูง แก้ไขความไม่เป็นธรรมและลดช่องว่างของสังคมให้แคบลงอย่างมีจิตสำนึกและแสดงออกชัดเจน จัดการกับทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งเป็นทรัพย์สินส่วนกลางให้เป็นปัจจัยยังชีพที่ยั่งยืนของชุมชน สวัสดิการสังคมจำเป็นต้องทบทวนและจัดเป็นวาระแห่งชาติในสหัสวรรษใหม่ โดยมีการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับทุกคนในสังคม โดยเน้นเป้าหมายให้ตรงความต้องการแท้จริงของตน ออกกฎหมายสวัสดิการสังคมที่มี

ความชัดเจน ในเรื่องการจัดสรรแบ่งปันทรัพยากรสู่ประชาชนอย่างไรให้เป็นธรรมทั่วถึง มีโครงสร้างเงินเดือนและค่าจ้างแรงงานที่สอดคล้องกับความเป็นจริงของสภาพเศรษฐกิจและสังคม จัดเก็บภาษีอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม จัดงบประมาณสำหรับบริการทางด้านสวัสดิการสังคม ปฏิรูปการบริหารงานสวัสดิการสังคม กระจายอำนาจ สร้างความสามารถในการพึ่งพาตนเองให้กับสถาบันครอบครัว ชุมชน และท้องถิ่น ทั้งในภาคชนบทและเมือง รวมทั้งการสร้างกระบวนการเรียนรู้ลงไปถึงระดับครัวเรือนในเรื่องสวัสดิการสังคม

ภาพในอนาคตอย่างน้อย 10 ปีของสวัสดิการสังคมไทย คือ แนวคิดในการจัดสวัสดิการสังคม จะมีลักษณะประนีประนอมกันระหว่างทุนนิยมกับสังคมนิยม เป็นระบบหลายชั้น ดุลยภาพแห่งอำนาจในภูมิภาคจะเป็นระบบหลายชั้นไปด้วย กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จะต้องเป็นผู้ประสานกับกระทรวงทางสังคมและกระทรวงที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ทบทวนปฏิรูปแนวนโยบายสวัสดิการสังคมสำหรับประเทศใหม่ โดยให้ความสำคัญกับเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารจัดการ ในลักษณะกระจายอำนาจ มีกฎหมายสวัสดิการสังคม สร้างกระบวนการเรียนรู้ รวมถึงส่งเสริมพลังประชาชนและสร้างดุลยภาพระหว่างชนชั้น โดยลดปัญหาความยากจนลงให้ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

ข้อเสนอแนะเพื่อการพิจารณาดำเนินการในภาพรวม สิ่งแรกคือ เราต้องสร้างกลไกใหม่ทางสังคม ควรจะมีหลักประกันทางสังคม รัฐต้องออกระเบียบในการตั้งทรัพยากรที่จำเป็นจากภาคธุรกิจมาจัดสรรปันส่วนให้กับสังคมขณะเดียวกันต้องปลูกฝังให้คนไทยมีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมในภาพรวม เมื่อก้าวสู่โลกแห่งการเปลี่ยนแปลงต้องรับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง และเพิ่มขีดความสามารถเพื่อมีอำนาจในการต่อรองในการรักษาสิทธิประโยชน์ของตน การปฏิรูปกฎหมายปฏิรูประบบภาษี การจัดงานงบประมาณการบริหารจัดการ รวมถึงทบทวนโครงสร้างเงินเดือนใหม่บนพื้นฐานความเป็นจริงและเป็นธรรม

ดำเนินยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมโดยกระบวนการเข้ามีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจัง การมีนโยบายสวัสดิการสังคมการพัฒนาพื้นฐานสถาบันทางสังคมทุกสถาบัน สถาบันสวัสดิการสังคมให้เข้มแข็งและสามารถวางรากฐานเพื่อสร้างความเติบโตที่ยั่งยืนและมีดุลยภาพต้องมีการพัฒนาและปฏิบัติโดยใช้กระบวนการพัฒนาโดยองค์รวมตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาที่มุ่งให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ข้อเสนอแนะสำหรับทิศทางใหม่ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมต้องไม่หลงทางอีกต่อไป ข้อมูลด้านสวัสดิการสังคมต้องพัฒนาให้เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางทุกวงการ “สวัสดิการสังคม” ต้องเป็นเรื่องของทุกคน รัฐและประชาชนต้องมีความเชื่อมั่นที่แข็งแกร่ง ที่จะสร้างระบบสวัสดิการที่เป็นธรรมจะต้องสนับสนุนให้ประชาชนร่วมกันสร้างสิ่งดีๆ พัฒนาศักยภาพ การพึ่งพาตนเองและภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างการมีส่วนร่วมแก้ปัญหาของตนในระดับล่างเสียก่อน ทิศทางของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ในการดำเนินการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่จะกระจายรับบทบาทงานสวัสดิการสังคมอย่างแยกส่วนในปัจจุบัน การแสวงหาความเข้าใจและความร่วมมือในการปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียมกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในสหัสวรรษใหม่ ระบบข้าราชการต้องไม่ทุจริตจนทำให้สังคมมีปัญหา

ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, เล็ก สมบัติ และภาวนา พัฒนศรี (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “การเกื้อหนุนทางสังคม แก่ผู้สูงอายุ (พื้นที่ศึกษาภาคใต้)”

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันของผู้สูงอายุ ลักษณะการเกื้อหนุนทางสังคมของผู้สูงอายุ บริการสวัสดิการสังคมต่าง ๆ ที่ผู้สูงอายุได้รับและใช้อย่างสม่ำเสมอ ความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้สูงอายุต่อบริการของภาครัฐและเอกชน ซึ่งจากการวิจัยพบว่าการเกื้อหนุนทางสังคมที่เกี่ยวกับการเกื้อหนุนทางจิตใจและอารมณ์เกิดขึ้นจากการที่ผู้สูงอายุได้รับการจากบุคคลรอบข้างทั้งในครอบครัว เพื่อนบ้านและเครือญาติ โดยปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความมั่นคงทางด้านจิตใจและอารมณ์ เกิดจากความสามารถในการปรับตัวของผู้สูงอายุให้เข้ากับสภาวะทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป จนไม่รู้สึกรู้สีกเกิดความหวุ่นไหวทางด้านจิตใจและอารมณ์ บุตรเป็นผู้เกื้อหนุนทางด้านวัตถุ สิ่งของ เครื่องอุปโภคบริโภค และการเงินแก่ผู้สูงอายุมากกว่าเครือญาติอื่น ๆ ส่วนการเกื้อหนุนทางด้านข้อมูลข่าวสารเกิดจากการชวนชววยและแสวงหาของผู้สูงอายุเอง โดยผู้สูงอายุชายมีความสนใจมากกว่าผู้สูงอายุหญิง สำหรับการเกื้อหนุนด้านอื่น ๆ ได้แก่ บริการชุมชนและกิจกรรมทางสังคม ผู้สูงอายุได้รับจากผู้นำชุมชนทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการมากกว่าเครือญาติอื่น ๆ บริการสังคมที่ผู้สูงอายุไปใช้บริการมากที่สุดและพึงพอใจ คือ บริการด้านสาธารณสุข และต่างคาดหวังที่จะมีสุขภาพดี มีบุตรหลานดูแลเอาใจใส่ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นกว่าปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ได้แก่ ภาครัฐควรเร่งผลักดันให้นโยบายเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือญาติ ชุมชนและครอบครัว ดำเนินไปอย่างรวดเร็วและมีศักยภาพ เพื่อรองรับปัญหาต่าง ๆ ของผู้สูงอายุที่จะตามมาในอนาคต ขณะเดียวกันผู้สูงอายุควรเสริมสร้างและใช้ประโยชน์จากศักยภาพด้านต่าง ๆ ของตนให้มากที่สุด

ชัยวัฒน์ ศรีมณี (2544: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “ทิศทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนดในบทบาทของเจ้าหน้าที่รัฐ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานนอกเหนือความรู้ด้านสวัสดิการแรงงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน และทราบถึงทิศทางการพัฒนาการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนดในอนาคต

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ด้านสวัสดิการแรงงานและรูปแบบการส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน ยังไม่เพียงพอ ในด้านทักษะของเจ้าหน้าที่ต่อรูปแบบการส่งเสริมสวัสดิการ 4 รูปแบบ พบว่า เจ้าหน้าที่เห็นด้วยกับรูปแบบการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและการส่งเสริมสวัสดิการอื่นๆ ในระดับสูง ทักษะของเจ้าหน้าที่ต่อประเภทของสวัสดิการแรงงานพบว่า สวัสดิการแรงงานทางด้านเศรษฐกิจเป็นสวัสดิการแรงงานที่จำเป็นต่อลูกจ้างและควรส่งเสริมมากกว่าสวัสดิการทางด้านสังคม

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา ภาครัฐควรกำหนดนโยบายในด้านการสนับสนุนการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานให้เห็นเป็นรูปธรรมในรูปของกองทุนสนับสนุนการจัดตั้งสวัสดิการแรงงานประเภทต่างๆ หรือทุนริเริ่มการจัดตั้งสวัสดิการแรงงาน หรือปัจจัยในการสนับสนุนด้านต่างๆ ให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนดได้ดียิ่งขึ้นควรมุ่งเน้นการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจเป็นหลักควรส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานตามพื้นที่โดยให้

เจ้าหน้าที่จัดทำโครงการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย กำหนดตามความเหมาะสมกับสภาพพื้นที่ของตนเอง โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานสนับสนุนงบประมาณ

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (2546 : น.6-7) ได้ “สรุปบทเรียนจากการศึกษาการจัดสวัสดิการของกลุ่มออมทรัพย์ ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการจัดสวัสดิการชุมชน” ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการพึ่งพากันระหว่างกลุ่มออมทรัพย์ ทั้งในด้านเงินทุน และในด้านอื่น ๆ พัฒนาระบบกองทุนสวัสดิการชุมชนให้ส่งผลต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และสร้างระบบกองทุนเงินสมทบระหว่างรัฐกับชุมชน ฐานคิดเรื่องสวัสดิการเริ่มจากครอบครัว ยอดแก้ว ที่เริ่มก่อตั้ง “กลุ่มสัจจะออมทรัพย์แบบพัฒนาครอบครัวชีวิต” ต.น้ำขาว อ.จะนะ จ.สงขลา ที่เน้นเรื่องสวัสดิการนำผลกำไรครึ่งหนึ่งไปจัดสวัสดิการให้สมาชิกจากตำบลน้ำขาวได้ขยายสู่กลุ่มออมทรัพย์อื่น ๆ ในพื้นที่จังหวัดสงขลาและจังหวัดอื่นที่ได้นำแนวคิดการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนไปประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลาย จากกองทุนสวัสดิการที่เกิดจากการตัดผลกำไรจากกลุ่มออมทรัพย์ แล้วแยกตั้งเป็นกองทุนสวัสดิการต่างหากใช้ดอกผลของกองทุนจัดสวัสดิการสำหรับสมาชิกที่ค่อย ๆ ขยายตัว ทั้งเงินทุนและประเภทสวัสดิการ โดยขั้นพื้นฐานเริ่มจากคำรักษาพยาบาล ที่สมาชิกสามารถเบิกได้เป็นสัดส่วนจากที่ได้จ่ายจริงและกำหนดเพดานต่อคนต่อปี จนกระทั่งบางกลุ่มสามารถเบิกคำรักษาพยาบาลได้เต็มจำนวนตามที่จ่ายจริงและขยายไปสู่กองทุนสวัสดิการด้านอื่น ๆ ที่ครอบคลุมวิถีการดำรงชีวิตของชาวบ้าน ตั้งแต่เกิดจนตาย

ชัตติยา กรรณสูตและจตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “การพัฒนา ระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาส: กลุ่มนอกกำลังแรงงาน” วัตถุประสงค์การวิจัย คือ เพื่อศึกษาสภาพความยากจนและสาเหตุแห่งปัญหาของกลุ่มคนนอกกำลังแรงงาน รูปแบบในการแก้ปัญหา ข้อจำกัดในการเข้าถึงระบบบริการของรัฐ เพื่อเสนอนโยบายและแนวปฏิบัติในการให้ความช่วยเหลือที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อพัฒนาระบบข้อมูลและขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับคนจนและคนด้อยโอกาสในกลุ่มนอกกำลังแรงงาน ผลการศึกษาและวิจัยพบว่า กลุ่มนอกกำลังแรงงานมีภูมิหลังคล้ายคลึงกัน กล่าวคือเป็นกลุ่มที่มีอาชีพไม่มั่นคงแน่นอน มีความสามารถในการเข้าถึงปัจจัยการผลิตได้ค่อนข้างจำกัด การประกอบอาชีพส่วนใหญ่เป็นไปตามเงื่อนไขของแต่ละกลุ่ม กล่าวคือ คนยากจนที่อยู่ในชนบทยังคงต้องใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นเพื่อประกอบอาชีพ ส่วนผู้ที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร และเมืองใหญ่ต้องใช้จ่ายเงินเพื่อการลงทุนเป็นหลัก ส่วนใหญ่จึงประกอบอาชีพที่ใช้ทุนน้อย แต่ใช้แรงงานมาก เช่น รับจ้าง ก่อสร้าง ค่าขายเล็ก ๆ น้อย ๆ เป็นต้น ในด้านการเข้าถึงระบบสวัสดิการสังคมของรัฐ กลุ่มนอกกำลังแรงงานยังเข้าถึงได้น้อยมาก และไม่ได้รับความเสมอภาคในสิทธิสวัสดิการ โดยมีการเลือกปฏิบัติในการให้สวัสดิการรวมถึงข้อจำกัดต่าง ๆ ในการขอรับสวัสดิการ และความไม่ครอบคลุมและไม่เพียงพอของสวัสดิการที่มีในปัจจุบัน

ประภาส ปิ่นตบแต่ง, สุภา ไยเมือง และ บัญชา แก้วส่อง (2546 :บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “การพัฒนา ระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาส : กลุ่มเกษตรกร”

วัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ เพื่อศึกษาและจำแนกกลุ่มคนจนและคนด้อยโอกาสในภาคเกษตร โดยอาศัยเกณฑ์ทางเศรษฐกิจและสังคม และเกณฑ์ที่กำหนดโดยชุมชนเอง ศึกษาสถานภาพชีวิตของกลุ่มคนจนและคนด้อยโอกาสในภาคเกษตร รวมทั้งสาเหตุแห่งปัญหาชีวิตของคนเหล่านั้น รวมถึงศึกษารูปแบบในการแก้ปัญหาด้วยการช่วยเหลือจากองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) และ

ภาคเอกชนอื่น ๆ และปัญหาในการเข้าถึงระบบสวัสดิการของรัฐ โอกาส ช่องทางและรูปแบบในการให้ความช่วยเหลือ ผลการวิจัยพบว่าระบบสวัสดิการและการเข้าถึงระบบสวัสดิการของคนจนภาคเกษตรกรรม นั้น พบว่า ชุมชนภาคเกษตรมีระบบสวัสดิการสามรูปแบบ รูปแบบแรก ระบบสวัสดิการภาคชุมชน ซึ่งมีการจัดสวัสดิการฐานทรัพยากรที่เน้นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ รูปแบบที่สอง เป็นระบบสวัสดิการภาครัฐ เช่น การสนับสนุนกองทุนชุมชนต่างๆ รูปแบบที่สามเป็นระบบสวัสดิการภาคเอกชน ที่จัดอยู่ในบางพื้นที่ เช่น สวัสดิการขององค์กรการกุศลและองค์กรทางศาสนา ถึงแม้ว่าระบบสวัสดิการดูเหมือนจะมีหลายอย่าง แต่คนจนในภาคเกษตรส่วนใหญ่เข้าไม่ถึงระบบสวัสดิการนั้น ๆ สาเหตุสำคัญมาจากปัญหาเชิงโครงสร้างที่ห้ามการใช้ทรัพยากรของรัฐ การพัฒนาที่ทำลายฐานทรัพยากร ระบบการจัดทำการภาครัฐที่ทำลายระบบสวัสดิการฐานชุมชน ฯลฯ

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย คือ การพัฒนาระบบสวัสดิการภาคเกษตร ควรยึดหลักการของการพัฒนาที่ต้องวางอยู่บนฐานทรัพยากรและวัฒนธรรมชุมชนเกษตรกรรม ฐานสิทธิมนุษยชนและสิทธิชุมชนเกษตรกรรม ฐานความมั่นคงของมนุษย์โดยจัดระบบแบบบูรณาการ และพหุลักษณะตามความหลากหลายของสังคมเกษตรกรรม

ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “สังเคราะห์ภาพรวมการพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสในสังคมไทย”

ผลสรุปของการศึกษาวิจัยพบว่า สาเหตุแห่งความยากจนมีหลายปัจจัย หลายมิติ แต่เมื่อพิจารณาแล้ว เห็นว่า ควรจัดกลุ่มปัจจัยแห่งความยากจนเป็น 4 กลุ่ม คือ 1. ท่าทีต่อชีวิต เป็นทัศนคติในการมองตน มองโลก ความตั้งใจและความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคว่ามีมากน้อยแค่ไหน 2. การขาดปัจจัยการผลิต 3. ความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เป็นประเด็นปัญหาเชิงโครงสร้าง ที่นำไปสู่ความสัมพันธ์ไม่เสมอภาค 4. สวัสดิการ การขาดสวัสดิการจะทำให้คนจนดำรงชีพด้วยความลำบาก

ผลการวิจัยเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาคคนจน พบว่า คนจนจำนวนหนึ่งตกอยู่ในภาวะเสี่ยงที่จะดำรงชีพอยู่ไม่ได้ เช่น คนชรา ผู้ติดเชื่อเอชไอวี ฯลฯ คนเหล่านี้จำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือด้านสวัสดิการสังคม ในส่วนคนจนกลุ่มอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากกลุ่มดังกล่าว พบว่า สิ่งที่ต้องการคือ อาชีพ แหล่งทำมาหากิน การให้บุตรหลานได้มีโอกาสได้รับการศึกษา และระบบการเื้ออาหารผ่อนภาระให้แก่ครอบครัวที่ต้องดูแลพ่อแม่ที่แก่ชรา

ผลการวิจัยเกี่ยวกับด้านนโยบายของรัฐบาลเห็นว่า รัฐบาลได้เดินมาถูกทางแล้ว โดยเฉพาะด้านปัจจัยการผลิตและด้านสวัสดิการ เห็นว่า รัฐบาลได้ลงมือจัดการได้มากกว่าและดีกว่ารัฐบาลก่อน ๆ มาก แต่ทางด้าน ท่าทีต่อชีวิต และด้านความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ยังทำได้น้อย รูปธรรมที่กำลังดำเนินงานคือการดำเนินงานแก้ไขปรับปรุงกระบวนการยุติธรรมที่เกี่ยวกับคนจน

ในส่วนของข้อเสนองานวิจัยได้เสนอว่า การจัดสวัสดิการให้มีประสิทธิผลนั้น จำเป็นจะให้ความสำคัญกับสวัสดิการที่จำเป็นให้กับคนยากไร้ก่อน ซึ่งในบางครั้งไม่จำเป็นต้องเป็นเรื่องของวัตถุปัจจัยเสมอไป สำหรับคนบางกลุ่ม การจัดสวัสดิการด้านสิทธิและการคุ้มครอง ก็เพียงพอแล้ว เช่น แรงงานนอกระบบ (Informal sector) แรงงานต่างด้าว กลุ่มชาติพันธุ์ ฯลฯ และการจัดสวัสดิการควรจะเป็นลักษณะของหุ้นส่วนทางสังคม ส่วนหนึ่งเป็นรัฐบาล อีกส่วนหนึ่งเป็นส่วนที่ไม่ใช้รัฐบาล มีตั้งแต่

ธุรกิจ ชุมชน และครอบครัว เรียกว่าให้มีและใช้ทุนทางสังคม เป็นเครื่องมือที่สำคัญในส่วนของชุมชน และครอบครัว

ชัยพร พิบูลศิริ (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน” การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน 2. ศึกษารูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คัดเลือกจากองค์กรชุมชนที่มีความหลากหลายและประสบความสำเร็จในการจัดสวัสดิการสังคม โดยเน้นองค์กรที่เริ่มต้นโดยภาคประชาชนซึ่งจัดสวัสดิการชุมชนให้กับกลุ่ม ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน มีดังนี้

1.1 ปัจจัยที่เป็นเป้าหมายร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน มี 3 ระดับ 1. ระดับปัจเจก มีปัจจัยร่วมคือ การดับทุกข์ เพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าให้เกิดความมั่นคงของตนเองและครอบครัว 2. ระดับชุมชน มีปัจจัยร่วมคือ การสร้างสุขภาวะ ความเอื้ออาทร เศรษฐกิจแบบพอเพียง ลดการบริโภคแบบวัตถุนิยม เพื่อให้เกิดการพึ่งตนเองและการพัฒนาแบบยั่งยืนของชุมชน ภายใต้การเรียนรู้ การเอื้ออาทรและการแลกเปลี่ยนเผยแพร่ความรู้ร่วมกัน 3. ระดับสังคม มีปัจจัยร่วม คือ การสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง ยั่งยืน คนในชุมชนมีความสุข เกิดความมั่นคงทางจิตใจ อันส่งผลให้เกิดสันติสุขในสังคม ทุกคนมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคม โดยผ่านองค์กรชุมชน

1.2 ปัจจัยที่เกิดจากฐานคิดการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน 1. การสร้างจิตสำนึก 2. การพัฒนาแบบยั่งยืน 3. ความศรัทธา ความเชื่อ ต่อผู้นำและปราชญ์ชาวบ้าน 4. การจัดสวัสดิการสังคม ตามหลักของศาสนา ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่น 5. การใช้คุณธรรมนำกฎหมาย 6. สวัสดิการสังคมตั้งอยู่บนฐานของการเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน

1.3 ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน ได้แก่ ปัจจัยองค์กร และการบริหารจัดการ ภาวะผู้นำ ปัจจัยการรวมกลุ่มของสมาชิก ปัจจัยกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการปรับตัว ปัจจัยการขยายผลและขับเคลื่อนสู่เป้าหมาย

1.4 ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอกองค์กร ความสอดคล้องกับนโยบายและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล การได้รับการหนุนเสริมและสนับสนุนจากภาคส่วนต่างๆ

1.5 ปัจจัยกระตุ้นการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน ได้แก่ ปัญหาความขัดแย้งภายในและภายนอกชุมชน ภาวะวิกฤติทำให้เกิดปัญหาาร่วมในชุมชน

1.6 ปัจจัยความสำเร็จร่วมของการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน ได้แก่ การสร้างจิตสำนึกการเป็นองค์กรชุมชน การพัฒนาแบบยั่งยืนเพื่อการพึ่งตนเอง ความศรัทธา ความเชื่อ ในผู้นำปราชญ์ชาวบ้าน ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่น

2. กระบวนการที่นำไปสู่ความสำเร็จในการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน ประกอบด้วยขั้นตอนหรือบันไดความสำเร็จร่วม ได้แก่ การวิเคราะห์สถานการณ์และวิกฤติของชุมชน โดยกรรมการและผู้นำชุมชน การมีส่วนร่วมของสมาชิกชุมชนในทุกระดับและทุกกลุ่มเป้าหมายรวมทั้งภาคีพัฒนา ภายในและภายนอกชุมชน ความซื่อสัตย์และจริงใจ การมีจิตสาธารณะ ผลประโยชน์

ร่วมกันของสมาชิก กรรมการและผู้นำชุมชน อย่างเท่าเทียม โปร่งใสและตรวจสอบได้ รวมทั้งการมีวิสัยทัศน์และแนวทางการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรเพื่อบรรลุ เป้าหมายสูงสุดของชุมชน

3. รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน ได้แก่ 1. รูปแบบการจัดสวัสดิการองค์กรชุมชนโดยการรวมทุน 2. รูปแบบการจัดสวัสดิการโดยวัฒนธรรม / ศาสนา 3. รูปแบบการจัดสวัสดิการโดยฐานทรัพยากรธรรมชาติ / สิ่งแวดล้อม 4. รูปแบบการจัดสวัสดิการองค์กรโดยวิสาหกิจชุมชน และ 5. รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมโดยองค์กรภาครัฐ

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนแบบองค์รวมเชิงพื้นที่ เขา ป่า นา เล จังหวัดนครศรีธรรมราชในครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยผสมผสานวิธี (Combined Qualitative and Quantitative Design) ในเชิงปริมาณได้มีคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากรเป้าหมายที่ได้รับการแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ และใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ส่วนเชิงคุณภาพ การจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group) การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) และประชุมกลุ่มย่อย แล้วมีการวิเคราะห์ผลเชิงเนื้อหา แล้วมีการตรวจสอบความตรงกับเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญที่เป็นคณะกรรมการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชน และนักวิชาการและทีมที่ปรึกษา วิธีการวิจัยที่จะเสนอตามกรอบการศึกษาในครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เป็นวิธีการรวบรวมข้อมูลจากประชาชน ในพื้นที่ 5 พื้นที่ พื้นที่ละ 1 ตำบล รวมจำนวนตำบลทั้งหมด 5 ตำบล ที่เลือกศึกษาวิจัย โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มประชาชนในชุมชนที่เป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน และคณะกรรมการของกองทุนสวัสดิการชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ที่ปรึกษา ผู้ที่ไม่ได้เป็นสมาชิก เช่น ผู้ด้อยโอกาส เป็นต้น รวมตัวอย่างทั้งหมด 394 ราย จากประชากรทั้งหมด 46,025 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วจึงสุ่มตัวอย่างแยกกันคนละกลุ่มโดยวิธี Simple Random Sampling หรือ Systematic Sampling ก็ได้ กลุ่มย่อยที่มีลักษณะเป็น Homogeneous คือ มีลักษณะเหมือนกันภายในกลุ่ม ได้แก่ การแยกประเภทของประชากรตามสมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชนดังตาราง

ตารางที่ 3.1 แสดงการสุ่มตัวอย่างแบ่งชั้น

ตัวแทนพื้นที่	ตำบล	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
พื้นที่เขา	กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเขาแก้ว	5,631	60
พื้นที่ป่า	กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลควนหนองควัว	3,458	50
พื้นที่นา	กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลช้างซ้าย	11,063	84
พื้นที่เล	กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเสาเถา	12,326	100
พื้นที่ชุมชนเมือง	กองทุนสวัสดิการ	13,547	100

	ชุมชนเทศบาลตำบลที่ วัง		
รวม		46,025	394

1.2 พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

ในการคัดเลือกพื้นที่นั้นได้คัดเลือกตามเกณฑ์ (เชิงคุณภาพ) การคัดเลือกกองทุนฯ ที่จัดสวัสดิการในชุมชนประสบความสำเร็จ โดยผู้ที่มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และคัดเลือกประกอบด้วย (1) คณะกรรมการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช (2) คณะอนุกรรมการเสริมสร้างสวัสดิการชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช (3) คณะอนุกรรมการติดตามประเมินผลและกลั่นกรองสวัสดิการชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช (4) สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช (พมจ.) ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยครั้งนี้ ผลการคัดเลือกพื้นที่สรุปได้ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ผลการคัดเลือกพื้นที่วิจัย

พื้นที่	สวัสดิการ พื้นฐาน	กิจกรรมทั้ง 4 มิติ				กองทุนฯ ที่เลือก
		เศรษฐกิจ	สังคม	ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ประเพณีวัฒนธรรม	
พื้นที่เขา	✓	✓	✓	✓	✓	กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเขาแก้ว
พื้นที่ป่า	✓	✓	✓	✓	✓	กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลควนหนองควัว
พื้นที่นา	✓	✓	✓	✓	✓	กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลช้างซ้าย
พื้นที่เล	✓	✓	✓	✓	✓	กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเสาเภา
พื้นที่ชุมชนเมือง	✓	✓	✓	✓	✓	กองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลที่วัง

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม

ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามมาให้คะแนนตามเกณฑ์ต่อไปนี้

คำตอบ มากที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ 5
คำตอบ มาก	ให้คะแนนเท่ากับ 4
คำตอบ ปานกลาง	ให้คะแนนเท่ากับ 3
คำตอบ น้อย	ให้คะแนนเท่ากับ 2
คำตอบ น้อยที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ 1

นำคะแนนแต่ละข้อมาหาค่าเฉลี่ย แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประมาณค่าของเบสท์ (Best 1978, 169-175) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 2.33 หมายถึง ระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 - 3.67 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.68 - 5.00 หมายถึง ระดับสูง

เมื่อสร้างแบบสอบถามได้นำแบบสอบถามไปทดสอบดังนี้

1.3.1 ทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity)

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามแล้ว ได้นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน คือ นายบุญโชค สุขบำเพ็ญ ประธานคณะกรรมการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช นายสง่า ทองคำ นักวิชาการภาคประชาชนของสภาองค์กรชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช และนายสุมิตร สุขแจ่มหัวหน้ากลุ่มการพัฒนาสังคม สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรง

1.3.2 ทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับคณะกรรมการและสมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลกรูชิง อำเภอนบพิตำ จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ไม่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน เพื่อทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในขั้นตอนนี้เป็นการนำเครื่องมือ คือ แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์รายบุคคล ไปเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง ในพื้นที่ 5 พื้นที่ตำบลในพื้นที่ 5 พื้นที่ พื้นที่ละ 1 ตำบล รวมจำนวนตำบลทั้งหมด 5 ตำบล ที่เลือกศึกษาวิจัย โดยกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มประชาชนในชุมชนที่เป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน และคณะกรรมการของกองทุนสวัสดิการชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ที่ปรึกษา ผู้ที่ไม่ได้เป็นสมาชิก เช่น ผู้ด้อยโอกาส เป็นต้น รวมตัวอย่างทั้งหมด 394 ราย ตามหัวข้อ

1.1 ข้างต้น

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ในขั้นต้นเป็นการนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและทำการลงรหัส ตรวจสอบรหัส บรรณาธิกรณ์ แล้วนำมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป IBM SPSS Statistics Version 20 เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการทำงานของผู้สูงอายุ ตามหลักสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อบรรยายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2. การศึกษาข้อมูลเชิงเชิงคุณภาพ

2.1 ขั้นฐานความคิด ขั้นนี้เป็นการสำรวจและคัดเลือกกองทุนสวัสดิการชุมชน

คณะนักวิจัยประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งต่อไปนี้คณะผู้วิจัยเรียกว่า ผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการขับเคลื่อนกองทุนสวัสดิการชุมชน อันได้แก่ และคณะทำงานที่เกี่ยวข้อง โดยตรงกับสวัสดิการชุมชน ประกอบด้วย

- (1) ตัวแทนคณะกรรมการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 3 คน
- (2) ตัวแทนคณะกรรมการเสริมสร้างสวัสดิการชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 3 คน
- (3) ตัวแทนคณะกรรมการติดตามประเมินผลและกลั่นกรองสวัสดิการชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 3 คน
- (4) ตัวแทนสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช (พมจ.) จำนวน 1 คน

จากนั้นได้จัดประชุมกลุ่มย่อย เพื่อศึกษาข้อมูลและสำรวจบทบาทและกระบวนการขับเคลื่อนของกองทุนสวัสดิการชุมชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกและพัฒนาทรัพยากรต่าง ๆ รวมทั้งสำรวจข้อมูลจากเอกสาร และนอกจากนั้นในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการขับเคลื่อนกองทุนสวัสดิการชุมชน ได้ร่วมกันโดยการเลือกพื้นที่ตำบลที่ดำเนินการเข้มแข็งเป็นที่ประจักษ์ ในพื้นที่ต่าง ๆ ของจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามเกณฑ์ที่ร่วมกันกำหนด

เครื่องมือที่ใช้ศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบแสดงสถานะของกองทุน แบบสอบถามกองทุน และแบบเสนอโครงการขอรับการสนับสนุนสวัสดิการชุมชน - ศึกษาเอกสาร ระเบียบ กระบวนการ และกลไกของคณะทำงานขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชน ซึ่งได้รับการอนุเคราะห์จากกองเลขานุการ

2.2 ขั้นกระบวนการ หลังจากคัดเลือกตามเกณฑ์ (เชิงคุณภาพ) การคัดเลือกกองทุนฯ ที่จัดสวัสดิการในชุมชนประสบความสำเร็จมาเป็นผู้ถ่ายทอดประสบการณ์ โดยการถอดบทเรียนทั้ง 5 กองทุน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีการประสานและนัดหมายการลงพื้นที่ เพื่อสรุปถอดบทเรียนดังต่อไปนี้

ทั้งนี้ในการถอดบทเรียนผ่านการประชุมกลุ่มย่อย โดยมีกิจกรรมย่อย คือ การสัมภาษณ์เชิงลึก การเสวนาผ่านการซักถาม การบอกเล่า และแบบสอบถาม บันทึกเสียง โดยมีจำนวนผู้ร่วมในการลงพื้นที่และประชุมกลุ่มย่อยของแต่ละพื้นที่กองทุนฯ

อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏฯ	จำนวน 3 คน
คณะกรรมการสนับสนุนสวัสดิการชุมชน	จำนวน 3 คน
อนุกรรมการเสริมสร้างฯ ของโซน นั้น ๆ	จำนวน 3 คน
นักศึกษา	จำนวน 10 คน
คณะกรรมการกองทุนฯ นั้นๆ	จำนวน 20 คน
สมาชิกกองทุนฯ นั้นๆ	จำนวน 10 คน

2.3 วิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพ ใช้วิธีวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เป็นหลักกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล แยกออกเป็น 2 ส่วนหลักๆ คือ ส่วนที่ 1 มีกองทุนสวัสดิการชุมชนที่เข้มแข็ง ที่เป็นกองทุนสวัสดิการชุมชนต้นแบบของจังหวัดนครศรีธรรมราช และมีการต่อยอดไปบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อปัญหาเชิงพื้นที่ที่หลากหลายนอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐาน เกิด แก่ เจ็บตาย อันได้แก่ ปัญหาที่ดินทำกิน ปัญหาภัยพิบัติ ปัญหาตลาดสินค้าเกษตรชุมชน การพัฒนาอาชีพ รวมถึงกิจกรรมทางด้านประเพณีวัฒนธรรม เป็นต้น ส่วนที่ 2 กิจกรรมการขับเคลื่อนที่เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จและแนวปฏิบัติที่ดี ซึ่งส่งผลกระทบต่อชุมชนในหลายมิติ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและประเพณีวัฒนธรรม กล่าวโดยรวม คือ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมในชุมชนในที่สุด

2.4 จัดเวทีระดมความคิดเห็นนิพากษ์ ผลจากการถอดบทเรียนการเรียนรู้ ผ่านเวที Focus Group ซึ่งนำผลจากข้อ 2.3 ข้างต้นมาวิพากษ์โดยตัวแทนกลุ่ม จำนวน 25 คน ประกอบด้วย ประกอบด้วย (1) ตัวแทนคณะกรรมการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 3 คน (2) ตัวแทนคณะอนุกรรมการเสริมสร้างสวัสดิการชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 3 คน (3) ตัวแทนคณะอนุกรรมการติดตามประเมินผลและกลั่นกรองสวัสดิการชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 3 คน (4) ตัวแทนคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนและสมาชิกที่ร่วมได้ลงพื้นที่ถอดบทเรียน จำนวน 15 คน และที่ปรึกษาด้านวิชาการที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 1 คน

2.5 นำผลตามข้อ 2.4 มาปรับปรุงโดยผู้วิจัยและผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก เพื่อสรุปผลรายงานการวิจัย เชิงรูปแบบ หรือ Model จะร่วมวิเคราะห์ระหว่างทีม นักวิจัย แกนนำชุมชน นักวิชาการท้องถิ่น และนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปสู่ Best Practice

2.6 แนวทางและข้อเสนอในการขยาย/เชื่อมโยง/บูรณาการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมกับกองทุนในพื้นที่อื่น ๆ ในจังหวัด ผ่านการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมการจัดสมัชชาสมัชชาสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ดำเนินจัดเป็นประจำทุกปี ทั้งนี้การดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปตามแนวทางของสมัชชา กล่าวคือ (1) แสดงความจริงให้ปรากฏ นำเสนอผลการดำเนินงานและรูปธรรมการดำเนินงานระดับพื้นที่ ได้แก่ องค์ความรู้จากสรุปผลการถอดบทเรียนสวัสดิการชุมชน แนวทางการบริหารจัดการที่ดีของขบวนจังหวัดสวัสดิการ เพื่อเห็นผลการดำเนินงานและผลการเปลี่ยนแปลงเชิงรูปธรรม พร้อมทั้งสร้างกระแสผ่านสื่อสารสร้างความเข้าใจ หรือแนวทางการเคลื่อนเชิงนโยบายให้เป็นที่ประจักษ์ (2) สร้างสถานะของขบวนประชาชนในพื้นที่นโยบายสาธารณะ แสดงจุดยืนของขบวนสวัสดิการชุมชนให้ชัดเจน โดยสร้างการเรียนรู้แกนนำเพื่อการขับเคลื่อน รวมถึงประสานและสร้างภาคีเพื่อการเรียนรู้ พร้อมทั้งพัฒนาเป็นข้อเสนอและแนวทางภาคประชาชนต่อไป และ (3) แสดงศักยภาพในการบริหารจัดการทั้งขบวนในองค์กรวม ซึ่งมีระบบข้อมูลสวัสดิการชุมชนที่สามารถแสดงได้อย่างชัดเจน มีการจัดการความรู้และยกระดับสู่สาธารณะ หรือมีระบบรายงานโครงการอย่างเป็นระบบ เปิดเผย โปร่งใส สามารถแสดงให้เห็นว่าโครงการนี้ก่อให้เกิดประโยชน์กับชุมชนและสังคม

บทที่ 4 ผลการวิจัย

บทนี้เป็นการนำเสนอผลการศึกษานโยบายการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนแบบองค์รวมเชิงพื้นที่ เขา ป่า นา เล จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยผสมวิธี (Combined Qualitative and Quantitative Design) โดยผลการศึกษาจะนำเสนอเป็น 3 ส่วน ตามวัตถุประสงค์ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 สสำรวจกิจกรรมของกองทุนสวัสดิการชุมชนที่ต่อยอดเชื่อมโยงไปถึงการจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ในชุมชน ส่วนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหาจากการถอดบทเรียนของกองทุนสวัสดิการชุมชน เพื่อนำเสนอบทบาทและกระบวนการขับเคลื่อนของกองทุนสวัสดิการชุมชน ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกและพัฒนาทรัพยากรต่าง ๆ แบบองค์รวมของชุมชนในพื้นที่ศึกษา และส่วนที่ 3 นำเสนอข้อเสนอรูปแบบและแนวทางในการขยาย/เชื่อมโยง/บูรณาการกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมกับกองทุนในพื้นที่อื่น ๆ ในจังหวัด เพื่อเป็นกลไกในการสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม/ชุมชนท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 สสำรวจกิจกรรมของกองทุนสวัสดิการชุมชน

4.1 สสำรวจกิจกรรมของกองทุนสวัสดิการชุมชนจากคณะทำงานต่าง ๆ

สำรวจจากผลการดำเนินงานสวัสดิการชุมชนในปี พ.ศ. 2557 ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนของขบวนจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยเก็บข้อมูลด้วยจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง และประชุมกลุ่มย่อยจากจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนระดับจังหวัด เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2557 ณ ห้องประชุมพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พมจ.) ประกอบด้วย

1. คณะกรรมการสนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมี

นายบุญโชค สุขบำเพ็ญ	ผู้แทนองค์กรสวัสดิการชุมชน	รองประธาน
นายทวี ประหยัด	ผู้แทนองค์กรสวัสดิการชุมชน	กรรมการ
นายพุดศักดิ์ ผกาศรี	ผู้แทนองค์กรสวัสดิการชุมชน	กรรมการ

2. คณะอนุกรรมการเสริมสร้างความเข้มแข็งสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช

นายสง่า ทองคำ	ผู้แทนองค์กรสวัสดิการชุมชน	อนุกรรมการ
นายเสวียน แผงโยธา	ผู้แทนองค์กรสวัสดิการชุมชน	อนุกรรมการ
นางมยุรี ดุลยกุล	ผู้แทนองค์กรสวัสดิการชุมชน	อนุกรรมการ
นายทองใบ ศรีตะวัน	ผู้แทนองค์กรสวัสดิการชุมชน	อนุกรรมการ
นายจรัณ สีสุข	ผู้แทนองค์กรสวัสดิการชุมชน	อนุกรรมการ

3. คณะอนุกรรมการประเมินผลและติดตามสนับสนุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช

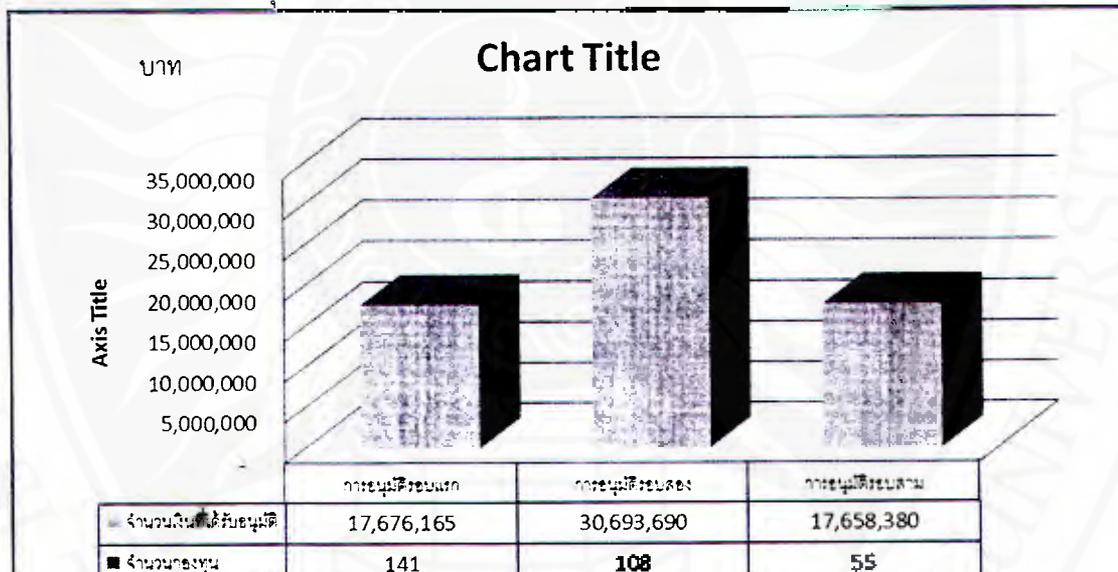
นายสุรเชษฐ์ จุลภักดี	ผู้แทนองค์กรสวัสดิการชุมชน	อนุกรรมการ
นายเจริญ อายศิลป์	ผู้แทนองค์กรสวัสดิการชุมชน	อนุกรรมการ
นางกัจจาย พันธุ์งาม	ผู้แทนองค์กรสวัสดิการชุมชน	อนุกรรมการ
นางสาววรรลลา สุขบำเพ็ญ	ผู้แทนองค์กรสวัสดิการชุมชน	อนุกรรมการ

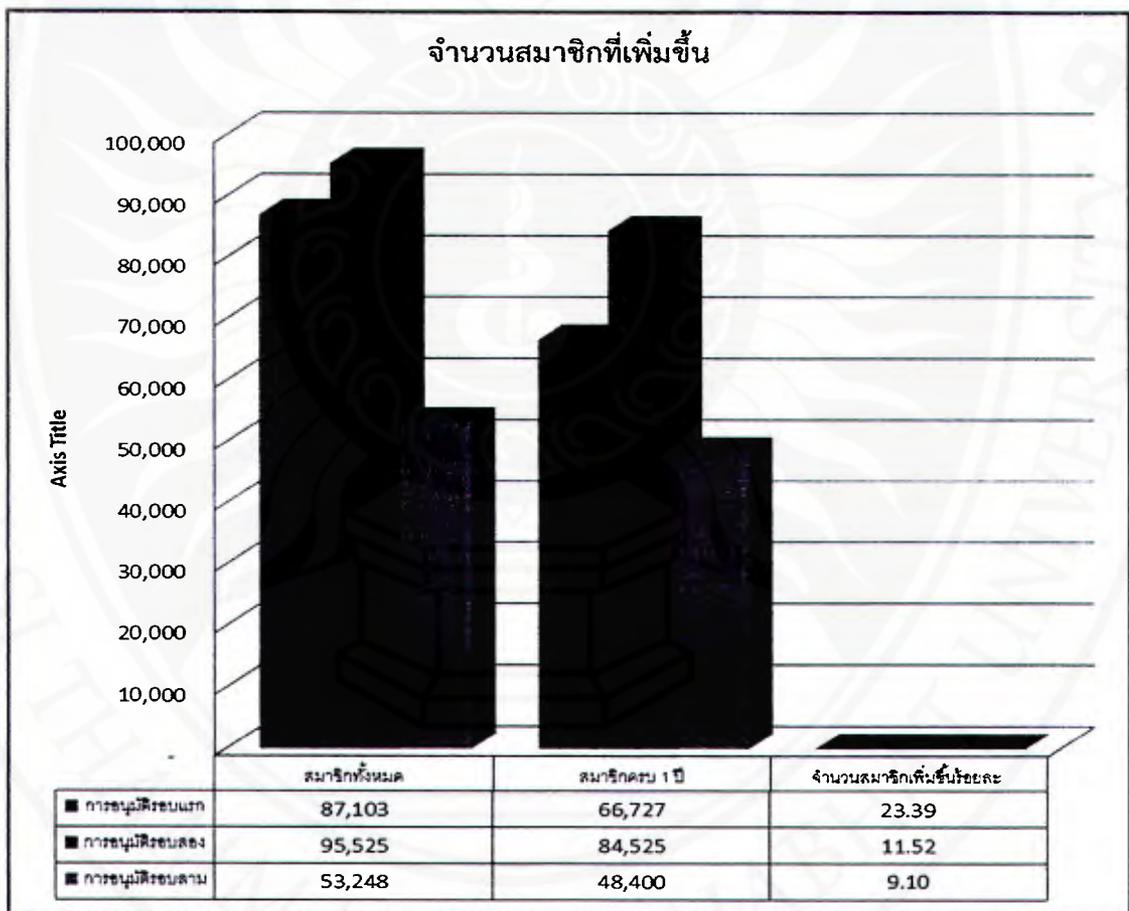
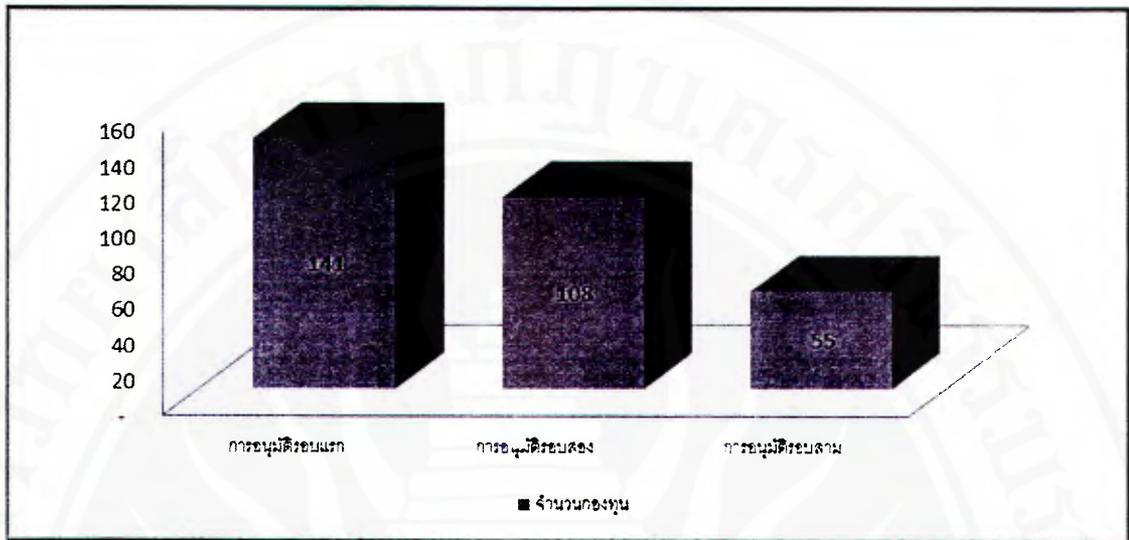
4. ตัวแทนจากพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พมจ.) นครศรีธรรมราช โดยมี นายสุมิตร สุขแจ่ม หัวหน้ากลุ่มการพัฒนาสังคม เป็นตัวแทน

4.1.1 สรุปภาพรวมผลการดำเนินงานขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชน จังหวัด นครศรีธรรมราช

ในปี 2557 จัดตั้งและรับการอนุมัติแล้ว จำนวน 151 กองทุน (คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ 82 %) พื้นที่ที่ยังไม่ได้รับการสมทบ จำนวน 33 พื้นที่ (คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ 18%) และมีจำนวนสมาชิกกองทุนฯ ทั้งสิ้นในปี 2557 เพิ่มขึ้น ทั้ง 3 การอนุมัติ 3 รอบ จำนวน 235,876 คน (คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ 14.64 %) จากจำนวนประชากรทั้งหมด 1,418,287 คน และคิดเป็นอัตราการเพิ่มขึ้นของสมาชิกเป็น 14.67% และได้รับงบประมาณสมทบรอบที่1 จำนวน 17,676,165 บาท รอบที่ 2 จำนวน 30,693,690 บาท และรอบที่ 3 จำนวน 17,658,380 บาท รวมเป็น 66,028,235 บาท (ข้อมูลการอนุมัติเงินสมทบ ณ ปี พ.ศ. 2557) อีกทั้งจากการประเมินผลพื้นที่รูปธรรม จากโครงการพัฒนาศักยภาพแกนนำ และค้นหาพื้นที่รูปธรรม A B C จำนวน 151 กองทุน พบว่า กองทุนระดับ A จำนวน 43 กองทุน (คิดเป็นร้อยละ 28.48) กองทุนระดับ A จำนวน 66 กองทุน (คิดเป็นร้อยละ 43.71) และกองทุนระดับ C จำนวน 42 กองทุน (คิดเป็นร้อยละ 27.81) ดังภาพที่ 4.1 -4.3

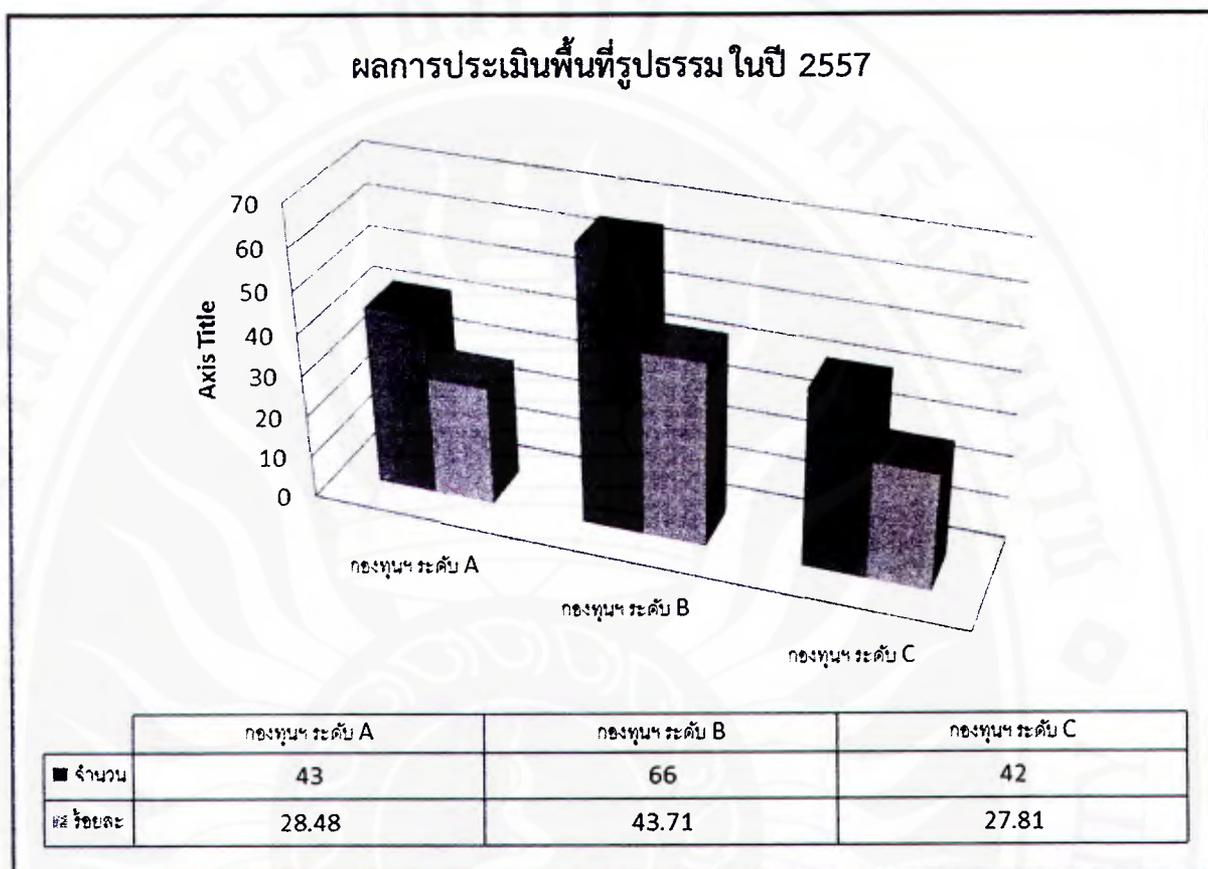
ภาพที่ 4.1 จำนวนกองทุนและจำนวนงบประมาณสมทบ ปี 2557





ภาพที่ 4.2 จำนวนสมาชิกที่เพิ่มขึ้นในรอบปี 2557

ภาพที่ 4.3 ผลจากการประเมินพื้นที่รูปธรรม



ผลที่เกิดขึ้นจากการจัดสวัสดิการชุมชนตำบลนอกจากการจัดสวัสดิการพื้นฐานเกิด แก่ เจ็บ ตายตามที่กองทุนสวัสดิการชุมชนทั่วไปได้จัดไปแล้ว กองทุนสวัสดิการชุมชนหลายแห่งได้มีการขยายการจัดสวัสดิการชุมชนจากสวัสดิการพื้นฐานไปสู่การจัดสวัสดิการหรือเชื่อมโยงกับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ในเชิงพื้นที่ที่นำไปสู่การจัดการตนเองของชุมชนท้องถิ่นมากขึ้น กองทุนสวัสดิการชุมชนหลายแห่งในพื้นที่เกิดปัญหาภัยพิบัติน้ำท่วมได้ช่วยเหลือกันได้อย่างทันท่วงทีในช่วงเกิดภัยพิบัติรวมทั้งเกิดการช่วยเหลือกันระหว่างเครือข่ายในจังหวัด และระดับภาคอีกด้วย กองทุนสวัสดิการหลายแห่งที่ได้รับงบประมาณไปแล้วทำให้มีเงินกองทุนเพิ่มขึ้นได้หาวิธีในการดูแลกลุ่มผู้ด้อยโอกาสที่ยังไม่ได้เข้ามาเป็นสมาชิกทั้งที่เป็นการช่วยเหลือเฉพาะหน้าและเอื้ออำนวยให้ผู้ด้อยโอกาสสามารถเข้าร่วมเป็นสมาชิกและได้รับสวัสดิการทุกด้านเช่นเดียวกัน

ทั้งนี้ผลการเปลี่ยนแปลงในเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นจากการจัดสวัสดิการชุมชน นอกเหนือจากการจัดสวัสดิการพื้นฐานเกิด แก่ เจ็บ ตาย ตามที่กองทุนสวัสดิการชุมชนทั่วไปได้จัดไปแล้ว กองทุนสวัสดิการชุมชนหลายแห่งได้มีการขยายการจัดสวัสดิการชุมชนจากสวัสดิการพื้นฐานไปสู่การจัดสวัสดิการหรือเชื่อมโยงกับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ในเชิงพื้นที่ที่นำไปสู่การจัดการตนเองของชุมชนท้องถิ่นมากขึ้น กองทุนสวัสดิการชุมชนหลายแห่งในพื้นที่เกิดปัญหาภัยพิบัติน้ำท่วมได้ช่วยเหลือกันได้อย่างทันท่วงทีในช่วงเกิดภัยพิบัติ รวมทั้งเกิดการช่วยเหลือกันระหว่างเครือข่ายในจังหวัด กองทุนสวัสดิการหลายแห่งที่ได้รับงบประมาณไปแล้วทำให้มีเงินกองทุนเพิ่มขึ้นได้หาวิธีในการดูแลกลุ่ม

ผู้ด้อยโอกาสที่ยังไม่ได้เข้ามาเป็นสมาชิกทั้งที่เป็นการช่วยเหลือเฉพาะหน้าและเอื้ออำนวยให้ผู้ด้อยโอกาสสามารถเข้าร่วมเป็นสมาชิกและได้รับสวัสดิการทุกด้านเช่นเดียวกัน

4.1.2 การดำเนินงานที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่สำคัญๆ ประกอบด้วย

- (1) ประชุมคณะกรรมการจังหวัด/การดำเนินงานของคณะกรรมการฯ โดยใช้งบประมาณ 400,000 บาท
 - เกิดการเชื่อมโยง จัดเวทีเชื่อมโยง ภาคี และ กลุ่มองค์กรทุกระดับในพื้นที่และนอกพื้นที่ศึกษาดูงาน
 - เกิดการทบทวนกลไกคณะกรรมการระดับจังหวัด โชน อำเภอบ้านคา ตำบล โดยมีการเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ ต่างๆ โดยได้ดึงคนรุ่นใหม่ๆ และเป็นตัวแทนที่หลากหลายจากทุกภาคส่วน
 - เกิดการพัฒนาคนรุ่นใหม่ ซึ่งได้มีการวางแผนจัดทำโครงการพัฒนากรรมการและค้นหา พัฒนาคนรุ่นใหม่ ในแต่ละปีอย่างต่อเนื่อง
- (2) เสริมสร้างความเข้มแข็ง โดยใช้งบประมาณ 5,000 บาท ต่อกองทุนฯ ต่อตำบล
 - พัฒนาพื้นที่ที่ยังไม่จัดตั้งให้มีการจัดตั้งและขอรับงบประมาณ
 - พัฒนาพื้นที่ที่มีการจัดตั้งแล้วให้เป็นพื้นที่ต้นแบบ
 - เกิดการถอดชูดองค์ความรู้
- (3) พัฒนาระบบข้อมูล โดยใช้งบประมาณ 1,000 บาท ต่อกองทุนฯ ต่อตำบล
 - บันทึกข้อมูลกองทุนสวัสดิการชุมชนสู่โปรแกรม V2 ซึ่งเมื่อบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับกองทุนนั้นๆ แล้ว จะได้อนุมัติงบประมาณผ่านฐานข้อมูลโปรแกรม V2 ต่อไป
 - สนับสนุนการดำเนินงานของกองเลขานุการ ซึ่งมีหน้าที่หลักในการรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลทั้งหมด รวมถึงตรวจสอบพิจารณาคุณสมบัติทั้งหมด แล้วรวบรวมข้อมูลและเอกสารส่งส่วนกลาง ซึ่งจำเป็นต้องสนับสนุนการดำเนินงานของกองเลขานุการเพื่อให้การดำเนินงานคล่องตัวขึ้น
- (4) มีการจัดสมัชชาสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นประจำทุกปี เพื่อต้องการนำเสนอข้อมูลข่าวสารและผลการดำเนินงานของสมาชิกให้สังคมได้รับรู้ถึงการขับเคลื่อนงานสวัสดิการชุมชนของตำบล และเพื่อเป็นการขยายฐานของสมาชิกในทุกตำบลให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย โดยคาดหวังและต้องการให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย เกิดกระแสความตื่นตัวและเกิดการต่อยอดขยายผลองค์ความรู้ โดยใช้หลักการของกระบวนการสมัชชาเป็นเครื่องมือ

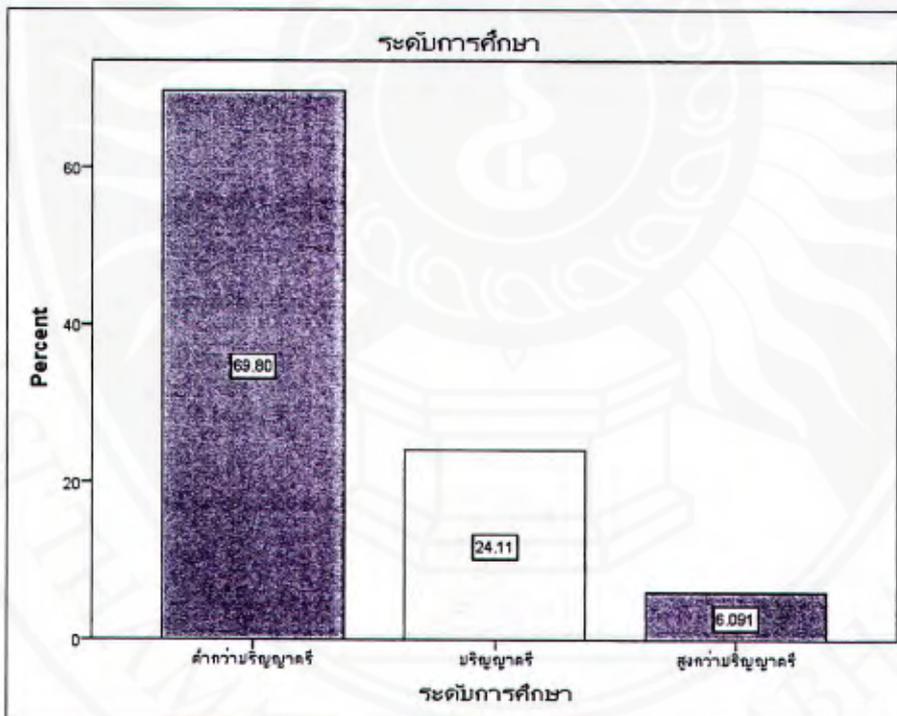
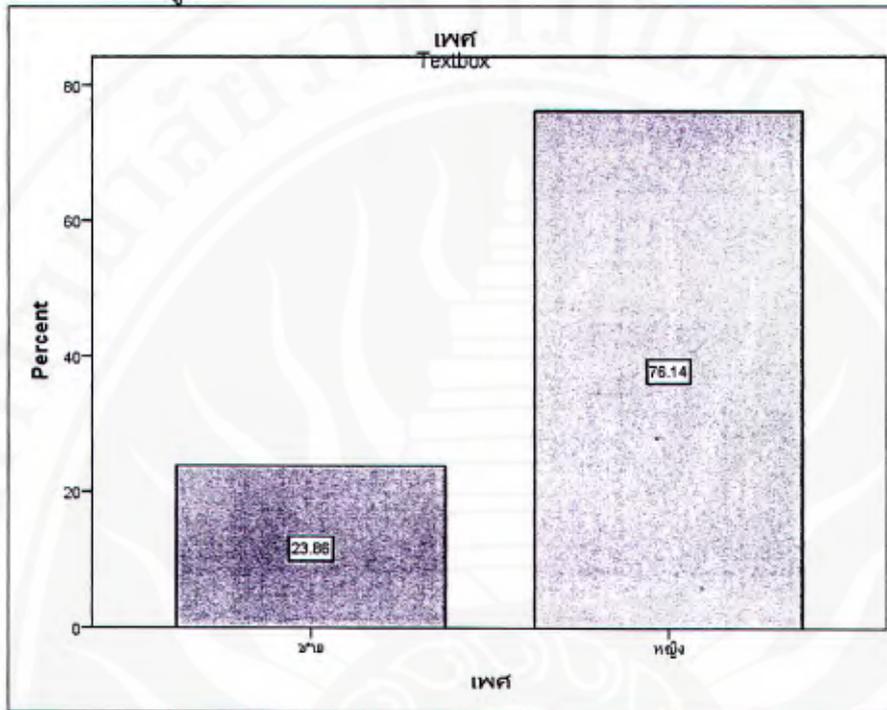
4.2 สำนวจกิจกรรมของกองทุนสวัสดิการชุมชนจากกลุ่มตัวอย่าง

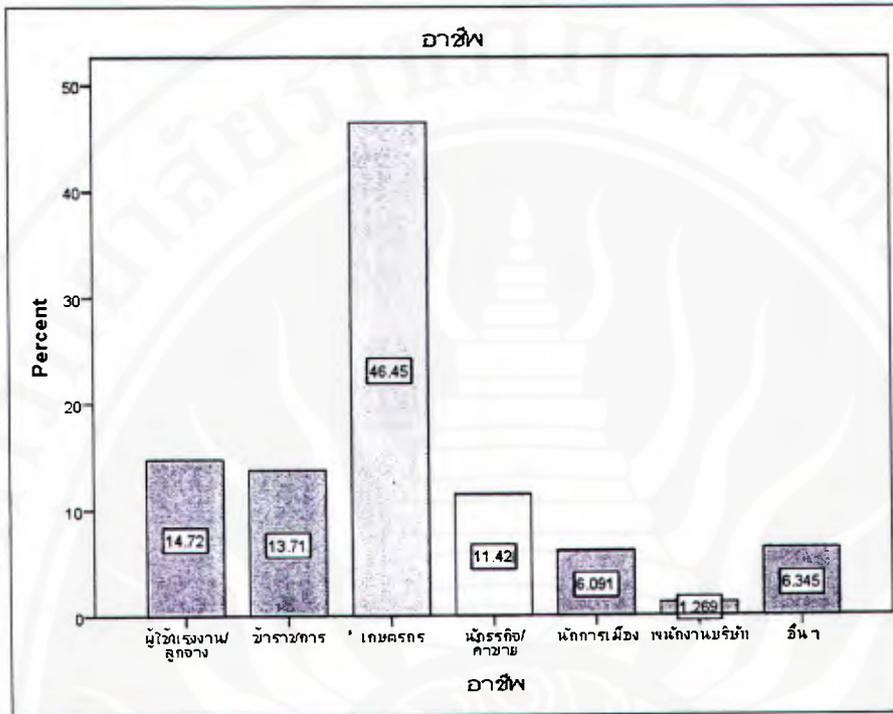
4.2.1 ข้อมูลจากการสำวจโดยใช้แบบสอบถาม

เป็นวิธีการรวบรวมข้อมูลจากประชาชน ในพื้นที่ 5 พื้นที่ พื้นที่ละ 1 ตำบล รวมจำนวนตำบลทั้งหมด 5 ตำบล ที่เลือกศึกษาวิจัย โดยสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มประชาชนในชุมชนที่เป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน และคณะกรรมการของกองทุนสวัสดิการชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ที่ปรึกษา ผู้ที่ไม่ได้เป็นสมาชิก เช่น ผู้ด้อยโอกาส เป็นต้น รวมตัวอย่างทั้งหมด 394 ราย จากประชากรทั้งหมด 46,025 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ดังได้กล่าวไว้แล้วในบทที่ 3 จากการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า

(1) ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ จากการศึกษา สถานภาพ ลักษณะของสมาชิก ที่มาของเงินกองทุนสวัสดิการ และลักษณะการสมทบ ทั้ง 5 โชนพื้นที่ ทั่วทั้งจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสวัสดิการชุมชน ประกอบด้วยคณะกรรมการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรสวัสดิการชุมชน คณะกรรมการและสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนต่างๆ ได้ตัวอย่างทั้งหมด 394 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย (หญิงร้อยละ 76.10 , ชายร้อยละ 23.90) มีอายุเฉลี่ย 51.40 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 69.80) รองลงมาเป็นระดับปริญญาตรี และสูงกว่าระดับปริญญาตรีตามลำดับ (ร้อยละ 24.10 , ร้อยละ 6.10) ส่วนด้านอาชีพของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรมมากที่สุด (ร้อยละ 46.40) รองลงมาเป็นผู้ใช้แรงงาน และเป็นข้าราชการตามลำดับ (ร้อยละ 14.70, ร้อยละ 13.70) ลักษณะของสมาชิก ส่วนใหญ่เป็นบุคคลทั่วไป (ร้อยละ 35.00) รองลงมาเป็นเด็ก/เยาวชน และผู้ด้อยโอกาสตามลำดับ (ร้อยละ 20.00 , ร้อยละ 16.40) ส่วนด้านที่มาของเงินกองทุนสวัสดิการชุมชน ส่วนใหญ่มาจากเงินสมทบของสมาชิกมากที่สุด (ร้อยละ 34.90) รองลงมาจากองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น (อบต./เทศบาล/อบจ.) และมาจากสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (งบสมทบจากรัฐบาลผ่าน พอช.) ตามลำดับ (ร้อยละ 29.30, ร้อยละ 22.80)

ภาพที่ 4.4 ข้อมูลทั่วไป





(2) ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ประกอบด้วย สวัสดิการพื้นฐาน (เกิด แก่ เจ็บ ตาย) และสวัสดิการที่ขยายผลไปยังมิติต่าง ๆ ได้แก่ มิติเศรษฐกิจ มิติสังคม มิติทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และมิติประเพณีวัฒนธรรม ดังนี้

(2.1) การจัดสวัสดิการพื้นฐานมีดังนี้ (จากแบบสอบถามได้มากกว่า 1 ตัวเลือก)

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลการจัดสวัสดิการพื้นฐาน

การจัดสวัสดิการพื้นฐาน	ความถี่	ร้อยละ
สวัสดิการเกี่ยวกับเด็กแรกเกิด/คลอดบุตร	265	23.90
สวัสดิการเกี่ยวกับการเจ็บป่วย/รักษาพยาบาล	273	24.60
สวัสดิการผู้สูงอายุ	100	9.00
สวัสดิการกรณีเสียชีวิต	281	25.30
สวัสดิการคนด้อยโอกาส/พิการ	155	14.00
อื่น ๆ	35	3.20

(2.2) สวัสดิการอย่างอื่นที่ขยายผลไปจากสวัสดิการพื้นฐานจัดให้กับสมาชิกดังนี้
ตารางที่ 4.2 ข้อมูลการจัดสวัสดิการที่ขยายผลไปจากสวัสดิการพื้นฐาน

มิติเศรษฐกิจ	ความถี่	ร้อยละ
ด้านพัฒนาอาชีพ	98	26.10
ด้านธุรกิจ/วิสาหกิจชุมชน	32	8.50
ด้านการออมทรัพย์	215	57.30
ด้านสินเชื่อ หรือกู้ยืมเงิน	30	8.00
รวม	375	100
มิติสังคม		
ด้านที่อยู่อาศัย	42	6.10
ด้านสวัสดิการเพื่อการศึกษา	172	25.10
ด้านกีฬา หรือส่งเสริมสุขภาพ	65	9.50
ด้านต้านภัยยาเสพติด	75	10.90
ด้านสวัสดิการสุขภาพฉุกเฉิน	51	7.40
ด้านสวัสดิการสาธารณะประโยชน์	129	18.80
สวัสดิการการคุ้มครองความปลอดภัย	37	5.40
สวัสดิการการดูแลสุขภาพชน	115	16.80
มิติทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม		
สวัสดิการการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	139	40.50
สวัสดิการการป้องกันภัยจากธรรมชาติ	117	34.10
สวัสดิการการเฝ้าระวังภัยพิบัติ	75	21.90
ด้านที่ดินทำกิน	12	3.50
มิติประเพณีวัฒนธรรม		
ด้านประเพณีวัฒนธรรมตามความเชื่อ	42	10.60
ด้านประเพณีวัฒนธรรมตามวันสำคัญตามศาสนา	195	49.10
ด้านประเพณีวัฒนธรรมตามวันสำคัญอื่นๆของชาติ	141	35.50
อื่น ๆ	19	4.80

(2) ระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชน จังหวัด นครศรีธรรมราช ดังนี้ตามตารางที่ 4.4 - 4.7

ตารางที่ 4.3 ระดับความคิดเห็นด้านคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนและด้านการบริหารจัดการ กองทุนจากการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ระดับความคิดเห็นด้านคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน และด้านการบริหารจัดการกองทุน	MEAN	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนมีความเข้าใจในหลักคิด และอุดมการณ์ของสวัสดิการชุมชน	3.73	0.66	ระดับสูง
2. คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนมีความน่าเชื่อถือเป็นที่ ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ	3.71	0.77	ระดับสูง
3. คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนมีทักษะและความชำนาญ ด้านการบริหารจัดการ ข้อมูล การจัดการความรู้ การสื่อสารและการ ติดตามประเมินผล	3.67	0.71	ระดับปานกลาง
4. มีโครงสร้างคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนที่ชัดเจน	3.78	0.66	ระดับสูง
5. กองทุนสวัสดิการชุมชนมีรูปแบบการบริหารจัดการทุนในกองทุนฯ ให้เกิดรายได้ หรือผลตอบแทนมากขึ้น	3.39	0.91	ระดับปานกลาง
6. กองทุนสวัสดิการชุมชนมีการเปลี่ยนแปลงระเบียบข้อบังคับให้มี ีความเหมาะสมกับบริบทของกองทุน	3.40	0.86	ระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.4 ระดับความคิดเห็นด้านสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนจากการขับเคลื่อนสวัสดิการ ชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ระดับความคิดเห็นด้านสมาชิกสวัสดิการชุมชนกองทุน สวัสดิการชุมชน	MEAN	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สมาชิกสวัสดิการชุมชนมีความรู้ความเข้าใจฐานคิดสวัสดิการ ชุมชน	3.48	0.65	ระดับปานกลาง
2. สมาชิกสวัสดิการชุมชนมีจิตสำนึกการเป็นเจ้าของกองทุน สวัสดิการชุมชนร่วมกัน	3.67	0.72	ระดับปานกลาง
3. สมาชิกกองทุนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเครือข่าย	3.51	0.85	ระดับปานกลาง
4. สมาชิกและกรรมการกองทุนฯ ได้มีส่วนร่วมในการผลักดัน ข้อเสนอเชิงนโยบายระดับท้องถิ่น/ระดับจังหวัด/ภาค/ชาติ	3.55	0.80	ระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.5 ระดับความคิดเห็นด้านภาคีเครือข่ายร่วมกับกองทุนสวัสดิการชุมชนจากการขับเคลื่อน สวัสดิการชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ระดับความคิดเห็นด้านภาคีเครือข่ายร่วมกับกองทุนสวัสดิการชุมชน	MEAN	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เกิดเครือข่ายสวัสดิการชุมชนระดับพื้นที่/โซน/จังหวัด ที่มีการประชุม แลกเปลี่ยนแนวทางดำเนินการและมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	3.46	0.85	ระดับปานกลาง
2. มีโครงสร้างเครือข่ายที่ชัดเจน และมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาคีต่างๆ	3.47	0.82	ระดับปานกลาง
3. เกิดการพัฒนาคุณภาพของกองทุนฯ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบเครือข่ายระดับโซน	3.50	0.84	ระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.6 ระดับความคิดเห็นด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากรูปแบบการการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ระดับความคิดเห็นด้านด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น	MEAN	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. กองทุนสวัสดิการชุมชนเกิดการบูรณาการกับกองทุนอื่นๆหรือกลุ่มองค์กรอื่นๆในชุมชนไปสู่การพึ่งตนเอง (จัดการตนเอง) มากขึ้น	3.47	0.73	ระดับปานกลาง
2. สวัสดิการ/กิจกรรมต่างๆ ของกองทุนฯ ทำให้คุณภาพชีวิตของท่านดีขึ้น	3.53	0.76	ระดับปานกลาง
3. กองทุนสวัสดิการชุมชนเกิดการยกระดับการพัฒนาขยายผลและเชื่อมโยงไปสู่ประเด็นอื่นๆ ไปช่วยเหลือคนในชุมชน เช่น มิติเศรษฐกิจ มิติสังคม มิติประเพณีวัฒนธรรม และมิติทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	3.54	0.86	ระดับปานกลาง

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ

4.3 บทบาทและกระบวนการขับเคลื่อนของกองทุนสวัสดิการชุมชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกและขยายผลไปยังมิติต่าง ๆ

4.3.1 ผลจากขั้นการสำรวจและคัดเลือกกองทุนสวัสดิการชุมชน

คณะนักวิจัยประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช (พมจ.) สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (มหาชน) (พอช.) และคณะทำงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับสวัสดิการชุมชน ประกอบด้วย (1) คณะกรรมการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช (2) คณะอนุกรรมการเสริมสร้างสวัสดิการชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช (3) คณะอนุกรรมการติดตามประเมินผลและกลั่นกรองสวัสดิการชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช และประชุมกลุ่มย่อย เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม 2557 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีผู้เข้าร่วมในขั้นตอนนี้ ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการสนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมี

นายบุญโชค สุขบำเพ็ญ	ผู้แทนองค์กรสวัสดิการชุมชน
นายทวี ประหยัด	ผู้แทนองค์กรสวัสดิการชุมชน
นายพุมศศักดิ์ ผกาศรี	ผู้แทนองค์กรสวัสดิการชุมชน

2. คณะอนุกรรมการเสริมสร้างความเข้มแข็งสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช

นายสง่า ทองคำ	ผู้แทนองค์กรสวัสดิการชุมชน
นายเสวียน แผงโยธา	ผู้แทนองค์กรสวัสดิการชุมชน
นางมยุรี ดุลยกุล ผู้	แทนองค์กรสวัสดิการชุมชน
นายทองใบ ศรีตะวัน	ผู้แทนองค์กรสวัสดิการชุมชน
นายจรรณ สีสุข	ผู้แทนองค์กรสวัสดิการชุมชน

3. คณะอนุกรรมการประเมินผลและติดตามสนับสนุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช

นายสุรเชษฐ์ จุลภักดิ์	ผู้แทนองค์กรสวัสดิการชุมชน
นายเจริญ อวยศิลป์	ผู้แทนองค์กรสวัสดิการชุมชน
นางกำจอย พันธงาม	ผู้แทนองค์กรสวัสดิการชุมชน
นางสาววรรณรตา สุขบำเพ็ญ	ผู้แทนองค์กรสวัสดิการชุมชน

4. นายสมิตร สุขแจ่ม หัวหน้ากลุ่มการพัฒนาสังคม เป็นตัวแทนตัวแทนจากพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พมจ.) นครศรีธรรมราช

โดยการเลือกพื้นที่ชุมชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

1. มีกองทุนสวัสดิการชุมชนที่เข้มแข็ง ที่เป็นกองทุนสวัสดิการชุมชนต้นแบบของจังหวัดนครศรีธรรมราช และมีการต่อยอดไปบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อปัญหาเชิงพื้นที่ที่หลากหลาย นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐาน เกิด แก่ เจ็บตาย อันได้แก่ ปัญหาที่ดินทำกิน ปัญหาภัยพิบัติ ปัญหาตลาดสินค้าเกษตรชุมชน การพัฒนาอาชีพ รวมถึงกิจกรรมทางด้านประเพณีวัฒนธรรม เป็นต้น

2. พื้นที่ศึกษามีความหลากหลายในมิติของสภาพภูมิประเทศ พื้นที่อยู่ในบริเวณเทือกเขาหลวงและเขานัน มีป่ามีภูเขา (พื้นที่ลาดชันสูง) พื้นที่ป่า (พื้นที่ลาดชันปานกลาง) ที่นา (พื้นที่ราบ) และพื้นที่ติดทะเล (อ่าววนคร) ซึ่งลักษณะของพื้นที่จะส่งผลต่อกิจกรรมการผลิตของชุมชนมีความ

หลากหลายตามไปด้วย เช่น รูปแบบทางเศรษฐกิจ (รูปแบบผลผลิตทางการเกษตร การบริโภค การตลาดชุมชน การรวมกลุ่มการผลิตและจำหน่าย) สังคม วัฒนธรรม ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้จะเลือกพื้นที่ศึกษา 5 โซน ที่ครอบคลุมตามลักษณะของพื้นที่ เขา ป่า นา เล จำนวน 4 พื้นที่และชุมชนเมืองอีก 1 พื้นที่ โดยยึดอาณาเขตของตำบล/เทศบาลเป็นเกณฑ์ ซึ่งภายในตำบล/เทศบาล ที่มีกองทุนสวัสดิการชุมชนที่เข้มแข็ง ซึ่งสอดคล้องกับหลักการการสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่ออกแบบการสมทบเป็น 3 ขา 1:1:1 กล่าวคือ ใช้พื้นที่การปกครองเป็นเกณฑ์ 1 พื้นที่ 1 กองทุน สมาชิกต้องอยู่ในพื้นที่ตำบล/เทศบาลนั้นๆ

3. กิจกรรมทางเศรษฐกิจในรูปแบบของการผลิตต่าง ๆ ของคนในชุมชน ที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติของชุมชน อันได้แก่ ทรัพยากรป่าไม้ แหล่งน้ำ ที่ดิน ซึ่งส่งผลกระทบต่อชุมชนในหลายมิติ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม ปัญหาสุขภาพ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กล่าวโดยรวม คือ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนในที่สุดดังตารางที่ 4.7

ตาราง 4.7 ผลการคัดเลือกพื้นที่กองทุนสวัสดิการชุมชนเพื่อถอดบทเรียน

พื้นที่	สวัสดิการพื้นฐาน	กิจกรรมทั้ง 4 มิติ				กองทุนฯ ที่เลือก
		เศรษฐกิจ	สังคม	ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ประเพณีวัฒนธรรม	
พื้นที่เขา	✓	✓	✓	✓	✓	กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเขาแก้ว
พื้นที่ป่า	✓	✓	✓	✓	✓	กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลควนหนองควัว
พื้นที่นา	✓	✓	✓	✓	✓	กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลช้างซ้าย
พื้นที่เล	✓	✓	✓	✓	✓	กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเสาเภา
พื้นที่ชุมชนเมือง	✓	✓	✓	✓	✓	กองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลที่วัง

4.3.2 ชั้นกระบวนการ หลังจากคัดเลือกตามเกณฑ์ (เชิงคุณภาพ) การคัดเลือกกองทุนฯ ที่จัดสวัสดิการในชุมชนประสบความสำเร็จมาเป็นผู้ถ่ายทอดประสบการณ์ โดยการถอดบทเรียนทั้ง 5 กองทุน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีการประสานและนัดหมายการลงพื้นที่ ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 กำหนดนัดหมายลงพื้นที่ถอดบทเรียนกองทุนสวัสดิการชุมชน

ที่	วัน/เดือน/ปี	เวลา	สถานที่	จำนวน
1	27 ก.ค.. 57	09.00 น.	กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเขาแก้ว ณ ที่ทำการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเขาแก้ว	30 คน

			แก้ว	
2	27 ก.ค. 57	13.00 น.	กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล ควนหนองคว้าวห้องประชุม อบต. ควนหนองคว้าว	30 คน
3	28 ก.ค..57	13.00 น.	กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล ช้างซ้าย ห้องประชุม อบต.ช้างซ้าย	30 คน
4	29 ก.ค.. 57	09.00 น.	กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล เสาเกา ห้องประชุมโรงเรียน วัดขรัวช่วย	30 คน
5	29 ก.ค. 57	13.00 น.	กองทุนสวัสดิการชุมชน เทศบาลตำบลที่วัง ณ ที่ทำ การกองทุนสวัสดิการชุมชน เทศบาลตำบลที่วัง	30 คน

ทั้งนี้ในการถอดบทเรียนผ่านการประชุมกลุ่มย่อย โดยมีกิจกรรมย่อย คือ การสัมภาษณ์เชิงลึก การเสวนาผ่านการซักถาม การบอกเล่า และแบบสอบถาม บันทึกเสียง โดยมีจำนวนผู้ร่วมในการลงพื้นที่และประชุมกลุ่มย่อยของแต่ละพื้นที่กองทุนฯ โดยมีผู้เข้าร่วมดังนี้

อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏฯ	จำนวน 3 คน
คณะกรรมการสนับสนุนสวัสดิการชุมชน	จำนวน 3 คน
อนุกรรมการเสริมสร้างฯ ของโซน นั้น ๆ	จำนวน 3 คน
นักศึกษา	จำนวน 10 คน
คณะกรรมการกองทุนฯ นั้นๆ	จำนวน 20 คน
สมาชิกกองทุนฯ นั้นๆ	จำนวน 10 คน

4.4 สรุปถอดบทเรียนทั้ง 5 กองทุนสวัสดิการชุมชน

1.กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเขาแก้ว อำเภอลานสกา

“ปฏิญญาและข้อตกลงความร่วมมือของทุกภาคส่วน สู่สวัสดิการตำบลเขาแก้ว”

1. จากการก่อตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเขาแก้ว สู่ตำบลพึ่งตนเอง โดยใช้ฐานสวัสดิการ

ในช่วงก่อนปี พ.ศ.2553 นั้น ได้มีผู้ที่คิดริเริ่มที่จะก่อตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนขึ้นมา โดยคุณโกวิท พรหมพันธ์ ผู้นำชุมชนในพื้นที่ตำบลเขาแก้วในขณะนั้น แต่ก็ไม่ได้เกิดเป็นรูปธรรมมากนัก เนื่องจากในขณะนั้นยังเป็นเรื่องใหม่และยังขาดข้อมูลในการสนับสนุนส่งเสริมในการขับเคลื่อน จนกระทั่งเมื่อได้มีการจัดตั้งสภาองค์กรชุมชนในตำบลเขาแก้วเกิดขึ้น ซึ่งจากการที่เกิดสภาองค์กรชุมชนตำบลเขาแก้วในขณะนั้น มีนายสาโรจน์ สินธุ์ และนายกำพล ขาวอรุณ เป็นแกนนำในขณะนั้น ได้มีความคิดริเริ่มจากนายสาโรจน์ สินธุ์ ซึ่งได้มีแนวคิดที่จะทำให้เกิดกองทุนสวัสดิการชุมชนให้

เกิดขึ้นให้ได้ เพื่อช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ชุมชนตำบลเขาแก้วที่ไม่สามารถเข้าถึงสวัสดิการต่าง ๆ ได้เลย แต่ถ้ามีกองทุนสวัสดิการชุมชนเกิดขึ้น อย่างน้อยสวัสดิการจะเป็นการช่วยเหลือกันในเบื้องต้นในเรื่องของการเกิด แก่ เจ็บ ตาย ด้วยช่วยเหลือกันโดยการออมเงินวันละบาท

จึงได้ร่วมกันปรึกษาหารือกับแกนนำคนอื่น ๆ ในขณะนั้นและเริ่มร่างระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชน และได้เริ่มคัดเลือกแกนนำจากหมู่บ้านต่าง ๆ ในตำบล จำนวน 6 หมู่บ้าน หมู่บ้านละ 2 คน รวมทั้งหมด 12 คน ซึ่งต่อมาเป็นคณะกรรมการบริหารในเบื้องต้น และได้จัดแจ้งกองทุนที่มีการจัดตั้งและดำเนินการสวัสดิการชุมชนขึ้นเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2553 โดยสมาชิกแรกตั้ง จำนวน 278 คน ซึ่งถือว่าเป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นมาใหม่ โดยมีนายสาโรจน์ สินธุ์ เป็นประธานกองทุนสวัสดิการชุมชน และได้มีคณะกรรมการ จำนวน 12 คน จากผู้นำแต่ละหมู่บ้าน (ผู้ใหญ่บ้าน) ดังกล่าวมาเป็นกรรมการบริหาร และได้เพิ่มเติมผู้นำชุมชนแต่ละหมู่บ้านมาเป็นคณะกรรมการสนับสนุน รวมทั้งกรรมการที่เป็นทีมประสานงาน โดยผ่านการเลือกตั้งกันเองภายในหมู่บ้าน ที่มีความความน่าเชื่อถือ มีความตั้งใจทำงานและมีจิตอาสาสมัคร เช่น อสม. เป็นต้น

ซึ่งต่อมาทางคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน ก็ได้ประสานกับนายบุญโชค สุขบำเพ็ญ รองประธานคณะกรรมการสนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช พร้อมด้วยนางสาวยุพิน เยาวนิตย์ เลขานุการ รวมถึงคณะกรรมการสนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ลงพื้นที่เพื่อประชุมทำความเข้าใจในการขยายผลและเสริมสร้างความเข้มแข็งของกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยมีนายพุฒิสักดิ์ ผกาศรี ผู้ประสานงานโซนและเป็นคณะอนุกรรมการเสริมสร้างสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราชด้วย ได้ลงพื้นที่ทำความเข้าใจร่วมกับคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนอย่างเข้มข้นและได้ประชาสัมพันธ์แก่ประชาชนในพื้นที่ตำบลเขาแก้วอย่างเต็มที่

จากการสัมภาษณ์นายสาโรจน์ สินธุ์ ประธานกองทุนสวัสดิการชุมชนได้ให้สัมภาษณ์ว่า

“ในช่วงแรกๆ นี้ ยากลำบากมาก เพราะกองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นเรื่องใหม่ ประชาชนในพื้นที่เขาไม่เข้าใจ ต้องอธิบายกันอย่างหนักว่า เงิน ไม่ใช่เป้าหมาย แต่เป็นเครื่องมือในการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน จึงจำเป็นต้องอธิบายให้ฟังมาก ๆ รวมถึงวิธีทางตรง คือ ต้องเดินเข้าไปในหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน ซึ่งได้ผลค่อนข้างดี เพราะจำนวนหมู่บ้านไม่มากนัก”

ปัญหาในตอนตั้งแรกเริ่มก่อตั้งใหม่ ๆ คือ ประชาชนรวมถึงตัวกรรมการเองยังขาด “น่าเชื่อถือ” และ “ความเชื่อมั่น” อันเนื่องมาจากระบบการปฏิบัติงานของคณะกรรมการยังไม่ชัดเจน กรรมการไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตัวเอง เช่น กรรมการที่ไม่ได้มีหน้าที่ทางการเงิน แต่เป็นผู้ถือถือบัญชีเบิกจ่ายเงิน ทำให้ไม่เกิดความเชื่อมั่นของทั้งคณะกรรมการด้วยกันเองและสมาชิก ในระยะแรก ๆ ต่อมาจึงได้มีการจัดทำ “คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับคณะกรรมการ” ขึ้นมา ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญและเป็นจุดเปลี่ยนที่สร้างระบบงานและเสริมสร้างความเข้มแข็ง รวมถึงสร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นในการดำเนินงาน

นายสาโรจน์ สินธุ์ ประธานกองทุนสวัสดิการชุมชน ได้เล่าเพิ่มเติมว่า “หลังจากมีคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับคณะกรรมการ ทำให้แต่ละคนรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง และต้องทำงานอะไรบ้าง ใครรับผิดชอบอะไร มีกรอบภาระงานแค่ไหน เมื่อเป็นเช่นนี้ คนก็งานก็ชัดเจนขึ้น เช่น คนที่ถือบัญชีเองแต่ก่อน ก็รับนำบัญชีมาคืนให้กับเหรัญญิก ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบทางการเงินโดยตรง”

โดยในประเด็น “การสร้างความน่าเชื่อถือ” นั้น ได้ดำเนินการผ่านคณะกรรมการทั้ง 3 ชุด ดังที่กล่าวไว้ในตอนต้น ที่ประกอบด้วยคณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการสนับสนุน และ คณะกรรมการประสานงาน ที่ผ่านการเลือกตั้งกันเองภายในหมู่บ้าน ซึ่งบุคคลเหล่านี้มีความน่าเชื่อถือ มีความตั้งใจทำงานและมีจิตอาสาสมัครเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว เช่น อสม. เป็นต้น โดยผู้นำและตัวแทนที่เป็นคณะกรรมการนอกจากจะรับผิดชอบตามหมู่บ้านของตนเอง ยังมีการการประชุมสัญจรตามเวที การประชุมประจำเดือนของแต่ละหมู่บ้านอีกด้วย ทั้งนี้การที่มีคณะกรรมการกองทุน ผู้นำประจำหมู่บ้าน และตัวแทนลงไปสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนในพื้นที่ได้ผลเป็นอย่างดี จากกิจกรรมนี้ จึงได้บรรจุการประชุมสัญจรนี้ไว้ในแผนงานการขยายฐานสมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชน ด้วย

ส่วนประเด็น “การสร้างความเชื่อมั่น” นั้น ในช่วงแรก ๆ การขยายผลไปยังสมาชิกอย่างค่อยเป็นค่อยไป เนื่องจากเป็นเรื่องใหม่ ซึ่งการสร้างควมมั่นใจกับสมาชิกนั้นต้องทำให้เห็นผลของการได้รับสวัสดิการจริงๆ ก่อนจึงจะสร้างความเชื่อมั่นได้

คุณคมสัน ศรีถิษฐ์ ซึ่งเป็นคณะกรรมการสวัสดิการชุมชน และเป็นตัวแทนของหมู่ที่ 4 อีกทั้งเป็นแพทย์ประจำตำบล ได้ให้สัมภาษณ์ว่า

“ในช่วงแรกๆ นั้นการเกิดเป็นกองทุนสวัสดิการชุมชนยากมาก และไม่นึกว่าจะเกิดได้ ตนเอง พร้อมด้วยเจ้าหน้าที่ รพ.สต. (โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล) อีก 3 คน ได้ไปพูดทำความเข้าใจทุก ๆ ครั้ง ในเวทีการประชุมประจำเดือนของหมู่ 4 ในตอนแรกมีสมาชิกน้อยมาก การพูดคุยเริ่มต้นที่ผู้ใหญ่บ้านและภรรยา และเริ่มขยายผลต่อมา โดยเวลามีการประชุมกันเพื่อเก็บเงินสมาชิกของกองทุนหมู่บ้าน (กทบ.) ก็ได้้นำเรื่องนี้ไปพูดด้วย และได้มีสมาชิกของ กทบ. มาสมัครเป็นสมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชน นี้มากขึ้น และเมื่อเวลาผ่านไป 6 เดือน สมาชิกที่สมัครก็เริ่มได้รับสวัสดิการตามเงื่อนไขข้อบังคับของกองทุนสวัสดิการชุมชน ซึ่งผลจากการได้รับสวัสดิการกันจริง ๆ ทำให้คนอื่น ๆ เริ่มเห็นผลจากการจัดสวัสดิการ และมาสอบถามเพื่อเป็นสมาชิกเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ สิ่งที่ได้เห็นได้ชัดในแต่ละเดือนที่ทำให้สมาชิกเพิ่มขึ้น คือ การที่กองทุนสวัสดิการให้การดูแลสมาชิกเจ็บป่วยไม่สบาย ก็สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ ซึ่งในกรณีเจ็บป่วยไม่สบายนั้น ก็จะมีคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่ทำหน้าที่เป็นชุดเยี่ยมผู้ป่วยซึ่งทำงานร่วมกับ สปสช. ซึ่งเวลาไปเยี่ยมผู้ป่วยก็จะมีลุงยังชีพติดไม้ติดมือไปฝากผู้ป่วยด้วย ส่วนในกรณีที่เสียชีวิต ก็จะมีคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน ไปช่วยเรื่องสวัสดิการ คือ ร่วมในการสวดพระอภิธรรม 1 เดือน หรือ 1 พวง เงินช่วยเหลือตามระเบียบข้อบังคับของกองทุนสวัสดิการชุมชน ทำให้คนในหมู่บ้านเห็นคุณค่าของกองทุนสวัสดิการชุมชนและอยากเข้ามาเป็นสมาชิกเพิ่มขึ้น”

หลังจากได้รับงบประมาณสมทบรอบแรกแล้ว กองทุนสวัสดิการชุมชนได้พัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งและขยายฐานสมาชิกเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จนกระทั่งได้รับอนุมัติงบประมาณสมทบของคณะอนุกรรมการโครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน รอบสอง เมื่อวันที่ 29 เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2555 เป็นจำนวนเงิน 166,440 บาท จากจำนวนสมาชิก 456 คน และต่อมาได้เสนอขอรับการสมทบรอบที่ 3 อีกจำนวน จำนวน 348,940 บาท จากจำนวนสมาชิก 960 คน

สรุปข้อมูลเมื่อเริ่มก่อตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเขาแก้ว

- เริ่มก่อตั้งเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2553

- จำนวนสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน เริ่มก่อตั้ง จำนวน 258 คน จำนวนสมาชิก ณ ปัจจุบัน (พ.ศ. 2556) จำนวน 1,401 คน จากประชากรทั้งหมด 5,631 คน

- เงินกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเขาแก้ว ณ ปัจจุบัน (พ.ศ. 2556) เมื่อเริ่มก่อตั้ง จำนวน 1,129,481 บาท

2. การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเขาแก้วมีเป้าหมายสู่ “ตำบลพึ่งตนเอง โดยใช้ฐานสวัสดิการชุมชน”

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเขาแก้วได้กำหนดเป้าหมายของกองทุนให้นำไปสู่เป้าหมาย “เพื่อให้คนในชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้จักพึ่งตนเอง โดยผ่านการจัดสวัสดิการอย่างครอบคลุมเท่าเทียมและทั่วถึง” และมีวัตถุประสงค์ 4 ข้อ คือ

1. เพื่อส่งเสริมให้คนในชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้จักพึ่งตนเอง
2. เพื่อส่งเสริมให้คนในชุมชนร่วมกันจัดให้มีระบบการดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยครอบคลุมบุคคลทุกกลุ่มในชุมชน
3. เพื่อส่งเสริมให้คนในชุมชนมีหลักประกันความมั่นคงในชีวิต ตั้งแต่เกิดจนเสียชีวิต
4. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การไว้ใจซึ่งกันและกันของคนในชุมชน

ระเบียบข้อบังคับ

ระเบียบข้อบังคับของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเขาแก้ว เกิดจากความเห็นร่วมกันของคณะกรรมการและสมาชิก มีการปรับเปลี่ยนไปตามความต้องการของสมาชิกส่วนใหญ่และบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์

คณะทำงาน

กองทุนแห่งนี้มีการบริหารจัดการในรูปของกรรมการ ซึ่งประกอบด้วยบุคคล 35 คน ดังนี้

ที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง ในกองทุน	ตำแหน่งในชุมชน
1.	นายสาโรจน์ สินธุ	ประธาน	ผู้นำชุมชน
2.	นางสุกัลยา โอพาร์กิจ	รองประธาน	ผู้นำชุมชน
3.	นางสุภาณี วิชัยพล	รองประธาน	ผู้นำชุมชน
4.	นางสาววาสิณี วิชัยพล	เลขานุการ	ผู้นำชุมชน
5.	นางสาวสมณฑา ลำดับพงศ์	รองเลขานุการ	ผู้นำชุมชน
6.	นางราตรี แป้นเหลือ	เหรัญญิก	ผู้นำชุมชน
7.	นายคมสัน ศรีถัณฑ์	ผู้ช่วยเหรัญญิก	ผู้นำชุมชน
8.	นายสมพงษ์ ยอดเจริญ	ประชาสัมพันธ์	ผู้นำชุมชน

ที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง ในกองทุน	ตำแหน่งในชุมชน
9.	นายจรัญ ขนาน	รองประชาสัมพันธ์	ผู้นำชุมชน
10.	นายโกวิท พรหมพันธ์	ปฏิคม	ผู้นำชุมชน
11.	นายสุทิน เรืองขำ	รองปฏิคม	ผู้นำชุมชน
12.	นางสาวกรกมล แป้นเหลือ	นายทะเบียน	ผู้นำชุมชน
13.	นายวีระ ปานพิมพ์	ผู้ช่วยนายทะเบียน	ผู้นำชุมชน
14.	นางปารวี ผกาศรี	กรรมการ	ผู้นำชุมชน
15.	นายสวาท ชูเจริญ	กรรมการ	ผู้นำชุมชน
16.	นางดวงตา สิ้นธุ	กรรมการ	ผู้นำชุมชน
17.	นายมนูญ แก่นทอง	กรรมการ	ผู้นำชุมชน
18.	นายมีศักดิ์ แซ่บ่าง	กรรมการ	ผู้นำชุมชน
19.	นางสิรินทร์ สิ้นธุ	กรรมการ	ผู้นำชุมชน
20.	นายยุกุทธิ์ แซ่บ่าง	เลขานุการ	ผู้นำชุมชน
21.	นายไกรสิทธิ์ กรงแก้ว	กรรมการ	ผู้นำชุมชน
22.	นางสายชล เกิดแก้ว	กรรมการ	ผู้นำชุมชน
23.	นายวารินทร์ สุพัฒน์	เลขานุการ	ผู้นำชุมชน
24.	นางอรษา ผลกล้า	กรรมการ	ผู้นำชุมชน
25.	นายกำพล ขาวอรุณ	ผู้ประสานงาน	ผู้นำชุมชน
26.	นายบุญเลิศ เจริญเลิศ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กำนันตำบลเขาแก้ว
27.	นายดุสิต วิชัยพล	ผู้ทรงคุณวุฒิ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เขาแก้ว
28.	นายธรรมสารี เนาว์วพันธ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านร้อน
29.	นายสมพงษ์ หงศ์ปาน	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดคีรีกันทร
30.	นายอุทัย ศิริรัตน์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ประธานสภาวัฒนธรรมตำบลเขาแก้ว

ที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง ในกองทุน	ตำแหน่งในชุมชน
31	นายเจริญรัตน์ สุริยผล	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ประธานสหกรณ์เครดิตยูเนียน
32	นายประเสริฐ ชูทองคำ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผู้อำนวยการ รพ.สต. บ้านร้อน
33	นายสุรพัฒน์ นครพัฒน์	ที่ปรึกษา	ผู้ใหญ่บ้าน
34	นายศักดิ์ศรี แซ่บ่าง	ที่ปรึกษา	ผู้ใหญ่บ้าน
35	นายวิเศษ คงไสยะ	ที่ปรึกษา	ผู้ใหญ่บ้าน

โดยคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนเขาแก้ว ประกอบด้วย

1. คณะกรรมการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย ประธาน รองประธาน เลขานุการ และ เหรัญญิก คณะกรรมการบริหารนี้มีหน้าที่ กำหนดนโยบาย วางแผน จัดระบบงาน ประสานงานกับ คณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานไปตามนโยบาย และแผนที่วางไว้

2. คณะกรรมการดำเนินงาน ประกอบด้วย ฝ่ายประชาสัมพันธ์ ฝ่ายปฎิคม ฝ่าย ทะเบียน และฝ่ายประสานงาน คณะกรรมการดำเนินงานมีหน้าที่ ปฏิบัติตามนโยบายและแผนที่ กำหนดไว้

3. คณะกรรมการที่ปรึกษามีหน้าที่ ประกอบด้วย ผู้ใหญ่บ้านจากทุกหมู่บ้าน คณะกรรมการที่ปรึกษามีหน้าที่ให้คำปรึกษาในด้านการบริหารและด้านอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการ บริหารร้องขอ

4. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาแก้ว และกำนันตำบลเขาแก้ว

โดยบุคคลที่มาเป็นคณะกรรมการนั้นคณะกรรมการนั้นต้องต้องเป็นบุคคลที่คนในพื้นที่ตำบล โดยเป็นตัวแทนที่หลากหลายมาจากทุกหมู่บ้านที่ประชาชนแต่ละหมู่บ้านมีความเชื่อมั่นศรัทธาจึง เลือกขึ้นมา นอกจากใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของแต่ละคนแล้วยังจะต้องมีความ มุ่งมั่นและเสียสละในการทำงานเป็นอย่างสูง โดยคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนนี้ถือเป็น จุดเด่นของกองทุนสวัสดิการชุมชน

ซึ่งจากการสัมภาษณ์นายสาโรจน์ สินธู ประธานกองทุนสวัสดิการชุมชน ได้ให้ สัมภาษณ์อย่างภาคภูมิใจว่า

“สิ่งหนึ่งที่ภูมิใจในการทำงานด้วยกันกับคณะกรรมการ คือ กรรมการมีความ หลากหลาย โดยคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการมาจากกลุ่มองค์กรต่าง ๆ กัน ทำให้การดำเนินงาน ของกองทุนสวัสดิการชุมชนสามารถทำให้ครอบคลุมพื้นที่และมีสมาชิกเพิ่ม และจากการทำงานโดย การประชุมร่วมกันทุก ๆ เดือน รวมถึงการลงพื้นที่เวทีสัญจรบ่อยครั้ง ทำให้ คณะกรรมการแต่ละท่าน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานสวัสดิการเท่าเทียมกัน ทุกคนรับรู้เท่า ๆ กัน สามารถบอกเล่าสมาชิก ได้เหมือน ๆ กัน มีมาตรฐานเดียวกัน”

ระบบกลไกที่สำคัญอีกประการในการกำกับการทำงานของคณะกรรมการแต่ละคน เพื่อให้คณะกรรมการได้ปฏิบัติงานได้ตรงบทบาทหน้าที่กองทุนสวัสดิการชุมชน ได้จัดทำ “คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับคณะกรรมการ” ขึ้นมา ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญและเป็นจุดเปลี่ยนที่สร้างระบบงานและเสริมสร้างความเข้มแข็ง รวมถึงสร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นในการดำเนินงาน นายสาโรจน์ สีนธู ประธานกองทุนสวัสดิการชุมชน ได้เล่าว่า “ระบบบริหารจัดการนอกจากมีคณะกรรมการที่เป็นตัวแทนจากแต่ละหมู่บ้านที่มีความน่าเชื่อถือแล้ว เพื่อให้กรรมการแต่ละคนรู้ทำงานที่ตนเองรับผิดชอบมีอะไร ขอบเขตแค่ไหน ต้องทำอะไรบ้าง จึงได้ร่วมกันจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับคณะกรรมการ ทำให้แต่ละคนรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง คนกับงานก็เริ่มมีชัดเจนขึ้น ”

สมาชิก

การกำหนดคุณสมบัติ การสมัครเข้าเป็นสมาชิก สิทธิหน้าที่ของสมาชิก และการพ้นจากสมาชิกภาพ ตามระเบียบข้อบังคับมีดังนี้

สมาชิกกองทุนแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

ข้อ 1. สมาชิกผู้ริเริ่มก่อตั้งหรือบุคคลทั่วไปที่มีคุณสมบัติดังนี้

1. มีภูมิลำเนาในตำบลเขาแก้ว
2. สมาชิกมีอายุตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 70 ปี
3. เป็นผู้ที่ได้ยื่นใบสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนพร้อมแนบสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนและจ่ายค่าสมัคร 30 บาท
4. สมาชิกต้องจ่ายเงินออมเป็นเงินสมทบเข้ากองทุน เดือนละ 30 บาท ไว้กับกองทุนสวัสดิการชุมชน
5. สมาชิกต้องจ่ายเงินค่าบำรุงกองทุน ปีละ 20 บาท ตามวันและเวลาที่คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนกำหนด

ข้อ 2. สมาชิกที่คณะกรรมการกองทุน มีมติให้รับเป็นสมาชิกชุมชนละ 50/1 โดยไม่ต้องส่งเงินออมเดือนละ 30 บาท และเงินค่าบำรุง ปีละ 30 บาท ได้แก่ ผู้ด้อยโอกาส บุคคลพิการ หรืออื่น ๆ ที่คณะกรรมการมีมติรับรอง

ข้อ 3 การขาดจากสมาชิกภาพ

1. ตาย
2. ลาออก
3. ขาดการส่งเงินออมรายเดือนติดต่อกันเป็นเวลา 3 เดือน โดยไม่มีเหตุอันควร
4. ขาดคุณสมบัติตามข้อ 1 หมวดที่ 3 ว่าด้วยสมาชิกภาพ
5. คณะกรรมการบริหารกองทุน มีมติให้ออกเนื่องจาก ไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับกองทุน ฯ หรือมีพฤติกรรมอันจะทำความเสียหายมาสู่กองทุนอย่างร้ายแรง

ข้อ 4 หน้าที่ของสมาชิก

1. ศึกษาเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชน
2. ส่งเงินออมรายเดือนตามเวลาที่กำหนด

3. ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเขาแก้วโดยเคร่งครัด
4. เข้าร่วมประชุมเมื่อคณะกรรมการเรียกประชุมทุกครั้ง
5. เสนอความคิดเห็นในที่ประชุม
6. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของกองทุนแก่บุคคลทั่วไป

ที่มาของทุนและสัดส่วนการจัดสรรรายได้สุทธิ

เงินกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเขาแก้ว ประกอบด้วยเงิน ดังนี้

1. เงินสมทบจากสมาชิก
2. เงินสมทบจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. เงินสมทบจากภาครัฐและหน่วยงานอื่น ๆ
4. เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคมอบให้โดยไม่มีเงื่อนไขและข้อผูกพัน
5. เงินดอกผลจากการดำเนินงานของกองทุน

การส่งเงินเข้ากองทุน

นางราตรี แป้นเหลือ ซึ่งเป็นเหรัญญิกกองทุนฯ ได้ให้สัมภาษณ์ว่า

“การจัดเก็บเงินส่งเข้าสมทบจากสมาชิกเก็บเป็นรายเดือน โดยคณะกรรมการของแต่ละหมู่บ้านที่รับผิดชอบ โดยทั่วไปจะเก็บเงินในวันประชุมประจำเดือนของแต่ละหมู่บ้าน เมื่อรวบรวมแล้วก็จะนำส่งเหรัญญิกภายในสิ้นเดือน พร้อมทั้งรายการต่าง ๆ ที่ต้องจ่ายสวัสดิการ ในขั้นนี้เหรัญญิกจะสรุปยอดเบิกจ่ายเงินอีกครั้ง และเมื่อมีเงินคงเหลือก็นำเงินฝากเข้าบัญชีธนาคาร โดยในขั้นตอนสุดท้ายเหรัญญิกจะจัดทำรายงานสรุปเพื่อเข้าที่ประชุมคณะกรรมการฯ ประจำเดือน รวมทั้งแจ้งไปยังแต่ละหมู่บ้านอีกครั้ง เพื่อยืนยันความถูกต้อง”

ส่วนการจัดสรรเงินนั้น ได้จัดสรรเงินเป็นจำนวนสัดส่วน คือ

1. จัดสรรเงินเงิน 50 % ของเงินกองทุนสวัสดิการชุมชน ไว้จัดสวัสดิการต่างๆ ตามระเบียบข้อบังคับ
2. จัดสรรเงินเงิน 30 % ของเงินกองทุนสวัสดิการชุมชน ไว้เป็นสวัสดิการการลงทุนของกลุ่มอาชีพต่างๆ ในพื้นที่ เช่น กลุ่มเครื่องแกง ร้านค้าสวัสดิการ ทั้งนี้โดยเป็นการกู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยต่ำ
3. จัดสรรเงินเงิน 20 % ของเงินกองทุนสวัสดิการชุมชน ไว้สวัสดิการของคณะกรรมการและบุคลากรในการทำงานขับเคลื่อนการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน ทั้งนี้การเบิกจ่ายเป็นตามระเบียบข้อบังคับกองทุนสวัสดิการชุมชน

การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเขาแก้วนั้น นับเป็นเรื่องสำคัญและน่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งการบริหารจัดการได้คำนึงถึงเครื่องมือทางการบริหารจัดการสมัยใหม่ ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “ตำบลพึ่งตนเอง โดยใช้ฐานสวัสดิการชุมชน” แล้วได้มีการกำหนดตามพันธกิจ การกำหนดเป้าหมายและเข็มมุ่ง (Flag ship) ว่าในปี 2558 จะขยายฐานสมาชิกให้ได้ 50 % หรือประมาณ 2,500 คน ของคนทั้งหมดในพื้นที่ (ณ ปี 2556 มีประชากรทั้งหมด 5,631 คน) ครอบคลุมคนทุกเพศ ทุกวัย โดยในขณะนี้มีผู้สูงอายุ และผู้พิการเข้าร่วมทั้ง 100% แล้ว โดยผู้สูงอายุที่มีอายุมากกว่า 90 ปี และผู้พิการไม่ต้องเสียเงินสมทบเข้ากองทุนสวัสดิการชุมชน

อีกทั้งมีการวางแผนระบบงานที่มีทั้งระบบหลัก ระบบเสริม โดยทุก ๆ ระบบงานจะมีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน มีข้อกำหนด มีกรอบงานที่ต้องรับผิดชอบ รวมถึงมีการมุ่งผลลัพธ์ที่คำนึงถึงประโยชน์ของกองทุนสวัสดิการชุมชน ชุมชนและสมาชิกร่วมกันเป็นประการสำคัญ ซึ่งทั้งหมดนี้ได้มีการจัดทำเป็นระเบียบแบบแผน เป็นลายลักษณ์อักษรและคณะกรรมการทุกคน รวมถึงสมาชิกต้องมีความรู้ความเข้าใจที่ตรงกัน

3. ผลที่เกิดขึ้น

ถึงแม้กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเขาแก้วจะเป็นกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่เป็นกองทุนจัดตั้งขึ้นมาใหม่เพียงไม่นานในปี 2553 แต่ผลจากการทำงานของกองทุนสวัสดิการชุมชน ได้ขยายจำนวนสมาชิก จำนวนเงินสมทบและจำนวนสวัสดิการเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐาน เกิดแก่ เจ็บ ตาย ส่งผลให้คนในตำบลเขาแก้วเกิดศรัทธาต่อการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ได้รับสวัสดิการเกิดการเชื่อมโยงเครือข่ายกับภาคีภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งยังเกิดการขยายฐานงานพัฒนาในพื้นที่เพื่อแก้ปัญหาให้ชุมชนเรื่องอื่น ๆ ในชุมชน นับเป็นผลงานที่น่าสนใจ มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ความน่าเชื่อถือของคณะกรรมการ และ ความเชื่อมั่นต่อการจัดสวัสดิการชุมชน

ดังที่กล่าวไว้ในตอนต้นว่าในตอนแรกเริ่มของการจัดตั้งกองทุนขึ้นมาใหม่ ซึ่งเป็นเรื่องแปลกใหม่สำหรับตำบลเขาแก้ว ในระยะแยก ๆ นั้นการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนจึงจำเป็นต้องสร้าง“ความน่าเชื่อถือ” และ “ความเชื่อมั่น” จึงได้มีการวางโครงสร้างระบบงานที่สอดคล้องกับระบบงานต่าง ๆ รวมทั้งได้จัดทำ “คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับคณะกรรมการ” ขึ้นมา ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญและเป็นจุดเปลี่ยนที่สร้างระบบงานและเสริมสร้างความเข้มแข็ง รวมถึงสร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นในการดำเนินงาน นายสาโรจน์ สินธุ์ ประธานกองทุนสวัสดิการชุมชน ได้ให้สัมภาษณ์ว่า

“หลังจากมีคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับคณะกรรมการ ทำให้แต่ละคนรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง และต้องทำงานอะไรบ้าง ใครรับผิดชอบอะไร แค่นั้น เมื่อเป็นเช่นนี้ การจัดคนให้รับผิดชอบตรงหน้าที่ของงานก็ชัดเจนขึ้น เช่น แต่ก่อนคนที่ถือบัญชีเอง ก็รับนำบัญชีมาคืนให้กับเหรียญ ซึ่งก็มีหน้าที่รับผิดชอบทางการเงินโดยตรง”

ส่วนในประเด็น “การสร้างความน่าเชื่อถือ” นั้น ได้ดำเนินการผ่านคณะกรรมการทั้ง 4 ชุด ดังที่กล่าวไว้ในตอนต้น ที่ประกอบด้วยคณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการสนับสนุน และคณะกรรมการประสานงาน และคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ผ่านการเลือกตั้งกันเองภายในหมู่บ้าน ซึ่งบุคคลเหล่านี้มีความน่าเชื่อถือ มีความตั้งใจทำงานและมีจิตอาสาสมัครเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว เช่น อสม. เป็นต้น โดยผู้นำและตัวแทนที่เป็นคณะกรรมการนอกจากจะรับผิดชอบตามหมู่บ้านของตนเอง ยังมีการการประชุมสัญจรตามเวทีการประชุมประจำเดือนของแต่ละหมู่บ้านอีกด้วย ทั้งนี้การที่มีคณะกรรมการกองทุน ผู้นำประจำหมู่บ้าน และตัวแทนลงไปสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนในพื้นที่ได้ผลอย่างยิ่ง จากกิจกรรมนี้จึงได้บรรจุการประชุมสัญจรนี้อยู่ในแผนงานการขยายฐานสมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชน ด้วย

3.2 สวัสดิการที่สมาชิกได้รับที่ผ่านมา

สวัสดิการที่ได้รับมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากในแบบแสดงสถานะกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่จัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ถึง 8 ด้าน และมีจำนวนผู้ขอรับสิทธิ์ตามข้อบังคับกองทุนสวัสดิการชุมชน ในรอบปี 2556 ดังนี้

สวัสดิการเกี่ยวกับเด็กแรกเกิด/คลอดบุตร	จำนวน 9 คน	จำนวน 4,500 บาท
สวัสดิการเกี่ยวกับการเจ็บป่วย/รักษาพยาบาล	จำนวน 65 คน	จำนวน 47,600 บาท
สวัสดิการกรณีเสียชีวิต	จำนวน 4 คน	จำนวน 12,000 บาท
สวัสดิการคนด้อยโอกาส/พิการ	จำนวน 3 คน	จำนวน 2,350 บาท
สวัสดิการเพื่อพัฒนาอาชีพ	จำนวน 6 คน	จำนวน 310,000 บาท
สวัสดิการเพื่อการศึกษา	จำนวน 12 คน	จำนวน 6,000 บาท
สวัสดิการภัยพิบัติ	จำนวน 23 คน	จำนวน 13,060 บาท
สวัสดิการอื่น ๆ เงินช่วยเหลือ	จำนวน 50 คน	จำนวน 9,500 บาท

จะเห็นได้ว่าการที่สมาชิกเงินเข้ากองทุนแค่เดือนละ 30 บาท ซึ่งอาจจะดูเล็กน้อยสำหรับความคิดของคนทั่วไป แต่เมื่อรวมกันเป็น “กองทุน” ก็สามารถเยียวยาความทุกข์ยากของสมาชิกได้อย่างประจักษ์ชัดเป็นรูปธรรม ตัวอย่างที่แกนนำท่านหนึ่งให้สัมภาษณ์ถึงความประทับใจว่า

“กองทุนสวัสดิการให้การดูแลสมาชิกเจ็บป่วยไม่สบายเป็นอย่างดี สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ ซึ่งในกรณีเจ็บป่วยไม่สบายนั้น ก็จะมีคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่ทำหน้าที่เป็นชุดเยี่ยมป่วยซึ่งทำงานร่วมกับ สปสช. ซึ่งเวลาไปเยี่ยมป่วยก็จะมีถุงยังชีพติดไม้ติดมือไปฝากผู้ป่วยด้วย ส่วนในกรณีที่เสียชีวิต ก็จะมีคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน ไปช่วยเรื่องสวัสดิการ คือ ร่วมในการสวดพระอภิธรรม 1 เดือน หรีด 1 พวง พร้อมเงินช่วยเหลือ ”

3.3 ปฏิญญา เขาแก้ว 56

การจัดทำ “ปฏิญญา เขาแก้ว 56” ซึ่งว่าด้วยความร่วมมือ และบทบาทของแต่ละภาคส่วนในการสนับสนุนโครงการ “เขาแก้ว ตำบลสวัสดิการ” ให้บรรลุตามเป้าหมาย ภายในเดือนสิงหาคม 2560 โดยมี ผู้บริหารสถาบัน ผู้นำองค์กร ผู้นำชุมชน ตัวแทนประชาชน และคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน ได้ร่วมมือกัน และได้ลงนามในข้อตกลง โดยปฏิญญาได้กำหนดกิจกรรมแต่ละภาคส่วนดำเนินการ 3 ประเด็น ดังนี้

1. สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ให้เป็นกลไกในการขับเคลื่อนกองทุนสวัสดิการชุมชน
2. สนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรหลักในการจัดสวัสดิการให้กับประชาชนในตำบลเขาแก้วอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
3. มีส่วนร่วมในการช่วยประชาสัมพันธ์ตามโอกาส และช่องทางที่มีอยู่ให้ประชาชนเข้าใจระเบียบและสิทธิประโยชน์ ที่พึงมีพึงได้ ตามหลักเกณฑ์ของกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่กำหนดจากการลงนามการทำ “ปฏิญญา เขาแก้ว 56” ที่ลงนามโดยบุคคลทั้งหมด 31 บุคคล ซึ่งเป็นมาจากภาคส่วนต่าง ๆ ดังที่กล่าวไว้ นับว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนกองทุนสวัสดิการ

ชุมชนตำบลเขาแก้ว ซึ่งเป็นกองทุนจัดตั้งใหม่ แต่ได้ขยายการจัดสวัสดิการต่างๆ ไปยังสมาชิกครอบคลุมทุกพื้นที่ในตำบลเขาแก้ว

3.4 การขยายประเด็นงานอื่น ๆ ในพื้นที่ตำบลเขาแก้ว

การบูรณาการต่อยอดเพื่อแก้ปัญหาของชุมชนให้ครอบคลุมมากขึ้นและได้เชื่อมโยงกับภาคีในการส่งเสริมสนับสนุนการบูรณาการ จึงได้มีการจัดทำ “บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ” ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาแก้ว กับ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านร้อน และกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเขาแก้ว ซึ่งเป็นข้อตกลง 3 ฝ่าย ที่ตกลงกันในวัตถุประสงค์ คือ (1) ช่วยเหลือผู้ประสบภัยในเบื้องต้น (2) ลดจำนวนการสูญเสีย เมื่อเกิดเหตุสาธารณภัยในเขตพื้นที่ตำบลเขาแก้ว (3) เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่ตำบลเขาแก้ว มีขั้นตอนอย่างเป็นระบบ (4) เพื่อให้ทุกภาคส่วนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแก้ว มีส่วนร่วมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยข้อตกลงนี้ได้จัดทำขึ้นเมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2556

ทั้งนี้นายอุทัย ศิริรัตน์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้กล่าวว่า

“จากการประชุมร่วมกันของสภาองค์กรชุมชนตำบลเขาแก้ว นอกจากจะทำเรื่องสวัสดิการให้เข้มแข็งแล้ว ผู้นำชุมชนหลาย ๆ ท่าน ได้มีความคิดที่จะต่อยอดเรื่องนี้เพื่อไปตอบสนองการแก้ปัญหาต่าง ๆ อันได้แก่ ปัญหาภัยพิบัติจากธรรมชาติและ การบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งจำเป็นต้องมีการทำงานร่วมกันของหน่วยงานที่รับผิดชอบต่าง ๆ มารวมเข้าด้วยกัน จึงได้มีการจัดทำข้อตกลงความร่วมมือเกิดขึ้น”

ผลจากข้อตกลงนี้ทำให้เกิดการช่วยเหลือแก่ผู้ได้รับภัยพิบัติอย่างประจักษ์ชัด โดยนายสาโรจน์ สินธุ์ ประธานกองทุนสวัสดิการชุมชน ได้เล่าเพิ่มเติมว่า

“เมื่อต้นเดือนกรกฎาคม 2557 ที่ผ่านมา ได้เกิดพายุพัดกระโชกหลังคาบ้านเรือนในพื้นที่เสียหายหลายสิบหลัง ผลจากข้อตกลงร่วมกันนี้ของกองทุนสวัสดิการชุมชน ก็ได้มีการช่วยเหลือในเบื้องต้นได้ทันทีด้วย การซื้อกระเบื้องมุงหลังคา มาแจกจ่ายให้กับผู้ที่ได้รับผลกระทบได้ภายในวันเดียว ซึ่งถ้าเป็นแต่ก่อนต้องรอการช่วยเหลือจากภาครัฐหรืออื่น ๆ อาจต้องใช้เวลา นานกว่าความช่วยเหลือจะมาถึงผู้ได้รับความเดือดร้อน ”

4. ญญแจประตุสู่ความสำเร็จ

เบื้องหลังความสำเร็จของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเขาแก้วที่เกิดเป็นรูปธรรมที่เกิดขึ้นนั้น เบื้องหลังความสำเร็จเกิดจากกระบวนการที่คณะกรรมการ ฯ แต่ละคนมีความรู้ความเข้าใจเท่าเทียมกันในรูปแบบของการบริหารจัดการองค์การที่ต้องการให้กองทุนสวัสดิการชุมชน เป็น “กองทุน” ของคนตำบลเขาแก้ว ที่ต้องทำความเข้าใจตกลงกันก่อนว่าหลักการสวัสดิการนั้น “เงิน” ไม่ใช่เป้าหมาย แต่เป็น “เครื่องมือ” ดังนั้นเริ่มตั้งแต่กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกำหนดเข็มมุ่งเป็นเป้าหมายที่ชัดเจน และนำไปถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่น ๆ ขยายผลไปยังสมาชิกให้มีความเข้าใจตามไปด้วย ผ่านการประชาสัมพันธ์ การพูดคุยอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการทำให้เห็นผลลัพธ์เชิงประจักษ์อันเป็นประโยชน์จริง ๆ ของการจัดสวัสดิการจากกองทุนสวัสดิการชุมชน ทำให้ทั้งกรรมการและสมาชิกแต่ละคนต้องมีหลักคิดเหมือน ๆ กันว่า สวัสดิการชุมชนเป็นการช่วยเหลือเกื้อกูลเกี่ยวกับวิถีชีวิตตั้งแต่เกิด แก่ เจ็บ ตาย รวมถึงทุกอย่างที่จะทำให้คนในชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทั้งในรูปของสิ่งของ เงินทุน น้ำใจ การพึ่งตนเองและการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน “ให้อย่างมีคุณค่า รับอย่างมีศักดิ์ศรี” การจัด

สวัสดิการชุมชนตั้งอยู่บนพื้นฐานของการเคารพและอยู่ร่วมกันของคนกับคน และคนกับธรรมชาติ อย่างเห็นคุณค่า อยู่บนพื้นฐานของศาสนา ภูมิปัญญาวัฒนธรรมท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมในทุก ระดับในการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ซึ่งต้องอาศัยการสื่อสารประชาสัมพันธ์สม่ำเสมอตรงกลุ่มเป้าหมาย คือ ประชาชนในหมู่บ้านแต่ละหมู่บ้านจนเต็มพื้นที่ตำบล ส่วนผลลัพธ์นั้นเริ่มจากการสร้างรูปธรรมเล็ก ๆ ให้สำเร็จ และค่อย ๆ ขยายผลต่อยอด และต้องอาศัยความร่วมมือของเครือข่ายและใช้ศักยภาพ ของเครือข่ายเข้ามาหนุนเสริม มีรายละเอียดดังนี้

4.1 ความเป็นเอกภาพ ซึ่งสร้างมาจากกระบวนการมีส่วนร่วม โดยให้แต่ละคนได้มี โอกาส “ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันรับผิดชอบ” ผ่านการพูดคุย ปรัชญาหรือ รับฟังความคิดเห็น ทั้งในเวทีการประชุมคณะกรรมการประจำเดือน และเวทีสัญจรตามหมู่บ้านต่าง ๆ จนกระทั่งแต่ละคน มีความรู้ความเข้าใจเท่าเทียมกันในเจตนารมณ์ร่วมของการจัดสวัสดิการดังที่กล่าวไว้ในข้างต้น คณะกรรมการท่านหนึ่งได้เล่าว่า

“ในการประชุมทุก ๆ ครั้ง คณะกรรมการทุกคนจะเข้าประชุมครบถ้วนหมดทุกคน และทุก ๆ ครั้ง ทุก ๆ เรื่อง ประธานจะเปิดโอกาสได้แสดงความคิดเห็น ซึ่งได้มีการเก็บบันทึกไว้หมดว่าเรื่องอะไร ได้ข้อสรุปแบบไหน อย่างไร อีกทั้งการอธิบายระเบียบข้อบังคับต่างๆ ประธานจะนำมาอธิบายให้ฟัง เป็นข้อๆ ไป แล้วเปิดให้ซักถาม จนกระทั่งทุกคนเข้าใจอย่างชัดเจน ”

4.2 การสร้างความน่าเชื่อถือ ได้ดำเนินการผ่านคณะกรรมการทั้ง 3 ชุด ดังที่กล่าวไว้ ในตอนต้น ที่ประกอบด้วยคณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการสนับสนุน และคณะกรรมการ ประสานงาน ที่ผ่านการเลือกตั้งกันเองภายในหมู่บ้าน ซึ่งบุคคลเหล่านี้มีความน่าเชื่อถือ มีความตั้งใจ ทำงานและมีจิตอาสาสมัครเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว เช่น อสม. เป็นต้น โดยผู้นำและตัวแทนที่เป็น คณะกรรมการนอกจากจะรับผิดชอบตามหมู่บ้านของตนเอง ยังมีการการประชุมสัญจรตามเวทีการ ประชุมประจำเดือนของแต่ละหมู่บ้านอีกด้วย ทั้งนี้การที่มีคณะกรรมการกองทุน ผู้นำประจำหมู่บ้าน และตัวแทนลงไปสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนในพื้นที่ได้ผลอย่างดียิ่ง จากกิจกรรมนี้จึงได้ บรรลุการประชุมสัญจรนี้อยู่ในแผนงานการขยายฐานสมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชน ด้วย

4.3 การสร้างความเชื่อมั่น เนื่องด้วยในช่วงแรก ๆ การขยายผลไปยังสมาชิกอย่างค่อย เป็นค่อยไป เนื่องจากเป็นเรื่องใหม่ ซึ่งการสร้าง ความมั่นใจกับสมาชิคนั้นต้องทำให้เห็นผลของการ ได้รับสวัสดิการจริงๆ ก่อนจึงจะสร้างความเชื่อมั่นได้ คุณคมสัน ศรีสิทธิ์ ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่เป็น ตัวแทนของหมู่ที่ 4 และเป็นแพทย์ประจำตำบล ให้ให้สัมภาษณ์ว่า

“ในช่วงแรก ๆ นั้นการที่จะเกิดกองทุนสวัสดิการชุมชนยากมาก และไม่คิดว่าจะเกิด ได้ ตนเองพร้อมด้วยเจ้าหน้าที่ รพ.สต. อีก 3 คน ได้ไปพูดทำความเข้าใจทุก ๆ ครั้ง ในเวทีการประชุม ประจำเดือนของหมู่ 4 ในตอนแรกมีสมาชิคน้อยมาก เริ่มต้นที่ผู้ใหญ่บ้านและภรรยา และเริ่มขยายผล ต่อมา โดยเวลาที่มีการประชุมกันเพื่อเก็บเงินสมาชิกของกองทุนหมู่บ้าน (กทบ.) ก็ได้นำเรื่องนี้ไปพูด ด้วย และได้มีสมาชิกของ กทบ. มาสมัครเป็นสมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชน นี้มากขึ้น และเมื่อ เวลาผ่านไป 6 เดือน สมาชิกที่สมัครก็เริ่มได้รับสวัสดิการตามเงื่อนไขกฎเกณฑ์ ซึ่งผลจากการได้รับ สวัสดิการกันจริงๆ ทำให้คนอื่นๆ เริ่มเห็น และมาสอบถามเพื่อเป็นสมาชิกเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ สิ่งที่ได้เห็นได้ ชัดในแต่ละเดือนที่ทำให้สมาชิกเพิ่มขึ้น คือ การที่กองทุนสวัสดิการให้การดูแลสมาชิกที่เสียชีวิต คือ พวงหรีด 1 พวง เงินช่วยเหลือตามระเบียบข้อบังคับของกองทุนสวัสดิการชุมชน และการสวดพระ

อภิธรรม 1 เตียง ทำให้คนในหมู่บ้านเห็นคุณค่าของกองทุนสวัสดิการชุมชนและอยากเข้ามาเป็นสมาชิกเพิ่ม”

4.4 การจัดทำ “คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับคณะกรรมการ” ขึ้นมา ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญและเป็นจุดเปลี่ยนที่สร้างระบบงานและเสริมสร้างความเข้มแข็ง รวมถึงสร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นในการดำเนินงาน นายสาโรจน์ สินธุ์ ประธานกองทุนสวัสดิการชุมชน ได้เล่าเพิ่มเติมว่า

“หลังจากมีคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับคณะกรรมการ ทำให้แต่ละคนรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง และต้องทำงานอะไรบ้าง ใครรับผิดชอบอะไร แค่นั้น เมื่อเป็นเช่นนี้ คนกับงานก็ชัดเจนขึ้น เช่น คนที่ถือบัญชีเองแต่ก่อน ก็รับนำบัญชีมาคืนให้กับเหรียญก ซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบทางการเงินโดยตรง”

4.5 การสนับสนุนส่งเสริมอย่างเต็มที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งของกองทุนสวัสดิการชุมชน เขาแก้ว คือ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแก้ว ซึ่งนำโดยนายดุสิต วิชัยพล นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาแก้ว และเป็นผู้ทรงคุณวุฒิของกองทุนสวัสดิการชุมชนได้ให้ความสำคัญกับสร้างความเข้มแข็งของกองทุนสวัสดิการอย่างต่อเนื่องในทุก ๆ ทั้งนี้การให้การสนับสนุนจาก อบต. นั้นได้เป็นไปตามหนังสือสั่งการจากทางกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่ได้ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสมทบเงินสนับสนุนกองทุนสวัสดิการชุมชน ตามหลักการ 1:1:1 แต่ทั้งนี้ต้องดูจากฐานะทางการเงินการคลังของท้องถิ่นด้วย ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแก้วได้สมทบเงินเข้ากองทุนสวัสดิการชุมชน มาต่อเนื่องเป็นเวลา 3 ปี แล้ว โดยในปี 2555 ได้มีการสมทบเงิน 20,000 บาท ต่อมาในปี 2556 ได้มีการสมทบเงิน 20,000 บาท และในปี 2557 อีก การสมทบเงิน 27,000 บาท เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของกองทุนสวัสดิการชุมชน ในการจัดสวัสดิการและเพิ่มฐานะทางการเงินให้มีความแข็งแกร่งมากยิ่งขึ้น

โดยนายนายวิรัตน์ ดำเนินผล (นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาแก้ว) ได้ให้สัมภาษณ์ว่า

“ในฐานะนายก อบต. ได้เล็งเห็นความสำคัญของการจัดสวัสดิการจากกองทุน ฯ และเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์มาก จากการพูดคุยกับคนในตำบลเขาแก้วนั้น ตอนนั้นคนในพื้นที่ทุกหมู่บ้านเขาเข้าใจเรื่องสวัสดิการกันค่อนข้างดีเกือบหมดแล้ว ตอนนั้นผู้สูงอายุและคนพิการได้เข้าร่วมทั้งร้อยเปอร์เซ็นต์ เขารู้ว่ากองทุนนี้เป็นการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่ใช่เพื่อการกักขัง ถ้ากักขังต้องไปที่เครดิตยูเนียน ดังนั้นผมไม่ต้องพูดชี้แจงอะไรเลย แสดงถึงการประชาสัมพันธ์ที่ดีมาก เมื่อเป็นเช่นนี้ อบต. จึงพร้อมที่สนับสนุนอย่างเต็มที่เพื่อเพิ่มความแข็งแกร่งให้กับกองทุนสวัสดิการชุมชน อย่างต่อเนื่องในปีต่อ ๆ ไป ”

ในการสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเขาแก้วนั้นทาง อบต.เขาแก้ว ได้สมทบเงินกองทุน ครั้งแรก เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2556 จำนวน 100,00 บาท ต่อมาสมทบครั้งที่สอง เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2556 จำนวน 200,00 บาท และสมทบให้ครั้งที่สามในปีงบประมาณ 2557 อีกจำนวน 334,420 บาท

5. บทสรุป

จากการเกิดสภาองค์กรชุมชนตำบลเขาแก้วโดยมีแกนนำที่มุ่งหวังที่จะทำให้เกิดกองทุนสวัสดิการชุมชนให้เกิดขึ้นให้ได้ เพื่อช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ชุมชนตำบลเขาแก้วที่ไม่สามารถเข้าถึงสวัสดิการได้อย่างทั่วถึง เพื่อช่วยเหลือกันในเบื้องต้น ในเรื่องของการเกิด แก่ เจ็บ ตาย ด้วยช่วยเหลือกันโดยการออมเงินวันละบาท และได้ดำเนินงานขยายผล เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ และความน่าเชื่อมั่น ผ่านการดำเนินการคณะกรรมการทั้ง 3 ชุด ทั้งคณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการสนับสนุน และคณะกรรมการประสานงาน ที่เป็นตัวแทนจากทุกภาคส่วน ทุกพื้นที่ สร้างผลงานให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ ทำให้คนในตำบลเขาแก้วเห็นคุณค่าของกองทุนสวัสดิการชุมชน และสมัครสมาชิกเพิ่มขึ้น นอกจากนั้นกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเขาแก้วได้กำหนดเป้าหมายของกองทุนให้นำไปสู่เป้าหมายเพื่อให้คนในชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้จักพึ่งตนเอง โดยผ่านการจัดสวัสดิการอย่างครอบคลุมเท่าเทียมและทั่วถึง โดยส่งเสริมให้คนในชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้จักพึ่งตนเอง ส่งเสริมให้คนในชุมชนร่วมกันจัดให้มีระบบการดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยครอบคลุมบุคคลทุกกลุ่มในชุมชน ส่งเสริมให้คนในชุมชนมีหลักประกันความมั่นคงในชีวิต ตั้งแต่เกิดจนเสียชีวิต และสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การไว้ใจซึ่งกันและกันของคนในชุมชน การดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเขาแก้ว ส่งผลให้สมาชิกเกิดความศรัทธาต่อการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ได้รับสวัสดิการพื้นฐาน เกิดการเชื่อมโยงเครือข่ายกับภาคีภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งยังเกิดการขยายฐานงานพัฒนาในพื้นที่เพื่อแก้ปัญหาให้ชุมชน

2. กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเสาเภา

(สัจจะลดรายจ่ายวันละ 1 บาท) อำเภอสิชล

“การบริหารจัดการทางการเงินกองทุนสวัสดิการชุมชน ให้เกิดดอกออกผลสู่ความยั่งยืน”

1. จากกองทุนในเครือญาติ สู่การก่อเกิดกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเสาเภา (สัจจะลดรายจ่ายวันละ 1 บาท)

ประวัติความเป็นมาของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเสาเภา นั้น เริ่มต้นจากในช่วงก่อนปี 2549 ในพื้นที่ตำบลเสาเภา มีการรวมตัวออมเงินกันในเครือญาติ ที่เรียกว่า เงินออมสุวรรณวงค์ ซึ่งเป็นลักษณะการรวมกลุ่มทางการเงินโดยการออมเงินจากสมาชิกเดือนละ 100 บาท เพื่อวัตถุประสงค์ช่วยเหลือเกื้อกูลกันเฉพาะในเครือญาติในพื้นที่และนอกพื้นที่ ต่อมาได้เปลี่ยนเป็น กองทุนสวัสดิการเครือญาติสุวรรณวงค์ และเมื่อมีสมาชิกเพิ่มมากขึ้นก็ได้เปลี่ยนเป็นกองทุนวันละบาทและเปลี่ยนชื่อเป็น กองทุนสวัสดิการบ้านต้นเหรียญ ในเวลาต่อมา

ต่อมาในปี 2549 นายวิชมภ์ ทองสงค์ ผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราชในขณะนั้น ได้มีนโยบาย นคร ฯ เมืองอินทรีฯ จึงได้มีแผนชุมชนอินทรีฯ โดยการให้พื้นที่ตำบลต้องมีการรวมกลุ่มต่าง ๆ และเชื่อมโยงกันเป็นสภาองค์กรชุมชนในขณะนั้น โดยได้ให้พื้นที่ตำบลที่ทำชุมชนอินทรีฯ ได้จัดการทุนของตัวเอง จากการประสานงานระหว่างระดับจังหวัดกับในพื้นที่ตำบลเสาเภา พบว่า มีกองทุนสวัสดิการเครือญาติสุวรรณวงค์อยู่แล้ว ซึ่งมีประชาชนในพื้นที่ที่เป็นสมาชิกของสวัสดิการเครือ

ญาติสุวรรณวงศ์อยู่แล้ว ซึ่งตามเงื่อนไขในการรับเงินสนับสนุนกองทุน ฯ จึงได้มีการประสานงานกับ คณะกรรมการแผนชุมชนอินทรีย์ เพื่อพัฒนากองทุน ฯ ดังกล่าวนี้นี้ และได้สนับสนุนงานประมาณ จำนวน 55,000 บาท เพื่อในการขับเคลื่อนความเข้มแข็งของกองทุนสวัสดิการชุมชน ทั้งนี้กองทุนที่ได้รับงบประมาณในครั้งนี้ต้องพัฒนาตามเงื่อนไข ซึ่งมีเงื่อนไขว่ากองทุนที่ได้รับเงินสนับสนุน 55,000 บาท นั้นจะต้องมี ระบบการบริหารจัดการกองทุนที่ดี และมีธรรมาภิบาล ได้แก่ คณะกรรมการบริหาร ที่มาจากการคัดสรรของสมาชิก การพัฒนากลไกคณะกรรมการที่มีที่มาจากหลายหลาย ไม่จำกัดอยู่ใน วงเครือญาติ มีการกำหนดสถานภาพการเป็นสมาชิกที่ชัดเจน มีระเบียบหลักเกณฑ์ของกองทุนที่ผ่านการเห็นชอบร่วมกันของสมาชิกโดยคำนึงถึงความยั่งยืนของกองทุน มีการจัดทำระบบบัญชีการเงินที่เป็นปัจจุบัน มีการจัดทำฐานข้อมูลสมาชิกและกิจการของกองทุน มีแผนหรือตัวชี้วัดการพัฒนาของ กองทุนมีระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อสมาชิกและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงกองทุนสวัสดิการชุมชนนั้นจะต้องมีการจัดสวัสดิการให้กับสมาชิก ไม่น้อยกว่า ๓ ด้าน ตาม ความเหมาะสมกับสภาพของท้องถิ่นและความสามารถในการสมทบของสมาชิก เช่น สวัสดิการ เกี่ยวกับเด็ก สุขภาพ การศึกษา อาชีพ รวมถึงมีการเชื่อมโยงหรือมีแผนที่จะเชื่อมโยงงานสวัสดิการกับ งานพัฒนาด้านอื่น ๆ ของชุมชน

ซึ่งตามเงื่อนไขดังกล่าว กองทุนสวัสดิการชุมชน ต้องรายงานผลการขับเคลื่อนไปยัง คณะกรรมการระดับจังหวัด เพื่อจะได้มีการติดตามประเมินผล แต่อย่างไรก็ตามหลังจากได้พัฒนาไป ระยะหนึ่งก็เกิดปัญหาบางประการที่ไม่สามารถติดต่อประสานงานระหว่างกองทุนสวัสดิการชุมชน กับ จังหวัดได้ ทำให้ขาดข้อมูล รายละเอียดต่าง ๆ ของการพัฒนาขับเคลื่อนกองทุนสวัสดิการชุมชน แห่งนี้

ต่อมาในปี 2551- 2553 รัฐบาลสมัยนั้นได้ให้ความสำคัญและยืนยันนโยบายสนับสนุน การจัดสวัสดิการชุมชน โดยจะพิจารณางบประมาณสนับสนุนในปี 2553 จำนวน 727.3 ล้านบาท ใน หลักการสมทบ 1:1:1 (ชุมชน : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : รัฐบาล) ภายใต้หลักการ มุ่งเน้นให้ภาค ประชาชนเป็นผู้ริเริ่ม เป็นเจ้าของและดำเนินการด้วยตนเองจนมีคุณภาพระดับหนึ่งก่อน และได้รับ การสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรัฐจึงสนับสนุนด้านการสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชน ๑ กองทุน 1 ตำบล 1 กองทุน 1 เทศบาล ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับให้สวัสดิการชุมชนเป็นวาระ แห่งชาติในการสร้างหลักประกันความมั่นคงของชุมชนฐานราก พัฒนาทุนทางสังคม ความเข้มแข็ง ชุมชนในการจัดการดูแล ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ทุกพื้นที่สามารถจัดตั้งและ พัฒนาคุณภาพสวัสดิการชุมชนอย่างทั่วถึงตามนโยบายรัฐบาล

โดยในช่วงเวลาดังกล่าว นายบุญโชค สุขบำเพ็ญ รองประธานคณะกรรมการสนับสนุน การขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช พร้อมคณะกรรมการสนับสนุนการขับเคลื่อน สวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราชได้ประสานกับกองทุนสวัสดิการชุมชน อีกครั้ง เพื่อกองทุน สวัสดิการชุมชน จะได้รับการสมทบจากรัฐบาลหลักการสมทบ ๑:๑:๑ อย่างไรก็ตามจากปัญหาต่างๆ ที่ทำให้กองทุนสวัสดิการชุมชน ต้องขาดการติดต่อประสานงานและขาดข้อมูลในการขับเคลื่อนใน ช่วงแรก จึงได้ลงพื้นที่ตำบลเสาเกาหลายๆ ครั้ง เพื่อประชุมทำความเข้าใจกับคณะกรรมการในการ จัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนและต้องการให้กองทุนเดินหน้าขับเคลื่อนให้ได้ จากการประชุมทำความเข้าใจกัน ในหลาย ๆ ครั้งระหว่างคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน กับคณะกรรมการสนับสนุน

การขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนระดับจังหวัด ที่มีความมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนกองทุนสวัสดิการชุมชน เพื่อการจัดสวัสดิการและประโยชน์ที่เกิดขึ้นต่างๆ ต่อคนในชุมชน ทำให้มีความรู้ความเข้าใจกันมากขึ้น จนปัญหาต่างๆ เริ่มคลี่คลาย และต่อมาได้ขอรับรองเป็นองค์การสวัสดิการชุมชนจากสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) หลังจากนั้นได้มีการปรับปรุงคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน รวมถึงมีการปรับเปลี่ยนระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น จนกระทั่งได้เปลี่ยนชื่อเป็น “กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเสาเกา(สัจจะลดรายจ่ายวันละ ๑ บาท)” เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ โดยมีนายพิชัยรัตน์ ขุนณรงค์ เป็นประธานกองทุน ฯ และได้ย้ายที่ทำการของกองทุนสวัสดิการชุมชน มาอยู่ที่วัดชรัช่วย ด้วยความอนุเคราะห์ของเจ้าอาวาสวัดชรัช่วย และมีสมาชิกเริ่มต้น เพียง 200 คน

โดยในช่วงระหว่างปี 2553 นั้น เป็นช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อการอยู่รอดของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเสาเกาเป็นอันมาก โดยมีเหตุการณ์สำคัญ ๆ คือ จากปัญหาที่ขาดการขับเคลื่อนไปในช่วงแรก ๆ ดังที่กล่าวไว้ในตอนต้น จึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนคณะกรรมการฯ จากในตอนต้นแล้วเปลี่ยนคณะกรรมการชุดใหม่ ทำให้กรรมการบางส่วนที่ออกไปได้ชักชวนสมาชิกในความรับผิดชอบของตัวเองออกไปด้วย ซึ่งมีผลกระทบเป็นอันมากต่อความมั่นคงของกองทุน ฯ อันเนื่องจากการลาออกของสมาชิกพร้อมกับการถอนเงินคืนนั้น ถ้าไม่รีบอธิบายทำความเข้าใจให้กับสมาชิกที่ จะลาออกนั้นจะมีผลที่อาจจะทำให้กองทุนสวัสดิการชุมชน ถึงขั้นจะล้มได้

ในการนี้คณะกรรมการชุดใหม่จึงร่วมกับคณะกรรมการสนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช จึงต้องชี้แจงทำความเข้าใจกับสมาชิกอย่างเข้มข้นและเร่งด่วน ถึงหลักการของสวัสดิการชุมชน ที่นอกจากจะสมทบแค่วันละ 1 บาท หรือปีละ 365 บาท อีกทั้งยังได้รับการสมทบจากรัฐบาลตามหลักการสมทบ ๑:๑:๑ นั้น เงินก็ไม่ได้สูญหายไปไหน มีแต่จะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้เงินกองทุน ฯ เป็นเสมือน “กองทุน” กองใหญ่และสามารถจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับสมาชิกได้มากมายนับว่ามีความคุ้มค่า การที่สมาชิกลาออกนั้นจะทำให้เขาต้องขาดสิทธิประโยชน์ที่เขาพึงจะได้รับทั้งหมด

ในกรณีนี้ นางดวงนพวรรณ ปักเข็ม เลขาธิการกองทุนสวัสดิการชุมชน ได้เล่าให้ฟังว่า “ในครั้งนั้น กรรมการต้องอธิบายทำความเข้าใจกันอย่างหนัก เพื่อไม่ให้สมาชิกลาออก เพราะเขาจะเสียสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสวัสดิการทั้งหมด แต่อย่างไรก็ตามก็ยังมีสมาชิกบางส่วนได้ลาออกไป ถึงแม้เขาจะได้เงินคืนแค่ เจ็ดร้อยหรือแปดร้อยบาทจากการเป็นสมาชิกมา 2 ปี แต่เขาต้องเสียสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสวัสดิการทั้งหมด ที่รวม ๆ แล้วอาจจะเป็นหมื่น ๆ บาทเลย บางรายเป็นสมาชิกมาถึง 6 เดือน แล้วลาออก แล้วหลังจากนั้นเสียชีวิต ก็เสียโอกาสไม่ได้รับสวัสดิการจากกองทุน ดังนั้นจุดสำคัญ คือ กรรมการและสมาชิกทั้งหมดต้องมีความเข้าใจร่วมกันว่ากองทุนสวัสดิการชุมชนนี้ เป็น “กองทุน” ที่ต้องการช่วยเหลือเกื้อกูลกันของคนในชุมชน หรือเป็นการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตัวนั่นเอง”

เมื่อสมาชิกมีความเข้าใจกันมากขึ้น และได้หยุดลาออกกัน หลังจากนั้นรับสมัครขยายฐานสมาชิกได้เพิ่มขึ้นและได้พัฒนาคณะกรรมการ ฯ ที่มีความตั้งใจจริงเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมและประโยชน์ของชุมชนเป็นสำคัญ และได้ขับเคลื่อนกองทุนสวัสดิการชุมชน จนกระทั่งเกิดความเข้มแข็ง

เป็นไปตามเงื่อนไขมาตามลำดับ จนได้รับเงินสมทบรอบแรกในปี 2554 จำนวน 139,795 บาท รอบที่สองในปี 2555 จำนวน 387,630 บาท และรอบที่สาม ในปี 2555 จำนวน 370,475 บาท

ทั้งนี้จำนวนสมาชิกปัจจุบัน ณ วันที่ 24 ธันวาคม 2556 มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 1,325 คน จากประชากรทั้งตำบล 12,159 คน ส่วนฐานะการเงินกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเสาเภา ณ วันที่ 24 เดือนธันวาคม 2556 ยอดเงินทั้งหมด 1,563,395 บาท และได้เปลี่ยนที่ทำการกองทุนสวัสดิการชุมชน มาอยู่ที่โรงเรียนวัดขรัวช่วยและได้ใช้สถานที่มาจนถึงปัจจุบัน

2. การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน

เป้าหมาย/วัตถุประสงค์

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเสาเภาได้กำหนดเป้าหมายของกองทุนให้นำไปสู่เป้าหมาย “เพื่อให้คนในชุมชนมีสวัสดิการขั้นพื้นฐานอย่างครอบคลุมเท่าเทียมและทั่วถึง” และมีวัตถุประสงค์ 5 ข้อ คือ

- 1) เพื่อเป็นการสร้างสวัสดิการให้แก่คนในชุมชน
- 2) เพื่อเป็นการระดมเงินทุนในการสร้างสวัสดิการให้แก่มวลสมาชิก
- 3) เพื่อส่งเสริมให้เกิดความรักสามัคคี และสร้างคุณธรรมให้แก่คนในชุมชน
- 4) เพื่อเป็นองค์กรเชื่อมโยงในการรับสวัสดิการจากภาครัฐและท้องถิ่นแก่มวลสมาชิก
- 5) เพื่อให้กองทุนสวัสดิการอยู่ในระดับตำบล/เทศบาล ที่มีประชาชนบริการดูแลทุกข์สุขด้วย

ตนเอง ทำให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน

ระเบียบข้อบังคับ

ระเบียบข้อบังคับของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเสาเภา เกิดจากความคิดเห็นร่วมกันของคณะกรรมการและสมาชิก มีการปรับเปลี่ยนไปตามความต้องการของสมาชิกส่วนใหญ่และบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมจากระเบียบข้อบังคับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเสาเภา)

คณะทำงาน

กองทุนแห่งนี้มีการบริหารจัดการในรูปของกรรมการ ซึ่งประกอบด้วยบุคคล 21 คน ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	ตำแหน่งในชุมชน
๑.	นายพิชัยรัตน์ ชุนณรงค์	ประธาน	ข้าราชการบำนาญ
๒.	นายพุทธิวัฒน์ ยัสพันธ์	รองประธาน/การเงิน	ปธ.ชมรม อสร.ปท.
๓.	นางญาดา แสนภักดี	กรรมการฝ่ายบัญชี/สวัสดิการ	ก.หมู่บ้าน ม.๑๐
๔.	นางดวงนพวรรณ ปักเข็ม	เลขานุการ/ประสานงาน	อสร.ต.เสาเภา
๕.	นางถนอมจิตต์ บรรณราช	กรรมการฝ่ายการเงิน	ข้าราชการบำนาญ
๖.	นางสาวนิตยา ศรีเมือง	กรรมการฝ่ายทะเบียน	ค้าขาย
๗.	นางสาวอรทัย คุรุทอง	กรรมการตรวจสอบ	ข้าราชการบำนาญ

๘.	นางสาวชินรัตน์ ขุนณรงค์	ก.ฝ่ายประชาสัมพันธ์	ค้าขาย
๙.	นางสาวอุ๋นนดา เหลื่อมแก้ว	ผช.เลขานุการ	พัฒนากรชุมชนตำบลเสาเภา
๑๐.	นางวิภาภัทร สมเขาใหญ่	กรรมการ	รับจ้าง
๑๑.	นางบุญมาก ขุนณรงค์	กรรมการ	ข้าราชการบำนาญ
๑๒.	นางผ่องศรี สมเชื้อ	กรรมการ	เกษตรกร
๑๓.	นายสัตยติญา เปาะทองคำ	กรรมการ	อสม.
๑๔.	นายบรรจง แสนภักดี	กรรมการ	เกษตรกร
๑๕.	นายศรันย์ แสนภักดี	กรรมการ	นักเรียน
๑๖.	นางสุชาศิณี บุญทองสังข์	กรรมการ	เกษตรกร
๑๗.	นายวิโรจน์ แซ่บ่าง	กรรมการ	เกษตรกร
๑๘.	นายสุนิษฐ์ สมเชื้อ	กรรมการ	เกษตรกร
๑๙.	นายนิตินัย เอี่ยมชลวิเลิศ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเภา
๒๐.	นายนิกร บรรณราช	ที่ปรึกษา	ข้าราชการบำนาญ
21.	นายบุญโชค สุขบำเพ็ญ	ที่ปรึกษา	รองประธานคณะกรรมการ สนับสนุนสวัสดิการชุมชนจังหวัด นครศรีธรรมราช

ทั้งนี้ที่มาของคณะกรรมการบริหารมาจากการคัดสรรจากมวลสมาชิก และกรรมการเป็นผู้คัดเลือกแต่งตั้งตำแหน่งต่าง ๆ การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยกรรมการต้องมีความวิริยะอุตสาหะและเสียสละในการทำงานเพื่อชุมชนและส่วนรวม รวมถึงต้องเป็นบุคคลที่คนในพื้นที่ตำบลเชื่อมั่นศรัทธา และต้องกระจายอยู่ทุกหมู่บ้าน โดยมีคณะกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนจากตัวแทนหลากหลาย ได้แก่ ผู้แทนจากสมาชิก ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน พระสงฆ์ ผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชน ผู้ทรงคุณวุฒิในจังหวัด รวมถึงนักเรียน

คุณสมบัติของคณะกรรมการ

1. คณะกรรมการบริหารมาจากตัวแทนสมาชิก
2. เป็นบุคคลที่ยึดถือและปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของกองทุน ฯ นี้
อย่างเคร่งครัด
3. เป็นบุคคลที่ยอมรับในกระบวนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
วาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการบริหารดำรง
ตำแหน่งได้คราวละ 2 ปี และคณะกรรมการบริหารดำรงตำแหน่งได้ไม่เกิน 2 สมัยติดต่อกัน
การพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการบริหาร
 1. ตาย
 2. ลาออก
 3. ครบวาระ

4. ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมีมติ 2 ใน 3 ให้พ้นจากตำแหน่ง (กรณีที่ทำให้องค์กรเกิดความเสียหายร้ายแรง)

สมาชิก

การกำหนดคุณสมบัติ การสมัครเข้าเป็นสมาชิก สิทธิหน้าที่ของสมาชิก และการพ้นจากสมาชิกภาพ ตามระเบียบข้อบังคับมีดังนี้

คุณสมบัติของสมาชิก

1. เป็นบุคคลที่มีภูมิลำเนาอยู่ในตำบลเสนาภะ / มีอายุตั้งแต่แรกเกิดจน ถึงอายุ 70 ปี
2. เป็นบุคคลที่ยึดถือและปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ นี้อย่างเคร่งครัด
3. เป็นบุคคลที่ยอมรับในกระบวนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

การสมัครเป็นสมาชิก

1. แจ้งความจำนงโดยยื่นใบสมัครเป็นสมาชิกกับกรรมการและได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ
2. ยินดีชำระเงินสมทบกองทุน เงินค่าธรรมเนียมและค่าบริการตามที่กองทุนสวัสดิการชุมชนกำหนด

หน้าที่ของสมาชิก

1. ต้องชำระเงินตามที่กองทุนสวัสดิการชุมชนกำหนด (จ่ายเป็นรายเดือน ๆ ละครั้ง) โดยการส่งเงินเข้ากองทุนนั้น สมาชิกท่านใดขาดส่งสัจจะ 3 เดือนติดต่อกันจะถูกตัดสิทธิสวัสดิการ และขาดสมาชิกภาพหรือคณะกรรมการมีมติให้ออกไม่สามารถเรียกร้องเงินหรือสิทธิใดๆจากกองทุนสวัสดิการชุมชนได้

2. ร่วมประชุมตามที่กองทุนสวัสดิการชุมชนกำหนด (ประชุมใหญ่ประจำปี)
3. ต้องปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของกองทุน ๆ อย่างเคร่งครัด

การพ้นจากการเป็นสมาชิก

1. ตาย
2. ลาออก
3. ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมีมติ 2 ใน 3 ให้พ้นจากการเป็นสมาชิก

ที่มาของทุนและสัดส่วนการจัดสรรรายได้สุทธิ

ที่มาของทุน

1. เงินทุนมาจากเงินสะสมของสมาชิกตามประเภทสวัสดิการ
2. เงินสนับสนุนจากภาครัฐ / ภาคเอกชน
3. เงินสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น / อบต. / เทศบาล / อบจ.
4. เงินจากค่าธรรมเนียม ค่าบริการ ดอกผลจากเงินฝาก
5. อื่น ๆ

การเก็บรักษาเงิน

1. ฝากเงินไว้กับสถาบันการเงินที่มั่นคง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหาร
2. เงินสดในมือถือได้ไม่ควรเกิน 7 วัน
3. การใช้จ่ายเงินทุน

3.1 ใช้จ่ายเงินตามมติกรรมการบริหาร

3.2 ใช้จ่ายเงินตามหลักเกณฑ์ของสวัสดิการนั้น ประเภะนั้น ๆ

การจัดสรรสวัสดิการของกองทุนสัจจะลดรายจ่ายวันละ 1 บาท ทั้งนี้กองทุนสัจจะลดรายจ่ายวันละ 1 บาท เมื่อสมาชิกสะสมเงินครบ 180 วัน ตามหลักเกณฑ์ของกองทุนสวัสดิการชุมชน

การจัดสรรเงินกองทุนสัจจะลดรายจ่ายวันละ 1 บาท ๓ แบ่งออกเป็น 3 กอง

กองที่ 1 เป็นกองกลางใช้ในการบริหารจัดการ 20 %

กองที่ 2 ตั้งเป็นกองทุนเพื่อการกุศล ทำวิสาหกิจ ทำธุรกิจ ๓ 15 %

กองที่ 3 จ่ายสวัสดิการ ตามที่กองทุนกำหนด 65 %

การบริหารจัดการในการจัดสรรเงินทุนของกองทุนสวัสดิการชุมชน เป็นสิ่งที่โดดเด่นเป็นอย่างมาก ของกองทุนสวัสดิการชุมชน ดังจะกล่าวต่อไปในผลที่เกิดขึ้น

นอกจากนั้นในปัจจุบันกองทุน ๓ ได้นำเงินไปหาผลตอบแทนทางการเงิน โดยการลงทุนในซื้อสลากออมทรัพย์ทวีสิน ชุดข้าวทิพย์ ชื่อไว้จำนวน 1,000 หน่วย (5 แสนบาท) ครบ 3 ปี เริ่มถูกรางวัลมาเรื่อย ๆ และยังได้ผลตอบแทนกลับคืนมาทั้งต้นทั้งดอกเบี้ยยเมื่อถือครบ 3 ปี ซึ่งได้ผลตอบแทนเป็นอย่างดี

นายพุทธิวัฒน์ ยัสพันธ์ รองประธานกองทุนสวัสดิการชุมชน ยังได้เล่าเพิ่มเติมว่า

“จากการลงทุนต่าง ๆ ในขณะนี้กองทุนสวัสดิการชุมชน มีผลตอบแทนสูงถึงประมาณ 3 เท่า ของเงินลงทุน ซึ่งเป็นผลตอบแทนที่น่าพอใจมาก”

3. ผลที่เกิดขึ้น

แม้ว่ากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเสาเกาะจะเป็นกองทุน ๓ ที่ผ่านปัญหาอุปสรรคมาพอสมควรในช่วงแรก ๆ แต่ผลจากการทำงานของคณะกรรมการกองทุน ๓ ส่งผลให้สมาชิกเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาต่อการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ได้รับสวัสดิการ เกิดการเชื่อมโยงเครือข่ายกับภาคีภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งยังเกิดการขยายฐานงานพัฒนาในพื้นที่เพื่อแก้ปัญหาให้ชุมชนในมิติต่าง ๆ นับเป็นผลงานที่น่าสนใจ มีรายละเอียดดังนี้

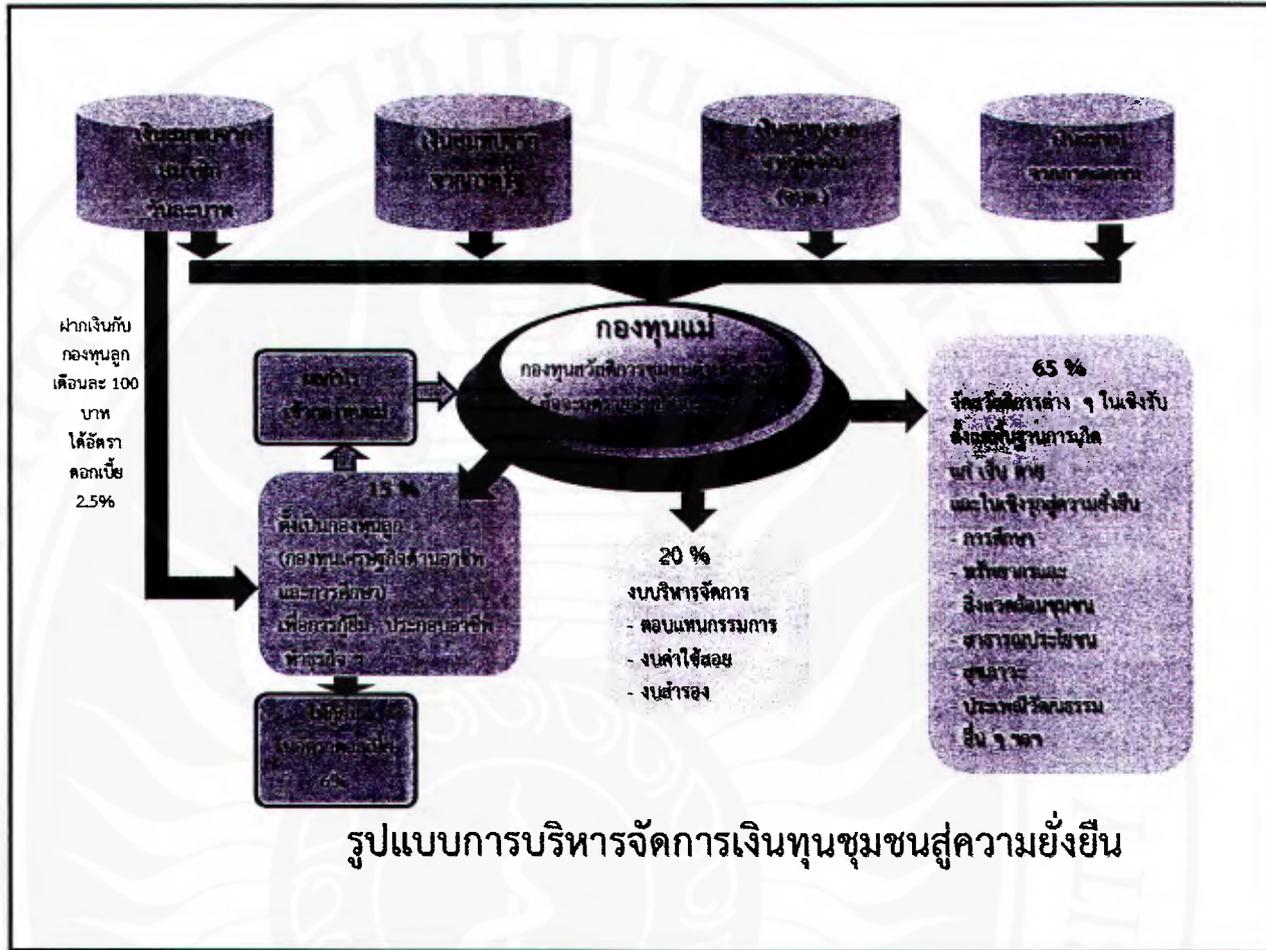
3.1 การบริหารจัดการทางการเงินที่เป็นเลิศนำไปสู่การเกิดดอกออกผลมากขึ้น

จากข้างต้น ในการจัดสรรเงินกองทุนสัจจะลดรายจ่ายวันละ 1 บาท ๓ แบ่งออกเป็น 3 กอง ดังที่กล่าวไว้แล้วข้างต้น การบริหารจัดการในการจัดสรรเงินทุนของกองทุนสวัสดิการชุมชน เป็นสิ่งที่โดดเด่นเป็นอย่างมาก กล่าวคือ นายพุทธิวัฒน์ ยัสพันธ์ รองประธานกองทุน ๓ ซึ่งเป็นอดีตผู้จัดการธนาคารที่มากด้วยประสบการณ์ทางการเงินออกแบบไว้ไม่ให้เงินรั่วไหลและยังเกิดดอกออกผลมากยิ่งขึ้น โดยการตั้งกองทุนลูกขึ้นมาอีกกองทุน เพื่อตอบโจทย์ของมวลสมาชิกที่หลากหลายมากขึ้น และมุ่งเน้นที่ผลประโยชน์ของคนในชุมชนเป็นสำคัญ

โดยรองประธานกองทุน ๓ อธิบายให้ฟังว่า

“การจัดสรรเงินกองทุน 15% จากกองที่สอง ได้ออกแบบให้เกิดดอกออกผลมากยิ่งขึ้น โดยการเกิดเป็นกองทุนลูกขึ้นมาอีก 1 กองทุน ชื่อว่า กองทุนเศรษฐกิจด้านอาชีพและการศึกษา ซึ่งที่มาของเงินกองทุนลูก มาจากเงินฝากเดือนละ 100 บาท ซึ่งขณะนี้เงินฝากทั้งหมดประมาณ 160,000 บาท โดยเงินกองทุนลูกนี้สมาชิกสามารถกู้ได้ด้วย เพื่อตอบโจทยของสมาชิกในการกู้ยืม ซึ่งโดยทั่วไปสมาชิกในพื้นที่ชุมชน ที่มีถามกันว่ากองทุนสวัสดิการชุมชนนี้สามารถกู้ยืมเหมือนกองทุนอื่น ๆ หรือไม่ ทั้งนี้เพราะกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเสาเภา (กองทุนแม่) ให้กู้ยืมไม่ได้ จากประเด็นสำคัญนี้ จึงได้คิดออกแบบให้มีกองทุนเศรษฐกิจด้านอาชีพและการศึกษา (กองทุนลูก) ขึ้นมา โดยเงินไม่รั่วไหลไปไหนเลย สมาชิกที่สมทบเงินเข้ากองทุนสวัสดิการชุมชน (หรือกองทุนแม่) ถ้าฝากเงินเข้ากับกองทุนเศรษฐกิจด้านอาชีพและการศึกษา (กองทุนลูก) จะได้อัตราผลตอบแทน 2.5% ต่อปี ดีกว่าฝากออมทรัพย์กับธนาคารที่ให้อัตราผลตอบแทนเพียงแค่ว่า 0.75% ต่อปี ส่วนกองทุนเศรษฐกิจด้านอาชีพและการศึกษา (กองทุนลูก) นี้ก็ไปสร้างมูลค่าเพิ่มหาผลตอบแทนโดยการปล่อยกู้ให้กับสมาชิกในอัตรา 6% ต่อปี โดยการกู้เงินจากกองทุนลูกนี้ สมาชิกที่จะกู้ยืมนั้นได้เอาสวัสดิการมาเป็นหลักทรัพย์ค้ำประกัน เช่น เป็นสมาชิกมา 4 ปีแล้ว ถ้าพิจารณาถึงสวัสดิการเสียชีวิต จะได้สิทธิประโยชน์แล้วประมาณ 15,000.00 บาท สมาชิกผู้นั้นก็จะกู้ได้ครั้งหนึ่งหรือประมาณ 7,500 บาท เป็นต้น แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นมีเงื่อนไขว่า สมาชิกต้องมีความซื่อสัตย์มีประวัติการส่งสมทบอย่างสม่ำเสมอ โดยคณะกรรมการที่รับผิดชอบสมาชิกผู้นั้นเป็นผู้รับรอง เนื่องจากกรรมการเป็นผู้รับผิดชอบสมาชิกมาโดยตลอดและรู้ข้อมูลของสมาชิกเป็นอย่างดี นั่นคือ เงินไม่รั่วไหลไปไหน มีแต่จะแตกกิ่งก้านสาขา และเกิดดอกออกผลเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ อันเนื่องจากผลตอบแทนที่เกิดจากกองทุนเศรษฐกิจด้านอาชีพและการศึกษา (กองทุนลูก) นี้ก็จะเข้าไปรวมอยู่กับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเสาเภา (กองทุนแม่) แสดงถึงทั้งสองกองทุนนี้ช่วยเสริมความมั่นคงแก่กัน”

สามารถอธิบายได้ดังภาพ



3.2 การสร้างเด็กและเยาวชนให้เข้ามามีส่วนร่วมทุกระบวนการ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ในความหมายที่ใช้กันในระดับสากล “องค์กรที่ยั่งยืน” จะต้องสอดคล้องกับหลัก “การพัฒนาที่ยั่งยืน” นั่นคือ คำนึงถึงคนรุ่นหลังมากกว่าคนรุ่นปัจจุบัน ดังนั้นการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนจากเดิมเพียงแค่พื้นฐานที่จัดสวัสดิการ เกิด แก่ เจ็บ ตาย นั้นย่อมไม่เพียงพอต่อการสร้างความยั่งยืนได้ เพราะจำเป็นต้องจ่ายค่าสวัสดิการต่างๆ อยู่ตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องสร้างคนรุ่นใหม่ ซึ่งก็คือ ต้องดึงเด็กและเยาวชนรุ่นใหม่มาสร้างความรู้ความเข้าใจทางการเงิน ผ่านการออม ให้เขาเข้าใจมูลค่าของเงินตามเวลา ผ่านกระบวนการหาผลตอบแทนจากทางการเงิน การเรียนรู้เรื่องอาชีพที่ยั่งยืน ที่ต้องควบคู่กับฐานทรัพยากรในชุมชน การอนุรักษ์และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม ตลอดจนลดความเหลื่อมล้ำในสังคม จึงเป็นหัวใจสำคัญที่ขาดไม่ได้

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเสาเถา(สัจจะลดรายจ่ายวันละ ๑ บาท) ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในวันข้างหน้าจึงได้ออกแบบระบบการพัฒนาเพื่อขยายผลต่อยอดไปถึงเด็กและเยาวชนดังนี้

- (1) การเชื่อมโยงกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนในพื้นที่ตำบลเสาเถา 7 โรงเรียน โดยทางกองทุนสวัสดิการชุมชน ได้เสนอแผนงาน โครงการการจัดสวัสดิการชุมชนผ่านผู้อำนวยการโรงเรียนทั้ง 7 แห่ง เพื่อขยายฐานสมาชิก โดยไปสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชน และสิทธิ

และผลประโยชน์ต่างๆ ที่ได้รับ และที่สำคัญให้เยาวชนเริ่มมีวินัยและวางแผนทางการเงินกันเป็น ทั้งนี้ นักเรียนที่ฝากเงินเงินกับกองทุนสวัสดิการชุมชน สามารถถอนเงินคืนได้ และการฝากเงินจะได้จะได้อัตราผลตอบแทน 2.5% ต่อปี (ซึ่งถ้าคิดแบบมูลค่าของเงินตามเวลา ตามหลักดอกเบี้ยทบต้น การฝากเงินแต่อายุน้อย ๆ จะเกิดเป็นเงินก้อนโตเมื่อเวลาผ่านไปหลายๆ ปี) มีสวัสดิการรักษาพยาบาล และสวัสดิการกรณีเสียชีวิต ทั้งส่วนบุคคลและเป็นหมู่คณะ (กรณีหมู่คณะจำกัดให้แค่ 10 คน ทั้งกรณีรักษาพยาบาล และกรณีเสียชีวิต) ซึ่งได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี

นายพุทธิวัฒน์ ยัสพันธ์ รองประธานกองทุนสวัสดิการชุมชน ได้เล่าให้ฟังว่า

“กองทุนสวัสดิการชุมชน ได้ออกแบบและพัฒนารูปแบบเชื่อมโยงไปยังเด็กและเยาวชนในพื้นที่ให้ได้มากที่สุด ตอนนี้ทั้ง 7 โรงเรียน มีนักเรียนรวมทั้งหมดประมาณ 1,500 คน จากการที่ได้รับการตอบรับเป็นอย่างดีผ่านทั้งผู้อำนวยการและครูในโรงเรียนด้วย คาดว่าในปีนี้มีสมาชิกจากเด็กนักเรียนเพิ่มขึ้นประมาณ 80% หรือไม่ต่ำกว่า 1,200 คน ในปีนี้ ซึ่งจะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของชาติในการขยายฐานสมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชน”

นอกจากนี้กองทุน ฯ ตระหนักว่าลำพังการให้บริการออมทรัพย์สำหรับเด็กและเยาวชนอาจไม่เป็นเพียงพอต่ออนาคตในวันข้างหน้าของเขา ถ้าหากเยาวชนขาดวินัยในการออม ขาดจัดการเงิน และวางแผนทางการเงินไม่เป็น ถ้าจัดการเงินไม่เป็นก็จะส่งผลให้เขาใช้เงินไม่เป็นและอาจมีปัญหาหนี้สินตามมา กองทุน ฯ จึงจัดอบรมทักษะการจัดการเงินให้กับเด็กโรงเรียนดังกล่าวและจะขยายผลไปยังโรงเรียนอื่น ๆ

(2) การสร้างเยาวชนให้มีจิตสำนึกถึงความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติและฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม ความสมบูรณ์ทรัพยากรธรรมชาติมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจและสังคมของคนในชุมชนมาก ดังนั้นการใช้ทรัพยากรไม่เพียงแต่พยายามไม่ให้เกิดผลกระทบเท่านั้น แต่ใช้การเงินเชิงรุกผ่านกองทุน ฯ ในการสร้างประโยชน์แก่สังคมและสิ่งแวดล้อม รับผิดชอบต่อชุมชนของพวกเขาเองและสามารถตอบสนองความต้องการทุนในพื้นที่ ด้วยการสนับสนุนกิจกรรมของเยาวชน กองทุนสวัสดิการชุมชน จึงได้ทำโครงการให้นักเรียนในเขตตำบลเสาเกา ปลูกต้นไม้เศรษฐกิจเพื่อใช้สอยในอนาคต ให้เป็นกิจกรรมหนึ่งของกองทุน ฯ เพื่อการทำงานร่วมกันระหว่างโรงเรียน/อบต./กองทุนสวัสดิการชุมชน โครงการนี้นอกจากจะเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยังเป็นการสร้างรายได้ในอนาคตได้ด้วย โดยให้เยาวชนในพื้นที่มีส่วนร่วม เช่น การปลูกป่าแข่งขันกัน โดยให้เยาวชนที่เข้าร่วมแต่ละคน ปลูกต้นไม้โดยเน้นที่เป็นพืชเศรษฐกิจ คนละ 20 ต้น ซึ่งต้นไม้ที่ปลูกนี้ถ้าดูแลรักษาอย่างดี ก็จะเป็นมรดกของเขา ซึ่งมรดกจากต้นไม้เหล่านี้สามารถมาเป็นทุนการศึกษาได้ อีกทั้งยังสามารถเป็นหลักทรัพย์กับกองทุนสวัสดิการชุมชน ได้ในอนาคต ซึ่งเป็นกิจกรรมต่อเนื่องไปในวันข้างหน้า

(3) เยาวชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานกองทุน

คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน ได้ออกแบบถึงการมีส่วนร่วมอย่างหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็น ผู้แทนจากสมาชิก ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน พระสงฆ์ ผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชน ผู้ทรงคุณวุฒิต่าง ๆ แต่ที่แตกต่างจากกองทุนสวัสดิการชุมชนต่าง ๆ คือ ได้ออกแบบให้มีตัวแทนนักเรียนได้เข้ามามีส่วนร่วมและบทบาทในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน ด้วย (นายศรัณย์ แสนภักดี เป็นคณะกรรมการที่มาจากตัวแทนนักเรียน) โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เยาวชนได้เข้ามาเรียนรู้ ได้เห็นถึงคุณประโยชน์ของการจัดการเงินทุนในอนาคต ซึ่งจำ

ทำให้เยาวชนเกิดความเป็นเจ้าของ และเกิดการรักษา โดยกระบวนการที่ทำให้เขาเห็นคุณค่าถึงประโยชน์ที่สามารถเชื่อมโยงไปยังตัวเขาโดยตรงและโดยอ้อมได้หลากหลาย อีกทั้งเพื่อตอบโจทย์ของพื้นที่ชุมชน และเมื่อเยาวชนเห็นถึงคุณค่าในสิ่งนี้ เขาก็จะเกิดการหวงแหนและเกิดการรักษาและพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน ของเขาให้เกิดความยั่งยืนสืบต่อไป

3.3 การเชื่อมโยงไปยังภาคี เครือข่าย องค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกพื้นที่ สู่อการหนุนเสริมการขับเคลื่อนกองทุน

นอกจากการบริหารจัดการกองทุน ๆ ไม่ว่าจะ เป็นเกี่ยวกับการบริหารเงิน บริหารเงิน และบริหารทรัพยากรต่าง ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศขององค์กรแล้ว ในการบริหารจัดการสมัยใหม่จะต้องเชื่อมโยงไปยังภาคี เครือข่าย องค์กรต่าง ๆ รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ เพื่อเป็นการหนุนเสริมการขับเคลื่อนกองทุน ๆ อีกด้วย

ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์ นายพิชัยรัตน์ ขุนณรงค์ ประธานกองทุน ๆ คนปัจจุบัน ได้ให้ข้อมูลว่า ในขณะที่กองทุนได้ขยายผลทั้งสมาชิก และองค์กร ภาคีต่าง ๆ เพื่อบูรณาการการทำงานในพื้นที่ให้ได้ ทั้งนี้เพื่อเป้าหมายสูงสุด คือ ประโยชน์แก่ผู้คนในพื้นที่ตำบลเสาเภา การเชื่อมโยงประกอบด้วย

(1) โรงเรียน ในพื้นที่ตำบลเสาเภา เพื่อขยายผลการจัดสวัสดิการไปยังเด็กนักเรียน รวมถึงผู้อำนวยการ และครูในโรงเรียน

(2) วัด โดยที่ผ่านมาก่อนที่จะย้ายที่ทำการกองทุน ๆ มาอยู่ที่โรงเรียนนั้น กองทุนสวัสดิการชุมชน ได้รับการอนุเคราะห์ช่วยเหลืออย่างเต็มที่ในการสนับสนุนกองทุนสวัสดิการชุมชน จากวัดซำช่วย โดยอนุญาตให้ใช้สถานที่ในวัดซำช่วยเป็นที่ทำการกองทุนสวัสดิการชุมชน อีกทั้งยังสนับสนุนการทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับประเพณีวัฒนธรรมมาโดยตลอด และที่สำคัญในขณะนี้ ทั้งเจ้าอาวาส และรองเจ้าอาวาสวัดซำช่วย ได้สมัครเป็นสมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชนอีกด้วย ทำให้พุทธศาสนิกชนได้เห็นว่า กองทุนสวัสดิการชุมชน นี้ เป็น กองบุญ อย่างแท้จริง

(3) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลบ้านต้นเหียง ซึ่งดูแลด้านสุขภาพและอนามัยของคนในชุมชนเป็นสำคัญ ได้เชื่อมโยงกับกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยผ่านชมรมผู้สูงอายุตำบลเสาเภา ซึ่งตนเอง (ประธานกองทุนสวัสดิการชุมชน) ได้เป็นประธานชมรมผู้สูงอายุอยู่ด้วย จึงได้มีการนำผู้สูงอายุของชมรมทั้งหมด ที่อายุต่ำกว่า 70 ปี เข้ามาเป็นสมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชนด้วย เพื่อเพิ่มสิทธิประโยชน์ในการรับสวัสดิการเพิ่มขึ้น

(4) หอพัก ซึ่งได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งเป็นผู้นำที่เป็นทางการในพื้นที่ นอกจากให้เข้ามามีส่วนร่วมโดยเป็นคณะทำงานแล้ว ยังได้ขับเคลื่อนขยายผลกองทุนสวัสดิการชุมชน ไปยังสมาชิก เพื่อให้ครบทุกหมู่บ้าน โดยทุกครั้งที่มีการประชุมประจำเดือนของหมู่บ้าน ก็ได้มีประสานการทำงานในการประชาสัมพันธ์ด้วยทุกครั้ง โดยมีคณะกรรมการของกองทุนสวัสดิการชุมชน ทั้งประธาน รองประธาน และเลขฯ เข้าร่วมด้วยอย่างสม่ำเสมอ

(5) หอถัง ใต้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเสาเภา (อบต.) นั้น ได้เชื่อมโยงและผูกพันกันมาตลอด โดย อบต. ได้ช่วยเหลือสนับสนุนทั้งในส่วนที่ไม่เป็นตัวเงิน และส่วนที่เป็นตัวเงิน (เงินสมทบ) ที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ สถานที่ ห้องประชุมในการจัดประชุม การอำนวยความสะดวกด้านเอกสาร บุคลากร เป็นต้น ส่วนเงินสมทบนั้นก็ได้รับสมทบมาโดยตลอด โดยในปีแรกจำนวน 100.000 บาท ปีที่สอง 104,500 บาท และปีที่ 3 คือปีนี้ก็ได้เข้าข้อบัญญัติของ อบต. เพื่อสมทบเงินแล้ว

(6) องค์กรเอกชนในพื้นที่ตำบล จากการที่การดำเนินงานของกองทุน ฯ ที่เข้มแข็งและได้เห็นผลประโยชน์แก่ชุมชนเป็นรูปธรรมประจักษ์ชัด ทำให้ภาคเอกชน ได้แก่ บริษัท ห้างร้าน ต่าง ๆ ในตำบลเสาเภา ได้ประสานเข้ามาสอบถามและเข้าใจหลักการของสวัสดิการชุมชนทั้งในส่วนที่ไม่เป็นตัวเงิน และส่วนที่เป็นตัวเงิน (เงินสมทบ) ที่ไม่เป็นตัวเงินเช่นเดียวกัน โดยในขณะนี้บริษัท ห้างร้านที่สมทบได้แก่ เทสโก้-โลตัส ๘,๐๐๐บาท ร้านน้ำฟ้า 16,000 บาท ส่วนที่ไม่เป็นตัวเงิน นั้นก็ยังสามารถสนับสนุนของรางวัลต่าง ๆ ในการจับสลากทั้ง รถจักรยาน โทรทัศน์ ตู้เย็น พัดลม ฯลฯ ในการจัดประชุมใหญ่สามัญประจำปี ที่จัดขึ้นที่โรงเรียนวัดขรัวช่วย ซึ่งเป็นงานใหญ่มาก โดยได้รับความอนุเคราะห์จากทุกภาคส่วนที่กล่าวมาข้างต้น รวมถึงบริษัท ห้างร้านต่าง ๆ มีการแจกของขวัญ จับสลากรางวัล มีการมอบทุนการศึกษาให้นักเรียน จากงานในครั้งนี้ ทำให้ทุกภาคส่วนเห็นถึงศักยภาพของกองทุน ฯ และเกิดความเชื่อมั่นมากยิ่งขึ้น

จะเห็นได้ว่ามีการบูรณาการเชื่อมโยงของกองทุนสวัสดิการชุมชน จากผลลัพธ์และผลผลิตต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น เป็นเครื่องพิสูจน์ได้ว่ากองทุนสวัสดิการชุมชน ที่ขับเคลื่อนด้วยภาคประชาชน เป็นสำคัญ และได้เชื่อมโยงไปยังภาคีองค์กรต่าง ๆ นั้นได้มีการพัฒนาก้าวหน้าไปเป็นอันมาก ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนในมิติต่าง ๆ ได้อย่างยั่งยืน ผ่านกระบวนการทำงานที่เรียบง่าย แยกย่อย ซึ่งยากที่จะหาองค์กรใดที่เป็นภาคประชาชนที่ทำงานก้าวหน้าพัฒนาไปมากเกินความคาดหมาย ทั้งนี้ทั้งนั้นก็เพื่อเป้าหมายสุดท้ายคือ คนในพื้นที่ชุมชนได้รับประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็น มิติเศรษฐกิจ ที่สมาชิกสามารถลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตผ่านการออมแล้วได้รับสวัสดิการตามเงื่อนไขแล้ว ดอกผลจากการออมก็เพิ่มขึ้นด้วยผ่านการบริหารจัดการของกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่ทำให้เงินเพิ่มขึ้น ส่งผลให้จัดสวัสดิการได้มากขึ้นยิ่งไปอีก

มิติทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กองทุนสวัสดิการชุมชน มีโครงการที่มีการเน้นให้มีการปลูกต้นไม้ผ่านเด็กและเยาวชน โดยการออกแบบกิจกรรมที่เล็งเห็นถึงความยั่งยืนของทรัพยากร ทำให้เกิดการเห็นคุณค่าของทรัพยากร และเมื่อเห็นคุณค่าแล้ว ก็จะทำให้เกิดการช่วยกันรักษาทรัพยากรสู่ความยั่งยืน ส่วนทางด้านสิ่งแวดล้อมนั้น อันเนื่องมาจากปัญหาการหนุ่นของน้ำทะเลเข้ามาในคลองท่าหน ที่เป็นคลองน้ำจืดไหลลงสู่ทะเล แต่ในบางช่วงเวลานั้นมีน้ำเค็มบ่าล้นเข้ามา ส่งผลกระทบต่อความอุดมสมบูรณ์ของพืชและสัตว์น้ำจืด เช่น ตะพาน้ำ ปลา น้ำจืด เป็นต้น กองทุน ฯ ได้มีโครงการที่จะร่วมกับเครือข่ายในพื้นที่ตำบลเสาเภาเพื่อทำฝายมีชีวิต ที่ใช้ระบบธรรมชาติมาบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความยั่งยืน

นอกจากนั้นยังได้มีกิจกรรมลดผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อมจากการเชื่อมโยงไปยังการทำฝายมีชีวิต เพื่อลดการไหลเข้ามาของน้ำเค็มในคลองต่าง ๆ ทำให้มีผลกระทบต่อพืชและสัตว์น้ำจำนวนมาก กองทุน ฯ และภาคีที่เกี่ยวข้องจึงได้มีโครงการที่จำทำฝายมีชีวิตขึ้นมา เพื่อลดผลกระทบดังกล่าว

4. ภัยแล้งประทุสู่ความสำเร็จ

ผลลัพธ์รูปธรรมที่เกิดขึ้นนั้น เบื้องหลังความสำเร็จเกิดจากการที่คณะกรรมการ ฯ ต้องมีหลักการคิดที่เรียบง่ายและแยกย่อย มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล โดยเล็งเห็นถึงการพัฒนาชุมชนให้ได้อย่างยั่งยืน โดยใช้ฐานทรัพยากรทั้งหมดในชุมชน ไม่ว่าจะเป็นฐานทุนทางการเงิน ทุนมนุษย์ ทุนทรัพยากรธรรมชาติ ทุนทางประเพณีวัฒนธรรม ทั้งหมดเชื่อมเข้าด้วยกันโดยใช้กองทุนสวัสดิการ

ชุมชน ที่พัฒนาเข้มแข็งมั่นคงตามไปด้วย อีกทั้งมีความยั่งยืนในอนาคต อีกทั้งการพัฒนาการของกองทุน ฯ ได้ก้าวหน้าไปมาก ผลผลิตผลผลิตต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ย่อมเกิดจากปัจจัยส่วนประกอบหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นการเลือกคนเข้ามาทำงานเป็นคณะกรรมการหรือตัวแทนต้องได้รับความยอมรับในความซื่อสัตย์ เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ มีความคิดและอุดมการณ์เดียวกัน มีความรู้ประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงทำให้การบริหารงานเป็นมืออาชีพ การเชื่อมโยงไปยังภาคี เครือข่าย องค์กรต่าง ทั้งภายในและภายนอก เกิดเป็นความร่วมมือของเครือข่ายและใช้ศักยภาพของเครือข่ายเข้ามาหนุนเสริม เป็นต้น มีรายละเอียดดังนี้

4.1 หลักคิดถึงการดำเนินงานที่มั่นคงเพื่อสร้างความยั่งยืนควบคู่กับการพัฒนาชุมชน

ดังที่ได้กล่าวไว้แล้วว่า “องค์กรที่ยั่งยืน” จะต้องสอดคล้องกับหลัก “การพัฒนาที่ยั่งยืน” นั่นคือ คำนึงถึงคนรุ่นหลังมากกว่าคนรุ่นปัจจุบัน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องสร้างคนรุ่นใหม่และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ซึ่งก็คือ ต้องดึงเด็กและเยาวชนรุ่นใหม่มาสร้างความรู้ความเข้าใจทางการเงิน ผ่านการออม ให้เขาเข้าใจมูลค่าของเงินตามเวลา ผ่านกระบวนการหาผลตอบแทนจากทางการเงิน การเรียนรู้เรื่องอาชีพที่ยั่งยืน ที่ต้องควบคู่กับฐานทรัพยากรในชุมชน การอนุรักษ์และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม ตลอดจนลดความเหลื่อมล้ำในสังคม จึงเป็นหัวใจสำคัญที่ขาดไม่ได้

ดังนั้นการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนจากเดิมเพียงแค่พื้นฐานที่จัดสวัสดิการ เกิด แก่ เจ็บ ตาย นั้นย่อมไม่เพียงพอต่อการสร้างความยั่งยืนได้ เพราะจำเป็นต้องจ่ายค่าสวัสดิการต่างๆ อยู่ตลอดเวลา

4.2 ความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือต่อกองทุน ฯ

การที่จะขยายฐานจำนวนสมาชิกนั้นเป็นสิ่งที่ท้าทายเป็นอย่างยิ่ง อันเนื่องจากตำบลเสาภามีจำนวนหมู่บ้านถึง 16 หมู่บ้าน และมีประชากรทั้งหมด ประชากรทั้งสิ้น 12,326 คน สิ่งหนึ่งที่สำคัญมากของการเป็นสถาบันการเงินหรือกองทุนสวัสดิการชุมชนในปัจจุบัน คือ ความเชื่อมั่นของสมาชิกที่มีต่อกองทุน ฯ ไม่ว่าจะเป็นตัวบุคคลที่มาเป็นคณะกรรมการฯ การบริหารจัดการที่โปร่งใสมีธรรมาภิบาล มีรายงานที่ถูกต้อง สามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน ซึ่งสิ่งเหล่านี้กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเสาภาก็ได้ดำเนินการและพิสูจน์ให้คนในพื้นที่เห็นอย่างประจักษ์ชัด ทั้งในตัวคณะกรรมการที่ซื่อสัตย์สุจริต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมและของชุมชนสำคัญที่สุด ดังมีสัญลักษณ์ของกองทุนสวัสดิการชุมชน “เป็นรูปคนนั่งสมาธิอ่านได้ว่า “ไม่เห็นแก่ตัว” ซึ่งแฝงไว้ด้วยการเตือนสติให้คณะกรรมการทุกคนรวมถึงสมาชิกให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ผลของความซื่อสัตย์สุจริตนี้จึงตามมาด้วยความน่าเชื่อถือของประชาชนในพื้นที่

นอกจากความน่าเชื่อถืออันเนื่องมาจากตัวบุคคลแล้ว ที่สำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่ากัน คือ ระบบบริหารจัดการที่ออกแบบมาให้ถูกต้องตามหลักการของธรรมาภิบาล มีระบบบัญชีที่เป็นมาตรฐานเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ สามารถรายงานผลได้ถูกต้องแม่นยำ และที่สำคัญมีระบบตรวจสอบทุกขั้นตอนสามารถตรวจสอบรู้ได้ว่าเงินขาดหายไปในกระบวนการขั้นตอนไหน

ดังนั้นนางดวงนพวรรณ ปักเข็ม เลขาธิการกองทุนสวัสดิการชุมชน ได้เล่าให้ฟังว่า

“ระบบบัญชีและระบบตรวจสอบของกองทุนสวัสดิการชุมชน ค่อนข้างจะสมบูรณ์ ตอนแรก ๆ อาจจะมียุทธศาสตร์ แต่หลังจากได้ไปเข้าร่วมอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระบบบัญชี ก็ได้นำมาปรับปรุงระบบบัญชีของกองทุน ฯ มีการทำทะเบียนคุมทุกชุดเงินขึ้นตอน โดยเฉพาะการเก็บ

เงินและการส่งเงินของคณะกรรมการ ฯ ในแต่ละเดือน แต่ก่อนไม่ค่อยเป็นระบบ แต่หลังจากปรับปรุงแล้ว การส่งเงินของคณะกรรมการก็ชัดเจนมากขึ้น รู้ว่าเงินขาดหายไปในกระบวนการไหน หายที่สมาชิกหรือหายที่คณะกรรมการก็จะตรวจสอบดูได้ง่ายขึ้น อีกทั้งประธานกองทุนสวัสดิการชุมชน ก็ จะดูรายงานทางการเงินได้ง่ายขึ้น”

จะเห็นได้ว่าสิ่งสำคัญที่เป็นจุดเด่นของกองทุน ฯ คือ ระบบการบริหารจัดการกองทุนที่ดี และมีธรรมาภิบาล อันจะนำไปสู่ความเชื่อมั่นของมวลสมาชิกและมีผลต่อการขยายฐานจำนวนสมาชิกที่ครอบคลุมมากขึ้น

4.3 การหนุนเสริมอย่างเต็มที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนในพื้นที่

จุดเด่นที่เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล เสาเภานั้น คือ ทีมผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาเผา โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสาเผา ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนากองทุน ฯ เสาเผา มาโดยตลอดตั้งแต่ในช่วงแรก ๆ ของการก่อตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน

ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์ นายพิชัยรัตน์ ขุนณรงค์ ประธานกองทุน ฯ คนปัจจุบัน ได้ให้สัมภาษณ์ว่า “องค์การบริหารส่วนตำบลเสาเผา (อบต.) นั้น ได้เชื่อมโยงและผูกพันกันมาตลอด โดย อบต. ได้ช่วยเหลือสนับสนุนทั้งในส่วนที่ไม่เป็นตัวเงิน และส่วนที่เป็นตัวเงิน (เงินสมทบ) ที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ สถานที่ ห้องประชุมในการจัดประชุม การอำนวยความสะดวกด้านเอกสาร บุคลากร เป็นต้น ส่วนเงินสมทบนั้นก็ได้สมทบมาโดยตลอด โดยในปีแรกจำนวน 100.000 บาท ปีที่สอง 104,500 บาท และปีที่ 3 หรือในปีนี้ก็ได้อำเภอบัญญัติของ อบต. เพื่อสมทบเงินแล้ว”

นอกเหนือจากนั้นภาคเอกชนและผู้ประกอบการในพื้นที่ก็ให้การสนับสนุนกองทุนสวัสดิการชุมชน องค์การเอกชนในพื้นที่ตำบล จากการที่การดำเนินงานของกองทุน ฯ ที่เข้มแข็งและได้เห็นผลประโยชน์แก่ชุมชนเป็นรูปธรรมประจักษ์ชัด ทำให้ภาคเอกชน ได้แก่ บริษัท ห้างร้าน ต่าง ๆ ในตำบลเสาเผา ได้ประสานเข้ามาสอบถามและเข้าใจหลักการของสวัสดิการชุมชนทั้งในส่วนที่ไม่เป็นตัวเงิน และส่วนที่เป็นตัวเงิน (เงินสมทบ) ที่ไม่เป็นตัวเงินเช่นเดียวกัน โดยในขณะนี้บริษัท ห้างร้านที่สมทบได้แก่ เทสโก้-โลตัส ๘,๐๐๐บาท ร้านน้ำพี้ 16,000 บาท ส่วนที่ไม่เป็นตัวเงิน นั้นก็ยังได้สนับสนุนของรางวัลต่าง ๆ ในการจับสลากทั้ง รถจักรยาน โทรทัศน์ ตู้เย็น พัดลม ฯลฯ ในการจัดประชุมใหญ่สามัญประจำปี ที่จัดขึ้นที่โรงเรียนวัดขรัวช่วย ซึ่งเป็นงานใหญ่มาก โดยได้รับความอนุเคราะห์จากทุกภาคส่วนที่กล่าวมาข้างต้น รวมถึงบริษัท ห้างร้านต่าง ๆ มีการแจกของขวัญ จับสลากรางวัล มีการมอบทุนการศึกษาให้นักเรียน จากงานในครั้งนี้ ทำให้ทุกภาคส่วนเห็นถึงศักยภาพของกองทุน ฯ และเกิดความเชื่อมั่นมากยิ่งขึ้น

4.4 วิสัยทัศน์ของคณะกรรมการผู้การพัฒนากองทุนที่ยั่งยืน

“การพัฒนาที่ยั่งยืน หมายถึง การพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของปัจจุบันโดยไม่ทำให้ ผู้คนในอนาคตเกิดปัญหาในการตอบสนองความต้องการของตนเอง” (เสรี พงศ์พิศ, 2555)

การพัฒนายั่งยืนรวมความ ถึง 3 ด้านคือ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมซึ่งเชื่อมโยงและสัมพันธ์กัน โครงการพัฒนาใด ๆ ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบทั้งสามด้านนี้ การพัฒนายั่งยืน เป็นสิ่งที่ก้าวไกลกว่าเพียงการพัฒนาเพียงด้านใดด้านหนึ่ง แต่เป็นการพัฒนาแบบองค์รวม เป็นการเปลี่ยน

โครงสร้าง ระบบเศรษฐกิจและสังคม เพื่อลดการบริโภคทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมลงไปในระดับที่ยังรักษาความสมดุลที่ดี ทำให้คนอยู่ร่วมกับธรรมชาติโดยไม่ทำลายล้างอย่าง ที่ผ่านมาและยังทำกันอยู่หลายแห่ง ให้อยู่ร่วมกันเป็นชุมชน อยู่ดีกินดี และอยู่เย็นเป็นสุข

คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเสาเภา (สัจจะลดรายจ่ายวันละ ๑ บาท) ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในวันข้างหน้า จึงได้ออกแบบระบบการพัฒนาเพื่อขยายผลต่อยอดไปถึงเด็กและเยาวชน ผ่านกระบวนการออกแบบที่เรียบง่ายและแยบยล โดยดึงเด็กและเยาวชนรุ่นใหม่มาสร้างความรู้ความเข้าใจทางการเงิน ผ่านการออม ให้เขาเข้าใจมูลค่าของเงินตามเวลา ผ่านกระบวนการหาผลตอบแทนจากทางการเงินในการฝากเงินกับกองทุนเศรษฐกิจด้านอาชีพและการศึกษา (กองทุนลูก) ที่ได้กล่าวไว้ในตอนต้น โดยเงินไม่รั่วไหลไปไหนเลย อีกทั้งเงินที่ฝากไม่ได้รั่วไหลไปไหน มีแต่จะตกกึ่งกำนสาขาและเกิดดอกออกผลเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ อันเนื่องจากผลตอบแทนที่เกิดจากกองทุนเศรษฐกิจด้านอาชีพและการศึกษา (กองทุนลูก) นี้ก็จะเข้าไปรวมอยู่กับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเสาเภา (กองทุนแม่) แสดงถึงทั้งสองกองทุนนี้ (กองทุนแม่และกองทุนลูก) ช่วยเสริมความมั่นคงแก่กัน

นอกจากนั้นการที่กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเสาเภาได้ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน โดยสร้างความร่วมมือต่าง ๆ จำนวนมาก อีกทั้งยังเสริมสร้างการเรียนรู้เรื่องอาชีพที่ยั่งยืน ที่ต้องควบคู่กับฐานทรัพยากรในชุมชน การอนุรักษ์และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม เป็นการสร้างความเข้มแข็งคือ การเพิ่มขีดความสามารถในการเลือก โดยให้เขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่มีผลกระทบต่อชีวิตของพวกเขา อย่างเท่าเทียมกัน ในการจัดการชีวิต ทรัพยากรธรรมชาติ ในชุมชนของตนเอง ซึ่งจะส่งผลนี้สู่ความยั่งยืน

5. บทสรุป

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเสาเภา มีจุดเริ่มต้นจากกองทุนในเครือญาติ ในช่วงก่อนปี 2549 และได้พัฒนามาตามลำดับโดยคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน กับคณะกรรมการสนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนระดับจังหวัด ที่มีความมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนกองทุนสวัสดิการชุมชน เพื่อการจัดสวัสดิการและประโยชน์ที่เกิดขึ้นต่าง ๆ ต่อคนในชุมชน จึงได้กำหนดเป้าหมายของกองทุนให้นำไปสู่เป้าหมายเพื่อให้คนในชุมชนมีสวัสดิการขั้นพื้นฐานอย่างครอบคลุมเท่าเทียมและทั่วถึง ทั้งในเรื่องการสร้างสวัสดิการให้แก่คนในชุมชน การระดมเงินทุนในการสร้างสวัสดิการให้แก่มวลสมาชิกส่งเสริมให้เกิดความรักสามัคคี และสร้างคุณธรรมให้แก่คนในชุมชน รวมถึงเป็นองค์กรเชื่อมโยงในการรับสวัสดิการจากภาครัฐและท้องถิ่นแก่มวลสมาชิก

จากการดำเนินงานที่ผ่านมาการบริหารจัดการในการจัดสรรเงินทุนของกองทุนสวัสดิการชุมชน เป็นสิ่งที่โดดเด่นเป็นอย่างมาก ได้มีการออกแบบระบบทางการเงินออกแบบไว้ไม่ให้เงินรั่วไหลและยังเกิดดอกออกผลมากยิ่งขึ้น โดยการตั้งกองทุนลูกขึ้นมาอีกหนึ่งกองทุน ซึ่งทั้งสองกองทุนนี้ (กองทุนแม่และกองทุนลูก) ช่วยเสริมความมั่นคงแก่กัน อีกทั้งเพื่อตอบโจทย์ของมวลสมาชิกที่หลากหลายมากขึ้น และมุ่งเน้นที่ผลประโยชน์ของคนในชุมชนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ยังได้เป็นการสร้างคนรุ่นใหม่โดยเด็กและเยาวชนให้เข้ามามีส่วนร่วมทุกกระบวนการ นอกจากนี้ยังมีการเชื่อมโยงไปยังภาคี เครือข่าย องค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกพื้นที่ สู่การหนุนเสริมการขับเคลื่อนกองทุนที่สามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนในมิติต่าง ๆ ได้อย่างยั่งยืน

3. กองทุนสวัสดิการตำบลควนหนองคว่ำ อำเภอจุฬาภรณ์ “บวร = บ้าน วัด โรงเรียนบาส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ช่วยเสริมแรงขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชน”

1. ประวัติการก่อเกิดกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลควนหนองคว่ำ (กองทุนวันละบาท)

ประวัติการริเริ่มก่อตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลควนหนองคว่ำ นั้นมีจุดเริ่มต้นมาจากในช่วงปี 2551 - 2552 คุณชวนพิศ มาลาวงศ์ ประธานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในขณะนั้น พร้อมด้วยคุณหมอวิชัย พูนทอง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลบ้านสมควร ตำบลควนหนองคว่ำ และนายสุภาส แป้นชาติ (อสม. ในขณะนั้น) ได้ไปร่วมประชุมหลาย ๆ ครั้งที่จังหวัดนครศรีธรรมราช และได้มีการพูดถึงการจัดสวัสดิการชุมชนให้เกิดขึ้นในระดับพื้นที่ตำบลต่าง ๆ ซึ่งในขณะนั้นตำบลอื่น ๆ ได้จัดตั้งและมีการจัดสวัสดิการให้เห็นเป็นรูปธรรมกันบ้างแล้ว ทั้งสองท่านดังกล่าวจึงได้นำแนวคิดดังกล่าวกลับมาประชุมปรึกษาหารือร่วมกับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ทั้งหมดที่ รพ.สต. บ้านสมควร หมู่ที่ 1 ตำบลควนหนองคว่ำ ซึ่งทั้งหมดมีเห็นตรงกันว่า จำเป็นต้องมีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนของตำบลควนหนองคว่ำ ทั้งนี้เนื่องมาจากเหตุที่ในขณะนั้นในพื้นที่ทำตำบลควนหนองคว่ำ ไม่มีกองทุนใด ๆ หรือองค์กรใดเลยที่จะมาช่วยเหลือในเรื่องสวัสดิการที่จะมาถึงผู้ยากไร้ได้ ทำให้ผู้ด้อยโอกาสหรือผู้ยากไร้ในตำบลไม่มีโอกาสเข้าถึง ซึ่งในการนี้ในที่ประชุมได้เล็งเห็นความสำคัญของการจัดตั้งกองทุนวันละบาท ว่าจะมีความสำคัญมากในการเข้าถึงสวัสดิการต่าง ๆ ในชีวิต ที่จะเป็นการช่วยเหลือในด้านคุณภาพชีวิตของเขา ซึ่งการจ่ายวันละบาทนั้น ไม่ได้เหลือต่ำกว่าแรงเลยในการดำเนินการให้เกิดขึ้น

ต่อมาจึงมีการประสานกับคณะกรรมการสนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีนายนายบุญโชค สุขบำเพ็ญ รองประธานคณะกรรมการสนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช พร้อมด้วยนางสาวยุพิน เยาวนิตย์ เลขานุการรวมถึงคณะกรรมการสนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ลงพื้นที่เพื่อประชุมทำความเข้าใจในการขยายผลและเสริมสร้างความเข้มแข็งของกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยมีนายทองใบ ศรีตะวัน ที่ปรึกษากองทุนฯ ควนหนองคว่ำและเป็นผู้ประสานงานโซน 2 ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบ โดยเป็นคณะกรรมการเสริมสร้างสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราชด้วย ได้ลงพื้นที่ทำความเข้าใจร่วมกับคณะกรรมการกองทุนฯ อย่างเข้มข้นและได้ประชาสัมพันธ์แก่ประชาชนในพื้นที่ตำบลควนหนองคว่ำอย่างเต็มที่ร่วมกับผู้บุกเบิกตั้งที่กล่าวไว้ในตอนต้น

ทั้งนี้ในปีงบประมาณ ๒๕๕๓ มีนโยบายของรัฐบาลในการสนับสนุนการพัฒนาและการสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชนที่มีการจัดตั้งแล้ว จำนวน 2,300 ตำบล/เมือง โดยมีหลักเกณฑ์การสนับสนุนที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพกองทุนสวัสดิการชุมชน การดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบล และการขยายฐานสมาชิกให้ครอบคลุมกว้างขวาง ในรูปแบบ 1 กองทุน 1 องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น โดยมีหลักเกณฑ์การเสริมสร้างความเข้มแข็งกองทุนสวัสดิการชุมชนกองทุนจัดตั้งใหม่ ซึ่งหมายถึงกองทุนสวัสดิการชุมชนที่มีการจัดตั้งขึ้นตามการส่งเสริมของโครงการนี้ (ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2552 เป็นต้นไป) ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชนที่จัดตั้งใหม่ คือ จะต้องเปิดกว้างในการรับสมาชิกที่หลากหลาย ครอบคลุมทั้งเรื่องเพศ วัย ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และสมาชิก

ต้องกระจายครอบคลุมพื้นที่ไม่กระจุกในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง โดยจะต้องมีสมาชิกกระจายอยู่ในหมู่บ้าน/ชุมชนไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนหมู่บ้าน/ชุมชนทั้งหมดในตำบล/ท้องถิ่นที่มีการจัดตั้งกองทุนนั้น กองทุนสวัสดิการชุมชนนั้นจะต้องมีการจัดสวัสดิการให้กับสมาชิก ไม่น้อยกว่า 3 ด้าน ตามความเหมาะสมกับสภาพของท้องถิ่นและความสามารถในการสมทบของสมาชิก เช่น สวัสดิการเกี่ยวกับเด็ก สุขภาพ การศึกษา อาชีพ รวมถึงมีการเชื่อมโยงหรือมีแผนที่จะเชื่อมโยงงานสวัสดิการกับงานพัฒนา ด้านอื่น ๆ ของชุมชน/ตำบล

ในการนี้กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลควนหนองคว่ำ ได้พัฒนาการดำเนินงานของกองทุนฯ ตรงตามหลักเกณฑ์ รวมถึงมีระบบการบริหารจัดการกองทุนที่ดี และมีธรรมาภิบาล ได้แก่ คณะกรรมการบริหารที่มาจากการคัดสรรของสมาชิก มีการกำหนดสถานภาพการเป็นสมาชิกที่ชัดเจน มีระเบียบหลักเกณฑ์ของกองทุนที่ผ่านการเห็นชอบร่วมกันของสมาชิกโดยคำนึงถึงความยั่งยืนของกองทุน มีการจัดทำระบบบัญชีการเงินที่เป็นปัจจุบัน มีการจัดทำฐานข้อมูลสมาชิกและกิจการของกองทุน มีแผนหรือตัวชี้วัดการพัฒนาของกองทุนมีระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อสมาชิกและผู้เกี่ยวข้อง จนได้รับการรับรองจากพอช. และได้ขึ้นทะเบียนเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์/องค์กรสวัสดิการ

จนกระทั่งได้รับการสมทบรอบแรกเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2555 ตามเงื่อนไขกองทุนที่เสนอรับการสมทบครั้งแรก ครอบคลุม 1 ปี ณ วันที่ก่อตั้งกองทุน 1 มกราคม 2553 จำนวน 135,000 บาท) โดยเงินอุดหนุนจากรัฐ (365/ต่อคน , ในปีแรกรัฐอุดหนุน 100,000 บาท) ซึ่งตรงตามเงื่อนไขกองทุนนี้เป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นใหม่ตามการส่งเสริมของโครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน และมีสมาชิกมาแล้วไม่น้อยกว่า 100 คน

หลังจากได้รับงบประมาณสมทบรอบแรกแล้ว ต่อมาเสริมสร้างความเข้มแข็งและขยายฐานสมาชิกเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จนกระทั่งได้รับอนุมัติงบประมาณสมทบของคณะกรรมการโครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน รอบสอง เมื่อวันที่ 29 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2555 เป็นจำนวนเงิน 166,440 บาท จากจำนวนสมาชิก 750 คน และจำนวนเงินที่เสนอขอรับการสมทบรอบที่สามอีกจำนวน จำนวน 348,940 บาท

ทั้งนี้ในกระบวนการสร้างความเข้าใจในหลักการของจัดสวัสดิการให้กับคนในพื้นที่ที่จะมาเป็นสมาชิกนั้น เริ่มต้นจากการทำงานของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ด้วยด้วยการแบ่งกันรับผิดชอบ กล่าวคือ อสม. 1 คน ต่อครัวเรือน 10 ครัวเรือน ซึ่งในขณะนั้นมีจำนวน อสม. จำนวน 86 คน จึงเท่ากับมีสมาชิกที่รับผิดชอบในขณะนั้นจำนวน 860 ครัวเรือน ซึ่งประเด็นนี้เป็นกลไกที่สำคัญในการช่วยพัฒนากองทุนสวัสดิการในตำบลควนหนองคว่ำขยายผลมากขึ้น

ปัญหาสำคัญในตอนตั้งแรกเริ่มก่อตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน นั้น ประชาชนในพื้นที่ยังขาดความเชื่อมั่น ซึ่งทำให้เกิดปัญหาต่อการทำความเข้าใจอยู่ 2 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง ประชาชนส่วนใหญ่ยังคิดว่าถ้าเป็นเป็นกองทุนแล้ว ตัวเองจะต้องสามารถกู้ยืมได้เหมือนกองทุนอื่น ๆ และประการที่สอง ส่วนใหญ่มีความคิดว่ากองทุนในชุมชนจะไม่เข้มแข็งและต้องล้มไปเหมือนกองทุนอื่น ๆ อันเนื่องมาจากบทเรียนที่ได้เห็นหลาย ๆ กองทุนที่เคยจัดตั้งแล้วต้องล้มไปในที่สุด

จากปัญหาดังกล่าวทำให้ในระยะแรกของการทำความเข้าใจกับคนในพื้นที่นั้นต้องอาศัยความตั้งใจและเสียสละเป็นอย่างมาก ทั้งจากคุณหมอวิชัย พูนทอง , คุณชวนพิศ มาลาวงศ์

ประธานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในขณะนั้น นายสุภาส แป้นชาติ (อสม. ในขณะนั้น) รวมถึงคณะกรรมการ ตัวแทนหมู่บ้าน รวมถึง อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ทุก ๆ คน ต้องทำงานกันอย่างหนัก โดยการเสนอตัวขอเข้าพบในวาระการจัดสวัสดิการชุมชนผ่านการประชุมประจำเดือนของแต่ละหมู่บ้าน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง และที่สำคัญที่สุดที่จะสร้างความน่าเชื่อถือได้ คือ จะต้องทำให้เห็นผลของการจัดสวัสดิการให้เป็นที่ยอมรับ

ในประเด็นการขับเคลื่อนในระยะแรก ๆ นี้ นางยุพา ช่วยศรีนวล ซึ่งเป็นช่วยเหลือเลขานุการ และเป็นตัวแทน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ได้เล่าว่า

“ในช่วงแรก ๆ นั้น อสม. ต้องแบ่งกันรับผิดชอบ อสม. 1 คน ต่อครัวเรือน 10 ครัวเรือน ช่วงแรก ๆ ยังไม่ค่อยเห็นผล แต่สามเดือนต่อมา พอเริ่มจัดสวัสดิการได้ เช่น สมาชิกที่เสียชีวิตบางที่เป็นสมาชิกแค่ 3 เดือน จ่ายเงินสมทบแค่ 90 บาท ก็ได้รับสวัสดิการกรณีเสียชีวิตจากกองทุนสวัสดิการชุมชน ถึง 9,000 บาท อีกทั้งทั้งคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน ยังร่วมในการสวดพระอภิธรรม พร้อมพวงหรีด 1 พวง ซึ่งถือเป็นเรื่องของช่วยเหลือเกื้อกูลกันนอกจากเรื่องเงินแล้ว จากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจึงได้มีการบอกกล่าวกันในลักษณะปากต่อปาก ซึ่งช่วยขยายผลให้มีผู้สนใจสมัครสมาชิกมีจำนวนเพิ่มขึ้น”

นายพร้อม ธาณิรัตน์ ประธานกองทุนฯ ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า

“การดำเนินการและพัฒนากองทุนฯ ในช่วงปีแรก เป็นปีที่ยากลำบากมาก อันเนื่องจากคนยังไม่ค่อยเข้าใจจึงมีแต่คนต่อต้าน ในการสร้างความเข้าใจต้องเสียสละ อดทน เป็นอย่างมาก ทั้งจากคุณหมอวิชัย พูนทอง , คุณชวนพิศ มาลาวงศ์ และนายสุภาส แป้นชาติ (อสม. ในขณะนั้น) รวมถึงคณะกรรมการ ตัวแทนหมู่บ้าน รวมถึง อสม. แต่ละคนต้องร่วมทำงานกันอย่างหนัก ต้องคอยให้เขาฟังรับรู้ถึงสิทธิประโยชน์ที่เขาจะได้รับจากการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ต้องสร้างจิตสำนึกในการอยู่ร่วมกัน ผนวกกับคณะกรรมการที่มาจากผู้นำทั้งที่เป็นผู้นำตามบทบาทหน้าที่ และผู้นำตามธรรมชาติในชุมชน ยิ่งทำให้ความน่าเชื่อถือมีมากขึ้น จากที่ไม่เข้าใจและต่อต้านในตอนแรก ๆ ก็เริ่มเข้าใจและหันมาสมัครสมาชิกกันมากขึ้น ”

2. การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน

เป้าหมาย/วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการ ตำบลควนหนองคว่ำ

1. เพื่อส่งเสริมการออมทรัพย์ของสมาชิก (กองทุนวันละบาท)
2. เพื่อจัดสวัสดิการไว้ดูแลสมาชิกในเรื่อง เกิด , แก่ , เจ็บ , เสียชีวิต หรือ อื่น ๆ
3. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนในตำบลควนหนองคว่ำ
4. พัฒนาระบบสวัสดิการ ด้านคุณภาพชีวิตให้ครอบคลุมทุกเพศ ทุกวัย
5. เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง สร้างจิตสำนึกร่วม ความรับผิดชอบร่วมกัน สู่การจัดการชุมชน/สังคมที่ยั่งยืน

ระเบียบข้อบังคับ

ระเบียบข้อบังคับของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลควนหนองคว่ำ เกิดจากความเห็นร่วมกันของคณะกรรมการและสมาชิก มีการปรับเปลี่ยนไปตามความต้องการของสมาชิกส่วนใหญ่และบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์

คณะทำงาน

กองทุนสวัสดิการชุมชน แห่งนี้มีการบริหารจัดการในรูปของกรรมการ ซึ่งประกอบด้วยบุคคล 16 คน ดังนี้

รายชื่อคณะกรรมการกองทุน

ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง ในกองทุน	ตำแหน่งในชุมชน
1	นายพร้อม ธาณิรัตน์	ประธาน	ผู้นำองค์กร
2	นายประสิทธิ์ มะสุวรรณ	รองประธาน	ผู้นำชุมชน
3	นางชวนพิศ มาลาวงศ์	เลขานุการ	ประธาน อสม.
4	นางยุพา ช่วยศรีนวล	ผู้ช่วยเลขานุการ นายทะเบียน	ตัวแทน อสม.
5	นางสาวจุฑามาศ มณี	เหรัญญิก	ตัวแทนสมาชิก
6	น.ส. รัตน์พร คงคานนท์	ผู้ช่วยเหรัญญิก	ตัวแทนสมาชิก
7	นางสุภาณี เครือหวัง	ฝ่ายตรวจสอบ	ตัวแทน อสม.
8	นายระวี แผงโยธา	ฝ่ายตรวจสอบ	ส.อบต.
9	นางนฤมล แก่นบุญ	ฝ่ายตรวจสอบ	ตัวแทนสมาชิก
10	นางกนกรัตน์ ไชยทอง	ฝ่ายตรวจสอบ	ตัวแทนสมาชิก
11	นายนิพัฒน์ มุขดาร์	กรรมการ	ตัวแทนผู้สูงอายุ
12	นายครั้น นุ่นเศษ	กรรมการ	ตัวแทนผู้สูงอายุ
13	นายวิโสต ส่องุ่น	กรรมการ	ส.อบต.
14	นายสมสุข แก้วทองสุข	ประชาสัมพันธ์	ตัวแทนผู้สูงอายุ
15	นางจันทร์นา นาคกล้า	ฝ่ายจัดประชุม	ตัวแทน อสม.
16	นางจำเป็น จัดตุงศ์	ฝ่ายสถานที่	ตัวแทน อสม.

โดยคณะกรรมการบริหารกองทุนการจัดสวัสดิการตำบล ที่มาจาก
ประชุมประชาคมสมาชิก โดยให้สมาชิกเป็นผู้คัดสรรบุคคลที่เหมาะสม มีความรู้
ความสามารถ มีคุณธรรม จำนวนไม่น้อยกว่า 15 คน แต่ไม่เกิน 19 คน และกรรมการต้อง เป็น
สมาชิกกองทุนการจัดสวัสดิการตำบลควนหนองคว่ำ ยกเว้น กรรมการที่ปรึกษา

ทั้งนี้ คณะกรรมการบริหารกองทุนการจัดสวัสดิการตำบลควนหนองคว่ำ ประกอบด้วย
(1) ประธานกรรมการกองทุนฯ (2) รองประธานกรรมการกองทุนฯ (3) เลขานุการ (4) เหรัญญิก

(5) ฝ่ายทะเบียน (6) ประชาสัมพันธ์ (7) ตรวจสอบภายใน (8) ที่ปรึกษากองทุนสวัสดิการชุมชน มีที่มาจาก นายกองค้การบริหารส่วนตำบลควนหนองคว้า, ผู้อำนวยการ รพ.สต บ้านสมควร หมู่ที่ 1 และเจ้าหน้าที่ รพ.สต.บ้านสมควร

คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี ใน กรณีที่คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ พ้นจากตำแหน่งตามวาระ อาจได้รับการคัดสรรจากการจัดเวทีประชาคมสมาชิกเป็นกรรมการบริหารกองทุนฯ ใหม่ได้

คณะกรรมการบริหารกองทุนการจัดสวัสดิการตำบลควนหนองคว้า มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(1) บริการจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน รวมทั้งตรวจสอบ กำกับดูแล จัดสรรประโยชน์ของเงินกองทุนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(2) ออกระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์ หรือ วิธีการเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุน และ ต้องได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมประชาคมกรรมการร่างกฎระเบียบกองทุน

(3) รับสมาชิก และจัดทำทะเบียนสมาชิก พิจารณาสมาชิกพ้นจากสมาชิกภาพตาม ข้อ 9.

(4) พิจารณาออกหลักเกณฑ์เปลี่ยนแปลงเพิ่มเติม สิทธิประโยชน์ที่สมาชิกพึงได้รับ

(5) จัดหรือเรียกประชุมสมาชิกตามระเบียบที่กำหนด ตกลงกัน หรือตามที่สมาชิกร้องขอจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของสมาชิกทั้งหมด และต้องให้แล้วเสร็จภายในสิบห้าวัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับคำร้อง

โดยบุคคลที่มาเป็นคณะกรรมการนั้นคณะกรรมการนั้นต้องต้องเป็นบุคคลที่คนในพื้นที่ตำบลโดยเป็นตัวแทนที่หลากหลายมาจากทุกหมู่บ้านที่ประชาชนแต่ละหมู่บ้านมีความเชื่อมั่นศรัทธาจึงเลือกขึ้นมา นอกจากใช้ความรู้ความสามารถแล้ว ยังจะต้องมีความมุ่งมั่นและเสียสละในการทำงานเป็นอย่างสูง ซึ่งในตำบลควนหนองคว้ามีจุดเด่นตรงที่มี “แกนนำชุมชน” ซึ่งเป็นแกนนำที่เป็นทางการอยู่ในชุมชนหมู่บ้าน เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นต้น และ “ผู้นำตามธรรมชาติ” ซึ่งเป็นแกนนำที่ไม่เป็นทางการ อันได้แก่ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในตำบลควนหนองคว้า ซึ่งเป็นผู้ที่มีจิตอาสาและเป็นผู้เสียสละอย่างยิ่งในการทำงานเพื่อชุมชน จึงต้องดึงคนเหล่านี้มาเป็นคณะกรรมการของทุนฯ ซึ่งนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง ถึงแม้ว่าในระยะแรกของการทำความเข้าใจกับคนในพื้นที่นั้นต้องอาศัยความตั้งใจและเสียสละเป็นอย่างมาก ทั้งจากคุณหมอวิชัย พูนทอง , คุณชวนพิศ มาลาวงศ์ ประธาน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) รวมถึงคณะกรรมการตัวแทนหมู่บ้าน รวมถึง อสม. ทุก ๆ คน ต้องทำงานกันอย่างหนัก โดยการขอเข้าไปพูดคุยบายความสำคัญ และหลักการจัดสวัสดิการชุมชนโดยวาระนี้ผ่านการประชุมประจำเดือนของแต่ละหมู่บ้าน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง และที่สำคัญที่สุดที่จะสร้างความน่าเชื่อถือได้ คือ จะต้องทำให้เห็นผลของการจัดสวัสดิการให้เป็นที่ยอมรับ

ตั้งที่นางยุพา ช่วยศรีนวล ซึ่งเป็นผู้ช่วยเลขานุการและเป็นตัวแทน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ได้เล่าว่า

“ในการดำเนินงานของกองทุนฯ เมื่อสมาชิกครบกำหนดตามเงื่อนไขที่กองทุนสวัสดิการชุมชน เริ่มจัดสวัสดิการได้ เช่น สมาชิกที่เสียชีวิตบางที่เป็นสมาชิกแค่ 3 เดือน จ่ายเงินสมทบแค่ 90 บาท ก็ได้รับสวัสดิการกรณีเสียชีวิตจากกองทุนสวัสดิการชุมชน ถึง 9,000 บาท อีกทั้ง

ทั้งคณะกรรมการกองทุนฯ ยังร่วมในการสวดพระอภิธรรมร่วมกันอย่างพร้อมเพรียง ซึ่งถือเป็นเรื่องของการช่วยเหลือเกื้อกูลกันนอกจากเรื่องเงินแล้ว จากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจึงได้มีการบอกกล่าวกันในลักษณะปากต่อปาก ซึ่งช่วยขยายผลให้มีผู้สนใจสมัครสมาชิกมีจำนวนเพิ่มขึ้น”

สมาชิก

การกำหนดคุณสมบัติ การสมัครเข้าเป็นสมาชิก สิทธิหน้าที่ของสมาชิก และการพ้นจากสมาชิกภาพ ตามระเบียบข้อบังคับมีดังนี้

คุณสมบัติของผู้สมัครเป็นสมาชิกกองทุนการจัดสวัสดิการตำบล

- (1) มีรายชื่อในเสนาหะทะเบียนบ้าน ตำบลควนหนองคว่ำ
- (2) ผู้สมัครมีอายุตั้งแต่แรกเกิด เป็นต้นไป ไม่จำกัดเพศ และ อายุ
- (3) ผู้สมัครต้องยึดถือคุณธรรม 5 ประการ คือ ซื่อสัตย์ เสียสละมีความตั้งใจ โปร่งใส และ มีความรับผิดชอบ

- (4) ผู้สมัครต้องได้รับรอง จากสมาชิกในชุมชนอย่างน้อย 2 คน

การสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนการจัดสวัสดิการตำบลควนหนองคว่ำ โดยจะเปิดรับสมาชิกรอบใหม่ปะครั้งในรอบปีต่อไป คือ ระหว่างวันที่ 1 ถึง 15 มีนาคมของปี โดย

(1) ยื่นคำขอสมัครเป็นสมาชิก ได้ที่ฝ่ายทะเบียนประจำตำบล อสม. หรือ ตัวแทนสมาชิกประจำหมู่บ้าน และมีสมาชิกรับรองตามข้อ 6 (4)

(2) ผู้สมัครรายหนึ่ง ๆ จะต้องออมเงินเข้ากองทุนการจัดสวัสดิการตำบลควนหนองคว่ำ อย่างสม่ำเสมอวันละ 1 บาท (1 ปี 365 บาท) พร้อมเงินค่าธรรมเนียมแรกเข้า 20 บาท ไว้ที่กองทุนการจัดสวัสดิการตำบลควนหนองคว่ำ

(3) สมาชิกจะมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการ ต่อเมื่อผ่านการออมเงินสัจจะ อย่างสม่ำเสมอติดต่อกัน อย่างน้อย 6 เดือน (180 วัน) ยกเว้น กรณีเสียชีวิต

(4) ผู้สมัครเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการตำบลควนหนองคว่ำแล้ว กองทุนสวัสดิการตำบลควนหนองคว่ำ จะส่งรายชื่อขึ้นทะเบียนไว้กับสถาบันองค์กรการเงินและสวัสดิการชุมชนแห่งชาติ (พอสช.) สมาชิกรายหนึ่ง ๆ จะมีสิทธิขึ้นทะเบียนได้ 1 บัญชีเท่านั้น (หากซ้ำซ้อนจะเป็นโมฆะ)

โดยแบ่งประเภทสมาชิกกองทุนการจัดสวัสดิการตำบลควนหนองคว่ำ มี 2 ประเภท คือ

(1) สมาชิกทั่วไป หมายถึง คนที่อยู่ในเขตพื้นที่ตำบลควนหนองคว่ำ สมัครใจเป็นสมาชิก และส่งเงินออมวันละ 1 บาท รวม 365 บาท ต่อปี ตามระเบียบกองทุนสวัสดิการตำบลควนหนองคว่ำ

(2) ผู้ที่ปฏิบัติงาน ในพื้นที่ตำบลควนหนองคว่ำ หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติราชการ / ลูกจ้างราชการ / หรือพนักงาน องค์กรส่วนท้องถิ่น หรืออื่น ๆ

เงื่อนไขการพ้นจากสมาชิกภาพ

- (1) เสียชีวิต

(2) ขอลาออกจากการเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการตำบลควนหนองคว่ำและ ได้รับอนุมัติจากประธานดำเนินการแล้ว

(3) ให้ออกเมื่อสมาชิกไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับกองทุนสวัสดิการชุมชน ข้อ 7 หรือ แสดงข้อความเท็จ หรือ ปกปิดความจริง จนทำให้เกิดความเสียหายต่อกองทุนสวัสดิการตำบลควนหนองคว้า

(4) สมาชิกสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการตำบลควนหนองคว้ามากกว่า 1 ชุมชน ถือว่าไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับกองทุนฯ

ทั้งนี้ผู้ที่ขาดการเป็นสมาชิกภาพดังกล่าว อาจยื่นคำขอสมัครเป็นสมาชิกใหม่ได้ แต่ต้องพักจากเป็นสมาชิกกองทุนฯ ติดต่อกันไม่น้อยกว่า 2 ปี

ที่มาของทุนและสัดส่วนการจัดสรรรายได้สุทธิ

เงินกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลควนหนองคว้า ประกอบด้วยเงิน ดังนี้

- (1) เงินจากสมาชิกออกมวันละ 1 บาท สมทบเดือน 3 เดือนต่อครั้ง (1 ปี 365 บาท)
- (2) เงินอุดหนุนจากรัฐ (365 บาท/ต่อคน ,ในปีได้รับงบประมาณสมทบจากรัฐบาลอุดหนุน ๑๐๐,๐๐๐บาท)
- (3) เงินสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ปีที่ 1 สมทบ 100 บาท/สมาชิก 1 คน/ปี)

(4) เงินดอกผลหรือผลประโยชน์ใด ๆ ที่เกิดจากกองทุนสวัสดิการ

(5) เงินบริจาค หรือทรัพย์สินอื่นที่กองทุนได้รับ โดยไม่มีเงื่อนไขผูกพัน

การส่งเงินเข้ากองทุนส่งเงินเป็นรายสามเดือน ปีละ 4 ครั้ง (รายไตรมาส)

สมาชิกของกองทุนฯ วันละบาทนี้ ต้องส่งเงินออมภายในวันที่ 10 - 15 ของทุก 3 เดือน คือ ครั้งที่ 1 วันที่ 10 - 15 ของเดือนมีนาคม

ครั้งที่ 2 วันที่ 10 - 15 ของเดือนมิถุนายน

ครั้งที่ 3 วันที่ 10 - 15 ของเดือนกันยายน

ครั้งที่ 4 วันที่ 10 - 15 ของเดือนธันวาคม

(1) กองทุนสวัสดิการตำบลควนหนองคว้า จะเปิดรับสมาชิกรอบใหม่ในรอบปีต่อไป ระหว่างวันที่ 1 ถึง 15 มีนาคมของแต่ละปี

(2) สมาชิกกองทุนสวัสดิการฯ ส่งเงินออมล่าช้า หรือ ขาดส่งเกิน 3 เดือน สมาชิกจะถูกตัดสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับทั้งหมด (จนกว่าจะส่งเงินต่อเนื่องเข้าหลักเกณฑ์ระยะเวลา ตามระเบียบ)

(3) สมาชิกกองทุนสวัสดิการตำบลควนหนองคว้า สมัครเป็นสมาชิกไม่ครบกำหนด 6 เดือน (180 วัน) จะไม่ได้รับเงินคืน หากครบ 3 ปี และพ้นสภาพจากการเป็นสมาชิก ตามข้อ 9 (3) , (4) จะได้รับเงินออมสะสม(เงินฝากของตนเอง) คืน 30% แต่ไม่ได้รับเงินค่าสมัคร , เงินสมทบ และสมาชิกจะต้องไม่เป็นผู้ที่เคยได้รับสวัสดิการใดๆ มาก่อน

(4) สมาชิกสวัสดิการฯ ส่งเงินออมเกิน 6 เดือน (180 วัน) แต่ถูกออกตามเงื่อนไข ข้อ 9 (2) จะไม่ได้รับเงินคืนเงินค่า ทั้งค่าสมัคร , เงินสมทบ

(5) สมาชิกกองทุนสวัสดิการฯ จะลาออกจากการเป็นสมาชิก ได้ต่อเมื่อเป็นสมาชิกครบ 5 ปี จะได้รับเงินออมคืน 50 % ไม่คืน เงินสมทบ และสมาชิกจะต้องไม่เป็นผู้ที่เคยได้รับสวัสดิการใด ๆ มาก่อน

ส่วนการจัดสรรเงินนั้น ได้จัดสรรเงินเป็นจำนวนสัดส่วน คือ

1. จัดสรรเงินเงิน 50 % ของเงินกองทุนฯ ไว้จัดสวัสดิการต่างๆ ตามระเบียบข้อบังคับ
2. จัดสรรเงินเงิน 30 % ของเงินกองทุนฯ ไว้เป็นสวัสดิการการของกลุ่มองค์กรต่างๆ ในพื้นที่
3. จัดสรรเงินเงิน 20 % ของเงินกองทุนฯ ไว้สวัสดิการของคณะกรรมการและบุคลากรในการทำงานขับเคลื่อนการพัฒนากองทุนฯ ทั้งนี้การเบิกจ่ายเป็นตามระเบียบข้อบังคับกองทุนสวัสดิการชุมชน

3. ผลที่เกิดขึ้น

ถึงแม้กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลควนหนองคว่ำจะเป็นกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่เป็นกองทุนจัดตั้งขึ้นมาใหม่เพียงไม่นานในปี 2553 แต่ผลจากการทำงานของกองทุนสวัสดิการชุมชน ได้ขยายจำนวนสมาชิก จำนวนเงินสมทบและจำนวนสวัสดิการเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐาน เกิด แก่ เจ็บ เสียชีวิต ส่งผลให้คนในตำบลควนหนองคว่ำเกิดศรัทธาต่อการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ได้รับสวัสดิการ เกิดการเชื่อมโยงเครือข่ายกับภาคีภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งยังเกิดการขยายฐานงานพัฒนาในพื้นที่เพื่อแก้ปัญหาให้ชุมชนเรื่องอื่น ๆ ในชุมชน นับเป็นผลงานที่น่าสนใจ มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ประสานความสามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน โดยใช้ “บวร”

“บวร” ของตำบลควนหนองคว่ำต่างจากของที่อื่น ๆ กล่าวคือ “บวร” ของตำบลควนหนองคว่ำ เป็น “บวร = บ้าน วัด โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล”

“บ้าน-วัด-โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล” มีส่วนสำคัญในการเรียนช่วยเหลือเกื้อกูลกันของคนในชุมชน แต่เมื่อสังคมเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้สภาพเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือนยุคใหม่ที่ทำให้แต่ละคนต้องดิ้นทางด้านเศรษฐกิจในการทำหากินเพื่อเอาตัวรอดกันมากขึ้น จนมีผลกระทบทางสังคมต่อคนในครอบครัวและชุมชน ไม่ได้ดูแลเอาใจใส่เอื้ออาทรต่อกัน รวมไปถึงมีผลต่อสุขภาพอนามัยและสุขภาวะ อย่างไรก็ตามด้วยความเข้มแข็งของ “บ้าน” ในพื้นที่นี้มีความหมายถึง “หมู่บ้าน” และ “แกนนำชุมชน” ซึ่งเป็นแกนนำที่เป็นทางการอยู่ในชุมชนหมู่บ้าน เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นต้น และผู้นำตามธรรมชาติ ซึ่งเป็นแกนนำที่ไม่เป็นทางการ อันได้แก่ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในตำบลควนหนองคว่ำ ซึ่งเป็นผู้ที่มีจิตอาสาและเป็นผู้เสียสละอย่างยิ่งในการทำงานเพื่อชุมชน ได้มีการพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างเสมอที่ “โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล” หรือ “รพ.สต” ในพื้นที่ คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพบ้านสมควร ตำบลควนหนองคว่ำ ซึ่งมีคุณชวนพิศ มาลาวงศ์ ประธาน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) และคุณหมอวิชัย พูนทอง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลบ้านสมควร ทั้งสองท่านเป็นผู้นำที่มีบทบาทที่สำคัญในการขับเคลื่อนงานสวัสดิการชุมชน โดยผ่านสมาชิก อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ดังที่กล่าวไว้ในตอนต้นว่า ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การอบรม ตูงาน อย่างต่อเนื่อง จนสามารถนำความรู้ความเข้าใจไปขยายผลแก่สมาชิกอื่น ๆ ในหมู่บ้านของตนเอง ด้วยการแบ่งงานกันทำงานของ อสม. ด้วยการแบ่งกันรับผิดชอบ กล่าวคือ อสม. 1 คน ต่อครัวเรือน 10 ครัวเรือน ซึ่งในขณะนั้นมีจำนวน อสม. จำนวน 86 คน จึงเท่ากับมีสมาชิกที่รับผิดชอบในขณะนั้นจำนวน 860 ครัวเรือน หรือเกือบเต็มพื้นที่ของครัวเรือนในตำบลควนหนองคว่ำ ซึ่งนำไปสู่การแก้ปัญหาเรื่องสวัสดิการในชุมชนไปยังผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส เริ่มมีความรู้ความเข้าใจผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จึงนำไปสู่การเชื่อมโยงระหว่างคนในชุมชน และเชื่อมโยง

ไปสู่ “วัด” ซึ่งเป็นศาสนสถานที่สำคัญของคนในตำบลเพราะคนในพื้นที่ตำบลควนหนองคว้าเกือบร้อยละ ๖๐ เชื้อสายพุทธ โดยมีวัดดอนทราย เป็นศูนย์รวมของพุทธศาสนิกชนที่ใช้ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการจัดงานด้านอนุรักษ์วัฒนธรรม/ประเพณี/ศาสนา การบริจาคเงินเข้าวัด เป็นต้น ดังนั้น วัด นอกจากจะเป็นทำกิจกรรมต่างๆ ทางศาสนาแล้ว วัดยังเป็นที่พักพิงสังสรรค์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของคนในชุมชนได้เป็นอย่างดี จนทำให้การขยายผลเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการชุมชน โดยมีกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลควนหนองคว้าก้าวหน้าไปมาก

ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์ พระสมศักดิ์ ญาณโก เจ้าอาวาสวัดดอนทราย ได้ให้สัมภาษณ์ว่า

“ในตอนแรก ๆ นั้น วัดยังไม่ได้ช่วยเหลือโดยตรง แต่วัดมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมทุกกิจกรรมของตำบล ไม่ว่าจะเป็นประเพณีทางศาสนาที่สำคัญ ประเพณีวัฒนธรรมต่าง ๆ ก็ได้ใช้สถานที่ในวัด ซึ่งเมื่อมีกิจกรรมบ่อยๆ วัดก็เป็นสถานที่สร้างความเข้าใจและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันมากขึ้น อีกทั้งยังมีการช่วยเหลือโดยตรง โดยในกรณีที่มีผู้เสียชีวิตในหมู่ที่ 2 วัดก็มีเงินช่วยเหลือ รายละเอียด 1,500 บาท นอกจากนั้นพระที่ไปสวด ก็ไปสวดอธิษฐาน โดยไม่รับปัจจัยอีกด้วย ส่วนการประสานความร่วมมือกับวัดนั้น ก็มีทุกภาคส่วนที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันกับวัด ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มองค์กร ท้องที่ ท้องถิ่น อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เป็นต้น ก็ประสานความร่วมมือด้วยดีอยู่เสมอ”

3.2 ความน่าเชื่อถือของคณะกรรมการ และ ความเชื่อมั่นต่อการจัดสวัสดิการชุมชน โดยผ่าน “บวร” ของตำบลควนหนองคว้า เป็น “บ้าน-วัด-โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล”

ดังที่กล่าวไว้ในตอนต้นว่า “บวร” ของตำบลควนหนองคว้า เป็น “บ้าน-วัด-โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล” มีส่วนสำคัญในการเรียนช่วยเหลือเกื้อกูลกันของคนในชุมชน โดย “บ้าน” ในที่นี้มีความหมายถึง “หมู่บ้าน” และ “แกนนำชุมชน” ซึ่งเป็นแกนนำที่เป็นทางการอยู่ในชุมชนหมู่บ้าน เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นต้น และผู้นำตามธรรมชาติ ซึ่งเป็นแกนนำที่ไม่เป็นทางการ อันได้แก่ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในตำบลควนหนองคว้า ซึ่งเป็นผู้ที่มีจิตอาสาและเป็นผู้เสียสละอย่างยิ่งในการทำงานเพื่อชุมชน ได้มีการพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างเสมอที่ “โรงพยาบาล” หรือ “รพ.สต” ในที่นี้ คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพบ้านสมควร ตำบลควนหนองคว้า ซึ่งมีคุณชวนพิศ มาลาวงศ์ ประธาน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) และคุณหมอวิชัย พูนทอง ผู้อำนวยการ รพ.สต. บ้านสมควร ทั้งสองท่านเป็นผู้นำที่มีบทบาทที่สำคัญในการขับเคลื่อนงานสวัสดิการชุมชน โดยผ่านสมาชิก อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ดังที่กล่าวไว้ในตอนต้นว่า ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การอบรม ดูงาน อย่างต่อเนื่อง จนสามารถนำความรู้ความเข้าใจไปขยายผลแก่สมาชิกอื่น ๆ ในหมู่บ้านของตนเอง ด้วยการแบ่งงานกันทำงานของ อสม. ด้วยการแบ่งกันรับผิดชอบ กล่าวคือ อสม. 1 คน ต่อครัวเรือน 10 ครัวเรือน ซึ่งในขณะนั้นมีจำนวน อสม. จำนวน 86 คน จึงเท่ากับมีสมาชิกที่รับผิดชอบในขณะนั้นจำนวน 860 ครัวเรือน หรือเกือบเต็มพื้นที่ของครัวเรือนในตำบลควนหนองคว้า ซึ่งนำไปสู่การแก้ปัญหาเรื่องสวัสดิการในชุมชนไปยังผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส เริ่มมีความรู้ความเข้าใจผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จึงนำไปสู่การเชื่อมโยงระหว่างคนในชุมชน และเชื่อมโยงไปสู่ “วัด” ซึ่งเป็นศาสนสถานที่สำคัญของคนในตำบลเพราะคนในพื้นที่ตำบลควนหนองคว้าเกือบร้อยละ ๖๐ เชื้อสายพุทธ โดยมีวัดดอน

ทราย เป็นศูนย์รวมของพุทธศาสนิกชนที่ใช้ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ดังนั้นองค์ประกอบ“บวร” นี้ ส่งผลต่อความน่าเชื่อถือของกองทุนฯ เป็นอย่างยิ่ง

3.3 สวัสดิการที่ได้รับ

จากการที่กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลควนหนองคว่ำ จะเห็นได้ว่าการที่สมาชิกเงินเข้ากองทุนแล้ววันละบาท ซึ่งเน้นช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสชุมชน อันได้แก่ สวัสดิการผู้สูงอายุ สวัสดิการคนด้อยโอกาส/หรือผู้พิการ เป็นสำคัญ จึงมีสวัสดิการที่ได้รับมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากในแบบแสดงสถานะกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่จัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ โดยมีจำนวนผู้ขอรับสิทธิ์ตามข้อบังคับกองทุนสวัสดิการชุมชน ในรอบปี 2556 ดังนี้ ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในชุมชน (ที่ไม่ใช่สมาชิก) งบประมาณจำนวน 12,000 บาท สวัสดิการเกี่ยวกับเด็กแรกเกิด/คลอดบุตร งบประมาณจำนวน 12,000 บาท สวัสดิการผู้สูงอายุ งบประมาณจำนวน 16,000 บาท สวัสดิการและคนด้อยโอกาส/พิการ งบประมาณจำนวน 12,000 บาท

โดยในการจัดสวัสดิการนั้นนายสุภาส แป้นชาติรี นายก อบต.ควนหนองคว่ำและเป็นที่ปรึกษาของกองทุน ได้ให้สัมภาษณ์ว่า

“ในการตั้งสมาชิกจากชมรมผู้สูงอายุ ซึ่งได้รับเบี้ยยังชีพตามเงื่อนไขของรัฐบาลอยู่แล้ว แต่อย่างไรก็ตาม ทางกองทุนฯ ได้เพิ่มการช่วยเหลือ โดยเพิ่มสิทธิประโยชน์จากการสมัครเป็นสมาชิกเข้าไปอีก คือ กรณีที่ผู้สูงอายุเป็นสมาชิกของกองทุนฯ จะมีเงินจ่ายในกรณีเสียชีวิตเพิ่มให้อีก 3,000 บาท ซึ่งเป็นการเพิ่มสิทธิประโยชน์เพิ่มขึ้น จากเงื่อนไขนี้ทำให้ผู้สูงอายุในพื้นที่ตำบลควนหนองคว่ำมาเป็นสมาชิกของกองทุนฯ เพิ่มขึ้นเป็น 100% ซึ่งในกรณีนี้ทำให้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ก็ได้รับการช่วยเหลืออย่างเต็มที่และสามารถเห็นผลได้ประจักษ์ชัด อีกทั้งมีผลถึงสมาชิกอื่น ๆ ก็สมัครสมาชิกจำนวนเพิ่มขึ้น แสดงถึงสมาชิกเกิดความเชื่อมั่นต่อกองทุนฯ มากขึ้น”

3.4 การขยายประเด็นงานอื่น ๆ ในพื้นที่ตำบลควนหนองคว่ำ

จากการที่พื้นที่ตำบลควนหนองคว่ำ เป็นตำบลที่มีพื้นที่ไม่กว้างมากนัก มีเพียง 4 หมู่บ้านและความสัมพันธ์ทางสังคมเป็นระบบเครือญาติที่ผูกพันกันเหนียวแน่น มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ เช่น มีแหล่งน้ำ หนองหาร หนองหารเตย สามารถพัฒนามาใช้ประโยชน์ได้ดี ประกอบกับในพื้นที่ตำบลควนหนองคว่ำ มีกลุ่มองค์กรจำนวนมากที่หลากหลาย ครอบคลุมจำนวนสมาชิกเต็มทั้งพื้นที่ในตำบล ที่สามารถส่งเสริมให้เป็นที่พึ่งคนในชุมชนได้

การบูรณาการที่สำคัญประกอบด้วยการเชื่อมโยงประสานไปยังทุกกลุ่มต่าง ๆ ภายในพื้นที่ตำบลทั้ง 4 หมู่บ้าน อันประกอบด้วย (ข้อมูล ณ ปี 2555)

หมู่ที่ 1

กลุ่มอนุรักษ์พันธ์สัตว์พื้นเมือง มีกิจกรรมอนุรักษ์พันธ์สัตว์ มีสมาชิกจำนวน 100 คน

กลุ่มปุ๋ยชีวภาพภูมิปัญญาไทย มีกิจกรรมทำปุ๋ยชีวภาพ ออมทรัพย์ มีสมาชิกจำนวน 61 คน

กลุ่มไร่นาสวนผสม มีกิจกรรมทำปุ๋ยชีวภาพ ออมทรัพย์ มีสมาชิกจำนวน 120 คน

สหกรณ์ศรีบัวทอง มีกิจกรรมทำยางแผ่น มีสมาชิกจำนวน 33 คน

กลุ่มชำแหละสุกร มีกิจกรรมชำแหละสุกรขาย มีสมาชิกจำนวน 122 คน

กองทุนหมู่บ้าน มีกิจกรรมออมทรัพย์ รับฝาก – ให้อู่ มีสมาชิกจำนวน 102 คน

กลุ่มสตรีพัฒนาบ้านสมควร มีกิจกรรมให้บริการอุปกรณ์เครื่องใช้ในงานพิธีต่าง ๆ 80 คน

หมู่ที่ 2

กลุ่มเกษตรกรพึ่งตนเองชุมชนบ้านดอนทราย มีกิจกรรมให้บริการอุปโภคบริโภคให้กู้เงินทุน ชื้อปุ๋ย มาจำหน่ายแก่สมาชิก มีสมาชิกจำนวน 156 คน

กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต มีกิจกรรมเงินทุนหมุนเวียน มีสมาชิกจำนวน 180 คน

กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้าบ้านดอนทราย มีกิจกรรมตัดเย็บเสื้อผ้า มีสมาชิกจำนวน 32 คน

กลุ่มสตรีพัฒนาบ้านดอนทราย มีกิจกรรมทำปลาร้า ปลาจ่อม มีสมาชิกจำนวน 30 คน

กองทุนหมู่บ้าน มีกิจกรรมออมทรัพย์ รับฝาก – ให้กู้ มีสมาชิกจำนวน 145 คน

กลุ่มชำแหละสุกรบ้านดอนทราย มีกิจกรรมชำแหละสุกรขาย มีสมาชิกจำนวน 50 คน

หมู่ที่ 3

กลุ่มไร่นาสวนผสมบ้านลำหัด มีกิจกรรมรวมกลุ่มปลูกพืชผัก มีสมาชิกจำนวน-

กองทุนหมู่บ้าน มีกิจกรรมออมทรัพย์ รับฝาก – ให้กู้ มีสมาชิกจำนวน 128 คน

กลุ่มเกษตรกรมีกิจกรรมทำนา มีสมาชิกจำนวน-

ธนาคารหมู่บ้านบนควน มีกิจกรรมออมทรัพย์ มีสมาชิกจำนวน 80 คน

กลุ่มเลี้ยงสัตว์ลำหัดพัฒนา มีกิจกรรมเลี้ยงสัตว์ มีสมาชิกจำนวน 103 คน

กลุ่มสตรีพัฒนาบ้านลำหัด มีกิจกรรมปลูกพืชผัก, เย็บผ้า, ทำไข่เค็ม มีสมาชิกจำนวน 31 คน

กลุ่มเลี้ยงแพะ มีกิจกรรมเลี้ยงแพะ มีสมาชิกจำนวน 10 คน

หมู่ที่ 4.

กลุ่มพัฒนาอาชีพ มีกิจกรรมทำตุ๊กตา ผ้าห่ม ปลอกหมอน มีสมาชิกจำนวน 25 คน

กลุ่มสตรีพัฒนาบ้านควนตราบ มีกิจกรรมทำเทียนอบปิ่นปัก มีสมาชิกจำนวน 50 คน

ธนาคารหมู่บ้าน มีกิจกรรมรับฝาก – ให้กู้ มีสมาชิกจำนวน 50 คน

กลุ่มน้ำยาอเนกประสงค์ มีกิจกรรมทำน้ำยาอเนกประสงค์ มีสมาชิกจำนวน 79 คน

กองทุนหมู่บ้าน มีกิจกรรมออมทรัพย์ รับฝาก – ให้กู้ มีสมาชิกจำนวน 108 คน

กลุ่มชำแหละสุกร มีกิจกรรมชำแหละสุกรขาย มีสมาชิกจำนวน 77 คน

จากกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ข้างต้น จะเห็นได้ว่าเป็นการเชื่อมโยงกันของทรัพยากรต่าง ๆ ในชุมชน อันได้แก่ ทรัพยากรเงิน ทรัพยากรคน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรภูมิปัญญา อันเป็นแหล่งทุนทางสังคม และทุนทางเศรษฐกิจ ในการขับเคลื่อนการบูรณาการองค์กรต่าง ๆ เป็นอย่างดี ซึ่งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลควนหนองคว่ำ เป็นกองทุนที่สามารถตอบโจทย์การพัฒนาต่อยอดและเชื่อมโยงไปยังสวัสดิการต่าง ๆ ได้มากขึ้น ที่นอกเหนือสวัสดิการพื้นฐาน ที่แต่เดิมมีเพียงแค่ เกิด แก่ เจ็บ ตาย กล่าวคือ

ทรัพยากรเงิน โดยผ่านบูรณาการเชื่อมกับองค์กรการเงินอื่นๆ ในพื้นที่ตำบล ทั้ง กลุ่มออมทรัพย์ สหกรณ์ฯ กลุ่มอาชีพต่าง ๆ กองทุนหมู่บ้าน เป็นต้น ทั้งนี้ผู้นำของกลุ่มองค์กรต่าง ๆ เหล่านี้ ส่วนใหญ่เป็นผู้นำตามธรรมชาติ (ผู้นำที่ไม่ได้มีตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรใด ๆ โดยเฉพาะ) ทำให้การมีความสะดวก คล่องตัวในการทำงานเป็นอันมาก

นายทองใบ ศรีตะวัน ที่ปรึกษากองทุนฯ และคณะอนุกรรมการเสริมสร้างความเข้มแข็งสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ให้สัมภาษณ์ว่า

“ถ้ามองเผินๆ เหมือนกับว่ามีเพียงแต่ อสม. เป็นผู้ขับเคลื่อนงานต่าง ๆ ในชุมชน แต่ถ้ามองลึก ๆ ลงไป ก็จะพบว่า ในตำบลควนหนองคว้ามืองค์กรต่าง ๆ อีกมากมายที่เชื่อมโยงกันอย่างหนาแน่น ถ้าลองวาดเป็นแผนที่ความเชื่อมโยงออกมาจะเห็นความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจน ที่ก่อให้เกิดสภาองค์กรชุมชนที่รวมตัวกันจากจากหลาย ๆ กลุ่มทั่วทั้งตำบล มีผลทำให้การประสานงานเชื่อมโยงกับภาคภายนอกทั้งแนวตั้งและแนวนราบสามารถทำได้หลากหลาย เช่น ได้เชื่อมโยงกับ พอช. ที่มียุทธศาสตร์ในการช่วยเหลือประเด็นที่ทำกิน/ที่อยู่อาศัย ซึ่งมีงบประมาณสนับสนุนมากถึงสองล้านบาท ซึ่งสามารถไปเชื่อมโยงกับการสร้างสวัสดิการด้านอาชีพผ่านกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในตำบล ส่วนในเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ก็ได้มีการสร้างความยั่งยืนของแหล่งธรรมชาติ มีการปลูกหญ้าแฝก เพื่อป้องกันน้ำท่วมในหน้าฝน มีการปลูกป่าเทิดพระเกียรติสมเด็จพระราชินี เชื่อมโยงกับการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง มีการลดสารเคมีในการทำการเกษตรเพื่อความยั่งยืน เชื่อมโยงกับประเพณีวัฒนธรรมที่สำคัญ ๆ ในพื้นที่ตำบลควนหนองคว้าม”

4. กุญแจประตูสู่ความสำเร็จ

4.1 อสม. (อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน) ผ่าน รพ.สต.(โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล)

ในกระบวนการสร้างความเข้มแข็งของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลควนหนองคว้ามนี้ ได้สร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการของจัดสวัสดิการให้กับคนในพื้นที่ที่จะมาเป็นสมาชิกนั้น เริ่มต้นจากการทำงานของ อสม. ด้วยการแบ่งกันรับผิดชอบ กล่าวคือ อสม. 1 คน ต่อครัวเรือน 10 ครัวเรือน ซึ่งในขณะนั้นมีจำนวน อสม. จำนวน 86 คน จึงเท่ากับมีสมาชิกที่รับผิดชอบในขณะนั้นจำนวน 860 ครัวเรือน ซึ่งประเด็นนี้เป็นกลไกที่สำคัญในการช่วยพัฒนากองทุนสวัสดิการในตำบลควนหนองคว้ามขยายผลมากขึ้น โดย อสม. ที่รับผิดชอบแต่ละคนต้องผ่านกระบวนการเรียนรู้โดยการเข้าร่วมประชุม การศึกษาดูงาน เป็นต้น จนกระทั่งมีความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดีก่อนในหลักการของว่าสวัสดิการชุมชน ที่ว่าด้วยเป็นการช่วยเหลือเกื้อกูลเกี่ยวกับวิถีชีวิตตั้งแต่ เกิด แก่ เจ็บ เสียชีวิต รวมถึงทุกอย่างที่จะทำให้คนในชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทั้งในรูปของสิ่งของ เงินทุน น้ำใจ การพึ่งตนเองและการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน “ให้อย่างมีคุณค่า รับอย่างมีศักดิ์ศรี” การจัดสวัสดิการชุมชนตั้งอยู่บนพื้นฐานของการเคารพและอยู่ร่วมกันของคนกับคน และคนกับธรรมชาติ อย่างเห็นคุณค่า อยู่บนพื้นฐานของศาสนา ภูมิปัญญาวัฒนธรรมท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมในทุกระดับในการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ซึ่งต้องอาศัยการสื่อสารประชาสัมพันธ์สม่ำเสมอตรงกลุ่มเป้าหมายคือ ประชาชนในหมู่บ้านแต่ละหมู่บ้านจนเต็มพื้นที่ตำบล ส่วนผลลัพธ์นั้นเริ่มจากการสร้างรูปธรรมเล็ก ๆ ให้สำเร็จ และค่อย ๆ ขยายผลต่อยอดและต้องอาศัยความร่วมมือของเครือข่ายและใช้ศักยภาพของเครือข่ายเข้ามาหนุนเสริม มีรายละเอียดดังนี้

โดยในประเด็นนี้ นางยุพา ช่วยศรีนวล ซึ่งเป็นผู้ช่วยเลขานุการและเป็นตัวแทน อสม. ได้เล่าว่า “ในช่วงแรก ๆ นั้น อสม. ต้องแบ่งกันรับผิดชอบ อสม. 1 คน ต่อครัวเรือน 10 ครัวเรือน แรกๆ ยังไม่ค่อยเห็นผล แต่สามเดือนต่อมา พอเริ่มจัดสวัสดิการได้ เช่น สมาชิกที่เสียชีวิตบางที่เป็นสมาชิกแค่ 3 เดือน จ่ายเงินสมทบแค่ 90 บาท ก็ได้รับสวัสดิการกรณีเสียชีวิตจากกองทุนสวัสดิการชุมชน ถึง 9,000 บาท อีกทั้งทั้งคณะกรรมการกองทุนฯ ยังร่วมในการสวดพระอภิธรรมพร้อมพวงหรีด 1 พวง ซึ่งถือ

เป็นเรื่องของการช่วยเหลือเกื้อกูลกันนอกจากเรื่องเงินแล้ว จากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจึงได้มีการบอกกล่าวกันในลักษณะปากต่อปาก ซึ่งช่วยขยายผลให้มีผู้สนใจสมัครสมาชิกมีจำนวนเพิ่มขึ้น”

4.2 การสนับสนุนส่งเสริมอย่างเต็มที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลควนหนองคว่ำ ซึ่งนำโดยนายสุภาส แป้นชาติรี ที่เป็นนายก อบต.ควนหนองคว่ำคนปัจจุบัน ซึ่งท่านเคยเป็น อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ที่ช่วยในการขับเคลื่อนกองทุนสวัสดิการชุมชนมาก่อนในช่วงก่อนหน้านั้น จึงทำให้เป็นผู้ที่เข้าใจงานสวัสดิการชุมชนเป็นอย่างดี อีกทั้งนายพร้อม ธาณิรัตน์ รองนายกฯ อบต.ควนหนองคว่ำ และเป็นประธานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลควนหนองคว่ำ รวมถึงทีมผู้บริหารอื่น ๆ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้นำในชุมชนจากหมู่บ้านต่าง ๆ ได้สนับสนุนงานด้านสวัสดิการชุมชนมาเป็นอย่างดี ทั้งนี้การส่งเสริมสนับสนุนดังกล่าวได้บรรจุอยู่แผนพัฒนาสามปี พ.ศ. 2556-2558 ในประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคม แนวทางการพัฒนาที่ 3 การส่งเสริมสวัสดิการสังคมกองทุน ผ่านโครงการสนับสนุนเงินสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลควนหนองคว่ำ ตลอดทั้ง 3 ปี

นายสุภาส แป้นชาติรี ได้ให้สัมภาษณ์ว่า

“จากการที่ตนเองเคยเป็น อสม. มาก่อน จะร่วมผลักดันกองทุนสวัสดิการอย่างเต็มที่ และได้จากประสบการณ์ที่เคยร่วมไปสร้างความเข้าใจ ร่วมกับคุณหมอวิชัย พุนทอง และคุณชวนพิศ มาลาวงศ์ ในหลายๆ ครั้ง ผ่านการประชุมสัญจรตามเวทีการประชุมประจำเดือนของแต่ละหมู่บ้าน จึงมีความตั้งใจเป็นอย่างยิ่งที่จะมาช่วยเหลือสนับสนุนในเรื่องสวัสดิการที่จะให้ถึงผู้ยากไร้ในตำบล ทำให้ผู้ด้อยโอกาสหรือผู้ยากไร้ในตำบลไม่มีโอกาสเข้าถึงสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งแต่ก่อนที่ไม่เคยได้รับการช่วยเหลือเหลือเลย ซึ่งในการนี้เราได้เล็งเห็นความสำคัญของการจัดตั้งกองทุนวันละบาท ว่าจะมีความสำคัญมากในการเข้าถึงสวัสดิการต่าง ๆ ในชีวิตของคนในชุมชน ที่จะเป็นการช่วยเหลือในด้านคุณภาพชีวิตของเขา ซึ่งทาง อบต.ตั้งใจจะสมทบเงินเข้ากองทุน 1 ต่อ 1 เลย แต่ในคราวแรกนั้นขึ้นอยู่กับงบประมาณของ อบต. จึงสมทบเข้ากองทุนสวัสดิการชุมชน ได้แค่ 90,000 บาทไปก่อน แต่หลังจากนั้นจะสมทบให้ 1 ต่อ 1 เพื่อจะได้เป็นไปตามหลักการสมทบอย่างสมบูรณ์”

4.3 พื้นที่ตำบลมีขนาดเล็ก แต่เปี่ยมไปด้วยกลุ่ม/องค์กรต่างๆที่หลากหลายครอบคลุมเต็มพื้นที่

จากการที่พื้นที่ตำบลควนหนองคว่ำ เป็นตำบลที่มีพื้นที่ไม่มากนัก มีเพียง 4 หมู่บ้าน แต่ในขณะที่เดียวกันภายในพื้นที่ตำบลควนหนองคว่ำ มีกลุ่มองค์กรจำนวนมากที่หลากหลาย ครอบคลุมจำนวนสมาชิกเต็มทั้งพื้นที่ในตำบล ดังนี้ (ข้อมูล ณ ปี 2555) ทำให้มีจุดแข็ง คือ พื้นที่ไม่กว้างมาก ทำให้บริหารจัดการง่าย สื่อสารได้รวดเร็ว ทัวถึง ระบบสังคม ระบบเครือญาติที่ผูกพันกันเหนียวแน่น ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นรู้ปัญหาในพื้นที่ดี และเป็นโอกาสจากการที่ อบต. มีรายได้เป็นของตนเอง สามารถนำงบประมาณมาแก้ปัญหาให้กับประชาชนโดยการสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชนได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ทั้งนี้จากข้อมูลการจัดเก็บรายได้จากภาษีอากรปี 2556 จำนวน 8,030,000 รายได้ที่มีใช้ภาษีอากร 170,000 บาท อีกทั้งมีกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ที่สามารถส่งเสริมให้เป็นที่พักของชุมชนได้ ซึ่งสอดคล้องกับทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์

5. บทสรุป

จากจุดเริ่มต้นของผู้นำอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ผู้อำนวยการ รพ.สต. บ้านสมคร ตำบลควนหนองคว่า ได้เห็นถึงความสำคัญของการจัดสวัสดิการชุมชนให้เกิดขึ้นในระดับพื้นที่ที่จำเป็นต้องมีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนของตำบลควนหนองคว่า เพื่อที่จะช่วยเหลือในเรื่องสวัสดิการให้แก่ประชาชนในพื้นที่ตำบล ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาสได้มีโอกาสเข้าถึงสวัสดิการต่าง ๆ ทั้งนี้ในกระบวนการสร้างความเข้าใจในหลักการของจัดสวัสดิการให้กับคนในพื้นที่ที่จะมาเป็นสมาชิกนั้น เริ่มต้นจากการทำงานของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เป็นสำคัญ โดยในการขับเคลื่อนที่สร้างความน่าเชื่อถือของคณะกรรมการ และความเชื่อมั่นต่อการจัดสวัสดิการชุมชน โดยผ่านโมเดล“บวร” หรือ “บ้าน-วัด-รพ.สต” อีกทั้งยังได้รับการสนับสนุนส่งเสริมอย่างเต็มที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลควนหนองคว่า ซึ่งทั้งหมดนี้มีส่วนสำคัญในการเรียนช่วยเหลือเกื้อกูลกันของคนในชุมชน จนกองทุนสวัสดิการในตำบลควนหนองคว่าขยายผลมากขึ้น ทั้งการจัดสวัสดิการ กรณีการคลอดบุตร เจ็บป่วยนอนโรงพยาบาล เงินช่วยเหลือฌาปนกิจ สวัสดิการผู้ด้อยโอกาส นอกจากนี้ยังเกิดการเชื่อมโยงเครือข่ายกับกลุ่มภาคีต่าง ๆ ทั้งยังเกิดการขยายฐานงานพัฒนาในพื้นที่เพื่อแก้ปัญหาให้ชุมชนเรื่องอื่น ๆ ทั่วทั้งตำบล

4. กองทุนสวัสดิการตำบลข้างซ้าย อำเภอพระพรหม “องค์กรปกครองท้องถิ่นยุคใหม่ หัวใจ คือ สวัสดิการชุมชน”

1. จากชมรมผู้สูงอายุ สู่อำเภอเกิดกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลข้างซ้าย

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลข้างซ้ายนั้น แรกเริ่มเดิมทีนั้นเป็นชมรมผู้สูงอายุโมราห์ที่มีสมาชิกเป็นผู้สูงอายุร่วมกันของทั้งของตำบลข้างซ้ายและตำบลท้ายสำเภาาร่วมกัน และได้รวมกันเป็นกองทุนผู้สูงอายุของอำเภอพระพรหม

จุดเริ่มต้นเกิดขึ้นในปี 2549 ในตอนนั้นได้มีงบประมาณโดยสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช) จังหวัดนครศรีธรรมราชจังหวัดพื้นฟูชุมชนท้องถิ่น จำนวน 85,000 บาท ให้กับตำบลข้างซ้ายเพื่อในการขับเคลื่อนขบวนองค์กรชุมชน ซึ่งจากการขับเคลื่อนในตำบลข้างซ้ายในระยะแรก ๆ พบว่าในตำบลข้างซ้ายมีสมาชิกที่เป็นสมาชิกของกองทุนผู้สูงอายุอยู่แล้ว แต่กองทุนผู้สูงอายุดังกล่าวนี้ได้รวมตัวกันกับผู้สูงอายุของตำบลท้ายสำเภาและจากตำบลต่าง ๆ ในอำเภอพระพรหม

ต่อมาในปี 2551 สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้มีนโยบายที่จะสนับสนุนที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพกองทุนสวัสดิการชุมชน การดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบล และการขยายฐานสมาชิกให้ครอบคลุมกว้างขวาง ในรูปแบบ ๑ กองทุน ๑ องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ได้มีการสนับสนุนงบประมาณกองทุนที่จัดตั้งก่อนการดำเนินโครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน จึงมีหลักเกณฑ์ในการสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชน ละ 55,000 บาท ให้กับกองทุนที่จัดตั้งแล้ว ซึ่งหมายถึง กองทุนสวัสดิการชุมชนที่มีการจัดตั้งขึ้นก่อนโครงการนี้ (ก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2552) ซึ่งการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลข้างซ้ายได้จัดตั้งขึ้นเป็นไปตามเงื่อนไขที่จะได้รับเงินสมทบ เนื่องจากเป็นกองทุนที่มีการจัดตั้งและดำเนินการสวัสดิการชุมชนไม่ต่ำกว่า 1 ปี เป็นกองทุนสวัสดิการชุมชนที่ประชาชนจัดตั้งขึ้น ดำเนินการจัดสวัสดิการชุมชนในพื้นที่ระดับองค์กรบริหารส่วนตำบล ที่มีการจัดตั้งและดำเนินการจัดสวัสดิการชุมชนมาแล้วไม่ต่ำกว่า 1 ปี ได้รับรองจากสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน หรือได้รับการรับรองการจดทะเบียนเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม รับรองว่ามีการจัดตั้งจริงและถูกต้อง

ซึ่งในการที่กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลข้างซ้าย ได้รับเงินสนับสนุนส่งเสริมความเข้มแข็งนี้จำนวน 55,000 บาท เพื่อใช้ต่อยอดในการขับเคลื่อนจากงบประมาณฟื้นฟูชุมชนท้องถิ่น โดยมีเงื่อนไขว่ากองทุนที่ได้รับเงินสนับสนุน 55,000 บาท นั้นจะต้องมีการรวมตัวกันตั้งแต่ 2 หมู่บ้านขึ้นไป ซึ่งในขณะนั้นก็ยังไม่มีสมาชิกอยู่จำนวนน้อยมาก เพราะเป็นการรวมตัวกันเพียง 2 หมู่บ้านเท่านั้นในตำบลและยังรวมตัวกันไม่เหนียวแน่นมากนัก ซึ่งในระยะนี้การจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกนั้นกองทุนสวัสดิการชุมชนได้มีการจัดสวัสดิการพื้นฐานให้กับสมาชิกเพียง 3 ด้าน ตามความเหมาะสมกับสภาพของท้องถิ่นและความสามารถในการสมทบของสมาชิก ยังไม่ได้มีการเชื่อมโยงหรือมีแผนที่จะเชื่อมโยงงานสวัสดิการกับงานพัฒนาด้าน อื่นๆ ของตำบล

อย่างไรก็ตามในช่วงแรก ๆ นั้นมีปัญหาในการดำเนินขยายผลและทำความเข้าใจอยู่พอสมควร โดยนายเศียร นิลานิช ผู้บุกเบิกและเป็นประธานกองทุนสวัสดิการชุมชน ในขณะนั้น ได้เล่าให้ฟังว่า เริ่มแรกเดิมทีนั้นก่อนที่จะก่อตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนข้างซ้ายนั้น สมาชิกของตำบลข้างซ้ายบางส่วนเป็นชมรมผู้สูงอายุโมราห์ที่มีสมาชิกเป็นผู้สูงอายุร่วมกันของทั้งของตำบลข้างซ้าย

และตำบลท้ายสำเภาาร่วมกัน และเมื่อตำบลท้ายสำเภาได้จัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนขึ้น ก็ได้รวมสมาชิกได้เป็นสมาชิกที่เป็นคนของตำบลข้างซ้ายเข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชนท้ายสำเภาไปด้วย และสมาชิกก็ได้มีการสมทบเงินเข้ากองทุนไปด้วยแล้ว ซึ่งตอนนั้นยังไม่ได้แบ่งพื้นที่ตามเงื่อนไขการขอรับเงินสมทบตามจำนวนสมาชิกที่อยู่ในพื้นที่ตำบลของตนเอง

แต่หลังจากได้จัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน ข้างซ้ายแล้ว คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน ในตอนนั้นต้องการให้กองทุนสวัสดิการชุมชน มีสมาชิกของตัวเองที่อยู่ในพื้นที่ตำบล ซึ่งจะได้เข้าเงื่อนไขในการขอเงินสมทบจากทางรัฐบาลและ อปท. ตามหลักการ 1:1:1 ได้ด้วย จึงได้ดึงสมาชิกที่เป็นคนข้างซ้ายกลับมาเป็นสมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลข้างซ้าย จำนวน 200 กว่าคน ซึ่งจุดนี้เป็นประเด็นสำคัญ เนื่องด้วยการดึงแต่สมาชิกกลับมานั้น ไม่ได้ดึงเงินสมทบของสมาชิกที่สมทบกับกองทุนสวัสดิการชุมชน ท้ายสำเภากลับมาด้วย โดยเหตุผลสำคัญ คือ

1. ตามเงื่อนไขการสมทบตามหลักการ หลักการ 1:1:1 นั้น การที่สมาชิกที่เป็นคนตำบลข้างซ้ายไปเป็นสมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชน ท้ายสำเภา ทำให้กองทุนสวัสดิการชุมชน ท้ายสำเภา นำจำนวนสมาชิกที่เป็นคนพื้นที่ตำบลข้างซ้ายไปขอรับงบประมาณสมทบทั้งเงินสมทบจากรัฐบาล (โดย พอช.) ไม่ได้และในขณะเดียวกันก็ไม่สามารถรับเงินสมทบจากองค์กรปกครองท้องถิ่น (อปท) ด้วย ในขณะที่กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลข้างซ้าย ก็เสียโอกาสในการที่จะไม่ได้เงินงบประมาณสมทบไปด้วยจากการที่สมาชิกของตำบลข้างซ้ายไปอยู่กับกองทุนสวัสดิการชุมชน ท้ายสำเภา

ดังนั้น การดึงจำนวนสมาชิกกลับมาจึงสามารถนำจำนวนสมาชิกไปขอรับเงินงบประมาณกันได้ทั้งสองฝ่ายตามเงื่อนไขการสมทบตามหลักการ 1:1:1 จึงถือว่าเป็นการได้ประโยชน์กันทั้งสองฝ่าย

2. การที่สมาชิกที่เป็นคนตำบลข้างซ้ายไปเป็นสมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชน ท้ายสำเภา ทำให้สมาชิกไม่สามารถเบิกจ่ายเงินค่าสวัสดิการได้ ข้อมูลนี้ นายเซ่งให้ หนูช่วย คณะกรรมการกองทุน ฯ ข้างซ้ายในขณะนั้นบอกว่า เวลาสมาชิกเสียชีวิต ไม่สามารถจ่ายเงินจากกองทุนสวัสดิการได้ ทำให้ต้องมีการเก็บเงินจากสมาชิกคนอื่นๆ เพื่อจ่ายสวัสดิการชีวิตเพิ่ม ศพละ 20 - 30 บาท ซึ่งเป็นปัญหาพอสมควร และถ้าสมาชิกกลับมาเป็นสมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชน ข้างซ้ายแล้ว ในตำบลตนเองก็จะสามารถเบิกจ่ายสวัสดิการได้ แต่เป็นภาระของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลข้างซ้าย นอกจากนี้สวัสดิการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลก็สามารถเบิกจ่ายตามข้อบังคับของกองทุนสวัสดิการชุมชน ข้างซ้ายที่ให้สิทธิการเบิกค่ารักษาพยาบาลได้

3. การที่ดึงสมาชิกที่เป็นคนข้างซ้ายกลับมาเป็นสมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลข้างซ้ายแต่ ไม่ได้ดึงเงินสมทบของสมาชิกที่สมทบกับกองทุนสวัสดิการชุมชน ท้ายสำเภากลับมาด้วยนั้น เป็นไปด้วยดีโดยไม่มีข้อข้อพิพาทระหว่างกองทุนสวัสดิการชุมชน ทั้งสอง เนื่องด้วยเหตุผลทั้งสองประการในข้างต้น และคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน ในขณะนั้นก็ได้ทำความเข้าใจกับสมาชิกและสรุปร่วมกันว่าตั้งแต่รายชื่อสมาชิกมาเป็นสมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชน ข้างซ้ายเพื่อรับงบประมาณสมทบได้ตามเงื่อนไข

จากเหตุผล 3 ประการข้างต้นจะเห็นได้ว่าภาระในการจ่ายสวัสดิการของสมาชิกที่ตั้งมาจากกองทุนสวัสดิการชุมชน ท้ายสำเภา ก็จะเป็นภาระต้นทุนต่อกองทุนสวัสดิการชุมชน ช่างซ้าย ในช่วงแรก ๆ เช่น กรณีผู้เสียชีวิต ที่ต้องจ่ายถึง 15,000 บาทต่อราย ตามข้อบังคับของกองทุนสวัสดิการชุมชน ในตอนนั้น ซึ่งเป็นภาระค่าสวัสดิการที่สูงมากและมีผลกระทบต่อฐานะเงินกองทุนสวัสดิการชุมชน ช่างซ้าย ด้วยเหตุนี้ต่อมาจึงได้มีการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับกองทุนสวัสดิการชุมชน และค่อย ๆ ปรับ โดยสิทธิ์นี้ให้เฉพาะสมาชิกที่เป็นคนเก่าเท่านั้นซึ่งมีจำนวนยังไม่มากนัก เพื่อแก้ปัญหารายจ่ายเงินสวัสดิการที่สูงมาก และต่อมาได้ปรับระเบียบการจ่ายนี้เป็นขั้นบันไดในเวลาต่อมาและใช้มาถึงปัจจุบัน ทำให้สถานะและเสถียรภาพของกองทุนสวัสดิการชุมชนช่างซ้ายเริ่มดีขึ้นตามลำดับ

โดยในช่วงระหว่างปี 2551 - 2553 นั้น เป็นช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อที่สำคัญที่มีผลต่อกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลช่างซ้ายเป็นอันมาก โดยมีเหตุการณ์สำคัญๆ ที่ได้รับการบอกเล่าจากนายเศียรนิลาณิช (สมาชิก อบต.หมู่ที่ 2 ในขณะนั้น) และนายวิรัตน์ ดำเนินผล (ประธานสภา อบต.ในขณะนั้น) ที่เป็นผู้นำชุมชนที่มีความวิริยะอุตสาหะและเป็นผู้บุกเบิกการก่อตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน ได้เล่าให้ฟังว่า

“จากการที่ทั้งสองท่านได้ไปเข้าร่วมประชุมกับทางจังหวัดที่จัดโดยสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนเกี่ยวกับการความรู้เข้าใจในการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนในขณะนั้น ซึ่งนายเศียรนิลาณิช ได้นำแนวคิดดังกล่าวมาชี้แจงทำความเข้าใจกับคนในพื้นที่เพื่อหาสมาชิกเพิ่ม โดยผ่านการประชุมคณะกรรมการประจำหมู่บ้านที่จัดขึ้นในแต่ละเดือน ซึ่งได้รับความสนใจเป็นอันมาก แต่อย่างไรก็ตามในช่วงแรก ๆ ยังต้องมีการสร้างความเข้าใจในหลักคิดของกองทุนสวัสดิการชุมชน”

ซึ่งต่อมาก็ได้ประสานกับมานายบุญโชค สุขบำเพ็ญ รองประธานคณะกรรมการสนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช พร้อมคณะกรรมการสนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ลงพื้นที่เพื่อประชุมทำความเข้าใจในการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนซึ่งจัดขึ้นที่วัดแพร่ ตำบลช่างซ้าย โดยมีผู้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ ผู้นำชุมชนสมาชิก ซึ่งการจัดประชุมนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างความเข้าใจและเกิดความเชื่อมั่นกับสมาชิกจากการประชุมครั้งนั้นผู้เข้าร่วมประชุมมีความเห็นตรงกันว่า เป็นกิจกรรมที่ดี ทั้งปัจจุบันและอนาคต จึงได้มีมติจัดตั้ง เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2551 โดยเริ่มแรกคณะกรรมการส่วนใหญ่เป็นผู้นำในชุมชน มีนายนายเศียรนิลาณิช เป็นประธาน และมีสมาชิกเริ่มต้น เพียง 202 คน และหลังจากนั้นจากนั้นได้พัฒนาคณะกรรมการมาตามลำดับ โดยในการประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2556 ทั้งสมาชิกได้มีมติเป็นเอกฉันท์เลือกนายชูศักดิ์ เกียรติฤกษ์ เป็นประธานกองทุนสวัสดิการชุมชน คนใหม่ และได้ดำรงตำแหน่งมาถึงปัจจุบัน และฐานะการเงินกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลช่างซ้าย ณ วันที่ 30 เดือนกันยายน พ.ศ 2556 มียอดเงินทั้งหมด 1,563,395 บาท

2. การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน

เป้าหมาย/วัตถุประสงค์

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลช้างซ้ายได้กำหนดเป้าหมายของกองทุนให้นำไปสู่เป้าหมาย “เพื่อให้คนในชุมชนมีสวัสดิการขั้นพื้นฐานอย่างครอบคลุมเท่าเทียมและทั่วถึง” และมีวัตถุประสงค์ 4 ข้อ คือ

1. เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกรู้จักการออมเพื่อแบ่งปันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
2. เพื่อจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกตั้งแต่เกิดจนถึงตายอย่างเท่าเทียมและทั่วถึงกัน
3. เพื่อพัฒนาคนในชุมชนให้มีความรักสามัคคีและมีความรับผิดชอบร่วมกัน
4. เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในด้านต่าง ๆ ของสมาชิก

ระเบียบข้อบังคับ

ระเบียบข้อบังคับของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลช้างซ้าย เกิดจากความเห็นร่วมกันของ คณะกรรมการและสมาชิก มีการปรับเปลี่ยนไปตามความต้องการของสมาชิกส่วนใหญ่และบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์

คณะทำงาน

กองทุนแห่งนี้มีการบริหารจัดการในรูปของกรรมการ ซึ่งประกอบด้วยบุคคล 29 คน ดังนี้

	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	ตำแหน่งในชุมชน
1.	นายชูศักดิ์ เกริกฤษ์	ประธาน	นายกอบต.ช้างซ้าย
2.	นายวิรัตน์ ดำเนินผล	รองประธาน	ประธานสภาอบต.
3.	นายอุดม พรหมเกตุ	นายทะเบียน	ศูนย์เรียนรู้หมู่ 12
4.	นางปราณี บีโย	ฝ่ายบัญชี	ประธานอสม.หมู่ 9
5.	นายศักดิ์อนันต์ อากาศโชติ	ประชาสัมพันธ์	ประธานกลุ่มทำนาช้างซ้าย
6.	นายมณี กาละจิตต์	การเงิน	ศูนย์เรียนรู้หมู่ 9
7.	นายสมชัย ธรระปราบ	กรรมการ	สมาชิกอบต.หมู่ 13
8.	นายสายเนตร เพลิงธาตุ	กรรมการ	สมาชิกอบต.หมู่ 1
9.	นายศักดิ์ละมุน รัตนโอภา	กรรมการ	ประธานกลุ่มวิสาหกิจเลี้ยงโค
10.	นายสงบ อมรพล	กรรมการ	สมาชิกอบต.หมู่ 4
11.	นายชัยฤทธิ์ ณรงค์ทิพย์	กรรมการ	สมาชิกอบต.หมู่ 12

	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	ตำแหน่งในชุมชน
12.	นางจำเนียร สิงโพล	กรรมการ	ประธานกองทุนสตรีข้างซ้าย
13.	นางรจยา ปฐมกุลวงศ์	เลขานุการ	ประธานกลุ่มออมทรัพย์วัดสาคุใต้
14.	นางสุนิตา พูลเกิด	กรรมการ	ผู้นำชุมชน
15.	นางสาวคำนึ่ง คำนวนจิตร	กรรมการ	ผู้นำชุมชน
16.	นางหนูน้ำว กาญจนวงศ์	กรรมการ	ผู้นำชุมชน
17.	นางวิริยา พฤษภานิชย์	กรรมการ	ผู้นำชุมชน
18.	นางฐิตาริ มาศเมฆ	กรรมการ	ผู้นำชุมชน
19.	นางช้ออน เอี่ยมกำลัง	กรรมการ	ผู้นำชุมชน
20.	นายเศียร นิลวานิช	ที่ปรึกษา	ผู้นำชุมชน
21.	นายแข่งให้ หนูช่วย	ฝ่ายตรวจสอบ	ประธานชมรมผู้สูงอายุข้างซ้าย
22.	นางกิมไผ่ ชุมบุญ	ฝ่ายตรวจสอบ	ประธานอสม.ม.3
23.	นายปรีชา อัยสัว	ฝ่ายตรวจสอบ	ประธานเครือข่ายคุ้มครองผู้บริโภค
24.	นายช่วง สิงโพล	ที่ปรึกษา	ปราชญ์เกษตรของตำบล
25.	นายนิมิตร เกรีกฤษ์	ที่ปรึกษา	ประชาสัมพันธ์อบต.ข้างซ้าย
26.	นายเวียง ทองเกต	ที่ปรึกษา	ประธานกลุ่มวิสาหกิจสัตว์ปีก
27.	นายเกษม ชูสินธ์	ที่ปรึกษา	ประธานส่งเสริมการเกษตรบ้านไสใหญ่
28.	นายประสิทธิ์ ดิษสระ	ที่ปรึกษา	นักวิชาการพัฒนาชุมชนอบต.
29.	นายสมพงษ์ กลอนสม	ที่ปรึกษา	ผู้นำชุมชน

สำหรับการคัดเลือกคนเข้ามาเป็นคณะกรรมการนั้นต้องใช้เวลาและความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของแต่ละคน ร่วมกับความวิริยะอุตสาหะและเสียสละในการทำงาน รวมถึงต้องเป็นบุคคลที่คนในพื้นที่ตำบลเชื่อมั่นศรัทธา และต้องกระจายอยู่ทุกหมู่บ้าน

โดยคณะกรรมการกองทุนมีที่มาจาก

1. สมาชิกกองทุนแต่ละหมู่บ้านคัดเลือกตัวแทนอย่างน้อยหมู่บ้านละ 1 คนเข้าร่วมเป็นกรรมการ
2. สมาชิก 50 คนส่งตัวแทนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการได้ 1 คน
3. คณะกรรมการมีหน้าที่บริหารกองทุนให้เกิดประโยชน์ต่อสมาชิกบนหลักการโปร่งใส ตรวจสอบได้และก่อให้เกิดความยั่งยืน
4. คณะกรรมการกองทุนมีหน้าที่พิจารณาสิทธิของสมาชิกในการรับเงินสวัสดิการ
5. คณะกรรมการกองทุนมีหน้าที่พิจารณาปรับปรุงระเบียบการกองทุน การจัดสวัสดิการเพื่อให้สอดคล้องกับฐานะทางการเงินของกองทุนแต่จะต้องได้รับการรับรองจากสมาชิกในการประชุมใหญ่สามัญประจำปีก่อนประกาศใช้

ส่วนคณะที่ปรึกษามีที่มาจาก

1. สมาชิกร่วมกันคัดเลือกบุคคลอันเป็นที่ยอมรับในชุมชนเข้าร่วมเป็นคณะที่ปรึกษา
 2. คณะที่ปรึกษามีหน้าที่ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะแก่คณะกรรมการกองทุน
 3. คณะที่ปรึกษาดำรงตำแหน่งวาระ 2 ปี
- การพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการและคณะที่ปรึกษา
1. ตาย
 2. ลาออก
 3. ขาดการประชุม 3 ครั้งติดต่อกันโดยไม่แจ้งต่อที่ประชุม เมื่อขาดประชุม 2 ครั้งติดต่อกันทางกองเลขาคจะทำหน้าที่แจ้งให้ทราบเป็นรายบุคคล
 4. กระทำการอันอาจจะก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงแก่กองทุนและคณะกรรมการมีมติให้ออกด้วยคะแนนไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของกรรมการที่เข้าร่วมประชุม
 5. คณะกรรมการกองทุนจะต้องจัดประชุมใหญ่สามัญประจำปีเพื่อรายงานผลการดำเนินงาน ปรึกษาหารือและขอมติจากสมาชิกเพื่อบริหารจัดการกองทุน
 6. การประชุมคณะกรรมการกองทุนจะต้องมีกรรมการเข้าร่วมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมด ถ้าประธานกรรมการไม่เข้าร่วมประชุมให้รองประธานกรรมการทำหน้าที่แทน ถ้ารองประธานไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้คัดเลือกกรรมการหนึ่งท่านทำหน้าที่ดำเนินการประชุมในครั้งนั้น
 7. คณะกรรมการกองทุนจะต้องเข้าร่วมประชุมประจำเดือนวันศุกร์สุดท้ายของทุกเดือน ณ.องค์การบริหารส่วนตำบลข้างซ้ายเวลา 13.00น.

8. คณะกรรมการกองทุนดำรงตำแหน่งวาระละ 2 ปีและสามารถดำรงตำแหน่งต่อเนื่องได้หากได้รับการเลือกตั้งอีก แต่สามารถดำรงตำแหน่งได้ไม่เกิน 2 วาระติดต่อกัน

ตั้งที่ประธานกองทุนสวัสดิการชุมชน คนปัจจุบัน (นายชูศักดิ์ เกียรติฤกษ์) ให้สัมภาษณ์อย่างหนักแน่นว่า

“ตนเองในฐานะประธานกองทุน มีความมุ่งมั่นที่จะอาสาทำประโยชน์ให้กับคนข้างซ้าย ไม่ได้แก่คนเดียว ดังนั้น หลักการทำงานต้องทำงานกันเป็นทีม ต้องมีการแลกเปลี่ยนความรู้กันอย่างหลากหลาย จึงเป็นที่มาของคณะกรรมการหลากหลายภาคส่วน เช่น ลุงช่วง ที่ปราชญ์เกษตรของตำบล ครูเซ่งให้ ที่เป็นข้าราชการบำนาญและเป็นประธานชมรมผู้สูงอายุ โดยคุณเกษม ชูสินธ์ ที่เป็นอดีตผู้ใหญ่บ้าน เป็นต้น ด้วยเหตุนี้จึงต้องดึงคนที่ทำงานจริงๆ มานั่งทำงาน เพราะหัวใจคือ ประชาชนเมื่อใจมา กายมา แล้วการทำงานจะประสบความสำเร็จ กองบุญสวัสดิการหรือกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลข้างซ้ายก็จะดำเนินงานได้เป็นอย่างดี”

สมาชิก

การกำหนดคุณสมบัติ การสมัครเข้าเป็นสมาชิก สิทธิหน้าที่ของสมาชิก และการพ้นจากสมาชิกภาพ ตามระเบียบข้อบังคับมีดังนี้

คุณสมบัติของสมาชิก

1. มีภูมิลำเนาในตำบลข้างซ้ายทุกเพศทุกวัย
2. ยื่นใบสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนพร้อมแนบสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนหรือสำเนาทะเบียนบ้านต่อคณะกรรมการกองทุน
3. สมทบเงินเข้ากองทุนวันละ 1 บาทปีละ 365 บาทพร้อมค่าธรรมเนียมแรกเข้า 35 บาท
4. ปฏิบัติตามกฎระเบียบกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลข้างซ้ายโดยเคร่งครัด

การขาดจากสมาชิกภาพ

1. ตาย
2. ลาออก
3. ขาดส่งเงินสัจจะเป็นเวลา 60 วันติดต่อกันแต่สามารถกลับมาเป็นสมาชิกใหม่ได้เมื่อส่งสัจจะย้อนหลังตามจำนวนที่ขาดส่งแต่จะได้รับสวัสดิการเมื่อครบ 6 เดือน
4. ย้ายภูมิลำเนาออกจากตำบลข้างซ้าย
5. คณะกรรมการมีมติ 2 ใน 3 ให้ออกเพราะทำความเสียหายให้กับกองทุน

จากการสัมภาษณ์เลขาธิการกองทุนสวัสดิการชุมชน (นางรุจยา ปฐมกุลวงศ์) ให้สัมภาษณ์ว่า

“จุดเด่นของกองทุนสวัสดิการชุมชน คือ การรับสมัครสมาชิกทุกเพศ ทุกวัย ทุกสถานที่ขอเพียงสมาชิกพร้อมที่จะสมัคร คณะกรรมการทุกท่านก็จะอำนวยความสะดวกได้ตลอดเวลาเช่นกัน พร้อมไปรับสมัครสมาชิกถึงบ้าน และนอกเหนือจากการรับสมัครแล้ว กรรมการแต่ละท่านก็จะดูแลติดตามสมาชิกในความรับผิดชอบของตนเองเป็นอย่างดี”

ที่มาของทุนและสัดส่วนการจัดสรรรายได้สุทธิ

เงินกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลข้างซ้าย ประกอบด้วยเงิน ดังนี้

1. เงินสมทบจากสมาชิก
2. เงินสมทบจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. เงินสมทบจากภาครัฐและหน่วยงานอื่นๆ

4. เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคมอบให้โดยไม่มีเงื่อนไขและข้อผูกพัน

5. เงินดอกผลจากการดำเนินงานของกองทุน

การส่งเงินเข้ากองทุน

การจัดเก็บเงินส่งเข้าสมทบเก็บเป็นรายปี 365 บาทต่อปี และถ้าเป็นกรณีสมัครเป็นสมาชิกใหม่ รวมค่าสมัครอีก 35 บาท รวมเป็น 400 บาท

ทั้งนี้การจัดเก็บเงินรายปีนั้น มีสาเหตุมาจากตอนแรกๆ นั้น จะเก็บเป็นรายเดือน ซึ่งมีปัญหาในการจัดเก็บ คือ คณะกรรมการฯ ยังไม่เพียงพอกับสมาชิก ต่อมาจึงได้ปรับเป็นราย 6 เดือน ก็ยังเป็นปัญหาตรงที่ว่า เมื่อเก็บ 365 บาทแล้วเป็นแบ่งสองงวดก็ไม่ลงตัว อีกทั้งต้องยุ่งยากลำบากในการทอนเงิน จนสุดท้ายได้ปรับเป็นรายปี และใช้มาถึงปัจจุบัน

คณะกรรมการกองทุนจะต้องนำเงินสมทบจากสมาชิกเข้ากองทุนในวันประชุม คณะกรรมการประจำเดือน ถ้าหากกรรมการรับเงินสมทบจากสมาชิกแล้วไม่นำส่งกองทุนภายใน 30 วัน จะต้องรับผิดชอบต่อสมาชิกทุกกรณีโดยไม่มีข้อยกเว้น

การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ นับเป็นเรื่องสำคัญซึ่งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลช้างซ้ายได้นำมาใช้เป็นอย่างดี ซึ่งคำนึงถึงประโยชน์ที่สมาชิกได้รับเป็นประการสำคัญ โดยมีเป้าหมาย เพื่อให้คนในชุมชนมีสวัสดิการขั้นพื้นฐานอย่างครอบคลุมเท่าเทียมและทั่วถึง ซึ่งจะมีกระบวนการต่อเนื่องที่สอดคล้องกันมาตลอดแต่การเริ่มต้นกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์การวางระเบียบกฎเกณฑ์ การค้นหาคณะกรรมการ การกำหนดคุณสมบัติของสมาชิก บทบาทหน้าที่ สิทธิของกรรมการและสมาชิก การบริหารจัดการทางการเงิน รวมทั้งกำหนดนัดหมายการทำงาน ร่วมกันเป็นทีมที่เป็นวาระประจำของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่แบ่งพื้นที่ในตำบล 13 หมู่บ้าน ออกเป็นโซนพื้นที่ จำนวน 4 โซน โดยแต่ละโซนพื้นที่รับผิดชอบ 3-4 หมู่บ้าน เพื่อการบริการอำนวยความสะดวกให้แก่สมาชิกไม่ต้องเดินทางไกลมากนัก และมีการประชุมใหญ่สามัญประจำปีอีกครั้งในแต่ละปี

3. ผลที่เกิดขึ้น

แม้ว่ากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลช้างซ้ายจะเป็นกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่ผ่านปัญหาอุปสรรคมาพอสมควรในช่วงแรก ๆ แต่ผลจากการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชน ดังกล่าว ส่งผลให้สมาชิกเกิดศรัทธาต่อการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ได้รับสวัสดิการ เกิดการเชื่อมโยงเครือข่ายกับภาคีภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งยังเกิดการขยายฐานงานพัฒนาในพื้นที่เพื่อแก้ปัญหาให้ชุมชนในมิติต่าง ๆ นับเป็นผลงานที่น่าสนใจ มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ความเชื่อมั่นศรัทธาต่อการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

การรับสมัครสมาชิกทุกเพศ ทุกวัย ของคนในพื้นที่ให้เข้าถึงสวัสดิการ ทำให้คนในตำบลช้างซ้ายเกิดความเชื่อมั่นในการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชน และเกิดความตื่นตัวในการมีส่วนร่วม ดังที่เลขาธิการกองทุนสวัสดิการชุมชน (นางรุจยา ปฐมกุลวงศ์) ให้สัมภาษณ์ว่า

“จุดเด่นของกองทุนสวัสดิการชุมชน คือ การรับสมัครสมาชิกทุกเพศ ทุกวัย ทุกสถานที่ ถึงแม้คนอายุ 80 - 90 ปี ก็ยังรับสมัครไม่มีการปฏิเสธ ขอเพียงสมาชิกพร้อมที่จะสมัคร คณะกรรมการทุกท่านก็จะอำนวยความสะดวกได้ตลอดเวลาเช่นกัน พร้อมไปรับสมัครสมาชิกถึงบ้าน

และนอกเหนือจากการรับสมัครแล้ว กรรมการแต่ละท่านก็จะดูแลติดตามสมาชิกในความรับผิดชอบของตัวเองเป็นอย่างดี ”

เลขานุการกองทุนสวัสดิการชุมชน ดังกล่าวยังให้สัมภาษณ์ต่อว่า

“ การลงพื้นที่ของคณะกรรมการสำคัญๆ ได้แก่ ลุงเศียร ที่เป็นประธาน นายกฯ ศักดิ์ ที่เป็นพี่ปรึกษากองทุน และคณะกรรมการ ฯ อย่างสม่ำเสมอ ทำให้คนข้างซ้ายสมัครเป็นสมาชิกเพิ่มขึ้น เช่น แต่ก่อนเวลาไปพูดในการประชุม อสม. ครั้งแรกๆ จะไม่มีใครสนใจเลย แต่พอนายก ฯ ลงเอง ทำให้เกิดความเชื่อมั่นมากขึ้น และมียอดสมัครสมาชิกถึง 40 คน ในวันนั้น และหลังจากนั้นก็เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ”

ซึ่งสอดคล้องกับที่นายนายเศียร นิลานิช (ประธานกองทุนสวัสดิการชุมชน ในขณะนั้น) ได้กล่าวว่า “คนข้างซ้ายเป็นคนเข้าใจง่าย และเมื่อมาผนวกกับการที่ผู้นำในท้องถิ่นลงเล่นเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อทำความเข้าใจในหลักคิดของสวัสดิการชุมชน ที่เน้นว่าเพื่อคนข้างซ้าย เพื่อประโยชน์สูงสุดของสมาชิก ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและเกิดความน่าเชื่อถือปันอันมาก นอกจากการประชาสัมพันธ์แล้วยังทำให้เห็นผลจริงในเชิงประจักษ์นอกจากงานศพแล้ว ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการเกี่ยวกับผู้ป่วยโรคเอดส์ สวัสดิการอุบัติเหตุก็คุ้มครองจ่ายทันที ก็ทำกันอย่างสม่ำเสมอ และสิ่งสำคัญคือ ทำกันอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ ซึ่งผมไม่เคยแตะเงินเลย ”

3.2 สวัสดิการที่ได้รับ

สวัสดิการที่ได้รับมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากในแบบแสดงสถานะกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่จัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ถึง 8 ด้าน และมีจำนวนผู้ขอรับสิทธิตามข้อบังคับกองทุนสวัสดิการชุมชน ในรอบปี 2556 ดังนี้

สวัสดิการเกี่ยวกับเด็กแรกเกิด/คลอดบุตร	จำนวน 4 คน	จำนวน 8,000บาท
สวัสดิการเกี่ยวกับการเจ็บป่วย/รักษาพยาบาล	จำนวน 42 คน	จำนวน 17,800 บาท
สวัสดิการกรณีเสียชีวิต	จำนวน 27 คน	จำนวน 195,500 บาท
สวัสดิการคนด้อยโอกาส/พิการ	จำนวน 40 คน	จำนวน 12,300 บาท
สวัสดิการเพื่อพัฒนาอาชีพ	จำนวน 120 คน	จำนวน 8,500 บาท
สวัสดิการเพื่อการศึกษา	จำนวน 13 คน	จำนวน 6,500 บาท
สวัสดิการด้านกีฬาและนันทนาการ	จำนวน 800 คน	จำนวน 25,000บาท
สวัสดิการด้านประเพณีวัฒนธรรม และศาสนา	จำนวน 1,000 คน	จำนวน 12,000 บาท

จะเห็นได้ว่าการที่สมาชิกเงินเข้ากองทุนแค่วันละบาท หรือปีละ 365 บาท ซึ่งน้อยนิดสำหรับความคิดของคนทั่วไป แต่เมื่อรวมกันเป็น “กองทุน” แล้ว ก็สามารถเยียวยาความทุกข์ยากของสมาชิกได้เป็นอย่างดีและเห็นผลได้ประจักษ์ชัดเป็นรูปธรรม สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน ให้สัมภาษณ์ถึงความประทับใจว่า “เวลาประสบอุบัติเหตุ ก็ไปเบิกค่าค่าสวัสดิการได้ครั้งละ 300 บาท เปรียบเสมือนการคุ้มครองประกันชีวิต ซึ่งคุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับเงินที่สมทบเข้ากองทุนสวัสดิการชุมชนอีกทั้งมีความมั่นใจในหลักประกันทางด้านสวัสดิการมากยิ่งขึ้น”

3.3 การขยายประเด็นงานอื่น ๆ ในพื้นที่ตำบลข้างซ้าย

ผลสืบเนื่องจากการเชื่อมโยงภาคีการพัฒนาทำให้ตำบลข้างซ้ายได้รับโอกาสในการขับเคลื่อนงานประเด็นต่าง ๆ โดยมีพี่เลี้ยงจากจังหวัด และพื้นที่รูปธรรมที่ดำเนินการสำเร็จ เช่น การ

จัดตั้งสภาองค์กรชุมชน ให้องค์กรต่าง ๆ ในพื้นที่ได้มีโอกาสพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาข้อเสนอ ต่อแนวทางการพัฒนาตนเอง ให้ข้อคิดเห็นต่อการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ ระดับพื้นที่อย่างบูรณา การ โดยเลขานุการกองทุนสวัสดิการชุมชน (นางรจยา ปฐมกุลวงศ์) ได้เล่าว่า

“โดยก่อนหน้านี้จากการสำรวจของชมรมคุ้มครองผู้บริโภค โดยการ ตรวจสอบเลือด เกษตรกร ซึ่งผลการตรวจพบว่า เกษตรกรในพื้นที่ตำบลช้างซ้ายส่วนใหญ่ มีความไม่ปลอดภัยต่อ สุขภาพ เนื่องจากมีสารเคมีตกค้างในเลือด หลังจากนั้นจึงได้ตื่นตัวกันในเรื่องนี้เป็นอันมาก และเห็นว่า ต้องรีบเร่งมาทำการเกษตรแบบยั่งยืน ปลอดภัยพิช เน้นการใช้วัตถุดิบในการผลิตจากธรรมชาติใน พื้นที่”

และจากการที่ได้เกิดสภาองค์กรชุมชน ในปี 2555 ซึ่งเกิดเป็นการรวมตัวกันของกลุ่ม ต่าง ๆ ถึง 21 กลุ่มองค์กร ที่รวมทั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลช้างซ้ายด้วย ทำให้เกิดการพัฒนา ขับเคลื่อนงานเกี่ยวกับเกษตรยั่งยืนเป็นอันมาก และมีการบูรณาการอย่างมาก ได้แก่ ได้เชื่อมกับกลุ่ม ผลิตปุ๋ยอินทรีย์ เพื่อรับซื้อวัตถุดิบจากสมาชิกมาทำการผลิตปุ๋ยอินทรีย์ เมื่อผลิตแล้วก็จำหน่ายผลผลิต ให้แก่สมาชิกในราคาต้นทุน ช่วยลดรายจ่ายให้กับเกษตรกรเป็นอันมาก มีเจ้าหน้าที่จาก กศน. (การศึกษานอกโรงเรียน) มาให้ความรู้เกี่ยวกับการผลิตปุ๋ยอินทรีย์ที่มีประสิทธิภาพ มีการส่งเสริมการ ปลูกผักปลอดสารพิษของเกษตรกรในตำบลช้างซ้าย โดยมีเจ้าหน้าที่จากศูนย์วิจัยวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ทั้งนี้โดยฝ่ายการประสานงานจากสภาองค์กรชุมชนของจังหวัด นครศรีธรรมราช นอกจากนี้ยังมีการเชื่อมกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพสต.) ที่มาให้ ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพและสุขภาพของสมาชิกอย่างต่อเนื่อง

โดยในประเด็นการขับเคลื่อนด้านเกษตรกรรมยั่งยืนที่มีการเชื่อมโยงของกองทุน สวัสดิการชุมชน โดยสนับสนุนงบประมาณเพื่อเกษตรกรรมยั่งยืนผ่านศูนย์เรียนรู้ในชุมชน โดยมีนาย ช่าง สิงโพล ปรารชญเกษตรตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงของตำบล ซึ่งเป็นคณะกรรมการกองทุน สวัสดิการชุมชน อยู่ด้วยเป็นผู้รับผิดชอบและขับเคลื่อนงานสวัสดิการชุมชนเชื่อมกับศูนย์เรียนรู้ เกษตรกรรมยั่งยืน ได้เล่าว่า

“ในสมัยท่านอดีตผู้ว่า ฯ วิชม ทองสงค์ ได้มีนโยบาย นครฯ เมืองอินทรีย์ ในขณะนั้น โดยมีอำเภอพระพรหมเป็นอำเภอที่เข้าร่วมโครงการ จึงเริ่มได้มีการศึกษาเรียนรู้แลกเปลี่ยน ประสบการณ์ ผ่านการอบรม การศึกษาดูงานหลายๆ ครั้ง และมาลงมือทำจริงที่บ้านในหลายเรื่อง เช่น การเลี้ยงไก่ เลี้ยงปลากินพืช ทำนาอินทรีย์ 1 ไร่ได้ 1 แสน ทำก๊าซชีวภาพ การทำปุ๋ยอินทรีย์ เป็นต้น ได้ไปให้ความรู้เกี่ยวกับกับการให้ความรู้เกี่ยวกับเกษตรยั่งยืนและเศรษฐกิจพอเพียงทั้งในพื้นที่ ตำบลและนอกพื้นที่ตำบล ช่วยลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ให้กับเกษตรกร ซึ่งเป็นหลักการเริ่มต้นที่นำไปสู่ การออมตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง โดยการออมเงินของสมาชิกที่สมทบเข้ากองทุนสวัสดิการชุมชน ปีละ 365 บาทแล้ว ยังมีเงินสมทบจากรัฐบาลและท้องถิ่นเพิ่มเติมมาอีกถึงสองขา รวมเป็นสามขา ทำให้เงินกองทุนสวัสดิการชุมชน ใหญ่ขึ้นเรื่อย ๆ และสามารถนำไปจัดสวัสดิการได้อย่างหลากหลาย โดยตนเองได้นำความเข้าใจอันนี้ไปพูดคุยกับเกษตรกรซึ่งประสบความสำเร็จเป็นอันมาก”

จะเห็นได้ว่าการบูรณาไปยังมิติต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ไม่ว่าจะเป็น มิติเศรษฐกิจ ที่สมาชิก สามารถลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการทำเกษตรได้ มิติทรัพยากรธรรมชาติ ที่มีการใช้วัตถุดิบในพื้นที่มา ทำการผลิต ลดการพึ่งพิงจากภายนอกและลดผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อมจากการใช้สารเคมี มิติ

สุขภาพะ ที่มีการทำการเกษตรยั่งยืนแบบอินทรีย์ ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของผู้ผลิตและผู้บริโภค และที่สำคัญที่สุด มิติทางสังคม ที่โอปอ้อมอารีมีความเอื้ออาทรต่อกัน โดยมีตัวกลาง คือ กองทุนสวัสดิการชุมชน หรือที่เรียกว่า “กองทุน”

4. กุญแจประตูสู่ความสำเร็จ

ผลลัพธ์รูปธรรมที่เกิดขึ้นนั้น เบื้องหลังความสำเร็จเกิดจากการที่คณะกรรมการ ฯ ต้องมีหลักคิดให้ชัดเจนตอบโจทย์ให้ได้ว่าทำงานสวัสดิการชุมชนไปเพื่ออะไร การเลือกคนเข้ามาทำงานต้องได้รับความยอมรับในความซื่อสัตย์ เสียสละ อย่างยิ่งยวด และต้องมีความรู้ประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงประกอบด้วยคณะกรรมการที่หลากหลาย นอกจากนั้นต้องอาศัยการสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่ตรงไปตรงมาสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายคือ คนในพื้นที่ตำบล โดยเริ่มจากการสร้างรูปธรรมเล็ก ๆ ให้สำเร็จ และค่อย ๆ ขยายผลต่อยอด และต้องอาศัยความร่วมมือของเครือข่ายและใช้ศักยภาพของเครือข่ายเข้ามาหนุนเสริม มีรายละเอียดดังนี้

4.1 การหนุนเสริมอย่างเต็มที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดเด่นที่เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของกองทุนสวัสดิการชุมชน ช่างชัยนั้น คือ ทีมผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลช่างชัย ซึ่งนำโดยนายชูศักดิ์ เกร็ดฤกษ์ นายกองคการบริหารส่วนตำบลช่างชัยได้ให้ความสำคัญกับกองทุนสวัสดิการอย่างยิ่งยวดต่อการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตของคนในพื้นที่ตำบลช่างชัย และให้ความสำคัญกับการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน ช่างชัย มาโดยตลอดตั้งแต่ในช่วงแรก ๆ ของการก่อตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยนายนายวิรัตน์ ดำเนินผล (รองประธานกองทุนสวัสดิการชุมชน และประธานสภา อบต.ในขณะนั้น) เล่าว่า

“ทุก ๆ ครั้งที่มีการประชุมประจำเดือนของคณะกรรมการประจำหมู่บ้านทั้ง 13 หมู่บ้าน การประชุม อสม. การประชุมกลุ่มออมทรัพย์ การประชุมชมรมผู้สูงอายุหรือการจ่ายเบี้ยยังชีพในทุก ๆ เดือน นาย ก ฯ ศักดิ์ (นายชูศักดิ์ เกร็ดฤกษ์) ได้ร่วมประชุมทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่เพื่อหาสมาชิกเพิ่มอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งได้รับความสนใจขยายฐานสมาชิกให้เพิ่มขึ้นครอบคลุมทุกหมู่บ้านของตำบลช่างชัย อีกทั้งยังใช้ช่องทางการสื่อสารในการประชาสัมพันธ์ทำความเข้าใจแก่ประชาชนเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยผ่านหอกระจายข่าวที่มีอยู่ทั้ง 15 แห่ง ซึ่งถือว่าเป็นจุดเด่นของช่องทางการสื่อสารของตำบลช่างชัยที่ครอบคลุมพื้นที่ทุกหมู่บ้านในตำบลซึ่งได้ผลอย่างยิ่ง”

นอกจากนั้นสิ่งสำคัญยิ่ง คือ การสนับสนุนเงินสมทบเข้ากองทุนของ อบต. ซึ่งหลังจากนายชูศักดิ์ เกร็ดฤกษ์ ได้ปรึกษารื้อกับนายสรศักดิ์ คงเมือง (ปลัด อบต.และเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลช่างชัย) เกี่ยวกับแนวทางการสมทบเงินเข้ากองทุนสวัสดิการชุมชน ช่างชัย ซึ่งสามารถสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชนได้ จึงได้นำเรื่องดังกล่าวเป็นวาระสำคัญในการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลช่างชัย ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 26 คน โดยมีนายนายวิรัตน์ ดำเนินผล เป็นประธาน โดยสมาชิกสภาฯทั้งหมดได้เห็นว่าจะต้องทำ “กองทุน” ให้เกิดเพื่อคุณภาพชีวิตของคนช่างชัยผ่านกองทุนสวัสดิการชุมชน ช่างชัย และมีมติเป็นเอกฉันท์

การสนับสนุนอย่างเต็มที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการยืนยันอย่างหนักแน่นจากนายชูศักดิ์ เกร็ดฤกษ์ นายกองคการบริหารส่วนตำบลช่างชัย ได้ให้สัมภาษณ์ว่า

“ในการสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชน นั้น มาจากการที่ตนเอง ร่วมกับการทำงานเป็นทีมของคณะผู้บริหารทั้งหมดได้เล็งเห็นคุณค่าของสวัสดิการชุมชนที่สามารถ ช่วยเหลือคนในตำบลได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้บนเส้นทางเมืองของตนเองที่ได้รับความไว้วางใจจาก ประชาชนให้มาทำหน้าที่บริหารมายาวนาน มีความตั้งใจเป็นอย่างยิ่งที่จะสนับสนุนกองทุนสวัสดิการ อย่างเต็มที่ โดยที่ผ่านมานั้นทาง อบต.ช้างซ้ายได้สมทบเงินกองทุน ครั้งแรก เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2556 จำนวน 100,00 บาท ต่อมาสมทบครั้งที่สอง เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2556 จำนวน 200,00 บาท และสมทบให้ครั้งที่สามในปีงบประมาณ 2557 อีกจำนวน 334,420 บาท และหากตนได้รับความไว้วางใจให้มาทำหน้าที่บริหารต่อไปก็จะสมทบให้กองทุนสวัสดิการชุมชน เรื่อย ๆ ปีละ 500,000 บาท รวมทั้ง 4 ปี ก็สมทบเป็นจำนวน 2 ล้านบาท”

4.2 หลักคิดต้องชัดว่ากองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นผลประโยชน์ส่วนรวมที่ทำไปเพื่อ คนในตำบลช้างซ้าย

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลช้างซ้ายเป็นกองทุนที่มุ่งหวังตอบสนองความต้องการ ของคนในตำบลช้างซ้าย ดังที่นายก ฯ ชูศักดิ์ เกร็ดฤกษ์ ให้สัมภาษณ์ว่า

“ตัวเองในฐานะประธาน มีความมุ่งมั่นที่จะอาสาทำประโยชน์ให้กับคนช้างซ้าย ตนเองไม่ได้เก่งคนเดียว ดังนั้น หลักการทำงานต้องทำงานกันเป็นทีม ต้องมีการแลกเปลี่ยนความรู้กัน อย่างหลากหลาย จึงเป็นที่มาของคณะกรรมการหลากหลายภาคส่วน เช่น ลุงช่วง ที่ปราชญ์เกษตร ของตำบล ครูนายเซ่งให้ ที่เป็นข้าราชการบำนาญและเป็นชมรมผู้สูงอายุ คุณเกษม ชูสินธ์ ที่เป็น อดีตผู้ใหญ่บ้าน เป็นต้น ด้วยเหตุนี้จึงต้องดึงคนที่ทำงานจริง ๆ มานั่งทำงาน เพราะหัวใจ คือ ประชาชน เมื่อใจมา กายมา แล้วการทำงานจะประสบความสำเร็จ กองบุญสวัสดิการหรือกองทุน สวัสดิการชุมชนตำบลช้างซ้ายก็จะดำเนินงานได้เป็นอย่างดี”

4.3 “กรรมการ” ต้องเป็นที่มีความรู้ความสามารถ และทำงานทุ่มเทเสียสละอย่าง ยิ่งยวด

จากปัญหาอุปสรรคที่สำคัญในช่วงแรก ๆ คือ คนในพื้นที่ยังขาดความมั่นใจในกองทุน สวัสดิการชุมชน เนื่องด้วยสถานการณ์ในขณะนั้น กองทุนฯ ต่างๆ ในหมู่บ้านไม่ว่าจะเป็น กทบ. กองทุนสัจจะ นั้นมีปัญหาล้มกันหมด ทำให้คนในพื้นที่ตำบลช้างซ้ายขาดความมั่นใจในกองทุน สวัสดิการชุมชนตามไปด้วย แต่อย่างไรก็ตาม นายเศียร นิลานิช ที่เป็นประธานกองทุนสวัสดิการ ชุมชน ในขณะนั้น รวมถึงนายกชูศักดิ์ เกร็ดฤกษ์ ที่ปรึกษากองทุนสวัสดิการชุมชน ในขณะนั้น พร้อมด้วยคณะกรรมการ ฯ ได้วิริยะอุตสาหะ ได้ลงสร้างความรู้ความเข้าใจกับผู้คนภายในหมู่บ้านอย่างหนัก โดยผ่านการประชุมหมู่บ้านแต่ละหมู่บ้านทุก ๆ เดือน และการประชาสัมพันธ์ในทุก ๆ ครั้งที่มีการจ่าย เบี้ยผู้สูงอายุ การประชุม อสม. การประชุมชมรมผู้สูงอายุในทุก ๆ ครั้ง เกี่ยวกับหลักการของกองทุน สวัสดิการชุมชน

นอกจากนั้นเลขานุการกองทุนสวัสดิการชุมชน (นางรุจยา ปฐมกุลวงศ์) ให้สัมภาษณ์ใน ประเด็นนี้ว่า

“คณะกรรมการทุกคน มีความพร้อมในการรับสมัครสมาชิกทุกเพศ ทุกวัย ทุกสถานที่ ขอ เพียงสมาชิกพร้อมที่จะสมัคร คณะกรรมการทุกท่านก็จะอำนวยความสะดวกได้ตลอดเวลาเช่นกัน พร้อมไปรับสมัครสมาชิกถึงบ้าน และนอกเหนือจากการรับสมัครแล้ว กรรมการแต่ละท่านก็จะดูแล

ติดตามสมาชิกในความรับผิดชอบของตัวเองเป็นอย่างดี นอกจากนั้นความเสียหายของกรรมการ ถือว่าสำคัญมาก เพราะกรรมการต้องมีการประชุมทุกเดือน บางเดือนประชุมถึงสองครั้ง โดยค่าตอบแทนก็ไม่มี บางที่ต้องเสียค่าถ่ายเอกสารต่างๆ ให้สมาชิกเอง” แสดงถึงความวิริยะอุตสาหะ และมีความเสียหายยิ่งของกรรมการ ฯ เป็นสำคัญ

4.4 การสื่อสารที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายคนพื้นที่ตำบล

ปัจจัยความสำเร็จอีกประการหนึ่ง คือ การสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา ต้องชัดเจนในระเบียบ และต้องใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การจัดประชุมสัญจรไปตามหมู่บ้านต่าง ๆ การผลิตแผ่นพับที่มีเนื้อหาง่าย ๆ การสื่อสารในการประชาสัมพันธ์ทำความเข้าใจแก่ประชาชนเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยผ่านหอกระจายข่าวที่มีอยู่ทั้ง 15 แห่ง ซึ่งถือว่าเป็นจุดเด่นของช่องทางการสื่อสารของตำบลข้างซ้าย เป็นต้น

โดยนายนายวิรัตน์ ดำเนินผล (รองประธานกองทุนสวัสดิการชุมชน และประธานสภา อบต.ในขณะนั้น) เล่าว่า

“ทุก ๆ ครั้งที่มีการประชุมประจำเดือนของคณะกรรมการประจำหมู่บ้านทั้ง 13 หมู่บ้าน การประชุม อสม. การประชุมกลุ่มออมทรัพย์ การประชุมชมรมผู้สูงอายุหรือการจ่ายเบี้ยยังชีพในทุก ๆ เดือน นาย ฯ ศักดิ์ (นายชูศักดิ์ เกียรติฤกษ์) ได้ร่วมประชุมทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่เพื่อหาสมาชิกเพิ่มอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งได้รับความสนใจขยายฐานสมาชิกให้เพิ่มขึ้นครอบคลุมทุกหมู่บ้านของตำบลข้างซ้าย อีกทั้งยังใช้ช่องทางการสื่อสารในการประชาสัมพันธ์ทำความเข้าใจแก่ประชาชนเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยผ่านหอกระจายข่าวที่มีอยู่ทั้ง 15 แห่ง ซึ่งถือว่าเป็นจุดเด่นของช่องทางการสื่อสารของตำบลข้างซ้ายที่ครอบคลุมพื้นที่ทุกหมู่บ้านในตำบลซึ่งได้ผลเป็นอย่างดี”

5. บทสรุป

จากชมรมผู้สูงอายุมนรธาที่มีสมาชิกเป็นผู้สูงอายุร่วมกันสู่การก่อเกิดกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลข้างซ้ายนั้น และได้เริ่มดำเนินงานขยายผลให้มีพื้นที่ครอบคลุมทั่วทั้งตำบล ผ่านการทำความเข้าใจอย่างต่อเนื่องในชี้แจงทำความเข้าใจกับคนในพื้นที่เพื่อขยายสมาชิกเพิ่ม โดยผ่านการประชุมคณะกรรมการประจำหมู่บ้านที่จัดขึ้นในแต่ละเดือน ซึ่งได้รับความสนใจเป็นอันมาก อีกทั้งต้องมีการสร้างความเข้าใจหลักคิดของกองทุนสวัสดิการชุมชน เพื่อให้กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลข้างซ้ายไปสู่เป้าหมายให้คนในชุมชนมีสวัสดิการขั้นพื้นฐานอย่างครอบคลุมเท่าเทียมและทั่วถึง โดยรูปแบบการจัดสวัสดิการของกองทุนสวัสดิการแห่งนี้มีการปรับเปลี่ยนตามความต้องการของสมาชิกและสถานะทางการเงินของกองทุน ทั้งนี้ตามระเบียบข้อบังคับพบว่ามีการจัดสวัสดิการ กรณีการคลอดบุตร เจ็บป่วยนอนโรงพยาบาล เงินช่วยเหลือฌาปนกิจ สวัสดิการผู้ด้อยโอกาส และสวัสดิการค่าตอบแทนคณะกรรมการ จากการทำงาน ส่งผลให้สมาชิกเกิดศรัทธาต่อการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ความเชื่อมั่นศรัทธาต่อการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และได้พัฒนาขยายประเด็นงานอื่น ๆ ในพื้นที่ตำบลข้างซ้ายและบูรณาไปยังมิติต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ไม่ว่าจะเป็น มิติเศรษฐกิจ ที่สมาชิกสามารถลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการทำเกษตรได้ มิติทรัพยากรธรรมชาติ ที่มีการใช้วัตถุดิบในพื้นที่มาทำการผลิต ลดการพึ่งพิงจากภายนอกและลดผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อมจากการใช้สารเคมี มิติสุขภาวะ ที่มีการทำการเกษตรยั่งยืนแบบอินทรีย์ ซึ่งไม่มีกระทบต่อสุขภาพของผู้ผลิตและผู้บริโภค

และที่สำคัญที่สุด มิติทางสังคม ที่โอบอ้อมอารีมีความเอื้ออาทรต่อกัน โดยมีตัวกลาง คือ กองทุน
สวัสดิการชุมชน หรือที่เรียกว่า “กองทุน”



5. กองทุนสวัสดิการชุมชนสัจจะวันละ 1 บาท

เทศบาลตำบลที่วัง อำเภอทุ่งสง

“สวัสดิการชุมชนมั่นคง ชุมชนเข้มแข็งตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

1. จากชมรมผู้สูงอายุ สู่การก่อเกิดกองทุนสวัสดิการชุมชนสัจจะวันละ 1 บาทเทศบาลตำบลที่วัง กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลที่วังนั้น จากการบอกเล่าของนางสมพิศ ทิพย์รัตน์ ผู้ริเริ่ม ก่อตั้งได้เล่าให้ฟังว่า ตนเองและพรรคพวก (กรรมการบางส่วนในปัจจุบัน) ได้มีโอกาสไปอบรมที่พัฒนา ชุมชนภาค 8 แล้วได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับหลักการสวัสดิการชุมชน และการจัดตั้งเป็นกองทุน สวัสดิการชุมชน หลังจากกลับมาได้ร่วมกันคิดว่าน่าจะมีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนในพื้นที่ ตำบลที่วัง เพื่อให้คนในชุมชนเข้าถึงสวัสดิการและช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส จึงได้ประสานกับชมรม ผู้สูงอายุ ซึ่งมีคุณสมใจ อักษรนำ เป็นประธานชมรมผู้สูงอายุ ซึ่งคุณสมใจ อักษรนำ ก็มีความสนใจใน เรื่องนี้ด้วย จึงได้นำเรื่องการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน ไปปรึกษากับสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ และ สมาชิกชมรมผู้สูงอายุก็เห็นพ้องต้องกันว่าควรจะต้องมีกองทุนสวัสดิการชุมชน เกิดขึ้น เพื่อช่วยเหลือ เกื้อกูลคนในชุมชน

โดยในช่วงแรกๆ ทั้งก่อนและระหว่างเตรียมจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน นั้น ได้เรียนรู้ กระบวนการดำเนินการต่าง ๆ จากกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลกะปาง ซึ่งอยู่พื้นที่ติดกันกับตำบลที่ วัง ทั้งนี้จากการอนุเคราะห์ของนายอภิรักษ์ ซึ่งเป็นนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลกะปางในขณะนั้น โดยนายอภิรักษ์ ขณะภัย ซึ่งเป็นผู้ก่อตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลกะปาง ได้มาถ่ายทอดความรู้ ต่างๆ จนกระทั่งคนในชุมชนเกิดความเข้าใจกันมากขึ้น

ต่อมาจึงได้เรียกประชุมคณะกรรมการและสมาชิกชมรมผู้สูงอายุเพื่อจัดตั้งเป็นกองทุน สวัสดิการชุมชน ได้มีการเลือกประธาน รองประธาน และคณะกรรมการกองทุนจากแต่ละหมู่บ้านๆ ละ 2 คน และมีการกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ เพื่อทำหน้าที่ตามภารกิจที่ได้มีการมอบหมาย อีกทั้ง มีการจัดทำกฎระเบียบ ข้อบังคับของกองทุนสวัสดิการชุมชน และได้ก่อตั้งเป็นกองทุนสวัสดิการ ชุมชนสัจจะวันละ 1 บาท และได้จัดแจ้งกองทุนที่มีการจัดตั้งและดำเนินการสวัสดิการชุมชนขึ้นเมื่อ เมื่อวันที่ 12 สิงหาคม 2553 โดยสมาชิกแรกตั้ง โดยมีสมาชิกเริ่มต้น 274 คน โดยมี เป็นประธาน กองทุนสวัสดิการชุมชน ได้คัดเลือกคณะกรรมการจากตัวแทนแต่ละหมู่บ้านเพื่อทำหน้าที่ต่าง ๆ โดย มีตัวแทนจากจากผู้นำแต่ละหมู่บ้าน (ผู้ใหญ่บ้าน) ดังกล่าวมาเป็นกรรมการ โดยผ่านการเลือกตั้ง กันเองภายในหมู่บ้าน ที่มีความความรับผิดชอบ น่าเชื่อถือ มีความตั้งใจทำงาน และไม่มีประวัติเสีย เป็นต้น ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นตัวแทนจาก อสม.

นางสาวสุจิต รักษาศรี เลขาธิการกองทุนสวัสดิการชุมชน ให้สัมภาษณ์ว่า

“ในระยะแรกๆ ได้เชิญนายอภิรักษ์ ขณะภัย ผู้ที่ดำเนินงานขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชน ตำบลกะปาง ที่ประสบความสำเร็จมาแล้วมาเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจผ่านการประชุมทำความเข้าใจในการขยายผลและเสริมสร้างความเข้มแข็งของกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยมีนางกำจอย พันธ งาม ผู้ประสานงานโซน 3 และเป็นคณะกรรมการเสริมสร้างสวัสดิการชุมชนจังหวัด นครศรีธรรมราชด้วย ได้ลงพื้นที่ทำความเข้าใจร่วมกับคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนอย่าง เข้มขันและได้ประชาสัมพันธ์แก่ประชาชนในพื้นที่ตำบลที่วังอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ในช่วงแรกๆ นั้นได้อ้างอิง

กฎระเบียบต่างๆ จากตำบลกะปาง ต่อมาจึงได้มีการปรับเปลี่ยนให้เป็นไปตามบริบทของตำบลที่วังมากขึ้น ซึ่งกว่าจะเข้ารูปเข้ารอยใช้เวลาเกือบ 1 ปี โดยช่วงระยะเวลา 1 ปี นั้น สมาชิกแทบไม่ได้เพิ่มเลย เนื่องจากรับสมัครปีละครั้ง แต่ผู้ที่สนใจจะสมัครสมาชิกให้ลงชื่อไว้ก่อน จนปีแรกผ่านไปก็มีการปรับระเบียบใหม่ที่รับสมัครสมาชิกได้ตลอด มีผลทำให้ปีที่สองมีสมาชิกเพิ่มขึ้นเป็นอันมาก”

อย่างไรก็ตามในช่วงแรก ๆ นั้นมีปัญหาในการดำเนินขยายผลและทำความเข้าใจอยู่พอสมควร เพราะเป็นเรื่องใหม่ อีกทั้งความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนใหม่ๆ ของคนในพื้นที่ตำบลที่วังยังไม่มั่นใจใจอันเนื่องจากที่ผ่านมากองทุนอื่น ๆ ในชุมชนที่จัดตั้งมักจะมีล้มเหลว ก็คิดว่ากองทุนนี้ก็ไม่น่าจะไปรอด นอกจากนั้นจากการที่มีกองทุนสวัสดิการชุมชน มีฐานสมาชิกมาจากชมรมผู้สูงอายุ มีผลทำให้ทำให้เงินในการจ่ายสวัสดิการไม่เพียงพอ เช่น ในกรณีเสียชีวิต ไม่มีเงินจ่ายสวัสดิการ แต่เนื่องจากประธานและคณะกรรมการมีความมุ่งมั่นตั้งใจ ก็ยังได้ร่วมกันไปช่วยงานศพและร่วมสวดอภิธรรม และสมาชิกช่วยกันตามศรัทธากำล้างอย่างน้อยคนละ 20 บาท มาโดยตลอด จนกระทั่งเกิดความน่าเชื่อถือเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จากการที่ประธานและกรรมการมีความตั้งใจกันทุกคนในการทำงาน แต่ละคนได้ช่วยกันทำความเข้าใจว่า ถึงแม้จะเป็นเงินบาทเดียว แต่ถ้ารวมกันหลาย ๆ คน ก็จะเป็นเงินก้อนใหญ่หรือ กองบุญ ที่สามารถไปจ่ายสวัสดิการต่าง ๆ อีกทั้งยังได้เงินสมทบเพิ่มเติมอีกทั้งจากรัฐบาล และอปท. ทำให้สามารถนำไปจัดสวัสดิการให้เห็นเป็นรูปธรรมมากขึ้นเรื่อย ๆ จน คนในตำบลที่วังเริ่มเข้าใจกันมากขึ้นและสมัครสมาชิกเพิ่มมากขึ้น

โดยนางสมพิศ ทิพย์รัตน์ ผู้บุกเบิกและเป็นประธานกองทุนสวัสดิการชุมชน ได้เล่าให้ฟังว่า

“ในตอนเริ่มแรกก่อตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน ในใหม่นั้น คนในชุมชนทั้งที่เป็นกรรมการและสมาชิกยังไม่ค่อยให้ความสนใจมากนัก เนื่องจากยังไม่เห็นผลเป็นรูปธรรมชัดเจน อีกทั้งส่วนใหญ่เห็นว่าออมวันละบาท จะไปทำประโยชน์อะไรได้ ผู้คนบางส่วนก็สอบถามถึงการกู้ยืม ซึ่งทางคณะกรรมการต้องอธิบายทำความเข้าใจกันอย่างเต็มที่ โดยใช้ช่องทางต่าง ๆ ทั้งพูดคุยกายปากต่อปาก ทั้งโบรชัวร์ แต่ที่ได้ผลมากที่สุด คือ การรวมทีมคณะกรรมการไปเจ้าภาพสวดอภิธรรมในงานศพ มอบเงินสวัสดิการให้ทายาท และได้มีการประชาสัมพันธ์ ซึ่งตนเองและคณะกรรมการได้ทำมาอย่างอย่างต่อเนื่องและไม่เคยทอดทิ้ง จนกระทั่งผู้คนเริ่มเห็นผลดีของการจัดสวัสดิการมากขึ้นเรื่อย ๆ และ มาสมัครเป็นสมาชิกเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดดในปีต่อ ๆ มา”

หลังจากได้จัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนสำเร็จวันละ 1 บาทเทศบาลตำบลที่วังแล้ว ก็ได้ประสานกับคณะกรรมการสนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช และคณะอนุกรรมการเสริมสร้างสวัสดิการชุมชนในพื้นที่ โชน 3 อย่างสม่ำเสมอ ในการลงพื้นที่เพื่อประชุมทำความเข้าใจในการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยมีผู้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ ผู้นำชุมชน สมาชิก จนกระทั่งได้รับการ สมทบรอบแรก จำนวน 100,000 บาท จากจำนวนสมาชิก 274 คน (ตามเงื่อนไขกองทุนที่เสนอรับการสมทบครั้งแรก ครบรอบ ๑ ปี ณ วันที่ก่อตั้งกองทุน 1 มกราคม 2553 โดยเงินอุดหนุนจากรัฐ 365/ต่อคน ในปีแรกรัฐอุดหนุน ๑๐๐,๐๐๐บาท) ซึ่งตรงตามเงื่อนไขกองทุนนี้เป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นใหม่ตามการส่งเสริมของโครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน และมีสมาชิกมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๐๐ คน

หลังจากได้รับงบประมาณสมทบรอบแรกแล้ว ต่อมาเสริมสร้างความเข้มแข็งและขยายฐานสมาชิกเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว จนกระทั่งได้รับอนุมัติงบประมาณสมทบของคณะกรรมการโครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน รอบสองเป็นจำนวนเงินกว่า 240,000 บาท จากจำนวนสมาชิก 600 กว่าคน และจำนวนเงินที่เสนอขอรับการสมทบรอบที่สามอีกจำนวน จำนวน 460,000 บาท จากจำนวนสมาชิกกว่า 1,000 คน และฐานะการเงินกองทุนสวัสดิการชุมชนสัจจะวันละ 1 บาทเทศบาลตำบลที่วัง ณ วันที่ 30 เดือนกรกฎาคม พ.ศ 2557 มียอดเงินทั้งหมด 1,361,783 บาท

2. การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน

เป้าหมาย/วัตถุประสงค์

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลที่วังได้กำหนดเป้าหมายของกองทุนให้นำไปสู่เป้าหมาย “เพื่อให้คนในชุมชนมีสวัสดิการขั้นพื้นฐานอย่างครอบคลุมเท่าเทียมและทั่วถึง” และมีวัตถุประสงค์ 4 ข้อ คือ

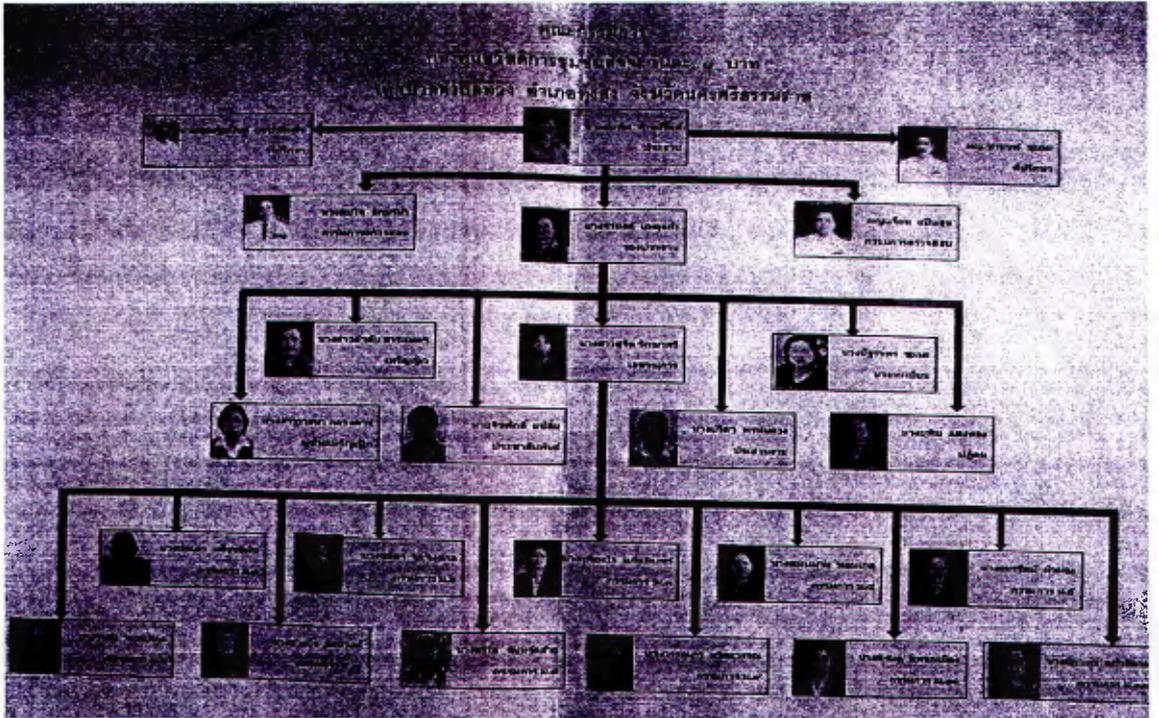
1. เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกรู้จักการออมเพื่อแบ่งปันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
2. เพื่อจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกตั้งแต่เกิดจนถึงตายอย่างเท่าเทียมและทั่วถึงกัน
3. เพื่อพัฒนาคนในชุมชนให้มีความรักสามัคคีและมีความรับผิดชอบร่วมกัน
4. เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในด้านต่างๆของสมาชิก

ระเบียบข้อบังคับ

ระเบียบข้อบังคับของกองทุนสวัสดิการชุมชนสัจจะวันละ 1 บาทเทศบาลตำบลที่วัง เกิดจากความเห็นร่วมกันของคณะกรรมการและสมาชิก มีการปรับเปลี่ยนไปตามความต้องการของสมาชิกส่วนใหญ่และบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์

โครงสร้างคณะกรรมการ

กองทุนแห่งนี้มีการบริหารจัดการในรูปของกรรมการ ซึ่งประกอบด้วยบุคคล 24 คน ดังนี้



สำหรับการคัดเลือกคนเข้ามาเป็นคณะกรรมการนั้นเน้นตัวแทนจากหมู่บ้านที่มีความรับผิดชอบ เป็นที่รู้จักยอมรับ และไม่มีประวัติเสื่อมเสีย รวมถึงมีความมุ่งมั่นอดสาหะและเสียสละในการทำงาน ส่วนใหญ่มาจากภาคประชาชน และเป็น อสม.ของหมู่บ้านนั้น ซึ่งเป็นที่รู้จักยอมรับกันเป็นอย่างดีอยู่แล้ว โดยแต่ละหมู่บ้านเลือกตัวแทนเป็นคณะกรรมการ หมู่บ้านละ 2 คน จาก 11 หมู่บ้านรวมเป็น 22 คน นอกจากนั้นยังมีผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านบางหมู่บ้านมาเป็นคณะกรรมการเพิ่มเติม ส่วนการเลือกประธานและคณะกรรมการบริหาร และตำแหน่งเฉพาะอื่น ๆ จะเลือกกันในวันประชุมใหญ่สามัญประจำปี จากการคัดเลือกของสมาชิก และได้บันทึกไว้ในระเบียบวาระการประชุมสมาชิก

คุณสมบัติผู้ที่จะสมัครเป็นสมาชิก

รับสมัครประชาชนทั่วไป ไม่จำกัดเพศ อายุ โดยมีข้อกำหนดว่าบุคคลนั้นต้องเป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาหรืออาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลที่วังเท่านั้น (กรณีมีชื่อในสำเนาทะเบียนบ้านในเขตเทศบาลตำบลที่วัง แต่ตัวไปทำงานจังหวัดอื่นและสามารถนำเงินออมส่งคณะกรรมการหมู่บ้านได้ทุกเดือนก็สามารถสมัครได้ หรือกรณีที่ไม่มีชื่อในสำเนาทะเบียนบ้านในเขตเทศบาลตำบลที่วัง แต่ตัวอาศัยอยู่ในพื้นนานเกิน 6 เดือนหรือทำงานในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลที่วังและจะยังคงอยู่ต่อไปก็สามารถสมัครเป็นสมาชิกกองทุนได้เช่นกัน)

1. กองทุนจะเปิดรับสมัครสมาชิกในวันที่ 1 - 10 ของทุกเดือน โดยต้องส่งใบสมัคร พร้อมแนบเอกสาร (สำเนาบัตรประชาชน หรือสำเนาสูติบัตร (กรณีเป็นเด็ก) แก่คณะกรรมการหมู่บ้านไม่เกินวันที่ 10 ของทุกเดือน
2. สำหรับผู้ที่มีอายุเกิน 70 ปีขึ้นไป ต้องเป็นผู้ที่มีร่างกายแข็งแรง และจะต้องมีบุตรหลานรับผิดชอบดูแลในการสมัครเป็นสมาชิก และส่งเงินออมทุกครั้ง

3. การสมัครเป็นสมาชิก ในครั้งแรกจะต้องจ่ายค่าสมัคร 20 บาท ค่าสมุด 20 บาท และค่าบำรุงกองทุนปีละ 10 บาท ซึ่งทางกองทุนสวัสดิการชุมชนจะไม่จ่ายเงินนี้คืนให้กับสมาชิกไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น
4. สมาชิกจะต้องออมเงินและส่งมอบให้กับคณะกรรมการหมู่บ้านภายในวันที่ 1-10 ของทุกเดือนพร้อมนำสมุดเงินฝากมาให้คณะกรรมการหมู่บ้านเช่นชื่อรับเงินด้วยทุกครั้งจากนั้นคณะกรรมการหมู่บ้านจะนำเงินมาส่งมอบคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน ทุกวันที่ 12 ของเดือน ณ. ที่ทำการกองทุน ณ บ้านเลขที่ 93 หมู่ที่ 7 ตำบลที่วัง อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ในเวลา 13.00-16.00 น.
5. เมื่อสมัครเป็นสมาชิกแล้ว มีข้อกำหนดว่าจะต้องเป็นสมาชิกครบ 1 ปี จึงจะรับสิทธิ์ได้รับสวัสดิการตามข้อบังคับนี้ได้ ยกเว้นกรณีสวัสดิการเสียชีวิต จะต้องเป็นสมาชิกครบ 6 เดือน จึงจะได้รับสิทธิประโยชน์สวัสดิการเสียชีวิต
6. ผู้ที่จะสมัครเป็นสมาชิกจะต้องไม่เป็นผู้ที่มีประวัติเสียทางการเงิน
7. สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน คนใดลาออกจากกองทุนสวัสดิการชุมชน ก่อนกำหนดครบ 1 ปี จะไม่ได้รับเงินออมที่ส่งคืนกลับไป แต่หากเป็นสมาชิกครบ 1 ปี หากลาออกจะได้รับเงินออมคืน ยกเว้นกรณีที่สมาชิกได้ใช้สวัสดิการจากกองทุนสวัสดิการชุมชนไปแล้ว จะไม่ได้รับเงินออมคืนทุกกรณี
8. การบริหารจัดการการจัดสวัสดิการจะอยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน

การขาดจากการเป็นสมาชิก

การขาดจากการเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน จะมีข้อกำหนด/เงื่อนไข ดังต่อไปนี้

1. เสียชีวิต
2. ลาออก
3. สมาชิกขาดการส่งเงินออมเป็นระยะเวลา 3 เดือนติดต่อกัน ทั้งนี้จะไม่ได้รับเงินออมคืนทุกกรณี
4. สมาชิกเดิมที่ลาออกไป เนื่องจากมีเหตุจำเป็นบางประการ และต้องการจะกลับมาสมัครเป็นสมาชิกใหม่อีกครั้ง จะต้องมียุทธศาสตร์ครบ 1 ปี นับจากวันลาออกจึงจะสมัครใหม่ได้

ที่มาของทุนและสัดส่วนการจัดสรรรายได้สุทธิ

ที่มาของทุน

1. เงินทุนมาจากเงินสะสมของสมาชิกตามประเภทสวัสดิการ
2. เงินสนับสนุนจากภาครัฐ / ภาคเอกชน
3. เงินสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น / อบต. / เทศบาล / อบจ.
4. เงินจากค่าธรรมเนียม ค่าบริการ ดอกผลจากเงินฝาก
5. อื่น ๆ เช่น เงินสมทบจากบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)

การเก็บรักษาเงิน

1. ฝากเงินไว้กับสถาบันการเงินที่มั่นคง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหาร
2. เงินสดในมือถือได้ไม่ควรเกิน 7 วัน

3. การใช้จ่ายเงินทุน

3.1 ใช้จ่ายเงินตามมติกรรมการบริหาร

3.2 ใช้จ่ายเงินตามหลักเกณฑ์ของสวัสดิการนั้น ประเภทนั้น ๆ

การจัดสรรสวัสดิการของกองทุนสัจจะลดรายจ่ายวันละ 1 บาท ทั้งนี้กองทุนสัจจะลดรายจ่ายวันละ 1 บาท เมื่อสมาชิกสะสมเงินครบ 180 วัน ตามหลักเกณฑ์ของกองทุนสวัสดิการชุมชน

จากฐานะทางการเงินกองทุนที่แข็งแกร่งนั้น เป็นผลมาจากการบริหารจัดการทางการเงินที่ดี มีความโปร่งใสและมีวินัยทางการเงิน นอกจากนี้ยังได้นำแนวคิดทางการเงินในการสร้างผลตอบแทนให้เงินเกิดดอกออกผลเพิ่มเติม อีกทั้งในปัจจุบันกองทุนได้รับการสมทบจากภาคเอกชนในพื้นที่ เช่น จากบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ทั้งในรูปตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน เป็นอย่างดี อันเป็นผลมาจากการที่กองทุนสวัสดิการชุมชน ได้มีผลงานให้เห็นประจักษ์ชัดและเป็นที่น่าเชื่อถือของคนในพื้นที่ อย่างไรก็ตามเป้าหมายของกองทุนสวัสดิการชุมชน นั้นได้มีเจตนารมย์ที่จะเลี้ยงตัวเองให้ได้ถึงแม้จะมีเงินสมทบหรือไม่มีเงินสมทบก็ตามแต่ในวันข้างหน้า ซึ่งถือเป็นการบริหารจัดการที่ดี เพื่อความยั่งยืนของกองทุน ๆ ต่อไป

ดั่งที่นางสาวสุจิต รักษาศรี เลขาธิการกองทุนสวัสดิการชุมชน ได้ให้สัมภาษณ์ว่า

“จากการประชุมของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน และสมาชิกได้มติเห็นว่าควรนำเงินไปหาผลตอบแทนทางการเงินด้วย โดยการลงทุนในซื้อสลากออมทรัพย์ทวีสิน จำนวน 3 แสนบาท ครบ 3 ปี เริ่มถูกรางวัลมาเรื่อย ๆ ถึง 18 ครั้ง และยังได้ผลตอบแทนกลับคืนมาทั้งต้นทั้งดอกเบี้ยเมื่อถือครบ 3 ปี ซึ่งได้ผลตอบแทนรวมๆ แล้วไม่ต่ำกว่า 10% และยังได้นำเงินไปฝากกับสถาบันการเงิน คือ สถาบันการเงินวังไทร ซึ่งให้ผลตอบแทนอัตราดอกเบี้ยสูงถึง 10% แต่ความเสี่ยงต่ำ ซึ่งในการนำเงินไปลงทุนหาผลตอบแทนนั้นได้ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการเป็นอย่างดี ทำให้ปัจจุบันเงินของกองทุนสวัสดิการชุมชน มีจำนวนเพิ่มกว่า 1,300,000 บาท ซึ่งจำนวนเงินที่เพิ่มขึ้นนี้ก็จะประโยชน์กับสมาชิกในการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ต่อไป”

3. ผลที่เกิดขึ้น

จากผลการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่ผ่านมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งเมื่อปี 2553 กองทุนสวัสดิการชุมชนสัจจะวันละ 1 บาทเทศบาลตำบลที่วังไทรได้เรียนรู้และขยายผลการดำเนินงานไปยังเรื่องอื่นๆ ไปยังครอบครัวซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคม โดยเน้นแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อลดรายจ่ายต่างๆ ในครัวเรือน ซึ่งช่วยลดผลกระทบจากการที่ราคาพืชผลทางเกษตรตกต่ำเป็นอันมากในปัจจุบัน ทำให้คนในชุมชนมีรายได้ลดลง จึงจำเป็นต้องลดรายจ่าย อีกทั้งการดำเนินงานต่างๆ ของกองทุน ๆ ยังส่งผลให้สมาชิกเกิดศรัทธาต่อการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ได้รับสวัสดิการ เกิดการเชื่อมโยงเครือข่ายกับภาคีภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งยังเกิดการขยายฐานงานพัฒนาในพื้นที่เพื่อแก้ปัญหาให้ชุมชนในมิติต่าง ๆ นับเป็นผลงานที่น่าสนใจ มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ความเชื่อมั่นศรัทธาต่อการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

จากการที่ประธานและคณะกรรมการมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานทั้งในการบริหารจัดการทางการเงินที่โปร่งใส ทุกคนได้รับความเคลื่อนไหวทางการเงินที่เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ อีกทั้งการร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเพื่อประชาสัมพันธ้อย่างสม่ำเสมอในทุก ๆ โอกาส โดยเฉพาะการ

ความแข็งแรงสมบูรณ์ ปลอดภัยโรคภัย ทำให้ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ และช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการรักษายาบาลของกองทุนไปด้วยนั่นเอง”

จะเห็นได้ว่าการบูรณาการไปยังมิติต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ไม่ว่าจะเป็น มิติเศรษฐกิจ ที่สมาชิกสามารถลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในบริบทร่วมกันครัวเรือนและชุมชน มิติทรัพยากรธรรมชาติที่มีการใช้พืชผักในบ้านและพืชสมุนไพรในครัวเรือนมาทำการผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคและยาสมุนไพร ลดการพึ่งพิงจากบริโภคนอกกายนอก ครัวเรือนมีสุขภาพแข็งแรง อีกทั้งยังช่วยลดค่าใช้จ่ายในการอุปโภคบริโภคจากการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในชุมชน และที่สำคัญที่สุด คือ มิติทางสังคมจากการที่กองทุนสวัสดิการชุมชน บูรณาการกิจกรรมไปยังชุมชนและครัวเรือนอย่างสม่ำเสมอ ชุมชนจึงเต็มไปด้วยความรักความสามัคคี และเอื้ออาทรต่อกัน โดยมีตัวกลาง คือ กองทุนสวัสดิการชุมชน หรือที่เรียกว่า “กองทุน”

3.3 การเกิดเป็นภาคีเครือข่ายบูรณาการทำงานร่วมกัน

นอกจากการจัดสวัสดิการต่างๆ ที่เป็นสวัสดิการพื้นฐาน เกิด แก่ เจ็บ ตาย แล้ว กองทุนสวัสดิการชุมชนจะวันละ 1 บาทเทศบาลตำบลที่วังยังได้เชื่อมโยงไปยังสวัสดิการต่างๆ ที่มีกิจกรรมร่วมกันกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่ตำบลที่วัง ได้แก่ สวัสดิการด้านอาชีพ ได้มีกิจกรรมร่วมกับกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี และร่วมกับการศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) ในการส่งเสริมด้านอาชีพต่าง ๆ ได้แก่ การผลิตสินค้าผลิตภัณฑ์ตำบล เช่น การสานกระเปาะ กาแฟโบราณ เป็นต้น และในด้านการส่งเสริมสุขภาพได้ร่วมกับกองทุนหลักประกันสุขภาพตำบลที่วัง สาธารณสุขอำเภอทุ่งสง ภาคีเครือข่ายด้านสุขภาพอำเภอทุ่งสง และเทศบาลตำบลที่วัง จัดกิจกรรม "มหกรรมสร้างสุขภาพดี วิถีคนที่วัง" ณ สถานกิจกรรม สำนักงานเทศบาลตำบลที่วัง เพื่อให้ประชาชนได้รู้วิธีการดูแลสุขภาพ เพื่อรณรงค์ให้ประชาชนดูแลสุขภาพ ป้องกันโรค มากกว่าการรักษาเมื่อเกิดโรคภัย ส่งเสริมการพึ่งตนเองด้านสุขภาพอย่างยั่งยืน โดยได้รับเกียรติจากนายถาวรวัฒน์ คงแก้ว นายอำเภอทุ่งสง เป็นประธานในพิธีภายในงานมีกิจกรรมต่างๆ มากมายเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ อาทิเช่น บูธแสดงผลงานของหน่วยงานราชการ และเอกชน การจัดจำหน่ายสินค้า OTOP นวัตกรรม อสม. ดีเด่น การมอบเกียรติบัตรแก่ผู้สูงอายุ 80 ปี ยังแจ้ว มอบเกียรติบัตรร้านอาหารที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน Clean Food Good Test และการแสดงต่างๆ มากมาย ได้รับความสนใจจากประชาชนชาวตำบลที่วัง เข้าเยี่ยมชมงาน และจับจ่ายซื้อสินค้าส่งเสริมอาชีพภายในชุมชน

ทั้งนี้การทำกิจกรรมต่าง ๆ ของกองทุนสวัสดิการชุมชนร่วมกันกับภาคีเครือข่ายเป็นรูปแบบการบูรณาการการทำงานร่วมกันนั้น ช่วยลดภาระต้นทุนค่าใช้จ่ายได้เป็นอย่างดี

3.4 การสร้างคนรุ่นใหม่ให้เข้ามามีส่วนร่วมในหลักการและกิจกรรมของกองทุน สู้ความยั่งยืน

อย่างที่กล่าวไว้ในตอนต้นว่ากองทุนสวัสดิการชุมชน ได้ก่อเกิดมาจากชมรมผู้สูงอายุในเบื้องต้น ด้วยเหตุนี้คณะกรรมการและมวลสมาชิกส่วนใหญ่จะเป็นผู้สูงอายุ ซึ่งมีความเสี่ยงต่อการดำเนินงานในอนาคตทั้งจากค่าสวัสดิการที่อาจจะสูงขึ้น และคณะกรรมการที่จะสืบทอดการบริหารจัดการกองทุน ดังนั้นคณะกรรมการได้เล็งเห็นถึงความสำคัญถึงความยั่งยืนของกองทุนในวันข้างหน้าจึงได้พัฒนาเพื่อขยายผลต่อยอดไปถึงเยาวชนรุ่นใหม่ เชื่อมต่อไปยังเด็กนักเรียนในโรงเรียน และที่สำคัญอย่างยิ่ง คือ ที่ต้องสร้างคนรุ่นใหม่หันกลับมาสนใจในชุมชนให้มากขึ้น โดยการสร้างความรู้ความ

เข้าใจหลักการสวัสดิการชุมชน การบริหารจัดการทางการเงินผ่านการออม รวมเป็นกองทุน และนำไปช่วยเหลือเกื้อกูลกันในชุมชน ควบคู่ไปกับการเรียนรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันต่างๆ ทางเศรษฐกิจ ให้ความเข้ามาเรียนรู้เรื่องอาชีพที่ยั่งยืน ที่ต้องควบคู่กับฐานทรัพยากรในชุมชน

โดยในประเด็นนี้นายเชษฐอนันต์ เพชรหมื่นสี อดีตกำนันตำบลที่วังและเป็นที่ปรึกษากองทุนสวัสดิการชุมชน ได้เล่าให้ฟังว่า

“ในปัจจุบันมีคนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถในชุมชนเป็นจำนวนมาก พวกเขาเหล่านี้เป็นคนในชุมชนที่จะต้องดึงมาช่วยพัฒนาชุมชนบ้านเกิด เพราะท่ามกลางสถานการณ์ทางเศรษฐกิจที่ไม่แน่นอนทำให้การมุ่งหวังทำงานที่สบายๆ ในบริษัทหรือตามสถานประกอบการต่างเริ่มมีปัญหา แต่ละคนมุ่งหน้าเพื่อสมัครงานบริษัทใหญ่ๆ ซึ่งในความเป็นจริงไม่สามารถตอบสนองได้หมด ดังนั้นต้องให้พวกเขาเห็นความสำคัญของกิจการงานต่างๆ ในชุมชน ซึ่งในปัจจุบันมีกิจกรรมจำนวนรวมทั้งกิจกรรมของกองทุนฯ ที่สามารถตอบสนองได้หลากหลายถ้าเขามีความเข้าใจ และเข้ามาช่วยดำเนินงานให้กิจการของกองทุนสวัสดิการชุมชน ก้าวหน้าไปได้อีกมากในอนาคต”

4. ญญแจประตุสู่ความสำเร็จ

ผลลัพธ์รูปธรรมที่เกิดขึ้นนั้น เบื้องหลังความสำเร็จเกิดจากการที่ประธานและคณะกรรมการฯ มีความตั้งใจ มุ่งมั่นในการทำงาน รวมทั้งถ่ายทอดหลักคิดหลักการทำสวัสดิการชุมชนไปเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของคนในชุมชน ดังนั้นการเลือกตัวแทนเข้ามาทำงานต้องได้รับความยอมรับในความซื่อสัตย์ เสียสละ และต้องมีตั้งใจเป็นอย่างดีในการทำงาน อีกทั้งประกอบด้วยคณะกรรมการที่หลากหลาย นอกจากนั้นต้องอาศัยการสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่ตรงไปตรงมา สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายคือ คนในพื้นที่ตำบล โดยเริ่มจากการสร้างรูปธรรมเล็ก ๆ ให้สำเร็จ และค่อย ๆ ขยายผลต่อยอด และต้องอาศัยความร่วมมือของเครือข่ายและใช้ศักยภาพของเครือข่ายเข้ามาหนุนเสริม มีรายละเอียดดังนี้

4.1 การมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานกันเป็นทีมให้เห็นเป็นรูปธรรม

จากการที่ประธานและคณะกรรมการมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานทั้งในการบริหารจัดการทางการเงินที่โปร่งใส ทุกคนได้รับรู้ความเคลื่อนไหวทางการเงินที่เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ อีกทั้งการร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเพื่อประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอในทุกๆ โอกาส โดยเฉพาะการรวมทีมทั้งประธานและคณะกรรมการไปเจ้าภาพสวดอธิษฐานในงานศพ มอบเงินสวัสดิการให้ทายาท และได้มีการประชาสัมพันธ์ ซึ่งตนเองและคณะกรรมการได้ทำมาอย่างอย่างต่อเนื่องและไม่เคยทอดทิ้งจนกระทั่งผู้คนเริ่มเห็นผลดีของการจัดสวัสดิการมากขึ้นเรื่อย ๆ จนเป็นที่น่าเชื่อถือมากขึ้นเรื่อย ทำให้มีฐานสมาชิกเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ รวมถึงทีมคณะกรรมการมีการประชุมอย่างสม่ำเสมอในทุกๆ เดือน เพื่อ รายงาน ติดตาม วิเคราะห์และสรุปการดำเนินงาน และสื่อสารรายงานผลการประชุมไปยังสมาชิกให้เห็นการเคลื่อนไหวเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

นางสมพิศ ทิพย์รัตน์ ประธานกองทุนฯ ได้ให้สัมภาษณ์ว่า

“เพื่อการบริหารจัดการที่โปร่งใสตรวจสอบได้ ได้จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการในแต่ละเดือนขึ้น ซึ่งจะมีการสรุปกิจกรรมของกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่สำคัญๆ ได้แก่ รายรับ รายจ่าย ให้ตัวแทนทุกชุมชนนำเข้าที่ประชุมทุกครั้ง เพื่อสรุปยอดการเก็บเงินสมทบและรายจ่ายสวัสดิการต่าง ๆ

โดยสรุปเป็นงบทหน้าให้กับคณะกรรมการที่เป็นตัวแทนของชุมชน เพื่อไปแจ้งให้สมาชิกทราบความเคลื่อนไหวและข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน แล้วยืนยันยอดเงินกับคณะกรรมการที่เป็นตัวแทนจากชุมชนกับเหรียญ แล้วมีคณะกรรมการตรวจสอบในอีกชั้น เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง หลังจากนั้นก็จัดทำสรุปรายงานประจำเดือนแล้วจัดส่งไปให้ทางอำเภอและผู้ประสานงานโซนต่อไปให้รับทราบอีกด้วย”

จากการมุ่งมั่นทำงานกันเป็นทีมและการการบริหารจัดการที่โปร่งใสตรวจสอบได้ ทำให้เห็นผลเป็นรูปธรรม การทำให้เห็นจริงว่าสวัสดิการสามารถช่วยเหลือเกื้อกูลกันได้ในครัวเรือนและในชุมชนหลายๆ เรื่อง อีกทั้งเชื่อมโยงไปยังเรื่องอื่น ๆ ในชีวิตประจำวัน ส่งผลต่อความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือเป็นอย่างมากต่อมวลสมาชิกและคนทั่วไป และในช่วงเวลาต่อมา มีจำนวนสมาชิกเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

การบริหารจัดการที่โปร่งใสตรวจสอบได้ ได้จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการในแต่ละเดือนขึ้น ซึ่งจะมีการสรุปกิจกรรมของกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่สำคัญๆ ได้แก่ รายรับ รายจ่าย ให้ตัวแทนทุกชุมชนนำเข้าที่ประชุมทุกครั้ง เพื่อสรุปยอดการเก็บเงินสมทบและรายจ่ายสวัสดิการต่างๆ โดยสรุปเป็นงบทหน้าให้กับคณะกรรมการที่เป็นตัวแทนของชุมชน เพื่อไปแจ้งให้สมาชิกทราบความเคลื่อนไหวและข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน แล้วยืนยันยอดเงินกับคณะกรรมการที่เป็นตัวแทนจากชุมชนกับเหรียญ แล้วมีคณะกรรมการตรวจสอบในอีกชั้น เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง หลังจากนั้นก็จัดทำสรุปรายงานประจำเดือนแล้วจัดส่งไปให้ทางอำเภอและผู้ประสานงานโซนต่อไปให้รับทราบอีกด้วย

นางสมพิศ ทิพย์รัตน์ ประธานกองทุน ฯ ได้ให้สัมภาษณ์เพิ่มเติมว่า

“เพื่อสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของชาติในการจัดสวัสดิการชุมชนให้ได้ถึง 50% ในปี 2560 นั้น กองทุนสวัสดิการชุมชนสังจะวันละ 1 บาทเทศบาลตำบลที่วัง ได้มีแผนขยายสมาชิกให้เพิ่มขึ้นให้ได้ถึงประมาณ 6,000 คน หรือประมาณ 50% จากคนในตำบล 13,000 คน ครอบคลุมทั้ง 11 หมู่บ้าน โดยได้รับความร่วมมืออย่างดีจากตัวแทนและผู้ผู้นำในชุมชนต่าง ๆ ที่ให้ความสำคัญและให้ความร่วมมืออย่างยิ่ง อีกทั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนสังจะวันละ 1 บาทเทศบาลตำบลที่วังยังมีเป้าหมายที่จะไปสู่สถาบันการเงินตำบลที่วัง เพื่อตอบสนองความต้องการด้านต่างๆ ของคนในตำบลมากยิ่งขึ้น โดยในขณะนี้กำลังประสานงานกับ ธกส. ที่เข้ามาเป็นพี่เลี้ยงในการประเมินศักยภาพและความเป็นไปได้”

4.2 การเชื่อมโยงไปยังภาคี เครือข่าย องค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกพื้นที่ในการหนุนเสริมการทำงานร่วมกัน

กองทุนสวัสดิการชุมชนสังจะวันละ 1 บาทเทศบาลตำบลที่วัง ได้มีการบูรณาการโครงการ กิจกรรมต่างๆ โดยเฉพาะภาคเอกชนและผู้ประกอบการในพื้นที่ร่วมกับภาคีเครือข่าย ร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ในตำบล ทั้ง สปสช. กองทุนหลักประกันสุขภาพตำบลที่วัง เป็นต้น ภาคเอกชนได้ให้การสนับสนุนกองทุนสวัสดิการชุมชน จากผลการดำเนินงานของกองทุน ฯ ที่เห็นผลเป็นรูปธรรมและมีประโยชน์แก่ชุมชนอย่างเป็นรูปธรรมประจักษ์ชัด ทำให้ภาคเอกชน ได้แก่ บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ได้ประสานความร่วมมือเข้ามาสนับสนุนทั้งในส่วนที่ไม่เป็นตัวเงิน และส่วนที่เป็นตัวเงิน (เงินสมทบ) ที่ไม่เป็นตัวเงินเช่นเดียวกัน ทั้งนี้โดยการบูรณาการทำงานเป็นภาคีเครือข่าย ร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ในตำบล ทั้ง สปสช. กองทุนหลักประกันสุขภาพตำบลที่วัง สาธารณสุขอำเภอทุ่งสง ภาคีเครือข่ายด้านสุขภาพอำเภอทุ่งสง และเทศบาลตำบลที่วัง และได้บูรณาการดำเนินการโครงการ

และกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เช่น การส่งเสริมการประกอบอาชีพ การปลูกผักปลอดสารพิษ การจัดงานมหกรรมสุขภาพดี วิถีคนทีวี เป็นต้น การบูรณาการทำงานร่วมกันนั้นช่วยลดต้นทุนค่าใช้จ่ายของทำให้กองทุนสวัสดิการชุมชนสัจจะวันละ 1 บาทเทศบาลตำบลทีวี ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกองทุนไปด้วย และทำให้เกิดการขับเคลื่อนขยายผลการดำเนินงานที่มากขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนตามบริบทของตนเองได้เป็นอย่างดี

6.3 การหนุนเสริมอย่างเต็มที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดเด่นที่เป็นปัจจัยสำคัญอีกอย่างหนึ่งของกองทุนสวัสดิการชุมชนสัจจะวันละ 1 บาทเทศบาลตำบลทีวี คือ การสนับสนุนกองทุนสวัสดิการชุมชนสัจจะวันละ 1 บาทเทศบาลตำบลทีวีอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจากเทศบาลตำบลทีวี โดยทีมทีมผู้บริหารของได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนากองทุน ฯ ที่วังมาโดยตลอดทั้งในรูปตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน โดยในรูปตัวเงินนั้นเทศบาลตำบลทีวีได้อนุมัติสมทบเงินสนับสนุนมาตลอดทั้ง 3 ปีที่ผ่านมาในจำนวนเงินสมทบปีละ 50,000 บาท รวมทั้งสิ้น 150,000 บาท ส่วนการสนับสนุนที่ไม่ใช่ตัวเงินได้แก่ การสนับสนุนบุคลากรและวัสดุต่างๆ ในการช่วยทำเอกสารต่าง ๆ รวมทั้งสถานที่ในการจัดประชุมมาโดยตลอด อีกทั้งการส่งเสริมสนับสนุนนี้ได้บรรจุอยู่ในแผนพัฒนาสามปี ประจำปี 2558-2560 ของเทศบาลทีวี ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างสังคมอยู่ดีมีสุข ของจังหวัดนครศรีธรรมราช

5. บทสรุป

จากชมรมผู้สูงอายุที่มีผู้นำและสมาชิกเป็นผู้สูงอายุร่วมกันสู่การก่อเกิดกองทุนสวัสดิการชุมชนสัจจะวันละ 1 บาทเทศบาลตำบลที่วัง และได้เริ่มดำเนินงานขยายผลให้มีพื้นที่ครอบคลุมทั่วทั้งตำบลทั้ง 11 หมู่บ้าน โดยการทำงานที่มุ่งมั่นตั้งใจจากทั้งประธานและคณะกรรมการอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการทำความเข้าใจอย่างต่อเนื่องในชี้แจงทำความเข้าใจกับคนในพื้นที่เพื่อขยายสมาชิกเพิ่ม โดยการสร้างความเข้าใจหลักคิดของกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยผ่านการทำให้เห็นเป็นรูปธรรม และมีการบริหารจัดการที่ดี โดยมีการประชุมคณะกรรมการเป็นประจำในทุกๆ เดือน เพื่อให้สมาชิกได้รับทราบข้อมูลที่เป็นปัจจุบันจากการดำเนินการไปพร้อมๆ กัน ทำให้มีสมาชิกเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก จากการทำงานที่ผ่านมาส่งผลให้สมาชิกเกิดเชื่อมั่นศรัทธาต่อการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และได้พัฒนาขยายประเด็นงานอื่น ๆ ในพื้นที่ตำบลที่วังและบูรณาไปยังมิติต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ได้แก่ มิติเศรษฐกิจ ที่ได้นำหลักการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการขับเคลื่อนขยายผล ทำให้สมาชิกสามารถลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในครัวเรือน มิติทรัพยากรธรรมชาติ ที่เน้นพืชผัก และพืชสมุนไพรในครัวเรือนในพื้นที่มาทำการผลิตเป็นสินค้าอุปโภคบริโภค และซื้อขายแลกเปลี่ยนกันในชุมชน ลดการพึ่งพิงจากภายนอกและลดผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อมจากการใช้สารเคมี มิติสุขภาพ ที่เน้นการบริโภคพืชผัก และพืชสมุนไพรในครัวเรือน ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของผู้ผลิตและผู้บริโภค และที่สำคัญที่สุด มิติทางสังคม ที่โอบอ้อมอารีมีความเอื้ออาทรต่อกัน โดยมีตัวกลางคือ กองทุนสวัสดิการชุมชน หรือที่เรียกว่า “กองทุน”

ส่วนที่ 2. การวิเคราะห์และสังเคราะห์จากกรอบทฤษฎีของกองทุนสวัสดิการชุมชน

การวิเคราะห์เนื้อหา จากกรอบทฤษฎีทั้ง 5 กองทุนสวัสดิการชุมชนที่ผ่านเกณฑ์การเลือกของผู้เชี่ยวชาญด้านสวัสดิการชุมชน

กองทุนฯ เชิงพื้นที่	รูปแบบการจัดการของกองทุนสวัสดิการชุมชน	ผลที่เกิดขึ้นในมิติต่าง ๆ	ปัจจัยสู่ความสำเร็จ	แนวปฏิบัติที่ดี
1. กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเขาแก้ว อำเภออลานสกา ตัวแทนพื้นที่เขา โดยมีบริบทเป็นพื้นที่ภูเขา	ได้นำปฎิญญามาใช้ได้แก่ “ปฎิญญา เขาแก้ว 56” ซึ่งว่าด้วยความร่วมมือ และบทบาทของแต่ละภาคส่วนในการสนับสนุนโครงการ “เขาแก้ว ตำบลสวัสดิการ” โดยมีผู้บริหารสถาบัน ผู้นำองค์กร ผู้นำชุมชน ตัวแทนประชาชน และคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนได้ข้อตกลงร่วมกัน และได้ลงนามในข้อตกลงเพื่อสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ให้เป็นกลไกในการขับเคลื่อนกองทุนสวัสดิการชุมชนและสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนชุมชนให้ดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรหลักในการจัดสวัสดิการให้กับประชาชนในตำบลเขาแก้วอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม	มิติเศรษฐกิจ มีจุดเด่น 1.การพัฒนาอาชีพโดยเชื่อมโยงกับองค์กรกลุ่มเพื่ออาชีพต่างๆ ผ่านสภาองค์กรชุมชนของตำบล 2.เชื่อมโยงกับสถาบันการเงินเครดิตยูเนียนในตำบล 3.ส่งเสริมการออม โดยใช้หลักการสมทบ 1:1:1	1. ความมุ่งมั่นทำงานของคณะกรรมการกองทุนฯ ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ 2. การทำให้เห็นเป็นที่ประจักษ์และเป็นรูปธรรม ทำให้เกิดความเชื่อมั่น 3. การสนับสนุนอย่างเต็มที่จากองค์กรบริหารส่วนตำบลเขาแก้วที่สนับสนุนการสมทบเงินงบประมาณอย่างต่อเนื่อง 3. การทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนกองทุนสวัสดิการชุมชน	การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เป็น “ปฎิญญา เขาแก้ว 56” และ “บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ” กับภาคีเครือข่ายต่างๆ ในตำบลได้แก่ องค์กรบริหารส่วนตำบลเขาแก้ว กับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านร่อน ผู้นำองค์กร ผู้นำชุมชน ตัวแทนประชาชน และคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน ได้ประสานความร่วมมือกัน

	<ul style="list-style-type: none"> - เป้าหมายจัดสวัสดิการครอบครัวครอบคลุมคนทุกเพศ ทุกวัย โดยมีผู้สูงอายุ และผู้พิการเข้าร่วมทั้ง 100% แล้ว โดยผู้สูงอายุที่มีอายุมากกว่า 90 ปี และผู้พิการไม่ต้องเสียเงินสมทบเข้ากองทุนสวัสดิการชุมชน - สวัสดิการทุนการศึกษา ทุนเรียนดีและทุนประพฤติดี - สวัสดิการรักษายาบาล 	<p>มิตีสังคม มีจุดเด่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้สูงอายุและคนพิการเข้าร่วม 100% - ทุนการศึกษา - คณะกรรมการมีทีมเป็นชุดเตรียมบายโดยทำงานร่วมกับ สปสช. 	<p>ระดับโชนพื้นที่</p> <p>5.การสร้างความเข้าใจในพื้นที่ อย่างต่อเนื่องผ่านการประชุมประจำเดือนของแต่ละหมู่บ้าน</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> - มีสวัสดิการภัยพิบัติในระเบียบข้อบังคับของกองทุนฯ - ได้มีการจัดทำ “บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ” ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาแก้ว กับ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านร่อน และกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเขาแก้ว ซึ่งเป็นข้อตกลง 3 ฝ่าย ในการร่วมมือด้านผู้ประสานภัยและภัยพิบัติ เพื่อให้ทุกภาคส่วนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแก้ว มีส่วนร่วมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 	<p>มิตិทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีจุดเด่น</p> <p>(1) ทุกภาคส่วนร่วมกันช่วยเหลือผู้ประสบภัยในเบื้องต้น</p> <p>(2) ลดจำนวนการสูญเสีย เมื่อเกิดเหตุสาธารณภัยในเขตพื้นที่ตำบลเขาแก้ว</p>		
	<ul style="list-style-type: none"> - สวัสดิการด้านอื่น ๆ ที่ช่วยส่งเสริมในเรื่องประเพณีวัฒนธรรม 	<p>มิติประเพณีวัฒนธรรมมีจุดเด่น</p> <p>การจัดสวัสดิการชุมชนตั้งอยู่บนพื้นฐาน</p>		

<p>2. กองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลควนทองควัว อำเภอลำพูน จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีการมีลักษณะภูมิประเทศ มีสภาพพื้นที่เป็นที่ราบและที่ราบเอียง เป็นส่วนใหญ่</p>	<p>- กองทุนสวัสดิการชุมชนได้มีการเชื่อมโยงกับเครือข่ายองค์กรต่างๆ ในตำบล เพื่อสนับสนุนการสร้างสวัสดิการด้านอาชีพ ผ่านกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในตำบล โดยการรวมตัวกันขึ้น เพื่อช่วยเหลือตัวเอง ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p>มิติเศรษฐกิจ มีจุดเด่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมการออม โดยใช้หลักการสมทบ 1:1:1 - การพัฒนาอาชีพ โดยการเชื่อมโยงกับกลุ่มองค์กรต่างๆ ทั้ง 4 หมู่บ้าน เพื่ออาชีพต่างๆ ผ่านสภาองค์กรชุมชน - ได้ขยายผลขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง 	<p>1. ความมุ่งมั่นทำงานของคณะกรรมการกองทุนฯ ที่สำคัญได้แก่ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) โดยคณะกรรมการและสมาชิกที่เป็น อสม. ผ่าน รพ. สต. (โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล) โดยผู้นำ อสม. ที่เป็นผู้อำนวยการ รพ. สต. เป็นกำลังหลักในการแบ่งงานกันทำความเข้าใจขยายผลไปยังสมาชิกกองทุนฯ</p> <p>2. การทำให้เห็นถึงสวัสดิการเกิดขึ้นจริงเป็นที่ประจักษ์และเป็นรูปธรรม ทำให้เกิดความเชื่อมั่น</p> <p>3. การสนับสนุนส่งเสริมอย่างเต็มที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่สนับสนุนการสมทบเงินงบประมาณอย่าง</p>	<p>คณะกรรมการกองทุนฯ ที่เป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เป็นกำลังหลัก การขยายผลได้แบ่งงานกันโดย อสม. 1 คนรับผิดชอบ 10 ครัวเรือน ทั้งนี้ อสม. ที่เป็นกรรมการและสมาชิกกองทุนฯ มี 86 คน ซึ่งเท่ากับรับผิดชอบได้ถึง 860 ครัวเรือน หรือเกือบเต็มพื้นที่ทั้งตำบล</p>
<p>ของโครงการและอยู่ร่วมกันของคนกับคน และคนกับธรรมชาติ อย่างเห็นคุณค่า อยู่บนพื้นฐานของศาสนา ภูมิปัญญาวัฒนธรรมท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมในทุกระดับในการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน</p>				

			<p>ต่อเนื่อง รวมถึงผู้นำช่วยเหลือพื้นที่ทำความเข้าใจอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>4. การทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนกองทุนสวัสดิการชุมชน</p> <p>5. การสนับสนุนและเสริมสร้างความเข้าใจในหลักคิดจากคณะกรรมการเสริมสร้างระดับจังหวัด และคณะกรรมการเสริมสร้างเสริมสร้างความเข้มแข็งสวัสดิการชุมชนระดับไซนพื้นที่</p> <p>6. การสร้างความเข้าใจในพื้นที่อย่างต่อเนื่องของการประชุมประจำเดือนของแต่ละหมู่บ้าน</p> <p>7. การขยายผลค้อยเป็นค้อยไปแต่ได้ขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง</p> <p>8. พื้นที่ตำบลมีขนาดเล็ก แต่เปี่ยมไปด้วยกลุ่ม/องค์กรต่างๆที่หลากหลายครอบคลุมเต็มพื้นที่ ทำให้มีจุดแข็ง คือ ทำให้บริหารจัดการง่าย สื่อสารได้รวดเร็ว ทัวถึง ระบบสังคมระบบเครือข่ายที่ผูกพันกัน</p>
--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			เห็นแว่น	
<p>- ระเบียบข้อบังคับของกองทุนฯ ที่ครอบคลุมทุกเพศ ทุกวัย โดยเน้นที่ผู้สูงอายุ และสวัสดิการคนด้อยโอกาส/หรือผู้พิการ</p> <p>- ประสานความสามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน โดยใช้ บ้าน วัด โรงเรียนบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล โดยมี อสม. เป็นตัวกลางในการขับเคลื่อนงานสวัสดิการไปด้วย นอกเหนือจากด้านสาธารณสุข</p>	<p>กองทุนฯ ได้ประสานงานเชื่อมโยงกับภาคีภายนอกทั้งแนวตั้งและแนวราบสามารถทำได้หลากหลาย เช่น ได้เชื่อมโยงกับสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) ที่มียุทธศาสตร์สนับสนุนในการช่วยเหลือประเด็นที่ดินทำกินและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ</p>	<p>มีจุดเด่น พัฒนาคุณภาพชีวิตให้ครอบคลุมทุกเพศทุกวัย โดย เน้นช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ชุมชน อันได้แก่ สวัสดิการผู้สูงอายุ สวัสดิการคนด้อยโอกาส/หรือผู้พิการ ทั้งที่ไม่เป็นสมาชิกกองทุนฯ เป็นสำคัญ</p> <p>- เกิดความสามัคคีในตำบล/หมู่บ้าน เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน โดยใช้ “บวร” (บ้าน-วัด-พ.สส.)</p>		
<p>กองทุนฯ ได้ประสานงานเชื่อมโยงกับภาคีภายนอกทั้งแนวตั้งและแนวราบสามารถทำได้หลากหลาย เช่น ได้เชื่อมโยงกับสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) ที่มียุทธศาสตร์สนับสนุนในการช่วยเหลือประเด็นที่ดินทำกินและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ</p>	<p>มีจุดเด่น - มีการสร้างความยั่งยืนของแหล่งธรรมชาติ มีการปลูกหญ้าแฝก เพื่อป้องกันน้ำท่วมในหน้าฝน</p> <p>- มีการปลูกป่าเทิดพระเกียรติสมเด็จพระราชินี</p> <p>- มีการลดสารเคมีในการทำการเกษตร เพื่อความยั่งยืนเพื่อ เชื่อมโยงกับการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p>มีจิตพิyarธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>มีจุดเด่น - มีการสร้างความยั่งยืนของแหล่งธรรมชาติ มีการปลูกหญ้าแฝก เพื่อป้องกันน้ำท่วมในหน้าฝน</p> <p>- มีการปลูกป่าเทิดพระเกียรติสมเด็จพระราชินี</p> <p>- มีการลดสารเคมีในการทำการเกษตร เพื่อความยั่งยืนเพื่อ เชื่อมโยงกับการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง</p>		
<p>- สวัสดิการตลอดบุตรนั้น สมาชิกที่ออมเงินครบ 1 ปี ตลอดบุตร จะได้รับสวัสดิการเงินรับขวัญสำหรับเด็ก จำนวนเงิน 1,000 บาท สวัสดิการนี้เพื่อส่งเสริมประเพณีทำแม่ซื้อเด็ก (ทำขวัญเด็ก) ที่สืบ</p>	<p>มีจุดเด่น ส่งเสริมสวัสดิการเกี่ยวกับประเพณีท้องถิ่นที่ประชาชนในตำบลควนหนองคว่ำปฏิบัติสืบต่อกันมา ได้แก่ ประเพณีทำแม่</p>	<p>มีจุดเด่น ส่งเสริมสวัสดิการเกี่ยวกับประเพณีท้องถิ่นที่ประชาชนในตำบลควนหนองคว่ำปฏิบัติสืบต่อกันมา ได้แก่ ประเพณีทำแม่</p>		

<p>3.กองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลช้างซ้าย อ.พระพรหม ตัวแทนพื้นที่นา โดยมีบริบทลักษณะภูมิประเทศ มีสภาพพื้นที่เป็นที่ราบซึ่งพื้นที่เหมาะสมสำหรับทำการเกษตร ราษฎรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา พืชไร่ พืชผัก ไร่นาสวนผสม เป็นต้น</p>	<p>สอดคล้องกันมา -การจัดระเบียบห้องดินต่างๆในตำบล ความหนองควาปฏิบัติสืบต่อกันมา โดยใช้ วัดเป็นศูนย์กลางในการจัดกิจกรรมทุกอย่าง</p> <p>- การขับเคลื่อนด้านเกษตรกรรมยั่งยืนที่มี การเชื่อมโยงของกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยสนับสนุนงบประมาณเพื่อเกษตรกรรม ยั่งยืนผ่านศูนย์เรียนรู้ในชุมชน โดยมีปราชญ์เกษตรของตำบลตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p>ชื่อเด็ก (ทำขวัญเด็ก) ประเพณีสารทเดือนสิบ ประเพณีชักพระ ประเพณีลอยกระทง เป็นต้น</p> <p>มิติเศรษฐกิจ มีจุดเด่น - เกิดเกษตรยั่งยืนและเศรษฐกิจพอเพียง เช่น การเลี้ยงไก่ เลี้ยงปลากินพืช ทำนา อินทรีย์ 1 ไร่ได้ 1 แสน ทำก๊าซชีวภาพ การทำปุ๋ยอินทรีย์ เป็นต้น ลดการใช้ทรัพยากร</p> <p>- ส่งเสริมการออม โดยใช้หลักการสมทบ 1:1:1</p>	<p>1. ความมุ่งมั่นทำงานของ คณะกรรมการ บริหาร กองทุนฯ ซึ่งมีที่มาจากการคัดสรรของสมาชิก ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ</p> <p>2. การทำให้เห็นเป็นที่ประจักษ์และเป็นรูปธรรม ทำให้เกิดความเชื่อมั่น</p> <p>3. การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง จากองค์การบริหารส่วนตำบล เขากแก้วที่สนับสนุนการสมทบเงินงบประมาณอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวผู้นำที่เป็นผู้บริหาร อปท. ได้ให้ความสำคัญในเรื่องการจัดสวัสดิการและลงพื้นที่เพื่อสร้างความเข้าใจในทุกหมู่บ้าน</p> <p>3.การทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนกองทุน</p>	<p>มีการแบ่งพื้นที่ในการความรับผิดชอบนั้น ได้แบ่งกันรับผิดชอบ ทั้งตำบลมี 13 หมู่บ้าน แบ่งออกเป็น 4 โซน โดยแต่ละโซนประกอบด้วย 3 - 4 หมู่บ้าน ทั้งนี้ คณะกรรมการที่เป็นตัวแทนได้ มีการกระจายทุกหมู่บ้าน และแบ่งกันรับผิดชอบ สมาชิก 50 คน ต่อกรรมการ 1 คน</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>สวัสดิการชุมชน</p> <p>4. การหนุนเสริมและสร้างความเข้าใจในหลักคิดจากคณะกรรมการสนับสนุนระดับจังหวัด และคณะกรรมการเสริมสร้างความเข้มแข็งสวัสดิการชุมชนระดับเขตพื้นที่</p> <p>5. การสร้างความเข้าใจในพื้นที่อย่างต่อเนื่องผ่านการประชุมประจำเดือนของแต่ละหมู่บ้าน</p>		<p>สวัสดิการชุมชน</p> <p>4. การหนุนเสริมและสร้างความเข้าใจในหลักคิดจากคณะกรรมการสนับสนุนระดับจังหวัด และคณะกรรมการเสริมสร้างความเข้มแข็งสวัสดิการชุมชนระดับเขตพื้นที่</p> <p>5. การสร้างความเข้าใจในพื้นที่อย่างต่อเนื่องผ่านการประชุมประจำเดือนของแต่ละหมู่บ้าน</p>	
	<p>สวัสดิการชุมชน</p> <p>4. การหนุนเสริมและสร้างความเข้าใจในหลักคิดจากคณะกรรมการสนับสนุนระดับจังหวัด และคณะกรรมการเสริมสร้างความเข้มแข็งสวัสดิการชุมชนระดับเขตพื้นที่</p> <p>5. การสร้างความเข้าใจในพื้นที่อย่างต่อเนื่องผ่านการประชุมประจำเดือนของแต่ละหมู่บ้าน</p>	<p>มิตีสังคม มีจุดเด่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดสวัสดิการที่สามารถคุ้มครองสมาชิกได้เป็นอย่างดีและเห็นผลได้ประจักษ์ชัดเป็นรูปธรรม ได้แก่ สวัสดิการเมื่อเป็นสมาชิกครบ 6 เดือน แต่เนกรณีอุบัติเหตุและเสียชีวิต จะได้รับค่า ร ค ุม คร อ ง ทั น ที่ เปรียบเสมือนการคุ้มครองประกันชีวิต ซึ่งคุ้มค่าเมื่อเปรียบเทียบกับเงินที่สมทบเข้ากองทุนสวัสดิการชุมชน - สมาชิกมีความมั่นใจในหลักประกันทางด้านสวัสดิการมากยิ่งขึ้น - สมาชิกมีสุขภาพและสุขภาวะที่ดีจาก 	<p>- ระเบียบข้อบังคับของกองทุนฯ ที่ครอบคลุมสวัสดิการด้านสังคมที่หลากหลายและมีการปรับเปลี่ยนตามความต้องการของสมาชิกและสถานะทางการเงินของกองทุน ทั้งนี้ตามระเบียบข้อบังคับพบว่ามีการจัดสวัสดิการ กรณีการคลอดบุตร เจ็บป่วยนอนโรงพยาบาล เงินช่วยเหลืออุปถัมภ์ สวัสดิการผู้ด้อยโอกาส และสวัสดิการคณะกรรมการ มีรายละเอียดโดยสมาชิกจะได้รับ สวัสดิการเมื่อเป็นสมาชิกครบ 6 เดือน แต่ในกรณีอุบัติเหตุและเสียชีวิตจะได้รับการคุ้มครองทันที</p>	

<p>4.กองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลเสนา (สัจจะลด รายจ่ายวันละ ๑ บาท) อำเภอสิชล ตัวแทนพื้นที่เล โดยมีบริบททางพื้นที่ หลากหลาย ทั้งทุนทาง เศรษฐกิจและสังคม อันเนื่องมาจากเป็นที่ยาบ ชายฝั่งทะเล (มีความลาดเอียง ที่ราบ ภูเขา ฯลฯ) จึง เป็นสภาพพื้นที่เหมาะสม</p>	<p>- การรวมตัวกันของกลุ่มต่าง ๆ ในตำบล ถึง 21 กลุ่มองค์กร ที่รวมทั้งกองทุน สวัสดิการชุมชนตำบลข้างซ้ายด้วย ทำให้ เกิดการพัฒนาขับเคลื่อนงานเกี่ยวกับ เกษตรยั่งยืนเป็นอันมาก</p> <p>- สวัสดิการด้านประเพณีวัฒนธรรมและ ศาสนา ไม่ต่ำกว่า 12,000 บาท ต่อปี</p>	<p>การผลิตและบริโภคตามแนวเกษตร ยั่งยืนแบบอินทรีย์</p> <p>มิติทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีจุดเด่น - มีการใช้วัตถุดิบและทรัพยากรตาม ธรรมชาติในพื้นที่ทำทำการผลิต ลดการ พังพินจากภายนอกและลดผลกระทบ ทางด้านสิ่งแวดล้อมจากการใช้สารเคมี มิติสุขภาพะ ที่มีการทำการเกษตรยั่งยืน แบบอินทรีย์</p>	<p>การผลิตและบริโภคตามแนวเกษตร ยั่งยืนแบบอินทรีย์</p>	
	<p>มิติเศรษฐกิจ มีจุดเด่น - นอกจากส่งเสริมการออม โดยใช้ หลักการสมทบ 1:1:1 แล้ว ยังเกิดการ บริหารจัดการทางการเงินที่เป็นเลิศ นำไปสู่การเกิดดอกออกผลมากขึ้น ซึ่ง สามารถตั้งเป็นกองทุนเพื่อการกักตุน ทรัพย์สิน ทำธุรกิจต่าง ๆ หรือเพื่อ ประกอบอาชีพได้</p> <p>- สร้างคนรุ่นใหม่ ที่เป็นเด็กและเยาวชน รุ่นใหม่มาสร้างความรู้ความเข้าใจทาง การเงิน ผ่านการออม ให้เขาเข้าใจมูลค่า</p>	<p>มิติประเพณีวัฒนธรรม มีจุดเด่น กองทุนฯ ได้สนับสนุนกิจกรรม ต่าง ๆ ในชุมชนตามความเหมาะสม เช่น งานลอยกระทง ซักพระ ให้ทานไฟ กีฬาวัยเด็ก เป็นต้น</p>	<p>1. การบริหารจัดการทางการเงิน การเงินที่เป็นเลิศของคณะ กรรมการบริหารกองทุนฯ</p> <p>2. ความมุ่งมั่นทำงานของ คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ซึ่งมีที่มาจากการคัดสรรของ สมาชิก ทำให้เกิดความ น่าเชื่อถือ</p> <p>3. การทำให้เห็นถึงผลของการ จัดสวัสดิการเกิดขึ้นจริงเป็นที่ ประจักษ์และเป็นรูปธรรม ทำ</p>	<p>การบริหารจัดการทางการเงิน ที่เป็นเลิศนำไปสู่การเกิดดอก ออกผลมากขึ้น โดยจัดสรรเป็น กองทุนแม่(กองทุนสวัสดิการ ชุมชนตำบลเสนา)และ กองทุนลูก(กองทุนเศรษฐกิจ ด้านอาชีพและการศึกษา</p> <p>กล่าวคือ การ จัด สรร เงินกองทุนแม่บางส่วนเพื่อหา ผลตอบแทนผ่านกองทุน เศรษฐกิจด้านอาชีพและ</p>

<p>สำหรับการประกอบอาชีพที่หลากหลาย</p>	<p>โรงเรียนทั้ง 7 แห่ง เพื่อขยายฐานสมาชิกไปยังเด็กและเยาวชนในโรงเรียน</p>	<p>ของเงินตามเวลา ผ่านกระบวนการสร้างผลตอบแทนจากทางการเงิน การเรียนรู้เรื่องอาชีพที่ยั่งยืน ที่ต้องควบคู่กับฐานทรัพยากรในชุมชน</p>	<p>ให้เกิดความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานกองทุนฯ 4.การสนับสนุนส่งเสริมอย่างเต็มที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่สนับสนุนการสมทบเงินงบประมาณอย่างต่อเนื่อง</p> <p>5. การหนุนเสริมจากภาคเอกชนในพื้นที่ตำบลในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของกองทุนฯ</p> <p>6.การทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่ โดยเฉพาะโรงเรียน แล้วขยายฐานไปยังนักเรียนที่เป็นกลุ่มเด็กและเยาวชน</p> <p>7.การสนับสนุนและเสริมสร้างความเข้าใจในหลักคิดจากคณะกรรมการส่งเสริมสร้างระดับจังหวัด และคณะอนุกรรมการเสริมสร้างความเข้มแข็งสวัสดิการชุมชนระดับเขตพื้นที่</p>	<p>การศึกษา (กองทุนลูก) และผลตอบแทนนี้จะเข้าไปรวมอยู่กับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเสนา (กองทุนแม่) แสดงถึงทั้งสองกองทุนนี้ช่วยเสริมความมั่นคงแก่กัน</p>
	<p>- จากการศึกษาเชื่อมโยงเครือข่ายโรงเรียนในพื้นที่ตำบลเสนา 7 โรงเรียน ได้จัด</p>	<p>มิติสังคม มีจุดเด่น - สร้างวินัยทางการเงินด้วยการมีวินัยใน</p>		

	<p>อบรมทักษะการจัดการเงินให้กับเด็กและเยาวชนในโรงเรียนอีกทั้งขยายผลไปยังสมาชิกอื่น ๆ</p>	<p>การออม สร้างความรู้การจัดการเงินและวางแผนทางการเงิน ซึ่งส่งผลให้ลดปัญหาหนี้สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การมีวินัยทางการเงินเกิดการพัฒนาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของสมาชิกที่ดีขึ้น เช่น ลดอบายมุข ลดการเล่นหวย รวมทั้งส่งผลต่อการที่สมาชิกมีสุขภาพและสุขภาพที่ดี มีภูมิคุ้มกันที่ดีทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม 		
<ul style="list-style-type: none"> - การใช้เงินกองทุนฯ เชิงรุก ในการสร้างประโยชน์แก่สังคมและสิ่งแวดล้อม - โครงการปลูกต้นไม้เศรษฐกิจเพื่อใช้สอยในอนาคต - กองทุน ฯ และภาคที่เกี่ยวข้องได้รวมกันทำฝ่ายมีชีวิตขึ้นมา เพื่อลดการไหลเข้ามาของน้ำเค็มในคลองต่าง ๆ 	<p>มิติทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>มีจุดเด่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ได้ทำโครงการให้นักเรียนในเขตตำบลเสนา ปลูกต้นไม้เศรษฐกิจเพื่อใช้สอยในอนาคต โครงการนี้ออกมาจากจะเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยังเป็นการสร้างรายได้ในอนาคตได้ด้วย โดยให้เยาวชนในพื้นที่มีส่วนร่วม เช่น การปลูกป่าแข่งขันกัน โดยให้เยาวชนที่เข้าร่วมแต่ละคนปลูกต้นไม้โดยเน้นที่เป็นพืชเศรษฐกิจ คนละ 20 ต้น ซึ่งต้นไม้ที่ปลูกนี้ถ้าดูแลรักษาอย่างดี ก็จะเป็นมรดกของเขา ซึ่งมรดกจากต้นไม้เหล่านี้สามารถมาเป็นทุนการศึกษาได้ อีกทั้งยังสามารถเป็นหลักทรัพย์กับกองทุนสวัสดิการชุมชน 			

	<p>ได้ในอนาคต</p> <ul style="list-style-type: none"> - ได้มีการบรรลุผลกระทบบางด้าน <p>สิ่งแวดล้อมโดยการร่วมมือกับเครือข่ายในการสร้างฝายมีชีวิต</p>	<p>ได้มีกิจกรรมลดผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อมโดยการร่วมมือกับเครือข่ายในการสร้างฝายมีชีวิต</p>	<p>ได้มีกิจกรรมลดผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อมโดยการร่วมมือกับเครือข่ายในการสร้างฝายมีชีวิต</p>	
	<p>มีวัตถุประสงค์ชัดเจน มีจุดเด่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - กองทุนฯ สนับสนุนกิจกรรมด้านประเพณีวัฒนธรรม โดยการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง - ชื่องานประเพณีวัฒนธรรมใช้ชีวิตช่วยเป็นศูนย์กลาง - การรวมทีมทั้งประธานและคณะกรรมการกองทุนฯ ร่วมเป็นเจ้าภาพสวดอภิธรรมในงานศพมอบเงินสวัสดิการให้ทายาท 	<p>มีวัตถุประสงค์ชัดเจน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ได้มีแนวคิดในการนำหลักการเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ขยายผลให้ชุมชนโดยลดรายจ่ายต่างๆ ในครัวเรือน ซึ่งได้มีการส่งเสริมให้สมาชิกปลูกพืชผักกินได้ และปลูกพืชสมุนไพร ซึ่งสามารถลดรายจ่ายได้จำนวนมาก อีกทั้งยังได้สุขภาพที่แข็งแรงจากการบริโภคพืชผักปลอดสารพิษ ซึ่งช่วยลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล 	<p>มีวัตถุประสงค์ชัดเจน มีจุดเด่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ได้มีแนวคิดในการนำหลักการเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ขยายผลให้ชุมชนโดยลดรายจ่ายต่างๆ ในครัวเรือน ซึ่งได้มีการส่งเสริมให้สมาชิกปลูกพืชผักกินได้ และปลูกพืชสมุนไพร ซึ่งสามารถลดรายจ่ายได้จำนวนมาก อีกทั้งยังได้สุขภาพที่แข็งแรงจากการบริโภคพืชผักปลอดสารพิษ ซึ่งช่วยลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล 	
<p>5. กองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลทิวัง อำเภอทุ่งสง ตัวแทนชุมชนเมืองบริบทตำบลทิวัง มีสภาพพื้นที่เป็นที่ราบเชิงเขา เป็นสภาพพื้นที่เหมาะสมสำหรับทำเกษตรกรรม สำหรับทำการเกษตรราษฎรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา พืชไร่ พืชผัก ไร่นาสวนผสม ทำสวนยาง สวนมะพร้าว</p>	<p>จากการกองทุนฯ มีสมาชิกที่เป็นผู้สูงอายุจำนวนมากในตอนแรก ซึ่งเป็นการที่ต้องใช้ค่าใช้จ่ายจำนวนมากในการจ่ายสวัสดิการ จึงได้มีแนวคิดการปลูกผักกินได้และสมุนไพร เพื่อลดค่าใช้จ่ายครัวเรือนของสมาชิก อีกทั้งลดค่าใช้จ่ายของกองทุนฯ การบริโภคก็จำหน่ายในชุมชนในราคาต้นทุน ซึ่งได้รับประโยชน์กันทั้งผู้บริโภคและผู้ผลิต</p> <ul style="list-style-type: none"> - การเชื่อมโยงกลุ่มเครือข่ายในชุมชนเพื่อการผลิตและจำหน่ายกันเองในชุมชน 	<p>จากการกองทุนฯ มีสมาชิกที่เป็นผู้สูงอายุจำนวนมากในตอนแรก ซึ่งเป็นการที่ต้องใช้ค่าใช้จ่ายจำนวนมากในการจ่ายสวัสดิการ จึงได้มีแนวคิดการปลูกผักกินได้และสมุนไพร เพื่อลดค่าใช้จ่ายครัวเรือนของสมาชิก อีกทั้งลดค่าใช้จ่ายของกองทุนฯ การบริโภคก็จำหน่ายในชุมชนในราคาต้นทุน ซึ่งได้รับประโยชน์กันทั้งผู้บริโภคและผู้ผลิต</p> <ul style="list-style-type: none"> - การเชื่อมโยงกลุ่มเครือข่ายในชุมชนเพื่อการผลิตและจำหน่ายกันเองในชุมชน 	<p>จากการกองทุนฯ มีสมาชิกที่เป็นผู้สูงอายุจำนวนมากในตอนแรก ซึ่งเป็นการที่ต้องใช้ค่าใช้จ่ายจำนวนมากในการจ่ายสวัสดิการ จึงได้มีแนวคิดการปลูกผักกินได้และสมุนไพร เพื่อลดค่าใช้จ่ายครัวเรือนของสมาชิก อีกทั้งลดค่าใช้จ่ายของกองทุนฯ การบริโภคก็จำหน่ายในชุมชนในราคาต้นทุน ซึ่งได้รับประโยชน์กันทั้งผู้บริโภคและผู้ผลิต</p> <ul style="list-style-type: none"> - การเชื่อมโยงกลุ่มเครือข่ายในชุมชนเพื่อการผลิตและจำหน่ายกันเองในชุมชน 	
<p>1. ความมุ่งมั่นทำงานของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ซึ่งมีที่มาจากการคัดสรรของสมาชิกทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ</p> <p>2. การบริหารจัดการทางการเงินที่โปร่งใส ทุกคนรับรู้ความเคลื่อนไหวทางการเงินที่ เป็นปัจจุบันอยู่เสมอทำให้เกิดความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานของกองทุนฯ</p>	<p>แนวคิดในการบริหารกองทุนฯ ได้นำหลักการเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้กับสมาชิกเพื่อลดผลกระทบทางเศรษฐกิจจากราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ โดยเริ่มที่บ้านประธานกองทุนสวัสดิการชุมชนและขยายผลให้ความรู้แก่สมาชิกในทุกลุ่มชน ทั้ง 11 ชุมชนให้สามารถอยู่ได้ โดยลดรายจ่ายต่างๆ ในครัวเรือน</p>	<p>แนวคิดในการบริหารกองทุนฯ ได้นำหลักการเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้กับสมาชิกเพื่อลดผลกระทบทางเศรษฐกิจจากราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ โดยเริ่มที่บ้านประธานกองทุนสวัสดิการชุมชนและขยายผลให้ความรู้แก่สมาชิกในทุกลุ่มชน ทั้ง 11 ชุมชนให้สามารถอยู่ได้ โดยลดรายจ่ายต่างๆ ในครัวเรือน</p>	<p>แนวคิดในการบริหารกองทุนฯ ได้นำหลักการเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้กับสมาชิกเพื่อลดผลกระทบทางเศรษฐกิจจากราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ โดยเริ่มที่บ้านประธานกองทุนสวัสดิการชุมชนและขยายผลให้ความรู้แก่สมาชิกในทุกลุ่มชน ทั้ง 11 ชุมชนให้สามารถอยู่ได้ โดยลดรายจ่ายต่างๆ ในครัวเรือน</p>	

<p>ปลูกป่าล้ม รวมถึงมี โครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ที่ ช่วยส่งเสริมกิจกรรมทาง เศรษฐกิจและสังคม</p>	<p>สวัสดิการด้านอาชีพ ได้มีกิจกรรมร่วมกับ กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี และร่วมกับ การศึกษาภายนอกโรงเรียน (กศน.) ในการ ส่งเสริมด้านอาชีพต่าง ๆ ได้แก่ การผลิต สินค้าผลิตภัณฑ์ตำบล มีกลุ่มสินค้า OTOP ส่วนด้านผลิตภัณฑ์อาหารผ่านเกณฑ์ มาตรฐาน Clean Food Good Test</p>	<p>- ในด้านการผลิตและการจำหน่ายก็เป็น การใช้ทรัพยากรในครัวเรือนในชุมชน เป็นสำคัญ ทำให้สามารถลดต้นทุนใน การผลิต</p>	<p>3.การทำให้เห็นถึงผลของการ จัดสวัสดิการเกิดขึ้นจริงเป็นที่ ประจักษ์และเป็นรูปธรรม ทำให้เกิดความเชื่อมั่นต่อการ ดำเนินงานกองทุนฯ</p> <p>4.การสนับสนุนส่งเสริมอย่าง เต็มที่ขององค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น ที่สนับสนุนการ สมทบเงินงบประมาณอย่าง ต่อเนื่อง</p> <p>5. การ หนุนเสริม จาก ภาคเอกชนในพื้นที่ตำบลใน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของ กองทุนฯ</p> <p>6.การทำงานร่วมกับภาคี เครือข่ายในพื้นที่ โดยเฉพาะ วิทยาลัยในพื้นที่ โดยเฉพาะ นักเรียนที่เป็นกลุ่มเด็กและ เยาวชน</p> <p>7.การสนับสนุนและเสริมสร้าง ความเข้าใจในหลักคิดจาก คณะกรรมการสนับสนุน สวัสดิการชุมชน และ คณะอนุกรรมการเสริมสร้าง ความเข้มแข็งสวัสดิการชุมชน ระดับท้องถิ่น</p>	<p>ได้มีการส่งเสริมให้สมาชิกปลูก พืชผักกินได้ ได้แก่ ปลูกพริก ขมิ้น ตะไคร้ บวบ มะละกอ และปลูกพืชสมุนไพร ได้แก่ ฟัก พืชหลายใจร เสลดพังพอน ว่านทางจระเข้ เพื่อผลิตเป็นยา สมุนไพร โดยในปัจจุบัน สมาชิกเกือบทุกคนได้ ดำเนินการไปแล้ว ซึ่งสามารถ ลดรายจ่ายได้จำนวนมาก อีกทั้ง ยังได้สุขภาพที่แข็งแรงจาก การบริโภคพืชผักปลอด สารพิษ ซึ่งช่วยลดค่าใช้จ่าย ในการรักษาพยาบาลและการใช้ ยาแผนปัจจุบันและการใช้ยา ปฏิชีวนะ</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>- จากการสร้างความรู้ความเข้าใจอย่างต่อเนื่องให้แก่สมาชิกในหลักคิดของการสวัสดิการชุมชน การบริหารจัดการทางการเงินผ่านกิจกรรม รวมไปถึงการออม รวมไปถึงกองทุน และนำไปช่วยเหลือเกื้อกูลกันในชุมชนควบคู่ไปกับการเรียนรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>- สวัสดิการด้านสุขภาพและสุขภาพสมาชิกส่วนใหญ่ก็มีความแข็งแรงสมบูรณ์ปลอดจากโรคร้ายร่วมกับภาคีเครือข่าย</p>	<p>มิติสังคม มีจุดเด่น</p> <p>- ใช้แนวคิด “กองทุน” ซึ่งกองทุนสวัสดิการชุมชนบูรณาการกิจกรรมไปยังชุมชนและครัวเรือนอย่างสม่ำเสมอ ชุมชนจึงเต็มไปด้วยความรักความสามัคคี และเอื้ออาทรต่อกัน โดยมีตัวกลาง คือ กองทุนสวัสดิการชุมชน เช่น ในกรณีเสียชีวิต ในตอนแรกถึงแม้ไม่มีเงินจ่ายสวัสดิการ แต่ประธานและคณะกรรมการ ก็ยังได้ร่วมกันไปช่วยงานศพและร่วมสวดอภิธรรม และสมาชิกช่วยกันตามศรัทธาไปโดยตลอด</p> <p>- ร่วมกับภาคีเครือข่ายด้านสุขภาพ อำเภอทุ่งสง และเทศบาลตำบลที่วัง จัดกิจกรรม “มหกรรมสร้างสุขภาพดี วิถีคนที่วัง” ณ ลานกิจกรรม สำนักงานเทศบาลตำบลที่วัง เพื่อให้ประชาชนได้รู้จักดูแลสุขภาพ เพื่อณรงค์ให้ประชาชนดูแลสุขภาพ ด้วยการป้องกันโรคมกกว่าการรักษาเมื่อเกิดโรคภัยส่งเสริมการพึ่งตนเองด้านสุขภาพอย่างยั่งยืน</p>	<p>มิติทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีจุดเด่น</p> <p>- การปลูกพืชผักกินได้และปลูกพืชสมุนไพรในครัวเรือนนั้นทำให้ลดการใช้</p>
<p>- จากการบริหารจัดการเศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p>- จากการบริหารจัดการเศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p>- จากการบริหารจัดการเศรษฐกิจพอเพียง</p>
<p>- จากการบริหารจัดการเศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p>- จากการบริหารจัดการเศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p>- จากการบริหารจัดการเศรษฐกิจพอเพียง</p>
<p>- จากการบริหารจัดการเศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p>- จากการบริหารจัดการเศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p>- จากการบริหารจัดการเศรษฐกิจพอเพียง</p>

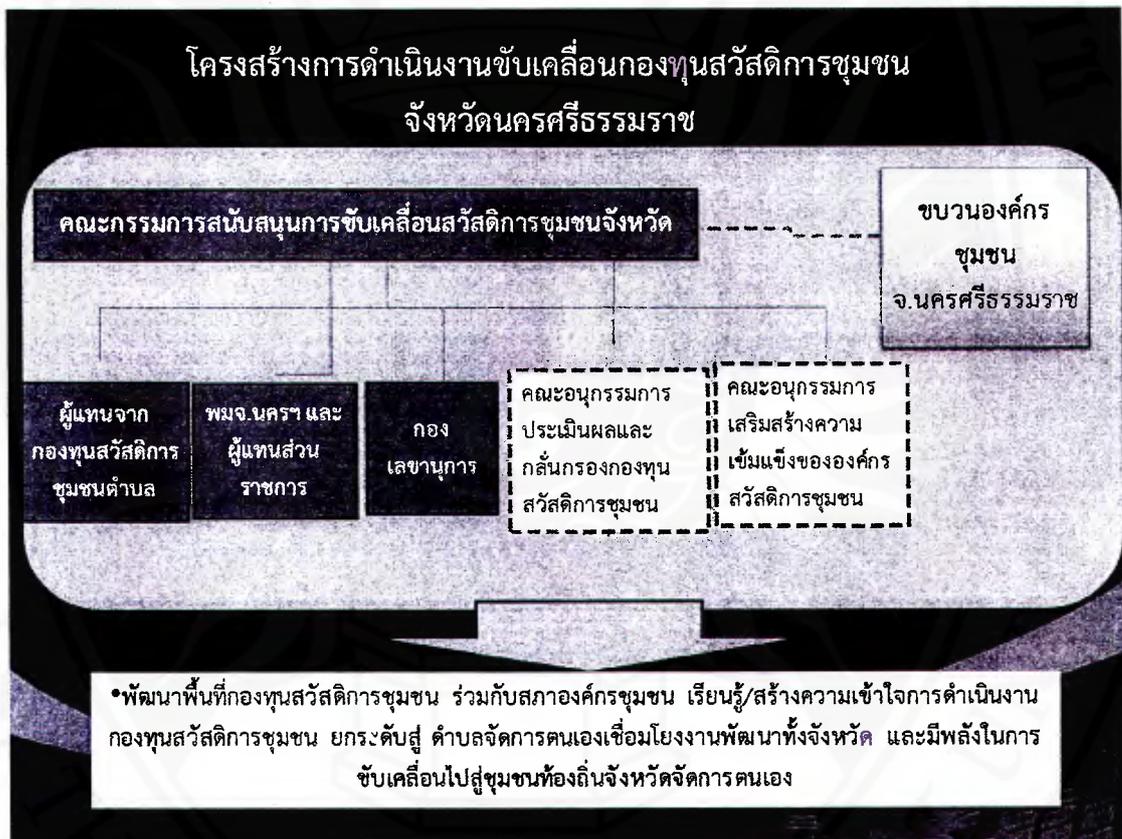
	ยั่งยืน	<p>ทรัพยากรธรรมชาติอย่างสิ้นเปลืองได้ ซึ่งแตกต่างจากการปลูกพืชเศรษฐกิจเชิงเดี่ยวอย่างอื่น</p> <p>มิติประเพณีวัฒนธรรม มีจุดเด่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - กองทุนฯ สนับสนุนกิจกรรมด้านประเพณีวัฒนธรรม - การรวมทีมทั้งประธานและคณะกรรมการร่วมเป็นเจ้าของ - ภาพวาดกิจกรรมในงานศพ - มอบเงินสวัสดิการให้ทายาทอย่างต่อเนื่อง 		
<p>- สวัสดิการส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรม</p> <p>และ สวัสดิการผู้เสียชีวิต</p>				

ส่วนที่ 3 รูปแบบการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช

จากการสังเคราะห์จากการถอดบทเรียนของกองทุนสวัสดิการชุมชนของผู้วิจัยร่วมกับผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช รวมถึงนักวิชาการที่มีประสบการณ์ด้านงานของชุมชน สามารถสรุปเป็นแนวทางและบทบาทของกระบวนการขับเคลื่อนของกองทุนสวัสดิการชุมชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนในชุมชนและสามารถบูรณาการงานของภาคประชาชน ภาครัฐ และภาคีต่าง ๆ แบบองค์รวมของชุมชนในพื้นที่ศึกษา เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อ 2 ของการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. รูปแบบกระบวนการขับเคลื่อนของกองทุนสวัสดิการชุมชนในระดับจังหวัด

ภาพที่ 4.5 รูปแบบโครงสร้างกระบวนการขับเคลื่อนขบวนการสวัสดิการชุมชนในระดับจังหวัด



จากภาพที่ 4.5 แสดงถึงโครงสร้างการขับเคลื่อนกองทุนสวัสดิการชุมชนทั้งหมดของจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการสนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราชขึ้นมาดำเนินงานสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่มีองค์ประกอบและตัวแทนจากภาคีต่าง ๆ จากหลายภาคส่วนโดยมีฝ่ายเลขานุการร่วมระหว่างชุมชนกับภาครัฐ โดยมุ่งหวังที่จะทำให้เกิดการทำงานร่วมกันในการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนให้เป็นไปตามหลักการที่สำคัญ คือ

1. มุ่งเน้นการดำเนินงานเพื่อให้เกิดคุณภาพที่นำไปสู่ความเข้มแข็งที่ยั่งยืนของกองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นหลัก โดยคำนึงถึงการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ
2. เครือข่ายสวัสดิการชุมชนทุกระดับ ตั้งแต่ระดับโซน อำเภอ และตำบล ในพื้นที่เป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนงานสวัสดิการชุมชน
3. สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาชน ให้เป็นไปตามหลักประชารัฐ
4. ดำเนินการยกระดับและขยายผลจากกองทุนสวัสดิการชุมชนที่จัดสวัสดิการพื้นฐานให้เชื่อมโยงบูรณาการกับงานพัฒนาด้านอื่น ๆ ในพื้นที่ชุมชน
5. ในกระบวนการทำงานต้องสร้างการเรียนรู้และการจัดการความรู้ เพื่อการพัฒนาสวัสดิการชุมชนทั้งในการปฏิบัติและวิชาการ

สิ่งสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนนั้นเป็นการเชื่อมโยงขบวนงานต่างๆ ของภาคประชาชน โดยผ่านสภาองค์กรชุมชนเป็นศูนย์กลางสำคัญของกลุ่ม/องค์กรต่างๆ ภาคประชาชน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชน มีแกนนำที่มีจิตอาสาและทุ่มเทตลอดจนได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากสมาชิกในชุมชน จึงบูรณาการแผนของสวัสดิการชุมชนร่วมกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและแผนของจังหวัด โดยมีเป้าหมายคือ (1) พัฒนาพื้นที่กองทุนสวัสดิการชุมชนร่วมกับสภาองค์กรชุมชน (2) เรียนรู้/สร้างความเข้าใจการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชน ยกกระดับสู่ ตำบลจัดการตนเองเชื่อมโยงงานพัฒนาทั้งจังหวัด และมีพลังในการขับเคลื่อนไปสู่ชุมชนท้องถิ่นจังหวัดจัดการตนเอง

อย่างไรก็ตามเพื่อให้การขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชน เป็นไปตาม 5 ข้อข้างต้น จึงได้ออกแบบให้มีโครงสร้างที่เหมาะสมองค์ประกอบที่สำคัญ คือ

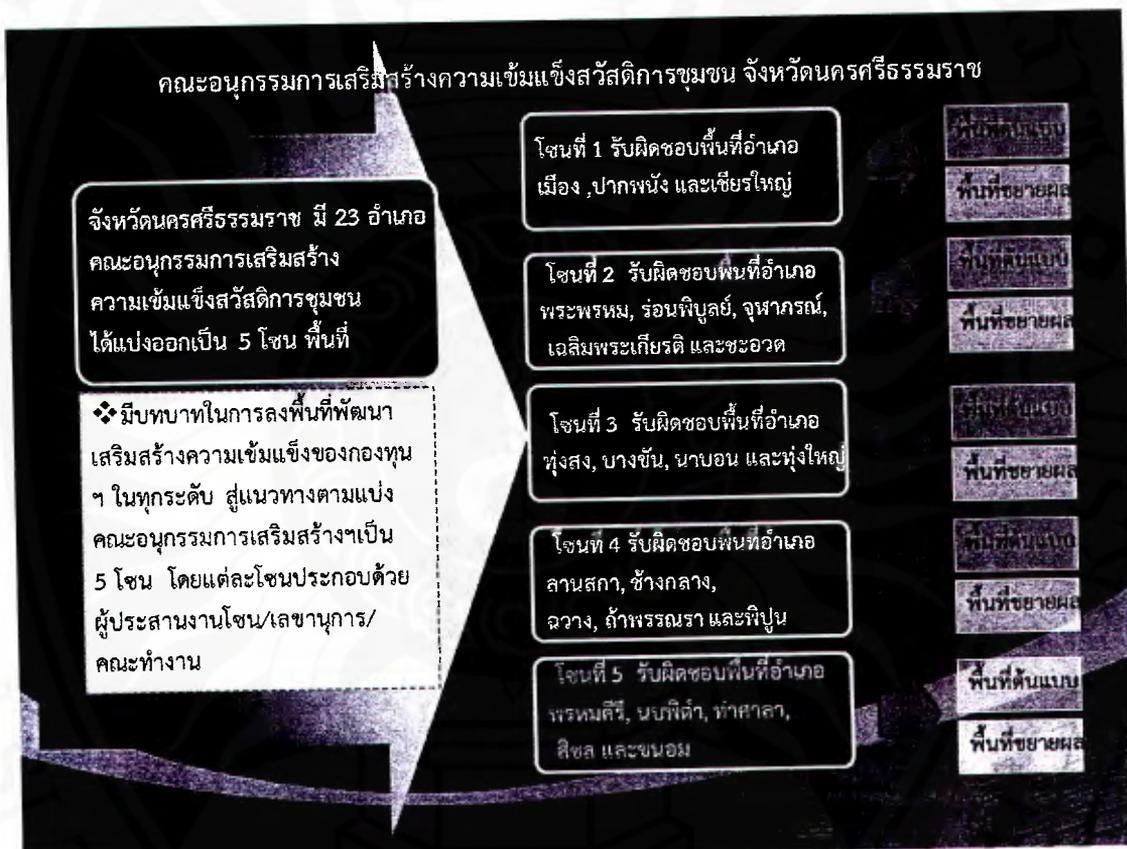
1. คณะอนุกรรมการประเมินผลและกลั่นกรองกองทุนสวัสดิการชุมชน มีบทบาทหน้าที่คือ (1) ลงพื้นที่ปฏิบัติการกิจเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่พื้นที่กองทุนต่างๆ ภายในจังหวัด (2) ตรวจสอบความพร้อมเอกสารโครงการก่อนเสนอที่ประชุมพิจารณาอนุมัติการสมทบเงินกองทุนสวัสดิการชุมชนต่าง ๆ (3) ตรวจสอบฐานข้อมูลต่างๆ ก่อนนำเข้าฐานข้อมูลตามระบบ (4) หน้าที่อื่นๆ ตามที่ที่ประชุมมอบหมาย

2. คณะอนุกรรมการเสริมสร้างความเข้มแข็งของกองทุนสวัสดิการชุมชน ขบวนองค์กรชุมชน จ.นครศรีธรรมราช อนุกรรมการชุดนี้มีความสำคัญมาก เนื่องจากเป็นกลไกที่ลงพื้นที่ทำความเข้าใจและขยายผลการขับเคลื่อนในระดับพื้นที่ อีกทั้งจังหวัดนครศรีธรรมราชมีพื้นที่ใหญ่มาก มีจำนวนมากถึง 23 อำเภอ ในการลงพื้นที่พัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งของกองทุนฯ ในทุกระดับ สู่แนวทางตามแบ่งคณะอนุกรรมการเสริมสร้างฯ เป็น 5 โซน ซึ่งแต่ละโซนพื้นที่ ประกอบด้วย ผู้ประสานงานโซน/เลขานุการ/คณะทำงาน ที่เป็นตัวแทนจากอำเภอ/ตำบลต่าง ๆ ในความรับผิดชอบของโซนนั้น ๆ ดังภาพที่ 4.6 และกลไกการทำงานระดับโหนดพื้นที่ดังภาพที่ 4.7

2. รูปแบบกระบวนการขับเคลื่อนของกองทุนสวัสดิการชุมชนในระดับโซนพื้นที่

จากการดำเนินงานตามโครงสร้างข้างต้น ได้มีแนวทางแบ่งการดำเนินการจังหวัดนครศรีธรรมราชออกเป็น 5 โซน ซึ่งแต่ละโซนพื้นที่ โดยกระบวนการขับเคลื่อนได้มีการจัดองค์กรกลไก และกองทุนระดับอำเภอ/ตำบลของพื้นที่นั้นๆ มีการสร้างพื้นที่ตำบลต้นแบบ และพื้นที่ตำบลสำหรับขยายผลโดยมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีพื้นที่เรียนรู้ มีการสื่อสารรูปธรรมความสำเร็จ มีการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งมีการเชื่อมโยงเครือข่ายตำบล อำเภอ และจังหวัด แลกขยายออกไป

ภาพที่ 4.6 รูปแบบการขับเคลื่อนของกองทุนสวัสดิการชุมชนในระดับโซนพื้นที่



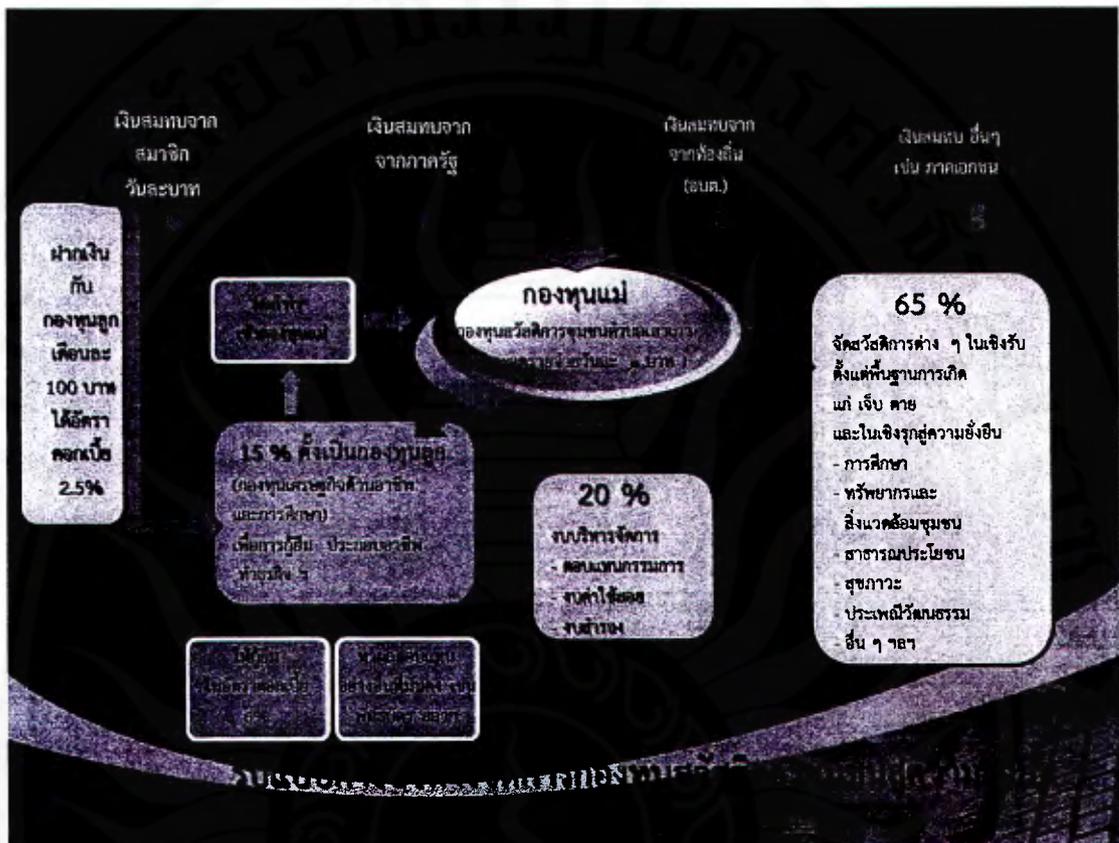
ภาพที่ 4.7 กลไกการขับเคลื่อนของกองทุนสวัสดิการชุมชนในระดับโซนพื้นที่



3. รูปแบบกระบวนการขับเคลื่อนของกองทุนสวัสดิการชุมชนในระดับพื้นที่ตำบล

จากการถอดบทเรียนได้แนวปฏิบัติที่ดีจากกองทุนสวัสดิการชุมชน (สัจจะลดรายจ่ายวันละ 1 บาท) ตำบลเสาเกา อำเภอสหัส หรือ “เสาเกาโมเดล” ดังแผนภาพที่ 4.8

ภาพที่ 4.8 รูปแบบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเสาเภา “เสาเภาโมเดล”



จากภาพที่ 4.8 อธิบายได้ดังนี้

1. ที่มาของทุน

1. เงินทุนมาจากเงินสะสมของสมาชิกตามประเภทสวัสดิการ
2. เงินสนับสนุนจากภาครัฐ ผ่านการอนุมัติจากสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช)
3. เงินสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น / อบต. / เทศบาล / อบจ.
4. เงินสมทบจากองค์กรภาคีต่างๆ ในพื้นที่ตำบล รวมทั้งภาคเอกชน
5. เงินจากค่าธรรมเนียม ค่าบริการ ดอกผลจากเงินฝาก

2. การจัดสรรเงินกองทุนจะลดรายจ่ายวันละ 1 บาท ๆ แบ่งออกเป็น 3 กอง

ดังนี้

กองที่ 1 เป็นกองกลางใช้ในการบริหารจัดการและกันสำรองไว้ จัดสรรเป็น 20% ของเงินกองทุนทั้งหมด

กองที่ 2 ตั้งเป็นกองทุนลูก ชื่อว่า กองทุนเศรษฐกิจด้านอาชีพและการศึกษา เพื่อการกักขัง ทำวิสาหกิจ ทำธุรกิจ ฯ จัดสรรเป็น 15 % ของกองทุน กองทุนลูกนี้ ได้ออกแบบให้เกิดดอกออกผลมากยิ่งขึ้น โดยเงินกองทุนลูกนี้สมาชิกสามารถกู้ได้ด้วย เพื่อตอบโต้ของสมาชิกในการกักขังที่สมาชิกมักจะถามกันว่ากองทุนสวัสดิการชุมชนนี้สามารถกักขังเหมือนกองทุนอื่น ๆ หรือไม่ ทั้งนี้เพราะกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเสาเภา (กองทุนแม่) ให้กู้ยืมไม่ได้ โดยเงินไม่รั่วไหลไปไหนเลยกลับช่วยเหลือไม่สร้างกองทุนแม่ให้เข้มแข็งอีกด้วย

ทั้งนี้การที่สมาชิกที่สมทบเงินเข้ากองทุนสวัสดิการชุมชน (หรือกองทุนแม่) ถ้าฝากเงินเข้ากับกองทุนเศรษฐกิจด้านอาชีพและการศึกษา (กองทุนลูก) จะได้อัตราผลตอบแทน 2.5% ต่อปี ซึ่งในปัจจุบันผลตอบแทนดีกว่าฝากออมทรัพย์กับธนาคารที่ให้อัตราผลตอบแทนเพียงแค่ 0.75% ต่อปี ส่วนกองทุนเศรษฐกิจด้านอาชีพและการศึกษา (กองทุนลูก) นี้ก็ไปสร้างมูลค่าเพิ่มหาผลตอบแทนโดยการปล่อยกู้ให้กับสมาชิกในอัตรา 6% ต่อปี โดยเงื่อนไขการกู้เงินจากกองทุนลูกนี้ สมาชิกที่จะกู้ยืมนั้นได้เอาสวัสดิการมาเป็นหลักทรัพย์ค้ำประกัน เช่น เป็นสมาชิกมา 4 ปีแล้ว ถ้าพิจารณาถึงสวัสดิการเสียชีวิต จะได้สิทธิประโยชน์แล้วประมาณ 15,000.00 บาท สมาชิกผู้นั้นก็จะกู้ได้ครึ่งหนึ่งหรือประมาณ 7,500 บาท เป็นต้น แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นมีเงื่อนไขว่า สมาชิกต้องมีความซื่อสัตย์มีประวัติการส่งสมทบอย่างสม่ำเสมอ โดยคณะกรรมการที่รับผิดชอบสมาชิกผู้นั้นเป็นผู้รับรอง เนื่องจากกรรมการเป็นผู้รับผิดชอบสมาชิกมาโดยตลอดและรู้ข้อมูลของสมาชิกเป็นอย่างดี

กองที่ 3 จ่ายสวัสดิการ ตามที่กองทุนกำหนด จัดสรรเป็น 65% ของเงินกองทุนทั้งหมด อีกทั้งในการจัดกิจกรรมสวัสดิการไปยังมิติต่างๆ ที่นอกเหนือไปจากสวัสดิการพื้นฐาน ยังได้เชื่อมโยงร่วมกับองค์กรภาคีหรือกลุ่มต่างๆ ในพื้นที่ผ่านกลไกความร่วมมือสภาองค์กรชุมชนระดับตำบลที่เป็นศูนย์กลางของกลุ่มต่างๆ ในตำบล

นั่นคือ เงินไม่ได้รั่วไหลไปไหน แต่การบริหารจัดการให้มีผลตอบแทนเพิ่มขึ้นมีแต่จะแตกกิ่งก้านสาขาและเกิดดอกออกผลเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ อันเนื่องจากผลตอบแทนที่เกิดจากกองทุนเศรษฐกิจด้านอาชีพและการศึกษา (กองทุนลูก) นี้ก็จะเข้าไปรวมอยู่กับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเสภา (กองทุนแม่) แสดงถึงทั้งสองกองทุนนี้ช่วยเสริมความมั่นคงแก่กัน อีกทั้งนำไปจัดสวัสดิการต่างๆ ได้หลากหลายมากขึ้น



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาผลการศึกษานโยบายการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนแบบองค์รวมเชิงพื้นที่ เขา ป่า นา เล จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ในการบูรณาการกิจกรรมของกองทุนสวัสดิการชุมชน ไปยังมีมิติต่างๆ ในชุมชนนั้น บูรณาการกิจกรรมไปยังชุมชนและครัวเรือนอย่างสม่ำเสมอ ชุมชนจึงเต็มไปด้วยความรักความสามัคคี และเอื้ออาทรต่อกัน โดยมีตัวกลาง คือ กองทุนสวัสดิการชุมชน เชื่อมต่อไปยังกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ในพื้นที่ ซึ่งมีกรรวมกลุ่มเป็นสภาพองค์กรชุมชนระดับตำบล อีกทั้งเชื่อมโยงไปยังโรงเรียน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล วัด เป็นต้น ซึ่งเป็นศูนย์กลางสำคัญในการเชื่อมโยงกันของทรัพยากรต่าง ๆ ในชุมชน อันได้แก่ ทรัพยากรเงิน ทรัพยากรคน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรภูมิปัญญา อันเป็นแหล่งทุนทางสังคม และทุนทางเศรษฐกิจ ในการขับเคลื่อนการบูรณาการองค์กรต่าง ๆ เป็นอย่างดี และสามารถตอบโจทย์การพัฒนาต่อยอดและเชื่อมโยงไปยังสวัสดิการต่าง ๆ ได้มากขึ้น ที่นอกเหนือสวัสดิการพื้นฐาน ซึ่งจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา รวมถึงจากการสรุปถอดบทเรียนในงานวิจัยครั้งนี้ สรุปแนวทางที่สำคัญ ๆ ได้ดังนี้

1. ทุกภาคส่วนตั้งแต่คณะกรรมการของกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยเฉพาะสมาชิกต้องมีความเข้าใจเป็นอย่างดี รวมถึงองค์การภาคีเครือข่ายต่าง ๆ รวมถึงองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ต้องมีความเข้าใจในหลักคิดของ “สวัสดิการชุมชน” ซึ่งมีหลักคิดสำคัญประกอบด้วย

1.1 เงินเป็นเครื่องมือ ไม่ใช่เป้าหมายการพัฒนาจัดสวัสดิการและสร้างความอยู่ดีมีสุขของประชาชนโดยใช้ฐานทุนที่มีอยู่ภายในมาช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

1.2 ช่วยเหลือทุกคนอย่างเท่าเทียมไม่สร้างความแตกแยก

1.3 พัฒนาอย่างองค์รวมเชื่อมโยงกับกิจกรรมและกลุ่มองค์กรอื่นๆในชุมชน เป็นส่วนหนึ่งของ “ชุมชนท้องถิ่นจัดการตนเอง” ซึ่งจะนำไปสู่การพึ่งตนเองและการช่วยเหลือเกื้อกูลกันโดยยึดหลัก “ให้อย่างมีคุณค่า รับอย่างมีศักดิ์ศรี”

1.4 ต้องทำจากสิ่งที่เป็นจริงตามสภาพบริบททางเศรษฐกิจ สังคมในตำบล นั้นๆ ไม่ลอกเลียนคนอื่นเขามาทั้งหมด

1.5 ทุกคนเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับเป็นการจัดสวัสดิการของชุมชน โดยชุมชน

2. การทำให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ จึงจะสร้างความน่าเชื่อถือ และความเชื่อมั่น ให้กับสมาชิก และองค์กรภาคีที่สนับสนุน จากการถอดบทเรียนจะเห็นว่าคณะกรรมการกองทุน ต้องมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานอย่างต่อเนื่อง และทำให้สมาชิกเห็นว่าสวัสดิการต่างๆ เกิดขึ้นจริง ๆ ที่เห็นประจักษ์ชัด ได้แก่ คณะกรรมการกองทุน ซึ่งทั้งประธาน และคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนร่วมเป็นเจ้าภาพสวดอภิธรรมในงานศพ และมอบเงินสวัสดิการให้ทายาท และประชาสัมพันธ์ ให้คนที่มาร่วมงานได้เห็นอย่างต่อเนื่อง

3. บุคคลที่สำคัญในการขับเคลื่อนขยายผลในระดับพื้นที่หมู่บ้าน ตำบล คือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) โดยคณะกรรมการและสมาชิกที่เป็น อสม. ผ่าน รพ.สต.

(โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล) ทั้งนี้ อสม. เป็นกำลังหลักในการขยายผลไปยังสมาชิก เช่น ได้แบ่งงานกันทำโดย อสม. 1 คน รับผิดชอบ 10 ครัวเรือน เป็นต้น

4. ต้องมีการสร้างความเข้าใจในพื้นที่ระดับหมู่บ้านอย่างต่อเนื่อง โดยคณะกรรมการกองทุนหรือผู้นำได้นำเข้าวาระการประชุมประจำเดือนของแต่ละหมู่บ้านเป็นประจำ

5. การที่มีขนาดพื้นที่แตกต่างกันมีผลต่อการขับเคลื่อนไม่เหมือนกัน กล่าวคือ ตำบลเล็กที่มี 4-6 หมู่บ้าน การขยายผลไปได้ทั่วถึงดีกว่าพื้นที่ตำบลที่ใหญ่ขึ้น อย่างไรก็ตามสามารถวางแผนในการขยายผลการขับเคลื่อนได้ เช่น การแบ่งพื้นที่ในการความรับผิดชอบของคณะกรรมการนั้น ได้แบ่งกันรับผิดชอบ เช่น หากทั้งตำบล มีมากกว่า 10 หมู่บ้าน ได้แบ่งออกเป็นโซนย่อย โดยแต่ละโซนประกอบด้วย 3 - 4 หมู่บ้าน ทั้งนี้คณะกรรมการที่เป็นตัวแทนได้มีการกระจายทุกหมู่บ้าน เช่น แบ่งกันรับผิดชอบ สมาชิก 50 คน ต่อกรรมการ 1 คน เป็นต้น

6. การบริหารจัดการทางการเงินจำเป็นต้องมีการบริหารกองทุนที่มีผลตอบแทนเกิดขึ้น เพราะถ้าหากในอนาคตนั้นมีเงินเพื่อเกิดขึ้นและมีแต่รายจ่ายด้านสวัสดิการต่าง ๆ อีกทั้งหากหน่วยงานที่สมทบ เช่น ภาครัฐมีงบประมาณน้อยลง อาจมีผลต่อการสมทบของ อบต. และ พอช. ไปด้วย ซึ่งหากเกิดไม่สมทบขึ้นมา กองทุนจำเป็นต้องเลี้ยงตัวเองได้ ซึ่งจะเป็นไปตามหลักคิดของการพึ่งตนเองอย่างแท้จริงได้

ตั้งที่สวัสดิการชุมชนตำบลเสาเภา ที่ได้แบ่งได้แบ่งการจัดสรรเงินของทุนออกเป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นกองกลางใช้ในการบริหารจัดการ 20% ส่วนที่ 2 ตั้งเป็นกองทุนเพื่อการกู้ยืม ทำวิสาหกิจ ทำธุรกิจ ฯ 15% และส่วนที่ 3 จ่ายสวัสดิการต่างๆ ตามที่กองทุนกำหนด 65 % ซึ่งการจัดสรรเงินกองทุนแม่บางส่วนออกมา 15% เพื่อหาผลตอบแทนผ่านกองทุนเศรษฐกิจด้านอาชีพและการศึกษา (กองทุนลูก) และผลตอบแทนที่เกิดขึ้นนี้ก็เข้าไปรวมอยู่กับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเสาเภา (กองทุนแม่) แสดงถึงทั้งสองกองทุนนี้ช่วยเสริมความมั่นคงแก่กัน ดังที่อธิบายในการถอดบทเรียนไว้แล้ว

อย่างไรก็ตามผลตอบแทนจากการบริหารจัดการนั้นต้องมีการบริหารจัดการที่ชัดเจน มีระเบียบข้อบังคับในการบริหารจัดการ ต่างๆ เช่น ในกรณีถูกรางวัลสลากที่ได้ซื้อไว้ หรือมีผลตอบแทนอย่างอื่นเกิดขึ้น จะนำไปบริหารจัดการอย่างไร เพื่อตอบสนองต่อการพึ่งตนเองได้

7. การบริหารจัดการกองทุนต้องเปิดเผยโปร่งใส ระบบบัญชีการเงินถูกต้องทันเวลาและสมาชิกมีส่วนร่วมในการดำเนินการ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ผลการดำเนินงานสู่สมาชิก รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง

8. การสนับสนุนส่งเสริมอย่างเต็มที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงภาคเอกชนในพื้นที่ ที่สนับสนุนการสมทบเงินงบประมาณอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนในรูปแบบที่ไม่เป็นตัวเงินอื่นๆ เช่น สถานที่ เจ้าหน้าที่ ครัวเรือนหรือวัสดุอื่นๆ เพื่อใช้ในการดำเนินงาน เป็นต้น

5. การหนุนเสริมจากภาคเอกชนในพื้นที่ตำบลในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของกองทุนฯ

9. การสนับสนุนและเสริมสร้างความเข้าใจในหลักคิดจากคณะกรรมการเสริมสร้างระดับจังหวัด และคณะอนุกรรมการเสริมสร้างความเข้มแข็งสวัสดิการชุมชนระดับโซนพื้นที่ ซึ่งเปรียบเสมือนพี่เลี้ยงในการปรึกษาหารือ หรือหาแนวทางแก้ปัญหาในกรณีที่เกิดปัญหา และช่วย

ประสานความร่วมมือต่าง ๆ ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และช่วยให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปตาม ยุทธศาสตร์และแผนงานในทิศทางเดียวกัน

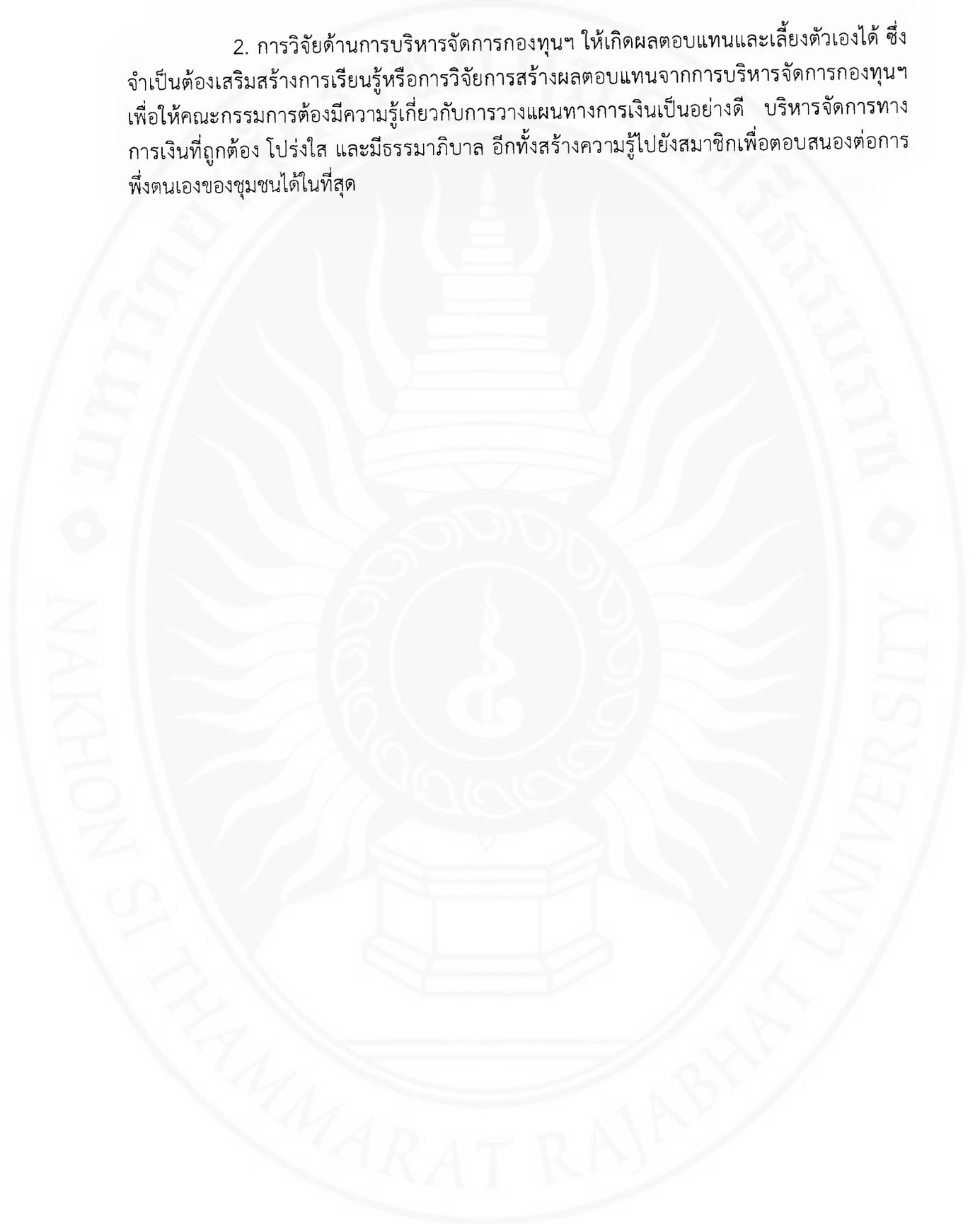
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. รัฐบาลต้องผลักดัน เรื่องสวัสดิการชุมชนให้เป็นวาระแห่งชาติ ซึ่งผลประโยชน์จากการผลักดันจะนำไปสู่การพัฒนาชุมชนฐานรากที่เข้มแข็งได้อย่างยั่งยืน ซึ่งถ้าสนับสนุนส่งเสริมกองทุนสวัสดิการเข้มแข็งจนกองทุนสามารถพึ่งตัวเองได้แล้ว ภาครัฐจะลดการใช้งบประมาณในอนาคตได้
2. สวัสดิการชุมชนต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรภาครัฐกิจ องค์กรภาคเอกชน แต่ทั้งนี้ต้องมีกฎหมายที่มุ่งใจให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการสมทบ ได้แก่ การที่ภาคองค์กรธุรกิจ องค์กรภาคเอกชนสมทบสามารถนำไปลดหย่อนภาษีนิติบุคคล หรือลดหย่อนภาษีบุคคลธรรมดาได้ เหมือนกรณีบริจาคที่นำมาลดหย่อนภาษีได้ เป็นการร่วมทำความดี เป็นไปตามหลักคิด “กอบบุญ”
3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องให้การยอมรับ และสนับสนุนงบประมาณและที่ไม่ใช่งบประมาณ ทั้งนี้โดยมีการบรรจุในแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ใกล้ชิดกับประชาชนในประชาชนมากที่สุด การสนับสนุนสวัสดิการจนเกิดความเข้มแข็งได้นั้น ซึ่งจะเป็นการช่วยเหลือเกื้อกูลกันดีเป็นอย่างดี อีกทั้งการสร้างคุณภาพชีวิตผ่านการสร้างสวัสดิการชุมชน สามารถสร้างความยั่งยืนได้ดีกว่าการสร้างโครงสร้างพื้นฐาน
4. ในด้านของกฎหมาย ต้องผลักดันให้มี พรบ.สวัสดิการชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีสิทธิในการจัดสวัสดิการชุมชนและได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ อีกทั้งนอกจากการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ของกองทุนสวัสดิการชุมชนแล้ว ยังเชื่อมโยงไปยังการเงินของประชาชนได้แก่ การลดรายจ่าย (สัจจะ) การออมของประชาชนในชุมชน ซึ่งนำไปสู่รัฐสามารถลดภาระการใช้งบประมาณในการเลี้ยงดูผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส หรือหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ได้ในระยะยาว ทั้งนี้ต้องมีการสร้างความรู้ความเข้าใจทางด้านการเงิน
5. การขับเคลื่อนงานสวัสดิการชุมชนควรมีการเชื่อมโยงกับ พรบ.กองทุนการออมแห่งชาติ ซึ่งส่งเสริมความเข้าใจในเรื่อง “เงิน” ของประชาชนในชุมชน ซึ่งปัจจุบันประชาชนมีความรู้ทางการเงินกันน้อยมาก ซึ่งส่งผลต่อการใช้จ่ายเงิน และออมเงินกันอย่างไม่ถูกต้อง อย่างไรก็ตามเนื่องจากในพื้นที่ชุมชนมีกองทุนสวัสดิการชุมชนอยู่แล้ว และหากเชื่อมโยงให้ประชาชนมีวินัยในการออม โดยการลดรายจ่ายตามหลักสัจจะ รวมทั้งส่งเสริมความรู้ทางการเงินที่ถูกต้อง ก็จะนำไปสู่การที่ชุมชนจัดการทางการเงินของตัวเองได้ในที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยทางด้านการเงินของชุมชน ทั้งการเงินส่วนบุคคลและการจัดการทางการเงินของกองทุนฯ ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ ถ้าชุมชนมีปัญหาทางการเงินส่วนบุคคล เช่น ปัญหาหนี้สิน ฯลฯ ก็จะมีผลต่อการจัดการการเงินของกองทุนฯ ไปด้วย ถ้าเป็นคณะกรรมการกองทุน อาจมีการนำเงินออมมีเงินกองทุนไปใช้ส่วนบุคคลได้ ในส่วนของสมาชิกถ้ามีปัญหาทางการเงินส่วนบุคคล ก็จะมีปัญหาเรื่องการสมทบ และต้องการที่จะกู้ยืมเงินกองทุนฯ อยู่เสมอ

2. การวิจัยด้านการบริหารจัดการกองทุนฯ ให้เกิดผลตอบแทนและเลี้ยงตัวเองได้ ซึ่งจำเป็นต้องเสริมสร้างการเรียนรู้หรือการวิจัยการสร้างผลตอบแทนจากการบริหารจัดการกองทุนฯ เพื่อให้คณะกรรมการต้องมีความรู้เกี่ยวกับการวางแผนทางการเงินเป็นอย่างดี บริหารจัดการทางการเงินที่ถูกต้อง โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล อีกทั้งสร้างความรู้ไปยังสมาชิกเพื่อตอบสนองต่อการพึ่งตนเองของชุมชนได้ในที่สุด



บรรณานุกรม

- กิติพัฒน์ นนทปัทมะดุลย์, (2554), การวิจัยเชิงคุณภาพในสวัสดิการสังคม : แนวคิดและวิธีวิจัย. กรุงเทพมหานคร, สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์ และคณะ, (2545), วิธีชุมชน . สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข.กรุงเทพมหานคร.
- ชัตติยา กรรณสูต และจตุรงค์ บุญรัตนสุนทร, (2546), การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาส : กลุ่มนอกกำลังแรงงาน . กรุงเทพมหานคร, ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ, (2545), แผนพัฒนาสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2545 – 2549). ม.ป.ท.
- ชัยพร พิบูลศิริ, (2551), การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน.วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ NIDA Development Journal , 48 (1).
- ญาณากร พิษญานิน, (2546), สวัสดิการชุมชน : หนทางสู่ความมั่นคงของมนุษย์. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐและคณะ, (2546), บทสังเคราะห์ภาพรวมการพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสในสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร, ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐและคณะ, (2544), สวัสดิการโดยภาคชุมชน (2) กลุ่มผลิตภัณฑ์. คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทิยา หุตานวัตร และคณะ, (2546), การพัฒนาองค์กรชุมชน. คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ประภาส ปิ่นตบแต่ง , สุภา ไยเมือง และบัญญัติ แก้วส่อง, (2546), การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาส : กลุ่มเกษตรกร.กรุงเทพมหานคร, ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรรณทิพย์ เพชรมาก, (2547), สวัสดิการชุมชน แก่จนอย่างยั่งยืน. สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน).
- พิทยา สายหู .กลไกของสังคม. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.กรุงเทพมหานคร, 2543.
- ไพยทुरย์ เครือแก้ว, (2506), สังคมชนบทไทยและการพัฒนาชุมชน. พระนคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่นกรมการปกครอง.

- มนัสวัลย์ พัฒนวิบูลย์, (2546), การจิตสวัสดิการชุมชนและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของสมาชิก ศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มธุรกิจชุมชนในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล.
- มาริสสา ภูเพชร, (2535), สวัสดิการสังคม : แนวคิดและทฤษฎี. วารสารสังคมสงเคราะห์ 7 (มกราคม – ธันวาคม 2535). กรุงเทพมหานคร.
- รวิภา สาสิงห์, (2542), การศึกษาวิธีการและปัญหาในการจิตสวัสดิการให้กับเด็กของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ ในวัด : ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด กรมการศาสนา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ระพีพรรณ คำหอม, (2542), การประเมินโครงการบริการสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในประเทศไทย. นนทบุรี สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- ระพีพรรณ คำหอม, (2546), แนวคิดสวัสดิการสังคม. ม.ป.ท. (อัสสัมชัญ).
- ระพีพรรณ คำหอม, (2547), พื้นที่ทางสังคมของประชาชนกับการจิตสวัสดิการชุมชน. วารสารสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ฉบับที่ 1 ปีที่ 12 คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรรณภา เทียมศิริ, (2543), การนำนโยบายการถ่ายโอนงานสวัสดิการสังคมไปปฏิบัติในทัศนะของผู้ประสานงานประชาสงเคราะห์.
- วันทนี วาสิกะสิน, (2541), สุรางรัตน์ วศินารมณ และกิติพัฒน์ นนทปัทมะดุล. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วันทนี วาสิกะสิน และคณะ, (2543), ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิยะดา ตีระแพทย์, (2542), การนำนโยบายการถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคม .
- วิสา เบ็ญจมะโน, (2548), เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาการร่างโครงการการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการจิตสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน . สำนักงานปลัด กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- ศูนย์พัฒนาเศรษฐกิจชุมชน, (2542), รายงานการประเมินผลเรื่อง การดำเนินงานพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองระดับจังหวัด ปี 2541. สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน), (2555), รายงานผลการดำเนินโครงการสวัสดิการชุมชน เดือน เมษายน 2555. ค้นเมื่อ ธันวาคม 15, 2556, จาก <http://www.codi.or.th/welfare/>

- สุวัฒน์ คงแป้น,(2545), *วิถีแห่งธรรม.สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน).กรุงเทพมหานคร.*
- สุวรรณี คงมั่น, (2546), *เอกสารสัมมนาวิชาการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.*
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน), (2547), *สรุปผลการสัมมนา สวัสดิการชุมชนแก้จนอย่างยั่งยืน. เครือข่ายสวัสดิการชุมชน 4 ภาค ศูนย์ประสานสนับสนุนการแก้ไขปัญหาความยากจนภาคประชาชน.กรุงเทพมหานคร.*
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. *รายงานการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่สนับสนุนให้ชุมชนเข้มแข็ง. กรุงเทพมหานคร, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2544.*
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ . *รายงานการประเมินนโยบายเศรษฐกิจรากหญ้าและหลักการประกันสังคม. เอกสารประกอบการประชุมประจำปี 2546 การพัฒนาที่ยั่งยืน ศูนย์การประชุมและแสดงสินค้าอิมแพค เมืองทองธานี จังหวัดนนทบุรี 30 มิถุนายน 2546 , 2546.*
- อภิญา เวชชัย และกิตติพัฒน์ นนทปัทมะตุลย์, (2546), *การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาส : กลุ่มคนจนผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มเสี่ยงที่ประสบปัญหาทางสังคม. กรุงเทพมหานคร ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- อภิญา เวชชัย และศิริพร ยอดกมลศาสตร์, (2546), *สวัสดิการสังคม ฉบับชาวบ้าน. ศูนย์การศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- Cochran, W. G, (1963), *Sampling Techniques. 2nd Ed., New York: John Wiley and Sons, Inc.*
- Good. Carter V, (1959), *Dictionary of Education. New York : AMACOM.*
- Hoffer. Charles, (1958), *Understanding of Community Development . The Social Welfare Forum1958 . Proceeding of The National Conference on Social Welfare.*
- Steiner . J.F, (1997), *Community Organization . Business Government and Society. New York : McGraw-Hill.*
- World Bank , (2000), *New Paths to Social Development : Community and Global Networks in Action. World Summit for Social Development and Beyond : Achieving Social Development for all in Globalization World . Geneva.*



ภาคผนวก





แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง แนวทางการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนแบบองค์รวมเชิงพื้นที่ เขา ป่า นา เล จังหวัด
นครศรีธรรมราช

คำชี้แจง: แบบสอบถามการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจการดำเนินงานของขบวนการขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ ของงานสวัสดิการชุมชน ที่ขับเคลื่อนผ่านกลุ่มประเด็นต่าง ๆ ผลของการสำรวจจะใช้เป็นข้อมูลประกอบการในการพัฒนางานวิจัยและเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมสวัสดิการทั้งระดับชุมชน/โซนพื้นที่/จังหวัด/ภาค/ระดับประเทศ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับข้อมูล/กรอกข้อความลงในช่องว่าง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ชาย หญิง
2. ที่อยู่ปัจจุบัน ตำบล.....อำเภอ.....โซน.....
3. อายุปี (ใส่ตัวเลขตามอายุจริง มากกว่า 6 เดือนให้ปัดเป็น 1 ปี)
4. ระดับการศึกษา
 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี
5. อาชีพ
 ผู้ใช้แรงงาน/ลูกจ้าง ข้าราชการ เกษตรกร
 นักธุรกิจ/ค้าขาย นักเรียน/นักศึกษา นักการเมือง/ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง
 พนักงานบริษัท ว่างาน
 อื่น ๆ (โปรดระบุ.....)
6. สถานภาพของท่านในกองทุนสวัสดิการชุมชน
 คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน
 สมาชิกสวัสดิการชุมชน (ข้ามไปตอบตอนที่ 2)
 อนุกรรมการ/กรรมการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชน
 อื่นๆ (โปรดระบุ.....)
7. ลักษณะของสมาชิกปัจจุบันของกองทุนฯ ท่านเป็นแบบใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 บุคคลทั่วไป เด็ก/เยาวชน
 ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส
 ผู้พิการ อื่นๆ (โปรดระบุ.....)
8. ที่มาของเงินกองทุนสวัสดิการมาจากแหล่งไหนบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 เงินสมทบสวัสดิการจากสมาชิก
 สมทบจากผลกำไรกลุ่มองค์กรในชุมชน
 องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น (อบต./เทศบาล/อบจ.)
 สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) (งบสมทบจากรัฐบาลผ่าน พอช.)
 หน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ (ที่นอกเหนือจากการสมทบที่ผ่าน พอช.) คือ.....
 อื่นๆ (โปรดระบุ.....)
9. ลักษณะการสมทบเพื่อสวัสดิการ
 รายวัน รายเดือน รายปี อื่นๆ (โปรดระบุ.....)

10. สวัสดิการพื้นฐานที่จัดให้กับสมาชิกมีอะไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- สวัสดิการเกี่ยวกับเด็กแรกเกิด/คลอดบุตร
- สวัสดิการเกี่ยวกับการเจ็บป่วย/รักษาพยาบาล
- สวัสดิการผู้สูงอายุ
- สวัสดิการกรณีเสียชีวิต
- สวัสดิการคนด้อยโอกาส/พิการ
- อื่นๆ (โปรดระบุ.....)

11. สวัสดิการอย่างอื่นที่ขยายผลไปจากสวัสดิการพื้นฐานจัดให้กับสมาชิกมีอะไรบ้าง

11.1 มิติเศรษฐกิจ (เช่น ด้านอาชีพ การผลิต การออมทรัพย์ การซื้อปัจจัยในการบริโภค การจำหน่าย ตลาดชุมชน)

- ด้านพัฒนาอาชีพ
- ด้านธุรกิจ/วิสาหกิจชุมชน
- ด้านการออมทรัพย์
- ด้านสินเชื่อ หรือกู้ยืมเงิน
- อื่น ๆ (โปรดระบุ.....)

11.2 มิติสังคม (เช่น ด้านครอบครัว เครือญาติ พื้นฐานทางจิตใจ คุณธรรม จริยธรรม)

- ด้านที่อยู่อาศัย
- ด้านสวัสดิการเพื่อการศึกษา
- ด้านกีฬา หรือส่งเสริมสุขภาพ หรือให้ความรู้ด้านกีฬา
- ด้านต้านภัยยาเสพติด
- ด้านสวัสดิการสุขภาพฉุกเฉิน
- ด้านสวัสดิการสาธารณะประโยชน์
- สวัสดิการการคุ้มครองความปลอดภัย
- สวัสดิการการดูแลชุมชน
- อื่น ๆ (โปรดระบุ.....)

11.3 มิติทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ดิน น้ำ ป่า รวมถึงการรักษา การป้องกัน เผ่าระวัง)

- สวัสดิการการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- สวัสดิการการป้องกันภัยจากธรรมชาติ
- สวัสดิการการเผ่าระวังภัยพิบัติจากธรรมชาติ
- ด้านที่ดินทำกิน
- อื่น ๆ (โปรดระบุ.....)

11.4 มิติประเพณีวัฒนธรรม (วิถีการดำเนินชีวิต)

- ด้านประเพณีวัฒนธรรมตามความเชื่อ
- ด้านประเพณีวัฒนธรรมตามวันสำคัญทางศาสนา
- ด้านประเพณีวัฒนธรรมตามวันสำคัญอื่นๆ ของชาติ
- อื่น ๆ (โปรดระบุ.....)

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนมีความเข้าใจในหลักคิด และอุดมการณ์ของสวัสดิการชุมชน					
2. คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนมีความน่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ					
3. คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนมีทักษะและความชำนาญด้านการบริหารจัดการ ข้อมูล การจัดการความรู้ การสื่อสารและการติดตามประเมินผล					
4. มีโครงสร้างคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนที่ชัดเจน					
5. สมาชิกสวัสดิการชุมชนมีความรู้ความเข้าใจฐานคิดสวัสดิการชุมชน					
6. สมาชิกสวัสดิการชุมชนมีจิตสำนึกการเป็นเจ้าของกองทุนสวัสดิการชุมชนร่วมกัน					
7. สมาชิกกองทุนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเครือข่าย					
8. สมาชิกและกรรมการกองทุนฯ ได้มีส่วนร่วมในการผลักดันข้อเสนอเชิงนโยบายระดับท้องถิ่น/ระดับจังหวัด/ภาค/ชาติ					
9. กองทุนสวัสดิการชุมชนได้รับการส่งเสริมจากกฎหมายและบทบาทของภาครัฐหรือนโยบายจากภาครัฐ					
10. กองทุนสวัสดิการชุมชนได้รับความสนับสนุนจากภาคีเครือข่ายภาครัฐ (องค์กรภาครัฐ องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น) ทั้งที่เป็นเงิน และไม่ใช้เงิน					
11. กองทุนสวัสดิการชุมชนการได้รับความสนับสนุนจากภาคีเครือข่ายภาคเอกชน					
12. กองทุนสวัสดิการชุมชนมีรูปแบบการบริหารจัดการทุนในกองทุนฯ ให้เกิดรายได้ หรือผลตอบแทนมากขึ้น					
13. กองทุนสวัสดิการชุมชนมีการเปลี่ยนแปลงระเบียบข้อบังคับให้มีมีความเหมาะสมกับบริบทของกองทุน					
14. เกิดเครือข่ายสวัสดิการชุมชนระดับพื้นที่/โซน/จังหวัด ที่มีการประชุมแลกเปลี่ยนแนวทางดำเนินการและมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง					
15. มีโครงสร้างเครือข่ายที่ชัดเจน และมีมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาคีต่างๆ					
16. เกิดการพัฒนาคุณภาพของกองทุนฯ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบเครือข่ายระดับโซน					
17. กองทุนสวัสดิการชุมชนเกิดการบูรณาการกับกองทุนอื่นๆหรือกลุ่มองค์กรอื่นๆในชุมชนไปสู่การพึ่งตนเอง (จัดการตนเอง) มากขึ้น					
18. สวัสดิการ/กิจกรรมต่างๆ ของกองทุนฯ ทำให้คุณภาพชีวิตของท่านดีขึ้น					
19. กองทุนสวัสดิการชุมชนเกิดการยกระดับการพัฒนาขยายผลและเชื่อมโยงไปสู่ประเด็นอื่นๆ ไปช่วยเหลือคนในชุมชน เช่น มิติเศรษฐกิจ มิติสังคม มิติประเพณี วัฒนธรรม และมิติทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม					

ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ขอสงวนพระคุณท่านเจ้าโอรสแห่งสงฆ์ให้ความร่วมมือในการตวงแถมสงฆทานใบครึ่งนี้



แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างการวิจัย
เรื่อง แนวทางการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนแบบองค์รวมเชิงพื้นที่

คำชี้แจง :

สำหรับ คณะกรรมการกองทุนฯ/คณะกรรมการ/อนุกรรมการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชน

ชื่อกองทุน /ชุมชน

ชื่อผู้ให้ข้อมูล

อำเภอ โชน..... เบอร์โทรศัพท์

1. บทบาทและการขับเคลื่อนเพื่อการหนุนเสริมจากคณะกรรมการที่มีผลต่อการดำเนินงานของกองทุนฯ เป็นอย่างไร

1.1 ได้รับการหนุนเสริม เสนอแนะจากอนุกรรมการเสริมสร้าง อย่างไรบ้าง

(อธิบาย)

.....

.....

1.2 ได้รับการหนุนเสริม เสนอแนะจากอนุกรรมการติดตามประเมินผล อย่างไรบ้าง

(อธิบาย)

.....

.....

2. กองทุนเกิดการพัฒนาคุณภาพของกองทุนฯ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบเครือข่ายระดับโชนพื้นที่ อย่างไร

(อธิบาย)

.....

3. กองทุนฯ มีความเชื่อมโยงเครือข่ายอะไรบ้าง

3.1 การได้รับการเชื่อถือเป็นที่ยอมรับ

(อธิบาย)

.....

3.2 การได้รับความร่วมมือและประสานงาน

(อธิบาย)

.....

3.3 การได้รับความสนับสนุนจากภาคีเครือข่าย

3.3.1 องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น เช่น อบต./เทศบาล

(อธิบาย)

.....

3.3.2 องค์กรเอกชน (อธิบาย)

3.3.3 องค์การภาคประชาชน/สภาองค์กรตำบล

(อธิบาย)

3.3.4 องค์การอื่นๆ (อธิบาย)

3.4 นโยบายจากภาครัฐ (อธิบาย)

3.5 กฎหมายและบทบาทของภาครัฐ (อธิบาย)

3.6 กองทุนอื่น ๆ ในพื้นที่ เช่น กองทุนหมู่บ้าน การเงิน SML ฯลฯ (โปรดระบุและอธิบาย)

3.7 งบประมาณจากภาครัฐ (อธิบาย)

3.8 วัฒนธรรมชุมชนและศาสนา (อธิบาย)

4. กองทุน ฯ ของท่านได้ต่อยอดการจัดสวัสดิการชุมชนพื้นฐาน (เกิด แก่ เจ็บ ตาย) อะไรบ้าง (ใน 4 มิตินี้ มีผลต่อคุณภาพชีวิตของสมาชิกอย่างไรบ้าง)

มิติเศรษฐกิจ (อาชีพ การผลิต การออมทรัพย์ การซื้อปัจจัยในการบริโภค การจำหน่าย ตลาดชุมชน การออมทรัพย์ การผลิต การส่งเสริมอาชีพ)

(อธิบาย)

มิติสังคม (ครอบครัว เครือญาติ พื้นฐานทางจิตใจ คุณธรรม จริยธรรม) ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความเชื่อ ศรัทธาในตน ความมีศักดิ์ศรี ด้านกีฬา ส่งเสริมสุขภาพ ให้ความรู้ด้านกีฬา ด้านยาเสพติด

(อธิบาย)

มิติทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (รวมถึงการรักษา การป้องกัน เผ่าระวัง การใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน เช่น ที่ดิน ป่า ไม้ น้ำ มลพิษ มลภาวะ ฯลฯ)

(อธิบาย)

มิติประเพณีวัฒนธรรม (วิถีการดำเนินชีวิต วัฒนธรรม ความเชื่อ ทศตติที่ดั่งาม)

(อธิบาย)

.....

.....

5. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการขับเคลื่อนงานสวัสดิการชุมชน





แบบสอบถามขบวนจังหวัด

สำหรับคณะกรรมการ/อนุกรรมการขับเคลื่อน

แบบสอบถามสถานะการขับเคลื่อนงานขบวนสวัสดิการชุมชนจังหวัด

แบบสอบถามสถานะชุดนี้ใช้เป็นเครื่องมือในการสอบถามสถานะการขับเคลื่อนงานของขบวนสวัสดิการชุมชนจังหวัดในด้านต่างๆเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการทำงานของขบวนสวัสดิการชุมชนในช่วงต่อไป

๑.ชื่อจังหวัด.....จำนวนแกนนำสวัสดิการชุมชนที่มีบทบาทเคลื่อนงาน.....คน
อยู่ในคณะกรรมการขับเคลื่อนฯคน เป็นทีมงานที่ไม่เป็นคณะกรรมการขับเคลื่อนฯ.....คน

๒.ลักษณะการทำงานขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนในจังหวัด

ทำงานผ่านคณะกรรมการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนจังหวัดตามคำสั่งที่แต่งตั้งเป็นทางการอย่างเดียว (ทำงานเฉพาะในการประชุมจังหวัดเป็นส่วนใหญ่)

มีกลไกการทำงานของขบวนสวัสดิการชุมชนทั้งในส่วนของคณะกรรมการขับเคลื่อนฯที่แต่งตั้งเป็นทางการและทีมขับเคลื่อนงานของเครือข่ายสวัสดิการภาคชุมชน เช่น (ทีมงานโซน/ อำเภอ ทีมงานส่งเสริมจัดตั้ง ทีมพัฒนาคุณภาพฯ)

๓. ผู้แทนเครือข่ายสวัสดิการชุมชนในคณะกรรมการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนจังหวัด.....คน

มีบทบาทร่วมขับเคลื่อนงานจริง.....คน ไม่เคยมีการเปลี่ยนแปลงผู้แทนเครือข่ายสวัสดิการชุมชนในคณะกรรมการ เคยมีการปรับเปลี่ยนแล้ว.....คน

๔.บทบาทการทำงานของรองประธานจากเครือข่ายสวัสดิการชุมชน

มีการปรึกษาหารือเตรียมการประชุม/ทำงานร่วมกับฝ่ายเลขาธิการรัฐและภาคชุมชนอย่างต่อเนื่อง

มาทำงานเฉพาะเวลาประชุมคณะกรรมการ เคยมีการทำหน้าที่ประธานกรณีที่มีประธานภาครัฐ(ผู้ว่าราชการจังหวัด/รองผู้ว่าฯ) เข้าประชุมไม่ได้ ไม่เคยทำบทบาทช่วยดำเนินการประชุมหรือทำหน้าที่ประธานแทน

๕.เลขานุการร่วมภาคชุมชน จำนวนผู้แทนชุมชนที่ช่วยกันทำงานในฝ่ายเลขาฯร่วม.....คน

มีการทำงาน/เตรียมการประชุมร่วมกับเลขาฯร่วมภาครัฐอย่างใกล้ชิด มีบทบาทเป็นเลขานุการแต่แยก

มาทำงานเฉพาะทีมชุมชน เลขานุการร่วมภาครัฐมีบทบาทจัดการทั้งหมด/เป็นส่วนใหญ่

แบ่งบทบาทตามความถนัด ที่เลขาฯชุมชนทำได้แก่.....

๖.เลขานุการร่วมภาครัฐ เจ้าหน้าที่รัฐที่ช่วยทำงานฝ่ายเลขา.....คน พมจ.ทำหน้าที่เป็นเลขานุการและทำงานร่วมกับชุมชนใกล้ชิดต่อเนื่อง เป็นเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน พมจ.ทำงานร่วมกับชุมชนใกล้ชิดต่อเนื่อง

ทำงานจัดการในฐานะฝ่ายเลขานุการทุกเรื่อง/เกือบทุกเรื่อง

แบ่งงานกันทำตามความถนัด งานที่เลขาฯรัฐทำได้แก่.....

๗.การทำงานของคณะกรรมการขับเคลื่อนสวัสดิการฯ จำนวนคณะกรรมการฯทั้งหมด.....คน

เข้าประชุมครั้งละประมาณ.....คน กรรมการที่เข้าประชุม/ มีบทบาทให้ความเห็นต่อที่ประชุม ได้แก่

๘.การบริหารจัดการงบประมาณ มีการจัดทำแผนงานย่อย /งบประมาณ เสนอให้คณะกรรมการเห็นชอบ เบิกเงินตามแผน ไม่ได้เสนอให้คณะกรรมการเห็นชอบแผน ไปทำงานมาก่อนเบิกเงินย่อย ตามจ่ายจริง มีการรายงานการใช้งบ /ผลการดำเนินงาน/เงินคงเหลือในที่ประชุมเป็นประจำ อื่นๆ.....

๙.เจ้าหน้าที่หน่วยงานรัฐที่ร่วมเป็นทีมขับเคลื่อนสวัสดิการ ที่นอกเหนือจากการประชุม เช่น ลงพื้นที่ เป็นทีมกลั่นกรอง ฯลฯ ประมาณ.....คน จากหน่วยงาน.....

๑๐. งานที่ขบวนสวัสดิการชุมชนจังหวัดดำเนินการที่มากกว่าการประชุมกลั่นกรองเพื่อเสนอสมทบงบประมาณ ได้แก่ จัดเวทีส่งเสริมจัดตั้งพื้นที่ใหม่ ติดตามผลกองทุนสวัสดิการตำบล เวทีอบรม/พัฒนากิจกรรมกองทุน สร้างความเข้าใจกับอปท. ตรวจสอบเอกสารข้อมูลที่ยังไม่ชัดเจน คลี่คลายปัญหาความขัดแย้งในพื้นที่ อื่นๆ.....

๑๑. ปัญหาข้อติดขัดในการทำงานของคณะกรรมการขับเคลื่อนจังหวัด การประชุมไม่ต่อเนื่อง/นัดประชุมยาก ขาดทีมงานภาคชุมชน ขาดทีมงานจากภาครัฐ ไม่มีระบบการทำงานร่วม อื่นๆ.....

๑๒. ข้อเสนอแนะการพัฒนาการทำงานขบวนสวัสดิการชุมชนจังหวัด/คณะกรรมการขับเคลื่อน

- | | | |
|--------------------------|--------------|--------------|
| <input type="checkbox"/> | บุคคลทั่วไป | จำนวน.....คน |
| <input type="checkbox"/> | เด็ก/เยาวชน | จำนวน.....คน |
| <input type="checkbox"/> | ผู้สูงอายุ | จำนวน.....คน |
| <input type="checkbox"/> | ผู้ด้อยโอกาส | จำนวน.....คน |
| <input type="checkbox"/> | ผู้พิการ | จำนวน.....คน |
| <input type="checkbox"/> | อื่นๆ..... | จำนวน.....คน |
| | รวม | จำนวน.....คน |

๓.๔ การกระจายตัวของสมาชิก

- สมาชิกมาจากจำนวน.....หมู่บ้าน/ชุมชน จากจำนวนหมู่บ้าน/ชุมชนทั้งหมดในตำบล/เทศบาล/เขตจำนวน.....หมู่บ้าน/ชุมชน

๔. ข้อมูลกองทุนสวัสดิการชุมชน

- ๔.๑ จำนวนเงินกองทุนสวัสดิการ ณ วันเริ่มแรก..... บาท จำนวนเงินกองทุนสวัสดิการสะสมถึงปัจจุบัน รวม.....บาท จำนวนเงินกองทุนสวัสดิการคงเหลือ ณ วันที่.....เดือนพ.ศ.....
- ๔.๒ จำนวนเงินสมทบสวัสดิการชุมชนของสมาชิก
- กองทุนที่ขอสมทบครั้งแรก ครบรอบ ๑ ปี ณ วันที่ตั้งกองทุน ณ วันที่.....เดือน..... ๒๕๕..... จำนวน.....บาท
- กองทุนเดิมเสนอรับการสมทบรอบที่สอง จากการได้รับอนุมัติงบประมาณสมทบของคณะกรรมการโครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการฯ รอบแรก ณ วันที่.....เดือน.....พ.ศ..... (กรอกวันที่คณะกรรมการโครงการฯ ชาติพิจารณาจากหนังสือแจ้งมติ) จำนวนเงิน.....บาท
- กองทุนที่ได้รับอนุมัติงบประมาณสมทบรอบแรก ก่อนวันที่ ๑ เดือน เมษายน พ.ศ.๒๕๕๗ จากคณะกรรมการโครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน สมาชิกครบ ๑ ปี ณ วันที่ ๑ เดือน เมษายน พ.ศ.๒๕๕๘ จำนวนเงินที่เสนอรับการสมทบนี้จำนวน.....บาท
- กองทุนที่ได้รับอนุมัติงบประมาณสมทบรอบแรก หลังวันที่ ๑ เดือน เมษายน พ.ศ.๒๕๕๗ นับสมาชิกครบ ๑ ปี จากการได้รับอนุมัติงบประมาณสมทบของคณะกรรมการโครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน รอบแรก ณ วันที่.....เดือน.....พ.ศ..... จำนวน.....จำนวนเงินที่เสนอรับการสมทบนี้จำนวน.....บาท
- กองทุนเดิมเสนอรับการสมทบรอบที่สาม จากการได้รับอนุมัติงบประมาณสมทบของคณะกรรมการโครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการฯ รอบสอง ณ วันที่.....เดือน.....พ.ศ..... (กรอกวันที่คณะกรรมการโครงการฯ ชาติพิจารณาจากหนังสือแจ้งมติ) จำนวนเงิน.....บาท

○ กองทุนที่ได้รับอนุมัติงบประมาณสมทบรอบสอง ก่อนวันที่ ๑ เดือน เมษายน พ.ศ.๒๕๕๗ จากคณะกรรมการโครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการฯ สมาชิกครบ ๑ ปี ณ วันที่ ๑ เดือน เมษายน พ.ศ.๒๕๕๘ จำนวนเงินที่เสนอรับการสมทบรอบนี้จำนวน.....บาท

○ กองทุนที่ได้รับอนุมัติงบประมาณสมทบรอบสอง หลังวันที่ ๑ เดือน เมษายน พ.ศ.๒๕๕๗ นับสมาชิกครบ ๑ ปี จากการได้รับอนุมัติงบประมาณสมทบของคณะกรรมการโครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน รอบสอง ณ วันที่.....เดือน.....พ.ศ..... จำนวน จำนวนเงินที่เสนอรับการสมทบรอบนี้จำนวน.....บาท บาท

กองทุนเดิมเสนอรับการสมทบรอบที่สี่ จากการได้รับอนุมัติงบประมาณสมทบของ คณะกรรมการโครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการฯ รอบสาม ณ วันที่.....เดือน.....พ.ศ..... (กรอกวันที่คณะกรรมการโครงการฯ ชาติพิจารณาจากหนังสือ แจ้งมติ) จำนวนเงิน.....บาท

○ กองทุนที่ได้รับอนุมัติงบประมาณสมทบรอบสาม ก่อนวันที่ ๑ เดือน เมษายน พ.ศ.๒๕๕๗ จากคณะกรรมการโครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน สมาชิกครบ ๑ ปี ณ วันที่ ๑ เดือน เมษายน พ.ศ.๒๕๕๘ จำนวนเงินที่เสนอรับการสมทบรอบนี้จำนวน.....บาท

○ กองทุนที่ได้รับอนุมัติงบประมาณสมทบรอบสาม หลังวันที่ ๑ เดือน เมษายน พ.ศ.๒๕๕๗ นับสมาชิกครบ ๑ ปี จากการได้รับอนุมัติงบประมาณสมทบของคณะกรรมการโครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน รอบสาม ณ วันที่.....เดือน.....พ.ศ..... จำนวนเงินที่เสนอรับการสมทบรอบนี้จำนวน.....บาท

๔.๓ ที่มาของเงินกองทุนสวัสดิการมาจาก (นับตั้งแต่วันเริ่มก่อตั้งกองทุน)

- เงินสมทบสวัสดิการจากสมาชิก จำนวน.....บาท
- สมทบจากผลกำไรกลุ่มองค์กรในชุมชน..... จำนวน.....บาท
- องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น (อบต./เทศบาล/อบจ.) จำนวน.....บาท
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) (งบสมทบจากรัฐบาลผ่าน พอช.) จำนวน.....บาท
- หน่วยงานภาครัฐอื่นๆ (ที่นอกเหนือจากการสมทบที่ผ่าน พอช.) คือ..... จำนวน.....บาท
- อื่นๆ..... จำนวน.....บาท
- อื่นๆ..... จำนวน.....บาท
- รวม จำนวน.....บาท

(รวมจำนวนเงินแล้วขอมูลจึงต้องกรอกที่ ข้อ ๔.๑)

๔.๔ ลักษณะการสมทบเพื่อสวัสดิการ รายวัน รายเดือน รายปี อื่นๆ

๕. สวัสดิการที่จัดให้กับสมาชิกมี.....ประเภท อะไรบ้าง

- | | | |
|--------------------------------------------------------------------|--------------|---------------|
| <input type="checkbox"/> สวัสดิการเกี่ยวกับเด็กแรกเกิด/คลอดบุตร | จำนวน.....คน | จำนวน.....บาท |
| <input type="checkbox"/> สวัสดิการเกี่ยวกับการเจ็บป่วย/รักษาพยาบาล | จำนวน.....คน | จำนวน.....บาท |
| <input type="checkbox"/> สวัสดิการผู้สูงอายุ | จำนวน.....คน | จำนวน.....บาท |
| <input type="checkbox"/> สวัสดิการกรณีเสียชีวิต | จำนวน.....คน | จำนวน.....บาท |
| <input type="checkbox"/> สวัสดิการคนด้อยโอกาส/พิการ | จำนวน.....คน | จำนวน.....บาท |
| <input type="checkbox"/> สวัสดิการเพื่อพัฒนาอาชีพ | จำนวน.....คน | จำนวน.....บาท |
| <input type="checkbox"/> สวัสดิการเพื่อการศึกษา | จำนวน.....คน | จำนวน.....บาท |
| <input type="checkbox"/> สวัสดิการอื่นๆ | จำนวน.....คน | จำนวน.....บาท |
| <input type="checkbox"/> สวัสดิการอื่นๆ | จำนวน.....คน | จำนวน.....บาท |
| <input type="checkbox"/> สวัสดิการอื่นๆ | จำนวน.....คน | จำนวน.....บาท |
| รวม | จำนวน.....คน | จำนวน.....บาท |

๖. สวัสดิการที่จัดให้กับสมาชิกมี.....ประเภท อะไรบ้าง

- | | | |
|--------------------------------------------------------------------|--------------|---------------|
| <input type="checkbox"/> สวัสดิการเกี่ยวกับเด็กแรกเกิด/คลอดบุตร | จำนวน.....คน | จำนวน.....บาท |
| <input type="checkbox"/> สวัสดิการเกี่ยวกับการเจ็บป่วย/รักษาพยาบาล | จำนวน.....คน | จำนวน.....บาท |
| <input type="checkbox"/> สวัสดิการผู้สูงอายุ | จำนวน.....คน | จำนวน.....บาท |
| <input type="checkbox"/> สวัสดิการกรณีเสียชีวิต | จำนวน.....คน | จำนวน.....บาท |
| <input type="checkbox"/> สวัสดิการคนด้อยโอกาส/พิการ | จำนวน.....คน | จำนวน.....บาท |
| <input type="checkbox"/> สวัสดิการเพื่อพัฒนาอาชีพ | จำนวน.....คน | จำนวน.....บาท |
| <input type="checkbox"/> สวัสดิการเพื่อการศึกษา | จำนวน.....คน | จำนวน.....บาท |
| <input type="checkbox"/> สวัสดิการอื่นๆ | จำนวน.....คน | จำนวน.....บาท |
| <input type="checkbox"/> สวัสดิการอื่นๆ | จำนวน.....คน | จำนวน.....บาท |
| <input type="checkbox"/> สวัสดิการอื่นๆ | จำนวน.....คน | จำนวน.....บาท |
| รวม | จำนวน.....คน | จำนวน.....บาท |

๗. กองทุนสวัสดิการได้สนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน(ตอบได้มากกว่า๑ข้อ/ในรอบปีที่ผ่านมาที่มีการจ่ายสวัสดิการ ผลการดำเนินงาน)

- | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในชุมชน(ที่ไม่ใช่สมาชิก) จำนวน.....คน งบประมาณ.....บาท |
| <input type="checkbox"/> กิจกรรมด้านประเพณีวัฒนธรรม/ศาสนา ในเรื่อง..... |
| <input type="checkbox"/> กิจกรรมด้านกีฬาและนันทนาการ ในเรื่อง..... |
| <input type="checkbox"/> กิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ ในเรื่อง..... |
| <input type="checkbox"/> กิจกรรมสาธารณะประโยชน์อื่นๆ ๑..... |
| ๒..... |

จัดทำรายงานทุกครั้ง จัดทำรายงานบางครั้ง

▪ การบันทึกรายงานการประชุม

บันทึกในสมุดบันทึก บันทึกในคอมพิวเตอร์ อื่นๆ.....

๙.๔ มีระบบการบันทึกบัญชีการเงิน

สามารถออกรายงานการเงินที่เป็นปัจจุบัน บัญชีการเงินไม่เป็นปัจจุบัน

สรุปยอดบัญชีการเงินเป็นรายปี สรุปยอดบัญชีการเงินเป็นรายเดือน อื่นๆ

.....

๙.๕ มีระบบการติดตามประเมินผลโดย คณะกรรมการกองทุน จากหน่วยงานภายนอก

มีแผนการติดตามประเมินผลทุก ๓ เดือน มีแผนการติดตามประเมินผลทุก ๖ เดือน

มีแผนการติดตามประเมินผลทุก ๑ ปี อื่นๆ

.....

๙.๖ มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อสมาชิกและผู้ที่เกี่ยวข้อง

มีการรายงานผลต่อสมาชิก/คณะกรรมการกองทุน รายงานผลต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รายงานผลต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการตีตประกาศรายงานผลการดำเนินงาน

อื่นๆ.....

๑๐. รายงานฐานะการเงินกองทุนสวัสดิการชุมชน (กองทุนที่เสนอครั้งที่ ๔ ให้ส่งสำเนารายงานการเงินมาพร้อมกัน หรือถ้ากองทุนรอบอื่นๆส่งรายงานการเงินมาพร้อมกันแล้วก็ไม่ต้องกรอกข้อมูลในส่วนนี้ซ้ำ)

ยอดคงเหลือ ณ วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

รายการรับ	จำนวนเงิน		รายการจ่าย	จำนวนเงิน	
	บาท	สต.		บาท	สต.
๑.รายรับ			๑.รายจ่าย		
เงินสมทบจากหน่วยงานอื่นๆ			เงินฝากธนาคาร		
เงินสมทบจากสมาชิก			เงินสดในมือ		
			จ่ายสวัสดิการให้กับสมาชิก		
๑.รวมรายรับ			๑.รวมรายจ่าย		
๒.รายได้			๒.ค่าใช้จ่าย		
ค่าธรรมเนียมแลกเข้า			รายจ่ายอื่นๆ		
ดอกเบี้ยเงินฝากธนาคาร					
๒.รวมรายได้			๒.รวมค่าใช้จ่าย		
รวมยอดบัญชีรายรับ			รวมยอดบัญชีรายจ่าย		

แบบเอกสารรายงานสถานะการเงินกองทุน

๑๑. การเชื่อมโยงงานสวัสดิการกับงานพัฒนาอื่นๆ มีอะไรบ้าง อย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- องค์การการเงิน/กลุ่มออมทรัพย์/กองทุนหมู่บ้าน.....
- งานด้านวิสาหกิจชุมชน.....
- งานด้านสภาพองค์กรชุมชน.....
- งานด้านแผนชุมชน.....
- งานด้านที่ดินทำกินและที่อยู่อาศัย.....
- งานด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.....
- งานด้านเกษตรกรรมยั่งยืน.....
- งานด้านศูนย์การเรียนรู้ท้องถิ่น.....
- งานด้านสุขภาพ/สาธารณสุข.....
- งานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด.....
- งานด้านอนุรักษ์วัฒนธรรม/ประเพณี/ศาสนา.....
- งานด้านเยาวชน/ผู้สูงอายุ/ผู้ด้อยโอกาส.....
- อื่นๆ.....

๑๒. การสนับสนุนจากหน่วยงานต่างๆ(ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ ในรอบปี ๒๕๕๔)

๑๒.๑ การสนับสนุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ./อบต./เทศบาล) กับการจัดสวัสดิการชุมชน

- สมทบงบประมาณกองทุนสวัสดิการชุมชน

สนับสนุนงบประมาณช่วยเหลือการจัดกิจกรรมต่างๆ

ให้คำปรึกษา/ประสานงาน

ให้การสนับสนุนด้านบุคลากร

ให้การสนับสนุนสถานที่ดำเนินงาน

อื่นๆ.....

๑๒.๒ การสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นๆ

ผู้ว่าราชการจังหวัด

พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด

ศูนย์พัฒนาสังคม(ศพส.)

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.)

สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.)

สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (ส.ช.)

สำนักงานกองทุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ(มสช.)

อื่นๆ.....

๑๒.๓ ภาคเอกชน

๑.....

๒.....

๑๓. มีแผนการพัฒนาสวัสดิการชุมชนหรือไม่

มี ได้แก่ ๑.....

๒.....

ไม่มี เพราะ.....

๑๔. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน และแนวทางแก้ไข

ปัญหาอุปสรรค

.....

.....

.....

แนวทางแก้ไข

.....

.....

.....

๑๕. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโครงการจัดสวัสดิการชุมชน(ถ้ามี)

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....) ตำแหน่ง.....ผู้รวบรวมข้อมูล

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ลงชื่อ.....

(.....) ประธาน/รองประธานกองทุนระดับตำบล/เทศบาล/เขต

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ลงชื่อ.....

(.....) ผู้รับรองข้อมูลระดับจังหวัด

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

กำหนดการ
งานสมัชชาคนคอนไม่ทอดทิ้งกัน ครั้งที่ ๓
โครงการสมัชชากองทุนสวัสดิการชุมชน “ร่วมคิด ร่วมสร้าง สานพลัง ขับเคลื่อนสู่สังคมนครศรีฯ อยู่ดีมีสุข”
วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗
ณ หอประชุมเมืองเทศบาลนครนครศรีธรรมราช(ทุ่งท่าลาด)
อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

=====

วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

เวลา ๐๘.๐๐ - ๐๙.๐๐ น.

- ผู้ร่วมงานสมัชชาลงทะเบียน เข้าห้องประชุม ชมวีดิทัศน์

เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๐.๐๐ น.

- พิธีเปิด โดย ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

(นายวิเชียร ชวลิต)

- ประธานจุดธูปเทียนบูชาพระรัตนตรัย

- สวดมนต์

- ร้องเพลงชาติ

- ร้องเพลงสรรเสริญพระบารมี

- ร้องเพลงประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช

- ประธานกองทุนฯทุกกองทุนและคณะกรรมการบริหารระดับจังหวัดทั้ง ๓ คณะ
ขึ้นสู่เวที

- ปฏิญาณตน

- ประกาศทิศทางการขับเคลื่อนงานสวัสดิการชุมชน

“คุณค่าแห่งการให้คนคอนไม่ทอดทิ้งกัน”

- ร่วมร้องเพลงคืนความสุขให้ประเทศไทย

- นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช กล่าวต้อนรับ

- ผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช กล่าวรายงาน

- ประธานในพิธีมอบเกียรติบัตร กล่าวเปิดงานสมัชชาและบรรยายพิเศษ

เวลา ๑๐.๐๐ - ๑๑.๐๐ น.

- เสวนาเรื่อง “มุมมองทิศทางการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชน สู่สังคมสวัสดิการ
ในระดับพื้นที่” โดย

๑. นายมบุญ ศิริธรรม ผอ.กองแผนและงบประมาณ อบจ.นครศรีธรรมราช

๒. นางกัจจอย พันธงาม ผู้แทนกองทุนสวัสดิการชุมชนจาก ต.ควนกรด อ.ทุ่งสง

๓. นายเสถียร รัตนโชติ อธิการอธิบดีกรมประชาสงเคราะห์

๔. นายวิสูตร บุศราทิศ ผู้แทนท้องถิ่น จากตำบลสวนหลวงอ.เฉลิมพระเกียรติ

๕. คุณวารุณี ธรรมบุญธารารัฐกุล ผู้แทนกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเสภา

ดำเนินการเสวนา โดย เฉลิมพล บุญฉายา

-/เวลา ๑๑.๐๐ - ๑๒.๓๐ น.....

เวลา ๑๑.๐๐ - ๑๒.๓๐ น.- เสวนาเรื่อง “ทิศทางการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนสู่สังคมสวัสดิการ” โดย

๑. นายกฤษดา สมประสงค์ หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการพัฒนาชุมชน กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
 ๒. นายพลากร วงศ์กองแก้ว ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)
 ๓. นายแก้ว สังข์ชู ผู้แทนองค์กรสวัสดิการชุมชน จากจังหวัดพัทลุง
 ๔. นายคธา รุ่งโรจน์รัตกุล รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช
 ๕. นายสุรเชษฐ์ จุลภักดิ์ ผู้แทนกองทุนสวัสดิการชุมชน ทต.ร่อนพิบูลย์ จ.นครศรีธรรมราช
- ดำเนินการเสวนา โดย ดร.เฉลิมพล บุญฉายา

เวลา ๑๒.๓๐ - ๑๓.๐๐ น.

- เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยน สอบถามปัญหา

เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๔.๐๐ น.

- พักรับประทานอาหารกลางวัน

เวลา ๑๔.๐๐ - ๑๕.๐๐ น.

- สัมมนาแนวทางขับเคลื่อนกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช โดย นายวิชม ทองสงค์ อดีตผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช

เวลา ๑๕.๐๐ - ๑๕.๓๐ น.

- นำเสนอการสรุปถอดบทเรียนกองทุนสวัสดิการชุมชน ๕ กองทุน คือ กองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลที่วัง กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลควนหนองคว่า กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลช้างซ้าย กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเสาเภา และกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเขาแก้ว พร้อมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยนายวิจิต จรุงสุจริตกุล อาจารย์หลักสูตรเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

เวลา ๑๖.๐๐ น.

- พิธีปิดงานสมัชชาสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปี ๒๕๕๗ โดยนายกเทศมนตรีเทศบาลนครนครศรีธรรมราช
- ร่วมกันร้องเพลง คำมั่นสัญญา / เพลงสามัคคีชุมนุม

กำหนดการ
งานสมัชชาคนคอนไม่ทอดทิ้งกัน ครั้งที่ ๓
โครงการสมัชชากองทุนสวัสดิการชุมชน “ร่วมคิด ร่วมสร้าง สถานพลัง ขับเคลื่อนสู่สังคมนครศรีฯ อยู่ดีมีสุข”
วันที่ ๒๖-๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗
ณ หอประชุมเมืองเทศบาลนครนครศรีธรรมราช(ทุ่งท่าลาด)

=====

๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. - คณะกรรมการจัดงานเตรียมงานทุกฝ่าย ถึงสถานที่จัดงานเตรียมความพร้อม

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

เวลา ๐๘.๐๐ - ๐๙.๐๐ น.

- ผู้ร่วมงานสมัชชาลงทะเบียน เข้าห้องประชุม ชมวีดิทัศน์

เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๐.๐๐ น.

- พิธีเปิด โดย ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

(นายวิเชียร ขวาลิต)

- ประธานจุดธูปเทียนบูชาพระรัตนตรัย

- สวดมนต์

- ร้องเพลงชาติ

- ร้องเพลงสรรเสริญพระบารมี

- ร้องเพลงประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช

- ประธานกองทุนฯทุกกองทุนและคณะกรรมการบริหารระดับจังหวัดทั้ง ๓ คณะ

ขึ้นสู่เวที

- ปฏิญาณตน

- ประกาศทิศทางการขับเคลื่อนงานสวัสดิการชุมชน “คุณค่าแห่งการให้คนคอน

ไม่ทอดทิ้งกัน”

- ร่วมร้องเพลงคืนความสุขให้ประเทศไทย

- นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช กล่าวต้อนรับ

- ผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช กล่าวรายงาน

- ประธานในพิธีมอบเกียรติบัตร กล่าวเปิดงานสมัชชาและบรรยายพิเศษเวลา ๑๐.๐๐ -

๑๑.๐๐ น.

- เสวนา เรื่อง “มุมมองทิศทางการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนสู่ สังคมสวัสดิการ
ในระดับพื้นที่” โดย.

๑. นายมนูญศิริธรรม ผอ.กองแผนและงบประมาณ อบจ.นครศรีธรรมราช

๒. นางกัจจาย พันธุ์งาม ผู้แทนกองทุนสวัสดิการชุมชนจาก ต.ควนกรด อ.ทุ่งสง

๓. นายเสถียร รัตนโชติ อธิการอธิบดีกรมประชาสงเคราะห์

๔. นายวิสูตร บุศราทิศ ผู้แทนท้องถิ่น จากตำบลสวนหลวงอ.เฉลิมพระเกียรติ

๕. นายพุฒิวัฒน์ย์สพันธ์ ผู้แทนกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเสนา อ.สิชล

ดำเนินการเสวนา โดย นางสาวยุพินเยาวนิตย์ กรรมการและเลขานุการร่วม

คณะกรรมการสนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช

เวลา ๑๑.๐๐ – ๑๒.๓๐ น.- เสวนาเรื่อง “ทิศทางการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชน สู่ สังคมสวัสดิการ” โดย.

๑. นายกฤษดา สมประสงค์ หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการพัฒนาชุมชนกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
 ๒. นายพลากร วงศ์กองแก้ว ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)
 ๓. นายแก้ว สังข์ชู ผู้แทนองค์กรสวัสดิการชุมชน จากจังหวัดพัทลุง
 ๔. นายคธา รุ่งโรจน์รัตกุล รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช
 ๕. นายสุรเชษฐ์ จุลภักดี ผู้แทนกองทุนสวัสดิการชุมชน ท.ต.ร่อนพิบูลย์ จ.นครศรีธรรมราช
- ดำเนินการเสวนา โดย ดร.เฉลิมพล บุญฉายา

เวลา ๑๒.๓๐ – ๑๓.๐๐ น.

- เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยน สอบถามปัญหา

เวลา ๑๓.๐๐ – ๑๔.๐๐ น.

- พักรับประทานอาหารกลางวัน

เวลา ๑๔.๐๐ – ๑๕.๐๐ น.

- สัมมนาแนวทางขับเคลื่อนกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช

โดย นายวิชม ทองสงค์ อดีตผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช

เวลา ๑๕.๐๐ – ๑๕.๓๐ น.

- พิธีปิดงานสมัชชาสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปี ๒๕๕๗

โดยนายกเทศมนตรีเทศบาลนครนครศรีธรรมราช

- ร่วมกันร้องเพลง คำมั่นสัญญา / เพลงสามัคคีชุมนุม

หมายเหตุ - กำหนดการอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

- สามารถติดต่อและประสานงานเพิ่มเติมได้ที่ศูนย์พินเขาวนิตย์

หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑-๐๘๓๙๓๓๘