



การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา
อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จรรยา งามบุญสืบ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
พ.ศ. 2560



WELFARE FUND MANAGEMENT OF MUANG AYOTHAYA COMMUNITY, PHRA NAKHON
SI AYUTTHAYA DISTRICT, PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

JARIYA NGAMBOONSUEB

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
IN PUBLIC ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
UNDER THE ROYAL PATRONAGE PATHUM THANI
2017

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ	การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา
ชื่อนักศึกษา	อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
รหัสประจำตัว	จริยา งามบุญสืบ
ปริญญา	57B53330109
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	รัฐประศาสนศาสตร์
	อาจารย์ พลเอก ดร.เกษมชาติ นเรศเสนีย์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาผลและปัญหาของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านการบริหารกับผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา 3) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยศึกษาเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 333 คน ที่เลือกจากกลุ่มประชากร จำนวน 1,975 คน ที่เป็นคณะกรรมการบริหารกองทุนเจ้าหน้าที่ผู้สนับสนุน และสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อายุ 18 ปีขึ้นไป โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายและคำนวณขนาดของกลุ่มตามสูตรของทาโร ยามาเนะ และได้สัมภาษณ์ผู้บริหารของเทศบาลเมืองอโยธยา คณะกรรมการบริหารกองทุน ผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลเมืองอโยธยา จำนวน 5 คน และใช้แบบสอบถามมีระดับความเชื่อมั่น 0.93 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1) ผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเข้าถึงระบบสวัสดิการอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.60) รองลงมา ได้แก่ ด้านการถือกุศลซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.56) และด้านความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ด้านสวัสดิการต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.60) ตามลำดับ ปัญหาของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยาเกิดจากขาดทักษะด้านการจัดทำระบบบัญชี การจัดการด้านการเงิน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การทำงานที่เน้นแต่พวกพ้อง การจ่ายเงินสวัสดิการแก่ผู้เสียชีวิตที่สูงเกินไป

2) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา คือ ด้านการวางแผนงาน ($r = 0.479$) ด้านการประสานงาน ($r = 0.380$) ด้านการอำนวยความสะดวก ($r = 0.371$) ด้านงบประมาณ ($r = 0.354$) ด้านการจัดองค์กร ($r = 0.344$) ด้านการรายงาน ($r = 0.319$) และด้านการจัดคนเข้าทำงาน ($r = 0.312$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3) กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย อาชีพ และรายได้แตกต่างกันมีผลต่อการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการดังกล่าว

4) แนวทางการพัฒนาในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา ที่เสนอแนะประกอบด้วย การปฏิบัติ ดังนี้ (1) ควรจัดให้มีการอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ

เกี่ยวกับระบบการเงิน การบัญชี การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้แก่คณะกรรมการกองทุนฯ เพื่อให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน (2) เทศบาลเมืองอโยธยาควรสนับสนุนอาคาร สถานที่เพื่อใช้เป็นห้องปฏิบัติงานของกองทุนฯ (3) เทศบาลเมืองอโยธยาควรส่งเสริม สนับสนุนด้านองค์ความรู้เกี่ยวกับงานธุรการ และการเงิน ในการทำเอกสารและข้อมูลต่าง ๆ (4) ควรมีการปรับปรุงระเบียบในเรื่องของการจ่ายเงินสวัสดิการด้านการเสียชีวิต โดยจ่ายให้น้อยลงกว่าเดิม เพื่อความยั่งยืนของกองทุน

คำสำคัญ : การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา

Independent Study Title	Welfare Fund Management of Muang Ayothaya Community, Phra Nakhon Si Ayutthaya District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province
Student	Jariya Ngamboonsueb
Student ID	57B53330109
Degree	Master of Public Administration
Field of Study	Public Administration
Independent Study Advisor	General Dr.Kasemchart Naressenie

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) study the performance and problems of the welfare fund management of Muang Ayothaya Community, 2) study the relationships between the factors related to the welfare fund management and the performance of the welfare fund management of Muang Ayothaya Community, 3) compare the welfare fund management of Muang Ayothaya Community Phra Nakhon Si Ayutthaya district, Phra Nakhon Si Ayutthaya province classified by personal factors, and 4) propose guidelines for improving the welfare fund management of Muang Ayothaya Community Phra Nakhon Si Ayutthaya district, Phra Nakhon Si Ayutthaya province. This study used a quantitative approach and was conducted by studying a sample of 333 respondents who were selected from a population of 1,975. They were all over 18 years of age and part of either the committee of the welfare fund management, the supporting staff of Ayothaya Town municipality or members of the welfare fund of Muang Ayothaya Community. They were selected by stratified random sampling and simple random sampling. The sample size was obtained by calculations done with Taro Yamane's formula. In-depth interviews were also conducted with five executives of the Ayothaya Town municipality, the Committee of the management welfare fund, and the community leaders of Ayothaya Town municipality. The data were collected using a questionnaire with a reliability of 0.93 and were analyzed by percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test including Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The research results were as follows:

1) The management performance of the welfare fund management of Muang Ayothaya Community was overall, at a high level ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.45). Considering each aspect individually revealed that the aspect access to the welfare system was at the highest level ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.60), followed by the aspects of mutual support ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.56) and consistency with the welfare needs of members ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.60), respectively. The problems hindering the welfare fund management of Muang Ayothaya Community consisted of a lack of skills in accounting, finance, and information technology management, nepotism and unreasonably high compensation for employees who passed away.

2) The factors related to the welfare fund management had a positive relationship with the welfare fund management performance of Muang Ayothaya Community. The factors were: planning ($r = 0.479$), coordination ($r = 0.380$), directing ($r = 0.371$), budgeting ($r = 0.354$), organization ($r = 0.344$), reporting ($r = 0.319$), and staffing ($r = 0.312$), all significant at the statistical significance level of 0.01.

3) The personal factors occupation and income produced differences in welfare fund management at the statistical level of significance of 0.05. On the other hand, the personal factors gender, age and educational level did not produce any differences in welfare fund management.

4) The proposed guidelines for improving the management performance of the welfare fund management of Muang Ayothaya Community, Phra Nakhon Si yutthaya District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province were: (1) training should be provided to the committee to improve understanding of finance, accounting and information technology, (2) the Ayothaya Town municipality should provide support for a building for the welfare fund office to use, (3) the Ayothaya Town municipality should encourage increased knowledge about administrative and financial documentation and information, and (4) compensation for employees who passed away should be improved by reducing the payments in order to ensure the sustainability of the fund.

Keywords: Welfare Fund Management of Muang Ayothaya Community

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเพราะได้รับการสนับสนุนและความกรุณาอย่างยิ่งจากอาจารย์ พลเอก ดร.เกษมชาติ นเรศเสนีย์ ประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ให้แนวคิดที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการศึกษาวิจัยและแก้ไขข้อบกพร่องมาโดยตลอด ผู้ศึกษาวิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ทุกท่านที่กรุณาประสิทธิ์ประสาทความรู้และประสบการณ์อันมีค่ายิ่งแก่ศิษย์

ขอขอบคุณผู้บริหารเทศบาลเมืองอโยธยา หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม กองการศึกษา เทศบาลเมืองอโยธยา คณะกรรมการบริหารกองทุน เจ้าหน้าที่ผู้สนับสนุน และสมาชิกกองทุน สวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

คุณค่าและประโยชน์ในการศึกษาวิจัยฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องสักการะคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ทุกท่านที่กรุณาให้ความเมตตาวางรากฐานการศึกษาให้แก่ผู้ศึกษาวิจัยด้วยดีเสมอมา ด้วยความเคารพอย่างยิ่ง

จริญญา งามบุญสืบ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	4
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการชุมชน.....	8
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน.....	13
2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ.....	17
2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐใหม่.....	25
2.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน.....	28
2.6 ข้อมูลการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอยุธยา.....	32
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	42
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	42
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	47
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
4.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	49

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	49
4.4 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	51
4.5 การวิเคราะห์ผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	56
4.6 การทดสอบสมมติฐานผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	59
4.7 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กับผลการบริหาร จัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร ด้วยค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson’s Correlation Coefficient).....	66
4.8 ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	67
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	73
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	73
5.2 อภิปรายผล.....	74
5.1 ข้อเสนอแนะ.....	78
บรรณานุกรม.....	80
ภาคผนวก.....	85
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	86
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) แบบสอบถามทั้งฉบับ.....	97
ภาคผนวก ค ค่าวิเคราะห์ IOC ความตรงของเนื้อหา การบริหารจัดการกองทุน สวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัด พระนครศรีอยุธยา.....	100
ประวัติผู้วิจัย.....	103

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 ความสัมพันธ์ของระบบสวัสดิการชาวบ้าน.....	16
3.1 ตารางแสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม.....	43
4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ.....	49
4.2 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ.....	49
4.3 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา.....	50
4.4 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอาชีพ.....	50
4.5 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้.....	51
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการ ในภาพรวม.....	51
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการ ชุมชนเมืองอโยธยา ด้านการวางแผนงาน.....	52
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการ ชุมชนเมืองอโยธยา ด้านการจัดองค์กร.....	53
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการ ชุมชนเมืองอโยธยา ด้านการจัดคนเข้าทำงาน.....	53
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการ ชุมชนเมืองอโยธยา ด้านการอำนวยความสะดวก.....	54
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการ ชุมชนเมืองอโยธยา ด้านการประสานงาน.....	54
4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการ ชุมชนเมืองอโยธยา ด้านการรายงาน.....	55
4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการ ชุมชนเมืองอโยธยา ด้านงบประมาณ.....	55
4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน เมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม.....	56
4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน เมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ความสอดคล้องกับ ความต้องการของประชาชน (ด้านสวัสดิการต่าง ๆ).....	57
4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน เมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การเข้าถึงระบบ สวัสดิการ.....	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การเกี่ยวคู่ซึ่งกันและกัน....	58
4.18 การทดสอบสมมติฐานผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ.....	59
4.19 การทดสอบสมมติฐานผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ.....	60
4.20 การทดสอบสมมติฐานผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามระดับการศึกษา.....	61
4.21 การทดสอบสมมติฐานผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอาชีพ.....	62
4.22 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา จำแนกตามอาชีพ ด้านความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (ด้านสวัสดิการต่าง ๆ).....	63
4.23 การทดสอบสมมติฐานผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามรายได้.....	64
4.24 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา จำแนกตามรายได้ ด้านการเข้าถึงระบบสวัสดิการ	65
4.25 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กับผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	66

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	4
2.1 ผังแสดงกลไกการจัดการพัฒนาระบบสวัสดิการชาวบ้าน.....	15
2.2 กระบวนการจัดการ.....	17
2.3 กิจกรรมหลักในการจัดการ.....	19
2.4 กระบวนการมีส่วนร่วม.....	30
2.5 โครงสร้างคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา.....	34

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมไทยในอดีตมีวัฒนธรรมความเป็นอยู่แบบช่วยเหลือเกื้อกูล มีน้ำใจ แบ่งปันซึ่งกันและกันได้รับสวัสดิการจากธรรมชาติได้แก่ อาหารจากป่า น้ำจากแหล่งน้ำทั่วไป เจ็บป่วยก็รักษาด้วยยาสมุนไพร มีเพื่อนบ้านมาเฝ้าไข้ดูแลและให้กำลังใจ มีผู้นำทางศาสนาและผู้อาวุโสในชุมชนเป็นที่พึ่ง นับว่าเป็นสวัสดิการที่ได้จากธรรมชาติและผู้คนที่มีให้แก่กันบนพื้นฐานของความเกื้อกูลมีน้ำใจระหว่างคนกับคนและคนกับธรรมชาติ

รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการจัดสวัสดิการทุกพื้นที่ให้กับประชาชน โดยมุ่งหวังให้ประชาชนคนไทยทั่วทุกคน มีคุณภาพชีวิตที่ดี และเป็นการสร้างหลักประกันในชีวิต โดยคณะกรรมการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนแห่งชาติ ได้เสนอให้มีการจัดสวัสดิการดังกล่าว ซึ่งรัฐบาลก็เห็นชอบและอนุมัตินโยบายและโครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับให้สวัสดิการชุมชนเป็นวาระแห่งชาติ ในการฟื้นฟูทุนทางสังคม พร้อมสร้างหลักประกันความมั่นคงของชุมชนฐานรากก่อเกิดเป็นความเข้มแข็งชุมชนในการจัดการดูแล ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ทุกพื้นที่สามารถจัดตั้งและพัฒนาคุณภาพสวัสดิการชุมชนอย่างทั่วถึง โดยรัฐบาลสนับสนุนการพัฒนาความเข้มแข็งของกองทุนและสมทบงบประมาณรวมถึงพัฒนาสวัสดิการชุมชนให้มีความหลากหลายขึ้น เกิดการเชื่อมโยงอย่างบูรณาการของระบบสวัสดิการของชุมชน ท้องถิ่น และภาครัฐ

โครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนได้กำหนดให้เกิดความร่วมมือหลายฝ่าย ทั้งองค์กรชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานท้องถิ่น ตั้งแต่พัฒนาโครงการ และการดำเนินงาน โดยมุ่งเน้นให้เครือข่ายสวัสดิการชุมชนทุกระดับพื้นที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนงาน และประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ และภาคประชาสังคม การดำเนินงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาความเข้มแข็งที่ยั่งยืนของกองทุนสวัสดิการชุมชน และการยกระดับและต่อยอดงานจากสวัสดิการชุมชนที่ขบวนการชุมชนดำเนินการอยู่บูรณาการกับงานพัฒนาด้านอื่น ๆ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 ได้ให้ความสำคัญในการสร้างสังคมให้เป็นธรรมและเป็นสังคมที่มีคุณภาพ ทุกคนมีความมั่นคงในชีวิตได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม โดยกำหนดยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจนในการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน รัฐบาลจึงได้มีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนขึ้นมา ซึ่งกองทุนสวัสดิการชุมชนไม่ใช่ระบบประกัน แต่เป็นกระบวนการของชุมชนที่สร้างหลักประกันความมั่นคงของคนในชุมชน ที่มุ่งเน้นการจัดการตนเอง การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้ความรักเอาใจใส่กันและกัน โดยการจัดกองทุนสวัสดิการชุมชนไม่ใช่การช่วยเหลือเพียงเรื่องเงินเท่านั้น แต่เป็นทั้งกำลังใจ กำลังทรัพย์ และความรู้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นกระบวนการของการให้อย่างมีคุณค่า เพื่อให้คนในชุมชนรวมตัวกันด้วยความสมัครใจ โดยการสนับสนุนจากหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ร่วมกันพัฒนาและฟื้นฟู

ความเข้มแข็งของชุมชนในการช่วยเหลือเกื้อกูลดูแลซึ่งกันและกันตั้งแต่เกิดจนตาย บนพื้นฐานของความเอื้ออาทรต่อกัน เป็นการสร้างสังคมให้มีความเข้มแข็ง ภายใต้หลักการร่วมกันคิด ร่วมกันสร้างระบบร่วมกันบริหารจัดการและร่วมกันรับผลประโยชน์จึงเป็นกองทุนที่ “ทุกคนร่วมกันเป็นเจ้าของ” เงินกองทุนสวัสดิการชุมชนจึงได้มาจากการร่วมสมทบของสมาชิกในลักษณะไตรภาคี หรือ สามขา ระหว่างการ 1) ออมวันละบาทจากสมาชิก 2) เงินสมทบจากรัฐบาล และ 3) เงินสมทบจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สวัสดิการเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนที่ต้องการชีวิตที่ดีและมีคุณภาพ ดังนั้นสวัสดิการจึงเป็นตัวชี้วัดของสังคมที่มีประชาธิปไตย การจัดสวัสดิการในระยะแรกมักให้บทบาทแก่รัฐเป็นผู้ดำเนินการ ซึ่งก็ได้รับการวิพากษ์ให้มีการทบทวนบทบาทของรัฐ ประเภทและลักษณะบริการสวัสดิการสังคมที่เป็นอยู่อาจไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่แท้จริง รวมทั้งไม่สามารถทำให้เกิดการพึ่งตนเอง และความยั่งยืนในการจัดสวัสดิการอย่างแท้จริง

กองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา แรกเริ่มเกิดจากการประชุมของกลุ่มชมรมผู้สูงอายุเทศบาลเมืองอโยธยา ซึ่งมีการจัดประชุมเป็นประจำทุกเดือน และเมื่อปี 2552 ระหว่างการประชุมประจำเดือนมีผู้แทนกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านใหม่เข้าร่วมประชุม มานำเสนอข้อมูลการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการ ทำให้คณะกรรมการชมรมผู้สูงอายุมีความสนใจที่จะจัดตั้งกองทุน ซึ่งได้รับคำแนะนำให้เดินทางไปศึกษาดูงานที่ศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุวาระสนะเวศน์ โดยได้รับความรู้การจัดตั้งกองทุนในระดับหนึ่ง แต่เนื่องด้วยคณะกรรมการชมรมผู้สูงอายุยังไม่มีความพร้อมในหลาย ๆ ด้าน

ต่อมาเทศบาลเมืองอโยธยาได้จัดทำโครงการศึกษาดูงาน ณ จังหวัดลำปาง โดยมีโอกาสไปศึกษาดูงานการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่เทศบาลเขลางค์นคร จังหวัดลำปาง เมื่อกลับจากการศึกษาดูงาน จึงตกผลึกทางความคิดที่จะจัดตั้งกองทุน ในระยะแรก ชุมชนที่มีความพร้อมจะจัดตั้งกองทุนด้วยตนเอง ต่างคนต่างทำ เริ่มจากการจัดตั้งเพียง 4 กองทุน มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บสัจจะวันละ 1 บาท จากสมาชิก เพื่อจัดสวัสดิการ เกิด แก่ เจ็บ ตาย และสวัสดิการอื่น ๆ แก่สมาชิก ในระยะเวลาต่อมาได้จัดตั้งเพิ่มอีกจำนวน 4 กองทุน เทศบาลเมืองอโยธยา จึงเชิญคณะกรรมการของแต่ละกองทุนที่ได้จัดตั้งมาแล้วเมื่อปี 2552 จำนวน 4 กองทุน และได้จัดตั้งเพิ่มอีกจำนวน 4 กองทุน รวมในขณะนั้นมีทั้งสิ้นจำนวน 8 กองทุน มาร่วมประชุมเพื่อสอบถามความคิดเห็นการขอรับเงินสนับสนุนจากรัฐบาล มติที่ประชุมของกองทุนทั้ง 8 กองทุน เกือบทั้งหมดที่มาร่วมประชุมมีมติร่วมกันว่า จะร่วมกันจัดตั้งในนามชื่อ “กองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา” เพื่อขอรับเงินสมทบจากรัฐบาล โดยเริ่มรับเงินสมทบในปี 2555 จากสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน จนถึงปัจจุบันปี 2558 รวมได้รับเงินสมทบทั้งสิ้น 1,100,830 บาท ส่วนการสมทบจากเทศบาลเมืองอโยธยา ระยะแรกยังไม่ได้สมทบงบประมาณให้กองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา เนื่องจากเทศบาลได้จัดหางบประมาณประจำปี 2554 เสร็จสิ้นไปก่อนแล้ว จึงไม่สามารถสมทบงบประมาณได้ ต่อมาเทศบาลจึงสมทบงบประมาณในปี 2555 และสมทบงบประมาณเรื่อยมาจนถึงปัจจุบันปี 2558 รวมได้รับเงินสมทบทั้งสิ้น 400,000 บาท

กองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผ่านการรับรองสถานภาพองค์กรชุมชนและเครือข่ายองค์กรชุมชน ลำดับที่ 14-000953 เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ตามหนังสือที่ พม.53/สภ 57/631 ลว.ที่ 14 พฤศจิกายน 2556 โดยผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติ จากสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ซึ่งมีหน้าที่ในการรับรองสถานภาพองค์กรชุมชนและเครือข่ายองค์กรชุมชน ตามความในมาตรา 8 (4) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543

ในปัจจุบัน การดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา มีคณะกรรมการบริหารงานกองทุนจากตัวแทนกลุ่มย่อยทั้งหมด 13 กองทุน โดยแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ซึ่งผู้วิจัยได้มีส่วนร่วมในการประชุมของคณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนฯ เป็นประจำทุกเดือนเดือนละ 1 ครั้ง จากรายงานการประชุมของกองทุนสวัสดิการชุมชนในทุก ๆ เดือน พบว่าการบริหารจัดการของกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยายังมีปัญหาในการดำเนินงานที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน เนื่องจากการรับรู้ข้อมูลหรือข้อตกลงของกองทุนที่อาจมีความคลาดเคลื่อน นอกจากนี้คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ และสมาชิกกองทุนยังขาดความรู้และความเข้าใจเรื่องสวัสดิการชุมชน ส่งผลให้มีการปรับรูปแบบการจัดสวัสดิการบางประเภท และจำนวนเงินในการให้ความช่วยเหลือกับสมาชิกที่ไม่เหมาะสมกับศักยภาพของกองทุน ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อในระยะยาว

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยในฐานะเป็นพนักงานเทศบาลเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และเป็นผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชน มีความสนใจอย่างยิ่งที่จะทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้ทราบถึงการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนที่ประสบผลสำเร็จ และนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา เพื่อพัฒนาไปสู่ความยั่งยืน

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาผลและปัญหาของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

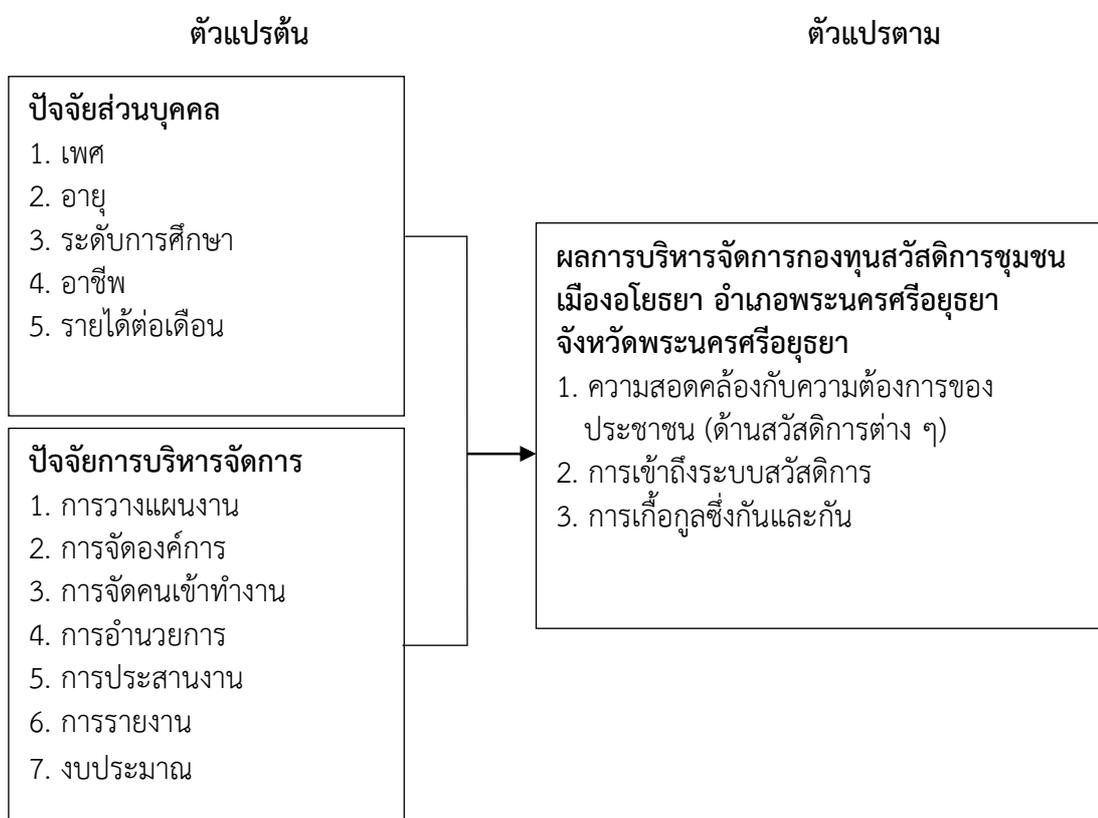
1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านการบริหารกับผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.2.3 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.2.4 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.3 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะศึกษาการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้เอาแนวคิดทฤษฎี ของกูลิค และเออร์วิก (Gulick & Urwick, 1973, p.13 อ้างถึงใน สุนทร โคตรบรรเทา, 2551, น.56-57) เกี่ยวกับการบริหาร และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 7 ประการ หรือเรียกว่า POSDCORB ประกอบด้วย 1. การวางแผนงาน 2. การจัดองค์การ 3. การจัดคนเข้าทำงาน 4. การอำนวยการ 5. การประสานงาน 6. การรายงาน และ 7. งบประมาณ ผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน ประกอบด้วย 1. ความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (ด้านสวัสดิการต่าง ๆ) 2. การเข้าถึงระบบสวัสดิการ 3. การเกื้อกูลซึ่งกันและกัน



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 ผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับปานกลาง

1.4.2 ปัจจัยด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กับผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในทิศทางบวก

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยเสนอขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย

1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน

1.2) ปัจจัยการบริหารจัดการ มี 7 ด้าน ประกอบด้วย 1. การวางแผนงาน 2. การจัดองค์การ 3. การจัดคนเข้าทำงาน 4. การอำนวยความสะดวก 5. การประสานงาน 6. การรายงาน และ 7. งบประมาณ

2) ตัวแปรตาม ได้แก่

ผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มี 3 ด้าน ประกอบด้วย 1. ความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (ด้านสวัสดิการต่าง ๆ) 2. การเข้าถึงระบบสวัสดิการ 3. การเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คณะกรรมการบริหารกองทุน จำนวน 49 คน เจ้าหน้าที่ผู้สนับสนุน จำนวน 11 คน และสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวมทั้งสิ้น 13 กองทุน จำนวน 1,915 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,975 คน

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คณะกรรมการบริหารกองทุน เจ้าหน้าที่ผู้สนับสนุน และสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา ที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป จำนวน 333 คน โดยการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 โดยใช้การคำนวณของ ทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) แล้วเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย และการสัมภาษณ์รายบุคคล จากผู้บริหารเทศบาลเมืองอโยธยา คณะกรรมการบริหารกองทุนผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลเมืองอโยธยา โดยส่งเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) นอกจากนี้ได้เลือกศึกษาเครือข่ายสวัสดิการชุมชนที่มีความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนที่ดี ได้แก่ เครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม เป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีพัฒนาและบริหารงานเชิงรุกในด้านสวัสดิการสังคม เน้นการให้บริการทั่วถึงทุกชุมชน รวมทั้งได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีติดต่อกัน 3 ปี (พ.ศ. 2555 – พ.ศ. 2557) จากกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น

1.5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ศึกษาเฉพาะเขตเทศบาลเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาและพื้นที่ที่มีการดำเนินงานสวัสดิการชุมชน ได้แก่ พื้นที่ตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยส่งเคราะห์ข้อมูลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน

1.5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ใช้ผู้ศึกษาใช้ระยะเวลาเริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคม - เดือนตุลาคม 2559

1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนของสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา

ปัจจัยการบริหารจัดการ หมายถึง แนวทางในการดำเนินงานที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการชุมชนอย่างเป็นระบบ ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ซึ่งประกอบด้วย

การวางแผน หมายถึง การกำหนดการไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ในการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการชุมชนในด้านต่าง ๆ หรือรูปแบบของแผนงาน ที่ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ นโยบาย แนวปฏิบัติและมาตรฐานของงาน

การจัดองค์การ หมายถึง การจัดแบ่งงานของเครือข่ายหรือของหน่วยงานเป็นกลุ่มย่อย พร้อมทั้งวัตถุประสงค์กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงาน ตลอดจนกำหนดงานควบคุมและบังคับบัญชาในลักษณะหน่วยงานหลัก หน่วยงานที่ปรึกษา และหน่วยงานช่วย พร้อมทั้งกำหนด ช่วงการบังคับบัญชา

การจัดคนเข้าทำงาน หมายถึง การดำเนินการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นกระบวนการสรรหา และคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาสู่เครือข่ายสวัสดิการชุมชน มีการปฐมนิเทศ และมอบหมายงานให้ทั้งบุคคลใหม่ และบุคลากรเก่า มีการพิจารณาเรื่องความดีความชอบและสวัสดิการ มีการมอบหมายงานใหม่เหมาะสมกับบุคคล และให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ร่วมงานโดยเสมอภาคกัน ในการบริหารงานบุคคล

การอำนวยความสะดวก หมายถึง เป็นขั้นตอนที่สำคัญในกระบวนการบริหารและเป็นบทบาทที่สำคัญของประธานกลุ่มเครือข่าย เพราะการสั่งการมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของเครือข่ายหรือหน่วยงาน ซึ่งอาจจะเป็นไปตามแผนหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ก็ได้

การประสานงาน หมายถึง การประสานงานระหว่างเครือข่ายหรือตำแหน่งที่เกี่ยวข้องรวมทั้งการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรหรือหน่วยงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

การรายงาน หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการประชาสัมพันธ์ของเครือข่ายในการบริหารจัดการสวัสดิการชุมชน เริ่มจากการวางแผนการจัดการเครือข่าย การบริหารงานบุคคล การสั่งการ และการประสานงาน

งบประมาณ หมายถึง เงินกองทุนสวัสดิการชุมชน ได้มาจากการร่วมสมทบของสมาชิกในรูปแบบที่กองทุนแต่ละแห่งกำหนดขึ้นมา เช่น การออมสัจจะวันละบาท โดยการลดรายจ่ายวันละบาท เพื่อออมสัจจะ การนำรายได้หรือผลกำไรจากกลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือกองทุนต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชนเข้ามาสมทบ เพื่อตั้งเป็นกองทุนสวัสดิการชุมชน เงินสนับสนุนหรือเงินสมทบแหล่งอื่น ๆ

เช่น การสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ตลอดจนรายได้ที่เกิดจากทรัพยากรในชุมชน

ผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน หมายถึง ผลการบริการที่บรรลุวัตถุประสงค์ของการส่งเสริมให้ประชาชนในเขตเทศบาลเมืองอโยธยา ได้เข้าถึงและมีส่วนร่วมในการจัดการระบบสวัสดิการ ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ซึ่งครอบคลุมทุกเรื่อง ตั้งแต่เกิดจนตาย ทั่วถึงทุกกลุ่มชน ตลอดจนเกิดความรัก ความสามัคคี และมีสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมส่วนร่วม ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

ความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (ด้านสวัสดิการต่าง ๆ) หมายถึง การจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกกองทุนสวัสดิการ ด้านสวัสดิการเกิด แก่ เจ็บ ตาย บวช สมรส และทุนการศึกษา โดยมีเงื่อนไขการเป็นสมาชิกครบ 6 เดือนขึ้นไป

การเข้าถึงระบบสวัสดิการ หมายถึง การเข้าถึงสิทธิสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่สมาชิกควรจะได้รับครอบคลุมทุกเรื่อง ตั้งแต่เกิดจนตาย

การเกื้อกูลซึ่งกันและกัน หมายถึง การช่วยเหลือกันในยามทุกข์ยาก ทั้งในรูปแบบของแรงกาย สิ่งของ เงิน ทุน และการมีน้ำใจ ให้อย่างมีคุณค่า รับอย่างมีศักดิ์ศรี

กองทุนสวัสดิการชุมชน หมายถึง การรวมกลุ่มของประชาชนด้วยความสมัครใจ ในเขตเทศบาลเมืองอโยธยา จำนวน 22 ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ร่วมมือในการจัดตั้งกองทุนภายในเขตเทศบาลเมืองอโยธยา ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 จัดตั้งกองทุนขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกตั้งแต่เกิดจนตาย โดยสมาชิกจะดำเนินการจัดส่งเงินสมทบเข้ากองทุนสวัสดิการชุมชนปีละ 365 บาทต่อคน หรือเป็นการออมวันละบาท

เทศบาลเมืองอโยธยา หมายถึง หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมี จำนวน 22 ชุมชน ได้แก่ ชุมชนตลาดสมจิตต์ ชุมชนหมู่บ้านศรีกรุง ชุมชนวัดแจ้งพัฒนา ชุมชนหลวงพ่อสुरิยมณี ชุมชนวัดประดู่ทรงธรรม ชุมชนสมณโกฏฐาราม ชุมชนอโยธยา ชุมชนไผ่ลิงชอย 1-2 ชุมชนเจ้าพ่อจ้อย ชุมชนวัดพระญาติการาม ชุมชนบ้านเตาอิฐ ชุมชนชอยตันไทร ชุมชนเจ้าแม่ไทรทอง ชุมชนหลวงพ่อก้าว ชุมชนประชาอุทิศ ชุมชนโพธาราม ชุมชนพัฒนาตน ชุมชนชัยมงคลร่วมใจ ชุมชนศาลเจ้าแม่ดุษิต ชุมชนคลองปากข้าวสาร ชุมชนต้นสะตือ ชุมชนร่วมใจพัฒนา

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

นำผลการวิจัยด้านปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการบริหารจัดการสวัสดิการชุมชนมาเป็นข้อมูลที่สำคัญในการจัดทำแผนการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินกิจกรรมช่วยเหลือสมาชิกให้เข้าถึงระบบสวัสดิการที่ครอบคลุมทุกประเภท และพัฒนาการดำเนินงานกองทุนกลุ่มย่อยให้เกิดการเรียนรู้แก้ปัญหาเพื่อพัฒนาสู่ความยั่งยืน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารทางวิชาการ และผลงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อรวบรวมแนวคิดและทฤษฎีที่ได้มาปรับประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการชุมชน
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน
- 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
- 2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่
- 2.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน
- 2.6 ข้อมูลการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการชุมชน

ราชบัณฑิตสถาน (2554) ได้ให้ความหมายว่า กองทุน คือ เงินหรือทรัพย์สินที่เอามารวมเป็นก้อนเดียวกันเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง สวัสดิการ คือ การให้สิ่งที่เอื้ออำนวยให้ผู้น่างานมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบาย

สวัสดิการชุมชน จึงหมายถึง เงินหรือทรัพย์สินที่เอามารวมกันเป็นก้อนเดียวกัน เพื่ออำนวยให้คนมีชีวิตและสภาพการทำงานที่ดีและสะดวกสบาย

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) (2553) ได้ให้ความหมายสวัสดิการชุมชน หมายถึง การสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงของคนในชุมชน หมายถึง ทุกอย่างที่จะทำให้คนในชุมชน ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทั้งในรูปแบบของสิ่งของ เงินทุน น้ำใจ การช่วยเหลือเกื้อกูล เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตตั้งแต่เกิด แก่ เจ็บ ตาย นอกจากนี้ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ยังกล่าวถึงสวัสดิการชุมชนในแง่มุมมองของสวัสดิการชาวบ้านว่าเป็นระบบการช่วยเหลือเกื้อกูลของคนในท้องถิ่นมีรูปแบบและวิธีการที่หลากหลายเป็นเรื่องราวเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตายก่อให้เกิดรายได้ลดรายจ่ายนำไปสู่การแก้ไขปัญหาความยากจน

ทัศนีย์ ลักขณาภิชนชัช (2545, น.50, อ้างถึงใน ระวีวรรณ มนตรีพิลา, 2549, น.18) ได้ให้ความหมายสวัสดิการชุมชนว่าเป็นรูปแบบการพึ่งตนเองของชุมชน เพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของชุมชนด้วยการช่วยเหลือตนเอง โดยมีองค์ประกอบในชุมชนที่พร้อมจะจัดบริการให้ชุมชนได้ ถือเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพึ่งพาตนเอง

ชัยวัฒน์ หน่อรัตน์ (2545, น.10, อ้างถึงใน ระวีวรรณ มนตรีพิลา, 2549, น.18) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการชุมชนว่าเป็นการเชื่อมโยงชุมชนกับงานสวัสดิการสังคม โดยการตอบสนองความต้องการของชุมชน เป็นการจักระบบบริการของชุมชนเองผ่านการลงมือร่วมกันของคนในชุมชนแต่ก็ไม่ปฏิเสธภาครัฐในการให้ความช่วยเหลือ สวัสดิการชุมชนจึงมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละชุมชน

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2549, น.11) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการทางสังคม หมายถึง การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ของภาครัฐและเอกชน ในลักษณะของการช่วยเหลือและส่งเสริมให้ประชาชนทุกคนได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี (Quality of Life) และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติ

สุนทร มงคลอินทร์ (2546) กล่าวไว้ว่า “แนวคิดแบบเก่าเมื่อคิดถึงสวัสดิการจะคิดถึงเงิน สถานรับเลี้ยงคนชรา ผู้ได้รับสวัสดิการ คือ ผู้ด้อยโอกาส ผู้จัดสวัสดิการ คือ ภาครัฐหรือคนรวย แต่การคิดเชื่อมโยงสวัสดิการชุมชนแนวใหม่จะต้องมองแบบเชื่อมโยงทั้งส่วนที่เป็นตัวเงิน อาชีพ ดิน น้ำ ป่า วัฒนธรรมการเอื้ออาทร ภูมิปัญญา สัตว์เลี้ยง โดยผู้รับผลประโยชน์จากสวัสดิการ คือ คนทั้งชุมชน ผู้จัดการสวัสดิการคือคนภายในชุมชน” สวัสดิการชุมชนจึงเป็นทางเลือกที่จะช่วยให้เกิดความมั่นคงของชุมชนฐานรากให้สามารถดำรงอยู่ในท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ได้อย่างมีศักดิ์ศรี สามารถยืนหยัดเป็นตัวของตัวเอง ลดการพึ่งพาภายนอก เป็นฐานสำคัญที่จะนำไปสู่การพึ่งตนเองของชุมชนในมิติอื่น ๆ แนวคิดแนวทางการจัดสวัสดิการชุมชนได้มีการริเริ่ม คิดค้นรูปแบบต่าง ๆ อย่างหลากหลายเป็น “สวัสดิการ” ในความหมายที่กว้างและครอบคลุมการดำรงชีวิตของคนตั้งแต่เกิดจนตาย

ใน ปี 2546 พอช. ได้อธิบายลักษณะ รูปแบบการจัดสวัสดิการโดยชุมชนหรือฐานการจัดสวัสดิการชุมชน 7 ประการ คือ

1. การจัดสวัสดิการจากฐานองค์กรการเงินชุมชน
2. การจัดสวัสดิการชุมชนโดยฐานการผลิต/ธุรกิจชุมชน
3. การจัดสวัสดิการโดยฐานทรัพยากรธรรมชาติ/สิ่งแวดล้อม
4. การจัดสวัสดิการจากฐานอุดมการณ์/ศาสนา
5. การจัดสวัสดิการโดยฐานชุมชนเมือง
6. การจัดสวัสดิการผู้สูงอายุโดยผู้สูงอายุ
7. การจัดสวัสดิการโดยผู้ยากลำบาก

หลักการสำคัญในการจัดสวัสดิการชุมชน โดย พอช. สรุปลงจากแนวคิดของลักษณะรูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชน ที่เกิดขึ้น โดยฐานต่าง ๆ ดังกล่าวได้ 7 ประการ คือ

1. ทำจากสิ่งที่เป็นจริง ไม่ใช่ลอกเขามาทั้งหมด โดยสวัสดิการชุมชนต้องสอดคล้องกับวิถีของแต่ละพื้นที่ ตั้งใจทำโดยลอกเลียนแบบกันไม่ได้
2. เริ่มจากเล็กไปใหญ่ ทำแบบค่อยเป็นค่อยไป
3. เงินเป็นเพียงเครื่องมือไม่ใช่เป้าหมาย ใช้เงินสร้างเงื่อนไขให้คนอยากทำงาน อยากทำความดี สิ่งสำคัญ คือการให้ความคิด ทำให้พึ่งตนเอง ทำความดี
4. ระบบสวัสดิการที่ดีต้องช่วยเหลือแบบไม่ก่อให้เกิดการแบ่งแยกในชุมชน

5. เป็นองค์กรรวมที่ทุกอย่างเชื่อมโยงเข้าหากัน อาจเริ่มจากฐานการพัฒนาในด้านใดด้านหนึ่ง แล้วขยายไปสู่ด้านอื่น ๆ

6. ต้องเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ

7. ต้องทำด้วยความรักและอดทน

ดังนั้นความหมายของ “สวัสดิการชุมชน” ในช่วงปี 2546 โดยสรุปได้ความว่า “สวัสดิการชุมชน เป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งที่ชุมชนจัดขึ้น เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงให้คนในชุมชนมีความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตดี สามารถพึ่งตนเองได้ ผู้ที่ได้ประโยชน์จากสวัสดิการชุมชน ได้แก่ สมาชิกในชุมชน”

กล่าวได้ว่าสวัสดิการชุมชน คือ การดูแล ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พึ่งพาตนเอง โดยให้คนในชุมชนเห็นคุณค่า และอยู่บนพื้นฐานของศาสนา ภูมิปัญญา วัฒนธรรมท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมในทุกระดับ

การจัดสวัสดิการชุมชน มีรูปแบบที่แตกต่างกันไปตามลักษณะพื้นฐานของชุมชนนั้น ๆ ซึ่งมีผู้กล่าวถึงรูปแบบของการจัดสวัสดิการชุมชนไว้ ดังนี้

ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ (2544, น.16) กล่าวถึงรูปแบบหรือแบบแผนการจัดสวัสดิการชุมชนว่าสามารถจำแนกได้เป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) การเริ่มต้นจากกลุ่มออมทรัพย์แล้วนำไปสู่การจัดสวัสดิการ 2) การเริ่มต้นจากหน่วยผลิตแล้วนำไปสู่การจัดสวัสดิการ 3) การเริ่มต้นจากความเชื่อและอุดมการณ์แล้วนำไปสู่การจัดสวัสดิการ

อภิญา เวชชัย และศิริพร ยอดกมลศาสตร์ (2547 อ้างถึงใน ปัญญา เลิศไกร, 2550, น.15-19) กล่าวถึงรูปแบบของการจัดสวัสดิการชุมชนว่ามีทั้งหมด ดังนี้ 1) รูปแบบการจัดสวัสดิการจากฐานองค์กรการเงินชุมชน 2) รูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชนโดยฐานการผลิตและธุรกิจชุมชน 3) รูปแบบการจัดสวัสดิการโดยฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 4) รูปแบบการจัดสวัสดิการโดยฐานชุมชนเมือง 5) รูปแบบการจัดสวัสดิการผู้ยากลำบากโดยเครือข่ายองค์กรชุมชน ซึ่ง (เจตนาถ แซ่เจี๋ย, 2548, น.47-48) ได้กล่าวถึงรูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชนเพิ่มเติมจากที่กล่าวมาในข้างต้น ได้แก่ การจัดสวัสดิการฐานอุดมการณ์/ศาสนาและการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุโดยผู้สูงอายุ

สรุปได้ว่า รูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชนนั้น มีทั้งหมด 7 รูปแบบ ได้แก่

1. การจัดสวัสดิการจากฐานองค์กรการเงินชุมชน

การจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์หรือองค์กรการเงินชุมชนเป็นพื้นฐานสำคัญในการจัดสวัสดิการชุมชน การที่ชุมชนมีกองทุนหรือเงินออมของตนเอง ทำให้ชุมชนสามารถริเริ่มและคิดรูปแบบการจัดสวัสดิการของตนเองได้อย่างหลากหลาย และสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของชุมชนนั้น องค์กรการเงินชุมชนบางประการ ตั้งขึ้นมาโดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างสวัสดิการโดยเฉพาะนำผลกำไรขององค์กรการเงินมาจัดสวัสดิการ อาจกล่าวได้ว่า “เงินเป็นเครื่องมือ เป้าหมาย คือ สวัสดิการชุมชน” ส่วนองค์กรการเงินประเภทอื่น ๆ ได้หันมาให้ความสำคัญกับสวัสดิการชุมชนมากขึ้นในระยะต่อมา ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ธนาคารหมู่บ้าน กลุ่มออมทรัพย์ชุมชนเมือง

กรณีตัวอย่างรูปธรรมที่อาศัยกลุ่มออมทรัพย์หรือองค์กรการเงินชุมชนเป็นฐานในการจัดสวัสดิการ เช่น เครือข่ายกลุ่มออมทรัพย์ จังหวัดสงขลา (อำเภอคลองเปี้ยะ นาหว้า น้ำขาว คูเต่า

ฯลฯ) เครือข่ายสัจจะสะสมทรัพย์ จังหวัดตราด เครือข่ายสัจจะสะสมทรัพย์ จังหวัดจันทบุรี ศูนย์รวม
น้ำใจธนาคารหมู่บ้าน จังหวัดพะเยา กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านขาม จังหวัดชัยภูมิ เครือข่าย
องค์กรออมทรัพย์ชุมชน จังหวัดลำปาง เครือข่ายออมทรัพย์สำโรงใต้ จังหวัดสมุทรปราการ เป็นต้น

2. การจัดสวัสดิการชุมชนโดยฐานการผลิต และวิสาหกิจชุมชน

วิถีชีวิตของชุมชนไทยในอดีตมีความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งแต่ละคน
สามารถทำการผลิตหรือหากินจากธรรมชาติแบบพึ่งตนเองได้ และอาศัยพื้นฐานภูมิปัญญาดั้งเดิมที่สั่ง
สมและสืบทอดอย่างยาวนาน ทั้งในเรื่องการทำมาหากิน การเพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ หาปลา งาน
หัตถกรรม ทอผ้า การแปรรูปอาหาร ฯลฯ วิสาหกิจชุมชนเป็นการร่วมมือกันทำกิจกรรมการผลิต การ
แปรรูป เพื่อให้พึ่งตนเอง ลดค่าใช้จ่าย ลดการซื้อสินค้าและบริการจากภายนอก ไม่ได้มุ่งแสวงหาผล
กำไร การจัดสวัสดิการชุมชนโดยฐานการผลิต วิสาหกิจชุมชน จึงเป็นสวัสดิการที่ได้จากการทำให้เกิด
การลดรายจ่ายในครอบครัว ทำเองใช้เอง การเพิ่มมูลค่าของผลผลิตโดยใช้ทุนหรือแรงงานในชุมชน
ส่งเสริมให้ครอบครัวชุมชนไม่ต้องแยกย้ายไปหากินนอกชุมชน ใช้วัสดุและทรัพยากรในท้องถิ่นที่
เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติก่อให้เกิดการดูแลรักษาทรัพยากร ซึ่งถือเป็นฐานชุมชนที่สำคัญของชุมชน

กรณีตัวอย่างรูปธรรมการจัดสวัสดิการชุมชนโดยฐานการผลิตและวิสาหกิจชุมชน ได้แก่
ธนาคารชุมชนตำบลเขาคราม จังหวัดกระบี่ กลุ่มตำบลศรีชะเกษ อำเภอนาน้อย จังหวัดน่าน
เครือข่ายคนปลูกข้าวลุ่มน้ำโขง เครือข่ายภูมิพลังแผ่นดิน จังหวัดนครพนม กลุ่มชุมชนตำบลเชียงทอง
อำเภอเมือง จังหวัดตาก กลุ่มแพรรณ จังหวัดขอนแก่น เครือข่ายร้านค้าลอยฟ้า จังหวัดตรัง เป็นต้น

3. การจัดสวัสดิการโดยฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติไม่ว่าจะเป็นป่า แม่น้ำ ทุ่งหญ้า ชายฝั่ง ทะเล
ล้วนแล้วแต่เป็นที่มาของแหล่งอาหารและฐานปัจจัยสี่ของชุมชน โดยเฉพาะชุมชนในชนบทที่อาศัยอยู่
ใกล้ชิดกับแหล่งธรรมชาติ พึ่งพาทรัพยากร ดิน น้ำ ป่า เพื่อความอยู่รอดในการดำรงชีวิต จึง
เปรียบเสมือนเป็น “เจ้าของ” และ “ผู้จัดการ” ที่จะต้องช่วยกันดูแลอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติให้
อุดมสมบูรณ์ยั่งยืนต่อไป โดยไม่ให้ถูกทำลาย ดังนั้น การจัดสวัสดิการบนฐานทรัพยากรทำให้เกิดการ
สร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตมนุษย์ที่หลอมรวมเป็นส่วนหนึ่งกับทรัพยากรธรรมชาติทำให้เกิด
ระบบคุณค่า ภูมิปัญญา วัฒนธรรม พิธีกรรมอันศักดิ์สิทธิ์ และระเบียบกติกาที่ใช้ร่วมกันภายในชุมชน

กรณีตัวอย่างรูปธรรมการจัดสวัสดิการชุมชนโดยฐานทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม ได้แก่ กลุ่มแม่บ้านทุ่งยาว กลุ่มบ้านแพะใต้ จังหวัดลำพูน เครือข่ายแม่วงศ์-แม่เป็น กลุ่ม
ออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านเขาดิน จังหวัดนครสวรรค์ กลุ่มบ้านเป็ดโน จังหวัดตราด ป่าชายเลน
ชุมชนบ้านทุ่งตะเชะ จังหวัดตรัง เป็นต้น

4. การจัดสวัสดิการจากฐานความเชื่อและอุดมการณ์และศาสนา

สถาบันทางศาสนามีอิทธิพลต่อความคิด ความเชื่อ จารีตประเพณี ตลอดจนลักษณะ
นิสัยของคนไทยและกลุ่มคนในท้องถิ่นต่าง ๆ มาตั้งแต่สมัยอดีต ซึ่งรากฐานดังกล่าวมีบทบาทสำคัญใน
การจัดสวัสดิการที่ประยุกต์แนวคำสอนและแนวปฏิบัติตามหลักศาสนา ไม่ว่าจะเป็นศาสนาพุทธ
คริสต์ อิสลาม ที่เน้นหลักเมตตาธรรมและสงเคราะห์ผู้ตกทุกข์ได้ยากทั้งทางกายและใจ ใช้หลักศาสนา
ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในชุมชน ทำให้เกิดความมั่นคงทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

กรณีตัวอย่างรูปธรรมการจัดสวัสดิการชุมชนโดยฐานศาสนา เช่น ศาสนาพุทธ ได้แก่ กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดป่ายาง จังหวัดนครศรีธรรมราช ชุมชนศิระชะอโศก จังหวัดศรีสะเกษ ศาสนาอิสลาม ได้แก่ กลุ่มออมทรัพย์อัล-อามานะห์ บ้านบางโรง จังหวัดภูเก็ต ศาสนาคริสต์ ได้แก่ ธนาคารข้าว กองทุนชุมชนในหมู่บ้านชาวเขา จังหวัดพะเยา เป็นต้น

5. การจัดสวัสดิการโดยฐานชุมชนเมือง

ชุมชนเมืองส่วนใหญ่มีอาชีพในระบบที่สามารถได้รับสวัสดิการจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน อาทิเช่น ระบบประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประกันชีวิตกับบริษัทเอกชน สวัสดิการจากบริษัทและหน่วยงาน ฯลฯ และที่สำคัญ ลักษณะของชุมชนเมืองประกอบด้วยผู้คนที่มาอาศัยหลากหลาย และมีการย้ายถิ่นฐานอยู่ตลอดเวลา จึงเป็นการยากที่จะจัดให้มีสวัสดิการชุมชนในเมืองเหมือนในชุมชนบต่างจังหวัด แต่จะมีการรวมกลุ่มของชุมชนผู้มีรายได้น้อยหรือชุมชนแออัด (สลัม) ที่อาศัยอยู่ในเมือง ซึ่งลักษณะอาชีพของคนกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกระบบไม่อยู่ในข่ายที่จะได้รับสวัสดิการเหมือนดังที่กล่าวมาแล้ว

ดังนั้น การจัดสวัสดิการโดยฐานชุมชนเมือง จึงเน้นไปที่ชุมชนแออัด สวัสดิการที่สำคัญคือ “บ้าน” ซึ่งเป็นที่พำนักและที่อยู่อาศัย เนื่องจากชุมชนแออัดมีความไม่มั่นคงในเรื่องที่อยู่อาศัยเป็นการขาดฐานสวัสดิการที่เป็นหนึ่งในปัจจัยสี่ ปัจจุบันมีชุมชนแออัดอาศัยอยู่ในเมืองเป็นจำนวนมาก การจัดสวัสดิการจะทำให้ชุมชนแออัดอยู่ร่วมกับคนในเมืองได้อย่างมีศักดิ์ศรี มีคุณค่าเป็นที่ยอมรับเท่าเทียมกับคนกลุ่มอื่น ๆ ในเมืองได้

กรณีตัวอย่างรูปธรรมการจัดสวัสดิการชุมชนโดยฐานชุมชนเมือง ได้แก่ ชุมชนหลังกรมป่าไม้ เขตจตุจักร ชุมชนคลองลำนูน เขตคันนายาว กรุงเทพฯ คนจนในโครงการที่อยู่อาศัยใหม่บึงคูก จังหวัดอุดรธานี โครงการบ้านมั่นคงของชุมชนวัดโพธิ์วราราม จังหวัดอุดรธานี เป็นต้น

6. การจัดสวัสดิการผู้สูงอายุ โดยผู้สูงอายุ

เมื่อปี 2543 สำนักงานพัฒนาชุมชนเมือง (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนในปัจจุบัน) ได้รับงบประมาณ 80 ล้านบาท จากโครงการแก้ไขมีปัญหาคคนจนในเมืองในภาวะวิกฤตมาสนับสนุนพัฒนากระบวนการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุให้ยั่งยืน โดยสนับสนุนงบประมาณจังหวัดละ 1 ล้านบาท โดยมีเป้าหมายของโครงการทำให้เกิดกระบวนการจัดระบบสวัสดิการผู้สูงอายุระดับจังหวัด เกิดความร่วมมือระหว่างผู้สูงอายุด้วยกันเอง ผู้สูงอายุกับองค์กรชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ซึ่งแนวความคิดจัดสวัสดิการผู้สูงอายุโดยเครือข่ายองค์กรชุมชน เน้นการเชื่อมโยงผู้สูงอายุมาเป็นผู้ดำเนินการเป็นแกนหลักในการคิดรูปแบบ วางแนวทางการบริหารจัดการ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้สูงอายุที่ยากไร้ได้รับการดูแล มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เกิดการตระหนักในคุณค่าภูมิปัญญาผู้สูงอายุ

7. การจัดสวัสดิการผู้นำชุมชน

การทำงานพัฒนาที่เมืององค์กรชุมชนเป็นแกนหลักนั้น ผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญและภารกิจมากต้องใช้จ่ายค่าเดินทางจำนวนมาก เพื่อประสานงานติดต่อ เชื่อมโยงและหนุนเสริมให้เครือข่ายองค์กรเติบโตและขยายวงกว้างมากขึ้น แต่ส่วนใหญ่จะไม่ได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่จำเป็น จึงได้มีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการผู้นำชุมชนขึ้นมาเป็นกองกลางระดับชาติ เรียกว่า “กองทุนสวัสดิการผู้นำขบวนการองค์กรชุมชน” หรือ สนช. โดยมีสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การ

มหาชน) สนับสนุนงบประมาณ 2 ล้านบาท และให้พื้นที่ต่าง ๆ ไปจัดตั้งกองทุนสวัสดิการผู้นำขึ้นมาในระดับจังหวัด เพื่อดูแลผู้นำกลุ่มและองค์กรต่าง ๆ ที่เป็นสมาชิกโดยใช้ฐานการออมวันละบาทเป็นส่วนใหญ่ กองทุนในระดับจังหวัดจะนำมาจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกเวลาเจ็บไข้ได้ป่วยเป็นเงินช่วยเหลือ ค่าทำศพ เป็นต้น ส่วนเงินกองทุนในระดับภาคจะใช้เป็นเงินยืมเมื่อผู้นำประสบปัญหาทางการเงิน ปัญหาสุขภาพ เจ็บป่วย เป็นต้น สำหรับกองทุนระดับประเทศหรือกองทุนกลางนี้ จะช่วยเหลือในกรณีที่ผู้นำที่เป็นสมาชิกได้รับอุบัติเหตุ เสียอวัยวะ ทุพพลภาพ หรือเสียชีวิตในทุกกรณีซึ่งจะเป็นการช่วยเหลือเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กองทุนระดับจังหวัดให้ความช่วยเหลืออยู่แล้ว โดยกองทุนทั้ง 3 ระดับ จังหวัด ภาค และส่วนกลาง มีความเชื่อมโยงกัน อย่างไรก็ตามกองทุนระดับจังหวัดมีความสำคัญที่สุดเนื่องจากมุ่งเน้นการออมของสมาชิกเป็นสำคัญ และเป็นกองพื้นฐานที่สมาชิกมีส่วนร่วมทุกระดับ มีการสมทบ บริหารจัดการและรับผลประโยชน์ร่วมคล้ายกับสมาชิกในระดับอื่น ๆ ทั่วไป

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน

ในการบริหารจัดการภาคประชาชน หรือการบริหารงานสวัสดิการโดยชุมชนนั้นมีรูปแบบการจัดที่หลากหลาย การระดมทุนเพื่อใช้เป็นทรัพยากรในการจัดสวัสดิการก็สามารถจัดได้หลากหลายรูปแบบ หนึ่งในการจัดหาทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัดสวัสดิการของชุมชนนั้นอาจทำได้ในรูปแบบของการดำเนินการธุรกิจชุมชนท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์กับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปภูมิปัญญาไทยกับเทคโนโลยีสมัยใหม่จะต้องถูกผสมผสานให้พอเหมาะเพื่อเพิ่มศักยภาพ เพิ่มความรู้ความชำนาญ เพื่อพัฒนาการผลิตและคุณภาพชีวิตของชุมชน (เสรี พงศ์พิศ, 2548, น.147-148) หรือการจัดสวัสดิการที่มีรากฐานมาจากกลุ่มออมทรัพย์การจัดสวัสดิการที่มีฐานมาจากอุดมการณ์ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการที่เกิดจากรากฐานใดหรือมีวิธีการจัดหาทรัพยากรอย่างไรก็ตามจะต้องมีการบริหารจัดการเป็นส่วนประกอบทั้งสิ้นเพราะเพียงลำพังจิตวิญญาณและความเสียสละนั้น ไม่เพียงพอที่จะทำให้กลุ่มสวัสดิการโดยชุมชนเติบโตได้อย่างยั่งยืนด้วยดี ดังนั้น การบริหารจัดการสวัสดิการชุมชน จำเป็นต้องคำนึงถึงกรอบ 3 ด้าน ได้แก่ (ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, 2547, น.182-185)

1. ผลประโยชน์พึงมีพึงได้ของสมาชิกเพราะไม่เช่นนั้นกลุ่มหรือองค์กรก็จะอ่อนแอ สมาชิกจะมีน้อยที่มีอยู่ก็จะไม่ให้ความร่วมมือ

2. สวัสดิการจะต้องเป็นที่ยอมรับของคนทุกวงการไม่เช่นนั้นก็จะไม่ได้รับความร่วมมือ โดยเฉพาะวงการราชการ วงการเอ็นจีโอและวงการวิชาการ

3. ความพร้อมและศักยภาพของกลุ่มสวัสดิการในขณะนั้นกิจกรรมหรือสวัสดิการที่จัดให้กับสมาชิกนั้นจะต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการดำเนินการด้วยเพราะหากทำอะไรที่เกินกว่ากำลังความสามารถก็อาจทำให้กลุ่มต้องล้มเลิกไปเนื่องจากไม่สามารถแบกรับภาระทางเศรษฐกิจได้นอกจากนี้หลักในการบริหารงานสวัสดิการโดยชุมชนยังต้องยึดหลักการประชาธิปไตย ซึ่งสามารถจำแนกได้ 4 ประการ (ทัศนีย์ ลักษณ์ภิชนัช, 2545, น.118-120) ได้แก่

- 3.1 การจัดสวัสดิการสังคมใด ๆ ก็ตาม ต้องจัดขึ้นตามความต้องการของประชาชนในชุมชนนั้น ๆ

3.2 ประชาชนในชุมชนจะต้องมีส่วนร่วมในการบริการและการบริหารตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำงาน และร่วมกันติดตามประเมินผล ซึ่งจะทำให้ชาวชุมชนได้รับประโยชน์จากการเรียนรู้ด้วยการกระทำส่งผลให้สามารถพึ่งพาตนเองได้

3.3 การจัดสวัสดิการจะต้องได้รับความร่วมมือจากประชาชนในชุมชนด้วยความเต็มใจ เพราะความเต็มใจให้ความร่วมมือจะเป็นตัวลดความขัดแย้งต่อต้านก่อให้เกิดความราบรื่นในการบริหารงาน

3.4 การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในสังคมให้เป็นประโยชน์มากที่สุดทั้งทรัพยากรด้านการเงิน และทรัพยากรมนุษย์

การบริหารสวัสดิการโดยชุมชนนั้นยังมีความคาบเกี่ยวกับการบริหารจัดการชุมชนในรูปแบบของการจัดการตามแนวทางชุมชนพึ่งตนเองอย่างยั่งยืน ซึ่งมีพื้นฐานมาจากการกำหนดให้ชุมชนเป็น ศูนย์กลางการพัฒนา (ไพโรจน์ ภัทรนรากุล, 2545 อ้างถึงใน ทศนีย์ ลักษณะภิกขุชช, 2548, น.72-78) อันมีระบบการจัดการที่ประกอบด้วยปรัชญาคุณค่าและวัฒนธรรมชุมชนเมืองศีลธรรมชุมชน และการจัดการซึ่งจะ ช่วยในการประสานและบูรณาการความร่วมมือทั้งจากในชุมชนและเครือข่ายองค์กรภายนอกอีกด้วย

นอกจากนี้ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) (ระบุงูที่มา) ได้นำเสนอรูปแบบการบริหารงานกองทุนสวัสดิการชาวบ้านหรือกองทุนสวัสดิการชุมชนไว้ว่าสมาชิกจะต้องเลือกตัวแทนจาก สมาชิกกองทุนด้วยกันให้มาเป็นคณะกรรมการบริหารงานของแต่ละกองทุนฯ เพื่อทำหน้าที่บริหาร กิจการของกองทุนฯ ตามระเบียบการบริหารงานที่แต่ละกองทุนได้กำหนดขึ้น ในการบริหารงาน กองทุนสวัสดิการชาวบ้าน ซึ่งการบริหารงานดังกล่าวได้มีการแบ่งไว้ 2 ระดับ คือ

1. กองทุนสวัสดิการชาวบ้าน เพื่อให้เกิดระบบที่สมาชิกจะร่วมกันบริหารจัดการได้เต็ม ความสามารถและทั่วถึง จึงกำหนดเป็นกองทุนสวัสดิการระดับตำบล ภูมิภาคหรือตามพื้นที่ วัฒนธรรมขึ้นอยู่กับสภาพของแต่ละพื้นที่โดยผู้ที่จะมาเป็นสมาชิกก็คือ ชาวบ้านในหมู่บ้าน ตำบลหรือ พื้นที่นั้น ๆ เน้นความยืดหยุ่นคล่องตัวมีธรรมาภิบาล เปิดเผยโปร่งใส ตรวจสอบได้ ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของสมาชิก เพื่อให้กองทุนมีความเข้มแข็ง สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งในแต่ละ จังหวัดอาจมีกลไกเพื่อเชื่อมโยงสนับสนุนการเรียนรู้ในระดับจังหวัดขึ้น จากนั้นในแต่ละจังหวัดก็ เชื่อมโยงไปสู่ระดับภาคโดยจัดให้มี “คณะอนุกรรมการประสานงานสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเสริมสร้างความเข้มแข็งของกองทุนสวัสดิการชาวบ้านในพื้นที่ตลอดจนการสร้างความร่วมมือกับ หน่วยงานและองค์กรพัฒนาต่าง ๆ ในท้องถิ่น

2. โครงการพัฒนาสวัสดิการชาวบ้าน เป็นกลไกกลางที่สนับสนุนการดำเนินงานแก่กองทุน สวัสดิการชาวบ้านในระดับพื้นที่ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีหน้าที่ดังนี้ คือ

2.1 เป็นกลไกประสานสนับสนุนการจัดสวัสดิการชาวบ้าน ให้เป็นโครงสร้างระบบ สวัสดิการของชุมชนท้องถิ่นที่ชุมชนเป็นเจ้าของการพัฒนา ขยายผลให้กว้างขวางและพัฒนาเป็น นโยบายของประเทศ

2.2 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งและพัฒนากองทุนสวัสดิการ ที่ชาวบ้านและองค์กร ปกครองท้องถิ่นร่วมกันดำเนินการโดยชาวบ้านมีบทบาทสำคัญ และเชื่อมโยงกับระบบของหน่วยงาน ต่าง ๆ

ตารางที่ 2.1 ความสัมพันธ์ของระบบสวัสดิการชาวบ้าน

ระดับการจัดการ	ภารกิจ	เงินกองทุน	ลักษณะการให้สวัสดิการ
1. กองทุนสวัสดิการชาวบ้าน	<ul style="list-style-type: none"> บริหารกองทุนระดับพื้นที่ จัดสวัสดิการให้กับสมาชิก ส่งเสริมความร่วมมือของชาวบ้านกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดสวัสดิการ 	<ul style="list-style-type: none"> สมาชิกสมทบ หน่วยงานทั้งรัฐและเอกชนสมทบ องค์กรท้องถิ่นสมทบ รายได้อื่น ๆ เช่น กำไรจากการจัดงาน ฯลฯ 	<ul style="list-style-type: none"> เป็นสวัสดิการพื้นฐานตั้งแต่เกิดจนตาย ได้แก่ ค่าคลอดบุตร/ทุนการศึกษาเด็ก/ที่อยู่อาศัย, ค่ารักษาพยาบาล, เงินบำนาญผู้สูงอายุ, เงินฌาปนกิจ, ค่าทำศพ, เงินยืมไม่คิดดอกเบี้ย (ขึ้นอยู่กับข้อกำหนดของแต่ละกองทุน)
2. โครงการพัฒนาสวัสดิการชาวบ้าน	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนากองทุนสวัสดิการชาวบ้าน กำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาสวัสดิการชาวบ้าน สนับสนุนเงินกองทุนแก่กองทุนสวัสดิการชาวบ้าน สนับสนุนด้านข้อมูล, การเรียนรู้ ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ 	<ul style="list-style-type: none"> หน่วยงานภาครัฐ งบบริจาค หน่วยงานอื่น ๆ สมทบ รายได้อื่น ๆ 	<ul style="list-style-type: none"> สนับสนุนทางการเงิน เพื่อจัดสวัสดิการในส่วนของเกิดความสามารถของทุนสวัสดิการชาวบ้าน

ที่มา: “สวัสดิการชาวบ้าน” โดย สถาบันพัฒนาองค์กรเอกชน (พอช.)

จากที่ได้นำเสนอมาทั้งหมดนั้น สรุปได้ว่า การบริหารงานกองทุนสวัสดิการชุมชนจะต้องคำนึงถึงผลประโยชน์อันพึงมีพึงได้ของสมาชิก การมีส่วนร่วมและการเต็มใจให้ความร่วมมือของประชาชนเป็นหลัก เนื่องจากการมีส่วนร่วมด้วยความเต็มใจของประชาชนจะทำให้กิจกรรมของกองทุนสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ในการบริหารงานกองทุนฯ จะต้องมีการบูรณาการทรัพยากรภายในชุมชนทั้งในส่วนที่เป็นตัวเงินและในส่วนที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้การจัดสวัสดิการเกิดความหลากหลาย จะเห็นได้ว่าการหาเงินสมทบเข้ากองทุนฯ นั้น นอกจากการออมเงินของสมาชิกและการสนับสนุนจากภาคส่วนภายนอกแล้ว กองทุนฯ ยังสามารถหาเงินหมุนเวียนได้จากการบูรณาการการจัดสวัสดิการจากกองทุนอื่นและการนำเงินสมทบในกองทุนไปออกดอกผลหรือลงทุนในกิจกรรมอื่น ๆ ได้ ตามแต่จะตกลงกันในหมู่สมาชิก ซึ่งในการจัดการส่วนนี้จะต้องคำนึงถึงศักยภาพและความพร้อมของกองทุนเป็นหลัก โดยยึดประชาชน คุณค่าวัฒนธรรม ภูมิปัญญา ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมของชุมชนเป็นหลัก เท่ากับว่าการบริหารงานกองทุนฯ จะต้องยึดเอาชุมชนเป็นศูนย์กลาง อีกทั้งยังต้องมีการเสริมสร้างและจัดการองค์ความรู้รวมถึงการใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารงานอย่างโปร่งใส เป็นการสร้างการยอมรับให้เกิดขึ้นในทุกภาคส่วนเพื่อให้เกิดการต่อยอดการพัฒนากองทุนฯ สู่ความยั่งยืนในที่สุด

2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

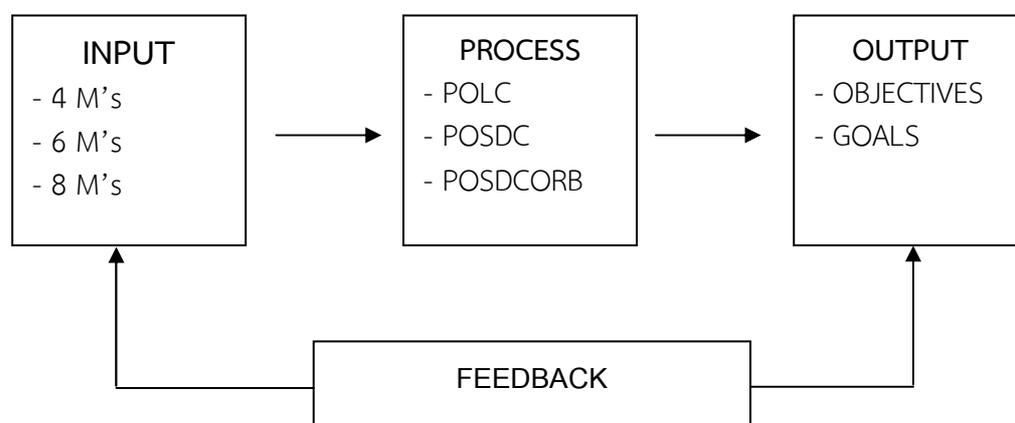
ความหมายเกี่ยวกับการจัดการ

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2545, น.421) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการจัดการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานจะต้องเป็นไปตามขั้นตอนตามลำดับ เป็นการตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ที่ไหน เมื่อใด โดยใคร นอกจากจะเป็นการลดความไม่แน่นอนแล้ว ยังทำให้สมาชิกในองค์กรมีความมั่นใจในการทำงานทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ การจัดลำดับการทำงานที่ดีไม่ควรมีลักษณะตายตัว ต้องยืดหยุ่น ได้ตามสถานการณ์อาจมีการปรับปรุงแก้ไข หรือปรับเปลี่ยนลำดับการทำงานได้เสมอ ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลมากขึ้นด้วย

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2543, น.3) กล่าวไว้ว่า “การบริหาร” (Administration) และ “การจัดการ” (Management) หมายถึง การบริหารจะสนใจและสัมพันธ์กับการกำหนดนโยบายไปลงมือปฏิบัติ ส่วนการจัดการใช้ในภาคเอกชน มีความหมายไม่แตกต่างกัน สามารถใช้แทนกันได้และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ (2545, น.18-19) กล่าวไว้ว่า ความหมายของคำว่า “การบริหารจัดการ” และ “การจัดการ” ได้ดังนี้ การบริหาร (Administration) จะใช้ในการบริหารระดับสูง โดยเน้นที่การกำหนดนโยบายที่สำคัญและการกำหนดแผนของผู้บริหารระดับสูง เป็นคำนิยมใช้ในการบริหารรัฐกิจ (Public Administration) หรือใช้ในหน่วยงานราชการ และคำว่า “ผู้บริหาร” (Administrator) จะหมายถึง ผู้บริหารที่ทำงานอยู่ในองค์กรของรัฐ หรือองค์กรที่ไม่มุ่งหวังกำไร ส่วนการจัดการ (Management) จะเน้นการปฏิบัติการให้เป็นไปตามนโยบาย (แผนที่วางไว้) ซึ่งนิยมใช้ในการจัดการธุรกิจ (Business Management) ส่วนคำว่า “ผู้จัดการ” (Manager) จะหมายถึงบุคคลในองค์กรซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบต่อกิจกรรมในการบริหารทรัพยากรและกิจการงานอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ (2545, น.211) ได้ให้ความหมาย การจัดการ คือ กระบวนการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามขั้นตอนการบริหาร คือ



ภาพที่ 2.2 กระบวนการจัดการ

ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ (2545, น.211)

INPUT คือ ทรัพยากรทางการบริหาร (Management Resources) อันได้แก่ 4 M's ประกอบด้วย ดังนี้ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุดิบ (Material) และวิธีการ/จัดการ (Method/Management) ถูกนำเข้าไปในระบบเพื่อการประมวลผลหรือการบริการที่เติบโตและพัฒนาก้าวหน้าไปพร้อมกับอุตสาหกรรมการผลิต และการบริการที่เติบโตขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้ทรัพยากรเพียง 4 ประการเริ่มไม่เพียงพอสำหรับเป้าหมาย จึงได้เพิ่มขึ้นอีก 2 M's เป็น 6M's ได้แก่ เครื่องจักรกล (Machine) และการตลาด (Market) ในขณะเดียวกันการทำงานที่มองเห็นถึงความสำคัญ หรือคุณค่าของจิตใจของผู้ปฏิบัติงานที่มากขึ้น โดยให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคนงานมากขึ้น จึงเพิ่มขวัญกำลังใจ (Morale) เข้าไปเป็น 7 M's และเมื่อโลกก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ระบบการสื่อสารไร้พรมแดนที่ติดต่อเชื่อมโยงกันเป็นระบบเครือข่ายครอบคลุมทั่วโลกทำให้การติดต่อสื่อสารรวดเร็วใคร่ไม่รู้หรือไม่มีข้อมูลย่อมเสียเปรียบในเชิงธุรกิจจึงได้เพิ่ม ข้อมูลข่าวสาร (Message) เข้าไปในทรัพยากรกระบวนการผลิต รวมเป็น 8M's ซึ่งเป็นทรัพยากรเหล่านี้จะเพิ่มขึ้นไปเรื่อย ๆ ไม่สิ้นสุดตราบเท่าที่ระบบอุตสาหกรรมผลิตการจัดจำหน่าย และการบริการยังคงพัฒนา และก้าวไปไม่หยุดยั้ง

PROCESS คือ หน้าที่หรือกิจกรรมขั้นพื้นฐานที่ผู้บริหารต้องกระทำ ในปัจจุบันมีหน้าที่ 4 ประการ ได้แก่ POLC การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การชี้นำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

ฟาโยล์ (Fayol, 1946) ที่เห็นว่าหน้าที่การจัดการ ประกอบด้วย POCCC ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling)

กูลิค และเออร์วิค (Gulick & Urwick, 1973) เห็นว่า กระบวนการจัดการ ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงานผล (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ซึ่งนิยมเรียกว่า POCDORB ครั้งเมื่อเข้าปี 1972 คูนต์ซ์ (Koontz) มีความคิดเห็นว่ หน้าที่ทางการจัดการ คือ POSDC ได้แก่ การวางแผน (Planning), การจัดองค์การ (Organizing), การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งเป็นแนวคิดของเขาเปลี่ยนแปลงไปชัดเจน โดยในปี 1988 คูนต์ซ์ และเวียห์ริช (Koontz & Weihrich) เขียนตำราใช้ชื่อว่า Management ร่วมกันและเปลี่ยนหน้าที่ทางการจัดการจากตัว D (Directing) เป็น L (Leading) พัฒนาด้านแนวคิดดังกล่าวยังคงก้าวต่อไปไม่หยุดยั้ง บางทีในยุคหน้าเราอาจเห็น หน้าที่การจัดการที่เหลืออักษรเพียงตัวเดียว หรือสองตัวเท่านั้นก็เป็นได้ ดังนั้น อาจสรุปหน้าที่หรือ กิจกรรมขั้นพื้นฐานทางการจัดการได้ว่าเป็น เครื่องมือที่ใช้กระบวนการ (Process) แปรรูปทรัพยากร ที่นำเข้าไปเป็นผลผลิตตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์การต่อไป

OUTPUT คือ เป้าหมาย (Goals) หรือ วัตถุประสงค์ (Objectives) ขององค์การ ที่นำออกมาจากกระบวนการแปรรูปในขั้นตอนที่สอง เป้าหมายขององค์การสามารถแบ่งแยกได้เป็น 2 ประเภทด้วยกัน คือ องค์การที่มีเป้าหมายที่มุ่งแสวงหากำไร (Profit) และองค์การมีเป้าหมายไม่มุ่ง

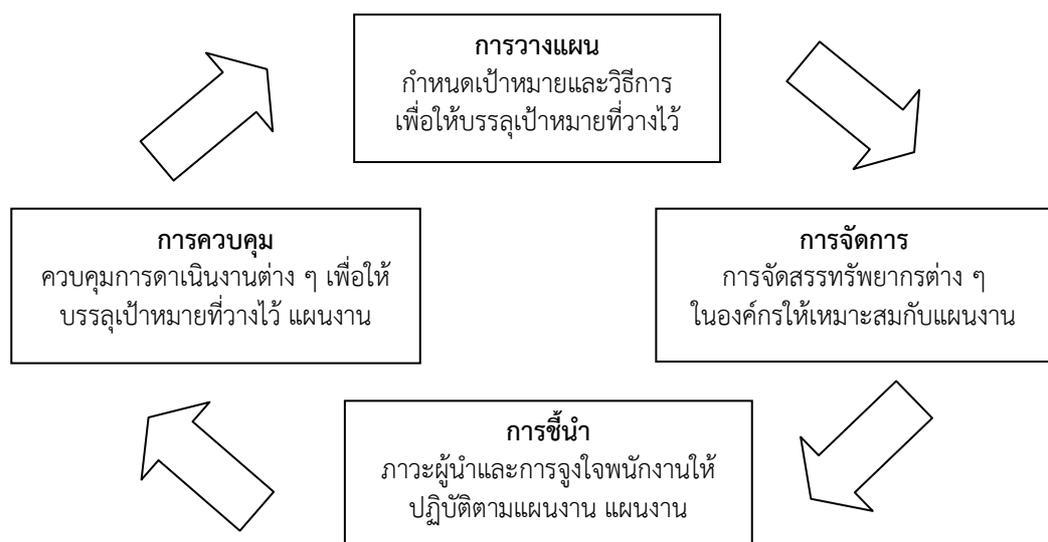
แสวงหากำไร (Non-profit) หรืออาจแบ่งเป็นองค์กรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการผลิตสินค้า กับองค์กรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการ (Services) ก็ได้

บาร์โธล และมาร์ติน (Bartol & Martin, 1998 อ้างถึงใน สาคร สุขศรีวงศ์, 2550, น.25) กล่าวว่า การจัดการเป็นกระบวนการในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยการทำหน้าที่หลัก 4 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์กร การชี้นำ และการควบคุมองค์กร

รู และเบอร์ (Rue & Byars, 2002 อ้างถึงใน สาคร สุขศรีวงศ์, 2550, น.25) กล่าวว่า การจัดการ คือ รูปแบบของงานซึ่งเกี่ยวข้องกับการประสานทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กร อันได้แก่ ที่ดิน แรงงาน และทุน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

โรบิน และดีเซนโซ (Robbins & DeCenzo, 2005, น.34) การจัดการ (Management) หมายถึง ขบวนการที่ทำงานกิจกรรมต่าง ๆ สำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลด้วยคนและทรัพยากรขององค์กร ซึ่งตามความหมายนี้องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ ได้แก่ ขบวนการ (Process) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ขบวนการ (Process) ในความหมายของการจัดการนี้หมายถึงหน้าที่ต่าง ๆ ด้านการจัดการ ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์กร การโน้มน้าองค์กร และการควบคุม

ดริคเกอร์ (Drucker, 1974 อ้างถึงใน สาคร สุขศรีวงศ์, 2550, น.25) กล่าวว่า การจัดการ หมายถึง การทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ทางการจัดการ ซึ่งรวมถึงกิจกรรม 4 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์กร การชี้นำ และการควบคุมองค์กร นอกจากนี้กิจกรรมการจัดการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การตัดสินใจในการบริหารจัดการ การจัดการเชิงกลยุทธ์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การบริหารกลุ่ม และการจัดการในสภาพแวดล้อมระหว่างประเทศ



ภาพที่ 2.3 กิจกรรมหลักในการจัดการ (Dalp, 2006)

ที่มา: ดาร์ฟ (Dalp, 2006 อ้างถึงใน สาคร สุขศรีวงศ์, 2550, น.27)

2.3.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ

สาคร สุขศรีวงศ์ (2550, น.45) กล่าวถึง แนวคิดการจัดการสามารถแบ่งได้ ดังนี้

1. แนวคิดการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์
2. แนวคิดการจัดการเชิงบริหาร
3. แนวคิดการจัดการเชิงพฤติกรรม
4. แนวคิดการจัดการเชิงปริมาณ
5. แนวคิดการจัดการร่วมสมัย

แนวคิดการจัดการแต่ละแนวคิดมีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน คือ การทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่ละแนวคิดต่าง ๆ เหล่านี้มีจุดมุ่งเน้นหรือวิธีในการจัดการเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายแตกต่างกันไป

แนวคิดการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ มอนทานา และชาร์เนาว์ (Montana & Charnov, 2000 อ้างถึงใน สาคร สุขศรีวงศ์, 2550, น.46) ได้กล่าวถึง แนวคิดการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ ว่าเกิดขึ้นในยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม จากความพยายามของนักวิทยาศาสตร์ และนักคิดในยุคนั้น ที่ต้องการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของแรงงาน โดยอาศัยวิธีการที่ได้ศึกษาในเชิงวิทยาศาสตร์ โดยแนวคิดการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ มีการตั้งสมมติฐาน กำหนดตัวแปร ทดลอง แล้วจึงวัดผลการทดลองตามกระบวนการซ้ำจนค้นพบวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น กระทั่งค้นพบวิธีที่ดีที่สุดในการทำงานผู้ค้นพบการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน จนได้รับชื่อว่าเป็นบิดาแห่งการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ คือ เฟรดเดอริก เทอร์เลอร์ ผลงานที่มีชื่อเสียงที่สุดในการจัดการผลผลิตในการขนเหล็กของคณงานในโรงงานหลอมเหล็ก โดยค้นหาวิธีการที่ดีที่สุดในการขนเหล็ก เทย์เลอร์จึงได้กำหนดหลักการที่สำคัญในการจัดการ 4 ประการ คือ

1. ในการทำงานแต่ละงาน ให้ใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการคิดค้นและกำหนดวิธีที่ดีที่สุด สำหรับงานนั้น
2. ให้จัดหมวดหมู่ในการทำงานให้เหมาะสม พร้อมแบ่งงาน และความรับผิดชอบระหว่างฝ่ายบริหาร และคณงานอย่างเหมาะสม
3. คัดเลือกคณงานที่เหมาะสมแล้วฝึกอบรม และพัฒนาตามวิธีการที่กำหนด
4. ให้ฝ่ายบริหารประสานงาน และทำความเข้าใจกับคณงานในเรื่องต่าง ๆ อย่างใกล้ชิด

แนวทางการจัดการเชิงบริหาร เกิดจากความพยายามของนักคิด และนักวิชาการที่คิดค้นกำหนดหลักการบริหารให้ชัดเจน ผู้มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาแนวคิดการจัดการเชิงบริหาร คือ ฟาโยล์ (Fayol, 1949 อ้างถึงใน สาคร สุขศรีวงศ์, 2550, น.47) ได้แก่ กิจกรรมหลักในองค์กรธุรกิจ คือ

1. เทคนิคและการผลิต (Technical and Production)
2. การพาณิชย์ (Commercial)
3. การเงิน (Financial)
4. ความมั่นคง (Security)
5. การบัญชี (Accounting)

6. การจัดการ (Management)

หน้าที่ทางการจัดการ ได้แก่

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์กร (Organization)
3. การบังคับบัญชา (Commanding)
4. การประสานงาน (Coordinating)
5. การควบคุม (Control)

แนวคิดการจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์ ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมมนุษย์ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกขององค์กร ความรู้สึกและความคาดหวังของพนักงาน ตลอดจนเป้าหมาย และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เมโย (Mayo, 1933 อ้างถึงใน สาคร สุขศรีวงศ์, 2550, น.48) เป็นการศึกษาที่มีอิทธิพลและวางรากฐานการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในเวลาต่อมา การศึกษามีวัตถุประสงค์เริ่มแรกเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างของแสงสว่างในสถานที่ทำงานกับผลผลิต โดยแบ่งคนงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทดลอง (Experimental Group) และควบคุม (Control Group) จนได้ข้อสรุปว่า นอกจากปัจจัยการผลิตตามปกติซึ่งได้แก่ ค่าแรง แสงสว่าง และระยะเวลาการหยุดพัก แล้วปริมาณผลผลิตขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ ด้วย ปัจจัยเหล่านี้รวมถึง ความรู้สึกของพนักงานว่ากำลังอยู่ในการทดลอง การแบ่งกลุ่มการทำงาน การสื่อสารระหว่างหัวหน้างาน ความสัมพันธ์ระหว่างคนงานด้วยกัน ตลอดจนความคาดหวัง เป้าหมาย และแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ รวมเรียกว่า ปัจจัยเชิงพฤติกรรม

แนวคิดการจัดการเชิงปริมาณ ฟาโยล์ (Fayol, 1949 อ้างถึงใน สาคร สุขศรีวงศ์, 2550, น.50) กล่าวว่า เป็นการนำหลักคณิตศาสตร์ สถิติ ตลอดจนคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประมวลผลเพื่อช่วยในการบริหารจัดการ ต่อมาได้มีการพัฒนาวิธีการและระบบต่าง ๆ และเป็นระบบที่ใช้งานกันอยู่ทั่วไป เช่น ระบบสนับสนุนเพื่อการตัดสินใจ และการจัดการเชิงปริมาณสามารถแตกสาขาออกเป็นวิทยาศาสตร์การจัดการ (Management Science) การจัดการการดำเนินงาน (Operation Management) และระบบสารสนเทศทางการจัดการ (Management Information System)

แนวคิดทางการจัดการร่วมสมัย กล่าวถึง แนวคิดเรื่องระบบ (System Approach) เป็นการมองว่าองค์กรทุกองค์กรเป็นระบบขนาดใหญ่ ซึ่งประกอบด้วย ระบบย่อยต่าง ๆ ภายในองค์กร อาทิ การวางแผน การบริหารทรัพยากรบุคคล การประเมินผล การจ่ายค่าตอบแทน การควบคุม ตลอดจนการเงิน และการผลิต ที่มีผลกระทบซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา แนวคิดการจัดการตามสถานการณ์ (Situational Approach)

กูลิค และเออร์วิค (Gulick & Urwick, 1973, น.13 อ้างถึงใน สุนทร โคตรบรรเทา, 2552, น.56-57) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ว่า กระบวนการบริหารจัดการประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 7 ประการ หรือเรียกว่า POSDCORB ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนหรือการกำหนดการไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตามผู้บริหารจะต้องรู้จักวางแผน เพราะการวางแผนเป็นหลักที่สำคัญมูลฐานของกระบวนการบริหาร ผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่า แผนงานเป็นหลักและเป็น

รากฐานของการปฏิบัติงานทั้งปวง ถ้าปราศจากแผนงานแล้วเป็นการยากที่ผู้บริหารจะทำงานให้ได้ดี การวางแผนในการบริหารนั้นอาจจัดเป็นแผนระยะสั้น หรือแผนระยะยาวก็ได้รูปแบบของแผนงานควรประกอบด้วยวัตถุประสงค์ นโยบาย แนวปฏิบัติและมาตรฐานของงาน ในการวางแผนนั้นผู้บริหารจะต้องคำนึงอยู่เสมอว่า จะทำอะไร (What) จะทำอย่างไร (How) จะใช้เงินเท่าไร (How Money) จะมอบหมายให้ใครทำ (Who) และจะกระทำเมื่อไร (When) นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงสภาพภูมิศาสตร์ สภาพแวดล้อม ดินฟ้าอากาศ ระบบของสังคม พฤติกรรมของบุคคล ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีอันเป็นที่ยึดถือของบุคคลในกลุ่มนั้น ๆ ด้วย

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดองค์การหรือหน่วยงาน โดยการจัดแบ่งงานขององค์การหรือของหน่วยงานเป็นหน่วยงานย่อย พร้อมทั้งวัตถุประสงค์กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงาน ตลอดจนกำหนดงานควบคุมและบังคับบัญชาในลักษณะหน่วยงานหลัก หน่วยงานที่ปรึกษา และหน่วยงานช่วย พร้อมทั้งกำหนด ช่วงการบังคับบัญชาไว้ด้วย ซึ่งตามปกติช่วงการบังคับบัญชาจะอยู่ระหว่าง 3-15 หน่วยงาน การจัดองค์การเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะถ้ามีการจัดองค์การที่ดีจะช่วยให้เกิดความราบรื่นในองค์การนั้น ในการจัดองค์การอาจแสดงไว้ในรูปของแผนภูมิองค์การ เพื่อให้เกิดการสื่อสารความเข้าใจในองค์การเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ สายการบังคับบัญชา และการติดต่อ

3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การดำเนินการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาสู่หน่วยงาน มีการปฐมนิเทศและมอบหมายงานให้ทั้งบุคคลใหม่ และบุคลากรเก่า มีการพิจารณาเรื่องความดีความชอบและสวัสดิการ เนื่องจากคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของกระบวนการบริหาร ผู้บริหารพึงเอาใจใส่ชีวิตความเป็นอยู่ และความสุขความทุกข์ของผู้ร่วมงาน ดูแลผู้ร่วมงานของหน่วยงานให้อยู่ในสภาพที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีการมอบหมายงานใหม่เหมาะสมกับบุคคล และให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ร่วมงานโดยเสมอภาคกัน ในการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันมีใช้อยู่ 2 ระบบ คือ

3.1 ระบบคุณธรรม (Merit System) เป็นระบบบริหารงานบุคคลที่ใช้หลักเกณฑ์

4 ประการ คือ

3.1.1 หลักความเสมอภาค เช่น ใช้สิทธิสมัครสอบได้ทุกคน

3.1.2 หลักความสามารถ เช่น ให้ผู้สอบได้คะแนนสูงกว่าได้รับการบรรจุก่อน

3.1.3 หลักความมั่นคง เช่น ให้ผู้ร่วมงานได้รับความคุ้มครองเมื่อได้ปฏิบัติ

หน้าที่

3.1.4 หลักความเป็นกลางทางการเมือง เช่น ห้ามข้าราชการฝักใฝ่ทางการเมือง

3.2 ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) เป็นระบบบริหารงานบุคคลที่ตรงข้ามกับระบบคุณธรรมส่วนใหญ่จะใช้ระบบเครือญาติ หรือระบบพวกพ้อง

4. การอำนวยการ (Directing) เป็นขั้นตอนที่สำคัญในกระบวนการบริหารและเป็นบทบาทที่สำคัญของนักบริหาร เพราะการสั่งการและคำสั่งของผู้บริหารจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมขององค์การหรือหน่วยงาน ซึ่งอาจจะเป็นไปตามแผนหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ก็ได้การสั่งการเป็นการตัดสินใจของผู้บริหาร ในการกำหนดให้ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน หรือดำเนินการในลักษณะ

ใดลักษณะหนึ่งเป็นการตัดสินใจในการเลือกทางเดินขององค์กรก็ได้ ในการสั่งการนั้นผู้บริหารอาจสั่งการได้ 2 วิธี คือ การสั่งการเป็นลายลักษณ์อักษร และการสั่งการด้วยวาจา ในการสั่งการนั้นมีข้อที่ควรคำนึงถึง คือ

- 4.1 การสั่งการนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรเพียงใด
- 4.2 ผู้บริหารมีข้อมูล ผลการวิจัยและความคิดของนักวิชาการประกอบการตัดสินใจสั่งการเพียงใด
- 4.3 คำนึงถึงความสามารถของผู้รับคำสั่งด้วยหรือยัง
- 4.4 ปัจจัยเกื้อกูลและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน
- 4.5 เป็นคำสั่งที่ชัดเจน และเกิดความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้สั่งและผู้รับคำสั่งหรือไม่

5. การประสานงาน (Co-ordinating) หมายถึง การประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรหรือหน่วยงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การประสานงานระหว่างหน่วยงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การประสานงานเป็นขั้นหนึ่งของกระบวนการบริหาร ซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้เทคนิคในการส่งเสริม ชักจูง ตักเตือน และช่วยเหลือให้ทุกหน่วยงานขององค์กร หน้าที่ขององค์กรเป็นจุดมุ่งหมายปลายทาง วัตถุประสงค์ กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติตามกำหนดเวลาและสถานที่ตลอดจนผู้รับผิดชอบ ทำให้ผู้เกี่ยวข้องทราบว่าในเวลาใด ใครทำอะไร ที่ไหน และทำอย่างไร เป็นการสะดวก ทุกฝ่ายในการติดต่อประสานงานเกี่ยวกับกระบวนการของการผลิตและผลผลิตต่อไป

5.1 วิธีการประสานงานภายในองค์กร

5.1.1 จัดแผนผังแสดงสายงาน และกำหนดหน้าที่ของหน่วยงาน และตำแหน่งต่าง ๆ ให้ชัดเจน เพื่อป้องกันการปฏิบัติงานก้าวก่าย และซ้ำซ้อนกัน เมื่อหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ งานขององค์กรย่อมสอดคล้องกัน

5.1.2 จัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และเข้าใจซึ่งกันและกัน

5.1.3 จัดให้มีคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์ หรือกำหนดแนวปฏิบัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจจัดตั้งเป็นคณะกรรมการประจำ และหรือคณะกรรมการเฉพาะกิจ ก็ได้

5.1.4 การใช้วิธีการงบประมาณ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมให้การปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานหรือแต่ละโครงการ ประสานงานกัน และบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

5.1.5 การติดตามผล เพื่อเป็นการติดตามผลงาน ความก้าวหน้าของงาน และหาทางแก้ไขข้อบกพร่อง และปัญหาต่าง ๆ

5.1.6 การใช้วิธีติดต่อแบบ เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ในสายงานที่เกี่ยวข้องโดยอาศัยการติดต่อแบบไม่เป็นทางการ และการใช้ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล เพื่อช่วยให้ประสานงานเป็นไปด้วยดี

5.1.7 การใช้เจ้าหน้าที่ติดต่อเฉพาะ โดยการเลือกใช้บุคคลที่มีความเหมาะสมที่จะทำหน้าที่ประสานงานโดยเฉพาะ เช่น มีบุคลิกภาพดี มีความสุภาพอ่อนโยน และพูดจาน่าฟัง

5.1.8 จัดให้มีงานชุมนุมระหว่างสมาชิกในองค์การ โดยมีการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ ประชุม สัมมนาเพื่อพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสานงานกันทางอ้อมด้วย

5.2 วิธีประสานงานระหว่างองค์การ

5.2.1 การกำหนดสิทธิและหน้าที่ขององค์การ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ขององค์การ จึงควรกำหนดสิทธิและหน้าที่ขององค์การให้ชัดเจน เพื่อหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานซ้ำซ้อน และการขัดแย้งกัน

5.2.2 การแต่งตั้งคณะกรรมการผสม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ จากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

5.2.3 การใช้งบประมาณ เพื่อให้องค์การต่าง ๆ ปฏิบัติงานตามโครงการและงานที่รับผิดชอบตลอดจนเพื่อป้องกันการปฏิบัติงานซ้ำซ้อน

6. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติ และการประชาสัมพันธ์ขององค์การในการบริหารนั้นผู้บริหารจะต้องดำเนินการตามกระบวนการบริหาร เริ่มจากการวางแผนการจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การสั่งการ การประสานงาน ต่อจากนั้นก็เป็นที่ของผู้บริหารที่จะต้องติดตามผลว่าการทำงานที่ได้สั่งการหรือมอบหมายให้แก่ผู้ร่วมงานนั้น ผลการปฏิบัติงานมีอุปสรรคและข้อขัดข้องประการใด ผลการปฏิบัติงานสอดคล้องและบรรลุเป้าหมายขององค์การหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อจะได้เป็นการประเมินผลงานขององค์การ และประเมินผลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานด้วย และจะได้เป็นข้อมูลในการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา และประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบด้วย

7. งบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การบริหารงบประมาณ ในการบริหารงานผู้บริหารมีภารกิจหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณ มีภารกิจหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ 2 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนแรก ได้แก่ การจัดทำงบประมาณซึ่งเป็นการวางแผนล่วงหน้าในการขอเงินเพื่อจัดซื้อหรือจัดจ้างหรือค่าใช้จ่าย และขั้นตอนที่สอง ได้แก่ การดำเนินการใช้เงินเพื่อจัดซื้อหรือจัดจ้างตามงบประมาณที่ได้รับนั้น

ทฤษฎีการจัดการ (เริ่มยุคใหม่) ของดริคเกอร์ (Drucker, 1974 อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน, 2532, น.66) เสนอเป็นหลักการว่า กระบวนการจัดการ ประกอบด้วย

1. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดหน้าที่การงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยกำหนดว่าจะดำเนินการอย่างไรและดำเนินการเมื่อไร เพื่อให้ความสำเร็จตามแผนที่วางไว้ การวางแผนต้องควบคุมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการมอบหมายงานให้บุคคลในแผนกหรือฝ่ายได้ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้ เมื่อแผนกหรือฝ่ายประสบความสำเร็จก็จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จไปด้วยดี

3. การเป็นผู้นำ (Leading) เป็นการจูงใจ การชักนำ การกระตุ้นและชี้ทิศทางให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย โดยการเพิ่มผลผลิตและเน้นมนุษย์สัมพันธ์ทำให้เกิดระดับผลผลิตในระยะยาวที่สูงกว่าภาวะงานเพราะคนมักไม่ค่อยชอบภาวะงาน

4. การควบคุม (Controlling) เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร ที่จะต้องรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินผลการดำเนินงาน เปรียบเทียบผลงานปัจจุบันกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ และทำการตัดสินใจไปตามเกณฑ์หรือไม่

ดาร์ฟ (Dalf, 2006 อ้างถึงใน สาคร สุขศรีวงศ์, 2550, น.26-27) กล่าวถึง กิจกรรมหลักทางการจัดการแบ่งออกเป็นกระบวนการ ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม 4 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) ประกอบด้วย การกำหนดขอบเขตของธุรกิจ ตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ตลอดจนกำหนดวิธีการเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. การจัดองค์การ (Organizing) ประกอบด้วย การจัดบุคคล แบ่งแผนงาน และจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ให้เหมาะสม สอดคล้องกับแผนงาน เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการตามแผนให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดการวางแผนและการจัดการองค์การนี้จัดได้ว่าอยู่ในส่วนของการคิดซึ่งเป็นนามธรรมเพื่อให้ส่วนการคิดนี้ไปสู่การกระทำที่สำเร็จเป็นรูปธรรมจะต้องอาศัยสมาชิกในองค์กรซึ่งหมายถึงตนเองและผู้อื่นร่วมกันทำงาน และเพื่อให้สมาชิกสามารถทำงานได้ตามความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และบรรลุวัตถุประสงค์ จะต้องอาศัยกิจกรรมในลำดับต่อไปนี้เรียกว่า การชี้นำ

3. การชี้นำ (Leading) ประกอบด้วยเนื้อหา 2 เรื่องสำคัญ คือ ภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งเกี่ยวกับการพัฒนาตัวผู้บริหารเอง และการจูงใจ (Motivation) ซึ่งเกี่ยวกับการชักจูง หรือการกระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานได้เต็มที่ตามความรู้ความสามารถ

4. การควบคุมองค์การ (Controlling) เป็นการควบคุมองค์การให้การดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์กร เป็นไปตามแผนงาน ความคาดหวังหรือมาตรฐานที่กำหนด

สรุปลักษณะสำคัญของการบริหารจัดการ นั้นประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ เนื่องจากลักษณะสำคัญของการบริหารดังกล่าวเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรปฏิบัติตาม เพื่อให้การบริหารงานภายในองค์กรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)

การปฏิรูประบบราชการเกิดขึ้นเพื่อลดขนาดราชการ มุ่งเพิ่มประสิทธิภาพ การวัดคุณค่า การกระจายอำนาจ การสละอำนาจและการให้บริการด้วยระบบตลาด และเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่ การปฏิรูประบบราชการลักษณะนี้นิยมเรียกว่า “การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่” (New Public Management: NPM) หรือ เรียกว่า “การจัดการนิยม” (Managerialism) หรือ “การบริหารภาครัฐ

ที่อาศัยระบบตลาด” (Market-based Public Administration) หรือ “รัฐบาลแบบผู้ประกอบการ” (Entrepreneurial Government) (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2545, น.9)

คำว่า “การจัดการภาครัฐแนวใหม่” ถือได้ว่าเป็นกรอบแนวคิดที่ครอบคลุมทฤษฎีแนวคิดและเทคนิควิทยาการทางการจัดการอย่างกว้างขวางและหลากหลาย จนนำไปสู่ความสับสนในการจำกัดความหมายและขอบข่ายเป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตาม การจัดการภาครัฐแนวใหม่มีลักษณะร่วมที่สำคัญ คือ การสะท้อนถึงการมุ่งเน้น “การปฏิรูป” การบริหารงานในภาครัฐ เพื่อเข้ามาแก้ไขปัญหาทางการบริหารที่ตัวแบบดั้งเดิมหรือระบบบริหารแบบเดิมมีอาจจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังเช่นในอดีต

โดยมีจุดเน้นที่สำคัญ คือ การเน้นความสำคัญไปที่ระบบการจัดการมากกว่านโยบาย การมุ่งเน้นผลงานและประสิทธิภาพ การมุ่งปรับโครงสร้างในแบบระบบราชการที่มีความเทอะทะและใหญ่โตไปสู่องค์กรที่มีขนาดเล็ก การปรับระบบการบริหารจัดการที่วางอยู่บนกลไกทางการตลาดมากขึ้น เพื่อกระตุ้นการแข่งขัน การตัดทอนและลดค่าใช้จ่ายของภาครัฐ และสุดท้าย ได้แก่ การปรับรูปแบบการจัดการที่เน้นเป้าหมาย การใช้ระบบสัญญาว่าจ้างระยะสั้น และการให้แรงจูงใจทางการเงินและความเป็นอิสระทางการจัดการ (วสันต์ เหลืองประภัสร์, 2548, น.45-46)

องค์ประกอบหลักของ การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (ทิพาวดี เมฆสุวรรณ, 2541, น.45-46) อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ, 2541)

1. การให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน
2. การลดการควบคุมจากส่วนกลางและเพิ่มอิสระในการบริหารให้แก่หน่วยงาน
3. การกำหนด วัตถุประสงค์ และให้รางวัลแก่ผลการดำเนินงานทั้งในระดับองค์กรและในระดับบุคคล
4. การสร้างระบบสนับสนุนทั้งในด้านบุคลากร (เช่น การฝึกอบรม ระบบค่าตอบแทนและระบบคุณธรรม) และเทคโนโลยี (เช่น ระบบข้อมูลสารสนเทศ) เพื่อช่วยให้หน่วยงานสามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์

5. การเปิดกว้างต่อแนวคิดการแข่งขัน ทั้งการแข่งขันระหว่างหน่วยงานของรัฐด้วยกันเอง และระหว่างหน่วยงานของรัฐกับหน่วยงานของภาคเอกชน ในขณะเดียวกันภาครัฐก็หันมาทบทวนตัวเองว่าสิ่งใดควรทำ และสิ่งใดควรปล่อยให้เอกชนทำ

ถึงแม้ว่าการจัดการภาครัฐแนวใหม่จะถือได้ว่าเป็นกระแสหลักของการปฏิรูประบบราชการทั่วโลกในปัจจุบัน แต่ในการนำแนวคิดมาปรับใช้ ควรพิจารณาถึงการนำไปปฏิบัติอย่างละเอียด เพื่อให้มีความเหมาะสมกับความต้องการ ค่านิยมและวัฒนธรรมของแต่ละประเทศลักษณะเด่นของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ จึงอยู่ที่ความพยายามแก้ปัญหาของระบบราชการแบบดั้งเดิม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับปรุงในด้านประสิทธิภาพและการให้บริการประชาชน อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่แยกไม่ออกจากบริบทของวิกฤตการณ์ที่ร้ายแรง เพราะวิกฤตการณ์เป็นต้นเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดการปฏิรูประบบราชการตามแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ อีกทั้งการปฏิรูประบบราชการยังเป็นหัวใจของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ เนื่องจากเหตุผล 4 ประการ คือ (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2545, น.56-57)

1. ระบบราชการเป็นกลไกหลักที่จะทำให้รัฐเล็กลง ซึ่งจะช่วยให้การขาดดุลการคลังลดลง

2. การทำให้ระบบราชการมีความยืดหยุ่นมากขึ้น เป็นวิธีการสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้สำเร็จ

3. การวัดผลงานเป็นหลักในการคิดและวิเคราะห์ของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ดังนั้น การทำงานของระบบราชการใหม่ จะเปลี่ยนไปอยู่ภายใต้สัญญาการทำงานตามผลงาน ซึ่งจะต้องสามารถวัดผลงานที่ให้แก่ประชาชนได้ ส่วนความรับผิดชอบก็ต้องระบุเอาไว้อย่างชัดเจนและเป็นที่เข้าใจตรงกันทั้งฝ่ายผู้บริหารและพนักงาน จะต้องไม่กำหนดไว้กว้าง ๆ เหมือนเมื่อก่อน

4. ประเด็นทางการเมือง ที่เกิดจากการนำการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไปปฏิบัติ กลับปรากฏว่า ปัญหาไม่ได้อยู่ที่การต่อต้านของฝ่ายการเมือง แต่ปัญหาอยู่ที่การต่อต้านของระบบราชการเอง โดยเฉพาะการต่อต้านการลดขนาดองค์กร และการต่อต้านสิ่งที่จะมาทำลายความมั่นคงในการทำงานของข้าราชการ

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การจัดการภาครัฐแนวใหม่เป็นแนวคิดหลักในการปฏิรูประบบราชการโดยการนำเอาหลักการจัดการสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ เพื่อการพัฒนาระบบราชการให้เป็นระบบราชการยุคใหม่ ซึ่งสามารถทำงานตอบสนองการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งระบบราชการตามแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ในปัจจุบันจะมีลักษณะ ดังต่อไปนี้ (ทวิศักดิ์ สุททวาทีน, 2550, น.9-11)

1. เป็นระบบราชการที่มีความหลากหลาย แต่ยึดถือค่านิยมหลักเดียวกัน ซึ่งแตกต่างจากระบบราชการในอดีตที่พยายามทำทุกอย่างในระบบราชการให้เป็นโหลเดียวกันทั้งหมด

2. นิยามความหมายของระบบคุณธรรมใหม่ ให้หมายถึง ระบบคุณธรรมที่เน้นให้ข้าราชการทำงานมีประสิทธิผลสูงขึ้นและยอมรับความแตกต่างต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการมีขีดความสามารถที่ไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งแตกต่างจากระบบคุณธรรมของระบบราชการในอดีต ที่เน้นการปกป้องสิทธิประโยชน์ตอบแทนให้กับข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันและมีขีดความสามารถแตกต่างกันได้

3. มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงาน โดยมีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ซึ่งแตกต่างจากระบบราชการในอดีตที่เน้นการทำงานตามกฎระเบียบตามกระบวนการและขั้นตอนการทำงานที่กำหนดไว้

4. การจ้าง การถนอมรักษา ตลอดจนการส่งเสริมความก้าวหน้าของข้าราชการ เน้นที่การแสวงหาผู้ที่มีขีดความสามารถสูงและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้า โดยเปิดโอกาสให้ได้ทำงานที่มีความท้าทาย ซึ่งตรงกันข้ามกับระบบราชการแบบเดิม ซึ่งเน้นให้ข้าราชการมีความรู้ความสามารถทางเทคนิคที่ตรงกับตำแหน่งงานเป็นสำคัญ

5. มีมุมมองต่อข้าราชการที่มีขีดความสามารถว่า เป็นสินทรัพย์หรือเป็นทุนมนุษย์ที่มีค่าขององค์กร ยิ่งลงทุนให้ได้รับการพัฒนา ยิ่งสามารถทำงานสร้างประโยชน์ให้กับระบบราชการได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งแตกต่างจากระบบราชการในอดีตที่มองข้าราชการในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยการผลิตรายจ่ายต่าง ๆ เกี่ยวกับข้าราชการ จึงถือว่าเป็นค่าใช้จ่ายที่สิ้นเปลืองของระบบราชการ

6. การจ้างงานมีหลากหลายรูปแบบ มีทั้ง

6.1 กลุ่มที่เป็นข้าราชการประจำภายใต้ระบบ การจ้างงานจนถึงการเกษียณอายุ

6.2 กลุ่มพนักงานราชการหรือพนักงานของรัฐ ภายใต้รูปแบบการจ้างงานตามสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาจ้าง

6.3 กลุ่มที่จ้างเหมาแรงงานมาจากเอกชน เป็นต้น ซึ่งแตกต่างจากระบบราชการแบบเดิม ที่มีรูปแบบการจ้างงานแบบเดียว คือ ข้าราชการประจำ ซึ่งจ้างจนเกษียณอายุราชการ แม้ว่าจะมีลักษณะการจ้างงานที่หลากหลาย แต่ทุกกลุ่มต้องยึดถือค่านิยมหลักของระบบราชการเป็นแบบเดียวกัน

7. ลักษณะการจ้างงานไม่เน้นที่ความมั่นคงในการจ้างงาน แต่เน้นที่ผลการปฏิบัติงานถ้าผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจ ก็สามารถยกเลิกการจ้างได้ ทั้งนี้เพราะระบบราชการเองก็มีข้อจำกัดในการหารายได้ไม่แตกต่างจากภาคเอกชน จึงต้องคำนึงถึงความสามารถในการจ้างงานของภาครัฐเองด้วย ซึ่งแตกต่างจากระบบราชการในอดีตที่เน้นความมั่นคงของการจ้างงานเป็นหลักที่สำคัญ การจ้างงานของภาครัฐแบบเดิมจึงมีลักษณะเหมือนกับการให้สังคมสงเคราะห์แก่ข้าราชการ

8. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการมีส่วนต่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กร ซึ่งแตกต่างจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในแบบเดิมที่ประเมินตามกิจกรรมการทำงานของข้าราชการแต่ละคน

9. ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการกับฝ่ายบริหารอยู่บนพื้นฐานความร่วมมือระหว่างกันในการผลักดันให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่เดียวกันองค์กรก็ใส่ใจความพึงพอใจการทำงานของข้าราชการ รวมทั้งการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน ซึ่งแตกต่างจากความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการกับฝ่ายบริหาร ภายใต้ระบบราชการแบบเดิม ที่มีลักษณะเป็นการทำงานตามสายการบังคับบัญชา การทำงานตามกฎระเบียบและระบบงาน ซึ่งมักก่อให้เกิดความขัดแย้งในประเด็นต่าง ๆ ระหว่างกัน เช่น ข้าราชการมีเป้าหมายที่ไม่สอดคล้องกับองค์กร ทำให้เกิดข้อพิพาทที่ต้องแสวงหาแนวทางการแก้ไข

10. องค์กรกลางบริหารงานบุคคลกระจายอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ มีอำนาจและหน้าที่บริหารงานบุคคลได้อย่างเต็มที่ ซึ่งแตกต่างจากระบบราชการแบบเดิมที่องค์กรกลางบริหารงานและสงวนอำนาจและหน้าที่งานด้านการบริหารบุคคล เพื่อดำเนินการเองเป็นส่วนใหญ่

2.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน

ความหมายของการมีส่วนร่วม

ไพศาล ธีรธงชัย และคนอื่น ๆ (2544 อ้างถึงใน แสงดาว น้ำฟ้า, 2551, น.17) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม การพิจารณาตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ อันมีผลกระทบต่อตัวประชาชนเอง การที่สามารถทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบทเพื่อแก้ไขปัญหาและนำมาซึ่งสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนที่ดีขึ้นได้นั้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องยอมรับปรัชญาการพัฒนาชุมชนที่ว่ามนุษย์ทุกคนต่างมีความปรารถนาที่จะอยู่กับผู้อื่นอย่างมีความสุข ได้รับการปฏิบัติอย่าง

เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับความจริงที่ว่ามนุษย์นั้นสามารถพัฒนาได้ถ้ามีโอกาส และได้รับการชี้แนะที่ถูกต้อง

ประเวศ วะสี กล่าวถึง การมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ 3 ลักษณะ คือ

1. ต้องมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายชัดเจน การให้บุคคลเข้าร่วมในกิจกรรมหนึ่ง ๆ จะต้อง มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนว่าเป็นไปเพื่ออะไร ผู้เข้าร่วมจะได้ตัดสินใจดีกว่าควรเข้าร่วมหรือไม่

2. ต้องมีกิจกรรมเป้าหมาย การให้บุคคลมีส่วนร่วมต้องระบุลักษณะของกิจกรรมว่ามีรูปแบบและลักษณะอย่างไร เพื่อที่บุคคลจะได้ตัดสินใจว่าควรเข้าร่วมหรือไม่

3. ต้องมีบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมาย การให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมจะต้องระบุกลุ่มเป้าหมาย อย่างไรก็ตามโดยทั่วไปกลุ่มบุคคลเป้าหมายมักถูกจำกัดโดยกิจกรรมและวัตถุประสงค์ของการมีส่วนร่วมอยู่แล้วโดยพื้นฐาน

โกวิท พวงงาม (2541) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการของกลุ่มองค์กรชุมชนมีการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมลงมือปฏิบัติ โดยมีความเข้าใจปัญหาของตนและตระหนักถึงสิทธิของตนที่มีต่อสิ่งนั้น ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ด้วยการที่บุคคล ได้รับข้อมูลใหม่ที่ช่วยเพิ่มอำนาจ ความคิด และโอกาสได้ร่วมวิเคราะห์ และตัดสินใจกำหนดเป้าหมายในกิจกรรมเหล่านั้น

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2546) ได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วม คือ การที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่ไม่เคยได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ หรือเข้าร่วม การตัดสินใจหรือเคยมาเข้าร่วมด้วยเล็กน้อยได้เข้าร่วมด้วยมากขึ้น เป็นไปอย่างมี อิสรภาพ เสมอภาค มิใช่มีส่วนร่วมอย่างผิวเผิน แต่เข้าร่วมด้วยอย่างแท้จริงยิ่งขึ้นและ การเข้าร่วมนั้นต้องเริ่มตั้งแต่ขั้นแรกจนถึงขั้นสุดท้ายของโครงการ

รูปแบบของการมีส่วนร่วม

องค์การสหประชาชาติ (United Nations, 1981) ได้รวบรวมรูปแบบของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

การมีส่วนร่วมแบบเป็นไปเอง ซึ่งเป็นไปโดยการอาสาสมัครหรือการรวมตัวกันขึ้นเองเพื่อแก้ไขปัญหากลุ่มของตนเอง โดยเน้นการกระทำที่ได้รับการช่วยเหลือจากภายนอกซึ่งมีรูปแบบที่เป็นเป้าหมาย

การมีส่วนร่วมแบบชักนำ ซึ่งเป็นการเข้าร่วมโดยต้องการความเห็นชอบหรือสนับสนุนโดยรัฐบาล เป็นรูปแบบโดยทั่วไปของประเทศที่กำลังพัฒนา

การมีส่วนร่วมแบบบังคับ ซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมภายใต้การดำเนินนโยบายของรัฐบาลภายใต้การจัดการโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือโดยการบังคับโดยตรง รูปแบบนี้เป็นรูปแบบที่ผู้กระทำได้รับผลทันที แต่จะไม่ได้รับผลระยะยาว และจะมีผลเสียคือไม่ได้รับการสนับสนุนจากประชาชนในที่สุด

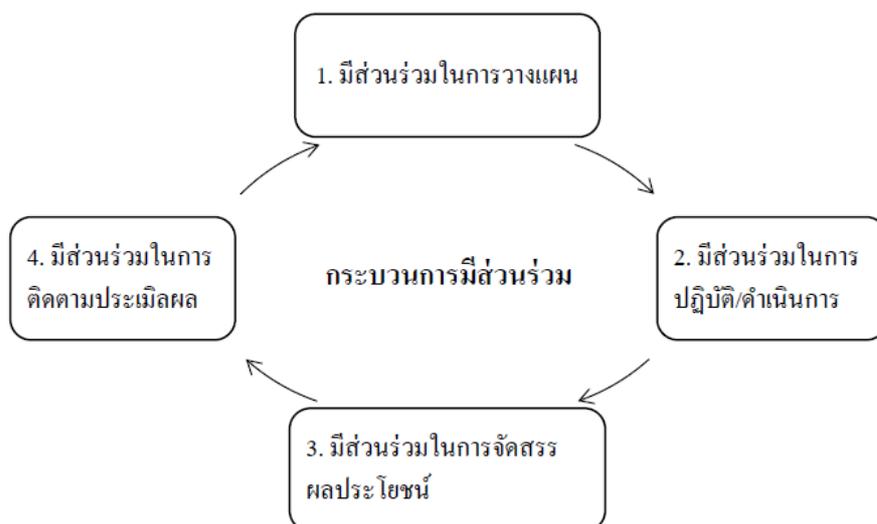
ถวิลวดี บุรีกุล (2544 อ้างถึงใน แสงดาว น้ำฟ้า, 2551, น.20) ได้กำหนดกระบวนการมีส่วนร่วมที่ประชาชนสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมได้จนครบวงจร ซึ่งสามารถจัดแบ่งขั้นตอนง่าย ๆ 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 มีส่วนร่วมในการวางแผน ประกอบด้วย การรับรู้ เข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผน และร่วมวางแผนกิจกรรม

ขั้นตอนที่ 2 มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ/ดำเนินการ ประกอบด้วย การเกี่ยวข้องกับการดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ และการตัดสินใจ

ขั้นตอนที่ 3 มีส่วนร่วมในการจัดสรรประโยชน์ เป็นการมีส่วนร่วมในการจัดสรรประโยชน์หรือผลของกิจกรรม หรือผลของการตัดสินใจที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 มีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล เกี่ยวข้องกับความพยายามที่จะประเมินผลของโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ และพิจารณาวิธีการที่จะดำเนินการต่อเนื่องต่อไป ประชาชนจะเข้ามาเกี่ยวข้องกับการคิดเกณฑ์ในการประเมินโครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ด้วย ซึ่งผลของกระบวนการประเมินนี้จะกลายเป็นปัจจัยนำเข้าไปในกระบวนการมีส่วนร่วมขั้นที่ 1 ซึ่งเป็นขั้นตอนของการวางแผนต่อไป



ภาพที่ 2.4 กระบวนการมีส่วนร่วม

Cohen & Uphoff (1981 อ้างถึงใน พรทิพย์ อนุตรพงศ์ และลำพอง บุญยี่น, 2544, น.7) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ประกอบไปด้วย 3 ชั้น ได้แก่ ริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจปฏิบัติการ

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบไปด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร และการประสานขอความร่วมมือ

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ไม่ว่าจะเป็ผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ ผลประโยชน์ทางด้านสังคม หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ซึ่งนับเป็นการควบคุม และตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมทั้งหมด และเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน

ชูเกียรติ ภัยลี (2536 อ้างถึงใน วัลยา โพนสุวรรณ, 2549, น.33) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมแบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ
2. ปัจจัยทางสังคม และเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้ การศึกษา
3. ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร

สมพร พวงประทุม (2543, น.26) กล่าวถึง Kaufman ว่าได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนพบว่า อายุ เพศ การศึกษา ขนาดของครอบครัว อาชีพ รายได้ และระยะเวลาอาศัยอยู่ในท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน และได้กล่าวถึง Bernard (1958) ว่าได้ทำการศึกษาปัจจัยทางวัฒนธรรมของประชาชนที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม ซึ่งได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคลต่าง ๆ เช่น อายุ เพศ สถานภาพทางสังคม อาชีพ การศึกษา ถิ่นที่อยู่อาศัย ระยะเวลาที่อยู่ในท้องถิ่น และปัจจัยอื่น ๆ เช่น การอาศัยอยู่ในเมืองกับนอกเมือง จำนวนสมาชิกในครอบครัว และลักษณะครอบครัว ค่านิยม และทัศนคติ และได้กล่าวถึง Cohen & Uphoff (1978) ว่าปัจจัยที่มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับ การมีส่วนร่วม จะประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพในครอบครัว ระดับการศึกษา
2. สถานภาพทางสังคม เช่น ชนชั้นทางสังคม วรรณะ ศาสนา และแหล่งกำเนิด
3. อาชีพ รายได้ และทรัพย์สิน
4. ระยะเวลาที่อยู่ในท้องถิ่น และระยะเวลาที่อยู่ในโครงการ
5. พื้นที่ดินถือครอง และสถานภาพการทำงาน

นอกจากนี้ ประยูร ศรีประสาธน์ (2542) ได้นำเสนอปัจจัยของการมีส่วนร่วม ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม มีด้วยกัน 3 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ
2. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจ ได้แก่ การศึกษา อาชีพ รายได้ และการเป็นสมาชิกกลุ่ม
3. ปัจจัยด้านการสื่อสาร ได้แก่ การรับข่าวสารจาสื่อมวลชนและสื่อบุคคล
ลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชน

หลักการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนของสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมกับภาคการงานนั้น International Association for Public Participation ได้แบ่งระดับของการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. การให้ข้อมูลข่าวสารถือเป็นการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับต่ำที่สุด แต่เป็นระดับที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นก้าวแรกของการที่ภาคการงานจะเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าสู่กระบวนการมีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ วิธีการให้ข้อมูลสามารถใช้ช่องทางต่าง ๆ เช่น เอกสารสิ่งพิมพ์การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อต่าง ๆ การจัดนิทรรศการ จัดหมายข่าวการจัดงานแถลงข่าว การตีพิมพ์ประกาศ และการให้ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น

2. การรับฟังความคิดเห็นเป็นกระบวนการที่เปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลข้อเท็จจริงและความคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจของหน่วยงานภาครัฐด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การรับฟังความคิดเห็น การสำรวจความคิดเห็น การจัดเวทีสาธารณะการแสดงความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น

3. การเกี่ยวข้องเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหรือร่วมเสนอแนะทางที่นำไปสู่การตัดสินใจเพื่อสร้างความมั่นใจให้ประชาชนว่าข้อมูลความคิดเห็นและความต้องการของประชาชนจะถูกต้องนำไปพิจารณาเป็นทางเลือกในการบริหารงานของภาครัฐ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพิจารณาประเด็นนโยบายสาธารณะ เป็นต้น

4. ความร่วมมือเป็นการให้กลุ่มประชาชนผู้แทนภาคสาธารณะมีส่วนร่วมโดยเป็นหุ้นส่วนกับภาครัฐในทุกขั้นตอนของการตัดสินใจและมีการดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เช่น คณะกรรมการที่มีฝ่ายประชาชนร่วมเป็นกรรมการ เป็นต้น

5. การเสริมอำนาจแก่ประชาชนเป็นขั้นที่ให้บทบาทประชาชนในระดับสูงที่สุดโดยให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจ เช่น การลงประชามติในประเด็นสาธารณะต่าง ๆ โครงการกองทุนหมู่บ้านที่มอบอำนาจให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจทั้งหมดการทำโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดจากความต้องการของประชาชน เป็นต้น

2.6 ข้อมูลการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา

กองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา ก่อตั้งขึ้นเมื่อ เดือน พฤศจิกายน 2552 สมาชิกเริ่มแรก 300 กว่าคน มาจากชมรมผู้สูงอายุเทศบาลเมืองอโยธยา อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไผ่ลิง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคลองสวนพลู สหกรณ์บ้านมั่นคงชุมชนโพธาราม และสมาชิกจากกลุ่มชุมชนต่าง ๆ จัดตั้งเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนในเขตเทศบาลเมืองอโยธยา ได้เข้าถึงและมีส่วนร่วมในการจัดระบบสวัสดิการเป็นการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และส่งเสริมให้มีระบบสวัสดิการชุมชนครอบคลุมทุกเรื่อง ตั้งแต่เกิดจนตาย รวมถึงสวัสดิการอื่น ๆ ดูแลกันทั่วถึงทุกกลุ่มชนในเขตเทศบาลเมืองอโยธยา รวมถึงให้ประชาชนในเขตเทศบาลเมืองอโยธยาเกิดความรัก ความสามัคคี และมีสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม โดยมีคณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา จำนวน 49 คน มีวาระการดำรงตำแหน่ง คราวละ 4 ปี และสามารถเป็นต่อได้อีกถ้าได้รับการคัดเลือกจากสมาชิก มีการจัดประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง และจัดประชุมใหญ่สามัญประจำปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อแจ้งผลการดำเนินงานให้สมาชิกได้ทราบ และเพื่อปรับปรุงทบทวนแก้ไข กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของกองทุนสวัสดิการชุมชนฯ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน นอกจากนี้ยังสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนได้ประกาศรับรองสถานภาพความเป็นองค์กรชุมชน ของกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา ลำดับที่ 14-000953 เมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2556

ปัจจุบันจำนวนสมาชิกกระจายในแต่ละชุมชน เพื่ออำนวยความสะดวกการบริหารจัดการ จึงได้แบ่งการบริหารจัดการกองทุนกลุ่มย่อยออกไป จำนวน 13 กองทุน ครอบคลุม 22 ชุมชน ประกอบด้วย

1. ชมรมผู้สูงอายุ รพ.สต.ไผ่ลิง
2. ชมรมผู้สูงอายุ รพ.สต.คลองสวนพลู
3. รพ.สต.วัดพระญาติการาม
4. สหกรณ์บ้านมั่นคงชุมชนโพธาราม
5. ชุมชนประชาอุทิศ-โพธาราม
6. ชุมชนชัยมงคลร่วมใจ

7. ชุมชนพัฒนาตน 8. ชุมชนวัดแจ้งพัฒนา 9. ชุมชนซอยต้นไทร 10. ชุมชนเจ้าแม่ไทรทอง 11. ชุมชนบ้านเตาอิฐ 12. ชุมชนร่วมใจพัฒนา 13. ชุมชนวัดประดู่ทรงธรรม ปัจจุบันกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยามีสมาชิกจำนวนทั้งสิ้น 2,312 คน (ข้อมูล ณ 31 มีนาคม 2559)

วัตถุประสงค์กองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา

1. เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนในเขตเทศบาลเมืองอโยธยา ได้เข้าถึงและมีส่วนร่วมในการจัดระบบสวัสดิการ ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

2. เพื่อส่งเสริมให้มีระบบสวัสดิการชุมชน ครอบคลุมทุกเรื่อง ตั้งแต่เกิดจนตาย และทั่วถึงทุกกลุ่มชนในเขตเทศบาลเมืองอโยธยา

3. เพื่อให้ประชาชนในเขตเทศบาลเมืองอโยธยาเกิดความรัก ความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และมีสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม

โครงสร้างคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา

เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งกองทุน กองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา ได้จัดโครงสร้างการบริหารเป็น 3 ระดับ คือ

ระดับที่ 1 ประธานกองทุนสวัสดิการชุมชน นายเฉลิม อภิวิาท จากกองทุนชุมชนชัยมงคลร่วมใจ

ระดับที่ 2 รองประธานกองทุนสวัสดิการชุมชน คนที่ 1 นายมาโนช เกิดเกษ จากกองทุนสหกรณ์บ้านมั่นคงชุมชนโพธาราม คนที่ 2 นายอุทัย ปานขาว จากกองทุนชมรมผู้สูงอายุ รพ.สต. คลองสวนพลู

ระดับที่ 3 คณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการ ประกอบด้วย เจริญญิก เลขานุการ นายทะเบียน ประชาสัมพันธ์ และกรรมการจากตัวแทนกลุ่มย่อย 13 กองทุน

คณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. บริหารกองทุน ตรวจสอบ กำกับ ดูแล รายได้หรือผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินหรือทรัพย์สินของกองทุน

2. ออกประกาศ ระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารกองทุน

3. รับสมัครสมาชิกและจัดทำทะเบียนสมาชิก

4. ทำนิติกรรม สัญญาหรือดำเนินการเกี่ยวกับภาระผูกพันของกองทุน

5. จัดทำบัญชีของกองทุนตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ยอมรับโดยทั่วไป

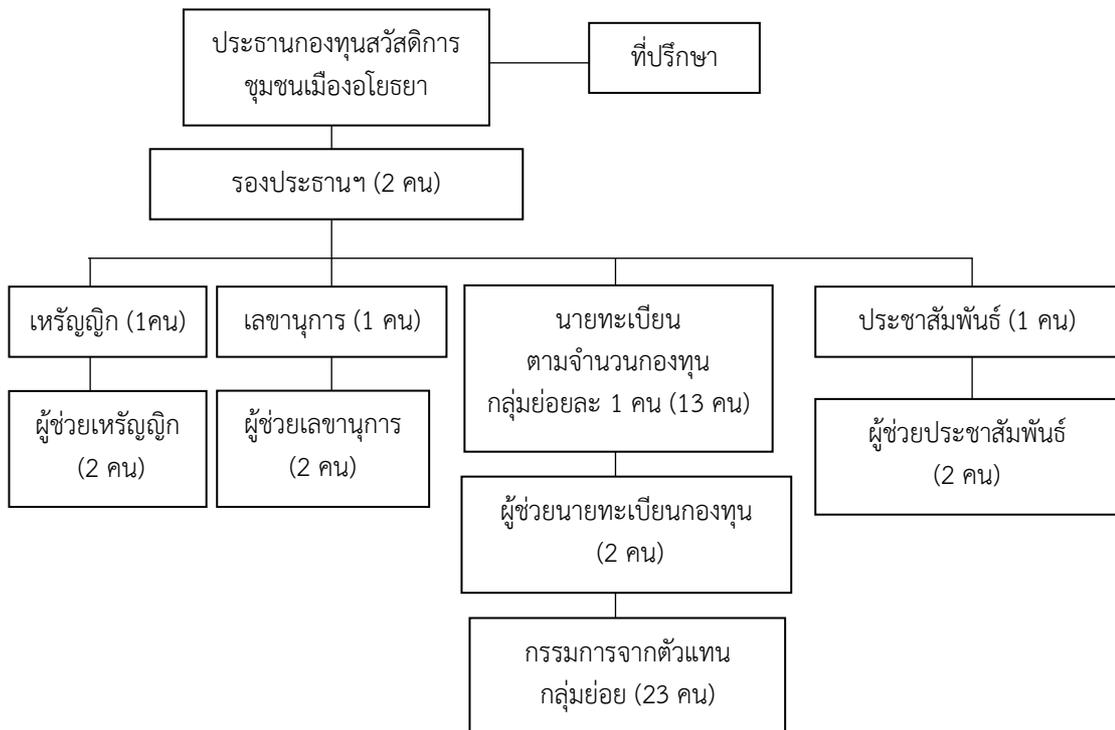
6. จัดสวัสดิการให้สมาชิกที่พึงได้รับตามสิทธิ

7. ติดตามประเมินผลการดำเนินงานของกองทุน

8. รายงานผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรครวมทั้งฐานะการเงินของกองทุนให้สมาชิกทราบ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง พร้อมทั้งติดประกาศในที่สาธารณะ

9. ดำเนินการอื่นใดเพื่อประโยชน์ของกองทุนและดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

10. จัดตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อดำเนินการตามความจำเป็น



ภาพที่ 2.5 โครงสร้างคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา

แหล่งที่มาของเงินทุน

1. เงินสมทบจากสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (มหาชน) ตั้งแต่ปี 2555 จนถึงปี 2558 รวมได้รับเงินสมทบทั้งสิ้น 1,100,830 บาท
2. เงินสมทบจากหน่วยงานเทศบาลเมืองอโยธยา ตั้งแต่ปี 2555 จนถึงปี 2558 รวมได้รับเงินสมทบทั้งสิ้น 400,000 บาท
3. เงินสมทบจากสมาชิก วันละบาท ตามจำนวนวันในแต่ละเดือน หรือรายปี 365 บาท/ คน/ ปี
4. เงินค่าธรรมเนียมแรกเข้าคนละ 30 บาท
5. ผลกำไรจากดอกเบี้ยเงินฝากธนาคาร รางวัลสลากธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.)
6. เงินบริจาคของภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคองค์กรต่าง ๆ และทรัพย์สินอื่น ๆ ที่กองทุนได้รับโดยไม่มีข้อผูกมัด

การบริหารจัดการเงินกองทุนสวัสดิการ

คณะกรรมการกองทุนฯ มีการบริหารจัดการเงินกองทุน โดยแบ่งการจัดสรรเงินกองทุนสวัสดิการ ดังนี้

1. ร้อยละ 20 กันไว้เป็นเงินทุนสำรอง
2. ร้อยละ 70 จ่ายสิทธิประโยชน์ให้กับสมาชิก
3. ร้อยละ 10 จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการ

คุณสมบัติของสมาชิก

1. มีอายุตั้งแต่แรกเกิดขึ้นไป
 2. ต้องเป็นบุคคลที่มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้าน และมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตเทศบาลเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
 3. ไม่จำกัด เพศ วัย อาชีพ และสถานภาพ
 4. เห็นชอบกับวัตถุประสงค์ของกองทุนและพร้อมที่จะปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของกองทุนทุกประการ โดยเคร่งครัด
 5. เป็นผู้ที่คณะกรรมการได้มีมติในที่ประชุมเห็นชอบให้เข้าเป็นสมาชิกและ หรือเป็นผู้ที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกองทุนกลุ่มย่อย
- การพ้นสภาพการเป็นสมาชิก
1. ตาย
 2. ลาออกโดยยื่นหนังสือลาออกผ่านศูนย์ประสานงานกองทุนกลุ่มย่อย
 3. ขาดชำระเงินฝากสมทบเข้ากองทุนและคณะกรรมการได้ติดตามทวงถาม ครบระยะเวลา 3 เดือนแล้วยังไม่ชำระ
 4. ขาดคุณสมบัติของสมาชิก
- เงื่อนไขทั่วไป
1. ยื่นใบสมัครตามแบบฟอร์มที่กองทุนกำหนด สมัครผ่านคณะกรรมการกองทุน
 2. ผู้สมัครต้องชำระเงินค่าสมัครสมาชิกแรกเข้า 30 บาท เงินส่วนนี้ไม่ได้รับคืน ไม่ว่าจะกรณีใด ๆ ทั้งสิ้น
 3. ชำระเงินฝากสมทบเข้ากองทุนปีละ 365 บาท เงินส่วนนี้ไม่ได้รับคืน หรือเดือนละ 30 บาท เดือนธันวาคมของทุกปีชำระเงิน 35 บาท โดยชำระเงินไม่เกินวันที่ 25 ของทุกเดือน
 4. ถ้าผู้สมัครอายุต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ ให้ผู้แทนโดยชอบธรรมเป็นผู้สมัครแทน
- การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่สมาชิกพึงจะได้รับจากกองทุนสวัสดิการชุมชน จะต้องเป็นสมาชิกที่ฝากเงินสมทบกองทุนครบ 6 เดือน
1. สวัสดิการด้านการเกิดหรือการคลอดบุตร
 - 1.1 สมาชิกที่คลอดบุตรใหม่ จะได้รับเงินค่าทำขวัญให้แก่บุตรที่เกิดใหม่ ครั้งละ 1,000 บาท ต่อ 1 คน (จ่ายสูงสุดเพียง 2 คน รวมทั้งกรณีฝาแฝด) และบุตรเกิดใหม่มีสิทธิสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุน โดยได้รับการยกเว้นค่าธรรมเนียมแรกเข้า และเงินสมทบกองทุนเป็นระยะเวลา 6 เดือน
 - 1.2 สมาชิกที่นอนโรงพยาบาลจากการคลอดบุตร จะได้รับเงินช่วยเหลือนอนพักฟื้นรักษาตัวที่โรงพยาบาล ครั้งละ 500 บาท/ปี
 2. สวัสดิการด้านรักษาพยาบาล เมื่อเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ
 - 2.1 สมาชิกเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ ต้องนอนพักรักษาตัวที่โรงพยาบาล จะได้รับเงินช่วยเหลือชดเชย ครั้งละ 700 บาท ไม่เกิน 3 ครั้งต่อปี

2.2 สมาชิกเจ็บป่วยเรื้อรัง หรือประสบอุบัติเหตุจนร่างกายพิการหรือทุพพลภาพถาวร ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ถาวรภายหลังจากการสมัครเป็นสมาชิกแล้ว จะได้รับการยกเว้นเงินฝาก สมทบกองทุน และยังได้รับสิทธิประโยชน์ตอบแทนจากกองทุนสวัสดิการชุมชนเสมือนสมาชิกผู้อื่น

3. สวัสดิการด้านการเสียชีวิต

สมาชิกเสียชีวิตไม่ว่ากรณีใด ๆ ผู้รับผลประโยชน์หรือทายาทจะได้รับค่าพวงหรีด จำนวน 500 บาท และค่าปลงศพสมาชิกจากกองทุนสวัสดิการชุมชน ดังนี้

3.1 เมื่อสมาชิกสมทบเงินครบ 6 เดือน แต่ไม่เกิน 2 ปี กองทุนจ่ายเงินสวัสดิการค่าปลงศพ 3,000 บาท

3.2 เมื่อสมาชิกสมทบเงินครบ 2 ปี แต่ไม่เกิน 4 ปี กองทุนจ่ายเงินสวัสดิการค่าปลงศพ 5,000 บาท

3.3 เมื่อสมาชิกสมทบเงินครบ 4 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี กองทุนจ่ายเงินสวัสดิการค่าปลงศพ 7,000 บาท

3.4 เมื่อสมาชิกสมทบเงินครบ 6 ปี แต่ไม่เกิน 8 ปี กองทุนจ่ายเงินสวัสดิการค่าปลงศพ 10,000 บาท

3.5 เมื่อสมาชิกสมทบเงินครบ 8 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี กองทุนจ่ายเงินสวัสดิการค่าปลงศพ 20,000 บาท

3.6 เมื่อสมาชิกสมทบเงินครบ 10 ปี ขึ้นไป กองทุนจ่ายเงินสวัสดิการค่าปลงศพ 30,000 บาท

4. สวัสดิการด้านทุนการศึกษา

จ่ายเป็นทุนการศึกษาให้แก่สมาชิกในวันประชุมใหญ่สามัญประจำปี ปีละ ไม่เกิน 40,000 บาท ทั้งนี้ เงื่อนไขการขอรับทุนการศึกษาให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการกองทุนฯ

5. สวัสดิการด้านการสมรส

สมาชิกจะได้รับสวัสดิการเมื่อจะทะเบียนสมรสถูกต้องตามกฎหมาย และส่งเงินสมทบ ครบ 2 ปี ทั้ง 2 คน กองทุนจ่ายสวัสดิการ 1,000 บาท ของการเป็นสมาชิกครั้งแรก

6. สวัสดิการด้านการอุปสมบทหรือการประกอบพิธีฮัจญ์

สมาชิกจะได้รับสวัสดิการเมื่อส่งเงินสมทบครบ 2 ปี กองทุนจ่ายสวัสดิการ 500 บาท ของการเป็นสมาชิกครั้งแรก

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กัญญาพัชญ์ นาคภิบาล และคนอื่น ๆ (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนในเขตพื้นที่อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยรวมมีการจัดทำ และจัดเก็บเอกสารการเงิน-บัญชี และเอกสารอื่น ๆ อย่างเป็นระบบ การบริหารจัดการกองทุนฯ สามารถตรวจสอบได้ พร้อมทั้ง ส่งเสริมให้สมาชิกมีการออม มีการจัดอบรมให้แก่สมาชิก มีกระบวนการสร้าง และพัฒนาอาชีพให้แก่สมาชิก ใช้ทรัพยากรท้องถิ่นมาสร้างอาชีพแก่

สมาชิก ประชาชนมีความพึงพอใจที่ได้รับสวัสดิการจากกองทุน มีการดูแลผู้สูงอายุในรายที่ไม่มีผู้ดูแล และมีการเยี่ยมบ้าน เมื่อจำแนกตามกลุ่มกองทุน พบว่า 1) กองทุนทางการเงินมีเป้าหมายพัฒนา ชุมชน ชุมชนพึ่งพาตนเอง มีผู้นำส่วนใหญ่เก่งและเสียสละ สมาชิกทุกคนมี ส่วนร่วมช่วยกันตรวจสอบ การดำเนินงานของกองทุนฯ สมาชิกส่วนใหญ่มีวินัยในการกู้ ซึ่งมีระบบค้ำประกัน ในกลุ่มและส่งเสริม ให้สมาชิกมีวินัยในการออม มีความรู้เกี่ยวกับกองทุนฯ โดยการศึกษาดูงาน อบรมแลกเปลี่ยนความรู้ ในรูปเครือข่าย การจัดสวัสดิการมีการจัดสรรผลกำไรแก่สมาชิกปีละครั้ง และช่วยเหลือสมาชิกยาม เมื่อเสียชีวิต 2) กองทุนทางสังคม มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือสมาชิกในการประกอบอาชีพ เป็นศูนย์ รวมน้ำใจของคนในชุมชน สร้างความร่วมมือระหว่างชุมชน ภาครัฐกองทุนฯมีการจัดสวัสดิการให้แก่ สมาชิกเกี่ยวกับการคลอดบุตร ป่วย ทุนการศึกษา ศูนย์เด็กเล็กและการดูแลผู้สูงอายุ 3) กองทุนอาชีพ นำการจัดการสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารกองทุนฯ ได้รับการช่วยเหลือจากสถาบันการศึกษา องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งภาครัฐมีการสนับสนุนงบประมาณและให้ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องให้ความรู้ด้านอาชีพแก่ประชาชน 4) กองทุนหลักประกันสุขภาพ บริการส่งเสริม สุขภาพ ป้องกันโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพและรักษาพยาบาลระดับปฐมภูมิ มีการพัฒนาศักยภาพ คณะกรรมการโดยจัดให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างจิตสำนึกร่วมกัน และร่วมกันบริหารกองทุนฯ บริการประชาชนครบวงจร มีการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพให้แก่ประชาชนทุกช่วงอายุ ผลการทดสอบ สมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และการเป็น สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนของประชาชนมีความสัมพันธ์กับการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการ กองทุนสวัสดิการชุมชน ยกเว้นเพศและอาชีพของประชาชนไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนารูปแบบ การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน

นิมนต์ ชานูชิต (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาการจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนในตำบลโพธิ์ หมายักษ์ อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการจัดการกองทุนสวัสดิการ ชุมชนในตำบลโพธิ์หมายักษ์ มีความสอดคล้องกับการบริหารงานสมัยใหม่ โดยมีโครงสร้างที่มีความ ยืดหยุ่น และเน้นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ มีกระบวนการบริหารจัดการ 6 ด้าน คือ ด้านการ วางแผน การจัดองค์กร การขับเคลื่อนดำเนินงาน การประสานงาน การควบคุมและสนับสนุน งบประมาณ โดยมีการเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน การมีส่วนร่วมการประชาสัมพันธ์สื่อสาร การจัด องค์กรที่มีแบบแผนมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการจัดการทำให้กองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลโพธิ์ หมายักษ์ ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลา 15 ปี

พรธรรณวิภา สุวรรณชุมภู (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานกองทุนสวัสดิการ ชุมชนเทศบาลตำบลบางพระ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานกองทุน สวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลบางพระ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี ทั้ง 3 ด้าน โดยภาพรวม พบว่า การดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลบางพระ โดยสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนฯ ได้ให้ระดับการจัดการ อยู่ในระดับค่อนข้างดี จำแนกรายด้าน ได้ดังนี้ ด้านกระบวนการคิดและการ วางแผน พบว่า สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนฯ ได้ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1 ด้านกระบวนการ ดำเนินงาน พบว่า สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนฯ ได้ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2 ด้านการรับ ผลประโยชน์ พบว่า สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนฯ ได้ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3 ผลการ

เปรียบเทียบการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นเพศหญิง กลุ่มอายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาประถมศึกษา อาชีพรับจ้างทั่วไป รายได้ตั้งแต่ 9,000 บาทลงมา การดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนฯ ที่มี อายุ ระดับการศึกษา อาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชน เทศบาลตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการศึกษาวิจัยมีข้อเสนอแนะ คือ คณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนฯ ควรกำหนดการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนฯ ให้มีความชัดเจนในการทำงาน เปิดโอกาสให้สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนฯ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน เปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ของกองทุนสวัสดิการชุมชนฯ มีการรายงานข้อมูลเกี่ยวกับทะเบียนสมาชิก บัญชีรับ-จ่าย ของกองทุนสวัสดิการชุมชนฯ ให้โอกาสสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนฯ มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2555, บทสรุป) ถอดบทเรียนการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนที่ประสบผลสำเร็จ กรณีศึกษา กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยางคำ อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น และกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลตลาดเทศบาลเมืองมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษา 1) กองทุนสวัสดิการชุมชน เป็นระบบสวัสดิการอย่างหนึ่งในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้สามารถพึ่งตนเองและดูแลกันเอง ตั้งแต่เกิด แก่ เจ็บ และตาย โดยกรณี เกิด : บุตรที่เกิดใหม่ของสมาชิกจะได้รับการเยี่ยมและทำพิธีรับขวัญด้วยการผูกแขนเด็กแรกเกิด แก่ : สมาชิกจะได้บำนาญเป็นรายเดือนหรือรายปี เจ็บป่วย : สมาชิกที่นอนพักรักษาตัวในโรงพยาบาลได้รับเงินชดเชย ตาย : สมาชิกจะได้รับเงินค่าจัดการศพ โดยเงินสวัสดิการมาจากการออมสัจจะของสมาชิก ทำให้คนในชุมชนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะในกระบวนการคิดร่วมกันอย่างเป็นระบบมีคณะกรรมการที่เป็นที่ยอมรับในการให้บริการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบด้านต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีกระบวนการทำงานเป็นทีมมีเป้าหมายในการให้บริการชาวบ้านทั้งที่เป็นสมาชิกกองทุนและผู้ยากไร้ด้วยความเต็มใจ ทำให้ชุมชนดำรงชีวิตอย่างยั่งยืน การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนที่ประสบผลสำเร็จนี้ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความร่วมมือจากสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน เพื่อพัฒนาและฟื้นฟูชุมชนท้องถิ่นให้กลับไปสนใจวิถีชีวิตความเป็นอยู่แบบดั้งเดิม ดูแลซึ่งกันและกันตั้งแต่เกิดจนตายบนพื้นฐานของความเอื้ออาทรต่อกัน ทำให้สังคมมีความเข้มแข็ง ทุกคนร่วมกันคิด ร่วมกันสร้างระบบ ร่วมกันบริหารจัดการและร่วมกันรับผลประโยชน์ จึงเป็นกองทุนที่ “ทุกคนร่วมกันเป็นเจ้าของ” เงินกองทุนสวัสดิการชุมชนจึงได้มาจากการร่วมสมทบของสมาชิกในลักษณะไตรภาคี หรือ สามขา ระหว่างการ 1) ออมวันละบาทจากสมาชิก 2) เงินสมทบจากรัฐบาล และ 3) รายได้จากกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน

ณัฏฐิษาภา สงกลิ่น (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสารเดช อำเภอหนองม่วง จังหวัดลพบุรี ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างด้านการบริหารอยู่ในระดับมาก ด้านสวัสดิการชุมชนอยู่ในระดับมาก ด้านการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านอยู่ในระดับมาก ด้านแนวทางการพัฒนาการบริหารกองทุนชุมชนอยู่ในระดับ

มาก เพศ อายุ สถานภาพการสมรส อาชีพ และระดับการศึกษาต่างกันมีความเข้าใจในการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนที่มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน และสมาชิกที่มีรายได้ต่างกันมีความเข้าใจในการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน

กัลยกร ภูสมมา (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัญหาการดำเนินงานตามนโยบายสนับสนุนการจัดสวัสดิการกองทุนสวัสดิการชุมชนในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า 1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานตามนโยบายสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานโดยรวมและเป็นรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน ปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากปัญหาหนักไปหาปัญหาน้อย คือ ด้าน งบประมาณ ด้านสถานที่ ด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ด้านบุคลากร และด้านโครงสร้าง พบประเด็นปัญหาที่สำคัญ ดังนี้ กองทุนไม่สามารถรับการสนับสนุนงบประมาณจากแหล่งอื่นได้ขาดงบประมาณในการก่อสร้างอาคารสำนักงาน ขาดระบบสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชน คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้แต่งตั้งเจ้าหน้าที่เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุน 2. ข้อเสนอแนะการดำเนินงานตามนโยบายสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พบประเด็นข้อเสนอแนะที่สำคัญ ส่วนราชการหรือเจ้าภาพหลัก จึงควรกำหนดขอบเขต ระเบียบข้อบังคับ ของกองทุนสวัสดิการชุมชนที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางเดียวกันในการดำเนินงาน ควรพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน เช่น อบรมการจัดทำบัญชีกองทุนที่ถูกต้องตามหลักการบัญชี การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ตลอดจน การศึกษาดูงานเพื่อนำ องค์ความรู้มาปรับใช้กับกองทุนสวัสดิการการชุมชนในพื้นที่ให้เกิดประโยชน์ รัฐบาลควรให้การสนับสนุนงบประมาณตามนโยบายสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนต่อไปจนกว่า กองทุนจะสามารถพึ่งตนเองได้และสนับสนุนงบประมาณในการก่อสร้างอาคารสำนักงาน ควรจัดอบรมให้ความรู้ด้านการใช้คอมพิวเตอร์และระบบสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อนำมาปรับใช้ใน การดำเนินงานของกองทุนและได้รับทราบข่าวสารทันเวลา โดยสรุป การดำเนินงานตามนโยบายสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงาน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนนโยบายสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนเป็นนโยบายที่ดีและเกิดประโยชน์กับสมาชิกในชุมชน บนความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง และข้อเสนอแนะที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น (2551, น.56) กองทุนสวัสดิการชุมชน กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชน และ 2) วิเคราะห์ความยั่งยืนของกองทุนสวัสดิการชุมชนของตำบลบ้านผือ อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น โดยการศึกษาจากเอกสารการดำเนินงานของกองทุน รวมทั้งการสัมภาษณ์คณะกรรมการบริหารกองทุน ผลการศึกษาพบว่ากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านผือ ได้เริ่มดำเนินการเมื่อปี พ.ศ. 2548 มีจำนวนสมาชิก 1,403 ราย สมาชิกแต่ละ

รายจะต้องจ่ายเงินให้กับกองทุนแรกเข้า 180 บาท และจ่ายในลักษณะสัจจะวันละ 1 บาท รวมทั้ง การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรเอกชนและองค์การบริหารส่วนตำบลเงินกองทุนดังกล่าว คณะกรรมการบริหารได้มีการนำมาจ่ายเป็นสวัสดิการตั้งแต่เกิดจนกระทั่งเสียชีวิต ให้กับสมาชิก ภายใต้อัตลักษณ์ “ให้อย่างมีคุณค่ารับอย่างมีศักดิ์ศรี” แต่เมื่อมาวิเคราะห์รายจ่ายของกองทุนในปัจจุบัน พบว่า มีรายจ่ายมากกว่ารายได้ ซึ่งจะส่งผลให้กองทุนดำเนินการได้ไม่เกิน 5 ปี เท่านั้นในการศึกษาครั้งนี้ให้ข้อเสนอแนะว่าจะทำให้กองทุนมีความยั่งยืนจะต้องมีการร่วมสมทบจ่ายในอัตรา วันละ 1 บาท ของ 3 ฝ่าย คือ สมาชิก องค์การบริหารส่วนตำบล และรัฐบาล

อำพร ปินตาแก้ว และธรรมบุญ พอค้าทอง (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การจัดการ ความรู้ของกองทุนสวัสดิการชุมชนในตำบลสารภี อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ การบริหารจัดการและปัญหาและอุปสรรคในการจัดการ ความรู้ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็น ด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวัดและประเมินความรู้ขององค์กร ด้านการนำ ความรู้ไปใช้ด้านการจัดทรวามรู้ ด้านการกำหนดเป้าหมายของความรู้ เห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการระบุงองค์ความรู้ที่มีอยู่เดิม ด้านการพัฒนาความรู้แก่องค์กร ด้านการจัดเก็บ ความรู้และด้านการเผยแพร่ความรู้ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากตามลำดับสำหรับปัญหาที่พบคือ คณะกรรมการและผู้ปฏิบัติงานในกองทุน มีอายุค่อนข้างมากส่งผลต่อความเชี่ยวชาญในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงการเข้าถึงการใช้อินเทอร์เน็ต รวมถึงการขาดความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชน ระเบียบและการจัดสวัสดิการของกองทุนสวัสดิการชุมชน เป็นต้น

สิริรัตน์ เกียรติปฐมชัย และสมบุรณ์ เจริญจิระตระกูล (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัญหาการจัดการกองทุนการออมและสวัสดิการชุมชน มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อนำเสนอ ลักษณะการ ดำเนินงาน ปัญหาของเครือข่ายสวัสดิการชุมชนจังหวัดสงขลา และตัวแบบการสร้างควมยั่งยืนให้กับ กองทุนสวัสดิการ พื้นที่ศึกษาหลักประกอบด้วย ตำบลเขาพระ ตำบลท่าข้าม และตำบลชิงโค จังหวัด สงขลา นอกจากนั้นยังศึกษาข้อมูลจากเครือข่ายสวัสดิการชุมชนในพื้นที่อื่น ๆ นอกจังหวัดสงขลา อีก 3 กรณีคือ (1) เครือข่ายองค์กรการเงินชุมชน จังหวัดตราด (2) สถาบันการเงินชุมชน ตำบลหนอง สาหร่าย อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี และ (3) เครือข่ายองค์กรการเงินชุมชน ตำบลปาล์ม พัฒนา อำเภอมะนัง จังหวัดสตูล เครือข่ายสวัสดิการชุมชนในจังหวัดสงขลา หรือที่ชาวบ้านทั่วไปรู้จัก กันในนาม “กองทุนสัจจะวันละบาท” แม้จะมีเครือข่ายการจัดตั้งที่ดี ตั้งแต่ระดับหมู่บ้าน จนถึงระดับ จังหวัด สมาชิกเพิ่มจำนวนขึ้นอย่างรวดเร็ว แต่ระเบียบว่าด้วยการจัดสวัสดิการ บางรายการอาจ ดำเนินไปแบบขาดฐานความรู้ ประกอบกับสมาชิกส่วนใหญ่ตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกเครือข่ายด้วย เหตุผลที่ต้องการรับสวัสดิการเป็นหลัก ปัญหาความยั่งยืนของเงินกองทุนเมื่อถึงเวลาที่ต้องจ่าย สวัสดิการเบี้ยบำนาญ จึงเป็นประเด็นที่แกนนำเครือข่ายสวัสดิการชุมชนตำบลมีความกังวล แหล่งเงิน ที่ไหลเข้าสู่กองทุนสวัสดิการใน ปัจจุบันของเครือข่ายสวัสดิการชุมชนในพื้นที่จังหวัดสงขลา มีอยู่ 2 ช่องทางหลัก คือ เงินสัจจะวันละบาท ที่สมาชิกต้องส่งเข้ากองทุนปีละ 365 บาท และพึ่งพาเงิน สมทบจากรัฐบาลผ่านโครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน (โครงการสมทบเงิน 1:1) รวมทั้งเงิน สนับสนุนจำนวนหนึ่งจาก อบต. นอกจากนั้น ยังไม่พบแนวคิดใหม่ในการหารายได้เข้าสู่กองทุนใน

ขณะที่เครือข่ายสวัสดิการชุมชนในพื้นที่อื่น ๆ นอกจังหวัดสงขลาทั้ง 3 พื้นที่ก็กลับพบว่านอกจากมีแหล่งเงินไหลเข้ากองทุน 2 ช่องทางหลัก เหมือนกองทุนสวัสดิการในจังหวัดสงขลาแล้ว ยังมีความพยายามพึ่งพาตนเองของชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม โดยการหาวิธีการเติมเงินเข้าสู่กองทุนสวัสดิการของเขาย่างเห็นได้ชัด วิธีการเติมเงินเข้าสู่กองทุน เช่น นำเงินกำไรสัดส่วนหนึ่งจากการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์ กองทุนหมู่บ้าน ธนาคารชุมชน สถาบันการเงินชุมชน และกำไรสัดส่วนหนึ่งจากวิสาหกิจชุมชนที่องค์กรการเงินชุมชนสนับสนุน ไปสมทบเข้ากองทุนสวัสดิการในพื้นที่ ทำให้เงินกองทุนสวัสดิการมั่นคงขึ้น ซึ่งเครือข่ายสวัสดิการชุมชนจังหวัดสงขลา น่าจะนำไปประยุกต์ใช้กับพื้นที่ของตนเองได้ ปัญหาการจัดการกองทุนการออมและสวัสดิการชุมชน พบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ด้านระเบียบว่าด้วยการจัดสวัสดิการที่อาจขาดฐานความรู้ กรณีพื้นที่ตำบลท่าข้าม ในปี 2550 เชิญชวนให้ประชาชนในพื้นที่สมัครเข้ามาเป็นสมาชิกเครือข่าย ด้วยการนำร่องสวัสดิการการตาย ด้วยการจ่ายค่าทำศพให้สมาชิกที่เสียชีวิตสูงถึง 10,000 บาทต่อราย ในกรณีที่ เป็นสมาชิกครบ 1 ปี (ในขณะที่ตามระเบียบเดิมให้จ่ายได้เพียง 5,000 บาท การจูงใจดังกล่าวครูชอบมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วยเช่นเดียวกัน) ซึ่งเป็นอัตราการจ่ายที่สูงเกินไป ประกอบกับในช่วงดังกล่าวสมาชิกของเครือข่ายเสียชีวิตมากผิดปกติ ทำให้เงินกองทุนร่อยหรอลงอย่างมาก

สันต์ชัย รัตนะขวัญ (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแนวทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการชุมชนเมือง ศึกษากรณีชุมชนเมืองในเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษากระบวนการสร้างกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากกระบวนการสร้างกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองและเพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมการจัดสวัสดิการชุมชนเมืองเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า กระบวนการสร้างกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองนั้นต้องเริ่มจากการจุดประกายความคิดและทำความเข้าใจกับกลุ่มเป้าหมาย การค้นหาศักยภาพและทุนในชุมชนการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานในท้องถิ่นการตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน การบริหารกองทุน การประเมินผล และการขยายผล ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ คือ คณะกรรมการกองทุนส่วนใหญ่เป็นสูงอายุ การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ยังไม่ทั่วถึง และภาครัฐยังไม่ให้การสนับสนุนเท่าที่ควร แนวทางส่งเสริมการจัดสวัสดิการชุมชนเมือง คือ การทำงานร่วมกัน ต้องตั้งอยู่บนความไว้วางใจ มีการประชุมหารืออย่างสม่ำเสมอ การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้อง การจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ แก่สมาชิกที่ครอบคลุม ด้านปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากกระบวนการสร้างกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองการขาดความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนและความไม่พึงพอใจในสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการที่สมาชิกได้รับจากกองทุนตามระเบียบที่กำหนด ส่งผลให้มีสมาชิกลาออกเป็นจำนวนมากในช่วงสามปีแรกของการจัดตั้งกองทุน แต่เมื่อคณะกรรมการกองทุนหันมาให้ความสำคัญกับการสร้างความรู้ความเข้าใจและประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุนอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ ก็ส่งผลให้มีสมาชิกใหม่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม หากขาดการสื่อสารสร้างความเข้าใจและประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุนให้สมาชิกรับรู้อย่างต่อเนื่องก็อาจส่งผลให้สมาชิกที่สมัครเข้ามาใหม่ตัดสินใจเลิกออมเงินกับกองทุนได้ เนื่องจากการรับสิทธิประโยชน์ในหลายด้านมีเงื่อนไขข้อกำหนดเกี่ยวกับระยะเวลาการเป็นสมาชิก ซึ่งอาจทำให้สมาชิกใหม่ยังไม่สามารถรับสิทธิประโยชน์ได้ทันที

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้วยการใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed - methods) ของการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantities Research) เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่เชื่อถือได้ จึงได้กำหนดวิธีการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งได้กำหนดขั้นตอนในการศึกษาไว้ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นประชากรทั้งชายและหญิง คือ คณะกรรมการบริหารกองทุน เจ้าหน้าที่ผู้สนับสนุน และสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา จำนวน 1,975 คน จากจำนวนสมาชิกทั้งหมด 2,312 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ผู้ที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นคณะกรรมการบริหารกองทุน เจ้าหน้าที่ผู้สนับสนุน และสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา จำนวน 333 คน โดยการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 โดยใช้การคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1963) แล้วเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธี โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย และการสัมภาษณ์รายบุคคล โดยส่งเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) โดยเลือกเครือข่ายสวัสดิการชุมชนที่น่าจะมีความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนที่ดี ได้แก่ เครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

จากสูตร

ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้พัฒนาสูตรขึ้นมาเพื่อใช้ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

e คือ ความคาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากร

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อน 0.05

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{1,975}{1+1,975(0.05)^2} \\ &= 332.63 \end{aligned}$$

ฉะนั้นขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 332.63 ตัวอย่าง และผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลจำนวน 333 ตัวอย่าง

เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยทำการแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามลักษณะที่ผู้ศึกษาสนใจ คือ กองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา มีกองทุนกลุ่มย่อย จำนวน 13 กองทุน จากนั้นทำการเลือกขนาดของตัวอย่าง โดยขนาดของตัวอย่างของจำนวนสมาชิกกองทุนกลุ่มย่อยแต่ละกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยาเป็นสัดส่วนกับขนาดประชากรในแต่ละกองทุนกลุ่มย่อยซึ่งจะทำการเลือกจาก 13 กองทุน

โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned} n^1 &= \frac{nN^1}{N} \\ \text{โดย} \quad n^1 &= \text{จำนวนตัวอย่างที่จะสุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} \\ n &= \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \\ N^1 &= \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม} \\ N &= \text{จำนวนประชากรทั้งหมด} \end{aligned}$$

ซึ่งสามารถแสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้ ดังนี้ (ดูตาราง)

ตารางที่ 3.1 ตารางแสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม

ลำดับที่	กองทุนกลุ่มย่อย	จำนวนสมาชิก	กลุ่มตัวอย่าง
1	ชมรมผู้สูงอายุ รพ.สต.ไผ่ลิง	143	24
2	ชมรมผู้สูงอายุ รพ.สต.คลองสวนพลู	210	35
3	รพ.สต.วัดพระญาติการาม	566	95
4	สหกรณ์บ้านมั่นคงชุมชนโพธาราม	166	28

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับที่	กองทุนกลุ่มย่อย	จำนวนสมาชิก	กลุ่มตัวอย่าง
5	ชุมชนประชาอุทิศ-โพธาราม	105	18
6	ชุมชนชัยมงคลร่วมใจ	30	5
7	ชุมชนพัฒนาตน	116	20
8	ชุมชนวัดแจ้งพัฒนา	140	24
9	ชุมชนซอยตันไทร	92	16
10	ชุมชนเจ้าแม่ไทรทอง	126	21
11	ชุมชนบ้านเตาอิฐ	184	31
12	ชุมชนร่วมใจพัฒนา	65	11
13	ชุมชนวัดประดู่ทรงธรรม	32	5
รวม		1,975	333

เพื่อเพิ่มเติมความสมบูรณ์ของข้อมูลจึงได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารเทศบาลเมืองอโยธยา คณะกรรมการบริหารกองทุน ผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. นายกเทศมนตรีเมืองอโยธยา
2. รองปลัดเทศบาลเมืองอโยธยา
3. ประธานกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา
4. ประธานชุมชนบ้านเตาอิฐ
5. หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม

นอกจากนี้ได้เลือกศึกษาเครือข่ายสวัสดิการชุมชนที่มีความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนที่ดี ได้แก่ เครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม เป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีการพัฒนาและบริหารงานเชิงรุกในด้านสวัสดิการสังคม เน้นการให้บริการทั่วถึงทุกชุมชน รวมทั้งได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีติดต่อกัน 3 ปี (พ.ศ. 2555 - พ.ศ. 2557) จากกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ประเภทของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิธีการสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ดังต่อไปนี้

3.2.1.1 ศึกษาข้อมูลจาก แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำข้อมูลในส่วนดังกล่าวนี้มาสร้างเป็นแบบสอบถาม

3.2.1.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามชนิดต่าง ๆ จากเอกสารหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องในวิชาสถิติและการวิจัยทางสังคมศาสตร์

3.2.1.3 สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดขอบเขตและเนื้อหาให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์และสามารถวัดตัวแปรที่นิยามไว้ได้

3.2.2 การตรวจคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปตรวจสอบคุณภาพ ของเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

3.2.2.1 การตรวจคุณภาพความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีตลอดจนข้อมูลที่เกี่ยวข้องไปเสนอคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหาของข้อคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายและสอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปมาใช้ ส่วนข้อที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.50 นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อดำเนินการขั้นตอนต่อไป ข้อคำถามในการหาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายมีข้อคำถามที่สอดคล้องกับเกณฑ์ จำนวน 35 ข้อ ที่สามารถนำไปใช้ได้ (ค่า IOC มากกว่า 0.50) ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายเท่ากับ 0.92

3.2.2.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำเอาแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงที่จะศึกษา จำนวน 30 ราย แล้วนำมาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ Cronbach และวิเคราะห์โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดย
ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยออกเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามให้กับคณะกรรมการบริหาร
กองทุน เจ้าหน้าที่ผู้สนับสนุน และสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา

ขั้นที่ 2 ขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามโดยผู้วิจัยอธิบายและชี้แจงรายละเอียด
เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม และวิธีการกรอกข้อมูลแก่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายบุคคล
และการรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

ขั้นที่ 3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจดูในความสมบูรณ์ในแต่ละข้อ และนับจำนวน
แบบสอบถามให้ครบตามจำนวนที่ต้องการ ถ้าพบว่าแบบสอบถามชุดใดผู้ตอบแบบสอบถามทำไม่ครบ
ทุกข้อ ก็จะทำการเก็บเพิ่มเติม เมื่อได้ข้อมูลครบ 333 คน แล้วผู้วิจัยนำข้อมูลแบบสอบถามไป
วิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติต่อไป

ขั้นที่ 4 สัมภาษณ์รายบุคคล โดยส่งเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants)
โดยเลือกผู้บริหารเทศบาลเมืองอโยธยา คณะกรรมการบริหารกองทุน ผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลเมือง
อโยธยา และเครือข่ายสวัสดิการชุมชนที่น่าจะมีความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชน

ที่ดี ได้แก่ เครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ที่เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอาชีพ

ตอนที่ 2 ระดับปัจจัยการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 1. การวางแผนงาน 2. การจัดองค์การ 3. การจัดคนเข้าทำงาน 4. การอำนวยความสะดวก 5. การประสานงาน 6. การรายงาน และ 7. งบประมาณ

สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ดังนี้

สูงที่สุด	กำหนดให้	5	คะแนน
สูง	กำหนดให้	4	คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้	3	คะแนน
ต่ำ	กำหนดให้	2	คะแนน
ต่ำที่สุด	กำหนดให้	1	คะแนน

และผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์คะแนนการมีส่วนร่วมไว้ 5 ระดับ ดังนี้

ผลการบริหารจัดการสูงที่สุด	ค่าเฉลี่ยเท่ากับ	4.21 – 5.00
ผลการบริหารจัดการสูง	ค่าเฉลี่ยเท่ากับ	3.41 – 4.20
ผลการบริหารจัดการปานกลาง	ค่าเฉลี่ยเท่ากับ	2.61 – 3.40
ผลการบริหารจัดการต่ำ	ค่าเฉลี่ยเท่ากับ	1.81 – 2.60
ผลการบริหารจัดการต่ำที่สุด	ค่าเฉลี่ยเท่ากับ	1.00 – 1.80

ตอนที่ 3 ระดับผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งประกอบด้วย ความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (ด้านสวัสดิการต่าง ๆ) การเข้าถึงระบบสวัสดิการ การเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ดังนี้

สูงที่สุด	กำหนดให้	5	คะแนน
สูง	กำหนดให้	4	คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้	3	คะแนน
ต่ำ	กำหนดให้	2	คะแนน
ต่ำที่สุด	กำหนดให้	1	คะแนน

และผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์คะแนนการมีส่วนร่วมไว้ 5 ระดับ ดังนี้

ผลการบริหารจัดการสูงที่สุด	ค่าเฉลี่ยเท่ากับ	4.21 – 5.00
ผลการบริหารจัดการสูง	ค่าเฉลี่ยเท่ากับ	3.41 – 4.20

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

4.3 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.4 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยาอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.5 การวิเคราะห์ผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยาอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.6 การทดสอบสมมติฐานผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยาอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.7 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร ด้วยค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

4.8 ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

SS แทน ค่าผลรวมกำลังสองของคะแนน

MS แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

df แทน ค่าระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)

F แทน สถิติที่ใช้ในการพิจารณา (F-Distribution)

Sig แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

t แทน ค่าทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation)

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

4.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศอายุระดับการศึกษา อาชีพและรายได้

4.2.2 ปัจจัยการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบด้วย 1. การวางแผนงาน 2. การจัดองค์การ 3. การจัดคนเข้าทำงาน 4. การอำนวยความสะดวก 5. การประสานงาน 6. การรายงาน และ 7. งบประมาณ

4.2.3 ผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาซึ่งประกอบด้วย 1. ความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (ด้านสวัสดิการต่าง ๆ) 2. การเข้าถึงระบบสวัสดิการ 3. การเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

4.3 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	118	35.40
หญิง	215	64.60
รวม	333	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 64.60 และเป็นเพศชาย จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 20 ปี	22	6.60
21 - 30 ปี	40	12.00
31 - 40 ปี	53	16.00
41 - 50 ปี	64	19.20
51 - 60 ปี	94	28.20
ตั้งแต่ 61 ปีขึ้นไป	60	18.00
รวม	333	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 51 - 60 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 28.20 รองลงมา มีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20 อายุตั้งแต่ 61 ปีขึ้นไป จำนวน

60 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 อายุ 21 - 30 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 และมีอายุไม่เกิน 20 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	267	80.20
ปริญญาตรี	59	17.70
สูงกว่าปริญญาตรี	7	2.10
รวม	333	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 80.20 รองลงมา ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 17.70 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.10

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ค้าขาย	54	16.20
รับจ้างทั่วไป	67	20.20
ข้าราชการ	52	16.00
พนักงานบริษัท	42	13.00
ไม่ได้ประกอบอาชีพ	36	10.00
อื่น ๆ	82	24.60
รวม	333	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอาชีพอื่น ๆ จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 24.60 รองลงมา มีอาชีพรับจ้างทั่วไป จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 20.20 อาชีพค้าขาย จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 16.20 อาชีพข้าราชการ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 อาชีพพนักงานบริษัท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 และไม่ได้ประกอบอาชีพ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 9,000 บาท	166	49.90
9,001 - 15,000 บาท	85	25.50
15,001 - 20,000 บาท	49	14.70
มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป	33	9.90
รวม	333	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ ต่ำกว่า 9,000 บาทจำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 49.90 รองลงมา มีรายได้ 9,001 - 15,000 บาทจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 14.70 และมีรายได้ มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 9.90

4.4 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยาอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยาในภาพรวม

ปัจจัยการบริหารจัดการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.การวางแผนงาน	3.87	0.56	สูง
2. การจัดองค์กร	3.63	0.73	สูง
3. การจัดคนเข้าทำงาน	3.60	0.80	สูง
4. การอำนวยการ	3.72	0.68	สูง
5. การประสานงาน	3.72	0.65	สูง
6. การรายงาน	3.62	0.67	สูง
7. งบประมาณ	3.73	0.67	สูง
รวม	3.70	0.55	สูง

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในภาพรวม พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารจัดการกองทุน สวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา โดยรวมอยู่ในระดับสูง

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ค่า S.D. เท่ากับ 0.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่าค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.60 - 3.87 ซึ่งสามารถเรียงลำดับ ค่าคะแนนเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปต่ำที่สุด ได้ดังต่อไปนี้

- ลำดับที่ 1 การวางแผนงาน ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.56) อยู่ในระดับสูง
- ลำดับที่ 2 งบประมาณ ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.67) อยู่ในระดับสูง
- ลำดับที่ 3 การประสานงาน ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.65) อยู่ในระดับสูง
- ลำดับที่ 4 การอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.67) อยู่ในระดับสูง
- ลำดับที่ 5 การจัดองค์กร ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.73) อยู่ในระดับสูง
- ลำดับที่ 6 การรายงาน ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.67) อยู่ในระดับสูงและ
- ลำดับที่ 7 การจัดคนเข้าทำงาน ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.80) อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา ด้านการวางแผนงาน

การวางแผนงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีการวางแผนงานต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนฯ	3.99	0.76	สูง
2. มีการวางแผนด้านการบริหารงานทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาว	3.98	0.69	สูง
3. มีการประชุมประจำเดือน ประจำปีและการประชาสัมพันธ์กองทุนฯ	3.75	0.82	สูง
4. มีการจัดประชุมปรับปรุงทบทวนแก้ไขกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของกองทุนสวัสดิการชุมชนฯ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	3.76	0.83	สูง
รวม	3.87	0.56	สูง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา ด้านการวางแผนงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นข้อ ข้อที่มีผลการบริหารจัดการสูงสุด คือ มีการวางแผนงานต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนฯ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.76) รองลงมา คือ มีการวางแผนด้านการบริหารงานทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาว ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.69) มีการจัดประชุมปรับปรุงทบทวนแก้ไขกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของกองทุนสวัสดิการชุมชนฯ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.83) และข้อที่มีผลการบริหารจัดการอันดับสุดท้าย คือ มีการประชุมประจำเดือน ประจำปีและการประชาสัมพันธ์กองทุนฯ ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.82) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองโยธยา ด้านการจัดองค์กร

การจัดการองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีโครงสร้างที่กระจายอำนาจการบริหารจัดการสอดคล้องกับหลักประชาธิปไตย	3.62	0.80	สูง
2. มีการจัดโครงสร้างองค์กรแบ่งเป็นฝ่ายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน	3.60	0.79	สูง
3. มีการติดต่อประสานงานที่สะดวกและรวดเร็ว	3.66	0.88	สูง
รวม	3.63	0.73	สูง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองโยธยา ด้านการจัดองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นข้อ ข้อที่มีผลการบริหารจัดการสูงสุด คือ มีการติดต่อประสานงานที่สะดวกและรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.88) รองลงมา คือ มีโครงสร้างที่กระจายอำนาจการบริหารจัดการสอดคล้องกับหลักประชาธิปไตย ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.80) และข้อที่มีผลการบริหารจัดการอันดับสุดท้าย คือ มีการจัดโครงสร้างองค์กรแบ่งเป็นฝ่ายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองโยธยา ด้านการจัดคนเข้าทำงาน

การจัดคนเข้าทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีการคัดเลือกคณะกรรมการที่เหมาะสมกับตำแหน่ง	3.62	0.85	สูง
2. ใช้ระบบคุณธรรมในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน	3.46	0.88	สูง
3. คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เป็นผู้เสียสละเวลาในการปฏิบัติงาน	3.72	0.90	สูง
รวม	3.60	0.80	สูง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองโยธยา ด้านการจัดคนเข้าทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นข้อ ข้อที่มีผลการบริหารจัดการสูงสุด คือ คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เป็นผู้เสียสละเวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.90) รองลงมา คือ มีการคัดเลือกคณะกรรมการที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.85) และข้อที่มีผลการบริหารจัดการอันดับสุดท้าย คือ ใช้ระบบคุณธรรมในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.88) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา ด้านการอำนวยความสะดวก

ด้านการอำนวยความสะดวก	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. คณะกรรมการบริหารกองทุนฯมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ	3.67	0.71	สูง
2. ประธานกองทุนกลุ่มย่อยมีภาวะความเป็นผู้นำ	3.76	0.82	สูง
3. กองทุนสวัสดิการชุมชนฯ มอบอำนาจในการตัดสินใจให้กับประธานกองทุนกลุ่มย่อยอย่างเพียงพอ	3.71	0.81	สูง
รวม	3.72	0.68	สูง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา ด้านการอำนวยความสะดวก โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นข้อ ข้อที่มีผลการบริหารจัดการสูงสุด คือ ประธานกองทุนกลุ่มย่อยมีภาวะความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.82) รองลงมา คือ กองทุนสวัสดิการชุมชนฯ มอบอำนาจในการตัดสินใจให้กับประธานกองทุนกลุ่มย่อยอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.81) และข้อที่มีผลการบริหารจัดการอันดับสุดท้าย คือ คณะกรรมการบริหารกองทุนฯมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา ด้านการประสานงาน

ด้านการประสานงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีการประสานความสัมพันธ์อันดีระหว่างกองทุนสวัสดิการชุมชนฯ คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ และสมาชิก	3.77	0.85	สูง
2. คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ อำนวยความสะดวกให้กับสมาชิกที่ได้รับสวัสดิการได้เป็นอย่างดี	3.78	0.74	สูง
3. คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ แก้ปัญหาความผิดพลาดในการรับสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ของสมาชิก ได้เป็นอย่างดี	3.62	0.73	สูง
รวม	3.72	0.65	สูง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา ด้านการประสานงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นข้อ ข้อที่มีผลการบริหารจัดการสูงสุด คือ คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ อำนวยความสะดวกให้กับสมาชิกที่ได้รับสวัสดิการได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ มีการประสานความสัมพันธ์อันดี

ระหว่างกองทุนสวัสดิการชุมชนฯ คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ และสมาชิก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.85) และข้อที่มีผลการบริหารจัดการอันดับสุดท้าย คือ คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ แก้ปัญหาความผิดพลาดในการรับสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ของสมาชิก ได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา ด้านการรายงาน

ด้านการรายงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. กองทุนกลุ่มย่อยรายงานผลการปฏิบัติงานต่อสมาชิกเป็นปัจจุบันและสม่ำเสมอ	3.62	0.77	สูง
2. มีการประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกทราบผลการบริหารจัดการกองทุนเป็นประจำทุกปี	3.68	0.75	สูง
3. มีการจัดทำเอกสารชี้แจงให้ทราบถึงผู้ที่ประสานงานในแต่ละกองทุนกลุ่มย่อยอย่างชัดเจน	3.55	0.77	สูง
รวม	3.62	0.67	สูง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา ด้านการรายงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นข้อ ข้อที่มีผลการบริหารจัดการสูงสุด คือ มีการประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกทราบผลการบริหารจัดการกองทุนเป็นประจำทุกปี ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.75) รองลงมา คือ กองทุนกลุ่มย่อยรายงานผลการปฏิบัติงานต่อสมาชิกเป็นปัจจุบันและสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.77) และข้อที่มีผลการบริหารจัดการอันดับสุดท้าย คือ มีการจัดทำเอกสารชี้แจงให้ทราบถึงผู้ที่ประสานงานในแต่ละกองทุนกลุ่มย่อยอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา ด้านงบประมาณ

ด้านงบประมาณ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีการบริหารจัดการด้านงบประมาณที่สามารถตรวจสอบได้	3.63	0.72	สูง
2. มีการจัดสรรงบประมาณในการบริหารจัดการด้านสวัสดิการประเภทต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	3.82	0.81	สูง
3. ได้รับเงินสนับสนุนหรือสมทบจากภาครัฐ เช่น เทศบาล สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน อย่างเหมาะสม	3.74	0.80	สูง
รวม	3.73	0.67	สูง

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา ด้านงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นข้อ ข้อที่มีผลการบริหารจัดการสูงสุด คือ มีการจัดสรรงบประมาณในการบริหารจัดการด้านสวัสดิการประเภทต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.81) รองลงมา คือ ได้รับเงินสนับสนุนหรือสมทบจากภาครัฐ เช่น เทศบาล สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.80) และข้อที่มีผลการบริหารจัดการอันดับสุดท้าย คือ มีการบริหารจัดการด้านงบประมาณที่สามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

4.5 การวิเคราะห์ผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยาอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม

ผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (ด้านสวัสดิการต่าง ๆ)	3.78	0.60	สูง
2. การเข้าถึงระบบสวัสดิการ	3.90	0.60	สูง
3. การเกื้อกูลซึ่งกันและกัน	3.83	0.56	สูง
รวม	3.84	0.45	สูง

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม พบว่าระดับผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ค่า S.D. เท่ากับ 0.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่าค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.78 - 3.90 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การเข้าถึงระบบสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.60) อยู่ในระดับสูง

ลำดับที่ 2 การเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.56) อยู่ในระดับสูงและ

ลำดับที่ 3 ความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (ด้านสวัสดิการต่าง ๆ) ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.60) อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (ด้านสวัสดิการต่าง ๆ)

ความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (ด้านสวัสดิการต่าง ๆ)	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สวัสดิการด้านการเกิดหรือการคลอดบุตรพอเพียงหรือไม่	3.99	0.78	สูง
2. สวัสดิการด้านรักษาพยาบาล เมื่อเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุพอเพียงหรือไม่	3.87	0.79	สูง
3. สวัสดิการด้านการเสียชีวิตพอเพียงหรือไม่	3.91	0.80	สูง
4. สวัสดิการด้านทุนการศึกษาพอเพียงหรือไม่	3.72	0.86	สูง
5. สวัสดิการด้านการสมรสพอเพียงหรือไม่	3.61	0.87	สูง
6. สวัสดิการด้านการอุปสมบทหรือการประกอบพิธีฮัจญ์พอเพียงหรือไม่	3.58	0.83	สูง
รวม	3.78	0.60	สูง

จากตารางที่ 4.15 พบว่าผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (ด้านสวัสดิการต่าง ๆ) โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นข้อ ข้อที่มีผลการบริหารจัดการสูงสุด คือ สวัสดิการด้านการเกิดหรือการคลอดบุตรพอเพียงหรือไม่ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.78) รองลงมา คือ สวัสดิการด้านการเสียชีวิตพอเพียงหรือไม่ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.80) สวัสดิการด้านรักษาพยาบาล เมื่อเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุพอเพียงหรือไม่ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.79) สวัสดิการด้านทุนการศึกษาพอเพียงหรือไม่ ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.86) สวัสดิการด้านการสมรสพอเพียงหรือไม่ ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.87) และข้อที่มีผลการบริหารจัดการอันดับสุดท้าย คือ สวัสดิการด้านการอุปสมบทหรือการประกอบพิธีฮัจญ์พอเพียงหรือไม่ ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.83) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การเข้าถึงระบบสวัสดิการ

การเข้าถึงระบบสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนได้รับสวัสดิการตามหลักเกณฑ์อย่างเหมาะสม ตามเงื่อนไขการเป็นสมาชิกครบ 6 เดือนขึ้นไป	3.91	0.80	สูง
2. ส่งเสริมให้สมาชิกออมเงินเพื่อมีชีวิตที่มั่นคงมากขึ้น	3.81	0.70	สูง
3. ได้รับสวัสดิการที่รวดเร็วจากการประสานงานของเครือข่ายกองทุน	3.98	0.74	สูง
รวม	3.90	0.60	สูง

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การเข้าถึงระบบสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นข้อ ข้อที่มีผลการบริหารจัดการสูงสุด คือ ได้รับสวัสดิการที่รวดเร็วจากการประสานงานของเครือข่ายกองทุน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนได้รับสวัสดิการตามหลักเกณฑ์อย่างเหมาะสม ตามเงื่อนไขการเป็นสมาชิกครบ 6 เดือนขึ้นไป ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.80) และข้อที่มีผลการบริหารจัดการอันดับสุดท้าย คือ ส่งเสริมให้สมาชิกออมเงินเพื่อมีชีวิตที่มั่นคงมากขึ้น ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

การเกื้อกูลซึ่งกันและกัน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สมาชิกช่วยเหลือเกื้อกูลกันมากขึ้น	3.73	0.72	สูง
2. สมาชิกพึ่งพาตนเองได้	3.85	0.71	สูง
3. สมาชิกสามัคคีร่วมแรงร่วมใจกันมากขึ้น	3.82	0.71	สูง
4. เกิดความร่วมมือร่วมใจกันระหว่างเครือข่าย ทั้ง 13 กองทุน	3.92	0.72	สูง
รวม	3.83	0.56	สูง

จากตารางที่ 4.17 พบว่าผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การเกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นข้อ ข้อที่มีผลการบริหารจัดการสูงสุด คือ เกิดความร่วมมือร่วมใจกันระหว่างเครือข่าย ทั้ง 13 กองทุน ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ สมาชิกพึ่งพาตนเองได้ ($\bar{X} = 3.85$,

S.D. = 0.71), สมาชิกสามัคคีร่วมแรงร่วมใจกันมากขึ้น ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.71) และข้อที่มีผลการบริหารจัดการอันดับสุดท้าย คือ สมาชิกช่วยเหลือเกื้อกูลกันมากขึ้น ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

4.6 การทดสอบสมมติฐานผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองโอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 4.18 การทดสอบสมมติฐานผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองโอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ

ผลการบริหารจัดการ กองทุนสวัสดิการชุมชน	ชาย (n = 118)			หญิง (n = 215)			t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	แปรผล	\bar{X}	S.D.	แปรผล		
1. ความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (ด้านสวัสดิการต่าง ๆ)	3.79	0.62	สูง	3.77	0.60	สูง	0.205	0.838
2. การเข้าถึงระบบสวัสดิการ	3.97	0.62	สูง	3.86	0.58	สูง	1.509	0.132
3. การเกื้อกูลซึ่งกันและกัน	3.89	0.56	สูง	3.80	0.54	สูง	1.490	0.137
รวม	3.88	0.45	สูง	3.81	0.45	สูง	1.359	0.175

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบสมมติฐานผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองโอโยธยา จำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 การทดสอบสมมติฐานผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองโอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุ

ผลการบริหารจัดการ กองทุนสวัสดิการชุมชน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. ความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (ด้านสวัสดิการต่าง ๆ)	ระหว่างกลุ่ม	5	1.843	0.369	0.990	0.424
	ภายในกลุ่ม	327	121.691	0.372		
	รวม	332	123.534			
2. การเข้าถึงระบบสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	5	2.975	0.595	1.669	0.142
	ภายในกลุ่ม	327	116.569	0.356		
	รวม	332	119.544			
3. การเกื้อกูลซึ่งกันและกัน	ระหว่างกลุ่ม	5	0.742	0.148	0.475	0.795
	ภายในกลุ่ม	327	102.108	0.312		
	รวม	332	102.849			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบสมมติฐานผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองโอโยธยา จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน ด้านความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (ด้านสวัสดิการต่าง ๆ) ด้านการเข้าถึงระบบสวัสดิการ และด้านการเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 การทดสอบสมมติฐานผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามระดับการศึกษา

ผลการบริหารจัดการ กองทุนสวัสดิการชุมชน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. ความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (ด้านสวัสดิการต่าง ๆ)	ระหว่างกลุ่ม	2	0.332	0.166	0.444	0.642
	ภายในกลุ่ม	330	123.202	0.373		
	รวม	332	123.534			
2. การเข้าถึงระบบสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.406	0.203	0.562	0.570
	ภายในกลุ่ม	330	119.138	0.361		
	รวม	332	119.544			
3. การเกื้อกูลซึ่งกันและกัน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.541	0.771	2.510	0.083
	ภายในกลุ่ม	330	101.308	0.307		
	รวม	332	102.849			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบสมมติฐานผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน ด้านความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (ด้านสวัสดิการต่าง ๆ) ด้านการเข้าถึงระบบสวัสดิการ และด้านการเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 การทดสอบสมมติฐานผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอาชีพ

ผลการบริหารจัดการ กองทุนสวัสดิการชุมชน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. ความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (ด้านสวัสดิการต่าง ๆ)	ระหว่างกลุ่ม	5	5.115	1.023	2.825	0.016*
	ภายในกลุ่ม	327	118.419	0.362		
	รวม	332	123.534			
2. การเข้าถึงระบบสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	5	3.463	0.693	1.951	0.086
	ภายในกลุ่ม	327	116.081	0.355		
	รวม	332	119.544			
3. การเกื้อกูลซึ่งกันและกัน	ระหว่างกลุ่ม	5	1.241	0.248	0.799	0.551
	ภายในกลุ่ม	327	101.609	0.311		
	รวม	332	102.849			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบสมมติฐานผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา จำแนกตามอาชีพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพต่างกัน มีผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน ด้านการเข้าถึงระบบสวัสดิการ และด้านการเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (ด้านสวัสดิการต่าง ๆ) ที่มีผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงต้องมีการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe ผลปรากฏดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา จำแนกตามอาชีพด้านความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (ด้านสวัสดิการต่าง ๆ)

ความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (ด้านสวัสดิการต่าง ๆ)	อาชีพ						
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
จำแนกตามอาชีพ	\bar{X}	3.86	3.78	3.79	3.80	4.03	3.86
(1) ค้าขาย	3.86	-	0.590	0.878	0.395	0.008*	0.748
(2) รับจ้างทั่วไป	3.78		-	0.710	0.698	0.001*	0.798
(3) ข้าราชการ	3.79			-	0.484	0.006*	0.881
(4) พนักงานบริษัท	3.80				-	0.001*	0.532
(5) ไม่ได้ประกอบอาชีพ	4.03					-	
(6) อื่น ๆ	3.86					0.002*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา จำแนกตามอาชีพ ด้านความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (ด้านสวัสดิการต่าง ๆ) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพต่างกันมีผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา ด้านความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (ด้านสวัสดิการต่าง ๆ) ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ Scheffe พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้ประกอบอาชีพเห็นถึงความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (ด้านสวัสดิการต่าง ๆ) แตกต่างจากผู้ประกอบอาชีพค้าขาย รับจ้างทั่วไป ข้าราชการ พนักงานบริษัท และอาชีพอื่น ๆ

ตารางที่ 4.23 การทดสอบสมมติฐานผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองโอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามรายได้

ผลการบริหารจัดการ กองทุนสวัสดิการชุมชน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. ความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (ด้านสวัสดิการต่าง ๆ)	ระหว่างกลุ่ม	3	2.795	0.932	2.539	0.056
	ภายในกลุ่ม	329	120.738	0.367		
	รวม	332	123.534			
2. การเข้าถึงระบบสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.834	0.945	2.663	0.048*
	ภายในกลุ่ม	329	116.710	0.355		
	รวม	332	119.544			
3. การเกื้อกูลซึ่งกันและกัน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.021	0.340	1.099	0.350
	ภายในกลุ่ม	329	101.829	0.310		
	รวม	332	102.849			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบสมมติฐานการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองโอโยธยา จำแนกตามรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่างกัน มีผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน ด้านความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (ด้านสวัสดิการต่าง ๆ) และด้านการเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการเข้าถึงระบบสวัสดิการ ที่มีผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงต้องมีการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe ผลปรากฏดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา จำแนกตามรายได้ด้านการเข้าถึงระบบสวัสดิการ

การเข้าถึงระบบสวัสดิการ	รายได้				
		(1)	(2)	(3)	(4)
จำแนกตามรายได้	\bar{X}	3.84	3.75	3.92	3.93
(1) ต่ำกว่า 9,000 บาท	3.84	-			
(2) 9,001 - 15,000 บาท	3.75	0.368	-		
(3) 15,001 - 20,000บาท	3.92	0.097	0.030*	-	
(4) มากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป	3.93	0.077	0.026*	0.766	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา จำแนกตามรายได้ด้านการเข้าถึงระบบสวัสดิการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่างกันมีผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา ด้านการเข้าถึงระบบสวัสดิการต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี การทดสอบของเชฟเฟ Scheffe พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 9,001 - 15,000 บาท เห็นถึงการเข้าถึงระบบสวัสดิการแตกต่างจากผู้ที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท และมากกว่า 20,001 บาท ขึ้นไป

4.7 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับผลการบริหารจัดการ
กองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน(Pearson's Correlation Coefficient)

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารจัดการมี
ความสัมพันธ์กับผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอ
พระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ปัจจัยการบริหารจัดการ	ผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา		
	r	Sig.	ลำดับที่
ด้านการวางแผนงาน	0.479**	0.000	1
ด้านการจัดองค์กร	0.344**	0.000	5
ด้านการจัดคนเข้าทำงาน	0.312**	0.000	7
ด้านการอำนวยการ	0.371**	0.000	3
ด้านการประสานงาน	0.380**	0.000	2
ด้านการรายงาน	0.319**	0.000	6
ด้านงบประมาณ	0.354**	0.000	4
รวมทั้ง 7 ด้าน	0.445**	0.000	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.25ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการกับ
ผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัด
พระนครศรีอยุธยาในภาพรวม พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารจัดการกับผลการบริหารจัดการกองทุน
สวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.445$) จึงยอมรับสมมติฐาน
หมายความว่าปัจจัยการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน
เมืองอโยธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า ด้าน
การวางแผนงาน ($r = 0.479$) ด้านการประสานงาน ($r = 0.380$) ด้านการอำนวยการ ($r = 0.371$) ด้านงบประมาณ
($r = 0.354$) ด้านการจัดองค์กร ($r = 0.344$) ด้านการรายงาน ($r = 0.319$) และด้านการจัดคนเข้าทำงาน
($r = 0.312$) ตามลำดับ

4.8 ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ข้อที่ 1 ท่านคิดว่าคณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา มีการบริหารจัดการตามแนวคิด POSDCORB ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนงาน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน และงบประมาณหรือไม่อย่างไร

ผู้บริหารเทศบาลเมืองอโยธยา ท่านที่ 1 ได้ให้ความคิดเห็นว่าคณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา มีการบริหารจัดการที่ประกอบด้วย การวางแผนงาน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน และงบประมาณเห็นได้จากการจัดให้มีการประชุมเป็นประจำทุกเดือน ซึ่งได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมด้วย จึงเห็นถึงการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีการปรึกษาหารือ การวางแผนการทำงาน การรายงานผลการดำเนินงานของทุก ๆ กองทุน

ผู้บริหารเทศบาลเมืองอโยธยา ท่านที่ 2 ได้ให้ความคิดเห็นว่าคณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา มีการบริหารจัดการที่ประกอบด้วย การวางแผนงาน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน และงบประมาณอย่างครอบคลุมในทุก ๆ ด้าน เนื่องจากคณะกรรมการบริหารส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถจากหลายสาขาอาชีพ ดังนั้นการทำงานจึงมีความเป็นระบบ

กรรมการบริหารกองทุน ได้ให้ความคิดเห็นว่าคณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา มีการบริหารจัดการที่ประกอบด้วย การวางแผนงาน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน และงบประมาณเห็นจากการทำงานตลอดระยะเวลาที่มีการจัดตั้งกองทุน มีการทำงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอน มีเอกสารการดำเนินงานที่ชัดเจน เช่น การจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ การจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการบริหารเป็นประจำทุกเดือน

ผู้นำชุมชนเทศบาลเมืองอโยธยา ได้ให้ความคิดเห็นว่าคณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา มีการบริหารจัดการที่ประกอบด้วย การวางแผนงาน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน และงบประมาณครบทุกด้านเห็นได้จากการประชุมของคณะกรรมการบริหารในทุก ๆ เดือน จะมีการรายงานผลการดำเนินงานของกองทุน กองทุน ปัญหาอุปสรรค เพื่อวางแผนงานการทำงานของกองทุน

พนักงานเทศบาลเมืองอโยธยา ได้ให้ความคิดเห็นว่าคณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา มีการบริหารจัดการที่ประกอบด้วย การวางแผนงาน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน และงบประมาณซึ่งมีครบในทุก ๆ ด้าน เริ่มจากการทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ โดยส่งตัวแทนของกองทุนแต่ละกองทุนเข้าร่วม เพื่อเป็นตัวแทนในการทำงานของกองทุน ทั้งการประชุม การจัดทำระเบียบกองทุนสวัสดิการ การเสนองบประมาณประเภทต่าง ๆ และรายงานผลรายรับ-รายจ่าย ให้กองทุนใหญ่ทราบอย่างสม่ำเสมอ

ข้อที่ 2 ท่านคิดว่าการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งกองทุนหรือไม่อย่างไร

ผู้บริหารเทศบาลเมืองโยธยา ท่านที่ 1 ได้ให้ความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองโยธยามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งกองทุนแต่ที่เห็นได้อย่างชัดเจนน่าจะเป็นด้านการเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เนื่องจากการทำงานของคณะกรรมการบริหารกองทุน ที่มีแนวคิดในการช่วยเหลือสมาชิกในหลายรูปแบบ เช่น การให้เงินทุนการศึกษาเป็นประจำทุกปี การยกเว้นค่าสัจจะกรณีสมาชิกพิการ แต่ยังคงได้รับสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ของกองทุนได้ จะเห็นว่ากองทุนให้ความสำคัญกับสมาชิกครอบคลุมทุกกลุ่ม ซึ่งเป็นการบริหารจัดการที่ดียึดประโยชน์ประชาชนเป็นหลัก

ผู้บริหารเทศบาลเมืองโยธยา ท่านที่ 2 ได้ให้ความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองโยธยามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งกองทุนเห็นได้จากแนวทางการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองโยธยา เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ครอบคลุมตั้งแต่เกิดจนตายและทั่วถึงทุกกลุ่มชนในเขตเทศบาลเพื่อให้ประชาชนเกิดความรัก ความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และมีสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม

กรรมการบริหารกองทุน ได้ให้ความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองโยธยา มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งกองทุนกล่าวคือเป็นการเริ่มต้นด้วยระบบพื้นฐานจากทุนเดิมทางสังคมและวัฒนธรรม เพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนสมาชิกด้วยกัน ตั้งแต่เกิด เจ็บ ตาย ตามระเบียบการจ่ายเงินสมทบกองทุนฯ และเป็นไปตามความต้องการของประชาชนที่ให้มีการจ่ายสวัสดิการตามความจำเป็นขั้นพื้นฐาน

ผู้นำชุมชนเทศบาลเมืองโยธยา ได้ให้ความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองโยธยา มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งกองทุน กล่าวคือ มีการจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็น ครอบคลุมปัจจัยพื้นฐานเบื้องต้นของการดำเนินชีวิต โดยสวัสดิการต่าง ๆ ที่ระบุไว้ตามระเบียบของกองทุนมีขั้นตอนการเสนออย่างชัดเจน โดยได้รับความเห็นชอบทั้งจากคณะกรรมการ และสมาชิก

พนักงานเทศบาลเมืองโยธยา ได้ให้ความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองโยธยามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งกองทุน กล่าวคือ สวัสดิการทุกประเภท จะต้องได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกในที่ประชุมใหญ่ จึงจะนำไปใช้ได้ ซึ่งต้องผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการบริหารกองทุน และเจ้าหน้าที่เทศบาลเป็นผู้ให้คำแนะนำปรึกษา เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมใหญ่สามัญ นอกจากนี้การประสานงานกันระหว่างกองทุนกลุ่มย่อยทั้ง 13 กลุ่มเป็นไปด้วยดี สมาชิกกองทุนฯ คอยให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ปรึกษาหารือซึ่งกันและกันส่งผลให้เกิดการเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

ข้อที่ 3 ท่านคิดว่าการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองโยธยา โดยคณะกรรมการบริหารกองทุน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันหรือไม่ อย่างไร

ผู้บริหารเทศบาลเมืองโยธยา ท่านที่ 1 ได้ให้ความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองโยธยา โดยคณะกรรมการบริหารกองทุน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันแม้จะมีความขัดแย้งในระหว่างการประชุมประจำเดือนในบางครั้ง แต่ก็เกินไปเพื่อผลประโยชน์ของกองทุน ซึ่งคณะกรรมการบริหารกองทุนก็จะเป็นกลุ่มชมรมผู้สูงอายุที่จัดตั้งกองทุนตั้งแต่เริ่มแรก ดังนั้นการทำงานร่วมกันเป็นระยะเวลามากกว่า 6 ปี ย่อมมีความผูกพันต่อกัน

ผู้บริหารเทศบาลเมืองโยธยา ท่านที่ 2 ได้ให้ความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองโยธยา โดยคณะกรรมการบริหารกองทุน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันแม้ว่าจะมีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นเป็นครั้งคราว เนื่องจากคณะกรรมการส่วนใหญ่ มิได้มีความรู้ ความเข้าใจทางด้านการเงิน การบัญชีจึงทำให้เกิดการโต้แย้ง แต่จะมีเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองโยธยา คอยให้คำแนะนำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ

กรรมการบริหารกองทุน ได้ให้ความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองโยธยา โดยคณะกรรมการบริหารกองทุน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในระดับหนึ่ง แต่ก็พบว่า ในบางครั้งอาจมีความเห็นไม่ตรงกัน ซึ่งเกิดจากความพยายามที่จะบริหารกองทุนให้ดีและมีคุณภาพ

ผู้นำชุมชนเทศบาลเมืองโยธยาได้ให้ความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองโยธยา โดยคณะกรรมการบริหารกองทุน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันแม้คณะกรรมการกองทุนจะมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน การปฏิบัติงานอิงพวกพ้อง ซึ่งก็เป็นบางกลุ่มเท่านั้น ส่วนใหญ่แล้วจะมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี

พนักงานเทศบาลเมืองโยธยาได้ให้ความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองโยธยา โดยคณะกรรมการบริหารกองทุน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันแต่บางครั้งอาจจะมีความคิดเห็นไม่ตรงกันในบางเรื่องของการบริหารกองทุนแต่ในสุดท้ายก็จะได้ข้อสรุปของปัญหา ซึ่งก็เป็นที่ยอมรับของคณะกรรมการทุกคน

ข้อที่ 4 ท่านคิดว่าการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองโยธยา ประสบผลสำเร็จในด้านใดบ้าง

ผู้บริหารเทศบาลเมืองโยธยา ท่านที่ 1 ได้ให้ความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองโยธยา ประสบผลสำเร็จในการรวมกลุ่มกันจัดตั้งกองทุนสวัสดิการในชื่อกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองโยธยา และได้รับการรับรองสถานภาพองค์กรชุมชนและเครือข่ายองค์กรชุมชน จากสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) แสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการกองทุนมีศักยภาพมากในระดับหนึ่ง แม้ว่าคณะกรรมการบริหารกองทุนส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มผู้สูงอายุ แต่เป็นผู้ที่มีคุณภาพในการทำงาน นอกจากนี้สถานะการเงินก็ได้รับการสนับสนุนจากทั้งภาครัฐและท้องถิ่นอย่างเต็มที่

ผู้บริหารเทศบาลเมืองโยธยา ท่านที่ 2 ได้ให้ความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองโยธยา ประสบผลสำเร็จ ดังนี้ (1) ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดระบบสวัสดิการ (2) สมาชิกกลุ่มให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (3) เกิดความรักความสามัคคีในการทำงานร่วมกันทั้ง 13 กองทุน

กรรมการบริหารกองทุน ได้ให้ความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองโยธยา ถือว่าประสบความสำเร็จอย่างสูง เป็นที่น่าภาคภูมิใจ ที่สามารถนำความรู้มาสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลคุ้มค่า โดยการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล และการร่วมมือการทั้ง 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายเจ้าหน้าที่ และภาคประชาสังคม

ผู้นำชุมชนเทศบาลเมืองอโยธยาได้ให้ความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา ประสบผลสำเร็จในด้านการจัดสวัสดิการที่ครอบคลุมตั้งแต่เกิดจนตาย โดยมองผลประโยชน์ของสมาชิกเป็นหลัก

พนักงานเทศบาลเมืองอโยธยา ได้ให้ความคิดเห็นว่า การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา ประสบผลสำเร็จ ดังนี้ (1) ประสบผลสำเร็จด้านคณะกรรมการกองทุนฯ มีความพร้อมและเสียสละ (2) ด้านท้องถิ่นให้การสนับสนุนแก่กองทุน เช่น งบประมาณ สถานที่ บุคลากรในการจัดทำเอกสารและข้อมูลด้านการเงิน และ (3) สวัสดิการให้แก่สมาชิกครอบคลุมทุกเรื่องตั้งแต่เกิดจนตาย

ข้อที่ 5 ท่านคิดว่าการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา มีปัญหาและอุปสรรคใดบ้าง

ผู้บริหารเทศบาลเมืองอโยธยา ท่านที่ 1 ได้ให้ความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา มีปัญหาการจ่ายสวัสดิการรักษาพยาบาล และสวัสดิการเสียชีวิต ที่มีอัตราการจ่ายสวัสดิการสูง ซึ่งส่งผลให้รายจ่ายเพิ่มสูงขึ้น ส่วนรายรับคงที่ เพราะมีการเพิ่มจำนวนสมาชิกไม่มาก ด้านอุปสรรค คือ คณะกรรมการบริหารกองทุน ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มผู้สูงอายุที่เริ่มก่อตั้งมาตั้งแต่ในระยะแรก ๆ การทำงานในบางเรื่องอาจจะไม่คล่องตัว ควรจะหาคนรุ่นใหม่เข้ามาช่วยกันทำงานด้านการบริหารงานของกองทุน

ผู้บริหารเทศบาลเมืองอโยธยา ท่านที่ 2 ได้ให้ความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา มีปัญหาและอุปสรรค ดังนี้ (1) คณะกรรมการกองทุนฯ ขาดความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการเงิน การบัญชี และการใช้งานคอมพิวเตอร์ เนื่องจากเป็นผู้สูงอายุ จึงมีปัญหาต่อการเรียนรู้ (2) ขาดวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำหรับจัดเก็บข้อมูลสมาชิก เป็นต้น (3) ยังไม่มีสถานที่ที่จะใช้ในการปฏิบัติงานของกองทุนฯ อย่างชัดเจน

กรรมการบริหารกองทุน ได้ให้ความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา มีปัญหา คือ การสนับสนุนด้านงบประมาณจากภาครัฐและนโยบายจากภาครัฐทั้งส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น เนื่องจากได้รับการสนับสนุนตามเงื่อนไขเพียง 3 ปี ทำให้กองทุนจะต้องวางแผนการฝากเงินเพื่อให้ได้รับดอกเบี้ย เป็นการเพิ่มยอดเงินจากที่มีอยู่ให้เพียงพอต่อรายจ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

ผู้นำชุมชนเทศบาลเมืองอโยธยาได้ให้ความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา มีปัญหาด้านคณะทำงานยังขาดความสามัคคี การทำงานผูกขาดให้บุคคลเลือกคนทำงานเข้ากลุ่มตนเอง แม้ว่าจะมีจุดมุ่งหมายการทำงานเพื่อกองทุน แต่ในบางครั้งอาจจะก่อให้เกิดความขัดแย้งเมื่อมีความเห็นต่างกัน ซึ่งอาจจะส่งผลต่อการบริหารกองทุนได้ในอนาคต

พนักงานเทศบาลเมืองอโยธยา ได้ให้ความคิดเห็นว่า การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา มีปัญหา ดังนี้ (1) ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ในการจัดทำเอกสาร เนื่องจากเป็นผู้สูงอายุไม่มีความเข้าใจต่อการใช้งานคอมพิวเตอร์ (2) ปัญหาการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการเป็นสมาชิกกองทุนฯ (3) ความพร้อมของคณะกรรมการกองทุนฯ ในการจัดประชุมแต่ละเดือนน้อยเกินไป ยังต้องให้เจ้าหน้าที่เทศบาลช่วยเหลือในการจัดเตรียมเอกสารการประชุม (4) ปัญหาการเบิกเงินจากบัญชีธนาคาร ยังไม่เป็นระบบ ไม่มีการควบคุมทางด้านเอกสารทางการเงิน และ (5) ปัญหาด้านการจ่ายสวัสดิการผู้เสียชีวิตมากเกินไปอาจส่งผลต่อสถานะการเงินของกองทุนฯ

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารเทศบาลเมืองอโยธยา ท่านที่ 1 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าเนื่องจากสถานการณ์ปัจจุบันมีอัตราการเพิ่มจำนวนสมาชิกไม่มาก แม้ว่าจะมีเงินสัจจะที่เก็บจากสมาชิกและเงินสนับสนุนจากภาครัฐและเทศบาล แต่พบว่าการปรับระเบียบล่าสุดของการจ่ายสวัสดิการประเภทต่าง ๆ มีอัตราสูงขึ้น ซึ่งอาจจะทำให้สถานะทางการเงินไม่มั่นคง เห็นควรจะต้องมีการปรับการจ่ายเงินสวัสดิการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันมากที่สุด

ผู้บริหารเทศบาลเมืองอโยธยา ท่านที่ 2 ได้ให้ข้อเสนอแนะดังนี้ (1) ควรจัดให้มีการอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับระบบการเงิน การบัญชี ให้แก่คณะกรรมการกองทุนฯ เพื่อให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน (2) เทศบาลเมืองอโยธยาควรสนับสนุนอาคารสถานที่เพื่อใช้เป็นห้องปฏิบัติงานของกองทุนฯ

กรรมการบริหารกองทุนได้ให้ข้อเสนอแนะว่าเทศบาลควรส่งเสริม สนับสนุนด้านองค์ความรู้เกี่ยวกับงานธุรการ และการเงินการบัญชี ในการทำเอกสารและข้อมูลต่าง ๆ และการบันทึกข้อมูลสมาชิกกองทุนลงคอมพิวเตอร์

ผู้นำชุมชนเทศบาลเมืองอโยธยาได้ให้ข้อเสนอแนะว่าการทำงานยังไม่สามารถทำได้ตรงประเด็น เช่น การทำบัญชียังไม่เรียบร้อย และคณะกรรมการแต่ละฝ่ายทำงานโดยระบบพวกพ้อง ดังนั้น ควรมีการศึกษาดูงานการบริหารกองทุนจากกองทุนในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อนำมาปรับใช้กับกองทุน

พนักงานเทศบาลเมืองอโยธยาได้ให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้ (1) ควรมีการปรับปรุงระเบียบในเรื่องของการจ่ายเงินสวัสดิการเสียชีวิต โดยจ่ายให้น้อยลงกว่าเดิม (2) คณะกรรมการจะต้องวางระบบการเงินให้เป็นขั้นตอน โดยมีการเบิกเงินจากบัญชีธนาคารเป็นลายลักษณ์อักษร

สรุปผลการสัมภาษณ์รายบุคคล โดยสังเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) โดยเลือกเครือข่ายสวัสดิการชุมชนที่น่าจะมีความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนที่ดี ได้แก่ เครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี สามารถอธิบายได้ ดังนี้

โครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ตั้งอยู่เลขที่ 39 หมู่ 8 ตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี มีประธานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลคลองสาม ชื่อ นางนวลอนงค์ แพทย์เจริญ ได้ให้การสนับสนุนการจัดตั้งจากสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน เมื่อเดือนตุลาคม พ.ศ. 2548 โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกลุ่มกองทุนฯ คือ (1) เพื่อให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้นำสมาชิกที่ร่วมขบวนการเมื่อยามจำเป็น (2) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจเป็นแรงจูงใจแก่ผู้นำสมาชิก (3) เพื่อสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างผู้นำสมาชิก และ (4) เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงสวัสดิการชุมชน ปัจจุบันมีจำนวนสมาชิกทั้งสิ้น 660 ราย ที่มาของแหล่งเงินกองทุนฯ นั้น ได้รับเงินสมทบสวัสดิการจากสมาชิก ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น และได้รับการสนับสนุนจากหน่วยภาครัฐอื่น ๆ ในการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลคลองสามนั้น มีความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน เพื่อต้องการให้คนในชุมชนมีสวัสดิการและสามารถพึ่งตนเองได้ และครอบคลุมตั้งแต่เกิด จนตาย การเข้ารับรักษาพยาบาล สวัสดิการคนด้อยโอกาสพิการ และสวัสดิการเพื่อการศึกษา ทางกองทุนฯ จะทำ

การรายงานฐานะทางการเงินกองทุนฯ ต่อสมาชิกคณะกรรมการกองทุนฯ รายงานผลการดำเนินงาน ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม และเครือข่ายกองทุนฯ เดือนละครั้ง ในการปฏิบัติงานกองทุนฯ มี คณะกรรมการกองทุนฯ ที่คอยร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี มีการประสานงานระหว่างชุมชน เพื่อให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในการบริหารจัดการสวัสดิการกองทุนฯ ที่ประสบ ผลสำเร็จ คือ ด้านการรักษาพยาบาล การให้ความช่วยเหลือด้านอุทกภัย น้ำท่วม และทุนการศึกษา ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น คือ (1) กองทุนฯ ในตำบลมีมากมายหลายกองทุน (2) ประชาชนมีรายได้น้อยและจำกัดค่าใช้จ่าย (3) ความเข้าใจในเรื่องผลประโยชน์ของกองทุนฯ และ (4) ยอดเงินสวัสดิการ ประชาชนมองว่าน้อย ข้อเสนอแนะ คือ (1) สร้างความเข้าใจในทุกหมู่บ้าน เพื่อเป็นฐานสมาชิก (2) ประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น และอธิบายถึงกระบวนการต่าง ๆ อย่างชัดเจน และ (3) ลงพื้นที่เพื่อให้ เข้าถึงประชาชน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยนำมาสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศอายุระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 64.60 และเป็นเพศชาย จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 51 - 60 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 28.20 รองลงมา มีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20 อายุตั้งแต่ 61 ปีขึ้นไป จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 อายุ 21 - 30 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 และมีอายุไม่เกิน 20 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 80.20 รองลงมา ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 17.70 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.10

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอาชีพอื่น ๆ จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 24.60 รองลงมามีอาชีพรับจ้างทั่วไป จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 20.20 อาชีพค้าขาย จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 16.20 อาชีพข้าราชการ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 อาชีพพนักงานบริษัท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 และไม่ได้ประกอบอาชีพ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 9,000 บาท จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 49.90 รองลงมา มีรายได้ 9,001 - 15,000 บาท จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 14.70 และมีรายได้ มากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 9.90

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสามารถเรียงลำดับได้ ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การวางแผนงาน

ลำดับที่ 2 งบประมาณ

ลำดับที่ 3 การประสานงาน

ลำดับที่ 4 การอำนวยความสะดวก

ลำดับที่ 5 การจัดองค์กร

ลำดับที่ 6 การรายงาน และ

ลำดับที่ 7 การจัดคนเข้าทำงาน

ผลการวิเคราะห์ผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม พบว่าระดับผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสามารถเรียงลำดับได้ ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 การเข้าถึงระบบสวัสดิการ

ลำดับที่ 2 การเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และ

ลำดับที่ 3 ความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (ด้านสวัสดิการต่าง ๆ)

ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการกับผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารจัดการกับผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ การเปรียบเทียบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย อาชีพ และรายได้แตกต่างกันมีผลต่อการบริหารจัดการกองทุนแตกต่างกัน ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการดังกล่าว

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามได้ ดังนี้

5.2.1 ผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ ด้านความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (ด้านสวัสดิการต่าง ๆ) ด้านการเข้าถึงระบบสวัสดิการ และด้านการเกื้อกูลซึ่งกันและกันอยู่ในระดับสูงเนื่องจากคณะกรรมการบริหารกองทุน ส่วนหนึ่งเป็นทั้งประธานกองทุนกลุ่มย่อย และประธานชุมชนหรือกรรมการชุมชนในเขตเทศบาลเมืองอโยธยา จึงทำให้สมาชิกเห็นบทบาทในการทำงานของประธานชุมชนหรือกรรมการชุมชนอยู่แล้ว เกิดความน่าเชื่อถือ และไว้วางใจ ในการปฏิบัติงานจึงส่งผลต่อการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยาซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการจัดสวัสดิการชุมชนของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (2550) กล่าวถึงสวัสดิการชุมชน คือ การสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงของคนในชุมชน หมายรวมถึง ทุกอย่างที่จะทำให้คนในชุมชน มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทั้งในรูปแบบของสิ่งของ เงินทุน น้ำใจ การช่วยเหลือเกื้อกูล เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตตั้งแต่เกิด แก่ เจ็บ ตาย นอกจากนี้สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ยังกล่าวถึงสวัสดิการชุมชนในแง่มุมมองของสวัสดิการชาวบ้านว่าเป็นระบบ

การช่วยเหลือเกื้อกูลของคนในท้องถิ่นมีรูปแบบ และวิธีการที่หลากหลายเป็นเรื่องราวเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย ก่อให้เกิดรายได้ลดรายจ่ายนำไปสู่การแก้ไขปัญหาความยากจน

ปัญหาของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยาเกิดจากขาดทักษะด้านการจัดทำระบบบัญชี การจัดการด้านการเงิน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการทำงานที่เน้นแต่พวกพ้อง การจ่ายเงินสวัสดิการแก่ผู้เสียชีวิตที่สูงเกินไป เนื่องจากในระยะเริ่มแรกคณะกรรมการบริหารกองทุนส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุ การจัดทำเอกสารด้านระบบบัญชี ด้านการเงิน ด้านธุรการจึงมีรูปแบบที่ง่ายต่อการเข้าใจ และขณะนั้นจำนวนสมาชิกที่มีจำนวนไม่มาก แต่เมื่อมีการรวมกลุ่มเป็นกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา จำนวนสมาชิกที่เพิ่มมากขึ้น การจัดทำเอกสารดังกล่าวจึงต้องได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองอโยธยามาเป็นพี่เลี้ยงในการดูแลควบคู่ไปกับเจ้าหน้าที่ของกองทุนสวัสดิการซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอำพร ปินตาแก้ว และ ธรรมบุญ พ่อคำทอง (2558, บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ของกองทุนสวัสดิการชุมชนในตำบลสารภี อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ปัญหาที่พบคือ คณะกรรมการและผู้ปฏิบัติงานในกองทุน มีอายุค่อนข้างมากส่งผลต่อความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงการเข้าถึงการใช้อินเทอร์เน็ต รวมถึงการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชน ระเบียบและการจัดสวัสดิการของกองทุนสวัสดิการชุมชน เป็นต้น

ส่วนสวัสดิการผู้เสียชีวิตกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา มีการกำหนดไว้ค่อนข้างสูงเพื่อเป็นแรงจูงใจในการรับสมัครสมาชิก แต่ด้วยคณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการยังขาดความรู้ในการจัดสวัสดิการส่งผลให้รายจ่ายไม่สอดคล้องกับรายรับ ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อในอนาคตได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริรัตน์ เกียรติปฐมชัย และ สมบูรณ์ เจริญจิระตระกูล (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัญหาการจัดการกองทุนการออมและสวัสดิการชุมชน เพื่อนำเสนอลักษณะการดำเนินงานปัญหาของเครือข่ายสวัสดิการชุมชนจังหวัดสงขลา และตัวแบบการสร้างควมยั่งยืนให้กับกองทุนสวัสดิการ ปัญหาการจัดการกองทุนการออมและสวัสดิการชุมชน พบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ด้านระเบียบว่าด้วยการจัดสวัสดิการที่อาจขาดฐานความรู้ กรณีพื้นที่ตำบลท่าข้าม ในปี 2550 เชิญชวนให้ประชาชนในพื้นที่สมัครเข้ามาเป็นสมาชิกเครือข่าย ด้วยการนำร่องสวัสดิการการตาย ด้วยการจ่ายค่าทำศพให้สมาชิกที่เสียชีวิตสูงถึง 10,000 บาทต่อราย ในกรณีที่สมาชิกครบ 1 ปี (ในขณะที่ตามระเบียบเดิมให้จ่ายได้เพียง 5,000 บาท การจูงใจดังกล่าวครุชอบมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วยเช่นเดียวกัน) ซึ่งเป็นอัตราการจ่ายที่สูงเกินไป ประกอบกับในช่วงดังกล่าวสมาชิกของเครือข่ายเสียชีวิตมากผิดปกติ ทำให้เงินกองทุนร่อยหรอลงอย่างมาก

ด้านการประชาสัมพันธ์กองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยาให้สมาชิกทราบผลการบริหารจัดการกองทุนปีละครั้ง อาจไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสันต์ชัย รัตนะขวัญ (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแนวทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการชุมชนเมือง ศึกษากรณีชุมชนเมืองในเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษากระบวนการสร้างกองทุนสวัสดิการชุมชนเมือง ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากกระบวนการสร้างกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองและเพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมการจัดสวัสดิการชุมชนเมืองเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญคือคณะกรรมการกองทุนส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุ การสื่อสารและการ

ประชาสัมพันธ์ยังไม่ทั่วถึง และขาดความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนและความไม่พึงพอใจในสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการที่สมาชิกได้รับจากกองทุนตามระเบียบที่กำหนด ส่งผลให้มีสมาชิกลาออกเป็นจำนวนมากในช่วงสามปีแรกของการจัดตั้งกองทุน แต่เมื่อคณะกรรมการกองทุนหันมาให้ความสำคัญกับการสร้างความรู้ความเข้าใจและประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุนอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ ก็ส่งผลให้มีสมาชิกใหม่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ดี หากขาดการสื่อสารสร้างความเข้าใจและประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุนให้สมาชิกรับรู้อย่างต่อเนื่องก็อาจส่งผลให้สมาชิกที่สมัครเข้ามาใหม่ตัดสินใจเลิกออมเงินกับกองทุนได้ เนื่องจากการรับสิทธิประโยชน์ในหลายด้านมีเงื่อนไขข้อกำหนดเกี่ยวกับระยะเวลาการเป็นสมาชิก ซึ่งอาจทำให้สมาชิกใหม่ยังไม่สามารถรับสิทธิประโยชน์ได้ทันที

5.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านการบริหารจัดการกับผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าปัจจัยด้านการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา ได้แก่ ด้านการวางแผนงาน ด้านการจัดองค์กร ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านงบประมาณในระดับปานกลางทั้งนี้การบริหารกองทุนให้ได้ผลสำเร็จนั้น ต้องมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ เอกชน หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องและภาคประชาชนในการดำเนินงานกองทุนฯ และการจัดกองทุนฯ นั้นต้องตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก เพราะกองทุนสวัสดิการชุมชน เป็นกองทุนที่ของประชาชนและองค์กรปกครองท้องถิ่นร่วมกันดำเนินการ โดยประชาชนมีบทบาทสำคัญ ในการเชื่อมโยงกับระบบของหน่วยงานต่าง ๆ ดังนั้น การดำเนินงานต่าง ๆ ต้องเข้าถึงประชาชนและได้ผลประโยชน์ที่คุ้มค่าเป็นธรรม ซึ่งทัศนีย์ลักษณ์ภักขินชัช (2545) กล่าวไว้ว่า หลักในการบริหารงานสวัสดิการโดยชุมชนยังต้องยึดหลักการประชาธิปไตยซึ่งสามารถจำแนกได้ 4 ประการได้แก่ (1) การจัดสวัสดิการสังคมใด ๆ ก็ตามต้องจัดขึ้นตามความต้องการของประชาชนในชุมชนนั้น ๆ (2) ประชาชนในชุมชนจะต้องมีส่วนร่วมในการบริการและการบริหารตั้งแต่การร่วมคิดร่วมวางแผนร่วมทำงานและร่วมกันติดตามประเมินผลซึ่งจะทำให้ชาวชุมชนได้รับประโยชน์จากการเรียนรู้ด้วยการกระทำส่งผลให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ (3) การจัดสวัสดิการจะต้องได้รับความร่วมมือจากประชาชนในชุมชนด้วยความเต็มใจ เพราะความเต็มใจให้ความร่วมมือจะเป็นตัวลดความขัดแย้งต่อต้านก่อให้เกิดความราบรื่นในการบริหารงานและ (4) การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในสังคมให้เป็นประโยชน์มากที่สุดทั้งทรัพยากรด้านการเงินและทรัพยากรมนุษย์และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิมนต์ ชานูชิต (2554) ศึกษาการจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนในตำบลโพธิ์หมากแข้ง อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนในตำบลโพธิ์หมากแข้ง มีความสอดคล้องกับการบริหารงานสมัยใหม่ โดยมีโครงสร้างที่มีความยืดหยุ่น และเน้นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ มีกระบวนการบริหารจัดการ 6 ด้าน คือ ด้านการวางแผน การจัดองค์กร การขับเคลื่อนดำเนินงาน การประสานงาน การควบคุมและสนับสนุนงบประมาณ โดยมีการเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน การมีส่วนร่วมการประชาสัมพันธ์สื่อสาร การจัดองค์กรที่มีแบบแผนมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการจัดการ ทำให้กองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลโพธิ์หมากแข้ง ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลา 15 ปี

5.2.3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า คณะกรรมการบริหารกองทุน เจ้าหน้าที่ผู้สนับสนุน และสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย อาชีพ และรายได้แตกต่างกันมีผลต่อการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการแตกต่างกัน ทั้งนี้ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการดังกล่าวซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณ์ทนิษฐาภา สงกลิ่น (2557) ศึกษาเรื่อง การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลหนองสาหร่าย อำเภอหนองม่วง จังหวัดลพบุรี ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างด้านการบริหารอยู่ในระดับมาก ด้านสวัสดิการชุมชนอยู่ในระดับมาก ด้านการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านอยู่ในระดับมาก ด้านแนวทางการพัฒนาการบริหารกองทุนชุมชนอยู่ในระดับมาก เพศ อายุ สถานภาพการสมรส อาชีพ และระดับการศึกษาต่างก็มีความเข้าใจในการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนที่มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน และสมาชิกที่มีรายได้ต่างกันมีความเข้าใจในการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน

5.2.4 แนวทางการพัฒนาในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ (1) ควรจัดให้มีการอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับระบบการเงิน การบัญชี การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่คณะกรรมการกองทุนฯ เพื่อให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน (2) เทศบาลเมืองอโยธยาควรสนับสนุนอาคาร สถานที่เพื่อใช้เป็นห้องปฏิบัติงานของกองทุนฯ (3) เทศบาลเมืองอโยธยาควรส่งเสริม สนับสนุนด้านองค์ความรู้เกี่ยวกับงานธุรการ และการเงิน ในการทำเอกสารและข้อมูลต่าง ๆ (4) ควรมีการปรับปรุงระเบียบในเรื่องของการจ่ายเงินสวัสดิการด้านการเสียชีวิต โดยจ่ายให้น้อยลงกว่าเดิม เพื่อความยั่งยืนของกองทุนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยกร ภูสมมา (2558) ศึกษาเรื่อง ปัญหาการดำเนินงานตามนโยบายสนับสนุนการจัดสวัสดิการกองทุนสวัสดิการชุมชนในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ประเด็นข้อเสนอแนะที่สำคัญ ส่วนราชการหรือเจ้าภาพหลัก ควรกำหนดขอบเขตระเบียบข้อบังคับ ของกองทุนสวัสดิการชุมชนที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางเดียวกันในการดำเนินงาน ควรพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน เช่น อบรมการจัดทำบัญชีกองทุนที่ถูกต้องตามหลักการบัญชี การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ตลอดจนการศึกษาดูงานเพื่อนำ องค์ความรู้มาปรับใช้กับกองทุนสวัสดิการการชุมชนในพื้นที่ให้เกิดประโยชน์รัฐบาลควรให้การสนับสนุนงบประมาณตามนโยบายสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนต่อไปจนกว่า กองทุนจะสามารถพึ่งตนเองได้และสนับสนุนงบประมาณในการก่อสร้างอาคารสำนักงาน ควรจัดอบรมให้ความรู้ด้านการใช้คอมพิวเตอร์และระบบสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อนำมาปรับใช้ในการดำเนินงานของกองทุนและได้รับทราบข่าวสารทันเวลา

ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารเทศบาลเมืองอโยธยา คณะกรรมการบริหารกองทุน ผู้นำชุมชน ในเขตเทศบาลเมืองอโยธยา จำนวน 5 ท่าน เกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยาพบว่าการบริหารจัดการตามแนวคิด POSDCORB ซึ่งประกอบด้วยการวางแผนงานการจัดองค์การการจัดคนเข้าทำงานการอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน และงบประมาณ คณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา มีการแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจน ซึ่งมีการ

วางแผนงานอย่างเป็นระบบเนื่องจากคณะกรรมการบริหารกองทุนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถจากหลายสาขาอาชีพ โดยมีการจัดทำเป็นคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารกองทุน ซึ่งต้องเข้าร่วมประชุมเป็นประจำทุกเดือน เพื่อปรึกษาหารือการดำเนินงานของกองทุนและรายงานผลการดำเนินงานของทั้ง 13 กองทุน ให้ตรงตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งกองทุนในเรื่องการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ครอบคลุมตั้งแต่เกิดจนตายที่เป็นไปตามความต้องการของสมาชิก นอกจากนี้ยังมีการจัดสวัสดิการด้านอื่น ๆ ที่ยึดผลประโยชน์สมาชิกเป็นหลัก โดยมีกองทุนกลุ่มย่อย 13 กองทุน เพื่อความรวดเร็วในการประสานงานของคณะกรรมการบริหารกองทุนกับสมาชิก แม้ว่าคณะกรรมการส่วนใหญ่จะเป็นผู้สูงอายุแต่สามารถบริหารจัดการงานด้านกองทุนให้ดำเนินไปด้วยดีตลอดระยะเวลา 6 ปี ซึ่งอาจจะมี ความขัดแย้งในการทำงานบ้าง แต่ทุกคนมีจุดหมายเดียวกัน คือ กองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยาจะต้องมีความมั่นคงและยั่งยืนปัจจุบันกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา ได้รับการรับรองสถานภาพองค์กรชุมชนและเครือข่ายองค์กรชุมชน จากสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ซึ่งเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของคณะกรรมการบริหารกองทุน เจ้าหน้าที่ผู้สนับสนุนจากเทศบาล และหน่วยงานภาครัฐ แม้จะประสบความสำเร็จในการรับรองสถานะกองทุน แต่ก็ยังพบปัญหาการทำงานด้านเอกสารและการจัดเก็บข้อมูลสมาชิกลงคอมพิวเตอร์ เนื่องจากคณะกรรมการบริหารกองทุนส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้งานคอมพิวเตอร์ รวมทั้งการเงินและบัญชี นอกจากนี้การจ่ายสวัสดิการเสียชีวิตในอัตราที่สูงอาจส่งผลกระทบต่อสถานะทางการเงินได้ในอนาคตดังนั้นกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา ควรจัดให้มีการศึกษาดูงานการบริหารกองทุนจากกองทุนในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้กับกองทุน ควรมีการปรับระเบียบการจ่ายสวัสดิการเสียชีวิตให้เหมาะสมกับสถานะการเงินของกองทุน สุดท้ายเทศบาลควรสนับสนุนจัดอบรมให้ความรู้ด้านการเงิน การบัญชี คอมพิวเตอร์ และการจัดทำเอกสาร

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิจัยสรุปข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

5.3.1.1 เทศบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องกำหนดแนวทางในการสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยสนับสนุนด้านบุคลากร เพื่อให้คำปรึกษา ตรวจสอบการทำงาน และติดตามประเมินผลการดำเนินงานของกองทุน เพื่อเกิดความเข้มแข็ง มั่นคง และยั่งยืน

5.3.1.2 เทศบาลกำหนดเป็นนโยบายในการจัดทำแผนงานโดยบรรจุไว้ในเทศบัญญัติ ซึ่งอาจกำหนดเป็นโครงการ หรืองบประมาณสนับสนุนให้กับกองทุนสวัสดิการชุมชนเพื่อส่งเสริมการทำดำเนินงานของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลกับประชาชนในเขตเทศบาล

5.3.2 ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติ

5.3.2.1 เทศบาลควรจัดอบรม ให้ความรู้เกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชนให้แก่ผู้ที่สนใจ เข้าร่วมเป็นสมาชิก เพื่อให้ทราบหลักเกณฑ์ และการได้รับสวัสดิการจากกองทุนฯ

5.3.2.2 เทศบาลควรจัดอบรม ให้ความรู้เกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการชุมชนให้แก่ คณะกรรมการกองทุนฯ และสมาชิกกองทุนฯ ทราบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน

5.3.2.3 คณะกรรมการบริหารหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องควรให้สมาชิกกองทุนสวัสดิการ ชุมชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินของกองทุนสวัสดิการชุมชน การคิดและการวางแผนการดำเนินงาน การ รับผิดชอบของกองทุนสวัสดิการชุมชน

5.3.2.4 เทศบาลควรประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชน และ เชิญชวนให้ประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชน

5.3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอ พระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาทำให้ทราบประเด็นปัญหาที่ควรปรับปรุงสำหรับการ ศึกษาวิจัยในอนาคต ดังต่อไปนี้

5.3.3.1 ควรศึกษาการจัดสวัสดิการชุมชนโดยภาคประชาชน ในเครือข่ายเขตอื่น ๆ ในต่างอำเภอ เพื่อนำไปสู่องค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการชุมชนที่เหมาะสมในเขตเมือง

5.3.3.2 ควรศึกษาในเชิงลึกเกี่ยวกับบทบาทของภาครัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดสวัสดิการชุมชน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน

5.3.3.3 ควรศึกษาในประเด็นเปรียบเทียบระหว่างเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชน เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดสวัสดิการชุมชนโดยภาคประชาชนต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2550). **พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ฉบับที่ 2 (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. 2550**. กรุงเทพฯ: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2549). **สังคมไทยเป็นสุขร่วมกัน**. กรุงเทพฯ: อูษาการพิมพ์.
- กัลยกร ภูสมมา. (2558). **ปัญหาการดำเนินงานตามนโยบายสนับสนุนการจัดสวัสดิการกองทุนสวัสดิการชุมชนในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม**. วารสารการเมืองการปกครอง ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 กันยายน 2557 - กุมภาพันธ์ 2558. ประชาสังคม-การบริหารท้องถิ่นและการปกครองท้องถิ่นนโยบายของรัฐ.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2541). **การปกครองท้องถิ่นไทย : หลักการและมิติใหม่ในอนาคต**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิ ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- เจตนาถ แซ่เจี๋ย. (2548). **ประเภทและวิธีการจัดสวัสดิการชุมชนโดยเครือข่ายออมทรัพย์หลักสี่-ดอนเมือง กรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชัยวัชร์ หนองรัตน์. (2545). **สวัสดิการชุมชนบทไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชูเกียรติ ภัยลี. (2536). **การศึกษาเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมระหว่างเขตพื้นที่ที่มีการปฏิบัติงานกับเขตพื้นที่ที่ไม่มีการปฏิบัติงานของตำรวจชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาชุมชน คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. (2544). **สวัสดิการโดยภาคชุมชน (2) กลุ่มผลิตภัณฑ์**. กรุงเทพฯ: เอดิชั่น เพรส โปรดักส์.
- ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. (2547). **สวัสดิการสังคมฉบับชาวบ้าน แนวคิด นโยบาย แนวทางปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: เอดิชั่น เพรส โปรดักส์.
- ณัฏฐิชาภา ส่งกลิ่น. (2557). **การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น อำเภอนองม่วง จังหวัดลพบุรี**. วารสารการเงิน การลงทุน การตลาดและการบริหารธุรกิจ. 4(3), 9-10.
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2544). **การศึกษาเพื่อพัฒนาดัชนีวัดผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี**. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- ทวีศักดิ์ สุททวาทีน. (2550). **เอกสารประกอบการประชุมวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์ระดับประเทศ ครั้งที่ 1 เรื่องการถ่ายโอนความสามารถด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์จากองค์การกลาง บริหารงานบุคคลภาครัฐให้กับหัวหน้าส่วนราชการ**. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ทัศนีย์ ลักษณะวิชนชัย. (2545). การสังคมสงเคราะห์ชุมชน. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทัศนีย์ ลักษณะวิชนชัย. (2548). การบริหารสังคมกับโครงสร้างสังคมไทย. กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ก๊อปปี้ (ประเทศไทย).
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. (2546). การมีส่วนร่วม: หลักการพื้นฐาน เทคนิคและกรณีตัวอย่าง. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สิริลักษณ์การพิมพ์.
- นิมนต์ ชานูชิต. (2554) การจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนใน ตำบลโพธิ์หมากแข้ง อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประยูร ศรีประสาธน์. (2542). รายงานการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของคณะกรรมการการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.
- ปัญญา เลิศไกร. (2550). แนวคิดและรูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชนที่ประสบความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาลัยธรรมศาสตร์.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. (2554). กรุงเทพฯ: บริษัทนานมีบุ๊คส์ จำกัด.
- พรทิพย์ อนุตรพงศ์ และลำพอง บุญยี่น. (2544). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเมืองน่าอยู่ จังหวัดนครสวรรค์. นครสวรรค์: ม.ป.พ.
- พรรณวิภา สุวรรณชุมภู. (2557). การดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพโรจน์ ภัทรนรากุล. (2545). ยุทธศาสตร์การพัฒนาชาติตามแนวทางชุมชนพึ่งตนเองแบบยั่งยืน: กรอบนโยบายและตัวแบบการจัดการ. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.
- ไพศาล ธีรวงษ์ชัย. (2544). การดำเนินงานกองทุนหมู่บ้าน ศึกษาเฉพาะกรณี กระบวนการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้าน จังหวัดพิษณุโลก. ภาคนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการสาธารณะสำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภิญญาพัชญ์ นาคภิบาล และคนอื่น ๆ. (2554). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนในเขตพื้นที่อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ระวีวรรณ มนตรีพิลา. (2549). ความคิดเห็นของกำนันต่อการจัดสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2545). การจัดการคุณภาพ: จาก TQC ถึง TQM, ISO 9000 และการประกันคุณภาพ. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.

- วสันต์ เหลืองประภัสร์. (2548). การจัดการภาครัฐแนวใหม่กับการบริหารปกครองในระบอบประชาธิปไตย: สองกระแสความคิดในการบริหารจัดการภาครัฐลูกค้ำหรือพลเมือง. **รัฐศาสตร์สาร**. 7,35 - 86.
- วัลยา โปนสุวรรณ. (2549). **ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำลุ่มแม่น้ำบางปะกง-ปราจีนบุรี**. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น. (2551). กองทุนสวัสดิการชุมชน กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ อำเภอนองเรือ จังหวัดขอนแก่น. **วารสารการบริหารท้องถิ่น**. 1(3), 56.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ. (2545). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. (2550). **ภาพรวมความคืบหน้าผลการขับเคลื่อนกองทุนสวัสดิการชุมชน 2548-2549 และบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง**. กรุงเทพฯ: ส่วนประเมินผลและพัฒนาองค์ความรู้.
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). (2553). **คู่มือการดำเนินงานโครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน**. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน).
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2532). **การบริหาร**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพร พวงประทุม. (2543). **การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สมุนไพรเพื่อความหลากหลายทางชีวภาพของชาวบ้านในชุมชนท้องถิ่นภาคเหนือ**. การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2545). **พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีการประยุกต์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สันต์ชัย รัตนะขวัญ (2558). **แนวทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการชุมชนเมือง: ศึกษากรณีชุมชนเมืองในเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร**. การประชุมสวนสุนันทาวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 26 - 27 พฤศจิกายน 2558.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2550). **การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ จี พี ไซ เบอร์พรินท์.
- สิริรัตน์ เกียรติปฐมชัย และ สมบูรณ์ เจริญจิระตระกูล (2555). **ปัญหาการจัดการกองทุนการออมและสวัสดิการชุมชน**. **วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศาสตร์**. 6(1), 12-35.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุนทร มงคลอินทร์. (2546). **แนวคิดแนวปฏิบัติ ยุทธศาสตร์พัฒนาท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน).
- สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2543). **การวางแผนและการควบคุมทางการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จามจุรี.
- เสรี พงศ์พิศ. (2548). **ชาวบ้านชวนคิด : ภาพนิมิตการพัฒนา**. กรุงเทพฯ: เจริญวิทย์การพิมพ์.

- แสงดาว น้ำฟ้า. (2551). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองเทศบาลตำบลแหลมฉบัง อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี**. ขอนแก่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อภิญา เวชชัย และศิริพร ยอดกมลศาสตร์. (2547). **สวัสดิการสังคม ฉบับชาวบ้าน แนวคิดนโยบาย แนวทางปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อำพร ปันตาแก้ว และธรรมบุญ พอค้าทอง. (2558). **การจัดการความรู้ของกองทุนสวัสดิการชุมชนในตำบลสารภี อำเภอสาร์ภี จังหวัดเชียงใหม่. วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. 2(1), มกราคม - มิถุนายน 2558.
- Dalf, (2006). **The New Era of Management: International Edition**. Ohio: Thompson.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1981). **Rural Development Participation: Concept and Measure For Project Design Implementation and Evaluation: Rural Development Committee Center for international Studies**. New York: Cornell University Press.
- Cronbach. Lee J. (1971). **Essentials of psychological testing**. 4th ed. New York: Harper & Row.
- Drucker Peter F. (1974). **The Practice of Management** . New York: Harper & Row Publishers.
- Fayol, (1946). **General and Industrial Management**. London: Sir Issac Pitman & Sons Ltd
- Gulick L. & Urwick J. (1973). **Papers on the Science of Administration**. New York: Institute of Public Administration.
- Mayo, (1933). **The Human Problem of an Industrial Civilization**. New York: Macmillan.
- Montana, & Charnov, (2000). **Management**. New York City, NY: Barron's Educational Series.
- Robbins, & DeCenzo, (2005). **Management**. 6th ed. U.S.A.: Prentice-Hill.
- Rue, & Byars, (1995). **Management: Skills & Application**. Chicago: Irwin.
- United Nations. (1981). **United Nation Department of Internation Economic and Social Affair. Popular Participation as a Strategy for Promoting Community Level Action and Nation Development. (Report of The Meeting for The Adhoc Group of Expert.)** New York: United Nation
- Yamane, T. (1973). **Statistics an introduction analysis**. New York: Harper & Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง

การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

.....

คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับและจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยในเชิงวิชาการเท่านั้น
3. แบบสอบถามนี้ใช้ 1 ฉบับ ต่อ 1 คน ให้เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือ ในช่องว่าง หรือเขียนข้อความที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด
4. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล
 - ตอนที่ 2 ปัจจัยการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
 - ตอนที่ 3 ผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
 - ตอนที่ 4 การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

แบบสอบถาม
เรื่อง
การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงที่เกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. ไม่เกิน 20 ปี

2. 21 - 30 ปี

3. 31 - 40 ปี

4. 41 - 50 ปี

5. 51 - 60 ปี

6. ตั้งแต่ 61 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. อาชีพ

1. ค้าขาย

2. รับจ้างทั่วไป

3. ข้าราชการ

4. พนักงานบริษัท

5. ไม่ได้ประกอบอาชีพ

6. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

5. รายได้ต่อเดือน

1. ต่ำกว่า 9,000 บาท

2. 9,001 - 15,000 บาท

3. 15,001 - 20,000 บาท

4. มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 ระดับปัจจัยการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่กำหนดให้ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
ค่าในแต่ละช่วงมีความหมาย ดังนี้

- | | | |
|---|---------|------------|
| 5 | หมายถึง | มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มาก |
| 3 | หมายถึง | ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | น้อย |
| 1 | หมายถึง | น้อยที่สุด |

ปัจจัยการบริหารจัดการ	ผลการบริหารจัดการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การวางแผนงาน					
1.1 มีการวางแผนงานต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนฯ					
1.2 มีการวางแผนด้านการบริหารงานทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาว					
1.3 มีการประชุมประจำเดือน ประจำปี และการประชาสัมพันธ์กองทุนฯ					
1.4 มีการจัดประชุมปรับปรุงทบทวนแก้ไขกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของกองทุนสวัสดิการชุมชนฯ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน					
2. การจัดการองค์กร					
2.1 มีโครงสร้างที่กระจายอำนาจการบริหารจัดการ สอดคล้องกับหลักประชาธิปไตย					
2.2 มีการจัดโครงสร้างองค์กรแบ่งเป็นฝ่ายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน					
2.3 มีการติดต่อประสานงานที่สะดวกและรวดเร็ว					
3. การจัดคนเข้าทำงาน					
3.1 มีการคัดเลือกคณะกรรมการที่เหมาะสมกับตำแหน่ง					
3.2 ใช้ระบบคุณธรรมในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน					
3.3 คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เป็นผู้เสียสละเวลาในการปฏิบัติงาน					

ปัจจัยการบริหารจัดการ	ผลการบริหารจัดการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. การอำนวยความสะดวก					
4.1 คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ					
4.2 ประธานกองทุนกลุ่มย่อยมีภาวะความเป็นผู้นำ					
4.3 กองทุนสวัสดิการชุมชนฯ มอบอำนาจในการตัดสินใจให้กับประธานกองทุนกลุ่มย่อยอย่างเพียงพอ					
5. การประสานงาน					
5.1 มีการประสานความสัมพันธ์อันดีระหว่างกองทุนสวัสดิการชุมชนฯ คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ และสมาชิก					
5.2 คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ อำนวยความสะดวกให้กับสมาชิกที่ได้รับสวัสดิการได้เป็นอย่างดี					
5.3 คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ แก้ปัญหาความผิดพลาดในการรับสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ของสมาชิก ได้เป็นอย่างดี					
6. การรายงาน					
6.1 กองทุนกลุ่มย่อยรายงานผลการปฏิบัติงานต่อสมาชิกเป็นปัจจุบันและสม่ำเสมอ					
6.2 มีการประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกทราบผลการบริหารจัดการกองทุนเป็นประจำทุกปี					
6.3 มีการจัดทำเอกสารชี้แจงให้ทราบถึงผู้ที่ประสานงานในแต่ละกองทุนกลุ่มย่อยอย่างชัดเจน					
7. งบประมาณ					
7.1 มีการบริหารจัดการด้านงบประมาณที่สามารถตรวจสอบได้					
7.2 มีการจัดสรรงบประมาณในการบริหารจัดการด้านสวัสดิการประเภทต่าง ๆ อย่างเหมาะสม					
7.3 ได้รับเงินสนับสนุนหรือสมทบจากภาครัฐ เช่น เทศบาล สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน อย่างเหมาะสม					

ตอนที่ 3 ผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่กำหนดให้ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ค่าในแต่ละช่วงมีความหมายดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

ผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา	ผลการบริหารจัดการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (ด้านสวัสดิการต่าง ๆ)					
1.1 สวัสดิการด้านการเกิดหรือการคลอดบุตรพอเพียงหรือไม่					
1.2 สวัสดิการด้านรักษาพยาบาล เมื่อเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุพอเพียงหรือไม่					
1.3 สวัสดิการด้านการเสียชีวิตพอเพียงหรือไม่					
1.4 สวัสดิการด้านทุนการศึกษาพอเพียงหรือไม่					
1.5 สวัสดิการด้านการสมรสพอเพียงหรือไม่					
1.6 สวัสดิการด้านการอุปสมบทหรือการประกอบพิธีฮัจย์พอเพียงหรือไม่					
2. การเข้าถึงระบบสวัสดิการ					
2.1 สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนได้รับสวัสดิการตามหลักเกณฑ์อย่างเหมาะสม ตามเงื่อนไขการเป็นสมาชิกครบ 6 เดือนขึ้นไป					
2.2 ส่งเสริมให้สมาชิกออมเงินเพื่อมีชีวิตที่มั่นคงมากขึ้น					
2.3 ได้รับสวัสดิการที่รวดเร็วจากการประสานงานของเครือข่ายกองทุน					
3. การเกื้อกูลซึ่งกันและกัน					
3.1 สมาชิกช่วยเหลือเกื้อกูลกันมากขึ้น					
3.2 สมาชิกพึ่งพาตนเองได้					
3.3 สมาชิกสามัคคีร่วมแรงร่วมใจกันมากขึ้น					
3.4 เกิดความร่วมมือร่วมใจกันระหว่างเครือข่าย ทั้ง 13 กองทุน					

ตอนที่ 4 การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้
ผู้วิจัย

รายชื่อผู้บริหารเทศบาลเมืองอโยธยา คณะกรรมการบริหารกองทุน
ผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลเมืองอโยธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 5 คน
ตอบแบบสัมภาษณ์ เรื่อง การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา
อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

- | | | |
|----------------------------|---------|---------------------------------------|
| 1. นายณรงค์ ด่านชัยวิโรจน์ | ตำแหน่ง | นายกเทศมนตรีเมืองอโยธยา |
| 5. นางปิยสิริ เพียรภักดี | ตำแหน่ง | รองปลัดเทศบาลเมืองอโยธยา |
| 3. นายเฉลิม อภิวิาท | ตำแหน่ง | ประธานกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา |
| 4. นางนิตยา มีฉายี | ตำแหน่ง | ประธานชุมชนบ้านเตาอิฐ |
| 6. นางจันทร์เพ็ญ จุลวานิช | ตำแหน่ง | หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม |

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง

การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา
อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

.....

คำแนะนำในการตอบแบบสัมภาษณ์

1. แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับและจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยในเชิงวิชาการเท่านั้น
3. แบบสัมภาษณ์นี้ใช้ 1 ฉบับ ต่อ 1 คน
4. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล
 - ตอนที่ 2 การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
 - ตอนที่ 3 การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง

การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองไยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

.....
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงที่เกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. 25 - 35 ปี

2. 36 - 45 ปี

3. 46 - 55 ปี

4. มากกว่า 55 ปี

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์การทำงาน

1. 1 - 4 ปี

2. 5 - 10 ปี

3. 11 ปีขึ้นไป

5. ตำแหน่ง

1. นายกเทศมนตรีเมืองไยธยา

2. รองปลัดเทศบาลเมืองไยธยา

3. ประธานชุมชนบ้านเตาอิฐ

4. หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม

5. ประธานกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองไยธยา

ตอนที่ 2 การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ข้อที่ 1 ท่านคิดว่าคณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา มีการบริหารจัดการตามแนวคิด POSDCORB ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนงาน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน และงบประมาณหรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

ข้อที่ 2 ท่านคิดว่าการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้งกองทุนหรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

ข้อที่ 3 ท่านคิดว่าการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา โดยคณะกรรมการบริหารกองทุน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

ข้อที่ 4 ท่านคิดว่าการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา ประสบผลสำเร็จในด้านใดบ้าง

.....

.....

.....

ข้อที่ 5 ท่านคิดว่าการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมืองอโยธยา มีปัญหาและอุปสรรคใดบ้าง

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้
ผู้วิจัย

ภาคผนวก ข

ค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach)
แบบสอบถามทั้งฉบับ

ค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) แบบสอบถามทั้งฉบับ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.939	0.971	35

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	4.3333	0.80230	30
VAR00002	3.9667	0.71840	30
VAR00003	4.5000	0.62972	30
VAR00004	4.2000	0.80516	30
VAR00005	4.2333	0.85836	30
VAR00006	4.0667	0.82768	30
VAR00007	4.3000	0.74971	30
VAR00008	4.2667	0.78492	30
VAR00009	4.0333	0.71840	30
VAR00010	4.6333	0.61495	30
VAR00011	4.4333	0.56832	30
VAR00012	4.3667	0.71840	30
VAR00013	4.3667	0.61495	30
VAR00014	4.4000	0.72397	30
VAR00015	4.3000	0.70221	30
VAR00016	3.7000	0.65126	30
VAR00017	4.0333	0.76489	30
VAR00018	4.0333	0.71840	30
VAR00019	3.8333	0.79148	30
VAR00020	4.0000	0.64327	30
VAR00021	4.1000	0.71197	30
VAR00022	4.5000	.62972	30

Item Statistics (ต่อ)

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00023	4.5333	0.62881	30
VAR00024	4.5667	0.56832	30
VAR00025	4.6667	0.47946	30
VAR00026	4.4000	0.81368	30
VAR00027	4.2667	0.63968	30
VAR00028	4.1667	0.91287	30
VAR00029	4.7000	0.46609	30
VAR00030	4.2667	0.78492	30
VAR00031	4.3000	0.74971	30
VAR00032	3.7667	0.77385	30
VAR00033	3.9000	0.71197	30
VAR00034	3.7000	0.74971	30
VAR00035	3.8667	0.81931	30

ภาคผนวก ค

ค่าวิเคราะห์ IOC ความตรงของเนื้อหา การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน
เมืองไยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ดัชนีความสอดคล้องของข้อความกับจุดมุ่งหมาย
(Index of Item – Objective Congruence: IOC)

การหาความสอดคล้องระหว่างข้อความกับจุดมุ่งหมายของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ในการพิจารณาข้อความข้อที่ 1 - 35 มีดังนี้

ข้อ ที่	คนที่ 1			คนที่ 2			คนที่ 3			ผล รวม $\sum R$	IOC $= \frac{\sum R}{N}$	ผลการ วิเคราะห์ วิเคราะห์
	1	0	-1	1	0	-1	1	0	-1			
1	✓			✓			✓			3	1	นำไปใช้ได้
2	✓			✓			✓			3	1	นำไปใช้ได้
3	✓			✓			✓			3	1	นำไปใช้ได้
4	✓			✓			✓			3	1	นำไปใช้ได้
5	✓			✓			✓			3	1	นำไปใช้ได้
6	✓			✓			✓			3	1	นำไปใช้ได้
7	✓			✓			✓			3	1	นำไปใช้ได้
8	✓			✓			✓			3	1	นำไปใช้ได้
9	✓			✓			✓			3	1	นำไปใช้ได้
10	✓			✓			✓			3	1	นำไปใช้ได้
11	✓			✓			✓			3	1	นำไปใช้ได้
12	✓			✓			✓			3	1	นำไปใช้ได้
13	✓			✓			✓			3	1	นำไปใช้ได้
14	✓			✓			✓			3	1	นำไปใช้ได้
15	✓			✓			✓			3	1	นำไปใช้ได้
16	✓			✓			✓			3	1	นำไปใช้ได้
17	✓			✓			✓			3	1	นำไปใช้ได้
18	✓			✓			✓			3	1	นำไปใช้ได้
19	✓			✓				✓		2	0.67	นำไปใช้ได้
20	✓			✓			✓			3	1	นำไปใช้ได้
21	✓			✓			✓			3	1	นำไปใช้ได้
22	✓			✓			✓			3	1	นำไปใช้ได้
23	✓				✓		✓			2	0.67	นำไปใช้ได้

ข้อ ที่	คนที่ 1			คนที่ 2			คนที่ 3			ผล รวม $\sum R$	IOC $= \frac{\sum R}{N}$	ผลการ วิเคราะห์ วิเคราะห์
	1	0	-1	1	0	-1	1	0	-1			
24	✓				✓		✓			2	0.67	นำไปใช้ได้
25	✓				✓		✓			2	0.67	นำไปใช้ได้
26	✓				✓		✓			2	0.67	นำไปใช้ได้
27	✓				✓		✓			2	0.67	นำไปใช้ได้
28	✓				✓		✓			2	0.67	นำไปใช้ได้
29	✓				✓		✓			2	0.67	นำไปใช้ได้
30	✓			✓			✓			3	1	นำไปใช้ได้
31	✓			✓			✓			3	1	นำไปใช้ได้
32	✓			✓			✓			3	1	นำไปใช้ได้
33	✓			✓			✓			3	1	นำไปใช้ได้
34	✓			✓			✓			3	1	นำไปใช้ได้
35	✓			✓			✓			3	1	นำไปใช้ได้
รวม											0.92	

จากตารางแสดงว่ามีข้อคำถามในการหาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายมีข้อคำถาม ที่สอดคล้องกับเกณฑ์ จำนวน 35 ข้อ ที่สามารถนำไปใช้ได้ (ค่า IOC มากกว่า 0.50) ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายระหว่าง 0.92

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล	จรรยา งามบุญสืบ
วัน เดือน ปี ที่เกิด	11 พฤษภาคม 2519
สถานที่เกิด	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ที่อยู่ปัจจุบัน	86 หมู่ 5 ตำบลไผ่ลิง อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2541	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาประวัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
พ.ศ. 2547	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2546-2549	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2549-2552	พนักงานจ้างทั่วไป เทศบาลเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2552-ปัจจุบัน	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ เทศบาลเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ เทศบาลเมืองอโยธยา
ที่ทำงานปัจจุบัน	เทศบาลเมืองอโยธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา