

การพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน
อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

ธนินทร์ กัญญาราช

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะรัฐประศาสนศาสตร์

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

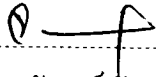
2560

การพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน

อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่


ธนานันต์ กัญญาราช

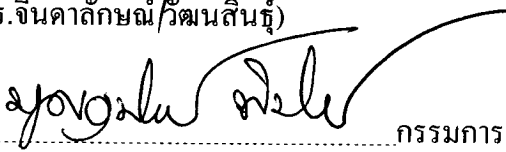
คณะรัฐประศาสนศาสตร์

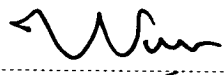
รองศาสตราจารย์  อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ดร.จินดालักษณ์ วัฒนสินธุ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ศาสตราจารย์  ประธานกรรมการ
(ดร.บุญทัน ดอกไธสง)

รองศาสตราจารย์  กรรมการ
(ดร.จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์)

รองศาสตราจารย์  กรรมการ
(ดร.บุญอนันต์ พินัยทรัพย์)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์  คณบดี
(ดร.ไพโรจน์ กัทรนรากุล)

29 มีนาคม 2559

บทคัดย่อ

ชื่อวิทยานิพนธ์	การพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่
ชื่อผู้เขียน	นายธนาวัฒน์ กัญญาราช
ชื่อปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2560

งานวิจัยฉบับนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน และนำเสนอรูปแบบการจัดสวัสดิการของกองทุนสวัสดิการชุมชน เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในพื้นที่อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการวิจัยที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ใช้เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อหาจุดสำคัญ ควบคู่ไปกับการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) ในทุกขั้นตอนและกระบวนการกลุ่ม กระบวนการทำงาน ตลอดจนการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) เพื่อหาข้อสรุปในประเด็นการอภิปราย โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ กองทุนสวัสดิการชุมชนในพื้นที่อำเภอสันป่าตอง 3 กองทุน โดยกำหนดคุณสมบัติของกองทุนไว้ 3 ประการ คือ 1) เป็นกองทุนที่มีสมาชิกมากกว่า 1,000 คนขึ้นไป 2) เป็นกองทุนที่มีเงินทุนหมุนเวียนมากกว่า 1 ล้านบาท 3) เป็นกองทุนที่ดำเนินการมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี เพื่อจำกัดสภาพแวดล้อมให้ใกล้เคียงกันมากที่สุด โดยเก็บข้อมูลครอบคลุมประเด็นหลักคือ 1) การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน 2) รูปแบบการจัดสวัสดิการของกองทุนสวัสดิการชุมชน และ 3) การมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสวัสดิการชุมชน จากนั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลจึงใช้การพรรณนาความ (Descriptive) ควบคู่กับการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Induction) จากข้อมูลการสัมภาษณ์ประกอบกับเอกสารอื่นๆ (Document Analysis) เพื่อความเป็นระบบ เน้นสภาพวัตถุวิสัย และอ้างอิงกรอบแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องควบคู่บริบท (Context) จากการลงภาคสนาม (Field Study) และถ่ายทอดผลการศึกษาดูด้วยการพรรณนาในลักษณะความเรียง เพื่อให้เกิดความชัดเจนในงานเชิงคุณภาพผลการวิจัยพบว่าใน

ประเด็นที่ 1 การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนนั้นเป็นการต่อยอดโครงการจากโครงการดูแลผู้สูงอายุของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในขณะนั้น ให้กลายมาเป็นกองทุนสวัสดิการชุมชนมีการเก็บเงินออมทรัพย์วันละ 1 บาทเดือนละ 30 บาทต่อคน โดยบังใช้ระเบียบบริหารกองทุนจากกระทรวง มีคณะกรรมการกองทุนที่มีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี มีการจัดสรรเงินงบประมาณของกองทุนในลักษณะ 80:20 แบ่งเป็นเงินจัดสวัสดิการและบริหารงาน 80เปอร์เซ็นต์และเก็บไว้เป็นเงินทุนสำรองอีก 20เปอร์เซ็นต์

ประเด็นที่ 2 รูปแบบการจัดสวัสดิการของกองทุนสวัสดิการชุมชน จากการศึกษาพบว่ารูปแบบที่กองทุนสวัสดิการชุมชนใช้ในปัจจุบันรูปแบบการจัดสวัสดิการองค์กรชุมชนร่วมทุน ผ่านการสนับสนุนเงินงบประมาณจากภาครัฐบางส่วนและจัดเก็บจากสมาชิกบางส่วน โดยสามารถแบ่งการจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกกองทุนได้ 4 ประเภทหลัก ได้แก่ การเกิด การศึกษา เจ็บป่วย เสียชีวิต

ประเด็นที่ 3 การมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสวัสดิการชุมชน ผลการศึกษาพบว่า มี 2 ส่วนคือหน่วยงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ทั้งในระดับจังหวัดและหน่วยงานย่อยอย่าง สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) ที่เข้ามาสนับสนุนในเรื่องขององค์ความรู้ การจัดการ และงบประมาณ และอีกหน่วยงานคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ซึ่งให้การสนับสนุนงบประมาณรายปีให้แก่กองทุน ซึ่งกองทุนสวัสดิการชุมชนจะต้องรายงานผลการปฏิบัติงานให้หน่วยงานดังกล่าวทราบเป็นระยะ

ข้อเสนอแนะต่อกองทุนสวัสดิการชุมชน

1) กองทุนสวัสดิการชุมชนจะต้องมีการบูรณาการกับทุนทางสังคม ทุนการเงินอื่นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการยกระดับสวัสดิการชุมชน

2) กองทุนสวัสดิการชุมชนต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาในทุกมิติของการบริหารจัดการกองทุน เช่น แผนการเพิ่มเติมสมาชิก แผนในการจัดหารายได้ แผนในการพัฒนาการจ่ายสวัสดิการให้กับสมาชิก และแผนการเติบโตไปสู่องค์กรชุมชนรูปแบบอื่นในอนาคต

3) เสริมสร้างให้กองทุนสวัสดิการชุมชนกลายเป็นศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ในเรื่องของการออม การจัดสวัสดิการสังคม

4) บูรณาการองค์ความรู้ ความร่วมมือกับกองทุนสวัสดิการชุมชนอื่นๆ ตลอดจนการแลกเปลี่ยนบุคลากร

5) เสริมสร้างบุคลากรรุ่นใหม่ให้เข้ามาบริหารงานกองทุน และสร้างระบบสารสนเทศที่เป็นมาตรฐาน

ABSTRACT

Title of Thesis	The Development Management of Community Welfare Fund: Sanpatong District Chiang Mai Province
Author	Mr.Tananan Kanyaraj
Degree	Master of Public Administration
Year	2017

This research aims to study the management process of community welfare fund and to present the form of community welfare fund management to provide guidelines for the development of sustainable community welfare fund management in San Pa Tong, Chiang Mai. The research in this study is a qualitative research. The research methodology used in this study using the research tools including in-depth interview to find the key points along with the participant observation in every stage and group process, work process and focus group to find the conclusion in the discussion points. The respondents in this study include 3 community welfare funds in San Pa Tong. The fund qualifications include 1) Funds with the membership of more than 1,000 people, 2) Funds with the working capital of more than 1 million baht, 3) Funds that have operated for at least 3 years. These qualifications are to limit the funds that have the most similar conditions. The data covers the main issues including 1) The community welfare fund management, 2) The form of community welfare fund management and 3) The participation of departments concerned with community welfare fund. The data will be analyzed using descriptive analysis along with induction from interviews and document analysis for the appropriate process focusing on objective conditions. And the analysis refers to the theory conception and related research along with the context from field study. The study will be communicated by descriptive in the form of essay to make it apparent for the qualitative research. The result reveals that

(6)

Point 1 : The community welfare fund management is the project built on the Elder Care project of the Ministry of Social Care and Human Security at the time and became the community welfare fund. The fund collects savings for 1 baht per day or 30 baht per month per person. The fund uses the management regulations from the ministry. There is fund committee having the term of position of 2 years. The budget allocation of the fund is 80:20 allocated into welfare fund and management fee by 80 percent and kept as the capital reserve by 20 percent.

Point 2 : The form of community welfare fund management from the study finds that the form that the community welfare fund uses nowadays is in the form of community welfare partners through partly budgeting support from the government and partly collecting from members. The welfare is allocated for the fund's members in 4 main types including for birth, education, illness and death.

Point 3 : The participation of departments concerned with community welfare fund from the result finds that there are 2 departments including the Department of Social Development and Human Security, provincially, and an agency such as the Community Organizations Development Institute (CODI.) who supports in knowledge, management and budget. Another department is the local government who support annual budget to the fund. The community welfare fund has to report their performance to the departments from time to time.

Suggestions to the community welfare fund.

1) The community welfare fund has to be integrated with social capital and other financial capital to take part in enhancing the community welfare.

2) The community welfare fund has to have development plan in all dimensions of fund management such as member addition plan, income providing plan, welfare payment plan for the members and growing plan to community in other ways in the future.

3) To strengthen the community welfare fund to become the learning center of community in the terms of savings and social welfare.

4) The integration of knowledge, cooperation with other community welfare funds as well as personnel exchange.

5) To strengthen the new generation of human resources to manage the fund operation and to establish a standardized information system.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจาก ศ.ดร.บุญทันดอกไชยสง ซึ่งกรุณามาเป็นประธานคณะกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.บุญอนันต์ พินัยทรัพย์ กรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ความรู้คำแนะนำ ตลอดจนการตรวจทานแก้ไข จนจบสิ้นกระบวนการในขั้นตอนของการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งใช้ระยะเวลายาวนาน ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้เขียน ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่คอยช่วยเหลือดูแลในส่วนของงานติดต่อประสานงานขอขอบคุณเพื่อน ที่คอยให้กำลังใจและต่อสู้อุปสรรคในการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูลจากกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยี่หว้า บ้านกลาง น้ำบ่อหลวงทุกท่าน ที่ได้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้า ในครั้งนี้

ท้ายที่สุดนี้ขอขอบพระคุณครอบครัว ญาติมิตร ที่เป็นทั้งทุนทรัพย์และกำลังใจในการเรียน ความห่วงใย ที่ส่งมาให้ตลอดในการใช้ชีวิตที่ต้องห่างจากครอบครัว วิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ผู้เขียนได้พยายามทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ กำลังสติปัญญาความรู้ เพื่อสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการครั้งนี้ขึ้นมา ประโยชน์จากผลงานนี้ผู้เขียนขอมอบบูชาศุภคติแก่ บพการี ครู อาจารย์และผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาทุกท่าน ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิทยานิพนธ์นี้จักเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตลอดจนผู้สนใจศึกษาค้นคว้าต่อไป

ธนวัฒน์ กัญญาราช

พฤษภาคม 2561

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญ	(8)
สารบัญตาราง	(10)
สารบัญภาพ	(11)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 คำถามการวิจัย	4
1.3 วัตถุประสงค์	4
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.5 ขอบเขตการศึกษา	5
1.6 ระยะเวลาดำเนินการ	5
1.7 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	5
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	7
2.1 แนวคิดรัฐสวัสดิการ	7
2.2 แนวคิดและความสำคัญของสวัสดิการสังคม	17
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับทุนทางสังคม	20
2.4 สวัสดิการในสังคมไทย	28
2.5 แนวคิดสวัสดิการชุมชน	41
2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	49
2.7 กรอบแนวคิดในการศึกษา	52

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	54
3.1 การวิจัย	55
3.2 ประเภทการวิจัย	55
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	56
3.4 ประชากรและพื้นที่เป้าหมาย	56
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	56
3.6 กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ	57
3.7 การจัดเก็บและรวบรวมข้อมูล	57
บทที่ 4 ผลการศึกษา	60
4.1 กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยูงหว้า	60
4.2 กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง	73
4.3 กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำบ่อหลวง	84
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	95
5.1 เปรียบเทียบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล	95
5.2 เปรียบเทียบการจัดสวัสดิการของกองทุนสวัสดิการชุมชน	111
5.3 การมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆในสังคม	116
5.4 อภิปรายผลการศึกษา	117
5.5 ข้อเสนอแนะ	121
บรรณานุกรม	123
ภาคผนวก	129
ภาคผนวก ก	130
ภาคผนวก ข	141
ประวัติผู้เขียน	145

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 ข้อมูลกองทุนสวัสดิการชุมชน ปี พ.ศ. 2558	3
4.1 การจัดสรรเงินงบประมาณกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยุหว่า	65
4.2 การจัดสรรเงินงบประมาณกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง	79
5.1 การจัดสวัสดิการของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำบ่อหลวง	106
5.2 การจัดสวัสดิการของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง	106
5.3 การจัดสวัสดิการของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยุหว่า	106
5.4 สรุปภาพรวมการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน	109
5.5 สรุปผลการจัดสวัสดิการของกองทุนสวัสดิการชุมชน	115
5.6 วิเคราะห์SWOT ของแต่ละกองทุน	120

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางสังคมและทุนอื่น	27
2.2 รูปแบบการจัดสวัสดิการเชิงพหุลักษณะ (Welfare Pluralism)	41
2.3 กรอบแนวคิดสวัสดิการชุมชน	49
2.4 กรอบแนวคิดในการศึกษา	53
5.1 กระบวนการก่อเกิดกองทุนสวัสดิการชุมชน	98
5.2 ขั้นตอนในการรับเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน	103
5.3 การระดมเงินเข้ากองทุนสวัสดิการชุมชน	105
5.4 แสดงภาคส่วนที่เข้ามามีส่วนร่วมกับกองทุนสวัสดิการชุมชน	116
5.5 แนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนให้เข้มแข็ง	119

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

ปัจจุบันการบริหารทางสังคมได้มีความตระหนักถึงการบริหารจัดการที่ประชาชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว โดยระบบสวัสดิการสมัยใหม่ในประเทศไทยเริ่มขึ้นในรัชสมัยของรัชกาลที่ 5 ที่ต้องการปฏิรูปการปกครองและสังคมให้ทันสมัยด้วยการพัฒนาศักยภาพของประชากร โดยในระยะแรกเป็นการเน้นการสงเคราะห์เฉพาะกลุ่มที่ด้อยโอกาส ยังไม่ครอบคลุมสวัสดิการด้านอื่นๆ อย่างกว้างขวาง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมทำให้เกิดการขยายสวัสดิการทางสังคมให้ครอบคลุมด้านการประกันสังคม การประชาสงเคราะห์ และการบริการสังคม(ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, 2546: 29-31) ทำให้เกิดการขยายหน่วยงานที่จะต้องรับผิดชอบด้านสวัสดิการทางสังคมเพิ่มขึ้น ซึ่งในปัจจุบันได้มีการกระจายอำนาจการบริหารสู่ท้องถิ่นในด้านการบริหารจัดการ จึงทำให้เกิดกองทุนสวัสดิการชุมชนขึ้นหลากหลายในแต่ละท้องถิ่นในส่วนภูมิภาคดังเห็นได้จากการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ได้นำพระราชดำรัสเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศและยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 มุ่งเน้นให้เกิด “การพัฒนาที่ยั่งยืน และการกินดีอยู่ดีมีสุขของคนไทย” โดยให้ความสำคัญต่อการพัฒนาแบบองค์รวม มีคุณภาพ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมรวมทั้งกำหนดทิศทางและรูปแบบสังคมไทยที่พึงประสงค์โดยมุ่งพัฒนาสู่สังคมที่เข้มแข็งและมีคุณภาพในสามด้านคือสังคมคุณภาพ สังคมแห่งปัญญาและการเรียนรู้ สังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน

การจัดสวัสดิการสังคมจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมซึ่งเป็นปัจจัยในการสร้างโอกาสโดยการให้โอกาสกับคนจนคนด้อยโอกาสซึ่งเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นในการลดปัญหาทางสังคมเป็นสิทธิพื้นฐานทางสังคม (ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, 2546: 71-74) สำหรับการจัดสวัสดิการสังคมโดยรวมในสังคมไทยมีเป้าหมาย 3 ระดับได้แก่ การแก้ไขความเดือดร้อนหรือบำบัดรักษาโดยใช้รูปแบบการสงเคราะห์ การป้องกันปัญหาซึ่งเน้นเรื่องการพัฒนาความรู้และการ

ฝึกออาชีพ การพัฒนาศักยภาพความคิดและจิตใจ โดยการพัฒนาให้มีอารยธรรมซึ่งมุ่งให้คนมี
 สวัสดิการชุมชนขั้นต่ำคือ การจัดสวัสดิการสังคมที่ครอบคลุมถึงการสงเคราะห์สังคม การ
 ประกันสังคมและบริการสังคมโดยภาครัฐ องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น องค์การพัฒนาเอกชนและ
 ภาคชุมชนเป็นกลไกสำคัญในการบริการสวัสดิการสังคม โดยการกำหนดยุทธศาสตร์สวัสดิการ
 สังคม การจัดทำนโยบายสวัสดิการสังคม รวมทั้งการมองสวัสดิการสังคมเชิงนโยบายทางสังคม
 อย่างเป็นองค์รวมโดยใช้คนเป็นศูนย์กลางจึงสามารถป้องกันปัญหาและพัฒนาศักยภาพงาน
 สวัสดิการได้ (อภิญา เวชชัย และกิตติพัฒน์นันทปัทมดุษฎี, 2546: 47)

จากการพัฒนาและขยายอย่างรวดเร็วของระบบเศรษฐกิจส่งผลให้รายได้ของบุคคลที่จะ
 นำมาใช้จ่ายในการดำรงชีพไม่เพียงพอ ส่งผลให้มีผู้ประสบปัญหาทางสังคมมากขึ้น ส่งผลให้รัฐ
 ต้องเข้ามาจัดการ เป็นรัฐสวัสดิการ ที่สวัสดิการสังคมเพื่อประชาชนนั้นเป็นสิทธิพื้นฐานทางสังคม
 (Social Basic Right) ประชาชนทุกคนจึงควรเข้าถึงโครงการความมั่นคงทางสังคม (ณรงค์ เพ็ชร
 ประเสริฐ, 2546: 23) ดังนั้นรัฐบาลที่เป็นตัวแทนของประชาชนจึงมีหน้าที่ที่จะต้องจัดสวัสดิการ
 สังคมให้แก่ประชาชนทุกกลุ่มและชนชั้นแต่รัฐไม่สามารถแบกรับภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายที่
 เพิ่มขึ้นอย่างคาดการณ์ไม่ได้ และไม่สามารถตอบสนองปัญหาและความต้องการที่แท้จริงให้กับทุก
 กลุ่มทางสังคมได้โดยเฉพาะให้สามารถพึ่งตนเองได้ในระยะยาว (รพีพรรณ คำหอม, 2554: 2)

กองทุนสวัสดิการชุมชนจึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่จะช่วยแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำด้าน
 สวัสดิการสังคม ด้วยจุดแข็งที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนในชุมชนมากกว่าสวัสดิการด้านอื่นๆ
 โดยเฉพาะการช่วยเหลือแก่ผู้ที่ไม่สามารถเข้าถึงระบบสวัสดิการอย่างเป็นทางการของรัฐก็ตาม อีกทั้ง
 ทั้งการจัดสวัสดิการชุมชนจะเป็นดัชนีชี้วัดความเข้มแข็งในระดับชุมชน ที่เน้นให้คนในชุมชนมี
 ส่วนร่วมในการวางรากฐานในการพัฒนาสังคมและชุมชน อย่างมีระบบ มีการจัดการ ผ่านทุนทาง
 สังคม วัฒนธรรม ความเชื่อ ความศรัทธา ที่ต้องการจัดให้วิถีชีวิตของคนในชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดี
 ขึ้นในทุกระดับ ตั้งแต่เด็กจนถึงวัยชรา ด้วยระบบสวัสดิการชุมชนการจัดสวัสดิการกองทุนชุมชน
 ให้เข้มแข็งและยั่งยืนนั้นการบริหารจัดการมีบทบาทที่สำคัญต่อความยั่งยืนและมั่นคงของกองทุน
 สวัสดิการต่างๆ ซึ่งมักเป็นการจัดการที่วางอยู่บนรากฐานของทุนทางสังคม ซึ่งทุนทางสังคม
 หมายถึง ผลรวมของสิ่งที่ดิงามต่างๆ ที่มีอยู่ในสังคม ทั้งในด้านที่ได้จากการตั้งสมและการต่อยอด
 รวมถึงการรวมตัวของคนที่มีความผูกพัน เพื่อสร้างประโยชน์ต่อส่วนรวม บนพื้นฐานความไว้วางใจ
 ไว้วางใจ สายใยแห่งความผูกพันและวัฒนธรรมที่ดีงาม ทุนทางสังคมเกิดจากการรวมตัว ร่วมคิด ร่วมทำ
 โดยคำนึงถึงคุณค่าความเป็นมนุษย์ ความเป็นอัตลักษณ์ของวัฒนธรรมไทย และความเป็นธรรมใน
 สังคมและประโยชน์ส่วนรวม โดยในปี พ.ศ.2558 ประเทศไทยมีกองทุนสวัสดิการทั้งหมด 5,959 กองทุน มี
 สมาชิกจำนวน 5,389,737 คนมีเงินทุนทั้งหมด 11,002,826,871 บาท โดยพื้นที่ภาคเหนือตอนบนมีกองทุน

สวัสดิการชุมชนจำนวน 664 กองทุน สมาชิก 719,676 คน จากตำบลทั้งหมด 771 ตำบล (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, 2558) สมาชิกกองทุนมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นจากเดิม เฉลี่ย 132.41 เปอร์เซนต์ ส่วนเงินออมของกองทุนเพิ่มขึ้นจำนวน จากเดิม 9,037,013,435 บาท เฉลี่ย 459.71 เปอร์เซนต์

ตารางที่ 1.1 ข้อมูลกองทุนสวัสดิการชุมชน ปี พ.ศ. 2558

ภาค	จำนวนตำบลทั้งหมด	จำนวนกองทุน	จำนวนสมาชิก (คน)		จำนวนเงินกองทุนของชุมชน(บาท)	
			ก่อนปีปัจจุบัน	ปัจจุบัน	ก่อนปีปัจจุบัน	ปัจจุบัน
ภาคกรุงเทพฯ และปริมณฑล	333	179/ 53.75%	50,797	108,800	65,177,577	175,351,113
ภาคกลาง	924	482/ 52.16%	91,459	268,853	104,490,584	529,495,577
ภาคตะวันตก	525	395/ 75.24%	115,953	268,025	81,470,867	524,173,304
ภาคตะวันออก	522	459/ 87.93%	146,223	444,598	357,219,745	1,207,692,624
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง	863	677/ 78.45%	549,924	843,692	426,851,212	1,509,899,195
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนใต้	1,142	832/ 72.85%	342,049	690,953	152,878,944	1,316,736,054
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน	698	609/ 87.25%	118,071	536,358	160,906,809	1,451,292,513
ภาคใต้ตอนบน	520	529/ 101.73%	36,459	626,120	27,997,566	993,398,175
ภาคใต้ตอนล่าง	565	564/ 99.82%	359,007	526,990	75,868,676	1,148,686,080
ภาคเหนือตอนบน	771	664/ 86.12%	351,700	719,676	282,506,317	1,368,808,906
ภาคเหนือตอนล่าง	594	569/ 95.79%	157,422	355,672	221,445,139	777,293,330
รวม	7,457	5,959/ 79.91%	2,319,064	5,389,737	1,956,813,436	11,002,826,871

แหล่งที่มา: สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, 2558.

โดยสวัสดิการชุมชน (Community Welfare Fund) เป็นรูปแบบการบริหารจัดการโดยชุมชน ในการให้ความช่วยเหลือการแบ่งปันและเกื้อกูล ไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือด้านสิ่งของ เงินทอง หรือปัจจัยด้านต่างๆ แก่คนในชุมชนด้วยกันเอง ที่ทำให้ผู้ได้รับไปแล้วบรรเทาความเดือดร้อนได้ ไม่ว่าจะเป็นระยะสั้นหรือระยะยาวก็ตาม โดย องค์กรคนในชุมชน และการจัดสวัสดิการนั้น คำนึงถึงความจำเป็นขั้นพื้นฐานของชีวิตในชุมชน อันได้แก่ การเจ็บไข้ได้ป่วย การตาย และการศึกษา (ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ และพิทยา ว่องกุล, 2554: 32) ซึ่ง หากชุมชนมีการจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนที่ตีบนพื้นฐานทุนทางสังคมจะก่อให้เกิดเป็นความมั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว ส่งผลให้สวัสดิภาพและสวัสดิการของสังคมมีความเข้มแข็งตามมาจากที่กล่าวมาส่งผลให้ผู้ศึกษาสนใจศึกษากระบวนการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนบนพื้นฐานกองทุนทางสังคม เพื่อยกระดับขีดความสามารถของกองทุนสวัสดิการชุมชนให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

1.2 คำถามการวิจัย

- 1) สภาพการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นอย่างไร
- 2) องค์กรประกอบในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นอย่างไร
- 3) การจัดสวัสดิการชุมชนให้กับสมาชิก จัดการอย่างไร
- 4) แนวทางในการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนควรจะเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษากระบวนการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน
- 2) เพื่อนำเสนอรูปแบบการจัดสวัสดิการของกองทุนสวัสดิการชุมชน
- 3) เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนให้ยั่งยืน

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ทราบถึงกลไกและแนวทางในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน
- 2) สามารถนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการของกองทุนสวัสดิการชุมชน
- 3) สามารถนำแนวทางที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนได้

1.5 ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำกัดขอบเขตด้านเนื้อหาไว้ในเรื่องของสวัสดิการชุมชน โดยศึกษาแนวคิดและวิธีการจัดสวัสดิการชุมชนของประเทศไทย โดยมีกรอบแนวคิด ทฤษฎี ในเรื่องสวัสดิการสังคมและการเป็นรัฐสวัสดิการเป็นฐานแนวคิดหลัก

ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาวิจัยครั้งนี้จำกัดขอบเขตด้านพื้นที่ไว้ในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลและเพื่อจำกัดบริบทสภาพแวดล้อมของกองทุนสวัสดิการชุมชนให้ใกล้เคียงในระนาบเดียวกัน ทั้งมิติทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม อันเป็นส่วนสำคัญที่การศึกษาในครั้งนี้ต้องการจำกัดไว้

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการจำกัดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำกัดกลุ่มตัวอย่างกองทุนสวัสดิการชุมชนที่ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- 1) เป็นกองทุนที่ดำเนินการมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี
- 2) เป็นกองทุนที่มีสมาชิกกองทุนมากกว่า 500 คนขึ้นไป
- 3) เป็นกองทุนที่มีเงินทุนหมุนเวียนไม่น้อยกว่า 1 ล้านบาท

1.6 ระยะเวลาดำเนินการ

ใช้ระยะเวลา 6 เดือน ตั้งแต่ พฤษภาคม 2558–ตุลาคม 2558

1.7 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

สวัสดิการสังคม หมายถึง ระบบการจัดการทางสังคมซึ่งเกี่ยวกับการป้องกันการแก้ปัญหา การพัฒนา และการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและสามารถพึ่งพาตนเองได้

สวัสดิการชุมชน หมายถึง การสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงใจของคนในชุมชน ซึ่งหมายรวมถึงทุกสิ่งอย่างที่จะทำให้คุณภาพชีวิตของคนในชุมชนดีขึ้น ทั้งในสิ่งที่ป็นรูปธรรมและนามธรรม

สวัสดิการพหุลักษณะ หมายถึง การจัดสวัสดิการที่เน้นการบูรณาการการทำงาน การมีส่วนร่วมจากทั้งภาครัฐ เอกชน ชุมชน ด้วยวิธีที่หลากหลาย (พหุวิธี)

องค์กรชุมชน หมายถึง องค์กรที่ชาวบ้านมีส่วนร่วมในตัวเอง มีชาวบ้านเข้าเป็นสมาชิก โดยสมัครใจหรือไม่ต้องสมัคร

รูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชน หมายถึง รูปแบบการจัดสวัสดิการขององค์กรชุมชนที่มีวัตถุประสงค์ในเรื่องของการจ่ายสวัสดิการให้กับคนในชุมชน ตั้งแต่การเกิดจนถึงเสียชีวิต

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาเรื่องการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนบนพื้นฐานทุนทางสังคม ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องดังนี้คือ

- 1) แนวคิดรัฐสวัสดิการ
- 2) แนวคิดสวัสดิการสังคม
- 3) แนวคิดทุนทางสังคม
- 4) สวัสดิการในสังคมไทย
- 5) แนวคิดสวัสดิการชุมชน
- 6) ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สวัสดิการชุมชนเป็นเพียงส่วนหนึ่งของระบบสวัสดิการสังคม ดังนั้นในการจะทำความเข้าใจเรื่องสวัสดิการชุมชนจึงต้องเข้าใจภาพรวมของระบบสวัสดิการ ซึ่งเป็นบริการพื้นฐานอย่างหนึ่งที่รัฐพึงจะจัดสรรให้กับประชาชน ดังนั้นระบบสวัสดิการชุมชนจะกำเนิดขึ้นมาไม่ได้หากปราศจากกรอบแนวคิดอันเป็นรากฐานของระบบสวัสดิการ ดังนี้

2.1 แนวคิดรัฐสวัสดิการ

รัฐสวัสดิการตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Welfare State หมายถึง รัฐที่มีแนวนโยบายของประเทศที่คำนึงถึงการกระจายความมั่งคั่งในสังคมประเทศออกไปสู่ประชาชนพลเมืองทั่วประเทศอย่างกว้างขวางและทั่วถึง โดยมุ่งจัดบริการต่างๆ ให้ประชาชนทุกคนมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต อาทิ มีที่อยู่อาศัย มีการรักษาพยาบาลและการดูแลสุขภาพอนามัย ได้รับการศึกษา มีรายได้จากการทำงานที่เป็นงานสุจริตและงานนั้นไม่ทำให้ต้องเสื่อมเสียศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ตลอดจนได้รับความมั่นคงทางสังคม อันประกอบไปด้วย การประกันสังคมและการสงเคราะห์ประชาชนทางสังคม การดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการทุพพลภาพ และผู้ประสบความทุกข์ยากเดือดร้อนนานาประการ ทั้งนี้รัฐสวัสดิการจำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก จึงต้องจัดเก็บภาษีอัตราก้าวหน้า ภาษีมรดกและ

ภาษีอสังหาริมทรัพย์ในสัดส่วนที่สูงมาก หรืออย่างน้อยก็สูงกว่าประเทศที่ไม่มีรัฐสวัสดิการ แต่ประชาชนทุกคนจะได้รับคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างมาก ประเทศที่ถือว่ามีรัฐสวัสดิการที่ดีที่สุด ส่วนใหญ่เป็นประเทศในกลุ่มยุโรปเหนือหรือกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย ได้แก่ ไอซ์แลนด์ นอร์เวย์ สวีเดน ฟินแลนด์ และเดนมาร์ก

รัฐสวัสดิการในความหมายรวบยอดยังหมายถึง รัฐหรือประเทศที่มีการจัดระบบสวัสดิการสังคมอย่างทั่วด้านให้แก่ประชาชนในสังคมอย่างทั่วถึง (Welfare for all) สวัสดิการสังคมต่างๆ ที่จัดขึ้นนั้นดำเนินงานโดยรัฐทั้งหมด รัฐสวัสดิการมีลักษณะทั่วไป 3 อย่างคือ (Asa Briggs, 1961: 221-258 อ้างถึงใน ระพีพรรณ คำหอม, 2554: 1) รัฐประกันรายได้ขั้นต่ำของทุกคนในสังคม โดยไม่คำนึงว่าคนนั้นจะเป็นใคร ทำงานอะไร มีสินทรัพย์มากน้อยแค่ไหน 2) สร้างความมั่นคงในชีวิต ให้แก่ประชาชนทุกคน โดยให้มีหลักประกันทางรายได้ และอยู่รอดปลอดภัยจากภาวะวิกฤตการณ์ต่างๆ 3) ให้ประชาชนทุกคนโดยไม่เลือกกลุ่มคน ชนชั้น และสถานภาพ ได้รับบริการสังคม (Social Service) อย่างเสมอหน้ากัน ด้วยมาตรฐานที่ดีที่สุด เท่าเทียมกัน

รัฐสวัสดิการเป็นเสมือนการสะท้อนบทบาทความรับผิดชอบของรัฐบาลหรือสังคมที่มีต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในด้านต่างๆ อย่างทั่วถึงและถ้วนหน้า เช่น การตอบสนองความต้องการพื้นฐานของประชาชนในด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย เศรษฐกิจและความมั่นคงทางสังคม เป็นต้น รัฐสวัสดิการเป็นการสร้างความผาสุกให้ประชาชน โดยรัฐเป็นผู้ดำเนินการเป็นหลัก ทั้งนี้กลไกสำคัญของรัฐในการจัดระบบรัฐสวัสดิการ นอกเหนือจากการจัดระบบประกันสังคมอย่างเข้มข้น แล้วยังมีกลไกการกระจายซ้ำที่ผ่านการจัดเก็บภาษีรายได้ของประชาชนทางตรงในอัตราที่ก้าวหน้า การเก็บภาษีมรดกและภาษีอสังหาริมทรัพย์ในอัตราที่สูง โดยที่ประชาชนทั้งประเทศให้ความร่วมมือในการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุขอย่างเต็มใจ

รัฐสวัสดิการเป็นทางเลือกในการตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่จำเป็นต้องใช้รัฐที่มีการปกครองในลัทธิคอมมิวนิสต์ เป็นการตอบสนองความต้องการของสังคมและประชาชน โดยยังคงระบบเศรษฐกิจแบบตลาดเสรี ระบบกรรมสิทธิ์ส่วนบุคคล และระบอบการปกครองประชาธิปไตยโดยรัฐสวัสดิการทำให้เกิดความยุติธรรมทางสังคม เนื่องจากเป็นการดำเนินการให้หลักประกันเรื่องสิทธิพื้นฐานอย่างเป็นจริง และเป็นการแบ่งปันโอกาสในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นธรรม นอกจากนั้น รัฐสวัสดิการยังช่วยสนับสนุนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เพราะรัฐดำเนินการเตรียมความพร้อมของประชาชนในการเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคม และยังทำให้ภาคการบริโภคเข้มแข็งยิ่งขึ้น เมื่อประชาชนมีหลักประกันรายได้ขั้นต่ำ รัฐสวัสดิการจึงทำหน้าที่ยึดเหนี่ยวสังคมให้เป็นหนึ่งเดียวกันและนำไปสู่เสถียรภาพทางการเมืองไปพร้อมๆ กัน

2.1.1 รัฐสวัสดิการไม่ใช่สังคมนิยมคอมมิวนิสต์-ไม่ใช่มาร์กซิสต์

ประเทศที่มีรัฐสวัสดิการในโลกนี้เป็นประเทศที่ปกครองด้วยระบอบประชาธิปไตยและระบบเศรษฐกิจแบบตลาดเสรีทั้งหมด ไม่มีประเทศที่ระบอบการปกครองแบบสังคมนิยมคอมมิวนิสต์หรือมาร์กซิสต์ที่มีรัฐสวัสดิการ ทั้งนี้ ปรัชญาแนวคิดมาร์กซิสต์ไม่เห็นด้วยกับการมีรัฐสวัสดิการเพราะถือว่า รัฐสวัสดิการเป็นกลไกการปรับตัวของระบบทุนนิยม กล่าวคือ นักทฤษฎีมาร์กซิสต์ส่วนใหญ่มองว่า รัฐสวัสดิการมีลักษณะขัดแย้งในตัวเอง ในเชิงทวิลักษณ์ (Dualism) ด้านหนึ่งรัฐสวัสดิการปกป้องระบบทุนนิยม แต่ในอีกด้านหนึ่ง รัฐสวัสดิการก็เป็นปฏิปักษ์กับระบบทุนนิยม รัฐสวัสดิการปกป้องระบบทุนนิยม เนื่องจากอุดมคติของลัทธิมาร์กซ์คือการปฏิบัติโค่นล้มระบบทุนนิยม แต่การที่รัฐสวัสดิการให้การดูแลพลชน ผู้ใช้แรงงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ แม้จะต้องเผชิญกับสภาวะการว่างงานหรือภาวะความเสี่ยงอื่นๆ เมื่อพลชนผู้ใช้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความมั่นคงแรงจูงใจในการเข้าร่วมขบวนการปฏิวัติล้มล้างระบบทุนนิยมก็ถูกลดทอนลงไป เงื่อนไขทางภาวะวิสัยอันจะนำไปสู่การปฏิวัติจึงไม่สุกงอม นอกจากนี้ รัฐสวัสดิการยังมีการหน้าที่เสมือนเป็นหลักประกันว่า ในระบบการผลิตแบบทุนนิยม จะมีแรงงานอยู่ในกระบวนการผลิตอย่างแน่นอน ดังนั้น จึงเท่ากับว่า ระบบทุนนิยมถูกปกป้องโดยรัฐสวัสดิการที่เข้มแข็ง (กิตติพัฒน์ นนทปัทมะคุลย์, 2544: 34-39)

ขณะเดียวกัน รัฐสวัสดิการของแทบทุกประเทศ ล้วนเป็นผลอันเกิดจากการต่อสู้ทางชนชั้นและเป็นการให้ประโยชน์ทดแทนแก่ประชาชนผู้ใช้แรงงานเป็นส่วนใหญ่ เป็นการสร้างระบบการกระจายซ้ำอย่างกว้างขวาง ในขณะที่ อุดมคติของระบบทุนนิยมคือการสะสมทุนให้เติบโตให้มากที่สุด การเก็บภาษีอัตราก้าวหน้า ภาษีอสังหาริมทรัพย์และภาษีมรดกในอัตราที่สูง ทำให้การสะสมทุนให้เติบโตมากที่สุด ต้องมีอุปสรรคจากกลไกการกระจายซ้ำ ดังกล่าว ในมิตินี้ รัฐสวัสดิการจึงเป็นปฏิปักษ์กับระบบทุนนิยม นักทฤษฎีมาร์กซิสต์จึงไม่ได้นิยมรัฐสวัสดิการ โดยมองว่ารัฐสวัสดิการเป็นเพียงพัฒนาการระยะหนึ่งของระบบทุนนิยมเท่านั้น

ประเทศที่มีระบอบการปกครองแบบมาร์กซิสต์ แม้จะพยายามดูแลประชาชนของตนอย่างทั่วถึง ก็ไม่ได้เรียกว่าประเทศของตนเป็นรัฐสวัสดิการ ส่วนประเทศในกลุ่มยุโรปเหนือหรือสแกนดิเนเวียที่มีรัฐสวัสดิการดูแลประชาชนอย่างดีที่สุดให้สวัสดิการอย่างทั่วถึง ถ้วนหน้าและมากมาย (Generosity) ที่ใช้แนวทาง Universal Approach นั้น อาจจะถูกมองว่าเป็นสังคมนิยม ทว่าไม่ใช่สังคมนิยมแบบมาร์กซิสต์ แต่เป็นสังคมนิยมประชาธิปไตย (Democratic Socialism) หรือ ที่นิยมเรียกกันในหมู่นักทฤษฎีรัฐสวัสดิการว่า แนวคิดหรือระบอบสังคมนิยมประชาธิปไตย (Social Democracy)

2.1.2 ระบอบทุนนิยมเสรีกับระบอบสังคมนิยมประชาธิปไตย

ในบรรดาประเทศที่ปกครองด้วยระบอบการเมืองประชาธิปไตย ในโลกปัจจุบันนี้ มีความแตกต่างของแนวคิดประชาธิปไตยอย่างสำคัญสองแนวคิดแนวทาง คือ (1) แนวทางระบอบทุนนิยมเสรีหรือประชาธิปไตยสายพันธุ์ประเทศสหรัฐอเมริกา และ (2) ระบอบสังคมนิยมประชาธิปไตยสายพันธุ์ยุโรป ดังได้กล่าวแล้วว่า ในสหรัฐอเมริกานั้น แม้ว่าจะเป็นระบบทุนนิยมเสรี แต่ก็เรียกการดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของพลเมืองของตนว่า รัฐสวัสดิการ ทั้งนี้ เป็นที่ยอมรับกันว่า คุณภาพของรัฐสวัสดิการที่สหรัฐอเมริกายังห่างไกลกว่าในยุโรป โดยเฉพาะในยุโรปเหนืออย่างมาก

สหรัฐอเมริกาเชื่อเรื่องเสรีนิยมในแนวทางสุดขั้ว และยอมรับหลักการของเศรษฐกิจการตลาดเสรีในระดับที่มากกว่าในยุโรป ทำให้สหรัฐอเมริกายอมรับความไม่เท่าเทียมกันทางสังคมมากกว่าในยุโรปเป็นอย่างมาก ในสหรัฐอเมริกาไม่ได้ผูกขาดการจัดการศึกษาโดยรัฐ อย่างในเยอรมนี ประชาชนสหรัฐต้องดูแลรับผิดชอบตนเองเป็นหลัก ทุกคนต้องทำงานหาเลี้ยงตนเอง รัฐไม่แทรกแซงการผลิต การกินดี อยู่ดีของประชาชนถูกกำหนดโดยระบบตลาดเสรี รองลงมาคือภาระหน้าที่ของครอบครัว ความช่วยเหลือจากรัฐจะมุ่งไปที่ทหารผ่านศึก รองลงมาคือ ผู้สูงอายุและคนพิการ สำหรับกลุ่มอื่นๆ เป็นเรื่องของศาสนจักรและองค์กรที่ไม่แสวงหากำไรอื่นๆ

แตกต่างไปจากสหรัฐอเมริกาอย่างมาก คือระบอบสังคมนิยมประชาธิปไตยในยุโรป ซึ่งถือว่ารัฐสวัสดิการเป็นเสาหลักที่มีความสำคัญอย่างมากต่อระบอบสังคมนิยมประชาธิปไตย โครงสร้างของสังคมที่มีฐานคิดทางเศรษฐกิจสังคมนิยมการเมือง ที่เรียกว่า “สังคมนิยมประชาธิปไตย” นั้น ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบสำคัญสี่ประการ ได้แก่ (1) กระบวนการตัดสินใจที่เป็นประชาธิปไตย (2) การขยายผลและการธำรงรักษาผลของการตัดสินใจที่เป็นประชาธิปไตยดังกล่าว (3) การตัดสินใจที่อ้างอิงบรรทัดฐานความยุติธรรมที่เกิดจากการยอมรับของประชาสังคมโดยรวม และ (4) วัฒนธรรมทางการเมือง ที่ถือว่าความยุติธรรมนั้นสัมพันธ์กับการประสานผลประโยชน์ทางสังคม

2.1.3 สังคมนิยมประชาธิปไตย: การทำประชาสังคมให้เป็นประชาธิปไตย

โครงสร้างของสังคมนิยมประชาธิปไตยซึ่งมีผลต่อการกำเนิดรัฐสวัสดิการที่เข้มแข็งนั้น มีแนวความคิดที่จะทำให้อาณาประชาสังคมโดยรวมมีความเป็นประชาธิปไตย โดยมีจุดมุ่งหมายของสังคมสองระดับ ได้แก่ (1) ในระดับมหภาค: บรรทัดฐานความยุติธรรมเรียกร้องให้การคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และสิทธิที่เท่าเทียมกันสำหรับทุกคนผ่านกระบวนการแทรกแซงโดยรัฐ (2) ในระดับจุลภาค: บรรทัดฐานความยุติธรรมเรียกร้องให้มีโครงสร้างที่เป็นธรรมในทุกภาคส่วนย่อยที่แยกย่อยออกไปของประชาสังคม เพื่อให้ผู้ได้รับผลกระทบจากกระบวนการตัดสินใจสามารถอ้างอิงความยุติธรรมอย่างสมเหตุสมผล

ระบอบสังคมประชาธิปไตยให้ความสำคัญกับความยุติธรรม ที่ครอบคลุมทั้งความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจและสังคม ที่ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย ซึ่งถือว่าเป็นเงื่อนไขที่สำคัญสำหรับการสร้างเสถียรภาพของนิติรัฐในระบอบประชาธิปไตย รัฐสวัสดิการเป็นด่านแรกที่ทำให้เสถียรภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจเกิดความเสมอภาคทางสังคมขั้นต่ำที่สุด ให้เป็นไปได้สำหรับทุกคน ความไม่เท่าเทียมในด้านสถานภาพเศรษฐกิจของประชาชนในสังคม จะต้องถูกขจัดด้วยการสร้างความเสมอภาคด้านสิทธิพลเมือง (Civil Rights) ซึ่งรวมไปถึงสิทธิทางสังคมของพลเมือง (Social Rights) ซึ่งต้องสัมพันธ์กัน โครงสร้างทางการเมืองของสังคมประชาธิปไตย

2.1.4 โครงสร้างทางการเมืองของสังคมประชาธิปไตย

สังคมประชาธิปไตยมีโครงสร้างทางการเมืองที่มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

- 1) สังคมประชาธิปไตยมีระบบการเมืองซึ่งในความหมายของประชาธิปไตยที่เน้นการมีส่วนร่วม นั้นโดยมีหลักประกัน โอกาสในการมีส่วนร่วมและมีการตรวจสอบอย่างเพียงพอ เพื่อให้เกิดความเป็นอิสระทางการเมืองที่เท่าเทียมกันแก่ประชาชน และมีหลักประกันในการเข้าไปมีสิทธิในการกำหนดวิธีปฏิบัติของรัฐอย่างแท้จริง
- 2) สังคมประชาธิปไตยมีระบบของสิทธิขั้นพื้นฐานห้าประเภท ได้แก่ สิทธิขั้นพื้นฐานของพลเมือง สิทธิทางการเมือง สิทธิทางวัฒนธรรม สิทธิทางสังคม และสิทธิทางเศรษฐกิจ
- 3) สังคมประชาธิปไตยมีวัฒนธรรมทางการเมืองเป็นหลักการพื้นฐานและเป้าหมายของการปฏิบัติการทางการเมือง และภายในวัฒนธรรมทางการเมืองนี้ ต้องประกอบไปด้วยคุณค่าทางการเมืองที่เน้นเสรีภาพ ความยุติธรรมและความสมานฉันท์ ที่ส่งผลอย่างเพียงพอและได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจัง
- 4) สังคมประชาธิปไตยเน้นการเปิดกว้าง-ไม่ขัดขวางการมีส่วนร่วมทางสาธารณะ เนื่องจากเป็นเงื่อนไขที่มีความสำคัญยิ่ง สำหรับการสร้างโอกาสในการทำความเข้าใจระหว่างกลุ่มผลประโยชน์ที่แตกต่างกันเพื่อความรอมชอมและความสมานฉันท์
- 5) สังคมประชาธิปไตยมีภาคประชาสังคมเป็นตัวชี้ขาดการแสดงออกของการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการตัดสินใจทางการเมือง นับเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญต่อพัฒนาการทางประชาธิปไตยของประเทศ
- 6) สังคมประชาธิปไตยมีกลไกการเมืองที่สามารถขับเคลื่อนอันส่งผลให้เกิดซึ่งความเป็นประชาธิปไตยได้อย่างเหมาะสมของกลุ่มต่างๆ ในสังคม อาทิ กลุ่มการศึกษา กลุ่มวัฒนธรรม กลุ่มเศรษฐกิจ กลุ่มการจัดการและสื่อ ทำให้วัฒนธรรมทางการเมืองมีความเข้มแข็ง

7) สังคมประชาธิปไตยมีรัฐสวัสดิการซึ่งเป็นเสมือนหลักประกันแสดงถึงความมั่นคงทางสังคมจากโครงสร้างที่มีความเสี่ยงทางสังคม

8) สังคมประชาธิปไตยมี ธรรมเนียมเศรษฐกิจเป็นตัวกำหนดถึงขอบเขตของความเป็นอิสระทางสังคมของผู้อยู่ในภาคแรงงาน เป็นเครื่องมือสำคัญในการออกแบบเงื่อนไขสภาพการจ้าง ค่าจ้าง ตลอดจนเป็นตัวกำหนดบรรทัดฐานวิธีการแบ่งปันผลผลิตทางสังคมและการบริการทางสังคมในประชาชนทั้งประเทศ

9) สังคมประชาธิปไตยมีการกำหนดกฎเกณฑ์ทางด้านเศรษฐกิจ อันเป็นหลักประกันสิทธิพื้นฐานทางเศรษฐกิจของประชาชน โดยเฉพาะหลักประกันการมีงานทำและหลักประกันเรื่องสิ่งแวดล้อม

10) สังคมประชาธิปไตยมีธรรมเนียมผู้ประกอบการ เป็นการกำหนดในเรื่องของนโยบายการมีส่วนร่วมของบรรดาผู้ประกอบการ ในเรื่องการจัดการผลประโยชน์ คุณค่าทางสังคมและสิทธิต่างๆของผู้ประกอบการ

11) สังคมประชาธิปไตยมีนโยบายการประสานผลประโยชน์ระหว่างประเทศซึ่งถือว่าเป็นหลักการที่มีความสำคัญในด้านนโยบายส่งเสริมตลาดในระบบเศรษฐกิจเสรี และในกระแสโลกาภิวัตน์

12) สังคมประชาธิปไตยมีระบบการศึกษาเป็นกุญแจสำคัญสำหรับไขไปสู่ความเสมอภาคทางโอกาสของชีวิตในสังคม

ประเทศต่างๆ ที่เคยมีและไม่มียรัฐสวัสดิการอย่างยุโรป ต่างหันมาดำเนินแนวทางการบริหารจัดการด้านการเมืองและการสวัสดิการสังคมใน “แนวคิดทางสายที่สาม” แนวทางที่สามที่ว่านี้หมายถึงการจัดสวัสดิการแบบหลากหลายหรือการจัดการสวัสดิการพหุลักษณะ เพราะหลายประเทศเล็กเห็นว่า รูปแบบการจัดสวัสดิการนั้นบางอย่างรัฐไม่สามารถกระทำได้แต่เพียงผู้เดียว การจัดสวัสดิการพหุลักษณะยังสอดคล้องกับสวัสดิการในรูปแบบของการพัฒนาสังคมเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ การจัดสวัสดิการแบบพัฒนาสังคมนับเป็นการลงทุนทางสังคมที่ไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เป็นการขยายโอกาสในการมีชีวิตที่ดีขึ้นในทุกๆด้าน หนุนสร้างความมั่นคงของมนุษย์ และทำให้เกิดความเป็นธรรมทางสังคมได้อย่างสอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการที่หลากหลายของประชาชนกลุ่มต่างๆ

รัฐสวัสดิการถูกสร้างขึ้นในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ในประเทศอังกฤษ ประเทศสวีเดน นอร์เวย์ เดนมาร์ก เนเธอร์แลนด์ เยอรมัน ด้วยนโยบายสังคม (Social Policy) ของพรรคแรงงาน(Labour Party) พรรคสังคมนิยมประชาธิปไตย(Social Democrat Party)และพรรคสังคมนิยมในยุโรป(Socialism Party) เนื่องจากว่าพรรคเหล่านี้เป็นตัวแทนของคนชั้นล่างที่เป็นมนุษย์

ค่าจ้าง (Wage Earners) และคนชั้นกลาง(Middle Class) ซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ของสังคมอุตสาหกรรม พรรคเหล่านี้จึงมีนโยบายเกี่ยวกับภาษีก้าวหน้า ภาษีทรัพย์สินและภาษีมรดก เพื่อให้รัฐบาลมีรายได้มากมาย แล้วนำรายได้นั้นมาจัดสรรเป็นสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสร้างความมั่นคงให้แก่คนในสังคม แต่ นโยบายภาษีดังกล่าวกระทบต่อความมั่นคงของคนชั้นสูง และชนชั้นนายทุน นโยบายสร้างรัฐสวัสดิการจึงไม่สามารถเกิดขึ้นได้ในยุคที่อำนาจรัฐอยู่ภายใต้การยึดครองของพรรคนายทุนหรือพรรคของพวกขุนนาง

2.1.5 ประเทศสวีเดน

การเกิดรัฐสวัสดิการไม่ได้เกิดขึ้นง่ายๆ ตัวอย่างเช่น ประเทศสวีเดน เริ่มต้นมีสวัสดิการสังคมประเภทช่วยเหลือเฉพาะคนยากจน ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1847 กระแสสังคมนิยมกับการเกิดพรรคการเมืองใหม่อย่างพรรคสังคมนิยมประชาธิปไตย ในปี ค.ศ. 1889 ทำให้ค่อยๆ เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบสวัสดิการสังคมให้ครอบคลุมประชาชนมากขึ้น ในปี พ.ศ. 1930 มีการปฏิรูประบบสวัสดิการสังคมครั้งใหญ่ในประเทศสวีเดน ได้มีการถกเถียงกันเป็นเวลานานถึง 10 ปีว่าจะปฏิรูปไปเป็นแบบใด ซึ่งประเด็นที่ถกเถียงกันมี 2 เรื่องใหญ่คือ หนึ่ง จะเป็นสวัสดิการแบบถ้วนหน้า (จนหรือรวยได้รับสวัสดิการเหมือนกัน) หรือเป็นแบบให้เฉพาะคนจน (ต้องพิสูจน์ว่าจนถึงจะได้) และ สอง คือ รัฐจะหาเงินมาจากไหนเพื่อมาใช้จ่ายเรื่องสวัสดิการสังคม จะมาจากรายได้ภาษีอากร หรือมาจากการสมทบเงินของผู้ได้ประโยชน์ เช่นระบบประกันสังคมของไทยในปัจจุบัน ในที่สุดปี ค.ศ. 1945 ก็ได้มีการสำรวจประชามติจากประชาชน ซึ่งพบว่าคนส่วนใหญ่ต้องการสวัสดิการสังคมแบบถ้วนหน้า และปี ค.ศ. 1946 เป็น จุดเปลี่ยนประเทศเข้าสู่รัฐสวัสดิการ แบบที่คนได้รับสวัสดิการสังคมถ้วนหน้า อย่างดี เท่าเทียมกัน โดยไม่ต้องสมทบเงิน เพราะรัฐใช้รายได้จากภาษีอากร (เก็บในอัตราที่สูง) พรรคสังคมนิยมประชาธิปไตยได้ครองความเป็นรัฐบาลตั้งแต่ปี ค.ศ. 1936 ถึง 1976 โดยไม่มีพรรคอื่นมาขึ้นกลาง

2.1.6 ประเทศอังกฤษ

กรณีของประเทศอังกฤษ นโยบายด้านสวัสดิการสังคมของอังกฤษก่อนสงครามโลกครั้งที่ 2 เปลี่ยนไปเปลี่ยนมาระหว่าง แบบถ้วนหน้าไม่สมทบเงิน กับแบบสมทบเงินตามแบบเยอรมันในระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 2 มี การถกเถียงกันอย่างเข้มข้นว่าแนวทางการจัดสวัสดิการสังคมควรเป็นอย่างไร ในที่สุดก็สรุปว่า รัฐและประชาชนต้องร่วมกันรับผิดชอบสวัสดิการสังคม โดยรัฐช่วยจัดการให้มีสวัสดิการขั้นต่ำอัตราเดียว ประชาชนร่วมกันลงขันแบบอัตราเดียว ถ้าใครต้องการมีกินมีใช้มากกว่าขั้นต่ำก็ต้องช่วยตัวเอง อย่ามาหวังเอาจากรัฐ แต่ถ้าเป็นคนจน รัฐก็ช่วยเหลือเพิ่มเติมแบบ

ให้เปล่า ปรากฏว่ารัฐบาลซึ่งมาจากพรรคอนุรักษนิยมแลงเด ในที่สุดก็ประกาศว่าจะยังไม่ดำเนินการตามแนวทางนี้ ซึ่งจากการสำรวจความเห็นของประชาชนพบว่า ร้อยละ 47 ไม่พอใจกับท่าทีแลงเดของรัฐบาลมาก จนกระทั่งในการเลือกตั้งปี ค.ศ. 1945 พรรคแรงงานชนะการเลือกตั้งจึงได้ออกกฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมทั้งหมด 8 ฉบับ มีการให้สวัสดิการแก่ประชาชนตั้งแต่เกิดจนตาย และนำประเทศเข้าสู่รัฐสวัสดิการตามแบบฉบับของอังกฤษ

2.1.7 ประเทศสหรัฐอเมริกา

อีกตัวอย่างหนึ่งคือสหรัฐอเมริกา การก้าวสู่ความเป็น “รัฐสวัสดิการ” แตกต่างจากรัฐในยุโรป แม้ว่าในช่วงเศรษฐกิจตกต่ำ เมื่อช่วงปี ค.ศ. 1929-1935 รัฐบาลของประธานาธิบดีรูสเวลต์ (Franklin D. Roosevelt) ได้ใช้โครงการ New Deal สร้างสวัสดิการต่างๆ โดยรัฐเพื่อแก้ปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำ คนว่างงาน และได้ตราบัญญัติความมั่นคงทางสังคม (Social Security Act) แต่สวัสดิการโดยรัฐในสหรัฐอเมริกาก็ยังไม่ทั่วหน้าและไม่ทั่วด้านเหมือนรัฐสวัสดิการในยุโรป

ในกรณีของไทย เมื่อพูดถึงการเรียกร้องให้รัฐจัดสวัสดิการให้แก่คนบางกลุ่ม ก็จะมีเสียงทักท้วงขึ้นมาว่า การสร้างรัฐสวัสดิการทำให้คนขี้เกียจ คอยรับแต่ความช่วยเหลือจากรัฐบาล ความจริงสวัสดิการบางอย่างที่รัฐจำเป็นต้องจัดให้แก่ประชาชนนั้นยัง ห่างไกลจากความเป็นรัฐสวัสดิการอย่างมาก สวัสดิการบางอย่างที่รัฐบาลไทยจัดให้ประชาชนนั้น ยังเป็นระดับต่ำและไม่ทั่วด้าน ไม่ทั่วถึง ตัวอย่างเช่น ระบบประกันสังคมก็ครอบคลุมเฉพาะลูกจ้างเท่านั้น นอกจากนี้ สวัสดิการทางการศึกษาและการรักษาพยาบาลก็ยังไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มคน ยังมีคนพิการ ชนกลุ่มน้อย คนชายขอบต่างๆ เข้าไม่ถึงสวัสดิการเหล่านี้อีกจำนวนมาก จึงเป็นเรื่องยากที่รัฐไทยขณะนี้ จะสร้างสรรค์ “รัฐสวัสดิการ” ขึ้นมา เพราะผู้มีอำนาจรัฐที่หมุนเวียนเปลี่ยนหน้าเข้ายึดครองอำนาจรัฐ ล้วนแต่เป็นกลุ่มทุนหรือกลุ่มธุรกิจซึ่ง ไม่มีความกล้าหาญที่จะเสียผลประโยชน์ ประโยชน์ตนเองด้านภาษี ดังจะเห็นได้จากการคัดค้าน พ.ร.บ. ว่าด้วยภาษีทรัพย์สิน ภาษีมรดก และภาษีอัตราก้าวหน้าเพื่อนำไปเป็นรายได้ของรัฐและนำไปจัดสวัสดิการถ้วนหน้า ให้แก่คนในสังคม ภาษีส่วนใหญ่ในสังคมไทยยังคงเป็นภาษีทางอ้อม ผู้เสียภาษีส่วนใหญ่คือผู้บริโภค ที่เป็นคนชั้นล่างและคนชั้นกลางที่เสียภาษีมูลค่าเพิ่มจากการซื้อสินค้า และรายได้จากภาษีในสังคมไทย ก็ไม่พอเพียงที่จะนำไปจัดสวัสดิการสังคมถ้วนหน้าเหมือนอย่างประเทศในยุโรปได้

เมื่อรัฐบาลไทยมีข้อจำกัดในการสร้างรัฐสวัสดิการหรือสวัสดิการถ้วนหน้า รัฐบาลไทยภายใต้การยึดครองของนายทุนจึงหันมาสนับสนุนระบบสวัสดิการชุมชน ซึ่งเป็นระบบช่วยเหลือกันเอง (Mutual Aid) เพราะช่วยให้รัฐลดภาระลงไปได้ แต่รัฐบาลไทยมักจะมองว่า “ชุมชน” คือชนบทหรือไม่ก็ชุมชนแออัด ในเมือง ทั้งที่ความเป็นจริง คนส่วนใหญ่ทำมาหากินอยู่นอกภาคเกษตร

เพราะกำลังแรงงานในภาคเกษตรมีเพียง 15.4 ล้านคน ขณะที่นอกภาคเกษตรมีถึง 20.8 ล้านคน กำลังแรงงานนอกภาคเกษตรส่วนใหญ่ก็คือ “มนุษย์ค่าจ้าง” ซึ่งต้องอาศัยระบบสวัสดิการจากสถานประกอบการ และจากสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายประกันสังคม ระบบสวัสดิการชุมชนในชนบทจึงกลายเป็นสวัสดิการของคนส่วนน้อย ยิ่งกว่านั้นคนชนบทในปัจจุบันก็ต้องพึ่งรายได้จากสมาชิกครอบครัวที่ทำงานนอกภาคเกษตรอีกด้วย ดังนั้นระบบสวัสดิการสังคมที่ครอบคลุมคนส่วนใหญ่จึงควรเป็นสวัสดิการ สำหรับลูกจ้าง รองลงมาก็คือสวัสดิการสำหรับเกษตรกร เงินออมเพื่อสวัสดิการของลูกจ้างคือกองทุนประกันสังคมที่มีอยู่ประมาณ 340,000 ล้านบาท เกิดขึ้นได้จากสามฝ่ายคือ ลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาล การประกันสังคมเป็นระบบสวัสดิการที่มีความเป็นระบบ มีความมั่นคงของระบบ และครอบคลุมกลุ่มคนจำนวนมากถึงประมาณ 8.8 ล้านคน และทุกคนในระบบต้องมีส่วนช่วยเหลือตนเอง คือการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน เป็นระบบบังคับออม (Forced Saving) แต่การบริหารจัดการยังอยู่ภายใต้ราชการ ควบคุมจัดการโดยรัฐ แม้จะมีตัวแทนของฝ่ายลูกจ้างเข้าไปเป็นคณะกรรมการของสำนักงานประกันสังคม แต่ผู้ที่เข้าไปเป็นกรรมการจากฝ่ายลูกจ้างก็ไม่ได้เป็นตัวแทนของฝ่ายลูกจ้าง อย่างแท้จริง

อย่างไรก็ตาม การมีระบบประกันสังคมที่ครอบคลุมกว้างขวางมากขึ้นก็ได้หมายความว่าประเทศไทยได้กลายเป็นรัฐสวัสดิการไปแล้ว เพราะยังไม่ใช้สวัสดิการถ้วนหน้าของทุกกลุ่ม และคนส่วนใหญ่ก็ยังไม่มียุทธศาสตร์ทางรายได้และความมั่นคงในชีวิต สังคมสวัสดิการ (Welfare Society) ไม่ใช่สวัสดิการสังคม (Social Welfare) และมีความหมายที่แตกต่างไปจากรัฐสวัสดิการ (Welfare State) เพราะรัฐสวัสดิการโดยทั่วไปเป็นรัฐที่มีการจัดสวัสดิการถ้วนหน้าและทั่วด้านโดยรัฐ แต่สังคมสวัสดิการเป็นสังคมที่มีสวัสดิการหลากหลาย แต่ไม่ได้จัดโดยรัฐเพียงฝ่ายเดียว ดังนั้นสังคมสวัสดิการจึงหมายถึงสังคมที่มีสวัสดิการหลายรูปแบบ จัดการโดยหลายสถาบัน แต่ละประเภทแต่ละสถาบันมีความเป็นอิสระต่อกัน สร้างสรรค์สวัสดิการบนพื้นฐานของความสามารถและความเหมาะสมของสถาบันนั้นๆ (Gordon and Spicker, 1999: 145-146 อ้างถึงใน รพีพรรณ คำหอม, 2554)

ในสหรัฐอเมริกาและอังกฤษ ในช่วง 1980s-1990s พวกเสรีนิยมใหม่ (Neo-Liberalism) ต่างพากันวิจารณ์ว่า นโยบายรัฐสวัสดิการทำลายเศรษฐกิจ ไม่ส่งเสริมศักยภาพของคน เพราะคนรอความช่วยเหลือจากระบบสวัสดิการ รัฐสิ้นเปลืองงบประมาณมาก และไม่ก่อให้เกิดผลิตภาพ (Productivity) เพิ่มขึ้น ทำให้เศรษฐกิจชะงักงัน พวกนี้จึงเห็นว่า ควรลดความเป็นรัฐสวัสดิการ และควรส่งเสริมให้ประชาชนสร้างทางเลือกของระบบสวัสดิการพึ่งตนเอง โดยการพัฒนาระบบช่วยเหลือตนเอง (Self Help) และระบบร่วมด้วยช่วยกัน (Mutual Aid) ให้มากขึ้น กล่าวโดยรวมคือความพยายามที่จะฟื้นฟูระบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Friendly Society) ในยุคศตวรรษที่ 18-19 ขึ้นมาใหม่

โดยการอ้างเหตุผลเรื่องลดภาระของรัฐบาล ส่งเสริมศักยภาพของปัจเจกบุคคลและชุมชน และความ เป็นอิสระของการบริหารจัดการ (Wann, 1998 อ้างถึงในรพีพรรณ คำหอม, 2554) ตัวอย่างที่กล่าวถึง กันทั่วไปคือ การจัดตั้ง Credit Union ให้เป็นสถาบันเงินออมของชุมชน และใช้เงินออมนั้นเป็นทุน เลี้ยงชีพและสวัสดิการของสมาชิก กลุ่มนี้จะออมทรัพย์ในประเทศไทยยุคเริ่มต้นก็ได้อิทธิพล ความคิดมาจาก Credit Union

สหรัฐอเมริกาพยายามที่จะให้เกิดสังคมสวัสดิการ (Welfare Society) มากกว่าสวัสดิการ โดของรัฐ (Welfare State) เพราะพรรคแนวมวลชนประเภทพรรคแรงงาน พรรคสังคมนิยมประชาธิปไตย ไม่มีโอกาสครองอำนาจรัฐ แนวทางการจัดสวัสดิการของสหรัฐอเมริกาจึงมุ่งไปสู่สังคมนิยมสวัสดิการ มากขึ้นเรื่อยๆ การจัดสวัสดิการ โดยรัฐจะลดระดับลงเรื่อยๆ จนเหลือเพียงเท่าที่จำเป็นสำหรับคน จนบางกลุ่มที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ สวัสดิการระดับนี้เรียกว่า โครงข่ายความปลอดภัยทาง สังคมหรือ Social SafetyNet โดยการแปรรูปสวัสดิการต่างๆ ให้ไปอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของ ภาคเอกชนและภาคชุมชนมากขึ้น เป็นการเปลี่ยนแนวคิดจากสวัสดิการเพื่อทุกกลุ่มคนและชน ชั้นในรัฐสวัสดิการ มาเป็นสวัสดิการพื้นฐานสำหรับกลุ่มคนยากจนคนด้อยโอกาส เพื่อก้าวไปสู่ สังคมนิยมสวัสดิการ ตามแนวคิดของพวกเสรีนิยมใหม่ (ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, 2546: 22-24) แนวคิด สังคมนิยมสวัสดิการ จะสอดคล้องกับแนวคิดของกลุ่มทุนไทยที่ครองอำนาจรัฐ เพราะเป็นแนวคิดที่ไม่ เป็นภาระของกลุ่มทุน เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ไม่ต้องพึ่งรายได้จากภาษีก้าวหน้า ภาษีทรัพย์สิน และ ภาษีมรดก ดังนั้น รัฐบาลไทยจึงสนับสนุนระบบสวัสดิการ โดยชุมชน แต่เน้นไปที่ชุมชนชนบท และหลีกเลี่ยงการสนับสนุนชุมชนโรงงาน เพราะกลุ่มทุนไม่ต้องการให้ลูกจ้างเข้มแข็ง นอกจากนี้ ยังไม่ได้สนใจที่จะปรับปรุงระบบประกันสังคมให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นใน การสร้างความมั่นคงให้กับ ลูกจ้าง

มีข้อพึงสังเกตว่า จุดที่แตกต่างในการสร้างรัฐสวัสดิการและสังคมนิยมสวัสดิการของ พวกเสรี นิยมใหม่ก็คือ การจัดตั้งและการรวมตัวของประชาชนอาชีพต่างๆ ในยุโรปและอเมริกา ประชาชน กลุ่มต่างๆมีการรวมตัวกันเข้มแข็ง ภาคประชาสังคมมีพลังต่อรองสูง ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มแรงงาน กลุ่ม ผู้บริโภค และกลุ่มนักวิชาชีพ การสร้างรัฐสวัสดิการและระบบสวัสดิการแบบร่วมด้วยช่วยกันจึงทำ ได้ง่ายกว่า แต่ในสังคมไทย การรวมตัวของประชาชนเพื่อสร้างอำนาจต่อรองกับพลังอื่นๆในสังคม ยังยากลำบาก ภาคประชาสังคมยังอ่อนแอ กลุ่มทุนยังคงมีอำนาจมาก พลังถ่วงดุลในสังคมไทยยังมี น้อย และด้วยรากฐานที่สำคัญนี้เองจึงเป็นที่มาของระบบสวัสดิการสังคมนิยม

2.2 แนวคิดและความสำคัญของสวัสดิการสังคม

สวัสดิการทางสังคมเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทุกคนในสังคมไทยตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งตาย อาจกล่าวได้ว่าวัฏจักรชีวิต (Life Cycle) ของคนในสังคมแต่ละคนต้องได้รับบริการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น บริการด้านสุขภาพอนามัยบริการด้านการศึกษา บริการด้านที่อยู่อาศัย เป็นต้น นักวิชาการพากันตั้งคำถามถึงนิยามในเรื่องของสวัสดิการสังคมที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

กล่าวโดย Friedlander (1968) ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับ Social Welfare หรือ สวัสดิการสังคม ไว้ว่า สวัสดิการสังคมคือกิจกรรมหนึ่งขององค์การที่เป็นเครื่องมือในการช่วยเหลือที่เกี่ยวกับการปรับตัวของบุคคลหรือสภาพแวดล้อมทางสังคม โดยสามารถทำได้โดยการใช้เทคนิคและวิธีการที่ถูกออกแบบมาเพื่อการเข้าถึงบุคคล กลุ่มและชุมชน เพื่อตอบสนองความต้องการ การแก้ไขปัญหา และเพื่อเปลี่ยนแปลงรูปแบบของสังคมร่วมกัน ตลอดจนการร่วมมือกันที่จะปรับปรุงบริบททางเศรษฐกิจและสังคมนอกจากนี้ยังให้คำนิยามศัพท์เกี่ยวกับ Social Work หรือ สังคมสงเคราะห์ไว้ว่า สังคมสงเคราะห์คือการบริการ โดยใช้ความรู้อยู่บนพื้นฐานของความเป็นวิทยาศาสตร์และทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งการช่วยเหลือนี้อาจเป็นทั้งในระดับปัจเจกบุคคลหรือระดับกลุ่ม ที่จะได้รับความพึงพอใจของสังคมและส่วนบุคคล โดยผ่านตัวแทนทางสังคมหรือองค์การด้านมนุษยสัมพันธ์ ดังนั้นคำว่า Social Welfare จึงให้ความหมายที่กว้างกว่าอาชีพสังคมสงเคราะห์

ในส่วนของ Social Services นิยามจาก Harry M. Cassidy (Friedlander, 1968) ว่าเป็นกิจกรรมหลักขององค์การและเป็นการสื่อสารโดยตรงไปยังเฉพาะกลุ่ม เกี่ยวกับการคุ้มครองและการปรับปรุงกิจกรรมที่เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ นั้นยังรวมถึง การบริการสังคม, สังคมสงเคราะห์, ประกันสังคม, สวัสดิการเด็ก, การแก้ไขปัญหา, สุขอนามัยทางจิต, สาธารณสุข, การศึกษา, นันทนาการ, การคุ้มครองแรงงานและครอบครัว

ทางด้านความมั่นคงทางสังคม หรือ Social Security หมายถึงความคุ้มครองเมื่อสมาชิกในสังคมต้องประสบเหตุที่นำมาซึ่งการสูญเสียรายได้ทั้งหมดหรือบางส่วน เหตุเหล่านี้ โดยทั่วไปมีอยู่ด้วยกัน 9 กรณี ได้แก่ เจ็บป่วย (Sickness) คลอดบุตร (Maternity) ตาย (Death) ทุพพลภาพ/พิการ (Invalidity) เงินช่วยเหลือครอบครัวหรือบุตร (Family/Child Allowance) ชรภาพ (Old Age) ว่างาน (Unemployment) ผู้อยู่ในอุปการะ (Survivor) และการบาดเจ็บจากการทำงาน (Work Injury) ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมักจะไม่ต้องคาดหวังกว่าจะมีการคุ้มครองตัวเองและครอบครัว นอกเหนือจากความสามารถของตนเอง

นอกจากนี้ยังมีการให้คำนิยามความหมายเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมในความหมายที่กว้างๆ ของสวัสดิการสังคมว่าเป็นการทำให้ชีวิตมีความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งการเป็นอยู่ที่ดีนี้เองที่จะต้องมิสถาบันเข้ามารองรับในการทำหน้าที่เหล่านี้ให้มีความสมบูรณ์ เพราะประชาชนบางส่วนไม่สามารถ

ที่เข้าถึงความเป็นอยู่ที่ดีได้ด้วยตนเองในบางบริการสาธารณะ ดังนั้นรัฐจึงจำเป็นที่จะต้องเป็นสถาบันในการจัดสรรทรัพยากรเหล่านั้นอย่างเท่าเทียมกันในทุกภาคส่วน ดังที่ปรากฏในแนวคิดของ Smith (1965)

Smith (1965) มองว่าสวัสดิการสังคมเป็นสถาบันหนึ่งในสังคมที่เกิดจากแนวคิดความเป็นปัจเจกนิยมและความเป็นกลุ่มนิยม โดยจะมีการกระทำต่อเป้าหมายหรือกระทำต่อวัตถุประสงค์ ดังนั้นความหมายของสวัสดิการสังคมในที่นี้จึงหมายถึง ระบบที่มีความเกี่ยวข้องกับสถาบันทางสังคมในสังคมที่แตกต่างกัน โดยที่มีค่านิยม เป้าหมาย หลักปฏิบัติเดียวกันคือ ความกังวลเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของสังคมโดยรวมและความต้องการที่จะทำให้คุณภาพชีวิตของสมาชิกในสังคมดีขึ้น ทั้งระดับปัจเจกบุคคล ระดับครอบครัว และระดับชุมชน

แต่ก็มีนักวิชาการบางท่านให้ความเห็นว่าสวัสดิการเป็นเรื่องของการการบริหารบริการสาธารณะ โดยมองว่าสวัสดิการนั้นเป็นเรื่องหนึ่งที่ใหญ่มากในการบริหารจัดการที่รัฐจะจัดสรรให้กับประชาชน ด้วยการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมที่รวดเร็ว จึงทำให้ต้องมีการปรับปรุงกระบวนการบริหาร หน่วยงาน กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการสังคมตลอดเวลา และการที่จะทำให้ระบบสวัสดิการสังคมมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการ เช่น แผนการเลือกรับสวัสดิการ ซึ่งมีในหลายประเทศเลือกใช้เพื่อความเหมาะสมของผู้รับสวัสดิการ เช่น สหรัฐอเมริกา

ดังนั้นในทฤษฎีของ Clegg (1966) จึงนิยามความหมายของสวัสดิการสังคมไว้ว่า เป็นการบริหารจัดการ โครงการรูปแบบหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับเงินและภาษี โดยมีความคาดหวังในเรื่องความเท่าเทียมและประสิทธิภาพ เพื่อครอบคลุมในเรื่องความกลัวและความไม่สบายใจของประชาชนหรือปัญหาที่จะมาเมื่อมีอายุมากขึ้น เจ็บป่วย หรือกับโชคร้ายที่เกิดขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อสมาชิกในสังคมโดยรวมทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับชุมชน

ส่วนDimitto (2003) มองว่าสวัสดิการสังคมเป็นเรื่องของนโยบายภาครัฐและโครงการของรัฐ โดยได้นิยามความหมายของสวัสดิการสังคมออกมาในรูปแบบ “นโยบายสวัสดิการสังคม” (Social Welfare Policy) โดยมองว่าสวัสดิการสังคมเป็นบางสิ่งที่รัฐบาลเลือกที่จะทำหรือเลือกที่จะไม่ทำ ซึ่งสิ่งที่รัฐเลือกนั้นส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

นอกจากนั้นยังให้นิยามความหมายเพิ่มเติมเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมไว้อีกว่า มีการเรียก ระบบสวัสดิการสังคมที่หลากหลายแตกต่างกันไปตามบริบทของลักษณะงานอีกด้วย

สังคมสงเคราะห์ (Public Assistance) เกี่ยวข้องกับกลุ่มคนจนรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด จึงสมควรที่จะได้รับสิทธิประโยชน์ ซึ่งการจ่ายผลประโยชน์นี้จะจ่ายออกจาก

กองทุนภาษีทั่วไป รูปแบบโครงการลักษณะนี้ยังรวมไปถึงสังคมสงเคราะห์ในเรื่องทั่วไป เช่น การช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาส การศึกษาพื้นฐาน ความปลอดภัยในอาหาร

ประกันสังคม (Social Insurance) เป็นรูปแบบที่ถูกรื้อแบบมาเพื่อป้องกันความยากจน คนทำงานและนายจ้างจะร่วมกันจ่ายเงินเข้ากองทุน และเมื่อถึงการเกษียณหรือไม่สามารถทำงานได้ ก็จะได้รับผลประโยชน์ ประกันสังคมยังคงรวมไปถึง ความมั่นคงทางสังคม (Social security) สวัสดิการของคนทำงานและผู้ว่างงาน

เหมือนกับที่ วิจิตร ระวิงษ์ (2523: 3-4 อ้างถึงใน ชัยพรพิบูลศิริ, 2551) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า สวัสดิการสังคมมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคมในฐานะที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาสังคม ดังนั้นสวัสดิการสังคมยังอาจหมายถึงการกำหนดนโยบายทางสังคมโดยรัฐ ที่จะมีผลต่อความเป็นอยู่ของประชาชน ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ข้อได้แก่

- 1) การบริการประกันสังคม (Social Insurance)
- 2) บริการสงเคราะห์ประชาชน/ประชาสงเคราะห์ (Public Assistance)
- 3) บริการสังคม (Social Service)

กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2549: 37-38) ยังได้กล่าวเพิ่มเติมในนิยามของสวัสดิการสังคมว่า สวัสดิการสังคมเกี่ยวข้องกับระบบการเมือง ระบบเศรษฐกิจและระบบสังคมของแต่ละประเทศ ปัจจุบันนักวิชาการด้านสวัสดิการสังคม ได้แยกสวัสดิการสังคมออกเป็น 2 ลักษณะได้แก่

- 1) สวัสดิการเศรษฐกิจ หมายถึง กินดี อยู่ดีของคนในสังคม เช่น มีรายได้ มีทรัพย์สินที่ครอบครอง สถานะทางภาษี และดัชนีอื่นๆ เช่น รายได้ประชาชาติรายได้ต่อหัว
- 2) สวัสดิการที่ไม่ใช่เศรษฐกิจ หมายถึง กินดี อยู่ดีมีความสุขของคนในสังคมที่เกี่ยวข้องกับสภาพทางชีวภาพ สภาพอารมณ์จิตใจ และสภาวะมาตรฐาน ดังนั้นคนจนที่มีรายได้น้อยมักจะมีปัญหาสุขภาพที่ไม่ดี (ทั้งกายและใจ) จึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการทางสังคมจากหน่วยงานของรัฐและเอกชน

นอกจากแนวคิดจากบรรดานักวิชาการด้านสังคมศาสตร์ ที่ให้ความเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมไว้อย่างกว้างแล้วนั้น

Encyclopedia of Social Work (1971: 1446 อ้างถึงในชัยพร พิบูลศิริ, 2549: 35) ยังได้ให้ความหมายของ “สวัสดิการสังคม” ไว้ว่า สวัสดิการสังคมเป็นกิจกรรมที่จัดตั้งขึ้นโดยหน่วยงานของทั้งภาครัฐและเอกชน ในการมุ่งขจัดปัญหาทางสังคมและปรับปรุงความเป็นอยู่ของประชากรให้ดีขึ้น ทั้งในระดับปัจเจกชนและระดับกลุ่มชนและเมื่อมาพิจารณาแนวคิดและความหมายที่สังคมไทยให้ความหมายของสวัสดิการสังคม ไว้ดังนี้

มาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ.2546 ให้ความหมายของสวัสดิการสังคมไว้ว่า “สวัสดิการสังคม” หมายถึง ระบบการจัดการทางสังคมซึ่งเกี่ยวกับการป้องกันการแก้ปัญหา การพัฒนา และการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและสามารถพึ่งพาตนเองได้ ทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงาน การมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรมและการบริการทางสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ ที่ประชาชนจะต้องได้รับการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ นอกจากนั้นแล้ว พระราชบัญญัตินี้ยังให้ความหมายของการ “จัดสวัสดิการสังคม” เพิ่มเติมไว้ในมาตรา 3 วรรคสองว่า การจัดสวัสดิการสังคมคือสิ่งที่รัฐจัดสวัสดิการสังคม ให้เป็นไปตามมาตรฐานและตามที่คณะกรรมการกำหนด

อภิญา เวชชัย และกิตติพัฒน์นันทน์มະคูลย (2546) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการสังคมว่ามี 2 ลักษณะได้แก่

1) ความหมายที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพการณ์สังคม

(1)ระบบการจัดบริการสังคมที่ครอบคลุมฐานชีวิตทั้งหมดของมนุษย์

(2)การได้รับการตอบสนองความจำเป็นพื้นฐาน การเข้าถึงคุณภาพชีวิตและความมั่นคงของชีวิตในระยะยาวอย่างยั่งยืน

การได้รับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในระดับต่างๆ

สวัสดิการที่อยู่บนฐานความหลากหลาย เป็นธรรมทางสังคม

2) ความหมายกว้างขวางครอบคลุมระบบการให้บริการและความมั่นคงของชีวิตมากขึ้น

(1)สวัสดิการที่ประกอบด้วยองค์ประกอบที่รอบด้าน เช่น 7 ขั้นตอนของความมั่นคงในชีวิต เช่น การศึกษา สาธารณสุข ที่อยู่อาศัย รายได้และการมีงานทำ ความมั่นคงทางสังคม นันทนาการ และบริการทางสังคม

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับทุนทางสังคม (Social Capital)

ทุนทางสังคม(Social Capital) ได้รับความสนใจจากนักสังคมศาสตร์มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงต้นทศวรรษที่ 1990 มีการมองในมิติของความสัมพันธ์ทางสังคม ในลักษณะเริ่มต้นจาก “ทุน”ซึ่งที่มีการพิจารณาเปรียบเทียบความเป็นทุนในลักษณะที่หลากหลาย เช่น ทุนทางเศรษฐกิจ(Economic Capital) ทุนทางกายภาพ (Physical Capital) ทุนมนุษย์ (Human Capital)และ ทุนทางวัฒนธรรม(Cultural Capital) (สมศักดิ์ สามีศักดิ์ธรรม,2553:92-94) ทุนที่กล่าวถึงข้างต้น

เหล่านี้จะเป็นเสริมให้เห็นนโยบายของรัฐ กิจกรรมต่างๆที่รัฐกำหนดขึ้น ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมทางการเมืองของประชาชน เป็นต้นได้รับการนำไปปฏิบัติ (อายุทชนดิธนากุล และ โยชิน แสงวดี,2547:58)อย่างป็นรูปธรรมด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับ“ทุนทางสังคม”ตั้งอยู่บนฐานคิดอยู่ 2 ประการคือ

ประการแรก“ทุน”เกิดขึ้นจากการสะสม และเกิดการพอกพูนผ่านกระบวนการในการดำรงรักษา ทั้งในระดับที่ “เข้าขั้น/ลึกซึ้ง”และในระดับที่ “กว้างขวาง” การสะสมทุนดังกล่าวนี้เป็นลงทุนเพื่อสร้างความเหนียวแน่นของสัมพันธ์ภาพที่มีการดำเนินการอย่างคงเส้นคงวา เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ โดยอาจใช้กิจกรรมต่างๆเข้ามาเป็นเครื่องมือในสร้างทุนและทำให้เกิดการสะสม เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ การพบปะพูดคุยแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การช่วยเหลือเกื้อกูล การเข้าร่วมในงานประเพณี วัฒนธรรมต่างๆ ของสังคม เช่น งานบวช งานแต่งงาน งานศพ งานขึ้นบ้านใหม่ งานฉลองรับปริญญา หรือ รับตำแหน่ง เป็นต้น

ประการที่สองเมื่อมีการสะสมทุนเกิดขึ้น “ทุน”ดังกล่าวจะมีสถานะเป็นทรัพย์สินที่มีมูลค่าสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทั้งในแง่ของบุคคล กลุ่ม องค์กร หรือชุมชน ซึ่งหมายถึง การใช้ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยให้เกิดความร่วมมือระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม และนอกกลุ่ม(เอฟสตัน, 2553:92-94) อีกทั้งสามารถนำไปสู่การเอื้ออำนวยประโยชน์ในแง่ทั้งในแง่ของการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสังคมได้อีกด้วย

หากพิจารณาแนวคิดแบบทางด้านทุนนิยมดั้งเดิมซึ่งได้เสนอว่าการเพิ่มขึ้นของมนุษย์ อาจทำให้เกิดความยากจน ดังนั้นรัฐจึงควรควบคุมการเพิ่มขึ้นของมนุษย์ ในขณะที่ Karl Marx (อ้างถึงใน อายุทชนดิธนากุล และ โยชิน แสงวดี,2547:57) ได้กล่าวเกี่ยวกับทุนมนุษย์ว่า พลวัตของประชากรที่เกิดขึ้นจากการเพิ่มขึ้นของประชากร คือ ทำให้มีกำลังการผลิตเพิ่มขึ้น หากมีการบริหารจัดการงานที่มีประสิทธิภาพจะทำให้สังคมดี ประชาชนจะมีรายได้มากขึ้น ดังนั้นในทัศนะของ Marx เห็นว่า การเพิ่มขึ้นของประชากรมิได้หมายความว่าความยากจน การบริหารจัดการของรัฐต่างหากที่ทำให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตรวมถึงความยากจนที่เกิดขึ้นกับประชาชน

Schumacher(1911-1977อ้างถึงในอายุทชนดิธนากุล และ โยชินแสงวดี,2547:58) ได้เสนอแนวคิดเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงความคิดของมนุษย์เกี่ยวกับความคิดทางด้านทุนนิยมดั้งเดิม ความแบบทุนนิยมแบบดั้งเดิมที่กล่าวถึงคือ การมีความต้องการแบบไม่มีที่สิ้นสุดของบุคคล (Individual) บุคคลที่มีอำนาจจะพยายามรวบรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลาง และพยายามกอบโกยผลประโยชน์ให้กับตนเองและบริวารให้มากที่สุด

ดังจะเห็นได้ว่า มนุษย์ในปัจจุบันมีความพยายามอย่างยิ่งยวดในการสรรเสริญเยินยอผู้มีอำนาจทางเศรษฐกิจ เกิดปัญหาการละเลยและเพิกเฉยต่อความบริบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ สังคม วัฒนธรรม การบริโภคอย่างฟุ้งเฟ้อ ล้วนมาจากปัจจัยยกย่องฐานทางเศรษฐกิจภายใต้บริบทแห่งทุนนิยม

สิ่งที่ Schumacher พยายามจะเสนอคือ มนุษย์ต้องพึ่งพาธรรมชาติ มนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติ เพราะฉะนั้นมนุษย์ไม่สามารถเอาชนะธรรมชาติได้ (Schumacher 1911-1997 อ้างถึงใน อายุทธเนติธนากุล และ โยธิน แสงวดี, 2547: 59) จึงอาจกล่าวได้ว่า การบริโภคอย่างฟุ้งเฟ้อของคนในสังคม ก่อให้เกิดการทำลายภูมิปัญญา ความรับผิดชอบ ความสามารถในการใช้สมองและหัตถกรรมของมนุษย์ เทคโนโลยีที่มากขึ้นในโลกแห่งทุนนิยมที่เคยสนับสนุน ช่วยเหลือเกื้อกูลมนุษย์ กลายเป็นเครื่องมือที่สร้างความร้าวฉาน ที่เกิดขึ้นระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ มนุษย์กับธรรมชาติ เช่น การทำร้ายกันของมนุษย์ทั้งวาจา ใจ และการกระทำที่รุนแรง ถึงขั้นวิปริต , การทำลายธรรมชาติเพื่อบำบัดความต้องการภายในจิตใจส่วนลึก เช่น การล่าสัตว์ การแผ้วผาทำลายธรรมชาติเพื่อความสะอาด เพื่อประโยชน์ฝ่ายตน เป็นต้น ทำให้มนุษย์ในปัจจุบันต้องตกเป็นทาสของทุน และเทคโนโลยี ซึ่งสิ่งที่กล่าวถึงนี้มีส่วนอย่างสำคัญต่อความเสื่อมของประเพณี และวัฒนธรรมของท้องถิ่นและชาติ

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าทุนทางสังคมมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความสมดุลและยั่งยืนในระยะยาว โดยจะสร้างความเข้มแข็งของประชาชนให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ และยังเป็นปัจจัยที่มีส่วนหนุนเสริมให้เกิดการรักษาประเพณี วัฒนธรรม ทรัพยากร และความเป็นสังคมที่เกื้อกูล คือการสร้าง ทุนมนุษย์ และ ทุนทางสังคม

2.3.1 ความหมายของทุนทางสังคม(Social capital)

มีผู้กล่าวถึงทุนทางสังคมได้อย่างน่าสนใจ ซึ่งสามารถนำมาพิจารณาและอธิบายเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับ “ทุนทางสังคม” (Social capital) ดังนี้

Putnum (1993, อ้างถึงใน อายุทธเนติธนากุล และ โยธิน แสงวดี, 2547: 59-60) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ ทุนทางสังคมว่า เป็นบรรทัดฐานและเครือข่ายที่มีค่านิยมร่วมกันของประชาสังคมที่ทำให้เกิดกลุ่มของบุคคลในการที่จะร่วมกันประกอบประโยชน์เพื่อส่วนรวม

Portes (1998, อ้างถึงใน เอฟสติน, 2553: 96) กล่าวถึงทุนทางสังคมว่า หมายถึงความสามารถของผู้กระทำการที่จะทำให้ผลประโยชน์ที่เขาได้รับอยู่ในขณะนั้น มีความมั่นคงยืนยาว สามารถกระทำได้อีกต่อเนื่อง มาจากคุณงามความดีของการเป็นสมาชิกเครือข่ายทางสังคม และ โครงสร้างทางสังคมอื่นๆ

ประเวศ วะสี (2540,อ้างถึงใน อายุทธเนติธนากุล และ โยธิน แสงวดี,2547:60) กล่าวว่า ทูทางสังคม คือ การที่คนมารวมกันและเป็นการนำเอาทั้งความดี ความรู้ มารวมกัน และนำไปสู่ การสร้างพลังทางสังคมซึ่งสามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาต่างๆ

สติฟสเปียร์ (1998,อ้างถึงใน อายุทธเนติธนากุล และ โยธิน แสงวดี, 2547:62) กล่าวว่า ทูทางสังคมคือองค์ประกอบที่เกี่ยวกับความไว้วางใจทางสังคมและเครือข่ายที่ประชาชนสามารถจะ ดึงปัญหาาร่วมของชุมชน ตลอดจนความเป็นเครือข่ายของสาธารณะ มามีส่วนช่วยในด้านต่างๆดังนี้

1) การให้การสนับสนุนบรรทัดฐาน การเอื้อประโยชน์แก่กัน โดยการสร้างความคาดหมาย ตามที่ตั้งไว้

2) การเอื้ออำนวย การประสานงานร่วมกันทั้งภายในและนอกชุมชน

3) การสร้างความสัมพันธ์ 2 ทางบนพื้นฐานของแนวคิดการแบ่งปันหรือเป็นไปทั้ง 2 ฝ่าย

องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา(Organization for Economic Corporation and Development) (2001 อ้างถึงใน เอฟสตัน, 2553: 97) อธิบายว่า “ทูทางสังคม”หมายถึง การเข้าร่วมเป็นองค์กรเครือข่ายด้วยกัน พร้อมกับมีบรรทัดฐาน ค่านิยม และความเข้าใจร่วมกัน อันเอื้ออำนวยให้เกิดความร่วมมือภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม รวมถึงการขยายไปไปสู่กลุ่มอื่นที่มีความแตกต่างกันที่อยู่ภายในประชาสังคมเดียวกัน เช่น กลุ่มเพศภาวะ(Gender)กลุ่มอาชีพ กลุ่มที่ใช้ภาษาต่างกัน และกลุ่มชาติพันธุ์ เป็นต้น

อายุทธเนติธนากุล และ โยธิน แสงวดี(2547: 60) กล่าวว่า ทูทางสังคม หมายถึง ตัวบ่งชี้ถึงการเกาะเกี่ยวกันแล้วก่อให้เกิดเครือข่ายโยงใยที่นำไปสู่การช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างสถาบันครอบครัวและสถาบันต่างในสังคม ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างพ่อแม่ลูกอาจนับได้ว่าเป็นแหล่งปฐมนุฏิมันพื้นฐานของแหล่งทุนสังคมนี้

Coleman (1926-1990 อ้างถึงใน อายุทธเนติธนากุล และ โยธิน แสงวดี, 2547: 60-61) เชื่อว่าการที่มนุษย์จะกระทำการใดๆ ต้องเกิดจากการที่มนุษย์มีเหตุผล ดังนั้นมนุษย์จึงสามารถสร้างคุณค่าให้แก่โครงสร้างทางสังคมในฐานะที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ใช้ให้เกิดประโยชน์และบรรลุเป้าหมายในประการต่างๆได้ ดังต่อไปนี้

1) พันธะผูกพัน หมายถึงการคาดหวังและการไว้วางใจในโครงสร้างสังคมนั้น ปัจเจกบุคคลที่อยู่ใน โครงสร้างที่มีระดับพันธะผูกพันสูงตลอดเวลาจะมีทุนทางสังคมมากและการที่มีพันธะผูกพันกับผู้อื่นมากจะส่งผลให้สามารถใช้ทรัพยากรที่จับต้องได้

2) ช่องทางข้อมูลข่าวสาร ทูทางสังคมคือช่องทางหรือความสัมพันธ์ที่เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล มีการรับฟังข้อมูลซึ่งบางคนอาจไม่ได้รับข่าวสารโดยตรงแต่อาจได้รับข่าวสารผ่านช่องทางอื่น เช่น ญาติ เพื่อนสนิท เป็นต้น

3) บรรทัดฐานของสังคมและการลงโทษที่ได้ผล ทูทางสังคมจะมีลักษณะที่เป็นบรรทัดฐานที่ทำให้คนต้องเสียผลประโยชน์ส่วนตนบางส่วนเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม การมีบรรทัดฐานและการบังคับใช้กฎ จะช่วยสนับสนุนพฤติกรรมบางอย่างและจำกัดพฤติกรรมบางประเภทด้วย

อย่างไรก็ดี Coleman (1926-1990 อ้างถึงใน อายูทชนดิชนากุล และ โยชิน แสวงดี, 2547: 62) กล่าวว่า ทูทางสังคมจะส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในรุ่นต่อไป ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 2 ส่วนได้แก่

1) ทูทางสังคมภายในครอบครัว พื้นฐานของครอบครัวจัดได้ว่าเป็นทุนอย่างหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วยทุนทางการเงิน ทุนมนุษย์และทุนทางสังคม ทุนทางการเงิน คือ รายได้และทรัพย์สิน ทุนมนุษย์คือ การศึกษาของพ่อแม่ และการให้ความรู้แก่บุตร ทุนทางสังคมคือ ความสัมพันธ์ระหว่างลูกกับพ่อแม่และสมาชิกในครอบครัว ตลอดจนการเอาใจใส่ส่งเสริมบุตรหลาน ในการเพิ่มทุนมนุษย์

2) ทูทางสังคมภายนอกครอบครัว เป็นทุนทางสังคมในชุมชนที่เกิดจากความสัมพันธ์แบบรู้จักกันและมีกิจกรรมร่วมกันของพ่อแม่ผู้ปกครอง ทำให้มีการพูดคุยกัน

อายูทชนดิชนากุล และ โยชิน แสวงดี(2547: 60) ได้อธิบายเกี่ยวกับลักษณะเด่นของทุนทางสังคมไว้ดังนี้

1) การไหลเวียนของข้อมูลข่าวสาร
2) บรรทัดฐานของการเอื้อประโยชน์แก่กันและกัน หรือ การช่วยเหลือกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับเครือข่ายทางสังคมที่มีอยู่ 2 ลักษณะ คือ

(1) เครือข่ายทางสังคมที่เป็นความสัมพันธ์กันกับภายในกลุ่ม ภายในชุมชน ที่ให้ความรู้สึกของความเป็นเอกลักษณะและมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน

(2) เครือข่ายความสัมพันธ์นอกชุมชนเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างชุมชน

3) การปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งสามารถกระตุ้นให้เกิดเครือข่ายใหม่ได้
4) เอกลักษณะและความเป็นปึกแผ่น คือ การที่มีส่วนที่คล้ายหรือมีแนวคิดที่ใกล้เคียงกัน
5) ความไว้วางใจ จะก่อให้เกิดการตกลงใจในการเข้ารับการเสี่ยงในสภาวะการณ์แวดล้อมของสังคมบนพื้นฐานของความรู้สึกที่เชื่อมั่น ในการที่ผู้อื่นจะตอบสนองตามที่คาดหวังไว้ และจะกระทำหรือสนับสนุนช่วยเหลือเกื้อกูลกัน โดยปราศจากเจตนาที่เป็นภัยต่อกัน

องค์ประกอบที่สำคัญของทุนทางสังคม (อาจุยทเรนดิธนากุล และโยชิน แสวงดี, 2547: 63)

1) การมีส่วนร่วมในเครือข่าย หัวใจสำคัญของการมีส่วนร่วมคือ ความเข้มข้นที่มากหรือน้อยของเครือข่ายความสัมพันธ์ที่ประสานกิจกรรมเชื่อมต่อกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม ประชาชนจะผูกมัดและประสานตนเองกับผู้อื่น โดยผ่านทางความหลากหลายของความร่วมมือกันซึ่งต้องเป็นไปโดยสมัครใจและเท่าเทียมกัน

2) การเอื้อประโยชน์แก่กัน ทุนทางสังคมมิได้หมายถึงการแลกเปลี่ยนที่เป็นที่ยอมรับอย่างเป็นทางการและเป็นไปโดยทันทีของติดต่อกันในทางกฎหมายหรือทางธุรกิจ แต่เป็นผลร่วมกันของการคำนึงถึงผู้อื่นก่อนเป็นอันดับแรก และมองประโยชน์ส่วนตนในลำดับหลัง บุคคลจะจัดหาหรือบริการให้แก่ผู้อื่นหรือกระทำเพื่อผลประโยชน์ต่อบุคคลอื่นด้วยทุนของบุคคลนั้น แต่โดยทั่วไปความคาดหวังอยู่ที่ว่าการกระทำที่แสดงออกแห่งน้ำใจที่ดีนั้น จะเป็นผลตอบแทนย้อนกลับมาในภายหลัง ในชุมชนที่มีการเอื้อประโยชน์แก่กันและกันอย่างเข้มแข็ง ประชาชนมักจะเอาใจใส่ต่อผู้อื่น หรือ มองเห็นความสำคัญของผู้อื่นก่อนตนเอง

3) ความไว้วางใจ การมีความไว้วางใจจะก่อให้เกิดความตกลงใจในการเข้ารับความเสี่ยงในภาวะการณ์แวดล้อมของสังคมบนพื้นฐานของความรู้สึที่เชื่อมั่นในการที่ผู้อื่นจะตอบสนองตามที่คาดหวังไว้ และจะกระทำหรือให้การสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หรืออย่างน้อยที่สุดเชื่อว่าคนอื่นๆ ไม่มีเจตนาที่เป็นภัยต่อบุคคลนั้น

4) บรรทัดฐาน เป็นรูปแบบหนึ่งในการควบคุมทางสังคมที่ระบุหรือกำหนดรูปแบบของพฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับและให้ค่าโดยบุคคลในสังคม การควบคุมทางสังคมไม่จำเป็นต้องเป็นทางการ หรือเป็นบทลงโทษในทางกำหนด หรือเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร แต่เป็นที่รู้กันหรือเป็นที่เข้าใจโดยทั่วไปว่าอะไรเป็นรูปแบบของพฤติกรรมที่คาดหวังของสังคม ในชุมชนหรือสถานที่ซึ่งมีระดับของความไว้วางใจต่ำและไม่ค่อยมีบรรทัดฐานทางสังคม จะพบว่า ประชาชนจะร่วมมือกันภายใต้ระบบของกฎหมายและระเบียบที่เป็นทางการที่ต้องมีการทำความตกลงกัน หรือการฟ้องร้องดำเนินคดีรวมทั้งการใช้อำนาจหรือกำลังบังคับ

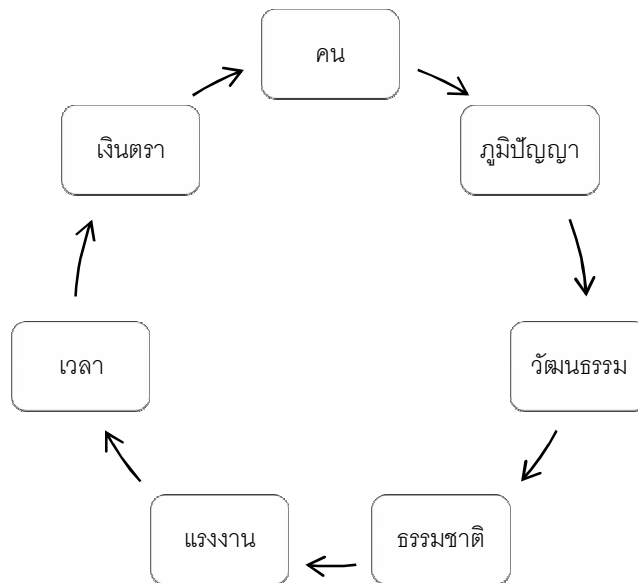
5) ความร่วมมือกัน หมายถึง ผลร่วมกันของความไว้วางใจกัน เครือข่ายบรรทัดฐาน และการเอื้อประโยชน์แก่กันและกัน จะก่อให้เกิดการเป็นชุมชนที่เข้มแข็งที่มีการแบ่งปันความเป็นเจ้าของในทรัพยากรร่วมกัน

6) กิจกรรมที่สนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในประการนี้ อาจุยทเรนดิธนากุล และโยชิน แสวงดี(2547:63)อธิบายว่าเป็นสิ่งที่แอบแฝงอยู่ในองค์ประกอบที่กล่าวถึงความสามารถของบุคคลและการรวมกลุ่ม ในการพัฒนาทุนทางสังคมต้องมีการผูกมัดที่เข้มแข็งและความตั้งใจจริงของพลเมืองร่วมกัน

อย่างไรก็ตาม Smith (1790 อ้างถึงใน อายุยทธเนติชนากุล และ โยชิน แสวงดี, 2547: 63-64) ได้กล่าวในหนังสือเรื่อง The Wealth of Nation โดยกล่าวถึง ความมั่งคั่งของชาติ คือ การมีแรงงานและการแบ่งงานกันทำ แนวคิดของ Smith ไม่ได้รับความสนใจมากนัก จนกระทั่งหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เมื่อประเทศที่แพ้สงครามอย่างประเทศญี่ปุ่นและเยอรมันนี้ สามารถฟื้นตัวทางเศรษฐกิจได้อย่างรวดเร็วทั้งๆที่มีทรัพยากรทางธรรมชาติที่จำกัด เพราะทั้ง 2 ประเทศให้ความสำคัญในการศึกษาซึ่งหมายถึงทุนมนุษย์ (Human Capital) ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่าทุนทางสังคมนั้นเกี่ยวข้องกับทุนมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง

ฉัฐพงษ์ ทองภักดี (2557: 89-98) ได้จำกัดความหมายของทุนทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการสังคมไว้ลึกกลงไปอีกว่า ทุนทางสังคมในเรื่องสวัสดิการนี้หมายถึง เครือข่ายทางสังคม (Social Network) และความไว้วางใจกันทางสังคม (Social Trust) โดยได้ทำการแบ่งเป็น 3 ระดับตามนิยามเครือข่ายทางสังคมของ Granovetter (1973: อ้างถึงในฉัฐพงษ์ ทองภักดี, 2557: 89) ได้แก่ เครือข่ายในหมู่เครือญาติ (Bonding Network) เครือข่ายในองค์กรอย่างเป็นทางการ (Bridging Network) หมายถึงเครือข่ายในการทำงาน เช่น วิชาชีพเดียวกันเครือข่ายทางธุรกิจ และอันสุดท้ายคือเครือข่ายข้ามกลุ่มฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Linking Network) ซึ่งเกิดจากการรวมกลุ่มของคนในสังคมที่มีความแตกต่างกันในด้านหน้าที่การงานและฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งเครือข่ายเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่ออำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมต่างๆทางสังคม ทั้งในด้านบวกและด้านลบ

มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ (2549: 50) โดยครูชบ ยอดแก้วเองก็ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์กันระหว่างทุนทางสังคมและทุนมนุษย์ในมุมมองของความเป็นนโยบายสาธารณะ ในเรื่องนี้จะรายจ่ายวันละ 1 บาทเพื่อทำสวัสดิการภาคชุมชนไว้ว่า ทุนทางสังคมมีอย่างน้อย 7 ทุน ที่สำคัญและเกี่ยวข้องกันดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางสังคมและทุนอื่นๆ
แหล่งที่มา: มุลินธิสาธาณสุขแห่งชาติ. 2549: 51.

- 1) ทุนคน เป็นทุนอันดับแรกที่สำคัญกว่าเงิน ซึ่งมีอยู่แล้วในชุมชน คนทุกคนเป็นทุนที่สำคัญ เมื่อรวมกันแล้วจะกลายเป็นชุมชน เป็นพลังที่ยิ่งใหญ่ และเมื่อคนหลายคนมารวมกันก็เกิดปัญญา จึงเรียกว่า ทุนภูมิปัญญา
- 2) ทุนภูมิปัญญา มีในคนทุกคน แต่อาจจะไม่เท่ากัน ซึ่งแล้วแต่ระดับของการเรียนรู้ของแต่ละคน โดยผ่านการหล่อหลอมกลมกล่อมเกลาทางสังคมอีกชั้นหนึ่ง
- 3) ทุนศาสนาวัฒนธรรม ทุกคนมีศาสนา มีวัฒนธรรม ซึ่งทุนทางวัฒนธรรมนี้จะเป็นตัวยึดโยงคนในชุมชนไว้ด้วยกัน เพราะเป็นสิ่งที่ถือปฏิบัติร่วมกันในชุมชน
- 4) ทุนธรรมชาติ คือสิ่งที่อยู่รอบชุมชน อันจะก่อให้เกิดกิจกรรมทางสังคมต่างๆ ในชุมชน เช่น การอนุรักษ์ ความหวงแหนทรัพยากรในชุมชน
- 5) ทุนแรงงาน ทุกคนเกิดมามีแรง แต่ขึ้นอยู่กับว่าจะใช้ได้ดีหรือใช้น้อยต่างกัน
- 6) ทุนเวลา คือสิ่งที่ทุกคนมีเท่าเทียมกัน ดังนั้นการจัดการกับเวลาจึงเป็นสิ่งที่คนทุกคนจะจัดการเอง
- 7) ทุนเงินตรา ขบ ยอดแก้ว(อ้างใน มุลินธิสาธาณสุขแห่งชาติ, 2549: 51) มองว่าทุนเงินตรา เป็นสิ่งที่ทำให้คนอ่อนแอ โดยลี้มคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ออกแลกทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อให้ได้มาซึ่งทุนเงินตรา จนละเลยทุนอื่นที่สำคัญไปเสียหมด โดยเฉพาะทุนมนุษย์และทุนทางสังคม

2.3.2 ความหมายของทุนมนุษย์ (Human Capital)

World Bank (2001 อ้างถึงใน อัจจุทธเนติชนากุล และ โยชิน แสวงดี, 2547:64) ได้อธิบายเกี่ยวกับทุนมนุษย์ว่า เป็นการลงทุนเพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถต่างๆที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือกำลังแรงงาน โดยส่วนหนึ่งมาจากการปรับปรุงสุขภาพ ภาวะโภชนาการ การศึกษาและการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพลังในการหารายได้

Schultz (1960 อ้างใน อัจจุทธเนติชนากุล และ โยชิน แสวงดี, 2547: 64) อธิบายว่าการลงทุนในมนุษย์เกิดได้หลายประการคือ

1) บริการที่เพิ่มพูนสุขภาพคือค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่มีผลต่อความยืนยาวและผลกำไรของชีวิต

2) การศึกษาอย่างเป็นทางการ

3) การอบรมหรือเรียนรู้ในขณะทำงาน

4) โครงการศึกษาสำหรับผู้ใหญ่ เช่น การฝึกอาชีพ

5) การอพยพย้ายถิ่นเพื่อโอกาสในการทำงานที่ดีขึ้น

อัจจุทธเนติชนากุล และ โยชิน แสวงดี (2547: 64) ได้เปรียบเทียบทุนทางสังคมและทุนมนุษย์ว่ามีทั้งความเหมือนและความแตกต่าง สำหรับประการที่เหมือนกันมีดังนี้

1) ความมีลักษณะที่เป็น “ทุน” เหมือนกัน เพราะทุนโดยทั่วไปนั้นหมายถึง ทรัพยากรสินทรัพย์ วัตถุจับ หรือสิ่งที่มีคุณสมบัติที่จับต้องไม่ได้ เช่น อำนาจ ศักยภาพ

2) มีส่วนช่วยในการพัฒนาคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์

ส่วนที่มีความแตกต่างกันคือ ทุนทางสังคมเป็นทุนในด้านความสัมพันธ์ของคน ส่วนทุนมนุษย์จะเป็นทุนด้านการศึกษา

2.4 สวัสดิการในสังคมไทย

พัฒนาการของระบบสวัสดิการสังคมของแต่ละประเทศมีความหมายแตกต่างกันตามประวัติศาสตร์ของระบบการเมืองการปกครอง ระบบเศรษฐกิจ และระบบสังคมวัฒนธรรมของสังคมนั้นๆ งานสวัสดิการสังคมของแต่ละประเทศถูกเชื่อมโยงกับเสถียรภาพทางการเมืองการปกครองของรัฐบาล หากมีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลบ่อยก็ย่อมส่งผลต่อการดำเนินนโยบายทางสังคมและนโยบายสวัสดิการสังคม (ระพีพรรณ คำหอม, 2554: 201)

2.4.1 ยุคเริ่มต้นแนวคิดสวัสดิการสังคม (พ.ศ.2475-2534)

ยุคเริ่มต้นแนวคิดสวัสดิการสังคมเกิดขึ้นช่วงหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ.2475 ถึงแผนพัฒนาการสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2530-2534) เป็นช่วงเวลาของการเริ่มต้นการเข้าสู่สังคมประชาธิปไตย เป็นช่วงเวลาของการค้นหาแนวคิดสวัสดิการสังคม แต่เนื่องจากในช่วงเวลาดังกล่าวเป็นช่วงการเปลี่ยนแปลงสังคมไทยจากระบบสมบูรณาญาสิทธิราชมาเป็นระบบประชาธิปไตย ถือเป็นกาลเปลี่ยนแปลงทางการเมืองครั้งสำคัญ

หลังมีการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครอง พ.ศ.2475 คณะราษฎรได้ประกาศนโยบายสังคมที่สำคัญ คือ “รัฐพึงส่งเสริมการสาธารณสุขตลอดจนมารดาและการสงเคราะห์” สภาพการเมืองไทยหลัง พ.ศ.2475-2500 เป็นช่วงที่รัฐบาลไม่มีเสถียรภาพมากนักอยู่ภายใต้อำนาจของทหารมาโดยตลอด ในช่วงปี พ.ศ.2484-2488 เกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลก เหตุการณ์สำคัญในครั้งนี่คือในปี พ.ศ.2499 ประเทศสหรัฐอเมริกาได้ส่งผู้เชี่ยวชาญจากองค์การสหประชาชาติและธนาคารโลกเข้ามาวางแนวทางการพัฒนาประเทศไทย ภายใต้ชื่อที่เรียกว่า “แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 1 (พ.ศ.2504-2509)” ช่วงนี้เป็นยุคเริ่มต้นของงานสังคมสงเคราะห์โดยองค์การสังคมสงเคราะห์การกุศลต่างๆ

พ.ศ.2475 นายปรีดี พนมยงค์ได้เสนอเค้าโครงเศรษฐกิจ มีสาระสำคัญ คือ การที่รัฐบาลประกันความสุขสมบูรณ์ของราษฎร (Social Insurance) หลักการของร่างพระราชบัญญัตินี้คือ “การวางโครงร่างประกันสังคมทั้งหมด กล่าวคือ การให้ประชาชนทุกคนได้รับเงินจากรัฐบาลหรือสหกรณ์ตามอัตราที่กำหนด เพื่อให้เพียงพอแก่การยังชีพ ให้บุคคลอายุ 18-55 ปี ทำราชการตามคุณวุฒิ ความสามารถ เพศ อายุ มีผู้ที่ได้รับการยกเว้น ไม่ต้องทำงาน คือ หญิงมีครรภ์ คนป่วย คนพิการ นักศึกษาในมหาวิทยาลัยและผู้ที่ได้รับบำนาญจากทางราชการ มีผู้ที่ได้รับการยกเว้นไม่ต้องรับราชการบางประเภท เช่น ผู้ที่มีฐานะมั่นคง ผู้ที่มีอาชีพอิสระที่รัฐอนุญาต” แต่ทว่าร่างเค้าโครงเศรษฐกิจก็ไม่ได้ได้รับการยอมรับจากรัฐบาลในขณะนั้น เนื่องจากมองว่าแนวคิดประกันสังคมยังไม่เหมาะสมกับสังคมไทย เนื่องจากสังคมไทยเป็นสังคมเกษตรกรรม ร้อยละ 85 ของประชาชนมีอาชีพเกษตรกรรม กฎหมายประกันสังคมเหมาะสมสำหรับลูกจ้างแรงงาน ในอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และราชการมากกว่า

แนวคิดสวัสดิการสังคมนี้ถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่าเป็นการลอกเลียนแบบแนวคิดตะวันตกเป็นการรับอิทธิพลจากยุโรป โดยเฉพาะประเทศฝรั่งเศส ซึ่งไม่สอดคล้องกับสภาพสังคมไทยที่เพิ่งจะเริ่มต้นเปลี่ยนแปลงการปกครองแบบใหม่ รวมทั้งถูกวิจารณ์ว่าเป็นแนวคิดสังคมนิยมที่ยังไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้กับสังคมไทยในขณะนั้น หลังจากจากนั้นแผนงานประกันสังคมที่ปรากฏเค้าในโครงเศรษฐกิจก็มิได้ถูกนำมาพิจารณาใช้กับสังคมไทยอีก การพัฒนาประเทศในช่วงยุคเริ่มต้น

แนวคิดสวัสดิการสังคมที่สำคัญ คือ การพัฒนาประเทศภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 1 (พ.ศ.2504-2509) จนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6 (พ.ศ.2530-2534) โดยในปี พ.ศ.2502 รัฐบาลได้จัดตั้งสภาพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติขึ้น แต่รัฐเริ่มให้ความสำคัญกับงานสวัสดิการสังคมในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 4 (พ.ศ.2520-2524) เริ่มมีการจัดทำแผนพัฒนาทางสังคมสงเคราะห์แห่งชาติฉบับที่ 1 (พ.ศ.2530-2534) ขึ้นเป็นครั้งแรกในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6 (พ.ศ.2530-2534) การพัฒนาสังคมจึงเป็นผลลัพธ์ที่ได้รับจากการพัฒนาเศรษฐกิจ รัฐให้การดูแลสงเคราะห์ประชาชนที่เดือดร้อนเป็นหลัก เมื่อใกล้สิ้นสุดแผนพัฒนาฉบับที่ 6 รัฐได้มีการประกาศใช้กฎหมายประกันสังคมเพื่อรองรับการเป็นประเทศอุตสาหกรรมถือเป็นจุดเริ่มต้นการก่อรูปแนวคิดสวัสดิการสังคมในขณะนั้น

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 3 (พ.ศ.2515-2519)

รัฐบาลที่ให้ความสำคัญกับงานสวัสดิการในขณะนั้นคือ รัฐบาลของ ม.ร.ว.คึกฤทธิ์ ปราโมช (15 มีนาคม พ.ศ.2518-12 มกราคมพ.ศ.2519) ถือเป็นรัฐบาลที่ได้ให้ความสำคัญกับปัญหาความยากจนในชนบท มีการหยิบประเด็นเรื่องการต่อต้านความยากจน นโยบายสังคมที่ดำเนินการในขณะนั้น คือ การบรรเทาความทุกข์ยากเฉพาะหน้า โดยเรียกว่า “นโยบายผันเงินสู่ชนบท” นอกจากนี้แล้ว รัฐบาลยังมีนโยบายสงเคราะห์ผู้ที่มีรายได้น้อย โดยให้กระทรวงสาธารณสุขออกบัตรผู้มีรายได้น้อยเพื่อให้สามารถเข้าถึงบริการสุขภาพของรัฐฟรี รัฐบาลดูแลและจัดสวัสดิการให้เฉพาะกับกลุ่มคนที่ด้อยโอกาส ช่วยเหลือตนเองไม่ได้เท่านั้น บริการสวัสดิการสังคมที่ให้บริการจึงเป็นการช่วยเหลือสงเคราะห์เฉพาะหน้าให้กับผู้ที่เดือดร้อน นโยบายการแก้ไขปัญหาคความยากจนเป็นนโยบายสำคัญที่ทุกรัฐบาลให้ความสำคัญและได้มีการดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องในรูปแบบโครงการต่างๆ เช่น โครงการแก้ไขปัญหาคความยากจน (กขคจ.) โครงการกองทุนหมู่บ้าน เป็นต้น

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 4 (พ.ศ.2520-2524) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6 (พ.ศ.2530-2534)

ผลกระทบจากการพัฒนาประเทศในช่วงแผนพัฒนาฉบับก่อนหน้า ปัญหาที่สำคัญคือ ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคม การกระจายรายได้ที่ไม่เท่าเทียมกัน ความเป็นธรรมในสังคม ปัญหาการว่างงานสูง รัฐได้ให้ความสำคัญกับเรื่องสวัสดิการสังคมหรือการพัฒนาสังคมมากยิ่งขึ้นเน้นแผนงาน/โครงการในภาคชนบท แผนพัฒนาชนบทยากจน แนวคิดที่สำคัญในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 (พ.ศ.2525-2529) คือ การพัฒนาสังคม แต่มุมมองบริการสวัสดิการสังคมยังเป็นหน้าที่ของรัฐที่ต้องจัดให้กับประชาชน

แผนพัฒนาการสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2530-2534)

แผนพัฒนาการสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2530-2534) กำหนดเป้าหมายเพื่อ “ยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคคลในทุกพื้นที่ ให้สามารถพึ่งตนเองตามเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต” เป็นการวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาสังคม กลุ่มเป้าหมายเน้นที่กลุ่มผู้ด้อยโอกาส ประกอบด้วย 5 แผนงานย่อย โดยพบว่าการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคมไม่ได้ผลเนื่องจากขาดกลไกการติดตามประเมินผล เป้าหมายและผลปฏิบัติงานยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ข้อดีของแผนฉบับนี้จึงทำหน้าที่เพียงเป็นแผนแม่บทชี้แนะแนวทางการพัฒนางานสังคมสงเคราะห์เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนได้ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน งานสวัสดิการสังคมในขณะนั้นจึงเน้นที่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มผู้ด้อยโอกาสให้อยู่ดีกินดีมากกว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทุกคนในสังคม

ในปี พ.ศ.2533 สังคมไทยได้เข้าสู่สังคมสมัยใหม่ที่เน้นการพัฒนาประเทศไปสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรม โดยปลายแผนพัฒนาสังคมสงเคราะห์แห่งชาติฉบับที่ 1 (พ.ศ.2530-2534) รัฐบาลในสมัยพลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ ได้ประกาศนโยบายการพัฒนาสังคมไทยจากประเทศเกษตรกรรมไปสู่ประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (Newly Industries Country : NIC) รวมทั้งการเปิดสัมพันธไมตรีทางการทูตกับประเทศเพื่อนบ้านภายใต้ นโยบาย “เปลี่ยนสนามรบเป็นสนามการค้า” รัฐบาลขณะนั้นจึงเห็นความจำเป็นที่จะต้องผลักดันพระราชบัญญัติประกันสังคมออกมาใช้ เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงทางสังคมให้กับลูกจ้างในสถานประกอบการต่างๆ โดยมีผลบังคับใช้กับลูกจ้างในปี พ.ศ.2534 โดยในระยะแรกของโครงการประกันสังคมได้กำหนดให้ลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาลร่วมกันจ่ายร่วมกันในอัตราร้อยละ 1.5 ของค่าจ้างรายเดือนของลูกจ้างแต่ละคนเท่าๆกัน โดยครอบคลุมสิทธิประโยชน์ทดแทนนอกเวลาการทำงาน 4 ประเภทคือ การเจ็บป่วย ความพิการและทุพพลภาพ การคลอดบุตร และการตาย โครงการประกันสังคมถือเป็นการดำเนินงานบริการสวัสดิการสังคมที่เป็นรูปธรรมชัดเจน ซึ่งประเทศต่างๆ ได้มีการประกาศใช้กฎหมายประกันสังคมมาก่อนไทยนานแล้ว เช่น ญี่ปุ่น มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ อย่างไรก็ตามได้มีข้อเสนอวิพากษ์วิจารณ์ว่าโครงการนี้จะต้องใช้เงินงบประมาณของรัฐเป็นจำนวนมาก แต่เมื่อดำเนินการอย่างจริงจังกลับพบว่า กองทุนประกันสังคมถือเป็นกองทุนที่มีเงินสำรองเป็นจำนวนมาก และให้สิทธิประโยชน์กับผู้ประกันตน นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างในสถานประกอบการได้เป็นอย่างดี ตามนโยบายของรัฐบาลในสมัยนั้น

2.4.2 ยุคสร้างสวัสดิการสังคม (พ.ศ.2535-2549)

ยุคสร้างสวัสดิการสังคมเป็นช่วงเวลาการดำเนินงานตามแผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2535-2539) – แผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมและ

สังคมสังเคราะห์แห่งชาติ ฉบับที่ 4 (2545-2549) นโยบายการพัฒนาประเทศไปสู่ประเทศอุตสาหกรรมส่งผลให้สังคมไทยมีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจแบบฟองสบู่ในช่วงแผนพัฒนาฉบับที่ 7 และมีปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจในช่วงแผนพัฒนา ฉบับที่ 8-9 (พ.ศ.2540-2549) ในยุคนี้มีเหตุการณ์ทางการเมืองที่สำคัญ ในช่วงเหตุการณ์พฤษภาทมิฬ 2535ถือได้ว่าเป็นจุดเปลี่ยนผ่านสำคัญของสังคมไทยคือ การผลักดันไปสู่การแก้ไขรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ถือได้ว่าเป็นการปฏิรูประบบการเมืองไทย ขณะเดียวกันทั่วโลกต่างได้รับผลกระทบร่วมกันจากวิกฤตเศรษฐกิจตั้งแต่เดือนพฤษภาคม พ.ศ.2540 รวมทั้งสังคมไทย กระแสของโลกาภิวัตน์ได้ส่งผลให้สังคมโลกกลายเป็นหนึ่งเดียวกัน โดยทำให้ระบบเสรีนิยมพัฒนาไปอย่างรวดเร็วภายใต้การเป็นสังคมข้อมูลข่าวสาร สังคมบริโภคนิยม สังคมเงินตราผลกระทบที่สำคัญของกระแสโลกาภิวัตน์คือ ทำให้สังคมเข้าสู่ภาวะไร้ระเบียบ ปัญหาสังคมมีความรุนแรงและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น รัฐเปลี่ยนนโยบายจากการเน้น “การพัฒนาเศรษฐกิจ” มาเป็น “การพัฒนาคนเป็นศูนย์กลาง”และการพัฒนาสังคมมากขึ้น สำหรับงานสวัสดิการสังคมมีการกำหนดแผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2535-2539) ถึงแผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ.2545-2549) ดังนี้

แผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2535-2539)

เป้าหมายของแผนฉบับนี้คือ “การยกระดับและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะกลุ่มผู้ด้อยโอกาส การกระจายบริการสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ให้กับประชาชนอย่างเหมาะสม ทั้งถึงและเป็นธรรม พัฒนาระบบการดำเนินงานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์เป็นมาตรการเชิงรุก การมีส่วนร่วมของครอบครัว ชุมชน ภาคเอกชนและองค์กรชุมชน” ข้อสังเกตคือเน้นงานสวัสดิการสังคมมากขึ้น โดยเฉพาะได้กำหนดเป้าหมายให้มีกฎหมายสวัสดิการสังคม การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในระดับต่างๆมากขึ้น ภายหลังจากการย้ายสังกัดของกรมประชาสงเคราะห์ไปสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ส่งผลให้ประเด็นเน้นหนักกับกลุ่มแรงงานมากกว่าเรื่องสวัสดิการ โดยสังเกตได้จากนโยบายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในสมัยนั้น 4 ข้อ มีเพียง 1 ข้อที่กล่าวถึงงานสวัสดิการ คือ “สร้างฐานสวัสดิการและความมั่นคงทางสังคมให้กับนายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม การขยายบริการทางสังคมไปยังผู้ประกอบการอาชีพอิสระและพัฒนาตัวกฎหมาย โดยเฉพาะกฎหมายสวัสดิการสังคม”

แผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แห่งชาติฉบับที่ 3 (พ.ศ.2540-2544)

แผนพัฒนา ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2540-2544) นี้เน้น “การพัฒนาคนเป็นศูนย์กลาง” วิสัยทัศน์คือ “พัฒนาระบบการจัดบริการสวัสดิการสังคมให้มีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนทุกกลุ่ม ทุกพื้นที่” โดยเป้าหมายของแผนคือ การให้

ความสำคัญกับประชาชนทั่วไปไปพร้อมกับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมให้สามารถเข้าถึงและได้รับบริการด้านสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายตั้งแต่ครอบครัว ชุมชน ภาครัฐ ภาคเอกชน แผนฉบับนี้ได้พยายามพัฒนางานสวัสดิการสังคมภายใต้ยุทธศาสตร์สำคัญ 4 ยุทธศาสตร์ได้แก่

1) ยุทธศาสตร์การพิทักษ์ ปกป้องคุ้มครองและพัฒนาศักยภาพของประชาชนทั่วไป และกลุ่มผู้ด้อยโอกาส

2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาแนวคิด รูปแบบและวิธีดำเนินงาน

3) ยุทธศาสตร์พัฒนาการบริหารจัดการ

4) ยุทธศาสตร์การติดตามและประเมินผล

ในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ รัฐบาลให้ความสำคัญกับงานสวัสดิการสังคมในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจภายใต้เงื่อนไขของสัญญาเงินกู้ที่กำหนดให้รัฐต้องดำเนินโครงการต่างๆเพื่อแก้ไขปัญหาสังคมไทยในขณะนั้น คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ (ระพีพรรณ คำหอม, 2554:216) กล่าวว่าในช่วงแผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมฉบับที่ 3 แม้ว่าประเทศไทยจะประสบกับวิกฤตทางเศรษฐกิจแต่ประเด็นทางสังคมไม่ได้ถูกละเลยเห็นได้จากมีเงินกู้เพื่อสังคมตามแผนงาน โครงการต่างๆมากมาย โดยเฉพาะสิทธิในกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ได้บัญญัติรับรองสิทธิประชาชนเพื่อความมั่นคงของมนุษย์ไว้หลายประการ เช่น สิทธิเด็กและเยาวชน สิทธิสตรีและบุคคลในครอบครัว สิทธิผู้สูงอายุ สิทธิผู้พิการและบุคคลวิกลจริต สิทธิผู้อยู่ในสถานะยากลำบาก ด้านที่อยู่อาศัย สิทธิการรวมตัวของประชาชน สิทธิชุมชน สิทธิผู้บริโภค สิทธิการร้องเรียนหรือร้องทุกข์

ในช่วงแผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมฉบับที่ 3 ถือเป็นยุคทองของงานสวัสดิการสังคมไทยที่รัฐมีนโยบายเกี่ยวข้องกับสวัสดิการสังคมชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรม เกิดโครงการต่างๆ เช่น โครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ภายหลังปี พ.ศ.2542 จากการกระจายอำนาจให้กับท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมดูแล งานสวัสดิการสังคมก็ได้ถูกถ่ายโอนลงไปให้ท้องถิ่นดูแล ซึ่งช่วงแรกก็เป็นภารกิจด้านผู้สูงอายุ ที่ถูกถ่ายโอนกิจการให้ท้องถิ่นดูแล

แผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมและสังคมสังเคราะห์แห่งชาติฉบับที่ 4 (พ.ศ.2545-2549)

แผนพัฒนาฉบับที่ 4 ให้ความสำคัญกับในการพัฒนาแบบองค์รวมที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ มุ่งเน้นพัฒนาสู่สังคมที่เข้มแข็งและมีคุณภาพใน 3 ด้านคือ สังคมคุณภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ สังคมสมานฉันท์ โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ การพัฒนาการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผลใหม่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อประชาชน ดังนี้

วิสัยทัศน์

บุคคลทุกคนได้รับการคุ้มครองสิทธิและเข้าถึงระบบการคุ้มครองทางสังคมที่มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานอย่างทั่วถึง เสมอภาคและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรี คุณธรรมความโปร่งใส การมีส่วนร่วม การบูรณาการทางสังคม โดยมียุทธศาสตร์หลักดังนี้

- 1) ยุทธศาสตร์การพิทักษ์คุ้มครองสิทธิบุคคล ครอบครัว กลุ่มและชุมชน
- 2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบกฎหมายเพื่อการคุ้มครองทางสังคม
- 3) ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม
- 4) ยุทธศาสตร์พัฒนาการบริหารจัดการ

การแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ

ในปี พ.ศ.2546 รัฐบาลได้มีการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานสวัสดิการสังคมพร้อมๆกัน 3 ฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ.2546 พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546 รวมทั้งปฏิรูประบบราชการเพื่อการกระจายอำนาจการบริหารจัดการจากส่วนกลางสู่ส่วนท้องถิ่น โดยการย้าย “กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ” มาสังกัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ แทนกระทรวงแรงงานเดิม และยังมีการตั้งหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคเพิ่มเติม ซึ่งที่เกี่ยวข้องในส่วนกลางคือ องค์การมหาชน 1 แห่งได้แก่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน และรัฐวิสาหกิจ คือ สำนักงานส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ (ก.ส.ค.) และส่วนภูมิภาคก็คือ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ทั้ง 75 จังหวัดและสำนักงานของสถาบันพัฒนาองค์กรชนบทในภูมิภาคต่างๆ

สำหรับสังคมไทย สวัสดิการสังคมเพิ่งจะได้รับความสนใจอย่างจริงจังในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6 (พ.ศ.2530-2534) โดยคณะกรรมการการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ โดยได้มีการจัดทำแผนพัฒนาการสังคมสงเคราะห์แห่งชาติฉบับที่ 1 (พ.ศ.2530-2534) เพื่อใช้เป็นแผนแม่บทชี้แนะแนวทางการพัฒนางานสังคมสงเคราะห์ระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ต่อมาแผนดังกล่าวได้มีการเพิ่มเติมคำว่า “งานสวัสดิการสังคม” เข้ามาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 2 เป็น “แผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ.2535-2539)” และได้มีการดำเนินงานการจัดสวัสดิการสังคมให้เป็นที่ไปตามแผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แห่งชาติฉบับที่ 3 (พ.ศ.2540-2544) และแผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แห่งชาติฉบับที่ 4 (พ.ศ.2545-2549)

ผลการประเมินการจัดสวัสดิการสังคมภายในระยะเวลาที่ผ่านมาพบว่า การดำเนินงานยังไม่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์มากนัก เนื่องจากการจัดสวัสดิการสังคมเป็นเรื่องที่ขอบเขตกว้างขวาง เกี่ยวข้องกับทุกภาคส่วน ทุกหน่วยงาน แต่ความรู้ความเข้าใจต่อคำว่า “สวัสดิการสังคม”

ยังมีความแตกต่างกันมาก รวมทั้งนโยบายของรัฐยังมีความตระหนักและให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการสังคมอยู่ในลำดับท้ายๆของนโยบายรัฐบาล จึงทำให้ได้มีการปรับเปลี่ยนแผนพัฒนาใหม่เป็น “แผนยุทธศาสตร์ 5 ปีสร้างสวัสดิการสังคมเพื่อชีวิตมั่นคง พ.ศ.2550-2554”

2.4.3 ยุคปฏิรูประบบสวัสดิการสังคม (พ.ศ.2550-ปัจจุบัน)

ยุคปฏิรูประบบสวัสดิการสังคม (พ.ศ.2550-ปัจจุบัน) เป็นช่วงเวลาที่ระบบสวัสดิการสังคมได้มีการปรับกลไก กลยุทธ์การทำงานใหม่จาก “แผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ.2545-2549)” เป็น “แผนยุทธศาสตร์ 5 ปีสร้างสวัสดิการสังคมเพื่อชีวิตมั่นคง ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2550-2554)” และเพื่อให้แผนดังกล่าวมีการขับเคลื่อนจึงได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมเพื่อชีวิตมั่นคง พ.ศ.2550-2554” แผนดังกล่าวได้มีการวิเคราะห์ SWOT ของระบบสวัสดิการสังคมไทย จุดเน้นของแผนคือ การเน้นการบูรณาการงานสวัสดิการสังคมกับการแก้ไขปัญหาความยากจนและการลด ละ เลิก อบายมุข ควบคู่กับยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมตามแนวทางสังคมไม่ทอดทิ้งกัน สังคมเข้มแข็ง และสังคมคุณธรรม ในช่วงปลายแผนยุทธศาสตร์ 5 ปี สร้างสวัสดิการสังคมไทยฉบับที่ 1 (พ.ศ.2550-2554) ปี 2553 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ (ก.ส.ค.) ได้ผลักดันให้เกิดเป็นวาระแห่งชาติ “สร้างสังคมสวัสดิการในปี 2560” โดยมีหัวข้อดังนี้

- 1) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559)
- 2) แผนยุทธศาสตร์ 5 ปี สร้างสวัสดิการสังคมไทยฉบับที่ 1 (พ.ศ.2550-2554) และแผนปฏิบัติการพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมเพื่อชีวิตมั่นคง พ.ศ.2550-2554
- 3) แผนยุทธศาสตร์ 5 ปี สร้างสวัสดิการสังคมไทยฉบับที่ 2 (พ.ศ.2555-2559)
- 4) วาระแห่งชาติ “สังคมสวัสดิการ ปี 2560”

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559)

สถานการณ์การเปลี่ยนผ่านที่มีผลต่อการพัฒนาประเทศ จำเป็นที่ประเทศไทยจะต้องปรับตัวเตรียมความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสวัสดิการสังคมเพื่อรองรับการปรับตัวเข้าสู่โครงสร้างสังคมผู้สูงอายุ และการสร้างภูมิคุ้มกันโดยชุมชนและกลไกที่มีความสามารถในการบริหารจัดการ มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเชื่อมโยงกันเป็นสังคมสวัสดิการ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) มีวิสัยทัศน์ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทุกคนในสังคมไทยมีความเท่าเทียมกันในการเข้าถึงบริการทางสังคมที่มีคุณภาพและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ และเพื่อให้ประชาชนได้รับการคุ้มครองขั้น

พื้นฐาน มีเป้าหมายการพัฒนาที่จะลดช่องว่างรายได้ระหว่างกลุ่มคนและพื้นที่ต่างๆ ประชาชนได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพและครอบคลุมอย่างทั่วถึง คนยากจนและด้อยโอกาสมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีภูมิคุ้มกันและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี

แผนยุทธศาสตร์ 5 ปี สร้างสวัสดิการสังคมไทยฉบับที่ 1 (พ.ศ.2550-2554) และแผนปฏิบัติการพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมเพื่อชีวิตมั่นคง พ.ศ.2550-2554

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ ได้สรุปประเมินสถานการณ์ความมั่นคงของมนุษย์ของคนไทยว่า “สถานการณ์ความมั่นคงของมนุษย์ของคนไทยโดยทั่วไปดีขึ้น รายงานการพัฒนาคนมนุษย์ ในปี 2548 ของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติได้เลื่อนอันดับการพัฒนาของประเทศไทยจากลำดับที่ 76 ในปี 2547 มาเป็นลำดับที่ 73 จาก 177 ประเทศ” แต่ปัญหาที่สำคัญมากกว่าคือ ปัญหาสำคัญของกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทยเป็น “สังคมผู้สูงอายุ” ที่มีจำนวนผู้สูงอายุมากกว่าจำนวนวัยทำงาน ปัญหาการใช้ชีวิตแบบบริโภคนิยม ปัญหาครอบครัวเปราะบาง เป็นต้น

โดยในแผนยุทธศาสตร์ 5 ปีนี้มีวิสัยทัศน์ที่ต้องการให้ ชุมชนและประชาสังคมเข้มแข็งสามารถป้องกันแก้ไขปัญหาและมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคม สมาชิกครอบครัวและผู้ขาดโอกาสได้รับหลักประกันทางสังคมทั้งด้านสุขภาพ การศึกษา การมีงานทำ ที่อยู่อาศัย สิ่งแวดล้อม รายได้ขั้นต่ำที่เหมาะสมตามสิทธิ รวมทั้งการได้รับการคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพตามกฎหมายและได้รับความช่วยเหลือบนหลักสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยมีเป้าประสงค์หลักคือ ประชาชนไทยทุกคน ชุมชนในสังคมไทย มีความมั่นคงทางสังคมที่เกิดจากการได้รับสวัสดิการสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง มีความเข้มแข็งและสามารถจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกได้ ทั้งด้วยตนเองและโดยการส่งเสริมจากภาครัฐและภาคีต่างๆ ในสังคม สามารถพึ่งตนเองและสามารถแข่งขันได้ภายใต้การบริหารจัดการที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่สมดุลและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์สวัสดิการสังคมไทย ฉบับที่ 1

ยุทธศาสตร์ของแผนยุทธศาสตร์ 5 ปีสร้างสวัสดิการสังคมไทย ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2550-2554) ประกอบด้วย 7 ยุทธศาสตร์ได้แก่

- 1) ยุทธศาสตร์การใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อสร้างความมั่นคงของมนุษย์
- 2) ยุทธศาสตร์การเสริมพลังและการกระจายอำนาจให้แก่พันธมิตรในการจัดสวัสดิการสังคม
- 3) ยุทธศาสตร์ป้องกันปัญหาสังคมโดยการสร้างความรู้ ค่านิยม และวิถีการดำรงชีวิตใหม่ โดยการเน้นการลด ละ เลิกอบายมุข

4) ยุทธศาสตร์การสร้างสมรรถนะของระบบงาน และวิธีการปฏิบัติงาน โดยใช้ การวิจัยและพัฒนา การจัดการความรู้และระบบเทคโนโลยี

5) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างการรวมพลังเพื่อเพิ่มเป็นทวีคูณ (Synergy) ในการจัด สวัสดิการสังคม โดยพัฒนาระบบและแนวทางบูรณาการงานของหน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ภาคธุรกิจ องค์กรภาคประชาชนและชุมชน

6) ยุทธศาสตร์การสร้างเอกภาพในการบริหารแผนยุทธศาสตร์ โดยการสร้างความ เข้มแข็งแก่หน่วยงานกลางที่ดูแลงานสวัสดิการสังคม

7) ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการเงิน การคลัง การปฏิรูปกฎหมายที่ส่งเสริมการจัด สวัสดิการสังคมรูปแบบต่างๆ

โดยได้มีแผนงานและมาตรการที่ออกมาคือ แผนปฏิบัติการพัฒนาระบบสวัสดิการสังคม เพื่อชีวิตมั่นคง พ.ศ.2550-2554 ดังนี้

1) แผนงานการจัดสวัสดิการเชิงรุก มี 9 มาตรการ ได้แก่ (1) มาตรการการดูแลและพัฒนา ตั้งแต่อยู่ในครรภ์มารดาจนถึงวัยเด็กเล็ก (แรกเกิด-6ปี) (2) มาตรการดูแลและพัฒนาเด็กในวัยเรียน (7-18ปี) (3) มาตรการพัฒนาเยาวชน (19-25ปี) (4) มาตรการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับวัยทำงาน (5) มาตรการจัด สวัสดิการสังคมสำหรับวัยสร้างสถาบันครอบครัว (6) มาตรการดูแลผู้สูงอายุ (7) มาตรการดูแลกลุ่มผู้พิการ (8) มาตรการลด ละ เลิกอบายมุข (9) มาตรการแก้ไขปัญหาความยากจนภาคประชาชน

2) แผนงานการคุ้มครองสิทธิทางสวัสดิการสังคมให้แก่ประชาชน มี 2 มาตรการ ได้แก่ (1) มาตรการการสร้างสุขภาพ และ (2) มาตรการพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิของประชาชนกลุ่มต่างๆ

3) แผนงานพัฒนางาน การบูรณาการกลไกการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรภาครัฐ เอกชนและชุมชน มี 4 มาตรการ ได้แก่ (1) มาตรการการพัฒนาองค์กรสวัสดิการสังคมต่างๆ ให้เป็น องค์กรเรียนรู้ (2) มาตรการพัฒนากองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมระดับชาติและระดับพื้นที่ (ในระดับจังหวัด) เพื่อสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมที่เน้นเชิงประเด็น พื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย อย่างครบถ้วน (3) มาตรการพัฒนาขบวนอาสาสมัครและเสริมสร้างจิตสาธารณะ (4) มาตรการ พัฒนางานและองค์กรดูแลงานสวัสดิการ

4) แผนงานพัฒนาระบบการเงิน การคลังและกฎหมายเพื่อสนับสนุนงานสวัสดิการ สังคม

แผนยุทธศาสตร์ 5 ปี สร้างสวัสดิการสังคมไทยฉบับที่ 2 (พ.ศ.2555-2559)

แผนยุทธศาสตร์ 5 ปี ในการสร้างสวัสดิการสังคมไทยฉบับที่ 2 นี้มีวิสัยทัศน์ที่ว่า “สังคมไทยมี ระบบสวัสดิการทั่วหน้า ที่หลากหลายและเหมาะสม ประชาชนสามารถเข้าถึงหลักประกันทางสังคมอย่าง ทั่วถึง เป็นธรรมและมีส่วนร่วม พร้อมก้าวสู่ประชาคมโลก” อันเนื่องมาจากการเตรียมความพร้อมใน

การเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อระบบสวัสดิการสังคมไทย ด้วยความท้าทายในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนนี้เองทำให้แผนยุทธศาสตร์ในปี พ.ศ.2555-2559 นี้ต้องมีความพร้อมในการรับมือกับการจัดสวัสดิการที่ไม่ใช่เพียงแต่คนในสังคมไทยเพียงเท่านั้น แต่ยังคงต้องขยายความครอบคลุมไปยังแรงงานที่มีการใช้แรงงานในไทยหรือประชาชนคนไทยที่ไปทำงานยังต่างประเทศอีกด้วย เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสากลที่ทุกประเทศในอาเซียนใช้ ทั้งการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มีความเป็นปัจจุบันและความเป็นสากล เช่น กฎหมายแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการกระทำผิดต่อเด็กและสตรี และการเข้าถึงปฏิบัติต่อบุคคลอื่นอย่างมีมนุษยชน

พันธกิจ

- 1) สร้างระบบสวัสดิการสังคมที่ประชาชนมีหลักประกันความมั่นคงของชีวิตและสังคมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก
- 2) พัฒนากลไกและมาตรฐานให้ประชาชนเข้าถึงสวัสดิการและได้รับการคุ้มครองทางสังคมอย่างเหมาะสม ทั่วถึงและเป็นธรรม
- 3) ขับเคลื่อนและสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีความรับผิดชอบต่อสังคมและมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคม

ยุทธศาสตร์สวัสดิการสังคมไทย ฉบับที่ 2 ประกอบด้วย

- 1) ยุทธศาสตร์การสร้างและพัฒนาระบบสวัสดิการ เพื่อสวัสดิการถ้วนหน้า
- 2) ยุทธศาสตร์เสริมพลังทุกภาคส่วนสู่สังคมสวัสดิการ
- 3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานบริการและการบริหารจัดการ
- 4) ยุทธศาสตร์การสร้างและพัฒนามาตรการทางการเงิน การคลัง และการระดมทุนเพื่อสังคม
- 5) ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนระบบสวัสดิการสังคมไทยสู่ประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก

6) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งของระบบเตรียมความพร้อมและฟื้นฟูในภาวะฉุกเฉิน
วาระแห่งชาติ “สังคมสวัสดิการ ปี 2560”

วาระแห่งชาติด้านสวัสดิการสังคมนี้เกิดขึ้นในสมัยรัฐบาลนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ โดยอ้างถึงผลการประชุมคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติครั้งที่ 1/2553 โดยที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบนโยบายการดำเนินงานของคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแห่งชาติใน 4 ประเด็นสำคัญดังนี้

- 1) การสร้างสังคมไทยเป็นสังคมสวัสดิการ
- 2) การกำหนดเป้าหมายประชาชนได้รับสวัสดิการถ้วนหน้าภายในปี 2560

3) การให้ความสำคัญกับการลงทุนด้านการจัดสวัสดิการโดยรัฐและการลงทุนเพื่อส่งเสริมให้ภาคส่วนต่างๆเข้ามามีส่วนร่วมในงานสวัสดิการสังคม

4) การพัฒนาระบบสวัสดิการสังคม 4 เสาหลักประกอบด้วย

เสาหลัก 1 การช่วยเหลือทางสังคม (Public Assistance) เป็นการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมกรณีฉุกเฉินตามระเบียบกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ การสงเคราะห์ผู้ที่มีรายได้น้อย กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา กองทุนหมู่บ้าน คาดว่าจะครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายจำนวน 1 ล้านคน โดยใช้การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย การนำวิธีการจัดการรายกรณีมาใช้ การกำหนดมาตรฐานการช่วยเหลือ และรัฐสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอ ซึ่งในปัจจุบันนี้ภาครัฐก็ได้ดำเนินงานในส่วนนี้อยู่แล้ว แต่เพิ่มเติมในส่วนของกรณีที่เกิดจากสถานการณ์ฉุกเฉินจากปัญหาสถานการณ์ความไม่มั่นคงทางการเมือง

เสาหลักที่ 2 การประกันสังคม (Social Insurance) เป็นระบบหนึ่งของการคุ้มครองทางสังคม ระบบนี้ถือเป็นระบบสากลที่นิยมใช้กันทั่วโลก โดยเน้นกลุ่มผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการ เริ่มในปี 2533 ปัจจุบันครอบคลุมสิทธิประโยชน์ 7 ด้าน ได้แก่ 1) การเจ็บป่วยนอกเวลาการทำงาน 2) ความพิการ 3) การคลอดบุตร 4) การตาย 5) การสงเคราะห์บุตร 6) การชราภาพ 7) การว่างงาน

เสาหลักที่ 3 การบริการสังคม (Social Services) การศึกษากฎหมายและพัฒนาไกล คุ้มครองการเข้าถึงสิทธิสวัสดิการของประชาชนให้เป็นที่ไปกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 โดยใช้แนวคิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน เน้นการจัดสวัสดิการแบบถ้วนหน้า (Universal Coverage) ในลักษณะครอบคลุม ทั้งถึง เท่าเทียมกัน มีมาตรฐานการให้บริการ เช่น การศึกษาฟรี 15 ปีครอบคลุมเด็กวัยเรียน จำนวน 12 ล้านคน การประกันสุขภาพถ้วนหน้า ครอบคลุมประชากรจำนวน 48 ล้านคน

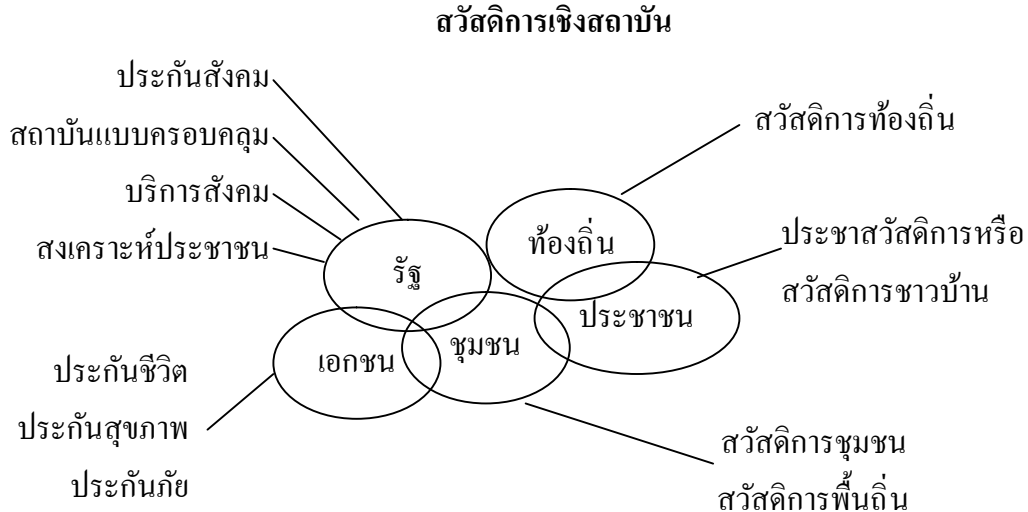
เสาหลักที่ 4 การสนับสนุนหุ้นส่วนทางสังคม (Social Support Partnership Promotion-SSPP) เป็นการสนับสนุนหุ้นส่วนทางสังคมในรูปแบบของการส่งเสริมจิตอาสา การให้และการช่วยเหลือทางสังคม การสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว อาสาสมัคร ชุมชน ท้องถิ่น สถาบันการศึกษา ภาคประชาสังคม

โดยสรุป เสาหลัก 1-4 เป็นการกำหนดยุทธศาสตร์การสร้าง “สังคมสวัสดิการ” ที่บูรณาการแนวคิดการจัดสวัสดิการพื้นฐาน ใช้รูปแบบสวัสดิการพหุลักษณะ (Pluralism) มีหลากหลายรูปแบบจากทุกภาคส่วน/ภาคีหุ้นส่วน โดยเฉพาะการตอบสนองความจำเป็นและความต้องการของประชาชนตามกลุ่มเป้าหมาย ในเสาหลักที่ 2 การประกันสังคมจึงเป็นการเปลี่ยนฐานคิดจากการจัดสวัสดิการเฉพาะกลุ่มผู้ใช้ถ้วนหน้า เน้นความครอบคลุม การเข้าถึงสิทธิ การได้รับบริการมาตรฐาน

แนวคิดนี้มีทั้งข้อดีและข้อเสีย ข้อดีคือ ประชาชนได้รับสวัสดิการ เข้าถึงสวัสดิการมากยิ่งขึ้น ข้อเสียคือ ภาระด้านงบประมาณผูกพันของรัฐต่อการจัดสรรงบประมาณ โดยเฉพาะเสาหลักที่ 4 เป็นทิศทางการสร้างและพัฒนาระบบสวัสดิการใหม่ที่เปิดกว้างกับภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ส่วนเสาหลักที่ 1 เป็นเพียงระบบที่รองรับกลุ่มผู้มีปัญหาสังคมหรือกลุ่มเสี่ยงต่างๆ ที่มีปัญหาจากสถานการณ์ความไม่มั่นคงของประเทศ

สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2545) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ร่วมกับคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ทิศทางและรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทยในอนาคต”พบว่า ทิศทางของงานสวัสดิการสังคมของไทยในอนาคตเริ่มเข้าสู่รูปแบบสวัสดิการพหุลักษณ์ (Welfare Pluralism) ใช้รูปแบบการให้บริการที่หลากหลายตามวิถีแห่งวัฒนธรรม ประเพณีความเชื่อตามหลักศาสนา ค่านิยมของคนเฉพาะกลุ่ม ชุมชน กลุ่มชาติพันธุ์ เป็นรูปแบบที่เปิดโอกาสให้ ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมตั้งแต่ประชาชน ชุมชน ท้องถิ่น ธุรกิจ เอกชน และรัฐเข้ามาร่วมจัดบริการสังคมให้ตรงกับความต้องการของประเด็นปัญหา พื้นที่และกลุ่มมากขึ้น เน้นวิธีการทำงานแบบบูรณาการ หลายวิธีกร (พหุวิธี) ตามความเหมาะสม และความพร้อมของแต่ละพื้นที่ การใช้งานวิจัยเป็นฐานเพื่อสร้างนโยบาย และใช้การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ

รูปแบบสวัสดิการพหุลักษณ์ ถือเป็นรูปแบบสวัสดิการทางเลือกที่เชื่อว่าการจัดสวัสดิการสังคมมิใช่อำนาจหน้าที่ของรัฐเพียงอย่างเดียวอีกต่อไป การจัดสวัสดิการสังคมกระแสหลักที่รัฐเป็นเจ้าของหลักถูกลดบทบาทลงมาเป็นเพียงผู้ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนากลไก สร้างมาตรการใหม่ให้เกิดการรองรับกับปัญหาสังคมใหม่ในอนาคต ตัวอย่างของรูปแบบสวัสดิการพหุลักษณ์ เช่น สวัสดิการชุมชน ที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ สวัสดิการชาวบ้าน สวัสดิการออมของชุมชน สวัสดิการฐานทรัพยากรธรรมชาติ สวัสดิการพื้นที่ถิ่น (เน้นการให้การช่วยเหลือผ่านความเชื่อ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฐานทางวัฒนธรรมแบบเกื้อกูล ฐานความเชื่อทางศาสนา ได้แก่ การทำบุญสละภัตทานทอดในพื้นทีภาคเหนือ การเลี้ยงผีในชุมชนชาติพันธุ์บนพื้นที่สูง เป็นต้น) นอกจากนี้ยังพบว่า สวัสดิการท้องถิ่น เป็นรูปแบบการผสมผสานระหว่างสวัสดิการสังคมกระแสหลักและกระแสทางเลือก เป็นผลจากการบังคับใช้พระราชบัญญัติกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น พ.ศ.2542 รูปแบบของสวัสดิการแบบพหุลักษณ์อาจจะนำเสนอให้ง่ายต่อการเข้าใจ (ดังภาพที่ 2.2)



ภาพที่ 2.2 รูปแบบการจัดสวัสดิการเชิงพหุลักษณะ (Welfare Pluralism)

แหล่งที่มา: ระพีพรรณ คำหอม, 2554: 74.

สวัสดิการพหุลักษณะเปิดโอกาสให้ประชาสังคมได้เข้ามารับผิดชอบสวัสดิการสังคมของประชาชน องค์กรการกุศล อาสาสมัคร ชุมชน ตลอดจนภาคเศรษฐกิจและธุรกิจพาณิชย์ในตลาดเสรีเข้ามาจัดบริการ โดยที่รัฐก็ไม่ได้ยุติการจัดการโดยเด็ดขาด ทว่าเข้ามาดูแลในระดับที่เหมาะสมและในบางด้านของการจัดสวัสดิการที่ยังจำเป็นต้องดำเนินการโดยภาครัฐ ยิ่งไปกว่านั้น สวัสดิการพหุลักษณะยังทำให้รัฐไม่ได้ผูกขาดบทบาทของการควบคุมดูแลภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการจัดสวัสดิการสังคมแต่เพียงผู้เดียว ทว่าเป็นการดูแลควบคุมซึ่งกันและกัน หรือเป็นความร่วมมือระหว่างทุกภาคีภาคส่วนในลักษณะที่เรียกว่า “Partnership” ดังนั้น ความร่วมมือระหว่างกัน การต่างตอบแทน ประโยชน์ซึ่งกันและกัน และการควบคุมซึ่งกันและกันในสังคมก็มีลักษณะที่เรียกว่า “Social Partnership” อันเป็นสาระสำคัญอีกประการหนึ่งของสวัสดิการพหุลักษณะ

2.5 แนวคิดสวัสดิการชุมชน

สวัสดิการชุมชน คือ การสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงของคนในชุมชน ซึ่งหมายรวมถึงทุกสิ่งอย่างที่จะทำให้คุณภาพชีวิตของคนในชุมชนดีขึ้น อาจอยู่ในรูปของสิ่งของ เงินทอง น้ำใจ การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ตั้งแต่เกิดจนถึงตาย

กองทุนสวัสดิการชุมชน หรือ กองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่าย เป็นกองทุนที่เกิดจากการรวมตัวของประชาชนในพื้นที่หนึ่ง ๆ ด้วยความสมัครใจ เช่น ระดับหมู่บ้าน ระดับตำบล ฯลฯ ที่ประสงค์จะดูแลซึ่งกันและกันตั้งแต่เกิดจนตาย บนพื้นฐานของความเอื้ออาทรต่อกัน

สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน จะได้รับสวัสดิการตามที่หลักเกณฑ์ กติกาที่สมาชิกร่วมกันกำหนดโดยมีคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชาวบ้าน (ที่สมาชิกเลือกขึ้นมา) เป็นผู้บริหารเพื่อจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกตั้งแต่เกิดจนตาย เช่น

- 1) เกิด บุตรที่เกิดใหม่ของสมาชิกนั้นจะได้รับเงินรับขวัญ แม่ที่คลอดบุตรนอนพักรักษาตัวในโรงพยาบาล ได้เงินค่าใช้จ่ายในการนอนพักรักษาตัว
- 2) แก่ สมาชิกจะได้บำนาญเป็นรายเดือนหรือรายปี
- 3) เจ็บป่วย สมาชิกที่นอนพักรักษาตัวในโรงพยาบาล จะได้รับเงินค่าใช้จ่ายในการนอนพักรักษาตัว
- 4) ตาย สมาชิกจะได้รับเงินค่าจัดการศพ
- 5) ประสพภัย สมาชิกจะได้รับเงินสวัสดิการเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนเฉพาะหน้า
- 6) การกู้ยืม สมาชิกสามารถกู้ยืมเงินกองทุนฯ เพื่อเป็นเงินทุนในการประกอบอาชีพได้ในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำหรือไม่มีดอกเบี้ย ขึ้นอยู่กับการพิจารณาของคณะกรรมการกองทุนฯ
- 7) สวัสดิการอื่นๆ ทางคณะกรรมการกองทุนฯ จะพิจารณาให้การช่วยเหลือตามความจำเป็นและเหมาะสมนอกจากจะจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกแล้ว กองทุนสวัสดิการชุมชนยังสามารถแผ่ให้สวัสดิการแก่ผู้ถูกทอดทิ้ง ผู้ด้อยโอกาสในชุมชนที่ไม่มีความสามารถที่จะเป็นสมาชิกกองทุนได้ด้วย ซึ่งจะก่อให้เกิดคุณค่าทางจิตใจในการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในชุมชน ด้วยความเอื้ออาทร เสียสละ เกิดความรักความสามัคคีในชุมชนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของชุมชนในการจัดการปัญหาของชุมชน ชุมเข้มแข็ง และยั่งยืนต่อไป

2.5.1 อุดมการณ์ความคิดในการจัดสวัสดิการชุมชน

จากความหมายของสวัสดิการในเชิงเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีจะเกิดขึ้นนั้นเป็นความรับผิดชอบของประชาชนทุกคนในประเทศ

ระพีพรรณ คำหอม (2554: 4-5) ได้กล่าวว่า การที่ต้องแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมตามบริบทของแต่ละประเทศที่จะเอื้ออำนวยให้เกิดสวัสดิการขึ้น แต่อย่างไรก็ตามหากพิจารณาแนวคิดทฤษฎีโครงสร้างทางสังคมเชื่อว่าในอดีตที่ชุมชนยังไม่มี ความซับซ้อนแต่การมีพึ่งพาอาศัยการช่วยเหลือเกื้อกูลและเอื้ออาทรต่อกัน ซึ่งถือเป็นรูปแบบของสวัสดิการพื้นบ้าน ที่ยึดโยงความเป็นชุมชนให้สมาชิกสามารถอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุขได้ แต่เมื่อชุมชนมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น

สมาชิกในชุมชนไม่สามารถแสวงหาทรัพยากรมาสนองความต้องการของตนได้อย่างเพียงพอ ทำให้เกิดการแก่งแย่งชิงความได้เปรียบ โดยที่สมาชิกแต่ละคนในชุมชนย่อมมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรที่แตกต่างกัน ผู้ที่ได้เปรียบก็จะได้ประโยชน์จากชุมชนมาก ในขณะที่ผู้เสียเปรียบได้กลายเป็นผู้ด้อยโอกาส ทำให้เกิดความแตกต่างของฐานะและชนชั้น

ณัฐพงศ์ ทองภักดี (2557: 96-97) ได้กล่าวไว้ว่า กองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่ช่วยแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านสวัสดิการสังคม โดยเฉพาะการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่ไม่สามารถเข้าถึงระบบสวัสดิการอย่างเป็นทางการของรัฐ โดยอาศัยทุนทางสังคมชุมชนเป็นพื้นฐาน มีความรู้จักคุ้นเคยกันเป็นอย่างดีจนเกิดความไว้วางใจกันในชุมชน แม้ว่ากาใช้ทุนทางสังคมในชุมชนเป็นกลไก ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการชุมชนเพื่อช่วยเหลือผู้ที่ไม่สามารถเข้าถึงระบบสวัสดิการภาคบังคับของรัฐ แต่ภาครัฐควรมีบทบาทสำคัญในการจัดสรร สวัสดิการสังคมโดยทั่วไป และขยายระบบสวัสดิการแบบถ้วนหน้าที่เข้าถึงคนทุกกลุ่มในสังคมได้

2.5.2 รูปแบบของสวัสดิการชุมชน

โครงการศึกษาวิจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน ของ ชัยพร พิบูลศิริ (2549: 52-60) ได้กำหนดรูปแบบของการจัดสวัสดิการโดยชุมชนเอาไว้ 7 รูปแบบด้วยกันคือ

1) รูปแบบการจัดสวัสดิการจากฐานองค์กรการเงินชุมชน

โดยรูปแบบดังกล่าวนี้จะใช้กลุ่มออมทรัพย์หรือกลุ่มองค์กรการเงินชุมชนเป็นพื้นฐานสำคัญในการจัดสวัสดิการชุมชน โดยใช้ฐานเงินออมจากสมาชิกหรือทรัพยากรของกลุ่มเป็นตัวตั้งต้นในการจัดสวัสดิการ จึงทำให้รูปแบบการจัดสวัสดิการสามารถทำได้อย่างหลากหลาย และมีความสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของชุมชนชนนั้น องค์กรการเงินชุมชนบางประเภทตั้งมาเพื่อสร้างสวัสดิการ โดยเฉพาะ หรืออาจกล่าวได้ว่า “เงินเป็นเครื่องมือ เป้าหมายคือ สวัสดิการชุมชน”

2) รูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชน โดยฐานการผลิต/ธุรกิจชุมชน

รูปแบบดังกล่าว เริ่มจากฐานภูมิปัญญาดั้งเดิมในการทำมาหากิน เพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ งานหัตถกรรม ทอผ้า การแปรรูปอาหาร ฯลฯ ประกอบกับการศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสนับสนุนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เมื่อกลุ่มมีความขยายตัวและประสบความสำเร็จในทางอาชีพมากขึ้นก็จะสามารถจัดสวัสดิการให้กับลูกสมาชิกได้ แต่ทั้งนี้เองรูปแบบดังกล่าวนี้ก็ยังคงต้องอาศัยฐานการออมจากสมาชิกในช่วงแรก ก่อนที่จะขยายตัวในเรื่องธุรกิจ ซึ่งคล้ายกับสหกรณ์การเกษตร

3) รูปแบบการจัดสวัสดิการ โดยฐานทรัพยากรธรรมชาติ

รูปแบบการจัดสวัสดิการดังกล่าว เป็นการจัดสวัสดิการโดยอาศัยฐานของทรัพยากรธรรมชาติเป็นหลัก โดยอาศัยแนวคิด “คนดูแลทรัพยากร ทรัพยากรเลี้ยงคน” ซึ่งแนวคิดดังกล่าวถือเอาทรัพยากรเป็นปัจจัยสี่ของชุมชน การที่ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย ทำให้ชุมชนขาดสวัสดิการที่สามารถหาได้จากป่าที่เป็นเหมือนร้านค้าของชุมชน ทำให้ชุมชนต้องเข้ามาอนุรักษ์และพิทักษ์ทรัพยากรในชุมชน ทำให้ความอุดมสมบูรณ์กลับคืนมา ชุมชนมีแหล่งอาหารมั่นคง ลดรายจ่ายและสร้างรายได้จากทรัพยากรเหล่านั้นในชุมชน

4) รูปแบบการจัดสวัสดิการ โดยฐานชุมชนเมือง

ถึงแม้ว่าชุมชนเมืองจะสามารถเข้าถึงสวัสดิการของรัฐและเอกชน ที่มีอยู่ในระบบอยู่แล้วนั้น แต่ยังคงมีชุมชนแออัดที่ซ่อนอยู่ชุมชนเมืองอีกชั้นหนึ่ง หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นชุมชนของผู้มีรายได้น้อย ซึ่งคนกลุ่มนี้เป็นแรงงานนอกระบบที่ไม่อยู่ในข่ายที่จะได้รับสวัสดิการเหมือนที่ได้กล่าวมาแล้ว สวัสดิการที่สำคัญของชาวชุมชนแออัด คือเรื่อง ที่อยู่อาศัย ซึ่งเป็นทั้งที่ทำงานและที่พักอาศัยในเวลาเดียวกัน ซึ่งชาวชุมชนแออัดมองว่าจะทำอย่างไรให้ชุมชนแออัดสามารถอยู่ได้อย่างมั่นคง และอยู่ร่วมกันกับชุมชนเมืองได้อย่างมีศักดิ์ศรี สวัสดิการที่ชุมชนแออัดจัด เช่น การพัฒนาสภาพแวดล้อม การจัดการขยะโดยชุมชน (ขยะแลกเงิน)

5) รูปแบบการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุโดยผู้สูงอายุ

สวัสดิการรูปแบบดังกล่าว ในปัจจุบันจะเป็นการดำเนินการโดยภาครัฐเป็นส่วนสำคัญ เช่น การรับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุแต่รูปแบบสวัสดิการ โดยผู้สูงอายุของชุมชนจะอยู่ในรูปของการดูแลซึ่งกันและกัน การเอาใจใส่สุขภาพของผู้สูงอายุโดยคนในชุมชนมากกว่าปัจจัยเรื่องเงินทอง เช่น การให้อาสาสมัครชุมชน เข้ามาดูแลสุขภาพผู้สูงอายุทุกเดือน ตรวจสอบสุขภาพ วัดความดัน ชักถามพูดคุย เป็นต้น เพื่อให้ชุมชนตระหนักถึงความสำคัญของการดูแลผู้สูงอายุ ซึ่งในบางขณะอยู่ลำพังและต้องการความช่วยเหลือ

6) รูปแบบการจัดสวัสดิการผู้ยากลำบากโดยเครือข่ายองค์กรชุมชน

การจัดสวัสดิการรูปแบบนี้ ได้รับการสนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนเพื่อสังคม (SIF) สนับสนุนงบประมาณ โดยจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ กองทุนหมุนเวียน ซึ่งส่วนใหญ่จะเน้นไปที่ผู้ยากลำบากในชุมชนเป็นหลัก การสนับสนุนงานให้ทำ โดยจะประสานความร่วมมือกับเครือข่ายองค์กรชุมชนนั้นๆ เช่น เครือข่ายผู้ติดเชื้อเอชไอวี เครือข่ายอาสาสมัครชุมชน เป็นต้น เพื่อนำเงินไปจ่ายเป็นสวัสดิการการศึกษา เด็ก คนชรา คนพิการ ผู้ติดเชื้อ นอกเหนือจากนั้นจะอยู่ในรูปของการสมทบทุนกองทุนสวัสดิการชุมชน (Matching Fund) เป็นการสมทบในอัตรา 1:1 ตามวงเงินกองทุน

สวัสดิการของกลุ่มที่มีอยู่เดิม โดยมีเงินไว้ว่าจะต้องใช้เฉพาะดอกผลที่เกิดขึ้นและต้องรับผิดชอบสวัสดิการของผู้ด้อยโอกาสให้ครอบคลุมกับผู้ที่ไม่ได้เป็นสมาชิกของกลุ่มด้วย

7) รูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชน โดยธุรกิจชุมชน

การทำธุรกิจชุมชนจะมีเป้าหมายอยู่ที่การทำกำไรเช่นเดียวกับธุรกิจโดยทั่วไป นอกเหนือจากนั้นคือการช่วยเหลือสมาชิกในชุมชนอีกทางหนึ่ง ซึ่งเป็นแนวทางในการพึ่งพาตนเองและอยู่ร่วมกันของชุมชน โดยการจัดสวัสดิการของธุรกิจชุมชนนี้จะอยู่ในรูปของการนำผลกำไรมาจัดสรรเป็นสวัสดิการ เช่น ในบางกองทุนนำผลกำไรมาจัดสรรในรูปของเงินปันผล หรือในบางธุรกิจชุมชนนำไปจัดเป็นสวัสดิการในรูปของสิ่งของให้กับสมาชิก หรือการนำไปสร้างกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ให้กับชุมชน เป็นต้น หรืออาจกล่าวได้ว่ารูปแบบดังกล่าวนี้เป็นการใช้กำไรอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้เกิดความมั่นคงกับธุรกิจชุมชนและยกระดับคุณภาพชีวิตของสมาชิกในชุมชน

ก็ได้มีการกล่าวถึงรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับชุมชน โดยผลการศึกษาในเรื่อง ทางเลือกการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับชุมชนโดยการสนับสนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล ของประสิทธิ์ อ่างว่ารูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับชุมชนมีอยู่ 4 รูปแบบ ที่นำมาประยุกต์ใช้ในประเทศไทยปัจจุบัน ได้แก่

- 1) รูปแบบสวัสดิการสังคมแบบรัฐสนับสนุน
- 2) รูปแบบสวัสดิการสังคมแบบของประชาชน
- 3) รูปแบบสวัสดิการสังคมแบบเครือข่ายท้องถิ่น
- 4) รูปแบบสวัสดิการสังคมแบบ 3 ส่วนหรือแบบพหุลักษณะ

2.5.3การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน

กองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นกองทุนที่เกิดจากการรวมตัวของประชาชนในพื้นที่หนึ่งๆ ด้วยความสมัครใจ ที่ประสงค์จะดูแลซึ่งกันและกันบนพื้นฐานของความเอื้ออาทรต่อกัน เป็นกองทุนที่ “ทุกคนร่วมกันเป็นเจ้าของ” เน้นการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของสมาชิกแต่ยึดหยุ่น คล่องตัวเปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อนำไปสู่ความมั่นคงยั่งยืนและดูแลชาวบ้านด้วยกันได้ทุกเพศ ทุกวัย ทุกประเภทตั้งแต่เกิดจนตาย มีแนวทางในการดำเนินงานอย่างน้อย ๆ 8 ขั้นตอน (ภาพที่ 2.3)

1) จุดประกายความคิด – ทำความเข้าใจกับกลุ่มเป้าหมาย เริ่มจากมีผู้ก่อการดี หรือแกนนำที่สนใจอาจเป็น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน ฯลฯ ที่มองเห็นศักยภาพที่มีอยู่ในชุมชน และต้องการช่วยเหลือดูแลซึ่งกันและกัน ชักชวนแกนนำคนอื่น ๆ มาพูดคุยปรึกษาหารือถึงแนวทางการ

จัดสวัสดิการชาวบ้าน จากนั้นก็จัดเวทีพูดคุยกับชาวบ้านให้กว้างขวางยิ่งขึ้น อาจจะเป็นการจัดรวมทั้งตำบล หรือแกนนำจะลงไปทำความเข้าใจระดับหมู่บ้าน แล้วมาจัดรวมในภายหลังก็ได้ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่นทำความเข้าใจ อาจหมายรวมถึง การชักชวนกันไปดูงานการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการที่ประสบความสำเร็จ แล้วกลับมาพูดคุยทำความเข้าใจกันให้ถ่องแท้ อีกครั้งการจุกประกายความคิด ต้องทำควบคู่ไปกับการ “กระตุ้น” ให้ชาวบ้านเข้าใจถึงเหตุผลสำคัญ อย่างน้อยๆ 2 ประการ คือ (1) การตั้งกองทุนสวัสดิการจะทำให้สมาชิกได้รับการดูแลตั้งแต่เกิดจนตาย ซึ่งชาวบ้านธรรมดาไม่เคยได้รับมาก่อน และ(2) จะทำให้สามารถดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกันไม่ว่ายากดีมีจน และยังช่วยกันดูแลเพื่อนบ้านที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ เช่น เด็ก คนแก่ คนพิการ เป็นการสร้างความรักความเอื้ออาทร ต่อกัน

2) ค้นหาศักยภาพและทุนในท้องถิ่นหลังจากได้จุกประกายทางความคิด และสร้างความเข้าใจเรื่องการจัดสวัสดิการชาวบ้านระดับหนึ่งแล้ว ลำดับต่อไป แกนนำหรือผู้ก่อการดีจะต้องร่วมกันค้นหาศักยภาพและทุนในชุมชน อาจมีอาสาสมัครเข้าร่วมด้วยก็ได้ โดยค้นหาว่าในหมู่บ้าน หรือตำบลของเรามีของดีอะไรบ้าง เช่น มีกลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มอาชีพ กลุ่มเด็กเยาวชน กลุ่มเกษตรอินทรีย์ มีคนแก่ คนพิการอยู่เท่าไร เป็นต้น แต่ละกลุ่มมีการทำงานอย่างไร มีสมาชิกกี่คน มีทุน มีการจัดสวัสดิการหรือไม่อย่างไร เป็นต้น รวมทั้งสำรวจทุนด้านอื่นๆ เช่น ทุนทางธรรมชาติ ทุนทางวัฒนธรรม ทุนทางภูมิปัญญา ฯลฯ ซึ่งข้อมูลดังกล่าว อาจได้มาหลายทางด้วยกัน เช่น การออกแบบสอบถาม แล้วหาอาสาสมัครชุมชนช่วยกันจัดทำ หรือข้อมูลบางส่วนอาจขอความร่วมมือจาก อบต. หรือหน่วยงานในท้องถิ่น หรืออาจลงพื้นที่ดูจากของจริง เป็นต้น หลังจากได้ข้อมูลจนครบแล้ว ก็ร่วมกันสังเคราะห์ให้เป็นหมวดหมู่ ซึ่งจะช่วยให้มองเห็นศักยภาพของตนเองได้ชัดเจน จากนั้นก็นำข้อมูลไปชี้แจงทำความเข้าใจกับชาวบ้าน โดยอาจจัดเป็นเวทีประชาคมก็ได้ ทั้งนี้เพื่อให้ทุกคนมองเห็นและเข้าใจเหมือน ๆ กันว่า ทุนที่มีอยู่ที่นี่สามารถนำไปสู่การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชาวบ้านได้อย่างไร ทุนแต่ละอย่างสัมพันธ์กันอย่างไรและจะสามารถบูรณาการทุนที่มีอยู่เข้าด้วยกันได้อย่างไร

3) ขยายแกนนำโดยให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ปฏิบัติการ ก่อนที่จะมีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน บัญชีหนึ่งที่สำคัญในระยะเริ่มต้นก็คือ “แกนนำ” ซึ่งจะต้องมีอย่างกว้างขวางทั้งในระดับพื้นที่หมู่บ้าน โชน คุ่มบ้านหรืออาจเป็นแกนนำจากกลุ่มกิจกรรมที่มีอยู่ในท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนตลอดจนการบูรณาการทุนจากกลุ่มต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถดูแลสมาชิกได้อย่างทั่วถึง

4) ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานในท้องถิ่น เช่น อบต. พมจ. เป็นต้น เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน โดยต้องประสานงานตั้งแต่ต้น ซึ่งอาจทำได้

หลายวิธี เช่น การส่งแกนนำไปพูดคุย ให้เห็นว่าการตั้งกองทุนสวัสดิการเป็นการแก้ปัญหาที่ยั่งยืน ผลสำเร็จเป็นทั้งของชาวบ้านและของหน่วยงานท้องถิ่น ช่วยประหยัดงบประมาณของท้องถิ่น แต่ได้ผลกว้างขวาง เป็นต้นบางแห่งอาจใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวแล้วค่อย ๆ ขยายไปสู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ บางแห่งก็เริ่มจากการขอการสนับสนุนเฉพาะเรื่อง เช่น การขอใช้ห้องประชุม ขอสนับสนุนข้อมูล ฯลฯ แล้วค่อยพัฒนาความร่วมมือขึ้นไปถึงขั้นมีแผนงานร่วม หรือจัดสรรงบประมาณเข้าร่วมสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชนในอนาคต ฯลฯ

5) การตั้งกองทุนสวัสดิการชาวบ้าน ต่อไปก็มาถึงขั้นตอนที่สำคัญ นั่นก็คือ การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชาวบ้าน โดยแยกเป็นกระบวนการย่อยดังนี้

(1) การจัดทำระเบียบกองทุน ซึ่งประกอบด้วยประเด็นหลักๆ คือ การรับสมัครและการสิ้นสุดสมาชิกภาพ การจ่ายเงินสมทบ ประเภทของสวัสดิการ การจ่ายเงินสวัสดิการ เป็นต้น โดยเริ่มจากการตั้งคณะกรรมการขึ้น ซึ่งประกอบด้วยตัวแทน กลุ่มคนที่หลากหลาย ทั้งตัวแทน กลุ่มกิจกรรม แกนนำที่เป็นทางการ ไม่เป็นทางการ ฯลฯ โดยอาจนำระเบียบกองทุนที่อื่นมาประกอบก็ได้ เมื่อยกร่างเสร็จแล้วก็นำไปชี้แจงในเวทีประชาคมทั้งตำบล เพื่อแสดงความเห็นเพิ่มเติม จนเป็นที่ยอมรับร่วมกัน

(2) การเปิดรับสมาชิก และระดมเงินกองทุน โดยสมาชิกอาจเป็นรายบุคคล หรือครอบครัวสถานที่รับสมัครอาจกระจายไปตามหมู่บ้าน หรือรวมศูนย์การสมทบเงินทุนอาจสมทบรายบุคคล หรือตัดเงินผลกำไรจากกลุ่มที่สมาชิกสังกัดอยู่มาเป็นเงินสมทบก็ได้ เป็นต้น ขึ้นอยู่กับระเบียบกองทุนที่ร่วมกันกำหนดขึ้นมา

(3) การระดมเงินทุนมาจากแหล่งอื่น ๆ เช่น การจัดงานเพื่อหาทุน การสมทบจากองค์กรท้องถิ่นการสมทบจากหน่วยงานต่างๆ เป็นต้น ซึ่งคณะกรรมการกองทุนฯ จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องมิใช่หวังเพียงเงินสมทบจากสมาชิกเท่านั้น

(4) การจัดระบบข้อมูลของกองทุน ต้องจัดทำให้เป็นระบบ เป็นปัจจุบันเปิดเผยโปร่งใส เช่น ข้อมูลสมาชิก ข้อมูลเงินกองทุน การจ่ายเงินสวัสดิการ เป็นต้น ซึ่งนอกจากจัดทำไว้ ณ ที่ทำการแล้ว อาจประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกทราบ ซึ่งสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น ติดประกาศไว้ ณ ที่สาธารณะ ที่ทำการกองทุน หรือส่งให้สมาชิกถึงบ้าน แล้วแต่ความเหมาะสม

6) การบริหารกองทุน โดยมีการตั้งคณะกรรมการขึ้นมาบริหารกองทุน ที่มีองค์กรประกอบจากตัวแทนที่หลากหลาย มีการจัดโครงสร้างฝ่ายต่าง ๆ รับผิดชอบ ที่ชัดเจน เช่น มีประธาน เภรัญญิก ประชาสัมพันธ์ตรวจสอบ ฝ่ายส่งเสริมพัฒนา เป็นต้น โดยอาจมีที่ปรึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ หรือจากหน่วยงานในท้องถิ่น ฯลฯ การทำงานของคณะกรรมการจะต้องมีลักษณะประสานกับแกนนำของแต่ละหมู่บ้านด้วย เพื่อให้ดูแลสมาชิกได้อย่างทั่วถึงนอกจากจะบริหาร

กองทุนเพื่อตามปกติแล้ว คณะกรรมการควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งกับเรื่องต่างๆ เช่น การประสานกับหน่วยงานท้องถิ่น การพัฒนาแกนนำ การเรียนรู้ขยายผล การดูแลผู้ด้อยโอกาส การขยายสมาชิกให้ครอบคลุมกว้างขวาง และการบูรณาการทุนทางสังคมและทุนทางธรรมชาติ เพื่อให้เกิดระบบสวัสดิการแบบองค์รวมขึ้นในตำบล

7) การติดตามประเมินผล ต้องมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และทุกระดับ เช่น การประเมินการสมทบของสมาชิก การขยายสมาชิกของระดับกลุ่ม ตลอดจนประเมินการทำงานในทุกๆ เรื่องของคณะกรรมการกองทุน โดย กองทุนอาจมีคณะตรวจสอบที่เป็นอิสระตามสมควร เพื่อให้เกิดการตรวจสอบที่เป็นกลางและเที่ยงธรรม รวมทั้งการประเมินในแต่ละระดับจะต้องนำไปสู่การทำเวทีประชาคมอย่างเปิดเผย เพื่อร่วมกันพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น

8) การขยายผล ซึ่งจะต้องทำอย่างต่อเนื่องในหลาย ๆ ประการ อาทิ

(1) ขยายแกนนำ ทั้งปริมาณและคุณภาพให้ทั่วถึงทั้งระดับพื้นที่และกลุ่มกิจกรรม เพื่อให้เกิดการขยายผลและสามารถดูแลสมาชิกได้ทั่วถึง

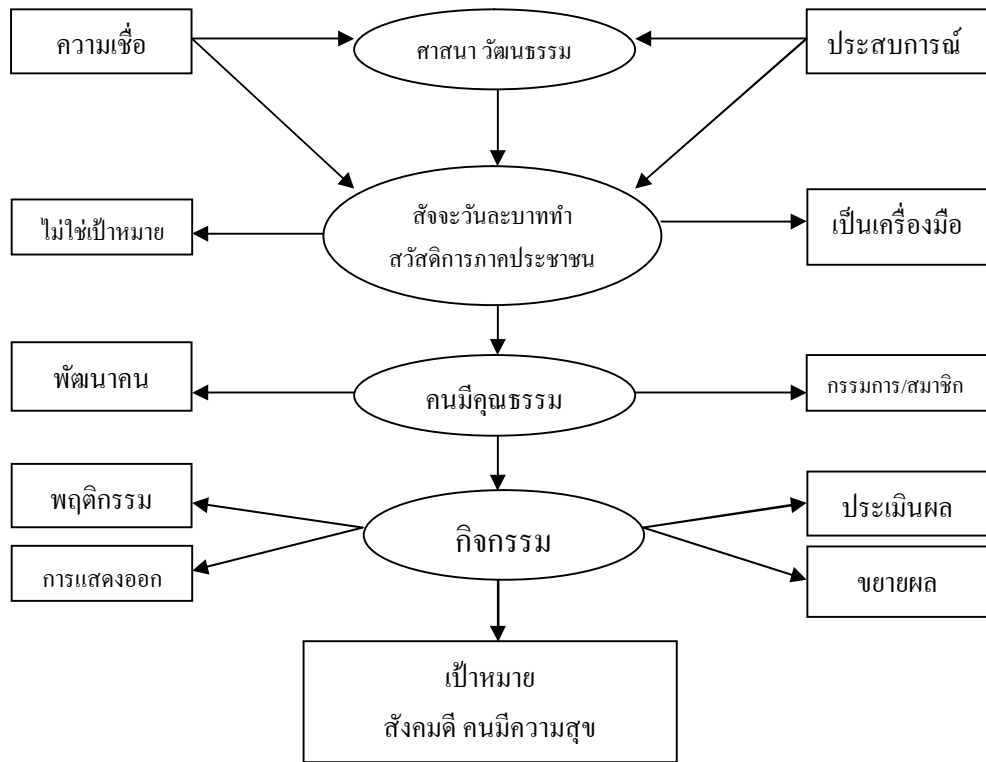
(2) ขยายสมาชิกโดยต้องมีตั้งเป้าหมายให้ครอบคลุมทุกคนหรืออย่างน้อยทุกคน ครบถ้วนในตำบลจะต้องครอบคลุมผู้ด้อยโอกาสที่ดูแลตนเองไม่ได้ให้ครบทุกคน ที่สำคัญต้องสร้างจิตสำนึกของการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้เกิดขึ้นในหมู่สมาชิก

(3) ขยายแหล่งทุน ที่จะมาหนุนให้กองทุนมีปริมาณมากขึ้น เช่น การสมทบจากหน่วยงานในท้องถิ่น เป็นต้น

(4) ขยายประเภทและผลประโยชน์ของสมาชิก โดยให้ครอบคลุมตั้งแต่เกิดจนตาย ตลอดจนการหนุนเสริมให้สมาชิกพึ่งตนเองได้ เช่น การเพิ่มสวัสดิการด้านประกอบอาชีพที่ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม การให้สวัสดิการ กรณีเกิดพิบัติภัยต่าง ๆ เป็นต้น

(5) ขยายการให้สวัสดิการแก่ผู้ด้อยโอกาสที่ไม่สามารถเข้าร่วมเป็นสมาชิกด้วย เช่น คนพิการคนชราที่ถูกทอดทิ้ง

(6) การพัฒนาสู่สวัสดิการที่ยั่งยืน โดยการบูรณาการเข้ากับกลุ่ม/กองทุนอื่นๆ ในท้องถิ่น เพื่อสร้างนวัตกรรมงานพัฒนาาร่วมกันในท้องถิ่นอย่างเป็น องค์รวม เช่น การฟื้นฟูภูมิปัญญา การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เกษตรกรรมยั่งยืน ฯลฯ ซึ่งเป็นสวัสดิการที่ครบวงจรไม่จำเพาะแต่เพียงตัวเงิน ทำให้สมาชิกรู้สึกมีความมั่นคงในชีวิตอย่างแท้จริง



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดสวัสดิการชุมชน

แหล่งที่มา:มูลนิธิสาธาณสุขแห่งชาติ. 2549: 52.

2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรม ผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีการเสนอผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน ดังนี้

ชัยวัฒน์ หน่อรัตน์ (2546) ได้ศึกษาเรื่องสวัสดิการชุมชนบทไทย ว่าสวัสดิการชุมชนชนบทไทยเป็นกิจกรรมของการจัดส่งมอบบริการชุมชนในแบบที่มีความสัมพันธ์แนวราบ เสมอภาค สม่่าเสมอ เป็นประเพณี โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการพึ่งพากันเองก่อนภายในชุมชนก่อน และค่อยกระจายสู่ชุมชนภายนอก รวมรัฐและทุนด้วย บริการชุมชนดังกล่าวเป็นกิจกรรมการจัดส่งและการส่งมอบบริการและสินค้าที่เป็นทั้งวัตถุและคุณค่าจิตใจของชุมชน โดยชุมชน และเพื่อชุมชน

ปัญญา เลิศไกร (2550) ได้ศึกษาถึงแนวคิดและรูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชนที่ประสบความสำเร็จในเชิงปริมาณ พบว่าประชาชนส่วนใหญ่ที่หวังพึ่งพิงสวัสดิการชุมชนนั้นเป็นผู้ที่มีรายได้น้อย มีการศึกษาค่อนข้างต่ำ และขาดโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรที่หน่วยงานภาครัฐจัดให้ ดังนั้นกองทุนสวัสดิการชุมชนจึงเป็นแหล่งที่เข้ามาช่วยเหลือในการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งแสดง

ในงานเรื่องแนวคิดและรูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชนที่ประสบความสำเร็จของปัญญาว่า องค์การสวัสดิการชุมชนไม่ได้มีบทบาทเพียงแค่การให้ความช่วยเหลือสนับสนุนแต่เพียงสมาชิกเพียงเท่านั้น แต่ยังให้การเอื้อประโยชน์แก่ทุกกลุ่มในชุมชนอีกด้วย เช่นเดียวกับ

มาโนช มาละการ (2551) ในการศึกษาเรื่องกระบวนการดำเนินงานสวัสดิการชุมชน โดยได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยและวิเคราะห์เนื้อหาของงานวิจัยในเรื่องสวัสดิการชุมชนออกมาพบว่า สวัสดิการชุมชนเป็นการระดมทุนเพื่อสร้างอาชีพและช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อน เป็นการระดมทุนทั้งภายในและภายนอกชุมชน ทั้งทุนทางทรัพยากรธรรมชาติ ทุนทางสังคม และทุนมนุษย์ เข้าไว้ด้วยกัน นอกจากนี้ยังวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนว่าปัจจัยภายในที่สำคัญ คือ ด้านผู้นำและความร่วมมือของคนในชุมชน แต่ปัจจัยภายนอกที่สำคัญคือการสนับสนุนจากภาครัฐ ในด้านนโยบาย การวางแผนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนตลอดจนด้านแหล่งเงินทุนในการตั้งต้น

อัศวิน จุมปา (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบสวัสดิการชุมชนบนพื้นฐานทุนทางสังคมที่เชียงรายก็พบว่า ทุนทางสังคมนั้นมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน เพราะแต่ละชุมชนท้องถิ่นมีรากฐานในการจัดสวัสดิการชุมชนที่แตกต่างกันออกไป แต่ที่สำคัญคือกองทุนสวัสดิการสังคมจะเป็นการผสมความร่วมมือกันทั้ง 3 ฝ่ายคือหน่วยงานภาครัฐ (อปท.) รัฐบาล และชุมชน เพื่อสร้างความยั่งยืนในระยะยาว โดยจะขับเคลื่อนไปได้ด้วยด้วยชุมชนเองและจะสามารถถ่ายทอดความสำเร็จเหล่านั้นออกไปสู่ชุมชนอื่นๆในระยะยาว

ธนัชชัย บัวบุปผา (2555) ได้ศึกษากระบวนการและรูปแบบบูรณาการกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า รูปแบบกระบวนการและการบูรณาการของกองทุนสวัสดิการชุมชนนั้นขึ้นอยู่กับพื้นฐานของทฤษฎีที่ว่าด้วยการมีส่วนร่วม โดยเป็นการรวมกลุ่มที่มีความหลากหลายและความแตกต่างกัน เป็นเครือข่ายที่เน้นการช่วยเหลือ ร่วมมือกันในการทำกิจกรรม หรือที่เรียกว่าเครือข่ายเชิงพื้นที่ (Area Network) โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกันคือมุ่งที่จะสร้างระบบสวัสดิการหรือหลักประกันในเรื่องต่างๆให้กับสมาชิกในชุมชน

ชัยพร พิบูลศิริ (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน พบว่า เป้าหมายร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชนแบ่งเป็น 3 ระดับ คือระดับปัจเจก ที่ต้องการที่แก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดความมั่นคงของตนเองและครอบครัว ระดับชุมชน ที่ต้องการสร้างสุขภาวะ ความเอื้ออาทร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และระดับสังคม ที่ต้องการสร้างชุมชนให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืนสามารถพึ่งพาตนเองได้ นอกจากนี้ยังสรุปภาพรวมขององค์กรชุมชนว่ามีการขับเคลื่อนเปลี่ยนแปลงไปเป็น 3 ระยะคือ ระยะแรก เป็นการรวมพลังเพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และเมื่อปัญหาหมดไปจะเริ่มเข้าสู่ขั้นตอนของการขยายผล ขยาย

กิจกรรมให้หลากหลายมากขึ้น โดยในท้ายที่สุดจะมีรูปแบบที่ใกล้เคียงกันคือการบูรณาการเป้าหมายและกิจกรรมต่างๆเป็นองค์รวม

ประสิทธิ์ มิซัง (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องทางเลือกการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับชุมชน โดยการสนับสนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าสวัสดิการสังคมชุมชนมีรูปแบบทางเลือกอยู่ 4 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบสวัสดิการสังคมแบบรัฐสนับสนุน 2) รูปแบบสวัสดิการสังคมแบบของประชาชน 3) รูปแบบสวัสดิการสังคมแบบเครือข่ายท้องถิ่น 4) รูปแบบสวัสดิการสังคมแบบ 3 ส่วนหรือแบบพหุลักษณะ ซึ่งรูปแบบที่รัฐมีการสนับสนุนจะก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐและชุมชน ทำให้งานสวัสดิการสังคมมีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับพื้นที่จริง เพราะแผนงานต่างๆจะเกิดขึ้นจากความต้องการของชุมชน

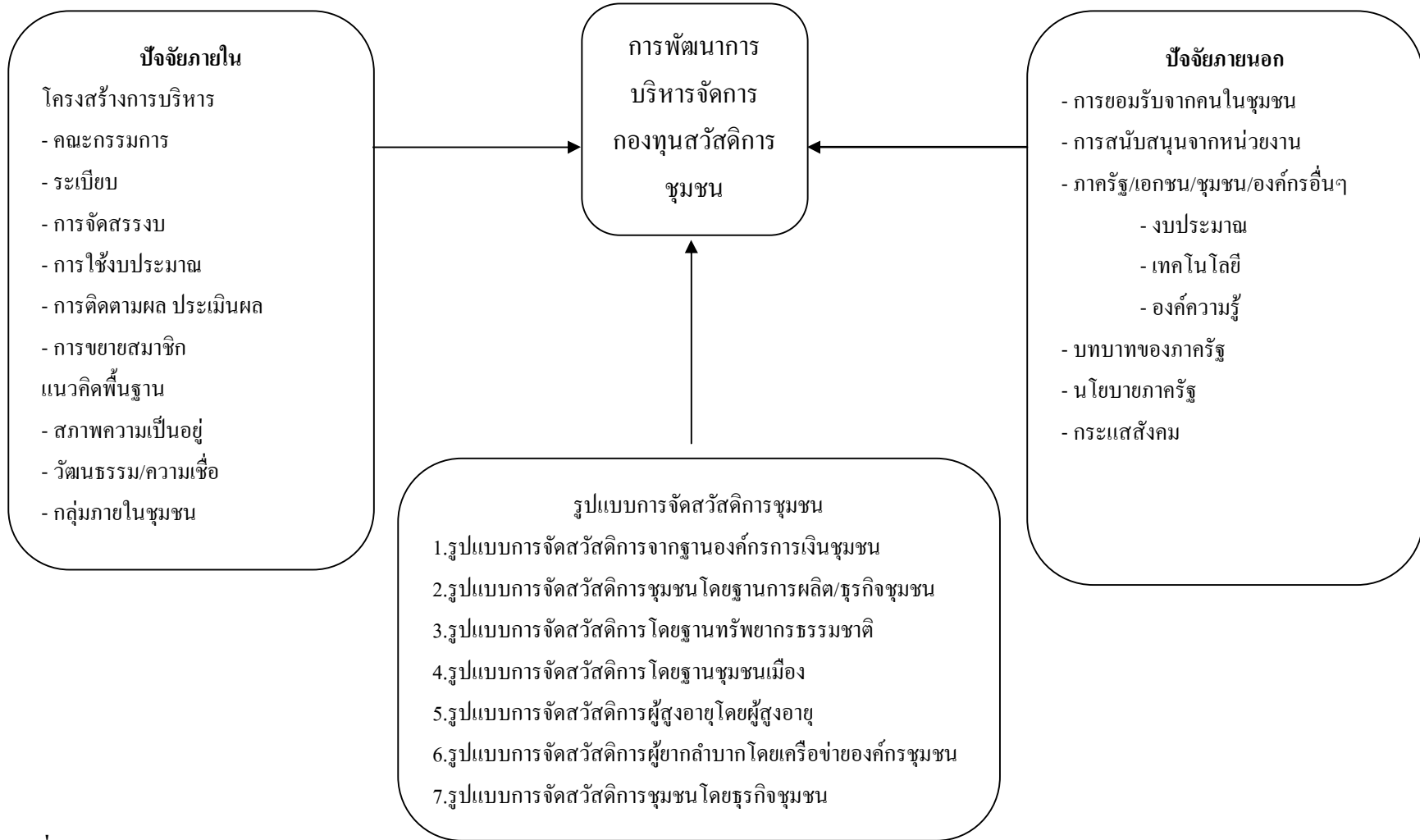
ณัฐพงษ์ ทองภักดี (2557) ได้กล่าวไว้ในงานวิจัยเรื่องสวัสดิการสังคมความสมดุลที่ยั่งยืนว่า กองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่ช่วยแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านสวัสดิการสังคม โดยเฉพาะการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่ไม่สามารถเข้าถึงระบบสวัสดิการอย่างเป็นทางการของรัฐ โดยอาศัยทุนทางสังคมชุมชนเป็นพื้นฐาน มีความรู้จักคุ้นเคยกันเป็นอย่างดีจนเกิดความไว้วางใจกันในชุมชน แม้ว่าการใช้ทุนทางสังคมในชุมชนเป็นกลไก ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการชุมชนเพื่อช่วยเหลือผู้ที่ไม่สามารถเข้าถึงระบบสวัสดิการภาคบังคับของรัฐ แต่ภาครัฐควรมีบทบาทสำคัญในการจัดสรร สวัสดิการสังคมโดยทั่วไปและขยายระบบสวัสดิการแบบถ้วนหน้าที่เข้าถึงคนทุกกลุ่มในสังคมได้

ธิดารัตน์ ทิมกระโทก (2551) ซึ่งศึกษาเรื่องกระบวนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชน ในอำเภอวังน้ำเขียว สรุปว่า การขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนมีทั้งหมด 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นรับทราบปัญหาและตระหนักพร้อม 2) ขั้นปฏิบัติการสวัสดิการชุมชน 3) ขั้นทบทวนปัญหาและสร้างการมีส่วนร่วม 4) ขั้นขยายผลและสร้างเครือข่าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดสวัสดิการชุมชนที่ได้ทบทวนวรรณกรรมมาและยังพบอีกว่า ผ่านการขับเคลื่อนของหน่วยงานภาครัฐได้แก่ อบต. สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน และกลุ่มรถจี๊ป ซึ่งเป็นทุนทางสังคมที่เข้ามามีส่วนร่วม

เจนจิรา จายโยง (2556) รูปแบบการบริหารจัดการกองทุนวันละบาท เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการกองทุนสวัสดิการโดยชุมชน ระบุว่ารูปแบบที่เหมาะสมกับกองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นรูปแบบการบริหารงานโดยคนในชุมชน เพื่อคนในชุมชน เสมือนกับรูปแบบการจัดสวัสดิการโดยฐานองค์กรชุมชน การที่ชุมชนมีกองทุนหรือเงินออมของตนเองทำให้ชุมชนสามารถคิดรูปแบบการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับชุมชนของตนเองได้อย่างหลากหลายและสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของชุมชนนั้น

2.7 กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการชุมชน พบว่ากองทุนสวัสดิการชุมชน มีสิ่งที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งได้ดังนี้ ปัจจัยภายใน จะเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนโดยตรง ปัจจัยภายนอกคือ สิ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน และรูปแบบการจัดสวัสดิการของแต่ละกองทุน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน ผู้วิจัยจึงได้นำมาสร้างเป็นกรอบการศึกษา เพื่อแสดงความเชื่อมโยงของปัจจัยดังกล่าว ในภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 แสดงกรอบแนวคิดการศึกษา

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ มีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้และมีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) เพื่อศึกษากระบวนการการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน
 - 2) เพื่อนำเสนอรูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชน
 - 3) เพื่อแสวงหาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน
- มีกรอบแนวคิดและวิธีการวิจัยที่จะเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

- (1) การวิจัย
- (2) ประเภทของการวิจัย
- (3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- (4) ประชากรและพื้นที่เป้าหมาย
- (5) การวิเคราะห์ข้อมูล
- (6) กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
- (7) การจัดเก็บและรวบรวมข้อมูล

3.1 การวิจัย

3.1.1 การวิจัยเอกสาร

การวิจัยเอกสาร (Document Study) เป็นการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากผลงานการวิจัย การศึกษาเอกสารของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน รายงานการศึกษาวิจัยต่างๆ และเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนแหล่งข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ ที่รวบรวมข้อมูลของกองทุนสวัสดิการชุมชน เช่น เว็บไซต์

3.1.2 การลงภาคสนาม

การวิจัยภาคสนาม (Field Study) จะได้นำขั้นตอนของการลงพื้นที่ทำงานภาคสนามของสุภางค์ จันทวานิช (2556) เสนอไว้มาประยุกต์ในกระบวนการวิจัย เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยจะได้แบ่งขั้นตอนของการลงภาคสนามดังนี้

- 1) ขั้นตอนก่อนการวิจัยภาคสนาม (Pre-research Phase) ได้กำหนดขั้นตอนดังนี้
 - ขั้นเลือกสนาม
 - (1) การคัดเลือกชุมชนและการเข้าถึงชุมชน
 - (2) การสำรวจข้อมูลเบื้องต้นของชุมชน เช่น ผู้ประสานงานชุมชน
- 2) ขั้นตอนการวิจัยภาคสนาม (Research Phase)
 - (1) ขั้นแนะนำตัว
 - (2) ขั้นสร้างความสัมพันธ์ (Rapport)
 - (3) ขั้นเริ่มทำงาน

3.2 ประเภทการวิจัย

การศึกษารุ่นนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพราะเป็นวิธีที่สามารถเสนอภาพกระบวนการ การก่อรูป พลวัต ศักยภาพ และความหวังต่อสังคมไทยในอนาคตของระบบสวัสดิการชุมชนเชิงระบบแบบองค์รวมได้ดีและเข้าถึงองค์ความรู้มากกว่า และสามารถปรับปรุงรายละเอียดของงานวิจัยได้ตลอดเวลา

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) ควบคู่ไปกับการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) ในขั้นตอนการทำงานของกองทุนสวัสดิการชุมชน และประเด็นการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) ในการประชุมกลุ่มย่อย ถ้ายังคงต้องการข้อมูลเพิ่มเติมก็จะทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) อีกครั้งหนึ่ง โดยมีประเด็นคำถามที่สร้างขึ้นจากการประมวลความรู้และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.4 ประชากรและพื้นที่เป้าหมาย

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ กองทุนสวัสดิการชุมชนในพื้นที่อำเภอสันป่าตอง 3 กองทุน เพื่อเปรียบเทียบบริบทและความแตกต่าง ลักษณะของการทำงานและการบริหารกองทุน นอกจากนั้นแล้วยังคงต้องศึกษากับตัวแสดงที่ประกอบรวมกันเข้าเป็นกองทุนสวัสดิการชุมชน อาทิ เช่น กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ กลุ่มวิสาหกิจชุมชน กลุ่มผลิตน้ำดื่มชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐระดับจังหวัด

พื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ อำเภอสันป่าตอง ซึ่งมีกองทุนสวัสดิการชุมชนจำนวน 3 กองทุน อันได้แก่ กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยุหว่า กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำบ่อหลวง ซึ่งมีการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง และมีสมาชิกกองทุนมากกว่า 1,000 คน

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนั้นในการวิเคราะห์ข้อมูลจึงใช้การพรรณาคความ (Descriptive) ควบคู่ไปกับการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Induction) จากข้อมูลการสัมภาษณ์ประกอบกับเอกสารอื่นๆ (Document Analysis) เพื่อความเป็นระบบ เน้นสภาพของวัตถุวิสัย และอ้างอิงตามกรอบแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องควบคู่ไปกับบริบท (Context) จากการลงภาคสนาม (Field Study) และถ่ายทอดผลของการศึกษาด้วย

การพรรณนาในลักษณะของความเรียง เพื่อส่งเสริมให้เกิดความชัดเจนยิ่งขึ้นในงานเชิงคุณภาพ

3.6 กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ

กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ กลุ่มสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำบ่อหลวง กลุ่มสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง และกลุ่มสวัสดิการชุมชนตำบลยุหว่า ได้แก่ คณะกรรมการกลุ่มสวัสดิการชุมชน สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน ประชาชนชาวบ้าน ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key informants) ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ 3 กลุ่มตามแนวทฤษฎี Theoretical saturation ของ Glaser and Strauss(1967, อ้างถึงใน สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2554: 248) ดังนี้

1) กลุ่มคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน	จำนวน	10	คน
2) สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน	จำนวน	5	คน
3) กลุ่มหน่วยงานภาครัฐ	จำนวน	5	คน

3.7 การจัดเก็บและรวบรวมข้อมูล

แนวทางการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

1) ข้อมูลแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการชุมชนได้จากข้อมูลทุติยภูมิ เช่น หนังสือ เอกสาร ตำรา รายงานวิจัย และบทความ ฯลฯ

2) ข้อมูลเชิงคุณภาพจัดเก็บในหลายวิธี คือ

(1) สังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) ตามระยะเวลาที่กำหนด

(2) การสัมภาษณ์ตัวแสดงสวัสดิการชุมชน 3 กลุ่มหลักด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมจากกลุ่มเป้าหมายโดยตรงในการสัมภาษณ์ที่มีการเตรียมข้อคำถามไว้ล่วงหน้า ประเด็นการสัมภาษณ์ประกอบด้วย

ประเด็นพื้นฐาน ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูล

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) อาชีพหลัก
- 4) ตำแหน่งในกองทุนสวัสดิการชุมชน

- 5) ระยะเวลาอยู่อาศัยในชุมชน
- 6) ภูมิสำเนา
- 7) ระยะเวลาในการเข้ามาเป็นสมาชิก

ประเด็นที่ 1 การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน เช่น

- 1) ประวัติความเป็นมาของกองทุนสวัสดิการชุมชน
- 2) รูปแบบการทำงานของกองทุนสวัสดิการชุมชน
- 3) วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน
- 4) โครงสร้างการบริหารงาน คณะทำงาน กองทุนสวัสดิการชุมชน
- 5) กระบวนการ ในการกำหนดระเบียบของกองทุนสวัสดิการชุมชน
- 6) การเปิดรับสมาชิกและการระดมเงินทุนของกองทุนสวัสดิการชุมชน
- 7) รูปแบบสวัสดิการที่กองทุนดำเนินการ
- 8) การจ่ายสวัสดิการ ขั้นตอน กระบวนการ
- 9) ปัจจัย/เงื่อนไข ที่ช่วยให้การบริหารงานมีความสะดวก เรียบร้อย ประสบความสำเร็จ
- 10) การสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นๆ
- 11) การประสานงานกับหน่วยงานในพื้นที่ เช่น อ.บ.ต. เทศบาล หมู่บ้าน และความพร้อม

ของหน่วยงานนั้นๆในการเข้ามาช่วยเหลือกองทุนสวัสดิการชุมชน

- 12) อนาคต แนวโน้ม ทิศทางของการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน
- 13) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชน

ประเด็นที่ 2 การจัดสวัสดิการของกองทุนสวัสดิการชุมชน

- 1) ประเภทและรายละเอียดของการจัดสวัสดิการชุมชน
- 2) เกณฑ์ในการจ่ายสวัสดิการชุมชน
- 3) ขั้นตอน กระบวนการในการจ่ายสวัสดิการ

ประเด็นที่ 3 การเข้ามามีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสวัสดิการชุมชน

- 1) มีภาคส่วนใดบ้างในสังคมที่เข้ามาสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชน
- 2) แต่ละภาคส่วนมีส่วนร่วมอย่างไร
- 3) แนวทางในการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group)

(1) กลุ่ม/องค์กรที่เป็นสมาชิก ตำแหน่งภายในกลุ่ม วัตถุประสงค์ของการตั้งกลุ่ม

(2) การบริหารจัดการกองทุน ได้แก่ ระเบียบข้อบังคับ คณะกรรมการ สมาชิก สถานะ

การเงินของกลุ่ม

(3) การจัดสวัสดิการให้กับสมาชิก/ผู้ที่ไม่เป็นสมาชิก

(4) การมีส่วนร่วม อำนาจการตัดสินใจ

(5) การสนับสนุนหรือความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น

บทที่ 4

ผลการศึกษา

จากการศึกษารวบรวมข้อมูลที่ได้จากการลงภาคสนาม (Field Study) และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key-informants) ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับกลุ่มสวัสดิการชุมชนในแต่ละตำบล รวมทั้งจากการศึกษาเอกสาร ตำรา ที่เกี่ยวข้อง จึงสามารถแบ่งประเด็นข้อค้นพบได้ดังนี้ในแต่ละตำบล

ประเด็นที่ 1 การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน

ประเด็นที่ 2 การจัดสวัสดิการของกองทุนสวัสดิการชุมชน

ประเด็นที่ 3 การมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสวัสดิการชุมชน

4.1 กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยี่หว้า

4.1.1 การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยี่หว้า

การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน เริ่มต้นเมื่อปี พ.ศ. 2552 เป็นการจัดกลุ่มออมทรัพย์วันละ 1 บาทของผู้สูงอายุบ้านกิ้วแลหลวง หมู่ที่ 4 และบ้านสันป่าตอง หมู่ที่ 1 ตำบลยี่หว้า อยู่ในรูปของการออมทรัพย์เพื่อการสงเคราะห์ศพให้แก่สมาชิกชมรมผู้สูงอายุเท่านั้น แต่ไม่ได้มีการจัดสวัสดิการด้านอื่นแต่อย่างใด ต่อมา มีหน่วยงานบ้านธรรมปกรณณ์เข้ามาต่อยอดกิจกรรมด้านการออมโดยส่งเสริมและสนับสนุนเรื่องกองทุนสวัสดิการชุมชน เข้าร่วมและจัดทำโครงการสนับสนุน สร้างแกนนำ กลุ่มคณะกรรมการ โดยมีการเชิญเจ้าหน้าที่กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มาอบรมให้ความรู้และผลักดัน โครงการกองทุนสวัสดิการชุมชน ขับเคลื่อนรณรงค์ประชาสัมพันธ์ และเปิดรับสมัครสมาชิก ซึ่งในขณะนี้กองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลยี่หว้า ได้รับรางวัลเป็นกองทุนที่มีความเข้มแข็งโซนใต้ของจังหวัดเชียงใหม่

ทั้งนี้ทางกลุ่มกองทุนสวัสดิการได้มีการปรึกษากับนายกเทศบาลตำบลยี่หว้า เพื่อจะนำเรื่องการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนเข้าเป็นแผนนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชน เนื่องจากการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการดังกล่าวจะเป็นสวัสดิการโดย

ตรงที่เกิดขึ้นต่อประชาชน เมื่อได้มีแนวนโยบายแล้วทางกลุ่มยังได้มีการขอความร่วมมือไปยังเทศบาลตำบลยู่หาเพื่อไปศึกษาดูงานการจัดสวัสดิการของกองทุนที่จังหวัดลำปาง

ต่อมาทางกลุ่มได้มีการจัดตั้งกองทุนอย่างเต็มรูปแบบโดยมีคณะกรรมการขับเคลื่อนกองทุนสวัสดิการชุมชนในปี พ.ศ. 2553 ในช่วงเดือนมิถุนายน 2553 และมีการร่างระเบียบกองทุนสวัสดิการชุมชนในเดือนกรกฎาคม 2553 โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) เพื่อช่วยเหลือสมาชิกกองทุนสวัสดิการในด้านการ เกิด แก่ เจ็บ ตาย
- 2) เพื่อพัฒนาการมีส่วนร่วมของแกนนำและสมาชิกกองทุน
- 3) เพื่อเชื่อมโยงกลุ่มองค์กรในชุมชนและร่วมสร้างความสามัคคี
- 4) เพื่อส่งเสริมการพัฒนาความมั่นคงในชีวิตและการสามารถพึ่งพาตนเองของชุมชน

โดยกระบวนการเรียนรู้และจัดการชุมชน โดยชุมชน เพื่อชุมชน

ในปีแรกการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยู่หา มีสมาชิกจำนวน 265 คน และได้นำเสนอรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับกองทุนให้แก่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดทราบและขึ้นทะเบียนเป็นกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยู่หา ซึ่งกองทุนฯ ได้รับเงินสมทบจากรัฐบาลตามจำนวนสมาชิก คือ 265 คน คนละ 360 บาท (30 บาท/เดือน) มาจัดสวัสดิการ ซึ่ง 1 คน จะสามารถรับเงินสมทบได้ 3 ครั้ง โดยมีเงื่อนไขเฉพาะสมาชิกที่ออมเงินครบ 1 ปี ในปีที่ 1 ซึ่งในครั้งแรกทางกองทุนได้รับเงินสนับสนุนจากกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์รวมเป็นเงิน 95,400 บาท ตามสมาชิกที่ออมครบ 1 ปีในครั้งแรกของบ้านกิวเลหลวง หมู่ที่ 4 และบ้านสันป่าตอง หมู่ที่ 1 จนถึงปัจจุบันกองทุนได้รับเงินสมทบจากทางกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นครั้งที่ 4 แล้ว โดยมีเงื่อนไขว่าทางกองทุนจะต้องกรอกแบบฟอร์มรายละเอียดต่างๆ ให้กับ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เช่น จำนวนเงินออมของสมาชิกในรอบปี และการใช้จ่ายเงินสวัสดิการที่ได้รับสมทบไปในลักษณะใด

นอกจากนี้ในการจัดตั้งกองทุนยังมีการประสานงานกับองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นในเรื่องของงบประมาณที่ใช้สมทบกองทุน โดยในปี พ.ศ. 2553 เทศบาลตำบลยู่หา มีข้อจำกัดในการสนับสนุน เนื่องจากไม่มีระเบียบที่จะสามารถสมทบงบประมาณได้ จึงช่วยเหลือโดยการจัดทำโครงการขับเคลื่อนการรับสมัครสมาชิก ขับเคลื่อนแกนนำ จัดประชุมร่างระเบียบ และสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน รวมทั้งสิ้น 37,800 บาท ต่อมาในปี พ.ศ. 2554 เริ่มมีระเบียบที่ชัดเจนขึ้น โดยมีแนวทางวิธีปฏิบัติให้กับท้องถิ่นในการสมทบงบประมาณให้กองทุนสวัสดิการชุมชน ทำให้องค์กรบริหารส่วนตำบลยู่หาสมทบงบประมาณในปีแรกเพื่อจ่ายสวัสดิการให้สมาชิกกองทุนเป็นเงินจำนวน 50,000 บาท และในปีที่ผ่านมาสสมทบให้กับกองทุนเป็นเงิน 200,000 บาท โดยเป็นลักษณะของเงินอุดหนุนที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับ

การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยุหว่า

โครงสร้างการบริหารงานและคณะกรรมการในการบริหารงานของกองทุนสวัสดิการชุมชน แบ่งออกเป็นคณะกรรมการ 2 ชุด คือ

1) คณะกรรมการบริหารงานกองทุนสวัสดิการชุมชน มีหน้าที่ร่างระเบียบกองทุน แผนการดำเนินงานกองทุน เปิดรับสมาชิกกองทุน เก็บเงินสัจจะออมทรัพย์จากสมาชิกกองทุนและ นำส่งกองทุนฯ เข้าร่วมประชุม และสรุปผลการดำเนินงานของกองทุนโดยคณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยุหว่ามี 27 คน

2) คณะกรรมการสภากองทุนสวัสดิการชุมชน มีหน้าที่พิจารณาและอนุมัติระเบียบ และแผนการดำเนินงาน โดยคณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยุหว่ามี 23 คน

โดยคณะกรรมการบริหารงานกองทุนสวัสดิการชุมชนมาจากแกนนำที่มีจิตอาสาของแต่ละหมู่บ้าน ส่วนใหญ่จะเป็นผู้นำชุมชน และประธานชมรมผู้สูงอายุของแต่ละหมู่บ้าน ส่วนคณะกรรมการสภากองทุนสวัสดิการชุมชนมาจากตัวแทนของประชาชน 14หมู่บ้านในพื้นที่ตำบลยุหว่า โดยคัดเลือกมาจากตัวแทนหมู่บ้านๆ ละ 2คน ซึ่งในการคัดเลือกคณะกรรมการกองทุนฯ เริ่มจากการให้ผู้ใหญ่บ้านในแต่ละหมู่บ้าน ไปชี้แจงให้กับประชาชนในพื้นที่ทราบ และจะดึงเอาผู้ที่มีตำแหน่งทางสังคม เช่น สมาชิกเทศบาล ประธานแม่บ้าน ข้าราชการบำนาญ หรือผู้ที่มีความพร้อมทางด้านความรู้ ความสามารถ และฐานะทางเศรษฐกิจ มาเป็นคณะกรรมการกองทุนฯ แต่หลักเกณฑ์ที่สำคัญในการเป็นคณะกรรมการกองทุนฯ คือ คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน จะต้องเป็นสมาชิกกองทุนฯด้วย ซึ่งคณะกรรมการแต่ละชุดจะมีวาระในการทำงานเป็นเวลา 2 ปี

และคณะกรรมการที่ปรึกษากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยุหว่า เป็นกรรมการที่ปรึกษา โดยตำแหน่ง ประกอบด้วย

- 1) นายกองค้การบริหารส่วนตำบลยุหว่า
- 2) ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลยุหว่า
- 3) กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้านในตำบลยุหว่า
- 4) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยุหว่า
- 5) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยุหว่า
- 6) ประธานชมรมผู้สูงอายุอำเภอสันป่าตอง

โดยมีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยุหว่าและเข้าร่วมประชุมทั้งนี้ การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนประกอบไปด้วยกิจกรรมดังนี้

1) การจัดทำระเบียบกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยี่หว้า

การจัดทำระเบียบกองทุน ประกอบด้วยประเด็นหลักๆ คือ การรับสมัครและการสิ้นสุดสมาชิกภาพ การจ่ายเงินสมทบ ประเภทของสวัสดิการ การจ่ายเงินสวัสดิการ เป็นต้น โดยกระบวนการจัดทำระเบียบกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยี่หว้า ได้มีการดำเนินการ โดยเริ่มจากทางกองทุนฯ ได้มีการศึกษาระเบียบกองทุนสวัสดิการชุมชนของท้องถิ่นอื่นที่มีความเข้มแข็งหรือการจัดสวัสดิการที่โดดเด่น นำมาพิจารณาดูความเข้มแข็ง กำลัง ความสามารถของกลุ่มตนเอง เพื่อจัดระเบียบกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยในการพิจารณาระเบียบในแต่ละข้อร่วมกันของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ โดยต้องนำไปปรึกษาและพิจารณาในที่ประชุม และต้องตกลงเป็นมติของที่ประชุมด้วย จากนั้นจึงนำเสนอต่อคณะกรรมการสภากองทุนสวัสดิการชุมชน เพื่อพิจารณาอนุมัติและลงนามร่วมกัน ทั้งนี้ระเบียบสามารถปรับปรุงแก้ไขได้ โดยคณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนร่างการแก้ไข และเสนอต่อคณะกรรมการสภากองทุนสวัสดิการชุมชน ซึ่งในการพิจารณาระเบียบกองทุนสวัสดิการชุมชนจะมีพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติทุกขั้นตอนของการกำหนดระเบียบของการกำหนดระเบียบ เมื่อยกร่างเสร็จแล้วก็นำไปชี้แจงในเวทีประชาคมทั้งตำบล เพื่อแสดงความเห็นเพิ่มเติม จนเป็นที่ยอมรับร่วมกัน

2) การเปิดรับสมาชิก

การเปิดรับสมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยี่หว้า ดำเนินการ โดยให้คณะกรรมการแต่ละหมู่บ้านเป็นผู้รับสมัครกระจายไปตามหมู่บ้าน ซึ่งจะเปิดรับสมัครสมาชิกเป็นรายบุคคล เปิดรับสมัครทุกๆ เดือน ไม่มีการจำกัดอายุของสมาชิก แต่เน้นความช่วยเหลือ พิંગพาอาศัยซึ่งกันและมีการประชาสัมพันธ์กองทุนฯ ผ่านทางคณะกรรมการของแต่ละหมู่บ้าน เช่น การไปมอบเงินสวัสดิการในหมู่บ้าน ในโอกาสต่างๆ การประชุมผู้นำชุมชน และประกาศผ่านทางหอกระจายข่าวของหมู่บ้าน โดยกองทุนได้มีการกำหนดคุณสมบัติของสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยี่หว้าตามระเบียบกองทุนฯ ดังนี้

คุณสมบัติครบตามที่ระเบียบกองทุนฯ กำหนด

สมาชิกกองทุนต้องมีคุณสมบัติดังนี้

- 1) มีสัญชาติไทย
- 2) มีอายุตั้งแต่แรกเกิด นับแต่วันที่สมัครเป็นต้นไป
- 3) มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลยี่หว้า

4) สมาชิกต้องออมเงินสมทบกองทุน เดือนละ 30 บาททุกเดือน ทุกวันสิ้นเดือน ถ้าครบกำหนดแล้วไม่ออมเงินสมทบภายใน 60 วัน ถือว่าพ้นจากการเป็นสมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยี่หว้า

5) สมาชิกมีสิทธิที่จะได้รับสวัสดิการจากกองทุนตามระเบียบที่กองทุนกำหนดและมีสิทธิที่จะขอข้อมูลของกองทุนจากคณะกรรมการกองทุนได้

6) สมาชิกมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติตามระเบียบของกองทุนและช่วยกันพัฒนากองทุนให้เจริญยิ่งขึ้น

7) สมาชิกพ้นจากการเป็นสมาชิก เมื่อ

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) ออกตามระเบียบกำหนด

(4) คณะกรรมการกองทุน มีมติให้ออก

8) สมาชิกที่ขอลาออก ตามข้อ 7(2) ข้อ 7(3) ข้อ 7(4) จะได้รับเงินออมคืนเท่ากับจำนวนที่สมาชิกออมเท่านั้น แต่ถ้าสมาชิกได้รับสวัสดิการใดสวัสดิการหนึ่งแล้ว สมาชิกจะได้รับเงินคืนจากจำนวนเงินออมของสมาชิก โดยหักเงินที่ได้รับสวัสดิการจากกองทุนออกเหลือเงินเท่าไรทางกองทุนจะคืนเงินที่เหลือให้สมาชิกเท่านั้น

9) สมาชิกต้องระบุผู้จัดการศพและผู้ที่จะประสงค์ให้ได้รับเงินช่วยเหลือตามระเบียบไว้ในใบสมัครให้ชัดเจน ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงที่หลังสมาชิกต้องแจ้งให้คณะกรรมการทราบตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

10) สมาชิกจะต้องออมเงินครบ 180 วันจึงจะมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการชุมชนตามที่กำหนดหมายถึง ปัจจุบันกองทุนเปิดรับเฉพาะสมาชิกในเขตเทศบาลตำบลยี่หว้า เพราะยังมีปัญหาในเรื่องของระเบียบตามที่ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้ให้เงินสนับสนุนเป็นรายหัวตำบลและเรื่องของการขอเงินสมทบที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอซึ่งทำให้ยากมากยิ่งขึ้นจึงยังไม่สามารถเปิดรับสมาชิกนอกตำบลได้

3) การระดมเงินทุน

(1) การออมเงินของสมาชิกกองทุนทุกคนคนละ 30 บาทต่อเดือน

(2) กลุ่มองค์กรและประชาชนผู้มีจิตศรัทธาบริจาค

(3) หน่วยงานในสังกัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์และหน่วยงาน

ภาครัฐ

(4) เทศบาลตำบลยี่หว้า สมทบเข้ากองทุนทุก ๆ ปี

4) การจัดสรรงบประมาณของกองทุนสวัสดิการชุมชน

การจัดสรรงบประมาณของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลลพบุรีว่า สามารถนำมาจัดสรรค่าใช้จ่ายแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

ตารางที่ 4.1 การจัดสรรงบประมาณของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลลพบุรีว่า

ประเภท	การจัดสรรร้อยละ
1.จัดสวัสดิการของชุมชนหรือหลักประกันขั้นพื้นฐาน	100%
แบ่งเป็น	
1.1 จัดสวัสดิการ	75%
1.2 ทุนดำเนินการ	25%
2. ทุนสำรอง	20%

การจัดสรรงบประมาณของเงินในกองทุนแต่เดิมในครั้งแรกตามที่ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้ระบุให้กองทุนบริหารเงินเป็น 80% สำหรับการจ่ายสวัสดิการและอีก 20% เก็บไว้เป็นเงินทุนสำรอง แต่ในภายหลังได้นำเงิน 80% สำหรับจ่ายสวัสดิการคิดเป็น 100% และแบ่งเป็น 75% จ่ายสวัสดิการ อีก 25% เป็นทุนดำเนินการ (ค่าวัสดุ อุปกรณ์ ค่าใช้จ่าย ค่าน้ำ ค่าไฟ) แต่เงินทุนสำรองนั้นยังอยู่ในส่วนของ 20% ดังเดิม

หมายเหตุการจ่ายค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน ในการดำเนินการกองทุนในปีแรกไม่มีการจ่ายค่าตอบแทนให้กับคณะกรรมการ แต่ปีต่อมาทางกองทุนได้คำนึงถึงความเสียดุลและความมีจิตอาสาของคณะกรรมการกองทุนฯ จึงจ่ายค่าตอบแทนให้กับคณะกรรมการกองทุนฯ เป็นค่าน้ำมันของยานพาหนะสำหรับกรรมการที่มาเข้าร่วมการประชุมประจำเดือนครั้งละ 50 บาท/ท่าน/เดือน หากไม่มาประชุมเงินนั้นจะเก็บไว้เป็นเงินส่วนกลางเพื่อนำไปทัศนศึกษาเป็นการให้รางวัลแก่คนทำงานโดยไม่รบกวนเงินของสมาชิก ส่วนกรรมการที่มีหน้าที่ทำบัญชีจะได้ค่าตอบแทน 1,000-2,000 บาทต่อปี ประธานกองทุนได้รับค่าตอบแทน 1,000 บาทต่อปี

5) การจัดระบบข้อมูลของกองทุน

การจัดระบบข้อมูลกองทุนฯ มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบันเปิดเผยโปร่งใสทั้งในเรื่องของข้อมูลสมาชิก การจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกที่เกิดขึ้นตลอดทั้งปี รวมถึงข้อมูลค่าใช้จ่ายในการดำเนินการต่างๆ ของกองทุนฯ และสถานะทางการเงินของกองทุน อยู่ในรูปของสมุดหรือเอกสารเป็นส่วนใหญ่ และไฟล์ World บ้าง โดยมีการเผยแพร่ข้อมูลของกองทุน

ให้แก่สมาชิกผ่านทางคณะกรรมการบริหารกองทุน ซึ่งเป็นตัวแทนของแต่ละหมู่บ้าน ประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้สมาชิกของแต่ละหมู่บ้านรับทราบ เนื่องจากคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ จะทราบข่าวสารและเข้าร่วมประชุมเป็นประจำทุกๆ เดือน อีกทั้งยังมีการการทำป้ายสรุปผลการดำเนินงานให้แก่ทุกๆ หมู่บ้าน และติดข่าวสารที่บอร์ดของชุมชน รวมทั้งการทำแผ่นพับสรุปผลการดำเนินงานให้กับสมาชิกแต่ละบ้าน นอกจากนี้ในแต่ละปียังรายงานผลการดำเนินงานให้แก่เทศบาลและกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ช่วยสมทบเงินของกองทุนอีกด้วย

6) การติดตามประเมินผล

ในการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนจะมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และในทุกระดับ โดยคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ และคณะกรรมการสภากองทุนฯ จะมีการประชุมสรุปผลการดำเนินงานในแต่ละปีว่า ในช่วงระหว่างปีที่ผ่านมา มีการจัดสวัสดิการอะไรบ้าง มากน้อยเพียงใด และหลักฐานการรับสวัสดิการที่ผ่านมารบถ้วนหรือไม่ อย่างไร รวมทั้งการประเมินการสมทบของสมาชิก การขยายสมาชิกของระดับกลุ่ม ตลอดจนประเมินการทำงานในทุกๆ เรื่องของคณะกรรมการกองทุน ทั้งนี้ในการติดตามประเมินผลการยังมีเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเข้ามาช่วยในการประเมินผลการดำเนินงาน ทั้งนักพัฒนาชุมชนที่มีส่วนร่วมในด้านการบริหารจัดการและเจ้าหน้าที่การคลัง ช่วยในการตรวจสอบบัญชีของกองทุนเพื่อให้เกิดการตรวจสอบที่เป็นกลางและเที่ยงธรรม รวมทั้งการประเมินในแต่ละระดับจะต้องนำไปสู่การทำเวทีประชาคมอย่างเปิดเผย เพื่อร่วมกันพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังมีการรายงานผลการดำเนินงานให้แก่หน่วยงานราชการอื่นๆ ดังนี้

(1) มีการรายงานผลการดำเนินงานให้กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ทราบในทุกๆ 3 เดือน

(2) มีการสรุปข้อมูลสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน เสนอให้กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในทุกๆ เดือนกันยายนของทุกปี

(3) มีการรายงานผลการดำเนินงานให้แก่เทศบาลตำบลยุหว่าเป็นประจำทุกปี

7) การขยายผล

กองทุนสวัสดิการชุมชนมีการขยายผลการดำเนินงาน ดังนี้

(1) มีการขยายแกนนำ ให้ทั่วถึงในระดับพื้นที่ เน้นกลุ่มผู้นำชุมชน เช่น ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกเทศบาล หัวหน้ากลุ่มต่างๆ ในชุมชน เป็นต้น ที่มีศักยภาพและความพร้อม เพื่อให้เกิดการขยายผลและสามารถดูแลสมาชิกได้ทั่วถึง

(2) ขยายสมาชิก ให้ครอบคลุมประชาชนทุกครอบครัวต่อไปเรื่อยๆ โดยมีเป้าหมายประมาณ 50% ของประชากรทุกหมู่บ้านในตำบล โดยมีการจัดทำแผนการรณรงค์รับสมัครสมาชิกเพิ่มและสร้างความเข้าใจให้ผู้ที่ยังไม่ได้เข้าเป็นสมาชิกเกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกกองทุน และการรณรงค์ในกลุ่มของเด็กนักเรียนให้เป็นสมาชิกโดยการส่งเสริมเพื่อชักจูงให้เด็กนักเรียนเข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนเนื่องจากในระเบียบการจ่ายสวัสดิการจะให้ประโยชน์แก่เด็กนักเรียนมากกว่ากลุ่มอื่นๆ ที่จะเน้นการจ่ายสวัสดิการเมื่อจบการศึกษาในแต่ละชั้นด้วย

(3) ขยายแหล่งทุน ที่จะมาเสริมหนุนให้กองทุนมีปริมาณมากขึ้น โดยทางกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยู่หว่าได้มีการจัดทำโครงการและเข้าไปร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานภาครัฐอื่น ที่จะสามารถให้งบประมาณมาสมทบกองทุนอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ จะสามารถพัฒนากองทุนฯ ให้มีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้นและสามารถต่อยอดกองทุนฯ ต่อไปได้

(4) ขยายประเภทและผลประโยชน์ของสมาชิก ให้ครอบคลุมตั้งแต่เกิดจนตายและเพิ่มสวัสดิการในปริมาณที่มากขึ้น ตลอดจนการหนุนเสริมให้สมาชิกพึ่งตนเองได้ โดยทางกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยู่หว่าจะมีการปรับเพิ่มสวัสดิการด้านต่างๆ ที่มีความจำเป็นต่อสมาชิกกองทุนและท้องถิ่นตามความมติของที่ประชุมประจำปี ทั้งนี้เนื่องจากทางกองทุนมีการระดมเงินทุนในการบริหารกองทุนฯ จากการเก็บเงินออมทรัพย์จากสมาชิกและได้รับเงินสมทบจากหน่วยงานอื่นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้กองทุนฯ มีการเติบโตสามารถนำมาปรับเพิ่มสวัสดิการได้

(5) ขยายการให้สวัสดิการแก่ผู้ด้อยโอกาสที่ไม่สามารถเข้าร่วมเป็นสมาชิกเช่น คนพิการ คนชราที่ถูกทอดทิ้ง โดยทางกองทุนฯ จะมีการหักเงินค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยู่หว่าที่ไม่มาเข้าร่วมประชุมประจำเดือน และงบประมาณที่เหลือจากค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน แล้วนำไปจัดสรรเป็นสวัสดิการให้แก่ผู้ด้อยโอกาสในพื้นที่ที่ไม่ได้เป็นสมาชิกกองทุนฯ หรืออาจจะนำไปจัดเป็นทุนการศึกษาให้แก่เด็กยากจนในพื้นที่

(6) การพัฒนาสู่สวัสดิการที่ยั่งยืนโดยการบูรณาการให้เข้ากับกลุ่มหรือกองทุนอื่นๆ ในท้องถิ่น เพื่อสร้างนวัตกรรมงานพัฒนาร่วมกันในพื้นที่อย่างเป็นองค์รวม โดยทางกองทุนฯ ได้มีการต่อยอดกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยู่หว่าให้มีการเติบโต ด้วยการสร้างโรงเรียนผู้สูงอายุ ซึ่งจะการสร้างศูนย์เรียนรู้ให้เด็กหรือผู้ที่สนใจในพื้นที่ได้เรียนรู้ถึงภูมิปัญญาท้องถิ่นจากผู้สูงอายุในท้องถิ่น ก่อให้เกิดความรู้ อาชีพ รายได้ ซึ่งเป็นสวัสดิการที่ครบวงจรไม่จำเพาะแต่เพียงตัวเงิน ทำให้สมาชิกรู้สึกมีความมั่นคงในชีวิตอย่างแท้จริง

แผนงานหรือสิ่งที่กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยู่หว่าจะดำเนินการต่อไปได้แก่

- 1) แผนการรณรงค์รับสมัครสมาชิกเพิ่ม และสร้างความเข้าใจให้ผู้ที่ยังไม่ได้เข้าเป็นสมาชิกเกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้น
- 2) แผนการจัดทำจดหมายข่าวของกองทุนเดือนละฉบับ เพื่อแจ้งข่าวสารของกองทุน และจะมีการรวมเล่มเป็นวารสารประจำปีด้วย
- 3) แผนการพัฒนากองทุนให้เป็นต้นแบบกองทุนสวัสดิการชุมชนในโซนใต้ของจังหวัดเชียงใหม่ และเป็นต้นแบบกองทุนสวัสดิการชุมชนในระดับตำบล ตามโครงการท้องถิ่นสร้างตนเอง
- 4) ปรับเพิ่มสวัสดิการในทุกๆด้าน ให้แก่ลูกสมาชิก
- 5) แผนการจัดระบบข้อมูลสมาชิกผ่านเว็บไซต์ และมีระบบข้อมูลที่ทันสมัย
- 6) จัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุ เพื่อเป็นการรักษาภูมิปัญญาท้องถิ่นและเป็นการต่อยอดโครงการสวัสดิการชุมชนด้วย
- 7) จัดเป็นรูปแบบธนาคารชุมชน โดยอบรมร่วมกับธนาคารออมสิน

สำหรับปัจจัยเงื่อนไขต่างๆ ที่จะช่วยหนุนเสริมให้กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยู่หว่าประสบความสำเร็จ คือ “ทุนทางสังคมของท้องถิ่น” ซึ่งเกิดจากความเข้มแข็งของกลุ่มประชาชนที่มีจิตสาธารณะ รู้จักการเสียสละเพื่อส่วนรวม ความร่วมมือกัน สามัคคีกันภายในท้องถิ่น มีความซื่อสัตย์และไว้วางใจกันในการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้กองทุนเกิดความเข้มแข็ง รวมทั้งยังได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น ทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ บ้านธรรมปกรณ์ และเครือข่ายอื่นๆ เป็นต้น ซึ่งทำให้กองทุนฯ เกิดการเข้มแข็งและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้การจัดกองทุนสวัสดิการชุมชนท้องถิ่นส่งผลต่อการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงต่อสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนท้องถิ่น โดยเป็นการเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้ร่วมกัน ทำกิจกรรมร่วมกันและมีโอกาสออกร่วมกันเพื่อการจัดสวัสดิการแก่ตนเอง ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมทุกภาคร่วมคิดทำ ที่สำคัญส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมของประชาชน โดยประชาชนความเป็นอยู่อย่างพอเพียง ปลูกฝังพฤติกรรมการให้และการรับ ตามแนวคิด “การให้อย่างมีคุณค่า รับอย่างมีศักดิ์ศรี” รวมถึงเมื่อกองทุนฯ มีความเข้มแข็งและเติบโตมากขึ้น จะช่วยแบ่งเบาภาระขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นและยังสามารถช่วยเหลือกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ในชุมชนได้

สุดท้ายสิ่งที่กองทุนสวัสดิการชุมชนท้องถิ่นต้องการให้หน่วยงานภายนอกสนับสนุนคือ

- 1) การสร้างรูปแบบเอกสารในการดำเนินงานที่เป็นมาตรฐานที่แน่นอน ชัดเจน
- 2) มีการจัดโครงการเสวนาหรือเวทีวิเคราะห์ปัญหาในการดำเนินงานของกองทุนต่างๆ

- 3) จัดโครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพของคณะกรรมการกองทุน
- 4) ประชาสัมพันธ์เรื่องกองทุนสวัสดิการชุมชนให้ประชาชนทั่วไปทราบผ่านสื่อต่างๆ

4.1.2 การจัดสวัสดิการชุมชนของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยู่หว่า

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยู่หว่ามีการจัดประเภทการจ่ายเงินสวัสดิการ เพื่อการช่วยเหลือสมาชิกตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

- 1) การเกิด สมาชิกคลอดลูกและฝากครบ 6 เดือน มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการ ขวัญ
ถุง 500 บาท ต่อลูกที่เกิด 1 คน โดยสวัสดิการมอบให้กับเด็ก และแม่ที่คลอดลูกไม่ว่าเป็นการ
ป่วย
- 2) การศึกษา สมาชิกฝากครบ 1 ปี ได้รับสวัสดิการ ดังนี้
 - (1) จบชั้น ป.6 ได้รับสวัสดิการคนละ 200 บาท
 - (2) จบชั้น ม.3 ได้รับสวัสดิการคนละ 300 บาท
 - (3) จบชั้น ม.6 ได้รับสวัสดิการคนละ 400 บาท
 - (4) จบชั้น อนุปริญญา/ปวส./ปวช. ได้รับสวัสดิการคนละ 500 บาท
 - (5) จบปริญญาตรี ได้รับสวัสดิการคนละ 600 บาท
- 3) การเกณฑ์ทหาร สมาชิกที่ได้รับคัดเลือกเป็นทหาร ได้รับสวัสดิการคนละ 300
บาท
- 4) การเจ็บป่วย สมาชิกนอนโรงพยาบาล ได้รับสวัสดิการ คนละ 100 บาท (ปีละ
ไม่เกิน 5 คืน)
- 5) การตาย สมาชิกได้รับสวัสดิการ ดังนี้
 - (1) ออมครบ180วัน คืนเงินออม 180 บาท ได้รับสวัสดิการสมทบอีก 180
รวม 360 บาท
 - (2) ออมครบ 1 ปี คืนเงินออม 360 บาทได้รับสวัสดิการสมทบอีก 360
บาท รวม 720 บาท
 - (3) ออมเงินครบกี่ปี ได้รับสวัสดิการสมทบอีกเท่าของเงินออม
 - (4) สมาชิกหยุดออมเงินสมทบเข้ากองทุน เมื่อออมเงินสมทบเข้า
กองทุนครบ 30 ปี
- 6) การแก่ แต่เดิมทางกองทุนได้มีการจัดเงินบำนาญให้กับลูกสมาชิกที่มีอายุการ
ออมเงินดังนี้
 - (1) อายุ 60 – 69 ปี ได้รับสวัสดิการคนละ 50 บาท/ปี

- (2) อายุ 70 – 79 ปี ได้รับสวัสดิการคนละ 150บาท/ปี
- (3) อายุ 80 – 89 ปี ได้รับสวัสดิการคนละ 200 บาท/ปี
- (4) อายุ 90 – 99 ปี ได้รับสวัสดิการคนละ 250 บาท/ปี
- (5) อายุ 100 ปีขึ้นไป ได้รับสวัสดิการคนละ 300 บาท/ปี

หมายเหตุ: แต่ในประชุมของคณะกรรมการกองทุนตำบลยู่หว่าได้ลงมติยกเลิกระเบียบการจ่ายบำนาญรายปี ข้อนี้แล้วหลังจากที่กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้จัดอบรมพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการได้ให้คำแนะนำว่าการจ่ายเงินบำนาญนั้นเป็นเงินของรัฐบาล เช่นเดียวกับเงินเบี้ยยังชีพ ทางกองทุนจึงต้องปรับแก้ระเบียบเพราะกลัวความไม่ยั่งยืนของกองทุน

หมายเหตุ

- 1) การรับสวัสดิการต้องเป็นไปตามเงื่อนไขระเบียบกองทุน
- 2) สมาชิกต้องมีคุณสมบัติครบตามที่ระเบียบกองทุนฯ กำหนด
- 3) สมาชิกจะต้องออมเงินครบ 180 วันจึงจะมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการชุมชนตามที่

กำหนด

ขั้นตอนในการจ่ายสวัสดิการ

ประกอบไปด้วย

- 1) สมาชิกกองทุนฯ เตรียมเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น
 - (1) เตรียมบัตรประชาชนหรือทะเบียนบ้านของสมาชิก
 - (2) สวัสดิการด้านการเกิด ต้องเตรียมสูจิบัตรเป็นหลักฐานประกอบ
 - (3) สวัสดิการด้านการศึกษา ต้องเตรียมสูติบัตร/ใบรับรองวุฒิการศึกษาเป็นหลักฐานประกอบ
 - (4) สวัสดิการด้านการเจ็บป่วย ต้องเตรียมใบรับรองแพทย์เป็นหลักฐานประกอบ
 - (5) สวัสดิการด้านการตาย ต้องเตรียมใบมรณะบัตรเป็นหลักฐานประกอบ

ประกอบ

2) ยื่นคำร้องเป็นลายลักษณ์อักษรต่อคณะกรรมการหมู่บ้านและให้คณะกรรมการกองทุนของหมู่บ้านลงชื่อรับรอง

3) คณะกรรมการกองทุนฯ หรือสมาชิกกองทุนยื่นเอกสารต่อประธานกองทุนสวัสดิการชุมชน

4) รับสวัสดิการชุมชน ณ สำนักงานกองทุนสวัสดิการชุมชน

โดยในการจัดสวัสดิการชุมชนจะเน้นการจัดสวัสดิการทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการมีชีวิตของสมาชิก ทั้งนี้ในการจัดสวัสดิการชุมชนของกองทุนยังมีการจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกกองทุนฯ ไม่มีความแตกต่างกันของแต่ละชุมชน เน้นความเสมอภาคของประชาชนด้วย

4.1.3 การเข้ามามีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆในสังคมในการจัดการกองทุนสวัสดิการ

ชุมชนตำบลยุหว่า

ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยุหว่า ได้มีภาคส่วนต่างๆ ทางสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกองทุนฯ ดังนี้

กลุ่มประธานกองทุนและคณะกรรมการกองทุน

1)การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยุหว่า

ดังนี้

- (1)ร่างระเบียบของกองทุนสวัสดิการชุมชน ทั้งในเรื่องของการกำหนดคุณสมบัติของสมาชิก คุณสมบัติและบทบาทของคณะกรรมการกองทุนฯ หลักเกณฑ์การจ่ายเงินสวัสดิการ ที่มาของเงินกองทุน และการบริหารเงินกองทุนฯ
- (2) วางแผนการดำเนินงานต่างๆ ของกองทุนสวัสดิการชุมชน
- (3)บริหารจัดการกองทุนให้เป็นไปตามระเบียบของกองทุนและร่วมกันพัฒนากองทุนให้เจริญยิ่งขึ้นไป
- (4)เปิดรับสมาชิกกองทุนฯ และตรวจสอบคุณสมบัติของสมาชิกให้เป็นไปตามระเบียบและนำเสนอสภากองทุนให้ความเห็นชอบ
- (5)ตรวจสอบคุณสมบัติสมาชิกที่มีสิทธิครบให้ได้รับสวัสดิการและรวบรวมรายชื่อทั้งหมดนำเสนอสภากองทุนเพื่อให้ความเห็นชอบในการจ่ายเงินสวัสดิการให้แก่สมาชิกกองทุนฯ
- (6)ดำเนินการจัดประชุมเป็นประจำทุกเดือน เดือนละ 1 ครั้ง (วันที่ 20 ของทุกเดือน)
- (7)คณะกรรมการบริหารดำเนินการจัดเก็บเงินสัจจะ มีหน้าที่เก็บเงินของสมาชิก และรวบรวมเงินนำส่งให้กับคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับตำบลยุหว่าภายในทุกสิ้นเดือน (โดยจะได้รับการสนับสนุนค่าตอบแทนคนละ 50บาท/เดือน)
- (8)สรุปผลการดำเนินงานของกองทุน ในแต่ละปี เพื่อปรับปรุงแก้ไขและรายงานผลต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2)การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสภากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยุหว่า ดังนี้

คณะกรรมการสภากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยุหว่ามีหน้าที่สำคัญในการพิจารณาและอนุมัติระเบียบและแผนการดำเนินงานที่คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ รวมนำเสนอพิจารณาเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการจัดสวัสดิการที่อาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของกองทุนได้ สนับสนุนกิจกรรมของกองทุนฯ และร่วมประชุมในการประชุมใหญ่ประจำปี

กลุ่มข้าราชการท้องถิ่น

1) นักพัฒนาชุมชน ได้เข้าไปมีส่วนร่วมโดยเป็นคณะกรรมการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน จึงมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการ ตั้งแต่การริเริ่มจัดตั้งกองทุนไปจนถึงการประเมินผลการดำเนินงาน โดยมีหน้าที่ที่สำคัญในการเป็นการทะเบียนของกองทุนสวัสดิการชุมชน จึงต้องจัดระบบข้อมูลของกองทุน ทั้งข้อมูลสมาชิก ข้อมูลเงินกองทุน การจ่ายเงินสวัสดิการ ให้เป็นระบบเป็นปัจจุบัน เปิดเผยโปร่งใส ซึ่งจะต้องรายงานผลการดำเนินงานต่างๆ นี้แก่หน่วยงานภาครัฐอื่นที่สมทบงบประมาณมา และยังต้องจัดทำไว้ ณ ที่ทำการ ประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกทราบ ทั้งติดประกาศไว้ ณ ที่สาธารณะที่ทำการกองทุนและส่งให้สมาชิกถึงบ้าน แล้วแต่ความเหมาะสม

2) เจ้าหน้าที่ส่วนการคลัง มีส่วนร่วมในการตรวจสอบบัญชีของกองทุน ให้เป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่กำหนดไว้

กลุ่มผู้นำชุมชน

ผู้นำชุมชนของหมู่บ้านต่างๆ ในตำบลยู่กว่าส่วนใหญ่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยตำแหน่งทางการเมือง (ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล) ซึ่งจะมีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการที่ปรึกษากองทุน จะมีหน้าที่สนับสนุนกิจกรรมของกองทุนฯ และร่วมประชุมในการประชุมใหญ่ประจำปี นอกจากนี้ยังต้องประชาสัมพันธ์ข่าวสารของกองทุนฯ ให้กับประชาชนในท้องถิ่นทราบ และต้องเป็นกระบอกเสียงของประชาชนในการเสนอการจัดสวัสดิการของกองทุนที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน และสามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนในท้องถิ่นได้

ประชาชนที่เป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน

สมาชิกกองทุนถือว่าเป็นส่วนสำคัญเป็นอย่างมากของกองทุนฯ เนื่องจากสมาชิกกองทุนเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการออมเงินของสมาชิกกองทุนทุกคน คนละ 30 บาทต่อเดือน และยังมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในด้านต่างๆ ที่จะสามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของตนเองได้ นอกจากนี้ยังต้องติดตามข่าวสารของทางกองทุนฯ อยู่อย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกเดือนเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง

4.2 กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง

4.2.1 การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง ได้เริ่มต้นขึ้นจากกองทุนหมู่บ้านธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นโครงการของหน่วยงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในขณะนั้นเป็นผู้จัดทำโครงการขึ้น เพื่อต้องการดูแลคุณภาพชีวิตและสวัสดิภาพของผู้สูงอายุในชุมชน มีการจัดสวัสดิการให้กับผู้สูงอายุ โดยมีแนวคิดการดูแลพึ่งพาอาศัยกันโดยชุมชนเอง ซึ่งโครงการกองทุนหมู่บ้านธรรมาภิบาลที่ว่านี้ แรกเริ่มดำเนินโครงการในตำบลบ้านกลางที่หมู่บ้านท่ากาน เป็นจุดเริ่มต้น โครงการก่อนจะขยายตัวโครงการธรรมาภิบาลดังกล่าวนี้ไปยังอีก 4 หมู่บ้านที่เหลือ ได้แก่ บ้านสันก่อเกิด บ้านสันห่าว บ้านใหม่สามหลัง บ้านปวงสนุก

ต่อมาภายหลังจากที่กองทุนหมู่บ้านธรรมาภิบาลเริ่มดำเนินการได้ประมาณ 1 ปี ก็ได้มีการก่อตั้งองค์กรระดับตำบลขึ้นมาเพื่อควบคุมดูแล โดยให้คงไว้ซึ่งโครงสร้างและสมาชิกของแต่ละหมู่บ้าน ต่อมาได้มีหน่วยงานของรัฐชื่อว่า สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) และพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.) ได้เข้ามาสนับสนุนให้มีการยกระดับและขยายขอบเขตโครงการหมู่บ้านธรรมาภิบาลขึ้นตามนโยบายรัฐบาลในสมัย นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ กลายเป็นกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลางเมื่อวันที่ 12 มิถุนายน พ.ศ.2549 และทางหน่วยงานได้แก่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนและพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดได้สนับสนุนงบประมาณให้กับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง ทั้งหมด 3 ครั้งคือเมื่อวันที่ 11 มกราคม พ.ศ.2553 จำนวน 603,000 บาท วันที่ 24 พฤศจิกายน พ.ศ.2554 จำนวน 677,000 บาท และเมื่อวันที่ 24 เมษายน พ.ศ.2555 จำนวน 770,000 บาท ซึ่งทุกครั้งที่ได้งบประมาณก็ถือว่าเป็นจำนวนเงินที่เยอะที่สุดของจังหวัดเชียงใหม่เพราะกองทุนมีสมาชิกมากกว่ากองทุนอื่นๆ

ต่อมาในปี พ.ศ.2556 กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลางก็ได้สละสิทธิ์ที่จะรับเงินสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐ เพื่อให้รัฐนำเงินส่วนนั้นไปส่งเสริมกองทุนน้องใหม่ที่กำลังจะเกิดขึ้น เพราะทางคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลางเล็งเห็นว่ากองทุนฯ มีความสามารถที่จะช่วยเหลือตัวเองได้แล้ว เนื่องจากกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลางมีความสมดุลกันระหว่างการจ่ายสวัสดิการกับการเก็บเงินจากเงินออมของสมาชิก

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลางมีวัตถุประสงค์ในการก่อตั้งกองทุนขึ้นมาเพื่อดำเนินภารกิจเพื่อชุมชน ดังนี้

- 1) เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกรู้จักออมเงินและแบ่งปันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- 2) เพื่อจัดสวัสดิการแก่สมาชิกตลอดชีวิต ในเรื่องการเกิด การเจ็บ การตาย

3) เพื่อให้เกิดคุณธรรม ความสามัคคี มีน้ำใจ ร่วมกันแก้ไขปัญหา สร้างสัมพันธภาพที่ดีแก่สมาชิก

4) เพื่อให้ชุมชนเข้มแข็ง ได้มีองค์กรที่คอยช่วยเหลือเมื่อเกิดความเดือดร้อนหรือจำเป็น

5) เพื่อส่งเสริมอาชีพ ให้สมาชิกมีรายได้เพิ่มขึ้น

6) เพื่อส่งเสริมทุนการศึกษาแก่บุตรสมาชิกที่ด้อยโอกาส

7) เพื่อปรับปรุงภูมิทัศน์ของชุมชน

อย่างที่ได้อธิบายไปในข้างต้นว่า กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลางได้เริ่มก่อตั้งมาจากสมาชิกใน โครงการหมู่บ้านธรรมปกครองของแต่ละหมู่บ้านมารวมกันและยกฐานะขึ้นมาเป็นกองทุนสวัสดิการตำบล มีสมาชิกเริ่มก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ.2549 จำนวน 2,054 คน และในปี พ.ศ.2553 โดยทางสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนก็ได้ให้เงินอุดหนุนสมทบแรกเริ่มในการก่อตั้งกลุ่ม โดยเฉลี่ยจากยอดสมาชิกในครั้งนั้นเป็นเงิน 603,000 บาท มาเริ่มจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกในชุมชน ซึ่งการดำเนินการในปีแรกยังคงเป็นลักษณะของกองทุนปิด โดยสงวนสิทธิให้แก่สมาชิกในชุมชนก่อน

นอกจากนี้ทางกองทุนยังได้ประสานความร่วมมือไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเรื่องของงบประมาณที่จะนำเข้ามาสมทบกองทุนฯ นอกจากนั้นแล้วยังผนวกรวมไปถึงเรื่องของการจัดทำร่างระเบียบกองทุนฯ และคณะกรรมการกองทุน โดยในปีแรกนั้นทางองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีระเบียบในการสนับสนุนงบประมาณได้ จึงเป็นการประสานงานในเรื่องของการจัดทำร่างระเบียบกองทุนฯ การสรรหาคณะกรรมการกองทุนฯ และการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบถึงสถานะของกองทุนฯ ในพื้นที่ให้ประชาชนได้รับทราบ

ต่อมาภายหลังเริ่มมีระเบียบที่ชัดเจนขึ้น โดยมีแนวทางวิธีปฏิบัติให้กับท้องถิ่นในการสมทบงบประมาณให้กองทุนสวัสดิการชุมชน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางสมทบงบประมาณในปีแรกเพื่อจ่ายสวัสดิการให้สมาชิกกองทุนฯ เป็นเงินจำนวน 100,000 บาทและสมทบงบประมาณเข้ากองทุนทุกปีหลังจากนั้น โดยกองทุนฯ จะต้องจัดสรรงบประมาณของเงินสมทบนี้ในสัดส่วน 50:30:20 คือ สมทบให้จ่ายสวัสดิการแก่สมาชิกกองทุนฯ 50% ลงทุนเพื่อการศึกษา 30% และเพื่อการบริหารจัดการอีก 20% โดยปัจจุบันกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลางมีสมาชิกทั้งสิ้น 2,064 คนจากประชากรทั้งหมด 5,200 คนทั้งตำบลบ้านกลาง

1) การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง

โครงสร้างการบริหารงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลางแบ่งออกเป็นรูปแบบตำบลและรูปแบบหมู่บ้าน โดยในระดับตำบลใช้ชื่อว่า “กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้าน

กลาง” และในระดับหมู่บ้านใช้ชื่อว่า “กลุ่มสัจจะออมทรัพย์วันละบาทบ้านฯ” และมีการแบ่งคณะกรรมการออกเป็น 2 ชุดคือคณะกรรมการระดับตำบลและคณะกรรมการระดับหมู่บ้าน ซึ่งมีที่มาที่ไปจากกลุ่มเดียวกัน กล่าวคือคณะกรรมการบริหารงานกองทุนสวัสดิการชุมชนมาจากแกนนำที่มีจิตอาสาของแต่ละหมู่บ้าน ส่วนใหญ่จะเป็นผู้นำชุมชน และประธานชมรมผู้สูงอายุของแต่ละหมู่บ้าน โดยคัดเลือกมาจากตัวแทนหมู่บ้านละ 5 คน ซึ่งในการคัดเลือกคณะกรรมการกองทุนฯ เริ่มจากคณะกรรมการระดับหมู่บ้านทั้ง 5 หมู่บ้าน หมู่บ้านละ 5 คนรวม 25 คนมารวมตัวกันเพื่อคัดเลือกสมาชิกเพื่อดำรงตำแหน่ง ดังนี้ ประธาน รองประธาน เลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการ เภรัญญิก ผู้ช่วยเภรัญญิก กรรมการฝ่ายทะเบียน กรรมการฝ่ายสวัสดิการ กรรมการฝ่ายประชาสัมพันธ์ กรรมการฝ่ายตรวจสอบภายใน และให้คณะกรรมการระดับหมู่บ้านคัดเลือกประธานศูนย์ประสานงานของหมู่บ้านนั้นๆ อีก 1 คน แต่หลักเกณฑ์ที่สำคัญในการเป็นคณะกรรมการกองทุนฯ คือ คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนจะต้องเป็นสมาชิกกองทุนฯ ด้วย ซึ่งคณะกรรมการแต่ละชุดจะมีวาระในการทำงานเป็นเวลา 2 ปี

และคณะกรรมการที่ปรึกษากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง ซึ่งเป็นกรรมการโดยตำแหน่งประกอบด้วย

- 1) นายกองค้การบริหารส่วนตำบลกลาง
- 2) กำนันตำบลบ้านกลาง
- 3) ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้านในพื้นที่ตำบลบ้านกลาง

โดยมีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง ตลอดจนอำนวยความสะดวกในกรณีที่มีการร้องขอจากกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง

นอกจากนั้นแล้ว กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลางยังได้ให้มีคณะกรรมการตรวจสอบภายนอกอีก 1 ชุด จำนวน 3 คน ประกอบด้วยตำแหน่งประธานผู้ตรวจสอบและกรรมการผู้ตรวจสอบ โดยคัดเลือกจากสมาชิกให้ดำรงตำแหน่งประธานผู้ตรวจสอบ 1 คนและคัดเลือกจากผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชนให้ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้ตรวจสอบอีก 2 คน เพื่อทำหน้าที่ในการตรวจสอบการทำงาน บัญชีงบประมาณ การใช้จ่ายของกองทุนฯ เพื่อความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และคอยสื่อสารทำความเข้าใจกับสมาชิกได้ตลอดเวลา ซึ่งสิทธิในการตรวจสอบนี้ยังเป็นของสมาชิกกองทุนฯ ที่สามารถขอข้อมูลผลประกอบการของกองทุนฯ ได้ ซึ่งผู้ตรวจสอบจะต้องสามารถให้ข้อมูลในส่วนดังกล่าวได้

- 2) ลักษณะการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง

การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง จะแบ่งการบริหารออกเป็น 2 ชุดตามคณะกรรมการที่แบ่งได้ 2 ชุดเช่นกัน นั่นคือ กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง ทำหน้าที่เป็น

ศูนย์กลางในการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เช่น องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในเรื่องของงบประมาณ ข้อมูล ข่าวสารระหว่างหน่วยงานภาครัฐและกองทุนฯเอง และการสมทบสวัสดิการให้กับกองทุนระดับหมู่บ้าน กองทุนสวัสดิการในรูปแบบตำบลนี้จะมีคณะกรรมการทั้งหมด 25 คน จากตัวแทนคณะกรรมการแต่ละหมู่บ้าน 5 หมู่บ้าน

โดยกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับตำบลนี้จะมีแหล่งเงินทุนมาจากการสมทบของหน่วยงานภาครัฐเพียงอย่างเดียว

กองทุนสวัสดิการชุมชนระดับหมู่บ้าน จะทำหน้าที่ จัดเก็บเงินสัจจะออมทรัพย์จากสมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชน ครั้งละ 30 บาทต่อเดือน ซึ่งการเก็บเงินสัจจะออมทรัพย์นี้ แต่ละหมู่บ้านจะทำการกำหนดวันที่ในการเก็บแยกตามแต่ละหมู่บ้านตามแต่ที่คณะกรรมการระดับหมู่บ้านจะเป็นผู้กำหนด โดยรวบรวมไว้ตามแต่ละหมู่บ้าน ซึ่งการบริหารของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลางจะไม่นำเงินของสมาชิกทั้งหมดมารวมกันไว้ในรูปของกองทุนระดับตำบล นอกจากนั้นแล้วกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับหมู่บ้านยังมีหน้าที่ในการกระจายข่าวสารที่ได้รับจากกองทุนระดับตำบลเพื่อแจ้งไปยังสมาชิกกองทุน การจัดเก็บเอกสารจากสมาชิกเพื่อนำไปเบิกเงินสมทบจากกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับตำบล

แหล่งเงินทุนของกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับหมู่บ้านจะมีแหล่งเงินทุนจากการระดมทุนของสมาชิกเดือนละ 30 บาท/คน/เดือน

การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง จะแยกการบริหารงาน การดำเนินงาน ออกเป็นของแต่ละหมู่บ้าน เนื่องจากมติของคณะกรรมการในการประชุมเล็งเห็นว่า การเริ่มต้นของแต่ละหมู่บ้านที่เริ่มจากโครงการธรรมปกรณก่อนที่จะเปลี่ยนแปลงมาเป็นกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลางนั้น แต่ละหมู่บ้านเริ่มต้นไม่พร้อมกัน ส่งผลให้จำนวนทุนเริ่มต้นจึงมีไม่เท่ากัน และการทักท้วงของสมาชิกในเรื่องของระยะเวลาในการส่งเงินเข้ากองทุนฯ จึงทำให้คณะกรรมการมีมติ และลงความเห็นร่วมกันว่า จะไม่มีการนำเงินของสมาชิกในแต่ละหมู่บ้านมารวมกัน โดยให้แต่ละหมู่บ้านดำเนินการบริหารเงินทุนในส่วนนั้นเอง แต่กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลางจะทำหน้าที่ในการสมทบในการจ่ายสวัสดิการ ตามระเบียบของกองทุน และงบประมาณที่ได้รับการสมทบจากหน่วยงานของรัฐในการจ่ายสวัสดิการให้กับสมาชิก แต่คงไว้ซึ่งอำนาจบริหารในส่วนอื่น ยกเว้นเรื่องเงินทุนของแต่ละกองทุนฯเพียงเท่านั้น

3) การจัดทำระเบียบกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง

การจัดทำระเบียบของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลางประกอบด้วยข้อบังคับ 33 ข้อ โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 7 หมวดดังนี้

หมวด 1 ข้อความทั่วไป

หมวด 2 กองทุนสวัสดิการ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ ที่มาของเงินและทรัพย์สินของ
กองทุน

หมวด 3 สมาชิกกองทุนประกอบด้วย คุณสมบัติของสมาชิก การสมัครเข้าเป็นสมาชิก การ
ส่งเงินสัจจะของสมาชิก การขาดจากการเป็นสมาชิกภาพ สิทธิและหน้าที่ของสมาชิก

หมวด 4 คณะกรรมการกองทุน ประกอบด้วย คณะกรรมการกองทุน การได้มาซึ่ง
คณะกรรมการและการพ้นตำแหน่งตามวาระ วาระของคณะกรรมการ คุณสมบัติของกรรมการ
อำนาจหน้าที่ ค่าตอบแทนกรรมการ

หมวด 5 สวัสดิการ ประกอบด้วย เงื่อนไขการรับสวัสดิการ สวัสดิการที่พึงได้รับ

หมวด 6 การบริหารเงินทุนและบัญชี ประกอบด้วย การจัดสรรทรัพย์สินของกองทุน การ
ดูแลรักษาเงินทุน ผู้มีอำนาจในการทำนิติกรรม การจัดทำรายรับ-รายจ่าย การรายงานผลการ
ดำเนินงาน

หมวด 7 การประชุม ประกอบด้วย การจัดการประชุม การลงมติของที่ประชุม สิทธิในการ
ออกเสียง กรณีเกิดข้อขัดแย้ง

บทเฉพาะกาล ประกอบด้วย ผู้รักษาการระเบียบ และการประกาศคำสั่ง

โดยในการจัดทำระเบียบกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง จะเริ่มจากปัญหาที่
สมาชิกพบเจอหรือสิ่งต่างๆที่ต้องการจะพัฒนากองทุนฯของแต่ละหมู่บ้าน นำเสนอต่อระ
กรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนของแต่ละหมู่บ้านเพื่อให้คณะกรรมการระดับหมู่บ้านนำเข้าไปประชุม
คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับตำบล เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขและจัดทำเป็น
ระเบียบข้อบังคับต่อไป ซึ่งการจัดทำระเบียบของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลางนั้น จะใช้
วิธีการ โดย คณะกรรมการระดับตำบลทั้ง 25 คนเข้าประชุมโดยพร้อมเพรียงกันแล้วร่างระเบียบ
กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลางขึ้นมา โดยใช้ชื่อว่า “ระเบียบข้อบังคับกองทุนสวัสดิการ
ชุมชนตำบลบ้านกลาง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่” จากนั้นเมื่อผ่านการปรึกษาหารือและ
ประชุมร่วมกันแล้ว ประธานจะลงนามและประกาศใช้ระเบียบข้อบังคับ และระเบียบที่ว่านี้จะ
บังคับใช้เหมือนกันทุกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ทุกหมู่บ้านในพื้นที่ตำบลบ้านกลาง โดยใช้ชื่อว่า
“ระเบียบข้อบังคับกองทุนสวัสดิการชุมชนกลุ่มออมทรัพย์สัจจะวันละบาทบ้าน.....”

การร่างหรือการแก้ไขระเบียบข้อบังคับของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง จะ
กระทำต่อเมื่อมีการประชุมคณะกรรมการระดับตำบลเท่านั้น ภายหลังจากการบังคับใช้ระเบียบกับ
ทุกหมู่บ้านแล้ว คณะกรรมการระดับหมู่บ้านจะไม่มีอำนาจแก้ไขระเบียบข้อบังคับเพื่อใช้ในหมู่บ้าน
ของตนได้

4) การเปิดรับสมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลางมีลักษณะแบบกองทุนเปิด ดังนั้นการเปิดรับสมาชิกกองทุนฯ จะเปิดการบอกต่อของสมาชิก และการกระจายข่าวของคณะกรรมการในทุกระดับ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุน ที่ต้องการเน้นความช่วยเหลือ เอื้อเพื่อแผ้วแผ่ ต่อสมาชิกคนอื่น ๆ ดังนั้นสมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลางจึงแบ่งเป็น 2 ประเภทได้แก่

สมาชิกสามัญ คือ เป็นผู้มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านตำบลบ้านกลาง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

สมาชิกสมทบ คือ เป็นผู้มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านตำบลอื่น แต่ต้องมีคุณสมบัติตามข้อหนึ่งข้อใดหรือหลายข้อดังนี้

- 1) มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตตำบลบ้านกลาง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่
- 2) เป็นบิดา มารดา คู่สมรส หรือ ทายาท ของเป็นผู้ที่มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านตำบลบ้านกลาง
- 3) เป็นข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้างของหน่วยงาน/องค์กรในพื้นที่ตำบลบ้านกลาง

4) เป็นบิดา มารดา คู่สมรส หรือ ทายาท ของบุคคลในข้อ 3
นอกจากนั้นแล้วยังมีคุณสมบัติที่กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง กำหนดเพื่อรับสมาชิกอีกดังนี้

- 1) ไม่จำกัดอายุเพศ วย อาชีพ และสถานภาพ
- 2) เป็นผู้ที่มีพร้อมจะปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับกองทุน
- 3) เป็นผู้ที่คณะกรรมการประจำศูนย์ประสานงานเห็นชอบให้เข้าเป็นสมาชิก
- 4) มีจิตใจสาธารณะ ซื่อสัตย์สุจริต รักษาสัจจะ มีความเมตตาเอื้ออาทรแก่เพื่อนมนุษย์

และเมื่อคณะกรรมการมีมติให้รับบุคคลเข้าเป็นสมาชิกโดยชอบธรรม ผู้สมัครสมาชิกจะต้องชำระค่าธรรมเนียมแรกเข้า 10 บาท พร้อมกับออมเงินกับทางกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลางอีก 30 บาท อีกทั้งยังต้องระบุรายชื่อผู้รับผลประโยชน์ไว้ในใบสมัคร ในกรณีที่เสียชีวิตไว้อย่างชัดเจน

5) การระดมเงินทุนและการจัดสรรงบประมาณ

การระดมเงินทุนของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลางจะมีความคล้ายคลึงกันกับกองทุนสวัสดิการชุมชนในพื้นที่อื่นๆ โดยแบ่งเงินทุนที่เข้ามาในกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลางได้ 2 ลักษณะคือ

1) เงินประจำ คือ เงินที่มาจากการส่งสัจจะอมทรัพย์ของสมาชิก ซึ่งกำหนดไว้ที่ 30 บาท/คน/เดือน ซึ่งในส่วนี้สมาชิกจะเป็นผู้รับผิดชอบในส่งเงินเข้ากองทุนสวัสดิการชุมชน

2) เงินสมทบ คือเงินที่ได้มาจากการสมทบของหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน ซึ่งในที่นี้คือ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางที่สมทบเงินเข้ากองทุนปีละ 100,000 บาท และเงินสมทบจากสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนในกรณีที่สามารถบรรลุเป้าหมายในเรื่องของสมาชิกได้ ซึ่งสมทบเป็นรายหัวละ 360 บาท

การจัดสรรเงินงบประมาณของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง แบ่งเงินงบประมาณออกเป็น 3 ประเภทคือ

ตารางที่ 4.2การจัดสรรงบประมาณของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง

ประเภท	การจัดสรรร้อยละ
1.จัดสวัสดิการชุมชน	50%
- การเกิด	
- การเจ็บ	
- การตาย	
2.กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาและอาชีพ สมาชิกด้อยโอกาส ยากจนหรืออุบัติเหตุที่ต้องการความช่วยเหลือเร่งด่วน	30%
3.เพื่อประกันความเสี่ยงและค่าใช้จ่ายดำเนินงาน	20%
- ทูลสำรอง	
- ค่าตอบแทนกรรมการ	
- ค่าดำเนินการ	

แหล่งที่มา:กองทุนสวัสดิการชุมชน, 2558.

กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลางเป็นการชักจูงให้เด็กเข้ามาเป็นสมาชิก โดยจัดสรรงบประมาณเป็นการกู้ยืมเพื่อการศึกษาให้กับเด็กนักเรียน นักศึกษา ตั้งแต่อนุบาลถึงปริญญาตรี โดยกำหนดไว้รายละ 4,000 บาท/คน/ปี มีกำหนดชำระคืนภายใน 1 ปี โดยไม่มีการคิดคำนวณดอกเบี้ย แต่คิดเป็นเงินสนับสนุนกองทุนเพียงรายละ 50 บาท

ค่าตอบแทนกรรมการกำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยกำหนดไว้ดังนี้

1) ค่าเบี้ยเลี้ยง/เบี้ยประชุม/เบี้ยปฏิบัติงาน ให้จ่ายตามความเป็นจริง โดยกำหนดเบิกจ่าย ค่าเบี้ยเลี้ยง/เบี้ยประชุม/เบี้ยปฏิบัติงาน

- (1) ประชุมประจำเดือน คนละ 100 บาท
- (2) ภายในจังหวัด คนละ 100 บาท/วัน
- (3) ต่างจังหวัด คนละ 300 บาท/วัน

2) ค่าพาหนะ/ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง/ค่าอาหาร/ค่าที่พัก ให้จ่ายตามความเป็นจริงโดยกำหนดให้เบิกดังนี้

- (1) ค่าที่พักในจังหวัด ไม่เกินคืนละ 300 บาท
- (2) ค่าที่พักต่างจังหวัด ไม่เกินคืนละ 500 บาท

สำหรับค่าพาหนะและน้ำมันเชื้อเพลิงให้จ่ายตามความเป็นจริง ทั้งนี้การตั้งเบิกต้องมีใบเสร็จรับเงินแนบเป็นหลักฐานด้วยทุกครั้ง

หมายเหตุ : หากรายจ่ายเกินกว่าระเบียบที่กำหนดให้นำเข้าที่ประชุมประจำเดือนเพื่อพิจารณา

6) การขยายผล

ในส่วนของการขยายผลของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลางทางกองทุนฯ ได้มีมาตรการในการขยายผลการดำเนินการของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง ดังนี้

(1) การทำกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลางให้เป็น “กองทุนเปิด” เพื่อขยายสมาชิกให้ครอบคลุมไปยังประชาชนในพื้นที่อื่นที่ต้องการเข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุน โดยมีการสร้างความเข้าใจ เดินสายทำความเข้าใจถึงความสำคัญของกองทุนสวัสดิการชุมชน และตระหนักให้เห็นถึงสวัสดิการที่จะได้รับ ตลอดจนสร้างจิตสำนึกของการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในชุมชน

(2) การขยายแหล่งเงินทุน โดยการให้อำนาจกลุ่มสัจจะออมทรัพย์สามารถนำเงินไปลงทุนได้ ตามมติความเห็นชอบของสมาชิกในหมู่บ้าน แต่ต้องเป็นการนำเงิน ไปลงทุนในชุมชนเท่านั้น เช่น การปล่อยกู้ให้กับกลุ่มอาชีพในชุมชน เนื่องจากการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนของตำบลบ้านกลางแยกเงินออมของสมาชิกออกจากเงินอุดหนุน จึงสามารถกระทำได้

(3) การขยายผลประโยชน์ ปัจจุบันสวัสดิการชุมชนที่กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลางได้จัดทำอยู่ ณ ขณะปัจจุบันครอบคลุมสวัสดิการตั้งแต่เกิด เจ็บ ตายซึ่งถือว่าครอบคลุมในส่วนที่จำเป็นอยู่แล้ว ดังนั้นทางกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง จึงขยายสวัสดิการที่ได้รับอยู่ ณ ปัจจุบันให้สูงขึ้น

(4) การขยายสวัสดิการให้กับผู้ด้อยโอกาส ทางกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลางได้ให้สิทธิผู้พิการ คนด้อยโอกาส เข้ามาเป็นสมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลางโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย ซึ่งนำเงินที่ได้จากการปล่อยกู้เพื่อการศึกษา มาจัดสรรให้กับกลุ่มคนเหล่านี้

(5) การขยายเครือข่ายแลกเปลี่ยนความรู้ กองทุนสวัสดิการตำบลบ้านกลางมีข่ายเครือข่ายระหว่างกองทุน อยู่กับอำเภอจอมทอง กองทุนสวัสดิการเทศบาลตำบลยุหว่า อำเภอสันป่าตอง กองทุนสวัสดิการตำบลวังเปา และอยู่ในกลุ่มเครือข่ายระดับจังหวัด เพื่อประชุมร่วมกัน จัดอบรม เป็นวิทยากรและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการออมเงินว่า ออมแล้วได้อะไร ออมแล้วคืออะไร ออมแล้ว มีประโยชน์อย่างไร ซึ่งการทำสวัสดิการให้สำเร็จนั้นจะต้องมีองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ ความพร้อมของชุมชน ความพร้อมของผู้นำ และความพร้อมของสมาชิก ไปแนะนำให้กับกองทุนใหม่ที่จะเกิดขึ้น

7) การติดตามและประเมินผล

การติดตามประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนฯ ที่ระบุไว้ในระเบียบข้อบังคับของกองทุนฯว่า

คณะกรรมการมีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการดำเนินการของกองทุน

คณะกรรมการต้องรายงานผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค รวมทั้งฐานะทางการเงินของกองทุนฯ ให้สมาชิกทราบอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง พร้อมทั้งตีพิมพ์ประกาศในที่สาธารณะ

คณะกรรมการกองทุนจึงประสานความร่วมมือกับองค์กรหลายภาคส่วน ทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่จะคอยเข้ามาติดตามและประเมินผลประสิทธิภาพการดำเนินงานของโครงการอยู่ตลอด เพื่อร่วมกันพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้น ซึ่งต้องมีการทำรายงานสรุปการดำเนินงานดังนี้

- 1) รายงานผลการดำเนินงานให้กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ทราบตามระยะเวลาที่กำหนด
- 2) สรุปข้อมูลสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน เสนอให้สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนเพื่อขอรับเงินสมทบในกรณีที่สมาชิกถึงตามที่กำหนด
- 3) ส่งแบบรายงานการติดตามผลและพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนระดับตำบล และผลการประชุมประจำปี ให้กับสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนและกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- 4) รายงานผลการดำเนินงานให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

4.2.2 การจัดสวัสดิการชุมชนของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง

อย่างที่กล่าวมาในข้างต้นว่าการจัดสวัสดิการชุมชนของตำบลบ้านกลางแบ่งแยกออกเป็น 2 ส่วนคือกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง ที่จะคอยสมทบสวัสดิการให้กับกองทุนระดับหมู่บ้านในชื่อ กลุ่มสัจจะออมทรัพย์วันละบาท ดังนั้นการจ่ายสวัสดิการของกองทุนสวัสดิการ

ชุมชนตำบลบ้านกลางจึงแบ่งออกได้ดังนี้จากระเบียบข้อบังคับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง (ฉบับแก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 1)

การจ่ายสวัสดิการของกองทุนระดับตำบล
เกี่ยวกับการเกิด

1) กรณีสมาชิกคลอดบุตร (ครอบคลุมถึงสมาชิกไม่ว่าจะเป็นบิดาหรือมารดา) แล้วบุตรนั้นมีชีวิตตั้งแต่ 1 ชั่วโมงขึ้นไป จะได้รับสวัสดิการเงินรับขวัญสำหรับเด็ก จำนวน 500 บาท/คน ปีละไม่เกิน 1 ครั้ง

2) กรณีมารดาของเด็กหากเป็นสมาชิก จะได้รับค่านอนโรงพยาบาลจากการคลอดบุตร จำนวน 200 บาท/คืน ไม่เกิน 3 คืน ปีละไม่เกิน 1 ครั้ง

เกี่ยวกับการเจ็บป่วย

1) กรณีสมาชิกเจ็บป่วย เป็นเหตุให้ต้องนอนโรงพยาบาล จะได้รับสวัสดิการเป็นจำนวนเงิน 100บาท/คืน แต่ไม่เกิน 10 คืน ต่อคนต่อปี (รวมแล้วไม่เกิน 1,000 บาท)

เกี่ยวกับการเสียชีวิต

1) กรณีสมาชิกเสียชีวิต จะได้รับเงินจากกองทุนสวัสดิการ รายละ 3,000 บาท โดยการจ่ายสวัสดิการชุมชนของ

การจ่ายสวัสดิการของกองทุนระดับหมู่บ้าน (ตัวอย่างจากระเบียบกองทุนสวัสดิการชุมชนกลุ่มสังจะออมทรัพย์วันละบาทบ้านสันก่อเกิด)

เกี่ยวกับการเกิด

1) กรณีที่สมาชิกคลอดบุตร แล้วบุตรนั้นมีชีวิต จะได้รับสวัสดิการเงินรับขวัญสำหรับเด็ก จำนวน 500 บาท/คน ปีละไม่เกิน 1 ครั้ง

2) มารดาของเด็กหากเป็นสมาชิก จะได้รับค่านอนโรงพยาบาลจากการคลอดบุตร จำนวน 100 บาท/คืน ไม่เกิน 10 คืนต่อ 1 ปี

เกี่ยวกับการเจ็บป่วย

1) กรณีสมาชิกเจ็บป่วย เป็นเหตุให้ต้องนอนโรงพยาบาล จะได้รับสวัสดิการเป็นจำนวนเงิน 100 บาท/คืน แต่ไม่เกิน 10 คืน ต่อคนต่อปี

เกี่ยวกับการเสียชีวิต

1) ออมครบ 6 เดือนแล้วเสียชีวิต รับเงินฌาปนกิจ 2,500 บาท

2) ออมครบ 1-2 ปี แล้วเสียชีวิต รับเงินฌาปนกิจ 7,000 บาท

กรณีตายหรือหายสาบสูญที่ไม่ปรากฏหลักฐานที่เชื่อถือได้ ทางกลุ่มฯจะไม่จ่ายสวัสดิการให้

การจัดสวัสดิการระหว่างตำบลกับหมู่บ้านจะต้องมีส่วนร่วมกัน แต่การบริหารงานเงินทุนของกลุ่มจะออมทรัพย์ในระดับหมู่บ้านจะมีการบริหารจัดการในรูปแบบของแต่ละหมู่บ้าน เนื่องด้วยจำนวนเงินและจำนวนสมาชิกของแต่ละหมู่บ้านมีจำนวนที่ไม่เท่ากันซึ่งจะทำให้ยากแก่การบริหารงานของคณะกรรมการกองทุนระดับตำบล ซึ่งถือเป็นอีกรูปแบบหนึ่งของการบริหารจัดการกองทุนของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง

ขั้นตอนการจ่ายสวัสดิการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง

ประกอบด้วย

- 1) สมาชิกกองทุนฯ เตรียมเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้องของ
 - (1) เตรียมบัตรประชาชนหรือทะเบียนบ้านของสมาชิก
 - (2) สวัสดิการด้านการเกิด ต้องเตรียมสูติบัตรเป็นหลักฐานประกอบ
 - (3) สวัสดิการด้านการศึกษา ต้องเตรียมสูติบัตร/ใบรับรองวุฒิการศึกษาเป็นหลักฐานประกอบ
 - (4) สวัสดิการด้านการเจ็บป่วย ต้องเตรียมใบรับรองแพทย์เป็นหลักฐานประกอบ
 - (5) สวัสดิการด้านการตาย ต้องเตรียมใบมรณะบัตรเป็นหลักฐานประกอบ
- 2) ยื่นคำร้องเป็นลายลักษณ์อักษรต่อคณะกรรมการประจำศูนย์ประสานงานลงชื่อรับรองคณะกรรมการกองทุนฯ หรือสมาชิกกองทุนยื่นเอกสารต่อประธานกองทุนสวัสดิการชุมชน เพื่อรับเงินสมทบจากกองทุนฯระดับตำบล
- 3) รับสวัสดิการชุมชน ณ สำนักงานกองทุนสวัสดิการชุมชน
เงื่อนไขการรับสวัสดิการ
 - 1) สมาชิกต้องออมเงินครบระยะเวลา 180วัน นับจากวันที่คณะกรรมการรับเข้าเป็นสมาชิกหากออมไม่ครบระยะเวลาที่กำหนดแล้วเสียชีวิต จะไม่ได้รับเงินสะสมคืน
 - 2) จัดทำเอกสารการขอรับสวัสดิการให้ครบถ้วน พร้อมลงลายมือชื่อและคณะกรรมการประจำศูนย์ประสานงานลงชื่อรับรอง

4.2.3 การมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆกับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง

ภาคส่วนต่างๆที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง มี 2 หน่วยงานได้แก่ พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ทั้งในระดับจังหวัดและหน่วยงานย่อยอย่าง สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) ซึ่งให้การสนับสนุนงบประมาณในช่วงเริ่มแรก ซึ่งต่อมากองทุนสวัสดิการ

ชุมชนตำบลบ้านกลางได้ขอยกเลิกการสนับสนุนเงินงบประมาณรายหัวออกไป คงเหลือไว้แต่เพียงการรายงานผลการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานดังกล่าวเพียงเท่านั้น

อีกส่วนหนึ่งคือ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ที่ยังคงเกี่ยวข้องกับกองทุนฯ ในปัจจุบัน ทั้งในส่วนของ การพัฒนาและดูแลผู้สูงอายุและการสนับสนุนงบประมาณรายปีให้กับกองทุน ดังนั้นกองทุนฯจึงจำเป็นต้องรายงานผลให้ทางองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางทราบ

4.3 กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำบ่อหลวง

4.3.1 การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำบ่อหลวง

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำบ่อหลวงได้เริ่มจากกลุ่มออมทรัพย์ ซึ่งเริ่มที่หมู่ที่ 5 บ้านจอมแจ้ง ที่ให้ชาวบ้านมีการนำเงินมาฝากเพื่อการออมทรัพย์โดยเรื่องทั่วไปก่อน โดยยังอยู่ในรูปของการออมเงินและการกู้เงินเป็นหลักภายหลังต่อมาเมื่อปี พ.ศ.2541 ได้มีนักพัฒนาชุมชนในพื้นที่ได้เข้ามาให้ข้อมูลเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยแนวคิดของกองทุนสวัสดิการชุมชนในขณะนั้นที่ต้องการให้กลุ่มในชุมชนมีการรวมตัวให้มีขนาดใหญ่ขึ้น เพื่อการขยายโอกาสไปยังกลุ่มอื่นๆและเพื่อการเข้าถึงของประชาชนทุกคนไม่ใช่เพียงหมู่บ้านใดหมู่บ้านหนึ่ง โดยพัฒนาชุมชนได้สนับสนุนให้เกิดการรวมตัวกันเกิดขึ้นพร้อมทั้งได้นำหลักการและแนวคิดเข้ามาสนับสนุนในการรวมกลุ่มครั้งนั้นด้วยซึ่งก็มีการเห็นด้วยกับแนวคิดดังกล่าวในขณะนั้น

ภายหลังในช่วงปี พ.ศ.2550 ด้วยการเข้ามาสนับสนุนของกลุ่ม NGO และสถาบันองค์กรพัฒนาชุมชน (พอช.) และธนาคารออมสิน จึงทำให้เกิดการรวมกลุ่มกันของหมู่บ้านใกล้เคียงภายในตำบลน้ำบ่อหลวงจำนวน 5 หมู่บ้าน ร่วมกันก่อตั้งขึ้นเป็นกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำบ่อหลวง ในช่วงปี 2553 มีสมาชิกเริ่มก่อตั้งประมาณ 400 คน โดยได้รับเงินสมทบจากสถาบันองค์กรพัฒนาชุมชนในจำนวน 400 คนในเบื้องต้น โดยทางสถาบันองค์กรพัฒนาชุมชนมีเงื่อนไขในการสนับสนุนงบประมาณในแต่ละครั้งจะต้องขึ้นอยู่กับจำนวนสมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชนด้วย

ซึ่งภายหลังต่อมาทางกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำบ่อหลวง จึงได้ประสานความร่วมมือไปยังองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง ได้เข้าร่วมพูดคุยสื่อสารและทำความเข้าใจกับชาวบ้านและผู้นำชุมชนเพื่อขยายสมาชิกออกไปให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้านในตำบลน้ำบ่อหลวง ซึ่งก็ได้รับการตอบรับจากทุกหมู่บ้านเข้าร่วมเป็นสมาชิก แต่ในช่วงแรกการเข้าเป็นสมาชิกยังไม่ทั้งหมดทุกครัวเรือน แต่เป็นการนำกลุ่มชมรมผู้สูงอายุ ซึ่งมีความสัมพันธ์อันดีกับทางองค์การบริหารส่วนตำบลเข้าเป็นสมาชิก จึงทำให้กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำบ่อหลวงมีสมาชิกเพิ่มขึ้นเป็น 1,000 คนในปีถัดมาโดยได้รับงบประมาณสนับสนุนจากสถาบันองค์กรพัฒนาชุมชนทั้งหมด 3 ครั้ง ครั้งที่

1จำนวน 140,000บาท ครั้งที่2จำนวน 500,000 บาท และครั้งที่3จำนวน 500,000บาทพร้อมกันนี้ยัง ได้มีการตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกองทุนสวัสดิการชุมชนเต็มรูปแบบ มีการทำระเบียบกองทุน ขึ้นมาในเมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม พ.ศ.2555 โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

- 1) เพื่อช่วยเหลือสมาชิกกองทุนฯ ด้านสวัสดิการในการเกิด แก่ เจ็บ ตาย
- 2) เพื่อพัฒนาการมีส่วนร่วมของสมาชิกกองทุน
- 3) เพื่อเชื่อมโยงกลุ่มองค์กรในชุมชนและสร้างความสามัคคีในชุมชน
- 4) เพื่อส่งเสริมการพัฒนา ความมั่นคงในชีวิตและพึ่งตนเองของชุมชนโดยขบวนการ

เรียนรู้ ภูมิปัญญาและการจัดสวัสดิการชุมชน โดยชุมชนเพื่อชุมชน

ปัจจุบันในปี พ.ศ.2558 กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำบ่อหลวงมีสมาชิกมากกว่า 2,000 คนทั้งตำบลรวมกัน

การบริหารและการจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำบ่อหลวง

โครงสร้างการบริหารงานและคณะกรรมการในการบริหารงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำบ่อหลวงมีคณะกรรมการ 1 ชุดคณะกรรมการบริหารงานกองทุนสวัสดิการชุมชน มีหน้าที่ร่างระเบียบกองทุน แผนการดำเนินงานกองทุน เปิดรับสมาชิกกองทุน เก็บเงินสัจจะออมทรัพย์จากสมาชิกกองทุนและนำส่งกองทุนฯ เข้าร่วมประชุม และสรุปผลการดำเนินงานของกองทุน โดยคณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลลุ่มหว่ามี 23คน

โดยคณะกรรมการบริหารงานกองทุนสวัสดิการชุมชนมาจากแกนนำที่มีจิตอาสาของแต่ละหมู่บ้าน ส่วนใหญ่จะเป็นผู้นำชุมชน และประธานชมรมผู้สูงอายุของแต่ละหมู่บ้าน ส่วนคณะกรรมการสภากองทุนสวัสดิการชุมชนมาจากตัวแทนของประชาชน 11หมู่บ้านในพื้นที่ตำบลน้ำบ่อหลวง โดยคัดเลือกมาจากตัวแทนหมู่บ้านๆ ละ 2 คน และคัดเลือกประธานอีก 1 ตำแหน่ง ซึ่งในการคัดเลือกคณะกรรมการกองทุนฯ เริ่มจากการให้ผู้ใหญ่บ้านในแต่ละหมู่บ้านไปชี้แจงให้กับประชาชนในพื้นที่ทราบ และจะดึงเอาผู้ที่มีตำแหน่งทางสังคม เช่น สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานแม่บ้าน ข้าราชการบำนาญ หรือผู้ที่มีความพร้อมทางด้านความรู้ ความสามารถ และฐานะทางเศรษฐกิจ มาเป็นคณะกรรมการกองทุนฯ แต่หลักเกณฑ์ที่สำคัญในการเป็นคณะกรรมการกองทุนฯ คือ คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนจะต้องเป็นสมาชิกกองทุนฯด้วย ซึ่งคณะกรรมการแต่ละชุดจะมีวาระในการทำงานเป็นเวลา 2 ปีแต่ติดต่อกันไม่เกิน 2 วาระเว้นแต่ที่ประชุมมีมติให้ดำรงตำแหน่งต่อไป

โดยหน้าที่หลักของการบริหารและการจัดการธุรการต่างๆของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำบ่อหลวงจะถูกระบุไว้ในระเบียบข้อบังคับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำบ่อหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบ) พ.ศ.2556 ดังนี้

1) ประธานกรรมการ ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าในการบริหารกองทุนฯให้เป็นไปด้วยความเป็นระเบียบเรียบร้อย ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของกองทุนฯและเป็นตัวแทนของกองทุนฯในการประสานงานติดต่อกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และบุคคลภายนอก

2) รองประธานกรรมการฯ มีหน้าที่เป็นผู้ช่วยประสานงานกรรมการในการบริหารงานกองทุนฯหรือได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่แทนกรณีที่ประธานไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

3) เลขานุการ มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการงานธุรการของกองทุนฯ นัดหมายการประชุมของคณะกรรมการและสมาชิก บันทึกการประชุม รายงานผลการประชุม ให้ที่ประชุมทราบและจัดทำแผนของงบประมาณและงานที่เกี่ยวข้อง

4) ทรัยฐิก มีหน้าที่เกี่ยวกับการเงินของกองทุนฯ จัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย บัญชีงบดุลของกองทุนฯและเก็บเอกสารหลักฐานต่างๆทางการเงินของกองทุนฯไว้เพื่อตรวจสอบ

5) นายทะเบียนมีหน้าที่ในการจัดทำข้อมูลระเบียบข้อมูลของสมาชิกและรักษาทะเบียนสมาชิกตลอดจนหลักฐานต่างๆของสมาชิก

6) ประชาสัมพันธ์มีหน้าที่แจ้งข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุนฯให้สมาชิกทราบเพื่อสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุนฯ

7) คณะกรรมการมีหน้าที่เปิดบัญชี และอำนวยความสะดวกให้กับสมาชิกในแต่ละพื้นที่

นอกจากคณะกรรมการประจำแล้วยังมี คณะกรรมการที่ปรึกษากองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลน้ำบ่อหลวง ที่เป็นกรรมการที่ปรึกษาโดยตำแหน่งประกอบด้วย

- 1) นายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง
- 2) ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง
- 3) กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน 11 หมู่บ้านในตำบลน้ำบ่อหลวง
- 4) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง
- 5) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพบ้านหนองห้า
- 6) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพน้ำบ่อหลวง
- 7) ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดน้ำบ่อหลวง
- 8) เจ้าคณะตำบลน้ำบ่อหลวง

โดยมีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำบ่อหลวงและเข้าร่วมประชุมทั้งนี้ การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนประกอบไปด้วยกิจกรรมดังนี้

การจัดทำระเบียบกองทุน

การจัดทำระเบียบกองทุน ประกอบด้วยประเด็นดังนี้ คือ

หมวดที่ 1 เรื่องทั่วไป กล่าวถึงเรื่องโดยทั่วไปของกองทุน ชื่อเรียก ที่ตั้ง วัตถุประสงค์ เป็นต้น

หมวดที่ 2 ว่าด้วยเรื่องสมาชิก กล่าวถึงคุณสมบัติการเป็นสมาชิก การส่งเงินเข้ากองทุน สิทธิที่พึงจะได้รับและหน้าที่ การพ้นจากสมาชิกภาพ

หมวดที่ 3 ว่าด้วยเรื่องคณะกรรมการ กล่าวถึงหน้าที่ของคณะกรรมการ วาระในการดำรงตำแหน่งคำตอบแทนคณะกรรมการ คณะกรรมการที่ปรึกษา

หมวดที่ 4 ว่าด้วยเรื่องการจัดสวัสดิการ

โดยกระบวนการจัดทำระเบียบกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยี่หว้า ได้มีการดำเนินการโดยเริ่มจากทางกองทุนฯ ได้มีการศึกษาระเบียบกองทุนสวัสดิการชุมชนของท้องถิ่นอื่นที่มีความเข้มแข็งหรือการจัดสวัสดิการที่โดดเด่น นำมาพิจารณาความเข้มแข็ง กำลัง ความสามารถของกลุ่มตนเองประกอบกับคุณทางสังคมในพื้นที่ของตนเอง เพื่อจัดระเบียบกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยในการพิจารณาระเบียบในแต่ละข้อร่วมกันของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ โดยต้องนำไปปรึกษาและพิจารณาในที่ประชุม และต้องตกลงเป็นมติของที่ประชุมด้วย จากนั้นจึงนำเสนอต่อคณะกรรมการสภากองทุนสวัสดิการชุมชน เพื่อพิจารณาอนุมัติและลงนามร่วมกัน ทั้งนี้ระเบียบสามารถปรับปรุงแก้ไขได้ โดยคณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนร่างการแก้ไข ซึ่งในการพิจารณาระเบียบกองทุนสวัสดิการชุมชนจะมีพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติทุกขั้นตอนของการกำหนดระเบียบของการกำหนดระเบียบ เมื่อยกร่างเสร็จแล้วก็นำไปชี้แจงในเวทีประชาคมทั้งตำบล เพื่อแสดงความเห็นเพิ่มเติม จนเป็นที่ยอมรับร่วมกัน

1) การเปิดรับสมาชิก

การเปิดรับสมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำบ่อหลวง มีลักษณะของกองทุนแบบปิด ดำเนินการโดยให้คณะกรรมการแต่ละหมู่บ้านเป็นผู้รับสมัครกระจายไปตามหมู่บ้าน ซึ่งจะเปิดรับสมัครสมาชิกเป็นรายบุคคล เปิดรับสมัครทุกๆ เดือน ไม่มีการจำกัดอายุของสมาชิก แต่เน้นความช่วยเหลือ พี่พวาศัยซึ่งกันและมีการประชาสัมพันธ์กองทุนฯ ผ่านทางคณะกรรมการของแต่ละหมู่บ้าน เช่น การไปมอบเงินสวัสดิการในหมู่บ้านใน โอกาสต่างๆ การประชุมผู้นำชุมชน และประกาศผ่านทางหอกระจายข่าวของหมู่บ้าน โดยกองทุนได้มีการกำหนดคุณสมบัติของสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำบ่อหลวงตามระเบียบกองทุนฯ ดังนี้

จากระเบียบข้อบังคับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำบ่อหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบ)พ.ศ.2556 สมาชิกกองทุนต้องมีคุณสมบัติดังนี้

ให้สมาชิกกองทุนฯทุกกลุ่มในตำบลน้ำบ่อหลวงเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำบ่อหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุนับตั้งแต่วันที่สมัครเป็นสมาชิกเป็นต้นไป
- (3) มีภูมิลำเนาและชื่ออยู่ในทะเบียนตำบลน้ำบ่อหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

(4) สมาชิกต้องออมเงินสมทบกองทุน เดือนละ 30 บาททุกเดือน (แก้ไขเพิ่มเติมระเบียบอีกว่า สมาชิกต้องสมทบเงินเข้ากองทุนปีละ 50 บาทของเดือนมกราคมของทุกปี) สิทธิและหน้าที่ของสมาชิก

(5) กรณีสมาชิกขาดส่งเงินออมประจำเดือน ถือว่าขาดจากการเป็นสมาชิกทันที และไม่มีสิทธิเรียกร้องกองทุนฯ ไม่ว่ากรณีใดๆ

(6) สมาชิกมีสิทธิได้รับสวัสดิการจากกองทุนฯตามที่ระบุไว้ในระเบียบ

(7) สมาชิกมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบของกองทุนฯ และช่วยพัฒนาส่งเสริมกองทุนฯ ให้เจริญยิ่งขึ้นไป

การพ้นจากสมาชิกภาพของสมาชิกกองทุนฯ

- (8) ตาย
- (9) ลาออก
- (10) ออกตามระเบียบที่กองทุนฯ กำหนดไว้
- (11) คณะกรรมการกองทุนฯ มีมติให้ออก
- (12) สมาชิกที่ขอลาออกตามข้อ 9-11 จะได้รับเงินออมคืนตามจำนวนที่ออมเท่านั้น ไม่มีดอกเบี้ย
- (13) ในกรณีที่สมาชิกเสียชีวิต สมาชิกต้องระบุผู้รับผลประโยชน์ให้ชัดเจนในใบสมัคร ถ้าหากมีการเปลี่ยนแปลง จะต้องแจ้งให้คณะกรรมการทราบ

2) การระดมเงินทุน

การระดมเงินทุนของมีอยู่ด้วยกัน 2 รูปแบบดังนี้
รูปแบบที่ 1 เงินประจำ

(1) การออมเงินของสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน คนละ 30 บาทต่อเดือน

(2) การสมทบเงินเข้ากองทุนของสมาชิกอีกปีละ 50 บาทต่อคนต่อปี

รูปแบบที่ 2 เงินสมทบ

(1) องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวงสมทบเข้ากองทุนทุกๆปี ขึ้นอยู่กับประมาณ โดยใน 3 ปีย้อนหลังที่ผ่านมา สมทบเข้ากองทุนปีละ 100,000 บาท

(2) สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนสมทบเข้าตามยอดของสมาชิกรายหัว

(3) กลุ่มและองค์กร ประชาชนผู้มีจิตศรัทธาบริจาคสมทบกองทุน

3) การจัดสรรงบประมาณของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำบ่อหลวง

การจัดสรรเงินงบประมาณในการบริหารกองทุนจัดสรรในลักษณะ 80/20 โดยสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทดังนี้

(1) การจัดสวัสดิการของชุมชนร้อยละ 80 โดยยังแบ่งย่อยลงไปรายการอื่นอีก ดังนี้

(1.1)การจัดสวัสดิการ	ร้อยละ 70
(1.2) ค่าตอบแทนกรรมการ	ร้อยละ 5
(1.3) ค่าดำเนินการ	ร้อยละ 25

(2) ทุนสำรองร้อยละ 20

หมายเหตุ : การจ่ายค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนในการดำเนินการกองทุนในปีแรกไม่มีการจ่ายค่าตอบแทนให้กับคณะกรรมการ แต่ปีต่อมาทางกองทุนได้คำนึงถึงความเสี่ยงและความมีจิตอาสาของคณะกรรมการกองทุนฯ จึงจ่ายค่าตอบแทนให้กับคณะกรรมการกองทุนฯ ครั้งละ 200 บาท /ท่าน

4) การใช้จ่ายเงินกองทุน

การบริหารกองทุนฯในช่วงแรกใช้วิธีการบริหารกองทุนแบบกองใหญ่ โดยรวบรวมเงินทุนจากสมาชิกทั้งหมดผ่านคณะกรรมการแต่ละหมู่บ้านเข้าไปในกองทุนระดับตำบลทีเดียว ต่อมาเห็นว่าลักษณะการบริหารงานในลักษณะดังกล่าวไม่ทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับสมาชิก และมีความล่าช้าในการเบิกจ่ายให้กับสมาชิก ทางกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำบ่อหลวง โดยคณะกรรมการกองทุนฯจึงได้มีการลงมติให้มีการกระจายอำนาจทางการบริหารมากขึ้น ซึ่งใช้วิธีการบริหารกองทุนแบบกองเล็ก โดยตั้งเงินทุนสำรองจ่ายให้กับคณะกรรมการระดับหมู่บ้านหมู่บ้านละ 20,000 เพื่อความสะดวกรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์เมื่อต้องการเบิกจ่ายสวัสดิการให้แก่สมาชิก โดยที่สมาชิกตั้งยื่นเรื่องและ มีเอกสารแนบมาให้กรรมการ เช่นใบรับรองแพทย์หรือใบมรณะบัตร โดยมีประธานกลุ่มและคณะกรรมการระดับหมู่บ้านเป็นผู้ให้การรับรองความเป็นจริง

5)การจัดการเงินทุน

การจัดการเงินทุนของกองทุนฯ โดยสมาชิกกองทุนฯจะต้องนำเงินออมของตนไปฝากให้กับคณะกรรมการระดับหมู่บ้านที่จะตั้งจุดรวบรวมเงินทุนในแต่ละเดือน โดยออมเงินเดือนละ 30 บาทต่อคน โดยที่สมาชิกจะได้รับสมุดบันทึกเงินออม เพื่อใช้เป็นหลักฐานอ้างอิงในการบันทึกเงินออม ในการบริหารเงินออมของสมาชิกนี้สืบเนื่องจากการที่คณะกรรมการกองทุนฯต้องการกระจายอำนาจการบริหาร เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการบริการให้แก่สมาชิกกองทุนฯ กองทุนฯจึงได้มี

การแยกบัญชีในการจัดเก็บเงินของลูกสมาชิกไว้เป็น 11 บัญชีตามหมู่บ้านที่มี 11 หมู่บ้าน โดยคณะกรรมการแต่ละหมู่บ้านก็จะแยกกันเก็บเงินจากสมาชิกตามแต่ละหมู่บ้านของใครของมัน จากนั้นคณะกรรมการระดับหมู่บ้านจะนำไปสำเนาการฝากเงินของแต่ละหมู่บ้านรวบรวมมาให้ประธานกองทุนฯ เพื่อสรุปเป็นยอดเงินของกองทุนฯ ทั้งหมด

การจัดการเงินทุนของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำบ่อหลวง แยกออกเป็น 2 ส่วนคือ บัญชีระดับหมู่บ้านและบัญชีระดับตำบล โดยบัญชีระดับหมู่บ้านจะมาจากเงินออมของสมาชิกในแต่ละเดือน ส่วนบัญชีระดับตำบลจะมาจากเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบลและเงินอุดหนุนรายหัวของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน

6) การสนับสนุน

การสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐที่กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำบ่อหลวงได้รับในปัจจุบันคือ

(1) สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) ในรูปของเงินอุดหนุนรายหัว ซึ่งแต่เดิมจะอุดหนุนให้ 3 ปีตามแต่ยอดสมาชิกของแต่ละกองทุนฯ แต่ต่อมาภายหลังได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบเงินอุดหนุน โดยให้คิดจากประชากรทั้งหมด แล้วกำหนดเป็นเป้าหมายในแต่ละปีให้กับกองทุน ซึ่งถ้ากองทุนไม่สามารถหาดึงสมาชิกในตำบลเข้ามามีส่วนร่วมได้ตามเป้าที่กำหนดก็จะไม่ได้รับเงินอุดหนุน ซึ่งจะได้รับก็ต่อเมื่อสมาชิกถึงตามเป้าหมายที่กำหนด

(2) องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวงให้การสนับสนุนเข้ากองทุนปีละ 100,000 บาทโดยเพิ่งสมทบได้ 3 ปีที่ผ่านมาเนื่องจากในช่วงแรก นายกฯ ได้เล็งเห็นว่าสวัสดิการในส่วนที่ภาครัฐจัดสรรให้กับประชาชนนั้นมียู่ออยู่แล้ว เช่น บัตรทอง ประกันสังคม แต่ต่อมาทางส่วนท้องถิ่นได้มีการเปลี่ยนแปลงจึงเล็งเห็นความสำคัญของสวัสดิการชุมชนมากยิ่งขึ้น และให้การสนับสนุนกองทุนฯ โดยจัดสรรงบประมาณในรูปของเงินอุดหนุน

7) การขยายผล

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำบ่อหลวงมีการขยายผลการดำเนินงาน ดังนี้

(1) มีการขยายแกนนำ ให้ทั่วถึงในระดับพื้นที่ เน้นกลุ่มผู้นำชุมชน เช่น ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้ากลุ่มต่างๆ ในชุมชนเป็นต้นที่มีศักยภาพและความพร้อมเพื่อให้เกิดการขยายผลและสามารถดูแลสมาชิกได้ทั่วถึง

(2) ขยายสมาชิก ให้ครอบคลุมประชาชนทุกครอบครัวในตำบลน้ำบ่อหลวงโดยมีการจัดทำแผนการรณรงค์รับสมัครสมาชิกเพิ่มและสร้างความเข้าใจให้ผู้ที่ยังไม่ได้เข้าเป็นสมาชิก เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกกองทุน สวัสดิการที่จะได้รับและสร้างจิตสำนึกของการช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้เกิดขึ้นในหมู่สมาชิกด้วย

(3) ขยายประเภทและผลประโยชน์ของสมาชิก ให้ครอบคลุมตั้งแต่เกิดจนตายและเพิ่มสวัสดิการในปริมาณที่มากขึ้น ตลอดจนการหนุนเสริมให้สมาชิกพึ่งตนเองได้โดยทางกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำบ่อหลวงจะมีการปรับเพิ่มสวัสดิการด้านต่างๆ ที่มีความจำเป็นต่อสมาชิกกองทุนและท้องถิ่นตามความมติของที่ประชุมประจำปี ทั้งนี้เนื่องจากทางกองทุนมีการระดมเงินทุนในการบริหารกองทุนฯ จากการเก็บเงินออมทรัพย์จากสมาชิกและได้รับเงินสมทบจากหน่วยงานอื่นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้กองทุนฯ มีการเติบโตสามารถนำมาปรับเพิ่มสวัสดิการได้

(4) ขยายการให้สวัสดิการแก่ผู้ด้อยโอกาสที่ไม่สามารถเข้าเป็นสมาชิก เช่น คนพิการ คนชราที่ถูกทอดทิ้งโดยทางกองทุนฯ จะมีการนำเงินจากการสมทบรายปีของสมาชิกปีละ 50 บาทต่อคน เข้ามาช่วยเหลือจนเจือให้กับผู้ด้อยโอกาสและงบประมาณที่เหลือจากค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน แล้วนำไปจัดสรรเป็นสวัสดิการให้แก่ผู้ด้อยโอกาสในพื้นที่ที่ไม่ได้เป็นสมาชิกกองทุนฯ หรืออาจจะนำไปจัดเป็นทุนการศึกษาให้แก่เด็กยากจนในพื้นที่เป้าหมายและแนวทางในการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำบ่อหลวง ปี พ.ศ.2560

(4.1) การเพิ่มสมาชิกให้ครอบคลุมทั่วทั้งตำบลภายในปี พ.ศ.2560 โดยการรณรงค์ให้เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ที่พึงจะได้รับ

(4.2) ความต้องการจะเพิ่มอัตราผลประโยชน์ในการจ่ายสวัสดิการให้แก่สมาชิกในทุกมิติ

(4.3) การเปิดรับสมาชิกภายนอกตำบล

(4.4) การยกระดับกองทุนเพื่อไม่ต้องรับเงินอุดหนุนจากรัฐบาล

(4.5) การวางแผนเพื่อให้มีการสืบทอดการทำงานของกองทุนไปยังคนรุ่น

ใหม่

4.3.2 การจัดสวัสดิการชุมชนของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำบ่อหลวง

แต่เดิมการจัดสวัสดิการชุมชนของกองทุนฯ มีทั้งหมด 6 ด้าน คือ เกิด แก่ เจ็บ ตาย แต่งงาน และขึ้นบ้านใหม่ แต่ในภายหลังงบประมาณในกองทุนมีน้อยและเห็นว่าต้องใช้จ่ายในส่วนที่มีความจำเป็นจึงลดการจ่ายสวัสดิการในด้านการแต่งงานและขึ้นบ้านใหม่ออก และเน้นเฉพาะที่จำเป็นกับคุณภาพชีวิตของสมาชิก เพื่อต้องการยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นมากกว่าการจ่ายสวัสดิการที่ฟุ่มเฟือย

ปัจจุบันกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำบ่อหลวงจัดสวัสดิการทั้งหมด 5 ด้านด้วยกัน เพื่อให้การช่วยเหลือสมาชิกกองทุนฯ ตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

- 1) สวัสดิการด้านการศึกษา กองทุนจ่ายให้สมาชิกเท่านั้น ตั้งแต่ชั้นอนุบาล-ปริญญาตรีปีละ 500 บาท (แก้ไขระเบียบเพิ่มเติม สมาชิกต้องสมทบเงินเข้ากองทุนเพิ่มปีละ 50 บาท)
- 2) สวัสดิการกรณีคลอดบุตร กองทุนจ่ายรับขวัญสมาชิกใหม่ 500 บาท มารดาได้รับเงินเป็นของขวัญ 500 บาท (แก้ไขระเบียบเพิ่มเติม กรณีสมาชิกจ่ายเงินสมทบปีละ 50 บาทจะได้รับค่าคลอดบุตรเป็น 2,000 บาท)
- 3) สวัสดิการกรณีเจ็บป่วย สมาชิกนอนโรงพยาบาล จ่ายคืนละ 100 บาทไม่เกิน 10 คืนหรือปีละ 1,000 บาท (แก้ไขระเบียบเพิ่มเติม กรณีสมาชิกจ่ายเงินสมทบปีละ 50 บาทจะได้รับคืนละ 200 บาทไม่เกิน 10 คืน)
- 4) สวัสดิการกรณีที่เสียชีวิต กองทุนจะคืนเงินที่ออมให้ทั้งหมดและจ่ายสมทบอีก 2,000 บาท (แก้ไขระเบียบเพิ่มเติม กรณีสมาชิกจ่ายเงินสมทบปีละ 50 บาท)
- 5) สวัสดิการกรณีที่ได้ประสบภัยพิบัติต่างๆ ทางคณะกรรมการจะพิจารณาตามแต่เห็นสมควรเป็นกรณีพิเศษ

หมายเหตุ : การรับสวัสดิการจะเป็นไปตามเงื่อนไขระเบียบของกองทุนฯ

- 1) สมาชิกที่เข้าใหม่ต้องมีออมเงินครบ 6 เดือนจึงจะมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการชุมชนตามที่กำหนด
 - 2) สมาชิกต้องมีคุณสมบัติครบตามที่ระเบียบกองทุนฯ กำหนด
- ขั้นตอนในการจ่ายสวัสดิการ
- ประกอบด้วย

- 1) สมาชิกกองทุนฯ เตรียมเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้องของ
 - (1) เตรียมบัตรประชาชนหรือทะเบียนบ้านของสมาชิก
 - (2) สวัสดิการด้านการเกิด ต้องเตรียมสูติบัตรเป็นหลักฐานประกอบ
 - (3) สวัสดิการด้านการศึกษา ต้องเตรียมสูติบัตร/ใบรับรองวุฒิการศึกษาเป็นหลักฐานประกอบ
 - (4) สวัสดิการด้านการเจ็บป่วย ต้องเตรียมใบรับรองแพทย์เป็นหลักฐานประกอบ
 - (5) สวัสดิการด้านการตาย ต้องเตรียมใบมรณะบัตรเป็นหลักฐานประกอบ
- 2) ยื่นคำร้องเป็นลายลักษณ์อักษรต่อคณะกรรมการหมู่บ้านและให้คณะกรรมการกองทุนของหมู่บ้านลงชื่อรับรอง
- 3) คณะกรรมการกองทุนฯ หรือสมาชิกกองทุนยื่นเอกสารต่อประธานกองทุนสวัสดิการชุมชนรับสวัสดิการชุมชน ณ สำนักงานกองทุนสวัสดิการชุมชน

4.3.3 การเข้ามามีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆกับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำบ่อหลวง กลุ่มข้าราชการท้องถิ่น

1) นักพัฒนาชุมชน เข้าไปมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน จึงมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการ ตั้งแต่การริเริ่มจัดตั้งกองทุนไปจนถึงการประเมินผลการดำเนินงาน โดยมีหน้าที่ที่สำคัญในการเป็นการทะเบียนของกองทุนสวัสดิการชุมชน จึงต้องจัดระบบข้อมูลของกองทุน ทั้งข้อมูลสมาชิก ข้อมูลเงินกองทุน การจ่ายเงินสวัสดิการ ให้เป็นระบบเป็นปัจจุบัน เปิดเผยโปร่งใส ซึ่งจะต้องรายงานผลการดำเนินงานต่างๆ นี้แก่หน่วยงานภาครัฐอื่นที่สมทบงบประมาณมา และยังคงจัดทำไว้ ณ ที่ทำการ ประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกทราบ ทั้งติดประกาศไว้ ณ ที่สาธารณะที่ทำการกองทุนและส่งให้สมาชิกถึงบ้าน แล้วแต่ความเหมาะสม

2) นายกองค้การบริหารส่วนตำบล เข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นที่ปรึกษาให้กับกองทุนฯ อีกทั้งยังมีส่วนช่วยในการผลักดัน ประสานงาน สนับสนุนงบประมาณให้กับกองทุน กลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐ

(1) สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการกองทุนฯ ด้วยการตรวจสอบรายละเอียดของกองทุน อีกทั้งยังเป็นพี่เลี้ยงให้กับกองทุนในเรื่องต่างๆ เช่น การจ่ายสวัสดิการ การจัดทำสมุดคอสมทรัพย์ ตลอดจนการสนับสนุนเงินงบประมาณให้กับกองทุน

(2) กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เข้ามามีส่วนร่วมในการก่อรูป ประสานงานข้อมูล ระหว่างรัฐกับกองทุน กลุ่มคณะกรรมการกองทุน

โดยคณะกรรมการบริหารงานกองทุนสวัสดิการชุมชนมาจากแกนนำที่มีจิตอาสาของแต่ละหมู่บ้าน โดยจะเข้ามาเพื่อบริหารงานของกองทุนฯ ให้มีเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ตั้งแต่การร่างระเบียบ การรับสมาชิก การจ่ายสวัสดิการ ตลอดจนรักษาผลประโยชน์ของกองทุนฯทุกประเภท

กลุ่มผู้นำชุมชน

ผู้นำชุมชนของหมู่บ้านต่างๆ ในตำบลน้ำบ่อหลวงส่วนใหญ่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนโดยตำแหน่งทางการเมือง (ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล) ซึ่งจะมีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการที่ปรึกษากองทุน จะมีหน้าที่สนับสนุนกิจกรรมของกองทุนฯ และร่วมประชุมในการประชุมใหญ่ประจำปี นอกจากนี้ยังต้องประชาสัมพันธ์ข่าวสารของกองทุนฯ ให้กับประชาชนในท้องถิ่นทราบ และต้องเป็นกระบอกเสียงของประชาชนในการเสนอการจัดสวัสดิการของกองทุนที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน และสามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนในท้องถิ่นได้

กลุ่มย่อยในชุมชน

กลุ่มย่อยในตำบลน้ำบ่อหลวงถือได้ว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมากในการบริหารและการจัดการกับสมาชิกของกองทุน ซึ่งสามารถสังเกตได้จากระเบียบของกองทุนฯ ในหมวดที่ 2 ความว่า “ให้สมาชิกกองทุนฯ ทุกกลุ่มในตำบลน้ำบ่อหลวงเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำบ่อหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่” นั่นหมายถึงสมาชิกกลุ่มย่อยๆ อื่นๆ จะต้องเข้ามามีส่วนร่วม รวมเป็นกองทุนสวัสดิการชุมชน อีกทั้งกลุ่มย่อยยังเป็นกลุ่มที่คอยสนับสนุนกองทุนในเรื่องของสมาชิกและการประชาสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการได้อีกทางหนึ่ง

ประชาชนที่เข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ

ประชาชนถือเป็นหัวใจหลักของกองทุนฯ เพื่อถ้ากองทุนฯ ไม่มีสมาชิกก็ย่อมไม่มีกองทุน อีกทั้งสมาชิกยังเป็นแหล่งเงินทุนที่สำคัญของกองทุน ซึ่งการออมเงินเดือนละ 30 บาทของสมาชิกถือเป็นการมีส่วนร่วมกับกองทุนฯ และการบริจาคสมทบรายปีอีกปีละ 50 บาท ซึ่งจะช่วยให้กองทุนสวัสดิการชุมชนมีความมั่นคงเข้มแข็ง นอกจากนั้นแล้วสมาชิกยังมีหน้าที่เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการชุมชน การทำงาน เพื่อปรับปรุงให้กองทุนสามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประชาชนส่วนใหญ่ยังอยู่ในชุมชนตำบลน้ำบ่อหลวง

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

5.1 เปรียบเทียบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล

5.1.1 กระบวนการก่อเกิดกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล

จากการศึกษาพบว่ากระบวนการก่อเกิดกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทั้ง 3 ตำบล ได้แก่ กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำบ่อหลวง กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลห้วยห้อย 2 ตำบลที่มีจุดเริ่มต้นเดียวกันคือ กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลางและกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลห้วยห้อย ที่เริ่มจากโครงการบ้านธรรมปกรณ์ หรือศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุบ้านธรรมปกรณ์ (เชียงใหม่) เดิมใช้ชื่อ “สถานสงเคราะห์คนชราบ้านธรรมปกรณ์ (เชียงใหม่)” เริ่มแรกมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อรับอุปการะเลี้ยงดูผู้สูงอายุที่มีภูมิลำเนาในจังหวัดภาคเหนือรวม 17 จังหวัด ซึ่งประสบปัญหาความเดือดร้อน ไม่มีผู้อุปการะเลี้ยงดูจนกระทั่งเมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2546 ได้ปรับบทบาทจากหน่วยงานที่ให้การดูแลผู้สูงอายุในรูปแบบสถานสงเคราะห์แต่เพียงอย่างเดียว มาเป็นงานส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ จึงได้เปลี่ยนชื่อเป็น “ศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุบ้านธรรมปกรณ์ (เชียงใหม่)” เมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน 2548 โดยสังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รับผิดชอบพื้นที่ 7 จังหวัดภาคเหนือตอนบน ได้แก่ แพร่ น่าน ลำพูน เชียงใหม่ เชียงราย แม่ฮ่องสอนและพะเยา

ต่อมาถึงเห็นว่าการที่จะดูแลผู้สูงอายุให้ประสบความสำเร็จนั้น ปัจจัยแห่งความสำเร็จไม่ได้อยู่ที่ศูนย์ฯแต่เพียงอย่างเดียว จึงได้มีการจัดทำโครงการหมู่บ้านธรรมปกรณ์ขึ้นในแต่ละหมู่บ้านในเขตพื้นที่ภาคเหนือ โดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุในพื้นที่ของตนเอง เน้นให้ทุกภาคส่วนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม โดยเฉพาะสถาบันครอบครัว จึงได้จัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์เพื่อผู้สูงอายุขึ้นในแต่ละหมู่บ้านก่อน โดยทางศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุบ้านธรรมปกรณ์(เชียงใหม่) จะทำหน้าที่ในการเข้ามามีส่วนช่วยเหลือในด้านงบประมาณ การฝึกอบรม

และการพัฒนา ข้อมูลสารสนเทศ การจัดสวัสดิการให้กับผู้สูงอายุ โดยจะคอยช่วยเหลือในเรื่องข้างต้นให้แต่ละหมู่บ้านสามารถดำเนินกิจกรรมได้ด้วยตนเอง

ต่อมาเมื่อในสมัยรัฐบาล นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ ได้มีแนวคิดในการจัดทำสวัสดิการชุมชนขึ้น โดยผ่านเรื่องลงมายังกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งมีสถาบันองค์กรพัฒนาชุมชนเป็นผู้รับผิดชอบโครงการดังกล่าว จึงได้เข้ามาเผยแพร่แนวคิดและสรรหาชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการดังกล่าว แคนนำในตำบลบ้านกลางและตำบลยู่หว่าจึงได้มีการชักชวนแกนนำคนอื่นๆ มาพูดคุยปรึกษาหารือถึงแนวทางการจัดสวัสดิการชุมชน แล้วนำมาเผยแพร่ในชุมชน

ส่วนอีกหนึ่งตำบลคือกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำบ่อหลวงนั้นเริ่มมาจากการรวมตัวกันของชาวบ้านในรูปแบบของกลุ่มออมทรัพย์ของแต่ละหมู่บ้าน โดยเน้นไปที่การช่วยเหลือสมาชิกในหมู่บ้านให้รู้จักการออมเงินและได้รับแหล่งเงินทุนที่เข้าถึงได้ ดอกเบี้ยถูก มีปันผลรายปี ซึ่งถือเป็นกิจกรรมหลักในช่วงแรกของกลุ่มออมทรัพย์ ภายหลังจากการเข้ามาของนักพัฒนาชุมชนและสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ที่เข้ามามีบทบาทในเรื่องการจัดสวัสดิการชุมชนให้เกิดเป็นรูปธรรม จึงเริ่มมีการจุดประกายความคิดของผู้นำและหาแนวทางในการก่อเกิดกระบวนการในการขับเคลื่อนกองทุนสวัสดิการชุมชนให้เกิดขึ้น โดยทางกลุ่มผู้นำเล็งเห็นว่าการจัดสวัสดิการชุมชนเป็นประโยชน์ต่อประชาชนทุกคนในพื้นที่ทั้งตำบล อีกทั้งยังเป็นการสร้างทุนสะสมให้เพียงพอต่อการจัดสวัสดิการ แต่การจัดสวัสดิการในระดับหมู่บ้าน บางครั้งอาจจะไม่มีความเข้มแข็ง และไม่อาจจัดสวัสดิการให้เพียงพอได้

ดังนั้นทั้งสามตำบลจึงมีจุดบรรจบเดียวกันคือ หลังจากที่มีการจุดประกายความคิดและสร้างความเข้าใจเรื่องการจัดสวัสดิการชุมชนในระดับหนึ่งแล้ว แคนนำต้องร่วมกันค้นหาศักยภาพและทุนทางสังคมในชุมชน โดยแต่ละตำบลได้ค้นหาศักยภาพดังกล่าว และทำให้ทราบว่าในแต่ละตำบลมีกลุ่มออมทรัพย์ ที่มีศักยภาพเข้มแข็ง มีผู้นำกลุ่มออมทรัพย์ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล จึงได้เลือกกลุ่มดังกล่าวในการเปลี่ยนแปลงไปสู่กองทุนที่สามารถจัดสวัสดิการให้สมาชิกได้ ดังนั้นรูปแบบการจัดสวัสดิการจึงคล้ายๆ กับชุมชนต้นแบบที่ไปศึกษาดูงานมาแต่จะมีความแตกต่างจากกลุ่มออมทรัพย์ที่มีอยู่เดิมก็คือ จะมีการจัดสวัสดิการให้กับประชาชนที่เป็นสมาชิกรอบคลุมตั้งแต่การเกิดจนถึงการตาย โดยไม่จำกัดเพศและวัยของสมาชิก แต่จะไม่มีการให้กู้ยืมเงิน ซึ่งกลุ่มออมทรัพย์เดิมจะรับสมัครสมาชิกเฉพาะผู้สูงอายุ และจะจัดสวัสดิการให้เฉพาะผู้สูงอายุเท่านั้น โดยได้รับงบประมาณสนับสนุนจากกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และภายใต้การกำกับดูแลจากสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) หรืออาจกล่าวได้ว่ากองทุนสวัสดิการตำบลที่เกิดขึ้นในทั้งสามตำบลที่กล่าวมาในข้างต้นนี้ มีกระบวนการก่อเกิดกองทุนที่คล้ายคลึงกันนั่นคือ

1) เกิดจากการต่อยอดของทุนทางสังคมที่มีอยู่เดิม นั่นคือกลุ่มออมทรัพย์และกลุ่มออมทรัพย์เพื่อผู้สูงอายุ

2) เกิดจากการเข้ามามีบทบาทขับเคลื่อนของหน่วยงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์และสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ในเรื่องของการจัดสวัสดิการชุมชน

3) เกิดจากผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ต้องการขยายขอบเขตของการออมเงินและการดูแลให้เข้าถึงคนทุกกลุ่ม

ซึ่งภายหลังจากการปรับเปลี่ยนจากกลุ่มออมทรัพย์มาสู่กองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลแล้ว ปัญหาที่ทั้งสามตำบลประสบในช่วงแรกคือ

1) วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนรวมถึงการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชน

2) ความไม่เข้าใจของสมาชิกในเรื่องของ การออม สิทธิประโยชน์ที่พึงจะได้รับ

3) การดูแลผลประโยชน์ และเงินรายได้ของสมาชิก

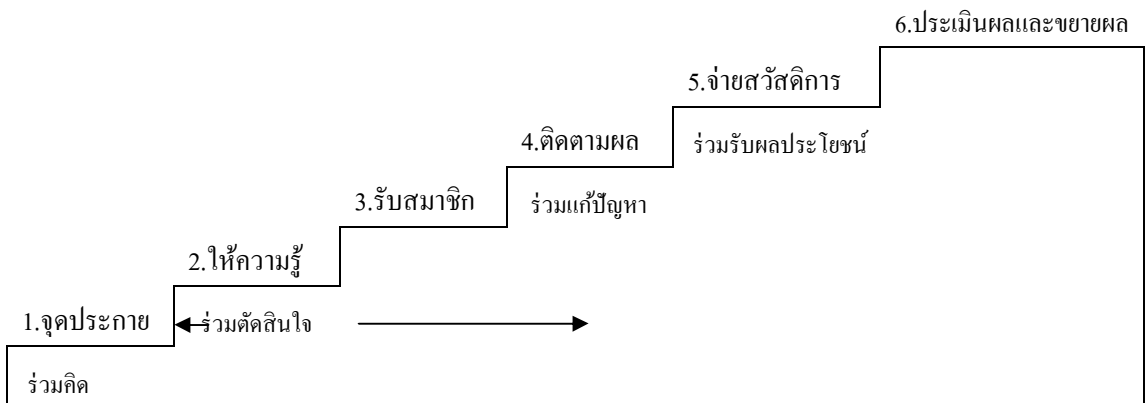
เนื่องจากแนวคิดหลักของคณะผู้ริเริ่ม ต่างจากชาวบ้านที่สมัครเป็นสมาชิก กล่าวคือ คณะผู้ริเริ่มเห็นว่ากองทุนสวัสดิการชุมชน เป็นระบบการช่วยเหลือเกื้อกูลของคนในท้องถิ่น เป็นการให้อย่างมีคุณค่า รับอย่างมีศักดิ์ศรี เพื่อการพึ่งตนเองอย่างยั่งยืนในอนาคต แต่ผู้สมัครเข้าเป็นสมาชิกเห็นว่าตนเองจะได้รับประโยชน์อย่างคุ้มค่า และเป็นจริงจากกองทุนฯ ซึ่งอาจไม่ได้เกิดความเสียหายร้ายแรงในช่วงแรกของการเริ่มต้นของการทำกิจกรรมร่วมกัน แต่หากความเข้าใจที่ต่างกันยังคงดำรงอยู่ในระยะยาวที่อาจเกิดปัญหาที่รุนแรงขึ้นได้ เช่น หากกองทุนมีปัญหาด้านการเงินไม่สามารถจ่ายเงินได้ครบจำนวน หรือต้องมีการปรับอัตราการจ่ายลดลงจากระเบียบปัจจุบัน สมาชิกอาจไม่พอใจ ไม่มีสมาชิกรายใหม่สมัครเพิ่ม หรืออาจถึงขั้นการถอนตัวได้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นเร่งด่วนในการที่จะต้องนำความเข้าใจที่ถูกต้องไปสู่สมาชิกให้ได้ ดังนั้นทางกลุ่มแกนนำจึงได้มีการนำข้อมูลไปชี้แจงทำความเข้าใจกับชาวบ้าน มีการชี้แจงรายละเอียดต่างๆ ของกลุ่ม และสร้างความเข้าใจให้ชาวบ้านเข้าใจถึงเหตุผลสำคัญคือ

ประการแรก การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการดูแลสมาชิกให้ทั่วถึง ในเรื่อง การเกิด แก่ เจ็บ ตาย ซึ่งชาวบ้านจะได้รับสวัสดิการที่ชาวบ้านไม่เคยได้รับมาก่อน

ประการที่สอง การดำเนินงานจะอยู่ในรูปของกลุ่มออมทรัพย์เช่นเดิม แต่จะตัดส่วนของการกู้ยืมออกไป ซึ่งจะเป็นการช่วยเหลือชาวบ้านให้มีเงินออมและยังได้รับสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ ซึ่งมีประโยชน์มากกว่า

ประการที่สาม การดำเนินงานจะอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ หน่วยงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์และสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน และหน่วยงานในพื้นที่ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล

นอกจากนั้นยังมีการชี้ให้เห็นถึงข้อดีของการรวมกลุ่ม ทั้งนี้เพื่อให้ทุกคนมองเห็นและเข้าใจ เหมือนๆ กันว่า กลุ่มออมทรัพย์ผู้สูงอายุที่มีอยู่นี้สามารถนำไปสู่การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน ได้อย่างไร หรือจะสามารถบูรณาการทุนที่มีอยู่เข้าด้วยกัน ได้อย่างไร อีกทั้งยังมีการขยาย “แกนนำ” ในระดับพื้นที่หมู่บ้าน โชน คุ่ม หรืออาจเป็นแกนนำจากกลุ่มกิจกรรมที่มีอยู่ในท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุน ตลอดจนการบูรณาการทุนจากกลุ่มต่างๆ เข้าไว้ด้วยกัน ดังนั้นจึงจะเห็นได้ว่า กระบวนการก่อเกิดกองทุนสวัสดิการชุมชนของทั้งสามตำบลในช่วงแรกนี้ ยังเป็นไปอย่างลุ่มๆ ดอนๆ เหตุผลเพราะการทำความเข้าใจกับชาวบ้านในพื้นที่ให้เปลี่ยนแนวความคิดจากเดิมมาสู่ แนวความคิดใหม่นั้นเป็นสิ่งที่ยากลำบาก ซึ่งต้องอาศัยความไว้วางใจ และแสดงให้เห็นถึง ศักยภาพของผู้นำในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี



ภาพที่ 5.1 กระบวนการก่อเกิดกองทุนสวัสดิการชุมชน

5.1.2 รูปแบบกองทุนสวัสดิการชุมชน

รูปแบบของการจัดสวัสดิการในแต่ละกองทุนมีความเหมือนกัน กล่าวคือกองทุนสวัสดิการชุมชนทั้งสามกองทุน มีการใช้รูปแบบการจัดสวัสดิการจากฐานองค์กรการเงินชุมชน ตามที่ ชัยพร พิบูลศิริ (2549) กล่าวไว้ในงานวิจัย เรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน” ที่มีการระดมเงินจากสมาชิกของกองทุนในรูปแบบของเงินออมทรัพย์ และนำเงินออมทรัพย์เหล่านั้นมาบริหารจัดการ ซึ่งในบางกองทุนก็สรรหาวิธีในการเงินออมทรัพย์นั้น ให้ออกดอกผล เพื่อนำผลประโยชน์จากเหล่านั้นกลับมาจัดสวัสดิการให้กับสมาชิก ซึ่งในรูปแบบ

ดังกล่าวนี้สามารถที่จะพัฒนาได้โดยง่าย เพราะเป็นการบูรณาการกันของทุนภายในและทุนภายนอก หรือตามรูปแบบที่ ประสิทธิ์ มีช้าง (2552) อ้างว่าเป็นรูปแบบสวัสดิการสังคมแบบ 3 ส่วน หรือแบบพหุลักษณะ หรือตามที่ ระพีพรรณ คำหอม (2554) กล่าวไว้ว่า สวัสดิการพหุลักษณะเปิดโอกาสให้ประชาสังคมได้เข้ามารับผิดชอบสวัสดิการสังคมของประชาชน องค์กรการกุศล อาสาสมัคร ชุมชน ตลอดจนภาคเศรษฐกิจและธุรกิจพาณิชย์ในตลาดเสรีเข้ามาจัดบริการ โดยที่รัฐก็ไม่ได้ยุติการจัดการ โดยเด็ดขาด ทว่าเข้ามาดูแลในระดับที่เหมาะสมและในบางด้านของการจัดสวัสดิการที่ยังจำเป็นต้องดำเนินการโดยภาครัฐ ยิ่งไปกว่านั้น สวัสดิการพหุลักษณะยังทำให้รัฐไม่ได้ผูกขาดบทบาทของการควบคุมดูแลภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการจัดสวัสดิการสังคมแต่เพียงผู้เดียว ทว่าเป็นการดูแลควบคุมซึ่งกันและกัน หรือเป็นความร่วมมือระหว่างทุกภาคส่วน ในลักษณะที่เรียกว่า “Partnership” ดังนั้น ความร่วมมือระหว่างกัน การต่างตอบแทนประโยชน์ซึ่งกันและกัน และการควบคุมซึ่งกันและกัน ในสังคมก็มีลักษณะที่เรียกว่า “Social Partnership” อันเป็นสาระสำคัญอีกประการหนึ่งของสวัสดิการพหุลักษณะ

แต่จากผลการศึกษาที่ยังพบอีกว่า ในบางกองทุนสวัสดิการชุมชน เช่น กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง มีความพยายามที่จะยกระดับรูปแบบการจัดการสวัสดิการจากรูปแบบการจัดการสวัสดิการจากฐานองค์กรการเงินชุมชน ให้มีขนาดใหญ่ขึ้น โดยการรวมตัวกันของกลุ่มภายในชุมชน ในรูปของธนาคารชุมชน โดยให้แต่ละกลุ่มนำเงินมาลงขันก่อตั้งธนาคารชุมชน โดยความร่วมมือกับธนาคารออมสิน ซึ่งจะทำให้สิทธิประโยชน์ของคนในชุมชนกระจายตัว เช่น กลุ่มวิสาหกิจทำเหมือง จากที่ไม่เคยมีสวัสดิการก็จะได้รับสวัสดิการจากกองทุนสวัสดิการชุมชน กองทุนสวัสดิการก็จะได้สมาชิกเพิ่มเติมและสามารถนำเงินของกองทุนบางส่วนไปลงทุนในธนาคารชุมชน เพื่อออกดอกผล ซึ่งเป็นการพึ่งพาอาศัยกันของกลุ่มต่างๆในชุมชน

การขยายตัวหรือการพัฒนาองค์กรชุมชนในลักษณะดังกล่าว จึงจะสอดคล้องกับแนวความคิดการจัดการแบบพหุลักษณะตามที่ได้กล่าวมาในแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแล้ว เพราะเป็นความร่วมมือกันของภาคีในทุกภาคส่วน ทั้งรัฐ เอกชน ชุมชน ในลักษณะของความเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ อีกทั้งยังจะเป็นการช่วยให้ชุมชนมีความเข้มแข็งเพราะสามารถพึ่งพาตนเอง มีภูมิคุ้มกันจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งจะทำให้กองทุนสวัสดิการชุมชนสามารถขยายขอบเขตของการจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกและชุมชนได้ในท้ายที่สุด

5.1.3 การบริหารและการจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน

ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนนั้นกระทำอยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับ ซึ่งทั้ง 3 กองทุนสวัสดิการชุมชนมีระเบียบข้อบังคับเป็นของตนเอง โดยระเบียบข้อบังคับ

แรกเริ่มเดิมทีมีการคัดลอกระเบียบข้อบังคับมาจากต้นกำเนิดกองทุนสวัสดิการชุมชน ของ ดร. ทรูชบ ยอดแก้ว ซึ่งเป็นประธานสถาบันพัฒนาองค์กรการเงินและสวัสดิการชุมชนแห่งชาติ (พอ.สช.) ซึ่งระเบียบดังกล่าวเป็นแม่แบบของกองทุนสวัสดิการชุมชน เนื่องจากผ่านมายังสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการผลักดันกองทุนสวัสดิการชุมชนให้เกิดขึ้นเป็นรูปธรรม ดังนั้นระเบียบข้อบังคับของกองทุนสวัสดิการชุมชนทั้ง 3 กองทุนจึงมีความคล้ายคลึงกันในช่วงแรก ก่อนที่จะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของแต่ละตำบล ดังนั้นผลการศึกษาจึงพบว่าระเบียบของแต่ละกองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นตัวกำหนดลักษณะการบริหารงาน และการจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) คณะกรรมการกองทุน

คณะกรรมการของกองทุนสวัสดิการชุมชนทั้ง 3 กองทุนฯ มีความแตกต่างกัน โดยกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยี่หว้า มีคณะกรรมการ 2 ชุด ได้แก่

(1) คณะกรรมการบริหารงานกองทุนสวัสดิการชุมชน มีหน้าที่ร่างระเบียบกองทุน แผนการดำเนินงานกองทุน เปิดรับสมาชิกกองทุน เก็บเงินสัจจะออมทรัพย์จากสมาชิกกองทุนและนำส่งกองทุนฯ เข้าร่วมประชุม และสรุปผลการดำเนินงานของกองทุน โดยคณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยี่หว้ามี 27 คน วาระดำรงตำแหน่ง 2 ปี ประกอบไปด้วย

- (1.1) ประธานกรรมการ 1 คน
- (1.2) รองประธานกรรมการ 2 คน
- (1.3) เลขานุการ 1 คน
- (1.4) ผู้ช่วยเลขานุการ 2 คน
- (1.5) เภรัญญิก 1 คน
- (1.6) ผู้ช่วยเภรัญญิก 2 คน
- (1.7) นายทะเบียน 1 คน
- (1.8) ผู้ช่วยนายทะเบียน 2 คน
- (1.9) ประชาสัมพันธ์ 3 คน
- (1.10) คณะกรรมการ 12 คน

(2) คณะกรรมการสภากองทุนสวัสดิการชุมชน มีหน้าที่พิจารณาและอนุมัติระเบียบและแผนการดำเนินงานร่างมานำเสนอ พิจารณาเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการจัดสวัสดิการที่อาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของกองทุนได้ และร่วมประชุมในการประชุมใหญ่ประจำปีโดย

คณะกรรมการสภากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลห้วยห้อมมี 23 คน วาระดำรงตำแหน่ง 2 ปี ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------|-------|
| (2.1) ประธานกรรมการ | 1 คน |
| (2.2) รองประธานกรรมการ | 2 คน |
| (2.3) เลขานุการ | 1 คน |
| (2.4) กรรมการ | 19 คน |

โดยในการกำหนดโครงสร้างการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลห้วยห้อม ในรูปแบบนี้ เพื่อให้การทำงานมีความสอดคล้องกับรูปแบบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งสาเหตุเนื่องจากกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลห้วยห้อม เป็นกองทุนที่ก่อตั้งขึ้นจากเทศบาลตำบลห้วยห้อม โดยการขับเคลื่อนของนายกเทศมนตรี และถูกกำกับดูแลภายใต้โครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงทำให้รูปแบบ โครงสร้างออกมาในลักษณะดังกล่าวที่มีทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายสภา เพื่อให้เกิดการถ่วงดุลอำนาจการบริหารและคอยตรวจสอบการทำงานของคณะบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน ดังเช่นระบบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั่นเอง

ซึ่งแตกต่างจากสองกองทุนที่เหลือคือกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลางและกองทุนสวัสดิการชุมชนน้ำบ่อหลวง ที่มีคณะกรรมการบริหารกองทุนเพียงชุดเดียว โดยคัดเลือกจากตัวแทนของแต่ละหมู่บ้านเข้ามารวมกัน โดยในส่วนของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลางมีคณะกรรมการทั้งหมด 25 คนและกองทุนสวัสดิการชุมชนน้ำบ่อหลวงมีคณะกรรมการทั้งหมด 23 คน แต่จะแบ่งเป็นคณะกรรมการระดับตำบลและคณะกรรมการระดับหมู่บ้าน โดยจะทำหน้าที่ทั้งหมดเหมือนกับคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลห้วยห้อม ตั้งแต่การร่างระเบียบ เก็บเงินเข้ากองทุน จ่ายสวัสดิการ ประชาสัมพันธ์ และตรวจสอบการทำงาน ซึ่งจะแบ่งหน้าที่ไปตามที่แต่ละฝ่ายรับผิดชอบ ในการกำหนดโครงสร้างการบริหารของกองทุนดังกล่าว เป็นการกำหนดโครงสร้างจากกลุ่มผู้นำด้วยตนเอง เพื่อให้การบริหารงานมีความยืดหยุ่นและสามารถแก้ไขปัญหาของกองทุนได้อย่างทันที ซึ่งคณะกรรมการกองทุนฯ ได้ให้เหตุผลว่า

“ไม่จำเป็นต้องมีคณะกรรมการที่มากมายเพราะตัวแทนของแต่ละหมู่บ้านเข้ามารวมกันก็เพียงพอที่จะรักษาผลประโยชน์ของแต่ละฝ่ายได้อยู่แล้ว หากช่วยกันทำงานอย่างแท้จริง” (นายสนธิ ศรีตาล เลขาธิการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง เวียงท่ากาน, 30 พฤษภาคม 2558, การสัมภาษณ์)

โดยหน่วยงานในพื้นที่เป็นเพียงผู้สนับสนุนในการดำเนินงานเท่านั้น หรืออาจกล่าวได้ว่ากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลางและกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำบ่อหลวงก่อรูปมาจากการ

รวมตัวของชาวบ้าน จึงทำให้โครงสร้างที่กำหนดขึ้นมีลักษณะการจัด โครงสร้างองค์กรอย่างง่าย
นั่นเอง

นอกจากนี้ทั้ง 3 กองทุนสวัสดิการชุมชน มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการแตกต่างกัน ไปตามแต่ที่คณะกรรมการกองทุนกำหนดขึ้น ดังนี้

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำบ่อหลวง	ค่าตอบแทน	200 บาท/ครั้ง
กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง	ค่าตอบแทน	100 บาท/ครั้ง
กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยุหว่า	ค่าตอบแทน	100 บาท/ครั้ง

แต่จะมีในส่วนของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยุหว่า ที่จ่ายค่าตอบแทนให้เฉพาะคณะกรรมการบริหาร ส่วนคณะกรรมการสภาไม่ได้รับค่าตอบแทน เนื่องจากเป็นตัวแทนของหมู่บ้าน เข้ามามีส่วนร่วม ตรวจสอบและพิจารณาระเบียบ ซึ่งไม่ได้มีการปฏิบัติหน้าที่บ่อยครั้ง จึงถือเป็นการเสียสละเพื่อหมู่บ้านของตนเอง

2) การจัดทำระเบียบกองทุน

การจัดทำระเบียบกองทุนสวัสดิการชุมชนของทั้ง 3 ตำบลนั้นมีลักษณะคล้ายกัน ซึ่งในช่วงแรกอย่างที่ได้นำเสนอไปในข้างต้นว่ามีการใช้ระเบียบเดียวกันหมด โดยการนำระเบียบกองทุนสวัสดิการชุมชนต้นแบบของ ครูชบ ยอดแก้ว มาใช้ในการออกแบบระเบียบข้อบังคับในช่วงแรกที่เริ่มก่อตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนของแต่ละตำบล ต่อจึงได้เริ่มมีการศึกษาทุนพื้นฐานทางสังคมของแต่ละตำบล ว่ามีข้อเด่นข้อด้อยในเรื่องใดและนำมาเข้ามาปรับปรุงแก้ไขระเบียบข้อบังคับกองทุนสวัสดิการชุมชน ดังนั้นการศึกษาจึงพบว่าระเบียบข้อบังคับของกองทุนสวัสดิการชุมชนตามที่ได้ศึกษามานี้จะแบ่งหมวดหมู่ออกได้เป็น 6 หมวดใหญ่ที่ทั้ง 3 ตำบลจะต้องมีบรรจุไว้ในระเบียบข้อบังคับ ได้แก่ เรื่องทั่วไป หมวดสมาชิกกองทุน หมวดคณะกรรมการ หมวดการจ่ายสวัสดิการ หมวดการบริหารเงินทุน และหมวดว่าด้วยการประชุม

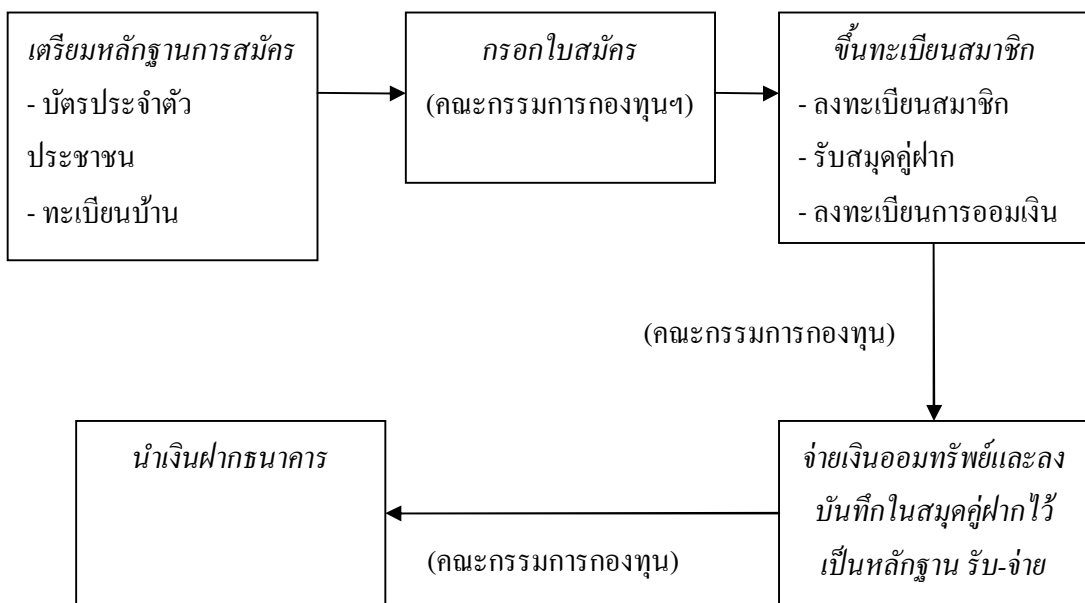
ในการร่างระเบียบกองทุนสวัสดิการชุมชน หมวดการจ่ายสวัสดิการถือเป็นประเด็นหลักที่ทั้ง 3 กองทุนสวัสดิการชุมชนให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง และเป็นหมวดที่มีการถกเถียงกันมากที่สุดสืบเนื่องจากในช่วงแรกที่มีการคัดลอกระเบียบจากกองทุนสวัสดิการชุมชนของ ครูชบ ยอดแก้ว มา นั้นการจ่ายสวัสดิการจะมีเรื่องของการให้เงินบำนาญผู้ที่ออมครบอายุครบ 60 ปี จะได้รับเงินบำนาญเป็นรายเดือน ซึ่งส่งผลต่อเสถียรภาพของกองทุนเป็นอย่างมาก ซึ่งในช่วงแรกทั้ง 3 กองทุนสวัสดิการชุมชนได้มีการจัดสวัสดิการในเรื่องดังกล่าว ซึ่งต่อมาทางคณะกรรมการของแต่ละกลุ่มสังเกตเห็นว่าการจ่ายสวัสดิการในเรื่องดังกล่าวจะไม่ส่งผลต่อความมั่นคงของกองทุนฯ จึงมีมติให้ตัดการจ่ายสวัสดิการในส่วนนี้ออกไป ซึ่งทางกองทุนจะต้องคำนึงถึงผลประโยชน์และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อสมาชิกและกองทุนเป็นสำคัญ โดยสวัสดิการที่ต้องพิจารณาเป็นอย่างมาก ก็คือ สวัสดิการ

ด้านการเจ็บป่วย เนื่องจากการเจ็บป่วยเป็นเรื่องใกล้ตัวและอาจจะเกิดขึ้นกับสมาชิกกองทุนทุกคน ได้ตลอดเวลา จึงทำให้กองทุนพิจารณาการจ่ายค่าละเอียดยืดหยุ่น กำหนดอัตราการจ่ายที่ สมเหตุสมผล ไม่กระทบต่อความมั่นคงของกองทุน และเกิดประโยชน์ต่อสมาชิกกองทุนอย่าง สูงสุด

การจัดทำร่างระเบียบของแต่ละตำบลนั้นจะแตกต่างกันออกไปตามโครงสร้างที่ได้กำหนด ขึ้นในแต่ละกองทุนสวัสดิการชุมชน ซึ่งการจัดทำระเบียบของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยู่หา จะมีขั้นตอนที่มากกว่ากองทุนอื่นที่เหลือเนื่องจากต้องผ่านคณะกรรมการ 2 ชุด ส่วนกองทุน สวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลางและน้ำบ่อหลวงจะผ่านคณะกรรมการเพียงชุดเดียว

3) การเปิดรับสมาชิก

การเปิดรับสมาชิกของทั้ง 3 กองทุนสวัสดิการชุมชนนั้น ขั้นตอนในการเปิดรับสมาชิก เหมือนกันซึ่งจะดำเนินการโดยคณะกรรมการของกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยในการรับสมาชิกนั้นจะ เปิดรับเมื่อถึงวันทำการของแต่ละกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยจะเปิดรับสมัครสมาชิกเป็นรายบุคคล เนื่องจากในการรับสมัครจะต้องมีการกรอกเลขที่บ้าน เลขที่สมาชิกตำบล ประวัติส่วนตัว เลขบัตร ประจำตัวประชาชน ทายาทที่จะมอบเงินให้ และวันเดือนปีที่สมัครของแต่ละบุคคล โดยจะลงรายละเอียดไว้ในสมุดเงินฝากที่ทางกลุ่มได้จัดทำขึ้นซึ่งรายละเอียดเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ในการนำเสนอขอ เงินสมทบจากกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ อีกทั้งยังทำให้ง่ายต่อการจัดเก็บเงินออม ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้



ภาพที่ 5.2 ขั้นตอนในการรับเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน

โดยทั่วไปแล้วขั้นตอนในการรับเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนนั้นจะมีความคล้ายคลึงกัน แต่จะแตกต่างกันในเรื่องใจของการรับเข้าเป็นสมาชิก ซึ่งในที่นี้ข้อแตกต่างของการรับเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน คือ สมาชิกกองทุนแบบเปิดและสมาชิกกองทุนแบบปิด กล่าวคือ กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลางเป็นกองทุนที่เริ่มก่อตั้งขึ้นมาก่อนจึงทำให้มีความพร้อมและศักยภาพในการรับเข้าสมาชิกมากกว่า ดังนั้นทางกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลางจึงมีการเปิดรับสมาชิกแบบเปิด คือ รับคนนอกพื้นที่เข้าเป็นสมาชิก แต่มีข้อแม้ว่าต้องมีความเกี่ยวข้องกับคนในพื้นที่ ซึ่งต่างจากอีก 2 กองทุนที่เหลือที่มีลักษณะการรับสมาชิกกองทุนแบบปิด คือรับเฉพาะผู้มีภูมิลำเนาอยู่ในตำบลของตนเพียงเท่านั้น ด้วยเหตุผลว่าศักยภาพของกองทุนยังไม่สามารถรองรับคนนอกพื้นที่ได้

4) การระดมเงินทุน

การระดมเงินทุนของทั้ง 3 กองทุนสวัสดิการชุมชน มีแหล่งในการระดมทุนเหมือนกันคือ แหล่งเงินทุนที่เข้ามาในกองทุนสวัสดิการชุมชนมีด้วยกัน 3 ทางคือ

(1) ได้มาจากการออมเงินของสมาชิกกองทุนทุกคน รายละ 30 บาท/เดือน เหตุที่เก็บ 30 บาทเพื่อให้สอดคล้องกันกับวัตถุประสงค์ของการก่อตั้งกองทุนว่า จะออมทรัพย์วันละบาท ซึ่งเป็นแนวคิดของ ดร.ชูป ยอดแก้ว ที่ต้องการให้คนทุกเพศ ทุกวัยสามารถจ่ายได้และครบตามจำนวนวันในแต่ละเดือน คือ 1 บาท/วัน แต่เพื่อให้จ่ายต่อการคำนวณ จึงได้คิดเพียง 30 บาททุกเดือน

(2) ได้มาจากการสนับสนุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะให้การสนับสนุนเข้ากองทุนมาปีละ 100,000 บาท มากกว่าหรือน้อยกว่านั้นตามแต่ที่ประชุมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ

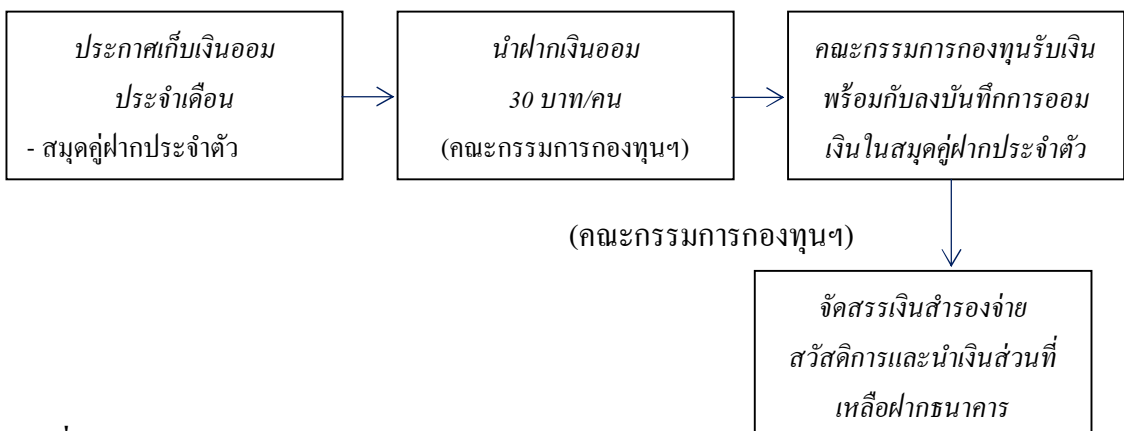
(3) ได้มาจากการสนับสนุนจากกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในรูปของเงินอุดหนุนรายหัวให้กับสมาชิกใหม่ที่เข้ากองทุน รายละ 360 บาท/ปี เป็นระยะเวลา 3 ปี

โดยในการระดมเงินทุนประจำเดือนของกองทุนสวัสดิการชุมชน แต่ละตำบลจะกำหนดวันในการส่งเงินเข้ากองทุนไว้ ซึ่งแล้วแต่ละกองทุนจะกำหนดไว้ที่เท่าไรของเดือน ซึ่งโดยส่วนมากจะกำหนดไว้วันที่ 10-15 ในแต่ละเดือน ซึ่งในการระดมเงินทุนแต่ละครั้งจะถูกรวบรวมโดยคณะกรรมการระดับหมู่บ้าน โดยทางกองทุนจะมีการประสานงานกับทางองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาลในพื้นที่ เกี่ยวกับวันเวลาในการจ่ายก่อนเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของคณะกรรมการและประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกกองทุนทราบข่าวสารก่อน ซึ่งการปฏิบัติดังกล่าวจะเป็นการง่ายต่อการจัดเก็บและถือว่าการส่งเสริมการออมทรัพย์ไปในตัว ส่วนสมาชิกกลุ่มอื่นๆ ที่อยู่ในวัยทำงานก็จะนำเงินมาออมทรัพย์ ณ บริเวณที่ที่จุดเดียวกัน โดยสมาชิกกลุ่มนี้สามารถทราบ

ข่าวประชาสัมพันธ์การรับออมเงินนี้ได้จากการประกาศที่กระจายเสียงของหมู่บ้านเป็นส่วนใหญ่ ก่อนจะส่งเงินเข้ากองทุนระดับตำบลต่อไป ยกเว้นกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลลูหัวว่า ที่การระดมทุนจะเป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ ที่จะดำเนินการในวันเดียวกับการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

ทั้งนี้ในการไปออมทรัพย์ทุกครั้ง สมาชิกกองทุนจะต้องนำสมุดคู่มือของแต่ละคนไปด้วย เพราะจะต้องมีการบันทึกการออม พร้อมลงลายมือชื่อของคณะกรรมการที่รับเงินออมไว้เป็นหลักฐานด้วย โดยสมุดเงินออมทรัพย์จะแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับ ยอดฝากของสมาชิก และรายละเอียดสวัสดิการที่ได้รับไปแล้วในแต่ละปีที่ทำylem ซึ่งสมาชิกแต่ละคนจะมียอดการออมรวมและรายละเอียดเกี่ยวกับการรับสวัสดิการที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการออมของสมาชิกแต่ละคน จากนั้นคณะกรรมการบริหารกองทุนจะรวบรวมนำเงินส่งสำนักงานกองทุน โดยมีสมุดควบคุมการออมทรัพย์ของแต่ละหมู่บ้านมาลงบันทึกและลงนามการส่งเงินให้เหรียญกษาปณ์ตำบลในวันประชุม จากนั้นเหรียญกษาปณ์จะลงบันทึกการรับเงินออมทรัพย์ในสมุดควบคุมเงินออมทรัพย์ของตำบลและนำเงินส่งเข้าธนาคารออมสิน และสรุปยอดการออมทรัพย์ประจำเดือนลงบอร์ดใหญ่ของสำนักงานทุกๆ เดือน

ในส่วนของการระดมเงินทุนนี้เองเป็นส่วนสำคัญของการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชน เพราะนั่นหมายถึงความอยู่รอดของกองทุนเอง การที่กองทุนสามารถมีแหล่งช่องทางในการเพิ่มรายได้ก็จะเป็นผลดีต่อกองทุนเอง ในขณะเดียวกันการระดมเงินทุนและการจ่ายสวัสดิการจะต้องสัมพันธ์กันอย่างยิ่ง มิฉะนั้นแล้วจะทำให้เสถียรภาพของกองทุนมีความสั่นคลอน ซึ่งแนวทางในการหารายได้เพิ่มเข้ากองทุนจะแล้วแต่การจัดสรรเงินงบประมาณตามที่คณะกรรมการแต่ละกองทุนมีมติออกมา



ภาพที่ 5.3 แสดงการระดมเงินเข้ากองทุน

5) การจัดสรรงบประมาณ

กองทุนสวัสดิการชุมชนทั้ง 3 ตำบลมีแหล่งเงินทุนจาก 3 แหล่งคือ เงินออมของสมาชิก เงินอุดหนุนจากรัฐ และเงินอุดหนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ โดยกองทุนสวัสดิการชุมชนจะมีหลักในการแบ่งเงินทุนในการทำกิจกรรมตามวัตถุประสงค์ของแต่ละกองทุนตามแต่ที่คณะกรรมการกำหนดขึ้น ซึ่งทั้ง 3 กองทุนสวัสดิการชุมชนจะใช้หลักการแบ่งเงินทุนตามระเบียบของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่ได้ให้เป็นแนวทางไว้คือ หลัก 80/20 โดยหลักการคือแบ่งเป็น ทุนดำเนินการร้อยละ 80 และทุนสำรองร้อยละ 20 แต่ด้วยบริบทการทำงานที่แตกต่างกันไปตามแต่ละกองทุน จึงทำให้มีความแตกต่างกันในส่วนของทุนดำเนินการ ดังนี้

ตารางที่ 5.1 กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำบ่อหลวงจัดสรรเงินงบประมาณดังนี้

ประเภท	การจัดสรรร้อยละ
1) จัดสวัสดิการชุมชน 5 ประเภท	
(1) เกิด การศึกษา เจ็บป่วย เสียชีวิต ภัยพิบัติ (กรณีพิเศษ)	70%
2) ทุนดำเนินการ	
(1) ดำเนินการ 25%	30%
(2) ตอบแทนกรรมการ 5%	
3) เพื่อประกันความเสี่ยงและค่าใช้จ่ายดำเนินงาน	20%

ตารางที่ 5.2 กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง จัดสรรงบประมาณ ดังนี้

ประเภท	การจัดสรรร้อยละ
1) จัดสวัสดิการชุมชน 3 ประเภท	
(1) การเกิดการเจ็บ และเสียชีวิต	50%
2) กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาและอาชีพ สมาชิกด้อยโอกาส ยากจนหรืออุบัติเหตุที่ต้องการความช่วยเหลือเร่งด่วน	30%
3) เพื่อประกันความเสี่ยงและค่าใช้จ่ายดำเนินงาน	
(1) ทุนสำรอง	20%
(2) ค่าตอบแทนกรรมการ	
(3) ค่าดำเนินการ	

ตารางที่ 5.3 กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยู่หว้า จัดสรรงบประมาณ ดังนี้

ประเภท	การจัดสรรร้อยละ
1) จัดสวัสดิการของชุมชนหรือหลักประกันขั้นพื้นฐานแบ่งเป็น	(100 %)
(1) จัดสวัสดิการ 4 ประเภท เกิด การศึกษา เจ็บป่วย เสียชีวิต	75%
(2) ทุนดำเนินการ	25%
2) ทุนสำรอง	20%

จะเห็นว่าแต่ละกองทุนสวัสดิการชุมชนจะมีการเก็บทุนสำรองไว้ที่ร้อยละ 20 เท่ากันทุกกองทุน จัดสรรไว้เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงและสร้างความเชื่อมั่นให้กับสมาชิกกองทุน

ส่วนข้อแตกต่างกันจะอยู่ที่ทุนดำเนินการซึ่งทุนดำเนินการในส่วนนี้เองที่สามารถพัฒนาให้เกิดการใช้งบประมาณที่มีประสิทธิภาพได้ตามที่คณะกรรมการจะเห็นสมควร และสามารถนำงบประมาณไปต่อยอดเพื่อให้เกิดการเพิ่มรายได้ให้กับกองทุนได้ สืบเนื่องจากกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำบ่อหลวงและยูหว่าที่ไม่มีช่องทางในการเพิ่มของรายได้ นั้นหมายถึงการจัดสวัสดิการขาดเดียวที่มีแต่การจ่ายสวัสดิการเพียงอย่างเดียว ซึ่งต่างจากกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลางที่จัดสรรงบดำเนินการเพื่อให้เกิดกองทุนการกู้ยืมเพื่อการศึกษาขึ้น โดยคิดผลตอบแทนเพียง 50 บาทต่อหนึ่งรอบการกู้ ซึ่งสามารถเพิ่มเงินทุนให้กับกองทุนได้ทุกปี

6) การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ

การจัดระบบข้อมูลของกองทุนสวัสดิการชุมชน ยังคงใช้ระบบเอกสารเป็นหลัก โดยในส่วนของกองทุนจะมีการจัดเก็บแฟ้มข้อมูลในการสมัครสมาชิก หลักฐานของสมาชิกในการเบิก-จ่ายสวัสดิการ สมุดควบคุมบัญชีรายรับ-รายจ่าย ซึ่งส่วนใหญ่แล้ว ตำแหน่งเหรียญของกองทุนจะเป็นผู้จัดเก็บและรวบรวมข้อมูล ยกเว้น กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยูหว่า ที่จะมีรูปแบบการจัดเก็บข้อมูลซึ่งต่างออกไป โดยจะจัดเก็บอยู่ที่เทศบาลตำบลยูหว่า เนื่องจากกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยูหว่า เกิดจากวิสัยทัศน์ของผู้บริหารท้องถิ่นที่จะให้กองทุนสวัสดิการชุมชนเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นข้อมูลเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยูหว่า ตั้งแต่การสมัครเข้าเป็นสมาชิก จนถึงการขอรับสวัสดิการ จะอยู่ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด

7) การติดตามและประเมินผล

ในการติดตามและประเมินผล ทุกกองทุนสวัสดิการชุมชนจะต้องมีการรายงานผลการดำเนินการให้กับหน่วยงานที่รับผิดชอบ ซึ่งทางกองทุนสวัสดิการชุมชนจะต้องมีการจัดทำรายงานสรุปถึง การเข้า-ออกของสมาชิกกองทุน การเบิก-จ่ายงบประมาณของกองทุน สถานะและ

ปัญหาของกองทุน ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่รับทราบ และรายงานสรุปผลให้สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) และกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ทราบเป็นระยะ ตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งหน่วยงานจะประเมินถึงเสถียรภาพของกองทุนออกมาในภาพรวม เพื่อให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ ในปัญหาต่างๆ เช่น การปรับเพิ่ม-ลด การจ่ายสวัสดิการ ตลอดจนการส่งเจ้าหน้าที่เข้ามาเพื่อให้ข้อเสนอแนะและพัฒนาในการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน ซึ่งที่ผ่านมาสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) ก็มีการปรับปรุงขั้นตอนในการสนับสนุนเงินงบประมาณ

8) การขยายผล

การขยายผลนับเป็นสิ่งที่ทุกกองทุนต้องทำ เพราะเกี่ยวข้องกับการคงอยู่และความเข้มแข็งของกองทุนสวัสดิการชุมชน ซึ่งสิ่งที่ทุกกองทุนมีการขยายผลจะจัดอยู่ในเรื่องดังนี้

ขยายอัตราการจ่ายสวัสดิการ

กองทุนสวัสดิการชุมชนแต่ละตำบลต้องการที่จะจ่ายสวัสดิการต่างๆ ให้เพิ่มมากขึ้นจากเดิม เช่น สวัสดิการด้านการเกิดก็มีการจ่ายขยายเพิ่มขึ้นเนื่องจากมีอัตราการเกิดที่ต่ำ และนอกจากนั้นยังต้องการที่จะขยายหมวดการจ่ายสวัสดิการให้ครอบคลุม นอกเหนือจาก เกิด เจ็บ เสียชีวิต เช่น สวัสดิการด้านการแก่ สวัสดิการกู้ยืมฉุกเฉิน ซึ่งถูกยกเลิกไปโดยบางกองทุน เช่น กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง ได้มีการนำแนวคิดนี้กลับมาทบทวนอีกครั้งเพื่อหาแนวทางในประเด็นดังกล่าว เพื่อจูงใจให้มีผู้สมัครเข้ากองทุน

ขยายสมาชิก

ทั้ง 3 กองทุนสวัสดิการชุมชน ยังมีสมาชิกไม่ครอบคลุมทั้งตำบล ดังนั้นแต่ละกองทุนจึงมีการขยายแกนนำ เพื่อให้มีการชักชวน ประชาสัมพันธ์ ให้กับสมาชิกในตำบลได้รับทราบและเข้าร่วมเป็นสมาชิกกับกองทุนสวัสดิการชุมชน ซึ่งการขยายสมาชิกในที่นี้ จากการสังเกตการขยายสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนจะใช้รูปแบบการประชาสัมพันธ์แบบปากต่อปาก นอกจากนั้นแล้วยังขยายสิทธิ์ให้กับผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาส

ขยายแหล่งเงินทุน

การขยายแหล่งเงินทุนจะช่วยให้กองทุนมีความมั่นคงมากยิ่งขึ้น แต่ละกองทุนก็มีหลากหลายวิธีการในการขยายแหล่งเงินทุนของตน เช่น กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลลพบุรีเก็บทุนสำรองของกองทุนในรูปของสลากพิเศษของรัฐ กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลางขยายแหล่งรายได้ด้วยการจัดทำกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาโดยคิดดอกเบี้ยเพียง 50 บาทต่อหนึ่งรอบการกู้และนำทุนสำรองบางส่วนไปลงทุนร่วมกับสถาบันการเงินชุมชนในตำบลเพื่อออกดอกผล

ขยายเครือข่าย

ทางกองทุนสวัสดิการชุมชนได้มีการขยายเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชน ในพื้นที่อำเภอเดียวกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดสวัสดิการและการบริหารกองทุน เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน อีกทั้งยังมีการศึกษาดูงานเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชนที่ประสบความสำเร็จในต่างพื้นที่ โดยอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐ

จากขั้นตอนการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนทั้งหมดพบว่า ทั้ง 3 กองทุน มีข้อจำกัดในเรื่องของการเพิ่มเติมแหล่งเงินทุน ระเบียบกองทุน อัตราการเพิ่มขึ้นของสมาชิก สวัสดิการที่ทำและการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยแหล่งเงินทุนของแต่ละกองทุนมาจากสมาชิก และเงินอุดหนุน ผลจากการสำรวจข้อมูลพบว่าเงินทุนของแต่ละกองทุนเพียงพอต่อการจ่ายสวัสดิการให้กับสมาชิก แต่ยังไม่มั่นคงเพียงพอสำหรับกองทุนในระยะยาวในการขยายตัวของสวัสดิการแต่ละประเภท เนื่องจากการระดมเงินทุนในแต่ละเดือนเพียงรายละ 30 บาท/เดือน ซึ่งน้อยเมื่อเทียบกับสัดส่วนในการจ่ายสวัสดิการให้กับสมาชิก เนื่องจากสมาชิกส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุ จึงทำให้มีรายจ่ายในบางเรื่องครบตามเกณฑ์ที่กำหนด อีกทั้งกองทุนยังไม่มีแหล่งเงินทุนเพิ่มเติมจากแหล่งอื่นนอกจากการอุดหนุนจากรัฐ

ระเบียบกองทุนสวัสดิการชุมชนยังไม่เปิดกว้างมากพอที่จะให้คณะกรรมการสามารถต่อยอดแหล่งเงินทุนด้วยการหารายได้เพิ่มเติม

อัตราการเพิ่มขึ้นของสมาชิก ยังจำกัดอยู่เฉพาะในวงของผู้สูงอายุที่มีการต่อยอดจากโครงการเดิมมา และจำนวนการเข้า และออกไม่สอดคล้องกัน คือ จำนวนสมาชิกที่เข้ามีน้อยกว่าสมาชิกที่ออก ซึ่งส่งผลกระทบต่อไปยังปัญหาด้านแหล่งเงินทุน อีกทั้งในบางกองทุนยังเป็นกองทุนปิด จึงทำให้สมาชิกหมุนเวียนอยู่แค่ในระดับตำบลและหมู่บ้านเพียงเท่านั้น

การขยายประเภทการจัดสวัสดิการยังไม่สามารถกระทำได้ สวัสดิการที่จัดยังคงอยู่ในกรอบที่จำกัด คือ การเกิด การศึกษา เจ็บป่วย การเสียชีวิต ถึงแม้จะมีการพยายามที่จะจัดสวัสดิการรูปแบบอื่นเพื่อจูงใจให้มีการเข้ามาเป็นสมาชิก แต่ไม่ประสบผลสำเร็จเนื่องจากสวัสดิการดังกล่าวเป็นเพียงแค่การให้ เช่น การแต่งงาน ขึ้นบ้านใหม่ ซึ่งไม่ก่อให้เกิดผลกระทบระยะยาว

การจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศ ยังคงเป็นรูปแบบดั้งเดิม ใช้เอกสารเป็นหลัก จึงทำให้ขาดความคล่องตัวในขั้นตอนการดำเนินงาน ซึ่งบางขณะต้องการความรวดเร็ว เช่น การเสียชีวิต ซึ่งญาติของผู้เสียชีวิตต้องการนำเงินสวัสดิการไปเป็นทุนดำเนินการ แต่ตามขั้นตอนต้องมาเบิกจ่ายในภายหลังเพราะต้องรอเอกสารจากหน่วยงานราชการ อีกทั้งคณะกรรมการยังขาดความชำนาญในการจัดเก็บระบบข้อมูลด้วยเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์

ตารางที่ 5.4สรุปภาพรวมการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน

รายละเอียด	กองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลน้ำบ่อหลวง	กองทุนสวัสดิการ ชุมชนตำบลยูหว่า	กองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลบ้านกลาง
1. รูปแบบ	การจัดสวัสดิการโดย องค์กรการเงินชุมชน	การจัดสวัสดิการโดย องค์กรการเงินชุมชน	การจัดสวัสดิการโดย องค์กรการเงินชุมชน
2. ลักษณะกองทุน	กองทุนปิด	กองทุนปิด	กองทุนเปิด
3. คณะกรรมการ	1 ชุด ระดับหมู่บ้าน รวมเป็น คกก.ระดับตำบล	2 ชุด แบ่งเป็น - กรรมการบริหาร - คณะกรรมการสภา	1 ชุด ระดับหมู่บ้าน รวม เป็น คกก.ระดับตำบล
4. ระเบียบ	1 ชุด บังคับใช้ทั่วกัน	1 ชุด บังคับใช้ทั่วกัน	1 ชุด บังคับใช้ทั่วกัน แต่ แก้ไขได้บางส่วน
5. การระดมเงินทุน	30 บาท/คน/เดือน	30 บาท/คน/เดือน	30 บาท/คน/เดือน
6. ประเภทสวัสดิการที่ จ่าย	5 ประเภท - เกิด การศึกษา เจ็บป่วย เสียชีวิต ภัยพิบัติ (เป็น กรณีพิเศษ)	4 ประเภท - เกิด การศึกษา เจ็บป่วย เสียชีวิต	3 ประเภท - เกิด เจ็บป่วย เสียชีวิต
7. การออกดอกผล	ไม่มี	สลากออมทรัพย์	กองทุนกู้ยืมเพื่อ การศึกษา
8. การบริหารเงินทุน	80/20	80/20	50/30/20
9. การบริหารกองทุน	ไม่แยกส่วน	ไม่แยกส่วน	แยกส่วนระหว่าง กองทุนระดับตำบล และกองทุนระดับ หมู่บ้าน
10. การขอรับการ สนับสนุน	อปท.+พมจ	อปท.+พมจ	อปท.
11. การติดตามและ ประเมินผล	รายงานผลให้ทาง พมจ. และอปท. ทราบ	รายงานผลให้ทาง พมจ. และอปท. ทราบ	รายงานผลให้ทาง พมจ. และอปท. ทราบ

5.2 เปรียบเทียบการจัดสวัสดิการของกองทุนสวัสดิการชุมชน

การจัดสวัสดิการชุมชนกระทำภายใต้ข้อรับรองการเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 จากคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแห่งชาติ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยคำนึงถึงหลักความเสมอภาค ความยุติธรรมทางสังคมเป็นหลัก ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่ต้องการให้ทุกคนในชุมชนได้รับสวัสดิการเดียวกัน ไม่ว่าจะมั่งคั่งหรือยากจน จะได้รับสวัสดิการเท่ากันและออมเงินจำนวนที่เท่ากัน ซึ่งทั้งหมดอยู่ภายใต้การจัดสวัสดิการชุมชนซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

5.2.1 สวัสดิการด้านการเกิด

เมื่อสมาชิกกองทุนได้มีการคลอดบุตร ให้สมาชิกแจ้งเรื่องการคลอดบุตรให้กับคณะกรรมการทราบ โดยจะต้องมีการนำเอกสารหลักฐานยืนยันการเกิด การมีตัวตนของเด็กมาขอรับสวัสดิการ อันประกอบด้วย ชื่อ-สกุลของมารดา ที่เป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน ทะเบียนบ้าน สูจิบัตรการเกิดจากอำเภอ ทั้งหมดนี้แนบมาพร้อมกันให้กับคณะกรรมการ ซึ่งเมื่อคณะกรรมการมีการตรวจสอบแล้วว่าเป็นความจริง ก็จะได้รับสวัสดิการด้านการเกิด ซึ่งสวัสดิการที่ให้นี้เป็นการรับขวัญของทารกแรกเกิด ซึ่งทางกองทุนสวัสดิการชุมชนจะมอบให้เป็นของขวัญแก่แม่และเด็กที่เกิดเพื่อเป็นการแสดงความยินดี ซึ่งในส่วนของสวัสดิการด้านการเกิดนี้ทั้ง 3 กองทุนกำหนดการจ่ายสวัสดิการเท่ากันที่ 500 บาท/คน แต่กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำบ่อหลวงหากมีการจ่ายเงินสมทบรายปีจะได้รับ 2,000 บาท ในส่วนดังกล่าวนี้

5.2.2 สวัสดิการด้านการศึกษา

สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนที่ต้องการจะรับสวัสดิการด้านการศึกษา โดยจะมีอยู่ในช่วงระดับชั้นอนุบาล-ปริญญาตรี โดยต้องกรอกข้อมูลในเอกสารแบบขอรับสวัสดิการ ซึ่งประกอบไปด้วยข้อมูล ชื่อ-นามสกุล อายุ เลขที่สมาชิกของหมู่บ้าน เลขที่สมาชิกของตำบล ระดับการศึกษาที่จบ ชื่อสถานศึกษา วันเดือนปีที่สำเร็จการศึกษา และลงลายมือชื่อผู้ขอรับสวัสดิการ พร้อมแนบหลักฐานการจบการศึกษา(สูติบัตร/ปพ./ใบปริญญา) ให้แก่คณะกรรมการบริหารกองทุนของหมู่บ้าน ซึ่งคณะกรรมการบริหารกองทุนของหมู่บ้านจะเป็นผู้ตรวจสอบเอกสารและหลักฐานการขอรับสวัสดิการ พร้อมทั้งลงลายมือชื่อรับรอง จากนั้นคณะกรรมการฯ จะนำเรื่องดังกล่าวไปแจ้งขอรับ

สวัสดิการที่สำนักงานกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยจะต้องให้ประธานกองทุนฯ ลงชื่ออนุมัติ และให้ เสร็จญุกกองทุนฯเบิกจ่ายสวัสดิการให้สวัสดิการด้านการศึกษาจะมีส่วนแตกต่างกันในทั้ง 3 กองทุน สวัสดิการชุมชนดังนี้

5.2.2.1 กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำบ่อหลวง

เป็นกองทุนที่จ่ายสวัสดิการด้านศึกษามากที่สุด โดยกำหนดการจ่ายสวัสดิการ ด้านการศึกษาไว้สำหรับสมาชิกตั้งแต่ชั้นอนุบาล-ปริญญาตรี ปีละ 500 บาท โดยมีเงื่อนไขว่าสมาชิก จะต้องจ่ายเงินสมทบรายปีอีกปีละ 50 บาท

5.2.2.2 กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยุหว่า

เป็นกองทุนที่ใช้จ่ายด้านการศึกษารองลงมา โดยกำหนดการจ่ายสวัสดิการด้าน การศึกษาไว้สำหรับสมาชิกตั้งแต่ชั้นป.6-ปริญญาตรีไว้ในลักษณะขั้นบันได โดยระดับชั้นการศึกษา ที่สูงขึ้นจะได้รับสวัสดิการที่มากขึ้นตามลำดับ โดย ป.6 จะได้รับสวัสดิการคนละ 200 บาทเมื่อจบ การศึกษา จนถึงปริญญาตรีจะได้รับสวัสดิการคนละ 600 บาทเมื่อจบการศึกษา ไล่เรียงตามลำดับ นอกจากนั้นแล้วกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยุหว่ายังเป็นกองทุนสวัสดิการชุมชนเดียวที่มีการจ่าย สวัสดิการด้านการศึกษาครอบคลุมไปถึงการบวชเรียนอีกด้วย ซึ่งได้รับสวัสดิการรายละ 200 บาท ซึ่งการจ่ายแบบขั้นบันไดนี้เป็นการชักจูงให้สมาชิกมีการศึกษาที่สูงขึ้น

5.2.2.3 กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง

ไม่มีการจ่ายสวัสดิการด้านการศึกษา แต่มีกองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาแทน ซึ่ง รายระเอียดในการปล่อยกู้ยืมด้านศึกษานี้จะถูกกำหนดจากคณะกรรมการระดับหมู่บ้าน ซึ่งใน ระเบียบของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลางไม่ได้มีการระบุเรื่องการกู้ยืมการด้านการศึกษา แต่จะกำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับกองทุนสวัสดิการชุมชนกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ของแต่ละ หมู่บ้านเอง ซึ่งจะทำให้สวัสดิการด้านการศึกษาแตกต่างกันไปตามแต่ที่กำหนด เช่น กลุ่มสัจจะออม ทรัพย์วันละบาทบ้านสันก่อเกิดที่อยู่ภายใต้กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง กำหนดการปล่อย กู้ยืมเพื่อการศึกษาเฉพาะเด็กนักเรียนที่เป็นสมาชิก ไม่เกิน 2,000 บาท/ราย ดอกเบี้ยร้อยละสองบาท และต้องชำระคืนภายใน 6 เดือนกลุ่มสัจจะออมทรัพย์วันละบาทบ้านท่ากานกำหนดการกู้ยืมเพื่อ การศึกษา 4,000 บาท/ราย ชำระคืนภายใน 1 ปี ไม่มีดอกเบี้ยแต่เปลี่ยนเป็นเงินสนับสนุนกองทุนราย ละ 50 บาท

จะเห็นได้ว่าสวัสดิการด้านการศึกษาที่มีความแตกต่างกันมากในแต่ละกองทุน แม้แต่ ภายในกองทุนเดียวกันก็ยังมีมีความแตกต่างกันในรายละเอียดอีกต่อหนึ่ง โดยกองทุนสวัสดิการ ชุมชนตำบลยุหว่าและน้ำบ่อหลวงจัดอยู่ในรูปของการจ่ายให้ ส่วนกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล บ้านกลางอยู่ในรูปของกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาเพื่อเพิ่มแหล่งเงินทุนของกองทุนฯเอง

5.2.3 สวัสดิการด้านการเจ็บป่วย

สวัสดิการด้านการเจ็บป่วยถือเป็นอีกหนึ่งสวัสดิการที่มีการจ่ายมากในแต่ละกองทุนสวัสดิการชุมชน เนื่องจากเรื่องการเจ็บป่วยเป็นเรื่องใกล้ตัว โดยเฉพาะผู้สูงอายุ การเจ็บป่วยที่วันนี้จะจำกัดเฉพาะการเจ็บป่วยที่มีเหตุให้ต้องนอนโรงพยาบาลเพียงเท่านั้น โดยผู้ที่นอนโรงพยาบาลจะมีขั้นตอนภายหลังจากออกจากโรงพยาบาล โดยแจ้งชื่อ-สกุล ของสมาชิกที่นอนโรงพยาบาลต่อคณะกรรมการเพื่อรับทราบขณะที่นอนโรงพยาบาล ภายหลังจากออกจากโรงพยาบาลให้นำเอกสารค่าใช้จ่าย ใบรับรองแพทย์ ถ่ายสำเนาแสดงต่อคณะกรรมการ คณะกรรมการ ซึ่งเมื่อคณะกรรมการมีการตรวจสอบแล้วว่าเป็นความจริง ก็จะได้รับสวัสดิการด้านการเจ็บป่วย ซึ่งทั้ง 3 กองทุนสวัสดิการชุมชนมีข้อบังคับในข้อนี้กันไปทิศทางเดียวกัน แต่จะแตกต่างกันที่อัตราการจ่ายสวัสดิการ ซึ่งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลางและกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำบ่อหลวง จ่ายสวัสดิการเท่ากันที่ 100 บาท/คืน แต่ไม่เกิน 10 คืนและไม่เกิน 1,000 บาทต่อปี ในส่วนของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยี่หว้าจ่ายที่ 100 บาท/คืน แต่ไม่เกิน 5 คืนและไม่เกิน 500 บาทต่อปี

สวัสดิการด้านการเจ็บป่วยนี้ เป็นเพียงสวัสดิการที่ต้องการช่วยเหลือสมาชิกกองทุนด้านค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลเพียงเท่านั้น ไม่ใช่เป็นการแสวงหากำไร ดังนั้นการจ่ายสวัสดิการจึงไม่สามารถจ่ายครอบคลุมในทุกส่วนของค่ารักษาพยาบาล ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนสวัสดิการชุมชนที่ต้องการให้เกิดการช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อกันในชุมชน

5.2.4 สวัสดิการการเสียชีวิต

เมื่อสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนได้มีการเสียชีวิต ผู้รับผลประโยชน์แทนจะเป็นผู้ดำเนินการในส่วนการขอรับสวัสดิการจากกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยจะแจ้งให้กับคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนทราบว่ามีการเสียชีวิตของสมาชิก พร้อมกับกรอกแบบฟอร์มเพื่อขอรับสวัสดิการ พร้อมแนบเอกสารการเสียชีวิตที่หน่วยงานราชการออกให้ (ใบมรณะบัตร) เพื่อประกอบคำขอ ซึ่งภายหลังจากการตรวจสอบโดยคณะกรรมการเป็นที่เรียบร้อยทางกองทุนสวัสดิการชุมชนจะเดินทางไปมอบสวัสดิการการเสียชีวิตให้ในวันฉาปนกิจศพ เพื่อแสดงความเสียใจ การไปมอบเงินสวัสดิการให้ในวันฉาปนกิจศพนอกจากด้วยเหตุผลในข้างต้นแล้วยังเป็นการชักจูงคนที่ไม่ได้เป็นสมาชิกให้เห็นถึงความสำคัญของกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่เมื่อเสียชีวิตแล้วจะได้รับเงินช่วยเหลือจากกองทุนสวัสดิการชุมชนอีกทางหนึ่งด้วย นอกจากนี้สวัสดิการที่พึงจะได้รับแล้ว ทางกองทุนสวัสดิการชุมชนยังได้มีการมอบพวงหรีดให้อีกด้วย เพื่อแสดงความจริงใจของกองทุนสวัสดิการชุมชนที่ต้องการจะทำเพื่อคนในชุมชน ซึ่งรายละเอียดในการจ่ายสวัสดิการการเสียชีวิตของกองทุนสวัสดิการชุมชนแต่ละตำบลแตกต่างกันดังนี้

5.2.4.1 กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำป่อหลวง

กองทุนสวัสดิการชุมชนคืนเงินออมที่มีอยู่ทั้งหมดให้ พร้อมทั้งมอบสวัสดิการช่วยเหลืออีกเป็นจำนวน 2,000 บาท แต่มีเงื่อนไขว่าสมาชิกต้องจ่ายเงินสมทบรายปีอีก 50 บาท/ปี

5.2.4.2 กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยุหว่า

เงินออมมีเท่าใด กองทุนสวัสดิการชุมชนสมทบให้อีก 1 เท่าของเงินออมพร้อมคืนเงินออมเต็มจำนวน

5.2.4.3 กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง แบ่งการจ่ายสวัสดิการเป็น 2 ส่วน ดังนี้

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลจ่าย 3,000 บาท และกลุ่มสัจจะออมทรัพย์วันละบาทของแต่ละหมู่บ้านจ่ายสมทบอีกตามระยะเวลาที่กำหนด แต่ไม่คืนเงินออมสะสม

1) ออมครบ 6 เดือนแล้วเสียชีวิต รับเงินฌาปนกิจ 2,500 บาท

2) ออมครบ 1-2 ปี แล้วเสียชีวิต รับเงินฌาปนกิจ 3,000 บาท

สวัสดิการที่ได้กล่าวมานี้ เป็นสวัสดิการที่กองทุนสวัสดิการชุมชนดำเนินการจัดทำให้กับสมาชิกกองทุนในปัจจุบันนอกจากนั้นแล้วยังได้มีการพัฒนา ปรับปรุง สวัสดิการให้มีความทันสมัยหลากหลายและสนใจสมาชิกมากพอ โดยจ่ายสวัสดิการให้มากขึ้น แต่ทั้งนี้ก็ยังมีสวัสดิการอีกหลายประเภทที่กองทุนสวัสดิการชุมชนได้มีการยกเลิกไป ด้วยเหตุที่ว่าสิ้นคลอนเสถียรภาพและสภาพคล่องของกองทุนในระยะยาว ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ประเภทของสวัสดิการที่ถูกยกเลิกไป

สวัสดิการด้านการแก่

สวัสดิการนี้จะทำการจ่ายสวัสดิการให้กับสมาชิก เมื่อสมาชิกมีอายุครบ 60 ปีและออมเงินตามระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

1) ออมครบ 15 ปี อายุครบ 60 ปี ได้บำนาญเดือนละ 300 บาท

2) ออมครบ 20 ปี อายุครบ 60 ปี ได้บำนาญเดือนละ 400 บาท

3) ออมครบ 25 ปี อายุครบ 60 ปี ได้บำนาญเดือนละ 500 บาท

4) ออมครบ 30 ปี อายุครบ 60 ปี ได้บำนาญเดือนละ 600 บาท

5) ออมครบ 35 ปี อายุครบ 60 ปี ได้บำนาญเดือนละ 700 บาท

6) ออมครบ 40 ปี อายุครบ 60 ปี ได้บำนาญเดือนละ 800 บาท

7) ออมครบ 45 ปี อายุครบ 60 ปี ได้บำนาญเดือนละ 900 บาท

8) ออมครบ 50 ปี อายุครบ 60 ปี ได้บำนาญเดือนละ 1,000 บาท

9) ออมครบ 55 ปี อายุครบ 60 ปี ได้บำนาญเดือนละ 1,100 บาท

10) ออมครบ 60 ปี อายุครบ 60 ปี ได้บำนาญเดือนละ 1,200 บาท

แต่ถูกยกเลิกจากกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยต้นแบบกองทุนสวัสดิการชุมชน ได้ทดลองแล้วไม่ประสบความสำเร็จในสวัสดิการด้านนี้ เนื่องจากเงินออมของสมาชิกที่เก็บได้และสวัสดิการที่จ่ายไม่สอดคล้องกัน อีกทั้งยังซ้ำซ้อนกับการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของรัฐบาล

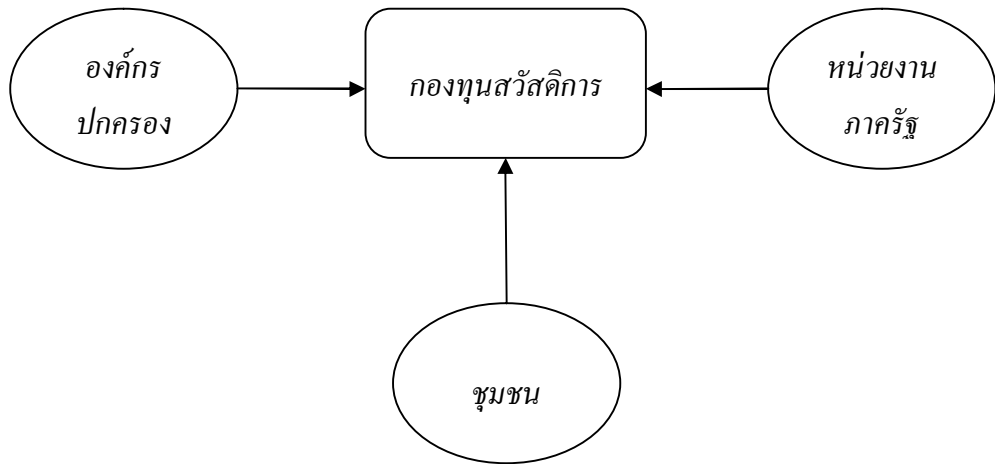
นอกจากนั้นแล้วยังมีสวัสดิการปลีกย่อยอีกมากที่ถูกยกเลิกไป เช่น สวัสดิการด้านการเกณฑ์ทหาร สวัสดิการการแต่งงาน สวัสดิการขึ้นบ้านใหม่ ซึ่งในช่วงแรกที่มีการจัดสวัสดิการด้านดังกล่าวนี้เป็นเพราะต้องการสร้างแรงจูงใจให้ประชาชนในการรับสมาชิก แต่ต่อมาถึงเห็นว่ามี ความฟุ่มเฟือยและไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสมาชิกส่วนรวม เพราะไม่ได้จัดอยู่ในกิจวัตรประจำวันของคนโดยส่วนใหญ่ และไม่สร้างความยั่งยืนให้กับกองทุน ดังนั้นแล้วคณะกรรมการบริหารกองทุน จึงได้มีมติให้ยกเลิกไปดังที่กล่าวมาในข้างต้นซึ่งสรุปได้จากตารางที่ 5.4

ตารางที่ 5.4สรุปผลการจัดสวัสดิการของแต่ละกองทุนสวัสดิการชุมชน

กองทุน สวัสดิการ ชุมชน	สวัสดิการด้าน การเกิด	สวัสดิการ ด้านการศึกษา	สวัสดิการ ด้าน การเจ็บป่วย	สวัสดิการ การเสียชีวิต	สวัสดิ การด้าน การแก่
บ้านกลาง	รายละเอียด 500 บาท	กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาตั้งแต่ 2,000-4,000 บาท	100 บาท/คืน แต่ไม่เกิน 10 คืนและไม่เกิน 1,000 บาทต่อปี	กองทุนสวัสดิการชุมชน ค่าบดจ่าย 3,000 บาท และกลุ่มตั้งจะออมทรัพย์ วันละบาทของแต่ละหมู่บ้านจ่ายสมทบอีกตามระยะเวลาที่กำหนด แต่ไม่เกินเงินออมสะสม	ยกเลิก
น้ำบ่อหลวง	รายละเอียด 500 บาท(ถ้าจ่ายเงินสมทบจะได้รับ 2,00 บาท)	ตั้งแต่ชั้นอนุบาล-ปริญญาตรี ปีละ 500 บาท	จ่ายเมื่อนอนโรงพยาบาล 100 บาท/คืน แต่ไม่เกิน 10 คืนและไม่เกิน 1,000 บาทต่อปี	เงินออมที่มีอยู่ทั้งหมด ให้พร้อมทั้งมอบ สวัสดิการช่วยเหลืออีก เป็นจำนวน 2,000 บาท	ยกเลิก
ยูหว่า	รายละเอียด 500 บาท	ตั้งแต่ ป.6-ปริญญาตรีปีละ 200-600 บาท ตามขั้นบันได	จ่ายเมื่อนอนโรงพยาบาล 100 บาท/คืน แต่ไม่เกิน 5 คืนและไม่เกิน 500 บาทต่อปี	เงินออมมีเท่าใด กองทุน สวัสดิการชุมชนสมทบ ให้อีก 1 เท่าของเงินออม พร้อมเงินออมเต็มจำนวน	ยกเลิก

5.3 การมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆในสังคม

กลไกในการจัดสวัสดิการชุมชนจำเป็นต้องมีหลายภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์และขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม จากการสังเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาวิจัยสามารถอธิบายได้ว่า ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนจะประกอบไปด้วย 3 ส่วน ได้แก่ หน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชนเอง ในการขับเคลื่อนผ่านโครงสร้างกลไกการทำงานร่วมกัน โดยใช้แนวคิด “รัฐหนุน ประชาเสริม เพิ่มความเข้มแข็งให้กับชุมชน” หรือกลไก 3 ประสาน (ดูในแผนภาพที่ 4)



ภาพที่ 5.4 แสดงภาคส่วนที่เข้ามามีส่วนร่วมตามแนวคิดการจัดสวัสดิการชุมชน

โดยหน่วยงานภาครัฐจะทำหน้าที่ในการเข้ามาเป็นคณะกรรมการร่วมกับชุมชน คอยดูแลเป็นที่เสียงให้กับชุมชนในเรื่องขององค์ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ครอบคลุมทั่วถึงให้กับสมาชิก การอำนวยความสะดวกในการทำงานให้กับชุมชนที่เป็นหลักแหล่งมั่นคง มีหน่วยงานรองรับติดต่อประสานงานได้ และสมทบงบประมาณในการดำเนินการจัดสวัสดิการ ตลอดจนการนำแผนการจัดสวัสดิการชุมชนบรรจุไว้ในแผนของหน่วยงาน และมีแผนปฏิบัติการหนุนเสริมที่ชัดเจนในแต่ละปี ซึ่งหน่วยงานที่ว่า ได้แก่ พมจ. อบจ. อบต./เทศบาล พอช. ที่จะเป็นผู้ดูแลหลักในเรื่องสวัสดิการชุมชน

ในส่วนของชุมชนหรือชาวบ้าน มีบทบาทที่สำคัญถือเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนงานสวัสดิการชุมชน เนื่องจากเงินที่เข้าสู่กองทุนสวัสดิการชุมชนร้อยละ 80 มาจากเงินสมทบของ

ชุมชนเอง อีกทั้งในระดับพื้นที่ คือ การวิเคราะห์พื้นที่เพื่อให้มีการจัดทำรูปแบบสวัสดิการที่เหมาะสมและความเป็นไปได้ในการจัดสวัสดิการ ต้องเกิดจากความต้องการที่แท้จริงของชาวบ้าน ตลอดจนการนำเสนอแนวทางการทำงานที่เกิดจากประสบการณ์ทำงานของตนเอง เพื่อเป็นทางเลือกให้หน่วยงานภาครัฐได้ค้นหาแนวทางการพัฒนาการทำงานให้กับพื้นที่ได้ตรงประเด็น เช่น การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการระดับจังหวัดเพื่อเป็นการเชื่อมโยงการทำงานของทุกพื้นที่/ตำบล ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยไม่ส่งผลกระทบต่อสวัสดิการเดิมที่แต่ละพื้นที่/ตำบล ได้จัดสรรไว้แล้วนอกจากนั้นแล้วชุมชนยังเป็นตัวกำหนดรูปแบบของการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน เพราะภายหลังจากการมีโครงสร้างการทำงาน มีระเบียบข้อบังคับ ชุมชนจะต้องเรียนรู้ในการบริหารงาน ปรับปรุงและพัฒนารูปแบบให้เหมาะสมกับชุมชนของตนเองต่อไปในอนาคต

5.4 อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยในเรื่อง การพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์อยู่ 3 ข้อด้วยกันคือ

- 1) เพื่อศึกษากระบวนการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน
- 2) เพื่อนำเสนอรูปแบบการจัดสวัสดิการของกองทุนสวัสดิการชุมชน
- 3) เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนให้ยั่งยืน

เพื่อสรุปให้เห็นภาพของการบริหารจัดการ อันจะนำไปสู่การพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนในอนาคต ผู้วิจัยจึงขออภิปรายในภาพรวม ดังต่อไปนี้

กองทุนสวัสดิการชุมชนถือกำเนิดขึ้นมาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในชุมชนเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่จะช่วยแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านสวัสดิการสังคม โดยเฉพาะการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่ไม่สามารถเข้าถึงระบบสวัสดิการอย่างเป็นทางการของรัฐ โดยอาศัยทุนทางสังคมชุมชนเป็นพื้นฐาน มีความรู้จักคุ้นเคยกันอย่างดีจนเกิดความไว้วางใจกันภายในชุมชน แม้ว่าการใช้ทุนทางสังคมในชุมชนเป็นกลไก ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการชุมชนเพื่อช่วยเหลือผู้ที่ไม่สามารถเข้าถึงระบบสวัสดิการภาคบังคับของรัฐ แต่ภาครัฐควรมีบทบาทสำคัญในการจัดสรรสวัสดิการสังคมโดยทั่วไปและขยายระบบสวัสดิการแบบถ้วนหน้าที่เข้าถึงคนทุกกลุ่มในสังคมได้ ดังนั้นปฏิเสธไม่ได้ว่าทุนทางสังคมมีส่วนอย่างยิ่งในการที่จะยกระดับประสิทธิภาพของกองทุนสวัสดิการชุมชนให้ดีขึ้น แต่ทุนทางสังคมที่เข้ามาสู่กองทุนสวัสดิการชุมชนในปัจจุบันยังคงเป็นทุนทางสังคมภาครัฐ และทุนภายในชุมชนเองที่เป็นกลไกในการทำหน้าที่ขับเคลื่อนกองทุนสวัสดิการ

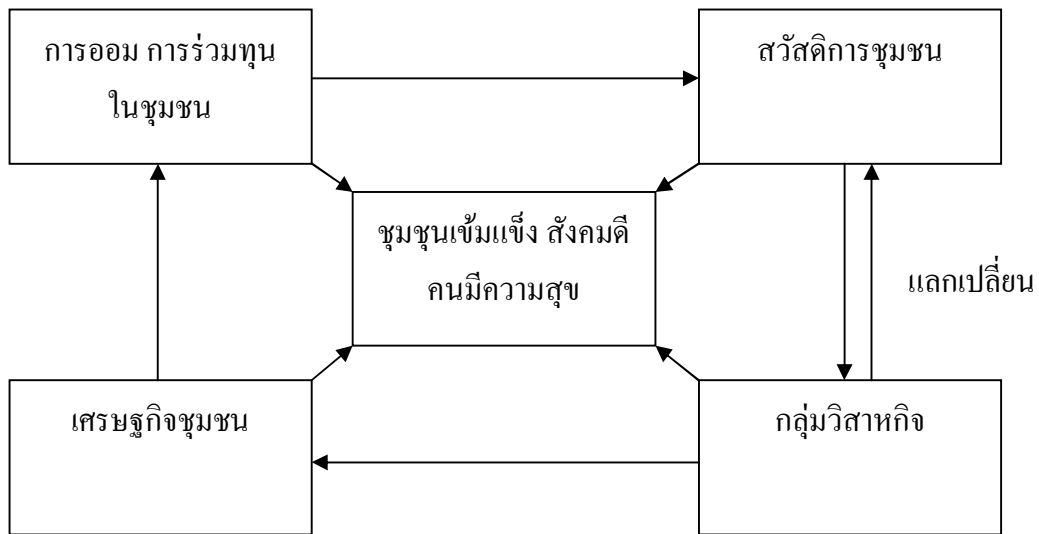
ชุมชน กองทุนสวัสดิการชุมชนยังคงขาดการสนับสนุนจากทุนภายนอก เช่น ทุนธุรกิจ ทุนภาคเอกชน ที่จะทำให้การจัดสวัสดิการของกองทุนสวัสดิการชุมชนขยายตัวได้

การบริหารจัดการกองทุน พบว่าเป็นไปอย่างเรียบง่าย ทั้ง 3 กองทุนสวัสดิการชุมชน มีจุดอ่อนในเรื่องของการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ และแหล่งเงินทุน โดยทั้ง 3 กองทุนสวัสดิการชุมชนมีเงินเข้าสู่กองทุนจากสองทาง คือ จากการเก็บเงินจากสมาชิกและจากการอุดหนุนของภาครัฐ ซึ่งแน่นอนว่าจุดอ่อนทั้งสองประการนี้จะส่งผลต่อการบริหารงานของกองทุนแน่นอน เนื่องจากการไม่ขยายตัวของเงินทุนหมุนเวียนในกองทุน เมื่อเทียบกับสวัสดิการที่ต้องจ่ายให้กับสมาชิกในอนาคตอาจเป็นไปได้ว่าสวัสดิการบางประเภทอาจต้องมีการปรับลดลง นอกจากนั้นแล้ว การไม่ขยายตัวของแหล่งเงินทุนหมุนเวียนยังไปจำกัดกรอบในการขยายตัวของการจ่ายสวัสดิการอีกด้วย

การจัดสวัสดิการของกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่เริ่มต้นแนวความคิดว่าจะเป็นการจัดสวัสดิการเชิงพหุลักษณะ ผู้วิจัยขออภิปรายว่า การจัดสวัสดิการชุมชนของกองทุนสวัสดิการชุมชนยังไม่ถึงจุดที่เรียกว่าเป็นการจัดสวัสดิการเชิงพหุลักษณะเสียทีเดียว อาจอยู่ในขั้นเริ่มต้นของการจัดสวัสดิการแบบพหุลักษณะ เพราะตามแนวคิดในการจัดสวัสดิการแบบพหุลักษณะนั้นหลายภาคส่วนจะต้องมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการ ขยายขอบเขตการจัดสวัสดิการให้กว้างและครอบคลุม หรือแม้แต่การยกระดับการจัดสวัสดิการให้ทัดเทียมกับการจัดสวัสดิการภาครัฐ แต่เมื่อศึกษาลงไปในส่วนลึกแล้วพบว่า มีเพียงสองตัวแสดงในรูปแบบการจัดสวัสดิการแบบพหุลักษณะเท่านั้นที่แสดงบทบาท นั่นคือ ภาครัฐและชุมชน จึงทำให้การจัดสวัสดิการยังคงจำกัดอยู่ภายในกรอบของงบประมาณและระเบียบการที่จำกัด หรืออาจกล่าวได้ว่ากองทุนสวัสดิการชุมชน จัดรูปแบบการจัดสวัสดิการรูปแบบการจัดสวัสดิการจากฐานองค์กรการเงินชุมชน ตามที่ ชัยพร พิบูลศิริ (2549: 52-60) สรุปไว้ในงานวิจัยการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน เนื่องจากกองทุนสวัสดิการชุมชนในที่นี่เกิดจากฐานเงินออมของชุมชน มีการนำเงินออมของสมาชิกมาจัดสวัสดิการ หรือในรูปแบบที่คล้ายคลึงกันของ ประสทธิ มีช่วง (2552) ที่ได้สรุปไว้ในการศึกษาวิจัย ทางเลือกการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับชุมชน โดยการสนับสนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่า มีรูปแบบสวัสดิการสังคมแบบ 3 ส่วนหรือแบบพหุลักษณะ ที่บูรณาการระหว่างรัฐ ชุมชน และท้องถิ่น เนื่องจากบางส่วนของงบประมาณในการจัดสวัสดิการชุมชนยังคงได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ อันได้แก่ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทุกๆ

ดังนั้นแนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน จากการศึกษาของทั้ง 3 กองทุนสวัสดิการชุมชน จึงได้สรุปออกมาเป็นแนวทางในการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน ว่ากองทุน

สวัสดิการชุมชนจะต้องปรับใช้แนวคิด การจัดสวัสดิการเชิงพหุลักษณะ (Welfare Pluralism) ให้เป็นรูปธรรม โดยบูรณาการทุนทางสังคมทั้งภายในและภายนอกให้เข้ามามีส่วนร่วมกับกองทุนให้ได้ เพื่อหาแนวทางในการเพิ่มเงินทุนหมุนเวียนและขยายรูปแบบของการจัดสวัสดิการให้ครอบคลุมในทุกมิติ ปลอดภัยพ้นจากการจากระเบียบข้อบังคับในการหารายได้ และค้นหารูปแบบการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวิถีชีวิต วัฒนธรรมชุมชนท้องถิ่นของตนเอง ตามแผนภาพด้านล่างนี้



ภาพที่ 5.5 แนวทางในการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน

ตารางที่ 5.5วิเคราะห์ SWOT ของแต่ละกองทุน

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยูหว่า	กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง	กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำป่อหลวง
จุดอ่อน	จุดอ่อน	จุดอ่อน
<ul style="list-style-type: none"> - ลักษณะกองทุนแบบปิด - ลักษณะงาน ไปอยู่ที่ท้องถิ่นเสียส่วนมาก 	<ul style="list-style-type: none"> - ระบบข้อมูลสารสนเทศยังขาดการพัฒนา - บุคลากรในการบริหารส่วนมากเป็นผู้สูงอายุ ไม่มีผู้สืบทอด 	<ul style="list-style-type: none"> - กองทุนต้องเลือกรูปแบบที่เหมาะสมกับตนเอง - ถ้าจ่ายสวัสดิการแบบเน้นเอาหน้าอาจล้มเหลวจากกรณีการสมทบเงินอีก 50 บาท/ปี
จุดแข็ง	จุดแข็ง	จุดแข็ง
<ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ - บุคลากรในชุมชนมีความรู้มาก เนื่องจากเป็นข้าราชการเกษียณ - ชุมชนและท้องถิ่นมีความตระหนักถึงความสำคัญในระบบสวัสดิการ 	<ul style="list-style-type: none"> - ลักษณะกองทุนแบบเปิด มีการขยายตัวกว้างขึ้น - ลักษณะการแบ่งการทำงานระหว่างกองทุนระดับตำบล และกองทุนระดับหมู่บ้าน ทำให้การทำงานยืดหยุ่นขึ้น - ไม่ขอรับการสนับสนุนจาก พม.และพอช. 	<ul style="list-style-type: none"> - สร้างแรงจูงใจในการเข้าเป็นสมาชิกกองทุนด้วยสวัสดิการรูปแบบใหม่ เช่น การจ่ายที่มากกว่า - จัดสวัสดิการด้วยทุนทางสังคมที่เข้มแข็ง
โอกาส	โอกาส	โอกาส
<ul style="list-style-type: none"> - ผสานความร่วมมือกับบริษัทเมืองไทยประกันชีวิตในการจัดทำศูนย์ข้อมูลสวัสดิการชุมชน - โอกาสในการเป็นศูนย์เรียนรู้ เนื่องจากมีศูนย์เรียนรู้มากในชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> - สมาชิกขยายตัวมากขึ้นจากลักษณะกองทุน - ประสานความร่วมมือกับองค์กรอื่นในชุมชน - ร่วมมือกับธนาคารออมสินเพื่อผลักดันให้เกิดระบบสวัสดิการในระบบธนาคารชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> - การเกิดองค์ความรู้ให้จากองค์กรภาคประชาสังคมที่เข้ามาในชุมชน - การขยายขอบเขตของการจ่ายสวัสดิการที่กว้างขึ้น
อุปสรรค	อุปสรรค	อุปสรรค
<ul style="list-style-type: none"> - ขาดการบูรณาการจากทุนภายนอก 	<ul style="list-style-type: none"> - ขาดการบูรณาการจากทุนภายนอก 	<ul style="list-style-type: none"> - ขาดการบูรณาการกับทุนภายนอก

5.5 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะต่อกองทุนสวัสดิการชุมชน

- 1) กองทุนสวัสดิการชุมชนจะต้องมีการบูรณาการกับทุนทางสังคม ทุนการเงินอื่นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการยกระดับสวัสดิการชุมชน
- 2) กองทุนสวัสดิการชุมชนต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาในทุกมิติของการบริหารจัดการกองทุน เช่น แผนการเพิ่มเติมสมาชิก แผนในการจัดหารายได้ แผนในการพัฒนาการจ่ายสวัสดิการให้กับสมาชิก และแผนการเติบโตไปสู่องค์กรชุมชนรูปแบบอื่นในอนาคต
- 3) ปลดพันธนาการในเรื่องของการหารายได้เข้ากองทุนสวัสดิการชุมชน เพื่อขยายฐานเงินทุนของกองทุนสวัสดิการชุมชนให้มีความกว้างมากขึ้น
- 4) เสริมสร้างให้กองทุนสวัสดิการชุมชนกลายเป็นศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ในเรื่องของการออม การจัดสวัสดิการสังคม
- 5) บูรณาการองค์ความรู้ ความร่วมมือกับกองทุนสวัสดิการชุมชนอื่นๆ ตลอดจนการแลกเปลี่ยนบุคลากร
- 6) เสริมสร้างบุคลากรรุ่นใหม่ให้เข้ามาบริหารงานกองทุน และสร้างระบบสารสนเทศที่เป็นมาตรฐาน

ข้อเสนอแนะต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- 1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมเรื่ององค์ความรู้ให้กับกองทุนสวัสดิการชุมชนในทุกมิติ
- 2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเข้ามาช่วยเหลือกองทุนสวัสดิการชุมชนในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ ให้กลายเป็นศูนย์กลางข้อมูลและเพื่อความยั่งยืนในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ
- 3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเล่นบทบาทในการหนุนเสริม ไม่ใช่การห้ามนั้น เพื่อเปิดโอกาสให้ชุมชนมีการเรียนรู้และสามารถพัฒนาตนเองได้ในระยะยาว

ข้อเสนอแนะต่อผู้กำหนดนโยบาย

- 1) รัฐควรมุ่งส่งเสริม ให้ประชาชนตระหนักรู้ในความสำคัญของระบบสวัสดิการสังคมเพื่อดึงคนเข้าสู่ระบบสวัสดิการ
- 2) รัฐควรส่งเสริมให้องค์กรชุมชน กลายเป็นศูนย์การเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง

3) กฎระเบียบ ที่รัฐมุ่งออกไปเพื่อบังคับใช้กับองค์กรชุมชน ควรที่จะเปิดโอกาสให้องค์กรชุมชนสามารถปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพบริบทของชุมชนของตนเอง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในอนาคต

1) ควรมีการศึกษาแนวทางความเป็นไปได้ในการพัฒนาด้านการจัดสวัสดิการโดยชุมชน ผู้การจัดสวัสดิการแบบบูรณาการ เพื่อหารูปแบบใหม่ในการจัดสวัสดิการชุมชน

2) ควรศึกษากองทุนสวัสดิการชุมชนที่จะเกิดขึ้นต่อมาภายหลังรวมทั้งระบบ ถึงแนวคิดในการก่อตั้ง รูปแบบการจัดสวัสดิการ และการขยายความร่วมมือในชุมชน

3) ควรมีการศึกษาแนวทางความเป็นไปได้ในการยกระดับด้านความสามารถของกองทุนสวัสดิการ เช่น มาตรการการหารายได้ โดยไม่ขัดแย้งกับวัตถุประสงค์ของกองทุนสวัสดิการชุมชน

บรรณานุกรม

- กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. 2549. โครงการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการจัดสวัสดิการขององค์กรชุมชน. กรุงเทพมหานคร:เทพเพ็ญวานิชย์.
- กองทุนสวัสดิการชุมชน. 2558. ระเบียบข้อบังคับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่ : กองทุนสวัสดิการชุมชน.
- กองแผนงานและสารสนเทศ สำนักงานประกันสังคม. 2550. ประเทศไทยกับการไปสู่รัฐสวัสดิการ. กรุงเทพมหานคร: ไชเบอร์ ร็อก เอเจนซี กรุ๊ป.
- กองบรรณาธิการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน.2555. เส้นทางไปสู่สังคมและชุมชนเข้มแข็ง รวมข้อคิด อ.ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม. วารสารข่าวชุมชน. 136 (มีนาคม-พฤษภาคม): 14-22.
- กองบรรณาธิการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน.2556.66สวัสดิการชุมชนสร้างสรรค์.วารสารข่าวชุมชน.139 (มกราคม-มิถุนายน): 8-21.
- กิตติพัฒน์นันทปัทมะคุลย์. 2538.นโยบายสังคมและสวัสดิการสังคม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กิตติพัฒน์นันทปัทมะคุลย์. 2544. พื้นฐานแนวคิดสวัสดิการสังคมและสวัสดิการสงเคราะห์.นิตยสารการประชาสงเคราะห์. 44,2 (มีนาคม-เมษายน): 34-39.
- กิตติพัฒน์นันทปัทมะคุลย์. 2550. การวิจัยเชิงคุณภาพในสวัสดิการสังคม: แนวคิดและวิธีวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ข้อบังคับสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. (2552, มิถุนายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 126 ตอนพิเศษ 79 ง. หน้า 119-124.
- เครือข่ายสวัสดิการชุมชนท้องถิ่น. 2550.สวัสดิการชุมชนท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร:สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน.
- เจนจิรา ฉายโยง. 2556. รูปแบบการบริหารจัดการกองทุนวันละบาทเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของการจัดการกองทุนสวัสดิการโดยชุมชนในเขตเทศบาลตำบลเหมืองจี้ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน. รายงานการค้นคว้าอิสระคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชัยพร พิบุลศิริ. 2549. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

- ชัยพร พิบูลศิริ. 2551. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กร
ชุมชน.วารสารพัฒนบริหารศาสตร์. 48, 1 (2551): 48-57
- ชัยวัฒน์ หน่อรัตน์. 2544.เศรษฐกิจและสวัสดิการชุมชน.กรุงเทพมหานคร:พิมพ์สร้างสรรค์จำกัด.
- ชัยวัฒน์ หน่อรัตน์. 2546.เศรษฐกิจและสวัสดิการชุมชน การบริหารที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน.
กรุงเทพมหานคร:สร้างสรรค์.
- ชัยวัฒน์ หน่อรัตน์. 2546.สวัสดิการชุมชนชุมชนไทย.วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณดา จันทร์สมและณัฐพงษ์ ทองภักดี. 2557. นิด้าโมเดล: ปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจ – สวัสดิการ
สังคม. ค้นวันที่ 15 มกราคม 2559 จาก tv.nida.ac.th/nidatv/videodetail.aspx?vid=502.
- ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. 2544.สวัสดิการโดยภาคชุมชน: กลุ่มออมทรัพย์.กรุงเทพมหานคร:คณะ
เศรษฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. 2546. บทสังเคราะห์ภาพรวมการพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและ
คนด้อยโอกาสในสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร: เอ็ดดิสันเพรส โปรดักส์.
- ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. 2549.สวัสดิการสังคมในมิติกินดี อยู่ดี มีสุข มีสิทธิ. กรุงเทพมหานคร: เอ็ด
ดิสันเพรส โปรดักส์.
- ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ และพิทยา ว่องกุล. 2554.วิสาหกิจชุมชน กลไกเศรษฐกิจฐานราก. พิมพ์
ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: เอ็ดดิสันเพรสโปรดักส์.
- ณัฐพงษ์ ทองภักดี. 2557.สวัสดิการสังคมไทย: ความสมดุลและยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร: คณะ
พัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชนะชัย บัวบุปผา. 2555. การศึกษากระบวนการและรูปแบบบูรณาการกองทุนสวัสดิการชุมชน
ระดับตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต มหาวิทาลัยหัวเฉียว
ธิดารัตน์ คีมกระ โทก. 2551. กระบวนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชน:กรณีศึกษา ตำบลสมานฉันท์
อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิตสถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปฏิรูประบบสวัสดิการสังคมเพื่อชุมชนเข้มแข็ง. 2553. ค้นวันที่ 10 ธันวาคม 2558 จาก
www.youtube.com/watch?v=jZQEaL8W1oA.
- ปัญญา เลิศไกร. 2550. แนวคิดและรูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชนที่ประสบความสำเร็จ. ภาค
นิพนธ์คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประสิทธิ์ มีช้าง. 2552. ทางเลือกการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับชุมชนโดยการสนับสนุนของ
องค์การบริหารส่วนตำบล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ. 2549. การขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ จากวิชาการสู่การปฏิบัติ จาก
ประสบการณ์สู่การเรียนรู้นโยบาย. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติและ
 สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- พรพิไล เลิศวิชา. 2546. **ชุมชนหมู่บ้านลุ่มน้ำخان:โครงการวิจัยพลวัตเศรษฐกิจชุมชน 3 ลุ่มน้ำใน
 ประเทศไทย.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ไพฑูริย์ ศรีละหว่า. 2553. **การศึกษากองทุนสวัสดิการชุมชน “กองทุนตั้งจะออมวันละ 1 บาท”
 กรณีศึกษาตำบลบ้านกง อำเภอนองเรือ จังหวัดขอนแก่น.การศึกษาอิสระวิทยาลัยการ
 ปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**
- มาโนช มาละการ. 2551. **กระบวนการดำเนินงานสวัสดิการชุมชน:การสังเคราะห์งานวิจัยและการ
 วิเคราะห์เนื้อหา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยศิลปกร.
- ระพีพรรณ คำหอม. 2554. **สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย.** กรุงเทพมหานคร: คณะสังคมสงเคราะห์
 ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิตตรา (ฟุ้งถัดดา) วิเชียรชม. 2555. **กฎหมายสวัสดิการสังคม.** กรุงเทพมหานคร:โครงการตำราและ
 เอกสารประกอบการสอนคณะนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิวัฒน์ชัย อัดถากร. 2556. **เศรษฐกิจเพื่อสันติภาพ จากโลกาภิวัตน์ถึงชุมชน.** กรุงเทพมหานคร:
 น้ำปิงใส.
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. ม.ป.ป. **สวัสดิการชุมชนเพื่อความมั่นคงในชีวิตของคนชุมชนท้องถิ่น.
 กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน.**
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. ม.ป.ป. **คู่มือแนวทางการส่งเสริมและพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน.
 กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน.**
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. 2553. **เอกสารประกอบการจัดงานสวัสดิการชุมชนรากฐานการพัฒนา
 ที่ยั่งยืน วันที่ 11 มกราคม 2553.**กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน.
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. 2554. **รายงานผลการดำเนินงานโครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการ
 ชุมชนปี 2553.**กรุงเทพมหานคร:สหมิตรพรินติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. 2556. **สวัสดิการชุมชนสู่ท้องถิ่นจัดการตนเอง.**กรุงเทพมหานคร:
 โกลเด้นไทม์พรินติ้งจำกัด
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. 2557. **11 พื้นที่รูปธรรมสวัสดิการชุมชน.**กรุงเทพมหานคร:สหมิตรพ
 รินติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. 2557. **9 ปีแห่งการพัฒนา. สวัสดิการชุมชนสู่ท้องถิ่นจัดการตนเอง.
 กรุงเทพมหานคร:สหมิตรพรินติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.**

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. 2558. **คู่มือ สนับสนุนการพัฒนาาระบบเศรษฐกิจและทุนชุมชน.**

กรุงเทพมหานคร: สหมิตรพรีนติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง

สมชาย ศรีสวัสดิ์. 2558. **การศึกษารูปแบบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนออมวันละ 1**

บาท:กรณีศึกษา ตำบลเสม็ดใต้ อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา. ภาคนิพนธ์คณะ
พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมปอง นิยะนันท์. 2555. **การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง**

จังหวัดขอนแก่น. ภาคนิพนธ์คณะรัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สมภพ บุนนาค. 2546. **รายงานวิจัยกรณีศึกษากลุ่มผู้ด้อยโอกาสที่เข้าไม่ถึงสวัสดิการของรัฐและ**

เอกชน. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง คณะเศรษฐศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สมศักดิ์ สามัคคีธรรม. 2553. **การแสวงหาความรู้ทางสังคมศาสตร์ : เปรียบเทียบระหว่างแนวปฏิ**

ฐานนิยม แนวปรากฏการณ์นิยม และแนวสัจนิยม. วารสารการเมือง การบริหาร และ
กฎหมาย. 2, 1 (มกราคม-เมษายน): 1-70.

สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. 2545. **การศึกษาทิศทางและรูปแบบ**

การจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: เทพเพ็ญวานิชย์.

สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. 2557. **ทิศทางและรูปแบบการจัด**

สวัสดิการสังคมของประเทศไทยในอนาคต. กรุงเทพมหานคร: เตือนตุลา.

สำเร็จ เสกขุนทด. 2553. **สวัสดิการชุมชนเครื่องมือสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนท้องถิ่น:**

กรณีศึกษา ตำบลหนองแวงโสภพระ จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ศุภารัตน์ สุดสมบูรณ์. 2557. **สวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในประเทศไทย.** วารสารเทคโนโลยี

ภาคใต้. 7, 1 (มกราคม-มิถุนายน): 73-82

สุนทรพจน์ นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี ปี พ.ศ. 2552- 2554. **พัฒนาคน สร้างสวัสดิการ**

ชุมชนเข้มแข็ง. กรุงเทพมหานคร: สำนักโฆษก สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2554. **วิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพยุคใหม่.** กรุงเทพมหานคร: สมาลดา.

สุนันท์ วงษ์น้อม. 2555. **การสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดตั้งและดำเนินการกองทุนสวัสดิการ**

ชุมชน. การศึกษาอิสระสาขาวิชามนุษยเวศศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

สุรางค์ จันทวานิช. 2556. **วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ.** กรุงเทพมหานคร: ด่านสุทธาการพิมพ์.

สุวัฒน์ กิขุนทด. 2556. **สวัสดิการชุมชนตำบลบ้านพร้าวแก้วสู่สวัสดิการสังคม.** วารสารข่าวชุมชน.

139 (มกราคม-มิถุนายน): 22-26.

- สุวรรณ กิจนุทต. 2556. สวัสดิการชุมชนตำบลหนองม่วงไข่ จ.แพร่ กับความภูมิใจของลูกหลาน
เสรีไทย. วารสารข่าวชุมชน.139 (มกราคม-มิถุนายน) : 27-30.
- สุวรรณ คงแป้น. 2557. ปฏิรูปจากรากฐานด้วยการสร้างระบบเศรษฐกิจและทุนชุมชนให้มั่นคง.
วารสารข่าวชุมชน. 142 (เมษายน-มิถุนายน): 19-20.
- เสรี พงศ์พิศ. 2544. แนวคิด แนวปฏิบัติ ประสบการณ์ กองทุนหมู่บ้านและสวัสดิการชุมชน.
กรุงเทพมหานคร:ภูมิปัญญาไทยจำกัด.
- อายุทธเนติชนากุล และโยธิน แสงดี. 2547. แนวคิดเพื่อการพัฒนาชุมชนในมิติพลวัตประชากร
ทุนทางสังคม ทุนมนุษย์และองค์ความรู้แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ใหม่. วารสารสุโขทัย
ธรรมาธิราช. 17, 1 (มกราคม-มิถุนายน): 56-67.
- อภิญา เวชยชัย และกิตติพัฒน์นทปัทมะคุลย์. 2546. การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจน
และคนด้อยโอกาส. กรุงเทพมหานคร. ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง
มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.
- อัศวิน จุมปา. 2555.การพัฒนา รูปแบบสวัสดิการชุมชนบนพื้นฐานทุนทางสังคมตำบลแม่ฮ่องสอน
อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่
ฟ้าหลวง.
- อารีย์เชื้อเมืองพาน,มนตรี สิงหะวาระ และเริงชัย ดันสุชาติ. 2545. บทบาทองค์กรการเงินชุมชนต่อ
การสร้างสวัสดิการชุมชน. วารสารเศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 1: 76-87.
- เอฟสตี้น, บาร์บารา. 2553.แนวคิดอนาธิปไตย กับขบวนการต่อต้านโลกาภิวัตน์. แปลจาก
Anarchism and the Anti-Globalization Movement โดย สมศักดิ์ สามัคคีธรรม.
วารสารร่วมฤกษ์.28,3 (มิถุนายน-กันยายน) 79-105.
- Adam,Gearey. 2015.Welfare Community and Solidarity. **Law Culture and the Humanities**. 11,
3: 340-348.
- Baugh, W E. 1992.**Introduction to Social and Community Services**. Basingstoke, Hampshire:
Macmillan.
- Bernard,Nash E. (1960). **Community Organization for the Aging in Rural Areas:The 87th
annual Forum of the National Conference on Social Welfare**. New York:
Columbia University Press.
- Chowdhry,Paul D. 1979.**Social Welfare Administration**. Delhi: ATMA RAM & SONSInc.
- Clegg, ReedK. 1966. **The Administrator in Public Welfare**. Springfield III: Charles C. Thomas
Publisher.

- Dinitto, Diana M. 2003. **Social Welfare: Political and Public Policy**. Boston: Allyn and Bacon Publisher.
- Friedlander, Walter A. 1968. **Introduction to Social Welfare**. Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall
- Johnson, Louise C and Schwartz, Charles L. 1991. **Social Welfare: A Response to Human Need**. Boston: Allyn and Bacon A Division of Simon & Schuster, Inc.
- Louis, Miniclier. 1960. **Social Group Work in Community Development Programs: The 85th Annual Forum of the National Conference on Social Welfare**. New York: Columbia University Press.
- Manohar, Pawar. 2004. Community informal care and welfare systems in Asia-Pacific countries. **International Social Work**. 47, 4: 439-453.
- Payne, Malcolm. 1995. **Social Work and Community Care**. London: The Macmillan Press Ltd.
- Robert, Goodwin C. 1958. **The United States Employment Service: A Community Service Agency: The 85th Annual Forum of the National Conference on Social Welfare**. New York: Columbia University Press.
- Seaton, Manning W. 1959. **Community Organization in the Intergroup Relation Setting: The 86th Annual Forum of the National Conference on Social Welfare**. New York: Columbia University Press.
- Shashank, Shan. 2012. Proposing a welfare framework for the society and local community stakeholders: A mixed method study. **Journal of Human Values**. 18, 1: 53-71.
- Smith, Edmund Arthur. 1965. **Social welfare: Principles and Concepts**. New York: Association Press.
- Williams, Idris. 1979. **The Care of the Elderly in the Community**. London: CroomHelm Ltd.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
ข้อมูลทั่วไปตำบลบ้านกลาง
ข้อมูลทั่วไปตำบลน้ำบ่อหลวง
ข้อมูลทั่วไปตำบลยูงหว้า

ข้อมูลทั่วไปตำบลบ้านกลาง

ข้อมูลทั่วไปตำบลบ้านกลางอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

ข้อมูลทั่วไป

สภาพทั่วไป และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

1) สภาพทั่วไป

(1) ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ตั้งอยู่เลขที่ 1 หมู่ที่ 8 บ้านใหม่สามหลัง โดยอยู่ห่างจากอำเภอสันป่าตอง ไปทางทิศใต้ ประมาณ 12 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อบต.ยูหว่า

ทิศใต้ ติดต่อกับ อบต.ท่าวังพร้าว

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อบต.แม่ก้ำ

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อบต.ทุ่งสะโตก

(2)เนื้อที่ จำนวนเนื้อที่ 10.45 ตารางกิโลเมตร จำนวน 6,531.25 ไร่

(3)ภูมิประเทศ โดยทั่วไปเป็นที่ราบลุ่มส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ทางการเกษตร

(4)จำนวนหมู่บ้าน 5 หมู่บ้านจำนวนหมู่บ้านในเขต อบต.ทั้งหมดมีหมู่บ้าน 5 หมู่บ้าน

ได้แก่

หมู่ที่ 1 บ้านปวงสนุก(บางส่วน)

หมู่ที่ 5 บ้านท่ากาน

หมู่ที่ 7 บ้านสันท่า

หมู่ที่ 8 บ้านใหม่สามหลัง

หมู่ที่ 10 บ้านสันกอเก็ด

(5)การปกครองท้องถิ่นอื่น ๆ ในตำบล

จำนวนเทศบาลตำบล 1 แห่ง คือ เทศบาลตำบลบ้านกลาง ประกอบด้วย 6 หมู่บ้าน

(6)ประชากร

ประชากรทั้งสิ้น 3,930 คน แยกเป็นชาย 1,840 คน หญิง 2,090 คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย 376 คน ต่อตารางกิโลเมตร

2)สภาพทางเศรษฐกิจ

(1)อาชีพ

ราษฎรส่วนใหญ่ มีอาชีพหลัก คือ การทำนา ทำสวน ปลูกพืชไร่ พืชสวนที่ปลูกเป็นส่วนมากคือ ลำไย นอกจากนี้จะมีการเพาะปลูกพืชผักสวนครัว เช่น กระเทียม ถั่วเหลือง เป็นต้น ส่วนอาชีพรอง คือ การรับจ้าง และทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ที่ตั้งอยู่ในตำบล

(2) หน่วยงานธุรกิจในเขต อบต.

บ่อน้ำมัน 6 แห่ง

จำหน่ายก๊าซหุงต้ม 6 แห่ง

โรงงานอุตสาหกรรม 1 แห่ง

โรงสี 1 แห่ง

(ข้อมูลจากกองคลัง:งานจัดเก็บรายได้)

(3) กลุ่มอาชีพ

มีการจัดตั้งกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร และสตรีสหกรณ์บ้านสันกอเกิด หมู่ที่ 10 ตำบลบ้านกลางเป็นประเพณีร้านค้าชุมชน จัดจำหน่ายสินค้าราคาถูก และสินค้าที่ได้จากการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรของกลุ่มแม่บ้าน เช่น ข้าวแตน ข้าวเกรียบสมุนไพร เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีกลุ่มเกษตรกรทำนา กลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกลำไย กลุ่มเกษตรกรผู้เลี้ยงสัตว์และกลุ่มเกษตรกรผู้เลี้ยงผึ้ง เป็นต้น ชุมชนเข้มแข็ง มีการรวมกลุ่มของชุมชน 3 หมู่บ้าน จัดทำโรงน้ำดื่มเพื่อชุมชน จำนวน 2 แห่ง

3) สภาพสังคม

(1) สภาพภูมิอากาศ

สภาพอากาศทั่วไป ใกล้เคียงกับพื้นที่อื่นๆ ในจังหวัดเชียงใหม่ คือ โดยเฉลี่ยแล้วมีอากาศเย็นสบายไม่ร้อนหรือหนาวจัด เกษตรกรสามารถทำการเกษตร การเพาะปลูกได้ทุกฤดูกาล

(2) การศึกษา

โรงเรียนประถมศึกษา 2 แห่ง

ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน 5 แห่ง

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1 แห่ง

(3) สถาบันและองค์กรศาสนา

วัด 6 แห่ง

โบสถ์ 1 แห่ง

(4) สาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 1 แห่ง

(5) ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน(อปพร.) 1 แห่ง

4) การบริการพื้นฐาน

(1) คมนาคม

ถนนลูกรัง 29 สาย

ถนนลาดยาง 31 สาย

ถนนคอนกรีต 66 สาย

(2) การโทรคมนาคม

ตู้โทรศัพท์สาธารณะประจำหมู่บ้าน สัญญาณโทรศัพท์มือถือครอบคลุมทุกพื้นที่ 5

แห่ง

ลำเหมืองสายเล็ก ๆ ชักน้ำจากแม่ขานมาใช้ ซึ่งสันนิษฐานว่าเป็นระบบชลประทานที่สืบเนื่องมาตั้งแต่โบราณ

ข้อมูลทั่วไปตำบลน้ำบ่อหลวง

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำคัญของท้องถิ่น

1) สภาพทั่วไป

(1) ที่ตั้ง

ตำบลน้ำบ่อหลวง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของอำเภอสันป่าตอง อยู่ห่างจากอำเภอสันป่าตองประมาณ 8 กิโลเมตร

ทิศเหนือ	ติดต่อกับตำบลน้ำแพร่	อำเภอหางดง	จังหวัดเชียงใหม่
ทิศใต้	ติดต่อกับตำบลยี่หว้า	อำเภอสันป่าตอง	จังหวัดเชียงใหม่
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับตำบลสันกลาง	อำเภอสันป่าตอง	จังหวัดเชียงใหม่
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับตำบลบ้านแม่	อำเภอสันป่าตอง	จังหวัดเชียงใหม่

(2) เนื้อที่

ตำบลน้ำบ่อหลวง มีพื้นที่ประมาณ 17,116 ไร่ หรือประมาณ 27.3 ตารางกิโลเมตร

(3) ภูมิประเทศ

สภาพโดยทั่วไปของตำบลน้ำบ่อหลวง เป็นที่ราบเชิงเขา มีพื้นที่เป็นภูเขา (เขตป่าสงวน) ประมาณ ร้อยละ 40 ของพื้นที่ทั้งหมด ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ทำการเกษตร

(4) จำนวนหมู่บ้าน 11 หมู่บ้าน

หมู่ที่ 1 บ้านโรงวัว	หมู่ที่ 2 บ้านน้ำบ่อหลวง
หมู่ที่ 3 บ้านแพะสันใหม่	หมู่ที่ 4 บ้านจอมแจ้ง
หมู่ที่ 5 บ้านหนองห้า	หมู่ที่ 6 บ้านหนองไหว
หมู่ที่ 7 บ้านหัวฝาย	หมู่ที่ 8 บ้านห้วยโพธิ์
หมู่ที่ 9 บ้านต้นแก้ว	หมู่ที่ 10 บ้านสันเหนือ
หมู่ที่ 11 บ้านหนองหวาย	

2) สภาพทางเศรษฐกิจ

(1) อาชีพ

ประชาชนในตำบลน้ำบ่อหลวง มีอาชีพหลักด้านการเกษตรและรับจ้าง แต่ในปัจจุบันแนวโน้มจะเปลี่ยนไปเป็นอาชีพด้านการเกษตรเพิ่มขึ้นทั้งนี้เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ เกิดการเลิกจ้างงานเพิ่มขึ้น ทำให้อาชีพรับจ้างต้องเลิกไป และหันมาประกอบอาชีพการเกษตรหรือหันไปรับจ้างควบคู่กันไป

- (2) หน่วยธุรกิจในเขต อบต.
- | | |
|-------------------------|---------------------------|
| โรงแรม 1 แห่ง | ปั้มน้ำมันและก๊าซ 7 แห่ง |
| โรงงานอุตสาหกรรม 1 แห่ง | โรงสี 4 แห่ง |
| สหกรณ์การเกษตร 1 แห่ง | สถาบันการเงินชุมชน 1 แห่ง |
- 3) สภาพทางสังคม
- (1) การศึกษา
- | | |
|---|-------------------------------|
| โรงเรียนประถมศึกษา 1 แห่ง | โรงเรียนมัธยมศึกษา 1 แห่ง |
| โรงเรียนอาชีวศึกษา – แห่ง | โรงเรียน–สถาบันชั้นสูง - แห่ง |
| ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน / ห้องสมุด 11 แห่ง | |
| ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนประจำตำบล 1 แห่ง | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน 2 แห่ง | |
- (2) สถานที่ทางศาสนา
- วัด / สำนักสงฆ์ 10 แห่ง
- (3) สาธารณสุข
- โรงพยาบาลประจำตำบล / หมู่บ้าน 2 แห่ง
- (4) ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- สถานีตำรวจ (ผู้ยามตำรวจ) 1 แห่ง
- 4) การบริการพื้นฐาน
- (1) การคมนาคม
- รถโดยสารประจำทาง 2 สาย
- (2) การโทรคมนาคม
- ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข 1 แห่ง
- (3) การไฟฟ้า
- หมู่บ้านที่ไฟฟ้าเข้าถึง จำนวน 11 หมู่บ้าน
- ประชาชนที่ใช้ไฟฟ้า จำนวน 11 หมู่บ้าน
- (4) แหล่งน้ำธรรมชาติ
- | | |
|---------------------|-------------------|
| ลำห้วย จำนวน 12 สาย | ลำน้ำ จำนวน 1 สาย |
|---------------------|-------------------|
- (5) แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น
- | | |
|-----------------------|--------------------------|
| ฝาย จำนวน 3 แห่ง | บ่อน้ำตื้น จำนวน 25 แห่ง |
| บ่อบาดาล จำนวน 6 แห่ง | |

ประปาหมู่บ้าน จำนวน 10 แห่ง บึง หนองน้ำ จำนวน 12 แห่ง
อื่นๆ (คลองชลประทาน) จำนวน 3 แห่ง

ข้อมูลทั่วไปตำบลยุหว่า

ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลยุหว่า

1)สภาพทั่วไป

(1)ที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลยุหว่า ตั้งอยู่ที่ เลขที่299 หมู่ที่ 9 บ้านต้นผึ้ง ตำบลยุหว่า อยู่บริเวณกลางหนองสระเรียม ระยะทางห่างจากที่ว่าการอำเภอสันป่าตองประมาณ 3 กิโลเมตร มีอาณาเขต ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลสันกลาง และตำบลน้ำบ่อหลวง
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลบ้านกลาง
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลมะขามหลวง และตำบลทุ่งค่อม
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลบ้านแม่

(2)ขนาดพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลยุหว่ามีพื้นที่ทั้งหมด 18.96 ตารางกิโลเมตร

(3)ลักษณะภูมิประเทศ โดยทั่วไปตำบลยุหว่าเป็นพื้นที่ราบลุ่ม ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ทำการเกษตร ไม่มีเขตป่าสงวนแห่งชาติหรือภูเขา เป็นพื้นที่ราบทั้งหมด

(4)จำนวนหมู่บ้าน พื้นที่เขตขององค์การบริหารส่วนตำบลยุหว่า ประกอบด้วยหมู่บ้านจำนวน 14 หมู่บ้าน

(5)ท้องถื่นอื่นในตำบล (แสดงจำนวนเทศบาลในตำบล)

จำนวนเทศบาล 1 แห่ง ได้แก่เทศบาลตำบลสันป่าตอง

(6)ประชากร องค์การบริหารส่วนตำบลยุหว่า มีจำนวนครัวเรือนและประชากร ตามข้อมูลสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง อำเภอสันป่าตอง ณ เดือน มกราคม พ.ศ.2554 รวมทั้งสิ้น 3,780ครัวเรือนชาย4,929คนหญิง 5,395คนรวม 10,324 คนเฉลี่ยความหนาแน่นของประชากร 545 คน/ตารางกิโลเมตร

2)สภาพทางเศรษฐกิจ

(1)อาชีพราษฎรส่วนใหญ่ในตำบลยุหว่า มีอาชีพหลักในด้านการเกษตร ได้แก่ อาชีพเกษตรกรรม ประกอบด้วยการทำนา ทำสวน ปลูกพืชไร่ อาชีพรอง คือ การรับจ้างและค้าขาย รายได้เฉลี่ยของครัวเรือน ครอบครัพละ 23,000-30,000 บาทปี

(2)หน่วยธุรกิจการพาณิชย์และบริการ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลยุหว่า

(2.1)ปั๊มน้ำมันและแก๊ส	3 แห่ง
(2.2)โรงงานอุตสาหกรรม	2 แห่ง
(2.3) ตลาดสด/ตลาดนัด	2 แห่ง

(3)สภาพทางสังคมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลยูหว่า

(3.1)การศึกษา/สถานศึกษา

(3.1.1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/โรงเรียนอนุบาล1 แห่ง

1)ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/โรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบล

ยูหว่า

(3.1.2) โรงเรียนประถมศึกษา 4 แห่ง

1) โรงเรียนชุมชนกิ้วแลหลวง

2) โรงเรียนวัดอุเม็ง

3) โรงเรียนสันป่าตอง

4) โรงเรียนวัดกู่คำ

(3.1.3)ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนตำบลยูหว่า (กศน อ.สันป่าตอง)1 แห่ง

1) โรงเรียนปริยัติธรรม แตนกสามัญ 1 แห่ง

2) โรงเรียนสันป่าตองศึกษา(วัดศรีปันเงิน) 1 แห่ง

(3.1.4)โรงเรียนมัธยมศึกษา 1 แห่ง

1) โรงเรียนสันป่าตองวิทยาคม

(3.1.5)ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน/ห้องสมุดประชาชน14 แห่ง

(3.2)สถาบันองค์กรทางศาสนา

(3.2.1)วัด/สำนักสงฆ์ 13 แห่ง

1) วัดสันป่าตอง

2) วัดบ้านกลาง

3) วัดกิ้วแลหลวง

4) วัดอุเม็ง

5) วัดหนองปิ้ง

6) วัดศรีเกิด

7) วัดมะกับตอง

8) วัดศรีปันเงิน

9) วัดกู่คำ

10) วัดหนองพันเงิน

11) วัดป่าเจริญธรรม

(3.2.2)มัสยิด

1 แห่ง

(3.2.3)สาธารณสุข

(3.2.4)โรงพยาบาลของรัฐขนาด 120 เตียง 1 แห่ง

ได้แก่ โรงพยาบาลสันป่าตอง

(3.2.5) สถานีอนามัยประจำตำบล/หมู่บ้าน

ได้แก่ สถานีอนามัยกิ้วแลหลวง

(3.2.6)ร้านขายยาแผนปัจจุบัน

ได้แก่ รัชนิเภสัช

(3.3)ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(3.3.1)ศูนย์อพยพร

1 แห่ง

(4)การบริการพื้นฐาน

(4.1) การคมนาคม ภายในตำบลลพบุรีและภายในหมู่บ้านต่าง ๆ จะมีถนนลาดยางแอสฟัลท์ติกถนนคอนกรีตเสริมไม้ไผ่ คอนกรีตเสริมเหล็กและบางส่วนเป็นถนนลูกรังเชื่อมระหว่างหมู่บ้านที่อยู่ติดกัน ทำให้การคมนาคมภายในตำบล หรือระหว่างตำบล และตำบลกับอำเภอ ในพื้นที่ส่วนใหญ่ เป็นไปโดยสะดวก

(4.2)แหล่งน้ำธรรมชาติ

(4.2.1)ลำน้ำ,ลำห้วย

2 สาย

(4.2.2)บึง,หนอง,และอื่นๆ

2 แห่ง

(4.3)แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

(4.3.1)ฝาย

4 แห่ง

(4.3.2)บ่อน้ำตื้น

2,500 แห่ง

(4.3.3)บ่อโยก

25 แห่ง

(4.3.4)ประปาหมู่บ้าน

14 แห่ง

(4.3.5)คลองชลประทาน

1 แห่ง

(5)ศักยภาพตำบล

(5.1)การรวมกลุ่มของประชาชน

(5.1.1)กลุ่มอาชีพ

44 กลุ่ม

(5.1.2)กลุ่มออมทรัพย์

12 กลุ่ม

(5.2)จุดเด่นของพื้นที่ที่เอื้อต่อการพัฒนาตำบล

เป็นพื้นที่ราบทั้งหมด ไม่มีเขตป่าสงวนแห่งชาติ มีหนองน้ำสาธารณะขนาดใหญ่ เหมาะสำหรับการพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว มีแหล่งผลิตศิลปหัตถกรรมแกะสลักไม้ที่มีชื่อเสียง มีตลาดนัดชุมชนขนาดใหญ่ (ภาคทุ่งฟ้าบด) ซึ่งเป็นที่รู้จักของประชาชนทั่วไปทั้งในและนอกพื้นที่ และมีกลุ่มอาชีพ กลุ่มเกษตรกร หลากหลายในพื้นที่ เช่น กลุ่มเย็บผ้า กลุ่มจักสาน กลุ่มเพาะเห็ด กลุ่มแกะสลักไม้ เป็นต้น

ภาคผนวก ข
รายนามผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

รายนามผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

รายนามผู้ให้ข้อมูลสำคัญในส่วนของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง

- 1) นายอินตา ถาวร ประธานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง
- 2) นายคาราวาท อรุณศรี รองประธานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง
- 3) นายพลอย จิกยอง รองประธานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง
- 4) น.ส.รัตนา ยาวิละ เลขานุการ
- 5) นางนุชรินทร์ปิ่นตาไฟ เหมัญญิก
- 6) นางอัมพร มหาวรรณ เหมัญญิก
- 7) นายสนิท ศรีตาลเคียว ที่ปรึกษากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง
- 8) นายอินตา สมเขต ที่ปรึกษากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง
- 9) นายประดิษฐ์ ทิปปะละ กรรมการ
- 10) นางลี คำแล กรรมการ
- 11) นายพิชัย ณะใจ กรรมการ

รายนามผู้ให้ข้อมูลสำคัญในส่วนของสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านกลาง

- 1) นางศรีนวล มะโนปัญญา สมาชิกกองทุน
- 2) นางพัชรี ทาวงค์ สมาชิกกองทุน
- 3) นางจันทร์นวลจิกยอง สมาชิกกองทุน
- 4) นางรัตนา ใจแดง สมาชิกกองทุน
- 5) นางละมัย เรือนสมสมาชิกกองทุน

รายนามผู้ให้ข้อมูลสำคัญในส่วนของเจ้าหน้าที่รัฐ

- 1) นายพลอย จิกยอง ผู้ใหญ่บ้าน ม.10
- 2) นายเล็ก กุมารตะกูด สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล
- 3) นายวัชรพงษ์ ใจแดง สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล
- 4) นายเทียมทัน ปัญญา นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง
- 5) นางอรวรรณ เชื้อเมืองพาน นักพัฒนาชุมชน

รายนามผู้ให้ข้อมูลสำคัญในส่วนของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำบ่อหลวง

1)นายอินสอน	ไชยวัง	ประธานคณะกรรมการกองทุน
2)นายเปรมชัย	อินเหลา	รองประธานกองทุน
3)ร.ต.ต.อาจ	เมธารักษ์	เลขานุการ
4)นายมูล	หน่อตุ่น	เหรัญญิก
5)นางอุ้นเรือน	ชื่นรินทร์	กรรมการ
6)นายประหยัด	ธรรมวงศ์	กรรมการ
7)นางบุปผา	ยาวิลาศ	กรรมการ
8)นายวิทยา	เมืองใจ	กรรมการ
9) นายธนศรี	ญาน้อย	กรรมการ
10)นางลาวัลย์	เป็งสุวรรณ	กรรมการ

รายนามผู้ให้ข้อมูลสำคัญในส่วนของสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำบ่อหลวง

1)นายผัด	ศรีดอนชัย
2)นายศักดิ์กาจ	แก้วแดง
3)นายคำป็น	สมศรี
4)นายสวัสดิ์	สารอู๋

รายนามผู้ให้ข้อมูลสำคัญในส่วนเจ้าหน้าที่รัฐ

1)นายวิรัตน์	อินตะปา	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง
--------------	---------	-------------------------------------

รายนามผู้ให้ข้อมูลสำคัญในส่วนของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยุหว่า

1)นายนิเวช	อาจหาญ	ประธานกรรมการ
2)นายศุภชัย	ไชยชนะ	รองประธานฯ
3)นางจุรีย์	ตันวิระ	รองประธานฯ
4)นายพงษ์ศิริ	วิพุทธพงษ์	เลขานุการ
5)นางคำปิ่น	ศรีคอนชัย	ประชาสัมพันธ์
6)นางอุสาศ์	กันจินะ	ประชาสัมพันธ์
7)น.ส.อินทิรา	ดวงแก้ว	คณะกรรมการ
8)นายสมพร	ขันทะ	คณะกรรมการ
9)นายอมร	แสนยอด	คณะกรรมการ
10)นางอุไร	อินตะมะกอก	ผู้ช่วยนายทะเบียน

รายนามผู้ให้ข้อมูลสำคัญในส่วนของสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลยุหว่า

1)นายชนภัทร	แก่นดี	สมาชิกกองทุน
2)นายอรุณ	เรืองยศ	สมาชิกกองทุน
3)นายอมร	แสนยอด	สมาชิกกองทุน
4)นายถนัด	สิงห์ดำ	สมาชิกกองทุน

รายนามผู้ให้ข้อมูลสำคัญในส่วนตัวเจ้าหน้าที่รัฐ

1)นายวิรัตน์	อินตะปา	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยุหว่า
2)นางบุศรา	สมศรี	นักพัฒนาชุมชน

ประวัติผู้เขียน

ชื่อชื่อสกุล

นายชนานันต์ กัญญาราช

ประวัติการศึกษา

รัฐศาสตร์บัณฑิต

มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ปีที่สำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2555