

แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการแบบความร่วมมือในการบริหารจัดการ  
กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาकु อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี



นางสาวสุพิชชา นพมาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ  
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

Development Guideline to Collaborative Governance in Operation of  
Sakoo Sub-district Welfare Fund, Phrasaeng District,  
Surat Thani Province



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Public Administration

School of Management Science Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ      แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการแบบความร่วมมือในการ  
บริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาकु อำเภอลำปาง  
จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ชื่อและนามสกุล      นางสาวสุพิชชา นพมาศ

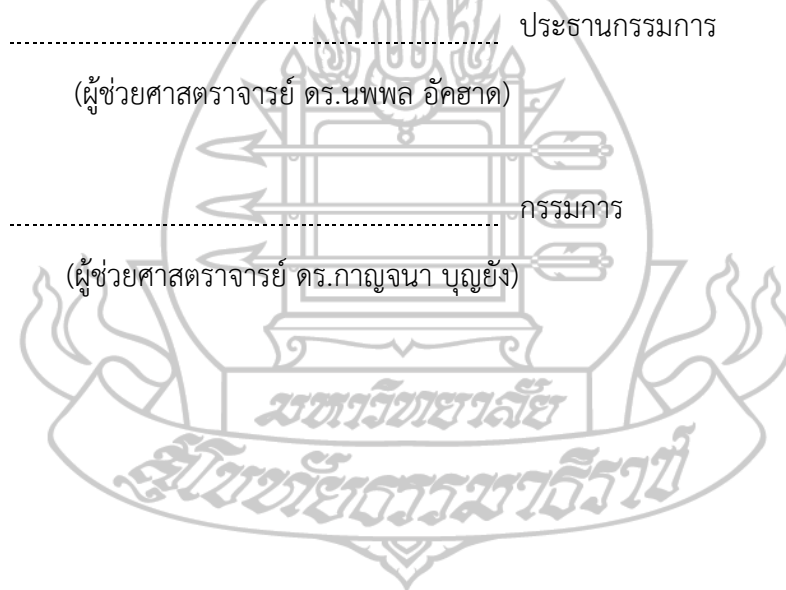
แขนงวิชา / วิชาเอก      บริหารรัฐกิจ

สาขาวิชา      วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา      ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพล อัครชาติ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คำนคว้าอิสระ แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการแบบความร่วมมือในการบริหาร  
จัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร อำเภอยะรัง จังหวัดสุราษฎร์ธานี  
ผู้ศึกษา นางสาวสุพิชชา นพมาศ รหัสนักศึกษ 2643002401  
ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพล อัครชาติ ปีการศึกษา 2566

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) สภาพการบริหารจัดการแบบความร่วมมือในการดำเนินงานของ  
กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร (2) วิเคราะห์ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการนำการบริหารจัดการแบบความร่วมมือมาใช้ในการ  
บริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร และ (3) ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการแบบ  
ความร่วมมือมาใช้ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร อำเภอยะรัง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ทำการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล  
สำคัญ จำนวน 20 ราย ซึ่งใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง จากผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ของกลุ่มงาน/หน่วยงาน และมีลักษณะ  
การทำงานที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร อำเภอยะรัง จังหวัดสุราษฎร์ธานีทำการ  
วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า (1) การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร เกิดจากความร่วมมือ  
จากภาคส่วนต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนี้ หน่วยงานภาครัฐให้การสนับสนุนในส่วนของงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล เป็น  
ที่ปรึกษา และให้ความรู้พัฒนาทักษะในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน ภาคประชาสังคม สนับสนุน  
งบประมาณ และบุคลากร ภาคชุมชน มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกองทุนร่วมด้วย มีการประชุมเพื่อหารือแนว  
ทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้นำท้องที่ และคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน  
ตำบลสาคร มีอำนาจหน้าที่ในการดูแล และควบคุมการจัดเก็บเงินสมทบ การจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิก การเสนอให้มีการ  
แก้ไขระเบียบของกองทุนให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และเป็นตัวแทนของหมู่บ้านในการตรวจสอบความ  
ถูกต้องด้านการเงินของกองทุนสวัสดิการชุมชน (2) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการนำการบริหารจัดการแบบความร่วมมือมาใช้ในการ  
บริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร มีดังนี้ จุดเริ่มต้นที่ก่อให้เกิดความร่วมมือ ประกอบด้วย  
ความสัมพันธ์เชิงพื้นที่ และนโยบายของรัฐบาล กระบวนการทำงานร่วมกันของภาคีเครือข่าย ได้แก่ การประชุมอย่างเป็นทางการ  
และภาวะผู้นำอำนวยความสะดวก และผลลัพธ์จากการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน ได้แก่ ผลการ  
ดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาสวัสดิการชุมชน และ (3) ปัญหาบริหารจัดการ  
แบบความร่วมมือในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร สำหรับด้านงบประมาณ ปัญหาด้านการ  
ประสานงาน และปัญหาด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ ของภาครัฐ โดยแนวทางในการแก้ไขอาศัยความร่วมมือจากภาคี  
เครือข่ายทุกภาคส่วนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ผ่านกลไกการบริหารจัดการแบบความ  
ร่วมมือเพื่อให้การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนบรรลุเป้าหมายได้

**คำสำคัญ** ตำบลสาคร กองทุนสวัสดิการชุมชน การบริหารจัดการแบบความร่วมมือ

Independent Study title: “

Development Guideline to Collaborative Governance in Operation of Sakoo Sub-district Welfare Fund, Phrasaeng District, Surat Thani Province”

Author: “Miss. SUPITCHA NOPPAMAS”; ID: “2643002401”;

Degree: Master of Public Administration

Independent Study Advisor: Dr. Noppon Akahat, Assistant Professor; Academic year: 2023

### Abstract

This study aimed to: (1) study a collaborative governance in the operation of the Sakoo Sub-district Community Welfare Fund; (2) analyze the factors that lead to the adoption of collaborative governance in the management of the Sakoo Sub-district Community Welfare Fund; and (3) study the problems and guidelines for developing a collaborative governance in the management of the Sakoo Sub-district Community Welfare Fund, Phrasaeng District, Surat Thani Province.

In this study, a qualitative research was conducted using semi-structured interviews. Data were collected from 20 key informants, who were specifically selected from those who had roles and responsibilities in work groups/units and whose work was related to the management of the Sakoo Subdistrict Community Welfare Fund. Data was analyzed by using a content analysis.

The results of the study found that: (1) the management of the community welfare fund in Sakoo Subdistrict was a result of cooperation from various relevant sectors, as follows: government agencies provided support in terms of budget, human resources, were advisors, and providing knowledge and skills in managing the community welfare fund, civil society provided support in terms of budget and personnel, the community sector also participated in the management of the fund, there were meetings to discuss solutions to problems that arose between relevant sectors, local leaders and committee had the authority and duty to oversee and control the collection of contributions, provide welfare to members, propose amendments to the fund regulations to be consistent with the current situation, and be a representative of the village in checking the financial accuracy of the community welfare fund; (2) factors that led to the adoption of collaborative governance in the management of the Sakoo Subdistrict Community Welfare Fund were as follows: starting points that led to cooperation included spatial relationships and government policies; collaborative processes among network partners included formal meetings and facilitating leadership; and outcomes from community welfare fund management included tangible results that were consistent with the strategic issues of community welfare development; and (3) the problems with collaborative governance in the management of the Sakoo Subdistrict Community Welfare Fund in terms of budget, coordination, and government regulations and rules. the solutions relied on cooperation from all network partners involved in the Sakoo Subdistrict Community Welfare Fund through a collaborative governance mechanism to enable the management of community welfare funds to achieve their goals.

**Keywords :** Sakoo Sub-district, Community welfare fund, Collaborative Governance

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์จากผู้มีอุปการคุณหลายท่าน ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพล อัครชาติ อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ สนับสนุนและให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทาง รวมถึงการให้กำลังใจเป็นแรงผลักดันให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ รวมทั้งขอขอบคุณ อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ให้วิชาความรู้ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคการประยุกต์ใช้ จนสามารถนำมาใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ขอขอบคุณครอบครัวที่เป็นแรงผลักดัน กำลังใจ แรงแบนดาลใจ ทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จ ลุล่วงได้ด้วยดี รวมถึงเจ้าหน้าที่และบุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ

ขอขอบคุณผู้มีส่วนสำคัญในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้คือผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ทั้ง 20 ท่าน รวมถึงการให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อให้การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

อนึ่งผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร และหากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีข้อผิดพลาดประการใดทางผู้ศึกษาขออภัยมา ณ ที่นี้

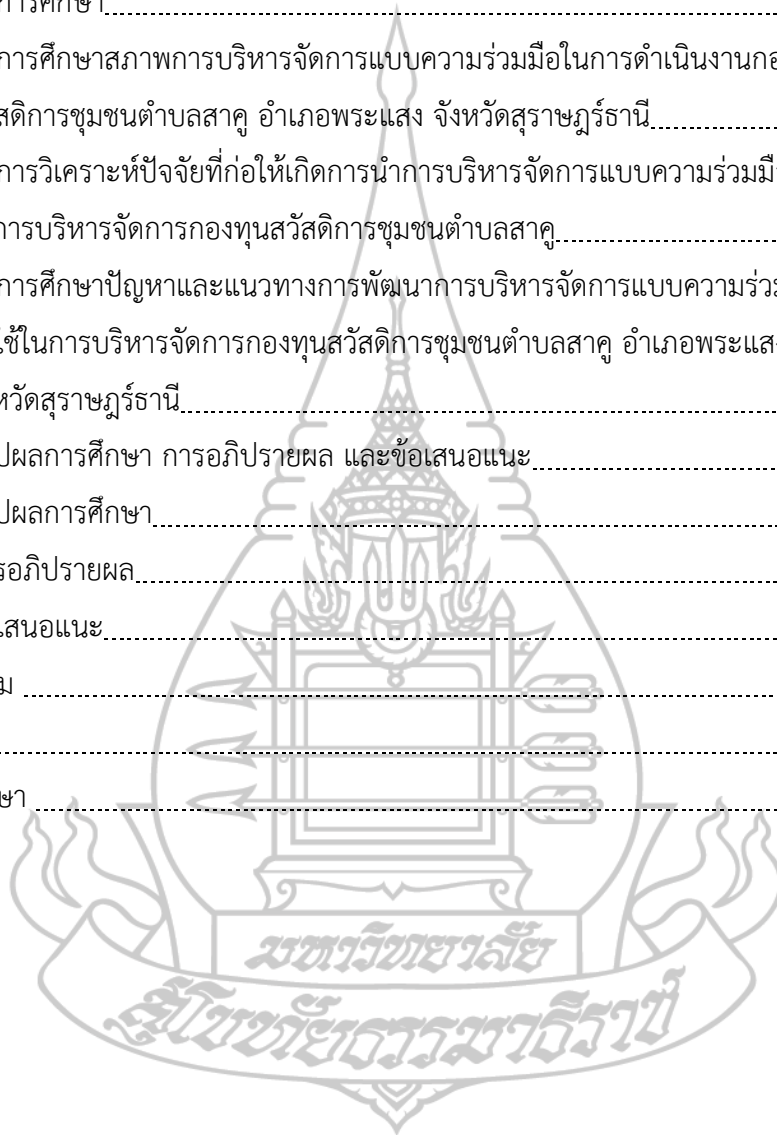
นางสาวสุพิชชา นพมาศ

## สารบัญ

|   | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย .....   | ง    |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....  | จ    |
| กิตติกรรมประกาศ .....   | ฉ    |
| สารบัญตาราง .....   | ฅ    |
| สารบัญภาพ .....   | ญ    |
| บทที่ 1 บทนำ .....  | 1    |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....   | 1    |
| คำถามการวิจัย.....  | 3    |
| วัตถุประสงค์การศึกษา.....   | 3    |
| กรอบแนวคิดการศึกษา.....   | 4    |
| ขอบเขตของการศึกษา.....  | 5    |
| นิยามศัพท์เฉพาะ.....  | 6    |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....  | 7    |
| บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....  | 8    |
| แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการชุมชน.....  | 8    |
| แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการปกครอง (Governance).....                                      | 25   |
| แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ<br>(Collaborative Governance)..... | 29   |
| ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร.....                                | 40   |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....  | 43   |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....   | 50   |
| วิธีการศึกษาวิจัย.....  | 50   |
| ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย.....  | 50   |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล.....  | 52   |
| เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย.....  | 53   |
| การวิเคราะห์ข้อมูลและการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล.....                              | 53   |

## สารบัญ (ต่อ)

|   | หน้า |
|---|------|
| บทที่ 4 ผลการศึกษา.....   | 55   |
| ผลการศึกษาสภาพการบริหารจัดการแบบความร่วมมือในการดำเนินงานกองทุน<br>สวัสดิการชุมชนตำบลสาकु อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี.....                              | 55   |
| ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการนำการบริหารจัดการแบบความร่วมมือมาใช้<br>ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาकु.....                              | 70   |
| ผลการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการแบบความร่วมมือ<br>มาใช้ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาकु อำเภอพระแสง<br>จังหวัดสุราษฎร์ธานี..... | 91   |
| บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....  | 96   |
| สรุปผลการศึกษา.....   | 96   |
| การอภิปรายผล.....   | 105  |
| ข้อเสนอแนะ.....   | 115  |
| บรรณานุกรม .....  | 116  |
| ภาคผนวก .....   | 120  |
| ประวัติผู้ศึกษา .....   | 123  |





สารบัญตาราง

|  | หน้า |
|--|------|
| ตารางที่ 2.1 เกณฑ์วัดคุณภาพกองทุนสวัสดิการชุมชนเข้มแข็ง.....                               | 22   |
| ตารางที่ 3.1 การกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....   | 51   |
| ตารางที่ 4.1 แสดงตารางแผนการประชาสัมพันธ์กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร<br>ประจำปี 2567..... | 79   |
| ตารางที่ 4.2 ตารางแสดงผลการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร<br>ประจำปี 2566.....   | 83   |



# ญ

## สารบัญภาพ

|   | หน้า |
|---|------|
| ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....  | 4    |
| ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดสวัสดิการชุมชน.....  | 15   |
| ภาพที่ 2.2 แสดงตัวแบบกระบวนการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ<br>(Collaborative governance) ของ Ansell and Gash.....               | 39   |
| ภาพที่ 4.1 ใบสำคัญแสดงการรับรองเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชน.....  | 56   |
| ภาพที่ 4.2 การจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อเป็นการส่งเสริมศักยภาพการบริหารจัดการ<br>กองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ. 2566..... | 61   |
| ภาพที่ 4.3 แสดงโปรแกรมบริหารการเงินและบัญชีกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร (SWF)....   | 64   |
| ภาพที่ 4.4 แสดงโปรแกรม SWF ส่วนของข้อมูลกองทุนฯ.....  | 65   |
| ภาพที่ 4.5 แสดงโปรแกรม SWF ส่วนของข้อมูลสมาชิก.....   | 65   |
| ภาพที่ 4.6 แสดงโปรแกรม SWF ส่วนของจัดการบัญชี.....  | 66   |
| ภาพที่ 4.7 แสดงโปรแกรม SWF ส่วนของใบเสร็จ.....  | 66   |
| ภาพที่ 4.8 แสดงโปรแกรม SWF ส่วนของรายงานทั่วไป.....   | 67   |
| ภาพที่ 4.9 แสดงรายงานสัดส่วนสมาชิกคงเหลือ ย้อนหลัง 5 ปี<br>ของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร.....                                     | 67   |
| ภาพที่ 4.10 แสดงโปรแกรม SWF ส่วนของรายงานทางการเงิน.....  | 68   |
| ภาพที่ 4.11 แสดงยุทธศาสตร์การพัฒนาสวัสดิการชุมชน พ.ศ. 2561-2565.....  | 75   |
| ภาพที่ 4.12 แสดงพัฒนาการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชน.....   | 77   |
| ภาพที่ 4.13 การประชุมสามัญของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ประจำปี พ.ศ. 2566.....  | 78   |
| ภาพที่ 4.14 การจ่ายสวัสดิการแยกประเภท.....  | 82   |
| ภาพที่ 4.15 กรอบมโนทัศน์ กระบวนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการบริหาร<br>จัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร.....                   | 90   |
| ภาพที่ 4.16 แสดงการจ่ายสวัสดิการและการรับเงินอุดหนุน.....   | 91   |

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันความเหลื่อมล้ำทางสังคมไทยมีมากขึ้นและถูกหยิบยกให้เป็นประเด็นในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยส่งผลกระทบต่อความไม่เท่าเทียมทางสังคม ขาดโอกาส ขาดสิทธิ์ในการเข้าถึงทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและขาดโอกาสในการเข้าถึงบริการพื้นฐาน เกิดช่องว่างระหว่างรายได้คนรวยกับคนจนเป็นปรากฏการณ์ที่สะท้อนให้เห็นถึงความเหลื่อมล้ำในสังคม จึงนำมาสู่การพัฒนากระบวนการสวัสดิการชุมชนซึ่งเกิดขึ้นบนฐานความเอื้ออาทร ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในสังคม ในปีพ.ศ. 2547 เกิดแนวทางการจัดสวัสดิการชุมชนที่มีการคิดค้นร่วมกันและนำไปสู่การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับตำบลที่เน้นให้มีการสมทบงบประมาณจากสามฝ่าย คือ ทุนที่มาจากการออมของสมาชิกในชุมชนทั้งในรูปแบบออมทรัพย์เดิมหรือสัจจะลดรายจ่ายวันละ 1 บาท การสมทบจากรัฐ โดยผ่านช่องทางสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) หนึ่งส่วน และการสมทบจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกหนึ่งส่วน ทำให้เกิดกองทุนสวัสดิการชุมชนอย่างกว้างขวาง (คณะกรรมการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนแห่งชาติ, 2553)

การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนเกิดจากการรวมตัวของประชาชนในพื้นที่หนึ่งๆ ด้วยความสมัครใจและมีความประสงค์จะดูแลซึ่งกันและกัน บนพื้นฐานของความเอื้ออาทรต่อกัน โดยประชาชนช่วยกันคิด ร่วมกันสร้างระบบ ร่วมกันบริหารจัดการและร่วมกันรับผลประโยชน์ กองทุนสวัสดิการชุมชน จึงเป็นกองทุนที่ทุกคนเป็นเจ้าของ โดยในระยะก่อตั้ง เงินกองทุนจึงได้มาจากสมาชิกในรูปแบบที่กองทุนแต่ละแห่งกำหนดขึ้น เช่น การออมวันละบาท การนำรายได้จากผลกำไรจากกลุ่มออมทรัพย์ และกองทุนต่างๆที่มีในชุมชนเข้ามาสมทบ นอกจากนี้เงินกองทุนอาจมาจากแหล่งอื่นๆเช่น การสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรต่างประเทศ ตลอดจนรายได้จากการดำเนินงานของกองทุน(สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน,2552) การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีคณะกรรมการมาจากผู้แทนที่หลากหลาย จากหลายภาคส่วน จะมีการจัดโครงสร้างฝ่ายต่างๆที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน เช่น ประธาน เภรัญญิก ประชาสัมพันธ์ ตรวจสอบ ฝ่ายส่งเสริมพัฒนา เป็นต้น โดยอาจมีที่ปรึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิหรือจากหน่วยงานในท้องถิ่น ฯลฯ ในการทำงานของคณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนจะต้องมีลักษณะประสานกับแกนนำของแต่ละหมู่บ้าน และภาคส่วนต่างๆที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนการดำเนินงาน

ของกองทุนสวัสดิการชุมชน เพื่อให้สามารถดูแลสมาชิกได้อย่างทั่วถึง นอกจากการบริหารกองทุนแล้ว คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน ควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับเรื่องต่างๆ เช่น การประสานกับหน่วยงานท้องถิ่น การพัฒนาแกนนำ การเรียนรู้ขยายผล การขยายสมาชิกให้ครอบคลุมกว้างขวางและการบูรณาการทุนทางสังคมและทุนธรรมชาติ เพื่อให้เกิดระบบสวัสดิการแบบองค์รวมในตำบลโดยการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายภายนอก เพื่อให้กองทุนได้รับการสนับสนุนและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลสาคร เป็นชุมชนที่อยู่ห่างไกลตัวจังหวัด ได้ร่วมกันจัดตั้งระบบสวัสดิการชุมชนด้วยการรวมกลุ่มระดมทรัพยากรทางการเงิน จากสมาชิกและการใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในชุมชนเป็นสำคัญ ทั้งการขับเคลื่อนการดำเนินงานที่เน้น การพึ่งตนเองผ่านการรวมตัวเพื่อเรียนรู้ ตัดสินใจ และร่วมแรงร่วมใจในการบริหารจัดการพร้อมกับจัดสรรผลที่เกิดขึ้นไปยังสมาชิกทุกคนในรูปแบบสวัสดิการด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสม เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงในชีวิตของคนในชุมชนร่วมกันพร้อมทั้งเผื่อแผ่ให้ความช่วยเหลือ การแบ่งปันและเกื้อกูลให้สวัสดิการแก่ผู้ด้อยโอกาสในชุมชนไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือด้านสิ่งของ เงิน หรือปัจจัยความจำเป็นพื้นฐานต่อการดำรงชีวิต กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครดำเนินงานโดยชุมชนเป็นรากฐานผ่านกระบวนการบริหารจัดการที่สอดคล้อง กับวัฒนธรรม ภูมิปัญญาของท้องถิ่น ปัจจุบันกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร มีสมาชิกกองทุนทั้งสิ้น 1,254 ราย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลสาคร จำนวน 7 หมู่บ้าน 2,093 ครัวเรือน จำนวนประชากร 5,409 คน (ข้อมูลจากทะเบียนราษฎรอำเภอพระแสง) โดยมีการจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกตั้งแต่เกิดจนตาย ได้แก่ ด้านการเกิด เมื่อสตรีซึ่งเป็นสมาชิกคลอดบุตรจะได้รับเงินค่าทำขวัญบุตร ด้านการรักษาพยาบาลและสาธารณสุข กรณีการเจ็บป่วย จะได้รับเงินชดเชยการขาดรายได้เนื่องจากการเจ็บป่วย ด้านการเสียชีวิต จะได้รับสวัสดิการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับงานศพ ด้านการศึกษาทุนการศึกษาให้กับโรงเรียน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่อยู่ในเขตพื้นที่ตำบลสาคร ด้านผู้สูงอายุ มอบเงินช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ยากไร้ ด้านการส่งเสริมอาชีพ มอบเงินให้สมาชิกกองทุนเพื่อใช้เป็นเงินทุนในการประกอบอาชีพ ด้านสาธารณสุข มอบเงินหรือสิ่งของให้แก่สมาชิกกองทุน กรณีเกิดเหตุสาธารณสุขต่างๆ และด้านผู้ด้อยโอกาสและคนพิการ มอบเงินช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสและคนพิการ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร เป็นการดำเนินงานที่ชุมชนพึ่งตนเองในการบริหารจัดการกันเองของคนในชุมชนที่ไม่มีประสบการณ์ในการบริหาร จึงทำให้ขาดทักษะ ความรู้และความชำนาญ ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน ในการวางแผน การดำเนินงาน การจัดสวัสดิการ การควบคุม การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการกองทุนฯ จำเป็นต้องอาศัยเจ้าหน้าที่จากองค์การบริหารส่วนตำบลสาคร มาช่วยในการดำเนินการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครและให้คำปรึกษาในด้านการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนฯ ให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยที่ผ่านมามีหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชน

ตำบลสาคร แต่ในบางครั้งแต่ละภาคส่วนไม่ได้ตระหนักในบทบาทหน้าที่ และทรัพยากร อีกทั้งยังขาดผู้นำในการประสานงานที่ชัดเจน หรือเจ้าภาพหลักในการดำเนินการสนับสนุนที่แท้จริง และปัจจุบันกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร มีจำนวนสมาชิกที่เพิ่มขึ้นในทุกๆปี แต่ละปีมีการจ่ายสวัสดิการให้แก่สมาชิกกองทุนฯ ตามระเบียบกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร จำนวนมาก แต่ในส่วนรายรับของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ได้มาจากการสนับสนุนจากภาครัฐเพียงทางเดียว โดยเงินที่ได้รับการสนับสนุนจากสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(พอช.) จะมีอัตราที่ลดลงในทุกๆปี ทำให้การคาดการณ์สถานะทางการเงินของกองทุนฯในอนาคต อยู่ในแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อการจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกในกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครได้

ดังนั้น การศึกษาถึงการนำการบริหารจัดการแบบความร่วมมือมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ทำให้ทราบถึงสภาพการณ์การบริหารจัดการของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครในปัจจุบัน ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการนำการบริหารจัดการแบบความร่วมมือมาใช้ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร และปัญหา รวมถึงแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการแบบความร่วมมือมาใช้ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

## 2. คำถามการวิจัย

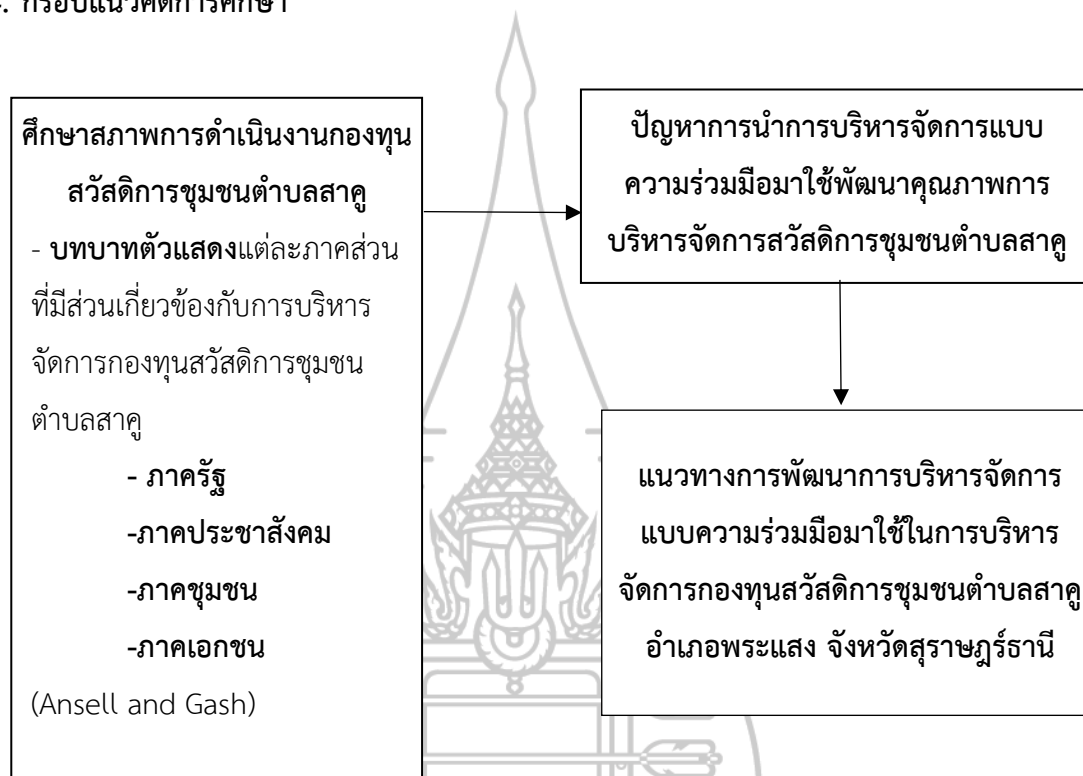
- 2.1 สภาพการณ์การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครในปัจจุบันมีลักษณะอย่างไร
- 2.2 ปัจจัยความสำเร็จใดที่ก่อให้เกิดการบริหารจัดการแบบความร่วมมือในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร
- 2.3 ปัญหาและแนวทางในการนำการบริหารจัดการแบบความร่วมมือมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครมีแนวทางใดบ้าง

## 3. วัตถุประสงค์การศึกษา

- 3.1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการแบบความร่วมมือในการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- 3.2 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการนำการบริหารจัดการแบบความร่วมมือมาใช้ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร

3.3 เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการแบบความร่วมมือมาใช้ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

#### 4. กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

การจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ มีองค์ประกอบของกระบวนการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ ซึ่งได้จัดองค์ประกอบสำคัญของการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือไว้ 6 ประการ โดยเริ่มจาก 1) การริเริ่มความร่วมมือ โดยการริเริ่มความร่วมมือแบ่งออกเป็น 3 แบบ ประกอบด้วย การริเริ่มด้วยตนเอง การประชุมที่เป็นทางการแบบอิสระ และถูกกำหนดทิศทางจากภายนอก 2) ตัวแสดงที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยตัวแสดงภาครัฐและตัวแสดงภาคอื่นๆ ของสังคมซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในนโยบายสาธารณะเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารงานของภาครัฐ 3) การแสดงบทบาท ภาคีที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจได้โดยตรงโดยมีการพบปะเจรจาหารือกันอย่างต่อเนื่องร่วมกันทั้งสองฝ่าย ทั้งนี้ ไม่รวมถึงการเชิญตัวแทนภาคเอกชนและภาคประชาสังคมมาร่วมประชุม เนื่องจากไม่ใช่กระบวนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นโดยตรง และร่วมกันตัดสินใจอย่างเป็นฉันทามติ 4) การจัดโครงสร้างการทำงาน 5) การตัดสินใจ 6) เป้าหมายของการทำงานร่วมกัน ต้องเกี่ยวข้องกับนโยบายสาธารณะหรือการบริหารภารกิจของภาครัฐเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ

Ansell and Gash (ฉนิชกานต์ เชื้อมวงค์, 2564, น. 12) ผู้ศึกษาได้พัฒนากรอบแนวคิดการศึกษาจากองค์ประกอบของกระบวนการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ ดังนี้

**4.1 บทบาทตัวแสดง** แต่ละภาคส่วนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครุ ภาครัฐ ภาคประชาสังคม ภาคชุมชน และภาคเอกชน

**4.2 ปัญหาการนำการปกครองแบบความร่วมมือมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครุ** ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชน ภายใต้การทำงานร่วมกันของภาคีเครือข่ายต่างๆ

**4.3 แนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการแบบความร่วมมือ** แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการแบบความร่วมมือมาใช้ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน

สำหรับการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำรา สื่อโซเชียลและการทบทวนวรรณกรรม รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแบบความร่วมมือขององค์ประกอบสำคัญที่นำไปสู่แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการแบบความร่วมมือมาใช้ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน ดังแสดงในภาพที่ 1.1

## 5. ขอบเขตของการศึกษา

### 5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่

- การศึกษานี้ เพื่อศึกษาแนวทางในการนำการบริหารจัดการแบบความร่วมมือมาใช้ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครุ โดยทำการศึกษา บทบาทตัวแสดงแต่ละภาคส่วน อำนาจหน้าที่ ทรัพยากร กระบวนการในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา สิ่งจูงใจ บทบาทในการเป็นผู้นำหรือผู้ประสานงาน ในการนำไปสู่แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการแบบความร่วมมือในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครุ

**5.2 ขอบเขตด้านพื้นที่** คือ กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครุ ตั้งอยู่ 999 องค์การบริหารส่วนตำบลสาครุ ตำบลสาครุ อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

### 5.3 ขอบเขตด้านประชากร

- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงและมีความรู้ความเข้าใจในประเด็นต่างๆ ของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครุ โดยจำแนกออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ ตัวแทนจากองค์การบริหารส่วนตำบลสาครุ ประกอบด้วยฝ่ายบริหาร และพนักงานส่วนตำบลของอบต.สาครุ ที่ ภาครัฐอื่น ภาคประชาสังคม / ผู้นำชุมชน และภาคเอกชน เกี่ยวข้องกับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครุ จำนวน 20 คน และคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling)

5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา เดือนสิงหาคม 2566 -มกราคม 2567 ระยะเวลา 6 เดือน

5.5 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา คือ ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การบริหารจัดการแบบร่วมมือ ประกอบด้วย บทบาทตัวแสดงแต่ละภาคส่วน อำนาจหน้าที่ ทรัพยากร กระบวนการในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหา สิ่งจูงใจ บทบาทในการเป็นผู้นำหรือผู้ประสานงาน

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 การพัฒนา หมายถึง แนวทางการเปลี่ยนแปลงที่กองทุนสวัสดิการชุมชนต้องการ เพื่อให้กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครมีความก้าวหน้า เพื่อมุ่งสู่การจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ให้เกิดความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

6.2 การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จากการทำงานร่วมกัน โดยใช้บุคคลและทรัพยากรอื่นๆในชุมชน

6.3 กองทุนสวัสดิการชุมชน หมายถึง กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

6.4 การบริหารจัดการแบบความร่วมมือ หมายถึง กระบวนการและการตัดสินใจของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ในการบริหารจัดการกองทุน ที่มีความเกี่ยวข้องกับหลายภาคส่วนอย่างเป็นระบบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

6.5 บทบาทตัวแสดง หมายถึง บทบาทหน้าที่ของภาคส่วนต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ดังนี้

6.5.1 ภาครัฐ หมายถึง องค์กรบริหารส่วนตำบลสาคร สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุราษฎร์ธานี องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

6.5.2 ภาคประชาสังคม หมายถึง องค์กรสวัสดิการชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

6.5.3 ภาคชุมชน หมายถึง ผู้นำท้องที่ ผู้ใหญ่บ้าน

6.5.4 ภาคเอกชน หมายถึง บริษัท วิชาหกิจเพื่อสังคมเกษตรกรรมน้ำปากหนัง จำกัด

6.6 กระบวนการตัดสินใจ หมายถึง การกำหนดขั้นตอนของการตัดสินใจ เมื่อเกิดปัญหาในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี



**6.7 สิ่งจูงใจ** หมายถึง สิ่งกระตุ้นที่สามารถชักนำให้บุคคล หรือภาคส่วนต่างๆที่มีความเกี่ยวข้องกับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

**6.8 บทบาทผู้นำ** หมายถึง บุคคลหรือหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับจากคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ให้เป็นตัวแทนหรือผู้นำของกองทุนสวัสดิการชุมชน และร่วมบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ

**6.9 ผู้ประสานงาน** หมายถึง หน่วยงานหรือบุคคลที่ทำหน้าที่ในการติดต่อสื่อสารประสานงาน ทั้งภายในและภายนอกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

**6.10 ปัญหาการบริหารจัดการแบบความร่วมมือ** หมายถึง ปัญหาด้านงบประมาณ ปัญหาด้านการประสานงาน และปัญหาด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับของภาครัฐ

**6.11 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการแบบความร่วมมือ** คือ แนวทางในการแก้ไข ปัญหา ด้านงบประมาณ ปัญหาด้านการประสานงาน และปัญหาด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับของภาครัฐ

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ได้ทราบถึงสภาพการณ์การบริหารจัดการของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ในปัจจุบัน

7.2 ได้ทราบถึงปัจจัยหรือเงื่อนไขความสำเร็จที่ก่อให้เกิดการบริหารจัดการแบบความร่วมมือ มาใช้ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร

7.3 ได้ทราบถึงปัญหาและแนวทางการนำการบริหารจัดการแบบความร่วมมือมาใช้ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลเพื่อรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้จากหลากหลายแหล่ง เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ที่จะนำมาใช้เป็นองค์ประกอบในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการชุมชน
2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการปกครอง (Governance)
3. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance)
4. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการชุมชน

สำนักงานประสานงานเครือข่ายสวัสดิการชุมชน(2565) กล่าวว่า สวัสดิการชุมชน คือ การสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงของคนในชุมชน ซึ่งหมายรวมถึงในทุกๆด้านที่จะทำให้คนในชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทั้งในรูปของสิ่งของเงินทุน น้ำใจ การช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นเรื่องเกี่ยวกับวิถีชีวิตตั้งแต่ เกิด แก่ เจ็บ ตาย ผู้ด้อยโอกาส เป็นระบบการช่วยเหลือเกื้อกูลของคนในท้องถิ่น ที่มีรูปแบบและวิธีการที่หลากหลายสอดคล้องกับวิถีชุมชนท้องถิ่น เป็นเรื่องราวเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิต เป็นการช่วยเหลือตนเอง ช่วยกันเอง ช่วยสังคม นำไปสู่การแก้ไขปัญหาความยากจน ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม กองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นของคนในชุมชนดำเนินงานโดยคนในชุมชน และเพื่อคนในชุมชน(อ้างอิง คู่มือการดำเนินงานโครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน ปีงบประมาณ 2565)

สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน จะได้รับสวัสดิการตามที่หลักเกณฑ์ กติกาที่สมาชิก ร่วมกันกำหนดโดยมีคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชาวบ้าน (ที่สมาชิกเลือกขึ้นมา) เป็นผู้บริหาร เพื่อจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกตั้งแต่เกิดจนตาย เช่น

1. เกิด บุตรที่เกิดใหม่ของสมาชิกนั้นจะได้รับเงินรับขวัญ แม่ที่คลอดบุตรนอนพัก รักษาตัว ในโรงพยาบาลได้เงินค่าใช้จ่ายในการนอนพักรักษาตัว
2. แก่ สมาชิกจะได้บำนาญเป็นรายเดือนหรือรายปี

3. เจ็บป่วย สมาชิกที่นอนพักรักษาตัวในโรงพยาบาล จะได้รับเงินค่าใช้จ่ายในการนอนพักรักษาตัว
4. ตาย สมาชิกจะได้รับเงินค่าจัดการศพ
5. ประสบภัย สมาชิกจะได้รับเงินสวัสดิการเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนเฉพาะหน้า
6. การกู้ยืม สมาชิกสามารถกู้ยืมเงินกองทุนฯ เพื่อเป็นเงินทุนในการประกอบอาชีพได้ในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำ หรือไม่มีดอกเบี้ยขึ้นอยู่กับพิจารณาของคณะกรรมการกองทุนฯ
7. สวัสดิการอื่นๆ ทางคณะกรรมการกองทุนฯ จะพิจารณาให้การช่วยเหลือตามความจำเป็นและเหมาะสมนอกจากจะจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกแล้ว กองทุนสวัสดิการชุมชนยังสามารถเผื่อแผ่ให้สวัสดิการแก่ผู้ถูกทอดทิ้ง ผู้ด้อยโอกาสในชุมชนที่ไม่มีความสามารถที่จะเป็นสมาชิกกองทุนได้ด้วย ซึ่งจะก่อให้เกิดคุณค่าทางจิตใจในการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในชุมชน ด้วยความเอื้ออาทรเสียสละ เกิดความรักความสามัคคีในชุมชนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของชุมชนในการจัดการปัญหาของชุมชน ชุมเข้มแข็ง และยั่งยืนต่อไป

### 1.1 ความเป็นมาของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล

สังคมไทยในอดีตมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันตามธรรมชาติ โดยเฉพาะชุมชนชนบท นอกเหนือจากการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในยามเดือดร้อนและยังมีการระดมเงินช่วยเหลือกันในยามที่มีผู้เสียชีวิตคือกองทุนฌาปนกิจ ซึ่งจะเก็บเงินช่วยงานศพกันไปแต่ละครั้งตามข้อตกลงต่อมาภายหลังปี 2521 เป็นต้นมา มีการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์และองค์กรทางการเงินในชื่ออื่นๆ ขึ้นมามากมายและหลายกองทุนได้จัดสรรเงินกำไรเป็นสวัสดิการของสมาชิกเป็นการริเริ่มการจัดสวัสดิการโดยชุมชนอย่างเป็นระบบ อย่างไรก็ตามองค์กรการเงินเหล่านั้นเกือบทั้งหมด เป็นองค์กรระดับหมู่บ้านไม่ค่อยมีองค์กรการเงินระดับตำบล

การพัฒนารูปแบบสวัสดิการชุมชนเป็นกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลที่มุ่งให้เป็นฐานรากของการสร้างหลักประกันความมั่นคงของคนในชุมชนบนพื้นฐาน “ให้อย่างมีคุณค่า รับอย่างมีศักดิ์ศรี” ได้เริ่มต้นอย่างเป็นระบบในปี 2547 เกิดจากการรวมตัวกันของเครือข่ายสวัสดิการชุมชน เพื่อค้นหาแนวทางการพัฒนาแบบการจัดสวัสดิการชุมชน รวมถึงจัดทำยุทธศาสตร์การสนับสนุนระบบสวัสดิการชุมชนเพื่อการขยายผลและพัฒนาาระบบสวัสดิการชุมชนให้ไปอย่างเข้มแข็ง และยั่งยืน โดยได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล ภายใต้นโยบายของศูนย์ต่อสู้เพื่อเอาชนะความยากจนแห่งชาติ (ศตจ.) ผ่านสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ นำไปสู่การส่งเสริมจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลขึ้น โดยในช่วงเริ่มต้นของการขับเคลื่อนงานได้สนับสนุนให้เกิดพื้นที่ครูกองทุนสวัสดิการชุมชนจำนวน 14 พื้นที่ ต่อมาในปี 2548 จึงได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาและสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชนจากรัฐบาล

ปี 2549 เกิดการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเพิ่มขึ้นเป็นจำนวน 191 ตำบล เพื่อเป็นพื้นที่ต้นแบบในการขยายผลต่อไป

ในปี 2553 ได้มีนโยบายสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนในรูปแบบการสมทบเท่ากันโดยชุมชนได้รับการสมทบไม่เกิน 365 บาท/คน/ปี เริ่มต้นในปี 2553 โดยได้จัดสรรงบประมาณรวม 727.3 ล้านบาทเพื่อสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชนที่ผ่านเกณฑ์คุณภาพในสัดส่วนตามการออมของสมาชิก ไม่เกิน 365 บาท/ราย/ปี เป็นการสมทบงบประมาณจากสามฝ่าย (1 : 1 : 1) คือ 1) สมทบจากเงินออมของสมาชิกในชุมชน ทั้งในรูปแบบการออมทรัพย์เต็ม หรือสัจจะออมวันละบาท 2) การสมทบจากรัฐบาลกลางผ่านสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน และ 3) การสมทบจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนที่จัดตั้ง แล้วยังคงเป็นไปอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน โดยขบวนองค์กรสวัสดิการชุมชนในแต่ละภาค มีบทบาทหลักในการขับเคลื่อนสร้างความเข้าใจให้เกิดการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนในพื้นที่ใหม่และพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนที่มีการจัดตั้ง มาแล้วให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ รวมถึงสร้างการมีส่วนร่วมและบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างภาคประชาชน ภาครัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้กองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นเครื่องมือของการสร้างหลักประกันความมั่นคงของคนในชุมชนท้องถิ่นบนพื้นฐานการ “ให้อย่างมีคุณค่า รับอย่างมีศักดิ์ศรี” โดยการดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน มีกองทุนสวัสดิการชุมชนจัดตั้งทั่วประเทศ จำนวน 6,069 สมาชิกรวมจำนวน 6,586,730 คน เงินกองทุนสะสมสวัสดิการของชุมชนจำนวน 534,394,306.91 บาท สามารถดูแลช่วยเหลือสมาชิกกองทุนได้มากกว่า 2,418,356 คน

**รูปแบบของสวัสดิการชุมชน** โครงการศึกษาวิจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชนของ ชัยพร พิบูลศิริ (2549: 52-60) ได้กำหนดรูปแบบของการจัดสวัสดิการโดยชุมชนเอาไว้ 7 รูปแบบ ด้วยกันคือ

1. รูปแบบการจัดสวัสดิการจากฐานองค์กรการเงินชุมชน โดยรูปแบบดังกล่าวนี้ จะใช้กลุ่มออมทรัพย์หรือกลุ่มองค์กรการเงินชุมชนเป็นพื้นฐานสำคัญในการจัดสวัสดิการชุมชน โดยใช้ฐานเงินออมจากสมาชิกหรือทรัพยากรของกลุ่มเป็นตัวตั้งต้นในการจัดสวัสดิการ จึงทำให้รูปแบบการจัดสวัสดิการสามารถทำได้อย่างหลากหลาย และมีความสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของชุมชนนั้น องค์กรการเงินชุมชนบางประเภท ตั้งมาเพื่อสร้างสวัสดิการโดยเฉพาะ หรืออาจกล่าวได้ว่า “เงินเป็นเครื่องมือเป้าหมาย คือ สวัสดิการชุมชน”

2. รูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชนโดยฐานการผลิต/ธุรกิจชุมชน รูปแบบดังกล่าวเริ่มจากฐานภูมิปัญญาดั้งเดิมในการทำมาหากิน เพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ งานหัตถกรรมทอผ้า การแปรรูปอาหาร ฯลฯ ประกอบกับการศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสนับสนุนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เมื่อกลุ่มมีความขยายตัวและประสบความสำเร็จในทางอาชีพมากขึ้น ก็จะสามารถจัด

สวัสดิการให้กับลูกสมาชิกได้ แต่ทั้งนี้เองรูปแบบดังกล่าวนี้ก็ยังคงต้องอาศัยฐานการออมจากสมาชิกในช่วงแรก ก่อนที่จะขยายตัวในเรื่องธุรกิจ ซึ่งคล้ายกับสหกรณ์การเกษตร

3. รูปแบบการจัดสวัสดิการโดยฐานทรัพยากรธรรมชาติรูปแบบการจัดสวัสดิการดังกล่าว เป็นการจัดสวัสดิการโดยอาศัยฐานของ ทรัพยากรธรรมชาติเป็นหลัก โดยอาศัยแนวคิด “คนดูแลทรัพยากร ทรัพยากรเลี้ยงคน” ซึ่งแนวคิด ดังกล่าวถือเอาทรัพยากรเป็นปัจจัยสี่ของชุมชน การที่ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย ทำให้ชุมชน ขาดสวัสดิการที่สามารถหาได้จากป่าที่เป็นเหมือนร้านค้าของชุมชน ทำให้ชุมชนต้องเข้ามาอนุรักษ์ และพิทักษ์ทรัพยากรในชุมชน ทำให้ความอุดมสมบูรณ์กลับคืนมา ชุมชนมีแหล่งอาหารมั่นคง ลด รายจ่ายและสร้างรายได้จากทรัพยากรเหล่านั้นในชุมชน

4. รูปแบบการจัดสวัสดิการโดยฐานชุมชนเมือง ถึงแม้ว่าชุมชนเมืองจะสามารถเข้าถึงสวัสดิการของรัฐและเอกชน ที่มีอยู่ในระบบอยู่แล้วนั้น แต่ยังคงมีชุมชนแออัดที่ซ่อนอยู่ชุมชนเมืองอีกชั้นหนึ่ง หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นชุมชน ของผู้มีรายได้น้อย ซึ่งคนกลุ่มนี้เป็นแรงงานนอกระบบที่ไม่อยู่ในข่ายที่จะได้รับสวัสดิการเหมือนที่ได้กล่าวมาแล้ว สวัสดิการที่สำคัญของชาวชุมชนแออัด คือ เรื่องที่อยู่อาศัย ซึ่งเป็นทั้งที่ทำงานและที่พักอาศัยในเวลาเดียวกัน ซึ่งชาวชุมชนแออัดมองว่าจะทำอย่างไรให้ชุมชนแออัดสามารถอยู่ได้อย่างมั่นคง และอยู่ร่วมกันกับชุมชนเมืองได้อย่างมีศักดิ์ศรี สวัสดิการที่ชุมชนแออัดจัด เช่น การพัฒนาสภาพแวดล้อม การจัดการขยะโดยชุมชน(ขยะแลกเงิน)

5. รูปแบบการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุโดยผู้สูงอายุสวัสดิการรูปแบบดังกล่าว ในปัจจุบันจะเป็นการดำเนินการโดยภาครัฐเป็นส่วนสำคัญ เช่น การรับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุแต่รูปแบบสวัสดิการโดยผู้สูงอายุของชุมชนจะอยู่ในรูปของ การดูแลซึ่งกันและกัน การเอาใจใส่สุขภาพของผู้สูงอายุโดยคนในชุมชนมากกว่าปัจจัยเรื่องเงินทอง เช่น การให้ อาสาสมัครชุมชน เข้ามาดูแลสุขภาพผู้สูงอายุทุกเดือน ตรวจสุขภาพ วัดความดัน ชักถามพูดคุย เป็นต้น เพื่อให้ชุมชนตระหนักถึงความสำคัญของการดูแลผู้สูงอายุ ซึ่งในบางขณะอยู่ ลำพังและต้องการความช่วยเหลือ

6. รูปแบบการจัดสวัสดิการผู้ยากลำบากโดยเครือข่ายองค์กรชุมชน การจัดสวัสดิการรูปแบบนี้ ได้รับการสนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนเพื่อสังคม (SIF) สนับสนุนงบประมาณโดยจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ กองทุนหมุนเวียน ซึ่งส่วนใหญ่จะเน้นไปที่ผู้ยากลำบากในชุมชนเป็นหลัก การสนับสนุนงานให้ทำ โดยจะประสานความร่วมมือกับเครือข่ายองค์กรชุมชนนั้นๆ เช่น เครือข่ายผู้ติดเชื้อเอชไอวี เครือข่ายอาสาสมัครชุมชน เป็นต้น เพื่อนำเงินไป จ่ายเป็นสวัสดิการการศึกษา เด็ก คนชรา คนพิการ ผู้ติดเชื้อ นอกเหนือจากนั้นจะอยู่ในรูปของการ สมทบทุนกองทุนสวัสดิการชุมชน (Matching Fund) เป็นการสมทบในอัตรา 1:1 ตามวงเงินกองทุนสวัสดิการของกลุ่มที่มีอยู่เดิม โดยมีเงื่อนไขว่าจะต้องใช้เฉพาะดอกผลที่เกิดขึ้นและต้องรับผิดชอบ สวัสดิการของผู้ด้อยโอกาสให้ครอบคลุมกับผู้ที่ไม่ได้เป็นสมาชิกของกลุ่มด้วย

7. รูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชนโดยธุรกิจชุมชน การทำธุรกิจชุมชนจะมีเป้าหมายอยู่ที่การทำกำไรเช่นเดียวกับธุรกิจโดยทั่วไป นอกเหนือจากนั้นคือ การช่วยเหลือสมาชิกในชุมชนอีกทางหนึ่ง ซึ่งเป็นแนวทางในการพึ่งพาตนเอง และอยู่ร่วมกันของชุมชน โดยการจัดสวัสดิการของธุรกิจชุมชนนี้จะอยู่ในรูปของการนำผลกำไรมา จัดสรรเป็นสวัสดิการ เช่นในบางกองทุนนำผลกำไรมาจัดสรรในรูปของเงินปันผล หรือในบางธุรกิจชุมชนนำไปจัดเป็นสวัสดิการในรูปของสิ่งของให้กับสมาชิก หรือการนำไปสร้างกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ให้กับชุมชน เป็นต้น หรืออาจกล่าวได้ว่ารูปแบบดังกล่าวนี้ เป็นการใช้กำไร อย่างมีคุณภาพ เพื่อให้เกิดความมั่นคงกับธุรกิจชุมชนและยกระดับคุณภาพชีวิตของสมาชิกในชุมชน ก็ได้มีการกล่าวถึงรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับชุมชน โดยผลการศึกษา ในเรื่องทางเลือกการจัดสวัสดิการสังคม สำหรับชุมชนโดยการสนับสนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล ของประสิทธิ์ อ่างว่างรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับชุมชนมีอยู่ 4 รูปแบบที่นำมาประยุกต์ใช้ในประเทศไทยปัจจุบัน ได้แก่

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

### 1.2 การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน

สำนักประสานงานเครือข่ายสวัสดิการชุมชน(2565) กล่าวว่า การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน เกิดจากการรวมตัวของประชาชนในพื้นที่หนึ่งๆด้วย ความสมัครใจ ที่ประสงค์จะดูแลซึ่งกันและกันบนพื้นฐานของความเอื้ออาทรต่อกัน เป็นกองทุนที่ “ทุกคนร่วมกันเป็นเจ้าของ” เน้นการบริหารจัดการที่ดีตาม หลักธรรมาภิบาล ให้มีความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของสมาชิกแต่ยึดหยุ่นคล่องตัวเปิดเผยโปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อนำไปสู่ความ มั่นคงยั่งยืนและดูแลชาวบ้านด้วยกันได้ทุกเพศ ทุกวัย ทุกประเภทตั้งแต่เกิดจนตาย มีแนวทางในการดำเนินงานอย่างน้อย ๆ 8 ขั้นตอน

1. จุดประกายความคิด-ทำความเข้าใจกับกลุ่มเป้าหมาย เริ่มจากมีผู้ก่อการดี หรือแกนนำที่สนใจอาจเป็น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน ฯลฯ ที่มองเห็นศักยภาพที่มีอยู่ในชุมชน และต้องการช่วยเหลือดูแลซึ่งกันและกัน ชักชวนแกนนำคนอื่นๆ มาพูดคุยปรึกษาหารือถึงแนวทางการจัดสวัสดิการชาวบ้าน จากนั้นก็จัดเวทีพูดคุยกับชาวบ้านให้กว้างขวางยิ่งขึ้น อาจจะเป็นการจัด รวมทั้งตำบล หรือแกนนำจะลงไปทำความเข้าใจระดับหมู่บ้าน แล้วมาจัดรวมในภายหลังก็ได้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่นทำความเข้าใจ อาจหมายรวมถึง การชักชวนกันไปดูงานการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการที่ประสบความสำเร็จ แล้วกลับมาพูดคุยทำความเข้าใจกันให้ถ่องแท้อีกครั้งการจุดประกายความคิด ต้องทำควบคู่ไปกับการ “กระตุ้น” ให้ชาวบ้านเข้าใจถึงเหตุผลสำคัญอย่างน้อยๆ 2 ประการ คือ (1) การตั้งกองทุนสวัสดิการจะทำให้สมาชิกได้รับการดูแลตั้งแต่เกิดจนตาย ซึ่งชาวบ้าน

ธรรมดาไม่เคยได้รับมาก่อน และ(2) จะทำให้สามารถดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกันไม่ว่ายากดีมีจน และยังช่วยกันดูแลเพื่อนบ้านที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ เช่น เด็ก คนแก่ คนพิการ เป็นการสร้างความรัก ความเอื้ออาทรต่อกัน

2. ค้นหาศักยภาพและทุนในท้องถิ่นหลังจากได้จุดประกายทางความคิด และสร้างความเข้าใจเรื่องการจัดการสวัสดิการชาวบ้านระดับหนึ่งแล้ว ลำดับต่อไปแกนนำหรือผู้ก่อการดี จะต้องร่วมกันค้นหาศักยภาพและทุนในชุมชน อาจมีอาสาสมัครเข้าร่วมด้วยก็ได้ โดยค้นหาว่าในหมู่บ้าน หรือตำบลของเรา มีของดีอะไรบ้าง 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 ซึ่งจะช่วยให้มองเห็นศักยภาพของตนเองได้ชัดขึ้นจากนั้นก็นำข้อมูลไปชี้แจงทำความเข้าใจกับชาวบ้าน โดยอาจจัดเป็นเวทีประชาคมก็ได้ ทั้งนี้เพื่อให้ทุกคนมองเห็นและเข้าใจเหมือนกันว่า ทุนที่มีอยู่นี้สามารถนำไปสู่การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชาวบ้านได้อย่างไร ทุนแต่ละอย่างสัมพันธ์กันอย่างไรและจะสามารถบูรณาการทุนที่มีอยู่เข้าด้วยกันได้อย่างไร

3. ขยายแกนนำโดยให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ปฏิบัติการ ก่อนที่จะมีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในระยะเริ่มต้นก็คือ “แกนนำ” ซึ่งจะต้องมีอย่างกว้างขวางทั้งในระดับพื้นที่หมู่บ้าน โชน คุ่มบ้าน หรืออาจเป็นแกนนำจากกลุ่มกิจกรรมที่มีอยู่ในท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนตลอดจนการบูรณาการทุนจากกลุ่มต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถดูแลสมาชิกได้อย่างทั่วถึง

4. ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานในท้องถิ่น เช่น อบต. พมจ. เป็นต้น เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน โดยต้องประสานงานตั้งแต่ต้น ซึ่งอาจทำได้หลายวิธี เช่น การส่งแกนนำไปพูดคุย ให้เห็นว่า การตั้งกองทุนสวัสดิการเป็นการแก้ปัญหาที่ยั่งยืนผลสำเร็จเป็นทั้งของชาวบ้านและของหน่วยงานท้องถิ่น ช่วยประหยัดงบประมาณของท้องถิ่น แต่ได้ผลกว้างขวาง เป็นต้น บางแห่งอาจใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวแล้วค่อยๆ ขยายไปสู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ บางแห่งก็เริ่มจากการขอการสนับสนุนเฉพาะเรื่อง เช่น การขอใช้ห้องประชุม ขอสนับสนุนข้อมูล ฯลฯ แล้วค่อยพัฒนาความร่วมมือขึ้นไปถึงขั้นมีแผนงานร่วม หรือจัดสรรงบประมาณเข้ามาร่วมสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชนในอนาคต ฯลฯ

5. การตั้งกองทุนสวัสดิการชาวบ้าน ต่อไปก็มาถึงขั้นตอนที่สำคัญ นั่นก็คือ การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชาวบ้าน โดยแยกเป็นกระบวนการย่อยดังนี้

5.1 การจัดทำระเบียบกองทุน ซึ่งประกอบด้วยประเด็นหลักๆ คือ การรับสมัครและการสิ้นสุดสมาชิกภาพ การจ่ายเงินสมทบ ประเภทของสวัสดิการ การจ่ายเงินสวัสดิการ เป็นต้น โดยเริ่มจากการตั้งคณะกรรมการร่างขึ้น ซึ่งประกอบด้วยตัวแทน กลุ่มคนที่หลากหลาย ทั้งตัวแทน กลุ่มกิจกรรมแกนนำที่เป็นทางการ ไม่เป็นทางการ ฯลฯ โดยอาจนำระเบียบกองทุนที่อื่นมาประกอบก็ได้ เมื่อยก ร่างเสร็จแล้วก็นำไปชี้แจงในเวทีประชาคมทั้งตำบล เพื่อแสดงความเห็นเพิ่มเติม จนเป็นที่ยอมรับร่วมกัน

5.2 การเปิดรับสมาชิก และระดมเงินกองทุนโดยสมาชิกอาจเป็นรายบุคคล หรือครอบครัวสถานที่ได้รับสมัครอาจกระจายไปตามหมู่บ้าน หรือรวมศูนย์การสมทบเงินทุนอาจสมทบรายบุคคล หรือตัดเงินผลกำไรจากกลุ่มที่สมาชิกสังกัดอยู่มาเป็นเงินสมทบก็ได้ เป็นต้น ขึ้นอยู่กับระเบียบกองทุนที่ร่วมกันกำหนดขึ้นมา

5.3 การระดมเงินทุนมาจากแหล่งอื่น ๆ เช่น การจัดงานเพื่อหาทุน การสมทบจากองค์กรท้องถิ่นการสมทบจากหน่วยงานต่างๆ เป็นต้น ซึ่งคณะกรรมการกองทุนฯ จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องมิใช่หวังเพียงเงินสมทบจากสมาชิกเท่านั้น

5.4 การจัดระบบข้อมูลของกองทุน ต้องจัดทำให้เป็นระบบ เป็นปัจจุบันเปิดเผย โปร่งใส เช่น ข้อมูลสมาชิก ข้อมูลเงินกองทุน การจ่ายเงินสวัสดิการ เป็นต้น ซึ่งนอกจากจัดทำไว้ ณ ที่ทำการแล้ว อาจประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกรับทราบ ซึ่งสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่นติดประกาศไว้ ณ ที่สาธารณะ ที่ทำการกองทุน หรือส่งให้สมาชิกถึงบ้าน แล้วแต่ความเหมาะสม

6. การบริหารกองทุนโดยมีการตั้งคณะกรรมการขึ้นมาบริหารกองทุน ที่มืองค์กรประกอบด้วยตัวแทนที่หลากหลาย มีการจัดโครงสร้างฝ่ายต่างๆ รับผิดชอบที่ชัดเจน เช่น มีประธาน เภรัญญิก ประชาสัมพันธ์ตรวจสอบ ฝ่ายส่งเสริมพัฒนา เป็นต้น โดยอาจมีที่ปรึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิหรือจากหน่วยงานในท้องถิ่น ฯลฯ การทำงานของคณะกรรมการจะต้องมีลักษณะประสานกับแกนนำของแต่ละหมู่บ้านด้วย เพื่อให้ดูแลสมาชิกได้อย่างทั่วถึงนอกจากจะบริหารกองทุนเพื่อตามปกติแล้ว คณะกรรมการควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งกับเรื่องต่างๆ เช่น การประสานกับหน่วยงานท้องถิ่น การพัฒนาแกนนำ การเรียนรู้ขยายผลการดูแลผู้ด้อยโอกาส การขยายสมาชิกให้ครอบคลุมกว้างขวาง และการบูรณาการทุนทางสังคมและทุนทางธรรมชาติ เพื่อให้เกิดระบบสวัสดิการแบบองค์รวมขึ้นในตำบล

7. การติดตามประเมินผล ต้องมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และทุกระดับ เช่น การประเมินการสมทบของสมาชิก การขยายสมาชิกของระดับกลุ่ม ตลอดจนประเมินการทำงานในทุกๆ เรื่องของคณะกรรมการกองทุน โดย กองทุนอาจมีคณะกรรมการตรวจสอบที่เป็นอิสระตามสมควร เพื่อให้เกิดการตรวจสอบที่เป็นกลางและเที่ยงธรรม รวมทั้งการประเมินในแต่ละระดับจะต้องนำไปสู่การทำเวทีประชาคมอย่างเปิดเผย เพื่อร่วมกันพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น



8. การขยายผล ซึ่งจะต้องทำอย่างต่อเนื่องในหลาย ๆ ประการ อาทิ

8.1 ขยายแกนนำ ทั้งปริมาณและคุณภาพให้ทั่วถึงทั้งระดับพื้นที่และกลุ่มกิจกรรม เพื่อให้เกิดการขยายผลและสามารถดูแลสมาชิกได้ทั่วถึง

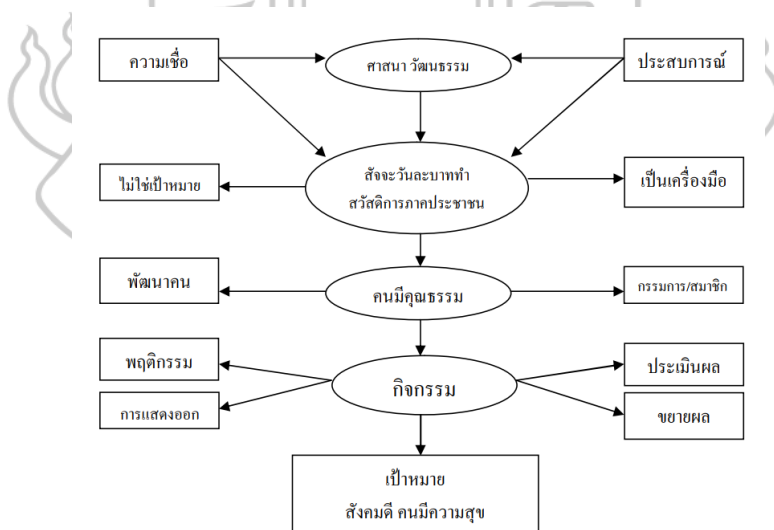
8.2 ขยายสมาชิกโดยต้องมีตั้งเป้าหมายให้ครอบคลุมทุกคนหรืออย่างน้อยทุกคนรอบครัวในตำบล จะต้องครอบคลุมผู้ด้อยโอกาสที่ดูแลตนเองไม่ได้ให้ครบทุกคน ที่สำคัญต้องสร้างจิตสำนึกของการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้เกิดขึ้นในหมู่สมาชิก

8.3 ขยายแหล่งทุน ที่จะมาหนุนให้กองทุนมีปริมาณมากขึ้น เช่น การสมทบจากหน่วยงานในท้องถิ่น เป็นต้น

8.4 ขยายประเภทและผลประโยชน์ของสมาชิก โดยให้ครอบคลุมตั้งแต่เกิดจนตาย ตลอดจนการหนุนเสริมให้สมาชิกพึ่งตนเองได้ เช่น การเพิ่มสวัสดิการด้านประกอบอาชีพที่ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม การให้สวัสดิการ กรณีเกิดพิบัติภัยต่างๆ เป็นต้น

8.5 ขยายการให้สวัสดิการแก่ผู้ด้อยโอกาสที่ไม่สามารถเข้าร่วมเป็นสมาชิกด้วย เช่น คนพิการคนชราที่ถูกทอดทิ้ง

8.6 การพัฒนาสู่สวัสดิการที่ยั่งยืน โดยการบูรณาการเข้ากับกลุ่ม/กองทุนอื่นๆ ในท้องถิ่น เพื่อสร้างนวัตกรรมงานพัฒนาร่วมกันในท้องถิ่นอย่างเป็นองค์รวม เช่น การฟื้นฟูภูมิปัญญา การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เกษตรกรรมยั่งยืน ฯลฯ ซึ่งเป็นสวัสดิการที่ครบวงจร ไม่จำเพาะแต่เพียงตัวเงิน ทำให้สมาชิกรู้สึกมีความมั่นคงในชีวิตอย่างแท้จริง



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดสวัสดิการชุมชน

แหล่งที่มา : มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ, (2549, น. 52)

### 1.3 หลักการสำคัญในการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชน

สำนักงานประสานงานเครือข่ายสวัสดิการชุมชน(2565) กล่าวว่า หลักการสำคัญในการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชน มีหลักการสำคัญ 9 ประการ ดังนี้

1. กองทุนสวัสดิการชุมชน เป็นกองทุนของชุมชน บริหารโดยชุมชน เพื่อประโยชน์ของชุมชน จัดตั้งขึ้นด้วยความพร้อมและความสมัครใจร่วมกันของชุมชน
2. เป้าหมายของกองทุนสวัสดิการชุมชนคือการสร้างหลักประกันความมั่นคงและการอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันของคนในชุมชน เงินเป็นเพียงเครื่องมือในการพัฒนา
3. เงินสมทบจากสมาชิกเป็นเงินกองทุน เพื่อการจัดสวัสดิการดูแลช่วยเหลือกันในชุมชน **ไม่ใช่**เงินออมที่สมาชิกจะถอนคืนได้
4. ประเภทและลักษณะการจัดสวัสดิการเป็นไปตามสภาพความเป็นจริงของพื้นที่และสถานการณ์ของกองทุน
5. สมาชิกทุกคนของกองทุนสวัสดิการชุมชนจะได้รับการช่วยเหลือดูแลเท่าเทียมกันภายใต้หลักเกณฑ์ที่ตกลงร่วมกัน
6. กองทุนสวัสดิการชุมชนดูแลช่วยเหลือครอบคลุมผู้ด้อยโอกาสในพื้นที่ ตามความศักยภาพของกองทุน
7. การดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนต้องเชื่อมโยงกับงานพัฒนาด้านอื่นในชุมชนเพื่อนำไปสู่ชุมชนเข้มแข็ง
8. ให้ความสำคัญกับการประสานความร่วมมือกับภาคีพัฒนา ทั้งท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง
9. ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการที่ดี

### 1.4 การบริหารงานกองทุนสวัสดิการชุมชน

#### 1.4.1 ขั้นตอนวิธีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล

สำนักงานประสานงานเครือข่ายสวัสดิการชุมชน (2565) กล่าวว่า ขั้นตอนวิธีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลมีขั้นตอน 5 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) **ประชุมแกนนำ**หรือแนวทางการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล
- 2) **ชักชวนผู้สนใจ**เข้าร่วมรับฟังหลักคิด หลักการของการจัดสวัสดิการชุมชน
- 3) **ประชุมจัดตั้ง** ประกอบด้วย

ทำความเข้าใจสาระสำคัญเหตุผลความจำเป็น/เป้าหมาย/เจตนารมณ์  
อุดมการณ์

- กำหนดโครงสร้างและการบริหารจัดการ
- กำหนดแนวทางการจัดสวัสดิการ

- ร่างระเบียบกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล
- คัดเลือกคณะกรรมการ แบ่งบทบาทหน้าที่
- รับสมัครสมาชิกและสมาชิกจ่ายเงินสมทบ

**4) คณะกรรมการประชุมแนวทางในการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชน/พิจารณาระเบียบ/การขยายฐานสมาชิก**

**5) จัดประชุมใหญ่สมาชิก ครั้งที่ 1** (ภายใน 6 เดือน) เพื่อพิจารณารับรองระเบียบกองทุน/แนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุน

#### 1.4.2 แนวทางการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล

สำนักงานประสานงานเครือข่ายสวัสดิการชุมชน(2565) กล่าวว่า การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนให้มีคุณภาพนอกจากจะต้องเข้าใจหลักคิด เจตนารมณ์อุดมการณ์ เป้าหมาย และหลักการสำคัญของกองทุนสวัสดิการชุมชนแล้วต้องมีการจัดระบบการบริหารงานและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย

**1) มีระบบบัญชีที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน** โดยดำเนินการ ดังนี้

- จัดให้มีผู้รับผิดชอบในการทำบัญชีโดยเฉพาะ
- มีการบันทึกบัญชีรายรับ รายจ่ายทุกรายการให้เป็นปัจจุบัน เช่น เงินสมทบจากสมาชิก เงินบริจาค เงินสมทบจากหน่วยงาน ฯลฯ
- จัดเก็บเอกสารตามรายการรับ จ่าย ให้ครบถ้วน เป็นระเบียบ
- จัดทำทะเบียนคุมรายรับ รายจ่าย (ทุกหมวด) / ทะเบียนคุมทรัพย์สิน

**2) มีการปิดบัญชี**

- รายเดือน
- รายปี
- งบดุลประจำปี

**3) จัดให้มีระบบการตรวจสอบบัญชี**

- ตั้งผู้ตรวจสอบที่มาจากสมาชิกอย่างน้อย 2 คน
- มีการตรวจสอบอย่างน้อย ปีละ 2 ครั้ง
- รายงานผลการตรวจสอบต่อคณะกรรมการกองทุนและที่ประชุมใหญ่

ของสมาชิก

**4) มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดทำระบบบัญชีการเงิน**

### 1.4.3 มีระบบการบริหารการเงินที่สุจริต ปลอดภัย มั่นคงเกิดประโยชน์สูงสุด

โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

- 1) เงินของกองทุนต้องใช้เพื่อกิจการและประโยชน์ของกองทุนเท่านั้น
- 2) ต้องมีการเปิดเผยข้อมูลในนามกองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นการเฉพาะ
- 3) เงินรายรับของกองทุนทุกรายการต้องนำเข้าฝากธนาคารก่อนทุกครั้ง
- 4) มีการกำหนดการถือเงินสดในมือตามความเหมาะสม ไว้ในระเบียบกองทุน
- 5) การเบิกจ่ายต้องมีใบคำขอเบิก/อนุมัติจากผู้มีอำนาจ
- 6) การจ่ายเงินทุกประเภทต้องเป็นไปตามระเบียบ/ข้อบังคับ/หลักเกณฑ์ของกองทุน
- 7) เภรณูญิกและคนทำบัญชีต้องไม่เป็นบุคคลเดียวกัน
- 8) มีการวิเคราะห์และรายงานสถานการณ์เงินกองทุนต่อคณะกรรมการ
- 9) มีการวางแผนการเงินรายไตรมาสและรายปี
- 10) ควรมีการเชื่อมโยงกองทุนสวัสดิการชุมชนกับองค์กรการเงินในชุมชน และดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นคงของกองทุน

### 1.4.4 มีระบบข้อมูลที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สามารถใช้ในการบริหารพัฒนา กองทุนรายงานและสื่อสารกับผู้เกี่ยวข้อง มีการดำเนินการ ดังนี้

- 1) มีการจัดข้อมูลและจัดระบบที่สำคัญให้ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน ได้แก่
  - โครงสร้างการบริหารงานคณะกรรมการ ถ่ายรูปติดประกาศรายชื่อ กรรมการพร้อมหน้าที่ไว้ที่ทำการกองทุน
  - บันทึกทะเบียนสมาชิกกองทุน อย่างเป็นระเบียบ จัดลำดับก่อนหลัง
  - จำนวนผู้ได้รับผลประโยชน์และจำนวนเงินจากกองทุน
  - รายงานผลการดำเนินงาน
- 2) ใช้ระบบข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์และพัฒนากองทุน ได้แก่
  - ประชากรแต่ละช่วงวัยของตำบลและการเป็นสมาชิกกองทุน
  - ปัญหาความต้องการและการจัดสวัสดิการของระบบต่างๆ ในพื้นที่
  - สัดส่วนการจ่ายของสวัสดิการแต่ละประเภทและการบริหารจัดการ
- 3) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูล วิเคราะห์และรายงาน

#### 1.4.5 ข้อบังคับ/ระเบียบ เป็นเครื่องมือในการดำเนินการกองทุน

1) มีการจัดทำข้อบังคับ ระเบียบและหลักเกณฑ์ของกองทุนสวัสดิการชุมชน เป็นลายลักษณ์อักษรโดยต้องจากการมีส่วนร่วมและเห็นชอบจากสมาชิกกองทุนและประธานกองทุน ลงนามในข้อบังคับและระเบียบให้เป็นปัจจุบัน

2) ข้อบังคับ/ระเบียบของกองทุนสวัสดิการชุมชนต้องมีหมวดที่สำคัญ ได้แก่

- **หมวดทั่วไป** ว่าด้วย ชื่อข้อบังคับ/ระเบียบกองทุน การบังคับใช้ ที่ทำการกองทุน คำนิยามต่างๆ วัตถุประสงค์

- **หมวดสมาชิก** ว่าด้วยคุณสมบัติสมาชิก ประเภทสมาชิก หน้าที่และสิทธิการพ้นจากการเป็นสมาชิก

- **หมวดคณะกรรมการ** ว่าด้วยคุณสมบัติ ที่มา จำนวนกรรมการ/องค์ประกอบกรรมการ อำนาจหน้าที่ วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากการเป็นกรรมการ

- **หมวดการเงิน** ที่มาของเงินและทรัพย์สิน การเก็บรักษา การจัดสรรเงิน การถือเงินสดในมือ (ถ้ามี)

- **หมวดบัญชี** ผู้รับผิดชอบ รูปแบบการจัดทำ การรายงาน

- **หมวดการจัดสวัสดิการให้กับสมาชิก** ประเภทสวัสดิการที่จัด เกณฑ์การจ่าย

- **หมวดการยุบเลิกกองทุน** ว่าด้วย เหตุในการยุบเลิก ไม่มีสมาชิกกองทุน/กรรมการ การบริหารกองทุนไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขั้นตอนและวิธีการยุบเลิก กองทุนสวัสดิการชุมชนรายงานกลไกจังหวัด/กลไกจังหวัดประชุม คณะกรรมการและผู้เกี่ยวข้องชำระบัญชี รายงานคณะขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนระดับจังหวัด กรณีคณะขับเคลื่อนจังหวัดเห็นชอบเสนอต่อคณะกรรมการระดับชาติและส่วนกลาง

- **หมวดการตรวจสอบภายในของกองทุน** ที่มา องค์ประกอบ จำนวน ผู้ตรวจสอบ การปฏิบัติงาน การรายงานผลการตรวจ

3) มีการทบทวนแก้ไขระเบียบกองทุนให้เป็นปัจจุบันสอดคล้องกับสถานการณ์และสถานะทางการเงินของกองทุน ในที่ประชุมสามัญประจำปีกองทุน

4) มีการชี้แจงข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ต่างๆ ของกองทุนสวัสดิการชุมชนแก่สมาชิกให้เข้าใจ ชัดเจน

**1.4.6 คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการ** คณะกรรมการกองทุนเป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาคุณภาพกองทุนจึงจำเป็นต้องได้กรรมการที่ดีและมีการบริหารที่ดี ดังนี้

1) คุณสมบัติของกรรมการ

- เป็นสมาชิกและได้รับการคัดเลือกมาจากสมาชิก

- มีความเข้าใจและยึดมั่นในหลักคิดเจตนารมณ์ของสวัสดิการชุมชน

- มีความสุจริตไม่มีประวัติความเสียหายเรื่องการเงิน
- มีความรู้ความสามารถในการบริหารกองทุน
- มีความเสียสละและเวลาในการทำงาน

2) ที่มาของคณะกรรมการ

- มีความหลากหลายเพศวัย ความรู้
- กระจายครอบคลุมหมู่บ้าน/ชุมชน
- คณะกรรมการอาจแต่งตั้งหน่วยงานภาคีเป็นที่ปรึกษา

3) การบริหารที่ดีของคณะกรรมการกองทุน

- (1) มีการแบ่งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามความเหมาะสม
  - ประธาน
  - รองประธาน
  - เภรัณญิก
  - เลขานุการ
  - ประชาสัมพันธ์
  - ฝ่ายทะเบียน
  - ฝ่ายตรวจสอบ
- (2) พัฒนาและบริหารกองทุนให้เป็นไปเจตนารมณ์อุดมการณ์การจัดตั้งและระเบียบข้อบังคับด้วยความสุจริต
- (3) ต้องดำเนินงานของกองทุนให้สอดคล้องกับปัญหาและสถานการณ์ของพื้นที่และสมาชิก
- (4) จัดทำแผนพัฒนากองทุนให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน
- (5) ประสานและเชื่อมโยงหน่วยงานภาคี เพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มทรัพยากรให้กับกองทุน
- (6) รายงานผลการดำเนินงานต่อสมาชิกและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยการปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย
- (7) พัฒนาระบบต่างๆ ของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและมีธรรมาภิบาล
- (8) สร้างสำนึก ความเข้าใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการของกองทุน และขยายฐานสมาชิกให้ครอบคลุมเต็มพื้นที่
- (9) มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของคณะกรรมการอย่างต่อเนื่อง

### 1.4.7 สมาชิก สมาชิกกองทุนที่มีคุณภาพจะช่วยให้กองทุนเข้มแข็ง โดย

1) การเป็นสมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชนต้องเป็นไปโดยความสมัครใจ และต้องมีความเข้าใจเจตนารมณ์ของกองทุนก่อนและระหว่างเป็นสมาชิก

#### 2) หน้าที่ของสมาชิก

- สมทบเงินกองทุนตามข้อตกลง
- ร่วมเป็นเจ้าของ รับผิดชอบต่อการดูแลรักษาและพัฒนากองทุน
- สร้างความร่วมมือ สามัคคีในหมู่สมาชิกและเข้าร่วมประชุมสามัญประจำปี
- เข้าร่วม เผยแพร่และสนับสนุนกิจกรรมของกองทุน
- ติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน

#### 3) สิทธิของสมาชิก

- สมาชิกทุกคนมีความเท่าเทียมกัน
- ได้รับการสิทธิประโยชน์ตามระเบียบของกองทุน
- เลือกคณะกรรมการ เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ กำหนดระเบียบข้อบังคับ รับทราบผลการดำเนินงาน ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนากองทุน
- แสดงความคิดเห็นและเข้าร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนากองทุน

### 1.4.8 การจัดสวัสดิการให้กับสมาชิก

สำนักงานประสานงานเครือข่ายสวัสดิการชุมชน(2565) กล่าวว่า การจัดสวัสดิการให้กับสมาชิก ต้องมีการดำเนินการ ดังนี้

1) การจัดสวัสดิการชุมชน มีเจตนารมณ์ให้คนมาร่วมกัน ช่วยตัวเอง ช่วยกันเอง และช่วยเหลือสังคมทุกคนเป็นเจ้าของกองทุนที่เป็นกองทุน ไม่ใช้ระบบประกัน โดยทั่วไป

2) การจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงปัญหา/บริบทพื้นที่ของสมาชิกและชุมชน สถานะทางการเงินและความสามารถทางการเงินของกองทุนที่เน้นการพึ่งตนเอง

3) การจัดสวัสดิการให้มองถึงความยั่งยืนของกองทุน

4) ประเภทสวัสดิการ ได้แก่

- สวัสดิการด้านการเกิดและการเสียชีวิตของสมาชิก
- สวัสดิการด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล
- สวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ
- สวัสดิการสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ทางสังคมทั้งที่เป็นและไม่เป็นสมาชิก

- สวัสดิการด้านการศึกษา
  - สวัสดิการด้านการเริ่มต้นการประกอบอาชีพ
  - สวัสดิการด้านการก่อสร้างซ่อมแซมที่อยู่อาศัยและพัฒนา สาธารณูปโภค และสภาพแวดล้อมในชุมชนเท่าที่จำเป็น
  - สวัสดิการด้านการช่วยเหลือในกรณีภัยพิบัติ
  - สวัสดิการด้านวัฒนธรรมประเพณีอื่นๆ ตามวิถีและบริบทของชุมชน
- 5) หลักการจัดสวัสดิการเน้นการช่วยเหลือกัน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขณะมีชีวิตอยู่มากกว่าให้เมื่อเสียชีวิต
- 6) ในระยะเริ่มต้นอาจเน้นการดูแลสมาชิกแต่ต้องมีเป้าหมายและดำเนินการให้ครอบคลุมทุกคน ทุกช่วงวัย ทุกกลุ่มในพื้นที่

#### 1.4.9 เกณฑ์วัดคุณภาพกองทุนสวัสดิการชุมชนเข้มแข็ง

**คำนิยามกองทุนมาตรฐาน** หมายถึง กองทุนสวัสดิการชุมชนมีระบบการบริหารจัดการที่ดีได้มาตรฐาน

**คำนิยามกองทุนต้นแบบ** หมายถึง กองทุนสวัสดิการชุมชนที่มีการพัฒนาระดับการทำงานที่ก้าวหน้า มีนวัตกรรมองค์ความรู้เป็นที่แลกเปลี่ยนให้ความรู้แก่กองทุนอื่น ๆ ได้รับรางวัลรับรอง

ตารางที่ 2.1 เกณฑ์วัดคุณภาพกองทุนสวัสดิการชุมชนเข้มแข็ง

| ประเด็นการวัด                   | กองทุนมาตรฐาน  |
|---------------------------------|--|
| <b>ระบบการบริหารที่เข้มแข็ง</b> | - มีการบันทึกและจัดเก็บเอกสารบัญชีรับ – จ่าย ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน สามารถตรวจสอบได้ |
| มีระบบบัญชี/ระบบการเงินที่ดี    | - ออกรายงานสถานะการเงินประจำเดือนได้   |
|                                 | - จัดทำงบการเงินประจำปีได้   |
|                                 | - จัดเก็บเอกสารทางการเงินถูกต้อง ครบถ้วน เป็นระบบ สามารถตรวจสอบได้                           |
| ระบบข้อมูล                      | - มีการบันทึกและจัดเก็บ ข้อมูลสมาชิก ประชากรและผู้ด้อยโอกาสในพื้นที่ ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน     |



ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

| ประเด็นการวัด  | กองทุนมาตรฐาน  |
|--|--|
| ระเบียบ / ข้อบังคับ  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีระเบียบที่มาจากความเห็นชอบของสมาชิก เป็นลายลักษณ์อักษร ที่ประกาศให้สมาชิกทราบ</li> <li>- ทั้งกรรมการและสมาชิกมีการปฏิบัติให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของระเบียบ</li> </ul>   |
| ระบบการเปิดเผยข้อมูลและการรายงานผล   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการรายงานผลการดำเนินงานที่สำคัญในที่ประชุมใหญ่เป็นประจำทุกปี</li> <li>- มีการตีตประกาศข้อมูลข่าวสาร รายงานสถานะกองทุนที่เป็นปัจจุบัน ณ ที่ทำการกองทุน</li> </ul>  |
| มีระบบการสอบทาน  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีกรรมการตรวจสอบภายในกองทุนฯ ที่มาจากการเลือกของสมาชิก</li> <li>- มีการตรวจสอบและรายงานผลการตรวจสอบต่อที่ประชุมประจำปี</li> <li>- ได้รับการรับรองการสอบทานจากกลไกที่เกี่ยวข้องทุกปี</li> </ul>                  |
| <b>คณะกรรมการกองทุน</b><br><b>สวัสดิการ</b><br><b>เข้มแข็ง</b><br>ที่มาของคณะกรรมการ /<br>องค์ประกอบ | <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีกรรมการบริหารที่มาจากการคัดเลือกของสมาชิกในที่ประชุมประจำปี</li> <li>- กรรมการกองทุนฯ มีการแบ่งบทบาทภารกิจหน้าที่ชัดเจน</li> <li>- กรรมการมีความรู้ความสามารถที่หลากหลายกระจายจากทุกชุมชน/หมู่บ้าน</li> </ul> |
| การจัดการบริหารกองทุน  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการประชุมคณะกรรมการ บันทึกรายงานการประชุมและจัดเก็บรายงานการประชุมอย่างเป็นระบบเพื่อบริหารกองทุนให้มีประสิทธิภาพทันสถานการณ์ เป็นประจำทุกเดือน</li> <li>- จัดทำแผนการพัฒนากองทุนประจำปี</li> </ul>            |
| <b>การมีส่วนร่วมสมาชิกที่ดี</b><br>ความครอบคลุม / ความ<br>หลากหลาย เพศ วัย (พื้นที่)                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการกระจายสมาชิกเชิงพื้นที่และความหลากหลายกลุ่มคน เพศวัย</li> <li>- สมาชิกร่วมสมทบเงินต่อเนื่อง</li> <li>- มีการเพิ่มขึ้นของสมาชิกต่อเนื่องทุกปี</li> </ul>  |

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

| ประเด็นการวัด  | กองทุนมาตรฐาน  |
|--|--|
| การมีส่วนร่วมและความ<br>รับผิดชอบ  | - สมาชิกส่วนใหญ่เข้าร่วมประชุมสามัญประจำปีและมีส่วนร่วมใน<br>การเลือกกรรมการ เห็นชอบข้อบังคับ /ระเบียบ/แผนการพัฒนา<br>กองทุนและการแก้ไขปัญหาสำคัญของกองทุน   |
| <b>ศักยภาพการจัดสวัสดิการ<br/>ของกองทุนที่เหมาะสม</b><br>สวัสดิการที่สอดคล้องกับ<br>บริบทในพื้นที่                           | - มีการจัดสวัสดิการได้สอดคล้องกับสภาพพื้นที่และครอบคลุม<br>กลุ่มคนทุกเพศวัย อย่างน้อย 3 เรื่อง<br>- กองทุนดำเนินงานได้ตามข้อบังคับ/ระเบียบที่กำหนด<br>- ไม่มีสวัสดิการที่มีความเสี่ยงต่อการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการ<br>ชุมชน |
| <b>การจัดความสัมพันธ์กับภาค<br/>ส่วนอื่นๆ ในสังคม</b><br>การบูรณาการ /เชื่อมโยง/<br>ร่วมมืองาน สวัสดิการกับงาน<br>พัฒนาอื่นๆ | - การดำเนินงานของกองทุนมีการประสานความร่วมมือกับองค์กร<br>ชุมชนอื่น ๆ ในพื้นที่ทั้งสภาองค์กรชุมชนและเครือข่ายอื่น<br>- กองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นกลไกสำคัญในการร่วมพัฒนา<br>แผนพัฒนาตำบลด้านสังคม                              |
| การได้รับการสนับสนุนจาก<br>ภาคีการพัฒนาอื่นๆ   | - กองทุนฯได้รับการสนับสนุนการดำเนินงานจากองค์กรส่วน<br>ท้องถิ่น/องค์กรอื่น ๆ ในพื้นที่   |
| ยกระดับการทำงานจากการ<br>ปฏิบัติสู่นโยบาย/ยุทธศาสตร์   | - เข้าร่วมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและ<br>สวัสดิการชุมชนระดับท้องถิ่น/อำเภอ/จังหวัด/กลุ่มจังหวัด<br>- เข้าร่วมกิจกรรมการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนระดับจังหวัดเช่น<br>สมัชชา/แผนยุทธศาสตร์                            |

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการปกครอง (Governance)

“Governance” (2024,อ้างถึงใน ณิชกานต์ เชื่อมวงศ์,2564,น.9) มาจากคำว่า “gubernare” ในภาษาละติน หมายถึง "การถือหางเสือเรือ" (steering a ship) ซึ่งในทางรัฐประศาสนศาสตร์ แนวคิดนี้หมายถึงการกำกับทิศทาง (steer)ของท้องถิ่น ภูมิภาค รัฐ รวมไปถึงองค์การระหว่างประเทศ ซึ่งมาจากการปฏิรูปการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management หรือ New PM) ที่เกิดขึ้นในช่วงทศวรรษที่ 1980 เป็นต้นมาเพื่อนำเสนอความคิดใหม่ในกระบวนการบริหารของหน่วยงานภาครัฐ ในฐานะผู้ที่ทำหน้าที่ในการถือหางเสือหรือกำกับทิศทางที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ ไม่ใช่การลงมือปฏิบัติตัวเอง ดังเช่นการจัดการภาครัฐแบบเดิม

สำหรับในภาษาไทย คำว่า Governance ยังไม่มีข้อสรุปอย่างชัดเจนในการนำคำศัพท์นี้มาใช้ในภาษาไทย ซึ่งนักวิชาการได้มีความพยายามที่จะแปลคำศัพท์ดังกล่าวให้มีความน่าสนใจ เช่น ราชบัณฑิตยสถาน แปลคำนี้ว่าเป็น “วิธีการปกครอง” ส่วนอัมพร อารงลักษณะ แปลว่า “การบริหารปกครอง” เพื่อให้คงความหมายใกล้เคียงในบริบทของวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ซึ่งคำนึงถึงเรื่องของการชี้แนะและการกำกับดูแล ท่างๆ หรือในส่วนของพัชรี สีโรรส ได้ให้คำแปลว่า “การจัดการปกครอง” เนื่องจาก Governance เป็นแนวคิดการบริหารจัดการบริการสาธารณะที่ภาคส่วนต่างๆทั้งรัฐ และมีรัฐเข้ามาร่วมในกระบวนการกำหนดและดำเนินนโยบายสาธารณะ เพื่อร่วมกันคิดร่วมตัดสินใจร่วมดำเนินโครงการ และร่วมรับผิดชอบ ดังนั้น เมื่อพิจารณาการเลือกใช้คำศัพท์ที่เหมาะสมกับคำว่า Governance ในส่วนการศึกษาวิจัยนี้ผู้เขียนได้เลือกใช้ตามพัชรี สีโรรส เนื่องจากเห็นว่าคำดังกล่าวเป็นการบ่งบอกถึงแนวทางการจัดการปกครองระหว่างรัฐและภาคส่วนอื่นๆเพื่อสร้างความไว้วางใจและเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ปัญหา ร่วมตัดสินใจ และร่วมดำเนินการร่วมกัน

### 2.1 ความหมายของการจัดการปกครอง (Governance)

สำหรับความหมายของ Governance (2024,อ้างถึงใน ณิชกานต์ เชื่อมวงศ์,2564,น.10) ได้มีนักวิชาการออกมาให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย อาทิเช่น

Jan Kooiman (2024,อ้างถึงใน ณิชกานต์ เชื่อมวงศ์,2564,น.10) (ให้นิยามว่าการจัดการปกครอง หมายถึง แนวคิดทฤษฎีโดยรวมของการปกครอง (governing) ซึ่งการปกครองหมายถึง การพิจารณาการปฏิสัมพันธ์กันโดยรวมของตัวแสดงที่เป็นภาครัฐและภาคเอกชน (ทั้งแสวงหาและไม่แสวงหากำไร)ในการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อมุ่งแก้ไขปัญหาหรือสร้างโอกาสทางสังคมจากการเข้าร่วมของสถาบันบริบทต่างๆ เพื่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์กัน รูปแบบการปฏิสัมพันธ์กันโดยรวมของตัวแสดงภาครัฐและภาคเอกชน ในการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันในกิจกรรมทางการปกครอง

Vasudha Chhotray และ Gery Stoker (2024, อ้างถึงใน นิชกานต์ เชื่อมวงศ์, 2564, น.11) ให้นิยามว่า การจัดการปกครองหมายถึง การปกครองที่มีตัวแสดงหลายภาคส่วนเข้ามาตัดสินใจร่วมกัน และไม่มีข้อกำหนดรูปแบบความสัมพันธ์ที่เป็นทางการระหว่างตัวแสดงต่าง ๆ

R. A. W. Rhodes (2024, อ้างถึงใน นิชกานต์ เชื่อมวงศ์, 2564, น.11) ให้นิยามว่า การจัดการปกครอง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงขอบเขตระหว่างภาครัฐ และภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคมที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงบทบาทของรัฐโดยเป็นการเปลี่ยนแปลงจากรูปแบบ ลำดับชั้นการบังคับบัญชา หรือความเป็นรัฐราชการโดยใช้เครือข่ายความสัมพันธ์กับภาคส่วนอื่น

Mark Bevir (2024, อ้างถึงใน นิชกานต์ เชื่อมวงศ์, 2564, น.11) กล่าวว่า การจัดการปกครอง หมายถึง กระบวนการที่ซับซ้อนและหลากหลายที่มีลักษณะการผสมผสานและมีขอบเขตอำนาจหลายชั้น โดยมีผู้เกี่ยวข้องจากหลายภาคส่วนเข้ามาร่วมกันทำงานในเครือข่าย

Kirk Emerson และ Tina Nabatchi (2024, อ้างถึงใน นิชกานต์ เชื่อมวงศ์, 2564, น.11) ให้นิยามว่า การจัดการปกครอง หมายถึง การวางแผนและการจัดความสัมพันธ์ในการปกครองของรัฐ ในลักษณะเครือข่ายที่มีการปฏิสัมพันธ์กัน มีการตระหนักรับรู้การคงอยู่ของภาคส่วนต่างๆ และสร้างกฎกติกาในการดำเนินงานร่วมกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเครือข่ายที่มาจากภาครัฐ ภาคเอกชนที่หวังกำไร และไม่หวังกำไร และชุมชน ซึ่งเข้ามามีความสัมพันธ์ในแนวราบ ข้ามขอบเขต และมีความร่วมมือกันในประเด็นนโยบายที่มีความซับซ้อน

กล่าวโดยสรุป การจัดการปกครอง หมายถึง การจัดการปกครอง ที่มีรูปแบบการปฏิสัมพันธ์กัน แบบร่วมมือกันของภาคส่วนต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีส่วนร่วมในการสร้างกติกา และมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเพื่อการทำงานร่วมกัน รวมทั้งการจัดการปกครองมีกระบวนการทางการปกครองที่เกิดจากการผสมผสานและเป็นรูปแบบของอำนาจที่มีขอบเขตหลายชั้นซึ่งเป็นผลมาจากการมีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่หลากหลายได้เข้ามาทำงาน ในลักษณะของความสัมพันธ์เชิงเครือข่ายกับในแนวราบ โดยกระบวนการดังกล่าวเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันผ่านทางปกครอง

## 2.2 ความสำคัญของการจัดการปกครอง

การจัดการปกครองเป็นการปฏิสัมพันธ์กันของตัวแสดงหลากหลายภาคส่วนเพื่อมุ่งตอบสนองการแก้ไขปัญหาที่ยุ่ยากซับซ้อน (wicked problems) ที่เกิดจากความซับซ้อนทางสังคม โดยในกระบวนการจัดการปกครองจะมีการปรึกษาหารือร่วมกันและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอเนื่องทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยรัฐมีบทบาทในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกและร่วมดำเนินการกับภาคส่วนต่างๆ (2024, อ้างถึงใน นิชกานต์ เชื่อมวงศ์, 2564, น.11)

ลักษณะของการจัดการปกครองเพื่อแก้ไขปัญหาที่ยุ่ยากซับซ้อน เริ่มจากการมีปฏิสัมพันธ์กันของภาคส่วนต่างๆ รวมถึงกระบวนการในการสื่อสารระหว่างตัวแสดงที่เกี่ยวข้อง

ทั้งหมดเพื่อให้สามารถมองเห็นปัญหาและเป้าหมายการดำเนินการร่วมกัน และต้องคำนึงถึงศักยภาพและความแตกต่างกันระหว่างตัวแสดงต่างๆ ทำให้เกิดการพึ่งพิงกันระหว่างตัวแสดง ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมความร่วมมือในระยะยาว แต่หากมีรูปแบบการจัดการปกครองที่ไม่เข้มแข็งอาจนำไปสู่ความล้มเหลวในการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างกันได้

สำหรับความสำคัญของการจัดการปกครองแบบร่วมมือกันเป็นผลมาจากสองปัจจัย/เงื่อนไขสำคัญคือการเกิดปัญหาสาธารณะที่ยุ่งยากซับซ้อน (wicked problems) จำนวนมาก และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของการจัดการปกครอง (governance) จึงทำให้กระบวนการนโยบายของรัฐเป็นไปตามบริบทที่เปลี่ยนไป โดยในต้นศตวรรษที่ 21 เป็นยุคสมัยที่มีการเพิ่มขึ้นของปัญหาสาธารณะที่ยุ่งยากซับซ้อน ซึ่งมีความแตกต่างจากปัญหาสาธารณะโดยทั่วไป โดยปัญหาดังกล่าวไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยวิธีการควบคุมปัญหา (tame problem) อีกทั้งทางออกในการแก้ไขปัญหาไม่ใช่สิ่งที่ย่าง และยังมีความเป็นพลวัตและซับซ้อนอันเป็นเหตุมาจากการไม่สามารถให้คำนิยามและทางออกที่ชัดเจนได้ รวมทั้งยังมีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีหลากหลายกลุ่ม/องค์กรและมีการก้าวข้ามขอบเขตอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนดอีกด้วย

ขณะเดียวกันผู้มีส่วนเกี่ยวข้องดังกล่าวยังมีวิธีการเข้าใจต่อปัญหาและแนวทางการแก้ไขที่แตกต่างกัน เนื่องจากปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนเป็นสิ่งที่ไม่สามารถรู้ได้อย่างแน่นอนชัดเจน จึงทำให้การตอบสนองหรือการแก้ไขปัญหาต้องก้าวข้ามขอบเขตของกระบวนการทางการปกครอง ความเป็นภาคส่วน อำนาจหน้าที่ ภูมิศาสตร์ หรือแม้กระทั่งการกำหนดเขตแดนระหว่างกันอย่างในอดีต (Emerson & Nabatchi, 2015a, Pp. 6-7) กล่าวโดยสรุปคือปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนไม่สามารถจัดการได้โดยกลุ่ม ภาคส่วน หรือองค์กรใดเพียงองค์กรเดียว แต่จำเป็นต้องใช้แนวทางของการจัดการปกครองแบบร่วมมือกันเข้ามาช่วย ซึ่งได้รับการพิสูจน์แล้วว่า การเปิดพื้นที่การมีส่วนร่วมให้แก่ภาคเอกชนและภาคประชาชนสามารถแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนได้ และยังทำให้ประสบความสำเร็จมากกว่าให้ภาครัฐ

ขณะที่แนวโน้มของการจัดการปกครอง (governance) กำลังเป็นกระแสที่ทำให้ความเป็นรัฐเปลี่ยนแปลงไป โดยในอดีตรัฐบาลและระบบราชการเป็นเพียงหน่วยงานเดียวในการดำเนินเกี่ยวกับกิจกรรมสาธารณะ แต่ในความเป็นจริง ณ ปัจจุบันการครอบงำในกิจการสาธารณะเริ่มลดลงเป็นอย่างมาก เนื่องจากรัฐต่าง ๆ ได้มีการมอบอำนาจ (devolution) และการกระจายอำนาจ (decentralization) ให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นส่วนภูมิภาค ท้องถิ่น เอกชน รวมถึงภาคประชาสังคม เพื่อให้เกิดการพัฒนาบริการสาธารณะให้ดีขึ้น ซึ่งหากย้อนกลับไปสำรวจถึงพัฒนาการดังกล่าวในช่วงเกือบครึ่งศตวรรษที่ผ่านมาจะเห็นว่าได้มีการใช้เครื่องมือทางการตลาดเพิ่มขึ้น เช่น การจัดทำสัญญาจ้างกับเอกชน การสร้างภาคีหุ้นส่วน การทำให้หน่วยงานภาครัฐกลายเป็นเอกชน เป็นต้น เพื่อเพิ่มความสามารถในการปกครอง และกระบวนการนโยบายของรัฐที่มีความรับผิดชอบต่อ

สาธารณะไปสู่ขอบเขตของภาคเอกชนและภาคไม่แสวงหากำไรมากขึ้นหรือระบบราชการเป็นผู้ทำหน้าที่แค่ภาคส่วนเดียว (Nabatchi & Leighninger, 2015, pp. 31-36)

ขณะที่แนวโน้มของการจัดการปกครอง (governance) กำลังเป็นกระแสที่ทำให้ความเป็นรัฐเปลี่ยนแปลงไป โดยในอดีตรัฐบาลและระบบราชการเป็นเพียงหน่วยงานเดียวในการดำเนินงานเกี่ยวกับกิจกรรมสาธารณะ แต่ในความเป็นจริง ณ ปัจจุบันการครอบงำในกิจการสาธารณะเริ่มลดลงเป็นอย่างมาก เนื่องจากรัฐต่าง ๆ ได้มีการมอบอำนาจ (devolution) และการกระจายอำนาจ(decentralization) ให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นส่วนภูมิภาค ท้องถิ่น เอกชน รวมถึงภาคประชาสังคม เพื่อให้เกิดการพัฒนาบริการสาธารณะให้ดีขึ้น ซึ่งหากย้อนกลับไปสำรวจถึงพัฒนาการ ดังกล่าวในช่วงเกือบครึ่งศตวรรษที่ผ่านมาจะเห็นว่าได้มีการใช้เครื่องมือทางการตลาดเพิ่มขึ้น เช่น การจัดทำสัญญาจ้างกับเอกชน การสร้างภาคีหุ้นส่วน การทำให้หน่วยงานภาครัฐกลายเป็นเอกชน เป็นต้น เพื่อเพิ่มความสามารถในการปกครอง และกระบวนการนโยบายของรัฐที่มีความรับผิดชอบต่อสาธารณะไปสู่ขอบเขตของภาคเอกชนและภาคไม่แสวงหากำไรมากขึ้น

### 2.3 รูปแบบการจัดการปกครอง

ในการศึกษาแนวคิดการจัดการปกครอง พบว่า แนวคิดดังกล่าวได้ถูกนำมาใช้ใน รูปแบบต่าง ๆ แต่รูปแบบที่แพร่หลายมี 2 รูปแบบ ได้แก่ Participatory Governance และ Collaborative Governance ดังนี้

ณิกานต์ เชื่อมวงศ์ (2564,น.12)

**Participatory Governance** หรือ “การจัดการปกครองแบบมีส่วนร่วม” เป็นกระบวนการที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มรูปแบบ โดยสาเหตุมาจากปัญหาการทำงานของระบบราชการที่ผ่านมาในอดีตไม่สามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนได้ เนื่องจากหน่วยงานส่วนกลางไม่เข้าใจสภาพปัญหาของชุมชน ทำให้ประชาชนจัดการแก้ไขปัญหาของตนเอง ด้วยวิธีการสร้างเวทีพูดคุย ปรึกษาหารือและร่วมมือกัน เพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหา โดยมีหน่วยงานภาครัฐเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้กระบวนการดำเนินการไปได้ โดยอาจเป็นการให้คำปรึกษา การสนับสนุนข้อมูลต่างๆที่จำเป็น การสนับสนุนงบประมาณ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาโดยตรง

**Collaborative Governance** หรือ “การจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ” เป็นแนวคิดในการจัดการประเด็นปัญหาสาธารณะที่มีหน่วยงานหรือภาคส่วนอื่นๆ มากกว่าหนึ่งหน่วยเข้ามาเกี่ยวข้องซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในประเด็นปัญหานั้นๆ โดยมีการจัดเวทีทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเข้ามาร่วมพูดคุยหาแนวทางในการแก้ปัญหาร่วมกัน มีการพูดคุยทำความเข้าใจ มีกระบวนการตัดสินใจที่เป็นฉันทามติร่วมกัน รวมถึงการสร้างควมไว้วางใจระหว่างตัวแสดงต่างๆ ซึ่งความยากลำบากในการจัดเวทีพูดคุย คือ การ ทำอย่างไรจะให้ตัวแสดงที่เกี่ยวข้องเข้า

มาพูดคุยกัน ดังนั้น การจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือจึงเป็นเรื่องของการสร้างความไว้วางใจ และการยอมรับระหว่างกัน โดยมักเห็นการจัดเวทีแบบนี้กับประเด็นปัญหาสาธารณะที่ยุ่ยาก ซับซ้อนเพราะมีหน่วยงานหลายระดับเข้ามาเกี่ยวข้อง ทำให้การประสานงานมีความยุ่งยาก ตัวอย่างเช่น ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ ปัญหาเสพติด ปัญหาแรงงานข้ามชาติ เป็นต้น

อาจสรุปได้ว่า รูปแบบการจัดการปกครอง มีความเกี่ยวข้องในการจัดการประเด็นปัญหาสาธารณะที่เกิดขึ้นกับหน่วยงาน องค์กร และภาคส่วนอื่นๆ เช่น การจัดเวทีเพื่อเข้ามาร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา ร่วมกัน การพูดคุยทำความเข้าใจ เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา

ดังนั้น การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการแบบความร่วมมือในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร คือ การจัดเวทีเพื่อร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน จากทุกภาคส่วนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance)

ท่ามกลางพลวัตเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความร่วมมือในการจัดบริการสาธารณะหรือการแก้ไขปัญหาสาธารณะที่ยุ่ยากซับซ้อนเป็นกิจกรรมสำคัญที่ผู้มีหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะต้องนำมาพิจารณา โดยแนวคิดหนึ่งที่โดดเด่น ได้รับการศึกษาและถูกนำไปปฏิบัติอย่างมากในช่วงไม่กี่ทศวรรษที่ผ่านมา คือ Collaborative Governance หรือการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ

เมื่อย้อนไปในช่วงเริ่มต้น การประสานความร่วมมือ (Collaboration) ถูกมองว่าเป็นเพียงกิจกรรมแบบไม่เป็นทางการ และเป็นได้แค่การทดลองทางการบริหารเท่านั้น แต่งานเขียนของ Gray ซึ่งถือเป็นบทความชิ้นสำคัญที่ได้ก่อให้เกิดกระแสความสนใจในเรื่องการประสานความร่วมมือ (Collaborating) ได้เน้นให้เห็นว่าการประสานความร่วมมือนั้นเป็น “ปทัสถานทางสังคมใหม่ (A new social norm)” ที่นักปฏิบัติหรือนักวิชาการควรหันมาสนใจ โดย Gray ได้นำเสนอหลักการของการประสานความร่วมมือ (Principles of Collaboration) ที่จะเป็นการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการบริหารงานของรัฐในรูปแบบเดิม

แนวคิดการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance) (2024, อ้างถึงใน ณิชกานต์ เชื้ออมวงศ์, 2564, น.13) ได้ถูกพัฒนาและกลายมาเป็นแนวคิดที่เอ่ยถึงกันโดยทั่วไป อาทิเช่น ในสหรัฐอเมริกา การประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน (Interagency Collaboration) ได้กลายมาเป็นมาตรฐานระดับดีเยี่ยม (Gold Standard) ในการบริหารกิจการสาธารณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงการระดับมลรัฐส่วนใหญ่ มักจะกำหนดให้รัฐ (State) และท้องถิ่น (Local) ทำงาน

ร่วมกันภายใต้แนวคิดการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ จึงจะได้รับการสนับสนุนทางการคลัง หรือในกรณีของสหราชอาณาจักร การประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรภาครัฐ เอกชน และประชาสังคม ได้กลายมาเป็นนโยบายสำคัญของทุกรัฐบาลนับตั้งแต่ปลายทศวรรษ 1990 เป็นต้น

ในทางวิชาการ การประสานความร่วมมือได้ถูกศึกษาในหลายมิติและวิธีการ ตัวอย่าง เช่น Agranoff and McGuire ได้ศึกษารัฐบาลท้องถิ่นและนำเสนอแนวคิดการจัดการการประสานความร่วมมือสาธารณะ (Collaborative Public Management: CPM) โดยจำแนกประเภทขององค์การ โดยอาศัยกิจกรรมการประสานความร่วมมือ (Collaborative Activities) ที่องค์การนั้นได้ดำเนินการ หรือ Ansell and Gash ที่ได้วิเคราะห์กรณีศึกษาของการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือแล้วสรุปว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ ประกอบด้วย ความขัดแย้งหรือความร่วมมือในอดีต สิ่งจูงใจในการเข้าร่วม สภาวะไร้สมดุลของอำนาจ และทรัพยากร (Power and resources imbalances) ภาวะผู้นำ และการออกแบบเชิงสถาบัน (Institutional Design) เป็นต้น

นอกจากนี้ นักวิชาการยังมีความสนใจแนวคิดการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือเพิ่มมากขึ้นจากการที่วารสารฉบับพิเศษว่าด้วยการประสานความร่วมมือของวารสาร Public Administration Review (PAR) ซึ่งถือได้ว่าเป็นวารสารระดับนานาชาติชั้นนำของภาควิชาการรัฐประศาสนศาสตร์หรือการบริหารกิจการสาธารณะ โดยวารสารนี้ได้รวบรวมผลงานที่ได้จากการประชุมวิชาการเรื่อง Symposium on Collaborative Public Management ซึ่งในขณะนั้นแนวคิดว่าด้วยการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือยังขาดเลนส์ที่จะใช้มองร่วมกัน (Common Lens) หรือขาดการนิยามร่วม ดังนั้น O'Leary, Gerard, and Bingham ซึ่งเป็นบรรณาธิการของวารสารฉบับพิเศษนี้จึงได้จัดให้มีการประชุมดังกล่าวเพื่อสร้างพื้นที่ สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาแนวคิดและคำสำคัญร่วมกันระหว่างนักวิชาการและนักปฏิบัติที่สนใจ

### 3.1 กรอบแนวคิดและคำสำคัญ

การจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือเป็นการบริหารงานภาครัฐที่สามารถกระทำผ่านการร่วมมือของหลายภาคส่วน หลายองค์กรเพื่อประโยชน์สาธารณะ โดยมีรูปแบบการสร้างความร่วมมือในการทำงาน ดังนี้ (2024,อ้างถึงใน ณิชกานต์ เชื้อมวงศ์,2564,น.14)

**การประสานงานกัน (Co-ordination)** ซึ่งจะเกิดขึ้นในระดับองค์กร โดยมีเป้าหมายในการดำเนินการบางอย่างร่วมกัน ซึ่งอาจจะเป็นการประสานงานภายในองค์กรเดียวกัน ระหว่างองค์กร หรือระหว่างหลายองค์กรต่าง ๆ



**การประสานความร่วมมือ (Co-operation)** ซึ่งจะเกิดขึ้นระหว่างองค์กร ได้แก่ ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน ภาคประชาสังคม ชุมชน โดยใช้รูปแบบการบริหารงาน เช่น ระเบียบกฎหมาย มติคณะรัฐมนตรี เป็นต้น เป็นแนวทางในการดำเนินงาน

**การเข้ามามีมือกันทำงาน (Collaboration)** ซึ่งจะเกิดขึ้นระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคนที่เข้ามามีมือกันทำงาน ซึ่งอาจมาจากต่างองค์กร ต่างหน่วยงาน หรือต่างภาคส่วน โดยเป็นการเข้ามามีมือกัน ดำเนินภารกิจที่เป็นทางการ เช่น การจัดตั้งเป็นคณะทำงาน หรือการตั้งทีมงาน โครงการเพื่อร่วมกันขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ร่วมกันกำหนดขึ้น

นอกจากนี้ ในการทำความเข้าใจแนวคิดการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือจำเป็นต้องอาศัยความเข้าใจในคำสำคัญอย่างน้อยห้าคำ ได้แก่ การประสานความร่วมมือ (Collaboration) การจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance) การจัดการการประสานความร่วมมือสาธารณะ (Collaborative public management) ประโยชน์จากการประสานความร่วมมือ (Collaborative advantage) และผู้จัดการการประสานความร่วมมือ (Collaborative manager)

**1. การประสานความร่วมมือ (Collaboration)** O'Leary, Gerard, and Bingham บรรณาธิการวารสาร Public Administration Review ฉบับพิเศษ ได้สรุปไว้ว่า การประสานความร่วมมือ หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ในลักษณะของความสัมพันธ์แบบข้ามภาคส่วน ซึ่งต่างอยู่บนฐานของการต่างตอบแทน เพื่อร่วมดำเนินงานและร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการการให้คำนิยามของการประสานความร่วมมือที่หลากหลาย อาทิเช่น Agranoff and McGuire ได้นิยามว่า การประสานความร่วมมือ หมายถึง การออกแบบความสัมพันธ์เพื่อแก้ปัญหาหรือหาทางออกภายใต้ข้อจำกัดต่างๆ และเมื่อพิจารณานิยามของนักคิดอื่นการประสานความร่วมมือยังหมายรวมถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับตัวแสดงที่เป็นอิสระ การพึ่งพาซึ่งกันและกัน การร่วมตัดสินใจ และการสร้างสรรค์ ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า การประสานความร่วมมือ หมายถึง กระบวนการที่ตัวแสดงแต่ละภาคส่วนมีความสัมพันธ์และการตัดสินใจร่วมกันในการที่จะร่วมกันแก้ไขปัญหาภายใต้ข้อจำกัดต่าง ๆ

**2. การจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance: CG)** Ansell and Gash ได้ให้คำนิยามของ CG ว่าหมายถึง การจัดการปกครองที่รัฐได้ร่วมกับหน่วยงานภาคส่วนอื่นๆ ในกระบวนการตัดสินใจที่เป็นทางการ มีฉันทมติร่วม และผ่านการปรึกษาหารือกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ กำหนดหรือนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติจากคำนิยามข้างต้น Nabatchi ได้พัฒนาความหมายของ CG ไปอีกกว่าเป็นกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ ที่มีระบบและต่อเนื่องยาวนาน ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า CG หมายถึง กระบวนการและการตัดสินใจในนโยบายสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับหลายภาคส่วนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องยาวนาน โดยมีฉันทมติร่วม และผ่านการปรึกษาหารือกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดหรือนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ

**3. การจัดการการประสานความร่วมมือสาธารณะ (Collaborative Public Management)** Agran off and McGuire ได้นิยามการจัดการการประสานความร่วมมือ สาธารณะไว้ว่าเป็นแนวคิดที่อธิบายกระบวนการในการอำนวยความสะดวกและปฏิบัติการเพื่อแก้ปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยองค์การเดียว โดยแนวคิดนี้มีจุดเน้นคือผู้จัดการกิจการสาธารณะ (Public manager) และผลลัพธ์จากการประสานความร่วมมือ นอกจากนี้ O'Leary, Gerard and Bingham บรรณาธิการวารสาร PAR ฉบับพิเศษ ได้สรุปว่าการจัดการการประสานความร่วมมือสาธารณะ หมายถึง แนวคิดที่อธิบายกระบวนการอำนวยความสะดวกและดำเนินการจัดการระหว่างองค์การ โดยมุ่งแก้ปัญหาที่ยุ่ยากซับซ้อนและไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยองค์การเดียว

**4. ประโยชน์จากการประสานความร่วมมือ (Collaborative Advantage)** โดย Huxham มองว่า ประโยชน์นี้เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการที่หน่วยงานประสานความร่วมมือกัน และ Himmelman มองว่า ประโยชน์นี้เป็นองค์ประกอบของกระบวนการประสานความร่วมมือ ในขณะที่ Sink มองว่าประโยชน์นี้เกี่ยวข้องกับกระบวนการความสัมพันธ์เชิงอำนาจ ที่ทำให้องค์ประกอบทางสังคมที่มีอำนาจน้อยกว่ามีพลังในการกำหนดนโยบายได้มากขึ้น

ทั้งนี้ ประโยชน์ของการประสานความร่วมมือสามารถสรุปได้ใน 6 ประเด็น ได้แก่ (1) การเข้าถึงทรัพยากร (access to resource) เป็นการที่องค์การต่างๆ ซึ่งมีทรัพยากรจำกัดได้ประสานความร่วมมือกันเพื่อก้าวข้ามข้อจำกัดทางทรัพยากร (2) การแบ่งปันความเสี่ยง (shared risk) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโครงการที่ความเสี่ยงสูงมาก องค์การย่อมไม่ต้องการที่จะแบกรับความเสี่ยงเพียงลำพัง (3) ประสิทธิภาพ (efficiency) เช่น ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน การหลีกเลี่ยงความซ้ำซ้อนหรือฟุ่มเฟือย เป็นต้น (4) การร่วมมือกันและการไร้รอยต่อ (co-operation and seamlessness) เป็นลักษณะของการร่วมมือกันในการอำนวยความสะดวกให้กับผู้รับบริการ เช่น จุดบริการแบบเบ็ดเสร็จ (one-stop service) เป็นต้น (5) การเรียนรู้ (learning) เกิดขึ้นได้เนื่องจากการประสานความร่วมมือมักเกิดขึ้นระหว่างองค์การที่ทำงานด้านเดียวกันหรือใกล้เคียง ซึ่งยอมนำมาสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันได้และ (6) การเปลี่ยนแปลงหลักคิดพื้นฐาน (moral imperative) จะช่วยเปิดมุมมองในการคิดแก้ปัญหาแบบใหม่ได้

**5. ผู้จัดการการประสานความร่วมมือสาธารณะ (Collaborative Public Manager)** บทบาทของผู้จัดการในเครือข่ายมีความสำคัญต่อกระบวนการประสานความร่วมมือสาธารณะ โดย McGuire ได้จัดกลุ่มทักษะพิเศษ (unique skills) ของผู้จัดการการประสานความร่วมมือสาธารณะไว้ 4 กลุ่มด้วยกัน ได้แก่ (1) การก่อให้เกิด (activation) ซึ่งหมายถึงการระบุดัวบุคคลและทรัพยากรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วม (2) การกำหนดกรอบ (framing) หมายถึง การอำนวยความสะดวกให้เกิดข้อตกลงร่วมกัน (3) การขับเคลื่อน (mobilizing) หมายถึง การสร้างความผูกพันเพื่อการดำเนินงานร่วมกัน

และแสวงหาการสนับสนุนจากทั้งผู้สนับสนุนและผู้ร่วมการประสานความร่วมมือ และ (4) การหลอมรวม (synthesizing) หมายถึง การสังเคราะห์ตัวแสดงต่างๆ และรวมไปถึงการอำนวยความสะดวกสัมพันธให้เกิดความไว้นื้อเชื่อใจกัน

**3.2 กระบวนการและกิจกรรมการประสานความร่วมมือ** Thomson and Perry มองว่า การประสานความร่วมมือสามารถเป็นไปได้ในลักษณะกระบวนการแบบวนซ้ำที่มีสิ่งนำต่างๆ เช่น ระดับการพึ่งพากันที่สูง ความต้องการในการแบ่งปันทรัพยากร อันก่อให้เกิดกระบวนการดังกล่าว จากนั้นจึงนำมาเข้าสู่กิจกรรมการประสานความร่วมมือ ได้แก่ การปกครอง การบริหาร การเห็นชอบร่วมกัน ความเชื่อใจและการช่วยเหลือกันและกันและอำนาจอิสระขององค์การแล้วกลายมาเป็นผลลัพธ์ต่างๆ เช่น การบรรลุเป้าหมาย การแลกเปลี่ยนทรัพยากร การแก้ปัญหาร่วม ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะวนซ้ำเช่นนี้ไปเรื่อย ๆ

นอกจากนี้ Agranoff and McGuire ได้นำเสนอกรอบการวิเคราะห์ไว้ 2 มิติ ได้แก่ มิติความร่วมมือในแนวตั้ง ประกอบด้วย การแสวงหาข้อมูล เช่น ข้อมูลของโครงการงบประมาณ ความช่วยเหลือทางเทคนิค เป็นต้น การแสวงหาการปรับเปลี่ยน เช่น การผ่อนปรนระเบียบ การยกเว้นระเบียบ หรือการเปลี่ยนแปลงนโยบายต่าง ๆ เป็นต้น (ณิชกานต์ เชื่อมวงศ์, 2564, น.12)

สำหรับมิติความร่วมมือในแนวนอน ประกอบด้วย การกำหนดนโยบายและแผน ยุทธศาสตร์ เช่น การร่วมเป็นหุ้นส่วนอย่างเป็นทางการ การร่วมกันผลักดันนโยบาย เป็นต้น การแลกเปลี่ยนทรัพยากร เช่น การหาทรัพยากรและงบประมาณ การใช้แรงจูงใจร่วมกัน เป็นต้น และการร่วมโครงการ เช่น การสร้างการร่วมมือแบบหุ้นส่วนในด้านต่างๆ การแสวงหาความช่วยเหลือทางเทคนิค เป็นต้น

### 3.3 ลักษณะของการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance)

การจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากรูปแบบการบริหารงานภาครัฐในลักษณะอื่น 6 ประการ ดังนี้ (ณิชกานต์ เชื่อมวงศ์, 2564, น.12)

**1. ตัวแสดงที่มีผลประโยชน์ขัดแย้งตรงข้ามกันสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการความร่วมมือได้** เพราะเปิดให้ตัวแสดงทุกฝ่ายเข้ามาแสดงบทบาทตัดสินใจร่วมกันอย่างเสมอภาค ซึ่งจะช่วยให้เปลี่ยนความสัมพันธ์แบบขัดแย้งมาเป็นร่วมมือกัน แตกต่างจากรูปแบบการจัดการภาครัฐในรูปแบบอื่นๆ ที่มุ่งให้ตัวแสดงทุกฝ่ายมาเผชิญหน้ากันและเข้าสู่กระบวนการต่อรองเพื่อหาข้อยุติ ซึ่งมักนำไปสู่การตัดสินใจที่ฝ่ายหนึ่งได้ประโยชน์และอีกฝ่ายเสียประโยชน์ ทำให้ความสัมพันธ์แบบขัดแย้งยังคงดำรงอยู่เช่นเดิม

2. การบริหารจัดการภาครัฐในรูปแบบอื่น ๆ ที่ให้ผู้เชี่ยวชาญเข้ามามีบทบาทกับภาครัฐ พบว่า ภาครัฐยังคงผูกขาดตัดสินใจ เพียงแค่ให้ผู้เชี่ยวชาญเข้ามาแสดงบทบาทเพื่อร่วมขับเคลื่อนภารกิจเท่านั้น แต่ไม่ได้ดึงตัวแสดงเหล่านั้นเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

3. การจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือเป็นรูปแบบที่เน้นกระบวนการดึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมแสดงบทบาทอย่างเสมอภาคกันได้โดยตรงในการดำเนินนโยบายสาธารณะของรัฐ

4. การจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือเปิดกว้างกว่าการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้บุคคลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมกระบวนการตัดสินใจในการดำเนินนโยบายของรัฐได้

5. การจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือเป็นการบริหารนโยบายสาธารณะที่มีระดับการมีส่วนร่วมสูงกว่ารูปแบบเครือข่ายนโยบาย (Policy network) เนื่องจากรูปแบบเครือข่ายนโยบายมีการตัดสินใจร่วมกันแบบปิดระหว่างตัวแสดงที่เกี่ยวข้องในเครือข่ายเท่านั้น ซึ่งมักไม่มีแบบแผนอย่างเป็นทางการและมักอาศัยการชี้แนะโน้มน้าวฝ่ายอื่น ในขณะที่การจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือเป็นการบริหารนโยบายสาธารณะที่มีรูปแบบความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการ มีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกันอย่างชัดเจน

6. การจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือมีความคล้ายกับรูปแบบภาคีหุ้นส่วนภาครัฐและเอกชน (Public-Private Partnership : PPPs) แต่การจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือมีข้อแตกต่างในประการสำคัญคือ PPPs มีเป้าหมายในการทำงานระหว่างภาคีภาครัฐและเอกชนภายใต้ระบบสัญญา โดยถือเอาผลประโยชน์และเป้าหมายเป็นสำคัญแต่การจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือเป็นรูปแบบที่ทุกฝ่ายร่วมกันกำหนดเป้าหมาย และมีการตัดสินใจร่วมกันในทุกขั้นตอนเป็นฉันทามติบนฐานการ คำนึงถึงเป้าหมายร่วมของสังคม

3.4 องค์ประกอบของกระบวนการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ Ansell and Gash ได้จัดองค์ประกอบสำคัญของการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือไว้ 6 ประการ โดยเริ่มจาก (ณิชยกานต์ เชื่อมวงศ์, 2564, น.12)

1. การริเริ่มความร่วมมือ โดยหน่วยงานหรือองค์กรภาครัฐ เพื่อเป้าหมายในการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะให้บรรลุผลตามที่ตั้งไว้ หรือการแสดงบทบาทร่วมกับตัวแสดงอื่น ๆ และมีการกำหนดบทบาทและอำนาจหน้าที่ โดยการริเริ่มความร่วมมือแบ่งออกเป็น 3 แบบ ประกอบด้วย

**การริเริ่มด้วยตนเอง** เกิดจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสมัครใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการ โดยอยู่บนพื้นฐานของความสนใจและผลประโยชน์ระหว่างกัน

**การประชุมที่เป็นทางการแบบอิสระ** โดยการริเริ่มรูปแบบนี้ผู้นำจะมีบทบาทในการเชื่อมประสานไปยังภาคส่วนอื่น โดยการจัดประชุมร่วมกันอย่างเป็นทางการ โดยการสมัครใจ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการเข้ามาสู่กระบวนการความร่วมมือ

**ถูกกำหนดทิศทางจากภายนอก** โดยหน่วยงานที่มีระดับสูงกว่า โดยจะมีการกำหนดโครงสร้างหรือรูปแบบ เช่น แนวทางการดำเนินงาน ผู้เข้ามามีส่วนร่วม เป็นต้น ซึ่งผู้นำในรูปแบบนี้จะเป็นผู้โน้มน้าวจูงใจตัวแสดงในภาคส่วนอื่นๆ ให้เข้าสู่กระบวนการร่วมมือ

**2. ตัวแสดงที่เกี่ยวข้อง** ต้องประกอบด้วยตัวแสดงภาครัฐและตัวแสดงภาคอื่นๆ ของสังคมซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในนโยบายสาธารณะเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารงานของภาครัฐ

**3. การแสดงบทบาท** ภาคีที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจได้โดยตรงโดยมีการพบปะเจรจาหารือกันอย่างต่อเนื่องร่วมกันทั้งสองฝ่าย ทั้งนี้ ไม่รวมถึงการเชิญตัวแทนภาคเอกชนและภาคประชาสังคมมาร่วมประชุม เนื่องจากไม่ใช่กระบวนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นโดยตรง และร่วมกันตัดสินใจอย่างเป็นฉันทามติ

**4. การจัดโครงสร้างการทำงาน** ต้องมีรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการที่ทุกฝ่ายเข้ามาแสดงบทบาทพร้อมกัน ซึ่งเกิดจากการตกลงร่วมกันทุกฝ่าย โดยมีการวางกฎเกณฑ์ที่เป็นทางการ เพื่อดำเนินภารกิจในการขับเคลื่อนการจัดบริการสาธารณะร่วมกัน

**5. การตัดสินใจ** ต้องเปิดให้ทุกฝ่ายตัดสินใจร่วมกันซึ่งการตัดสินใจนั้นเป็นการสะท้อนฉันทามติที่ทุกฝ่ายยอมรับร่วมกันได้

**6. เป้าหมายของการทำงานร่วมกัน** ต้องเกี่ยวข้องกับนโยบายสาธารณะหรือการบริหารภารกิจของภาครัฐเป็นสำคัญ ซึ่งต้องไม่ใช่เพื่อสร้างพื้นที่เจรจาต่อรองจัดการผลประโยชน์ที่ขัดแย้งกันของตัวแสดงภาคเอกชนเป็นสำคัญ

### 3.5 รูปแบบของการสร้างกระบวนการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ

Ansell and Gash ได้วิเคราะห์รูปแบบการสร้างกระบวนการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ โดยประกอบไปด้วย 3 ปัจจัย ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการกำหนดรูปแบบกระบวนการทำงานร่วมกัน (Collaborative process) ดังนี้ (ณิกานต์ เชื้อม่วงค์, 2564, น.12)

**1. เจื่อนไขก่อนเกิดความร่วมมือ** ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อระดับความสำเร็จในการทำงานร่วมกันทั้งในแง่การส่งเสริมและการบั่นทอนการสร้างความร่วมมือ โดยสามารถสรุปเงื่อนไขก่อนเกิดความร่วมมือได้ ดังนี้

**ศักยภาพ อำนาจ และทรัพยากรของภาคี** หากภาคีแต่ละฝ่ายมีทรัพยากรที่ไม่เท่ากันอาจทำให้เกิดข้อจำกัดในการร่วมมือได้ เช่น หากฝ่ายใดมีศักยภาพต่ำกว่า อาจถูกชักนำจากฝ่ายที่มีศักยภาพแข็งแกร่งกว่า อย่างไรก็ตาม หากภาคีทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องยอมรับในข้อเด่นและข้อด้อย

รวมไปถึงข้อจำกัดและสมรรถนะที่แตกต่างกันดังกล่าว และเข้ามาทำงานร่วมกัน จะช่วยให้กระบวนการดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายได้

**แรงจูงใจและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย** ระดับแรงจูงใจการมีส่วนร่วมจะเพิ่มขึ้นถ้าเล็งเห็นว่าผลลัพธ์ของการดำเนินนโยบายนั้นเป็นรูปธรรม อย่างไรก็ตามแรงจูงใจจะลดลง หากแต่ละฝ่ายเล็งเห็นว่าการแสดงบทบาทของตนไม่มีผลต่อการตัดสินใจกำหนดทิศทางการจัดการปกครองดังกล่าว

**ภูมิหลังความสัมพันธ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย** ส่งผลต่อการสร้างความไว้วางใจกันและนำมาสู่การตัดสินใจร่วมกัน หากขาดความเชื่อใจในการทำงานร่วมกัน อาจทำให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งสร้างกลวิธีเพื่อกำกับทิศทางการทำงานของภาคีให้อยู่ภายใต้ความต้องการของตนเอง

**2. การจัดโครงสร้างความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการ** ส่งผลต่อการกำหนดกรอบกฎเกณฑ์การร่วมมือกันทำงาน โดยมีเงื่อนไขสำคัญ ดังนี้

**การเปิดกว้างในเชิงโครงสร้าง** โดยในการกำหนดกระบวนการทำงานร่วมกัน ต้องเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเจรจาแลกเปลี่ยน ตั้งคำถาม โต้แย้ง เสนอแนะ พินิจพิเคราะห์ ไตร่ตรอง และตัดสินใจร่วมกัน โดยผลการตัดสินใจต้องเป็นฉันทามติร่วมกันจากทุกฝ่าย

**การสร้างความปลอดภัยในกระบวนการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ** การสร้างความเชื่อมั่นให้ทุกฝ่ายเห็นว่ากระบวนการเจรจา หรือ แลกเปลี่ยน ไตร่ตรอง และตัดสินใจ ในประเด็นสาธารณะนั้นๆ มีความโปร่งใส มิใช่เป็นเพียงการแอบแฝงการผลักดันผลประโยชน์ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ดังนั้น การกำหนดขอบเขตบทบาทหน้าที่ของของภาคีให้ชัดเจนตั้งแต่แรกอย่างเป็นทางการ ซึ่งทุกฝ่ายยอมรับ และยึดถือร่วมกันก็เป็นการสร้างความโปร่งใสในกระบวนการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ

**การกำหนดกรอบระยะเวลาในการทำงาน** ในกระบวนการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมืออาจไม่มีการกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดไว้ล่วงหน้า เพราะการกำหนดกรอบระยะเวลาอาจลดทอนระดับแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันได้ แต่ภาคีอาจกำหนดเป็นกรอบระยะเวลาการปฏิบัติงานขั้นตอนต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

**3. บทบาทผู้นำการสร้างความร่วมมือ** ได้แก่ ตัวกลางในการเชื่อมประสานให้กระบวนการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือในแต่ละฝ่ายร่วมกันขับเคลื่อนไปได้เนื่องจากผู้นำจะประสานให้ทุกฝ่ายเข้ามาร่วมกันทำงาน โดยทำให้ทุกฝ่ายเห็นความสำคัญของการดำเนินงาน รวมถึงยังเข้าไปมีบทบาทแทรกกลางระหว่างฝ่ายต่างๆ เพื่อเจรจาหาข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน

ผู้นำการสร้างความร่วมมือจำเป็นต้องมีทักษะการส่งเสริมสนับสนุน การแสดงอิทธิพลเหนือตัวแสดงทุกฝ่าย การควบคุมทิศทางการทำงาน การเอื้ออำนวยให้เกิดกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การขยายขอบเขตของกระบวนการ โดยผู้นำการสร้างความร่วมมืออาจมีหลาย

คนมาแสดงบทบาทพร้อมกันทั้งเป็นทางการ และไม่เป็นทางการผู้นำที่สามารถแสดงบทบาทได้มีประสิทธิผลต้องมีเวลาทุ่มเทให้การขับเคลื่อนกระบวนการ มีทรัพยากรในการบริหารงานของตนเอง และมีทักษะการบริหารจัดการรอบด้าน

**3.6 กระบวนการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ** การแบ่งขั้นตอนกระบวนการทำงานร่วมกัน ตั้งอยู่บนการให้ความสำคัญกับมิติการตัดสินใจร่วมกันเป็นสำคัญ โดยกระบวนการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ รวม 5 ขั้นตอน ได้แก่ (ณิชกานต์ เชื้อมวงศ์, 2564, น.12)

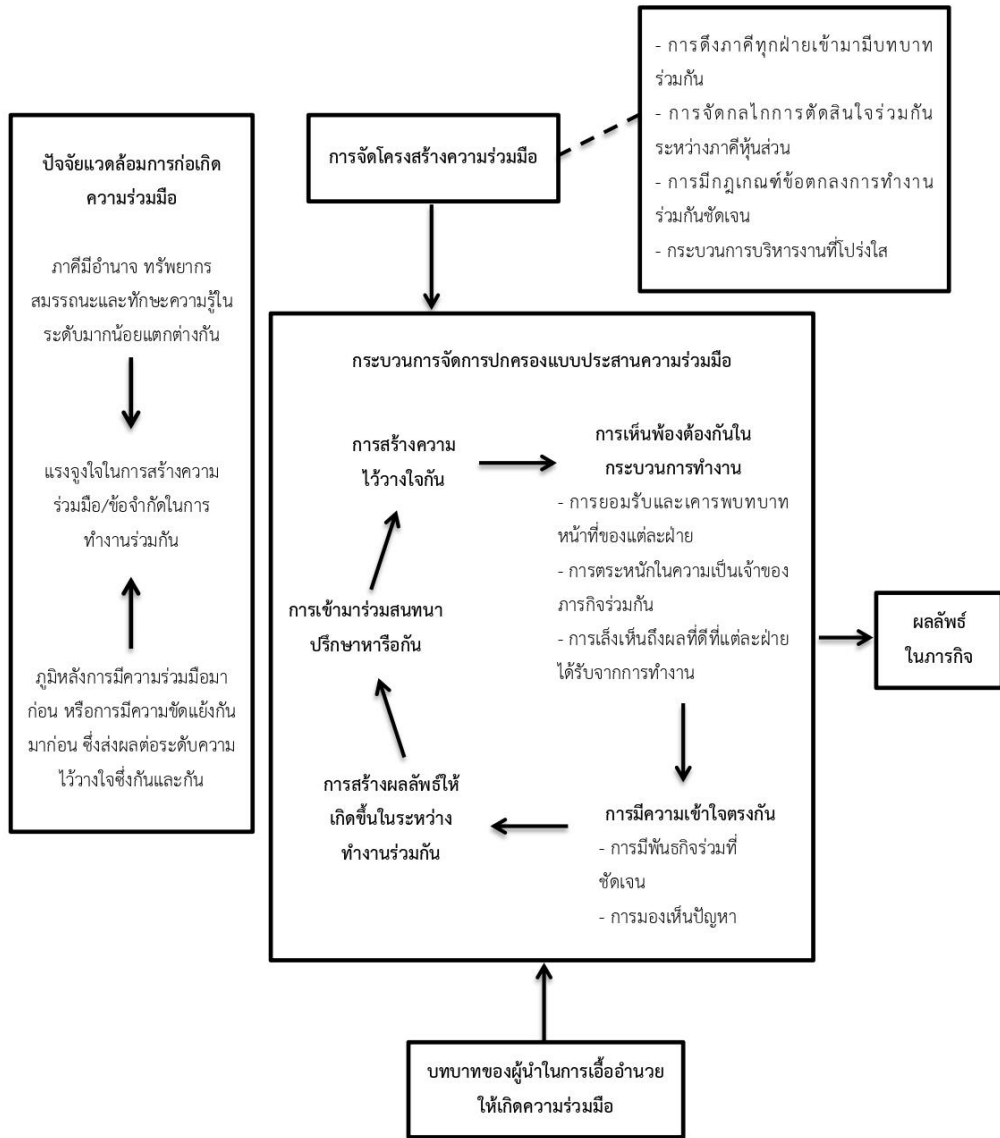
**1. ขั้นตอนการเจรจาหรือพร้อมหน้ากันทุกฝ่าย** โดยเริ่มจากการสนทนาระหว่างกันอย่างพร้อมหน้าระหว่างภาคีที่เกี่ยวข้อง มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะโดยตรง เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถแสวงหาข้อตกลงและวิธีการที่จะทำให้ได้รับประโยชน์อย่างถ้วนหน้า

**2. การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน** ซึ่งจะเกิดขึ้นควบคู่ไปกับขั้นตอนการเจรจาหรือพร้อมหน้ากันทุกฝ่าย โดยการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันผู้นำจะมีบทบาทสำคัญ เพราะนอกเหนือจาก การทำหน้าที่คนกลางในการเปิดพื้นที่การเจรจาแลกเปลี่ยนระดมความคิดเห็นแล้ว ผู้นำยังต้องการสร้างความไว้วางใจให้ฝ่ายต่างๆ มีจุดยืนที่ตรงกันด้วย

**3. การสร้างความยินยอมพร้อมใจในการทำงานร่วมกัน** ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของกระบวนการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ หากภาคีทุกฝ่ายมีความยินยอมพร้อมใจในการทำงานร่วมกันในระดับสูง จะสามารถเื้ออำนาจให้กระบวนการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือบรรลุผลสำเร็จได้ง่ายขึ้น

**4. การสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน** การมีความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ร่วมกันเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการสร้างความร่วมมือให้สำเร็จ เพราะกระบวนการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือจะดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ภาคีความร่วมมือจำเป็นที่จะต้องสร้างความเข้าใจที่ตรงกันเพื่อให้การดำเนินการบรรลุผลสำเร็จ

**5. การสร้างผลลัพธ์ของความร่วมมือให้เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน** การมีผลลัพธ์ที่ชัดเจนระหว่างการทำงานร่วมกันแต่ละขั้นตอนเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของกระบวนการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ ซึ่งผลลัพธ์ของการทำงานที่เกิดขึ้นระหว่างกระบวนการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือนั้นเป็นสิ่งที่ทำให้มีความเชื่อมั่นในการทำงานและมองเห็นประโยชน์ร่วมกัน และยังสามารถสร้างแรงจูงใจในการขับเคลื่อนภารกิจร่วมกันให้บรรลุผลในที่สุด



ภาพที่ 2.2 แสดงตัวแบบกระบวนการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative governance) ของ Ansell and Gash

ที่มา : อ้างถึงใน วสันต์ เหลืองประภัสร์, (2563).

หมายเหตุ: เครื่องหมายลูกศร ( → ) แสดงถึงอิทธิพลที่มีต่อความสำเร็จของการสร้างความร่วมมือในแต่ละขั้นตอน



### 3.7 ปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ

วสันต์ เหลืองประภัสร์ ได้ศึกษาปัจจัยความสำเร็จของกระบวนการจัดการปกครองแบบร่วมมือ โดยพบว่าระดับขีดความสามารถในการประสานความร่วมมือจะบรรลุประสิทธิผลเพียงใดขึ้นอยู่กับขีดความสามารถในการประสานความร่วมมือของตัวแสดงที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ซึ่งระดับขีดความสามารถในการประสานความร่วมมือก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ อาทิทักษะของผู้นำหรือวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมสนับสนุนการประสานความร่วมมือกับองค์กรซึ่งแต่ละองค์กรอาจมีระดับขีดความสามารถที่แตกต่างกัน ดังนั้น การเสริมสร้างขีดความสามารถในการประสานความร่วมมือจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือดังกล่าวด้วย

นอกจากนี้ O'Leary and Gerard<sup>22</sup> ยังได้สรุปข้อเสนอจากผู้บริหารระดับสูงในสหรัฐอเมริกาเกี่ยวกับการทำให้ความร่วมมือสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือทำให้การจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือประสบความสำเร็จ โดยข้อเสนอดังกล่าวประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้ (นิชกานต์ เชื่อมวงศ์, 2564, น.12)

**1. คนและความสัมพันธ์ระหว่างกัน** โดยผู้นำการกำกับดูแลความร่วมมือต้องมีความมุ่งมั่นในการนำพาความร่วมมือให้ประสบความสำเร็จ รวมถึงต้องมีการกำกับดูแลและสามารถแก้ไขประเด็นปัญหาสาธารณะที่สำคัญ มีการนำเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน นอกจากนี้ ภาครัฐและผู้เข้าร่วมต้องมีเป้าหมายความสำเร็จเป็นเป้าหมายเดียวกัน

**2. ความจำเป็นในการบรรลุผลลัพธ์** การพัฒนาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความร่วมมือ โดยความร่วมมือจะเป็นโอกาสสำหรับผู้นำภาครัฐให้ไปสู่การเข้าถึงทรัพยากร ในขณะที่เดียวกันภาคีความร่วมมือส่วนมีเป้าหมายเพื่อบรรลุความต้องการของตนเอง ซึ่งกระบวนการประสานความร่วมมือที่เกิดขึ้นจะเป็นแรงกระตุ้นอีกทางหนึ่งด้วย

**3. ความรู้สึกเร่งด่วน** เกิดภัยคุกคามจากภายนอกทำให้เกิดแรงจูงใจในการแสวงหาความร่วมมือ นอกจากนี้ หากเคยใช้แนวทางอื่นในการแก้ไขปัญหาแล้วไม่ประสบความสำเร็จก็จะมีแรงจูงใจในการร่วมมือกันมากขึ้น

**4. คำสั่งจากเบื้องบน** หรือนโยบายที่มาจากฝ่ายบริหารเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือระหว่างกัน

**5. การสนับสนุนจากองค์กร** หากมีการออกแบบองค์การให้การสนับสนุนการจัดการปกครองและเอื้ออำนวยให้เกิดการกระจายงานไปสู่การผลักดันผ่านความร่วมมือ

สรุปได้ว่ารูปแบบการปกครองที่นำมาใช้กันอย่างแพร่หลายมี 2 รูปแบบ ดังนี้ การจัดการปกครองแบบมีส่วนร่วม (participative Governance) และการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance) โดยการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ ของ Ansell and Gash หมายถึง การจัดการปกครองที่รัฐได้ร่วมกับหน่วยงานภาคส่วนอื่นๆ

ในกระบวนการตัดสินใจอย่างเป็นทางการ ผ่านการปรึกษาหารือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดนโยบาย หรือการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยมีองค์ประกอบของกระบวนการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือที่สำคัญ 6 ประการ อันได้แก่ การริเริ่มความร่วมมือ เช่น การจัดประชุมหารือ, ตัวแสดงที่เกี่ยวข้อง ,การแสดงบทบาท เป็นการแสดงบทบาทของภาคีเครือข่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง, การจัดโครงสร้างการทำงาน การมีแบบโครงสร้างความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการที่ทุกฝ่ายเข้ามาแสดงบทบาทร่วมกัน,การตัดสินใจ เป็นการเปิดให้ทุกฝ่ายตัดสินใจร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหา และเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน ที่มีความเกี่ยวข้องกันนโยบายสาธารณะ หรือการบริหารภารกิจของภาครัฐ เป็นสำคัญ การจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือมีรูปแบบของการสร้างกระบวนการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ ซึ่งประกอบด้วย 3 ปัจจัยสำคัญ ที่มีส่วนในการกำหนดกระบวนการทำงานร่วมกันดังนี้ เงื่อนไขก่อเกิดความร่วมมือ เป็นส่วนสำคัญต่อระดับความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน โดยมีเงื่อนไขดังนี้ ศักยภาพ อำนาจ ทรัพยากรของภาคี แรงจูงใจ ภูมิหลัง ความสัมพันธ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ,การจัดโครงสร้างความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการ มีเงื่อนไขสำคัญ ดังนี้ การเปิดกว้างในเชิงโครงสร้าง การสร้างความโปร่งใสในกระบวนการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ การกำหนดกรอบระยะเวลาในการทำงาน ,และบทบาทผู้นำการสร้างความร่วมมือ เสมือนตัวกลางเชื่อมประสานให้กระบวนการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือในแต่ละฝ่ายร่วมกับขับเคลื่อนการดำเนินงาน

ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการแบบความร่วมมือในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร โดยการบริหารจัดการแบบความร่วมมือ ที่เน้นบทบาทตัวของแต่ละภาคส่วน อำนาจหน้าที่ ทรัพยากร กระบวนการในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา แรงจูงใจหรือสิ่งจูงใจ และบทบาทของผู้นำหรือผู้ประสานงาน มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

#### 4. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร

##### 4.1 ความเป็นมาของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร

องค์การบริหารส่วนตำบลสาคร ได้ดำเนินการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ขึ้นเมื่อ วันที่ 25 มีนาคม 2555 ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 7 พ.ศ.2562(6) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542(10) ตามนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลสาคร และแผนพัฒนาท้องถิ่น (แผน 5 ปี) ในด้านการพัฒนาสังคม วัฒนธรรมและคุณภาพชีวิต

โดยให้การส่งเสริมและสนับสนุนกองทุนสวัสดิการชุมชน รวมถึงการสงเคราะห์ ส่งเสริม และพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และพึ่งพาตนเองได้ สอดคล้องในยุทธศาสตร์ด้านที่ 1 ด้านการพัฒนาด้านสังคมและชุมชนเข้มแข็ง ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อดำเนินการหรืออุดหนุนหน่วยงานที่ดำเนินการแก้ไขปัญหาด้านยาเสพติด ด้านสังคมสงเคราะห์ กลุ่มอาชีพ ด้านการศึกษา การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและอุบัติเหตุบนท้องถนน ได้บรรจุไว้ในแผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในโครงการสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง สร้างหลักประกันความมั่นคงของคนในชุมชน ให้รู้จักการให้อย่างมีคุณค่า รับอย่างมีศักดิ์ศรี เพื่อส่งเสริมสวัสดิการให้กับชุมชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ประชาชนได้อยู่ดีกินดี เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม ในการพัฒนาสู่คุณภาพชีวิตที่ดี ด้วยหลักการประชานออม 1 ส่วน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสมทบ 1 ส่วน และรัฐบาล 1 ส่วน จากสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ได้สนับสนุนการดำเนินโครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน เพื่อสร้างความมั่นคงทางสังคมของคนในชุมชนและสร้างหลักประกันในการดำรงชีวิตให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สามารถพึ่งตนเองและช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สถาบันฯ ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลตามโครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน จำนวน 230,172,800 บาท เพื่อสมทบและพัฒนากิจการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชน รวมถึงการสนับสนุนการขับเคลื่อนงานของกลไกระดับสวัสดิการชุมชนทุกระดับ ให้เกิดการจัดสวัสดิการชุมชนตามวัตถุประสงค์ของโครงการฯ และพัฒนายกระดับงานสวัสดิการชุมชนให้ครอบคลุมทุกมิติ ตามวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติที่ได้กำหนดไว้ ปัจจุบันกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง โดยมีสมาชิกจำนวน 1,254 คน ครอบคลุมทุกหมู่บ้านในพื้นที่ตำบลสาคร กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ได้รับการรับรองสถานภาพองค์กรชุมชนและเครือข่ายองค์กรชุมชน เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2555 ลำดับที่ 84-000603

#### 4.2 สถานที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสาคร อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

#### 4.3 จำนวนสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร

จำนวนสมาชิกปัจจุบัน ทั้งสมาชิกสามัญและสมทบ รวม 1,254 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 6 กันยายน 2566) ครอบคลุมพื้นที่จำนวน 7 หมู่บ้านของตำบลสาคร

#### 4.4 เจตนารมณ์ของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร

การพึ่งตนเอง การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันบนฐาน “การให้อย่างมีคุณค่า รับอย่างมีศักดิ์ศรี” สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนของชุมชนโดยชุมชน เพื่อชุมชน

#### 4.5 เป้าหมายของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร

เกิดระบบการจัดสวัสดิการของชุมชนตำบลสาคร ตั้งแต่เกิดจนตาย มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สร้างความมั่นคงในคุณภาพชีวิต เป็นความภาคภูมิใจในการเป็นเจ้าของร่วมกันอย่างมีศักดิ์ศรี สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างชุมชนกับหน่วยงานภาคี

#### 4.6 สวัสดิการที่จัดให้กับสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร

จะจ่ายเงินช่วยเหลือสมาชิกตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย ตามเกณฑ์ ดังนี้

**1. ด้านการเกิด** เมื่อสตรี ซึ่งเป็นสมาชิกคลอดบุตรจะได้รับเงินค่าทำขวัญบุตรเป็นจำนวน 500 บาท ต่อการคลอดบุตร 1 ครั้ง และได้รับเงินชดเชยการขาดรายได้อันเนื่องจากการคลอดบุตร ดังนี้

สมาชิกตั้งแต่ปีที่ 1 ขึ้นไป ได้รับเงินชดเชยการขาดรายได้ คั้นละ 100 บาท  
ทั้งนี้ไม่เกิน 5 คั้น/ครั้ง (กรณีฝาแฝดจ่ายเงินจำนวน 500 บาท/คน/ครั้ง)

สมาชิกตั้งแต่ปีที่ 2 ขึ้นไป ได้รับเงินชดเชยการขาดรายได้ คั้นละ 200 บาท  
ทั้งนี้ไม่เกิน 5 คั้น/ครั้ง (กรณีฝาแฝดจ่ายเงินจำนวน 500 บาท/คน/ครั้ง)

สมาชิกตั้งแต่ปีที่ 3 ขึ้นไป ได้รับเงินชดเชยการขาดรายได้ คั้นละ 300 บาท  
ทั้งนี้ไม่เกิน 5 คั้น/ครั้ง (กรณีฝาแฝดจ่ายเงินจำนวน 500 บาท/คน/ครั้ง)

**2. ด้านการรักษาพยาบาลและสาธารณสุข** กรณีการเจ็บป่วย ผู้ที่เป็นสมาชิกซึ่งเจ็บป่วยไม่ว่าจะเกิดจากสาเหตุใด มีสิทธิได้รับเงินจากการเข้ารับการรักษาพยาบาล เฉพาะกรณีเป็นผู้ป่วยใน ได้ทั้งสถานพยาบาลของรัฐและเอกชน

สมาชิกตั้งแต่ปีที่ 1 ขึ้นไป ได้รับเงินชดเชยการขาดรายได้ คั้นละ 100 บาท

สมาชิกตั้งแต่ปีที่ 2 ขึ้นไป ได้รับเงินชดเชยการขาดรายได้ คั้นละ 200 บาท

สมาชิกตั้งแต่ปีที่ 3 ขึ้นไป ได้รับเงินชดเชยการขาดรายได้ คั้นละ 300 บาท

ทั้งนี้จะจ่ายให้ผู้ซึ่งเจ็บป่วยไม่เกิน 5 คั้น/ครั้ง และปีละไม่เกิน 2 ครั้ง

#### 3. ด้านการเสียชีวิต ผู้เป็นสมาชิกกองทุน

ครบ 90 วัน (3 เดือน) กองทุนจ่ายเงินสวัสดิการให้ทายาท 2,500 บาท

ครบ 180 วัน (6 เดือน) กองทุนจ่ายเงินสวัสดิการให้ทายาท 3,000 บาท

ครบ 365 วัน (1 ปี) กองทุนจ่ายเงินสวัสดิการให้ทายาท 5,000 บาท

ครบ 2 ปี กองทุนจ่ายเงินสวัสดิการให้ทายาท 10,000 บาท

ครบ 3 - 4 ปี กองทุนจ่ายเงินสวัสดิการให้ทายาท 15,000 บาท

ครบ 5 ปีขึ้นไป กองทุนจ่ายเงินสวัสดิการให้ทายาท 20,000 บาท

พร้อมพวงหรีด จำนวน 1 พวงๆ ละ ไม่เกิน 500 บาท

(แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 4 พ.ศ.2560 ลงวันที่ 14 เดือนมีนาคม พ.ศ.2560)

4. **ด้านการศึกษา** มอบทุนการศึกษาให้กับโรงเรียน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่อยู่ในเขตพื้นที่ตำบลสาคร จำนวน 4 แห่ง ๆ ละ 1,000 บาท / ปี เป็นเงิน 4,000 บาท /ปี
5. **ด้านผู้สูงอายุ** มอบเงินช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ยากไร้ ในงานวันผู้สูงอายุเป็นประจำทุกปี
6. **ด้านการส่งเสริมอาชีพ** มอบเงินให้สมาชิกกองทุนเพื่อใช้เป็นเงินทุนในการประกอบอาชีพตามที่คณะกรรมการกองทุนเห็นสมควร
7. **ด้านสาธารณภัย** มอบเงินหรือสิ่งของให้แก่สมาชิกกองทุน กรณีเกิดเหตุสาธารณภัยตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร
8. **ด้านผู้ด้อยโอกาสและคนพิการ** มอบเงินช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสและคนพิการในวันพ้อแห่งชาติเป็นประจำทุกปี

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนานันต์ กัญญาราช (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษากระบวนการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน และนำเสนอรูปแบบการจัดสวัสดิการของกองทุนสวัสดิการชุมชน เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในพื้นที่ อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่าใน ประเด็นที่ 1 การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนนั้น เป็นการต่อยอดโครงการจากโครงการดูแลผู้สูงอายุของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในขณะนั้น ให้กลายมาเป็นกองทุนสวัสดิการชุมชนมีการเก็บเงินออมทรัพย์วันละ 1 บาทเดือนละ 30 บาทต่อคน โดยบังคับใช้ระเบียบบริหารกองทุนจากกระทรวง มีคณะกรรมการกองทุนที่มีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี มีการจัดสรรเงินงบประมาณของกองทุนในลักษณะ 80:20 แบ่งเป็นเงินจัดสวัสดิการและบริหารงาน 80 เปอร์เซ็นต์ และเก็บไว้เป็นเงินทุนสำรองอีก 20 เปอร์เซ็นต์ ประเด็นที่ 2 รูปแบบการจัดสวัสดิการของกองทุนสวัสดิการชุมชน จากการศึกษาพบว่ารูปแบบที่กองทุนสวัสดิการชุมชนใช้ในปัจจุบันรูปแบบการจัดสวัสดิการองค์กรชุมชนร่วมทุน ผ่านการสนับสนุนเงินงบประมาณจากภาครัฐบางส่วนและจัดเก็บจากสมาชิกบางส่วน โดยสามารถแบ่งการจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกกองทุนได้ 4 ประเภทหลัก ได้แก่ การเกิด การศึกษา เจ็บป่วย เสียชีวิตประเด็นที่ 3 การมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสวัสดิการชุมชน ผลการศึกษาพบว่า มี 2 ส่วนคือหน่วยงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ทั้งในระดับจังหวัด และหน่วยงานย่อยอย่าง สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) ที่เข้ามาสนับสนุนในเรื่องขององค์ความรู้ การจัดการ และงบประมาณ และอีก

หน่วยงานคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ ซึ่งให้การสนับสนุนงบประมาณรายปี ให้แก่กองทุน ซึ่งกองทุนสวัสดิการชุมชนจะต้องรายงานผลการปฏิบัติงานให้หน่วยงานดังกล่าวทราบเป็นระยะ

เนตรชนก พกคำ(2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน ของเทศบาลตำบลนาอ้อ อำเภอเมือง จังหวัดเลย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลนาอ้อ อำเภอเมือง จังหวัดเลย 2) เพื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจของสมาชิกในการจัดสวัสดิการของกองทุนสวัสดิการชุมชน เทศบาลตำบลนาอ้อ อำเภอเมือง จังหวัดเลย 3) เพื่อค้นหาแนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนสู่ความยั่งยืน ของเทศบาลตำบลนาอ้อ อำเภอเมือง จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่าใน 1. กองทุนจัดตั้งขึ้นเพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิต มีการพึ่งพาตนเองช่วยเหลือเกื้อกูลกันตั้งแต่เกิด จนตาย มีความสำคัญในการจัดสวัสดิการคือ ให้อย่างมีคุณค่ารับอย่างมีศักดิ์ศรีมีโครงสร้างกระบวนการบริหารงาน งบประมาณ ภาษี เครือข่ายและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน 2. สมาชิกมีความพึงพอใจด้านการให้บริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสะดวกในการให้บริการของกองทุน รองลงมา คือ ความเสมอภาคในการให้บริการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความพึงพอใจในกระบวนการดำเนินงาน ด้านการได้รับสวัสดิการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สวัสดิการกรณีเสียชีวิต รองลงมาคือ สวัสดิการเกี่ยวกับเด็กแรกเกิด/คลอดบุตร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สวัสดิการการศึกษา 3. กองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลนาอ้อ มีแนวทางในการดำเนินงานที่ยั่งยืน คือ มีการสร้าง หลักประกันให้กับสมาชิกตามความต้องการมีเป้าหมายหลัก คือ มุ่งเน้นประชาชนเป็นหลักและเหมาะสมกับบริบทของชุมชน มีความเสมอภาค เท่าเทียมในการให้บริการ และรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมของประชาชนทุกระดับ มีการเพิ่มศักยภาพในการบริหารกองทุนอย่างสม่ำเสมอ มีการพัฒนากองทุน ยกกระดับให้เป็นแหล่งเรียนรู้ มีการบริหาร จัดการงบประมาณที่ชัดเจน และมีการสร้าง เครือข่ายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

คอรื การิจิ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจัดการปกครองแบบร่วมมือกัน (Collaborative Governance) ในโครงการอุตสาหกรรมเพื่อการสร้างงานที่ยั่งยืนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาปัจจัยหรือเงื่อนไขที่ก่อให้เกิดการจัดการปกครองแบบร่วมมือในโครงการอุตสาหกรรมเพื่อการสร้างงานที่ยั่งยืนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) เพื่อศึกษากระบวนการของการจัดการปกครองแบบร่วมมือกันในโครงการอุตสาหกรรมฯ และ 3) เพื่อศึกษาผลผลิตและผลลัพธ์จากการดำเนินโครงการอุตสาหกรรมฯ ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยหรือเงื่อนไขที่ก่อให้เกิดการจัดการปกครองแบบร่วมมือกันประกอบด้วย หนึ่ง มิติบริบทของระบบ ที่มีปัจจัยของกรอบแนวคิดของกฎหมายและนโยบาย ลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และประเด็นความมั่นคงในพื้นที่สองมิติ ตัวขับเคลื่อนความร่วมมือมีปัจจัยของการพึ่งพา

ซึ่งกันและกัน สิ่งจูงใจที่ตามมา และผู้นำที่ริเริ่มความร่วมมือ 2) กระบวนการของการจัดการปกครองแบบร่วมมือกันมีอยู่สามมิติ คือ หนึ่ง หลักการทำงานร่วมกัน มีองค์ประกอบของการปรึกษาหารือและการกำหนดแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน สอง ความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน มีองค์ประกอบของการสร้างความเชื่อมั่นระหว่างกันและการสร้างข้อผูกมัดร่วมกัน และ สาม ความสามารถในการดำเนินการร่วมกัน มีองค์ประกอบของการจัดกระบวนการและสถาบัน และภาวะผู้นำ และ 3) ผลผลิตและผลลัพธ์จากการดำเนินโครงการอุตสาหกรรมฯ ประกอบด้วย มิติของผลผลิต เช่น บริบทของอาคารและสถานที่ ภาคเอกชนเข้ามาบริหารโรงงาน และการพัฒนาทักษะแรงงาน และ สอง มิติของผลลัพธ์ที่ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้เพราะมีการจ้างงานต่ำกว่าที่กำหนดไว้ ส่วนข้อเสนอเชิงนโยบายประกอบด้วย 1) การกำหนดนโยบายและโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจ จำเป็นจะต้องมีการสร้างการยอมรับและแสวงหาความร่วมมือจากประชาชน 2) การบรรลุข้อตกลงสันติภาพระหว่างกลุ่มก่อความไม่สงบและรัฐบาลไทยควรเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วที่สุด จึงจะสามารถขับเคลื่อนกิจกรรมทางเศรษฐกิจได้ตามปกติ และ 3) การจัดลำดับความสำคัญในวาระทางนโยบายของรัฐบาล เพื่อแก้ไขปัญหาในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรจะให้ความสำคัญทั้งในประเด็นความมั่นคงและการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน

พิรพัฒน์ รุ่งเรือง (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ยุทธศาสตร์การสร้างภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ศึกษาการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) ศึกษาวิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในของการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 4) เสนอยุทธศาสตร์การสร้างภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า 1) การศึกษาการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษา พบว่า แนวทางการสร้างภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการศึกษาวิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศ พบว่า ควรเริ่มจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการระบบการบริหารให้มีประสิทธิภาพ มีทักษะการบริหารที่ดีสร้างภาคีเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการบริหารทุกขั้นตอน 3) ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน พบว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (PESTE) พบว่า นโยบาย และการเมืองช่วยส่งเสริม สนับสนุน การกำหนดบทบาท การกระจายอำนาจช่วยให้การสร้างภาคีเครือข่าย มีประสิทธิภาพ และผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (4M+7S) พบว่า บุคลากรมีความรู้ความสามารถและเพียงพอ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ มีวัสดุเพียงพอ มีกลยุทธ์องค์กรที่สอดคล้องและเหมาะสม และ 4) ยุทธศาสตร์การสร้างภาคีเครือข่ายฯ ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์คือ 1) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างภาคี เครือข่ายกับสถานศึกษา 2) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่าง

ภาคีเครือข่ายกับสถานศึกษา 3) การพัฒนาศักยภาพของภาคีเครือข่ายให้เข้มแข็ง 4) การสร้างและเชื่อมโยงภาคีเครือข่ายทางการศึกษา และ 5) การธำรงรักษาภาคีเครือข่ายให้ยั่งยืน

วิโรจน์ อธิการ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจัดการแบบประสานความร่วมมือเพื่อปฏิบัติงานด้านการป้องกันรักษาป่าตามนโยบาย คณะรักษาความสงบแห่งชาติ : กรณีศึกษา อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ศึกษาการจัดการแบบประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันรักษาป่า ตามนโยบายคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน 2) ศึกษาปัญหาและอุปสรรค พร้อมทั้งข้อเสนอแนะแนวทางในการดำเนินนโยบายด้านการป้องกันรักษาป่าในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก พบว่า หน่วยงานของรัฐในสังกัดกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ได้รับคำสั่งจากรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ให้ดำเนินการปราบปรามและหยุดยั้งการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ โดยมี รูปแบบการประสานความร่วมมือทั้งที่เป็นทางการ (เป็นหนังสือราชการ) และแบบไม่เป็นทางการในสถานการณ์เร่งด่วน (แบบไม่เป็นลายลักษณ์อักษร) รวมถึงการประสานความร่วมมือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในรูปแบบเดียวกัน ผู้ปฏิบัติงานมีความเห็นตรงกันว่ากรณีที่รัฐบาลคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ได้มีคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 64/2557 ลงวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2557 เรื่อง การปราบปรามและหยุดยั้งการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ ทำให้การประสานความร่วมมือด้านการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ในพื้นที่ที่มีความเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ทุกหน่วยงานมีคำสั่งรองรับให้อำนาจหน้าที่เต็มในปฏิบัติงานด้านป่าไม้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มข้น ตรวจสอบ จับกุม ดำเนินคดีด้านป่าไม้ทั่วประเทศ และขอคืนพื้นที่ป่าไม้ที่ถูกบุกรุก ยึดถือ ครอบครองโดยผิดกฎหมาย มาทำการฟื้นฟูสภาพให้เป็นป่าที่อุดมสมบูรณ์เป็นพื้นที่ของรัฐและที่อำนวยการประโยชน์แก่ส่วนรวม การบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มข้นทุกพื้นที่ ทำให้ประชาชนและกลุ่มลี้ภัยรอดตัดไม้ทำลายป่าเกิดความเกรงกลัวอำนาจรัฐ ไม่กล้ากระทำความผิด ทำให้การปฏิบัติงานด้านการป้องกันรักษาป่ามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เห็นว่ารัฐควรมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างต่อเนื่อง เพื่อไม่ให้ปัญหาการลักลอบตัดไม้ทำลายป่ากลับมาทวีความรุนแรงขึ้นอีก ถึงแม้ว่าหน่วยงานภาครัฐจะมีการเพิ่มมากขึ้น ภายใต้งบประมาณที่เท่าเดิมหรือบางหน่วยงานเช่นกำนันและผู้ใหญ่บ้าน แทบไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุนนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าตอบแทนก็เป็นเพียงข้อจำกัดเล็กน้อย ไม่เป็นปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

บุญยวีร์ หนูประกอบ และคณะ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการความร่วมมือภาคสาธารณะในการป้องกันอุทกภัย อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อ 1) ศึกษาสภาพการณ์ในการบริหารจัดการความร่วมมือภาคสาธารณะในการป้องกันอุทกภัย อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี 2) ศึกษากระบวนการความร่วมมือและปัจจัยที่ทำให้ความร่วมมือภาคสาธารณะประสบความสำเร็จต่อการป้องกันอุทกภัย อำเภอเกาะสมุย



จังหวัดสุราษฎร์ธานี และ3) เพื่อค้นหารูปแบบการบริหารจัดการความร่วมมือภาคสาธารณะที่มีประสิทธิภาพในการป้องกันอุทกภัย อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า 1) การบริหารจัดการความร่วมมือภาคสาธารณะในการป้องกันอุทกภัยในอำเภอสมุยในปัจจุบันมีการใช้กรอบการบริหารจัดการภายใต้ 3 ด้าน คือ โดยสรุปแต่ละภาคส่วนได้ ดังนี้ คือ (1) ภาครัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สรุปองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารความร่วมมือที่เป็นจุดเด่น ส่วนภูมิภาค คือ มีงบประมาณ มีเครื่องมือ มีพลังในการขับเคลื่อน และมีความรู้วิธีการบริหารจัดการ และจุดอ่อน คือ ไม่มีการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน มีการรอข้อมูลจากการสั่งการกว่าจะขับเคลื่อนแต่ละครั้งต้องใช้เวลา และขาดการสื่อสารที่ชัดเจน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ เทศบาลนครเกาะสมุย มีพลังในการขับเคลื่อน มีการจัดการ มีอุปกรณ์ งบประมาณช่วยเหลือ และการสร้างภาคีเครือข่าย และจุดอ่อน คือ รอคำสั่งจากส่วนภูมิภาค ขาดบุคลากรที่เข้ามาช่วยเหลือ และขาดการสื่อสารที่ทั่วถึงประชาชน (2) ภาคประชาชน สรุปองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารความร่วมมือที่เป็นจุดเด่น คือ มีความร่วมมือเกิดพลังขับเคลื่อน และมีเครือข่ายในการขอความช่วยเหลือ และจุดอ่อน คือ ขาดอุปกรณ์ไม่มีงบประมาณ ไม่มีการช่วยเหลือในการพึ่งพาตนเอง รอภาครัฐเข้ามาช่วยเหลือเนื่องจากขาดความรู้ ไม่มีการจัดเก็บข้อมูล และไม่มีข้อมูลหรือความพร้อมในการสื่อสาร และ (3) ภาคประชาสังคม สรุปองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารความร่วมมือที่เป็นจุดเด่น คือ มีบุคลากร เครือข่ายที่แน่นแฟ้น มีเครื่องมือที่ทันสมัย จัดตั้งงบประมาณด้วยตนเอง มีระบบการจัดเก็บข้อมูลด้วยตนเอง มีความรู้สามารถสร้างพลังแรงจูงใจและข่าวสารที่น่าเชื่อถือ มีการบริหารการจัดการ มีความสม่ำเสมอ และมีงบประมาณของตนเอง และจุดอ่อน คือ ไม่มีกำลังคนที่เพียงพอในการทำงาน 2) กระบวนการความร่วมมือที่ทำให้ความร่วมมือภาคสาธารณะประสบความสำเร็จต่อการป้องกันอุทกภัย มีทั้งหมด 7 กระบวนการ คือ (1) การกระตุ้นส่งเสริมความร่วมมือ (2) การกำหนดกรอบความร่วมมือ (3) การระดมความร่วมมือ (4) การสนธิความร่วมมือ (5) การเจรจา (6) การตกลงยอมรับ และ (7) การดำเนินการร่วม และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความร่วมมือ มีทั้งหมด 5 ปัจจัย คือ (1) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (2) ปัจจัยด้านการดำเนินงาน (3) ปัจจัยด้านความร่วมมือ (4) ปัจจัยด้านการสนับสนุน และ (5) ปัจจัยด้านทรัพยากร 3) รูปแบบการบริหารจัดการความร่วมมือภาคสาธารณะที่มีประสิทธิภาพในการป้องกันอุทกภัยที่ได้สังเคราะห์และพัฒนาขึ้นในเบื้องต้นนั้น ประกอบด้วย กระบวนการความร่วมมือ 4 กระบวนการ ได้แก่ (1) การกระตุ้นส่งเสริมความร่วมมือ (2) การกำหนดกรอบความร่วมมือ (3) การระดมความร่วมมือ และ (4) การสนธิความร่วมมือและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความร่วมมือ มีทั้งหมด 5 ปัจจัย คือ (1) ปัจจัยสภาพแวดล้อม (2) ปัจจัยการดำเนินงาน และ (3) ปัจจัยด้านความร่วมมือและรูปแบบความร่วมมือภาคสาธารณะ มีทั้งหมด 4 รูปแบบ ได้แก่ (1) รูปแบบการบริหารจัดการบนฐานแห่งขอบเขตภาระหน้าที่ (Jurisdiction - Based Management Model) (2) รูปแบบการบริหารจัดการความร่วมมือแนวตั้ง (Top - Down Model) (3) รูปแบบการบริหารจัดการความร่วมมือแบบผู้ให้และผู้รับ (Donor - Recipient Model) และ (4) รูปแบบการบริหารจัดการความร่วมมือ

ตามความพอใจ (Contented Model) (Robert Agranoff & Michael McGuire, (2003)) และได้มีการนำเข้าสู่กระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จึงได้รูปแบบของการบริหารจัดการความร่วมมือภาคสาธารณะให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และได้มีการเสนอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในประเด็นสำคัญอีก 2 ปัจจัย คือ (1) กระบวนการความร่วมมือเพิ่มขึ้น 3 กระบวนการ และ (2) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความร่วมมือ

ณิกานต์ เชื่อมวงศ์ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือในการแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน กรณีศึกษา ชุมชนคงกระพันชาตรี อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ “การจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือในการแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน กรณีศึกษา ชุมชนคงกระพันชาตรี อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ” มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 3 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อถอดบทเรียนความสำเร็จและพัฒนาเป็นต้นแบบการจัดการปัญหายาเสพติดในระดับชุมชน 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยหรือเงื่อนไขความสำเร็จที่ก่อให้เกิดการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือในการแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน กรณีศึกษา ชุมชนคงกระพันชาตรี อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ และ 3) เพื่อศึกษาบทบาทตัวแสดง และกระบวนการของการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือในการแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน กรณีศึกษา ชุมชนคงกระพันชาตรี อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือในการแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชนคงกระพันชาตรี อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย 1) การริเริ่มความร่วมมือมาจากการคิดและวางแผนจากกลุ่มที่มีแรงจูงใจสูงสุดคือสมาชิกชุมชน ในขณะที่ตัวแสดงในภาคส่วนอื่น ๆ เข้ามาร่วมขับเคลื่อนความร่วมมือตามทรัพยากรและอำนาจหน้าที่ที่ตนครอบครองอยู่ โดยมีโจทย์การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชนเป็นตัวตั้ง 2) การจัดกลไกการดำเนินงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านป้องกัน ด้านปราบปราม และด้านบำบัดรักษา ซึ่งการเข้ามาเป็นภาคีในเครือข่ายความร่วมมือของแต่ละภาคนั้นเป็นการเข้ามาปฏิสัมพันธ์กันภายใต้โครงสร้างที่ชัดเจนแน่นอนและมีการแสดงบทบาทหน้าที่อย่างต่อเนื่อง และ 3) มีระดับการดำเนินกลไกการบริหารจัดการแบบร่วมมือมาก เนื่องจากมีการอาศัยแรงจูงใจในการเข้าร่วมเป็นภาคี อีกทั้งการตกลงร่วมกัน ซึ่งการที่ภาคีแต่ละฝ่ายมีความเข้าใจที่ตรงกัน ทำให้เกิดการเชื่อมประสานการทำงานร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม สำหรับปัจจัยหรือเงื่อนไขความสำเร็จที่ก่อให้เกิดการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือในการแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชนคงกระพันชาตรี ประกอบด้วย 1) ผู้นำหรือผู้ประสานงานที่ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย เป็นปัจจัยสำคัญในการเชื่อมประสานให้กระบวนการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือขับเคลื่อนไปได้ โดยเป็นผู้ที่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากทุกฝ่ายเป็นพื้นฐาน และยังมีบทบาทแทรกกลางระหว่างฝ่ายต่าง ๆ เพื่อเจรจาหาข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน และระดมความร่วมมือให้สำเร็จลุล่วง 2) มีกรอบโครงสร้างการดำเนินงานที่ชัดเจนและดำเนินไปบน

กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างต่อเนื่อง โดยมีการกำหนดโครงสร้างการดำเนินงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านป้องกัน ด้านปราบปราม และด้านบำบัดรักษา โดยภาคีความร่วมมือมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างต่อเนื่อง ทั้งในแง่การแลกเปลี่ยนทรัพยากรที่แต่ละฝ่ายต้องพึ่งพาหรือแบ่งปันซึ่งกันและกัน การแสดงบทบาทและการทำงานร่วมกันภายใต้กฎเกณฑ์กติกาที่ทุกฝ่ายเคารพและยึดถือร่วมกัน และ 3) การมีกฎเกณฑ์กติกาการทำงานร่วมกันที่ทุกฝ่ายให้การยอมรับ นับเป็นเงื่อนไขสำคัญของกระบวนการสร้างความร่วมมือ ซึ่งมาจากฐานความสมัครใจของภาคีทุกฝ่ายเป็นสำคัญซึ่งส่งผลให้การขับเคลื่อนความร่วมมือดำเนินไปได้อย่างราบรื่น เกิดการส่งเสริมและสนับสนุนความร่วมมืออย่างต่อเนื่องของแต่ละภาคส่วน

นวรรตน์ นิธิชัยอนันต์ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการเพื่อความมั่นคงและยั่งยืนของกองทุนสวัสดิการชุมชนชายแดนไทย-กัมพูชา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนชายแดนไทย-กัมพูชา 2) คุณภาพการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนชายแดนไทย-กัมพูชา และ 3) แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการ ผลการศึกษาพบว่า กองทุนสวัสดิการชุมชนมีการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนในรูปของคณะกรรมการที่ชัดเจน มีการกำหนดแผนการดำเนินงาน กฎระเบียบ ข้อบังคับเป็นลายลักษณ์อักษร การจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกได้รับสิทธิประโยชน์เป็นไปตามกฎระเบียบ และมีการจัดทำบัญชีการเงินที่โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งสมาชิกมีส่วนร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน เพื่อให้การบริหารจัดการสอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกและสอดคล้องกับศักยภาพของกองทุนสวัสดิการชุมชน นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่าความคิดเห็นต่อคุณภาพการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยคุณภาพการบริหารจัดการมากเป็นลำดับแรก คือ ด้านการดำเนินงาน รองลงมา คือ ด้านคณะกรรมการ ด้านการจัดสวัสดิการด้านการติดตามและควบคุม ด้านการวางแผน ตามลำดับ ส่วนคุณภาพการบริหารจัดการลำดับสุดท้าย คือ ด้านการประชาสัมพันธ์ โดยแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนพบว่า ควรมีการจัดทำแผนประจำปีของกองทุนให้ชัดเจน พัฒนาศักยภาพคณะกรรมการในการบริหารจัดการ ขยายฐานสมาชิกเพิ่มขึ้น กำหนดสวัสดิการผลประโยชน์ให้กับสมาชิกโดยตระหนักถึงศักยภาพของกองทุน และสร้างความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของกองทุนให้กับสมาชิก การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่หลากหลายช่องทาง และการทบทวนผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการแบบความร่วมมือในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร อำเภอยะรัง จังหวัดสุราษฎร์ธานี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1.สภาพการบริหารจัดการแบบความร่วมมือในการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร อำเภอยะรัง จังหวัดสุราษฎร์ธานี 2.วิเคราะห์ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการนำการบริหารจัดการแบบความร่วมมือมาใช้ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร และ3. ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการแบบความร่วมมือมาใช้ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร อำเภอยะรัง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ตามลำดับต่อไปนี้

1. วิธีการศึกษาวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. วิธีการศึกษาวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มุ่งหาข้อมูล โดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง(Semi-structured Interview ) ทำการวิเคราะห์และจำแนกข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จากการทบทวน วรรณกรรมร่วมกับการเก็บข้อมูลภาคสนามเพื่อหาลักษณะเฉพาะ ปัญหา และความต้องการ การสังเคราะห์ข้อมูล โดยการใช้ข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

### 2. ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ตามบทบาทหน้าที่ที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม เลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ตัวแทนจากองค์การบริหารส่วนตำบลสาคร ประกอบด้วยฝ่ายบริหาร และพนักงานส่วนตำบลของอบต.สาคร จำนวน 6คน ภาครัฐอื่น จำนวน 4 คน ภาคประชาสังคม/ผู้นำชุมชน

จำนวน 8 คน และภาคเอกชน จำนวน 2 คน ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาकु โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) รวมทั้งสิ้น 20 คน แสดงรายละเอียดในตาราง 3.1 ดังนี้

ตารางที่ 3.1 การกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

| ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ           | ตำแหน่ง           | บทบาท/หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสวัสดิการชุมชน | จำนวน |
|-----------------------------|-------------------|---|-------|
| <b>อบต.สาकु</b>             |                   |   |       |
| <b>ฝ่ายบริหาร</b>           |                   |   |       |
| ตัวแทนจากอบต.สาकु A1        | ข้าราชการการเมือง | ผู้มีอำนาจอนุมัติงบประมาณ                         | 1     |
| ตัวแทนจากอบต.สาकु A2        | ข้าราชการการเมือง | คณะกรรมการกองทุนฯ                                 | 1     |
| ตัวแทนจากอบต.สาकु A3        | ข้าราชการการเมือง | คณะกรรมการกองทุนฯ                                 | 1     |
| ตัวแทนจากอบต.สาकु A4        | ข้าราชการการเมือง | คณะกรรมการกองทุนฯ                                 | 1     |
| <b>พนักงานส่วนตำบล</b>      |                   |   |       |
| ตัวแทนจากอบต.สาकु A5        | ข้าราชการ         | ที่ปรึกษากองทุนฯ                                  | 1     |
| ตัวแทนจากอบต.สาकु A6        | ข้าราชการ         | คณะกรรมการกองทุนฯ                                 | 1     |
|                             |                   | รวม   | 6     |
| <b>พมจ.สุราษฎร์ธานี</b>     |                   |   |       |
| ผู้ปฏิบัติงาน B1            | ข้าราชการ         | พี่เลี้ยงกองทุนฯ                                  | 2     |
|                             |                   | รวม   | 2     |
| <b>อบจ.สุราษฎร์ธานี</b>     |                   |   |       |
| ผู้ปฏิบัติงาน C1            | ข้าราชการ         | ดูแลโครงการที่เกี่ยวข้องกับ                       | 2     |
|                             | ข้าราชการ         | กองทุนฯ   |       |
|                             |                   | รวม   | 2     |
| <b>องค์กรสวัสดิการชุมชน</b> |                   |   |       |
| <b>จังหวัดสุราษฎร์ธานี</b>  |                   |   |       |
| ผู้ปฏิบัติงาน D1            | พนักงานธุรการ     | พี่เลี้ยงกองทุนฯ                                  | 4     |
|                             |                   | รวม   | 4     |

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

| ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ   | ตำแหน่ง               | บทบาท/หน้าที่ที่เกี่ยวข้อง<br>กับกองทุนสวัสดิการชุมชน | จำนวน |
|---|-----------------------|---|-------|
| บริษัท วิสาหกิจเพื่อสังคม<br>เกษตรลุ่มน้ำปากพนัง<br>จำกัด |                       |   |       |
| ผู้ปฏิบัติงาน E1  | เจ้าหน้าที่ฝ่ายเทคนิค | ผู้พัฒนาโปรแกรมการเงิน                                | 2     |
|   |                       | รวม   | 2     |

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอนโดยอาศัยกระบวนการและวิธีการของการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการแบบความร่วมมือในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร อำเภอลำปลายสมเด็จ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งออกแบบแนวทางการสัมภาษณ์จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในการสร้างคำถามในแบบสัมภาษณ์ โดยข้อมูลผู้วิจัยได้ข้อมูลมาจาก 2 แหล่ง ดังนี้

#### 3.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data)

ได้จากการใช้แบบสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากตัวแทนจากองค์การบริหารส่วนตำบลสาคร ประกอบด้วยฝ่ายบริหาร และพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลสาคร ภาครัฐอื่น ภาคประชาสังคม/ผู้นำชุมชน และภาคเอกชน ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการแบบความร่วมมือในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร อำเภอลำปลายสมเด็จ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยชี้แจงให้ทราบถึงจุดมุ่งหมายในการวิจัยครั้งนี้

2. เก็บรวบรวมข้อมูลและทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ และความสอดคล้องของคำตอบในแบบสัมภาษณ์ทุกประเด็นและทุกฉบับ

3. นำแบบสัมภาษณ์ที่ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความสอดคล้องของคำตอบทุกประเด็นและทุกฉบับให้ได้ข้อมูลครบถ้วน) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปดำเนินการสรุปและวิเคราะห์ผล

### 3.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data)

ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้จากเอกสารต่างๆ ตั้งแต่ข้อมูลประเภทแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษาจากเอกสารต่างๆ ได้แก่ ตำรา หนังสือ บทความ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ รวมทั้งสื่อจากสิ่งพิมพ์อื่นๆจากนั้นนำมาประมวลวิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อใช้สร้างเป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัย

## 4. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- **แบบสัมภาษณ์** สำหรับการสัมภาษณ์ ใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semistructured Interview) เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการแบบความร่วมมือในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร อำเภอยะรัง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 9 ข้อ

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูลและการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

ผู้ศึกษาใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนี้

**5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)** ผู้ศึกษาดำเนินการสรุปประเด็นจากแบบสัมภาษณ์ที่ได้รับจำนวนทั้งสิ้น 9 ข้อ จัดกลุ่มข้อความที่มีความเกี่ยวข้องกันตามตัวแปรที่ศึกษา และนำเสนอข้อมูลด้วยการพรรณนา และทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

### 5.2 การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

การตรวจสอบข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้การตรวจสอบข้อมูลเพื่อการสร้างความน่าเชื่อถือ โดยจะใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ การตรวจแบบสามเส้า ดังนี้

**การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Data Triangulation)** คือ การพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ผู้ศึกษาได้มานั้นถูกต้องหรือไม่ วิธีการตรวจสอบข้อมูลนั้น จะต้องตรวจสอบแหล่งที่มา 3 แหล่ง ได้แก่

เวลา สถานที่ และบุคคล โดยการตรวจสอบแหล่งเวลา หมายถึง การตรวจสอบข้อมูลในช่วงเวลาที่ต่างกันเพื่อให้ทราบว่าข้อมูลที่ได้รับในช่วงเวลาต่าง ๆ นั้นเหมือนกันหรือไม่, การตรวจสอบสถานที่ หมายถึง ถ้าข้อมูลต่างสถานที่กันจะเหมือนกันหรือไม่ และการตรวจสอบบุคคลหมายถึงถ้าบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไปข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่





## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการแบบความร่วมมือในการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร อำเภอลำดวน จังหวัดสุราษฎร์ธานี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. สภาพการบริหารจัดการแบบความร่วมมือในการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร อำเภอลำดวน จังหวัดสุราษฎร์ธานี 2. วิเคราะห์ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการนำการบริหารจัดการแบบความร่วมมือมาใช้ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร 3. ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการแบบความร่วมมือมาใช้ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร อำเภอลำดวน จังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ตรงประเด็นจากผลการศึกษาสามารถ สรุปได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารจัดการแบบความร่วมมือในการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร อำเภอลำดวน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการนำการบริหารจัดการแบบความร่วมมือมาใช้ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร
3. ผลการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการแบบความร่วมมือมาใช้ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร อำเภอลำดวน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

โดยผลการศึกษาข้อมูลของผู้เกี่ยวข้องผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ตัวแทนจากองค์การบริหารส่วนตำบลสาคร ประกอบด้วยฝ่ายบริหาร และพนักงานส่วนตำบลของอบต.สาครจำนวน 6 คน ภาคีรัฐอื่น จำนวน 4 คน ภาคประชาสังคม/ผู้นำชุมชน จำนวน 8 คน และภาคเอกชน จำนวน 2 คน ซึ่ง มีส่วนเกี่ยวข้องกับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) รวมทั้งสิ้น 20 คน ซึ่งสามารถอภิปรายได้ดังนี้

#### 1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารจัดการแบบความร่วมมือในการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร อำเภอลำดวน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

##### 1.1 สภาพทั่วไปของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครได้ริเริ่มการจัดตั้งมาตั้งแต่ปี 2555 โดยความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลสาคร และแกนนำผู้นำชุมชนในตำบลสาคร ได้ร่วมกันจัดตั้งโดยองค์การบริหารส่วนตำบลสาคร ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการจัดสวัสดิการสังคมให้แก่ประชาชน

ในพื้นที่ เพื่อให้ประชาชนได้รับสวัสดิการสังคมที่ทั่วถึงมากยิ่งขึ้น ประกอบกับนโยบายรัฐบาลที่ให้ความสำคัญกับสวัสดิการชุมชน โดยนายกรัฐมนตรีได้แถลงนโยบายต่อสภานิติบัญญัติ แห่งชาติเรื่องการลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ ในข้อ 3.3 จะพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม ระบบการออมและระบบสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนมากขึ้น และข้อ 7.2 ยกระดับคุณภาพ “สวัสดิการชุมชน” สถาบันการเงินของชุมชน เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนจัดสวัสดิการที่จำเป็นภายในชุมชน ซึ่งในระยะแรกสมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชน มาจากชมรมผู้สูงอายุตำบลสาคร และกลุ่มออมเงินสี่จจะวันละบาท และจากการรวมตัวของประชาชนในพื้นที่ตำบลสาคร ซึ่งเกิดขึ้นด้วยความสมัครใจ และมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะดูแลซึ่งกันและกัน บนพื้นฐานความเอื้ออาทรต่อกัน โดยประชาชนร่วมกันคิดร่วมกันสร้างระบบ ร่วมกันบริหารจัดการและร่วมกันรับผลประโยชน์ ในระยะแรกเงินของกองทุนจะมาจากสมาชิกในรูปแบบของกองทุนการออมวันละบาท และนำรายได้จากผลกำไรจากกลุ่มออมทรัพย์ มาจัดสรรเป็นสวัสดิการให้แก่สมาชิกในกองทุน ต่อมาในปี 2557 ทางกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครได้รับการรับรองจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ เป็นองค์กรสวัสดิการชุมชนตามความในมาตรา 40/1 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ.2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550 เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2557



ภาพที่ 4.1 ใบสำคัญแสดงการรับรองเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชน

ภายหลังจากการรับรองกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร เป็นองค์กรสวัสดิการชุมชน ได้มีนโยบายสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนในรูปแบบการสมทบเท่ากันโดยชุมชนได้รับการสมทบไม่เกิน 365 บาท/คน/ปี โดยได้จัดสรรงบประมาณเพื่อสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชนในสัดส่วนตามการออมของสมาชิก ไม่เกิน 365 บาท/ราย/ปี ทั้งที่เป็นการสมทบงบประมาณจากสามฝ่าย (1 : 1 : 1) คือ 1) สมทบจากเงินออมของสมาชิกในชุมชน ทั้งในรูปแบบการออมทรัพย์เติม หรือสัจจะออมวันละบาท 2) การสมทบจากรัฐบาลกลางผ่านสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน และ 3) การสมทบจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ องค์การบริหารส่วนตำบลสาคร การดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร มุ่งที่จะจัดสวัสดิการพื้นฐานแก่สมาชิกโดยครอบคลุมทุกช่วงชีวิตคือ เกิด แก่ เจ็บ ตาย ผู้ด้อยโอกาส จัดสวัสดิการชุมชนครอบคลุมได้มากกว่า 13 ประเภท อาทิ สวัสดิการรับขวัญเด็กแรกเกิด จ่ายกรณีเข้ารับรักษาตัวในโรงพยาบาล สวัสดิการเสียชีวิต จัดงานศพ สวัสดิการผู้ด้อยโอกาส คนพิการ ทุนประกอบอาชีพ ภัยพิบัติ ฯลฯ แม้จำนวนเงินการจ่ายให้แก่สมาชิกจะไม่มากนักตามสถานะการเงินของกองทุน แต่สวัสดิการที่ได้รับ เช่น การที่ตัวแทนกองทุนได้ไปเยี่ยมไข้หรือ เป็นเจ้าภาพงานศพทำให้เกิดความภาคภูมิใจมีคุณค่าทางจิตใจ

จากผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมส่งผลให้หน่วยงานในระดับจังหวัดได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของกองทุนสวัสดิการชุมชนในระดับตำบลมากยิ่งขึ้น ประกอบกับสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นหน่วยงานที่ช่วยผลักดัน ให้หน่วยงานภาครัฐอื่นๆ เข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนมากยิ่งขึ้น โดยในปี 2560 องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้เข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนโครงการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพให้แก่กองทุนสวัสดิการชุมชนทั้งในระดับตำบล ระดับอำเภอ โชน และจังหวัด เพื่อให้บุคลากรที่ดำเนินงานเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชนได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ เพื่อในมาปรับใช้ในการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยทางองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี จะจัดให้มีโครงการดังกล่าวเป็นประจำในทุกๆปี เพื่อมีส่วนร่วมในการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน และเป็นส่วนหนึ่งในการร่วมจัดสวัสดิการสังคมให้แก่ประชาชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ในปี 2565 เนื่องจากการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน เป็นการบริหารจัดการกันเอง ไม่มีประสบการณ์ในการบริหารงาน ขาดทักษะ ความรู้ความชำนาญ ในการบริหารจัดการกองทุน โดยเฉพาะการบริหารจัดการการเงิน เพื่อให้เป็นระบบ มีมาตรฐาน ตรวจสอบได้ องค์การสวัสดิการชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ว่าจ้าง บริษัท วิชาหกิจเพื่อสังคมเกษตรลุ่มน้ำปากพนัง จำกัด พัฒนาและสร้างโปรแกรมการบริหารจัดการด้านการเงินขึ้นมา เพื่อให้กองทุนสวัสดิการชุมชน นำมาใช้บริหารจัดการด้านการเงิน พร้อมจัดอบรมการใช้งานโปรแกรม โดยมีเจ้าหน้าที่ของทางบริษัทฯ คอยเป็นที่ปรึกษาใน

การแนะนำวิธีการใช้งานโปรแกรมอย่างใกล้ชิด ในปัจจุบันได้ขยายผลการใช้งานโปรแกรมการบริหารการเงินครอบคลุมทุกกองทุนสวัสดิการชุมชน ในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี ส่งผลให้การบริการจัดการกองทุน โดยเฉพาะด้านการเงินมีประสิทธิภาพ และสามารถตรวจสอบได้

จากสภาพการดำเนินงานที่ผ่านมาของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร โดยเริ่มตั้งแต่การจัดตั้งจนถึงปัจจุบัน จะเห็นได้ว่าการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร มีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น ภาครัฐ ภาคประชาสังคม ภาคชุมชนและภาคเอกชน ผ่านบทบาทการแสดงและอำนาจของแต่ละภาคส่วนดังนี้

## 1. บทบาทและอำนาจหน้าที่ของแต่ละภาคส่วน

### 1.1 บทบาทและอำนาจหน้าที่ของภาครัฐ

อำนาจหน้าที่ของภาครัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ที่มีส่วนในการให้การสนับสนุนการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ในหลายด้าน ดังนี้ งบประมาณ ทรัพยากร บุคคล ความรู้ เครื่องมือต่างๆที่มีส่วนในการสนับสนุนให้การดำเนินงานของกองทุนบรรลุวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ดังนี้

**องค์การบริหารส่วนตำบลสาคร** มีบทบาทในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ดังนี้ สนับสนุนขบวนการจัดตั้งและพัฒนารับเคลื่อนงานสวัสดิการชุมชน ซึ่งครอบคลุมถึง การสนับสนุนบุคลากร ในเรื่องการให้คำแนะนำ โดยบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสาคร จะเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน และมีหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานที่สนับสนุนงบประมาณให้แก่กองทุนสวัสดิการชุมชน อีกทั้งยังมีหน้าที่ในการจัดเก็บ จัดทำฐานข้อมูลสมาชิกกองทุนฯ จัดทำบัญชีการเงินของกองทุนฯ ให้มีความถูกต้อง และโปร่งใส ซึ่งบุคลากรเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสวัสดิการชุมชน นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลสาครยังให้การสนับสนุนในส่วนของงบประมาณ เงินสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร จำนวน 1 ส่วน ซึ่งตั้งไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายของอบต. สาคร ให้การสนับสนุนเงินสมทบเพื่อเป็นการสร้างหลักประกันความมั่นคงของชุมชนฐานรากและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน เพื่อพัฒนาไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในทุกๆปี เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครสามารถดำเนินไป ซึ่งสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

“... องค์การบริหารส่วนตำบลสาครให้การสนับสนุนในส่วนของงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นผู้ช่วย ผู้ประสานงาน และที่ปรึกษากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร เพื่อช่วยสนับสนุนการดำเนินงาน ให้ความรู้เพื่อพัฒนาทักษะในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน...”

(นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสาคร สัมภาษณ์เมื่อ 10 ตุลาคม 2566)

“...ในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลสาคร ให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมใน ส่วนของการสนับสนุนงบประมาณ เป็นเงินสมทบ เพื่อสนับสนุนในส่วนของการรายรับให้แก่กองทุน สวัสดิการชุมชน เพื่อใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชน ตามระเบียบ ของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร โดยได้มีการกำหนดไว้ในแผนพัฒนา และในข้อบัญญัติ งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลสาครในทุกๆปี อีกทั้งยังสนับสนุนในส่วนของการบุคลากรใน ตำแหน่งที่มีความเกี่ยวข้องกับงานกองทุนสวัสดิการชุมชน ได้แก่ นักพัฒนาชุมชน เข้าร่วมเป็น คณะกรรมการกองทุนฯ และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นที่ปรึกษากองทุนสวัสดิการชุมชนฯ ให้การสนับสนุนทั้งความรู้ เวลา เครื่องมือและเทคโนโลยี ที่มีส่วนให้การบริหารจัดการกองทุน สวัสดิการชุมชนตำบลสาคร สามารถดำเนินงานต่อไปได้...”

(รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสาคร สัมภาษณ์เมื่อ 12 ตุลาคม 2566)

“... องค์การบริหารส่วนตำบลสาคร มีการจัดสรรงบประมาณ เป็นเงินสมทบ กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครเป็นประจำทุกปี และมอบหมายให้นักพัฒนาชุมชน เข้ามาทำหน้าที่ ช่วยในการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชน เช่น การประสานงานกับหน่วยงานที่กองทุนฯรับ งบประมาณ จัดทำฐานข้อมูลสมาชิกกองทุน การเงินและบัญชีที่ผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อความเป็น ระเบียบและถูกต้อง เอกสารอื่นๆที่มีความเกี่ยวข้องในการดำเนินงานของกองทุน สวัสดิการชุมชน...”

(รักษาการแทนหัวหน้าสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสาคร สัมภาษณ์เมื่อ 12 ตุลาคม 2566)

### สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุราษฎร์ธานี

มีบทบาท

ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ดังนี้ ให้การสนับสนุน งบประมาณแก่กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ผ่านสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) ซึ่งหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดำเนินการโครงการตามนโยบายของรัฐบาล ตามที่รัฐบาลมีนโยบาย สนับสนุนการดำเนินงานสวัสดิการชุมชนที่ประชาชนออมทรัพย์ร่วมกัน จัดตั้งเป็นกองทุนสวัสดิการ ชุมชนเพื่อเป็นการสร้างหลักประกันความมั่นคงของชุมชนฐานรากและเสริมสร้างความเข้มแข็งของ ชุมชนและสังคมในการจัดการดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพื่อพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ นำสู่การ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ด้วยหลักการประชาชนออม 1 ส่วน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 1 ส่วน และรัฐบาล 1 ส่วน และมีหน้าที่ในการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล สาคร เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ซึ่งสอดคล้อง กับคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

“... สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุราษฎร์ธานีเป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับอำเภอ และระดับตำบล และพิจารณาสนับสนุนงบประมาณจำนวน 1 ส่วน(ส่วนรัฐบาล) เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร สามารถบริหารจัดการ และจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกได้อย่างทั่วถึงและเสมอภาค โดยการสนับสนุนงบประมาณผ่านสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน เพื่อสนองต่อนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งสนับสนุนการดำเนินงานสวัสดิการชุมชน เพื่อเป็นการสร้างหลักประกันความมั่นคงของชุมชนฐานรากและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน...”

(หัวหน้ากลุ่มการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ สัมภาษณ์เมื่อ 5 พฤศจิกายน 2566)

“... ด้วยสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุราษฎร์ธานีเปรียบเสมือนเจ้าภาพในการจัดตั้งและสนับสนุนงบประมาณให้แก่กองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในทุกระดับ ทั้งระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล รวมถึงกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครด้วย อีกทั้งยังมีหน้าที่ในการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ เพื่อเป็นการสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนฯ ให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้ และสามารถจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม โดยยึดตามระเบียบกองทุนสวัสดิการชุมชนที่คณะกรรมการกองทุนและเหล่าสมาชิกได้ร่วมกันกำหนดขึ้นมา ...”

(นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ สัมภาษณ์เมื่อ 5 พฤศจิกายน 2566)

### องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

มีบทบาทในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ดังนี้ สนับสนุนการให้ความรู้ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพกองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อให้คณะกรรมการของกองทุนแต่ละกองทุนได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา โดยการจัดโครงการอบรมเพื่อส่งเสริมศักยภาพการบริหารจัดการของกองทุนสวัสดิการชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

“...อบจ.สุราษฎร์ธานี ให้การสนับสนุนในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนในระดับตำบลและอำเภอในพื้นที่ของจังหวัดสุราษฎร์ธานี รวมไปถึงกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ในการจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อเป็นการส่งเสริมศักยภาพการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความรู้ และส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน ให้มีระบบ ระเบียบและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น...”

(นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ สัมภาษณ์เมื่อ 10 พฤศจิกายน 2566)



ภาพที่ 4.2 การจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อเป็นการส่งเสริมศักยภาพการบริหารจัดการ  
กองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ. 2566

ที่มา : ถ่ายโดยผู้วิจัยเมื่อ 29 สิงหาคม 2566

## 1.2 อำนาจหน้าที่ของภาคประชาสังคม

อำนาจหน้าที่ของภาคประชาสังคมที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร มีหลายด้าน ดังนี้ งบประมาณ ทรัพยากร บุคคล ความรู้ เครื่องมือต่างๆที่มีส่วนในการสนับสนุนให้การดำเนินงานของกองทุนบรรลุวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ดังนี้

**องค์กรสวัสดิการชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี** มีบทบาทในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ดังนี้ให้การสนับสนุนเงินสมทบให้แก่กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร จากการจัดสรรงบประมาณและความมั่นคงของมนุษย์อีก 1 ส่วน เป็นสถาบันที่คอยเป็นที่ปรึกษา ให้ความรู้ในการดำเนินงาน การบริหารจัดการของกองทุนสวัสดิการชุมชน ตั้งแต่การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนฯ การขอรับงบประมาณสนับสนุน การจัดทำบัญชี การใช้งานโปรแกรมการจัดทำบัญชี การรายงานผลการดำเนินงานของกองทุนประจำปี สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

“...องค์กรสวัสดิการชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ถือเป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับกองทุนสวัสดิการชุมชนอีกหน่วยงานหนึ่ง เนื่องจากจะต้องมีการประสานงาน ให้คำปรึกษา คอยเป็นที่ปรึกษาให้คำปรึกษาสำหรับทุกกองทุนสวัสดิการชุมชนในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี รวมถึงกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ในการจัดตั้ง การขอรับงบประมาณ การจัดทำโครงการต่างๆ การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำฐานข้อมูลสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน การใช้งานโปรแกรมการจัดทำบัญชีการเงิน และการรายงานผลการดำเนินงานของกองทุนฯ...”

(หัวหน้าองค์กรสวัสดิการชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี สัมภาษณ์เมื่อ 26 พฤศจิกายน 2566)

“... องค์กรสวัสดิการชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานีและบุคลากร มีหน้าที่คอยสนับสนุนการดำเนินงานและการบริหารงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานีทุกแห่ง รวมทั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร โดยจะมีการแบ่งพื้นที่รับผิดชอบ โดยมีเจ้าหน้าที่ดูแลอย่างใกล้ชิด ทำหน้าที่ประสานงานกันระหว่างคณะกรรมการกองทุนและหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องให้การสนับสนุนทั้งความรู้ และบุคลากร ตั้งแต่การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน การจัดทำเอกสารขอรับงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชน การจัดทำฐานข้อมูลสมาชิก การจัดทำบัญชี การใช้งานโปรแกรมการจัดทำบัญชี และการจัดทำเอกสารรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของกองทุนสวัสดิการชุมชนฯ อีกทั้งยังช่วยตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารต่างๆ ให้มีความถูกต้องแม่นยำมากยิ่งขึ้น...”

(เจ้าหน้าที่องค์กรสวัสดิการชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตำแหน่งธุรการ สัมภาษณ์เมื่อ 26 พฤศจิกายน 2566)

### 1.3 อำนาจหน้าที่ของภาคชุมชน

อำนาจหน้าที่ของภาคชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร มีหลายด้าน ดังนี้ งบประมาณ ทรัพยากร บุคคล ความรู้ เครื่องมือต่างๆที่มีส่วนในการสนับสนุนให้การดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนของกองทุนฯ โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ดังนี้

**ผู้นำท้องที่** หรือผู้ใหญ่บ้าน มีบทบาทในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครโดยตรง ดังนี้ ในฐานะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร โดยผู้ใหญ่บ้านที่เป็นคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร จะมีส่วนร่วมตั้งแต่การริเริ่มจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน การร่างระเบียบกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร เพื่อการจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกที่ตรงตามความต้องการสมาชิก นำปัญหาหรือความต้องการของสมาชิกในหมู่บ้านของตนเองเข้าร่วมประชุมประจำปี รวมทั้งหน้าที่ในการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชน พร้อมทั้งเชิญชวนสมาชิกใหม่ ให้ร่วมเป็นสมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชน เพื่อเพิ่มความมั่นคงให้แก่กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

“... ในฐานะของผู้นำท้องที่ และคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร จะมีบทบาทหน้าที่ในการร่วมกันจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนฯ ร่างระเบียบกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครทุกฉบับ เข้าร่วมประชุมสามัญประจำปี เพื่อร่วมกับสรุปผลการดำเนินงานประจำปีของกองทุน ร่วมเสนอแนะ และนำความต้องการของสมาชิกในหมู่บ้าน เข้าร่วมประชุม อีกทั้งยังร่วมแก้ไขปัญหาาร่วมกัน เมื่อเกิดปัญหาการดำเนินงานภายในกองทุนสวัสดิการชุมชนฯ มีส่วนในการประชาสัมพันธ์สร้างความตระหนักรู้ ถึงความสำคัญของการเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนฯ



และรายละเอียดการจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครให้มีความรู้อย่างทั่วถึง รวมทั้งการประชาสัมพันธ์การรับสมัครสมาชิกใหม่ในทุกๆปี...”

(ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 1 สัมภาษณ์เมื่อ 18 พฤศจิกายน 2566)

“... ในส่วนของผู้นำท้องที่และคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร มีบทบาทในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนฯ ดังนี้ มีส่วนร่วมในการนำเอาปัญหา ความเดือดร้อน และความต้องการของชาวบ้านในหมู่บ้าน มาร่วมกันร่างและแก้ไขระเบียบกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์และความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ร่วมประชุมสรุปผลการดำเนินงานประจำปี ประชาสัมพันธ์การรับสมัครสมาชิกรายใหม่ของกองทุนสวัสดิการชุมชนชี้แจงรายละเอียดการจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกทราบโดยทั่วกัน อีกทั้งยังมีหน้าที่ในการจัดเก็บและนำส่งเงินสมทบในแต่ละปีให้แก่เหรียญของ กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครอีกด้วย...”

(ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 3 สัมภาษณ์เมื่อ 19 พฤศจิกายน 2566)

“... ในฐานะของผู้ใหญ่บ้าน และเป็นคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครมีบทบาทที่สำคัญ ดังนี้ รับฟังปัญหาและความต้องการของประชาชนในหมู่บ้านเพื่อนำเข้าที่ประชุมสามัญประจำปี ซึ่งปกติจะมีการประชุมอย่างน้อย 2 ครั้ง/ปี มีส่วนร่วมในการร่างและแก้ไขระเบียบของกองทุนสวัสดิการชุมชนฯ รวมทั้งการประชาสัมพันธ์การรับสมัครสมาชิกใหม่ และการเก็บเงินสมทบรายเก่า รวมถึงการชี้แจงรายละเอียดการจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกทั้งรายเก่าและรายใหม่ทราบ...”

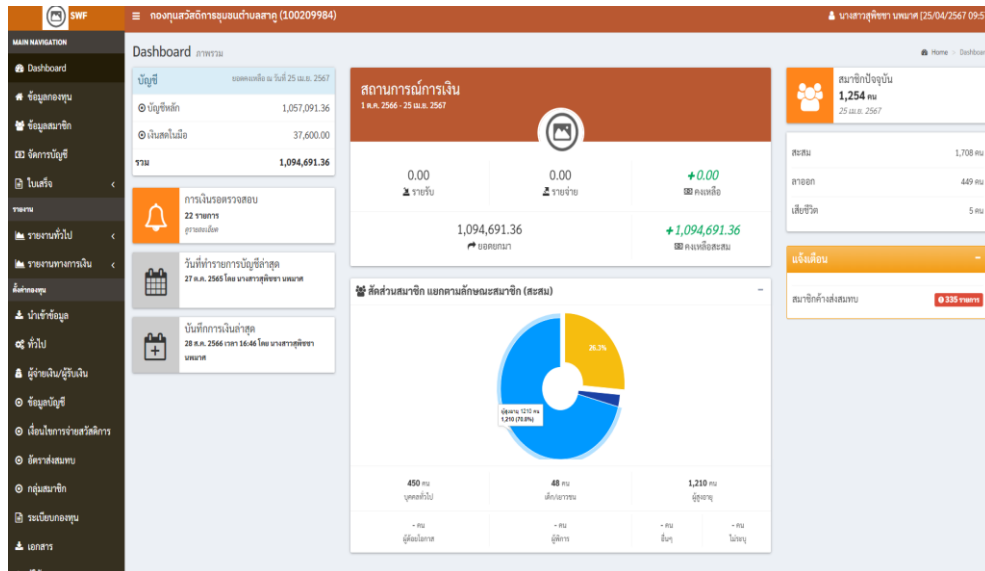
(ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 7 สัมภาษณ์เมื่อ 19 พฤศจิกายน 2566)

#### 1.4 อำนาจหน้าที่ของภาคเอกชน

อำนาจหน้าที่ของภาคเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร มีหลายด้าน ดังนี้ งบประมาณ ทรัพยากร บุคคล ความรู้ เครื่องมือต่างๆ ที่มีส่วนในการสนับสนุนให้การดำเนินงานของกองทุนบรรลุวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ดังนี้

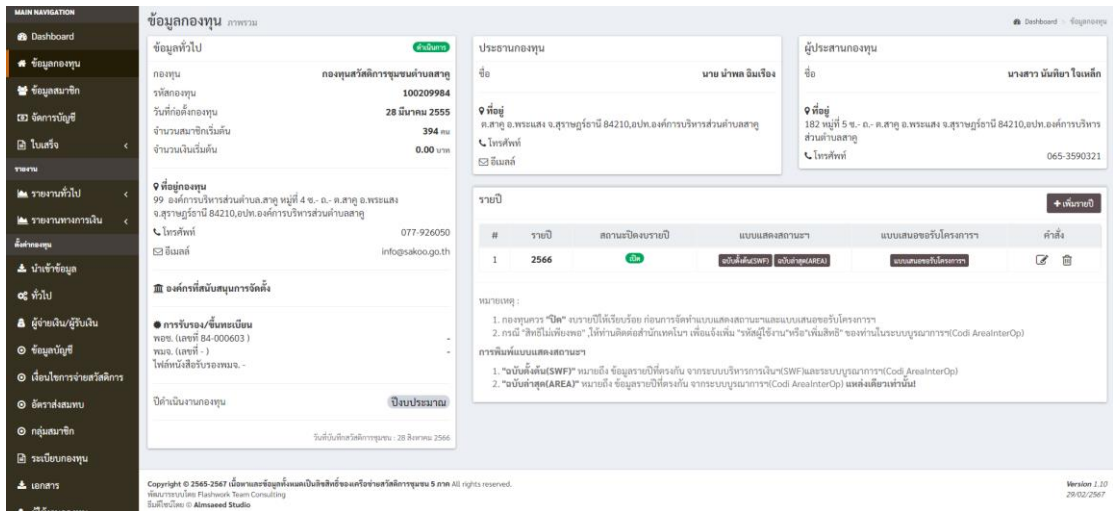
**บริษัทวิสาหกิจเพื่อสังคมเกษตรกรรมน้ำปากพอง จำกัด** มีบทบาทในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ดังนี้ บริษัทวิสาหกิจเพื่อสังคมเกษตรกรรมน้ำปากพอง สนับสนุนด้านความรู้และเทคโนโลยีในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยคิดค้นและจัดทำโปรแกรมการจัดทำบัญชีการเงิน และแนะแนวทางในการหารายได้เพิ่มเติมให้แก่กองทุน

สวัสดิการชุมชน เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน ให้มีระบบระเบียบ มีความถูกต้องแม่นยำมากยิ่งขึ้น ดังภาพ



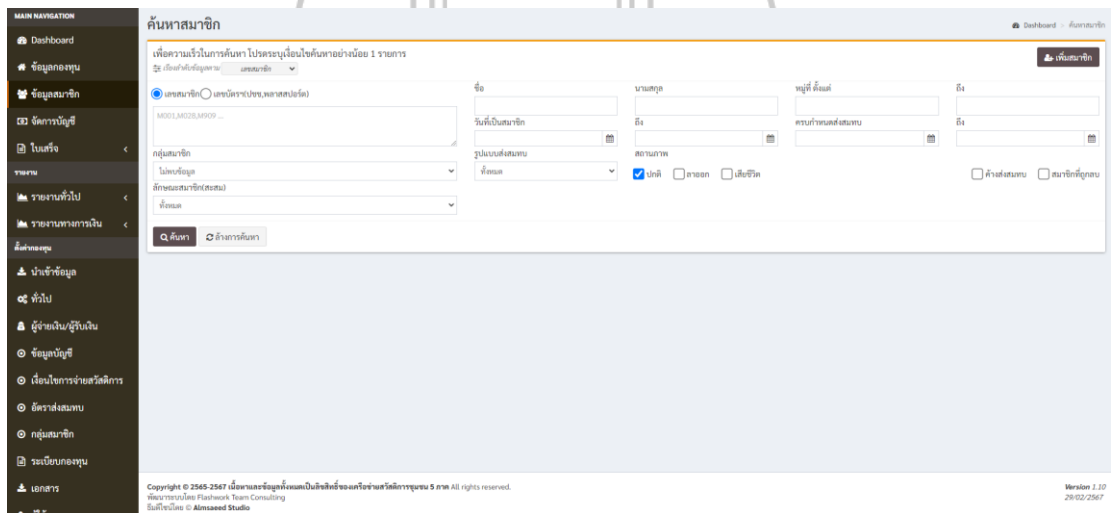
ภาพที่ 4.3 แสดงโปรแกรมบริหารการเงินและบัญชีกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร (SWF)

ในส่วนของโปรแกรมดังกล่าวจะสามารถแสดงผลข้อมูลต่างๆที่สำคัญของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของกองทุนสวัสดิการชุมชน ข้อมูลสมาชิก การจัดการบัญชี การออกไปเสร็จ รายงานทั่วไป รายงานทางการเงิน และการตั้งค่า เป็นต้น โดยข้อมูลกองทุนฯในภาพรวม จะแสดงข้อมูลทั่วไป ที่อยู่กองทุนสวัสดิการชุมชน สถานการณ์รับรองการขึ้นทะเบียน ชื่อประธานกองทุน และผู้ประสานงานกองทุนสวัสดิการชุมชน และแบบแสดงสถานะของกองทุนฯประจำปี



ภาพที่ 4.4 แสดงโปรแกรม SWF ส่วนของข้อมูลกองทุนฯ

ข้อมูลสมาชิก จะแสดงหน้าค้นหาข้อมูลสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร สามารถตรวจสอบได้ทั้ง 3 สถานะ ได้แก่ ปกติ ลาออก เสียชีวิต โดยจะนำเสนอรายละเอียดข้อมูลของสมาชิก ดังนี้ เลขสมาชิก ชื่อ นามสกุล ที่อยู่ วันที่เป็นสมาชิก วันครบกำหนดส่งเงินสมทบ เป็นต้น



ภาพที่ 4.5 แสดงโปรแกรม SWF ส่วนของข้อมูลสมาชิก

การจัดการบัญชี จะแสดงการเคลื่อนไหวของบัญชี ทั้งบัญชีหลัก บัญชีหลัก จะมีรายละเอียดชื่อบัญชี เลขที่บัญชี เลขบัญชี ประเภท ธนาकार สาขา และยอดเงินคงเหลือ และเงินสดในมือ จะแสดงรายละเอียดยอดเงินคงเหลือ

**จัดการบัญชี** แสดงรายการเคลื่อนไหวแยกบัญชี

ค้นหารายการเคลื่อนไหว

| บัญชี       | ยอดคงเหลือปัจจุบัน  |
|-------------|---------------------|
| บัญชีหลัก   | 1,057,091.36        |
| เงินสดในมือ | 37,600.00           |
| <b>รวม</b>  | <b>1,094,691.36</b> |

บัญชีหลัก    ปกติ

ชื่อบัญชี    กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร

เลขบัญชี    020068251808

ประเภท    บัญชีธนาคาร

ธนาคาร    ออมสิน

สาขา    พระแสง

ตัวย่อ

คงเหลือ    1,057,091.36

รอดูตรวจสอบ    4

26/10/2565 00:00

**เงินสดในมือ**    ปกติ

ชื่อบัญชี

เลขบัญชี

ประเภท    บัญชีเงินสดในมือ

ธนาคาร

สาขา

ตัวย่อ

คงเหลือ    37,600.00

รอดูตรวจสอบ    18

27/10/2565 00:00

ภาพที่ 4.6 แสดงโปรแกรม SWF ส่วนของจัดการบัญชี

ใบเสร็จ จะแสดงการจัดการใบเสร็จล่วงหน้า การค้นหาใบเสร็จ

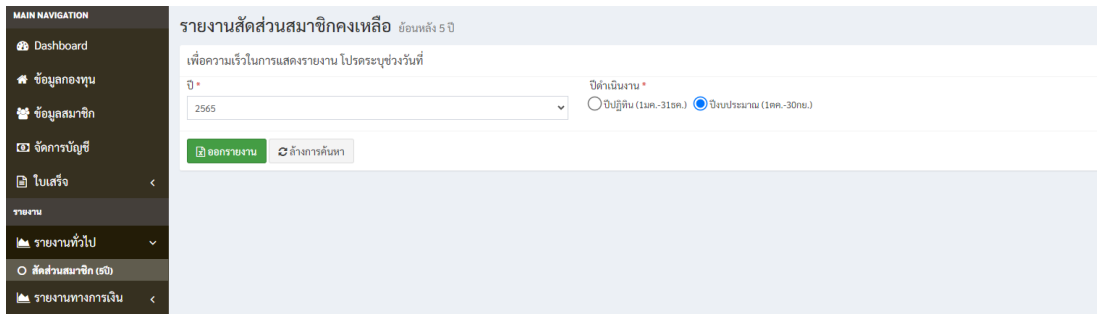
**ใบเสร็จ**    ▾

จัดการใบเสร็จล่วงหน้า

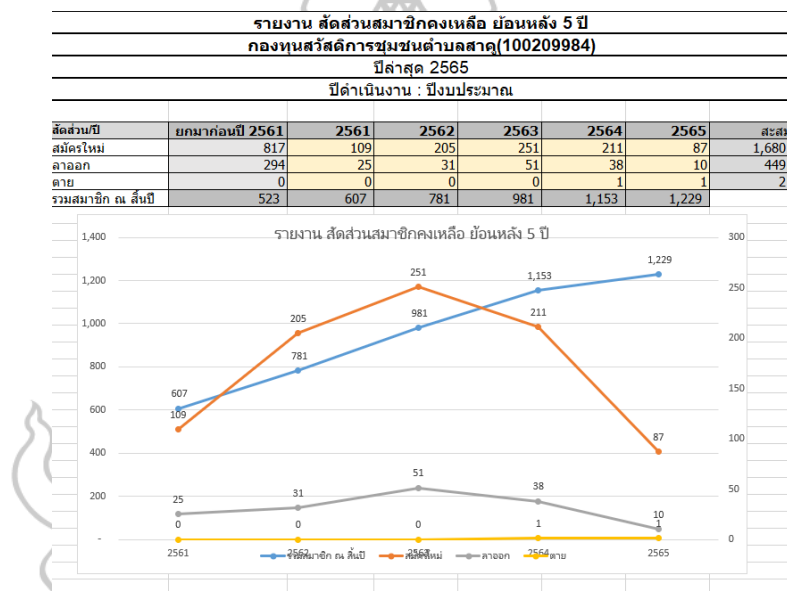
ค้นหาใบเสร็จ

ภาพที่ 4.7 แสดงโปรแกรม SWF ส่วนของใบเสร็จ

รายงานทั่วไป จะแสดงสัดส่วนสมาชิกคงเหลือย้อนหลัง 5 ปี ของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาकुในรูปแบบไฟล์ excel ดังภาพ

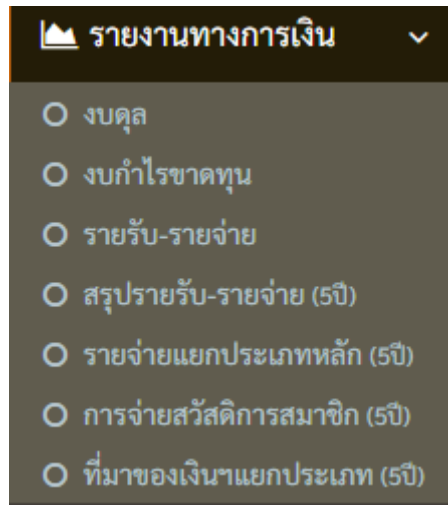


ภาพที่ 4.8 แสดงโปรแกรม SWF ส่วนของรายงานทั่วไป



ภาพที่ 4.9 แสดงรายงานสัดส่วนสมาชิกคงเหลือ ย้อนหลัง 5 ปี ของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาकु

รายงานทางการเงิน จะแสดงให้เห็นทราบถึง งบดุล งบกำไรขาดทุน รายรับ-รายจ่าย สรุปรายรับ-รายจ่าย รายจ่ายแยกประเภทหลัก การจ่ายสวัสดิการสมาชิก และที่มาของเงินฯ แยกประเภท ดังภาพ



ภาพที่ 4.10 แสดงโปรแกรม SWF ส่วนของรายงานทางการเงิน

จะเห็นได้ว่าโปรแกรม SWF หรือโปรแกรมบริหารการเงินและบัญชีกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร เป็นโปรแกรมที่เข้ามาอำนวยความสะดวกในการจัดการการเงินและการบัญชีของกองทุนให้มีระบบระเบียบมากยิ่งขึ้น ช่วยให้การจัดทำฐานข้อมูลทะเบียนสมาชิกง่าย สะดวก มีความถูกต้องแม่นยำ มากยิ่งขึ้นจากเดิมที่ การจัดเก็บข้อมูลสมาชิกจะจัดเก็บเป็นรายหมู่โดยใช้โปรแกรม Excel ช่วยในการจัดเก็บแต่มีข้อเสียจากวิธีดังกล่าว ทำให้ข้อมูลเกิดความคลาดเคลื่อน และในการจัดทำบัญชีการเงินก็เช่นกัน โปรแกรม SWF สามารถช่วยให้การบริหารการเงินของกองทุนมีความทันสมัยมากยิ่งขึ้น มีความถูกต้อง และสามารถตรวจสอบได้ แต่อย่างไรก็ดีเนื่องจากคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ส่วนใหญ่จะขาดทักษะในการใช้งานคอมพิวเตอร์ และทักษะการใช้โปรแกรม SWF จึงทำให้การนำโปรแกรมดังกล่าวมาใช้ยังไม่เป็นรูปธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควรจะเป็น ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

“...จากการหารือกับเจ้าหน้าที่องค์กรสวัสดิการชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ถึงปัญหาความล่าช้าในการสรุปผลรายงานประจำปีของกองทุนสวัสดิการชุมชนในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในทุกๆปี จึงได้แนวคิดการนำโปรแกรมมาช่วยในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน เพื่อให้การสรุปผลการดำเนินงานมีความถูกต้อง รวดเร็วมากยิ่งขึ้น โดยมีจัดฝึกอบรมการใช้งานโปรแกรม SWF ในทุกๆปี ปีละ 2 ครั้ง โดยผู้เข้าร่วมโครงการดังกล่าวจะต้องเป็นตัวแทนของคณะกรรมการกองทุน เป็นผู้ใช้งานโปรแกรมจริง เพื่อเรียนรู้การทำงานของโปรแกรมดังกล่าว และฝึกปฏิบัติจริงแบบจับมือทำ เพื่อให้คณะกรรมการกองทุนที่เข้ารับการฝึกอบรม สามารถกลับไปใช้งานโปรแกรมดังกล่าวได้จริง...”

(พนักงานบริษัทวิสาหกิจเพื่อสังคมเกษตรกรลุ่มน้ำปากพนัง สัมภาษณ์เมื่อ 3 ธันวาคม 2566)

การนำเอาโปรแกรม SWF บริหารการเงินและบัญชีกองทุนสวัสดิการชุมชน มาให้องค์การสวัสดิการชุมชนในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานีได้ปรับใช้ ในครั้งแรกมีการนำโปรแกรมดังกล่าว ให้กองทุนสวัสดิการชุมชนที่มีความสมัครใจที่จะใช้งาน เป็นกองทุนฯนำร่อง เพื่อให้การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครยั่งยืนยิ่งขึ้น สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

“... ในฐานะหน่วยงานเอกชนที่มีส่วนในการสนับสนุนการบริหารงานและการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครนั้น ได้มีส่วนสนับสนุนในการให้คำปรึกษาการใช้งานโปรแกรมสำเร็จรูปที่ใช้ในการบริหารจัดการการเงินการบัญชีของกองทุนสวัสดิการชุมชน ผ่านการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาศักยภาพของกองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นประจำในทุกๆปี พร้อมแนะนำแนวทางในการหารายได้อีกช่องทาง นอกเหนืองบประมาณสนับสนุนจากภาครัฐ โดยการเปิดโอกาสทางธุรกิจให้กับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ผ่านการชักชวนเข้าร่วมโครงการ “กินเปลี่ยนเมือง” ซึ่งทางจังหวัดสุราษฎร์ธานีกำลังอยู่ในขั้นตอนการศึกษาและการเตรียมความพร้อมในการจัดทำโครงการดังกล่าว ...”

(พนักงานบริษัทวิสาหกิจเพื่อสังคมเกษตรกรรมกลุ่มน้ำปากพอง จำกัด ตำแหน่ง  
ธุรการ สัมภาษณ์เมื่อ 3 ธันวาคม 2566)

“...บริษัทวิสาหกิจเพื่อสังคมเกษตรกรรมกลุ่มน้ำปากพอง จำกัด ร่วมพัฒนาระบบการเงินสวัสดิการชุมชน แก่กองทุนสวัสดิการชุมชนในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี รวมไปถึงกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครด้วย พร้อมทั้งเป็นหน่วยงานที่เขียนโปรแกรมสำเร็จรูปที่ใช้ในการจัดการการเงินการบัญชีให้แก่กองทุนสวัสดิการชุมชน ได้นำมาใช้เพื่อให้การดำเนินงาน และการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่าย มีความถูกต้องแม่นยำมากยิ่งขึ้น จากเดิมที่มีการสรุปผลการดำเนินงานรายปีเป็นกระดาษ ก็เปลี่ยนมาเป็นการดึงข้อมูลผ่าน โปรแกรมบริหารการเงินและบัญชีกองทุนสวัสดิการชุมชน ทำให้สะดวก ลดขั้นตอนการทำงานได้อีกด้วย...”

(พนักงานบริษัทวิสาหกิจเพื่อสังคมเกษตรกรรมกลุ่มน้ำปากพอง จำกัด ตำแหน่ง  
ธุรการ สัมภาษณ์เมื่อ 3 ธันวาคม 2566)

จากข้อมูลที่ได้สามารถชี้ให้เห็นว่า สภาพการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครอาศัยองค์ประกอบของกระบวนการจัดการปกครองแบบความร่วมมือเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยอาศัยการริเริ่มความร่วมมือจากหน่วยงานหรือองค์การภาครัฐ เพื่อเป้าหมายในการทำให้เกิดนโยบายสาธารณะให้บรรลุผลตามที่ตั้งไว้ ซึ่งกระทำผ่านตัวแสดงที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย ตัวแสดงภาครัฐ ภาคประชาสังคม ภาคชุมชน และภาคเอกชน ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงาน

ของกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยการแสดงผ่านบทบาทและอำนาจหน้าที่ของแต่ละภาคส่วนที่กล่าวมาข้างต้น โดยมีเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน คือ การร่วมกันบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

## 2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการนำการบริหารจัดการแบบความร่วมมือมาใช้ ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร

### 2.1 จุดเริ่มต้นที่ก่อให้เกิดความร่วมมือในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลสาคร

**ความสัมพันธ์เชิงพื้นที่** สวัสดิการชุมชนนั้นมาจากฐานคิดเดียวกัน คือ ฐานคิดที่ต้องการที่จะสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงร่วมกันของคนในชุมชน สร้างกระบวนการในการจัดการตนเอง อยู่ร่วมกันอย่างพึ่งพิง พึ่งพา อันเป็นทุนทางสังคมของชุมชนที่มีอยู่เดิม เป็นเครือข่ายความสัมพันธ์ที่โยงใยวิถีชีวิตผู้คนเข้ากับธรรมชาติ ความเชื่อ ศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นกระบวนการที่ไม่ได้มองเรื่องเงินเพียงอย่างเดียว แต่หมายถึงการดูแล เอื้อเพื่อต่อกันผ่านรูปแบบที่หลากหลาย สวัสดิการชุมชน มีฐานมาจากกิจกรรมพัฒนาต่างๆ ผ่านความร่วมมือกันในระดับท้องถิ่น และท้องที่ โดยมีผู้นำท้องถิ่นและท้องที่ในตำบลเป็นผู้ผลักดันให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

**ฐานคิดที่เป็นจุดเริ่มต้นของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร** เกิดจากฐานคิดต่างๆ ดังนี้

**ฐานองค์กรการเงินชุมชนและการบูรณาการกองทุน** จากกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ที่ได้จัดตั้งขึ้นโดยมีเป้าหมายเพื่อจัดสวัสดิการ โดยเฉพาะ ได้มีการนำผลกำไรขององค์กรการเงินมาจัดสวัสดิการ สร้างวินัยในการออมของสมาชิกเพื่อให้ได้สวัสดิการจนเกิดการขยายเชื่อมโยงบูรณาการกองทุน ภายในชุมชน เพื่อนำดอกผลมาเป็นกองทุนสวัสดิการ กรณีตัวอย่างรูปธรรมที่กลุ่ม ออมทรัพย์เป็นฐานในการจัดสวัสดิการมีค่อนข้างหลากหลาย เช่น เครือข่ายกลุ่มออมทรัพย์หมู่บ้าน

**ฐานชมรมผู้สูงอายุ** จากชมรมผู้สูงอายุพัฒนาสู่กองทุนสวัสดิการชุมชน เดิมกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ในช่วงแรกของการก่อตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนฯ สมาชิกในชมรมมาจากชมรมผู้สูงอายุที่จัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2550 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดสวัสดิการช่วยเหลือกันในระหว่างสมาชิก ด้วยเงินกองทุนที่ได้จากการบริจาคของสมาชิกกันเอง พัฒนาการต่อมาได้ขยายเป็น ความร่วมมือของคนในตำบล ในลักษณะเป็นการกุศลหรือสาธารณะประโยชน์แก่คนในท้องถิ่น ด้วยการจัดสวัสดิการสังคม ประกอบกับความพร้อมจากการได้รับเงินสมทบจากสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) เพื่อการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนในพื้นที่ เมื่อปี พ.ศ. 2555 จึงทำให้การดำเนินงานของกองทุน



สวัสดิการชุมชนตำบลสาครเป็นรูปธรรมมากขึ้น มีการจัดกลไกการบริหารจัดการกองทุนอย่างเป็นระบบ กำหนด ระเบียบ/กติกาในการดำเนินงานกองทุนฯ ที่เคร่งครัด ประกอบกับการสื่อสารความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ว่าเป็นกองทุนที่คนในชุมชนร่วมกันจัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เป็นหลักประกันความมั่นคงในชีวิตของสมาชิก บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมและพึ่งตนเองจึงส่งผลให้จำนวนสมาชิกได้ขยายฐานเพิ่มขึ้นครอบคลุม ทั้ง 7 หมู่บ้าน

จากฐานกิจกรรมพัฒนาต่างๆที่เกิดขึ้นในตำบลสาคร ล้วนเป็นจุดเริ่มต้นในการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ด้วยพลังความร่วมมือจากหลายภาคส่วน เช่น ผู้นำท้องที่ ผู้นำท้องถิ่น ชมรมผู้สูงอายุ และประชาชนในตำบลสาคร ได้มีส่วนในการผลักดันจากกองทุน กองบุญ สัจจะวันละบาทที่จัดตั้งขึ้นในบางหมู่บ้าน และชมรมผู้สูงอายุ เป็นกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลสาคร ได้ดำเนินการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครขึ้นเมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2555 โดยกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครมีเป้าหมายคือ ทำให้เกิดระบบการจัดสวัสดิการของชุมชนตำบลสาคร ตั้งแต่เกิดจนตาย มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สร้างความมั่นคงในคุณภาพชีวิต เป็นความภาคภูมิใจในการเป็นเจ้าของร่วมกันอย่างมีศักดิ์ศรี สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างชุมชนกับหน่วยงานภาครัฐ

**นโยบายของรัฐ** จากพื้นฐานของสังคมไทยที่ให้ความสำคัญกับระบบการช่วยเหลือเกื้อกูล และการดูแลซึ่งกันและกันมาเป็นเวลาช้านาน ได้นำมาสู่การกำหนดนโยบาย มาตรการทางกฎหมายต่างๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องและสนับสนุนระบบสวัสดิการชุมชน ดังนี้

จากคำกล่าวของนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรีในการประชุมชี้แจงนโยบายของรัฐบาลและแนวทางการจัดทำแผนการบริหารราชการแผ่นดินต่อหัวหน้าส่วนราชการ เมื่อวันที่ 6 มกราคม 2552 ณ ตึกสันติไมตรี ทำเนียบรัฐบาล ระบุว่าจะต้องมีการตั้งกองทุนขึ้นที่ส่งเสริมให้คนออม และรัฐบาลสมทบ เช่น กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ออมวันละบาท สมมติว่าทำเป็นระบบขยายให้ครอบคลุมมากที่สุด รัฐบาลส่วนกลางและท้องถิ่นสมทบเงินเข้าไปในสัดส่วนที่เท่ากันหรือมากกว่าจะเป็นกองทุนของชุมชนที่เป็นสวัสดิการ ไม่ต้องเป็นข้าราชการก็มีบำนาญได้ และได้มีการตั้งคณะกรรมการส่งเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนแห่งชาติ แม้ว่าสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติได้ขอตั้งงบประมาณสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนไว้ในกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมในปีงบประมาณ 2553 แต่ไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ ประกอบกับการสมทบเงินเข้ากองทุนสวัสดิการชุมชนต้องอาศัยการตัดสินใจเชิงนโยบายจากคณะรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์โดยสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ ได้ร่างแนวทางการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน ซึ่งจะได้ปรึกษาผู้แทนองค์กรสวัสดิการ

ชุมชนก่อนเพื่อเสนอคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ ซึ่งมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานและผู้แทนองค์กรสวัสดิการชุมชนที่เลือกกันเองเป็นกรรมการโดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. ส่งเสริมให้เกิดกองทุนสวัสดิการชุมชนและให้การรับรองเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชนตามกฎหมายส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

2. ถอดบทเรียนการจัดสวัสดิการชุมชนที่ประสบความสำเร็จเพื่อเป็นต้นแบบในการกำหนดมาตรฐานและขยายผล

3. จัดทำมาตรฐานการจัดสวัสดิการชุมชน

4. เสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรสวัสดิการชุมชนเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด

5. แนวทางการสนับสนุนงบประมาณผ่านทางกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม มี 4 รูปแบบ ได้แก่

5.1 งบประมาณเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดตั้ง ขยายสมาชิกและเสริมสร้างความเข้มแข็งในระบบต่าง ๆ เช่น การบริหารจัดการ การเงิน บัญชี สิทธิประโยชน์สมาชิก การตรวจสอบติดตามผล

5.2 งบประมาณเพิ่มเติมเมื่อจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนได้ ตามงบประมาณที่สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เคยสนับสนุนสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนวงเงิน กองทุนละ 55,000 บาท โดยสนับสนุนกองทุนทุกแห่งที่จัดตั้งได้

5.3 งบประมาณสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชน สมทบเฉพาะรายจ่ายที่กองทุนสวัสดิการชุมชนใช้ในการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในชุมชน เช่น ออมวันละ 1 บาท แทนผู้ด้อยโอกาส โดยรัฐบาลออกให้ทั้งหมด หรือรัฐบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นออกบางส่วน ให้กองทุนสมทบบางส่วน

5.4 งบประมาณสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชนแบบ 1 ต่อ 1 ต่อ 1 (รัฐบาลกลาง: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กองทุนสวัสดิการชุมชน) มี 2 รูปแบบ ได้แก่ ให้ตลอดไปเช่นเดียวกับกองทุนประกันสังคม หรือให้ตามระยะเวลาที่กำหนด เช่น 1 ปี 2 ปี หรือ 3 ปี ซึ่งต้องมีการคำนวณต้นทุนว่ากรณีรัฐให้เงินสมทบจะส่งผลให้กองทุนสวัสดิการชุมชนมีความมั่นคงและสมาชิกได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้นอย่างไร ทั้งนี้ในส่วนของสิทธิประโยชน์กรณีชราภาพต้องพิจารณาควบคู่กับข้อเสนอของกระทรวงการคลังเรื่องระบบบำนาญแห่งชาติด้วย

ส่วนการดำเนินงานสามารถเสนอคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติหรือคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแต่งตั้งคณะกรรมการในระดับต่าง ๆ เพื่อเสนอนโยบาย มาตรการ รวมทั้งบริหารจัดการกองทุนที่มีการกระจายเงินกองทุนไปสู่ภูมิภาคและท้องถิ่นในระดับต่าง ๆ ได้

**ตามที่คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์ 5 ปี สร้างสวัสดิการสังคมไทย** ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2550 – 2553) และแผนปฏิบัติการพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมไทยเพื่อชีวิตมั่นคง พ.ศ. 2550 – 2554 ตามที่คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติเสนอ เมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2550 และ วันที่ 13 มีนาคม 2550 กำหนดเป้าหมายหมู่บ้าน/ชุมชนท้องถิ่นในประเทศไทย อย่างน้อยร้อยละ 50 มีการจัด "ระบบสวัสดิการชุมชน" ช่วยเหลือกันเองกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา สังคม ประกอบด้วย สังคมไม่ทอดทิ้งกัน สังคมเข้มแข็ง สังคมคุณธรรม โดยให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการชุมชนท้องถิ่น คณะรัฐมนตรีอนุมัติงบกลางจำนวน 470 ล้านบาท เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ 5 ปี สร้างสวัสดิการสังคมไทย ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2550 – 2553) และแผนปฏิบัติการพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมไทยเพื่อชีวิตมั่นคง พ.ศ. 2550 – 2554 ในปี 2551 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้จัดสรรงบประมาณ 200 ล้านบาท ให้สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนของกองทุนสวัสดิการตำบล/เทศบาล เป้าหมาย 3,000 ตำบล/เทศบาลทั่วประเทศ(สำนักเชื่อมโยงขบวนองค์กรชุมชนและประชาสังคม.รายงานผลการดำเนินงานสวัสดิการชุมชน ประจำปีงบประมาณ 2561.สืบค้นจาก [www.codi.or.th](http://www.codi.or.th))

**คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี** แถลงต่อสภา นิติบัญญัติแห่งชาติเมื่อวันที่ 12 กันยายน 2557 ภายใต้การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศไทยปี 2015-2020 เพื่อความมุ่งสู่ความ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เรื่องการลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ ได้กล่าวถึงระบบสวัสดิการชุมชนไว้ในข้อที่ 3.3 ว่า ในระยะต่อไป จะพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม ระบบการออม และระบบสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการดูแลให้มีระบบการกักขังที่เป็นธรรมและการสงเคราะห์ผู้ยากไร้ตามอัตภาพ พัฒนาศักยภาพ คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิจัดสวัสดิการช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ สตรี และเด็ก (สำนักเชื่อมโยงขบวนองค์กรชุมชนและประชาสังคม.รายงานผลการดำเนินงานสวัสดิการชุมชน ประจำปีงบประมาณ 2561.สืบค้นจาก [www.codi.or.th](http://www.codi.or.th))

**คำแถลงนโยบายของพลตำรวจเอกอดุลย์ แสงสิงแก้ว รัฐมนตรีว่าการกระทรวง** **การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์** ข้อ 4.3.1. มีนโยบายตามพันธกิจด้านการพัฒนาองค์กรชุมชนและเครือข่ายสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน เพื่อเป็นการสร้างหลักประกันความมั่นคงของคนในชุมชน โดยจัดสวัสดิการชุมชนที่ครอบคลุมวิถีชีวิตตั้งแต่เกิด แก่ เจ็บ ตาย ให้กับคนทุกกลุ่มในชุมชนในการดูแลและช่วยเหลือเกื้อกูลกันผ่านกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับตำบลที่จัดตั้งขึ้นมาแล้ว 5,983 ตำบล โดยเน้นขยายฐานสมาชิกให้กว้างขวางขึ้น และพัฒนาการบริหารจัดการ รวมทั้งส่งเสริมการจัดตั้งในท้องถิ่นที่ยังไม่มีกองทุนสวัสดิการชุมชน วิสัยทัศน์ การพัฒนาประเทศไทย นโยบายของรัฐบาล รวมถึงนโยบายของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ดังกล่าว ได้มีส่วน

สำคัญในการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาาระบบสวัสดิการชุมชนอย่างกว้างขวาง เพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มั่นคง ยั่งยืน ตามเจตนารมณ์ที่กำหนดไว้ (สำนักเชื่อมโยงขบวนการองค์กรชุมชนและประชาสังคม. รายงานผลการดำเนินงานสวัสดิการชุมชน ประจำปีงบประมาณ 2561. สืบค้นจาก [www.codi.or.th](http://www.codi.or.th))

**ยุทธศาสตร์สวัสดิการชุมชน พ.ศ. 2561-2565** เครือข่ายสวัสดิการชุมชนได้เห็นชอบให้ใช้ยุทธศาสตร์เดิม ปี 2558-2562 ปรับเป็นยุทธศาสตร์ปี 2561 – 2565 ในการขับเคลื่อนงานสวัสดิการชุมชน ดังนี้

**วิสัยทัศน์** สวัสดิการชุมชนท้องถิ่นจัดการตนเอง ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง นาสู่ ความเจริญ สันติสุข ของสังคมไทยอย่างยั่งยืน

**สวัสดิการชุมชนท้องถิ่นจัดการตนเอง** หมายถึง 1) ระบบสวัสดิการชุมชนที่หลากหลาย ดำเนินถึงวิถีชีวิตที่ติงามของชุมชน ทุกคนเป็นเจ้าของ ยึดการให้อย่างมีคุณค่า รับอย่างมีศักดิ์ศรี คนในชุมชนมี ความสัมพันธ์กันอย่างเกื้อกูล 2) ระบบสวัสดิการชุมชนมีการบริหารจัดการที่ดี มีกติการ่วมของชุมชนตามหลักธรรมาภิบาล 3) ระบบสวัสดิการชุมชนที่สามารถสร้างคุณค่า ทำนุบำรุงสิ่งที่ติงามของชุมชนทรัพยากรของชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 4) ระบบสวัสดิการที่ใช้กองทุนสวัสดิการชุมชนเชื่อมโยงทุนทางสังคมของท้องถิ่นให้เกิดคุณค่าแก่ชุมชน สังคม และประเทศ

**สวัสดิการชุมชนยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง** หมายถึง 1) ประชาชนสมาชิกเข้าใจ เข้าถึงคุณค่า อุดมการณ์ของสวัสดิการชุมชน และนำมาปฏิบัติในการพัฒนาชีวิตของตนเอง ชุมชน และสังคม 2) วิธีการดำเนินงานสวัสดิการชุมชนยึดหลักความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล และการมีภูมิคุ้มกันที่ดี โดยคำนึงถึงความรู้ คุณธรรม และความหลากหลายของชุมชน

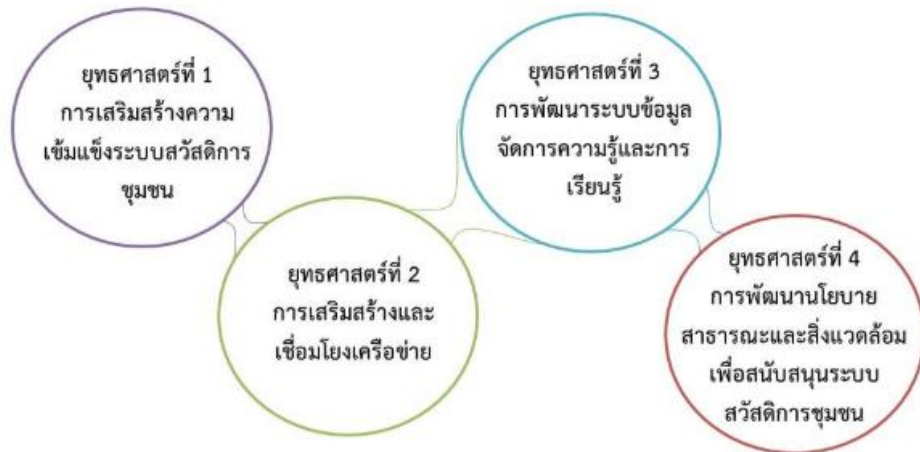
**นำไปสู่ความเจริญ สันติสุข ของสังคมไทยอย่างยั่งยืน** หมายถึง 1) ระบบสวัสดิการชุมชนสร้าง ความเข้มแข็งของสังคมจากฐานราก และเป็นกลไกในการพัฒนาความเจริญแก่ประเทศไทย 2) ระบบสวัสดิการชุมชนทำให้คนในชุมชนมีความรัก ความสามัคคี ดูแลซึ่งกันและกัน 3) ระบบสวัสดิการชุมชนมีความก้าวหน้า เติบโตอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม เป็นมรดกของชุมชนท้องถิ่นจากรุ่นสู่รุ่น

**พันธกิจ** เครือข่ายสวัสดิการชุมชน มีพันธกิจในการขยายพื้นที่และพัฒนาความเข้มแข็งขององค์กร สวัสดิการชุมชน เสริมสร้างขบวนการสวัสดิการชุมชนและเชื่อมโยงเครือข่ายการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นในทุกระดับ พัฒนาระบบข้อมูล การจัดการความรู้ และเครือข่ายการเรียนรู้ สวัสดิการชุมชน และพัฒนานโยบายสาธารณะ สวัสดิการชุมชนทั้งในระดับท้องถิ่น จังหวัด และระดับชาติ

(สำนักเชื่อมโยงขบวนการองค์กรชุมชนและประชาสังคม. รายงานผลการดำเนินงานสวัสดิการชุมชน ประจำปีงบประมาณ 2561. สืบค้นจาก [www.codi.or.th](http://www.codi.or.th))

ยุทธศาสตร์การพัฒนาสวัสดิการชุมชน พ.ศ. 2561 – 2565

วิสัยทัศน์ : สวัสดิการชุมชนท้องถิ่นจัดการตนเอง ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง  
 นำสู่ความเจริญ สันติสุขของสังคมไทยอย่างยั่งยืน



ภาพที่ 4.11 แสดงยุทธศาสตร์การพัฒนาสวัสดิการชุมชน พ.ศ. 2561-2565



## พัฒนาการการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชน

|           |   |   |
|-----------|---|---|
| 2544-2545 |    | พัฒนากองทุนสวัสดิการผู้สูงอายุระดับจังหวัด โดยให้การสนับสนุนเครือข่ายผู้สูงอายุจังหวัดละ 1 ล้านบาท  |
| 2546      |    | -เวทีสัมมนาชุมชน “วิถีพลังไท” นำเสนอบทเรียนการทำงานของขบวนการชุมชนทุกประเด็นงาน รวมทั้งเรื่องสวัสดิการชุมชน<br>-พัฒนากองทุนสวัสดิการผู้นำชุมชนองค์กรชุมชน (สนช.) มีสมาชิกทั่วประเทศประมาณ 1,500 คน  |
| 2547      |    | สัมมนา “สวัสดิการชุมชนแก้จนอย่างยั่งยืน” เพื่อผลักดันนโยบายสวัสดิการชุมชนและส่งเสริมสวัสดิการชุมชนรูปแบบใหม่  |
| 2548      |   | จัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับตำบลในพื้นที่ครู 14 ตำบล และขยายการจัดตั้งเป็น 68 ตำบล รัฐบาลสนับสนุนงบประมาณ จากศูนย์อำนวยการต่อสู้เพื่อเอาชนะความยากจนแห่งชาติ (ศตจ.) 32.1 ล้านบาท  |
| 2549      |  | ขยายการจัดตั้งกองทุนในพื้นที่นำร่อง 191 กองทุน มีสมาชิกกองทุน 133,100 คน รัฐบาลสนับสนุนงบประมาณจาก ศตจ. จำนวน 85 ล้านบาท  |
| 2550      |  | จัดตั้งคณะกรรมการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนท้องถิ่นระดับชาติและระดับจังหวัด เพื่อส่งเสริมการจัดสวัสดิการชุมชน รัฐบาลสนับสนุนงบประมาณ 200 ล้านบาท สนับสนุน 650 กองทุนสมาชิก 257,500 คน<br>-แก้ไข พ.ร.บ. ส่งเสริมสวัสดิการสังคม เพิ่มเรื่องสวัสดิการชุมชนตำบล |



ภาพที่ 4.12 แสดงพัฒนาการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชน

(สำนักเชื่อมโยงขบวนองค์กรชุมชนและประชาสังคม. รายงานผลการดำเนินงานสวัสดิการชุมชน ประจำปีงบประมาณ 2561. สืบค้นจาก [www.codi.or.th](http://www.codi.or.th))

จากนโยบายของรัฐบาล ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญในการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน พร้อมทั้งให้ความสำคัญของคนในชุมชนตำบลสภาเอง เกิดเป็นกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสภา ขึ้นมา จวบจนปัจจุบัน

**2.2 กระบวนการทำงานร่วมกัน** การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนจำเป็นต้องอาศัยการทำงานร่วมกันของหลายภาคส่วนเพื่อเป็นส่วนช่วยให้การดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสภา มีความเข้มแข็งและยั่งยืน โดยมีรายละเอียดดังนี้

**ลักษณะหรือรูปแบบการทำงานร่วมกัน** การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสภา เกิดจากความร่วมมือในหลายภาคส่วน โดยมีรูปแบบในการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมกัน อันได้แก่ การประชุมอย่างเป็นทางการ และผู้นำอำนวยความสะดวก โดยมีรายละเอียดต่างๆ ดังนี้



ภาพที่ 4.13 การประชุมสามัญของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสภา ประจำปี พ.ศ. 2566

ที่มา : ถ่ายโดยผู้วิจัยเมื่อ 14 กรกฎาคม 2566



**การประชุมอย่างเป็นทางการ** กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร มีกำหนดการประชุมสามัญประจำปีในทุกๆปี อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง โดยกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร จะประชุมสามัญทั้งหมดจำนวน 3 ครั้ง ในการประชุมแต่ละครั้งจะมีการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม และมีการนำปัญหาต่างๆที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร เข้าหารือร่วมกันในที่ประชุม เพื่อหาแนวทางให้การแก้ไขปัญหาหารือร่วมกัน มีผู้เข้าร่วมประชุม คือ คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ซึ่งประกอบด้วย ประธานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร รองประธานกองทุนฯ เற்றுณิกเลขานุการ กรรมการ และที่ปรึกษากองทุนสวัสดิการชุมชน จะมีประธานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร เป็นผู้ดำเนินการประชุม โดยระเบียบวาระการประชุมจะมีรายละเอียด ดังนี้

**ครั้งที่ 1** ระเบียบวาระการประชุม จะมีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการกำหนดแผนการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุนฯในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมา การรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกกองทุนฯ การรับสมัครสมาชิกรายใหม่ และการจัดสวัสดิการสังคมให้แก่สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร มีแผนการประชาสัมพันธ์กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร เพื่อลงพื้นที่ในการประชาสัมพันธ์ยังหมู่บ้านต่างๆ มีกำหนดการให้สอดคล้องกับการประชุมประจำเดือนของหมู่บ้าน รายละเอียดตามตาราง ข้างต้น

ตารางที่ 4.1 แสดงตารางแผนการประชาสัมพันธ์กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ประจำปี 2567

| วันที่             | เวลา     | หมู่บ้าน                  | สถานที่                   |
|--------------------|----------|---------------------------|---------------------------|
| 5 กุมภาพันธ์ 2566  | 13.30 น. | หมู่ที่ 1 บ้านกลางดง      | ศาลาเอนกประสงค์ หมู่ที่ 1 |
| 6 กุมภาพันธ์ 2566  | 13.30 น. | หมู่ที่ 2 บ้านสาคร        | ศาลาเอนกประสงค์ หมู่ที่ 2 |
| 8 กุมภาพันธ์ 2566  | 13.30 น. | หมู่ที่ 3 บ้านสาครพัฒนา   | ศาลาเอนกประสงค์ หมู่ที่ 3 |
| 11 กุมภาพันธ์ 2566 | 13.30 น. | หมู่ที่ 4 บ้านน้ำดำ       | ศาลาเอนกประสงค์ หมู่ที่ 4 |
| 7 กุมภาพันธ์ 2566  | 13.30 น. | หมู่ที่ 5 บ้านสวนป่าพัฒนา | ศาลาเอนกประสงค์ หมู่ที่ 5 |
| 9 กุมภาพันธ์ 2566  | 13.30 น. | หมู่ที่ 6 บ้านห้วยทรายขาว | ศาลาเอนกประสงค์ หมู่ที่ 6 |
| 10 กุมภาพันธ์ 2566 | 13.30 น. | หมู่ที่ 7 บ้านบางใหญ่     | ศาลาเอนกประสงค์ หมู่ที่ 7 |

ที่มา : แผนการประชาสัมพันธ์กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ประจำปี 2567

**ครั้งที่ 2** ระเบียบวาระการประชุม จะมีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการติดตามสถานะการเงินของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร โดยจะชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับ เงินออมที่เก็บได้จากสมาชิกรายเก่า-รายใหม่ เงินสมทบจากรัฐบาลจำนวน 1 ส่วน สถานะการเงินคงเหลือ รายรับ-รายจ่าย

เงินฝากธนาคารคงเหลือทั้งสิ้น ณ ปัจจุบัน และรายละเอียดการจ่ายสวัสดิการให้แก่สมาชิกในปี 2566 ทั้งกรณีเสียชีวิต กรณีคลอดบุตร และกรณีรักษาพยาบาล

**ครั้งที่ 3** ระเบียบวาระการประชุม จะมีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับ การสรุปการจ่ายเงินสวัสดิการต่างๆประจำปี 2566 สวัสดิการกรณีเสียชีวิต กรณีคลอดบุตร กรณีรักษาพยาบาล การสรุปยอดรวมบัญชีรายรับ-รายจ่าย ประจำปี 2566 โดยรายรับ จะมีรายละเอียดเกี่ยวกับ ดอกเบี้ยธนาคาร เงินสมทบจากสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน(รายเก่า-รายใหม่) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล (ผ่าน พอช.) เงินอุดหนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรายจ่าย จะมีรายละเอียดเกี่ยวกับการจ่ายสวัสดิการให้แก่สมาชิกในกองทุนสวัสดิการชุมชน ค่าบำรุงสมาคม ค่าลงทุนอื่นๆ ค่าตอบแทนคนทำงาน ค่าพาหนะ ค่าเอกสาร/เครื่องเขียน ค่ากิจกรรม/เบี้ยประชุม รายจ่ายอื่นๆ หมายรวมถึง ค่าบัตรนำชา เงินบริจาคที่กองทุนสวัสดิการชุมชนร่วมสนับสนุนเงินไป

จากบทความข้างต้นที่เกี่ยวข้องกับการประชุมอย่างเป็นทางการนั้น สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

“... กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครของเรา ได้มีการจัดประชุมทุกปี ปีละ 2-3 ครั้ง เพื่อหารือ แนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร และสถานะทางการเงินของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ทั้งรายรับ-รายจ่าย และการจ่ายสวัสดิการให้แก่คณะกรรมการกองทุนฯได้รับทราบโดยทั่วกัน ...”

(ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 1 สัมภาษณ์เมื่อ 12 ธันวาคม 2566)

“...ในฐานะคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร เมื่อกองทุนสวัสดิการชุมชนพบเจอกับปัญหา หรือเมื่อได้รับฟังปัญหาจากสมาชิกกองทุนฯในหมู่บ้านของตน ก็จะมีการนำเอาปัญหาดังกล่าวเข้าสู่ที่ประชุมของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร โดยจะมีการประชุมสามัญประจำปี จำนวน 3 ครั้ง/ปี เพื่อเป็นการติดตาม-สรุป สถานะทางการเงิน รวมทั้งการหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครนั่นเอง...”

(ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 6 สัมภาษณ์เมื่อ 13 ธันวาคม 2566)

**ภาวะผู้นำอำนวยความสะดวก** การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร จะสำเร็จได้นั้น จำเป็นจะต้องอาศัยความสามารถของผู้นำในการที่จะนำผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่กองทุนสวัสดิการชุมชนฯ ได้ดำเนินงาน โดยใช้ความเป็นผู้นำ ความเป็นกลางในการแทรกแซงให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถที่จะร่วมมือกันได้โดยตรง ให้ความสำคัญในการร่วมแสดงความคิดเห็น กระตุ้นให้เกิดความเข้าใจในหลักการทำงานในรูปแบบใหม่ จากการสังเคราะห์ วิเคราะห์สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

“...เมื่อกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร มีความจำเป็นที่จะดำเนินกิจกรรมใด เช่น การประชุม การดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสวัสดิการชุมชน การอบรม เพื่อเพิ่มศักยภาพให้แก่คณะกรรมการกองทุนฯ การหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา งบประมาณที่สนับสนุนในการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนฯ จะได้รับความอนุเคราะห์จากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสาครอย่างดีเสมอมา ไม่ว่าจะเป็น การสนับสนุนงบประมาณเพื่ออุดหนุนกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร สนับสนุนบุคลากร สถานที่ในการจัดประชุมสามัญประจำปี สนับสนุนงบประมาณให้แก่บุคลากรในการไปฝึกอบรมเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน...”

(สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสาคร สัมภาษณ์เมื่อ 10 ธันวาคม 2566)

### 2.3 ผลลัพธ์จากการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครแบบความร่วมมือ

การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครแบบความร่วมมือ ดำเนินการผ่านจุดเริ่มต้นของความร่วมมือในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่ได้รับการสนับสนุนให้กองทุนสวัสดิการชุมชนเกิดขึ้น ทั้งในระดับนโยบายของรัฐ โดยรัฐให้การสนับสนุนให้มีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนขึ้นในทุกพื้นที่ของประเทศไทย เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการกันเองภายในชุมชนที่มีความเข้มแข็ง คนในชุมชนสามารถช่วยเหลือกัน ลดความเหลื่อมล้ำระหว่างคนจนและคนรวย เกิดสวัสดิการที่ตอบสนองต่อความต้องการของคนในชุมชนอย่างแท้จริง และเท่าเทียมกัน และที่ขาดไม่ได้ คือ ความร่วมมือหรือความสัมพันธ์เชิงพื้นที่ ที่กระทำโดยผ่านฐานคิดที่ต้องการที่จะสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงร่วมกันของคนในชุมชน สร้างกระบวนการในการจัดการตนเอง อยู่ร่วมกันอย่างพึ่งพิง พึ่งพา อันเป็นทุนทางสังคมของชุมชนที่มีอยู่เดิม โดยกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร เกิดขึ้นมาจากฐานคิดที่สำคัญด้วยกัน 3 ฐานคิด ดังนี้ กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ กลุ่ม“ออมวันละบาท” หรือกองทุนสัจจะวันละบาท และกองทุนสวัสดิการจากฐานชมรมผู้สูงอายุ จนเกิดเป็นกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ที่ดำเนินการจัดสวัสดิการพื้นฐานแก่สมาชิกโดยครอบคลุมทุกช่วงชีวิต คือ เกิด แก่ เจ็บ ตาย ผู้ด้อยโอกาส จัดสวัสดิการชุมชนครอบคลุม 13 ประเภท อาทิ สวัสดิการเงินรับขวัญเด็กแรกเกิด จ่ายกรณีเข้ารับรักษาตัวในโรงพยาบาล ทุนการศึกษานักเรียนยากจน สวัสดิการเสียชีวิตงานศพ สวัสดิการผู้ด้อยโอกาส คนพิการ ทุนประกอบอาชีพ ภัยพิบัติ ฯลฯ แม้จำนวนเงินการจ่ายให้แก่สมาชิกจะไม่มากนักตามสถานะการเงินแต่ละกองทุน แต่สวัสดิการที่ได้รับ เช่น การที่ตัวแทนกองทุนได้ไปเยี่ยมไข้หรือเป็นเจ้าภาพงานศพทำให้เกิดความภาคภูมิใจ มีคุณค่าทางจิตใจ ทั้งนี้ข้อมูล ณ วันที่ 29 กันยายน 2566 จากรายงานการประชุมสามัญครั้งที่ 3 วันที่ 29 กันยายน 2566 มีผู้ได้รับสวัสดิการรวมจำนวน 171 ราย เงินจ่ายสวัสดิการรวมทั้งสิ้น 476,600 บาท โดยประเภทการจัดสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลมีผู้ได้รับสวัสดิการนี้มากที่สุด จำนวน 144 ราย

เป็นเงิน 177,600 บาท และจำนวนเงินการจ่ายสวัสดิการด้านการเสียชีวิตมีจำนวนมากที่สุดกว่าทุกประเภทจำนวน 296,500 บาท



ภาพที่ 4.14 การจ่ายสวัสดิการแยกประเภท

จากการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครที่ผ่านมา เกิดเป็นผลการดำเนินงานผ่านความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ดังนี้

**ผลการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครที่เป็นรูปธรรม**  
การดำเนินงานและกิจกรรมที่เกิดขึ้น จากการบริหารจัดการของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ตารางแสดงผลการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ประจำปี 2566

| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างความเข้มแข็งระบบสวัสดิการชุมชน |  |   |
|--|--|---|
| กิจกรรม/โครงการ  | วิธีการ  | ผลการดำเนินงาน  |
| <b>1.1 การพัฒนาแกนนำ</b>   | <p>1. อบรมพัฒนาศักยภาพผู้นำในเรื่องต่างๆ เช่น การบริหารจัดการที่ดี บัญชีการเงิน ระบบข้อมูล โปรแกรมการเงิน จัดการความรู้ภาวะผู้นำ วิทยากรกระบวนการ สื่อสารประชาสัมพันธ์ เป็นต้น</p> <p>2. เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากพื้นที่จริง โดยอาศัยเวทีการประชุมหมู่บ้านประจำเดือนของแต่ละหมู่บ้าน เพื่อให้สมาชิกสมทบมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นถึงปัญหาและความต้องการต่างๆ ของคนในชุมชน</p> | <p>- แกนนำมีความเข้าใจหลักคิดอุดมการณ์ สวัสดิการชุมชน</p> <p>- แกนนำเป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานต่างๆ</p> <p>- แกนนำมีทักษะและความชำนาญด้านการบริหารจัดการ ข้อมูล จัดการความรู้ การสื่อสารและการติดตามประเมินผล</p> <p>- สภาพปัญหาและความต้องการที่เกิดขึ้นจริงในชุมชนเพื่อนำไปสู่การจัดสวัสดิการที่ตอบสนองต่อความต้องการของคนในชุมชนอย่างแท้จริง</p> |
| <b>1.2 การขยายฐานสมาชิก</b>  | <p>1. จัดเวทีสร้างความเข้าใจกับผู้นำท้องที่ ท้องถิ่นในการมีส่วนร่วมในการขยายฐานสมาชิก ให้แก่กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร</p> <p>2. สื่อ ประชาสัมพันธ์ เอกสารแผ่นพับ เวทีการประชุมหมู่บ้าน ฯลฯ ถึงผลประโยชน์ ที่จะได้รับ และผลการดำเนินงานต่างๆ</p>   | <p>- เกิดสมาชิกทั้งรายเก่า- รายใหม่ที่มีความรู้เข้าใจในฐานคิดสวัสดิการชุมชน</p> <p>- สมาชิกมีจิตสำนึกการเป็นเจ้าของกองทุนสวัสดิการชุมชนร่วมกัน</p> <p>- ประชากรส่วนใหญ่ในตำบลเข้าถึงสวัสดิการชุมชนเพิ่มมากขึ้น</p>  |

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างความเข้มแข็งระบบสวัสดิการชุมชน |  |   |
|--|--|---|
| กิจกรรม/โครงการ  | วิธีการ  | ผลการดำเนินงาน  |
| <b>1.3 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี</b>                           | 1. กองทุนสวัสดิการชุมชนจัดประชุมสมาชิก สามัญประจำปี<br>2. พัฒนาศักยภาพกองทุนและเลขานุการกองทุนผู้รับผิดชอบทางด้านระบบข้อมูล/วิเคราะห์ความสมดุลกองทุน องค์กรความรู้ สวัสดิการชุมชน การบริหารจัดการระบบตรวจสอบ ระบบติดตามอย่างต่อเนื่อง  | - กองทุนสวัสดิการชุมชนมีระบบการรายงาน ผลการดำเนินงานที่เป็นปัจจุบันและเผยแพร่สู่สาธารณะ<br>- กองทุนสวัสดิการชุมชนมีระบบข้อมูลที่ถูกต้อง มีมาตรฐาน มีระบบการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และระบบติดตามอย่างต่อเนื่อง  |
| <b>1.4 การพึ่งตนเอง</b>  | 1. จัดเวทีทำความเข้าใจกับกองทุนสวัสดิการชุมชน เชื่อมโยงกองทุนต่างๆ ในชุมชนถึงแนวทางและวิธีการวิเคราะห์ความเสี่ยง ในเรื่องรายรับและรายจ่าย<br>2. มีการระดมทุนด้วยวิธีการต่างๆ ตามวิถีชีวิตวัฒนธรรมของพื้นที่ เช่น การจำหน่ายข้าวสาร เป็นต้น<br>3. ผลักดันสวัสดิการชุมชนให้บรรจุอยู่ใน ข้อบัญญัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | - กองทุนสวัสดิการเป็นที่ยอมรับและเชื่อมั่นจากทุกภาคส่วน<br>- เกิดแผนการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน และผลักดันสู่ข้อบัญญัติท้องถิ่นได้<br>- กองทุนสวัสดิการมีรูปแบบการบริหารจัดการทุนในกองทุนให้เกิดรายได้<br>- กองทุนสวัสดิการชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงระเบียบข้อบังคับ<br>- กองทุนให้มีความเหมาะสมกับทุนและบริบทของกองทุนมากขึ้น |

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างและเชื่อมโยงเครือข่าย  |  |  |
|--|--|--|
| กิจกรรม/โครงการ  | วิธีการ  | ผลการดำเนินงาน   |
| 2.1 เครือข่ายสวัสดิการชุมชน                                | 1. ส่งเสริมให้มีกิจกรรมการประชุมอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อผลักดันให้เกิดเวทีเครือข่ายในรูปแบบอำเภอ/พื้นที่/โซน / จังหวัด  | 1. เกิดเครือข่ายสวัสดิการชุมชน ระดับ จังหวัด/ระดับภาคที่มีการประชุมร่วม แลกเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงาน และมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง  |
|  | 2. มีโครงสร้างการทำงานและระเบียบข้อบังคับ เชื่อมโยงเครือข่ายกับงานพัฒนาด้านอื่นๆ<br>3. มีการกำหนด แนวทางร่วมกัน ในการ ขับเคลื่อนงานของ เครือข่ายสวัสดิการชุมชน ระดับ จังหวัด | 2. สมาชิกกองทุนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเครือข่าย<br>3. ผลักดันข้อเสนอเชิงนโยบายระดับ ท้องถิ่น/จังหวัด<br>4. มีโครงสร้างเครือข่ายที่ชัดเจน และมี ส่วนร่วมของหน่วยงานภาคี<br>5. เกิดการพัฒนาคุณภาพของ กองทุนผ่านกระบวนการเรียนรู้ใน รูปแบบเครือข่าย |
| 2.2 ใช้สวัสดิการชุมชน เป็นฐานเชื่อมโยงสู่งานพัฒนาด้านอื่นๆ | 1. ส่งเสริมให้ความรู้ถึงที่มาของ สวัสดิการ การก่อเกิดจากการ ช่วยเหลือลงแรง เพื่อสร้างความ เข้าใจถึงสวัสดิการทั้งในแบบตัว เงินและไม่ใช้ตัวเงิน                                | 1. เครือข่ายสวัสดิการชุมชนเกิดการบูรณาการทุนกับกองทุนอื่นๆ ในชุมชนไปสู่การพึ่งตนเอง  |
|  | 2. ใช้กองทุนสวัสดิการชุมชนเชื่อม ประสาน ประเด็นงานต่างๆจัดทำ แผนพัฒนาในพื้นที่เพื่อตอบสนอง ความต้องการของประชาชนใน พื้นที่   | 2. เกิดการใช้ทุนสวัสดิ การไป ช่วยเหลือคนในชุมชน และเชื่อมโยง สู่ประเด็นอื่นๆอย่างน้อย 3 ประเด็น (เศรษฐกิจ คนไร้ที่พึ่ง การศึกษา ภัยพิบัติ ฯลฯ)   |

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างและเชื่อมโยงเครือข่าย                |  |   |
|--|--|---|
| กิจกรรม/โครงการ  | วิธีการ  | ผลการดำเนินงาน  |
|  | 3. ยกกระดับสวัสดิการชุมชนไปสู่การจัดการ ความมั่นคงในชีวิต  | 3. เกิดประเภทสวัสดิการที่มากกว่าตัวเงิน<br>4. เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง เครือข่ายสวัสดิการชุมชนกับประเด็นงาน อื่นๆ   |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบข้อมูล การจัดการความรู้และการเรียนรู้ |  |   |
| กิจกรรม/โครงการ  | วิธีการ  | ผลการดำเนินงาน  |
| 3.1 ระบบฐานข้อมูลสมาชิก/ ฐานการเงิน                                      | 1. กำหนดกติกา ระเบียบ เป็นข้อตกลง ร่วมกันในการจัดทำข้อมูลกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร มีกลไกการติดตามโดยใช้ทีมติดตามประเมินผลของเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุราษฎร์ธานี<br>2. พัฒนาคู่่มือการบริหารจัดการข้อมูล และการเงินกองทุนเพื่อเป็นเครื่องมือที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน<br>3. พัฒนาศักยภาพแกนนำในการจัดระบบข้อมูล และการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี | - กองทุนสวัสดิการชุมชนมีระบบข้อมูล ที่เป็นปัจจุบัน และสามารถรายงานผลการดำเนินงานต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้<br>- มีรายงานสรุปผลการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ต่อสมาชิกทุกปี<br>- มีระบบมาตรฐานด้านการบริหารจัดการข้อมูล และระบบการเงินของกองทุนสวัสดิการชุมชน ผ่านโปรแกรมการบริหารการเงินและบัญชีกองทุนสวัสดิการชุมชน(SWF) |



ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบข้อมูล การจัดการความรู้และการเรียนรู้ |  |   |
|--|--|---|
| กิจกรรม/โครงการ  | วิธีการ  | ผลการดำเนินงาน  |
|  | 4. สนับสนุนการใช้ฐานข้อมูล<br>โปรแกรมบริหารกองทุนสวัสดิการ<br>ชุมชน โปรแกรมการบริหาร<br>การเงินและบัญชีกองทุนสวัสดิการ<br>ชุมชน(SWF)   |   |
| 3.2 ชูความรู้/ พื้นที่<br>ศูนย์เรียนรู้                                  | 1. เชื่อมโยงสถาบันการศึกษา<br>และภาคส่วนอื่นที่อยู่ในพื้นที่<br>ตำบลสาकु<br>2. จัดทำสื่อ/เอกสารชูความรู้<br>แผ่นพับ เพื่อนำไปเผยแพร่สู่<br>สาธารณะ<br>3. พัฒนาระบบข้อมูลรวบรวมองค์<br>ความรู้เรื่อง กองทุนสวัสดิการ<br>ชุมชน | 1. เกิดชูความรู้การดำเนินงาน<br>สวัสดิการชุมชน และแนวทางการ<br>พัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน<br>2. มีการเผยแพร่ข้อมูล ชูความรู้สู่<br>สาธารณะ ทำให้ประชาชนเกิด<br>ความตระหนักรู้ในความรู้ที่<br>เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ<br>กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาकु<br>มากขึ้น<br>3. มีโครงข่ายการแลกเปลี่ยนรู้ด้าน<br>สวัสดิการชุมชน<br>4. ใช้ความรู้ เป็นเครื่องมือในการ<br>พัฒนาคุณภาพกองทุน และ<br>ยกระดับกองทุน สวัสดิการชุมชนสู่<br>การพึ่งตนเองอย่างแท้จริง |

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนานโยบายสาธารณะเพื่อสนับสนุนสวัสดิการชุมชน |  |  |
|--|--|--|
| กิจกรรม/โครงการ  | วิธีการ  | ผลการดำเนินงาน   |
| 4.1 แผนพัฒนาท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบลสาคุ)                     | <ol style="list-style-type: none"> <li>มีเวทีการจัดทำแผนพัฒนาตำบลร่วมกัน ระหว่างชุมชน องค์กรชุมชนต่างๆและท้องถิ่น</li> <li>จัดเวทีให้ความรู้แนวทางการสมทบกองทุน สวัสดิการชุมชน ตำบลสาคุให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li> <li>กองทุนจัดทำแผนเพื่อเสนอในเวทีประชาคมหมู่บ้าน</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>มีการเชื่อมโยงและจัดทำแผนงานสวัสดิการชุมชน ร่วมกันกับกลุ่มองค์กรชุมชนต่างๆ /ผู้นำท้องถิ่น/ผู้นำท้องถิ่น</li> <li>งบสนับสนุนการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคุ ได้ถูกบรรจุในข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบลสาคุ และได้รับการจัดสรรงบดังกล่าวในทุกๆปี</li> </ol> |

จากกิจกรรมต่างๆ ของการจัดสวัสดิการชุมชนตำบลสาคุ ดอกผลที่ได้้นั้นมากกว่าเรื่องเงินทอง เพราะชุมชนไม่ได้ช่วยกันเพียงการหยิบยื่นเงินให้ หากแต่เป็นการมอบความรัก ส่งต่อความปรารถนาดีต่อกันที่ไม่ได้จบลงเพียงชั่วครั้งชั่วคราว ดอกผลที่ได้จากกิจกรรมการจัดสวัสดิการชุมชนจึงมีคุณค่าและความหมายสำหรับคนในชุมชน ดังนี้

สวัสดิการชุมชนทำให้เกิดความรัก การช่วยเหลือเกื้อกูลกันภายในชุมชน เป็นการแสดงน้ำใจ แม้จำนวนเงินจะน้อยแต่การที่ตัวแทนกลับไปเยี่ยมไข้ หรือเป็นเจ้าภาพงานศพ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ มีคุณค่าทางจิตใจ เกิดการฟื้นฟูระบบคุณค่า/ทุนทางสังคมที่มีอยู่เดิมในชุมชน มาประยุกต์ใช้จัดปรับให้สอดคล้องกับวิถีปัจจุบัน

เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างชุมชนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้เกิดความสัมพันธ์ขึ้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นประโยชน์ของงานที่ริเริ่มโดยชุมชนเข้ามาร่วมทำร่วมสนับสนุน ขยายสู่การพัฒนาด้านอื่นๆ มีการปรับระเบียบ กติกาให้สอดคล้องกับการสนับสนุนชุมชน

เกิดการขยายการเรียนรู้การจัดสวัสดิการ จากพื้นที่ต้นแบบสู่พื้นที่อื่นๆ ทำให้คนตื่นตัวในการที่จะร่วมกันจัดสวัสดิการชุมชนท้องถิ่น เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ในแนวราบ แกนนำที่มีประสบการณ์ไปหนุนช่วยพื้นที่ใหม่ เครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นช่วยขยายสร้างความเข้าใจเรื่องสวัสดิการระหว่างองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน

**ความคาดหวังในผลการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร**  
การดำเนินงานและกิจกรรมที่ภาคส่วนต่างๆที่เกี่ยวข้อง คาดหวังจากการบริหารจัดการของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ดังนี้

**1. ประชาชนในตำบลสาคร** ต้องการให้กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิก ตรงตามความต้องการตามบริบทของพื้นที่ และสอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ในสถานการณ์ปัจจุบันมากยิ่งขึ้น

**2. องค์กรสวัสดิการชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี** (สังกัดสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน: พอช.) ต้องการผลักดันให้กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร พัฒนาตนเองให้มีการบริหารจัดการที่ดีขึ้น มีธรรมาภิบาล ส่งเสริมให้ความรู้เพื่อให้กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ส่งต่อความรู้แก่สมาชิกกองทุนฯ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในเป้าหมาย และหลักการสำคัญของสวัสดิการชุมชน รวมถึงการสร้างวินัยการออมในระดับครัวเรือน ให้มีความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

“... องค์กรสวัสดิการชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความคาดหวังที่จะให้กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร มีการพัฒนาการบริหารจัดการสวัสดิการชุมชนตำบลสาครอย่างยั่งยืน โดยกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครจะต้องพัฒนาตนเองให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีหลักธรรมาภิบาล ตระหนักในการให้ความรู้ความเข้าใจแก่สมาชิกในกองทุนฯ และผู้ที่สนใจที่จะเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ในหลักการ และเป้าหมายของสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร รวมไปถึงการส่งเสริมให้สมาชิกมีความตระหนักถึงการออม การชำระเงินสมทบอย่างมีวินัย เพื่อสร้างวินัยในการออมให้กับสมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชน...”

(เจ้าหน้าที่องค์กรสวัสดิการชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตำแหน่งธุรการ สัมภาษณ์ เมื่อ 26 พฤศจิกายน 2566)

**3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(องค์กรบริหารส่วนตำบลสาคร)** องค์กรบริหารส่วนตำบลสาคร ต้องการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนในระดับพื้นที่ โดยการจัดงบประมาณเป็นเงินสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร และการเรียนรู้เชื่อมโยงการจัดสวัสดิการชุมชนกับการจัดสวัสดิการและการพัฒนาด้านอื่นๆขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรสวัสดิการชุมชนให้มีความเข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

“... การพัฒนาการบริหารจัดการสวัสดิการชุมชนตำบลสาครอย่างยั่งยืนนั้น จะขาดไม่ได้เลยสำหรับการให้ความสนับสนุนจากหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครที่สุด อย่างองค์กรบริหารส่วนตำบลสาคร โดยองค์กรบริหารส่วนตำบลสาคร นอกเหนือจากการให้การสนับสนุนงบประมาณแล้วนั้น ยังพร้อมที่จะให้การสนับสนุนในด้านการสร้างกระบวนการเรียนรู้

เพื่อพัฒนาองค์กรสวัสดิการชุมชนให้มีความเข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล  
 สาคูยังพร้อมที่จะเรียนรู้และเชื่อมโยงการจัดสวัสดิการชุมชนกับการจัดสวัสดิการและการพัฒนาด้าน  
 อื่นๆขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการจัดสวัสดิการในระดับพื้นที่  
 มากที่สุด เพื่อลดความเหลื่อมล้ำที่เกิดขึ้นได้...”

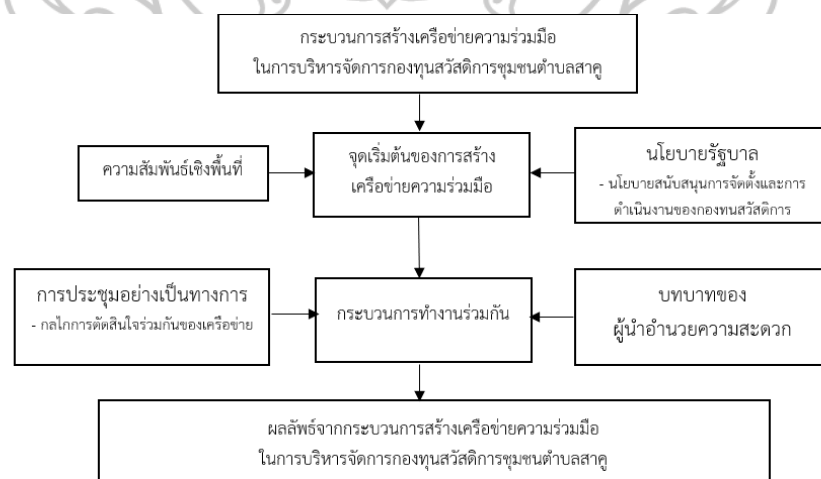
(นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสาคู สัมภาษณ์เมื่อ 10 ตุลาคม 2566)

**4. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุราษฎร์ธานี** ต้องการที่  
 จะมีส่วนในการสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคู ทั้งด้านนโยบาย บุคลากร  
 และการดำเนินงานของคณะกรรมการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการของกองทุนสวัสดิการ  
 ชุมชน เพื่อเชื่อมโยงงานสวัสดิการชุมชนกับการจัดสวัสดิการสังคมในความรับผิดชอบของกระทรวงและ  
 ในภาพรวมของประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

“...คณะกรรมการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานกองทุนสวัสดิการชุมชน ต้องการที่จะ  
 สนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคู ทั้งด้านนโยบาย บุคลากร และการ  
 ดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชน และเพื่อเชื่อมโยงงานสวัสดิการชุมชนกับการจัดสวัสดิการ  
 สังคมในความรับผิดชอบของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุราษฎร์ธานี  
 และในภาพรวมของกองทุนสวัสดิการชุมชนในระดับประเทศ...”

(หัวหน้ากลุ่มการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ สัมภาษณ์เมื่อ 5 พฤศจิกายน 2566)

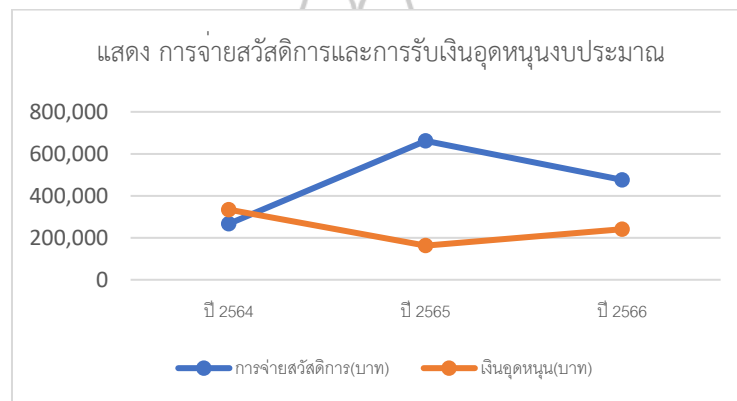
จากข้อมูลที่ได้สามารถสรุปเป็นกรอบโมเดล กระบวนการสร้างเครือข่าย  
 ความร่วมมือในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคู ดังภาพที่ 4.15



ภาพที่ 4.15 กรอบโมเดล กระบวนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการบริหาร  
 จัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคู

### 3. ผลการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการแบบความร่วมมือ มาใช้ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาकु อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

#### 3.1 ปัญหาของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาकु อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ปัญหาของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาकु ประกอบด้วย ปัญหาด้านงบประมาณ



ภาพที่ 4.16 แสดงการจ่ายสวัสดิการและการรับเงินอุดหนุน

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาकु ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาล 1 ส่วน องค์การบริหารส่วนตำบลสาकु 1 ส่วน และการเก็บเงินสมทบรายปีจากรายเก่าและรายใหม่ ของสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาकु ที่ถือว่าเป็นรายได้ แต่ในส่วนของจ่ายเงินสวัสดิการ ให้แก่สมาชิกซึ่งถือว่าเป็นรายจ่ายนั้น ในแต่ละปีจะมีแนวโน้มการจ่ายสวัสดิการที่เพิ่มขึ้นในทุกๆปี เมื่อเทียบกับรายรับ และจ่ายสวัสดิการในหลากหลายรูปแบบ ตั้งแต่เกิดจนตาย นอกจากนี้เงินอุดหนุน ในส่วนงบประมาณที่ลดลงก็มาจากการไม่สามารถขยายฐานสมาชิกเพิ่มได้ ทำให้เงินอุดหนุนจากรัฐบาลมีแนวโน้มลดลง แสดงดังภาพที่ 4.15 และสาเหตุที่สำคัญของปัญหาเรื่องงบประมาณ คือ การเปลี่ยนผู้นำท้องถิ่น โดยจากเดิมนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสาकु เป็นประธานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาकु จึงทำให้การสนับสนุนงบประมาณที่ตั้งไว้ในข้อบัญญัติมีจำนวนมากกว่าในปัจจุบัน ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสาकुคนเดิมได้หมดวาระไปแล้วนั้น จึงส่งผลกระทบต่อการจัดสรรงบประมาณด้วย สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

“... ปัญหาของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครที่เจอในตอนี้ หลักๆ จะเป็นในด้านของงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมาไม่เพียงพอ ต่อรายจ่ายของกองทุนฯ ทั้งในส่วนของรัฐบาลเอง และส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลสาคร ประกอบกับสมาชิกที่เพิ่มขึ้นแต่ละปี ไม่เป็นไปตามเป้าคือ รายใหม่จะต้องไม่น้อยกว่า 100 ราย ซึ่งจะมีผลในการของบจัดสรรจากรัฐบาล นอกจากนี้การเปลี่ยนผู้นำของท้องถิ่นก็ย่อมที่จะมีผลเช่นกัน เพราะผู้นำคนปัจจุบันไม่ได้มีบทบาทในกองทุนสวัสดิการชุมชน ทำให้การสนับสนุนยังไม่เต็มที่เท่าที่ควร...”

(ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 6 สัมภาษณ์เมื่อ 13 ธันวาคม 2566)

**ปัญหาด้านการประสานงาน** เนื่องจากการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหลากหลายภาคส่วน ที่ต้องมีการติดต่อประสานงานร่วมกันในการดำเนินงาน ซึ่ง ณ ปัจจุบันการประสานงานเกิดความล่าช้า และมีความคลาดเคลื่อน เนื่องจากขาดเจ้าภาพหลักในการประสานงาน ไม่ว่าจะเป็นการประสานงานในเรื่องต่างๆ เช่น การประสานงานเรื่องการของบสนับสนุนโครงการประจำปี การจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพกองทุนประจำปี และการดำเนินการอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร

**ปัญหาด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ ของภาครัฐ** ในการของบประมาณสนับสนุนซึ่งตั้งเกณฑ์ในการดำเนินไว้ ต้องมีการขยายฐานสมาชิกในแต่ละปีงบประมาณ ให้ได้ 100 คน /ปี ซึ่งไม่สอดคล้องกับบริบทของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ที่เป็นตำบลที่มีพื้นที่ขนาดเล็ก และจำนวนประชากรที่น้อย ทำให้ในบางปีงบประมาณสมาชิกรายใหม่จะมีจำนวนไม่ถึง 100 คน ทำให้การของบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลไม่สามารถดำเนินการได้ สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

“... ปัญหาการดำเนินงานในภาพรวมของกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่เห็นๆอยู่ มีดังนี้ ปัญหาด้านงบประมาณ ปัญหาด้านการประสานงาน ปัญหากฎระเบียบในการของบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาล โดยปัญหาด้านงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลจากเดิมที่เคยสมทบ 1 ส่วน ปัจจุบันเงินสมทบที่ได้มาไม่เต็มตามจำนวน ในส่วนปัญหาด้านการประสานงาน เนื่องจากงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสวัสดิการชุมชน เป็นเสมือนงานฝากของอปท. ซึ่งบางครั้งเจ้าหน้าที่ก็มีภาระงาน ที่เป็นงานประจำอยู่แล้ว จึงทำให้การประสานงานขาดตกบกพร่องไปบ้าง และในส่วนปัญหาด้านกฎ ระเบียบในการของบประมาณ ที่กำหนดว่าจำนวนสมาชิกสมทบรายใหม่จำนวน 100 คน/ปี จึงจะสามารถของบสนับสนุนจากรัฐบาลด้าน ด้วยเงื่อนไขดังกล่าวทำให้ในบางปี กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครเอง ก็ไม่สามารถของบประมาณดังกล่าวได้เช่นกัน ด้วยสาเหตุจากการที่ไม่สามารถขยายฐานสมาชิกได้ตามที่กำหนด และด้วยพื้นที่ตำบลสาครเป็นตำบลขนาดเล็กจำนวนประชากรไม่เยอะด้วย...”

(สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสาคร สัมภาษณ์เมื่อ 10 ธันวาคม 2566)

### 3.2 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

แนวทางในการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครโดยอาศัยการบริหารจัดการแบบความร่วมมือ จำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกภาคส่วนจะต้องมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ดังนี้

#### แนวทางแก้ไขปัญหาด้านงบประมาณ

##### ภาครัฐ หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

หน่วยงานภาครัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลสาคร พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุราษฎร์ธานี และองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ร่วมกับ กองทุนกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ร่วมกันประชุมเพื่อหารือถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน ร่วมกันทบทวนการออกระเบียบข้อบังคับของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครใหม่ ผ่านวาระการประชุม เพื่อทบทวนการจ่ายสวัสดิการในปีที่ผ่านมา เทียบกับรายได้งบประมาณที่ได้รับและเงินสมทบที่เก็บได้จากสมาชิก เพื่อลดอัตราการจ่ายสวัสดิการลงให้เหมาะสม สอดคล้องกับบริบท และสถานการณ์ปัจจุบันของพื้นที่ตำบลสาคร และนำเสนอปัญหาที่ไม่สามารถของงบประมาณสมทบจากรัฐบาลได้ในบางปีงบประมาณ ที่จำนวนสมาชิกไม่ถึง 100 คน/ปี ต่อหน่วยงานที่เป็นเจ้าภาพหลัก คือ พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำไปแก้ไขปัญหาต่อไป

##### ภาคชุมชน

##### ผู้นำท้องถิ่น

ในฐานะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน ร่วมเข้าประชุมเพื่อหารือ ถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน กับภาคส่วนต่างๆ เพื่อทบทวนการจ่ายสวัสดิการ เพื่อลดอัตราการจ่ายสวัสดิการลงให้เหมาะสมกับบริบทของตำบลสาคร การขยายฐานสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน เพิ่มการรับรู้ และตระหนักรู้ให้แก่ประชาชนในตำบลสาคร เพื่อเพิ่มความสนใจในการสมัครเป็นสมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครเพิ่มขึ้น ส่งผลให้การขยายฐานสมาชิกเพิ่มขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนด

##### ภาคเอกชน

##### บริษัทวิสาหกิจเพื่อสังคมเกษตรกรรมน้ำปากพอง จำกัด

สนับสนุน แนะนำ และส่งเสริม การเพิ่มช่องทางของรายได้ โดยการนำผลิตภัณฑ์ภายในชุมชนมาจำหน่ายผ่านช่องทางของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร

## แนวทางแก้ไขปัญหาด้านงบประมาณ

### ปัญหาด้านการประสานงาน

#### ภาครัฐ หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุราษฎร์ธานี ดำเนินการจัดทำ MOU ระหว่างภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน เป็นผู้นำการสร้างความร่วมมือ เป็นตัวกลางในการเชื่อมประสาน ในแต่ละฝ่ายแต่ละภาคส่วนร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครุขันธ์เคลื่อนไปได้ เนื่องจากหน่วยงานที่เป็นผู้นำจะประสานให้ทุกฝ่ายเข้ามาร่วมกันดำเนินงาน ส่งผลให้ทุกฝ่ายเล็งเห็นถึงความสำคัญของการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครุขันธ์ อีกทั้งสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุราษฎร์ธานียังมีบทบาทในการแทรกกลางระหว่างภาคส่วนต่างๆ เพื่อเป็นตัวแทนในการเจรจาหาข้อตกลงร่วมกันในการทำงานร่วมกันของทุกภาคส่วน

#### แนวทางแก้ไขปัญหาด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ ของภาครัฐ

##### ภาคชุมชน

##### ผู้นำท้องถิ่น

ตัวแทนของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครุขันธ์นำปัญหาเสนอต่อที่ประชุมในระดับจังหวัด เพื่อเป็นการสะท้อนปัญหาจากระดับล่างสู่ส่วนกลาง เพื่อให้ภาครัฐเล็งเห็นถึงความสำคัญ เพื่อดำเนินการแก้ไขระเบียบ หลักเกณฑ์การของบสนับสนุนจากรัฐบาล ในเงื่อนไขการขยายฐานสมาชิกให้มีสัดส่วนที่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่

#### ภาครัฐ หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ดำเนินการจัดประชุมเพื่อหารือการแก้ไขปัญหาด้านกฎระเบียบข้อบังคับของภาครัฐ อาศัยกระบวนการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ เป็นการตัดสินใจร่วมกัน โดยอาศัยกระบวนการจัดการปกครองแบบประสานความประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนการเจรจาหรือพร้อมหน้ากันทุกฝ่าย** โดยการหารือกันอย่างพร้อมหน้าระหว่างภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครุขันธ์ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะโดยตรง เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถหาข้อตกลงร่วมกันได้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

**การสร้างควมไว้วางใจซึ่งกันและกัน** โดยผู้นำอย่างสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุราษฎร์ธานี ทำหน้าที่เป็นคนกลางในการเปิดพื้นที่เจรจาแลกเปลี่ยนประเด็นความคิดเห็น อีกทั้งด้วยความเป็นผู้นำยอมที่จะสร้างความไว้วางใจให้ฝ่ายต่างๆมีจุดยืนที่ตรงกัน เพื่อหาทางออกในแนวทางและทิศทางเดียวกัน



**การสร้างความยินยอมพร้อมใจในการทำงานร่วมกัน** โดยภาคีเครือข่ายทุกฝ่ายที่  
ความเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร พร้อมใจกันในการทำงาน  
ร่วมกันเพื่อให้การแก้ไขปัญหาสามารถบรรลุผลได้

**การสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน** สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์  
จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีหน้าที่เป็นตัวกลางสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้เกิดขึ้นกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับ  
การดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร

**การสร้างผลลัพธ์ของความร่วมมือให้เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน** โดยผลลัพธ์ของ  
การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ย่อมเกิดจากการทำงานที่เกิดขึ้นระหว่างกระบวนการจัดการปกครองแบบ  
ประสานความร่วมมือ เป็นสิ่งที่ทำให้ความเชื่อมั่นในการทำงานและมองเห็นประโยชน์ร่วมกันในการ  
แก้ไขปัญหาาร่วมกัน ทำให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการขับเคลื่อนภารกิจร่วมกันของกองทุนสวัสดิการชุมชน  
ตำบลสาคร



## บทที่ 5

# สรุปผลการศึกษา การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

### 1. สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการแบบความร่วมมือในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร อำเภอลำดวน จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 3 ประการดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการแบบความร่วมมือในการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร อำเภอลำดวน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการนำการบริหารจัดการแบบร่วมมือมาใช้ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร
3. เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการแบบร่วมมือมาใช้ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร อำเภอลำดวน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

การศึกษานี้ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพที่เน้นการศึกษาเชิงพรรณนาวิเคราะห์ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์โดยการศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ และการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ในการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ตัวแทนจากองค์การบริหารส่วนตำบลสาคร ประกอบด้วยฝ่ายบริหาร และพนักงานส่วนตำบลของอบต.สาคร จำนวน 6 คน ภาคีรัฐอื่น จำนวน 4 คน ภาคประชาสังคม/ผู้นำชุมชน จำนวน 8 คน และภาคเอกชน จำนวน 2 คน ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) รวมทั้งสิ้น 20 คน และนำข้อมูลวิเคราะห์เพื่อให้ได้ความสมบูรณ์ของเนื้อหา โดยยึดหลักเหตุผล จัดระเบียบข้อมูล เชื่อมโยงข้อมูล ตามกรอบประเด็นการศึกษา ซึ่งสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

#### 1.1 สภาพการบริหารจัดการแบบความร่วมมือในการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร อำเภอลำดวน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

**1.1.1 บทบาทและอำนาจหน้าที่ของภาครัฐ** หน่วยงานภาครัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร มีดังนี้

**องค์การบริหารส่วนตำบลสาคร** มีบทบาทในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ดังนี้ สนับสนุนขบวนการจัดตั้งและพัฒนาการขับเคลื่อนงานสวัสดิการ

ชุมชน สนับสนุนบุคลากรเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยมีหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสวัสดิการชุมชนและช่วยเหลืองานด้านการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร และสนับสนุนในส่วนของงบประมาณ เป็นเงินสมทบให้แก่กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร จำนวน 1 ส่วน ซึ่งตั้งไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลสาครเป็นประจำทุกปี

**สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุราษฎร์ธานี** มีบทบาทในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ดังนี้ ให้การสนับสนุนงบประมาณแก่กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร จำนวน 1 ส่วน มีหน้าที่ในการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร

**องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี** มีบทบาทในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ดังนี้ สนับสนุนการให้ความรู้ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพกองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อให้คณะกรรมการของกองทุนแต่ละกองทุนได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง

**1.1.2 บทบาทและอำนาจหน้าที่ของภาคประชาสังคม** ภาคประชาสังคมที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร มีดังนี้

**องค์กรสวัสดิการชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี** มีบทบาทในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ดังนี้ ให้การสนับสนุนเงินสมทบให้แก่กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร จากการจัดสรรงบของพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์อีก 1 ส่วน เป็นสถาบันที่คอยเป็นที่ปรึกษา ให้ความรู้ในการดำเนินงาน ตั้งแต่การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน การจัดทำโครงการเพื่อขอรับงบประมาณประจำปี ดูแลและตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชน พร้อมรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของกองทุนสวัสดิการชุมชนที่ได้รับจัดสรรงบประมาณให้แก่จังหวัดทราบ

**1.1.3 บทบาทและอำนาจหน้าที่ของภาคชุมชน** ภาคชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร มีดังนี้

**ผู้นำท้องที่ หรือผู้ใหญ่บ้าน** มีบทบาทในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครโดยตรง ดังนี้ ในฐานะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร มีส่วนร่วมตั้งแต่การริเริ่มจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน การร่างระเบียบกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร นำปัญหาหรือความต้องการของสมาชิกในหมู่บ้านของตนเองเข้าร่วมประชุมประจำปี รวมทั้งหน้าที่ในการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชนฯ

**1.1.4 บทบาทและอำนาจหน้าที่ของภาคเอกชน** ภาคเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร มีดังนี้

**บริษัทวิสาหกิจเพื่อสังคมเกษตรกรรมน้ำปากพอง จำกัด** มีบทบาทในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ดังนี้ บริษัทวิสาหกิจเพื่อสังคมเกษตรกรรมน้ำปากพอง สนับสนุนด้านความรู้และเทคโนโลยีในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยคิดค้นและจัดทำโปรแกรมการจัดทำบัญชีการเงิน เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน และแนะนำแนวทางในการหารายได้เพิ่มเติมให้แก่กองทุนสวัสดิการชุมชน

**1.2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการนำการบริหารจัดการแบบความร่วมมือมาใช้ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร**

**1.2.1 จุดเริ่มต้นที่ก่อให้เกิดความร่วมมือในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร**

จุดเริ่มต้นที่ก่อให้เกิดความร่วมมือในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร เกิดจากสาเหตุหลักๆ สองสาเหตุดังนี้ ความสัมพันธ์ในเชิงพื้นที่ตำบลสาครเนื่องจากเป็นพื้นที่ที่อยู่ห่างจากเมือง จะมีลักษณะเป็นสังคมชนบทที่ประชาชนช่วยเหลือกันเอง ประชาชนร่วมกันตั้งกลุ่มเพื่อดำเนินการจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานให้เกิดขึ้นในชุมชนของตน โดยการบริหารจัดการด้วยตนเอง ผ่านผู้นำชุมชนทั้งท้องถิ่นและท้องที่ อีกสาเหตุคือ นโยบายของภาครัฐ มาตรการทางกฎหมายต่างๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องและสนับสนุนระบบสวัสดิการชุมชน มีรายละเอียดดังนี้

**ความสัมพันธ์เชิงพื้นที่** สวัสดิการชุมชนนั้นมาจากฐานคิดเดียวกัน คือ ฐานคิดที่ต้องการที่จะสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงร่วมกันของคนในชุมชน สวัสดิการชุมชนมีฐานมาจากกิจกรรมพัฒนาต่างๆ ผ่านความร่วมมือกันในระดับท้องถิ่นและท้องที่ โดยมีผู้นำท้องถิ่นและท้องที่ในตำบลเป็นผู้ผลักดันให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

**ฐานคิดที่เป็นจุดเริ่มต้นของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร** เกิดจากฐานคิดต่างๆ ดังนี้

1) ฐานองค์กรการเงินชุมชนและการบูรณาการกองทุน จากกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ที่ได้จัดตั้งขึ้นโดยมีเป้าหมายเพื่อจัดสวัสดิการ โดยเฉพาะ ได้มีการนำผลกำไรขององค์กรการเงินมาจัดสวัสดิการ สร้างวินัยในการออมของสมาชิกเพื่อให้ได้สวัสดิการจนเกิดการขยายเชื่อมโยงบูรณาการกองทุน ภายในชุมชน เพื่อนำดอกผลมาเป็นกองทุนสวัสดิการ กรณีตัวอย่างรูปธรรมที่กลุ่มออมทรัพย์เป็นฐานในการจัดสวัสดิการมีค่อนข้างหลากหลาย เช่น เครือข่ายกลุ่มออมทรัพย์หมู่บ้าน

2) ฐานชมรมผู้สูงอายุ จากชมรมผู้สูงอายุพัฒนาสู่กองทุนสวัสดิการชุมชน เดิมกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ในช่วงแรกของการก่อตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนฯ สมาชิกในชมรมมาจากชมรมผู้สูงอายุที่จัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2550 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดสวัสดิการช่วยเหลือกันใน

ระหว่างสมาชิก ด้วยเงินกองทุนที่ได้จากการบริจาคของสมาชิกกันเอง พัฒนาการต่อมาได้ขยายเป็นความร่วมมือของคนในตำบล ในลักษณะเป็นการกุศลหรือสาธารณประโยชน์แก่คนในท้องถิ่น ด้วยการจัดสวัสดิการสังคม ประกอบกับความพร้อมจากการได้รับเงินสมทบจากสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) เพื่อการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร เมื่อปี พ.ศ. 2555 ครอบคลุมพื้นที่ 7 หมู่บ้าน

**1.2.1 นโยบายของรัฐ** มีการกำหนดนโยบาย มาตรการทางกฎหมายต่างๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องและสนับสนุนระบบสวัสดิการชุมชน ดังนี้

1) จากคำกล่าวของนายกรัฐมนตรี นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ ในการประชุมชี้แจงนโยบายของรัฐบาลและแนวทางการจัดทำแผนการบริหารราชการแผ่นดินต่อหัวหน้าส่วนราชการ เมื่อวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๕๒ ณ ตึกสันติไมตรี ทำเนียบรัฐบาล ระบุว่าจะต้องมีการตั้งกองทุนขึ้นที่ส่งเสริมให้คนออมและรัฐบาลสมทบ เช่น กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ออมวันละบาท สมมติว่าเป็นระบบขยายให้ครอบคลุมมากที่สุด

2) ตามมติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์ 5 ปี สร้างสวัสดิการสังคมไทย ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2550 – 2553) และแผนปฏิบัติการพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมไทย เพื่อชีวิตมั่นคง พ.ศ. 2550 – 2554 ตามที่คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติเสนอ เมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2550 และ วันที่ 13 มีนาคม 2550 กำหนดเป้าหมายหมู่บ้าน/ชุมชนท้องถิ่นในประเทศไทยอย่างน้อยร้อยละ 50 มีการจัด "ระบบสวัสดิการชุมชน" ช่วยเหลือกันเองกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม ประกอบด้วย สังคมไม่ทอดทิ้งกัน สังคมเข้มแข็ง สังคมคุณธรรม

3) คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี แถลงต่อสภา นิติบัญญัติแห่งชาติเมื่อวันที่ 12 กันยายน 2557 ภายใต้การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศไทยปี 2015-2020 เพื่อความมุ่งสู่ความ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เรื่องการลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ ได้กล่าวถึงระบบสวัสดิการชุมชนไว้ในข้อที่ 3.3 ว่า ในระยะต่อไป จะพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม ระบบการออม และระบบสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

4) คำแถลงนโยบายของพลตำรวจเอกอดุลย์ แสงสิงแก้ว รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ข้อ 4.3.1. มีนโยบายตามพันธกิจด้านการพัฒนาองค์กรชุมชนและเครือข่ายสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน เพื่อเป็นการสร้างหลักประกันความมั่นคงของคนในชุมชน โดยจัดสวัสดิการชุมชนที่ครอบคลุมวิถีชีวิตตั้งแต่เกิด แก่ เจ็บ ตาย ให้กับคนทุกกลุ่มในชุมชนในการดูแลและช่วยเหลือเกื้อกูลกันผ่านกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับตำบลที่จัดตั้งขึ้นมาแล้ว 5,983 ตำบล

5) ยุทธศาสตร์สวัสดิการชุมชน พ.ศ. 2561-2565 เครือข่ายสวัสดิการชุมชน ได้เห็นชอบให้ใช้ยุทธศาสตร์เดิม ปี 2558-2562 ปรับเป็นยุทธศาสตร์ปี 2561 – 2565 ในการขับเคลื่อนงานสวัสดิการชุมชน

**1.2.2 กระบวนการทำงานร่วมกัน** เกิดจากความร่วมมือในหลายภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยมีรูปแบบในการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมกัน ซึ่งมีลักษณะหรือรูปแบบการทำงานร่วมกัน ดังนี้

1) การประชุมอย่างเป็นทางการ กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร มีกำหนดการประชุมสามัญประจำปีในทุกๆปี อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง โดยกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร จะประชุมสามัญทั้งหมดจำนวน 3 ครั้ง ในการประชุมแต่ละครั้งจะมีการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม และมีการนำปัญหาต่างๆที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร เข้าหารือร่วมกันในที่ประชุม เพื่อหาแนวทางให้การแก้ไขปัญหาาร่วมกัน มีผู้เข้าร่วมประชุมคือ คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ซึ่งประกอบด้วย ประธานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร รองประธานกองทุนฯ เหนรัญญิก เลขานุการ กรรมการ และที่ปรึกษากองทุนสวัสดิการชุมชน จะมีประธานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร เป็นผู้ดำเนินการประชุม

2) ภาวะผู้นำอำนวยความสะดวก การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครจะสำเร็จได้นั้น จำเป็นจะต้องอาศัยความสามารถของผู้นำในการที่จะนำผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่กองทุนสวัสดิการชุมชนฯ ได้ดำเนินงาน โดยใช้ความเป็นผู้นำ ความเป็นกลางในการแทรกแซงให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถที่จะร่วมมือกันได้โดยตรง ให้ความสำคัญในการร่วมแสดงความคิดเห็น กระตุ้นให้เกิดความเข้าใจในหลักการดำเนินงานในรูปแบบใหม่ จากการสังเคราะห์ วิเคราะห์สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

### 1.3 ผลลัพธ์จากการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครแบบความร่วมมือ

การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครแบบความร่วมมือ ดำเนินการผ่านจุดเริ่มต้นของความร่วมมือในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่ได้รับการสนับสนุนให้กองทุนสวัสดิการชุมชนเกิดขึ้น ทั้งในระดับนโยบายของรัฐ โดยรัฐให้การสนับสนุนให้มีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนขึ้นในทุกพื้นที่ของประเทศไทย เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการกันเองภายในชุมชนที่มีความเข้มแข็ง คนในชุมชนสามารถช่วยเหลือกัน ลดความเหลื่อมล้ำระหว่างคนจนและคนรวย เกิดสวัสดิการที่ตอบสนองต่อความต้องการของคนในชุมชนอย่างแท้จริง และเท่าเทียมกัน และที่ขาดไม่ได้ คือ ความร่วมมือหรือความสัมพันธ์เชิงพื้นที่ ที่กระทำโดยผ่านฐานคิดที่ต้องการที่จะสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงร่วมกันของคนในชุมชน สร้างกระบวนการในการจัดการตนเอง อยู่ร่วมกันอย่างพึ่งพิง พึ่งพา อันเป็นทุนทางสังคมของชุมชนที่มีอยู่เดิม โดยกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครเกิดขึ้นมาจากฐานคิดที่สำคัญด้วยกัน 3 ฐานคิด ดังนี้ กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ กลุ่ม“ออมวันละบาท” หรือกอง

บุญสัจจะวันละบาท และกองทุนสวัสดิการจากฐานชมรมผู้สูงอายุ จนเกิดเป็นกองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลสาคร ที่ดำเนินการจัดสวัสดิการพื้นฐานแก่สมาชิกโดยครอบคลุมทุกช่วงชีวิตคือ เกิด แก่ เจ็บ ตาย ผู้ด้อยโอกาส จัดสวัสดิการชุมชนครอบคลุม 13 ประเภท อาทิ สวัสดิการเงินรับขวัญเด็กแรกเกิด จ่ายกรณีเข้ารับรักษาตัวในโรงพยาบาล ทุนการศึกษานักเรียนยากจน สวัสดิการเสียชีวิตงานศพ สวัสดิการผู้ด้อยโอกาส คนพิการ ทุนประกอบอาชีพ ภัยพิบัติ ฯลฯ จากผลการดำเนินงานประจำปีของกองทุนสวัสดิการชุมชน(ข้อมูล ณ วันที่ 29 กันยายน 2566) ภาพรวมการจัดสวัสดิการของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ประเภทการจัดสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลกรณีนอนโรงพยาบาลมีผู้ได้รับสวัสดิการมากที่สุด และจำนวนเงินการจ่ายสวัสดิการด้านเสียชีวิตมีจำนวนมากที่สุด จากการบริหารจัดการของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครที่ผ่านมา ซึ่งเป็นผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม

### **ความคาดหวังในผลการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร**

การดำเนินงานและกิจกรรมที่ภาคส่วนต่างๆที่เกี่ยวข้อง คาดหวังจากการบริหารจัดการของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ดังนี้

1. ประชาชนในตำบลสาคร ต้องการให้กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร จัดสวัสดิการให้แก่สมาชิก ตรงตามความต้องการตามบริบทของพื้นที่ และสอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ในสถานการณ์ปัจจุบันมากยิ่งขึ้น
2. องค์กรสวัสดิการชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี (สังกัดสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน:พอช.) ต้องการผลักดันให้กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร พัฒนาตนเองให้มีการบริหารจัดการที่ดีขึ้นมีธรรมาภิบาล ส่งเสริมให้ความรู้เพื่อให้กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ส่งต่อความรู้แก่สมาชิกกองทุนฯ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในเป้าหมาย และหลักการสำคัญของสวัสดิการชุมชน รวมถึงการสร้างวินัยการออมในระดับครัวเรือน ให้มีความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น
3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(องค์การบริหารส่วนตำบลสาคร) องค์กรบริหารส่วนตำบลสาคร ต้องการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนในระดับพื้นที่ โดยการจัดงบประมาณเป็นเงินสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร และการเรียนรู้ เชื่อมโยงการจัดสวัสดิการชุมชนกับการจัดสวัสดิการและการพัฒนาด้านอื่นๆขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรสวัสดิการชุมชนให้มีความเข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง
4. สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุราษฎร์ธานี ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ทั้งด้านนโยบาย บุคลากร และการดำเนินงานของคณะกรรมการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการของกองทุนสวัสดิการชุมชน เพื่อเชื่อมโยงงานสวัสดิการชุมชนกับการจัดสวัสดิการสังคมในความรับผิดชอบของกระทรวงและในภาพรวมของประเทศ

**1.3.1 การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการแบบความร่วมมือมาใช้ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี**  
แบ่งเป็น

**1) ปัญหาของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี** ปัญหาของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ประกอบด้วย

(1) ปัญหาด้านงบประมาณ กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาล 1 ส่วน องค์กรบริหารส่วนตำบลสาคร 1 ส่วน และการเก็บเงินสมทบรายปีจากรายเก่าและรายใหม่ของสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ที่ถือว่าเป็นรายได้ แต่ในส่วนของการจ่ายเงินสวัสดิการให้แก่สมาชิกซึ่งถือว่าเป็นรายจ่ายนั้น ในแต่ละปีจะมีแนวโน้มการจ่ายสวัสดิการที่เพิ่มขึ้นในทุกๆปี เมื่อเทียบกับรายรับ และจ่ายสวัสดิการในหลากหลายรูปแบบ ตั้งแต่เกิดจนตาย นอกจากนั้นงบประมาณที่ลดลงก็มาจากการไม่สามารถขยายฐานสมาชิกเพิ่มได้ ทำให้เงินสมทบที่มาจากสมาชิกมีจำนวนลดลง และสาเหตุที่สำคัญของปัญหาเรื่องงบประมาณ คือ การเปลี่ยนผู้นำท้องถิ่นโดยจากเดิมนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสาคร เป็นประธานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร จึงทำให้การสนับสนุนงบประมาณที่ตั้งไว้ในข้อบัญญัติมีจำนวนมากกว่าในปัจจุบัน ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสาครคนเดิมได้หมดวาระไปแล้วนั้น จึงส่งผลกระทบต่อการจัดสรรงบประมาณด้วย

(2) ปัญหาด้านการประสานงาน เนื่องจากการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหลากหลายภาคส่วน ที่ต้องมีการติดต่อประสานงานร่วมกันในการดำเนินงาน ซึ่ง ณ ปัจจุบันการประสานงานเกิดความล่าช้า และมีความคลาดเคลื่อน เนื่องจากขาดเจ้าภาพหลักในการประสานงาน ไม่ว่าจะเป็นการประสานงานในเรื่องต่างๆ เช่น การประสานงานเรื่องการขอของบสนับสนุนโครงการประจำปี การจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพกองทุนประจำปี และการดำเนินการอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร

(3) ปัญหาด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ ของภาครัฐ ในการของบประมาณสนับสนุน ซึ่งตั้งเกณฑ์ในการดำเนินไว้ ต้องมีการขยายฐานสมาชิกในแต่ละปีงบประมาณ ให้ได้ 100 คน /ปี ซึ่งไม่สอดคล้องกับบริบทของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ที่เป็นตำบลที่มีพื้นที่ขนาดเล็ก และจำนวนประชากรที่น้อย ทำให้ในบางปีงบประมาณสมาชิกรายใหม่จะมีจำนวนไม่ถึง 100 คนทำให้การของบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลไม่สามารถดำเนินการได้ สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้



## 2) การศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร อำเภอยะแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

แนวทางในการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครโดยอาศัยการบริหารจัดการแบบความร่วมมือ จำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกภาคส่วนจะต้องมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ดังนี้

### แนวทางแก้ไขปัญหาด้านงบประมาณ

**ภาครัฐ** หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง หน่วยงานภาครัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลสาคร พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุราษฎร์ธานี และองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ร่วมกับ กองทุนกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ร่วมกัน ประชุมเพื่อหารือถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน ร่วมกันทบทวนการออกระเบียบข้อบังคับของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครใหม่ ผ่านวาระการประชุม เพื่อทบทวนการจ่ายสวัสดิการในปีที่ผ่านมา เทียบกับรายได้งบประมาณที่ได้รับและเงินสมทบที่เก็บได้จากสมาชิก เพื่อลดอัตราการจ่ายสวัสดิการลงให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบท และสถานการณ์ปัจจุบันของพื้นที่ตำบลสาคร และนำเสนอปัญหาที่ไม่สามารถของบประมาณสมทบจากรัฐบาลได้ในบางปีงบประมาณ ที่จำนวนสมาชิกไม่ถึง 100 คน/ปีต่อหน่วยงานที่เป็นเจ้าภาพหลัก คือ พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุราษฎร์ธานีเพื่อรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำไปแก้ไขปัญหาต่อไป

### ภาคชุมชน มีดังนี้

**ผู้นำท้องถิ่น** ในฐานะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน ร่วมเข้าประชุมเพื่อหารือ ถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน กับภาคส่วนต่างๆ เพื่อทบทวนการจ่ายสวัสดิการเพื่อลดอัตราการจ่ายสวัสดิการลงให้เหมาะสมกับบริบทของตำบลสาคร การขยายฐานสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน เพิ่มการรับรู้ และตระหนักรู้ให้แก่ประชาชนในตำบลสาคร เพื่อเพิ่มความสนใจในการสมัครเป็นสมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครเพิ่มขึ้น ส่งผลให้การขยายฐานสมาชิกเพิ่มขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนด

### ภาคเอกชน

**บริษัทวิสาหกิจเพื่อสังคมเกษตรกรรมน้ำปากพอง จำกัด** สนับสนุนแนะนำ และส่งเสริม การเพิ่มช่องทางของรายได้ โดยการนำผลิตภัณฑ์ภายในชุมชนมาจำหน่ายผ่านช่องทางของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร

## แนวทางแก้ไขปัญหาด้านงบประมาณ

### ปัญหาด้านการประสานงาน

#### ภาครัฐ หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุราษฎร์ธานี ดำเนินการจัดทำ MOU ระหว่างภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน เป็นผู้นำการสร้างความร่วมมือเป็นตัวกลางในการเชื่อมประสาน ในแต่ละฝ่ายแต่ละภาคส่วนร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครุขับเคลื่อนไปได้ เนื่องจากหน่วยงานที่เป็นผู้นำจะประสานให้ทุกฝ่ายเข้ามาร่วมกันดำเนินงาน ส่งผลให้ทุกๆฝ่ายเล็งเห็นถึงความสำคัญของการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครุ อีกทั้งสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุราษฎร์ธานียังมีบทบาทในการแทรกกลางระหว่างภาคส่วนต่างๆ เพื่อเป็นตัวแทนในการเจรจาข้อตกลงร่วมกันในการทำงานร่วมกันของทุกภาคส่วน

#### แนวทางแก้ไขปัญหาด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ ของภาครัฐ มีดังนี้

##### ภาคชุมชน

**ผู้นำท้องถิ่น** ตัวแทนของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครุ นำปัญหาเสนอต่อที่ประชุมในระดับจังหวัด เพื่อเป็นการสะท้อนปัญหาจากระดับล่างสู่ส่วนกลาง เพื่อให้ภาครัฐเล็งเห็นถึงความสำคัญ เพื่อดำเนินการแก้ไขระเบียบ หลักเกณฑ์การของบสนับสนุนจากรัฐบาล ในเงื่อนไขการขยายฐานสมาชิกให้มีสัดส่วนที่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่

**ภาครัฐ หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง** สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ดำเนินการจัดประชุมเพื่อหารือการแก้ไขปัญหาด้านกฎระเบียบข้อบังคับของภาครัฐ อาศัยกระบวนการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ เป็นการตัดสินใจร่วมกัน โดยอาศัยกระบวนการจัดการปกครองแบบประสานความ ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

1) ขั้นตอนการเจรจารี้อย่างพร้อมหน้ากันทุกฝ่าย โดยการหารือกันอย่างพร้อมหน้าระหว่างภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครุมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะโดยตรง เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถหาข้อตกลงร่วมกันได้ในการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น

2) การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยผู้นำอย่างสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุราษฎร์ธานี ทำหน้าที่เป็นคนกลางในการเปิดพื้นที่เจรจาสลับเปลี่ยนประเด็นความคิดเห็น อีกทั้งด้วยความเป็นผู้นำยอมที่จะสร้างความไว้วางใจให้ฝ่ายต่างๆมีจุดยืนที่ตรงกัน เพื่อหาทางออกในแนวทางและทิศทางเดียวกัน

3) การสร้างความยินยอมพร้อมใจในการทำงานร่วมกัน โดยภาคีเครือข่ายทุกฝ่ายที่ความเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร พร้อมใจกันในการทำงานร่วมกันเพื่อให้การแก้ไขปัญหาสามารถบรรลุผลได้

4) การสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีหน้าที่เป็นตัวกลางสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้เกิดขึ้นกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการ ดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร

5) การสร้างผลลัพธ์ของความร่วมมือให้เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน โดยผลลัพธ์ของการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ย่อมเกิดจากการทำงานที่เกิดขึ้นระหว่างกระบวนการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ เป็นสิ่งที่ทำให้ความเชื่อมั่นในการทำงานและมองเห็นประโยชน์ร่วมกันในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ทำให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการขับเคลื่อนภารกิจร่วมกันของ กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร

## 2. การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการแบบความร่วมมือในการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ข้อ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการแบบความร่วมมือในการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการนำการบริหารจัดการแบบร่วมมือมาใช้ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร 3) เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการแบบร่วมมือมาใช้ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ดังนี้

1. จากผลการศึกษาสภาพการบริหารจัดการแบบความร่วมมือในการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จะเห็นว่าสภาพการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครในปัจจุบัน กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร เกิดจากการขับเคลื่อนร่วมกันของหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคประชาสังคม ภาคชุมชน และภาคเอกชน เพื่อให้มีสวัสดิการที่ครอบคลุมแก่ประชาชนทุกระดับ เป็นกองทุนหลักประกันความมั่นคงในชีวิตบนพื้นฐานของการพึ่งตนเอง การช่วยเหลือเกื้อกูลกันของคนในชุมชน ตั้งแต่เกิดจนตาย เป็นการจัดสวัสดิการของชาวบ้านเพื่อชาวบ้าน เป็นการให้อย่างมีคุณค่ารับอย่างมีศักดิ์ศรี การอยู่ร่วมกันของคนชุมชนและธรรมชาติ อย่างเคารพซึ่งกันและกัน มีกระบวนการดำเนินการที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมภูมิปัญญาของท้องถิ่น ใช้หลักศาสนาและการมีส่วนร่วมของคนอย่างกว้างขวาง มีความรัก ความเอื้ออาทร

ความสามัคคีและสมานฉันท์บนพื้นฐานของสังคมคุณธรรม โดยมีเป้าหมายที่จะพัฒนาระบบการจัดการสวัสดิการแก่ผู้ที่ขาดโอกาสในชุมชน มีการพัฒนาด้านการจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกที่หลากหลาย ทั้งรูปแบบและจำนวนผลประโยชน์ที่สมาชิกได้รับผลประโยชน์ สร้างความสามัคคีในชุมชนให้เกิดความร่วมมือ ในการสนับสนุนการจัดการสวัสดิการชุมชนจากหน่วยงานภาคีต่างๆผ่านบทบาทหน้าที่และอำนาจหน้าที่ของแต่ละภาคส่วนในการสนับสนุนการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร อำเภอยะรัง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปริญญ์วีร์ หนูประกอบ และคณะ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการความร่วมมือภาคสาธารณะในการป้องกันอุทกภัย อำเภอยะรัง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่พบว่า การบริหารจัดการความร่วมมือภาคสาธารณะในการป้องกันอุทกภัยในอำเภอยะรัง ในปัจจุบันมีการใช้กรอบการบริหารจัดการภายใต้ความร่วมมือของภาคส่วนต่าง 3 ภาคส่วน ดังนี้ คือ (1) ภาครัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สรุปรองค์ประกอบที่สำคัญในส่วนหน่วยงานภาครัฐส่วนภูมิภาค จุดเด่นจะมีงบประมาณ มีเครื่องมือ มีพลังในการขับเคลื่อน และมีความรู้ วิธีการบริหารจัดการ และจุดอ่อนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จุดเด่น คือ เทศบาลนครยะรัง มีพลังในการขับเคลื่อนมีการจัดการมีอุปกรณ์ งบประมาณช่วยเหลือ และการสร้างภาคีเครือข่าย (2) ภาคประชาชน ในการบริหารความร่วมมือที่เป็นจุดเด่น คือ มีความร่วมมือเกิดพลังขับเคลื่อน และมีเครือข่ายในการขอความช่วยเหลือ และจุดอ่อน คือ ขาดอุปกรณ์ ไม่มีงบประมาณ ไม่มีการช่วยเหลือในการพึ่งพาตนเอง ภาครัฐเข้ามาช่วยเหลือเนื่องจากขาดความรู้ ไม่มีการจัดเก็บข้อมูล และไม่มีข้อมูลหรือความพร้อมในการสื่อสาร และ (3) ภาคประชาสังคม ในการบริหารความร่วมมือที่เป็นจุดเด่น คือ มีบุคลากรเครือข่ายที่แน่นแฟ้น มีเครื่องมือที่ทันสมัย จัดตั้งงบประมาณด้วยตนเอง มีระบบการจัดเก็บข้อมูลด้วยตนเอง มีความรู้สามารถสร้างพลังแรงจูงใจและข่าวสารที่น่าเชื่อถือ มีการบริหารการจัดการ มีความสม่ำเสมอ และมีงบประมาณของตนเอง และจุดอ่อน คือ ไม่มีกำลังคนที่เพียงพอในการทำงาน

ในอดีตการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร จะเป็นการดำเนินงานที่ประชาชนพึ่งพาตนเอง กองทุนฯ จะอยู่ในรูปของกองทุนที่เกิดจากการร่วมกันนำเงินมาสมทบกันเอง เพื่อจัดสวัสดิการให้แก่คนในชุมชน เมื่อมีการเกิดการเจ็บหรือตาย แต่ด้วยจำนวนสมาชิกเพิ่มขึ้นการจัดสวัสดิการย่อมเพิ่มขึ้น ทำให้กองทุนเกิดสภาพไม่คล่องทางด้านการเงิน และทรัพยากรด้านอื่นๆ จึงนำไปส่งการยกระดับจากกองทุน กองทุนสัจจะ เป็นกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครขึ้นจึงมีความจำเป็นจะต้องพึ่งพาภาคส่วนอื่นๆ เพื่อระดมทรัพยากรต่างๆ มาเพื่อบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกองทุนได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Agranoff and McGuire ที่ว่าการจัดการประสานความร่วมมือเป็นแนวคิดที่อธิบายกระบวนการในการอำนวยความสะดวกและเพื่อแก้ไขปัญหาที่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหลากหลายภาคส่วน

จากการศึกษาสภาพการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร อำเภอลำปาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในปัจจุบัน พบว่ามีการเข้ามาดำเนินงานร่วมกันของตัวแสดงจากหลากหลายภาคส่วน เพื่อกำหนดแนวทางและเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน แต่ละภาคส่วนมีบทบาทหน้าที่ มีการสนับสนุนทรัพยากรร่วมกัน มีความเชื่อใจกัน ซึ่งลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Jan Kooiman ที่ว่าการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือเป็นการบริหารงานที่สามารถกระทำผ่านการร่วมมือของหลายภาคส่วน หลายองค์กร เพื่อประโยชน์สาธารณะ โดยรูปแบบหนึ่งของการสร้างความร่วมมือในการทำงาน ได้แก่ การเข้ามาร่วมมือกันทำงาน(Collaboration) ซึ่งจะเกิดขึ้นระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคนที่เข้ามาร่วมมือกันทำงาน โดยอาจมาจากต่างหน่วยงาน ต่างภาคส่วนเพื่อร่วมกันขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Ansell and Gash ที่ว่าการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ เป็นกระบวนการและการตัดสินใจในนโยบายสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับหลายภาคส่วนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีฉันทามติร่วมกันผ่านการปรึกษาหารือกัน

จากข้อสรุปข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมองว่า สภาพการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร เป็นการดำเนินการผ่านความร่วมมือจากหลากหลายภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคประชาสังคม ภาคชุมชน และภาคเอกชน โดยภาคส่วนต่างๆได้เข้ามามีบทบาทร่วมกัน เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านความรู้ ด้านเทคโนโลยีซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครที่ผ่านมามีบรรลุวัตถุประสงค์ของกองทุนสวัสดิการชุมชน ในการจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชน

2. จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการนำการบริหารจัดการแบบความร่วมมือมาใช้ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร จะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการนำการบริหารจัดการแบบความร่วมมือมาใช้ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร จะเห็นได้ว่ามีจุดเริ่มต้นที่ก่อให้เกิดความร่วมมือในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครผ่านความสัมพันธ์เชิงพื้นที่ และนโยบายของภาครัฐที่ให้การสนับสนุนให้เกิดการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยความสัมพันธ์เชิงพื้นที่ หมายถึง สภาพของชุมชนหรือพื้นที่ที่เอื้อให้เกิดกองทุนขึ้นมาโดยกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร เกิดขึ้นจากฐานคิดที่สำคัญ 2 ฐานคิด ได้แก่ ฐานองค์การการเงินชุมชนหรือกลุ่มสัจจะวันละบาท ที่มีเป้าหมายเพื่อจัดสวัสดิการโดยเฉพาะ โดยการนำผลกำไรขององค์การมาจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิก จนต่อมาเกิดการขยายเชื่อมโยงบูรณาการกองทุนภายในชุมชนจากหลากหลายหมู่บ้านภายในตำบลสาคร มาเป็นกองทุนสวัสดิการชุมชนในระยะจัดตั้ง และอีกฐานคิดที่สำคัญที่ก่อให้เกิดการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร คือ ฐานชมรมผู้สูงอายุ โดยชมรมผู้สูงอายุได้เริ่มจัดตั้งขึ้นในปี 2550 และมีสมาชิกเป็นผู้สูงอายุที่ครอบคลุมในทุกหมู่บ้าน ทำให้เกิดความคิดร่วมกันของสมาชิกในการที่จะเข้าร่วมก่อตั้งเป็นกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครขึ้นมา ในปี 2555 โดยได้รับ

เงินสมทบจากสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) จึงทำให้ผลการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น มีกลไกการบริหารจัดการกองทุนที่เป็นระบบ กำหนดระเบียบหรือกติกาในการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนที่เคร่งครัดมากขึ้น ผ่านวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ ที่ต้องการที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และเป็นหลักประกันความมั่นคงในชีวิตของสมาชิก จากฐานความคิดซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในเชิงพื้นที่ สู่การสนับสนุนผ่านนโยบายของรัฐ โดยผ่านการชี้แจงของนโยบายรัฐบาลของนายกรัฐมนตรีแต่ละท่าน ที่ให้การสนับสนุนการจัดตั้งและสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชน ผ่านมติรัฐมนตรีที่เห็นชอบแผนยุทธศาสตร์ 5 ปี ในการสร้างสวัสดิการสังคมไทย และแผนปฏิบัติการพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมไทยเพื่อชีวิตมั่นคง การมียุทธศาสตร์สวัสดิการชุมชน เพื่อส่งเสริมและขับเคลื่อนงานสวัสดิการชุมชน

ต่อมาได้ทำการศึกษากระบวนการทำงานร่วมกัน การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร จำเป็นต้องอาศัยการทำงานร่วมกันของหลายภาคส่วน เพื่อเป็นส่วนในการสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนมีความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น โดยลักษณะรูปแบบการทำงานร่วมกันของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร มีรูปแบบหลักๆสำคัญอยู่ 2 ลักษณะดังนี้ การประชุมอย่างเป็นทางการ กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร จะดำเนินการประชุมอย่างน้อยปีละ 3 ครั้ง ที่เรียกว่าการประชุมสามัญ โดยจะมีผู้เข้าร่วมประชุมได้แก่ ประธานกองทุน รองประธานกองทุนฯ เภรัญญิก เลขานุการกองทุนฯ คณะกรรมการกองทุนที่มาจากการเลือกซึ่งเป็นตัวแทนจากทุกหมู่บ้านในตำบลสาคร และที่ปรึกษากองทุนฯ และภาคส่วนอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการประชุมแต่ละครั้งจะมีการพิจารณาตามวาระการประชุม นอกจากนี้ยังมีการนำปัญหาต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชน เข้าหารือร่วมกันเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาหารือร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบของกระบวนการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ ของ Ansell and Gash ที่ว่าการการริเริ่มความร่วมมือ ในรูปแบบประชุมที่เป็นทางการแบบอิสระ โดยการริเริ่มรูปแบบนี้ ผู้นำจะมีบทบาทในการเชื่อมประสานไปยังภาคส่วนอื่น โดยการจัดประชุมร่วมกันอย่างเป็นทางการ โดยการสมัครใจ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการเข้ามาสู่ความร่วมมือนั้นๆ ประเด็นถัดไปคือ ภาวะผู้นำอำนวยความสะดวก การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร จำเป็นต้องอาศัยความสามารถของผู้นำในการที่จะนำผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของกองทุน ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสาครท่านเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญอนุเคราะห์สนับสนุนกองทุนสวัสดิการชุมชนด้วยดีเสมอมา ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนด้านงบประมาณ บุคลากร และสถานที่ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ซึ่งสอดคล้องกับรูปแบบของการสร้างกระบวนการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ ของ Ansell and Gash ที่ว่ารูปแบบการสร้างกระบวนการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ โดยมีรูปแบบของบทบาทผู้นำอำนวยความสะดวก ซึ่งเปรียบเสมือนตัวกลางในการเชื่อมประสานให้กระบวนการในการ

จัดการบริหารจัดการแบบความร่วมมือในแต่ละฝ่ายร่วมกับขับเคลื่อนไปได้ อีกทั้งยังเป็นผู้นำที่สนับสนุนในส่วนของทรัพยากรที่มีความจำเป็นต่อการบริหารจัดการกองทุนอีกด้วย

จากการศึกษาผลลัพธ์การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครดำเนินการจัดสวัสดิการสังคมให้แก่คนในชุมชน และดำเนินกิจกรรมและโครงการต่างที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยผลการได้ดำเนินการของกองทุนสวัสดิการชุมชนได้ออกมาอย่างเป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาสวัสดิการชุมชน ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการขับเคลื่อนงานของกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยมีพันธกิจ ดังนี้

เครือข่ายสวัสดิการชุมชน มีพันธกิจในการขยายพื้นที่และพัฒนาความเข้มแข็งขององค์กรสวัสดิการชุมชนเสริมสร้างขบวนการสวัสดิการชุมชนและเชื่อมโยงเครือข่ายการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นในทุกระดับ พัฒนาระบบข้อมูล การจัดการความรู้ และเครือข่ายการเรียนรู้สวัสดิการชุมชน และพัฒนานโยบายสาธารณะ สวัสดิการชุมชนทั้งในระดับท้องถิ่น จังหวัด และระดับชาติ โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างความเข้มแข็งระบบสวัสดิการชุมชน กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ได้ดำเนินกิจกรรมที่มีความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 โดยได้เข้าร่วมและดำเนินกิจกรรมการพัฒนาแกนนำของกองทุนสวัสดิการชุมชนโดยเข้าร่วมการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพผู้นำในด้านต่างๆ เช่น การบริหารจัดการที่ดี บัญชีการเงิน ระบบข้อมูลโปรแกรมการเงิน จัดการความรู้ ภาวะผู้นำ วิทยากรกระบวนการสื่อสารประชาสัมพันธ์ ผลการดำเนินการที่ได้จากกิจกรรมดังกล่าว เกิดแกนนำที่มีความเข้าใจหลักคิด อุดมการณ์ สวัสดิการชุมชน แกนนำเป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานต่างๆ แกนนำมีทักษะและความชำนาญด้านการบริหารจัดการข้อมูลจัดการความรู้ การสื่อสารและการติดตามประเมินผล กิจกรรมการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากพื้นที่จริง โดยอาศัยเวทีการประชุมหมู่บ้านประจำเดือนของแต่ละหมู่บ้าน เพื่อให้สมาชิกมีส่วนในการแสดงความคิดเห็น ถึงปัญหาและความต้องการต่างๆของคนในชุมชน ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาและความต้องการที่เกิดขึ้นจริงในชุมชนเพื่อนำไปสู่การจัดสวัสดิการที่ตอบสนองต่อความต้องการของคนในชุมชนอย่างแท้จริง กิจกรรมขยายฐานสมาชิก โดยการจัดเวทีสร้างความเข้าใจกับผู้นำท้องถิ่น ท้องถิ่นในการมีส่วนร่วมในการขยายฐานสมาชิก ให้แก่กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ เอกสารแผ่นพับ เวทีการประชุมหมู่บ้าน ฯลฯ ถึงผลประโยชน์ ที่จะได้รับ และผลการดำเนินงานต่างๆ เกิดสมาชิกทั้งรายเก่า- รายใหม่ที่มีความรู้เข้าใจในฐานคิดสวัสดิการชุมชน สมาชิกมีจิตสำนึกการเป็นเจ้าของกองทุนสวัสดิการชุมชนร่วมกัน ประชากรส่วนใหญ่ในตำบลเข้าถึง สวัสดิการชุมชนเพิ่มมากขึ้น การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี โดยกองทุนสวัสดิการชุมชนจัดประชุมสมาชิกสามัญประจำปี เพื่อประเมินผลการดำเนินงานและเผยแพร่ผลการดำเนินงานที่เป็นสาธารณะ รวมไปถึงการพัฒนาศักยภาพกองทุนและเลขานุการกองทุนผู้รับผิดชอบ ทางด้านระบบข้อมูล/วิเคราะห์ความสมดุลกองทุน องค์กรความรู้สวัสดิการชุมชน การบริหารจัดการระบบตรวจสอบ ระบบติดตาม

อย่างต่อเนื่อง ผลที่ได้คือ กองทุนสวัสดิการชุมชนมีระบบการรายงานผลการดำเนินงานที่เป็นปัจจุบัน และสามารถเผยแพร่สู่สาธารณะได้ กองทุนสวัสดิการชุมชนมีระบบข้อมูลที่ถูกต้อง มีมาตรฐาน มีระบบการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และระบบติดตามอย่างต่อเนื่อง และการพึ่งตนเอง โดยดำเนินการจัดเวทีทำความเข้าใจกับกองทุนสวัสดิการชุมชน เชื่อมโยงกองทุนต่างๆ ในชุมชนถึง แนวทางและวิธีการวิเคราะห์ความเสี่ยงในเรื่องรายรับและรายจ่าย มีการผลักดันสวัสดิการชุมชนให้ บรรลุอยู่ในข้อบัญญัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้กองทุนสวัสดิการเป็นที่ยอมรับและเชื่อมั่น จากทุกภาคส่วน เกิดแผนการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน และผลักดันสู่ข้อบัญญัติท้องถิ่นได้และ กองทุนสวัสดิการชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงระเบียบข้อบังคับกองทุนให้มีความเหมาะสมกับทุนและ บริบทของกองทุนมากขึ้น ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างและเชื่อมโยงเครือข่าย โดยมีกิจกรรมที่ สำคัญๆดังนี้ เครือข่ายสวัสดิการชุมชน ส่งเสริมให้มีกิจกรรมการประชุมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการ ผลักดันให้เกิดเวทีเครือข่ายในรูปแบบอำเภอ/พื้นที่/โซน /จังหวัด มีโครงสร้างการทำงานและระเบียบ ข้อบังคับ เชื่อมโยงเครือข่ายกับงานพัฒนาด้านอื่นๆ มีการกำหนดแนวทางร่วมกันในการขับเคลื่อน งานของเครือข่ายสวัสดิการชุมชนระดับจังหวัด ผลการดำเนินการของกิจกรรมดังกล่าว เกิดเครือข่าย สวัสดิการชุมชน ระดับ จังหวัด/ระดับภาคที่มีการประชุมร่วม แลกเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงาน และ มีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง สมาชิกกองทุนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเครือข่าย ผลักดันข้อเสนอ เิงนโยบายระดับท้องถิ่น/จังหวัด มีโครงสร้างเครือข่ายที่ชัดเจน และมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาคี เกิดการพัฒนาคุณภาพของกองทุนผ่านกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบเครือข่าย และกิจกรรมการใช้ สวัสดิการชุมชนเป็นฐานเชื่อมโยงสู่งานพัฒนาด้านอื่นๆ โดยมีการดำเนินการส่งเสริมให้ความรู้ถึงที่มา ของสวัสดิการ การก่อเกิดจากการช่วยเหลือลงแรง เพื่อสร้างความเข้าใจถึงสวัสดิการทั้งในแบบตัวเงิน และไม่ใช่ตัวเงิน ใช้กองทุนสวัสดิการชุมชนเชื่อมประสานประเด็นงานต่างๆจัดทำแผนพัฒนาในพื้นที่ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ยกกระดับสวัสดิการชุมชนไปสู่การจัดการความ มั่นคงในชีวิต ผลการดำเนินงานที่ได้ เกิดการใช้ทุนสวัสดิการไปช่วยเหลือคนในชุมชน และเชื่อมโยงสู่ ประเด็นอื่นๆอย่างน้อย ๓ ประเด็น (เศรษฐกิจ คนไร้ที่พึ่ง การศึกษา ภัยพิบัติ ฯลฯ)เกิดประเภท สวัสดิการที่มากกว่าตัวเงิน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายสวัสดิการชุมชนกับประเด็น งานอื่นๆ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบข้อมูล การจัดการความรู้และการเรียนรู้ โดยมี กิจกรรมที่สำคัญๆดังนี้ การจัดทำระบบฐานข้อมูล สมาชิก/ ฐานการเงิน

การดำเนินงาน มีการกำหนดกติกา ระเบียบ เป็นข้อตกลงร่วมกันในการจัดทำข้อมูล กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร มีกลไกการติดตามโดยใช้ทีมติดตามประเมินผลของเจ้าหน้าที่จาก หน่วยงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุราษฎร์ธานี พัฒนาคู่มือการบริหารจัดการ ข้อมูล และการเงินกองทุน เพื่อเป็นเครื่องมือที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน พัฒนาศักยภาพแกนนำในการ จัดระบบข้อมูล และการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี สนับสนุนการใช้ฐานข้อมูลโปรแกรม



บริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน โปรแกรมการบริหารการเงินและบัญชีกองทุนสวัสดิการชุมชน (SWF) ผลการดำเนินการ กองทุนสวัสดิการชุมชนมีระบบข้อมูล ที่เป็นปัจจุบัน และสามารถรายงานผลการดำเนินงานต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ มีรายงานสรุปผลการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครนำเสนอต่อสมาชิกทุกปี มีระบบมาตรฐานด้านการบริหารจัดการข้อมูล และระบบการเงินของกองทุนสวัสดิการชุมชน ผ่านโปรแกรมการบริหารการเงินและบัญชีกองทุนสวัสดิการชุมชน (SWF) และกิจกรรมส่งเสริมเพื่อพัฒนาเป็นพื้นที่ศูนย์เรียนรู้ของกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยมีการดำเนินการเชื่อมโยงสถาบันการศึกษา และภาคส่วนอื่นที่อยู่ในพื้นที่ตำบลสาคร จัดทำสื่อ/เอกสารชุดความรู้ แผ่นพับ เพื่อนำไปเผยแพร่สู่สาธารณะ พัฒนาระบบข้อมูลรวบรวมองค์ความรู้เรื่องกองทุนสวัสดิการชุมชน ผลการดำเนินกิจกรรมดังกล่าว เกิดชุดความรู้การดำเนินงานสวัสดิการชุมชน และแนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน มีการเผยแพร่ข้อมูล ชุดความรู้สู่สาธารณะ ทำให้ประชาชนเกิดความตระหนักรู้ในความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครมากขึ้น มีโครงการแลกเปลี่ยนรู้ด้านสวัสดิการชุมชน ได้ใช้ความรู้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพกองทุนและยกระดับกองทุนสวัสดิการชุมชนสู่การพึ่งตนเองอย่างแท้จริง ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนานโยบายสาธารณะเพื่อสนับสนุนสวัสดิการชุมชน กิจกรรมการเข้าร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบลสาคร) เข้าร่วมจัดทำแผนพัฒนาตำบลร่วมกัน ระหว่างชุมชน องค์กรชุมชน ต่างๆ และท้องที่ ท้องถิ่น จัดเวทีให้ความรู้แนวทางการสมทบกองทุน สวัสดิการชุมชนตำบลสาครให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กองทุนฯ จัดทำแผนเพื่อเสนอในเวทีประชาคมหมู่บ้าน ผลที่ได้มีการเชื่อมโยงและจัดทำแผนงานสวัสดิการชุมชน ร่วมกันกับกลุ่มองค์กรชุมชนต่างๆ /ผู้นำท้องที่/ผู้นำท้องถิ่น ได้รับบสนับสนุนการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ได้ถูกบรรจุในข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบลสาคร และได้รับการจัดสรรงบประมาณดังกล่าวในทุกๆปี

จากผลการดำเนินการที่เป็นรูปธรรมดังกล่าว นำไปสู่ความคาดหวังของผลการดำเนินการของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร จากหน่วยงานภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ประชาชนในตำบลสาคร ต้องการให้กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิก ตรงตามความต้องการตามบริบทของพื้นที่ และสอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ในสถานการณ์ปัจจุบันมากยิ่งขึ้น องค์กรสวัสดิการชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี (สังกัดสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน:พอช.) ต้องการผลักดันให้กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร พัฒนาตนเองให้มีการบริหารจัดการที่ดีขึ้น มีธรรมาภิบาล ส่งเสริมให้ ความรู้เพื่อให้กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ส่งต่อความรู้แก่สมาชิกกองทุนฯ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ในเป้าหมาย และหลักการสำคัญของสวัสดิการชุมชน รวมถึงการสร้างวินัยการออมในระดับครัวเรือนให้มีความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(องค์การบริหารส่วนตำบลสาคร) องค์กรบริหารส่วนตำบลสาคร ต้องการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนในระดับพื้นที่ โดยการจัดงบประมาณเป็นเงินสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร และการเรียนรู้

เชื่อมโยงการจัดสวัสดิการชุมชนกับการจัดสวัสดิการและการพัฒนาด้านอื่นๆขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรสวัสดิการชุมชนให้มีความเข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุราษฎร์ธานี ต้องการที่จะมีส่วนในการสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ทั้งด้านนโยบาย บุคลากร และการดำเนินงานของคณะกรรมการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการของกองทุนสวัสดิการชุมชน เพื่อเชื่อมโยงงานสวัสดิการชุมชนกับการจัดสวัสดิการสังคมในความรับผิดชอบของกระทรวงและในภาพรวมของประเทศ จากความคาดหวังในผลการดำเนินการดังกล่าวนำไปสู่จุดมุ่งหวังหรือวัตถุประสงค์เดียวกัน โดยมีความมุ่งหวังที่จะพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครให้มีการบริหารจัดการที่ดีขึ้น มีมาตรฐานขึ้น องค์กรภาคส่วนต่างๆต้องการจะมีส่วนร่วมในการผลักดันให้กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครมีความเข้มแข็ง และยั่งยืนขึ้น

3. จากการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการแบบความร่วมมือมาใช้ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จะเห็นว่าปัญหาในการพัฒนาการบริหารจัดการแบบความร่วมมือของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ได้แก่ ปัญหาด้านงบประมาณ การได้รับสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาล ที่ไม่สม่ำเสมอในทุกปีงบประมาณ เนื่องจากไม่สามารถขยายฐานสมาชิกเพิ่มได้ ทำให้ไม่สามารถดำเนินการของงบประมาณสมทบจากรัฐบาลได้ และในบางปีงบประมาณปีที่ได้รับการจัดสรรก็ไม่ได้รับเต็มตามจำนวนเม็ดเงินที่ควรจะได้รับ (1 ส่วน) และสาเหตุที่สำคัญของปัญหาเรื่องงบประมาณ คือ การเปลี่ยนผู้นำท้องถิ่น โดยจากเดิมนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสาคร เป็นประธานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร จึงทำให้การสนับสนุนงบประมาณที่ตั้งไว้ในข้อบัญญัติมีจำนวนมากกว่าในปัจจุบัน ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสาครคนเดิมได้หมดวาระไปแล้วนั้น จึงส่งผลกระทบต่อจำนวนเม็ดเงินที่ได้รับในการการจัดสรรงบประมาณ ปัญหาด้านการประสานงาน เนื่องจากการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหลากหลายภาคส่วน ที่ต้องมีการติดต่อประสานงานร่วมกันในการดำเนินงาน ซึ่ง ณ ปัจจุบันการประสานงานเกิดความล่าช้า และมีความคลาดเคลื่อน เนื่องจากขาดเจ้าภาพหลักในการประสานงาน ไม่ว่าจะเป็นการประสานงานในเรื่องต่างๆ เช่น การประสานงานเรื่องการขอสนับสนุนโครงการประจำปี การจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพกองทุนประจำปี และการดำเนินการอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ด้วยเหตุผลที่ว่ากระทรวงหลักที่ได้รับมอบหมายคือ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งในการดำเนินงานจะส่งผ่านนโยบายมายังสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในระดับจังหวัด และระดับจังหวัดก็ได้มอบหมายให้องค์กรสวัสดิการชุมชนจังหวัด ซึ่งเป็นองค์กรมหาชนได้ดำเนินการแทน ปัญหาด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ ของภาครัฐ ในการของบประมาณสนับสนุน ซึ่งตั้งเกณฑ์ในการดำเนินไว้ ต้องมีการขยายฐานสมาชิกในแต่ละปีงบประมาณ ให้ได้ 100 คน /ปี ซึ่งไม่สอดคล้องกับบริบทของกองทุน

สวัสดิการชุมชนตำบลสาคุ ที่เป็นตำบลที่มีพื้นที่ขนาดเล็กและจำนวนประชากรที่น้อย ทำให้ในบางปีงบประมาณสมาชิกрайใหม่จะมีจำนวนไม่ถึง 100 คน ทำให้การของบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลไม่สามารถดำเนินการได้

จากประเด็นปัญหาดังกล่าวข้างต้นนำไปสู่แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคุ อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี แนวทางในการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคุโดยอาศัยการบริหารจัดการแบบความร่วมมือ จำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกภาคส่วนจะต้องมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน โดยมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน ดังนี้

แนวทางแก้ไขปัญหาด้านงบประมาณ ภาครัฐ หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลสาคุ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุราษฎร์ธานี และองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ร่วมกับ กองทุนกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคุ ร่วมกันประชุมเพื่อหารือถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน ร่วมกันทบทวนการออกระเบียบข้อบังคับของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคุใหม่ ผ่านวาระการประชุม เพื่อทบทวนการจ่ายสวัสดิการในปีที่ผ่านมา มาเทียบกับรายได้งบประมาณที่ได้รับและเงินสมทบที่เก็บได้จากสมาชิก เพื่อลดอัตราการจ่ายสวัสดิการลงให้เหมาะสม สอดคล้องกับบริบท และสถานการณ์ปัจจุบันของพื้นที่ตำบลสาคุ และนำเสนอปัญหาที่ไม่สามารถของบประมาณสมทบจากรัฐบาลได้ในบางปีงบประมาณ ที่จำนวนสมาชิกไม่ถึง 100 คน/ปี ต่อหน่วยงานที่เป็นเจ้าภาพหลัก คือ พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำไปแก้ไขปัญหาต่อไป ภาคชุมชน ผู้นำท้องที่ ในฐานะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน ร่วมเข้าประชุมเพื่อหารือ ถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน กับภาคส่วนต่างๆ เพื่อทบทวนการจ่ายสวัสดิการ เพื่อลดอัตราการจ่ายสวัสดิการลงให้เหมาะสมกับบริบทของตำบลสาคุ การขยายฐานสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน เพิ่มการรับรู้ และตระหนักรู้ให้แก่ประชาชนในตำบลสาคุ เพื่อเพิ่มความสนใจในการสมัครเป็นสมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคุเพิ่มขึ้น ส่งผลให้การขยายฐานสมาชิกเพิ่มขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนด ภาคเอกชน บริษัทวิสาหกิจเพื่อสังคมเกษตรกรรมน้ำปากพอง จำกัด ให้การสนับสนุน หนุนนำ และส่งเสริม การเพิ่มช่องทางช่องรายได้ โดยการนำผลิตภัณฑ์ภายในชุมชนมาจำหน่ายผ่านช่องทางของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคุ ปัญหาด้านการประสานงาน ภาครัฐ หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุราษฎร์ธานี ดำเนินการจัดทำ MOU ระหว่างภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน เป็นผู้นำการสร้างความร่วมมือ เป็นตัวกลางในการเชื่อมประสาน ในแต่ละฝ่ายแต่ละภาคส่วนร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคุขับเคลื่อนไปได้ เนื่องจากหน่วยงานที่เป็นผู้นำจะประสานให้ทุกฝ่ายเข้ามาร่วมกันดำเนินงาน ส่งผลให้ทุกฝ่ายเล็งเห็นถึงความสำคัญของการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคุ อีกทั้งสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุราษฎร์ธานียังมีบทบาทในการแทรกกลางระหว่างภาคส่วนต่างๆ เพื่อเป็นตัวแทนใน

การเจรจาหาข้อตกลงร่วมกันในการทำงานร่วมกันของทุกภาคส่วน แนวทางแก้ไขปัญหาด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ ของภาครัฐ ภาคชุมชน ผู้นำท้องถิ่นตัวแทนของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครุณาปัญหาเสนอต่อที่ประชุมในระดับจังหวัด เพื่อเป็นการสะท้อนปัญหาจากระดับล่างสู่ส่วนกลาง เพื่อให้ภาครัฐเล็งเห็นถึงความสำคัญ เพื่อดำเนินการแก้ไขระเบียบ หลักเกณฑ์การของบสนับสนุนจากรัฐบาล ในเงื่อนไขการขยายฐานสมาชิกให้มีสัดส่วนที่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่ ภาครัฐ หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ดำเนินการจัดประชุมเพื่อหารือการแก้ไขปัญหาด้านกฎระเบียบข้อบังคับของภาครัฐ อาศัยกระบวนการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ เป็นการตัดสินใจร่วมกัน โดยอาศัยกระบวนการจัดการปกครองแบบประสานความ ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนการเจรจาหารือพร้อมหน้ากันทุกฝ่าย โดยการหารือกันอย่างพร้อมหน้าระหว่างภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครุณา มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะโดยตรง เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถหาข้อตกลงร่วมกันได้ในการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยผู้นำอย่างสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุราษฎร์ธานี ทำหน้าที่เป็นคนกลางในการเปิดพื้นที่เจรจาแลกเปลี่ยนประเด็นความคิดเห็น อีกทั้งด้วยความเป็นผู้นำยอมที่จะสร้างความไว้วางใจให้ฝ่ายต่างๆมีจุดยืนที่ตรงกัน เพื่อหาทางออกในแนวทางและทิศทางเดียวกัน การสร้างความยินยอมพร้อมใจในการทำงานร่วมกัน โดยภาคีเครือข่ายทุกฝ่ายที่ความเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครุณา พร้อมใจกันในการทำงานร่วมกันเพื่อให้การแก้ไขปัญหาสามารถบรรลุผลได้ การสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีหน้าที่เป็นตัวกลางสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้เกิดขึ้นกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการ ดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครุณา การสร้างผลลัพธ์ของความร่วมมือให้เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน โดยผลลัพธ์ของการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น ย่อมเกิดจากการทำงานที่เกิดขึ้นระหว่างกระบวนการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ เป็นสิ่งที่ทำให้ความเชื่อมั่นในการทำงานและมองเห็นประโยชน์ร่วมกันในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ทำให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการขับเคลื่อนภารกิจร่วมกันของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครุณา ประเด็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือของ Ansell and Gash ที่ว่า การที่ภาครัฐและหน่วยงานภาคส่วนอื่นๆได้เข้ามาที่ส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเป็นทางการ มีฉันทามติร่วมกัน และผ่านการปรึกษาหารือกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการกำหนดหรือนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ

### 3. ข้อเสนอแนะ

จากการสรุปผลการศึกษา และอภิปรายผล แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการแบบความร่วมมือในการดำเนินงานของ กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร อำเภอลำปาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้ศึกษาได้สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

#### 3.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

3.1.1 การศึกษาสภาพการบริหารจัดการแบบความร่วมมือในการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ควรส่งเสริมบทบาทหน้าที่ตัวของภาคชุมชน ในส่วนของประชาชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเพิ่มเติม เพื่อสะท้อนความต้องการ และปัญหาที่เกิดขึ้นจริงจากชุมชน นำไปสู่การจัดสวัสดิการชุมชนที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง

3.1.2 ในการศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดการนำการบริหารจัดการแบบร่วมมือมาใช้ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ควรส่งเสริมรูปแบบการประชุมอย่างเป็นทางการแบบอิสระ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการความร่วมมือ

3.1.3 แนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการแบบร่วมมือ ภาคีเครือข่าย แต่ละภาคส่วนควรให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาาร่วมกันมากยิ่งขึ้น โดยการสร้างแรงจูงใจ และเป้าหมายร่วมกันเพื่อพัฒนาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครที่มีความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

#### 3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพที่เน้นการศึกษาวิเคราะห์ภาพรวมแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการแบบความร่วมมือในการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป จึงควรผสมผสานแนวทางการศึกษาเชิงปริมาณเพื่อให้สามารถทำความเข้าใจในแต่ละประเด็นของความร่วมมือได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3.2.2 ควรขยายขอบเขตการศึกษาวิจัยในเชิงการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างพื้นที่อื่นหรือกองทุนสวัสดิการชุมชนในระดับอำเภอ และระดับจังหวัดที่มีความซับซ้อนมากขึ้น เพื่อให้สามารถนำไปสู่การปรับประยุกต์ใช้ในพื้นที่อื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

สุโขทัยวิทยาเขตราชภัฏวชิรเวศน์

## บรรณานุกรม

- เครือข่ายสวัสดิการชุมชนท้องถิ่น. (2550). *สวัสดิการชุมชนท้องถิ่น*. สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน.
- คอรี่ การ์จิ. (2561). การจัดการปกครองแบบร่วมมือกัน(Collaborative Governce) ในโครงการ  
อุตสาหกรรมเพื่อการสร้างงานที่ยั่งยืนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้.  
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ .สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์(นิด้า).
- จรรยาจรี จรรย์รักษ์ ปาจารย์ ผลประเสริฐ และเพชรรา บุคสีทา. (2563). กลยุทธ์การส่งเสริมการ  
ดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดตาก. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 14(2), 353-370.
- ชัยพร พิบูลศิริ. (2549). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน*.  
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์. (2560). การจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative  
governance): แนวคิด วรรณกรรมคัดสรร และคำสำคัญ. *วารสารวิชาการ Veridian  
E-Journal* 10 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2560).
- ณิกานต์ เชื่อมวงศ์. (2564). การจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา  
ยาเสพติดในชุมชน กรณีศึกษา ชุมชนคงกระพันชาตรี อำเภอพระสมุทรเจดีย์  
จังหวัดสมุทรปราการ. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐพงศ์ ทองภักดี. (2557). *สวัสดิการสังคมไทย: ความสมดุลและยั่งยืน*. คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธิดารัตน์ คิมกระโทก. (2551). *กระบวนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชน: กรณีศึกษา ตำบลสมานฉันท  
อำเภอลำน้ำเคียว จังหวัดนครราชสีมา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์].  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ธาดา เจริญกุล และคณะ. (2561). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายกองทุนสวัสดิการ  
ชุมชนของการพึ่งตนเองอย่างยั่งยืนในจังหวัดแพร่. รายงานการวิจัย.  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย:18-48.
- ธนานันต์ กัญญาราช. (2560). การพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน อำเภอสันป่าตอง  
จังหวัดเชียงใหม่. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์: 41-49.
- เนตรชนก พาคา และคณะ. (2562). แนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนของเทศบาลตำบล  
นาอ้อ อำเภอเมือง จังหวัดเลย. สาขาพัฒนาสังคม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- นวรรตน์ นิธิชัยอนันต์. (2565). การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการเพื่อความมั่นคงและยั่งยืน  
ของกองทุนสวัสดิการชุมชนชายแดนไทย-กัมพูชา. *วารสารการจัดการและการพัฒนา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*.9(1)
- บุญยวีร์ หนูประกอบ. (2562). รูปแบบการบริหารจัดการความร่วมมือภาคสาธารณะในการป้องกัน  
อุทกภัย อำเภอกะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*.  
11(2).
- ปัญญา เลิศไกร. (2550). *แนวคิดและรูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชนที่ประสบความสำเร็จ*.  
[ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไพฑูริย์ ศรีละหวั้า. (2553). การศึกษากองทุนสวัสดิการชุมชน “กองทุนลัจจะออมวันละ 1 บาท”  
กรณีศึกษา ตำบลบ้านกง อำเภอนงเรือ จังหวัดขอนแก่น. [การศึกษาอิสระ  
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พีรพัฒน์ รุ่งเรือง. (2562). ยุทธศาสตร์การสร้างภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่น. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*,11(2).
- วสันต์ ศรีสมพงษ์. (2559). *การบริหารจัดการแบบร่วมมือกันในโครงการคลองหมอนนา ตำบลลำแดง  
อำเภอลำสนธิ จังหวัดสงขลา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์].  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่.
- วิโรจน์ อิกการ. (2563). การจัดการแบบประสานความร่วมมือเพื่อปฏิบัติงานด้านการป้องกันรักษาป่า  
ตามนโยบายคณะรักษาความสงบแห่งชาติ :กรณีศึกษา อำเภอมะสอย จังหวัดตาก.  
มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สำนักประสานเครือข่ายสวัสดิการชุมชน. (2563). *คู่มือการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล*.  
สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน 2566  
จาก [https://web.codi.or.th/printing\\_media/20201215-20289/](https://web.codi.or.th/printing_media/20201215-20289/).
- สำเร็จ เสกขุนทด. (2553). *สวัสดิการชุมชนเครื่องมือสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนท้องถิ่น*  
*กรณีศึกษาตำบลหนองแวงโสภณจังหวัดขอนแก่น*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ  
ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. (2557). 9 ปี แห่งการพัฒนาสวัสดิการชุมชนสู่ท้องถิ่นจัดการตนเอง.  
สมมติธรรมรัตน์ แอนด์ พับลิชชิ่ง.
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. (ม.ป.ป). *สวัสดิการชุมชนเพื่อความมั่นคงในชีวิตของคนชุมชนท้องถิ่น*.  
สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน.  
\_\_\_\_\_ . (ม.ป.ป.). *คู่มือแนวทางการส่งเสริมและพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน*.  
สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน.



สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. (ม.ป.ป.). คู่มือการดำเนินงานโครงการการจัดสวัสดิการชุมชน ปี 2558.

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน)กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.สืบค้นเมื่อ 8 กันยายน 2566

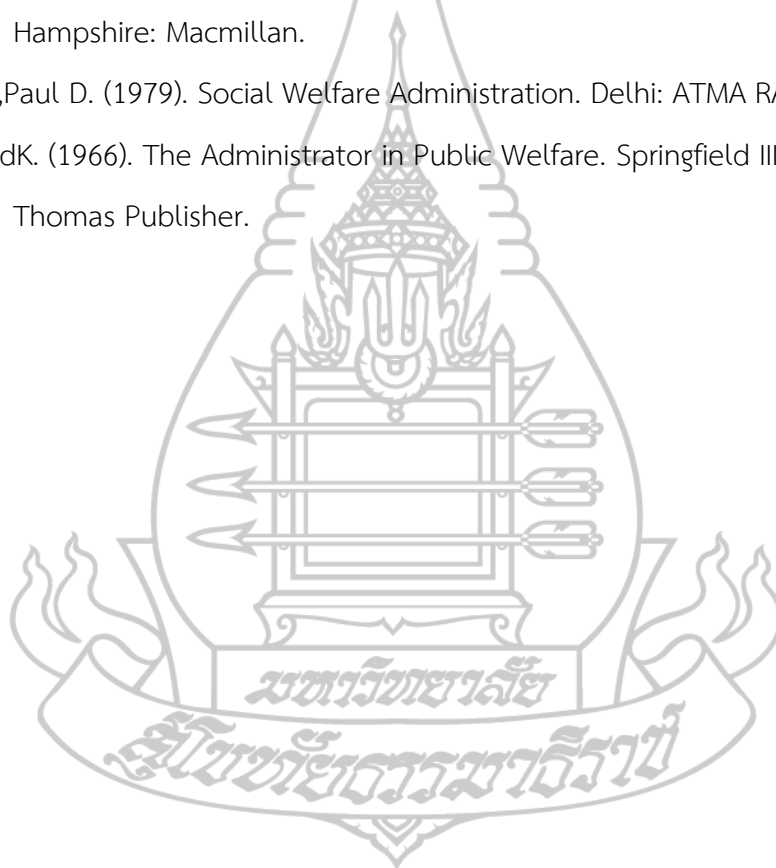
[https:// www.slideshare.net/jirateep/2558-62394365,](https://www.slideshare.net/jirateep/2558-62394365)

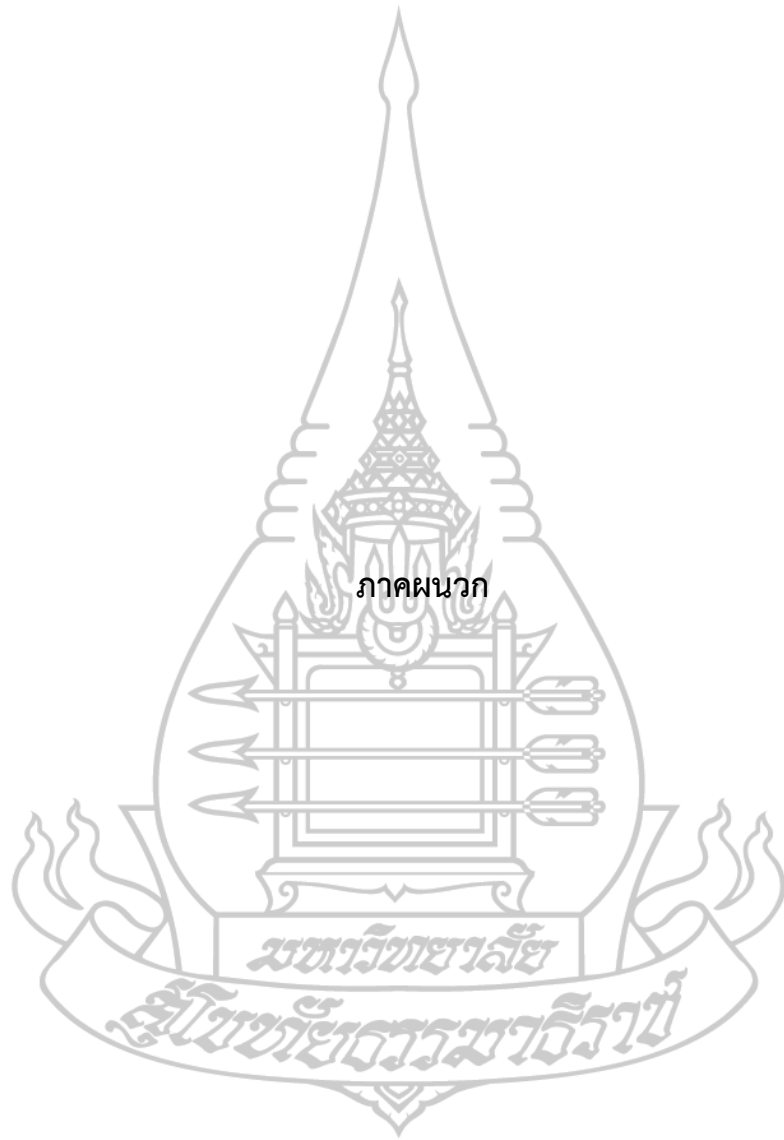
สมชาย ศรีสวัสดิ์. (2558). การศึกษารูปแบบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนออมวันละ 1 บาท:กรณีศึกษา ตำบลเสม็ดใต้ อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา. [ภาคนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Baugh, W E. (1992). Introduction to Social and Community Services. Basingstoke, Hampshire: Macmillan.

Chowdhry,Paul D. (1979). Social Welfare Administration. Delhi: ATMA RAM & SONSInc.

Clegg, ReedK. (1966). The Administrator in Public Welfare. Springfield Ill: Charles C. Thomas Publisher.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

สุโขทัยวิทยาเขตราชภัฏวชิรเวศน์

แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการแบบความร่วมมือในการบริหารจัดการ  
กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาकु อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ข้อมูลทั่วไป

ข้าพเจ้า นางสาวสุพิชชา นพมาศ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังดำเนินการ  
ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการแบบความร่วมมือในการบริหารจัดการกองทุน  
สวัสดิการชุมชนตำบลสาकु อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วัตถุประสงค์

เพื่อนำความรู้ ประสบการณ์ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ ให้สัมภาษณ์มาเป็น  
แนวทางในการศึกษาการพัฒนาการบริหารจัดการแบบความร่วมมือในการบริหารจัดการกองทุน  
สวัสดิการชุมชนตำบลสาकु อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้ประกอบด้วยคำถามทั้งสิ้น จำนวน 9 ข้อ

คำถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

1. เพศ .....

( ) หญิง ( ) ชาย

2. อายุ ..... ปี

3. ตัวแทนจากภาคส่วนไหน

( ) ชุมชน

( ) เอกชน

( ) ผู้บริหารท้องถิ่น/พนักงานส่วนตำบล

( ) ประชาสังคม

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการนำการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร

1. ท่านคิดว่าปัจจุบันการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร มีความร่วมมือกันระหว่างภาคส่วนต่างๆ ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคประชาสังคม ภาคเอกชน ภาคชุมชน อย่างไร
2. ท่านช่วยระบุบทบาทของตัวแสดงแต่ละภาคส่วนที่เข้ามามีส่วนร่วมว่า มาทำอะไร อย่างไร และเกิดผลลัพธ์อย่างไร
3. ที่ผ่านมาการทำงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร กับเครือข่ายต่างๆ มีปัญหาอะไรบ้าง และมีการแก้ไขปัญหอย่างไร
4. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร มีสิ่งจูงใจอะไร ที่ทำให้ตัวแสดงต่างๆ ทั้งจากภาครัฐอื่น ภาคประชาสังคม ภาคชุมชน ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
5. บุคลากร/บุคคล/หน่วยงาน ที่มาเข้าร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร ควรมีอิทธิพล /อำนาจหน้าที่/ทรัพยากร อย่างไร ในการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการกองทุนฯ
6. ใคร(บุคคลหรือหน่วยงาน) ควรมีบทบาทในการเป็นผู้นำ หรือผู้ประสานงานที่ทำให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร มีบทบาทอย่างไร ที่สามารถเอื้อให้เกิดความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
7. เมื่อเกิดปัญหาในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสาครขึ้น ควรมีการนำปัญหาเหล่านั้นเข้าสู่การปรึกษาหารือร่วมกัน ระหว่างภาคีเครือข่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อเข้าสู่กระบวนการในการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหอย่างไร
8. ท่านคิดว่าการพัฒนาการบริหารจัดการสวัสดิการชุมชนตำบลสาคร จะเกิดความยั่งยืนได้นั้น หน่วยงานต่างๆมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายของความร่วมมือ อย่างไร
9. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

## ประวัติผู้ศึกษา

|                   |  |
|-------------------|--|
| ชื่อสกุล          | นางสาวสุพิชชา นพมาศ  |
| วัน เดือน ปี เกิด | 5 พฤศจิกายน 2533   |
| สถานที่เกิด       | อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี   |
| ที่อยู่ปัจจุบัน   | องค์การบริหารส่วนตำบลสาคร อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี                        |
| ประวัติการศึกษา   | คณะอุตสาหกรรมเกษตร สาขาเทคโนโลยีวัสดุภัณฑ์<br>มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2555 |
| ประวัติการทำงาน   | นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ   |

