

การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง

อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น

นางสาวสมปอง นิยะนันท์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2555

**The Administration on Community Welfare Fund at Sumsung Municipality,  
Sumsung District, Khon Kaen Province**

**Miss Sompong Niyanan**



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  
2012

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ      การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง  
อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น  
ชื่อและนามสกุล                              นางสาวสมปอง นิยะนันท์  
แขนงวิชา                                        บริหารรัฐกิจ  
สาขาวิชา                                        วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา                              รองศาสตราจารย์ ดร. เสน่ห์ จุ้ยโต

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2556

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. เสน่ห์ จุ้ยโต)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. จีระ ประทีป)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข้มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา **คั่นคว้ออิสระ** การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง  
จังหวัดขอนแก่น

ผู้ศึกษา นางสาวสมปอง นิยะนันท์ รหัสนักศึกษ 2523004790

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต **อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร. เสน่ห์ จุ้ยโต  
ปีการศึกษา 2555

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการดำเนินงานการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น (2) เปรียบเทียบการดำเนินงานการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 508 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรทาโร ยามาเน่ จำนวน 224 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมุติฐานโดยใช้การทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวและวิธีการของเซฟเฟ

ผลการศึกษาพบว่า (1) การดำเนินงานการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการจัดทำบัญชีและด้านการระดมทุนอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านโครงสร้างบริหารและด้านการจัดสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง (2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชนที่มีต่อการดำเนินงานการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า จำแนกตามเพศ รายได้ และระดับการศึกษาสูงสุด ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามอายุ อาชีพและตำแหน่งในกองทุน พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) แนวทางการพัฒนาการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ เพิ่มเงินตอบแทนสวัสดิการแก่สมาชิกให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพิ่มประเภทของ การจัดสวัสดิการที่ครอบคลุมหลากหลาย และเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ในการระดมทุน ตามลำดับ

**คำสำคัญ** กองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง จังหวัดขอนแก่น

**Independent Study title:** The Administration on Community Welfare Fund at Sumsung Municipality, Sumsung District, Khon Kaen Province

**Author:** Miss. Sompong Niyanan; **ID:**2523004790;

**Degree:** Master of Public Administration;

**Independent Study advisor:** Dr. Saneh Juito, Associate Professor;

**Academic year:** 2012

### **Abstract**

This study aimed at (1) studying the administration on community welfare fund at Sumsung Municipality, Sumsung District, Khon Kaen Province. (2) comparing the administrative implementation on community welfare fund at Sumsung Municipality, Sumsung District, Khon Kaen Province classified by personal factors (3) studying the ways to develop community welfare fund at Sumsung Municipality, Sumsung District, Khon Kaen Province.

Population used in this study was personnel of community welfare fund at Sumsung Municipality, Sumsung District, Khon Kaen Province at a total of 508 persons. 224 samples were selected by using simple sampling method and Yamane Taro formula. Instrument used in this study was a questionnaire. The data and statistical analysis was analyzed by using frequency, percentage, mean and standard deviation. Hypothesis testing employed t- test. ANOVA test and Scheffe's method.

The results revealed that (1) at the overall result, the administration on community welfare fund at Sumsung Municipality, Sumsung District, Khon Kaen Province, was at high level. Considering in each aspect, it was found that the field of accounting and fundraising was at high level whereas the administrative structure and welfare was in moderate level. (2) in the overview of those classified by personal factors, there is no significant in the comparison of personnel's opinions of community welfare fund towards the implementation on community welfare fund. Considering in each aspect, it was found that there is no difference when classifying by gender, income and highest educational background. Whereas when classifying by age, career and position in the organization, it was found that the differences are statistically significant at the .05 level. (3) ways to develop community welfare fund at Sumsung Municipality, Sumsung District, Khon Kaen Province were the increase of appropriate returned welfare money to Fund's members in accordance with the current economic situation, the increase of welfare types that cover diversity aspects and lastly the increase of public relations in fundraising, respectively.

**Keywords :** Community Welfare Fund Sumsung District , Khon Kaen

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์ช่วยเหลือแนะนำอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.เสนห์ จุ้ยโต อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ได้ให้กรุณาให้คำแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ นางจริญญาภรณ์ ศรีจันทร์ รองนายกเทศมนตรีตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น นายชาติ มณีสา ปลัดเทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น และ นางฉวีรณช ความวัลย์ ผู้อำนวยการกองคลังเทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและให้คำแนะนำ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษา ค้นคว้าอิสระครั้งนี้

ขอขอบพระคุณบุคลากรของเทศบาลตำบลชำสูง คณะกรรมการและสมาชิกผู้รับบริการ จากกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น ทุกคน ที่ให้ความกรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณทุกแรงสนับสนุนทั้งร่างกายและแรงใจของครอบครัว ญาติพี่น้อง คณาจารย์ สาขาวิทยาการจัดการ รวมทั้งเพื่อนนักศึกษาทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือเป็นกำลังใจ ทำให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงอย่างภาคภูมิใจ

สมปอง นิยะนันท์

กรกฎาคม 2556

## สารบัญ

|   | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย.....                                    | ง    |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....                                 | จ    |
| กิตติกรรมประกาศ.....                                    | ฉ    |
| สารบัญตาราง.....  | ณ    |
| สารบัญภาพ.....  | ญ    |
| บทที่ 1 บทนำ.....                                       | 1    |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....                     | 1    |
| วัตถุประสงค์การศึกษา.....                               | 2    |
| กรอบแนวคิดการศึกษา.....                                 | 3    |
| ขอบเขตการศึกษา.....                                     | 3    |
| สมมติฐานการศึกษา.....                                   | 5    |
| นิยามศัพท์เฉพาะ.....                                    | 5    |
| ประโยชน์ที่ได้รับ.....                                  | 7    |
| บทที่ 2 ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....       | 8    |
| แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชน.....                | 9    |
| แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคม.....                | 24   |
| แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง..... | 32   |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                              | 40   |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....                         | 45   |
| รูปแบบการศึกษา.....                                     | 45   |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....                            | 45   |
| เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....                         | 46   |
| วิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....                | 47   |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล.....                                | 48   |
| การวิเคราะห์ข้อมูล.....                                 | 48   |

## สารบัญ (ต่อ)

|  | หน้า |
|--|------|
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....  | 50   |
| ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....   | 50   |
| ตอนที่ 2 ผลการศึกษาคำความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน<br>ที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง<br>อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น.....                               | 53   |
| ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ของบุคลากรกองทุนสวัสดิการ<br>ชุมชน ที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง<br>อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล..... | 59   |
| ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหาร<br>กองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น.....  | 69   |
| บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....  | 71   |
| วัตถุประสงค์การศึกษา.....  | 71   |
| สรุปผล.....  | 71   |
| อภิปรายผล.....   | 73   |
| ข้อเสนอแนะ.....  | 76   |
| บรรณานุกรม.....  | 78   |
| ภาคผนวก.....   | 82   |
| ก ราชานามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....   | 83   |
| ข แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา.....   | 88   |
| ประวัติผู้ศึกษา.....   | 94   |



สารบัญตาราง

|   | หน้า |
|---|------|
| ตารางที่ 2.1 ประชากรแยกตามรายหมู่บ้าน.....  | 33   |
| ตารางที่ 4.1 ความถี่ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ.....   | 50   |
| ตารางที่ 4.2 ความถี่ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ.....  | 51   |
| ตารางที่ 4.3 ความถี่ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอาชีพ.....   | 51   |
| ตารางที่ 4.4 ความถี่ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....   | 52   |
| ตารางที่ 4.5 ความถี่ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....  | 52   |
| ตารางที่ 4.6 ความถี่ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งในกองทุน.....   | 53   |
| ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความคิดเห็นของ<br>บุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน<br>เทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น ในภาพรวมและรายด้าน.....     | 54   |
| ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากร<br>กองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน<br>เทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น ด้านโครงสร้างการบริหาร..... | 55   |
| ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากร<br>กองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน<br>เทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น ด้านการระดมทุน.....         | 56   |
| ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากร<br>กองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน<br>เทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น ด้านการจัดทำบัญชี.....     | 57   |
| ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากร<br>กองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน<br>เทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น ด้านการจัดสวัสดิการ.....   | 58   |
| ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน<br>ที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน เทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง<br>จังหวัดขอนแก่น ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ.....                       | 59   |

สารบัญตาราง (ต่อ)

|  | หน้า |
|--|------|
| ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน<br>ที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน เทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง<br>จังหวัดขอนแก่น ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่งในกองทุน.....      | 60   |
| ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน<br>ที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน เทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง<br>จังหวัดขอนแก่น ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ.....                 | 61   |
| ตารางที่ 4.15 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนสวัสดิการ<br>ชุมชน ที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน เทศบาลตำบลชำสูง<br>อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่.....            | 63   |
| ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีต่อการ<br>บริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน เทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง<br>จังหวัดขอนแก่น ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอาชีพ.....               | 64   |
| ตารางที่ 4.17 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนสวัสดิการ<br>ชุมชน ที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน เทศบาลตำบลชำสูง<br>อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามอาชีพ เป็นรายคู่.....           | 65   |
| ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีต่อการ<br>บริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน เทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง<br>จังหวัดขอนแก่น ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด..... | 67   |
| ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีต่อการ<br>บริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน เทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง<br>จังหวัดขอนแก่น ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามรายได้.....              | 68   |
| ตารางที่ 4.20 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด.....   | 69   |
| ตารางที่ 4.21 ค่าความถี่ของความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับ<br>ข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารกองทุน<br>สวัสดิการชุมชน เทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น.....               | 70   |

## สารบัญภาพ

|   | หน้า |
|---|------|
| ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....                                  | 3    |
| ภาพที่ 2.1 แสดงแหล่งเงินทุนหรือแหล่งที่มาของกองทุนสวัสดิการชุมชน..... | 13   |



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมไทยมีวัฒนธรรมการอยู่แบบช่วยเหลือเกื้อกูล มีน้ำใจต่อกัน และเคารพซึ่งกันและกันมาช้านาน แต่เมื่อสังคมเมืองขยายตัวกว้างขึ้น วัฒนธรรมแบบเกื้อกูลกันอย่างแต่ก่อนก็น้อยลง ความเข้มแข็งในชุมชนจึงเกิดได้ยาก ถึงแม้ว่าปัจจุบันภาครัฐจะจัดสวัสดิการให้กับประชาชนในรูปของตัวเงินและความช่วยเหลือ แต่ก็ครอบคลุมไม่ทั่วถึง เครือข่ายชุมชนจึงตระหนักถึงความจำเป็นเพื่อส่งเสริมพัฒนา ระบบการคุ้มครองทางสังคมร่วมกับการฟื้นฟูสวัสดิการชุมชนที่เกื้อกูลกัน ให้สามารถเป็นหลักประกันความมั่นคงในการดำรงชีวิตบนพื้นฐานของการพึ่งตนเอง การช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันของคนในชุมชน ตั้งแต่เกิดจนตายเป็น “การจัดสวัสดิการชุมชนโดยชาวบ้านเพื่อชาวบ้าน เป็นการให้อย่างมีคุณค่า การรับอย่างมีศักดิ์ศรี” ดำเนินการที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยใช้หลักศาสนาและการมีส่วนร่วมของทุกคนในชุมชนเป็นหลัก การจะพัฒนาสวัสดิการชุมชนให้เข้มแข็ง สามารถอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนได้อย่างกว้างขวางต่อเนื่องยั่งยืน จะต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่ายสวัสดิการชุมชนที่มีอยู่แล้ว ให้สามารถจัดการตนเองได้อย่างเหมาะสมเป็นระบบ มีการเชื่อมโยงการเรียนรู้ และขยายผลไปสู่ชุมชนต่างๆ อย่างเป็นขบวนการ มีการประสานเชื่อมโยงระบบสวัสดิการชุมชนกับระบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานพัฒนาต่างๆ อย่างเข้าใจและเกื้อกูลต่อกัน รัฐจึงมีนโยบายเสริมความเข้มแข็งของทุนชุมชนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการตนเองเกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่ โดยส่งเสริมบทบาทของครอบครัวชุมชน ในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาสังคม ซึ่งกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จึงได้มียุทธศาสตร์ การพัฒนาสังคมไม่ทอดทิ้งกัน สังคมเข้มแข็ง และสังคมคุณธรรม โดยภาคประชาชนได้มีการจัดระบบสวัสดิการชุมชนท้องถิ่นซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายรัฐบาล ในการสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงในการดำรงชีวิต (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.2550 : 7 )

การพัฒนาในประเทศกำลังพัฒนาที่เดินตามแนวทางกระแสหลัก แม้จะประสบผลสำเร็จในการสร้างความเติบโตทางเศรษฐกิจและการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ทันสมัย แต่มักจะมีปัญหาใน การจัดสวัสดิการให้ทั่วถึงคนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมกัน ในประเทศไทยระบบสวัสดิการที่จัดโดยภาครัฐมักจะมีข้อจำกัดในการเข้าถึง ความครอบคลุม และคุณภาพที่ได้รับ โดยผู้

ที่เสียเปรียบมักจะเป็นคนจนที่ส่วนมากอาศัยอยู่ในชนบทในขณะที่สวัสดิการที่จัดโดยภาคเอกชนมีต้นทุนสูง ทำให้คนเหล่านี้ไม่มีกำลังเพียงพอที่จะลงทุนเพื่อใช้บริการปัญหาดังกล่าวนี้ได้กระตุ้น ให้ชุมชนชนบทหลายชุมชน พยายามหาทางเลือกในการสร้างระบบสวัสดิการด้วยตนเอง ด้วยการรวมกลุ่มระดมทรัพยากรจากสมาชิกในรูปของกลุ่มออมทรัพย์ และนำผลกำไรจากการดำเนินงานบางส่วนมาจัดสรรเป็นสวัสดิการด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสม สวัสดิการสังคมก็เช่นเดียวกับด้านอื่นๆ ได้มีการตั้งกองทุนอย่างมากมายทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนหมู่บ้าน กลุ่มออมทรัพย์ต่างๆ เป็นต้น การดำเนินการก็มีหลากหลายบางส่วนประสบความสำเร็จ บางส่วนก็ล้มเหลวขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน

เทศบาลตำบลชำสูง นับเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกแห่งหนึ่งที่มีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนขึ้น เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาสและบุคคลทั่วไป เทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 6 หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านกระนวน หมู่ที่ 1, บ้านกระนวน หมู่ที่ 2, บ้านโคกสูง หมู่ที่ 3, บ้านอ้อคำ หมู่ที่ 4, บ้านชำสูง หมู่ที่ 5 และบ้านยางคำ หมู่ที่ 6 มีกองทุนสวัสดิการชุมชนจำนวน 1 กองทุน คือกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง ตั้งอยู่ที่ 120 หมู่ที่ 6 ตำบลกระนวน อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น ประกอบกับผู้ศึกษา มีหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านสวัสดิการสังคม ของเทศบาลตำบลชำสูง ดังนั้น จึงมีความสนใจที่จะศึกษา เพื่อรับทราบปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน ตลอดจนทั้งผู้ศึกษาเห็นว่า เทศบาลตำบลเป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เป็นหน่วยหน่วยงานที่คนในท้องถิ่น คาดหวังต่อการแก้ปัญหาความต้องการในลำดับต้นๆ เทศบาลจึงต้องเตรียมหาแนวทางแก้ไข เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วครอบคลุมและทั่วถึง ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้อย่างยั่งยืนต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาการดำเนินการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงาน การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนา การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูงจังหวัดขอนแก่น

### 3. กรอบแนวคิดการศึกษา

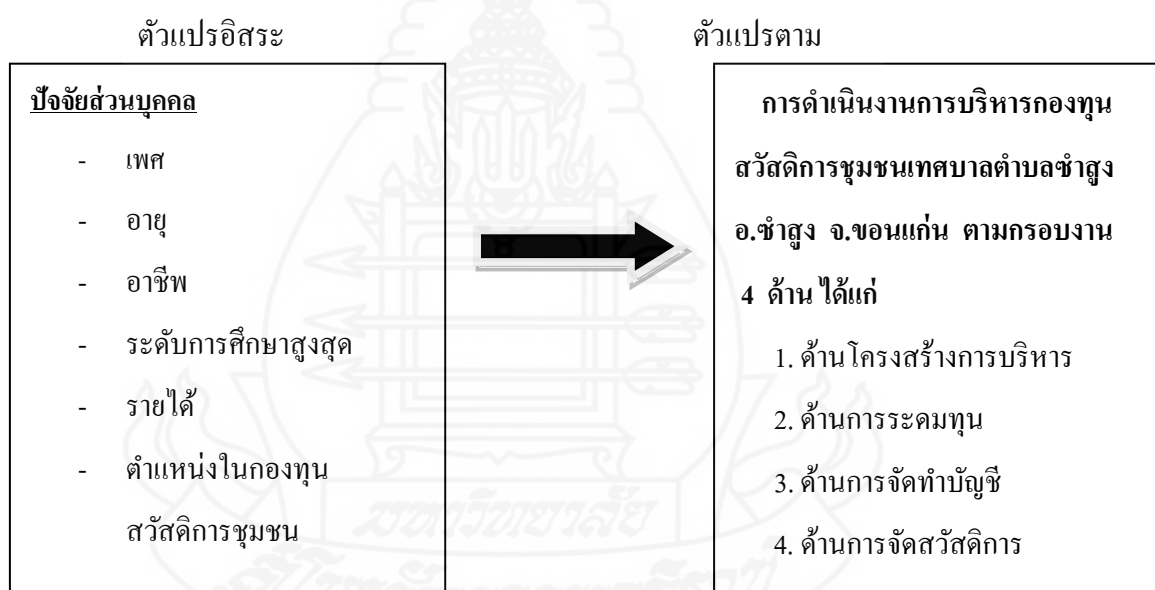
การศึกษาการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนของเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางประกอบการศึกษา ดังนี้

- 3.1 แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชน
- 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคม
- 3.3 แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัด

ขอนแก่น

- 3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ซึ่งสามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดของการค้นคว้าอิสระได้ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

### 4. ขอบเขตการศึกษา

การศึกษานี้ มีขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

4.1 **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาการบริหารกองทุนสวัสดิการ ชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น โดยมีตัวแปรที่สำคัญดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน ประกอบด้วย เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ และตำแหน่งในกองทุนสวัสดิการชุมชน

ตัวแปรตาม ได้แก่ การดำเนินงานการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น ตามกรอบงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างการบริหาร ด้านการระดมทุนด้านการจัดทำบัญชีและด้านการจัดสวัสดิการ

**4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่** ศึกษาการดำเนินงานการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น จำนวน 1 กองทุน

### 4.3 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

**4.3.1 ประชากร (Population)** ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย 2 กลุ่ม ดังนี้

1) คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง จำนวน 21 คนซึ่งใช้ในการศึกษาครั้งนี้ทั้งหมด

2) สมาชิกผู้รับบริการจากกองทุนสวัสดิการชุมชน จำนวน 508 คน

### 4.3.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง จำนวน 21 คนซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงและกลุ่มสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน จำนวน 203 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 224 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรทาโร ยามานะ (Yamane Taro.1973:727 อ้างถึงใน ยุวณี เกษมสินธ์2553:27) แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิด

แทนค่าในสูตร

$$\begin{aligned} n &= \frac{508}{1 + 508(0.05)^2} \\ &= 223.7886 \approx 224 \end{aligned}$$

**4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา** ในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาการดำเนินงานการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น โดยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ในช่วงเดือน เมษายน – กรกฎาคม 2556

## 5. สมมติฐานการศึกษา

ผู้ศึกษาได้กำหนดสมมติฐานของการศึกษาไว้ดังนี้

5.1 บุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น ที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนแตกต่างกัน

5.2 บุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนแตกต่างกัน

5.3 บุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ. ขอนแก่นที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนแตกต่างกัน

5.4 บุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชนของเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ. ขอนแก่น ที่มีระดับการศึกษาสูงสุด ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนแตกต่างกัน

5.5 บุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชนของเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ. ขอนแก่น ที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนแตกต่างกัน

5.6 บุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชนของเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ. ขอนแก่น ที่มีตำแหน่งในกองทุนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนแตกต่างกัน

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 **กองทุน** หมายถึง กองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น

6.2 **การบริหาร** หมายถึง การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนของเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ. ขอนแก่น ตามกรอบงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างการบริหาร ด้านการระดมทุน ด้านการจัดทำบัญชี และด้านการจัดสวัสดิการ

6.3 **ด้านโครงสร้างการบริหาร** หมายถึง มีการบริหารซึ่งประกอบไปด้วย

6.3.1 มีการดำเนินงานในรูปแบบของคณะกรรมการ ที่มาจากการเลือกตั้ง



6.3.2 คณะกรรมการบริหารกองทุน มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน

6.3.3 การดำเนินงานของกองทุน มีระเบียบข้อบังคับของกองทุนที่ชัดเจน

6.3.4 คณะกรรมการบริหารกองทุน มีการประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

6.3.5 มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการขับเคลื่อนการดำเนินการของกองทุน

**6.4 ด้านการระดมทุน** หมายถึง มีการดำเนินการในเรื่องดังต่อไปนี้

6.4.1 มีการประชาสัมพันธ์ เชิญชวนให้ประชาชน สมัครเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน

6.4.2 มีการประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนทราบถึงประโยชน์และสวัสดิการที่สมาชิกจะได้รับจากกองทุนสวัสดิการชุมชน

6.4.3 มีการรวบรวมเงินออม เช่น เก็บเงินสัจจะออมทรัพย์จากสมาชิกวันละ 1 บาท ฯลฯ

6.4.4 ได้รับเงินสนับสนุน จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6.4.5 ได้รับเงินสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ เช่น กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ฯลฯ

**6.5 ด้านการจัดทำบัญชี** หมายถึง มีการดำเนินการในเรื่องดังต่อไปนี้

6.5.1 มีการจัดทำฐานทะเบียนรายชื่อสมาชิกของกองทุนที่เป็นระบบ

6.5.2 มีการจัดทำบัญชีรายรับ – รายจ่าย ที่ชัดเจน

6.5.3 มีการจัดทำบัญชีคุมเงินฝากสัจจะสะสมของสมาชิกกองทุน

6.5.4 มีการจัดทำบัญชีแยกประเภทต่าง ๆ ที่ชัดเจน

6.5.5 มีการสรุปผลการดำเนินงาน แสดงยอดเงินคงเหลือ ในแต่ละเดือน

**6.6 ด้านการจัดสวัสดิการ** หมายถึง มีการดำเนินการในเรื่องดังต่อไปนี้

6.6.1 มีการจัดสวัสดิการที่ครอบคลุมหลากหลาย

6.6.2 มีการจัดสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการของสมาชิกกองทุน

6.6.3 เงินตอบแทนสวัสดิการที่มอบให้แก่สมาชิก มีความเพียงพอต่อค่าครองชีพ

ในปัจจุบัน

6.6.4 การขอรับเงินสวัสดิการ มีขั้นตอนที่สะดวก ไม่ยุ่งยาก

6.6.5 ระยะเวลาในการดำเนินการจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกกองทุนมีความ

เหมาะสม

**6.7 คณะกรรมการ** หมายถึง คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนของเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น

**6.8 สมาชิก** หมายถึง สมาชิกผู้รับบริการกองทุนสวัสดิการชุมชนของเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น

**6.9 สวัสดิการชุมชน** หมายถึง เงินหรือทรัพย์สินที่เอามารวมกันเป็นก้อนเดียว เพื่ออำนวยความสะดวกและสภาพการทำงานที่ดีและสะดวกสบาย

**6.10 กองทุนสวัสดิการชุมชน** หมายถึง การสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นใจของชุมชน ที่ทำให้คนในชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เป็นสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย

**6.11 บุคลากรกองทุน** หมายถึง คณะกรรมการและสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น

## 7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 เพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น

7.2 เพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น

7.3 เพื่อเป็นข้อเสนอแนะสำหรับพื้นที่อื่นๆใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนที่มีการบริหารจัดการในลักษณะเดียวกัน

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนของเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเพื่อใช้เป็นแนวทางประกอบการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชน
2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคม
3. แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชน

##### 1.1 ความเป็นมาของกองทุนสวัสดิการชุมชน

สังคมไทยในอดีต มีวัฒนธรรมการอยู่แบบช่วยเหลือเกื้อกูล มีน้ำใจต่อกัน ได้รับสวัสดิการจากธรรมชาติ หาเห็ด หาหน่อไม้จากป่าใกล้บ้าน หาปู ปลา ในแม่น้ำลำคลอง ยามเจ็บป่วยได้ยาจากสมุนไพรในป่า เพื่อนบ้านมาเฝ้าไข้ให้กำลังใจ มีปัญหาชีวิตมีศาสนาและผู้อาวุโสในชุมชนเป็นที่พึ่ง ฯลฯ นี่คือนโยบายที่ธรรมชาติและผู้คนมีให้แก่กัน บนพื้นฐานของความเกื้อกูล มีน้ำใจและเคารพซึ่งกันและกันระหว่างคนกับคนและคนกับธรรมชาติ

ปัจจุบันรัฐได้มีการจัดสวัสดิการให้กับประชาชนรูปแบบต่างๆ กันเช่น สวัสดิการเบี่ยงชีพให้กับผู้สูงอายุ การสร้างบ้านพักคนชรา ศูนย์สงเคราะห์เด็ก ตลอดจนการสงเคราะห์ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในรูปแบบต่างๆ ทั้งที่ดำเนินการโดยกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และอื่นๆ ซึ่งเป็นสวัสดิการในลักษณะสงเคราะห์ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ใช้งบประมาณจำนวนมาก แต่ให้บริการไม่ทั่วถึง

รัฐบาลชุดก่อนเคยมีนโยบาย “30 บาทรักษาทุกโรค” ซึ่งถือเป็นรัฐสวัสดิการที่ดูแลประชาชนได้อย่างกว้างขวาง แต่เฉพาะประชาชนที่เจ็บป่วยเท่านั้น ยังไม่ครอบคลุมถึงความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนตั้งแต่เกิดจนตาย

ประชาชนชาวไทย ซึ่งมีอยู่ทั้งหมดประมาณ 65 ล้านคน ในจำนวนนี้จะเป็นข้าราชการเจ้าหน้าที่ของรัฐและลูกจ้างบริษัทห้างร้านต่างๆ 15 ล้านคน ข้าราชการเจ้าหน้าที่ของรัฐรัฐจะจัดสวัสดิการให้อย่างครบวงจร ลูกจ้างบริษัทห้างร้านก็จะเข้าสู่ระบบประกันสังคมได้รับสวัสดิการอย่างครบวงจรเช่นเดียวกัน ในขณะที่ประชาชนทั่วไปอีก 50 ล้านคน ยังไม่มีหลักประกันความมั่นคงในชีวิต นอกเหนือจากสวัสดิการ ที่รัฐจัดให้ในข้อ 2 ซึ่งเป็นสวัสดิการในลักษณะสงเคราะห์ที่ให้บริการไม่ทั่วถึงและไม่ครอบคลุมความจำเป็นพื้นฐานของชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย

ประชาชนทั่วไปหรือชาวบ้านก็พยายามจัดสวัสดิการให้เช่นกัน แต่ก็เป็นในรูปแบบของการออมเพื่อกู้ยืมและปันผล การรวมกลุ่มฌาปนกิจเพื่อช่วยเหลือสมาชิกที่เสียชีวิต ไม่มีสวัสดิการครอบคลุมความจำเป็นพื้นฐานของชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย องค์กรชุมชนจึงร่วมกันจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนขึ้น เพื่อเป็นหลัก

ประกันความมั่นคงในชีวิต บนพื้นฐานของการพึ่งตนเอง การช่วยเหลือเกื้อกูลกันของคนในชุมชน ตั้งแต่เกิดจนตาย เป็นการจัดสวัสดิการของชาวบ้าน โดยชาวบ้าน เพื่อชาวบ้าน เป็นการให้อย่างมีคุณค่า การรับอย่างมีศักดิ์ศรี การอยู่ร่วมกันของคน ชุมชน และธรรมชาติอย่างเคารพซึ่งกันและกัน มีกระบวนการ

ดำเนินการที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม ภูมิปัญญาของท้องถิ่น ใช้หลักศาสนา และการมีส่วนร่วมของคนอย่างกว้างขวางลักษณะสวัสดิการสังคมไทยในอดีต จึงเป็นระบบสวัสดิการที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมืองไทย ซึ่งแตกต่างจากสังคมตะวันตกมีความหลากหลายสูงกว่าสวัสดิการสังคมในประเทศตะวันตก ไม่ว่าจะเป็นแบบรัฐสวัสดิการเหมือนในยุโรป หรือระบบสวัสดิการในอังกฤษ ระบบทุนนิยมเสรีแบบอเมริกาวิถีชีวิตของสังคมไทยในอดีตเป็นการอยู่ร่วมกันของคนในชุมชนที่อยู่กันอย่างพี่น้อง ช่วยเหลือเกื้อกูล มีน้ำใจ และการแลกเปลี่ยนดังกล่าวที่ว่า “พริกบ้านเหนือเกลือบ้านใต้” การพึ่งพาซึ่งกันและกันระหว่างบ้านใกล้เรือนเคียง ญาติพี่น้อง หรือแม้กระทั่งระหว่างคนกับธรรมชาติ “ธรรมชาติคือฐานที่สำคัญของการทำมาหากิน คนในชุมชนได้รับสวัสดิการจากธรรมชาติทั้งทางด้านอาหาร เสื้อผ้า ยารักษาโรค และการประกอบอาชีพอื่นๆ อย่างมากมาย” โดยมีประเพณีวัฒนธรรมเป็นตัวเชื่อมร้อยคนในชุมชนคนกับธรรมชาติ ทำให้เกิดการดูแลซึ่งกันและกัน ตั้งแต่เกิดจนตายสร้างความผูกพันและการช่วยเหลือกัน ทำให้คนในหมู่บ้านได้รับรู้ถึงความสุข ความทุกข์ของกันและกัน และมั่นใจว่าจะได้รับการดูแลจากคนในหมู่บ้านเมื่อมีเรื่องเดือดร้อน อันจะทำให้เกิดความรู้สึกอบอุ่น มั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเมื่อครอบครัวต้องเผชิญกับความทุกข์หรือความเดือดร้อน

## 1.2 ความหมายกองทุนสวัสดิการชุมชน

สุริยา ธิสาเวช และคณะ(2550) ได้รวบรวมความหมายกองทุนและสวัสดิการชุมชน ไว้ดังนี้

**บีช (Beach : 1971 : 780)** กล่าวว่า สวัสดิการ คือ ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรของตน ผลประโยชน์ดังกล่าว อาจจะเป็นเงินที่นอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างปกติที่หน่วยงานจัดให้ เป็นการคุ้มครองหรือช่วยเหลือในเรื่องเจ็บป่วย อุบัติเหตุ การออกจากงานกะทันหัน ไม่ว่าจะเป็นลาออกหรือหรือไล่ออก การย้ายงานเพราะเกษียณอายุ และรายได้พิเศษนอกจากเงินที่ให้แล้ว อาจเป็นการให้ความสะดวกสบายต่าง ๆ เช่น การให้ลาพักผ่อนโดยได้รับเงินเดือน ตามสมควร และการจัดสภาพแวดล้อมทั้งในและรอบ ๆ ที่ทำงานให้สะดวกสบายน่าอยู่

**A.J. Rajah** หมายถึง บริการ สิ่งอำนวยความสะดวก หรือมาตรการที่จัดให้นายจ้างแต่ละรายหรือหลายรายรวมกัน ซึ่งริเริ่มขึ้นเองหรือปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อปรับปรุงสวัสดิภาพในการทำงานของคนทำงาน หรือเพื่อให้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

**ชลินทร์ อมรธรรม** หมายถึง การดำเนินการของฝ่ายบริหารในสถานประกอบการที่ริเริ่มขึ้นเองหรือปฏิบัติตามกฎหมายหรือข้อผูกพันเพิ่มเติมจากค่าตอบแทน เพื่อให้พนักงานมีความสะดวกสบาย มีความปลอดภัย มีสุขภาพอนามัยที่ดีในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต

**ลือพงศ์ บัวเพชร** สวัสดิการสังคม หมายถึง โครงการสาธารณะด้านสวัสดิการแก่ประชาชน เพื่อเตรียมการหามาตรการการช่วยเหลือสนับสนุนปัจจัยพื้นฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค สถานศึกษา สถานพยาบาล รวมทั้งการหามาตรการป้องกันและส่งเสริมระบบสวัสดิการต่าง ๆ ให้ดีขึ้นด้วย

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ ถือว่าเป็นแนวคิดการจัดสวัสดิการสำหรับหน่วยงานหรือองค์กรที่เป็นราชการ องค์กรธุรกิจหรือองค์กรเอกชนที่สามารถจ่ายเงินเดือนประจำ และสามารถจัดสวัสดิการให้กับเจ้าหน้าที่หรือพนักงานขององค์กรได้ แต่ในส่วนของการจัดสวัสดิการของชุมชนนั้นมีผู้ศึกษาตัวอย่างแนวคิดการจัดสวัสดิการของชุมชนของกลุ่มออมทรัพย์น้ำขาว ซึ่งมีผู้นำคือ ครูชบ ยอดแก้ว ผู้ศึกษาได้เสนอไว้ดังนี้

สวัสดิการชุมชน เป็นผลพลอยได้ที่เกิดขึ้นจากความสำเร็จของการออมทรัพย์ จากการสัมภาษณ์ครูชบ ทำให้ทราบว่า ครูชบ เป็นคนคิดขึ้นคนแรกในประเทศไทย เป็นหัวใจสำคัญของการตั้งกลุ่มสัจจะสะสมออมทรัพย์ ผู้คนในชุมชนต่างนิยมการตั้งกลุ่มสัจจะสะสมออมทรัพย์ เพราะสวัสดิการชุมชนครอบคลุมถึงเรื่องต่างๆ

เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าทำศพ ทุนการศึกษา หรือเรื่องอื่นๆ ที่สมาชิก เสนอให้จัดตั้งซึ่งเกิดจากซึ่งเกิดจากความต้องการชาวบ้านและจำนวนดอกที่เพิ่มพูนของกองทุน

ครูชบสงสารชาวบ้านเพราะในชีวิตแทบไม่มีสวัสดิการอะไรเลย ข้าราชการยังได้รับสวัสดิการต่างๆ จากทางราชการ พนักงานบริษัทเอกชน รัฐวิสาหกิจ ยังได้รับสวัสดิการจากองค์กรของตนเอง แต่ชาวบ้านแทบไม่มีองค์กรใดให้ความช่วยเหลือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องของการเจ็บไข้ได้ป่วย ซึ่งพระพุทธรูปองค์ถือว่าเป็นความทุกข์อย่างหนึ่งของชีวิต

กิจกรรมของสวัสดิการชุมชนขึ้นอยู่กับความเข้มแข็งหรือความก้าวหน้าของกลุ่ม ลังจะสะสมออมทรัพย์กลุ่มต่างๆ เมื่อครูชบไปบรรยายแนวคิดเรื่องกลุ่มลึงจะสะสมออมทรัพย์แบบพัฒนาการครบวงจรชีวิต ก็ให้กรอบแนวคิดเรื่องการจัดสวัสดิการชุมชน ไปด้วย

ศูนย์ประสานสนับสนุนการต่อสู้เพื่อเอาชนะความยากจนภาคประชาชน (ศตจ.ปชช.) ได้เสนอแนวคิดที่กองทุนสวัสดิการชุมชนมีฐานความคิดที่สำคัญคือ การสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงของคนในชุมชน โดยชุมชนท้องถิ่น ซึ่งหมายรวมถึงทุกอย่างที่จะทำให้คนในชุมชนมีความมั่นคงและเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทั้งในรูปสิ่งของ เงินทุน น้ำใจ การช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับวิถีชีวิตตั้งแต่เกิดจนกระทั่งจากโลกนี้ไป

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์กรมมหาชน) ได้เสนอคำว่า “สวัสดิการชาวบ้าน” และได้ให้คำนิยามว่า คือ การสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงของชาวบ้าน เป็นระบบการช่วยเหลือเกื้อกูลกันของคนในท้องถิ่น มีรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย ซึ่งหมายถึง ทุกอย่างที่ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น ทั้งในรูปแบบของสิ่งของ เงิน ทอง ทุน น้ำใจ การฟื้นฟูธรรมชาติเพื่อเกื้อหนุนให้คนในหมู่บ้านได้พึ่งพาระหว่างคนกับธรรมชาติ การช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย และผลของการจัดสวัสดิการจะก่อให้เกิดรายได้และลดรายจ่าย และเกิดความสัมพันธ์ที่ดีของคนในชุมชน และนำไปสู่การแก้ไขปัญหาความยากจน

การจัดระบบสวัสดิการเกิดจากการอนุรักษ์ การออมทุนและทรัพยากรของชุมชน แล้วเอาผลจากการออมและการบริหารจัดการมาใช้ตอบสนองความจำเป็นของชีวิต เช่น การนำเอาผลกำไรจากการออมทรัพย์ของชุมชนมาเป็นค่ารักษาพยาบาล ช่วยสมาชิกเมื่อได้รับภัยพิบัติ เช่น บ้านเรือนไร่นาเสียหายจากพายุ น้ำท่วม ไฟไหม้ เป็นทุนการศึกษาบุตรหลาน เป็นทุนฉุกเฉิน เป็นบำเหน็จบำนาญให้สมาชิกโดยเฉพาะคนที่เคยเป็นกรรมการและทำงานเพื่อส่วนรวม เป็นต้น

การจัดระบบสวัสดิการยังรวมความไปถึงการจัดการวิสาหกิจชุมชนต่าง ๆ แล้วนำผลกำไรส่วนหนึ่งมาจัดเป็นสวัสดิการให้สมาชิกและชุมชน รวมทั้งการจัดการทรัพยากรดิน น้ำ ป่า สิ่งแวดล้อมให้เป็นสวัสดิการ คือให้ตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐาน ไม่ใช่เพื่อการค้า การหากำไร ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทรัพยากรอันเป็นทุนพื้นฐานของชุมชน ดังที่เกิดขึ้นทั่วไปในทุก

ฝ่ายเข้าไปเอาประโยชน์ นำไปขาย ไม่ใช่ใช้อย่างพอเพียง เพื่อความจำเป็นพื้นฐาน จัดการให้เป็นสวัสดิการ ไม่ใช่ให้เป็นธุรกิจ

บางชุมชนอย่างบ้านห้วย อำเภอนะ จังหัดสงขลา จัดระบบสวัสดิการชุมชน โดยการทำกลุ่มออมทรัพย์และตั้งกองทุนสวัสดิการเกือบ 100 กองทุน เพื่ออำนวยความสะดวกและตอบสนองความจำเป็นของชีวิตให้ชุมชน กองทุนเหล่านี้มีตั้งแต่ โต๊ะ เก้าอี้ ถ้วยชาม ซ้อนส้อม เครื่องครัว ไปจนถึงอุปกรณ์ในงานแต่งงาน งานบวช งานศพ ร้านค้า โรงสี กองทุนสวัสดิการเด็ก สตรี คนชรา ฯลฯ ให้สมาชิกเสียค่าเช่าแต่เพียงเล็กน้อย เพียงเพื่อบำรุงรักษาและซื้อใหม่มาทดแทนของเก่า ให้สมาชิกได้รับการอุดหนุนเพื่อดำเนินกิจกรรมบางอย่าง เช่น อุดหนุนการเกษตร ให้คนชราเป็นแรงจูงใจในการปลูกพืชปลูกผักไว้กินในครอบครัว เป็นต้น

เสรี พงศ์พิศ (2547) ได้ให้ความหมายของการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน หมายถึง การบริหารงานหรือการจัดสวัสดิการให้แก่ชุมชนโดยการระดมทุนเองหรือการได้รับเงินสนับสนุนจากภายนอกในรูปแบบโครงการบริจาค การสนับสนุนในรูปแบบให้เปล่า เงินสมทบ หรือกองทุนหมุนเวียน โดยมีลักษณะการดำเนินงานต่อเนื่อง ซึ่งการดำเนินการนั้นจะต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้กองทุนประสบผลสำเร็จอย่างยั่งยืน

วิจิต นันทสุวรรณ (2542) กล่าวถึงกองทุนชุมชนคือรูปแบบการจัดการที่นำเอาวิธีการหมุนเวียนในระบบเศรษฐกิจสมัยใหม่มาพัฒนาระบบทุนของชุมชนเพื่อลดการพึ่งพาทุนจากภายนอก และการสูญเสียทรัพยากรในชุมชน

ประเวศ วะสี (2541 : 17) ให้ความหมายกองทุนสวัสดิการชุมชน หมายถึง กองทุนที่ชาวบ้านรวมตัวกันออมทรัพย์ เพื่อให้ผู้ยืมไปประกอบอาชีพ และนำผลประโยชน์ที่ได้ส่วนหนึ่งไปจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิก โดยชาวบ้านเป็นผู้จัดการเอง

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (2550 : 1-2) ให้ความหมายของสวัสดิการชุมชนว่าเป็นกองทุนที่เกิดจากการรวมตัวกันของประชาชนในพื้นที่หนึ่งๆ เช่น ระดับหมู่บ้าน ระดับตำบล ด้วยความสมัครใจ ที่ประสงค์จะดูแลซึ่งกันและกันตั้งแต่เกิดจนตาย บนพื้นฐานของความเอื้ออาทรต่อกัน

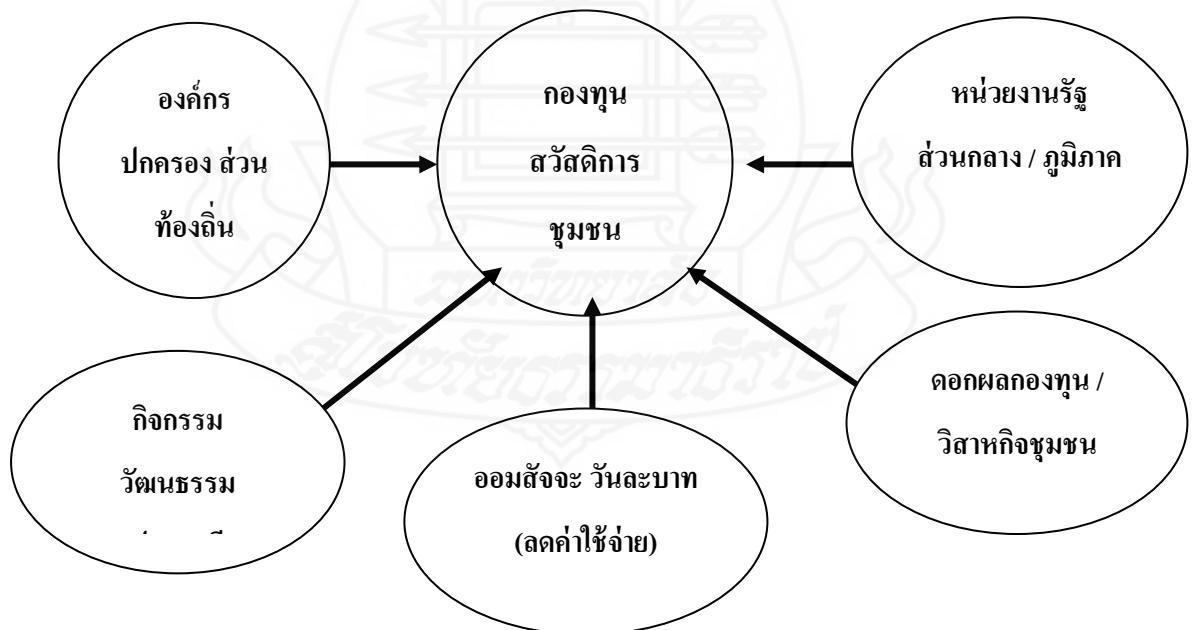
จากแนวคิดและคำจำกัดความที่เกี่ยวข้องกับคำว่าสวัสดิการจากบุคคลและองค์กรต่าง ๆ ที่ได้เสนอแนวคิดไว้ข้างต้น ถ้านำมาพิจารณารวมกับคำว่า “กองทุน” ซึ่ง พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน(2525:223) ได้ให้ความหมายว่า

กองทุน น. คือ เงินหรือทรัพย์ที่เอามารวมกันเป็นกองเดียวกันเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง

สวัสดิการ น. คือ สิ่งที่มีอำนาจให้คนมีชีวิตและสภาพการทำงานที่ดีและสะดวกสบายก็จะสามารถให้ความหมายของ กองทุนสวัสดิการชุมชน ได้ว่า คือ กิจกรรมหรือระบบการจัดการร่วมของคนในชุมชน ที่นำเอาภูมิปัญญา วัฒนธรรม ทรัพยากร ทุน ทุกอย่างในชุมชนมาดำเนินการสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงอย่างครบวงจรชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคตของคนในชุมชน และ กองทุนสวัสดิการชุมชน เป็นคำเรียกรวมๆ ของกองทุนในรูปแบบต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อชุมชนในทุกด้าน และมีการดำเนินการอยู่ในชุมชน

กองทุนสวัสดิการชุมชน เกิดขึ้นจากการที่ชาวชุมชนมาร่วมกันคิด ร่วมกันสร้างระบบ ร่วมกันบริหารจัดการและร่วมกันรับผลประโยชน์ จึงเป็นกองทุนที่ “ทุกคนร่วมกันเป็นเจ้าของ” ดังนั้น เงินกองทุนสวัสดิการชุมชน จึงได้มาจากการร่วมสมทบของสมาชิกในรูปแบบที่กองทุนแต่ละแห่งกำหนดขึ้นมา เช่น

1. การออมสัจจะวันละบาท โดยการลดรายจ่ายวันละบาทเพื่อออมสัจจะ
2. การนำรายได้หรือผลกำไรจากกลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือกองทุนต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชนเข้ามาสมทบ เพื่อตั้งเป็นกองทุนสวัสดิการชุมชน
3. เงินสนับสนุนหรือเงินสมทบแหล่งอื่น ๆ เช่น การสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ตลอดจนรายได้ที่เกิดจากทรัพยากรในชุมชน เช่น รายได้จากการจับปลาในแหล่งน้ำสาธารณะ เป็นต้น



ภาพที่ 2.1 แสดงแหล่งเงินทุนหรือแหล่งที่มาของกองทุนสวัสดิการชุมชน  
ที่มา: สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (2550 : 2 )



### 1.3 ความสำคัญของกองทุนสวัสดิการชุมชน

จากแนวคิดด้านการจัดสวัสดิการ ซึ่งเป็นการจัดรูปแบบการบริหารจัดการทุนและทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีในชุมชน มาดำเนินการ เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับชีวิต พอจะสรุปความสำคัญของสวัสดิการชุมชนได้ดังนี้ (สุริยา ธิสาเวช และคณะ, 2550)

1. เสริมปัจจัยสี่หรือจัดหาสิ่งจำเป็นที่สุดในการดำรงชีพของมนุษย์ การจัดสวัสดิการชุมชน เป็นการให้เสริม เพิ่มเติมจากความต้องการด้านปัจจัยสี่ ให้กับสมาชิกของกองทุนหรือชาวบ้านที่อยู่ในชุมชน เช่น กลุ่มออมทรัพย์บ้านนาหว้า ได้เสริมแรงคนชราให้ปลูกพริกปลูกผักไว้กินในครัวเรือน การบริหารจัดการป่าชุมชนทำให้ชาวบ้านได้รับอาหารจากป่า เป็นต้น
2. เป็นการให้หรือให้เช่าหรือให้ยืมสิ่งต่าง ๆ ที่สมาชิกในชุมชนไม่จำเป็นต้องซื้อหรือจัดหามา การจัดสวัสดิการรูปแบบนี้เป็นการจัดให้เป็นกองกลางหรือเป็นของส่วนรวม สมาชิกของชุมชนได้รับสวัสดิการในรูปแบบได้ยืมใช้หรือได้เช่าในราคาถูก ส่วนมากจะเป็นอุปกรณ์ที่ใช้ในงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ เช่น เต็นท์ โต๊ะเก้าอี้ หม้อ ถ้วย ชาม ฯลฯ ซึ่งหากไปซื้อเอง หรือเช่าจากที่อื่น ก็จะมีราคาแพง ดังนั้นการจัดสวัสดิการชุมชนในด้านนี้ ก็จะเป็นการผ่อนเบาภาระของคนในชุมชน
3. ตัดกังวลในปัญหาการครองชีพและมีความมั่นคงในชีวิต เมื่อชุมชนได้จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับชุมชนซึ่งหมายความว่ารวมถึงการแบ่งปันช่วยเหลือเกื้อกูลพึ่งพาอาศัยกันได้ ในชุมชน ย่อมทำให้สมาชิกในชุมชนผ่อนคลายความคิดกังวลใจในปัญหาที่เกิดจากการครองชีพได้
4. บรรเทาและแก้ไขปัญหาค่าความยากจนความเจ็บป่วย สวัสดิการชุมชนบางแห่งมีการก่อตั้งธนาคารข้าวสาร หรือโรงสีข้าวชุมชน ซึ่งช่วยให้สมาชิกของชุมชนขายข้าวได้ราคาสูงกว่านำไปขายให้กับพ่อค้าข้าวทั่วไป ทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น สวัสดิการชุมชนบางแห่งมีการให้สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล หรือจัดค่ารถค่าพาหนะในการเดินทางไปเยี่ยมไข้ของญาติผู้ป่วย ถือว่าเป็นการบรรเทาภาระตรงนี้ของชาวบ้านได้เป็นอย่างดี
5. เป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิต สวัสดิการชุมชนที่มีการจัดการด้านทรัพยากรและด้านสภาพแวดล้อม จะช่วยให้สมาชิกในชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การอนุรักษ์ดิน น้ำ ป่า จะทำให้ชาวบ้านได้รับประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น ได้กินเห็ด พืชผัก ที่ปลอดสารพิษ มีสมุนไพรในการรักษาโรคที่ไม่ต้องซื้อ การทำเกษตรอินทรีย์ทำให้ปลอดจากสารพิษที่มากับอาหาร เหล่านี้เป็นต้น
6. เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารและสืบทอดวัฒนธรรมชุมชน การจัดสวัสดิการชุมชนจะเน้นไปที่การมีส่วนร่วม ซึ่งการร่วมคิดร่วมทำ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูล

ข่าวสารเกิดการเรียนรู้รวมทั้งเป็นการซึมซับวัฒนธรรมวิถีชีวิตในชุมชน โดยไม่รู้ตัวเป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรมของชุมชนได้เป็นอย่างดี

7. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและควบคุมความประพฤติของสมาชิกในชุมชน คุณธรรม 5 ประการ คือ ความซื่อสัตย์ เสียสละ ความรับผิดชอบ เห็นอกเห็นใจกันและไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นการปลูกฝังตั้งแต่เริ่มก่อตั้งกลุ่มกองทุนสวัสดิการชุมชน และผ่านการบ่มเพาะตามระยะเวลาในการดำเนินการของกองทุน นอกนั้นบางกองทุนก็จะใช้สวัสดิการเป็นรางวัลสำหรับสมาชิกหรือคณะกรรมการที่ช่วยเหลืองานของชุมชน หรือบางแห่งอาจคิดให้ได้รับสวัสดิการหากมีการกระทำที่ผิดกฎระเบียบหรือข้อกำหนดของชุมชน

8. สร้างความรักความผูกพันในชุมชนให้แน่นแฟ้น การดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนทำให้เกิดการพบปะพูดคุย ได้ตามสารทุกข์สุกดิบกันบ่อยครั้งขึ้นจากวิถีชีวิตปกติธรรมดา ทำให้เกิดความสนิทสนมผูกพันแนบแน่นอย่างเป็นไปโดยธรรมชาติ ผู้คนในชุมชนมีความรักในถิ่นฐานบ้านเกิดของตนเอง หรือเมื่อได้รับการส่งเสริมอาชีพ โดยกองทุนสวัสดิการชุมชนแล้วก็มีงานทำเกิดรายได้พอเลี้ยงชีพ ทำให้ไม่เกิดปัญหาการออกจากชุมชนไปทำงานในเมืองใหญ่ ๆ อีกทั้งยังทำให้ไม่เกิดปัญหาปล่อยให้ลูกหลานอยู่กับตายายโดยพ่อแม่เดินทางเข้ากรุงเทพฯ ฯ เพื่อหาเงินส่งมาจุนเจือครอบครัว

#### 1.4 รูปแบบของกองทุนสวัสดิการชุมชน

จากผลกระทบของการพัฒนาในช่วง 50 ปีที่ผ่านมา ซึ่งเป็นการพัฒนาที่เน้นทางด้านเศรษฐกิจ เน้นความเจริญทางด้านวัตถุ ทำให้ความเชื่อมั่นทางด้านศาสนา อันเป็นที่ยึดเหนี่ยวทางด้านจิตใจและเป็นบ่อเกิดแห่งวัฒนธรรมอันดีงามเสื่อมถอยลง ความสัมพันธ์ของคนในชุมชนที่เคยมีน้ำใจไมตรี พึ่งพาอาศัย เกื้อกูลซึ่งกันและกันเปลี่ยนไป จากการให้ด้วยน้ำใจกลายเป็นการแลกเปลี่ยนเพื่อเงินทอง ชาวบ้านมองส่วนราชการว่าเป็นหน่วยงานในการให้ จึงต้องขอผ่านแผนงาน โครงการต่าง ๆ และผลกระทบของการพัฒนาทำให้ชาวบ้านไม่มีอำนาจในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ในชุมชนรวมทั้งขาดอำนาจจัดการแม้กระทั่งผลผลิตของตนเอง นอกจากนี้ การพัฒนาที่ผ่านมายังทำให้ชุมชนสูญเสียการดำรงชีวิตแบบพึ่งตนเอง เพราะถูกชักจูงให้ผลิตเพื่อขายให้ได้เงินมาก ๆ แล้วนำไปซื้ออยู่ซื้อกิน ทำให้ต้องพึ่งพาทายนอกและขาดความมั่นคงในชีวิตเพราะถูกกำหนดจากภายนอกตลอดเวลา

แต่ยังถือเป็น โชคดีของประเทศไทย เพราะในหมู่บ้านชนบท ยังมีทรัพยากรธรรมชาติที่ยังไม่ได้ถูกใช้หรือถูกทำลายอยู่อีกมาก ยังมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอยู่และชาวบ้านเหล่านี้ได้รวมกลุ่มกันขึ้นมาเพื่อร่วมพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง แม้ว่าบางกลุ่มยังไม่ค่อยเข้มแข็งนัก กล่าวคือ ยังไม่สามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระ ถูกแทรกแซงหรือถูกชักจูงจากหน่วยงาน

ภายนอก แต่ก็ยังมีอีกหลายกลุ่มที่มีความเข้มแข็ง สามารถคิดและตัดสินใจเองได้อย่างอิสระ สามารถบริหารจัดการกิจกรรมของกลุ่มให้เกิดผลประโยชน์ขึ้นมาเป็นสวัสดิการให้กับสมาชิกของกลุ่มของตนได้เป็นอย่างดี ชุมชนที่เข้มแข็งเหล่านี้ ถือเป็นชุมชนต้นแบบในการจัดสวัสดิการชุมชน ให้กับกลุ่มองค์กรชุมชนต่าง ๆ ทั่วประเทศ

จากนิยามหรือความหมายรวมถึงแนวคิดของกองทุนสวัสดิการชุมชน และจากการศึกษารูปแบบของ กองทุนสวัสดิการชุมชน ที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน พอจะสรุปรูปแบบของกองทุนสวัสดิการชุมชน ได้ดังนี้ คือ

#### **1.4.1 กองทุนสวัสดิการชุมชนที่เป็นกองทุนการเงิน**

กองทุนสวัสดิการชุมชนที่เป็นกองทุนการเงิน เป็นกองทุนสวัสดิการที่เริ่มจากทุนที่เป็นเงินตรา ใช้การสะสมทุนโดยมีระเบียบ กฎกติกาในการระดมหุ้นหรือทุนจากสมาชิกมาบริหารจัดการ แล้วนำผลกำไรมาจัดสวัสดิการให้กับสมาชิก และอาจเผื่อแผ่ให้กับผู้ที่อาศัยอยู่ในชุมชน แต่ไม่ได้เป็นสมาชิกของกองทุน เช่น ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ คนชรา เป็นต้น

เป้าหมายของการดำเนินงานของกองทุนการเงิน ช่วงแรกอาจเป็นเพียงความต้องการที่จะมีแหล่งทุนเป็นของตนเองในชุมชน และแก้ไขปัญหาหนี้สินในชุมชน ต่อมาเมื่อดำเนินการไปแล้วผ่านช่วงระยะเวลาหนึ่ง ผ่านกระบวนการเรียนรู้ ผ่านกระบวนการพัฒนาของชุมชน ทำให้สามารถดำเนินการและพัฒนาระบบการจัดการต่าง ๆ ได้ดี เกิดองค์ความรู้ที่ทำให้เกิดสวัสดิการชุมชนจากฐานกองทุนการเงินในด้านต่าง ๆ และดำเนินการไปพร้อมกันเป็นองค์รวม จึงถือได้ว่า กองทุนการเงินในชุมชนเป็นฐานหลักในการจัดสวัสดิการชุมชน

กองทุนการเงินอาจมีชื่อเรียกแตกต่างกันไปตามลักษณะของการดำเนินการตามกลุ่มอาชีพ หรือการตั้งชื่อของสมาชิกกลุ่มกองทุนนั้น ๆ เช่น กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ กองบุญ สัจจะสวัสดิการไต้หวัน กลุ่มออมทรัพย์สตรี กลุ่มเลี้ยงโค กลุ่มฌาปนกิจ ธนาคารหมู่บ้าน ธนาคารชุมชน ฯลฯ นอกจากนี้ยังอาจเรียกตามที่หน่วยงานที่ให้การสนับสนุนหรือกำหนดให้ เช่น กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต (กรมการพัฒนาชุมชน) กองทุนหมู่บ้านละ 1 ล้าน (กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ) กองทุนสวัสดิการชุมชนเพื่อผู้ยากลำบาก(เมนู 5 ของกองทุนเพื่อสังคม) เป็นต้น

#### **1.4.2 การจัดสวัสดิการของกองทุนที่มีไม่กองทุนการเงิน**

โดยที่แนวคิดหรือหลักปรัชญา ที่มีการเผยแพร่อยู่ในโลกนี้ ส่วนใหญ่จะถือว่ามนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติ สภาวะของชีวิตมนุษย์เป็นไปตามกฎของธรรมชาติ และมนุษย์ต้องพึ่งพาอาศัยเกื้อกูลกันกับธรรมชาติ ดังนั้นธรรมชาติคือฐานหรือทุนในการดำรงอยู่ของชีวิตมนุษย์ ธรรมชาติเป็นแหล่งปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีพของสิ่งที่มีชีวิต โดยเฉพาะมนุษย์ แต่จากการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้มนุษย์ละเลยต่อหน้าที่ที่

จะต้องเกี่ยวเนื่องกันกับธรรมชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติเปลี่ยนไป มนุษย์พยายามเอาชนะธรรมชาติและนำธรรมชาติมารับใช้ความต้องการของตนเอง ทำให้ธรรมชาติขาดความสมดุล ธรรมชาติไม่สามารถผลิตปัจจัยพื้นฐานของมนุษย์ให้พอเพียงได้อีกต่อไป

และจากการที่ความสัมพันธ์ระหว่างคนกับธรรมชาติเปลี่ยนไป ความสัมพันธ์ระหว่างคนต่อกันก็เปลี่ยนแปลงไปด้วย ทำให้เกิดความเดือดร้อน เกิดปัญหาสังคมตามมา ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นล้วนเป็นเรื่องยากในการแก้ไข ทำให้มนุษย์ต้องทบทวนแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนา ทบทวนเรื่องที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติ ทบทวนความสัมพันธ์ระหว่างคนต่อกันกับสิ่งแวดล้อม ทำให้พบกับแนวทางการบรรเทาและแก้ไขปัญหา โดยการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และทุนต่าง ๆ ในชุมชนด้วยภูมิปัญญา มีรูปแบบวิธีการที่เหมาะสม ทำให้ธรรมชาติเกี่ยวเนื่องและสร้างปัจจัยพื้นฐานกลับคืนมา

กองทุนสวัสดิการชุมชนถือว่าเป็นที่รวมของกิจกรรมและระบบต่าง ๆ ที่ชุมชนร่วมกันคิดค้น ดำเนินการและพัฒนาให้เกิดความมั่นคงในชุมชน ลักษณะของการรวมกันนั้นไม่ว่าจะเกิดจากการรวมตัวกันเพื่อการออมทรัพย์ หรือเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากร หรือรวมกันเพื่อจัดการวิธีการผลิต การแปรรูป การจัดการผลผลิต หรือดำเนินการฟื้นฟูวัฒนธรรมประเพณี ก็ถือว่าเป็นสิ่งที่ชุมชนดำเนินการขึ้นอย่างเป็น “องค์กรร่วม” การบริหารจัดการหรือลักษณะรูปแบบของกองทุนสวัสดิการชุมชนที่มีใช้กองทุนการเงินนี้ อาจสืบเนื่องหรือต่อเนื่องมาจากกองทุนสวัสดิการชุมชนที่เป็นกองทุนการเงิน หรือบางกิจกรรมก็ได้รับการสนับสนุนเงินจากกองทุนการเงินชุมชน เพื่อเป็นการหล่อเลี้ยงให้กิจกรรมนั้น ๆ ดำเนินต่อไปได้ อย่างไรก็ตามก็พอจะระบุลักษณะและรูปแบบของกองทุนสวัสดิการชุมชนที่มีใช้เงินตรา ดังต่อไปนี้

1. สวัสดิการชุมชนที่เป็นการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติ เป็นการจัดการทุนของชุมชนด้านทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ในชุมชน เช่น การปลูกป่าริมห้วย การอนุรักษ์พันธุ์ปลาและสัตว์น้ำ การบวชป่าหรือบวชต้นไม้ การจัดทำฝายชะลอน้ำ ฯลฯ การบริหารจัดการในด้านนี้ ถือเป็นจัดการสวัสดิการสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานภาคประชาชน กิจกรรมบางอย่างมีผลที่เกิดขึ้นเป็นสวัสดิการโดยตรง เช่น การมีน้ำเพื่อใช้ในการเกษตร มีปลาและสัตว์น้ำเป็นอาหาร การปลูกต้นไม้และการอนุรักษ์ป่า ทำให้เกิดอาหารจากธรรมชาติตามมา ได้แก่ แมงกีนูน กูดจี่ ไข่มดแดง กบ เขียด ผักต่าง ๆ ฯลฯ และต้นไม้ทำให้เกิดออกซิเจนมากขึ้น บรรเทาภาวะโลกร้อน เป็นต้น การจัดสวัสดิการในด้านนี้ถือเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อสวัสดิการด้านอื่น ๆ อย่างยั่งยืน

2. การจัดการกระบวนการผลิตที่ไม่เป็นพิษต่อสิ่งแวดล้อม ลักษณะของการดำเนินการแบบนี้ เป็นการเสริมต่อจากรูปแบบการอนุรักษ์ เช่น การทำการเกษตร โดยไม่ใช้สารเคมี

การใช้บัญชีภาพในการทำการเกษตร การไม่เผาหญ้าหรือฟางในพื้นที่การเกษตรช่วงฤดูแล้ง เป็นต้น

3. การอนุรักษ์และฟื้นฟูวัฒนธรรม การดำเนินการในรูปแบบนี้จะเกี่ยวข้องกับ ภูมิปัญญา ประวัติศาสตร์ ศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้คนในชุมชนมีน้ำใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ตัวอย่างเช่น คนในชุมชนที่เกิดในปี พ.ศ. เดียวกัน จัดตั้งกลุ่ม “เลี้ยว” ขึ้นมา เพื่อสร้างความสนิทสนมกลมเกลียวช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีกิจกรรมการ “ลงแขก” ช่วยแรงงาน เป็นต้น

4. การบริหารจัดการด้านทุน โภคทรัพย์ที่เป็นทุนที่เกิดจากการผลิตและการสะสมของคนในชุมชน เช่น วัว ควาย แพะ แกะ ที่นา ที่สวน ที่ไร่ และผลผลิตที่เกิดขึ้นจาก นา ไร่ สวน ได้แก่ ข้าว ข้าวโพด อ้อย มันสำปะหลัง ยาง ปาล์ม ผลไม้ชนิดต่าง ๆ ฯลฯ ชุมชนจะนำโภคทรัพย์เหล่านี้ มาดำเนินการเพื่อให้เป็นสวัสดิการของชุมชน เช่น ธนาคารข้าว กองทุนข้าวเปลือก ธนาคารโค – กระบือ จัดให้เช่าเป็นที่ทำกิน และที่อยู่อาศัย เป็นต้น

5. การดำเนินการสวัสดิการด้านวัสดุอุปกรณ์ในงานบุญประเพณีและงานทั่วไป การจัดการให้มีสวัสดิการในด้านนี้ เป็นการจัดหา วัสดุ อุปกรณ์ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ เต็นท์ ถ้วย ช้อน ช้อนส้อม แก้วสำหรับน้ำดื่ม ฯลฯ รูปแบบในการจัดหาอาจได้รับการสนับสนุนจากกองทุนการเงินในชุมชน หรือ อาจจัดทำเป็นผ้าป่าเพื่อขอรับบริจาควัสดุสิ่งของ เป็นต้น

6. จัดสวัสดิการชุมชนด้านสุขภาพ โดยอาศัยทั้งทุนทรัพยากรธรรมชาติและ ทุนทางภูมิปัญญา ได้แก่ การนวดเพื่อสุขภาพ การตั้งกลุ่มสมุนไพร กลุ่มออกกำลังกาย เป็นต้น

7. การจัดสวัสดิการด้านการเรียนรู้ในชุมชน ลักษณะนี้จะสอดแทรกอยู่ในแทบจะทุกกิจกรรมของสวัสดิการชุมชน ถือว่าเป็นส่วนสำคัญในการที่จะทำให้ผู้คนมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ หัวใจสำคัญของการเรียนรู้ คือ การรู้จักตัวเอง รู้จักชุมชนประวัติศาสตร์ชุมชน รู้สภาพความเป็นไป สาเหตุที่ทำให้เกิดสภาวะต่าง ๆ ขึ้น แล้วมีการเชื่อมโยงกับความรู้จากภายนอก ชุมชน สงเคราะห์ห่อองค์ความรู้ใหม่ขึ้นมา จนสามารถคิดและตัดสินใจได้อย่างมีอิสระ ที่จะดำเนินการ หรือวางแผนดำเนินการ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับแนวความคิดการจัดสวัสดิการทั้งหลายที่ชุมชน ดำเนินการอยู่

8. การบูรณาการกองทุนสวัสดิการและการสร้างเครือข่าย ถือเป็นการพัฒนา ด้านสวัสดิการให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้คนในชุมชน และเพื่อขยายชุมชนที่สามารถช่วยเหลือเกื้อกูลกันในด้านต่าง ๆ มากขึ้น เป็นการหาทุนเพิ่ม เพิ่มแหล่งระบายนวิสาหกิจ ชุมชนหรือเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนสิ่งของมากขึ้น และอาจเป็นการรวมตัวกันเสนอความคิดเห็น ความต้องการของกลุ่มองค์กรในชุมชนเพื่อให้หน่วยงานทางราชการหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ

รวมทั้งอาจจะเป็นเพื่อการเจรจาต่อรองด้วยก็ได้ ตัวอย่าง เช่น เครือข่ายภูมิปัญญาไท เครือข่ายฮักเมืองน่าน สมัชชาคนจน สมัชชาเกษตรกรรหาย่อย เป็นต้น

การจัดสวัสดิการในชุมชน กล่าวโดยสรุป การจัดสวัสดิการชุมชนอาจมีความแตกต่างกันในด้านวิธีการ รูปแบบการบริหารจัดการ ลักษณะหรือสาขาที่ดำเนินการ แต่จะมีจุดมุ่งหมายที่คล้ายคลึงกัน คือ เพื่อการช่วยเหลือเกื้อกูล ฮักแพงแบ่งปัน ร่วมคิด ร่วมสร้าง ร่วมดำเนินการสร้างความมั่นคงให้กับชีวิตของมวลหมู่สมาชิกในชุมชนอย่างยั่งยืน

กองทุนสวัสดิการชุมชน เป็นกองทุนสวัสดิการที่เริ่มจากทุนที่เป็นเงินตรา ใช้การสะสมทุนโดยมีระเบียบ กฎกติกาในการระดมหุ้นหรือทุนจากสมาชิกมาบริหารจัดการ แล้วนำผลกำไรมาจัดสวัสดิการให้กับสมาชิก สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน จะได้รับสวัสดิการตามที่หลักเกณฑ์ กติกาที่สมาชิกร่วมกันกำหนด โดยมีคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชาวบ้านเป็นผู้บริหาร เพื่อจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกตั้งแต่เกิดจนตาย เช่น

เกิด บุตรที่เกิดใหม่ของสมาชิกจะได้รับเงินรับขวัญ แม่ที่คลอดบุตรนอนพักรักษาตัวในโรงพยาบาล ได้เงินค่าใช้จ่ายในการนอนพักรักษาตัว

แก่ สมาชิกจะได้บำนาญเป็นรายเดือนหรือรายปี

เจ็บป่วย สมาชิกที่นอนพักรักษาตัวในโรงพยาบาล จะได้รับเงินค่าใช้จ่ายในการนอนพักรักษาตัว

ตาย สมาชิกจะได้รับเงินค่าจัดการศพ

ประสบภัย สมาชิกจะได้รับเงินสวัสดิการเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนเฉพาะหน้า การกู้ยืม สมาชิกสามารถกู้ยืมเงินกองทุนฯ เพื่อเป็นเงินทุนในการประกอบอาชีพในอัตราดอกเบี้ย ที่ต่ำหรือไม่มีดอกเบี้ย ขึ้นอยู่กับการพิจารณาของคณะกรรมการกองทุนฯ สวัสดิการอื่นๆ คณะกรรมการกองทุนฯ จะพิจารณาให้การช่วยเหลือตามความจำเป็นและเหมาะสม

นอกจากจะจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกแล้ว กองทุนสวัสดิการชุมชนยังสามารถเพื่อแม่ให้สวัสดิการแก่ผู้ถูกทอดทิ้ง ผู้ด้อยโอกาสในชุมชนที่ไม่มีความสามารถที่จะเป็นสมาชิกกองทุนได้ด้วย ซึ่งจะก่อให้เกิดคุณค่าทางจิตใจในการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในชุมชน ด้วยความเอื้ออาทร เสียสละ เกิดความรักความสามัคคีในชุมชน เกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของชุมชนในการจัดการปัญหาของชุมชน ชุมเข้มแข็ง และยั่งยืนต่อไป

### 1.5 ขั้นตอนการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน

กองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นกองทุนที่เกิดจากการรวมตัวของประชาชนในพื้นที่หนึ่ง ๆ ด้วยความสมัครใจ ที่ประสงค์จะดูแลซึ่งกันบนพื้นฐานของความเอื้ออาทรต่อกัน เป็น

กองทุนที่ “ทุกคนร่วมกันเป็นเจ้าของ” เน้นการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของสมาชิก แต่ยืดหยุ่น คล่องตัวเปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อนำไปสู่ความมั่นคงยั่งยืนและดูแลชาวบ้านด้วยกันได้ทุกเพศ ทุกวัน ทุกประเภทตั้งแต่เกิดจนตาย มีแนวทางในการดำเนินงานอย่างน้อย ๆ 8 ขั้นตอนคือ

**1.5.1 จุดประกายความคิด** ทำความเข้าใจกับกลุ่มเป้าหมาย เริ่มจากมีผู้ก่อการดี หรือแกนนำที่สนใจอาจเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน ฯลฯ ที่มองเห็นศักยภาพที่มีอยู่ในชุมชน และต้องการช่วยเหลือดูแลซึ่งกันและกัน ชักชวนแกนนำคนอื่น ๆ มาพูดคุยปรึกษาหารือถึงแนวทางการจัดสวัสดิการชาวบ้าน จากนั้นก็จัดเวทีพูดคุยกับชาวบ้านให้กว้างขวางยิ่งขึ้น อาจจะเป็นการจัดรวมทั้งตำบล หรือแกนนำจะลงไปทำความเข้าใจระดับหมู่บ้าน แล้วมาจัดรวมในภายหลังก็ได้ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่นทำความเข้าใจ อาจหมายรวมถึง การชักชวนกันไปดูงานการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการที่ประสบความสำเร็จ แล้วกลับมาพูดคุยทำความเข้าใจกันให้ถ่องแท้ อีกครั้ง

การจุดประกายความคิด ต้องทำความเข้าใจกับการ “กระตุ้น” ให้ชาวบ้าน เข้าใจถึงเหตุผลสำคัญอย่างน้อยๆ 2 ประการคือ 1) การตั้งกองทุนสวัสดิการจะทำให้สมาชิกได้รับการดูแลตั้งแต่เกิดจนตาย ซึ่งชาวบ้านธรรมดาไม่เคยได้รับมาก่อน และ 2) จะทำให้สามารถดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกันไม่ว่ายากดีมีจน และยังช่วยกันดูแลเพื่อนบ้านที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ เช่น เด็ก คนแก่ คนพิการ เป็นการสร้างความรัก ความเอื้ออาทรต่อกัน

**1.5.2 ค้นหาศักยภาพและทุนในท้องถิ่น** หลังจากได้จุดประกายความคิด และสร้างความเข้าใจเรื่องการจัดสวัสดิการชาวบ้านระดับหนึ่งแล้ว ลำดับต่อไป แกนนำหรือผู้ก่อการดีจะต้องร่วมกันค้นหาศักยภาพและทุนในชุมชน อาจมีอาสาสมัครเข้าร่วมด้วยก็ได้ โดยค้นหาว่าในหมู่บ้าน หรือตำบลของเรา มีของดีอะไรบ้าง เช่น มีกลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มอาชีพ กลุ่มเด็กเยาวชน กลุ่มเกษตรอินทรีย์ มีคนแก่ คนพิการอยู่เท่าไร เป็นต้น แต่ละกลุ่มมีการทำงานอย่างไร มีสมาชิกกี่คน มีทุน มีการจัดสวัสดิการหรือไม่อย่างไร เป็นต้น รวมทั้งสำรวจทุนด้านอื่น ๆ เช่น ทุนทางธรรมชาติ ทุนทางวัฒนธรรม ทุนทางภูมิปัญญา ฯลฯ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวอาจได้มาหลายทางด้วยกัน เช่น การออกแบบสอบถาม แล้วหาอาสาสมัครชุมชนช่วยกันจัดทำ หรือ ข้อมูลบางส่วนอาจขอความร่วมมือจาก อบต. หรือหน่วยงานในท้องถิ่น หรืออาจลงพื้นที่ดูจากของจริง เป็นต้น

หลังจากได้ข้อมูลจนครบแล้ว ก็ร่วมกันสังเคราะห์ให้เป็นหมวดหมู่ ซึ่งจะช่วยให้มองเห็นศักยภาพของตนเองได้ชัดขึ้น จากนั้นก็นำข้อมูลไปชี้แจงทำความเข้าใจกับชาวบ้าน โดยอาจจัดเป็นเวทีประชาคมก็ได้ ทั้งนี้เพื่อให้ทุกคนมองเห็นและเข้าใจเหมือน ๆ กันว่า ทุนที่มีอยู่นี้สามารถ

รรณนำไปสู่การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชาวบ้านได้อย่างไร ทูแต่ละอย่างสัมพันธ์กันอย่างไร เป็นต้น

**1.5.3 ขยายแกนนำให้ครอบคลุมพื้นที่ปฏิบัติการ** ก่อนที่จะมีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในระยะเริ่มต้นก็คือ “แกนนำ” ซึ่งจะต้องมีอย่างกว้างขวางทั้งในระดับพื้นที่หมู่บ้าน โชน คุ้มบ้าน หรืออาจเป็นแกนนำจากกลุ่มกิจกรรมที่มีอยู่ในท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนตลอดจนการบูรณาการทุนจากกลุ่มต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถดูแลสมาชิกได้อย่างทั่วถึง

**1.5.4 ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานในท้องถิ่น** เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน โดยต้องประสานงานตั้งแต่ต้น ซึ่งอาจทำได้หลายวิธี เช่น การส่งแกนนำไปพูดคุย ให้เห็นว่าการตั้งกองทุนสวัสดิการเป็นการแก้ปัญหาที่ยั่งยืน ผลสำเร็จเป็นทั้งของชาวบ้านและของหน่วยงานท้องถิ่น ช่วยประหยัดงบประมาณของท้องถิ่น แต่ได้ผลกว้างขวาง เป็นต้นบางแห่งอาจใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวแล้วค่อย ๆ ขยายไปสู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ บางแห่งก็เริ่มจากการขอการสนับสนุนเฉพาะเรื่อง เช่น การขอใช้ห้องประชุม ขอสนับสนุนข้อมูล ฯลฯ แล้วค่อยพัฒนาความร่วมมือขึ้นไปถึงขั้นมีแผนงานร่วมหรือจัดสรรงบประมาณเข้าร่วมสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชนในอนาคต ฯลฯ

**1.5.5 การตั้งกองทุนสวัสดิการชาวบ้าน** ต่อไปก็มาถึงขั้นตอนที่สำคัญ นั่นคือ การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชาวบ้าน โดยแยกเป็นกระบวนการย่อยดังนี้

1) การจัดทำระเบียบกองทุน ซึ่งประกอบด้วยประเด็นหลัก ๆ คือ การรับสมัครและการสิ้นสุดสมาชิกภาพ การจ่ายเงินสมทบ ประเภทของสวัสดิการ การจ่ายเงินสวัสดิการ เป็นต้น โดยเริ่มจากการตั้งคณะกรรมการขึ้น ซึ่งประกอบด้วยตัวแทน กลุ่มคนที่หลากหลาย ทั้งตัวแทนกลุ่มกิจกรรม แกนนำที่เป็นทางการ ไม่เป็นทางการ ฯลฯ โดยอาจนำระเบียบกองทุนที่อื่นมาประกอบก็ได้ เมื่อร่างเสร็จแล้วก็นำไปชี้แจงในเวทีประชาคมทั้งตำบล เพื่อแสดงความเห็นเพิ่มเติม จนเป็นที่ยอมรับร่วมกัน

2) การเปิดรับสมาชิก และระดมเงินกองทุน โดยสมาชิกอาจเป็นรายบุคคลหรือครอบครัวสถานที่รับสมัครอาจกระจายไปตามหมู่บ้าน หรือรวมศูนย์การสมทบเงินทุนอาจสมทบรายบุคคล หรือตัดเงินผลกำไรจากกลุ่มที่สมาชิกสังกัดอยู่มาเป็นเงินสมทบก็ได้ เป็นต้น ขึ้นอยู่กับระเบียบกองทุนที่ร่วมกันกำหนดขึ้นมา

3) การระดมเงินทุนจากแหล่งอื่น ๆ เช่น การจัดงานเพื่อหาทุน การสมทบจากองค์กรท้องถิ่น การสมทบจากหน่วยงานต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งคณะกรรมการกองทุนฯ จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องมิใช่หวังเพียงเงินสมทบจากสมาชิกเท่านั้น



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

**1.5.6 การบริหารกองทุน** โดยมีคณะกรรมการขึ้นมาบริหารกองทุน ที่มีองค์กร ประกอบด้วยตัวแทนที่หลากหลาย มีการจัดโครงสร้างฝ่ายต่าง ๆ รับผิดชอบที่ชัดเจน เช่น มี ประธาน เภรัณยูิก ประชาสัมพันธ์ ตรวจสอบ ฝ่ายส่งเสริมพัฒนา เป็นต้น โดยอาจมีที่ปรึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ หรือจากหน่วยงานในท้องถิ่น ฯลฯ การทำงานของคณะกรรมการจะต้องมีลักษณะประสานกับแกนนำของแต่ละหมู่บ้านด้วย เพื่อให้ดูแลสมาชิกได้อย่างทั่วถึง นอกจากนี้จะบริหารกองทุนเพื่อตามปกติแล้ว คณะกรรมการควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งกับเรื่องต่าง ๆ เช่น การประสานกับหน่วยงานท้องถิ่น การพัฒนาแกนนำ การเรียนรู้ขยายผล การดูแลผู้ด้อยโอกาส การขยายสมาชิกให้ครอบคลุมกว้างขวาง และการบูรณาการทุนทางสังคมและทุนทางธรรมชาติ เพื่อให้เกิดระบบสวัสดิการแบบองค์รวมขึ้นในตำบล

**1.5.7 การติดตามประเมินผล** ต้องมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และทุกระดับ เช่น การประเมินการสมทบของสมาชิก การขยายสมาชิกของระดับกลุ่ม ตลอดจนประเมินการทำงานในทุก ๆ เรื่องของคณะกรรมการกองทุน โดยกองทุนอาจมีคณะตรวจสอบที่เป็นอิสระตามสมควร เพื่อให้เกิดการตรวจสอบที่เป็นกลางและเที่ยงธรรม รวมทั้งการประเมินในแต่ละระดับจะต้องนำไปสู่การทำเวทีประชาคมอย่างเปิดเผย เพื่อร่วมกันพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น

**1.5.8 การขยายผล** ซึ่งจะต้องทำอย่างต่อเนื่องในหลาย ๆ ประการ อาทิเช่น ขยายแกนนำ ทั้งปริมาณและคุณภาพให้ทั่วถึงทั้งระดับพื้นที่และกลุ่มกิจกรรม เพื่อให้เกิดการขยายผลและสามารถดูแลสมาชิกได้ทั่วถึง

ขยายสมาชิก โดยต้องตั้งเป้าหมายให้ครอบคลุมทุกคนหรืออย่างน้อยทุกคน ครบถ้วนในตำบลจะต้องครอบคลุมผู้ด้อยโอกาสที่ดูแลตนเองไม่ได้ให้ครบทุกคน ที่สำคัญต้องสร้างจิตสำนึกของการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้เกิดขึ้นในหมู่สมาชิก

ขยายแหล่งทุน ที่จะมาหนุนให้กองทุนมีปริมาณมากขึ้น เช่น การสมทบจากหน่วยงานในท้องถิ่น เป็นต้น

ขยายประเภทและประโยชน์ของสมาชิก โดยให้ครอบคลุมตั้งแต่เกิดจนตาย ตลอดจนการหนุนเสริมให้สมาชิกพึ่งตนเองได้ เช่น การเพิ่มสวัสดิการด้านประกอบอาชีพที่ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม การให้สวัสดิการ กรณีเกิดพิบัติภัยต่าง ๆ เป็นต้น

ขยายการให้สวัสดิการแก่ผู้ด้อยโอกาส ที่ไม่สามารถเข้าเป็นสมาชิกด้วย เช่น คนพิการ คนชราที่ถูกทอดทิ้ง

**1.5.9 การพัฒนาผู้สวัสดิการที่ยั่งยืน** โดยการบูรณาการเข้ากับกลุ่ม/กองทุนอื่น ๆ ในท้องถิ่น เพื่อสร้างนวัตกรรมงานพัฒนาร่วมกันในท้องถิ่นอย่างเป็นองค์รวม เช่น การฟื้นฟูภูมิปัญญา การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เกษตรกรรมยั่งยืน ฯลฯ ซึ่งเป็นสวัสดิการที่ครบวงจรไม่จำเพาะแต่เพียงตัวเงิน ทำให้สมาชิกรู้สึกมีความมั่นคงในชีวิตอย่างแท้จริง

## 1.6 หลักการจัดสวัสดิการชุมชน

สวัสดิการชุมชนไม่ใช่เรื่องที่เน้นเรื่องตัวเงินแบบสงเคราะห์ แต่มุ่งสร้างความมั่นใจอย่างมีศักดิ์ศรีและมีความสุข จึงเป็นเรื่องที่คนในชุมชนจะเป็นผู้ร่วมกันสร้างให้เป็นของชุมชนและเพื่อคนในชุมชนเอง ดังนั้น ชุมชนจึงควรเป็นผู้จัดการเอง โดยรัฐหรือองค์กรภายนอกเป็นเพียงผู้หนุนเสริม ทั้งนี้ การจัดสวัสดิการของชุมชนสามารถแทรกไว้ได้ในทุกๆ กิจกรรม ภายใต้ความพร้อมและความเห็นชอบร่วมกันของชาวชุมชนเอง แนวคิดและหลักการจัดสวัสดิการชุมชนจึงควรมีหลักการสำคัญๆ ดังนี้

1.6.1 ทำจากสิ่งที่เป็นจริง ไม่ใช่ลอกเขามาทั้งหมด กองทุนและสวัสดิการชุมชนต้องสอดคล้องกับวิถีของแต่ละพื้นที่ ตั้งใจทำ โดยลดเลียนแบบกันไม่ได้ เช่น เห็นชุมชนอื่นให้สวัสดิการผู้สูงอายุเดือนละ 300 บาท ก็ให้บ้าง ซึ่งอาจไปไม่รอดเพราะเงินไม่พอ ต้องดูว่าคนที่นี้คิดอย่างไร กลุ่มเรามีเงินอยู่เท่าไร เริ่มจากจุดนั้น ควรรู้ก่อนว่าตอนนี้บ้านเราจะเป็นอย่างไร มีรากเหง้ามีกลไกอย่างไร แล้วจึงกำหนดอนาคตต่อไปว่าบ้านเราจะเป็นอย่างไร ด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่นของเราเอง เพื่อประโยชน์แก่ผู้ด้อยโอกาส

1.6.2 เริ่มจากเล็กไปใหญ่ ทำแบบค่อยเป็นค่อยไป เหมือนต้นไม้ที่แตกทีละ 2 ใบต่อไปก็เติบโตเป็นพุ่มใหญ่ หากคิดจะจัดกองทุนและสวัสดิการแบบรวดเร็วเกินไป โดยที่คนไม่พร้อม ไม่มีส่วนร่วม ไม่รู้สึกเป็นเจ้าของ ก็เหมือนการใส่ปุ๋ยมากเกินไปต้นไม้อาจจะตายได้ เพราะเกินกำลัง ไม่เกิดสวัสดิการที่เป็นของคนในชุมชน

1.6.3 เงินเป็นเพียงเครื่องมือไม่ใช่เป้าหมาย ใช้เงินสร้างเงื่อนไข ทำให้คนอยากทำงาน อยากทำดี เช่น ใครทำงานเพิ่ม ก็จ่ายเงินสมทบให้บริหารเงินในห้วงอกเงยขึ้นมาจะจ่ายสมทบให้สิ่งสำคัญ คือ การให้ความคิด ทำให้คนคิดพึ่งตนเอง ทำความดี ทำงานสร้างเม็ดเงิน หากมีเงินสนับสนุนควรให้ตามความจำเป็นและพอดีไม่ใช่ใช้เงินเป็นเป้าหมายหรือหาเงินมาแจกจ่าย

1.6.4 ระบบสวัสดิการที่ดีต้องช่วยเหลือแบบไม่ก่อให้เกิดการแบ่งแยกในชุมชน ควรให้ทุกคนได้ แต่มุ่งเน้นคนยากจนและผู้ด้อยโอกาส ทุกคนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมโดยตกลงกติกา และใช้ร่วมกัน

1.6.5 เป็นองค์รวมที่ทุกอย่างเชื่อมโยงเข้าหากัน กิจกรรมทุกอย่างสามารถก่อให้เกิดสวัสดิการได้ทุกเรื่อง ตั้งแต่เกิดจนตายกับคนทุกเพศทุกวัย การสร้างสวัสดิการระเริ่มเรื่องใดก็ได้การเชื่อมโยงกิจกรรมต่าง ๆ เข้าหากัน เช่น

จากออมทรัพย์  ชุมชน  สวัสดิการ

จากการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ  ออมทรัพย์  ชุมชน

สวัสดิการ

จากวัฒนธรรมภูมิปัญญา  การดูแลทรัพยากร  สวัสดิการ

การเชื่อมโยงกับคนมาทำกิจกรรมร่วมกัน ดูแลซึ่งกันและกัน เช่น ผู้สูงอายุได้ทำบุญบะปังกันทุกวัน พระ เด็ก ได้เรียนรู้ถ่ายทอดภูมิปัญญาผู้สูงอายุ และช่วยดูแลผู้สูงอายุ

เชื่อมโยงคนกับธรรมชาติ คนสามารถเรียนรู้อยู่กับธรรมชาติได้ เช่น การดูแลรักษาป่าให้มีแหล่งอาหาร น้ำ ฯลฯ

1.6.6 ต้องเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ คนในชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับเสมอ (ไม่ใช่ฝ่ายหนึ่งหามาให้ อีกฝ่ายหนึ่งรอรับ) จึงเป็นความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกันและมีศักดิ์ศรี เช่น จัดเงื่อนไขที่ทุกคนมีส่วนร่วมจ่ายสมทบกันเงินบางส่วนเดิมเข้ากองทุน นำดอกผลกองทุนบางส่วนขยายกิจกรรมต่อ จึงทำให้ทุกคนในกลุ่ม/ชุมชนสามารถเป็นเจ้าของทุนและได้รับสวัสดิการไปในเวลาเดียวกัน

1.6.7 ต้องทำด้วยความรักและอดทน โดยจะต้องมีความศรัทธาเชื่อมั่นว่าชาวบ้านสามารถสร้างสวัสดิการของตนเองได้รักที่จะทำงานเพื่อชุมชน เพื่อส่วนร่วม อดทนต่อความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ยอมรับการคิดค้น ตำนาน โดยถือว่าเป็นครูเป็นบทเรียนที่จะก่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนา ทำให้เขาฉลาดขึ้น ทำงานได้ดีขึ้น

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคม

### 2.1 ความหมายการจัดสวัสดิการสังคม

ความหมายของคำว่า “สวัสดิการสังคม” (Social Welfare) หลายท่านได้ให้นิยามไว้ต่าง ๆ ดังนี้

จอห์น เทอร์เนอร์ (Turner, 1974:19 อ้างถึงใน วันทนีย์ วาสิกะสินและคณะ, 2547: 1) ให้นิยามคำว่า “สวัสดิการสังคม” ว่าเป็นความพยายามส่งเสริมให้ประชาชนมีมาตรฐานความเป็นอยู่ขั้นพื้นฐานที่มั่นคง โดยครอบคลุมการบริการกับบุคคลและชุมชนในลักษณะการ

พัฒนาสังคม และการเสริมสร้างให้บุคคลสามารถเผชิญกับสภาพปัญหาทางร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจ และสังคม ตลอดจนการพยายามขจัดสภาวะที่พึงตนเอง

ไม่ได้ของประชาชนให้หมดไป

Encyclopedia of Social Work (1971, :1446 อ้างถึงใน วันทนีย์ วาสิกะสิน และคณะ, 2547:1) ให้นิยามว่า “สวัสดิการสังคม” หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดตั้งขึ้นโดยหน่วยงานทั้งของรัฐบาลและอาสาสมัคร เพื่อมุ่งป้องกันและขจัดปัญหาสังคม หรือปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล กลุ่ม และชุมชน กิจกรรมดังกล่าวนี้ใช้บุคลากรนักวิชาชีพที่เกี่ยวข้องอย่างมากมาย อาทิ แพทย์ พยาบาล นักกฎหมาย นักการศึกษา วิศวกร นักบริหาร นักสังคมสงเคราะห์ ตลอดจนผู้ช่วยนักวิชาชีพในสาขาต่าง ๆ (Paraprofessional)

ไฟรด์แลนเดอร์ และเอพท์ (Friedlander & Apte, 1980, : 4 อ้างถึงใน วันทนีย์ วาสิกะสิน และคณะ, 2547:1) อธิบายว่า “สวัสดิการสังคม” เป็นระเบียบ นโยบายผลประโยชน์ และบริการ ซึ่งจะทำให้การดำเนินการจัดบริการต่าง ๆ เป็นไปโดยสอดคล้องกับความต้องการของสังคม เป็นที่ยอมรับกันว่า สวัสดิการสังคมเป็นบริการพื้นฐานที่มีความสำคัญ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและถาวร เปลี่ยนแปลงจากสภาวะที่เคยยากลำบากไปสู่สิ่งที่คาดหวังว่าดีกว่ารวมไปถึงความอุดมสมบูรณ์ในที่สุด

เฟเดอริโก (Federico, 1980: 5 - 6 อ้างถึงใน วันทนีย์ วาสิกะสิน และคณะ, 2547:1) อธิบายว่า สวัสดิการสังคมเป็นสถาบันที่สำคัญสถาบันหนึ่งในสังคม ในขณะที่ทุกสังคมมักจะประกอบด้วยอย่างน้อย 5 สถาบันหลัก ได้แก่ 1. สถาบันครอบครัว 2. สถาบันการศึกษา 3. สถาบันศาสนา 4. สถาบันการเมือง 5. สถาบันเศรษฐกิจ สวัสดิการสังคมถือเป็นสถาบันที่ 6 ของสังคม ที่มีหน้าที่สำคัญและเด่นชัดในสังคม และมีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างแยกไม่ออกกับสถาบันทางสังคมทั้ง 5 สถาบันข้างต้น

วิจิตร ระวิวงศ์ (2532: 1 อ้างถึงใน วันทนีย์ วาสิกะสิน และคณะ, 2547:1) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการสังคมว่า หมายถึง กิจกรรมที่รัฐบาลและเอกชนทุกระดับจัดให้มีขึ้นทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อประกันความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน โดยอาศัยผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้จากหลายสาขา ไม่เฉพาะแต่นักสังคมสงเคราะห์เท่านั้น ทั้งนี้จุดศูนย์กลางของงานสวัสดิการสังคม คือ ประชาชน โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีและมีหลักประกันงานสวัสดิการสังคมไม่เพียงแต่จะช่วยเหลือ หรือแก้ไขปัญหาแก่บุคคลที่ประสบความเดือดร้อนเท่านั้นแต่ยังกินความรวมถึงมาตรการป้องกัน และส่งเสริมสวัสดิการสังคมให้ดีขึ้นด้วย ประการที่สำคัญสวัสดิการสังคมถือเป็นส่วนหนึ่งของงานพัฒนาสังคม

วันทนี วาสิกะสิน และคณะ (2547:60 - 61) เห็นว่า สวัสดิการสังคมเป็นเรื่องของทุกคนในสังคม เพราะคำว่า สวัสดิการหรือ สวัสดิภาพมีความหมายในแง่การอยู่ดี กินดีของทุกคน (Social Well - being) ไม่เฉพาะผู้ยากไร้เท่านั้น คนทุกคนที่เกิดมาในโลกนี้ ตามปรัชญาขององค์การสหประชาชาติในเรื่องสิทธิมนุษยชนกำหนดว่า คนทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน อันเป็นสิทธิที่ทุกคนจะต้องได้รับ และเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องจัดบริการต่างๆ ไว้ให้ ความต้องการขั้นพื้นฐานเป็นสิ่งที่ทุกคนรู้ว่า หมายถึง อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค รัฐจะต้องจัดหาที่อยู่อาศัยให้ประชาชน โดยจัดให้ประชาชนได้มีงานทำ เพื่อมีเงินสำหรับซื้อเสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค จัดให้มีสถานพยาบาลสำหรับประชาชนเมื่อเจ็บป่วย ไม่ว่าประชาชนคนนั้นจะอาศัยอยู่ในเมืองใหญ่ หรือในชนบทที่ห่างไกล

กูราลนิก (Guralnik, 1973:2 อ้างถึงใน ยูวณิ เกษมสินธ์ 2553:34) กล่าวว่า การจัดสวัสดิการสังคมสมัยใหม่สมควรพิจารณาจัดให้กับผู้มาใหม่คนแปลกหน้ามากกว่าและไม่ควรให้เป็นรายบุคคล ทั้งนี้เนื่องมาจากความเดือดร้อน และวิธีที่ช่วยเหลือทางสังคม หลักการจัดสวัสดิการมีผลแตกต่างจากการสงเคราะห์ทั่วไป

Encyclopedia Britannica (1768 อ้างถึงใน ระพีพรรณ คำหอม 2542: 6) ให้ความหมาย “สวัสดิการสังคม” หมายถึง การปฏิบัติจัดทำทั้งหลาย ไม่ว่าโดยส่วนราชการหรือเอกชน เป็นการปฏิบัติจัดทำเพื่อช่วยเหลือบุคคล ครอบครัว กลุ่มชน และชุมชนให้มีมาตรฐานการครองชีพอันดี มีสุขภาพและสังคมที่น่าพึงพอใจ โดยมุ่งให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้ และช่วยเหลือผู้อื่นในสังคมเดียวกันได้ต่อไป

Encyclopedia Americana (1965 อ้างถึงใน ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ 2529:1) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการสังคมว่า “ส่วนมากหมายถึงสถาบันและบริการต่าง ๆ ซึ่งมีความมุ่งหมายหลักเพื่อที่จะธำรงไว้และส่งเสริมความอยู่ดีของประชาชนในด้านร่างกาย สังคม สติปัญญา หรืออารมณ์”

คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนางานสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ (2535 – 2539 อ้างถึงในระพีพรรณ คำหอม 2542:7) นิยาม “สวัสดิการสังคม” ว่าหมายถึง ระบบการจัดบริการสังคมเพื่อแก้ไขปัญหาทางสังคม อันเนื่องมาจากการที่ประชาชนไม่สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้ หรือไม่สามารถปรับตัวเข้ากับระบบของสังคมและไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ทางสังคมของตนเองได้ ทั้งนี้โดยที่บริการดังกล่าวจะต้องตอบสนองความต้องการพื้นฐานของประชาชน และความมั่นคงทางสังคมในระดับมาตรฐานเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ต่อมา คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ ได้ปรับนิยามความหมายของสวัสดิการสังคม (Social Welfare) ในแผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แห่งชาติฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2545 – 2549) ว่า

หมายถึง ระบบการจัดบริการสังคม เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมและพัฒนาสังคม รวมทั้งการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อให้ประชาชนสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้ในระดับมาตรฐาน โดยบริการดังกล่าวจะต้องตอบสนองความต้องการพื้นฐานของประชาชนให้ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ทั้งในด้านการศึกษาที่ดี การมีสุขภาพอนามัย การมีที่อยู่อาศัย การมีงานทำ การมีรายได้ การมีสวัสดิการแรงงาน การมีความมั่นคงทางสังคม การมีนันทนาการ และบริการทางสังคมทั่วไป โดยระบบการจัดบริการสังคมต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิที่ประชาชนต้องได้รับ และเข้ามามีส่วนร่วมในระบบการจัดบริการสังคมในทุกระดับ

พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 ได้ให้ความหมายการจัดสวัสดิการสังคมว่า คือ ระบบการจัดบริการทางสังคม ซึ่งเกี่ยวกับการป้องกัน การแก้ไขปัญหา การพัฒนา การส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และพึงตนเองได้อย่างทั่วถึง เหมาะสม เป็นธรรม และให้เป็นไปตามมาตรฐานทางการด้านศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงาน และการมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรม และบริการทางสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิประชาชนจะต้องได้รับและการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคม ทุกระดับ

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า สวัสดิการสังคมเป็นกิจกรรมที่จัดไว้อย่างเป็นระเบียบของรัฐ และเอกชน ในด้านการด้านศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงานและการมีรายได้ นันทนาการกระบวนการยุติธรรม และบริการทางสังคมทั่วไป ในอันที่จะช่วยเหลือบุคคลและสถานะแวดล้อมของเขา โดยเทคนิค และวิธีการต่าง ๆ เข้าช่วยเหลือบุคคล กลุ่ม และชุมชน บรรลุความต้องการ สามารถแก้ไขปัญหา ปรับตัวให้อยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ด้วยความเป็นธรรม และเท่าเทียม โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่ประชาชนจะต้องได้รับ และการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ

## 2.2 ความสำคัญของสวัสดิการสังคม

งานสวัสดิการสังคม เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคนทุกคนในสังคม ตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งตาย อาจกล่าวได้ว่าวัฏจักรชีวิต (Life Cycle) ของคนในสังคมแต่ละคน ต้องได้รับการขึ้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตเช่น บริการด้านสุขภาพอนามัย บริการด้านการศึกษา บริการด้านที่อยู่อาศัย เป็นต้น ซึ่งมักจะมีข้อคำถามว่า ใครควรจะทำหน้าที่จัดระบบสวัสดิการสังคมให้กับประชาชน และใครควรจะได้รับบริการบ้าง คนทุกคนในสังคมหรือกลุ่มผู้ด้อยโอกาสในสังคม ควรได้รับการดูแลก่อน ทำอย่างไรที่จะทำให้คนในสังคมได้รับการสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึง การกระจายบริการ หรือทรัพยากรให้กับประชาชนที่มีลักษณะปัญหาหลากหลาย แตกต่างกันได้ รับบริการอย่างเป็นธรรม ประเด็นเหล่านี้ยังมีข้อโต้แย้งเป็นอย่างมาก ทั้งในด้านปรัชญา แนวคิด

พัฒนาการของสังคมแต่ละสังคม และการประยุกต์ใช้ในลักษณะของนโยบาย แผนงานและกิจกรรม ในอดีตการดูแลคุ้มครองสมาชิกของสังคมเป็นบทบาทหน้าที่ของสถาบันครอบครัว ครอบครัวจึงเป็นสถาบันแรกที่สำคัญต่อการสร้างระบบความมั่นคงของมนุษย์ และสังคม ระบบการดูแลสมาชิกในครอบครัวจึงขึ้นอยู่กับระบบเศรษฐกิจ ฐานะของครอบครัวนั้น ๆ ว่าเป็นอย่างไร แต่ถ้าครอบครัวใดไม่สามารถทำหน้าที่เบื้องต้นได้ ระบบสนับสนุนทางสังคม รองลงมาคือ ระบบเครือข่าย ระบบเพื่อนบ้าน ระบบชุมชนก็จะทำหน้าที่ให้การดูแล สงเคราะห์แบบชั่วคราว ในขณะที่องค์กรภาครัฐจะเข้ามามีบทบาทรับผิดชอบก็ต่อเมื่อ ระบบสนับสนุนทางสังคมที่ใกล้ชิดตัวของบุคคลนั้น ไม่สามารถทำหน้าที่ดังกล่าวได้ หน้าที่สำคัญของรัฐอีกประการหนึ่งคือ การดูแลรับผิดชอบให้ประชาชน ที่เดือดร้อนให้ได้รับบริการสังคมขั้นพื้นฐาน หรือบริการสวัสดิการสังคมจากรัฐ ฉะนั้นสิทธิของประชาชนในฐานะที่เป็นพลเมืองของรัฐ (Civil Right) ก็ควรจะได้รับการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของรัฐ รัฐในฐานะผู้ปกครองที่มีอำนาจซึ่งมีหน้าที่โดยชอบธรรมที่จะจัดสรรทรัพยากรให้กับประชาชน ในอดีตรัฐกับประชาชนได้สร้างพันธะสัญญาร่วมกันที่เรียกว่า “สัญญาประชาคม” อำนาจของรัฐจึงเป็นอำนาจที่ชอบธรรม รัฐบาลจึงมีหน้าที่หลักโดยมีนโยบายการดูแลทุกข์ และสุขของประชาชนให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามอัตภาพของตน ประชาชนส่วนใหญ่ จึงมีความศรัทธาเชื่อถือต่ออำนาจรัฐ ว่าเป็นผู้ที่เหมาะสมต่อการจัดบริการสวัสดิการสังคมได้ เป็นอย่างดีดังจะเห็นได้จากนโยบายของรัฐในรูปของกฎหมาย และพระราชบัญญัติ สวัสดิการสังคมของแต่ละประเทศ (ระพีพรรณ คำหอม, 2549: 1-2)

งานสวัสดิการสังคมจึงขึ้นอยู่กับระบบการเมืองการปกครอง ระบบเศรษฐกิจ และระบบสังคมวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ อย่างไรก็ตามการจัดบริการสวัสดิการสังคม ซึ่งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่แตกต่างกัน เช่น กลุ่มประเทศเสรีนิยมประชาธิปไตย เชื่อว่าควรปล่อยให้กลไกตลาดทำหน้าที่จัดระบบบริการสวัสดิการสังคม รัฐจะปล่อยให้ประชาชนรับผิดชอบดูแลสวัสดิการของตัวเอง รัฐจะเข้ามาทำหน้าที่ดูแลจัดสวัสดิการเฉพาะกลุ่ม ประชาชนที่ไม่สามารถดูแลตนเองได้ โดยรัฐได้สร้างเครื่องมือทดสอบความจำเป็นขึ้นมา รัฐจะจัดสรรงบประมาณส่วนหนึ่งมาให้กับหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดการกระจายบริการสวัสดิการสังคมให้กับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ขณะที่กลุ่มประเทศสังคมนิยมส่วนหนึ่งเชื่อว่ารัฐควรมีหน้าที่จัดสรรทรัพยากร บริการสวัสดิการสังคมให้กับประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และเป็นธรรมชาติในฐานะผู้ปกครอง จะไม่ปล่อยให้บริการสวัสดิการสังคมเป็นเรื่องของปัจเจกบุคคล บริการของรัฐในลักษณะนี้ คำนี้ถึงความเสมอภาคของคนทุกคนในสังคมที่พึงได้รับการจากรัฐ เป็นต้น จากความเชื่อดังกล่าว จึงส่งผลให้งานสวัสดิการสังคมของแต่ละประเทศแตกต่างกัน

ปัจจุบัน กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม ได้ทำให้กลุ่มประเทศสังคมนิยมส่วนหนึ่งล่มสลายไป สังคมโลกได้ก้าวเข้าสู่ระบบเสรีนิยมประชาธิปไตย งานสวัสดิการสังคมที่ปรากฏในลักษณะของรัฐสวัสดิการ (Welfare State) ส่วนหนึ่งได้ประสบปัญหาห้วงร่วมกัน ที่สำคัญคือรัฐไม่สามารถแบกรับภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นอย่างคาดการณ์ไม่ได้ กับบริการสวัสดิการสังคมต่าง ๆ ได้ โปรแกรมการจัดบริการ ในลักษณะการสงเคราะห์ประชาชน (Public Assistance) ไม่สามารถตอบสนองปัญหา และความต้องการที่แท้จริงให้กับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้ โดยเฉพาะการพัฒนาให้กลุ่มเป้าหมายสามารถพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว นอกจากนี้ยังมีข้อโต้แย้งของผู้บริหารประเทศส่วนหนึ่ง ที่เชื่อว่า กลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมเป็นกลุ่มคนขี้เกียจ ไม่ทำงานรอแต่รับบริการจากรัฐ ซึ่งไม่เป็นธรรมกับประชาชนส่วนใหญ่ที่ต้องทำงานเสียภาษีให้รัฐ แต่รัฐต้องนำภาษีส่วนหนึ่งมาจัดให้กับคนกลุ่มนี้ ซึ่งแนวโน้มจะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น และมักจะพึ่งพาบริการของรัฐในระยะยาว รัฐจะมีภาระความรับผิดชอบ กับประชาชนกลุ่มนี้โดยไม่จำเป็น ตัวอย่าง เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ในยุค 1990 เป็นต้นมา ได้ตัดทอนโปรแกรมการให้ความช่วยเหลือครอบครัวที่มีปัญหาการเลี้ยงดูเด็ก (The Aid to Families with Dependent Children) หรือเรียกโดยย่อว่า AFDC โปรแกรมนี้ได้ถูกยกเลิกไปในที่สุด เป็นต้น โดยมีการพัฒนาโปรแกรมบริการใหม่ ที่เน้นการช่วยเหลือที่มุ่งให้กลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้มีงานทำ และช่วยเหลือตนเองมากขึ้น แทนการเป็นผู้รับบริการจากรัฐ

การจัดบริการสวัสดิการสังคมในอนาคต จึงได้รับการวิพากษ์ให้มีการทบทวนบทบาทของรัฐ ประเภท และลักษณะบริการสวัสดิการสังคมที่เป็นอยู่อาจไม่เหมาะสม และสอดคล้องกับปัญหา และความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่แท้จริง สังคมไทยก็ประสบปัญหา ในลักษณะดังกล่าว เช่นกัน ซึ่งเป็นผลจากภาวะวิกฤติด้านเศรษฐกิจในกลางปี 2540 เป็นต้นมา รัฐไม่สามารถที่จะจัดบริการในลักษณะของรัฐสวัสดิการ (Welfare State) อีกต่อไป การจัดสวัสดิการสังคมในปัจจุบัน และอนาคตได้พยายามปรับตัวใหม่ในลักษณะของสวัสดิงาน (Workfare) แทน ขณะเดียวกันรัฐก็จำเป็นต้องใช้นโยบายการจัดวางระบบเครือข่ายความปลอดภัยทางสังคม (Social Safety Net) ที่ครอบคลุมคนทุกคนในสังคม เพื่อเป็นมาตรการรองรับปัญหาการว่างงานสูงในอนาคต เช่นกัน การจัดบริการสวัสดิการสังคมเฉพาะกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม แบบสงเคราะห์เฉพาะหน้า เริ่มถูกจำกัดวงให้เล็กลง รัฐได้พยายามผลักดันระบบสวัสดิการสังคม ในรูปของโครงการหลักประกันถ้วนหน้าควบคู่กับการกระจายอำนาจลงมาภาคท้องถิ่น และภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดบริการสวัสดิการสังคมมากขึ้น การจัดระบบสวัสดิการสังคม จึงไม่ใช่บทบาทของรัฐเช่นที่ผ่านมา ประชาชนกลุ่มต่าง ๆ ได้มีการเคลื่อนไหว รวมกลุ่ม และเรียกร้องผลักดันให้เกิด



ระบบสวัสดิการสังคมที่มีรูปแบบหลากหลายโดยเริ่มจากความพร้อมของกลุ่มเล็ก ๆ ที่ตระหนัก และเห็นความสำคัญของการสร้างระบบความมั่นคงทางสังคม ให้กับ

กลุ่มของตนเองในลักษณะของกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่อาศัย จากการระดมทุน ตามศักยภาพของคนในชุมชนเป็นหลัก รูปแบบการบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่น คำนึงถึงปัญหา และความต้องการของคนในชุมชนเป็นหลัก กระแสการเปลี่ยนแปลงระบบสวัสดิการสังคมไทย จึง ขึ้นอยู่กับประชาคมต่าง ๆ มากกว่าการปล่อยให้รัฐทำหน้าที่ดูแลด้านสวัสดิการสังคมอีกต่อไป (ระพีพรรณ คำหอม, 2549: 5)

สรุปได้ว่า ความสำคัญของงานสวัสดิการสังคม ถือว่าเกี่ยวข้องกับทุกคน ตั้งแต่ แรกเกิดจนกระทั่งตาย เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น อันได้แก่ การส่งเสริมด้าน สุขภาพอนามัย ด้านจัดการศึกษา ด้านที่อยู่อาศัยและอื่น ๆ โดยการจัดของรัฐและภาคประชาชน

### 2.3 หลักการของสวัสดิการสังคมไทย

การจัดสวัสดิการสังคมของไทยในปัจจุบัน ได้คำนึงถึงหลักการที่สอดคล้องกับ ความเป็นสากลโลก โดยรองศาสตราจารย์ ระพีพรรณ คำหอม (2549 : 25) กล่าวไว้ว่า หลักการของ สวัสดิการสังคมไทยที่สำคัญ ได้แก่

1. สิทธิมนุษยชน (Human Rights) สาระสำคัญของรัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้กำหนดถึงสิทธิของบุคคล สิทธิของเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ ทูพพลภาพ ที่เน้นให้มีสิทธิพิทักษ์ ปกป้อง คุ้มครอง สิทธิของกลุ่มเป้าหมายดังกล่าว โดยเฉพาะ บริการพื้นฐานที่ประชาชนไทยควรจะได้รับ เช่น บริการการศึกษา ภาคบังคับ บริการประกัน สุขภาพจากโครงการ 30 บาทรักษาทุกโรค
2. ความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic Needs) ประชาชนทุกคนควรได้รับบริการ สวัสดิการสังคมขั้นพื้นฐาน จากรัฐบริการที่มุ่งตอบสนองปัญหาและความต้องการของคนในสังคม โดยทั่วไปบริการพื้นฐานมักจะถือเป็นบริการขั้นต่ำสุด (Minimum Needs) ที่รัฐต้องจัดให้กับคนใน สังคม เช่น การศึกษาภาคบังคับ บริการสุขภาพอนามัยของรัฐ เป็นต้น ซึ่งรัฐได้กำหนดให้มีเครื่องชี้ วัดถึงความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) เพื่อให้สามารถตอบสนองกับปัญหาและความต้องการของคนใน สังคมได้ในระดับหนึ่ง

3. ความเป็นธรรมทางสังคม (Social Justice) หลักการสำคัญข้อนี้บริการ สวัสดิการสังคมที่ดีจะต้องเป็นบริการที่อยู่บนพื้นฐานความถูกต้องของกฎหมาย ความยุติธรรมทาง สังคมบริการทุกคน ไม่ว่าผู้รับบริการจะอยู่ในฐานะหรือความเป็นอยู่อย่างไร รัฐควรจัดสวัสดิการ ให้อย่างยุติธรรมไม่เกิดความเหลื่อมล้ำต่ำสูงกัน ทั้งนี้เพื่อเป็นการลดช่องว่างระหว่างประชาชนไม่ เกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวก ซึ่งยากแก่การควบคุม นำไปสู่การแตกร้างในหมู่คณะชุมชนด้วยกัน เช่น

การจัดสร้างแพลตฟอร์มกลางให้ประชาชน แต่ประชาชนมีมากควรใช้วิธีจับสลากเพื่อความยุติธรรม

4. ความสม่ำเสมอ บริการที่จัดให้แก่ประชาชนในประเทศนั้นควรจัดให้อย่างสม่ำเสมอไม่ใช่จัดตามความพอใจของรัฐบาล หรือผู้ให้บริการจัดสวัสดิการ

5. การไม่เป็นภาระแก่ประชาชน การจัดสวัสดิการเพื่อผ่อนคลาย ความเดือดร้อน และเสริมสร้างความผาสุกให้แก่ประชาชน ดังนั้นการจัดสวัสดิการไม่ควรเป็นภาระแก่ประชาชน

#### 2.4 รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมของไทย

การจัดสวัสดิการสังคมที่เกิดขึ้นในความเป็นจริงของสังคมไทย ขึ้นอยู่กับการให้ความหมายโดยใช้ฐานคิดในลักษณะหนึ่งในสังคมนั้นๆ โดยทั่วไปที่ปรากฏ มีดังนี้

2.4.1 รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมตามพื้นที่ (Area-based) การจัดสวัสดิการสังคมในรูปแบบของพื้นที่เป็นฐาน โดยทั่วไปเป็นการจัดตามพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ พื้นที่การปกครองประเทศ เช่น ภาค จังหวัด อำเภอ ท้องถิ่น ตำบล รูปแบบการจัดสวัสดิการลักษณะนี้หน่วยงานพื้นที่จะต้องมาร่วมกันจัดบริการตามภารกิจ หน้าที่ขององค์กรสวัสดิการสังคมเพื่อให้เกิดความครอบคลุม ทั่วถึง เป็นธรรม และมีมาตรฐานที่ดีด้านคุณภาพบริการ

รูปแบบสวัสดิการตามพื้นที่เป็นจึงมีข้อจำกัดต่อการเข้าถึงแหล่งบริการของกลุ่มเป้าหมาย เพราะต้องแสดงหลักฐานสิทธิตามภูมิลำเนาของการตั้งถิ่นฐานที่อยู่อาศัยเป็นหลัก ปัจจุบันรูปแบบนี้จึงควรพัฒนาโดยใช้มิติอื่น ๆ มาร่วม เช่น ใช้ทั้งพื้นที่เป็นฐาน (Area-based) ร่วมกับการใช้โครงสร้างการบริหารงานขององค์กรภาครัฐ (Functional-based) และการใช้การมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ (Participation-based) เพื่อให้เกิดรูปแบบการจัดสวัสดิการทั้งแนวดิ่ง (การจัดการจากบนลงล่าง) และแนวนราบร่วมกันที่สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคส่วนต่างๆ

2.4.2 รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมตามวิธีการ (Methods) รูปแบบนี้ให้ความสำคัญกับวิธีการทางสังคมสงเคราะห์ระดับจุลภาค เช่น เฉพาะรายกลุ่มชนและชุมชน ซึ่งถือเป็นรูปแบบการจัดบริการโดยตรงกับกลุ่มเป้าหมาย ขณะที่การให้บริการโดยทางอ้อมและระดับมหภาค เช่น การบริหารงานองค์กรและการวิจัยก็เป็นการสนับสนุนให้เกิดรูปแบบการจัดสวัสดิการใหม่ๆ ขึ้น แต่โดยทั่วไปรูปแบบการจัดสวัสดิการจะเน้นที่การให้บริการเฉพาะรายมาก จึงส่งผลให้รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมลักษณะนี้ จึงต้องใช้ทั้งระดับจุลภาคร่วมกับมหภาคปัจจุบันรูปแบบการจัดสวัสดิการฯ จึงต้องมีการพัฒนาหลายๆวิธีการทางสังคมสงเคราะห์ เน้นการบูรณาการร่วมกัน โดยเฉพาะการกระทำทางสังคม (Social Action) เช่น การณรงค์ การผลักดัน การต่อรองกับกลไกต่างๆทางสังคมเพื่อให้เกิดรูปแบบสวัสดิการใหม่ๆขึ้น

2.4.3 รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมในลักษณะของการเคลื่อนไหวทางสังคม (Social Movement) รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมในลักษณะนี้เป็นการสร้างกระแสใหม่ กระแสทางเลือกของสังคมต่อการจัดสวัสดิการที่เชื่อมโยงกับประเด็นปัญหาสำคัญของสังคมที่เชื่อว่า ต้องเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ให้กลุ่มเป้าหมายต่างๆ ให้รู้จักการป้องกัน คุ้มครองสิทธิของตนเอง การเมือง และสังคมวัฒนธรรม การเคลื่อนไหวทางสังคมก็เพื่อสร้างความตระหนักของคนในสังคมความรับผิดชอบทางสังคมร่วมกันด้านสวัสดิการ เช่น การใช้เครือข่าย การใช้องค์กรชุมชนเคลื่อนไหวต่อรองกับอำนาจรัฐ เป็นต้น รูปแบบนี้เชื่อว่าจำเป็นต้องกำหนดแผน ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย กลไกการทำงาน เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนไปในทิศทางที่เหมาะสม

2.4.4 รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมโดยสถาบัน (Institutional-based) รูปแบบการจัดสวัสดิการทางสังคมโดยสถาบันเป็นการจัดสวัสดิการที่รัฐเชื่อว่า รัฐควรแทรกแซงการจัดสวัสดิการให้กับประชาชน โดยใช้โครงสร้างอำนาจของรัฐทำหน้าที่จัดระบบสวัสดิการสังคมในลักษณะต่างๆ เช่น สวัสดิการภาคบังคับ เป็นการจัดผ่านกลไกนโยบายสังคมทางกฎหมาย เช่น บริการประกันสังคม บริการการศึกษาภาคบังคับ บริการประกันสุขภาพ บริการสถานสงเคราะห์ต่างๆ เป็นต้น แต่เนื่องจากบริการดังกล่าวมาสามารถตอบสนองกับความต้องการของคนทุกคนในสังคมได้ จึงทำให้เกิดรูปแบบการจัดบริการสวัสดิการที่ลดการพึ่งพาสถาบันของรัฐลง (Deinstitutional - based) บริการในลักษณะนี้จะเกิดขึ้นจากภาคส่วนของชุมชน ประชาชนที่มีศักยภาพ ความเข้มแข็งเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดบริการเฉพาะกลุ่ม เช่น กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ (องค์กรพัฒนาชุมชน, 2550:15)

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น

เทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ของที่ว่าการอำเภอชำสูง ห่างจากตัวอำเภอประมาณ 200 เมตร ห่างจากตัวจังหวัดขอนแก่น ประมาณ 39 กิโลเมตร มีเนื้อที่ทั้งหมด 32.94 ตารางกิโลเมตร มีหมู่บ้านอยู่ในเขตรับผิดชอบจำนวน 6 หมู่บ้าน มีประชากรทั้งหมด 5,179 คน แบ่งเป็นชาย จำนวน 2,570 คน หญิง จำนวน 2,609 คน จำนวนครัวเรือนทั้งหมด 1,488 ครัวเรือน ดังนี้

ตารางที่ 2.1 ประชากรแยกตามรายหมู่บ้าน

| หมู่ที่ / หมู่บ้าน      | จำนวนประชากร |      | จำนวนครัวเรือน | จำนวนประชากรรวม |
|-------------------------|--------------|------|----------------|-----------------|
|                         | ชาย          | หญิง |                |                 |
| 1. บ้านกระนวน หมู่ที่ 1 | 416          | 423  | 236            | 839             |
| 2. บ้านกระนวน หมู่ที่ 2 | 462          | 423  | 257            | 885             |
| 3. บ้านโคกสูง หมู่ที่ 3 | 372          | 359  | 236            | 731             |
| 4. บ้านอ้อคำ หมู่ที่ 4  | 486          | 530  | 294            | 1,016           |
| 5. บ้านชำสูง หมู่ที่ 5  | 567          | 603  | 284            | 1,170           |
| 6. บ้านยางคำ หมู่ที่ 6  | 267          | 271  | 181            | 538             |

ข้อมูล ณ วันที่ 15 ก.พ. 2556 สำนักงานทะเบียนอำเภอชำสูง

### 3.1 การก่อเกิดของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลชำสูง

หากกล่าวถึงกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง มีที่มาอย่างไรนั้น อาจกล่าวได้ว่า เกิดจากการที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่ได้มีนโยบายแนวทางสนับสนุนให้เกิดสวัสดิการชุมชนที่เครือข่ายชุมชนท้องถิ่นระดับตำบลและองค์กรท้องถิ่นร่วมมือกัน จัดระบบสวัสดิการในรูปแบบการสมทบร่วมกันระหว่างชุมชนกับท้องถิ่น ร่วมจัดการและร่วมเป็นเจ้าของที่ครอบคลุมสมาชิกทั้งหมดในชุมชนตั้งแต่เกิดจนตาย ซึ่งเริ่มดำเนินโครงการตั้งแต่ปี พ.ศ.2548 จากงบประมาณสนับสนุนของศูนย์การต่อสู้เพื่อเอาชนะความยากจนโดยภาคประชาชน ได้เริ่มนำร่องจัดสวัสดิการชุมชนที่เป็นการสมทบจาก 3 ฝ่าย คือ ชุมชน องค์กรท้องถิ่น และรัฐบาลส่วนกลาง โดยรัฐให้การสมทบไม่เกินตำบลละ 100,000 บาท โดยชุมชนเป็นผู้ดำเนินการหลัก เทศบาลตำบลชำสูง ในฐานะที่เป็นหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดกับประชาชน มีหน้าที่ในการให้บริการแก่ประชาชนในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการบำรุงทางบกและทางน้ำ การรักษาความสะอาดในที่สาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การป้องกันควบคุมโรคติดต่อ ตลอดจนการให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในทุกด้าน ในอันที่จะทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งในด้านการประกอบอาชีพและการพัฒนาคุณภาพชีวิต ได้ตระหนักถึงความสำคัญของนโยบายดังกล่าว จึงได้นำมากำหนดในแผนพัฒนาท้องถิ่น และได้จัดเวทีประชุมชี้แจงให้คณะกรรมการชุมชนทั้ง 6 หมู่บ้าน ได้รับทราบคณะกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง มีความตื่นตัวในกิจกรรมดังกล่าว เนื่องจากกระแสสวัสดิการในขณะนั้นกำลังเป็นกองทุนที่ผู้นำหลายคนให้ความสนใจและบางคนได้มีโอกาสไป

ศึกษาดูงานภายนอก และเห็นว่าการจัดสวัสดิการเป็นการดีและควรนำหลักการจัดสวัสดิการมาใช้ ในชุมชน จะเป็นการบรรเทาปัญหาความเดือดร้อนทางครอบครัวได้ในระดับหนึ่งด้วย

แนวคิดข้างต้น ผู้นำชุมชนทั้ง 6 หมู่บ้านจึงได้มีการรวมกลุ่มกันหารือถึงการ จัดตั้งกองทุนสวัสดิการในระดับตำบลขึ้นเพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูล การดูแล ซึ่งกันและกัน ในลักษณะของการร่วมเฉลี่ยทุกข์และเฉลี่ยสุขร่วมกันบนพื้นฐานปรัชญาของการ ดำรงชีวิตแบบพอเพียง การพึ่งพาตนเองมากกว่าการพึ่งพาสวัสดิการโดยรัฐเป็นหลัก สร้างการมี ส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการได้ด้วยตนเองเป็นกองทุนที่สามารถให้ ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสทุกเพศ ทุกวัยในชุมชน ทำให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน ของคนในชุมชนท้องถิ่น จึงได้มีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูงขึ้นจำนวน 1 กองทุน โดยก่อตั้งเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2554 สมาชิกเริ่มแรกจำนวน 113 ราย ปัจจุบัน 508 ราย และมีเงินทุนเริ่มแรก จำนวน 9,040 บาท ปัจจุบันมีเงินทุน จำนวนทั้งสิ้น 213,920 บาท

### 3.2 ระเบียบข้อบังคับกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง

กองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น เป็น กองทุนสวัสดิการช่วยเหลือสมาชิกและชุมชน เกี่ยวกับการเกิด แก่ เจ็บ ตาย และอื่นๆที่จำเป็นตาม ความเหมาะสม ซึ่งมีรายละเอียดข้อบังคับของกองทุน ดังนี้

#### หมวดที่ 1 ทั่วไป

ข้อ 1 ชื่อกองทุน “กองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น

ข้อ 2 สถานที่ตั้งกองทุน ที่ทำการศูนย์ผู้สูงอายุเทศบาลตำบลชำสูง ตำบลกระนวน อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น

ข้อ 3 ในข้อบังคับนี้กำหนดไว้ ดังนี้

“กองทุน” หมายความว่า เงินสมทบเพื่อการจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกและ ชุมชน

“สมาชิก” หมายความว่า สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบล ชำสูง ตำบลกระนวน อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการดำเนินงานของกองทุน เสริมสร้างสวัสดิการชุมชน ตำบลกระนวน อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น

“เงินค่าสมัคร” หมายความว่า เงินค่าสมัครเข้าเป็นสมาชิกของกองทุน สวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง ตำบลกระนวน อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น

“เงินสวัสดิการชุมชน” หมายความว่า เงินที่สมาชิกร่วมกันจ่ายสมทบวันละ 1 บาท เพื่อเป็นสวัสดิการต่างๆที่กองทุนจัดตั้งขึ้น

“เงินค่าบำรุง” หมายความว่า เงินที่สมาชิกจ่ายเพื่อเป็นค่าบริหารจัดการและซื้ออุปกรณ์ใช้งานกองทุน

**ข้อ 4** กองทุนฯ รับสมัครสมาชิกในวันที่ 1 เดือน มกราคม พ.ศ. 2554 เป็นต้นไป ณ ที่ทำการกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง ตำบลกระนวน อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น

### หมวดที่ 2 วัตถุประสงค์

**ข้อ 5** กองทุนเสริมสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง ตำบลกระนวน มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

5.1 เพื่อจัดตั้งกองทุนสวัสดิการช่วยเหลือสมาชิกและชุมชนเกี่ยวกับ การเกิด แก่ เจ็บ ตาย และสิ่งที่สำคัญจำเป็นต่อการดำรงชีพในรูปแบบที่เหมาะสม

5.2 เป็นหลักประกัน และก่อให้เกิดความมั่นคงให้กับตนเองและครอบครัว ตลอดเพื่อพัฒนาสังคม การศึกษา เศรษฐกิจ วัฒนธรรมไทยและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพที่ดีขึ้น

5.3 เพื่อก่อให้เกิดความสามัคคี เชื่อม โยงผูกพัน ช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยซึ่งกัน และกัน อันจะนำมาซึ่งความเข้มแข็งสงบสุขของชุมชน

### หมวดที่ 3 สมาชิกภาพและการขาดการเป็นสมาชิกภาพ

**ข้อ 6** การเข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง ตำบลกระนวน อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

6.1 เป็นผู้มิถูกลำเนาอยู่ในพื้นที่ตำบลกระนวนมาแล้วไม่น้อยกว่า 90 วัน

6.2 จะต้องยื่นใบสมัครตามแบบของกองทุนเสริมสร้างสวัสดิการฯกำหนดต่อคณะกรรมการในวันเปิดรับสมัคร

6.3 มีความประพฤติดี และยินยอมปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของกองทุนฯ

**ข้อ 7** ผู้สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ จะต้องระบุชื่อผู้รับผลประโยชน์ให้ชัดเจนในใบสมัคร ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงชื่อผู้รับผลประโยชน์ในภายหลัง สมาชิกจะต้องแจ้งให้คณะกรรมการกองทุนทราบและดำเนินการแก้ไขโดยทันที

**ข้อ 8** สมาชิกภาพของผู้สมัครเป็นสมาชิกจะสมบูรณ์ เริ่มตั้งแต่วันที่คณะกรรมการกองทุนฯ ได้มีมติให้เป็นสมาชิกตามข้อบังคับแล้ว

**ข้อ 9** กรณีสมาชิกเสียชีวิตก่อน 6 เดือนและยังไม่เคยใช้สวัสดิการใดๆ จะได้รับเงินสมทบกองทุนฯคืนตามระยะเวลา แต่เงินค่าสมัคร ไม่ได้คืน

**ข้อ 10** สมาชิกภาพสิ้นสุดลงในกรณีดังต่อไปนี้

1. ถึงแก่กรรม
2. ลาออก
3. ที่ประชุมใหญ่มีมติให้ลาออก
4. ขาดส่งจะไม่ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนฯติดต่อกันเกินกว่า 3 เดือน และ

คณะกรรมการมีมติให้พ้นจากสมาชิกภาพ การสิ้นสุดของสมาชิกภาพตามข้อนี้ สมาชิกไม่มีสิทธิเรียกเงินค่าสมัคร และเงินสมทบคืนจากกองทุนฯ

**หมวดที่ 4 เงินค่าสมัคร/เงินสมทบกองทุนเสริมสร้างสวัสดิการฯ**

**ข้อ 11** ผู้สมัครเป็นสมาชิกจะต้องเสียสมัครแรกเข้าเป็นสมาชิก รายละเอียด 50 บาท เพื่อจัดทำสมุดคู่มือ และเอกสาร

**ข้อ 12** การชำระค่าสมัคร ผู้สมัครเข้าเป็นสมาชิกต้องชำระเงินในวันเปิดรับสมัคร

**ข้อ 13** สมาชิกกองทุนฯ จะต้องชำระเงินวันละ 1 บาท เป็นรายเดือนๆ ละ 30 บาท โดยชำระผ่านเหรียญกษาปณ์หมู่บ้าน ภายในวันที่ 1-10 ของเดือนถัดไป

**ข้อ 14** สมาชิกกองทุนต้องชำระเงินวันละ 1 บาท เป็นรายเดือนๆ ละ 30 บาท ย้อนหลังในกรณีขาดส่ง และจะต้องเสียค่าปรับคนละ 5 บาท/เดือน ไม่เกิน 3 เดือนตามระเบียบข้อ 10.4

**ข้อ 15** สมาชิกกองทุนฯ ไม่ต้องเสียค่าบำรุงและเงินอื่นใดนอกเหนือจากเงินค่าสมัครและเงินสมทบรายเดือนตามข้อบังคับเท่านั้น

**หมวดที่ 5 การจ่ายเงินสวัสดิการกองทุนแก่สมาชิก**

**ข้อ 16** กองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง ตำบลกระนวน อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น ได้จัดสวัสดิการช่วยเหลือสมาชิกในกรณีต่างๆ ดังต่อไปนี้

เงินสมทบเข้ากองทุนวันละ 1 บาท จัดสวัสดิการชุมชน 100% แบ่งเป็น

1. จัดสวัสดิการช่วยเหลือสมาชิก 70%
2. คณะกรรมการดำเนินงานกองทุน 10%
3. พัฒนากองทุน/ช่วยเหลือการประกอบอาชีพ 20%

สำหรับการจัดสวัสดิการในระยะเริ่มต้น ได้กำหนดไว้ 6 เรื่อง ดังนี้ (สิทธิจะคุ้มครองสมาชิกที่สมทบเงินเข้ากองทุนมาแล้วไม่ต่ำกว่า 90 วัน 3 เดือน ยกเว้นกรณีเสียชีวิตต้องครบ 180 วัน 6 เดือน)

1. คลอดบุตรช่วยเหลือ 500 บาท/ครั้ง ได้ตลอดชีวิต

2. ป่วย นอนโรงพยาบาลช่วยเหลือคืนละ 200 บาท แต่ไม่เกิน 5 คืน/ปี (โรงพยาบาลของรัฐเท่านั้น คลินิก และ โรงพยาบาลเอกชนไม่สามารถเบิกได้)
3. แต่งงานช่วยเหลือ 500 บาท ครั้งเดียวตลอดชีวิต
4. ช่วยเหลือค่าเสียหายที่เกิดจากภัยพิบัติตามธรรมชาติ 10% โดยถือตามประกาศของทางราชการ ได้รับปีละ 1 ครั้งๆ ละ ไม่เกิน 2,000 บาท
5. ถือบวชตามประเพณีของศาสนา ช่วยเหลือ 500 บาท ครั้งเดียวตลอดชีวิต
6. เสียชีวิต ช่วยเหลือค่าจัดการศพตั้งแต่ 2,000 – 20,000 บาท (ตามระยะเวลาเป็นสมาชิก) ดังนี้

เป็นสมาชิกได้ครบ 180 วัน(6เดือน) เสียชีวิตคืนเงินสมทบแต่ไม่เกินค่าสมัครให้

เป็นสมาชิกตั้งแต่ 180 วัน ถึง 365 วัน ช่วยเหลือ 2,000 บาท

เป็นสมาชิกตั้งแต่ 1 ปี ถึง 2 ปี ช่วยเหลือ 3,000 บาท

เป็นสมาชิกตั้งแต่ 2 ปี ไม่เกิน 4 ปี ช่วยเหลือ 4,000 บาท

เป็นสมาชิกตั้งแต่ 4 ปี ไม่เกิน 6 ปี ช่วยเหลือ 6,000 บาท

เป็นสมาชิกตั้งแต่ 6 ปี ไม่เกิน 8 ปี ช่วยเหลือ 8,000 บาท

เป็นสมาชิกตั้งแต่ 8 ปี ไม่เกิน 10 ปี ช่วยเหลือ 10,000 บาท

เป็นสมาชิกตั้งแต่ 10 ปี ไม่เกิน 15 ปี ช่วยเหลือ 15,000 บาท

เป็นสมาชิกตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป ช่วยเหลือ 20,000 บาท

#### หมวดที่ 6 การขอรับเงินสวัสดิการกองทุนฯ

ข้อ 17 สมาชิกที่มีสิทธิ์ได้รับสวัสดิการจากกองทุนฯ ติดต่อขอรับเงินสวัสดิการภายใน 45 วัน ในกรณีถึงแก่กรรมคณะกรรมการกองทุนฯ จะจ่ายสวัสดิการให้แก่ผู้รับผลประโยชน์ตามที่ระบุไว้ในใบสมัครเท่านั้น ในวันฉาปนกิจ

ข้อ 18 หลักฐานประกอบการยื่นคำร้องขอรับเงินสวัสดิการ มีดังนี้

1. ใบมรณะบัตรในกรณีเสียชีวิต

2. ใบรับรองแพทย์หรือใบแสดงความคิดเห็นจากแพทย์ในกรณีป่วยนอน

โรงพยาบาลตลอดคืน

3. บัตรประจำตัวประชาชน และสำเนาทะเบียนบ้าน สมุดคู่มือฝากเงินสมทบเข้า

กองทุนสวัสดิการของสมาชิก

#### หมวดที่ 7 สิทธิและหน้าที่ของสมาชิก

ข้อ 19 สมาชิกมีสิทธิ ดังต่อไปนี้



1. แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมของกองทุนต่อคณะกรรมการ และสิทธิเรียกร้องให้คณะกรรมการกระทำ หรืองดเว้นการกระทำเพื่อประโยชน์ของกองทุน หรือป้องกันความเสียหายอันจะเกิดแก่กองทุน

2. เข้าร่วมประชุมใหญ่ของกองทุน และมีสิทธิออกเสียงลงคะแนนทุกครั้ง

3. เข้าตรวจสอบบัญชี และเอกสารต่างๆ ของกองทุนเพื่อทราบผลการดำเนินงานของกองทุน

4. สมัครเข้าร่วมคัดเลือกเป็นกรรมการบริหารตามประกาศของกองทุนฯ

**ข้อ 20** สมาชิกมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติตามระเบียบของกองทุนฯ

2. ต้องชำระเงินสมทบค่ากองทุนฯ วันละ 1 บาท เป็นรายเดือนๆ ละ 30 บาท อย่างสม่ำเสมอ

3. เก็บรักษาเอกสาร/สมุดคู่ฝากเงินสมทบกองทุนฯ

4. การย้ายที่อยู่เปลี่ยนชื่อ เปลี่ยนนามสกุล แก้ววันเดือนปีเกิด ของสมาชิกให้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการกองทุน ภายใน 15 วัน นับแต่วันย้าย เพื่อคณะกรรมการจะได้แก้ไขหลักฐานต่างๆ ในทะเบียนให้ถูกต้อง

5. แจ้งความประสงค์เป็นหนังสือต้องการเปลี่ยนบุคคลผู้ได้รับผลประโยชน์ตามที่ได้แจ้งไว้ในใบสมัครต่อคณะกรรมการ ในวันทำการของกองทุนฯ

**หมวดที่ 8 คณะกรรมการ**

**ข้อ 21** ให้มีคณะกรรมการที่ปรึกษาไม่น้อยกว่า 2 คน แต่ไม่เกิน 7 คน และมีคณะกรรมการดำเนินงานไม่น้อยกว่า 7 คน แต่ไม่เกิน 20 คน ประกอบด้วย ประธานกรรมการ รองประธานกรรมการ เหนรัญญิก เลขานุการ นายทะเบียน ผู้ตรวจสอบ และกรรมการอื่นๆ ตามที่เห็นสมควรและคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

1. เป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง ตำบลกระนวน อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น

2. ไม่เป็นผู้ประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี

3. ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

4. มีอาชีพเป็นหลักฐาน และมีความมั่นคง

**ข้อ 22** คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจะอยู่ในวาระคราวละ 3 ปี และต้องออกตามวาระ คณะกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระแล้ว อาจได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการอีกก็ได้ กรรมการที่ออกตามวาระจะต้องปฏิบัติหน้าที่จนกว่าจะมีการเลือกตั้งคณะกรรมการชุดใหม่ และ

คณะกรรมการชุดใหม่เข้ามารับตำแหน่งแทนแล้วจึงพ้นจากตำแหน่งคณะกรรมการ

**ข้อ 23 การพ้นจากตำแหน่งคณะกรรมการ**

1. ครบกำหนดตามวาระ
2. เสียชีวิต
3. ลาออก
4. ขาดจากสมาชิกภาพ
5. ขาดคุณสมบัติตามข้อ 22 ข้อใดข้อหนึ่ง
6. มติที่ประชุมใหญ่ให้ออก
7. กระทำความผิดและถูกลงโทษตามกฎหมาย

กรณีตำแหน่งประธานว่างลง เพราะเหตุใดๆก็ตาม และขณะนั้นยังมี

คณะกรรมการอยู่ครบตามจำนวนขึ้นตามข้อบังคับคณะกรรมการอาจเรียกประชุมใหญ่ เพื่อเลือกกรรมการคนใดคนหนึ่งเข้ามาดำรงตำแหน่งแทนหรือไม่ก็ได้ และหากมีการเลือกตั้งก็ให้กรรมการที่ได้รับเลือกนั้นอยู่ในตำแหน่งตามวาระของผู้ที่ตนแทน

**ข้อ 24 การเงินและทรัพย์สินทั้งหมดให้อยู่ในความรับผิดชอบของคณะกรรมการ** กองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง เงินสดของกองทุนฯ ถ้ามีให้นำฝากไว้ธนาคารพาณิชย์ หรือธนาคารรัฐบาลในนามของกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง

**ข้อ 25 ให้ประธานกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง มีอำนาจสั่ง** จ่ายเงินของกองทุนฯ ได้ไม่เกิน 10,000 บาท (หนึ่งหมื่นบาทถ้วน) ถ้าเกินกว่านั้นจะต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการกองทุนฯ และกองทุนฯ จะอนุมัติให้จ่ายได้ครั้งละไม่เกิน 20,000 บาท (สองหมื่นบาทถ้วน)

**ข้อ 26 การลงนามในการถอนเงินจากธนาคาร จะต้องลงลายมือชื่อประธาน** กองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง หรือกรรมการกองทุนฯ ไม่น้อยกว่า 3 ใน 6 คน

**ข้อ 27 ให้กรรมการการเงินและบัญชีมีอำนาจเก็บรักษาเงินสดของกองทุน** สวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง ได้ครั้งละไม่เกิน 10,000 บาท (หนึ่งหมื่นบาท) ถ้าเกินกว่านี้ จะต้องนำฝากธนาคารในบัญชีกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูงทันทีภายในวันรุ่งขึ้น

**บทเฉพาะการ**

ระเบียบปฏิบัตินี้ สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมของการบริหาร กองทุนฯ โดยผ่านความเห็นชอบเป็นมติของที่ประชุมใหญ่ของกองทุนฯ แล้วเท่านั้น (เทศบาล ตำบลชำสูง, 2555:1-7)

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลัดดา ลาวรรณ (2552) ได้ทำการศึกษาสภาพปัญหาการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า

1. กลุ่มบุคลากรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องขององค์การบริหารส่วนตำบล พบประเด็นปัญหาที่สำคัญคือ 1) ด้านการสื่อความหมาย ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในหลักการและแนวทางปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ ความต่อเนื่องของการประชาสัมพันธ์ และความชัดเจนในรูปแบบการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชน ในการดำเนินงานกองทุน ฯ 2) ด้านทรัพยากร ได้แก่ อัตรากำลังของบุคลากรไม่เพียงพอความเป็นเอกเทศของสถานที่ และพื้นที่สำนักงานที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอ 3) ด้านเจตคติ ได้แก่ ความเชื่อมั่นต่อระบบการพิจารณาความดีความชอบ และความศรัทธาต่อพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการดำเนินชีวิตแบบการพึ่งพากันในชุมชน และ 4) ด้านโครงสร้างของระบบราชการ ได้แก่ ไม่มีฐานข้อมูลเกี่ยวกับประชาชนในพื้นที่การให้บริการ กฎ ระเบียบของกองทุนฯ ไม่สอดคล้องกับการบริหารจัดการ โดย องค์การบริหารส่วนตำบล และความเหมาะสมของโครงสร้างระบบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจ

2. กลุ่มประชาชน/คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน พบประเด็นปัญหาที่สำคัญคือ 1) ด้านการสื่อความหมาย ได้แก่ ขาดการสื่อสารประชาสัมพันธ์แก่หน่วยงาน/บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ขาดการจัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ความชัดเจนในรูปแบบการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชน ในการดำเนินงานกองทุน ฯ และความรู้ความเข้าใจในหลักการและแนวทางปฏิบัติ 2) ด้านทรัพยากร ได้แก่ ผลตอบแทนของผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลขาดการบริหารจัดการด้านทรัพยากร พื้นที่สำนักงานที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอ 3) ด้านเจตคติ ได้แก่ ขวัญและกำลังใจในด้านค่าตอบแทน และความศรัทธาต่อพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการดำเนินชีวิตแบบการพึ่งพากันในชุมชน และ 4) ด้านโครงสร้างของระบบราชการ ได้แก่ ขาดการประสานงานเชื่อมโยงระบบการบริหารจัดการกองทุน ฯ กับระบบขององค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง องค์การบริหารส่วนตำบลขาดความพร้อมและศักยภาพเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของรัฐบาล ความเหมาะสมของโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจและองค์การบริหารส่วนตำบลขาดความชัดเจนในการกำหนดรูปแบบโครงสร้างที่เหมาะสมในการบริหารจัดการนโยบายด้านกองทุนสวัสดิการชุมชน

3. กลุ่มสมาชิกผู้รับบริการจากกองทุนสวัสดิการชุมชน พบประเด็นปัญหาที่สำคัญคือ 1) ด้านการสื่อความหมาย ได้แก่ ขาดการสื่อสารประชาสัมพันธ์ ขาดการติดตามประเมินผล การจ่ายเงินสมทบกองทุนถือเป็นภาระด้านรายจ่ายของครอบครัว เจ้าหน้าที่ขาดความตั้งใจ ขาดความรู้

ความเข้าใจในหลักการและแนวทางปฏิบัติ และขาดความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานกองทุน ฯ 2) ด้านทรัพยากร ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลขาดการบริหารจัดการด้านทรัพยากร อัตรากำลังของบุคลากรไม่เพียงพอ และไม่มีอาคารสถานที่ที่เป็นเอกเทศ 3) ด้านเจตคติ ได้แก่ ความศรัทธาและเชื่อมั่นในตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงาน อคติต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่าไม่โปร่งใส ขาดความเชื่อมั่นต่อวิธีการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ขาดความเชื่อมั่นในด้านหลักประกันของผลตอบแทน และ 4) ด้านโครงสร้างของระบบราชการ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลขาดความพร้อมและศักยภาพเพื่อรองรับการกระจายอำนาจของรัฐบาล องค์การบริหารส่วนตำบลขาดความชัดเจนในการกำหนดรูปแบบโครงสร้างที่เหมาะสมในการบริหารจัดการและขาดการประสานงานเชื่อมโยงระบบการบริหารจัดการกองทุน ฯ กับระบบขององค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

ประดิษฐ์ นัตทะยาย (2549) ได้ทำการศึกษาการพัฒนา รูปแบบบูรณาการกองทุนชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณีตำบลหนองบัว อำเภอบ้านฝาง จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่าแนวคิดและรูปแบบการบริหารจัดการกองทุนชุมชนบ้านหนองบัว ส่วนใหญ่เป็นกองทุนกระแสหลักจัดตั้งโดยนโยบายรัฐบาล และมีบางส่วนที่เป็นกองทุนแนววัฒนธรรมชุมชนซึ่งจัดตั้งโดยชุมชน มีขั้นตอนระเบียบ วิธีการดำเนินงานที่ชัดเจน บริหารจัดการรูปคณะกรรมการ ส่วนแนวคิดและรูปแบบการบูรณาการกองทุนชุมชน มี 5 รูปแบบ คือ 1) ใช้กลุ่มออมทรัพย์เป็นหลักและขยายไปสู่กิจกรรมอื่น 2) ใช้ศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนเป็นกลไกในการขับเคลื่อน 3) นำกองทุนต่างๆเรียกว่า “ธนาคารชุมชน” 4) ผู้นำกองทุนร่วมกันจัดเวทีประชาคมเพื่อหารูปแบบการบูรณาการ และ 5) ตัวแทนกองทุนประชุมหาข้อสรุปร่วมกัน ส่วนการพัฒนาแนวคิดและรูปแบบในการบูรณาการกองทุนชุมชน เริ่มจากการนำกองทุนต่างๆที่มีความพร้อมรวมเป็นธนาคารชุมชน กลุ่มแต่ละกลุ่มมีบัญชีแยก แต่นำเงินมาให้บริการร่วมกัน มีคณะกรรมการจากกองทุน 15 คน มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารการเงินและบัญชี ดำเนินงานโดยใช้ระเบียบของกองทุนหมู่บ้าน 1 ล้านบาท และข้อตกลงหมู่บ้าน แนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับการบูรณาการกองทุนชุมชน ต้องเสริมสร้างเครือข่ายกองทุนชุมชนระดับตำบลเพื่อแลกเปลี่ยนทักษะ ประสบการณ์ ความรู้และข้อมูลข่าวสารระหว่างกองทุนต่างๆ

ชอบ เข้มกลัด และคณะ (2537 ) ได้ศึกษาแนวทางการจัดตั้งและพัฒนาการขององค์กรประชาชนชนบท จากการศึกษาได้สรุปถึงปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของศูนย์บริการนิคม ฯ ดังนี้

1. กรรมการฝ่ายบริหาร ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการบางส่วน เช่นระบบบัญชี ในส่วนของสมาชิกก็ยังไม่เข้าใจระเบียบกฎเกณฑ์ของศูนย์บริการนิคมฯ เท่าที่ควร

2. กรรมการบริหารงานในงานลักษณะแบ่งพรรคแบ่งพวก ทำให้มีความขัดแย้ง ไม่จริงใจต่อกันในการทำงาน บางคนบริหารงานเพื่อตัวเองและพรรคพวกของตนสมาชิกบางคนยังเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม สมาชิกบางคนทำตัวเป็นผู้รับบริการอย่างเดียว ไม่สนใจเข้าร่วมดำเนินงาน สังเกตได้จากเวลาที่มีการเลือกตั้งคณะกรรมการไม่ค่อยมีผู้สมัครเข้ารับเลือกเพราะกลัวเสียเวลาไม่มีเวลาทำงานส่วนตัวของตน

3. สมาชิกบางคนนอกจากไม่สนใจเข้าร่วมดำเนินงานแล้ว ยังไม่สนใจคดีใช้หนี้สินคืนอีกด้วย ซึ่งมีทั้งลูกหนี้ที่ไม่สามารถชำระคืนได้เพราะหาเงินไม่ทัน และทั้งที่ผู้มีความสามารถชำระได้แต่ไม่ยอมชำระ เมื่อแบ่งเป็นรายด้าน พบว่า

3.1 ด้านการพัฒนา องค์กรชุมชนมีความสามารถในการพึ่งตนเอง ประเมินจากการมีความสามารถในการชำระหนี้สินสูง มีความต้องการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาอาชีพ

3.2 ด้านการเงิน ส่วนใหญ่องค์กรชุมชนได้รับจำนวนเงินกู้ตรงตามความต้องการ และทันตามเวลาที่กำหนด แม้ว่ากลุ่มส่วนใหญ่จะเริ่มดำเนินกิจกรรมได้ไม่นานนัก กลุ่มมีประสบการณ์ มีการวางแผนการใช้เงินและดำเนินขั้นตอนการใช้เงินที่เหมาะสม

3.3 ด้านความพึงพอใจ กลุ่มองค์กรมีความพึงพอใจในด้านการบริการจากทางธนาคารในระดับสูง และพึงพอใจค่อนข้างสูงต่อรายได้ที่เพิ่มขึ้น ทำให้ปริมาณเงินออมสะสมเพิ่มขึ้น

ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ (2544 ) ได้ศึกษาการบริหารกองทุนสวัสดิการกลุ่มออมทรัพย์อำเภอจนะ จังหวัดสงขลา : กรณีศึกษาบ้านนาหว้า คลองเปรี๊ยะ และบ้านน้ำขาว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาแม่แบบของชุมชนที่สามารถจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกชุมชนได้อย่างเพียงพอ ทั้งถึงและเป็นแบบอย่างของเศรษฐกิจชุมชนที่พึ่งตนเองได้ การจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์นาหว้าสามารถบรรลุวัตถุประสงค์อย่างน่าพอใจนั้น มีปมเงื่อนที่สำคัญนอกเหนือจากความคิด จิตวิญญาณ และการบริหารจัดการแล้วคือ การระดมสมอง ให้สมาชิกมีส่วนร่วมมากที่สุด โดยให้สมาชิกได้เรียนรู้เข้าใจ ในองค์กรของตนเองและเห็นประโยชน์จากการเข้าร่วมพัฒนาองค์กร รวมทั้งการจัดระบบระเบียบแบบแผนในการบริหารให้โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ การบริหารงานบุคคลของกลุ่มองค์กรได้จัดทำอย่างมีแบบแผน เจ้าหน้าที่ทำงานโดยมีค่าตอบแทนและเพิ่มขึ้นทุก 5 ปี การจัดสวัสดิการชุมชนของกลุ่มออมทรัพย์นาหว้าสามารถจัดสวัสดิการ ด้านการรักษาพยาบาลให้แก่สมาชิกได้อย่างเพียงพอ รวมถึงการให้สมาชิกไปลงทุนซึ่งทำให้สมาชิกพึงพอใจ ส่วนการจัดการของกลุ่มคลองเปรี๊ยะใช้การบริหารจัดการในระดับกว้าง แบบกระจายอำนาจในการดำเนินการไปยังหมู่บ้านต่างๆ เชื่อมโยงประสานงานด้วยคณะกรรมการของกลุ่ม ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับระบบงานระบบการเงิน และระบบบุคลากรของกลุ่มนาหว้าจะมีความกระชับกว่า อาจเป็นเพราะว่าขนาดของ

กลุ่มนาหว้าเล็กกว่า ส่วนกลุ่มออมทรัพย์บ้านน้ำขาว เน้นการบริหารจัดการแบบยืดหยุ่นสูง และเน้นการจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกมากกว่าเรื่องอื่นๆ โดยการระดมทุนอย่างต่อเนื่อง

ชุมพล จันปุม ( 2546 ) ได้ศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง เขตอำเภอภักดีชุมพล จังหวัดชัยภูมิ พบว่าคณะกรรมการกองทุนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารจัดการทั่วไป และด้านคุณภาพและจริยธรรมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านวัสดุอุปกรณ์ ประกอบด้วย การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ การมีสำนักงานและเครื่องใช้สำนักงานในการปฏิบัติงานของตัวเองแยกเป็นเอกเทศ รวมไปถึงการให้บริการด้านวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ แก่สมาชิกอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับปัญหาอุปสรรคที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ พบว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองบางส่วนไม่มีความรู้ ขาดความเข้าใจในการดำเนินงานกองทุน ระเบียบข้อบังคับของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ไม่มีความชัดเจนในแนวทางปฏิบัติ ขาดแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ภูษงค์ กนิษฐชาติ (2548 ) ได้ศึกษาการจัดการสวัสดิการชุมชนโดยเครือข่ายองค์กรชุมชน : กรณีศึกษาเครือข่ายชุมชนเมืองขอนแก่นในโครงการ SIF Menu 5 ผลการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่เครือข่ายมีขนาดเล็ก จำนวนกรรมการมีขนาดกะทัดรัด สมาชิกมีจำนวนปานกลางการพัฒนาศักยภาพของประชาชนเครือข่ายมีน้อย การดูงานและการฝึกอบรมค่อนข้างน้อย การมีส่วนร่วมของสมาชิกมีปานกลาง ข้อมูลด้านการบริหารจัดการชุมชน การวางแผน การจัดองค์กรเครือข่าย การดำเนินงาน การประสานงาน การควบคุมดูแลและการจัดการงบประมาณ ส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เด่นด้านการวางแผนและอ่อนด้านการจัดการงบประมาณ พี่เลี้ยงมีบทบาทปานกลาง ส่วนการสนับสนุนของสำนักงานกองทุนเพื่อสังคมมีน้อย ปัจจัยการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายพบว่า มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการ 6 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านขับเคลื่อนดำเนินงาน ด้านการประสานงาน ด้านการควบคุมกำกับดูแล และด้านการจัดการงบประมาณ ปัจจัยการจรรูปแบบการช่วยเหลือพบว่า มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการบางด้าน คือ ด้านการดำเนินงาน ด้านการประสานงาน ด้านการควบคุมและด้านการจัดการงบประมาณ ส่วนปัจจัยการสนับสนุนของพี่เลี้ยงพบว่า มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการเฉพาะด้านการวางแผนเท่านั้น

มงคล ภูษรินทร์ (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนางานด้านสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล ผลการศึกษาพบว่า การจัดทำภารกิจด้านสวัสดิการสังคมของ 36 องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเลมีความครอบคลุมในกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งได้แก่ กลุ่ม

ผู้สูงอายุและผู้พิการ แต่ไม่ครอบคลุมในกิจกรรมงานด้านสวัสดิการสังคมที่ทำไปแล้วบังเกิดประสิทธิผลเป็นอย่างดีข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานได้แก่ การขยายขอบข่ายการดำเนินงานให้ครอบคลุมกิจกรรมมากกว่าที่ผ่านมา มีการปรับปรุงระบบการบริหารภายในองค์กรให้มีความพร้อมมากยิ่งขึ้น และการแสวงหาความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากภาคส่วนอื่น ๆ เพิ่มเติมด้วย

จอน ศรีอุดร (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลหนองแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาแนวทาง และรูปแบบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลหนองแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด มีปัญหาสำคัญใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดทำบัญชี พบปัญหา ได้แก่ ปัญหาคณะกรรมการ และสมาชิกกองทุนมีความรู้ความเข้าใจน้อยเกี่ยวกับการจัดทำบัญชี ปัญหาที่ภาครัฐสนับสนุนไม่เพียงพอเท่าที่ควรในการจัดฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำบัญชี ให้แก่ คณะกรรมการกองทุน และสมาชิกกองทุน 2) ด้านการระดมทุน พบปัญหา ได้แก่ ปัญหาการประชาสัมพันธ์ เชิญชวนประชาชน ให้สมัครเป็นสมาชิกกองทุนฯ ปัญหาคณะกรรมการ ยังมีความรู้ความเข้าใจน้อยในการบริหารจัดการกองทุน ให้เกิดประสิทธิภาพ 3) ด้านการจัดสวัสดิการ พบปัญหาได้แก่ปัญหาค่าทำขวัญที่ได้รับ ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน และปัญหาขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการดำเนินงาน เป็นต้น

มงคล กุญชรินทร์(2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนางานด้านสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล ผลการศึกษาพบว่า การจัดทำภารกิจด้านสวัสดิการสังคมของ36 องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเลมีความครอบคลุมในกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งได้แก่ กลุ่มผู้สูงอายุและผู้พิการ แต่ไม่ครอบคลุมในกิจกรรมงานด้านสวัสดิการสังคมที่ทำไปแล้วบังเกิดประสิทธิผลเป็นอย่างดี

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการศึกษา

ในการดำเนินการศึกษาเรื่อง การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. รูปแบบการศึกษา
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. รูปแบบการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้วิธีการวิจัย (Research Method) โดยการศึกษาจากข้อมูลเอกสาร ทั้งเอกสารปฐมภูมิและทุติยภูมิ และแบบสอบถาม (Interview) จากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อศึกษาการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนของเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น

#### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร (Population) ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย 2 กลุ่ม ดังนี้

2.1.1 คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง จำนวน 21 คน ซึ่งใช้ในการศึกษาค้นคว้าทั้งหมด

2.1.2 สมาชิกผู้รับบริการจากกองทุนสวัสดิการชุมชน จำนวน 487 คน



## 2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่บุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน จำนวน 224 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรทาโร ยามาเน่ (Yamane Taro.1973:727 อ้างถึงใน ยุวณี เกษมสินธ์ 2553: 38)แล้วสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่ายและโดยเจาะจง ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิด

แทนค่าในสูตร

$$\begin{aligned} n &= \frac{508}{1+508(0.05)^2} \\ &= 223.7886 \approx 224 \end{aligned}$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เท่ากับ 224 คน จากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย เพื่อให้ได้ตัวอย่างตามจำนวนที่ต้องการ

## 3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็น แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นโดยการศึกษาจากเอกสาร ตำรางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดรูปแบบและกำหนดเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามประกอบขึ้นด้วย ข้อคำถามปิด และ ข้อคำถามเปิด โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ และตำแหน่งในกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยใช้คำถามแบบ ตรวจสอบรายการ (checklist)

**ตอนที่ 2** เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น ในกรอบงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างการบริหาร ด้านการระดมทุน ด้านการจัดทำบัญชีและด้านการจัดสวัสดิการ โดยใช้เกณฑ์วัดระดับความคิดเห็น แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

|                 |   |       |
|-----------------|---|-------|
| ระดับมากที่สุด  | 5 | คะแนน |
| ระดับมาก        | 4 | คะแนน |
| ระดับปานกลาง    | 3 | คะแนน |
| ระดับน้อย       | 2 | คะแนน |
| ระดับน้อยที่สุด | 1 | คะแนน |

จากนั้นนำคะแนนที่ได้มาจัดชั้นตามค่าเฉลี่ย เพื่อทราบถึงระดับการดำเนินงานการบริหารกองทุนโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ซึ่งกำหนดตามแนวทางของบุญชม ศรีสะอาด (บุญชม ศรีสะอาด, 2533:103) ดังนี้

| ระดับค่าเฉลี่ย | การดำเนินงานการบริหารกองทุนฯ |
|----------------|------------------------------|
| 4.51 - 5.00    | อยู่ในระดับมากที่สุด         |
| 3.51 - 4.50    | อยู่ในระดับมาก               |
| 2.51 - 3.50    | อยู่ในระดับปานกลาง           |
| 1.51 - 2.50    | อยู่ในระดับน้อย              |
| 1.00 - 1.50    | อยู่ในระดับน้อยที่สุด        |

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถาม เสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น เป็นคำถามแบบปลายเปิด ( Open ended )

#### 4. วิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนของเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น ผู้ศึกษามีวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

4.1 ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน จากเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.2 สร้างแบบสอบถาม แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระที่ต้องการศึกษา

4.3 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระ

4.4 ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

นางจริญญาภรณ์ ศรีจันทร์ รองนายกเทศมนตรีตำบลชำสูง  
(รองประธานกองทุนฯ)

นายชาติ มณีสา ปลัดเทศบาลตำบลชำสูง

นางฉวีรุช ความวัลย์ ผู้อำนวยการกองคลังเทศบาลตำบลชำสูง

4.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้าย เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ กับบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลคูคำ อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 30 คน

4.6 ผู้ศึกษานำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  Coefficient Alpha) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.95

4.7 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้วไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

## 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาการบริหารจัดการ กองทุนสวัสดิการชุมชนของเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้ว ว่ามีความสมบูรณ์และเชื่อถือได้ ลงพื้นที่เพื่อแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น จำนวน 224 ชุด ด้วยตัวเอง

5.2 ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง

5.3 ตรวจสอบความถูกต้อง ลงรหัส และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

5.4 ประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสังคมศาสตร์

5.5 วิเคราะห์ข้อมูลและตีความ เพื่อไปใช้เขียนรายงานฉบับสมบูรณ์

5.6 นำเสนอข้อมูลที่ได้จากการแปรผลของการศึกษา

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

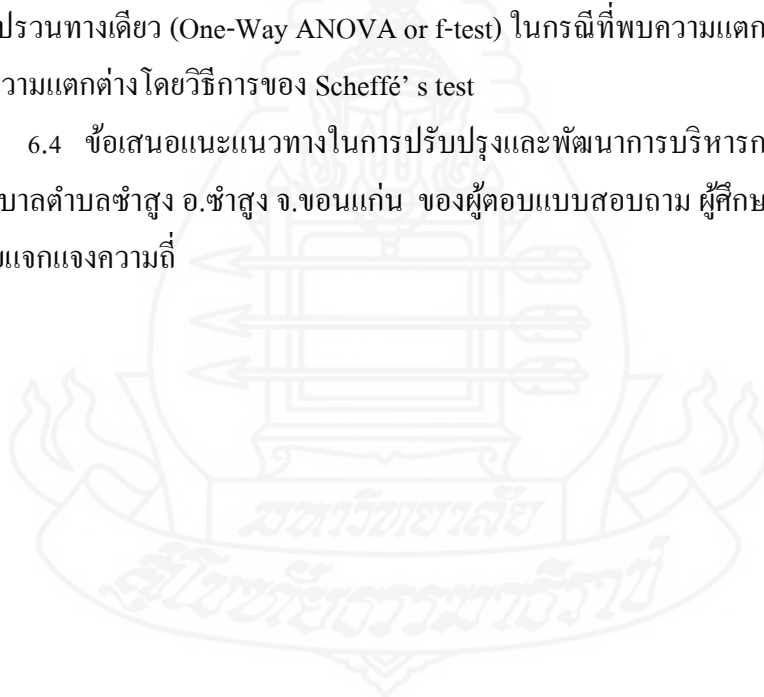
ผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบความถูกต้อง และวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยแยกวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

6.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ และตำแหน่งในกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

6.2 วิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน เทศบาลตำบลชำสูง ที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน ในกรอบงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างการบริหาร ด้านการระดมทุน ด้านการจัดทำบัญชีและด้านการจัดสวัสดิการ โดยใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.3 ทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน เทศบาลตำบลชำสูง ที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน ในกรอบงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างการบริหาร ด้านการระดมทุน ด้านการจัดทำบัญชี และด้านการจัดสวัสดิการ ข้อมูลทั่วไปด้านเพศและ ตำแหน่งในกองทุนสวัสดิการชุมชน จะใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) ส่วนด้านอายุ อาชีพ ระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้ ใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA or f-test) ในกรณีที่พบความแตกต่างในเชิงสถิติ จะวิเคราะห์ความแตกต่างโดยวิธีการของ Scheffé' s test

6.4 ข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น ของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ศึกษาจะนำมาวิเคราะห์เนื้อหาโดยแจกแจงความถี่



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น” ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งการนำเสนอผลออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น

#### ตอนที่ 1 ผลศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 224 คน ดังแสดงในตารางที่ 4.1 – 4.5

ตารางที่ 4.1 ความถี่ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

| เพศ  | จำนวน | ร้อยละ |
|------|-------|--------|
| ชาย  | 88    | 39.30  |
| หญิง | 136   | 60.70  |
| รวม  | 224   | 100.00 |

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย จำนวน 88 คน (ร้อยละ 39.30) และเป็นเพศหญิง จำนวน 136 คน (ร้อยละ 60.70)

ตารางที่ 4.2 ความถี่ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

| อายุ                     | จำนวน      | ร้อยละ        |
|--------------------------|------------|---------------|
| ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี | 29         | 12.90         |
| 31 - 40 ปี               | 31         | 13.90         |
| 41 - 50 ปี               | 41         | 18.30         |
| 51 - 60 ปี               | 58         | 25.90         |
| มากกว่า 60 ปีขึ้นไป      | 65         | 29.00         |
| <b>รวม</b>               | <b>224</b> | <b>100.00</b> |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไปจำนวน 65 คน (ร้อยละ 29.00) รองลงมาคือ อายุระหว่าง 51 - 60 ปี จำนวน 58 คน (ร้อยละ 25.90) อายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 41 คน (ร้อยละ 18.30) อายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 31 คน (ร้อยละ 13.90) และอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 29 คน (ร้อยละ 12.90) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ความถี่ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอาชีพ

| ระดับการศึกษา           | ความถี่    | ร้อยละ        |
|-------------------------|------------|---------------|
| นักเรียน/นักศึกษา       | 24         | 10.70         |
| ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว    | 18         | 8.00          |
| เกษตรกร                 | 116        | 51.80         |
| ข้าราชการ/พนักงานของรัฐ | 13         | 5.80          |
| รับจ้าง                 | 49         | 21.90         |
| อื่นๆ                   | 4          | 1.80          |
| <b>รวม</b>              | <b>224</b> | <b>100.00</b> |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกร จำนวน 116 คน (ร้อยละ 51.80) รองลงมาคือ รับจ้าง จำนวน 49 คน (ร้อยละ 21.90) นักเรียน/นักศึกษา จำนวน

24 คน (ร้อยละ 10.70) ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว จำนวน 18 คน (ร้อยละ 8.00) ข้าราชการ/พนักงานของรัฐจำนวน 13 คน (ร้อยละ 5.80) และอาชีพอื่นๆ จำนวน 4 คน (ร้อยละ 1.80) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ความถี่ ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา     | ความถี่    | ร้อยละ        |
|-------------------|------------|---------------|
| ไม่ได้รับการศึกษา | 16         | 7.10          |
| ประถมศึกษา        | 106        | 46.90         |
| มัธยมศึกษา        | 65         | 29.00         |
| อนุปริญญา         | 25         | 11.70         |
| ปริญญาตรี         | 9          | 4.00          |
| สูงกว่าปริญญาตรี  | 3          | 1.30          |
| <b>รวม</b>        | <b>224</b> | <b>100.00</b> |

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา จำนวน 106 คน (ร้อยละ 46.90) รองลงมาคือ มัธยมศึกษา จำนวน 65 คน (ร้อยละ 29.00) ระดับอนุปริญญา จำนวน 25 คน (ร้อยละ 11.70) ไม่ได้รับการศึกษา จำนวน 16 คน (ร้อยละ 7.10) ระดับปริญญาตรี จำนวน 9 คน (ร้อยละ 4.00) และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.30) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ความถี่ ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | ความถี่    | ร้อยละ        |
|----------------------|------------|---------------|
| ต่ำกว่า 5,000        | 153        | 68.30         |
| 5,001-10,000         | 45         | 20.10         |
| 10,001-15,000        | 12         | 5.40          |
| 15,001-20,000        | 9          | 4.00          |
| มากกว่า 20,000       | 5          | 2.20          |
| <b>รวม</b>           | <b>224</b> | <b>100.00</b> |

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 153 คน (ร้อยละ 68.30) รองลงมาคือ 5,001-10,000 บาท จำนวน 45 คน (ร้อยละ 20.10) รายได้ 10,001-15,000 จำนวน 12 คน (ร้อยละ 5.40) รายได้ 15,001- 20,000 จำนวน 9 คน (ร้อยละ 4.00) และ มากกว่า 20,000 บาท จำนวน 5 คน (ร้อยละ 2.20) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ความถี่ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งในกองทุน

| ตำแหน่งในกองทุน        | ความถี่    | ร้อยละ        |
|------------------------|------------|---------------|
| คณะกรรมการบริหารกองทุน | 21         | 9.40          |
| สมาชิกผู้รับบริการ     | 203        | 90.60         |
| <b>รวม</b>             | <b>224</b> | <b>100.00</b> |

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นสมาชิกผู้รับบริการ จำนวน 203 คน (ร้อยละ 90.60 ) รองลงมาคือกรรมการบริหารกองทุน จำนวน 21 คน (ร้อยละ 9.40) ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น

ผลการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีต่อการบริหาร  
กองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น ดังแสดงในตารางที่ 4.7 – 4.11



ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากร  
กองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาล  
ตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น ในภาพรวมและรายด้าน

| ความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนสวัสดิการ<br>ชุมชน ที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการ<br>ชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น |             |            |                |       |
|--|-------------|------------|----------------|-------|
|  | $\bar{x}$   | S.D.       | แปลผล          | ลำดับ |
| 1. ด้านโครงสร้างบริหาร   | 3.36        | .49        | ปานกลาง        | 3     |
| 2. ด้านการระดมทุน  | 3.56        | .96        | มาก            | 2     |
| 3. ด้านการจัดทำบัญชี   | 3.73        | .75        | มาก            | 1     |
| 4. ด้านการจัดสวัสดิการ   | 3.10        | .62        | ปานกลาง        | 4     |
| <b>ภาพรวม</b>  | <b>3.44</b> | <b>.54</b> | <b>ปานกลาง</b> |       |

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.44$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดทำบัญชีซึ่งอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.73$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการระดมทุน ( $\bar{x} = 3.56$ ) ด้านโครงสร้างบริหาร ( $\bar{x} = 3.36$ ) ตามลำดับ ส่วนด้านการจัดสวัสดิการ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 3.10$ )

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น ด้านโครงสร้างการบริหาร

| ด้านโครงสร้างการบริหาร  | $\bar{x}$ | S.D  | แปลผล   | อันดับ |
|---|-----------|------|---------|--------|
| 1. มีการดำเนินงานในรูปแบบของ คณะกรรมการ ที่มาจากการเลือกตั้ง                                  | 3.57      | 0.59 | มาก     | 2      |
| 2. คณะกรรมการบริหารกองทุนมีความรู้ความ เข้าใจและมีทักษะในการบริหารจัดการ กองทุนสวัสดิการชุมชน | 3.12      | 0.81 | ปานกลาง | 4      |
| 3. การดำเนินงานของกองทุน มีระเบียบ ข้อบังคับของกองทุนที่ชัดเจน                                | 4.04      | 0.79 | มาก     | 1      |
| 4. คณะกรรมการบริหารกองทุน มีการประชุม ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ                                    | 2.92      | 0.69 | ปานกลาง | 5      |
| 5. มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการขับเคลื่อนการดำเนินการของกองทุน                | 3.13      | 0.80 | ปานกลาง | 3      |
| ภาพรวม  | 3.36      | 0.48 | ปานกลาง |        |

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น ด้านโครงสร้างการบริหารในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.36$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การดำเนินงานของกองทุนมีระเบียบข้อบังคับของกองทุนที่ชัดเจน ( $\bar{x} = 4.04$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ มีการดำเนินงานในรูปแบบของคณะกรรมการที่มาจากการเลือกตั้ง ( $\bar{x} = 3.57$ ) มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนการดำเนินการของกองทุน ( $\bar{x} = 3.13$ ) และคณะกรรมการบริหารกองทุนมีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการบริหารจัดการ กองทุนสวัสดิการชุมชน ( $\bar{x} = 3.12$ ) ตามลำดับ ส่วนคณะกรรมการบริหารกองทุน มีการประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 2.92$ )

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น ด้านการระดมทุน

| ด้านการระดมทุน  | $\bar{x}$   | S.D         | แปลผล      | อันดับ |
|---|-------------|-------------|------------|--------|
| 1. การประชาสัมพันธ์ เชิญชวนให้ประชาชนสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน                            | 3.23        | 1.17        | ปานกลาง    | 4      |
| 2. มีการประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนทราบถึงประโยชน์และสวัสดิการที่สมาชิกจะได้รับจากกองทุนสวัสดิการชุมชน | 3.10        | 1.27        | ปานกลาง    | 5      |
| 3. มีการรวบรวมเงินออม เช่น เก็บเงินมัดจจะออมทรัพย์จากสมาชิกวันละ 1 บาท ฯลฯ                          | 4.36        | 0.88        | มาก        | 1      |
| 4. ได้รับเงินสนับสนุน จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น   | 3.49        | 0.94        | ปานกลาง    | 3      |
| 5. เงินสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ เช่น กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ฯลฯ                   | 3.62        | 2.24        | มาก        | 2      |
| <b>ภาพรวม</b>   | <b>3.56</b> | <b>0.96</b> | <b>มาก</b> |        |

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น ด้านการระดมทุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.56$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการรวบรวมเงินออม เช่น เก็บเงินมัดจจะออมทรัพย์จากสมาชิกวันละ 1 บาท ฯลฯ ( $\bar{x} = 4.36$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ เงินสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ เช่น กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ฯลฯ ( $\bar{x} = 3.62$ ) ได้รับเงินสนับสนุน จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ( $\bar{x} = 3.49$ ) และการประชาสัมพันธ์ เชิญชวนให้ประชาชนสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน ( $\bar{x} = 3.23$ ) ตามลำดับ ส่วนมีการประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนทราบถึงประโยชน์และสวัสดิการที่สมาชิกจะได้รับจากกองทุนสวัสดิการชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 3.10$ )

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น ด้านการจัดทำบัญชี

| ด้านการจัดทำบัญชี  | $\bar{x}$   | S.D         | แปลผล      | อันดับ |
|--|-------------|-------------|------------|--------|
| 1. มีการจัดทำฐานทะเบียนรายชื่อสมาชิกของกองทุนที่เป็นระบบ   | 3.60        | 0.71        | มาก        | 3      |
| 2. มีการจัดทำบัญชีรายรับ – รายจ่าย ที่ชัดเจน               | 3.88        | 0.87        | มาก        | 2      |
| 3. มีการจัดทำบัญชีคุมเงินฝากตั้งจะสะสมของสมาชิกกองทุน      | 4.03        | 0.85        | มาก        | 1      |
| 4. มีการจัดทำบัญชีแยกประเภทต่าง ๆ ที่ชัดเจน                | 3.56        | 0.93        | มาก        | 4      |
| 5. มีการสรุปผลการดำเนินงาน แสดงยอดเงินคงเหลือ ในแต่ละเดือน | 3.55        | 0.95        | มาก        | 5      |
| <b>ภาพรวม</b>  | <b>3.73</b> | <b>0.75</b> | <b>มาก</b> |        |

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น ด้านการจัดทำบัญชีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.73$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการจัดทำบัญชีคุมเงินฝากตั้งจะสะสมของสมาชิกกองทุน ( $\bar{x} = 4.03$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่มีการจัดทำบัญชีรายรับ – รายจ่าย ที่ชัดเจน ( $\bar{x} = 3.88$ ) มีการจัดทำฐานทะเบียนรายชื่อสมาชิกของกองทุนที่เป็นระบบ ( $\bar{x} = 3.60$ ) และมีการจัดทำบัญชีแยกประเภทต่าง ๆ ที่ชัดเจน ( $\bar{x} = 3.56$ ) ตามลำดับ ส่วนมีการสรุปผลการดำเนินงาน แสดงยอดเงินคงเหลือ ในแต่ละเดือน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 3.55$ )

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น ด้านการจัดสวัสดิการ

| ด้านการจัดสวัสดิการ   | $\bar{x}$ | S.D  | แปลผล   | อันดับ |
|---|-----------|------|---------|--------|
| 1. มีการจัดสวัสดิการที่ครอบคลุมหลากหลาย                                       | 3.03      | 0.79 | ปานกลาง | 3      |
| 2. มีการจัดสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการของสมาชิกกองทุน                       | 3.02      | 0.88 | ปานกลาง | 4      |
| 3. เงินตอบแทนสวัสดิการที่มอบให้แก่สมาชิก มีความเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน | 2.36      | 0.97 | น้อย    | 5      |
| 4. การขอรับเงินสวัสดิการ มีขั้นตอนที่สะดวกไม่ยุ่งยาก                          | 3.51      | 0.76 | มาก     | 2      |
| 5. ระยะเวลาในการดำเนินการจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกกองทุนมีความเหมาะสม          | 3.55      | 0.81 | มาก     | 1      |
| ภาพรวม  | 3.09      | 0.62 | ปานกลาง |        |

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น ด้านการจัดสวัสดิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.09$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระยะเวลาในการดำเนินการจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกกองทุนมีความเหมาะสม ( $\bar{x} = 3.55$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่การขอรับเงินสวัสดิการ มีขั้นตอนที่สะดวกไม่ยุ่งยาก ( $\bar{x} = 3.51$ ) มีการจัดสวัสดิการที่ครอบคลุมหลากหลาย ( $\bar{x} = 3.03$ ) และมีการจัดสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการของสมาชิกกองทุน ( $\bar{x} = 3.02$ ) ตามลำดับ ส่วนเงินตอบแทนสวัสดิการที่มอบให้แก่สมาชิก มีความเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{x} = 2.36$ )

**ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน  
ที่มีต่อการการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง  
จ.ขอนแก่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล**

ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความคิดเห็น ของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน  
ที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น จำแนกตาม  
ปัจจัยส่วนบุคคล โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบ (t-test) การ  
วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการศึกษามีรายละเอียดดังนี้

**3.1 บุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชนของเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ. ขอนแก่นที่  
มีเพศ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนแตกต่างกัน**

สถิติที่ผู้ศึกษาใช้ทดสอบ คือ ค่าสถิติการทดสอบ (t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น  
95% ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงผล ดังตาราง 4.12

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีต่อการบริหาร  
กองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น ในภาพรวมและ  
รายด้าน จำแนกตามเพศ

| ความคิดเห็น ของบุคลากร<br>กองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีต่อ<br>การบริหารกองทุนสวัสดิการ<br>ชุมชน | เพศชาย      |             | เพศหญิง     |             | t           | Sig.       |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|
|  | $\bar{x}$   | S.D         | $\bar{x}$   | S.D         |             |            |
| 1. ด้านโครงสร้างบริหาร   | 3.35        | 0.43        | 3.36        | 0.52        | -.04        | .98        |
| 2. ด้านการระดมทุน  | 3.51        | 0.88        | 3.59        | 1.01        | -.64        | .52        |
| 3. ด้านการจัดทำบัญชี   | 3.73        | 0.77        | 3.73        | 0.74        | -.01        | .10        |
| 4. ด้านการจัดสวัสดิการ   | 3.07        | 0.57        | 3.11        | 0.65        | -.47        | .64        |
| <b>ภาพรวม</b>  | <b>3.42</b> | <b>0.51</b> | <b>3.45</b> | <b>0.57</b> | <b>-.43</b> | <b>.67</b> |

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีต่อการการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศไม่มีความแตกต่างกัน

### 3.2 บุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชนของเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ. ขอนแก่นที่มีตำแหน่งในกองทุนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนแตกต่างกัน

สถิติที่ผู้ศึกษาใช้ทดสอบ คือ ค่าสถิติการทดสอบ (t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงผล ดังตาราง 4.13

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่งในกองทุน

| ความคิดเห็น ของบุคลากร<br>กองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีต่อ<br>การบริหารกองทุน<br>สวัสดิการชุมชน | คณะกรรมการ<br>บริหาร |             | สมาชิก<br>ผู้รับบริการ |             | t           | Sig.        |
|--|----------------------|-------------|------------------------|-------------|-------------|-------------|
|  | $\bar{x}$            | S.D         | $\bar{x}$              | S.D         |             |             |
| 1. ด้านโครงสร้างบริหาร   | 3.94                 | 0.28        | 3.30                   | 0.46        | 9.43        | 0.00        |
| 2. ด้านการระดมทุน  | 4.43                 | 0.67        | 3.47                   | 0.95        | 4.52        | 0.00        |
| 3. ด้านการจัดทำบัญชี   | 4.31                 | 0.56        | 3.67                   | 0.74        | 3.90        | 0.00        |
| 4. ด้านการจัดสวัสดิการ   | 3.44                 | 0.79        | 3.06                   | 0.59        | 2.14        | 0.04        |
| <b>ภาพรวม</b>  | <b>4.03</b>          | <b>0.49</b> | <b>3.37</b>            | <b>0.51</b> | <b>5.65</b> | <b>0.00</b> |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีต่อการการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่งในกองทุน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 บุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชนของเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ. ขอนแก่นที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนแตกต่างกัน

ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนของเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ. ขอนแก่น จำแนกตามอายุ โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติดังนี้

$H_0$  : บุคลากรกองทุนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารกองทุน แตกต่างกัน

$H_1$  : บุคลากรกองทุนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารกองทุน แตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่

สถิติที่ผู้ศึกษาใช้ทดสอบ คือ ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% และจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงผล ดังตาราง 4.14

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น ในภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามอายุ

| ความคิดเห็น ของบุคลากร<br>กองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มี<br>ต่อการการบริหารกองทุน |              |     |        |      |      |      |
|---|--------------|-----|--------|------|------|------|
| สวัสดิการชุมชน  | อายุ         | df  | SS     | MS   | F    | Sig. |
| 1. ด้านโครงสร้าง<br>การบริหาร   | ระหว่างกลุ่ม | 4   | 0.76   | 0.19 | 0.79 | .53  |
|   | ภายในกลุ่ม   | 219 | 52.30  | 0.24 |      |      |
|   | รวม          | 223 | 53.05  |      |      |      |
| 2. ด้านการระดมทุน   | ระหว่างกลุ่ม | 4   | 13.83  | 3.46 | 3.92 | .00* |
|   | ภายในกลุ่ม   | 219 | 193.18 | 0.88 |      |      |
|   | รวม          | 223 | 207.01 |      |      |      |
| 3. ด้านการจัดทำบัญชี  | ระหว่างกลุ่ม | 4   | 8.51   | 2.13 | 4.03 | .00* |
|   | ภายในกลุ่ม   | 219 | 115.48 | 0.53 |      |      |
|   | รวม          | 223 | 123.99 |      |      |      |



ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

| ความคิดเห็น ของบุคลากร<br>กองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มี<br>ต่อการการบริหารกองทุน |              |     |       |      |      |      |
|---|--------------|-----|-------|------|------|------|
| สวัสดิการชุมชน  | อายุ         | df  | SS    | MS   | F    | Sig. |
| 1. ด้านการจัดสวัสดิการ  | ระหว่างกลุ่ม | 4   | 5.42  | 1.35 | 3.73 | .01* |
|   | ภายในกลุ่ม   | 219 | 79.62 | 0.36 |      |      |
|   | รวม          | 223 | 85.03 |      |      |      |
| ภาพรวม  | ระหว่างกลุ่ม | 4   | 5.02  | 1.26 | 4.54 | .00* |
|   | ภายในกลุ่ม   | 219 | 60.58 | 0.28 |      |      |
|   | รวม          | 223 | 65.59 |      |      |      |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 พบว่าความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น จำแนกตามอายุ ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับรายด้านพบว่า ด้านการระดมทุน (sig=.00), ด้านการจัดทำบัญชี (sig=.00) และด้านการจัดสวัสดิการ (sig=.01) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือบุคลากรกองทุนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารกองทุนแตกต่างกัน

ส่วนด้านโครงสร้างการบริหาร มีค่า Sig. เท่ากับ .53 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า บุคลากรกองทุนที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในด้านโครงสร้างการบริหารกองทุน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffé) ดังแสดงในตารางที่ ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 แสดงการทดสอบความแตกต่างความคิดเห็น ของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน  
ที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น  
จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

| อายุ                         | $\bar{x}$ | ต่ำกว่าหรือ<br>เท่ากับ 30 ปี | 31-40 ปี | 41-50 ปี | 51-60 ปี | มากกว่า 60 ปี<br>ขึ้นไป |
|------------------------------|-----------|------------------------------|----------|----------|----------|-------------------------|
|                              |           | 3.12                         | 3.31     | 3.41     | 3.54     | 3.56                    |
| ต่ำกว่าหรือ<br>เท่ากับ 30 ปี | 3.12      | -                            | .75      | .29      | .02*     | .01*                    |
| 31-40 ปี                     | 3.31      | .75                          | -        | .96      | .45      | .30                     |
| 41-50 ปี                     | 3.41      | .29                          | .96      | -        | .84      | .70                     |
| 51-60 ปี                     | 3.54      | -                            | .45      | .84      | -        | .99                     |
| มากกว่า 60 ปี<br>ขึ้นไป      | 3.56      | -                            | .31      | .70      | .99      | -                       |

จากตารางที่ 4.15 เมื่อทดสอบความแตกต่างความคิดเห็น ของบุคลากรกองทุน  
สวัสดิการชุมชนที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น  
จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุต่างๆมีความความคิดเห็นต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการ  
ชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุต่ำกว่าหรือ  
เท่ากับ 30 ปี มีความเห็นต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนแตกต่างกัน กับกลุ่มอายุ 51-60 ปี  
และ กลุ่มอายุ มากกว่า 60 ปีขึ้นไป

**3.4 บุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชนของเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ. ขอนแก่นที่มี  
มีอาชีพต่างกัน มีความเห็นต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนแตกต่างกัน**

ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนที่  
มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนของเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ. ขอนแก่น จำแนกตาม  
อาชีพ โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติดังนี้

$H_0$  : บุคลากรกองทุนที่มีอาชีพต่างกัน มีความเห็นต่อการบริหารกองทุน  
แตกต่างกัน

$H_1$  : บุคลากรกองทุนที่มีอาชีพต่างกัน มีความเห็นต่อการบริหารกองทุน  
แตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่

สถิติที่ผู้ศึกษาใช้ทดสอบ คือ ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% และจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงผล ดังตาราง 4.16

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น ในภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามอาชีพ

| ความคิดเห็น ของบุคลากร<br>กองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มี<br>ต่อการการบริหารกองทุน<br>สวัสดิการชุมชน | อาชีพ        | df  | SS     | MS   | F    | Sig. |
|---|--------------|-----|--------|------|------|------|
| 1. ด้านโครงสร้าง<br>การบริหาร   | ระหว่างกลุ่ม | 5   | 1.59   | 0.32 | 1.35 | .25  |
|   | ภายในกลุ่ม   | 218 | 51.46  | 0.24 |      |      |
|   | รวม          | 223 | 53.05  |      |      |      |
| 2. ด้านการระดมทุน   | ระหว่างกลุ่ม | 5   | 12.54  | 2.51 | 2.81 | .02* |
|   | ภายในกลุ่ม   | 218 | 194.48 | 0.89 |      |      |
|   | รวม          | 223 | 207.01 |      |      |      |
| 3. ด้านการจัดทำบัญชี  | ระหว่างกลุ่ม | 5   | 5.59   | 1.12 | 5.32 | .00* |
|   | ภายในกลุ่ม   | 218 | 118.40 | 0.54 |      |      |
|   | รวม          | 223 | 123.99 |      |      |      |
| 4. ด้านการจัดสวัสดิการ  | ระหว่างกลุ่ม | 5   | 9.24   | 1.85 | 5.32 | .00* |
|   | ภายในกลุ่ม   | 218 | 75.78  | 0.35 |      |      |
|   | รวม          | 223 | 85.03  |      |      |      |
| ภาพรวม  | ระหว่างกลุ่ม | 5   | 4.75   | 0.95 | 3.40 | .01* |
|   | ภายในกลุ่ม   | 218 | 60.84  | 0.28 |      |      |
|   | รวม          | 223 | 65.59  |      |      |      |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 พบว่าความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น จำแนกตามอาชีพ ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับรายด้านพบว่า ด้านการระดมทุน (sig=.02), ด้านการจัดทำบัญชี (sig=.00) และด้านการจัดสวัสดิการ (sig=.00) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือบุคลากรกองทุนที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารกองทุนแตกต่างกัน

ส่วนด้านโครงสร้างการบริหาร มีค่า Sig. เท่ากับ .25 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า บุคลากรกองทุนที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในด้าน โครงสร้างการบริหารกองทุน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé) ดังแสดงในตารางที่ ดังตาราง 4.17

ตารางที่ 4.17 แสดงการทดสอบความแตกต่างความคิดเห็น ของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น จำแนกตามอาชีพ เป็นรายคู่

| อาชีพ                       | $\bar{x}$ | นักเรียน/<br>นักศึกษา | ค้าขาย/<br>ธุรกิจ<br>ส่วนตัว | เกษตรกร | ข้าราชการ/<br>พนักงานของ<br>รัฐ | รับจ้าง | อื่นๆ |
|-----------------------------|-----------|-----------------------|------------------------------|---------|---------------------------------|---------|-------|
|                             |           | 3.09                  | 3.28                         | 3.53    | 3.42                            | 3.46    | 3.18  |
| นักเรียน/นักศึกษา           | 3.09      | -                     | .93                          | .02*    | .63                             | .155    | 1.00  |
| ค้าขาย/ธุรกิจ<br>ส่วนตัว    | 3.28      | .93                   | -                            | .61     | .99                             | .90     | 1.00  |
| เกษตรกร                     | 3.53      | -                     | .61                          | -       | .99                             | .99     | .88   |
| ข้าราชการ/<br>พนักงานของรัฐ | 3.42      | .63                   | .99                          | .99     | -                               | 1.00    | .98   |
| รับจ้าง                     | 3.46      | .16                   | .91                          | .99     | 1.00                            | -       | .96   |
| อื่นๆ                       | 3.18      | 1.00                  | 1.00                         | .88     | .98                             | .96     | -     |

จากตารางที่ 4.17 เมื่อทดสอบความแตกต่างความคิดเห็น ของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น จำแนกตามอาชีพ เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอาชีพต่างๆมีความความคิดเห็นต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มอาชีพนักเรียน/นักศึกษา มีความเห็นต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนแตกต่างกัน กับกลุ่มอาชีพเกษตรกร

**3.5 บุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชนของเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่นที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีความเห็นต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนแตกต่างกัน**

ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนของเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติดังนี้

$H_0$  : บุคลากรกองทุนที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีความเห็นต่อการบริหารกองทุน แตกต่างกัน

$H_1$  : บุคลากรกองทุนที่มีระดับการศึกษาสูงสุด มีความเห็นต่อการบริหารกองทุน แตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่

สถิติที่ผู้ศึกษาใช้ทดสอบ คือ ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% และจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงผล ดังตาราง 4.18

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

| ความคิดเห็น ของบุคลากร<br>กองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีต่อ<br>การบริหารกองทุนสวัสดิการ<br>ชุมชน |                   |        |      |      |      |  |
|--|-------------------|--------|------|------|------|--|
| ระดับ<br>การศึกษา<br>สูงสุด  | df                | SS     | MS   | F    | Sig. |  |
| ด้านโครงสร้าง<br>การบริหาร   | ระหว่างกลุ่ม<br>5 | 1.65   | .32  | 1.40 | .25  |  |
|  | ภายในกลุ่ม<br>218 | 51.40  | .24  |      |      |  |
|  | รวม<br>223        | 53.05  |      |      |      |  |
| ด้านการระดมทุน   | ระหว่างกลุ่ม<br>5 | 6.10   | 1.22 | 1.32 | .26  |  |
|  | ภายในกลุ่ม<br>218 | 200.91 | .92  |      |      |  |
|  | รวม<br>223        | 207.01 |      |      |      |  |
| ด้านการจัดทำบัญชี  | ระหว่างกลุ่ม<br>5 | 6.14   | 1.22 | 2.28 | .05  |  |
|  | ภายในกลุ่ม<br>218 | 117.85 | .54  |      |      |  |
|  | รวม<br>223        | 123.99 |      |      |      |  |
| ด้านการจัดสวัสดิการ  | ระหว่างกลุ่ม<br>5 | 2.20   | .44  | 1.16 | .33  |  |
|  | ภายในกลุ่ม<br>218 | 82.83  | .38  |      |      |  |
|  | รวม<br>223        | 85.03  |      |      |      |  |
| ภาพรวม   | ระหว่างกลุ่ม<br>5 | 1.88   | .38  | 1.29 | .27  |  |
|  | ภายในกลุ่ม<br>218 | 63.72  | .29  |      |      |  |
|  | รวม<br>223        | 65.60  |      |      |      |  |

จากตารางที่ 4.18 พบว่าความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดในภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

**3.6 บุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชนของเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ. ขอนแก่นที่มีรายได้ต่างกันมีความเห็นต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนแตกต่างกัน**

ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนของเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ. ขอนแก่น จำแนกตามรายได้ โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติดังนี้

$H_0$  : บุคลากรกองทุนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารกองทุนแตกต่างกัน

$H_1$  : บุคลากรกองทุนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารกองทุนแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่

สถิติที่ผู้ศึกษาใช้ทดสอบ คือ ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% และจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงผล ดังตาราง 4.18

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น ในภาพรวมและรายด้านจำแนกตามรายได้

| ความคิดเห็น ของบุคลากร<br>กองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีต่อ<br>การบริหารกองทุนสวัสดิการ |              |     |        |      |      |      |
|---|--------------|-----|--------|------|------|------|
| ชุมชน   | รายได้       | df  | SS     | MS   | F    | Sig. |
| 1. ด้านโครงสร้าง<br>การบริหาร   | ระหว่างกลุ่ม | 4   | 1.30   | .32  | 1.40 | .25  |
|   | ภายในกลุ่ม   | 219 | 51.75  | .24  |      |      |
|   | รวม          | 223 | 53.05  |      |      |      |
| 2. ด้านการระดมทุน   | ระหว่างกลุ่ม | 4   | 3.97   | 0.99 | 1.07 | .37  |
|   | ภายในกลุ่ม   | 219 | 203.04 | .93  |      |      |
|   | รวม          | 223 | 207.01 |      |      |      |
| 3. ด้านการจัดทำบัญชี  | ระหว่างกลุ่ม | 4   | 3.38   | .84  | 1.53 | .19  |
|   | ภายในกลุ่ม   | 219 | 120.61 | .55  |      |      |
|   | รวม          | 223 | 123.99 |      |      |      |
| 4. ด้านการจัดสวัสดิการ  | ระหว่างกลุ่ม | 4   | 1.13   | .28  | .75  | .57  |
|   | ภายในกลุ่ม   | 219 | 83.89  | .38  |      |      |
|   | รวม          | 223 | 85.03  |      |      |      |
| ภาพรวม  | ระหว่างกลุ่ม | 4   | 1.09   | .28  | .93  | .45  |
|   | ภายในกลุ่ม   | 219 | 64.50  | .30  |      |      |
|   | รวม          | 223 | 65.60  |      |      |      |

จากตารางที่ 4.19 พบว่าความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชนที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น จำแนกตามรายได้ในภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

#### ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น

ดังแสดงใน ตารางที่ 4.20 – 4.21

ตารางที่ 4.20 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

| ผู้ตอบ/ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------------------|-------|--------|
| ตอบแบบสอบถามปลายเปิด           | 197   | 87.95  |
| ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด        | 27    | 12.05  |
| รวม                            | 224   | 100.00 |

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ในจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 224 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 87.95 ผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 12.05



ตารางที่ 4.20 ค่าความถี่ของความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ  
แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาล  
ตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น

| ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น | ความถี่ |
|--|---------|
| ต้องการให้คณะกรรมการบริหารกองทุน เข้ารับการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับทักษะทางการบริหารกองทุนอย่างสม่ำเสมอ                | 17      |
| ต้องการให้คณะกรรมการบริหารกองทุนมีการบริหารกองทุนที่โปร่งใสตรวจสอบได้  | 20      |
| ต้องการให้เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ในการระดมทุน   | 33      |
| ต้องการให้เพิ่มประเภทของการจัดสวัสดิการที่ครอบคลุมหลากหลาย   | 35      |
| ต้องการให้เพิ่มเงินตอบแทนสวัสดิการแก่สมาชิกให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน   | 60      |
| ต้องการให้ปรับปรุงระบบการจัดฐานข้อมูลทะเบียนสมาชิกให้เป็นปัจจุบัน  | 18      |
| ต้องการให้มีเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้แก่คณะกรรมการบริหารกองทุน   | 14      |

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น จำแนกตามความถี่ของความคิดเห็นเรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ ต้องการให้เพิ่มเงินตอบแทนสวัสดิการแก่สมาชิกให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน (ความถี่ = 60) ต้องการให้เพิ่มประเภทของการจัดสวัสดิการที่ครอบคลุมหลากหลาย (ความถี่ = 35) ต้องการให้เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ในการระดมทุน (ความถี่ = 33) ต้องการให้คณะกรรมการบริหารกองทุนมีการบริหารกองทุนที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ (ความถี่ = 20) ต้องการให้คณะกรรมการบริหารกองทุนเข้ารับการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับทักษะทางการบริหารกองทุนอย่างสม่ำเสมอ (ความถี่ = 17) ต้องการให้มีเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้แก่คณะกรรมการบริหารกองทุน (ความถี่ = 14) และต้องการให้ปรับปรุงระบบการจัดฐานข้อมูลทะเบียนสมาชิกให้เป็นปัจจุบัน (ความถี่ = 18)

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน เทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน เทศบาลตำบลชำสูง ซึ่งผู้ศึกษาได้นำเสนอการสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะในการศึกษาตามลำดับหัวข้อ ได้ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของการศึกษา
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

#### 1. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

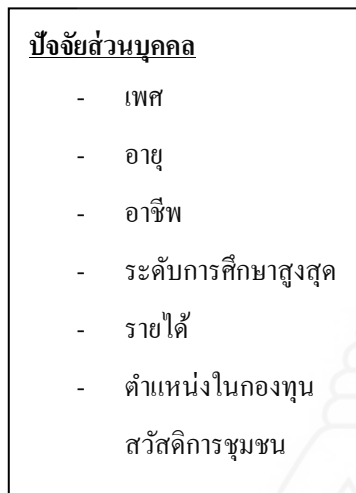
- 1.1 เพื่อศึกษาการดำเนินงานของการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น
- 1.2 เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ และตำแหน่งในกองทุนสวัสดิการชุมชน
- 1.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น

#### 2. สรุปผล

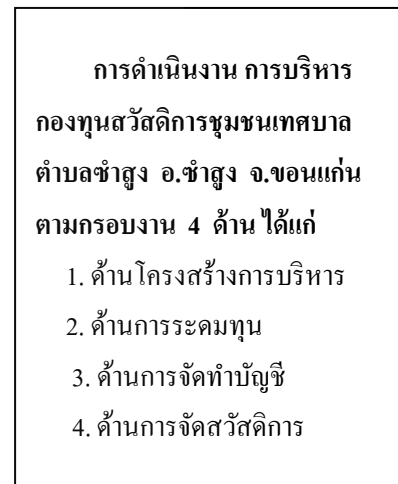
ผลการศึกษาการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางประกอบการศึกษาได้แก่

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชน
  - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ
  - 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง
  - 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ซึ่งมีกรอบแนวคิดของการค้นคว้าอิสระคือ

#### ตัวแปรอิสระ



#### ตัวแปรตาม



ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน จำนวน 224 คน ดำเนินการศึกษาด้วยโดยวิธีศึกษาเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน เทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น กับข้อมูลทั่วไปด้านเพศและตำแหน่งในกองทุนสวัสดิการชุมชน ใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) ส่วนด้านอายุ อาชีพ ระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้ ใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA or f-test)

#### ผลการศึกษาพบว่า

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 60.70 มีอายุ 61 ปีขึ้นไป จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 มีอาชีพเกษตรกร จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 51.80 มีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา จำนวน 106 คนคิด

เป็นร้อยละ 46.90 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 68.30 และมีตำแหน่งเป็นสมาชิกผู้รับบริการ จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 90.60

2. ผลการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2 ด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการจัดทำบัญชี และด้านการระดมทุนตามลำดับ ส่วนด้านโครงสร้างบริหารและด้านการจัดสวัสดิการ ตามลำดับ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการศึกษารเปรียบเทียบความคิดเห็น ของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตาม เพศ และระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามอายุ จำแนกตามอาชีพ จำแนกตามตำแหน่งในกองทุน พบว่า ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น พบว่า ต้องการให้เพิ่มเงินตอบแทนสวัสดิการแก่สมาชิกให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ต้องการให้เพิ่มประเภทของการจัดสวัสดิการที่ครอบคลุมหลากหลาย ต้องการให้เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ในการระดมทุน ต้องการให้คณะกรรมการบริหารกองทุนมีการบริหารกองทุนที่โปร่งใสตรวจสอบได้ ต้องการให้คณะกรรมการบริหารกองทุน เข้ารับการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับทักษะทางการบริหารกองทุนอย่างสม่ำเสมอ ต้องการให้มีเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้แก่คณะกรรมการบริหารกองทุน และต้องการให้ปรับปรุงระบบการจัดฐานข้อมูลทะเบียนสมาชิกให้เป็นปัจจุบัน ตามลำดับ

### 3. อภิปรายผล

จากการศึกษการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน เทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น พบประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

3.1 ความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนและสมาชิกส่วนใหญ่ ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการ บริหารจัดการกองทุน ซึ่งสอดคล้องกับ ลัดดา ลาวรรณ (2552) ได้ทำการศึกษาสภาพปัญหาการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต

จังหวัดร้อยเอ็ดผลการศึกษาพบว่า กลุ่มบุคลากรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องขององค์การบริหารส่วนตำบล พบประเด็นปัญหาที่สำคัญคือ ด้านการสื่อความหมาย ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในหลักการและแนวทางปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ ความต่อเนื่องของการประชาสัมพันธ์ และความชัดเจนในรูปแบบการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชน ในการดำเนินงานกองทุน ฯ

3.1.1 ด้านโครงสร้างการบริหาร ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากคณะกรรมการบริหารกองทุนและสมาชิกกองทุนส่วนใหญ่ นั้น ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการ บริหารจัดการกองทุนให้ประสบความสำเร็จได้ ถึงแม้ในการดำเนินงานของกองทุนจะมีระเบียบข้อบังคับของกองทุนที่ชัดเจนก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับ ซอบ เข้มกลัด และคณะ (2537) ได้ศึกษาแนวทางการจัดตั้งและพัฒนาการขององค์กรประชาชนชนบท จากการศึกษาได้สรุปถึงปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของศูนย์บริการนิคม ฯ ว่า กรรมการฝ่ายบริหาร ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการบางส่วน และในส่วนของสมาชิก ก็ยังไม่เข้าใจระเบียบกฎเกณฑ์ของศูนย์บริการนิคมฯ เท่าที่ควร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชุมพล จันปุ่ม (2546) ได้ศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง เขตอำเภอภักดีชุมพล จังหวัดชัยภูมิ พบว่าปัญหาอุปสรรคที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ คือ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองบางส่วนไม่มีความรู้ ขาดความเข้าใจในการดำเนินงานกองทุน ในระเบียบข้อบังคับของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ขาดแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3.1.2 ด้านการระดมทุน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก อาจเนื่อง มาจากมีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ประชาชน ได้มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการกองทุนฯ และสิทธิประโยชน์ที่สมาชิกพึงได้รับความช่วยเหลือจากกองทุนฯ มีการระดมทุนจากทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นส่วนราชการ เอกชนตลอดจนสมาชิกเอง เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนมีความเข้มแข็ง สอดคล้องกับ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (2550) ให้ความหมายกองทุนสวัสดิการชุมชนว่า กองทุนสวัสดิการชุมชน เกิดขึ้นจากการที่ชาวชุมชนมาร่วมกันคิด ร่วมกันสร้างระบบ ร่วมกันบริหารจัดการและร่วมกันรับผลประโยชน์ จึงเป็นกองทุนที่ “ทุกคนร่วมกันเป็นเจ้าของ” ดังนั้น แหล่งเงินกองทุนสวัสดิการชุมชน จึงได้มาจากการร่วมสมทบของสมาชิกในรูปแบบที่กองทุนแต่ละแห่ง กำหนดขึ้นมา เช่น การออมสัจจะวันละบาท การนำรายได้หรือผลกำไรจากกลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือกองทุนต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชนเข้ามาสมทบ เพื่อตั้งเป็นกองทุนสวัสดิการชุมชน เงินสนับสนุนหรือเงินสมทบแหล่งอื่น ๆ เช่น การสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ตลอดจนรายได้ที่เกิดจากทรัพยากรในชุมชน สอดคล้องกับแนวคิด การบริหารงานกองทุนชุมชน ของเสรี พงศ์พิศ (2548 : 147 - 148) ได้กล่าวว่า การ

บริหารงานกองทุนชุมชน หมายถึง การบริหารงานหรือการจัดสวัสดิการให้แก่ชุมชน โดยการระดมทุนเอง หรือการได้รับเงินสนับสนุนจากภายนอกในรูปแบบโครงการบริจาค การสนับสนุนในรูปแบบให้เปล่า เงินสมทบ หรือกองทุนหมุนเวียน โดยมีลักษณะการดำเนินงานต่อเนื่อง ซึ่งการดำเนินการนั้นจะต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้กองทุนประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

3.1.3 ด้านการจัดทำบัญชี ในภาพรวมและรายชื่อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากมีการจัดทำบัญชีคุมเงินฝากสัจจะสะสมของสมาชิก มีการจัดทำบัญชีรายรับ – รายจ่าย ข้อมูลสมาชิก ข้อมูลเงินกองทุน การจ่ายเงินสวัสดิการ ที่ชัดเจน สอดคล้องกับสุรศักดิ์ นานานุกูล (2543) ได้ให้แนวคิดเรื่องการบริหารการเงินหรือหน้าที่ของการบริหารการเงินไว้ว่า คือ การบริหารแหล่งเงินทุน การบริหารใช้เงินทุน การจัดโครงสร้างการเงินให้มั่นคง การควบคุมค่าใช้จ่ายต่างๆ การบริหารกิจการให้มีสภาพสูงพอเหมาะ การวางระบบงานทางการเงิน ซึ่งรวมถึงระบบต้นทุนและระบบบัญชี และการวางระบบการวางแผนและระบบงบประมาณของกิจการ

3.1.4 ด้านการจัดสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากเงินตอบแทนสวัสดิการที่มอบให้แก่สมาชิกยังไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน ตลอดจนการจัดสวัสดิการก็ยังไม่ครอบคลุมหลากหลายเท่าที่ควร สอดคล้องกับ จอน ศรีอุดร (2554) ได้ศึกษาปัญหา แนวทาง และรูปแบบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลหนองแก้ว อำเภอเมืองจังหวัดร้อยเอ็ด พบปัญหา ด้านการจัดสวัสดิการ ได้แก่ ปัญหาค่าทำขวัญที่ได้รับไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน ปัญหาการนำเงินออมทรัพย์ ไปปล่อยกู้ ให้แก่สมาชิก คิดดอกเบี้ยในอัตราสูง ปัญหาสถานที่ในการดำเนินงานของกองทุนไม่เพียงพอ และปัญหาขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการดำเนินงาน สอดคล้องกับ มงคล ภูษรินทร์ (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนางานด้านสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล ผลการศึกษาพบว่า การจัดทำภารกิจด้านสวัสดิการสังคมของ 36 องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเลมีความครอบคลุมในกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งได้แก่ กลุ่มผู้สูงอายุและผู้พิการ แต่ไม่ครอบคลุมในกิจกรรมงานด้านสวัสดิการสังคมที่ทำไปแล้ว บังเกิดประสิทธิผลเป็นอย่างดี

3.2 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรกองทุน ที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล อภิปรายผลได้ดังนี้

3.2.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3.2.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีต่อการการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ในภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่งในกองทุน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีต่อการการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น จำแนกตามอายุ พบว่า ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น จำแนกตามอาชีพ พบว่า ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

3.2.5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชนที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2.6 การเปรียบเทียบความคิดเห็น ของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่มีต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น จำแนกตามรายได้ พบว่า ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### 4. ข้อเสนอแนะ

##### 4.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ มีดังนี้

จากการศึกษาในเรื่อง การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน เทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น ผู้ศึกษาพบประเด็นข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูงอำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น ดังนี้

4.1.1 ควรมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้แก่คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4.1.2 ควรมีการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น ในด้านการจัดสวัสดิการให้มีประสิทธิภาพและครอบคลุมหลากหลายด้านมากขึ้น เช่น ด้านการศึกษา ด้านสาธารณสุข ด้านการประกอบอาชีพ เป็นต้น

4.1.3 ควรจัดให้มีค่าตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปแบบต่างๆ ให้แก่ คณะกรรมการบริหารกองทุน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น เบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ เป็นต้น

4.1.4 ควรเพิ่มช่องทางในการประชาสัมพันธ์ในการระดมทุน ตลอดจนการ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชน ได้ทราบถึงประโยชน์ของกองทุนสวัสดิการชุมชน และสวัสดิการที่ สมาชิกที่จะได้รับจากกองทุน ให้มากขึ้น เช่น แผ่นพับประชาสัมพันธ์ หอกระจายข่าวตามหมู่บ้าน รถประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่ เว็บไซต์ สื่อออนไลน์ต่างๆ เป็นต้น

4.1.5 ควรเพิ่มผลประโยชน์ตอบแทนให้แก่สมาชิก ให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ และสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

## 4.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

4.2.1 ควรทำการศึกษาเรื่อง เรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการพัฒนาการบริหาร จัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น ให้เกิดประสิทธิภาพ

4.2.2 ควรทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมต่อบริบทพื้นที่ ของกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น

4.2.3 ควรทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารกองทุน สวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น





บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2550) แผนปฏิบัติการพัฒนาระบบสวัสดิการ และส่งเสริมชีวิตมั่นคงปลอดภัยชุมชน พ.ศ.2550 – 2554 กรุงเทพมหานคร เทศบาลตำบลชำสูง(2555) ระเบียบข้อบังคับกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง พ.ศ.2555 หน้า 1-7
- จอห์น ศรีอุคร (2554) “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลหนองแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาการปกครองท้องถิ่น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
- ชอบ เข้มกัณฑ์และคณะ(2537) แนวทางการจัดตั้งและพัฒนาขององค์กรประชาชนชนบท กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ชุมพล จันปุ่ม(2546) “ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง เขตอำเภอภักดีชุมชน จังหวัดร้อยเอ็ด”วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ และคณะ (2548) โครงการเผยแพร่ความรู้การพัฒนาระบบสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ (2544) สวัสดิการโดยภาคชุมชน กลุ่มออมทรัพย์ กรุงเทพมหานคร ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ทัศนีย์ ลักขณภิกษนชัย (2545) การใช้ทรัพยากรในงานสวัสดิการสังคม กรุงเทพมหานคร สมชายการพิมพ์
- บุญชม ศรีสะอาด(2533) รูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ โครงการสถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม
- ประดิษฐ์ นัตทะยาย (2549) “ การบริหารเงินที่ที่ได้รับจากโครงการสวัสดิการชุมชนเร่งด่วนเพื่อผู้ยากลำบาก (เมनु5) กองทุนเพื่อการลงทุนทางสังคม (SIF) ของตำบลนาคำ อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ประเวศ วะสี(2541) เศรษฐกิจพอเพียงและประชาสังคมแนวทางพลิกฟื้นเศรษฐกิจสังคม กรุงเทพมหานคร หมอชาวบ้าน

- พิทยา ว่องกุล (2543) *ชุมชนแบบองค์รวมสมัยใหม่ : รูปแบบสังคมบูรณาการ* กรุงเทพมหานคร  
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- ภูงศ์ กนิษฐชาติ (2548) “ การจัดการสวัสดิการชุมชนโดยเครือข่ายองค์กรชุมชน: กรณีศึกษา  
เครือข่ายชุมชนเมืองขอนแก่นในโครงการ SIF Menu 5 ” วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- มงคล ภูษรินทร์ (2550) “ การพัฒนางานด้านสวัสดิการสังคม ขององค์การบริหารส่วนตำบล  
เชิงทะเล อำเภอดงหลวง จังหวัดภูเก็ต ” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต  
สาขาการปกครองท้องถิ่น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ยูณี เกษมสินธ์ (2553) “ สภาพปัญหาการจัดการสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุขององค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสรีสงคราม จังหวัดนครพนม ” วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- ระพีพรรณ คำหอม (2549) *สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย : Social Welfare in Thai Society*  
พิมพ์ครั้งที่ 2 พริกหวานกราฟฟิค
- ระพีพรรณ คำหอม และคณะ (2542) *รายงานวิจัยเรื่อง การประเมินโครงการบริการสวัสดิการ  
สังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุไทย* เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ  
ระดับชาติ บทบาทรัฐและองค์กรชุมชนกับผู้สูงอายุไทย : สถานการณ์ปัจจุบันและ  
ทิศทางในอนาคต.23-24 ธันวาคม 2542
- ราชบัณฑิตสถาน (2525) *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ.2525* กรุงเทพมหานคร  
ราชบัณฑิตสถาน
- ลัดดา ลาวรรณ (2552) “สภาพปัญหาการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- วิจิต นันทสุวรรณ (2542) *ขบวนการชุมชนใหม่* กรุงเทพมหานคร เจริญวิทย์การพิมพ์
- วิจิต ตฤณติยะกุล (2550) “ การจัดการสวัสดิการชุมชนโดยเครือข่ายองค์กรชุมชน: กรณีศึกษา  
เครือข่ายชุมชนเมืองขอนแก่นในโครงการ SIF Menu 5 ” วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- วันทนีย์ วาสิกะสินและคณะ (2547) *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์*  
พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สถาบันองค์กรพัฒนาชุมชน (2550). *คู่มือโครงการสนับสนุนการจัดการสวัสดิการชุมชนท้องถิ่น*.  
กรุงเทพมหานคร กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

สุริยา ธิสาเวช และคณะ (2550) *กองทุนและสวัสดิการชุมชน* กรุงเทพมหานคร

สถาบันส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน

เสรี พงศ์พิศ(2548) *แนวคิด แนวปฏิบัติ ประสบการณ์ กองทุนหมู่บ้านสวัสดิการชุมชน*

กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ภูมิปัญญาไทย

องค์กรพัฒนาชุมชน (2550) *สรุปผลการสัมมนาสวัสดิการชุมชนแก้จนอย่างยั่งยืน*

กรุงเทพมหานคร สถาบันองค์กรพัฒนาชุมชน





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ



## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

- |                            |  |
|----------------------------|--|
| 1. นางจริญญาภรณ์ ศรีจันทร์ | รองนายกเทศมนตรีตำบลชำสูง<br>อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น          |
| 2. นายชาติ มณีสา           | ปลัดเทศบาลตำบลชำสูง<br>อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น               |
| 3. นางฉวีรุช กามวัลย์      | ผู้อำนวยการกองคลังเทศบาลตำบลชำสูง<br>อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น |





ที่ ศธ 0522.17/บคพ7

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๕๖1 พ.ศ. 2556

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางจริญญาภรณ์ ศรีจันตารี

|                  |                                |       |   |     |
|------------------|--------------------------------|-------|---|-----|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย | 1. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ | จำนวน | 1 | ชุด |
|                  | 2. แบบสอบถาม                   | จำนวน |   | ชุด |

เนื่องด้วย นางสาวสมปอง นิยะนันท์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน เทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น” ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้น จากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้วแต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อแก่นักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 089-9446330

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดีและขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์จรรยาภรณ์ สุธัมมสภา)

รักษาราชการแทนประธานกรรมการสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048181-6

โทรสาร . 02-5033612







ที่ ศธ 0522.17/บ 416

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๖ พ.ค. 2556

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางณิรนุช ความวัลย์

|                  |                                |       |       |
|------------------|--------------------------------|-------|-------|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย | 1. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ | จำนวน | 1 ชุด |
|                  | 2. แบบสอบถาม                   | จำนวน | ชุด   |

เนื่องด้วย นางสาวสมปอง นิยะนันท์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน เทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น” ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้น จากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้วแต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม โปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 089-9446330

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดีและขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์จีราภรณ์ สุธัมมสภา)

รักษาราชการแทนประธานกรรมการสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048181-6

โทรสาร . 02-5033612

ภาคผนวก ข  
แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา



### แบบสอบถามเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรื่อง การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น

.....

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในทางวิชาการของการศึกษาระดับปริญญาโท ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาใช้ในการศึกษาการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น ผู้ศึกษาจึงขอความกรุณาในการตอบแบบสอบถาม ตามความคิดเห็นของท่านทุกข้อ เพื่อจะได้รับข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ โดยแบบสอบถาม มีจำนวน 3 ตอนดังนี้

**ตอนที่ 1** เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยเพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ และตำแหน่งในกองทุนสวัสดิการชุมชน

**ตอนที่ 2** เป็นความคิดเห็นของคณะกรรมการ และสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น ที่มีต่อการบริหารกองทุนตามกรอบงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างการบริหาร ด้านการระดมทุน ด้านการจัดทำบัญชี และด้านการจัดสวัสดิการ

**ตอนที่ 3** เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น

ทั้งนี้ขอรับรองว่า ผลจากการตอบแบบสอบถาม จะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด แต่จะเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อ.ชำสูง จ.ขอนแก่น ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

นางสาวสมปอง นิยะนันท์

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความที่เหมาะสมกับท่านที่สุด

1. เพศ
 

|                              |                               |
|------------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ชาย | <input type="checkbox"/> หญิง |
|------------------------------|-------------------------------|
  
2. อายุ
 

|   |  |                                     |
|---|--|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี | <input type="checkbox"/> 31 – 40 ปี          | <input type="checkbox"/> 41 – 50 ปี |
| <input type="checkbox"/> 51 – 60 ปี               | <input type="checkbox"/> มากกว่า 60 ปีขึ้นไป |                                     |
  
3. อาชีพ
 

|  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> นักเรียน/นักศึกษา | <input type="checkbox"/> ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว    |
| <input type="checkbox"/> เกษตรกร           | <input type="checkbox"/> ข้าราชการ/พนักงานของรัฐ |
| รับจ้าง <input type="checkbox"/>           | อื่นๆ ระบุ..... <input type="checkbox"/>         |
  
4. ระดับการศึกษาสูงสุด
 

|  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ไม่ได้รับการศึกษา | <input type="checkbox"/> ประถมศึกษา       |
| <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษา        | <input type="checkbox"/> อนุปริญญา        |
| <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี         | <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี |
  
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 

|   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 5,000 บาท        | <input type="checkbox"/> 5,001 - 10,000 บาท  |
| <input type="checkbox"/> 10,001 - 15,000 บาท      | <input type="checkbox"/> 15,001 - 20,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป |  |
  
6. ตำแหน่งในกองทุนสวัสดิการชุมชน
 

|   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> คณะกรรมการบริหารกองทุน | <input type="checkbox"/> สมาชิกผู้รับบริการ |
|---|---|

**ตอนที่ 2** คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของคณะกรรมการ และสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน  
เทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น ที่มีต่อการบริหารกองทุนตามกรอบงาน 4 ด้าน  
ได้แก่ ด้านโครงสร้างการบริหาร ด้านการระดมทุน ด้านการจัดทำบัญชี และด้านการจัด  
สวัสดิการ

**คำชี้แจง :** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่า ตรงกับความคิดเห็นของท่าน  
มากที่สุด เพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อ

| การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน   | ระดับความคิดเห็น |            |                |             |                   |
|---|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|   | มากที่สุด<br>(5) | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
| <b>ด้านโครงสร้างการบริหาร</b>   |                  |            |                |             |                   |
| 1. มีการดำเนินงานในรูปแบบของคณะกรรมการ ที่มาจากการเลือกตั้ง   |                  |            |                |             |                   |
| 2. คณะกรรมการบริหารกองทุน มีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน       |                  |            |                |             |                   |
| 3. การดำเนินงานของกองทุน มีระเบียบข้อบังคับของกองทุนที่ชัดเจน                                       |                  |            |                |             |                   |
| 4. คณะกรรมการบริหารกองทุน มีการประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ   |                  |            |                |             |                   |
| 5. มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการขับเคลื่อนการดำเนินการของกองทุน                      |                  |            |                |             |                   |
| <b>ด้านการระดมทุน</b>   |                  |            |                |             |                   |
| 1. มีการประชาสัมพันธ์ เชิญชวนให้ประชาชน สมัครเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน                         |                  |            |                |             |                   |
| 2. มีการประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนทราบถึงประโยชน์และสวัสดิการที่สมาชิกจะได้รับจากกองทุนสวัสดิการชุมชน |                  |            |                |             |                   |

| การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน  | ระดับความคิดเห็น |            |                |             |                       |
|--|------------------|------------|----------------|-------------|-----------------------|
|  | มากที่สุด<br>(5) | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อย<br>ที่สุด<br>(1) |
| 3. มีการรวบรวมเงินออม เช่น เก็บเงินสัจจะออมทรัพย์จากสมาชิกวันละ 1 บาท ฯลฯ                |                  |            |                |             |                       |
| 4. ได้รับเงินสนับสนุน จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  |                  |            |                |             |                       |
| 5. ได้รับเงินสนับสนุน จากหน่วยงานภาครัฐ เช่น กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ฯลฯ |                  |            |                |             |                       |
| <b>ด้านการจัดทำบัญชี</b>   |                  |            |                |             |                       |
| 1. มีการจัดทำฐานทะเบียนรายชื่อสมาชิกของกองทุนที่เป็นระบบ                                 |                  |            |                |             |                       |
| 2. มีการจัดทำบัญชีรายรับ – รายจ่าย ที่ชัดเจน   |                  |            |                |             |                       |
| 3. มีการจัดทำบัญชีคุมเงินฝากสัจจะสะสมของสมาชิกกองทุน                                     |                  |            |                |             |                       |
| 4. มีการจัดทำบัญชีแยกประเภทต่างๆที่ชัดเจน  |                  |            |                |             |                       |
| 5. มีการสรุปผลการดำเนินงาน แสดงยอดเงินคงเหลือ ในแต่ละเดือน                               |                  |            |                |             |                       |
| <b>ด้านการจัดสวัสดิการ</b>   |                  |            |                |             |                       |
| 1. มีการจัดสวัสดิการที่ครอบคลุมหลากหลาย  |                  |            |                |             |                       |
| 2. มีการจัดสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการของสมาชิกกองทุน                                  |                  |            |                |             |                       |
| 3. เงินตอบแทนสวัสดิการที่มอบให้แก่สมาชิก มีความเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน            |                  |            |                |             |                       |
| 4. การขอรับเงินสวัสดิการ มีขั้นตอนที่สะดวกไม่ยุ่งยาก                                     |                  |            |                |             |                       |
| 5. ระยะเวลาในการดำเนินการจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกกองทุนมีความเหมาะสม                     |                  |            |                |             |                       |





## ประวัติผู้ศึกษา

|  |   |
|--|---|
| ชื่อ   | นางสาวสมปอง นิยะนันท์   |
| วัน เดือน ปีเกิด                             | 5 เมษายน พ.ศ.2522   |
| สถานที่เกิด                                  | บ้านเลขที่ 90 หมู่ 5 บ้านคำเมย ตำบลนาบอน อำเภอกำม่วง<br>จังหวัด กาฬสินธุ์         |
| ประวัติการศึกษา                              | ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพืชศาสตร์ (พืชไร่)<br>มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ.2545   |
| สถานที่ทำงานปัจจุบัน<br>ตำแหน่งหน้าที่การงาน | เทศบาลตำบลชำสูง ตำบลกระนวน อำเภอาน้ำสูง จังหวัดขอนแก่น<br>นักวิชาการสวนสาธารณะ 6ว |

