



การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน  
ในเขตจังหวัดภาคใต้



อรทัย แสงทอง

GRAD VRU

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี  
พ.ศ. 2558



THE MANAGEMENT OF THE SACCHA SAVING GROUPS FOR SUSTAINABLE  
COMMUNITY WELFARE IN THE SOUTHERN PROVINCES

AURATHAI SAENGTHONG

GRAD VRU

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS  
FOR THE DEGREE OF DOCTOR OF PUBLIC ADMINISTRATION  
IN PUBLIC ADMINISTRATION  
GRADUATE SCHOOL  
VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY  
UNDER THE ROYAL PATRONAGE PATHUM THANI

2015

ใบรับรองวิทยานิพนธ์  
บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน  
ในเขตจังหวัดภาคใต้  
ชื่อนักศึกษา อรทัย แสงทอง  
รหัสประจำตัว 51B73330302  
ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธาน

..... ประธาน

(ศาสตราจารย์ ดร.จ่านงค์ อติวัฒน์สิทธิ์)

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร)

..... กรรมการ

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)

..... กรรมการ

(อาจารย์ พลเอก ดร.เกษมชาติ นเรศเสนีย์)

..... กรรมการและเลขานุการ

(ศาสตราจารย์ ดร.จ่านงค์ อติวัฒน์สิทธิ์)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิ

(อาจารย์ ดร.บุญเลิศ ไพรินทร์)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วัชรินทร์ ชาญศิลป์)

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรธนิษฐ์ ศิริโวหาร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 15 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน อย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้
ชื่อนักศึกษา	อรทัย แสงทอง
รหัสประจำตัว	51B73330302
ปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ศาสตราจารย์ ดร.จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์
กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุยะพรหม

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ 2) ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในจังหวัดภาคใต้ และ 3) เสนอรูปแบบและแนวทางที่เหมาะสมในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ การวิจัยนี้เป็นแบบผสมวิธีประกอบด้วยการศึกษาเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากสมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา จำนวน 39,464 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิและการสุ่มอย่างง่าย ขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณตามสูตรของทาโร ยามาเนะ ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน และการวิจัยเชิงคุณภาพดำเนินการโดยการศึกษาเอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 24 คน ที่เลือกโดยวิธีเจาะจงจากประชากร 6 กลุ่มคือ (1) ตัวแทนสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พอช.) 1 คน (2) ตัวแทนสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ภาคใต้ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พอช.ภาค) 1 คน (3) พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา 2 คน (4) คณะกรรมการสนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนของจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา 2 คน (5) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา 9 คน และ (6) ประธานกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนของจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา 9 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีอุปมานวิเคราะห์และการตีความ

ผลการวิจัย พบว่า

1) การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.10$ ) โดยเมื่อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุดคือการบริหารแบบงานชุมชนเป็นหลัก ( $\bar{X} = 3.14$ ) รองลงมาคือการบริหารยึดถือศักยภาพชุมชนเป็นหลัก ( $\bar{X} = 3.10$ ) ส่วนด้านที่มีระดับความสำคัญน้อยที่สุดคือ การบริหารยึดถือสวัสดิการเป็นหลัก ( $\bar{X} = 3.07$ ) ตามลำดับ

2) ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ในเขตจังหวัดภาคใต้ มี 3 ด้าน คือ (1) ด้านนโยบายการบริหารจัดการ มี 5 ตัวแปร ได้แก่ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน กฎและระเบียบ โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ และการวางแผน โดยสามารถทำนายความผันแปรของการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ได้ร้อยละ 31.90 (Adjusted R<sup>2</sup> = 0.319) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (2) ด้านการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายใน มี 6 ตัวแปร ได้แก่ บทบาทหน้าที่ผู้นำ การบริหารจัดการกลุ่ม สมาชิก กระบวนการส่งเสริม คุณธรรม และการตอบสนองทางเศรษฐกิจและสังคม โดยสามารถทำนายความผันแปรของการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ได้ร้อยละ 34.80 (Adjusted R<sup>2</sup> = 0.348) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (3) ด้านการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายนอก มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแบบ เครือข่าย และหน่วยงาน/องค์กรต่างๆ โดยสามารถทำนายความผันแปรของการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ได้ร้อยละ 18.90 (Adjusted R<sup>2</sup> = 0.189) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3) ข้อเสนอรูปแบบและแนวทางที่เหมาะสมในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ ประกอบด้วยรูปแบบที่มีองค์ประกอบ ดังนี้ (1) ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ (2) การสร้างการมีส่วนร่วมโดยชุมชนเป็นฐาน และ (3) การบริหารจัดการแบบเครือข่าย สำหรับแนวทางการบริหารจัดการ ดังนี้ (1) ควรมีนโยบายส่งเสริมกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ทางการเงินอย่างจริงจัง (2) ควรมีการพัฒนาหรือสร้างเครือข่ายของการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนที่มีคณะทำงานที่เป็นตัวแทนจากภาคประชาสังคมในท้องถิ่นและหน่วยงานราชการ (3) ควรยกระดับองค์ความรู้เพิ่มขึ้นในเครือข่ายกลุ่มสัจจะออมทรัพย์โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมกองทุนสวัสดิการชุมชน (4) ควรสนับสนุนให้มีการริเริ่มสร้างสรรค์ในชุมชนเน้นพัฒนาสิ่งใหม่ๆ โดยให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและยอมรับเหตุผลของกันและกัน (5) ควรมีการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยสร้างเวทีเชื่อมโยงกระบวนการองค์กรชุมชนและหน่วยงานภาคีระดับจังหวัด (6) ควรเพิ่มประสิทธิภาพของคณะกรรมการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ โดยเชิญผู้แทนหน่วยงานภาคี หน่วยงานท้องถิ่นมาเป็นสมาชิกที่ปรึกษา และ (7) ควรมีการสร้างผู้นำรุ่นใหม่และเปิดโอกาสให้ได้แสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

Thesis Title	The Management of the Saccha Saving Groups for Sustainable Community Welfare in the Southern Provinces
Student	Aurathai Saengthong
Student ID	51B73330302
Degree	Doctor of Public Administration
Field of Study	Public Administration
Thesis Advisor	Professor Dr.Chamnong Adivadhanasit
Thesis Co-Advisor	Assistant Professor Dr.Surapon Suyaprom

### ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) study the management of the Saccha saving groups for sustainable community welfare in the southern provinces 2) study the factors affecting sustainable community welfare in the southern provinces and 3) propose an appropriate model and approach for sustainable community welfare in the southern provinces. This research combined quantitative and qualitative approaches. The quantitative research was conducted by studying a sample of 400 respondents from a population of 39,464 persons who were selected by stratified random sampling and simple random sampling. The sample size was obtained by Taro Yamane's formula at the error level of 0.05 and the tool for data collection was a rating scale questionnaire. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation and stepwise regression analysis. The qualitative research was conducted by studying the documentary research and related theories and in-depth interviews of 24 key informants who were selected by purposeful sampling technique from 6 groups (1) one representative of the Community Organization Development Institute (Public Organization), Ministry of Social Development and Human Security (2) one representative of the Community Organization Development Institute (Public Organization) in the south, Ministry of Social Development and Human Security (3) two directors of the Provincial Social Development and Human Security of Nakhon Si Thammarat and Songkhla (4) two members of the committee supporting the community-driven welfare of the provinces (5) nine representatives of local government of the provinces and (6) nine chairmen of Saccha saving groups for sustainable community welfare in the southern provinces. The data were analyzed using analytic induction and interpretation.

The research findings were as follows:

1) The overall management of the Saccha saving groups for sustainable community welfare in the southern provinces, as well as for each aspect, were at the moderate level ( $\bar{X} = 3.10$ ). Ranked from the highest mean to the lowest mean were the community-based management ( $\bar{X} = 3.14$ ), followed by potential-based management ( $\bar{X} = 3.10$ ) and finally the welfare-based management ( $\bar{X} = 3.07$ ).

2) The 3 factors affecting the management of the Saccha saving groups for sustainable community welfare in the southern provinces were (1) the management policy; comprised of 5 variables: clear objectives, rules and regulations, organization structure, organization culture and planning. These variables explained the variation of the management of the Saccha saving groups at 31.90 percent (Adjusted  $R^2=0.319$ ) at a significance level of 0.05. (2) the internal management of the Saccha saving groups; comprised of 6 variables: the leader roles, the group management, the members, the promotion process, the morality and the economy and social response. These variables explained the variation of the management of the Saccha saving groups at 34.80 percent (Adjusted  $R^2=0.348$ ) at a significance level of 0.05. (3) the external management of the Saccha saving groups; comprised of 3 variables: the model, the networks and other organizations. These variables explained the variation of the management of the Saccha saving groups at 18.90 percent (Adjusted  $R^2=0.189$ ) at a significance level of 0.05.

3) The appropriate model for management of the Saccha saving groups for sustainable community welfare in the southern provinces should have the following components (1) a servant leadership of the Saccha saving groups (2) the creation of community-based participation and (3) network management. The appropriate approach for management should be such that (1) the government should seriously promote the Saccha saving groups concerning the financing issues (2) the network should be a key actor in the promotion of sustainable development and be selected from the civil society or local people and the public sector (3) enhancement of knowledge about the Saccha saving groups should be done by establishing a community welfare fund board (4) support should be given to promote creativity and innovation in the community, the transfer of personnel knowledge and opinions which are accepted by each other (5) learning centers should be established using connectivity of community organization process and provincial networks (6) the efficiency of the board of the Saccha saving groups should be increased by inviting the representatives of networks and local agencies for advisors and (7) a new generation of leaders should be formed and given the opportunity to fully express itself.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ดีโดยได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของหลายหน่วยงานซึ่งไม่อาจนำมากล่าวได้ทั้งหมด ผู้มีพระคุณอย่างยิ่งท่านแรก ศาสตราจารย์ ดร.จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้จุดประกายความคิดและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้วิจัย ทำการศึกษาการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัด ภาคใต้ รวมถึงได้ตรวจพิจารณาและให้คำปรึกษา แนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เป็นอย่างดี ตั้งแต่แรกเริ่มจนเสร็จสมบูรณ์ จึงทำให้คุณิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน และสมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน ได้แก่ จังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา ที่อำนวยความสะดวกและความร่วมมือในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามพร้อมให้การสัมภาษณ์เพื่อ งานวิจัยในครั้งนี้ และเพื่อนร่วมงาน รวมถึงเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่ได้มีส่วนในการสนับสนุนช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้สามารถทำวิทยานิพนธ์ลุล่วงสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบคุณพ่อประเทือง แสงทอง คุณแม่เรือนจิตร แสงทอง ที่ให้กำเนิด เลี้ยงดู อบรม สั่งสอน ซื่อสัตย์ อุดหนุน ให้ผู้วิจัยเป็นคนดีสามารถเล่าเรียนจนสำเร็จปริญญาเอก รวมถึง สมาชิกในครอบครัวทุกท่าน และน้ำ ๆ ทุกคน ที่ได้ส่งเสริมสนับสนุนในทุกๆ ด้าน และเป็นกำลังใจที่สำคัญให้ผู้วิจัยได้สามารถเรียนรู้ค้นคว้า และแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการศึกษาวิจัยจนทำวิทยานิพนธ์นี้ ได้สำเร็จ

คุณูปการจากคุณิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบคุณงามความดีทั้งหลาย เพื่อตอบแทนแต่บิดา มารดา ครู อาจารย์ ทุกท่านที่ให้ความเมตตา อบรม สั่งสอนและให้ความรู้เป็นผลให้มิกำลังใจในการทำ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้

อรทัย แสงทอง



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ .....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามในการวิจัย .....	4
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.4 สมมติฐานการวิจัย .....	5
1.5 ขอบเขตการวิจัย .....	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
1.7 ประโยชน์ที่จะได้รับ .....	7
1.8 การนำเสนอบทการวิจัย.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมและชุมชน .....	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะรูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชน .....	23
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกลุ่มออมทรัพย์หรือกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ เพื่อการผลิต .....	39
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมชุมชน .....	60
2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการเสริมสร้างการรวมกลุ่ม และพัฒนากลุ่ม.....	62
2.6 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทผู้นำ.....	72
2.7 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ.....	76
2.8 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน.....	85
2.9 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ.....	103
2.10 แนวคิดทฤษฎีใหม่ชุมชนเข้มแข็งในการพัฒนายั่งยืน .....	109
2.11 กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิต.....	112
2.12 นโยบาย และพระราชบัญญัติการจัดตั้งกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ และสวัสดิการชุมชน .....	117
2.13 บริบทของพื้นที่จังหวัดภาคใต้.....	119
2.14 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	123

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.15 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	130
2.16 นิยามปฏิบัติการ .....	132
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	134
3.1 แหล่งข้อมูล.....	134
3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	137
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	138
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	140
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล .....	141
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	144
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	145
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์.....	148
4.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	150
4.3 เป้าหมายเพื่อสัมภาษณ์และสอบถามตามวัตถุประสงค์ .....	152
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	188
5.1 สรุปผลการศึกษาข้อมูลในพื้นที่.....	189
5.2 อภิปรายผล.....	198
5.3 บทสังเคราะห์ .....	204
5.4 ข้อเสนอแนะ.....	206
บรรณานุกรม.....	208
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย .....	216
ภาคผนวก ข แบบสอบถามการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย.....	229
ภาคผนวก ค แบบแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อหาค่า IQC .....	234
ประวัติผู้วิจัย.....	246

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	การจัดและจุดเน้นการจัดสวัสดิการชุมชนระหว่างต่างประเทศกับประเทศไทย .....	38
2.2	ผู้เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติในประเทศไทย .....	105
2.3	ตัวชี้วัดตัวแปร (Variables Indicators).....	132
3.1	กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน.....	135
3.2	สมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา.....	136
4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง แสดงถึง เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์การบริหารจัดการในองค์กร และศาสนา .....	148
4.2	เพศ อาชีพ การศึกษา สถานภาพ ที่มาของรายได้ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในถิ่นฐาน และความเพียงพอของรายได้ .....	150
4.3	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในจังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา ด้านการบริหารแบบงานชุมชนเป็นหลัก .....	155
4.4	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในจังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา ด้านการบริหารยึดถือเป็นสวัสดิการเป็นหลัก .....	156
4.5	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในจังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา ด้านการบริหารยึดถือศักยภาพชุมชนเป็นหลัก .....	157
4.6	สรุปค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในจังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา (รวม 3 ด้าน).....	158
4.7	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยนโยบายการบริหารจัดการในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน .....	163
4.8	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยนโยบายการบริหารจัดการในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในด้านโครงสร้าง.....	164
4.9	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยนโยบายการบริหารจัดการในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในด้านโครงสร้าง.....	165

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยนโยบายการบริหารจัดการ ในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ด้านวัฒนธรรมองค์กร .....	166
4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยนโยบายการบริหารจัดการ ในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ในด้านการวางแผน .....	166
4.12 สรุปค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรนโยบายการบริหารจัดการ ในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ในจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา.....	167
4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน ภายใน ในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ในด้านบทบาทหน้าที่ผู้นำ .....	168
4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน ภายใน ในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ในด้านการบริหารจัดการกลุ่ม .....	168
4.15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน ภายใน ในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ในด้านสมาชิก.....	169
4.16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน ภายใน ในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ในด้านกระบวนการส่งเสริม .....	170
4.17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน ภายใน ในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ในด้านคุณธรรม .....	171
4.18 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน ภายใน ในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ในด้านการตอบสนองทางเศรษฐกิจและสังคม.....	171
4.19 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน ภายใน ในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา .....	172
4.20 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน ภายนอก ในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่าง ยั่งยืนในด้านตัวแบบ .....	173

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.21 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน ภายนอก ในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่าง ยั่งยืนในด้านเครือข่าย .....	174
4.22 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน ภายนอก ในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่าง ยั่งยืนในด้านหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ .....	175
4.23 สรุปค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารกองทุนสวัสดิการ ชุมชนภายนอกในกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน .....	176
4.24 สรุปค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารกองทุนสวัสดิการ ชุมชนภายนอกในกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในจังหวัด นครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา รวม 3 ด้าน .....	176
4.25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของตัวแปร .....	178
4.26 ผลการวิเคราะห์การแปรปรวนจากปัจจัยด้านนโยบายการบริหารจัดการ ที่มีผลต่อการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา .....	179
4.27 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร จัดการที่มีผลต่อการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน อย่างยั่งยืนในจังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา โดยใช้ตัวแปรพยากรณ์ X1, X3, X2, X4, X5 พยากรณ์ตัวแปร y .....	180
4.28 ผลการวิเคราะห์การแปรปรวนจากปัจจัยการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน ภายในที่มีผลต่อการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน อย่างยั่งยืนในจังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา .....	181
4.29 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร จัดการภายในที่มีผลต่อการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการ ชุมชนอย่างยั่งยืนในจังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา โดยใช้ตัวแปร พยากรณ์ X10, X7, X9, X11, X8, X6 พยากรณ์ตัวแปร y .....	182
4.30 ผลการวิเคราะห์การแปรปรวนจากปัจจัยการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน ภายในที่มีผลต่อการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน อย่างยั่งยืนในจังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา .....	184
4.3.1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนปัจจัยด้านนโยบายการบริหารจัดการ ภายนอกที่มีผลต่อการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน อย่างยั่งยืนในจังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลาใช้ตัวแปรตามพยากรณ์ X13, X14, X12 พยากรณ์ตัวแปร y .....	184

## สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กระบวนการพัฒนาเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชน.....	18
2.2 ทูทางสังคมในการจัดสวัสดิการชุมชน.....	21
2.3 การบูรณาการเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชน อำเภอพนมสารคาม .....	33
2.4 กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลกกแดง อำเภอนิคมน้ำอ้อย จังหวัดมุกดาหาร .....	34
2.5 การบูรณาการเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชนในระดับอำเภอจังหวัดฉะเชิงเทรา....	35
2.6 บูรณาการเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชนอำเภอพนมสารคาม โดยใช้แนวคิด IPO...	36
2.7 การบริหารเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชนอำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี .....	37
2.8 โครงสร้างการบริหารงานกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิต.....	45
2.9 ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ A Model of the Policy Implementation Process).....	104
2.10 ตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย .....	106
2.11 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	131
3.1 กระบวนการข้อสรุปและตีความหมายของผลสัมภาษณ์หรือข้อค้นพบที่ได้จาก การแสดง.....	142
3.2 องค์ประกอบของผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออม ทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน.....	142
4.1 แบบสัมภาษณ์และสอบถามตามวัตถุประสงค์ คำถาม 3 ข้อ ใช้สัมภาษณ์ผู้บริหาร หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน และสมาชิก กลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัด สงขลา.....	152
5.1 การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในจังหวัด นครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา .....	204

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเป็นประเทศที่กำลังพัฒนาประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางด้านเกษตรกรรม ทำสวน ทำนา ทำไร่ ปลูกผัก เลี้ยงสัตว์ หรือทำประมง ในสมัยโบราณนั้นสังคมไทยเป็นสังคมเกษตรกรรม ซึ่งมีชุมชนหมู่บ้านเป็นรากฐาน และชาวบ้านช่วยกันทำการผลิตต่าง ๆ แบบทำกินเองใช้เองต่อเมื่อชุมชนขยายขึ้น จึงแยกเป็นชุมชนเมืองกับชุมชนชนบท ชุมชนเมืองเป็นศูนย์กลางของการรวมอำนาจ และการค้า ส่วนชุมชนชนบทก็ยังคงทำการผลิตเลี้ยงตัวเอง อีกทั้งต้องส่งผลิตผลให้แก่ชุมชนเมืองผ่านระบบส่วย และการเกณฑ์แรงงาน(สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน เล่มที่ 32 2547) จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2504 สังคมไทยมีระบบสวัสดิการสังคมที่ไม่ใช่ของรัฐ แต่เป็นประชาสังคมหรือสวัสดิการชุมชน (พิทยา ว่องกุล, 2543) แม้ว่าในยุคนั้นจะไม่ได้เรียกว่าสวัสดิการอย่างชัดเจนแต่การที่ชุมชนมีฐานปัจจัยสี่คือมีอาหารที่สามารถหาได้จากธรรมชาติ ปลูกเลี้ยงไว้กินเองและแบ่งปันกันในชุมชน มีเครื่องนุ่งห่มที่สามารถถักทอใช้เองหรือแลกเปลี่ยนกันในชุมชน มีที่อยู่อาศัยโดยมีที่ดินที่บุกเบิกเป็นที่ทำกินและปลูกสร้างที่อยู่อาศัย มีแรงงานที่จะช่วยลงแขกกันปลูกสร้าง และมียารักษาโรคที่สามารถหาได้จากธรรมชาติ เช่น พวงสมุนไพรร่างต่าง ๆ โดยมีหมอชาในท้องถิ่นช่วยกันรักษา เป็นลักษณะการพึ่งพาซึ่งกันและกันในแนวราบ จนกลายเป็นประเพณี วิถีชีวิตที่มีการทำร่วมกันโดยไม่ต้องซื้อขาย ซึ่งเป็นลักษณะทั่วไปของสังคมไทยในอดีต ดังที่ พรหมทิพย์ เพชรมาก (2546) สำหรับแนวคิดหลักของสวัสดิการในประเทศไทยนั้นเป็นแนวคิดเพื่อ “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ให้กับประชาชนทั้งประเทศ แต่การพัฒนาสิ่งเหล่านี้มีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารหลาย ๆ ด้าน ตัวอย่างเช่น การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เป็นการดำเนินการโดยหน่วยงานของรัฐ ซึ่งเป็นระบบที่ล่าช้าและไม่สามารถค้นพบปัญหาและความต้องการของที่แท้จริงของประชาชนแต่ละชุมชนได้อีกทั้งระบบการทำงานของรัฐมีขั้นตอนมากมาย ซึ่งนับว่าเป็นข้อคดียางหนึ่งของประชาชนในประเทศไทยที่ยังมีผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีวิสัยทัศน์ที่ยาวไกล และมีความตั้งใจที่จะให้ความช่วยเหลือกับประชาชนในชุมชนชนบทหรือเกษตรกร ได้รวมกลุ่มกันเพื่อศึกษาทดลอง เรียกร้องต่อรัฐบาลเพื่อยกระดับความเป็นอยู่ของคนในชนบทให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์มากกว่าสมัยก่อน เพื่อพัฒนาคนให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นตามเป้าหมายหรือนโยบายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จะเห็นได้ว่าตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2545) เป็นต้นมา จนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคน โดยแผนพัฒนาฉบับที่ 8 เน้น “คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา” โดยใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาแบบแยกส่วนมาเป็นการพัฒนาแบบองค์รวม เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม (สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550) ผนวกกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ก็ยังเน้น “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ต่อเนื่องจากแผนฉบับที่ 8 ได้นำ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศควบคู่ด้วย โดยให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจ

สร้างฐานเศรษฐกิจภายในประเทศให้เข้มแข็งและมีภูมิคุ้มกันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก มุ่งการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านตัวคน ด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน และสร้างความอยู่ดีมีสุขของคนไทย (สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550) และจากแผนพัฒนาฯ ที่เป็นการพัฒนาคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา และให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมนี้เอง ทำให้ประเทศไทยได้พัฒนาประเทศได้รวดเร็วขึ้น เพราะประชาชนทุกคนย่อมมีศักยภาพในตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งประชาชนจากฐานราก ที่ได้มีโอกาสในการร่วมกันคิด ร่วมทำ และแก้ปัญหาต่าง ๆ ของตนเองได้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาที่ได้ผลดีกว่าการพัฒนาหรือการทำตามนโยบายต่าง ๆ ที่ลงไปจากส่วนกลาง

การพัฒนาเหล่านี้จะเริ่มจากระดับชุมชนพัฒนาไปสู่สังคมและไปสู่ระดับชาติในที่สุด ซึ่งจะส่งผลทำให้ประเทศชาติพัฒนาก้าวหน้าไม่น้อยหน้าประเทศอื่น ๆ โดยยืนอยู่บนการเข้ามามีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม ในเรื่องการพัฒนาสวัสดิการชุมชนก็เช่นกันนโยบายของชาติที่ส่งเสริม และเปิดกว้างให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการคิด การแก้ปัญหาในชุมชนของตนเองได้นั้น ทำให้ประชาชนในแต่ละภูมิภาค ร่วมกันหาแนวทางในการพัฒนาชุมชนของตนเองให้ดีขึ้น เกิดมีปราชญ์ในสาขาต่าง ๆ ขึ้นในชุมชนทั่วทุกภาค ผู้ที่ได้รับยกย่องให้เป็นปราชญ์ชาวบ้าน คือผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ได้อุทิศแรงกาย แรงใจ สรรสร้างสิ่งที่ดีขึ้นในท้องถิ่น ในชุมชนหรือในสังคมสำหรับเป็นแนวทางให้ผู้อื่นได้นำแนวทางนั้นมาเป็นแบบอย่างในการดำรงชีวิตให้อยู่อย่างมีความสุข ถ้อยทีถ้อยอาศัย พึ่งพา เกื้อกูลต่อกัน

จากปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งต่างจากสมัยโบราณที่สังคมไทยเคยเป็นสังคมสวัสดิการที่ช่วยเหลือเกื้อกูล มีน้ำใจต่อกันดูแลสุขภาพ ซึ่งกันและกัน แม้ว่าจะไม่ได้มีความสัมพันธ์กันทางสายเลือด แต่ก็มีคามผูกพันเสมือนญาติพี่น้องร่วมสายโลหิต โดย กุลวดี โรจน์ไพศาลกิจ (2550) และจากการที่ในอดีตนั้นทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์ ดังที่มีคำกล่าวว่า “ในน้ำมีปลา ในนามีข้าว” ประชาชนก็สามารถพึ่งพาตนเองจากความสมบูรณ์ของธรรมชาติได้สูง มีป่าเป็นทั้งแหล่งอาหาร และเป็นสมุนไพรในการรักษาโรคในยามเจ็บป่วย นอกจากนี้ยังมีเพื่อนบ้านที่คอยช่วยเหลือให้กำลังใจ มีปัญหาชีวิตก็มีผู้อาวุโสหรือพระสงฆ์ในหมู่บ้าน คอยให้คำปรึกษาแนะนำ แนวทางชีวิต ซึ่งนับว่าเป็นระบบสวัสดิการชุมชน ที่ตั้งอยู่บนฐานของความเคารพซึ่งกันและกัน

จากต้นแบบแนวคิดขบวนการกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัด กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ลดรายจ่ายวันละ 1 บาท เพื่อสวัสดิการภาคประชาชน เงินเป็นเครื่องมือพัฒนาชุมชนจังหวัดสงขลา ครูชบ ยอดแก้ว ได้ให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการชุมชน จากการเริ่มทำกลุ่มสัจจะออมทรัพย์มาตั้งแต่ พ.ศ. 2526 โดยการนำดอกผลจากการกั๊ยมเงินร้อยละ 50 มาจัดตั้งเป็นกองทุนสวัสดิการการจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ จากนั้นได้เสนอให้กองทุนเพื่อการลงทุนทางสังคม (SIF) สมทบงบประมาณกองทุนสวัสดิการของเครือข่ายกองทุนหมุนเวียนชาวบ้านสงขลา 21 กลุ่ม

ในปี พ.ศ. 2547 ซึ่งจากการสมทบงบประมาณ 12 ล้านบาท ทำให้กองทุนสวัสดิการชุมชนอีก 6.48 ล้านบาท ในช่วง 2 ปี เกิดรูปแบบกองทุนสวัสดิการที่หลากหลาย และการจัดสวัสดิการเป็นแรงจูงใจให้สมาชิกออมและชำระคืนสม่ำเสมอ เพราะถ้าไม่ออมต่อเนื่องจะไม่ได้รับสวัสดิการ

ปัจจุบันสวัสดิการเป็นสิ่งที่ทุกคนจะต้องเข้าถึง จะต้องได้รับเนื่องจากเป็นสิทธิพื้นฐานทางสังคม การมีสวัสดิการเป็นการสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคง และเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของ



คน ในสังคม การจัดสวัสดิการในสังคมยังไม่ครอบคลุม และไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะอย่างยิ่งชาวสวน ชาวไร่ ชาวนา แม่ค้ารายย่อย แรงงานนอกระบบในชนบท ยังขาดสวัสดิการ หรือที่มีอยู่ก็ยังไม่เพียงพอ และยังไม่ทั่วถึง ทำให้ระบบสวัสดิการเป็นการพึ่งตนเองในระบบครอบครัวและญาติพี่น้อง จากสถานการณ์ดังกล่าว จึงส่งผลผลักดันให้ภาคประชาชนต้องช่วยเหลือตนเอง โดยการจัดสวัสดิการ ภาคประชาชนขึ้นเอง โดยในอดีตที่ผ่านมา การจัดสวัสดิการภาคประชาชนจะอาศัยดอกผลจากการกั๊ยืมเงินขององค์การการเงินชุมชนมาจัดตั้งเป็นกองทุนสวัสดิการ ซึ่งครูชบ ยอดแก้ว ผู้นำแนวคิด กองทุนสวัสดิการชุมชน และปี พ.ศ. 2522 ได้ทดลองโครงการออมทรัพย์วันละ 1 บาท ที่โรงเรียน วัดน้ำขาวโน เพื่อแก้ปัญหาเด็กนักเรียนที่ไม่มีอาหารกลางวันกิน และไม่มีชุดนักเรียนใส่ และแก้ปัญหาหนี้สินให้กับครูได้ในระดับหนึ่ง ทำให้ในโรงเรียนวัดน้ำขาวโนมีกองทุนสวัสดิการจากการออมทรัพย์ วันละ 1 บาทสำเร็จ ปี พ.ศ. 2526 ถูกเรียกรื้อจากคนในชุมชนตำบลน้ำขาวที่ประสบปัญหาความยากจน จึงได้คิดทดลองโครงการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์แบบพัฒนาครบวงจรชีวิต 11 กลุ่มทั้ง 11 หมู่บ้าน ของตำบลน้ำขาว โดยมีหลักเกณฑ์ว่าได้กำไรมาเท่าใด 50 % ปันผลตามผู้ถือหุ้น 50 % ตั้งกองทุน เพื่อจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิก ปัจจุบันมีกลุ่มเพิ่มขึ้นเป็น 21 กลุ่ม ประสบความสำเร็จ จากประสบการณ์ ที่ผ่านมาถึงปัจจุบันได้ พบว่า กลุ่มองค์กรการเงินส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่องกองทุนสวัสดิการน้อย มักเน้นในเรื่องการปันผล

อีกทั้งจากประสบการณ์การตั้งกลุ่มออมทรัพย์ พบจุดด้อย คือ มีการกั๊ยืมเงินมาก การจัดสวัสดิการของกลุ่มต้องใช้เวลาเนื่องจากต้องรอให้มีเงินสวัสดิการที่มากพอ ซึ่งส่วนใหญ่ใช้เวลาอย่างน้อย 1 ปี จากเหตุผลดังกล่าว ครูชบ ยอดแก้ว จึงปรับให้มีนวัตกรรมองค์กรการเงินชุมชน รูปแบบใหม่ โดยมุ่งเน้นการจัดทำสวัสดิการภาคประชาชน โดยให้ชื่อว่า สัจจะลดรายจ่ายวันละ 1 บาท เพื่อทำกองทุนสวัสดิการชุมชน จากการจัดสวัสดิการ และได้พบว่ามีออมสัจจะวันละ 1 บาท ที่ตำบลน้ำขาว เมื่อ วันที่ 1 เมษายน 2547 เป็นกลุ่มที่ครูชบ ยอดแก้ว ได้ร่วมกับแกนนำ กลุ่มออมทรัพย์ก่อตั้งสถาบันพัฒนาองค์กรการเงินและสวัสดิการชุมชนแห่งชาติ (พสก) สสำรวจข้อมูล องค์กรการเงินทั่วประเทศ พบว่า ส่วนใหญ่เน้นการปันผลมากกว่าการจัดสวัสดิการ และได้พบว่ามีออมสัจจะวันละ 1 บาท ที่เน้นการออมเพื่อนำเงินมาทำสวัสดิการโดยตรง จึงได้นำพัฒนา กองทุนสวัสดิการที่มาจากออมสัจจะ วันละ 1 บาท ที่ตำบลน้ำขาว เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2547 เป็นกลุ่มแรกโดยใช้แนวคิดสัจจะวันละ 1 บาท ทำสวัสดิการภาคประชาชน เพื่อเป็นการพัฒนา จริยธรรม คุณธรรมตามกระแสพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ซึ่งได้แก่ “สัจจะ ทะมะ ชันติ และจาคะ” ให้เกิดขึ้นในตัวคน กระบวนการทำให้เกิดการรวมกลุ่มสร้าง โอกาสให้ใช้เงินตราเป็นเครื่องมือพัฒนาคน เกิดการใช้สาระของความเป็นมนุษย์ในมิติช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน ซึ่งเป็นการยกระดับจิตวิญญาณของคนให้สูงขึ้น ผลที่เกิดขึ้นทำให้เกิดความสมดุลของทุน ทางสังคมที่มีอยู่ในชุมชน 7 ทุน ได้แก่ ทุนคน ทุนภูมิปัญญา ทุนธรรมชาติ ทุนวัฒนธรรม ทุนแรงงาน ทุนเวลา และทุนเงินตรา นำไปสู่เป้าหมายการมีสังคมที่ดี และคนในสังคมมีความสุข

สิ่งที่พบจากการเริ่มดำเนินการที่ตำบลน้ำขาว ก็ได้มีความคิดที่จะขยายให้กว้างขวาง ครอบคลุมพื้นที่จังหวัดสงขลา ครูชบ ยอดแก้ว จึงได้ไปปรึกษาผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งก็ได้ให้ความสนใจ ประกอบกับเป็นช่วงที่ UNDP (โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ) ได้เข้ามาสนใจสนับสนุนโครงการ ในประเด็นการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ (มสช.)

สนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะในปี 2548 จังหวัดสงขลา ได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานกองทุนสัจจะ วันละ 1 บาท ซึ่งประกอบด้วยภาคประชาชน ภาคการเมือง และภาควิชาการ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนกองทุน ซึ่งได้รับการตอบรับจากเจ้าหน้าที่หน่วยงานรัฐเป็นอย่างดี (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน องค์กรมหาชน, 2549) ดังนั้น แนวคิดสัจจะลดรายจ่าย วันละ 1 บาท เพื่อทำกองทุนสวัสดิการชุมชน เป็นการพัฒนาจริยธรรม คุณธรรม ตามกระแสพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ซึ่งได้แก่ สัจจะ ทะมะ ชันติ และจาคะ ให้เกิดขึ้นในตัวคน กระบวนการทำให้เกิดการรวมกลุ่มสร้างโอกาสให้ใช้เงินตราเป็นเครื่องมือพัฒนาคน เกิดการใช้สัจจะของความเป็นมนุษย์ในมิติช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ซึ่งจะเป็นการยกระดับจิตวิญญาณของคนให้สูงขึ้น ผลกระทบที่เกิดขึ้นจะพัฒนาทำให้เกิดความสมดุล ของทุนในชุมชนที่มีอยู่ 7 ทุน ได้แก่ ทุนคน ทุนภูมิปัญญา ทุนธรรมชาติ ทุนวัฒนธรรม ทุนแรงงาน ทุนเวลา และทุนเงินตรา ซึ่งนำไปสู่เป้าหมาย คือ การเกิดสังคมดี คนมีความสุข

ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการเครือข่ายกลุ่มสัจจะยังเห็นว่ามีความไม่เข้าใจของสมาชิกและผู้นำชุมชนเกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุนบางกองทุน และขาดเครื่องมือที่ช่วยในการประชาสัมพันธ์เครือข่าย ซึ่งผู้วิจัยเป็นข้าราชการบำนาญเห็นว่าถ้าทุกชุมชนในทุก ๆ ภาคของแต่ละจังหวัดในประเทศไทย ได้นำแนวคิดเหล่านี้ไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นของตนเองได้ก็สามารถช่วยเหลือ ทำให้ชุมชนของตนเองมีความเข้มแข็งอย่างนี้ทุกชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ จะส่งผลในภาพรวมของประเทศ และทำให้ประชาชนมีคุณภาพดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ของประเทศไทยเพื่อนำผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้ ในการพัฒนาการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนต่อไป

## 1.2 คำถามในการวิจัย

1.2.1 การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ เป็นอย่างไร

1.2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ เป็นอย่างไร

1.2.3 แนวทางที่เหมาะสมการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ ควรเป็นอย่างไร

## 1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในจังหวัดภาคใต้

1.3.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้

1.3.3 เพื่อศึกษาเสนอแนวทางที่เหมาะสมการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้

#### 1.4 สมมติฐานการวิจัย

การจัดการศึกษาการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ มีความสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

1.4.1 การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ มีความสำคัญในการผลักดันแนวคิด สัจจะลดรายจ่ายวันละ 1 บาท เพื่อทำกองทุนสวัสดิการชุมชนให้เป็นนโยบายสาธารณะ

1.4.2 การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ ภาครัฐให้ความสำคัญต่อการมีโครงการสัจจะลดรายจ่ายวันละ 1 บาท เพื่อทำกองทุนสวัสดิการชุมชน เนื่องจากเป็นหลักประกันให้ชุมชน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี และช่วยให้ชุมชนเข้มแข็ง และเห็นว่าควรถูกกำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

#### 1.5 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ เป็นการวิจัยโดยใช้วิธีแบบผสมผสานวิธี โดยใช้หลักวิจัยเชิงคุณภาพเป็นแบบสัมภาษณ์เป็นหลัก และเสริมด้วยหลักวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

##### 1.5.1 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้พื้นที่ของจังหวัดในเขตภาคใต้ทั้ง 2 เขต เขตละ 7 จังหวัด คือ 1) เขตภาคใต้ตอนบน ได้แก่ จังหวัดชุมพร ระนอง กระบี่ พังงา ภูเก็ต สุราษฎร์ธานี และ นครศรีธรรมราช 2) เขตภาคใต้ตอนล่าง ได้แก่ จังหวัดพัทลุง สงขลา ตรัง สตูล ยะลา ปัตตานี และ นราธิวาส ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ของจังหวัดภาคใต้ในแต่ละเขตมาเขตละ 1 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา มาเป็นตัวแทนในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากทั้ง 2 จังหวัดเป็นจังหวัดที่ใหญ่ในแต่ละเขตของภาคใต้ และมีจำนวนประชากรอยู่หนาแน่น โดยเฉพาะจังหวัดสงขลาซึ่งเป็นจังหวัดต้นแบบในการเริ่มต้นก่อตั้งกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนที่ประสบความสำเร็จอย่างสูง ในการนำมาซึ่งนโยบายสนับสนุนเงินทุนของรัฐบาลในปี พ.ศ. 2553 และได้มีพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 (แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550) ได้บัญญัติองค์การสวัสดิการชุมชนไว้ในมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 เป็นที่ยอมรับของภาครัฐและเอกชนโดยทั่วไป

##### 1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ มุ่งเน้นการศึกษาทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์” ในมิติต่าง ๆ เช่น ด้านนโยบายและพระราชบัญญัติ ด้านโครงสร้าง ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านการบริหารจัดการ

### 1.5.3 ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) จากสมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน ของทั้ง 2 จังหวัด คือ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา จำนวน 400 คน และ 2) ผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน ได้แก่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พอช.) สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ภาคใต้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พอช. ภาค) พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา (พมจ.) คณะกรรมการสนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนของจังหวัด ทั้ง 2 จังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา และประธานกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน จำนวน 24 คน

### 1.5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการศึกษาวิจัยตั้งแต่ กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2557 ถึง กรกฎาคม พ.ศ. 2557

### 1.5.5 ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูลเอกสาร

การศึกษาวิจัยได้ค้นคว้าข้อมูลเอกสาร ได้แก่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) และฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 (แก้ไขเพิ่มเติมโดยบทพระราชบัญญัติส่งเสริมสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550) และเอกสารพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา รวมถึงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 ได้เริ่มนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาอย่างเป็นรูปธรรมมากกว่าเดิม มุ่งไปสู่จุดสมดุลตามปรัชญา โดยเน้นความรู้และจริยธรรมหากพิจารณาในภาพรวม จะมีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นให้เห็นเป็นรูปธรรมหลายประการ ประชาชนมีชีวิตความเป็นอยู่สะดวกสบายขึ้น

## 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ในเขตจังหวัดภาคใต้” มีคำจำกัดความดังนี้

การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการ วิธีการ ในการดำเนินงานการมีส่วนร่วมของสมาชิกของกลุ่มในการตัดสินใจ การร่วมรับผลประโยชน์ และการร่วมกันประเมินผล ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์

กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ หมายถึง กลุ่มองค์กรที่จัดตั้งขึ้นจากการรวมตัวกันของชาวบ้าน เพื่อช่วยเหลือตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยการประหยัดทรัพย์ แล้วนำมาสะสมรวมกันทีละเล็กละน้อยเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อใช้เป็นทุนให้สมาชิกที่มีความจำเป็นเดือดร้อนกู้ยืมไปใช้ในการลงทุนประกอบอาชีพ หรือเพื่อสวัสดิการของตนเองและครอบครัว ในจังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา

สวัสดิการชุมชน หมายถึง รูปแบบหนึ่งของทางเลือกสู่ทางรอดของชุมชน ซึ่งเกิดขึ้นโดยความคิดของชาวบ้านในชุมชน ที่ต้องการเห็นคนในชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคง ภาคภูมิใจ

อยู่อย่างมีศักดิ์ศรี และมีความสุขโดยไม่ต้องรอการพึ่งพาภาครัฐ แต่ใช้ศักยภาพที่มีจากพื้นฐานการเงินอันเข้มแข็งของกลุ่มออมทรัพย์ ไปสู่การจัดระบบสวัสดิการของตนเองตั้งแต่เกิดจนตาย

สวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน หมายถึง สวัสดิการที่ประชาชนในชุมชนได้ร่วมกันจัดทำขึ้น เพื่อให้คนในชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคง โดยพื้นฐานทางการเงินของกลุ่มจะออมทรัพย์ และได้รับผลตอบแทนได้ตลอดไป

จังหวัดภาคใต้ หมายถึง จังหวัดที่ใช้ในการศึกษาวิจัยของกลุ่มจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนในเขตจังหวัดภาคใต้ ซึ่งแบ่งออกเป็นเขตจังหวัดภาคใต้ตอนบน ได้แก่ จังหวัดชุมพร ระนอง กระบี่ พังงา ภูเก็ต สุราษฎร์ธานี และนครศรีธรรมราช และเขตจังหวัดภาคใต้ตอนล่าง ได้แก่ จังหวัดพัทลุง สงขลา ตรัง สตูล ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส รวมทั้งหมด 14 จังหวัด

กองทุนสวัสดิการชุมชน หมายถึง กองทุนที่เกิดขึ้นจากการที่คนในชุมชนมาร่วมกันคิด ร่วมกันสร้างระบบสวัสดิการชุมชน ร่วมกันบริหารจัดการ ร่วมกันรับผลประโยชน์ ร่วมกันตรวจสอบความโปร่งใส เป็นกองทุนที่ทุกคนในชุมชนร่วมกันเป็นเจ้าของ ร่วมรับผิดชอบร่วมพัฒนาให้เกิดความยั่งยืน บนพื้นฐานของความเอื้ออาทร

## 1.7 ประโยชน์ที่จะได้รับ

ผลการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการกลุ่มจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ในเขตจังหวัดภาคใต้ ศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา จะเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ ดังนี้

1.7.1 ได้ทราบการบริหารจัดการกลุ่มจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ในเขตจังหวัดภาคใต้และมีความสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.7.2 ได้ทราบองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการบริหารจัดการกลุ่มจะออมทรัพย์ เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพเกิดผลต่อกลุ่มจะออมทรัพย์ เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนต่อไป

1.7.3 ได้นำแนวทางองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนกับกลุ่มอื่น ๆ ภายในจังหวัดภาคใต้ และจังหวัดอื่น ๆ ของประเทศไทยได้ต่อไป

## 1.8 การนำเสนอผลการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดประเด็นที่จะนำเสนอกระบวนการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการกลุ่มจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ ดังต่อไปนี้

1.8.1 เป็นการกล่าวถึงความเป็นมาก่อน ระหว่างและปัจจุบัน รวมถึงความสำคัญของปัญหา คำถามการวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐาน ขอบเขตของการวิจัย ข้อจำกัดของการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะ และการนำเสนอทวิวิจัย

1.8.2 เป็นการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.8.3 เป็นการนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย การกำหนดพื้นที่วิจัย การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและ กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.8.4 เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1.8.5 เป็นการนำเสนอบทสรุปของการวิจัย การอภิปรายผลการวิจัย การให้ข้อเสนอแนะทั้งการนำไปใช้และเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป



## บทที่ 2

### เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ในเขตจังหวัดภาคใต้ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ มุ่งเน้น การศึกษาทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ “การบริหารจัดการ กลุ่มสัจจะออมทรัพย์” ในมิติต่าง ๆ เช่น ด้านนโยบายและพระราชบัญญัติ ด้านโครงสร้าง ด้านภาวะ ผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านการบริหารจัดการ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดังนั้นผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1) แนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับสวัสดิการสังคมและชุมชน 2) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการชุมชน 3) แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับกลุ่มออมทรัพย์หรือกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ 4) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรม ชุมชน 5) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการเสริมสร้างการรวมกลุ่มและพัฒนาชุมชน 6) แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทผู้นำ 7) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ 8) แนวคิดและ ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน 9) แนวคิดและทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติ 10) แนวคิด ทฤษฎีใหม่ชุมชนเข้มแข็งในการพัฒนาที่ยั่งยืน 11) กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบ วงจรชีวิต 12) นโยบาย และพระราชบัญญัติการจัดตั้งกลุ่มสัจจะออมทรัพย์และสวัสดิการชุมชน 13) บริบทของพื้นที่จังหวัดภาคใต้ 14) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 15) กรอบแนวคิดการวิจัย และ 16) นิยาม ปฏิบัติการ

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมและชุมชน

##### 2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม

ปัจจุบันในระบบเศรษฐกิจตลาด นโยบายสวัสดิการสังคมเกิดขึ้นเนื่องจากกระบวนการ ผลิตแบบอุตสาหกรรมได้เปลี่ยนแปลงแผนการใช้ชีวิตของประชาชน จากสังคมครอบครัว และ เครือญาติมาเป็นสังคมของการทำงาน (Work Society) สถานที่ทำงานและโรงงานกลายเป็นศูนย์กลาง ของวิถีชีวิตประจำวัน ไม่ใช่ชุมชนและหมู่บ้านเกษตรกรรมเหมือนสมัยก่อน สังคมอุตสาหกรรม ได้ก่อให้เกิดปัญหาการขยายตัวของเมือง ความแออัดของประชากรในเมือง ความห่างเหินแปลกแยก ของสมาชิกครอบครัว ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างลูกจ้าง การว่างงาน การถูกปลดออกจากงาน อุบัติเหตุ และโรคร้ายจากการทำงาน ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นอุปสรรคต่อการเพิ่มผลผลิต และเป็นปัญหา คุณภาพชีวิตและการดำรงชีพของกำลังแรงงาน และเนื่องจากรัฐสมัยใหม่มีแนวคิดที่ว่า กำลังแรงงาน เป็นปัจจัยการผลิตหลักของชาติ จึงจำเป็นที่ “รัฐ” จะต้องดูแลแก้ไขให้กำลังแรงงานเหล่านี้มีศักยภาพ ในทางการผลิต และมีโครงการที่จะสร้างผลผลิตให้แก่สังคมได้ หรือถ้ากำลังแรงงานนี้ไม่สามารถที่จะ ทำงานได้ตลอดชีวิต รัฐก็จำเป็นที่จะต้องดูแลให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ โดยไม่ให้เป็นปัญหาต่อสังคม เพื่อป้องกันมิให้เกิดผลกระทบต่อความสงบสุขของสังคมโดยรวม รัฐจึงจำเป็นต้องจัดระบบ การให้บริการและการดูแลปัญหาดังกล่าวของกำลังแรงงานในประเทศ ในเยอรมันเรียกนโยบาย การแก้ไขปัญหาดังกล่าวนี้ว่า นโยบายสวัสดิการสังคม (Social Welfare Policy) ซึ่งปรากฏอยู่ใน Social

Policy Laws of the Federal Republic หรือกฎหมายว่าด้วยนโยบายสวัสดิการสังคมแห่งสหพันธ์รัฐเยอรมัน ซึ่งครอบคลุมด้าน

1. การศึกษาและฝึกอบรม ซึ่งรัฐบาลได้จัดงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกสนับสนุน การศึกษาและการฝึกอบรมนักเรียน นักศึกษาเพื่อให้เป็นกำลังแรงงานที่มีประสิทธิภาพ และรวมไปถึงการศึกษา และการฝึกอบรมกำลังแรงงานที่กำลังทำงานอยู่ในสาขาการผลิตต่าง ๆ ด้วย

2. การส่งเสริมการมีงานทำ ซึ่งได้ออกเป็นรัฐบัญญัติการส่งเสริมแรงงาน (Labour Promotion Act 1969) เพื่อประกันให้ทุกคนมีงานทำ หรือรักษาภาวะการมีงานทำให้สูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยรัฐจัดการหางาน สร้างงาน ส่งเสริมธุรกิจที่เพิ่มการจ้างงาน เป็นต้น

3. การคุ้มครองแรงงานและสุขภาพอนามัย โดยการมีกฎหมายบังคับมาตรฐานขั้นต่ำของ สภาพการจ้างงาน เพื่อให้กำลังแรงงานมีความปลอดภัยในที่ทำงาน คุ้มครองมิให้มีการกดขี่เด็ก และสตรี คุ้มครองแรงงานที่ทำงานในครัวเรือน รวมถึงคุ้มครองอาชีพพิเศษบางอาชีพ (เช่น หญิงบริการ)

4. การประกันสังคม ซึ่งครอบคลุมการประกันสุขภาพ อุบัติเหตุ ชราภาพ คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร การเสียชีวิต ทูพพลภาพ และการว่างงาน ทั้งหมดนี้รวมกันเรียกว่า โครงการ “ความมั่นคงทางสังคม” (Social Security Scheme) เยอรมันได้ชื่อว่าเป็นประเทศแรกที่ได้จัดให้มีการประกันสังคม โดยเริ่มจากการประกันสุขภาพ ในปี ค.ศ. 1883 รัฐบาลได้ออกพระราชบัญญัติการประกันสุขภาพ (Health Insurance Act) ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าพระราชบัญญัตินี้เป็นการบุกเบิกนโยบายสวัสดิการสังคมโดยรัฐอย่างเป็นระบบเป็นครั้งแรกในประเทศอุตสาหกรรมตะวันตก

ส่วนแนวคิดในการออกพระราชบัญญัตินี้กลับไม่ใช่แนวคิดที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือคนงาน แต่เป็นแนวคิดที่ต้องการสร้างกลไก และเครื่องมือสกัดกั้นมิให้คนงานไปรวมกับขบวนการสังคมนิยมที่กำลังแพร่หลายอยู่ในยุโรปขณะนั้น บิสมาร์ค (Bismark) นายกรัฐมนตรีแห่งเยอรมัน ต้องการให้คนงานมีความจงรักภักดี จึงหยิบยื่นสวัสดิการสังคมในรูปของการประกันสุขภาพ โดยให้คนงานจ่ายสมทบ 2/3 นายจ้าง 1/3

ก่อนหน้าคือปี 1878 บิสมาร์ค ได้ออกกฎหมายห้ามจัดตั้งพรรคสังคมนิยม เรียกว่า Socialist Law เนื่องจากเกรงว่าพรรคสังคมนิยมจะขยายตัวเติบโตใหญ่จนคุกคามอำนาจรัฐของตนได้ เพราะปรากฏว่า ในปี ค.ศ. 1875 ขบวนการแรงงานสังคมนิยมใหญ่ 2 ขบวนการได้รวมตัวกัน และจัดตั้งพรรค “คนงานสังคมนิยมแห่งเยอรมนี” (Socialist Workers Party of Germany) การหยิบยื่นโครงการประกันสุขภาพให้ในปี 1883 และตามด้วยการประกันอุบัติเหตุในปี ค.ศ. 1884 จึงมีเป้าหมายเพื่อช่วงชิงความจงรักภักดีจากคนงาน และเพื่อแยกสลายขบวนการสังคมนิยม ความจริงทางประวัติศาสตร์ข้อนี้หักล้างแนวคิดที่ว่า โครงการประกันสังคมเป็นโครงการของระบบสังคมนิยมที่เป็นความเชื่อของพวกเขาเสรีนิยมและอนุรักษนิยม

ในช่วงที่ บิสมาร์ค ริเริ่มโครงการประกันสุขภาพและประกันอุบัติเหตุ สิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นสวัสดิการสังคมที่รัฐจัดทำให้ หรือกำหนดให้มีขึ้น การประกันเหล่านี้เมื่อครอบคลุมหลาย ๆ ด้านก็เรียกว่า “การประกันสังคม” (Social Insurance) คำว่า “ประกันสังคม” และสวัสดิการสังคม” จึงมาก่อนคำว่า “ความมั่นคงทางสังคม” (Social Security)



จอห์น เทอร์เนอร์ (John Turner, 1974) ให้นิยามคำว่า “สวัสดิการสังคม” ว่าเป็นความพยายามส่งเสริมให้ประชาชนมีมาตรฐานความเป็นอยู่ขั้นพื้นฐานที่มั่นคง โดยครอบคลุมการบริการกับบุคคลและชุมชนในลักษณะการพัฒนาสังคม และการเสริมสร้างให้บุคคลสามารถเผชิญกับสภาพปัญหาทางร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนการพยายามขจัดสภาวะที่พึ่งตนเองไม่ได้ของประชาชนให้หมดไป

สารานุกรมทางสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ (Encyclopedia of Social Work, 2000) ให้นิยามว่า “สวัสดิการสังคม” หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดตั้งขึ้นโดยหน่วยงานทั้งของรัฐบาลและอาสาสมัคร เพื่อมุ่งป้องกันและขจัดปัญหาสังคม หรือปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล กลุ่ม และชุมชน กิจกรรมดังกล่าวนี้ใช้บุคลากรนักวิชาชีพที่เกี่ยวข้องอย่างมากมาย อาทิ แพทย์ พยาบาล นักกฎหมาย นักการศึกษา วิศวกร นักบริหาร นักสังคมสงเคราะห์ ตลอดจนผู้ช่วยนักวิชาชีพในสาขาต่าง ๆ (Paraprofessional)

ไฟรด์แลนเดอร์ และแอพท์ (Friedlander & Apte, 1980) อธิบายว่า “สวัสดิการสังคม” เป็นระเบียบ นโยบาย ผลประโยชน์ และบริการ ซึ่งจะทำให้การดำเนินการจัดบริการต่าง ๆ เป็นไปโดยสอดคล้องกับความต้องการของสังคมเป็นที่ยอมรับกันว่า สวัสดิการสังคมเป็นบริการพื้นฐานที่มีความสำคัญทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและถาวร เปลี่ยนแปลงจากสภาวะที่เคยยากลำบากไปสู่สิ่งที่คาดหวังว่าดีกว่ารวมไปถึงความอุดมสมบูรณ์ในที่สุด

เฟเดอริโก (Federigo, 1980) อธิบายว่า สวัสดิการสังคมเป็นสถาบันที่สำคัญสถาบันหนึ่งในสังคม ในขณะที่ทุกสังคมมักจะประกอบด้วยอย่างน้อย 5 สถาบันหลัก ได้แก่ 1) สถาบันครอบครัว 2) สถาบันการศึกษา 3) สถาบันศาสนา 4) สถาบันการเมือง 5) สถาบันเศรษฐกิจ สวัสดิการสังคมถือเป็นสถาบันที่ 6 ของสังคม ที่มีหน้าที่สำคัญและเด่นชัดในสังคม และมีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างแยกไม่ออกกับสถาบันทางสังคมทั้ง 5 สถาบันข้างต้น

วันทนี วาสิกะสิน และคนอื่น ๆ (2547) เห็นว่า สวัสดิการสังคมเป็นเรื่องของทุกคนในสังคม เพราะคำว่า สวัสดิการหรือ สวัสดิภาพมีความหมายในแง่การอยู่ดี กินดีของทุกคน (Social Well-Being) ไม่เฉพาะผู้ยากไร้เท่านั้น คนทุกคนที่เกิดมาในโลกนี้ ตามปฏิญญาสากลขององค์การสหประชาชาติในเรื่องสิทธิมนุษยชนกำหนดว่า คนทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานอันเป็นสิทธิที่ทุกคนจะต้องได้รับ และเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องจัดบริการต่าง ๆ ไว้ให้ความต้องการขั้นพื้นฐานเป็นสิ่งที่ทุกคนรู้ว่า หมายถึง อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค รัฐจะต้องจัดหาที่อยู่อาศัยให้ประชาชน โดยจัดให้ประชาชนได้มีงานทำ เพื่อมีเงินสำหรับซื้อเสื้อผ้าที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค จัดให้มีสถานพยาบาลสำหรับประชาชนเมื่อเจ็บป่วย ไม่ว่าประชาชนคนนั้นจะอาศัยอยู่ในเมืองใหญ่ หรือในชนบทที่ห่างไกล

วิจิตร ระติวงศ์ (2543) ให้ความเห็นว่า สวัสดิการสังคมมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคม ในฐานะที่เป็นเป้าหมายหนึ่งของการพัฒนาสังคม ดังนั้นสวัสดิการสังคมยังอาจหมายถึง การกำหนดนโยบายสังคมโดยรัฐที่จะมีผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 บริการ ได้แก่ 1) บริการประกันสังคม (Social Insurance) 2) บริการสงเคราะห์ประชาชนและการประชาสงเคราะห์ และสาธารณูปโภค (Public Assistance) 3) บริการสังคม (Social Services)

องค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคมโดยทั่วไป มีการใช้ใน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะกว้าง และลักษณะแคบ ดังนี้

1. องค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคมในลักษณะกว้างแบ่งเป็น 7 ด้าน ได้แก่ การศึกษา (Education) สุขภาพอนามัย (Health) ที่อยู่อาศัย (Housing) การทำงานและการมีรายได้ (Employment and Income Maintenance) ความมั่นคงทางสังคม (Social Security) บริการสังคม และนันทนาการ (Recreation)

2. องค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคมในลักษณะแคบตามพระราชบัญญัติความมั่นคงทางสังคมของสหรัฐอเมริกาแบ่งเป็น 3 บริการ ได้แก่ บริการประกันสังคม บริการสงเคราะห์ประชาชน บริการประชาสงเคราะห์ บริการสาธารณสุขการ และบริการสังคม

ดังนั้น องค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคมในลักษณะกว้าง 7 ด้าน และองค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคมในลักษณะแคบ 3 ด้าน จึงขึ้นอยู่กับการนำไปใช้ของนักสวัสดิการสังคมสำหรับในสังคมไทยนำมาใช้ทั้ง 2 ลักษณะ ทั้งด้านกว้างและด้านแคบ แต่โดยทั่วไปแล้วสังคมไทยมักจะรู้จักบริการสวัสดิการสังคมในลักษณะแคบมากกว่า โดยบริการประกันสังคมถือเป็นบริการที่นำไปสู่การสร้าง ความมั่นคงทางสังคมให้กับลูกจ้างผู้ใช้แรงงานที่พัฒนาขยายความครอบคลุมและสิทธิประโยชน์ทดแทนมากขึ้น ขณะที่บริการสงเคราะห์ประชาชนยังคงเป็นบริการที่รัฐต้องจัดสรรงบประมาณการช่วยเหลือกับผู้เดือดร้อน

กรมประชาสงเคราะห์ (2536) อธิบายว่า องค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคมประกอบด้วย ปัจจัยต่าง ๆ 7 ประการ คือ 1) การศึกษา 2) สุขภาพอนามัย 3) ที่อยู่อาศัย 4) การทำงาน และการมีรายได้ 5) ความมั่นคงทางสังคม 6) บริการสังคม และ 7) นันทนาการ

องค์ประกอบของ “งานสวัสดิการสังคม” ข้างต้นสรุปได้ว่า “สวัสดิการสังคม” เกี่ยวข้องกับงานสาขาต่าง ๆ 6 สาขา ได้แก่

1. การศึกษา
2. การเคหะ
3. การจัดบริการสังคม
4. การประกันสังคม
5. การสาธารณสุข
6. การแรงงาน

สารานุกรม Encyclopedia Americana (1965) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการสังคมว่า “ส่วนมากหมายถึงสถาบันและบริการต่าง ๆ ซึ่งมีความมุ่งหมายหลักเพื่อที่จะดำรงไว้และส่งเสริมความอยู่ดีของประชาชนในด้านร่างกาย สังคม สติปัญญา หรืออารมณ์”

มาริสสา ภูเก็ต (2535) ได้กล่าวว่า “นักวิชาการต่างประเทศและนักวิชาการไทยได้นิยามไว้ตั้งแต่ พ.ศ. 2501–2535 ซึ่งสะท้อนองค์ประกอบของสวัสดิการสังคมว่า เป็นงานที่มุ่งช่วยเหลือประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งในยามปกติและในยามที่ประสบปัญหา การให้ความช่วยเหลือมีหลายรูปแบบ ทั้งที่เป็นเงิน สิ่งของการดูแลและการให้บริการ (Cashes, Kinds, Care and Services) โดยมีองค์ประกอบของกิจกรรมด้านการศึกษา การสาธารณสุข ที่อยู่อาศัย การประกันรายได้ การจ้างงาน และบริการสังคม”

คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนางานสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ (2539) นิยาม “สวัสดิการสังคม” ว่าหมายถึง ระบบการจัดบริการสังคมเพื่อแก้ไขปัญหาทางสังคม อันเนื่องมาจากการที่ประชาชนไม่สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้ หรือไม่สามารถปรับตัวเข้ากับระบบของสังคม และไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ทางสังคมของตนเองได้ ทั้งนี้โดยที่บริการดังกล่าวจะต้องตอบสนองความต้องการพื้นฐานของประชาชน และความมั่นคงทางสังคมในระดับมาตรฐานเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนต่อมา คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ ได้ปรับนิยามความหมายของสวัสดิการสังคม (Social Welfare) ในแผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แห่งชาติฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2545-2549) ว่าหมายถึง ระบบการจัดบริการสังคม เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมและพัฒนาสังคม รวมทั้งการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อให้ประชาชนสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้ในระดับมาตรฐาน โดยบริการดังกล่าวจะต้องตอบสนองความต้องการพื้นฐานของประชาชนให้ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ทั้งในด้านการศึกษาที่ดี การมีสุขภาพอนามัย การมีที่อยู่อาศัย การมีงานทำ การมีรายได้ การมีสวัสดิการแรงงาน การมีความมั่นคงทางสังคม การมีนันทนาการ และบริการทางสังคมทั่วไป โดยระบบการจัดบริการสังคมต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิที่ประชาชนต้องได้รับ และเข้ามามีส่วนร่วมในระบบการจัดบริการสังคมในทุกระดับ

พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (2546) ได้ให้ความหมาย “สวัสดิการสังคม” หมายถึง ระบบการจัดบริการสังคม ซึ่งเกี่ยวกับการป้องกัน การแก้ไขปัญหา การพัฒนา และการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึง เหมาะสม เป็นธรรม และให้เป็นไปตามมาตรฐานทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงานและการมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรม และบริการทางสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่ประชาชนจะต้องได้รับ และมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ

อภิญา เวชยชัย และศิริพร ยอดกมลศาสตร์ (2546) ได้สังเคราะห์ความหมายของงาน “สวัสดิการสังคม” มี 3 ลักษณะ ได้แก่

1. ความหมายที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์สังคมระบบการจัดบริการสังคมที่ครอบคลุมฐานชีวิตทั้งมวลของมนุษย์การได้รับการตอบสนองความจำเป็นพื้นฐาน การเข้าถึงคุณภาพชีวิต และความมั่นคงของชีวิตในระยะยาวอย่างยั่งยืนการได้รับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในระดับต่าง ๆ สวัสดิการที่เคารพ ยอมรับในคุณค่า และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้ประสบปัญหาสวัสดิการที่อยู่บนฐานความหลากหลาย เป็นธรรมทางสังคม

2. ความหมายกว้างขวาง ครอบคลุมเรื่องระบบการให้บริการและความมั่นคงของชีวิตมากขึ้นสวัสดิการที่ประกอบด้วยองค์ประกอบที่รอบด้าน เช่น 7 ด้านของความมั่นคงในชีวิต เช่น การศึกษา สาธารณสุข ที่อยู่อาศัย รายได้และการมีงานทำ ความมั่นคงทางสังคม นันทนาการ และบริการทางสังคม

3. ความหมายที่มองสวัสดิการสังคมเชิงลึกในด้านการพัฒนา และบริการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่กลุ่มผู้ใช้บริการมากกว่าการสงเคราะห์เป็นด้านหลักสวัสดิการในความหมายนี้ให้ความสำคัญกับแนวคิดสิทธิมนุษยชน ความเสมอภาคความเท่าเทียมทางโอกาส การเสริมสร้างพลัง

อำนาจให้แก่กลุ่มเป้าหมายได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการของตนเองมากขึ้น สวัสดิการจึงเป็นเรื่องการพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิ การส่งเสริมสวัสดิภาพ การพัฒนาความสามารถของกลุ่มเป้าหมาย การให้ความหมายของงานสวัสดิการสังคมในทุกมิติจึงเกี่ยวข้องกับกลไกของนโยบายรัฐกลไก การบริหารจัดการ กลไกการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยทั่วไปงานสวัสดิการสังคมทั่วโลกจึงเลือกทำเฉพาะด้านหลักที่น่าจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในสังคม เช่น ด้านการศึกษา ด้านสาธารณสุข ด้านที่อยู่อาศัย การจัดสวัสดิการสังคมจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบทุกด้านให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะการสร้างนโยบายสาธารณะให้เรื่องสวัสดิการเป็นแบบสากลมากขึ้น และกระจายความรับผิดชอบทางสังคมสู่ภาคส่วนต่าง ๆ

โดยสรุปความหมายของ “สวัสดิการสังคม” นั้น หมายถึง ระเบียบ นโยบาย ผลประโยชน์ การบริการและกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้น เพื่อมุ่งป้องกัน แก้ไขปัญหา การพัฒนา และการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึง เหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งการจัดสวัสดิการสังคมนี้ถือว่าเป็นการบริการพื้นฐานที่มีความสำคัญ โดยมีจุดศูนย์กลางของงานสวัสดิการสังคม คือ ประชาชนโดยมีจุดประสงค์เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีและมีหลักประกัน ไม่เพียงแต่จะช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหาแก่บุคคลที่ประสบความเดือดร้อนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงมาตรการป้องกัน และส่งเสริมสวัสดิการสังคมให้ดีขึ้นด้วย

### 2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเครือข่ายทางสังคม

เครือข่าย (Network) หมายถึง การที่ปัจเจกบุคคล องค์กร หน่วยงาน หรือสถาบันใด ๆ ได้ตกลงที่จะประสานเชื่อมโยงเข้าหากันหรือข้อตกลงอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการนั้น ต้องมีการแสดงออกเป็นทางการ ลงมือทำกิจกรรมร่วมกัน

การสร้างเครือข่าย หมายถึง การทำให้มีการติดต่อและการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ การที่ประชาชน กลุ่มชุมชนใช้พลังปัญญา ความรู้ ความสามารถของตนเองในการดำเนินเครือข่าย โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ก่อให้เกิดการถ่ายทอดศักยภาพระหว่างบุคคลต่อบุคคล กลุ่มต่อกลุ่ม ชุมชนต่อชุมชน และเสริมสร้างให้เกิดการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนร่วมกันปกป้องดูแลรักษาผลประโยชน์ ซึ่งเป็นการพัฒนาขีดความสามารถของกลุ่ม องค์กรชุมชนในบรรลุเป้าหมายร่วมกันในที่สุด

ส่วนองค์ประกอบของเครือข่ายนั้น เครือข่ายจะมีองค์ประกอบที่สำคัญอย่างน้อย 7 องค์ประกอบด้วยกันคือ

1. การรับรู้มุมมองร่วมกัน (Common Perception) สมาชิกที่เข้ามาอยู่ในเครือข่าย ต้องมีความรู้สึกนึกคิดและการรับรู้ร่วมกันถึงเหตุผลของการเข้าร่วมเป็นเครือข่าย เช่น มีความต้องการช่วยเหลือในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน มั่นคง และยั่งยืน การรับรู้ร่วมกันถือเป็นหัวใจสำคัญของเครือข่ายที่จะทำให้เครือข่ายมีความต่อเนื่อง มั่นคง และยั่งยืน

2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Common Vision) เป็นการมองเห็นภาพจุดมุ่งหมายในอนาคตร่วมกันของสมาชิกในกลุ่ม การรับรู้เข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน และการมีเป้าหมายที่จะไปด้วยกันจะทำให้ขบวนการเคลื่อนไหวมีพลัง เกิดเอกภาพและช่วยบรรเทาความขัดแย้งอันเกิดจากมุมมองความคิดที่แตกต่างลงไปได้

3. การมีผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน (Mutual Interest Benefits) เครือข่ายเกิดจากการที่สมาชิกแต่ละคนต่างก็มีความต้องการของตนเอง แต่ความต้องการเหล่านั้นไม่สามารถบรรลุผลได้ โดยหากสมาชิกต่างคนต่างอยู่ ความจำกัดนี้ทำให้เกิดการรวมตัวกันบนฐานของผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งผลประโยชน์ที่ไม่ใช่ตัวเงินด้วย เช่น เกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับ โอกาสในความก้าวหน้า ความสุข และความพึงพอใจ

4. การมีส่วนร่วมของสมาชิกอย่างกว้างขวาง (All Stakeholder Participation) การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่าย เป็นกระบวนการที่สำคัญมากในการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย เพราะกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในเครือข่าย ย่อมเป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดความร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือกระทำอย่างเข้มแข็งทำให้สถานะของสมาชิกในเครือข่ายจึงเป็นไปในลักษณะของความเท่าเทียมกัน ในฐานะหุ้นส่วน

5. การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (Complementary Relationship) องค์กรประกอบที่จะทำให้เครือข่ายดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง คือ การที่สมาชิกของเครือข่ายต่างก็ต้องเสริมสร้างซึ่งกันและกันโดยใช้จุดแข็งของฝ่ายหนึ่งไปช่วยแก้ไขจุดอ่อนของอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งจะทำให้ผลตอบแทนที่เกิดขึ้น หรือผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการรวมตัวเป็นเครือข่ายมีมากกว่าการไม่สร้างเครือข่ายหรือแบบต่างคนต่างทำ

6. การพึ่งพิงอิงกัน (Interdependence) เนื่องจากธรรมชาติความจำกัดของสมาชิกในเครือข่ายทั้งทางด้านทรัพยากร ความรู้ เงินทุน กำลังคน ฯลฯ สมาชิกเครือข่ายจึงไม่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างสมบูรณ์ด้วยตนเอง จำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการเสริมสร้างบางสิ่งซึ่งกันและกัน ทำให้สมาชิกจำเป็นต้องเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายเพื่อยุติโยงกันในด้านต่าง ๆ อย่างแน่นอน

7. การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Interaction) หากสมาชิกในเครือข่ายไม่มีปฏิสัมพันธ์กันแล้วก็ไม่ต่างจากต่างคนต่างอยู่ ไม่มีทางที่จะเกิดความร่วมมือกันได้และจะไม่เกิดความร่วมมืออย่างแท้จริง ดังนั้นสมาชิกในเครือข่ายจำเป็นต้องมีการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกด้วยกัน

เครือข่ายมีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญมากมายหลายประการ แต่ที่ผู้วิจัยได้หยิบยกมากล่าวในงานวิจัยครั้งนี้ เป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่จำเป็นจะต้องมี 7 ประการที่กล่าวมา จึงจะทำให้การทำงานในลักษณะเครือข่ายสามารถทำงานร่วมกันได้ดี นำพาไปสู่ความสำเร็จได้

สำหรับประโยชน์ของเครือข่ายนั้น ในสังคมยุคปัจจุบันนับว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างมากที่จะต้องมีการสร้างเครือข่ายขึ้นในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งประโยชน์ที่สำคัญมีดังนี้คือ

1. เป็นเวทีการประสานงานร่วมกัน แม้ว่าบุคคลแต่ละคนจะมีเป้าหมายหรือผลประโยชน์ร่วมกัน แต่ต่างก็อาจมีแนวทางการดำเนินงานของตนเองที่แตกต่างกันออกไป เมื่อร่วมกันทำงานก็อาจเกิดความขัดแย้งระหว่างกัน ดังนั้นจึงเป็นช่องทางที่จะใช้เจรจาประสานความคิดความเข้าใจในวัตถุประสงค์ ขอบข่าย แผนการทำงาน วิธีการทำงาน ตลอดจนแนวทางปฏิบัติให้ไปในทิศทางเดียวกันได้

2. เป็นเวทีแลกเปลี่ยนสารสนเทศและความรู้ ซึ่งกันและกัน ยิ่งเครือข่ายมีอัตราการหมุนเวียนแลกเปลี่ยน (Velocity of Exchange) สารสนเทศและความรู้ระหว่างสมาชิกมากขึ้นเท่าใด เครือข่ายก็จะยิ่งเกิดการเรียนรู้ระหว่างกันมากขึ้นเท่านั้น เพราะการแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือบทเรียนใหม่ ๆ ที่ค้นพบขึ้นมา ช่วยให้เกิดการพัฒนาต่อยอดความคิดและความสำคัญระหว่างสมาชิกเครือข่าย

3. เป็นเวทีแลกเปลี่ยนและระดมทรัพยากรซึ่งสมาชิกเครือข่ายสามารถแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกันได้ หรืออาจนำทรัพยากรเพื่อให้เกิดการผสมผสานทางความคิด การดึงบุคลากรจากแต่ละองค์กรมาทำกิจกรรมร่วมกันได้

4. เป็นเวทีการสร้างสรรคและพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ องค์ความรู้ใหม่ ๆ จะเกิดจากเครือข่ายได้หากมีการแลกเปลี่ยนความรู้ และลงมือศึกษาค้นคว้าร่วมกันระหว่างสมาชิก

5. เป็นเวทีสร้างกระแสผลักดันประเด็นใหญ่ ๆ ในสังคมได้ เครือข่ายสามารถที่จะสร้างกระแสบางเรื่อง เพื่อปลุกให้สังคมเกิดความตื่นตัวในเรื่องนั้น ๆ และอาจรวมถึงขยายผลออกไปในวงกว้างขึ้นได้ด้วย แต่ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับระดับความกว้างขวางและความเข้มแข็งของเครือข่ายด้วย

6. เป็นศูนย์ความรู้ทำหน้าที่ศึกษาค้นคว้าวิจัยความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

7. เป็นศูนย์สร้างผู้นำ โดยการฝึกอบรมและให้ความรู้แก่ผู้นำเครือข่ายในหัวข้อต่าง ๆ เช่น การจัดประชุม การบริหารงานการเงิน การจัดการบัญชี เป็นต้น

ขั้นตอนในการสร้างเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชน

ในปัจจุบันนี้มีกลุ่มต่าง ๆ ที่มีการจัดสวัสดิการชุมชนขึ้นหลายกลุ่ม กลุ่มทั้งหลายมีการรวมตัวกันเป็นเครือข่ายเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่ม โดยมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อพัฒนากลุ่มของตนเองอย่างต่อเนื่อง สำหรับขั้นตอนในการตั้งเครือข่ายของกลุ่มที่ยังไม่มีการรวมตัวกันนั้น ควรมีขั้นตอนดังนี้

1. ทำความเข้าใจกับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อจุดประกายความคิด โดยเริ่มจากผู้นำ เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประธานกลุ่ม ผู้นำชุมชน นำบุคคลเหล่านี้มาพูดคุยกัน เพื่อหาแนวทางในการจัดการพิจารณาศักยภาพที่มีอยู่ในชุมชน โดยให้แกนนำทำหน้าที่ขยายความคิดนี้ให้กว้างขวางต่อไป

2. จัดเวทีคุยกับชาวบ้านให้กว้างขวางยิ่งขึ้น อาจจะนำแกนนำไปศึกษา ดูงานเครือข่ายที่ดำเนินการประสบความสำเร็จแล้ว เพื่อนำความคิดที่ได้จากประสบการณ์มาพูดคุยกัน เหตุผลสำคัญที่ชาวบ้านจะต้องเข้าใจก็คือ การมีสวัสดิการให้กับสมาชิกชุมชนตั้งแต่เกิดจนตาย โดยสวัสดิการไม่เคยมีมาก่อนในชุมชน ชุมชนสามารถดูแลกันเอง ช่วยเหลือบุคคลที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ หรือช่วยเหลือเด็กถูกทอดทิ้ง คนแก่ คนพิการ ด้วยความรักและเอื้ออาทรต่อกัน

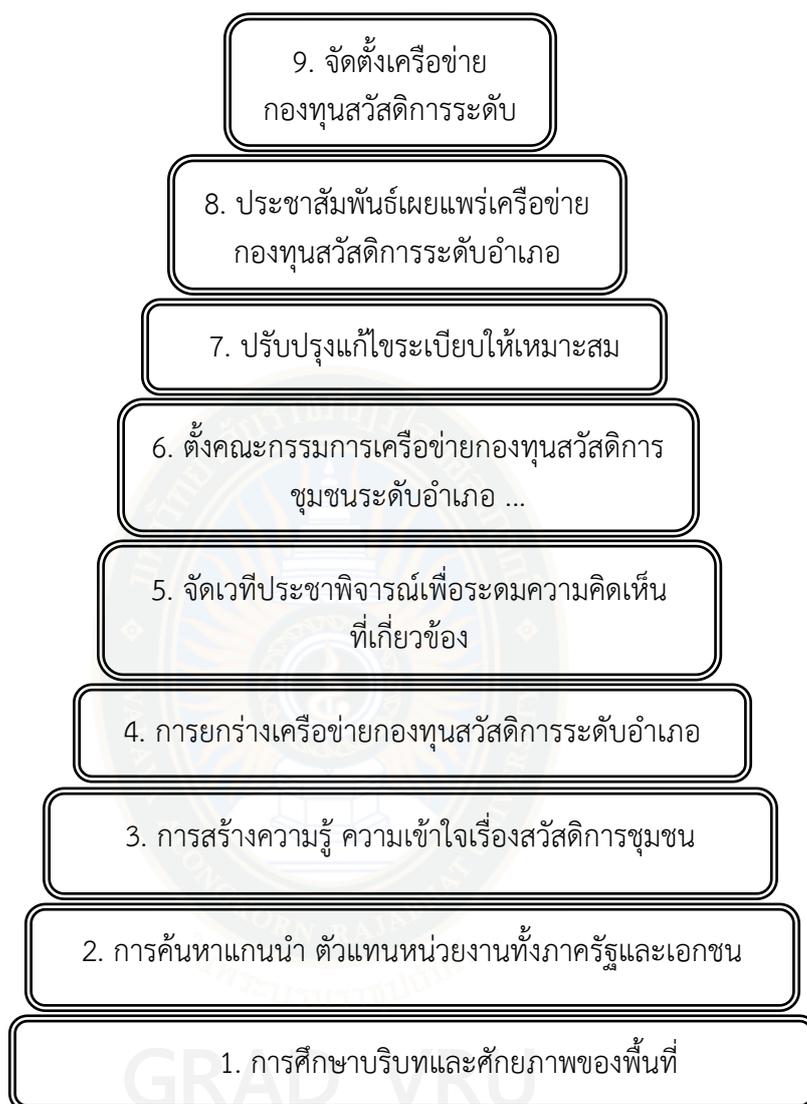
3. ศึกษากลุ่มที่มีอยู่ในชุมชนในแง่วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกลุ่มการบริหารงานของกลุ่ม จำนวนสมาชิกทุนในการดำเนินงาน ington ที่เป็นเงินและทุนทางสังคม ข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้สามารถทำได้โดยใช้แบบสอบถามให้อาสาสมัครช่วยเก็บข้อมูล บางส่วนสามารถขอความร่วมมือจากองค์การบริหารส่วนตำบล หน่วยงานในท้องถิ่น และการสัมภาษณ์เชิงลึกในพื้นที่จริง

4. การขยายแกนนำให้ครอบคลุมพื้นที่เป้าหมาย ในกรณีนี้ต้องการจัดตั้งเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชนในระดับตำบล อำเภอ จังหวัด ซึ่งต้องสร้างแกนนำให้ทั่วถึง เพื่อบูรณาการกลุ่มและกองทุนต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

### เป้าหมายของเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชน

ถึงแม้ว่าในปัจจุบันนี้รัฐจะจัดสวัสดิการให้กับประชาชนไว้หลายอย่างด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบเงินเช่น กองทุนหมู่บ้านละ 1,000,000 บาท และสิ่งของที่ช่วยเหลือ โครงการ 30 บาท รักษาทุกโรค แต่ชุมชนหลายแห่งก็ยังรวมตัวกันเป็นเครือข่าย เพื่อจัดสวัสดิการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในลักษณะต่างคนต่างทำ ไม่มีการเชื่อมโยงกันให้เกิดความเข้มแข็งอย่างเป็นระบบเท่าที่ควร เงินกองทุนที่ได้มาจากการร่วมสมทบของสมาชิกในรูปแบบต่าง ๆ ที่แต่ละกองทุนกำหนดเป็นเงินออม หรือนำรายได้จากผลกำไรของการดำเนินธุรกิจมาตั้งเป็นกองทุนสวัสดิการ นอกจากนี้ยังมีเงินสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรระหว่างประเทศ ตลอดจนรายได้จากการดำเนินงานของกองทุนเอง การจัดสวัสดิการชุมชนจึงต้องดำเนินการให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ มีการสนับสนุนให้มีการเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่าย เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันในการพัฒนาระบบสวัสดิการชุมชน ที่มีชุมชนเป็นหลักในการเปลี่ยนแปลงนโยบายของกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยเน้นความยืดหยุ่น มีความคล่องตัว โดยอาศัยการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของสมาชิก เปิดเผย สามารถตรวจสอบได้ คณะกรรมการบริหารกองทุนก็เลือกมาจากสมาชิก มีการจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกอย่างกว้างขวางตั้งแต่เกิดจนตาย เช่น ค่าคลอดบุตร ค่ารักษาพยาบาล เงินสงเคราะห์ยามชรา ค่าทำศพ เป็นต้น มีการนำเงินกองทุนไปบริหารจัดการเพื่อให้เกิดดอกผลตามที่สมาชิกมีความคิดเห็นร่วมกัน เช่น มีกลไกการเชื่อมโยงสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งร่วมมือกับองค์กรพัฒนาต่าง ๆ ในท้องถิ่น รวมทั้งการรณรงค์เผยแพร่ความคิดให้ประชาชนได้มีความตระหนักถึงการช่วยเหลือกัน โดยผ่านกระบวนการของกองทุนสวัสดิการชุมชน

GRAD VRU



ภาพที่ 2.1 กระบวนการพัฒนาเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชน

ที่มา: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2550)

### 2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการชุมชน

สังคมไทยในปัจจุบันนี้กำลังเดินตามแนวทางสวัสดิการเสรีนิยมซึ่งเป็นแนวคิดของพวกเขาเสรีนิยมใหม่ ความปรารถนาที่จะให้ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมจึงมีสูงมาก และอาจเป็นการโชคดีของสังคมไทยที่ถึงแม้รัฐบาลจะไม่ได้รณรงค์เรียกร้องสิ่งเหล่านี้ แต่ภาคชุมชนต่าง ๆ ก็ได้ลงมือปฏิบัติสิ่งเหล่านี้อย่างเอางานเอการ และในหลาย ๆ ชุมชนทั่วประเทศกำลังทำให้เกิดสิ่งเหล่านี้อย่างจริงจังและเป็นรูปธรรมมากขึ้นแต่ถึงอย่างไรก็ตาม จากอดีตจนถึงปัจจุบัน ประชาชนในชนบทมักขาดสวัสดิการเรื่องปัญหาความยากจน เรื่องคนพิการ เรื่องคนชรา ฯลฯ เหล่านี้โดยทั่วไปครอบครัวจะต้องช่วยดูแลกันเอง หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่ง



ว่าระบบสวัสดิการในสังคมไทยส่วนใหญ่พึ่งพาครอบครัวและญาติพี่น้อง ไม่ใช่ระบบที่ได้รับเกื้อกูลจากรัฐอย่างเพียงพอ สถานการณ์ดังกล่าวจึงเป็นแรงกดดันให้ครอบครัวชนบทและชุมชนชนบทแสวงหาแนวทางในการช่วยเหลือตนเองทั้งด้านการเงิน การผลิต และสวัสดิการชุมชน

### 1. ความหมายของสวัสดิการชุมชน

ความหมายของคำว่าสวัสดิการชุมชนนั้นในประเทศไทยมีผู้ให้ความหมายไว้ไม่มากนัก ผู้วิจัยจะได้นำความหมายของคำนี้ มาให้ความหมายตามแนวคิดของผู้วิจัยดังนี้คือ สวัสดิการชุมชน เป็นคำที่นำคำที่มีความหมายมารวมกัน 2 คำ คือคำว่า สวัสดิการ และ ชุมชน ซึ่งผู้วิจัยจะนำความหมายของทั้ง 2 คำนี้ ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้มากมายแล้วดังนี้

สวัสดิการ (Welfare) หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานราชการหรือองค์การธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อข้าราชการ พนักงานหรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิตหรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ

สวัสดิการ คือ การมุ่งให้เกิดการกินดีอยู่ดีของบุคคลหรือกลุ่มสวัสดิการทั่วไปของชุมชนหรือสังคม ถือว่าเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อประโยชน์ร่วมกันของส่วนรวม และสวัสดิการ หมายถึง การกินดีอยู่ดีหรือ Well-Being คือ ภาวะของการมีสุขภาพดี มีความเจริญรุ่งเรือง และมีความสุข

ส่วนคำว่า ชุมชนนั้น มาจากภาษาอังกฤษว่า Community ซึ่งสัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2536) ให้ความหมายของ ชุมชน ว่าเป็นองค์การทางสังคมอย่างหนึ่ง ที่มีอาณาเขตครอบคลุมท้องที่หนึ่งและปวงสมาชิกสามารถบรรลุถึงความต้องการพื้นฐานส่วนใหญ่ได้ และสามารถแก้ไขปัญหาส่วนใหญ่ในชุมชนของตนเองได้

จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์ และคนอื่น ๆ (2548) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชน หมายถึง กลุ่มคนพวกหนึ่งที่มาอยู่รวมกันในอาณาบริเวณใดบริเวณหนึ่งโดยคนเหล่านั้นถือว่าตนมีความผูกพันอยู่กับอาณาบริเวณแห่งนั้น มีความยึดเหนี่ยวกันเป็นปึกแผ่นที่มั่นคง มีการทำกิจกรรมต่าง ๆ หลายด้านร่วมกันเพื่อตอบสนองความต้องการทางเศรษฐกิจและสังคมของสมาชิก

ชาร์ล อาร์ ฮอฟเฟอร์ (Charles R. Hoffer, 1989) ชุมชนเป็นกลุ่มบุคคลหลาย ๆ กลุ่มมารวมกัน อยู่ในอาณาเขตและภายใต้กฎหมาย หรือข้อบังคับอันเดียวกัน มีการสังสรรค์กัน มีความสนใจร่วมกัน มีวัฒนธรรมและพฤติกรรมอย่างเดียวกัน

จากความหมายของคำว่าสวัสดิการและคำว่าชุมชน ดังที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยเห็นว่าสวัสดิการเป็นความเกี่ยวข้องกับคน กลุ่มคนที่มากกว่า 2 คนขึ้นไปที่มาอยู่รวมกัน ในอาณาบริเวณใดบริเวณหนึ่งที่แน่นอน อาจพูดภาษาเดียวกันหรือต่างกันได้ อาจมีประเพณีที่เหมือนกัน หรือคล้ายคลึงกัน แต่บุคคลเหล่านั้นอยู่ภายใต้กฎหมาย หรือข้อบังคับอันเดียวกัน มีการสังสรรค์ มีความสนใจร่วมกัน ซึ่งกลุ่มบุคคลเหล่านี้มีความต้องการความมั่นคงในชีวิต ความสะดวกสบาย ความเจริญรุ่งเรือง ตลอดจนการได้รับความดูแลจากรัฐในด้านความมั่นคงของชีวิต สำหรับสวัสดิการชุมชนที่มีการให้ความหมายเป็นทางการที่ให้เห็นกันบ่อย ดังเช่น

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (2547) ให้ความหมายของ สวัสดิการชุมชน ว่าหมายถึง การสร้างหลักประกันเพื่อประกันความมั่นคงแก่คนในชุมชน ซึ่งหมายรวมถึงทุกสิ่งทุกอย่าง

ที่ทำให้คนในชุมชนดีขึ้น อาจอยู่ในรูปของสิ่งของ เงินทอง น้ำใจ การช่วยเหลือเกื้อกูล เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย

จันทนา เจริญวิริยะภาพ และคนอื่น ๆ (2546) กล่าวว่า สวัสดิการชุมชน หมายถึง รูปแบบหนึ่งของทางเลือกสู่ทางรอดของชุมชน ที่ต้องการเห็นคนในชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยไม่ต้องรอการพึ่งพาภาครัฐ แต่ใช้ศักยภาพที่มีจากพื้นฐานการเงินอันเข้มแข็งของกลุ่มออมทรัพย์ ไปสู่การจัดระบบสวัสดิการตนเองจนสำเร็จ ซึ่งผลของการจัดสวัสดิการชุมชนที่สำคัญ เช่น ก่อให้เกิดการเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย เกิดความสัมพันธ์และมิตรไมตรีที่ดีของคนในชุมชน รู้สึกมั่นคง ภาคภูมิใจ อยู่อย่างมีศักดิ์ศรีและมีความสุข สวัสดิการชุมชนจึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดความมั่นคงของชุมชนในระดับฐานราก เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ได้อย่างมีศักดิ์ศรี และเป็นตัวของตัวเอง ด้วยการลดการพึ่งพาจากภายนอก แต่เน้นการพึ่งพาตนเองของชุมชนทุกด้าน

สมัชชาสวัสดิการชุมชนได้กล่าวว่า เป็นการริเริ่มสร้างสรรค์ของชุมชนท้องถิ่น ที่ร่วมกันสร้างหลักประกันความมั่นคงของชีวิต เพื่อความอยู่ดีมีสุขของคนในชุมชนท้องถิ่นและสังคม มุ่งฟื้นฟูชุมชนท้องถิ่นให้มีการอยู่ร่วมกันด้วยความเอื้ออาทร พึ่งพาอาศัย และช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ระหว่างคนกับคน คนกับธรรมชาติ และคนกับวัฒนธรรม ตามหลักศาสนาและภูมิปัญญาท้องถิ่นตั้งแต่เกิดจนตาย

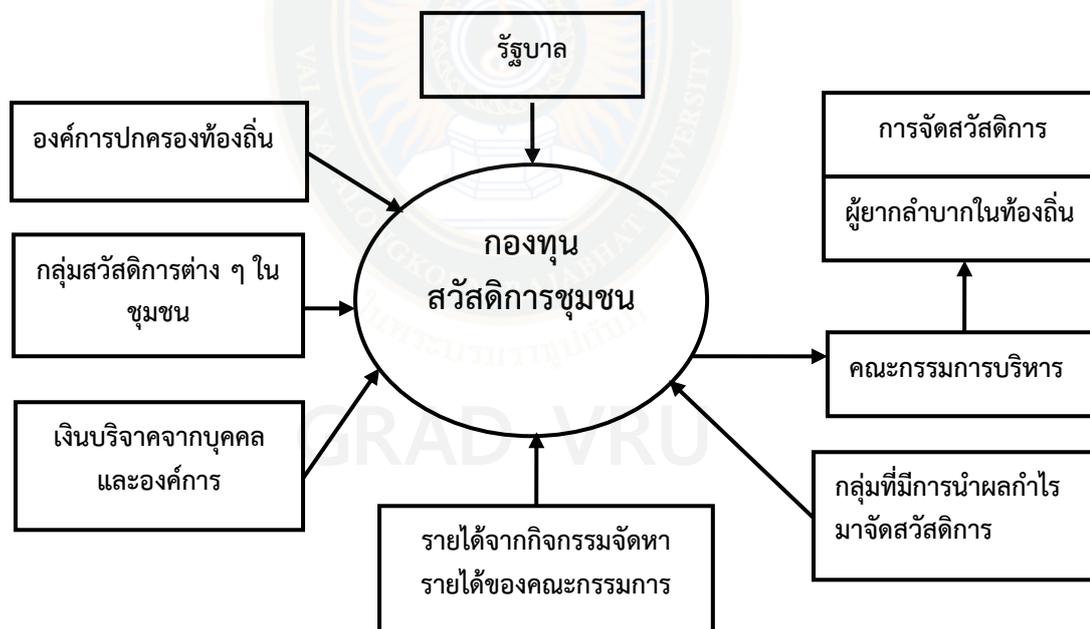
จันทนา เจริญวิริยะภาพ และคนอื่น ๆ (2546) กล่าวว่าสวัสดิการชุมชนที่เกิดขึ้นนั้นมีรูปแบบต่าง ๆ มากมายหลายแบบ ทำให้สามารถดูแลวิถีชีวิตของสมาชิกในชุมชนได้อย่างครอบคลุม ตั้งแต่เกิดถึงตาย และมีค่าที่เกี่ยวข้องกับคำว่าสวัสดิการชุมชนอยู่หลายค่าด้วยกัน เช่น กองทุนสวัสดิการชุมชน เป็นกองทุนที่เกิดจากการรวมตัวของประชาชนในพื้นที่หนึ่ง เช่น ในระดับตำบล ภูมิภาค ภูมิภาค ภูมิภาค ฯลฯ ที่ประสงค์ดูแลซึ่งกันและกันบนพื้นฐานความเอื้ออาทรต่อกัน โดยการสมัครเป็นสมาชิกด้วยความสมัครใจ (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2548)

จากที่กล่าวมาสวัสดิการชุมชนจัดเป็นทางเลือกหนึ่งเพื่อการพึ่งตนเองของคนในชุมชนจากปัญหาการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างมากมาย ในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา ทรัพยากรต่าง ๆ ของชุมชนท้องถิ่น ถูกดูดกลืนเข้าสู่ส่วนกลางของประเทศ และสู่กระแสโลกาภิวัตน์ โดยไม่อาจหยุดยั้งได้ ระบบคุณค่าเดิมถูกทำลาย และลดทอนความสำคัญลงจนทำให้ชุมชนที่เคยพึ่งพาตนเอง และพึ่งพาซึ่งกันและกันเช่นในอดีต ต้องกลับกลายมาพึ่งพาภายนอกในทุก ๆ ด้าน แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีบุคคล และชุมชนจำนวนหนึ่งที่มีความพยายามที่จะฟื้นฟูภูมิปัญญาท้องถิ่น คิดค้นหาวิธีแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนของตนให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม วิถีชีวิตดั้งเดิม ของคนในชุมชนท้องถิ่นนั้น ๆ เป็นลักษณะเฉพาะบุคคล กลุ่มคน เฉพาะที่หรืออยู่ในวงจำกัด โดยที่คนทั่วไปในชุมชนไม่ได้ให้ความสนใจ มาให้ความสำคัญที่จะเรียนรู้สิ่งเหล่านี้มากนัก แต่ในช่วง 10 กว่าปีที่ผ่านมา หลังจากที่ประเทศไทยประสบปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจอย่างรุนแรง วิกฤติที่เกิดขึ้นถือเป็นโอกาสที่ทำให้กระแสชุมชน สังคม หันมาสนใจค้นหาทางเลือก ทางรอดของชุมชนในท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ ที่รุกคืบเข้ามามากขึ้นตลอดเวลา สวัสดิการชุมชนถือเป็นทางเลือกหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดความมั่นคงของชุมชนฐานรากให้สามารถดำรงอยู่ได้ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์อย่างมีศักดิ์ศรี สามารถยืนหยัดเป็นตัวของตัวเอง ลดการพึ่งพาภายนอก เป็นฐานสำคัญที่จะนำไปสู่การพึ่งตนเองของชุมชนในมิติ

อื่น ๆ แนวคิดแนวทางการจัดสวัสดิการชุมชนได้มีการริเริ่ม คิดค้นรูปแบบต่าง ๆ อย่างหลากหลาย เป็นสวัสดิการใน ความหมายที่กว้างขวาง ครอบคลุมการดำรงชีวิตของคนตั้งแต่เกิดจนตาย

หลักการของการสร้างหลักประกันความมั่นคงในรูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชน จะต้องอาศัยทุนทางสังคมที่มีอยู่ในแต่ละชุมชนเป็นฐานในการจัดสวัสดิการ ซึ่งทุนทางสังคมจัดว่า จำเป็นและสิ่งที่มีความสำคัญอีกประการหนึ่งในการจัดสวัสดิการชุมชน เป็นหน่วยทางสังคมที่เป็น ทั้งวัตถุประสงค์และจิตวิญญาณที่เกิดจากการรวมตัวของหลายครอบครัว ซึ่งมีความหลากหลายเข้าด้วยกัน เพื่อดำเนินกิจกรรมทางสังคม มีการปรับตัวเพื่อการดำรงชีวิตร่วมกันโดยมีการพัฒนาภาวะเยียบ ประเพณีวัฒนธรรมและทุนร่วมกัน มีการถ่ายทอดความรู้ที่สร้างสรรค์จากความคิดมาใช้ในการปฏิบัติ จจริง (กุลวดี โรจน์ไพศาลกิจ และคนอื่น ๆ, 2550)

ทุนทางสังคมของคนในชุมชนจะสร้างพลังในการพึ่งตนเอง สร้างความร่วมมือกับ ภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนให้กลุ่มสามารถจัดสวัสดิการได้อย่างมั่นคง มีความต่อเนื่อง และยั่งยืนตลอดไป และจะต้องมีการเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายจากระดับหมู่บ้านไปสู่ ระดับตำบล ระดับอำเภอ และพัฒนายิ่งขึ้นไปสู่ระดับจังหวัดให้ได้ ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ทุนทางสังคมในการจัดสวัสดิการชุมชน  
ที่มา: กุลวดี โรจน์ไพศาลกิจ และคนอื่น ๆ (2550)

จากภาพจะเห็นได้ว่าแนวคิดในการจัดสวัสดิการชุมชนให้เกิดกับผู้ยากไร้หรือ ด้อยโอกาสในพื้นที่นั้น ไม่ได้มีรายได้มาจากเงินกองทุนออมทรัพย์เท่านั้นที่จะนำมาจัดทำสวัสดิการ เครือข่ายที่เป็นกลุ่มที่มีผลกำไรมาจัดเป็นสวัสดิการ นอกจากนี้ยังต้องอาศัยกลุ่มต่าง ๆ มาสมทบ นอกจากรัฐบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีหน้าที่สนับสนุนโดยตรงแล้ว งบประมาณเหล่านี้

อาจไม่เพียงพอสำหรับการจัดสวัสดิการให้กับกลุ่มได้ทั่วถึง เครือข่ายของกลุ่มสวัสดิการต่าง ๆ ในชุมชนการรับบริจาคจากบุคคลและองค์กรต่าง ๆ ที่เห็นความสำคัญในการช่วยเหลือสังคม รายได้จากการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะกรรมการ และรายได้จากส่วนอื่น ๆ ซึ่งสามารถจัดหาได้ในหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับการจัดการของผู้นำกลุ่ม และความร่วมมือของสมาชิก

## 2. การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน

กองทุนสวัสดิการชุมชน เกิดขึ้นจากการที่คนในชุมชนร่วมกันคิด ร่วมกันสร้างระบบ ร่วมกันบริหารจัดการ และร่วมกันรับผลประโยชน์เป็นกองทุนที่ทุกคนร่วมกันเป็นเจ้าของ (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ดังนั้นเงินกองทุนจึงได้มาจากการร่วมสมทบของสมาชิกในรูปแบบที่กองทุนแต่ละแห่งกำหนดขึ้นมา เช่น ออมวันละบาท การนำรายได้หรือกำไรจากกลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มวิสาหกิจชุมชน และกองทุนต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชนเข้ามาสมทบ นอกจากนี้เงินกองทุนยังมาจากแหล่งอื่น ๆ เช่น การสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรต่างประเทศ ตลอดจนดอกผลหรือรายได้จากการดำเนินงานของกองทุน กองทุนสวัสดิการชุมชนเน้นความยืดหยุ่นคล่องตัว แต่มีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของสมาชิก เปิดเผย โปร่งใส มีแผนงานที่ตรวจสอบได้ โดยสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2548) โดยมีคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนที่สมาชิกเลือกตั้งขึ้นมาเป็นผู้บริหาร วางหลักเกณฑ์กติกาเพื่อจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกตั้งแต่เกิดจนตาย เช่น ค่าคลอดบุตร ค่ารักษาพยาบาล เงินสงเคราะห์ยามชรา ค่าทำศพ ฯลฯ หรือนำเงินกองทุนไปบริหารจัดการให้เกิดดอกผลในลักษณะต่าง ๆ ตามที่มีความเห็นร่วมกัน ซึ่งหลักเกณฑ์ของแต่ละท้องถิ่นอาจแตกต่างกันไป

## 3. ประโยชน์ของการจัดกองทุนสวัสดิการชุมชน

ประเวศ วะสี (2542) กล่าวถึงประโยชน์ของกองทุนสวัสดิการชุมชนที่เป็นฐานการจัดสวัสดิการชุมชนไว้ว่า การมีกองทุนชุมชน ซึ่งมีชื่อแตกต่างกันออกไป เช่น ธนาคารหมู่บ้าน สหกรณ์เครดิตยูเนียน กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ เป็นกลไกทางการเงิน โดยมีชาวบ้านเองเป็นผู้จัดการ ทำให้เกิดการออม สมาชิกก็ไปลงทุนประกอบอาชีพ ผลประโยชน์ที่ได้นำมาจัดสวัสดิการให้สมาชิก เช่น การศึกษา การเจ็บป่วย การตาย ดังนั้นกองทุนจึงทำให้เข้มแข็งขึ้นทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และธรรมะ การมีกองทุนชุมชนนั้นจะทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง มีการจัดสวัสดิการชุมชน อันถือเป็นประโยชน์ร่วมกัน โดยไม่ต้องพึ่งพารัฐที่ยังมีข้อจำกัดในการจัดสวัสดิการสังคมได้ไม่ทั่วถึง ต่อมาได้มีการพัฒนาการจัดกองทุนสวัสดิการชุมชนขึ้นเป็นรูปธรรม โดยการสนับสนุนจากโครงการพัฒนาสวัสดิการชาวบ้าน

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2548) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดทำกองทุนสวัสดิการชุมชนว่าได้มากกว่าตัวสวัสดิการ คือ

- 1) เกิดกองทุนสวัสดิการในการดูแลช่วยเหลือกันบนพื้นฐานของความผูกพัน เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน สมาชิกเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับอย่างมีคุณค่า และผู้รับอย่างมีศักดิ์ศรี
- 2) เป็นการสนับสนุนการจัดระบบสวัสดิการของขบวนการพัฒนาที่เชื่อมโยงทุกระดับ โดยมีองค์กรชุมชนเป็นแกนหลักในการบริหารจัดการและมีส่วนร่วมจากภาคีพัฒนา และ
- 3) เป็นการสร้างบทเรียนและองค์ความรู้ กระตุ้นให้เกิดกองทุนและ

กลไกความร่วมมือกันเองในทุกระดับ ขยายไปสู่ท้องถิ่นต่าง ๆ และพัฒนาเป็นนโยบายการจัดสวัสดิการชาวบ้านได้ต่อไป

สรุปได้ว่าประโยชน์ของการจัดทำกองทุนสวัสดิการชุมชนนั้นมีความสำคัญที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของคนในชุมชน ให้มีความรัก สนิทศรमानสามัคคีกัน มีการดูแลเอาใจใส่ มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทำให้สมาชิกในชุมชนมีจิตสาธารณะ มีจิตอาสาที่จะช่วยเหลือผู้ที่ยากลำบากในชุมชนให้สามารถใช้ชีวิตอยู่ในชุมชนได้อย่างมีความสุข เป็นการสร้างหลักประกันชีวิตให้สมาชิกในชุมชน ทำให้มีความรู้สึกรับประกัน ภาวภูมิใจ อยู่ได้อย่างมีคุณค่า มีศักดิ์ศรี มีความสุขในชีวิต ทำให้สังคมมีความเข้มแข็ง ลดช่องว่างทางสังคม ถ้าทุกชุมชนสามารถจัดทำองค์การสวัสดิการชุมชนได้อย่างทั่วถึงในทุกตำบล ทุกจังหวัดของประเทศไทยแล้ว จะทำให้ประเทศชาติมีความเข้มแข็ง ความสุขมวลรวมของประชาชนในชาติก็จะเกิดขึ้นอย่างทั่วถึง

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะรูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชน

### 2.2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบของกองทุนสวัสดิการชุมชน

ในช่วง 50 ปีที่ผ่านมา มีผลกระทบของการพัฒนา ซึ่งเป็นการพัฒนาที่เน้นทางด้านเศรษฐกิจ เน้นความเจริญทางด้านวัตถุ ทำให้ความเชื่อมั่นทางด้านศาสนา อันเป็นที่ยึดเหนี่ยวทางด้านจิตใจและเป็นบ่อเกิดแห่งวัฒนธรรมอันดีงามเสื่อมถอยลง ความสัมพันธ์ของคนในชุมชนที่เคยมีน้ำใจไมตรี พึ่งพาอาศัย เกื้อกูลซึ่งกันและกันเปลี่ยนไป จากการให้ด้วยน้ำใจกลายเป็นการแลกเปลี่ยนเพื่อเงินทอง ชาวบ้านมองส่วนราชการว่าเป็นหน่วยงานในการให้ จึงต้องขอผ่านแผนงานโครงการต่าง ๆ และผลกระทบของการพัฒนาทำให้ชาวบ้านไม่มีอำนาจในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ในชุมชนรวมทั้งขาดอำนาจจัดการแม้กระทั่งผลผลิตของตนเอง นอกจากนี้ การพัฒนาที่ผ่านมายังทำให้ชุมชนสูญเสียการดำรงชีวิตแบบพึ่งตนเอง เพราะถูกชักจูงให้ผลิตเพื่อขายให้ได้เงินมาก ๆ แล้วนำไปซื้ออยู่ซื้อกิน ทำให้ต้องพึ่งพาทายนอกและขาดความมั่นคงในชีวิตเพราะถูกกำหนดจากภายนอกตลอดเวลา

แต่ยังถือเป็นโชคดีของประเทศไทย เพราะในหมู่บ้านชนบท ยังมีทรัพยากรธรรมชาติที่ยังไม่ได้ถูกใช้หรือถูกทำลายอยู่อีกมาก ยังมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอยู่และชาวบ้านเหล่านี้ได้รวมกลุ่มกันขึ้นมาเพื่อร่วมพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง แม้ว่าบางกลุ่มยังไม่ค่อยเข้มแข็งนัก กล่าวคือ ยังไม่สามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระ ถูกแทรกแซงหรือถูกชักจูงจากหน่วยงานภายนอก แต่ก็ยังมีอีกหลายกลุ่มที่มีความเข้มแข็ง สามารถคิดและตัดสินใจเองได้อย่างอิสระ สามารถบริหารจัดการกิจกรรมของกลุ่มให้เกิดผลประโยชน์ขึ้นมาเป็นสวัสดิการให้กับสมาชิกของกลุ่มของตนได้เป็นอย่างดี ชุมชนที่เข้มแข็งเหล่านี้ ถือเป็นชุมชนต้นแบบในการจัดสวัสดิการชุมชนให้กับกลุ่มองค์กรชุมชนต่าง ๆ ทั่วประเทศ

จากนิยามหรือความหมายรวมถึงแนวคิดของกองทุนสวัสดิการชุมชน และจากการศึกษารูปแบบของ กองทุนสวัสดิการชุมชน ที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน พอจะสรุปรูปแบบของกองทุนสวัสดิการชุมชน ได้ดังนี้ คือ 1) กองทุนสวัสดิการชุมชนที่เป็นกองทุนการเงิน 2) กองทุนสวัสดิการชุมชนที่เป็นกองทุนที่มีใช้กองทุนการเงิน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### 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 กองบุญสัจจะสวัสดิการไต้หวัน กลุ่มออมทรัพย์สตรี กลุ่มเลี้ยงโค กลุ่มฅาปนกิจ ธนาคารหมู่บ้าน ธนาคารชุมชน ฯลฯ นอกจากนี้ยังอาจเรียกตามหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนหรือกำหนดให้ เช่น กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต (กรมการพัฒนาชุมชน) กองทุนหมู่บ้านละ 1 ล้าน (กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ) กองทุนสวัสดิการชุมชนเพื่อผู้ยากลำบาก (เมนู 5 ของกองทุนเพื่อสังคม) เป็นต้น

### 2. การจัดสวัสดิการของกองทุนที่มีใช้กองทุนการเงิน

โดยที่แนวคิดหรือหลักปรัชญา ที่มีการเผยแพร่อยู่ในโลกนี้ ส่วนใหญ่จะถือว่ามนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติ สภาวะของชีวิตมนุษย์เป็นไปตามกฎของธรรมชาติ และมนุษย์ต้องพึ่งพาอาศัยเกื้อกูลกันกับธรรมชาติ ดังนั้นธรรมชาติคือฐานหรือทุนในการดำรงอยู่ของชีวิตมนุษย์ ธรรมชาติเป็นแหล่งปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีพของสิ่งที่มีชีวิตโดยเฉพาะมนุษย์ แต่จากการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้มนุษย์ละเลยต่อหน้าที่ที่จะต้องเกื้อกูลกันกับธรรมชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติเปลี่ยนไป มนุษย์พยายามเอาชนะธรรมชาติ และนำธรรมชาติมารับใช้ความต้องการของตนเอง ทำให้ธรรมชาติขาดความสมดุล ธรรมชาติไม่สามารถผลิตปัจจัยพื้นฐานของมนุษย์ให้พอเพียงได้อีกต่อไป

จากการที่ความสัมพันธ์ระหว่างคนกับธรรมชาติเปลี่ยนไป ความสัมพันธ์ระหว่างคนต่อคนก็เปลี่ยนแปลงไปด้วย ทำให้เกิดความเดือดร้อน เกิดปัญหาสังคมตามมา ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นล้วนเป็นเรื่องยากในการแก้ไข ทำให้มนุษย์ต้องทบทวนแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนา ทบทวนเรื่องที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติ ทบทวนความสัมพันธ์ระหว่างคนต่อคน คนกับสิ่งแวดล้อม ทำให้พบกับแนวทางการบรรเทาและแก้ไขปัญหา โดยการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และทุนต่าง ๆ ในชุมชนด้วยภูมิปัญญา มีรูปแบบวิธีการที่เหมาะสม ทำให้ธรรมชาติเกื้อกูลและสร้างปัจจัยพื้นฐานกลับคืนมา

กองทุนสวัสดิการชุมชนถือว่าเป็นที่รวมของกิจกรรมและระบบต่าง ๆ ที่ชุมชนร่วมกันคิดค้น ดำเนินการและพัฒนาให้เกิดความมั่นคงในชุมชน ลักษณะของการรวมกันนั้น ไม่ว่าจะเกิดจากการรวมตัวกันเพื่อการออมทรัพย์ หรือเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากร หรือรวมกันเพื่อจัดการ

วิธีการผลิต การแปรรูป การจัดการผลผลิต หรือดำเนินการฟื้นฟูวัฒนธรรมประเพณี ก็ถือว่าเป็นสิ่งที่ชุมชนดำเนินการขึ้นอย่างเป็น “องค์กรวม” การบริหารจัดการหรือลักษณะรูปแบบของกองทุนสวัสดิการชุมชนที่มีใช้กองทุนการเงินนี้ อาจสืบเนื่องหรือต่อเนื่องมาจากกองทุนสวัสดิการชุมชนที่เป็นกองทุนการเงิน หรือบางกิจกรรมก็ได้รับการสนับสนุนเงินจากกองทุนการเงินชุมชน เพื่อเป็นการหล่อเลี้ยงให้กิจกรรมนั้น ๆ ดำเนินต่อไปได้ อย่างไรก็ตามก็พอจะระบุลักษณะและรูปแบบของกองทุนสวัสดิการชุมชนที่มีใช้เงินตรา ดังต่อไปนี้

2.1 สวัสดิการชุมชนที่เป็นการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติ เป็นการจัดการทุนของชุมชนด้านทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ในชุมชน เช่น การปลูกป่าริมห้วย การอนุรักษ์พันธุ์ปลาและสัตว์น้ำ การบวขป่าหรือบวขต้นไม้ การจัดทำฝายชะลอน้ำ ฯลฯ การบริหารจัดการในด้านนี้ ถือเป็นจัดการสวัสดิการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานภาคประชาชน กิจกรรมบางอย่างมีผลที่เกิดขึ้นเป็นสวัสดิการโดยตรง เช่น การมีน้ำเพื่อใช้ในการเกษตร มีปลาและสัตว์น้ำเป็นอาหาร การปลูกต้นไม้และการอนุรักษ์ป่า ทำให้เกิดอาหารจากธรรมชาติตามมา ได้แก่ แมงกีนูน กูดจี่ ไข่มดแดง กบ เขียด ผักต่าง ๆ และต้นไม้ทำให้เกิดออกซิเจนมากขึ้น บรรเทาสภาวะโลกร้อน เป็นต้น การจัดการสวัสดิการในด้านนี้ถือเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อสวัสดิการด้านอื่น ๆ อย่างยั่งยืน

2.2 การจัดการกระบวนการผลิตที่ไม่เป็นพิษต่อสิ่งแวดล้อม ลักษณะของการดำเนินการแบบนี้ เป็นการเสริมต่อจากรูปแบบการอนุรักษ์ เช่น การทำการเกษตรโดยไม่ใช้สารเคมี การใช้ปุ๋ยชีวภาพในการทำการเกษตร การไม่เผาหญ้าหรือฟางในพื้นที่การเกษตรช่วงฤดูแล้ง เป็นต้น

2.3 การอนุรักษ์และฟื้นฟูวัฒนธรรม การดำเนินการในรูปแบบนี้จะเกี่ยวข้องกับ ภูมิปัญญา ประวัติศาสตร์ ศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้คนในชุมชนมีน้ำใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ตัวอย่างเช่น คนในชุมชนที่เกิดในปี พ.ศ. เดียวกัน จัดตั้งกลุ่ม “เสี้ยว” ขึ้นมาเพื่อสร้างความสนิทสนมกลมเกลียวช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีกิจกรรมการ “ลงแขก” ช่วยแรงงาน เป็นต้น

2.4 การบริหารจัดการด้านทุนโภคทรัพย์ที่เป็นทุนที่เกิดจากการผลิต และการสะสมของคนในชุมชน 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

2.5 การดำเนินการสวัสดิการด้านวัสดุอุปกรณ์ในงานบุญประเพณี และงานทั่วไป การจัดการให้มีสวัสดิการในด้านนี้ เป็นการจัดหา วัสดุ อุปกรณ์ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ เต็นท์ ถ้วย ช้อน ช้อนส้อม แก้วสำหรับน้ำดื่ม ฯลฯ รูปแบบในการจัดหาอาจได้รับการสนับสนุนจากกองทุนการเงินในชุมชนหรืออาจจัดทำเป็นผ้าป่าเพื่อขอรับบริจาควัสดุสิ่งของ เป็นต้น

2.6 จัดสวัสดิการชุมชนด้านสุขภาพ โดยอาศัยทั้งทุนทรัพยากรธรรมชาติ และทุนทางภูมิปัญญา ได้แก่ การนวดเพื่อสุขภาพ การตั้งกลุ่มสมุนไพร กลุ่มออกกำลังกาย เป็นต้น

2.7 การจัดสวัสดิการด้านการเรียนรู้ในชุมชน ลักษณะนี้จะสอดแทรกอยู่ในแทบจะทุกกิจกรรมของสวัสดิการชุมชน ถือว่าเป็นส่วนสำคัญในการที่จะทำให้ผู้คนมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ หัวใจสำคัญของการเรียนรู้ คือ การรู้จักตัวเอง รู้จักชุมชนประวัติศาสตร์ชุมชน รู้สภาพความเป็นไป สาเหตุที่ทำให้เกิดสภาวะต่าง ๆ ขึ้นแล้วมีการเชื่อมโยงกับความรู้จากภายนอกชุมชน สงเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ขึ้นมา จนสามารถคิดและตัดสินใจได้อย่างมีอิสระที่จะดำเนินการหรือวางแผนดำเนินการ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับแนวความคิดการจัดสวัสดิการทั้งหลายที่ชุมชนดำเนินการอยู่

2.8 การบูรณาการกองทุนสวัสดิการและการสร้างเครือข่าย ถือเป็นการพัฒนา ด้านสวัสดิการให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้คนในชุมชน และเพื่อขยายชุมชนที่สามารถช่วยเหลือเกื้อกูลกันในด้านต่าง ๆ มากขึ้น เป็นการหาทุนเพิ่ม เพิ่มแหล่งระบายนโยบายวิสาหกิจชุมชนหรือเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนสิ่งของมากขึ้น และอาจเป็นการรวมตัวกันเสนอความคิดเห็น ความต้องการของกลุ่มองค์กรในชุมชนเพื่อให้หน่วยงานทางราชการหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ รวมทั้งอาจจะเพื่อเป็นการเจรจาต่อรองด้วยก็ได้ ตัวอย่าง เช่น เครือข่ายภูมิปัญญาไท เครือข่ายฮักเมืองน่าน สมัชชาคนจน สมัชชาเกษตรกรรายย่อย เป็นต้น

การจัดสวัสดิการในชุมชน กล่าวโดยสรุป การจัดสวัสดิการชุมชนอาจมีความแตกต่างกันในด้านวิธีการ รูปแบบการบริหารจัดการ ลักษณะหรือสาขาที่ดำเนินการ แต่จะมีจุดมุ่งหมายที่คล้ายคลึงกัน คือ เพื่อการช่วยเหลือเกื้อกูล ฮักแพงแบ่งปัน ร่วมคิด ร่วมสร้าง ร่วมดำเนินการสร้างความมั่นคงให้กับชีวิตของมวลหมู่สมาชิกในชุมชนอย่างยั่งยืนดังที่ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ “รายงานการศึกษาเรื่อง ทิศทางและรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทย”

### 2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการดำเนินงานกองทุนและสวัสดิการชุมชน

#### 1. การจัดกองทุนและสวัสดิการจากฐานองค์กรการเงินชุมชน

กลุ่มออมทรัพย์หรือองค์กรการเงินชุมชนเป็นพื้นฐานสำคัญในการจัดสวัสดิการชุมชน การที่ชุมชนมีกองทุนหรือเงินออมของตนเองทำให้ชุมชนสามารถริเริ่มคิดรูปแบบการจัดสวัสดิการของตนเองได้อย่างหลากหลาย และสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของชุมชนนั้น องค์กรการเงินชุมชนบางประเภท ตั้งมาโดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างสวัสดิการโดยเฉพาะ หรืออาจกล่าวได้ว่า “เงินเป็นเครื่องมือ เป้าหมาย คือ สวัสดิการชุมชน” กรณีตัวอย่างรูปธรรมที่ใช้้องค์กรการเงินเป็นฐานในการจัดสวัสดิการชุมชนมีให้เห็นอย่างหลากหลาย อย่างเช่น กองทุนหมุนเวียนชาวบ้านสงขลา จากฐานเงินทุนภายในสู่บสมทบจากภายนอก กลุ่มออมทรัพย์นำหน้าว่า: กองทุนสวัสดิการตั้งแต่เกิดจนตาย ธนาคารชีวิตตำบลคูเต่า: ดอกผลทั้งหมดเข้ากองทุนสวัสดิการและช่วยเหลือชุมชน กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ เพื่อการพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิตตามแนวทางพระสุบิน ปณิโต

#### จุดแข็งของการจัดกองทุนสวัสดิการโดยฐานกลุ่มออมทรัพย์

1.1 มีฐานเงินของตนเองทำให้คิดระบบสวัสดิการได้ตามปัญหาความต้องการ และวงเงินที่มีอยู่ โดยไม่ต้องขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของแหล่งทุนภายนอก ไม่ได้เรียกร้องการสงเคราะห์ช่วยเหลือจากภายนอกไม่มีเงินรัฐก็ทำได้ แต่ถ้ารัฐสมทบมากก็จะช่วยให้ทำได้กว้างขึ้น และเร็วขึ้น



1.2 คนในชุมชนรู้จัก รู้ข้อเท็จจริงว่าครัวเรือนไหนเป็นอย่างไร ใครเจ็บป่วย ครอบครัวยากลำบาก ไม่ต้องทำข้อมูลเอกสารมากมาย ส่งต่อกันหลายชั้นตอนกว่าจะได้รับ ความช่วยเหลือ สามารถช่วยกันติดตามดูแลหลังจากที่ช่วยไปแล้ว ด้วยกระบวนการทางสังคม ในหมู่บ้าน

1.3 ระเบียบกติกา การจ่ายสวัสดิการคล่องตัว หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ปรับเปลี่ยนได้ จะเพิ่มวงเงิน จะเพิ่มประเภทสวัสดิการ ก็สามารถปรับได้ทุกปี จะให้ความช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษ ก็สามารถทำได้ทันที เช่น กรณีเกิดภัยธรรมชาติ

1.4 การใช้สวัสดิการเป็นแรงจูงใจการออมทรัพย์ ใช้การออมทรัพย์สม่ำเสมอ เป็นเงื่อนไขในการได้รับสวัสดิการ การใช้สวัสดิการในการจูงใจให้คนลดเลิกอบายมุขการขยัน ทำมาหากิน ผู้คนได้มาคุยแลกเปลี่ยน ทำกิจกรรมร่วมกัน รวมทั้งใช้สวัสดิการไปในการจูงใจให้เกิดการพึ่งตนเอง

## 2. การจัดกองทุนและสวัสดิการชุมชนโดยฐานการผลิต และธุรกิจชุมชน

จากพื้นฐานภูมิปัญญาดั้งเดิมในการทำมาหากิน เพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ หาปลา งานหัตถกรรม ทอผ้า การแปรรูปอาหาร ฯลฯ ที่สั่งสมกันมายาวนาน ประกอบกับการได้มีโอกาส ไปดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสนับสนุนส่งเสริมของหน่วยงาน ทำให้ชุมชนหลายแห่งสามารถจัด สวัสดิการจากฐานการผลิตภายในชุมชน หรือจากกลุ่มที่รวมตัวกันทำธุรกิจชุมชนได้ ซึ่งแต่ละแห่งจะมีความหลากหลายต่างกัน กรณีตัวอย่างรูปธรรม เช่น กลุ่มแพพรพรรณ: แม่หญิงทอผ้าพื้นฟูภูมิปัญญา สู่อุตสาหกรรม เครื่องใช้บ้านค้าลอยฟ้า: สินค้าตามใบสั่งจังหวัดตรัง การลดรายจ่ายเป็นสวัสดิการ ฯลฯ

## 3. การจัดกองทุนและสวัสดิการโดยฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติไม่ว่าจะเป็นป่า แม่น้ำ ท้องทุ่ง ชายฝั่ง ทะเล ล้วนแล้วแต่เป็นที่มาของแหล่งอาหารและฐานปัจจัยสี่ของชุมชนการที่ทรัพยากรธรรมชาติ ถูกทำลาย ทำให้ชุมชนขาดสวัสดิการที่สามารถหาได้จากป่า ซึ่งเป็นเสมือนซูเปอร์มาเก็ตของชุมชน การที่หลายชุมชนได้หันมาอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติใกล้ตัว ทำให้ความอุดมสมบูรณ์กลับคืนมา ทำให้ชุมชนมีแหล่งอาหารที่มั่นคง สามารถลดรายจ่ายและสร้างรายได้ให้เกิดขึ้นได้ รวมทั้งเป็นกองทุน ที่จะกลับคืนมาเป็นค่าใช้จ่ายในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้ยั่งยืนต่อไป เช่น ป่าชายเลน ชุมชนบ้านทุ่งตะเซาะ ตำบลทุ่งกระบือ อำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง ป่าชุมชนบ้านทุ่งยาว ตำบลศรีบัวบาน อำเภอมือง จังหวัดลำพูน

## 4. การจัดกองทุนและสวัสดิการจากฐานอุดมการณ์ และศาสนา

ในอดีตคำสอนและสถาบันทางศาสนามีบทบาทสำคัญในการจัดสวัสดิการสังคม แต่เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงสู่การจัดสวัสดิการสมัยใหม่โดยรัฐ ความสำคัญของศาสนาที่มีบทบาทส่วนนี้ ก็ลดน้อยลง แต่หลายส่วนได้นำคำสอน และแนวปฏิบัติตามหลักศาสนาต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัด สวัสดิการมากขึ้น เช่น สหกรณ์รูปแบบหนึ่งที่มีการจัดสวัสดิการทุกกลุ่ม อย่างเช่น สหกรณ์เครดิต ยูเนียนวัดยางเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี มีการจัดสวัสดิการถึง 18 ประเภท กองทุนชากาต: จากบทบัญญัติ เรื่องสวัสดิการของศาสนาอิสลามสู่ผลการปฏิบัติที่บางโรง ตำบลปากคอก จังหวัดภูเก็ต เริ่มจาก มีการออมทรัพย์อัลอามะนะห์แกนนำชุมชนที่เป็นกรรมการมัสยิด นำไปสู่การจัดสวัสดิการชุมชน หลายอย่าง เช่น การขายสินค้าให้กับสมาชิก การจัดสรรที่อยู่อาศัย กองทุนสวัสดิการ กองทุนช่วยเหลือ ผู้เสียชีวิต กองทุนคำรักษาพยาบาล ฯลฯ

### 5. การจัดกองทุนและสวัสดิการโดยฐานชุมชนเมือง

แม้ว่าผู้ที่อาศัยในชุมชนเมืองส่วนใหญ่ซึ่งมีอาชีพในระบบที่จะสามารถได้รับสวัสดิการจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งจากรัฐและเอกชน เช่น ระบบประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประกันกับภาคเอกชน สวัสดิการจากบริษัท หน่วยงาน ฯลฯ และไม่มีความเป็น “ชุมชน” พร้อมทั้งจะจัดสวัสดิการสำหรับชุมชนได้ แต่มีชุมชนเมืองอีกส่วนหนึ่งที่เป็นชุมชนผู้มีรายได้น้อย หรือชุมชนแออัด ที่ความสัมพันธ์ของคนในชุมชนค่อนข้างจะใกล้ชิด จำเป็นที่จะต้องพึ่งพากันมากกว่าคนในเมืองที่อาศัยอยู่แบบอื่น และลักษณะอาชีพของคนกลุ่มนี้ที่ส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกระบบไม่อยู่ในข่ายที่จะได้รับสวัสดิการเหมือนดังกล่าวนั้นแล้ว ชาวชุมชนแออัดได้มีการจัดสวัสดิการโดยชุมชนในมิติต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาสภาพแวดล้อม การจัดการขยะโดยชุมชน โดยเครือข่ายชุมชนแออัดรวมตัวกันจัดการขยะในชุมชน ลดปัญหาขยะตกค้างในชุมชน สามารถสร้างรายได้ให้คนในชุมชน โดยเน้นด้านสวัสดิการ เช่น เด็กนักเรียนมีรายได้จากการขายขยะ นำขยะฝากขายไว้กับธนาคารขยะเป็นทุนการศึกษา การนำขยะมาแลกไข่ที่ใช้เป็นอาหาร การนำขยะไปชำระคืนเงินกู้กลุ่มออมทรัพย์ การนำกำไรจากการรับซื้อขยะในชุมชนมาจัดสวัสดิการให้ผู้สูงอายุ ทุนการศึกษาเด็ก ฯลฯ

### 6. การจัดกองทุนและสวัสดิการโดยภาครัฐ สำหรับผู้สูงอายุ

การจัดสวัสดิการผู้สูงอายุโดยภาครัฐในปัจจุบันมีบริการหลัก ได้แก่ บริการสงเคราะห์คนชรา ศูนย์บริการผู้สูงอายุ บริการเบี้ยยังชีพ ซึ่งการจัดบริการดังกล่าวจึงต้องใช้งบประมาณช่วยเหลือผู้สูงอายุปีละ 11,487 ล้านบาท และเพิ่มงบสำหรับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในปี พ.ศ. 2543 เป็นเงิน 1,440 ล้านบาท ซึ่งสามารถช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ยากจนอยู่ในภาวะยากลำบากได้ 400,000 คน ทั้ง ๆ ที่มีผู้สูงอายุที่อยู่ในเกณฑ์ดังกล่าวประมาณ 1 ล้านคน และจากการคาดการณ์ว่าอีก 20 ปี จะมีผู้สูงอายุถึง 11.9 ล้านคน ซึ่งรัฐต้องใช้งบประมาณจัดสวัสดิการถึง 3,881.9 ล้านบาท

### 7. การจัดสวัสดิการผู้ยากลำบาก โดยเครือข่ายองค์กรชุมชนจากภาคองค์กรเอกชน

ในช่วงปี พ.ศ. 2546-2547 ที่ผ่านมามีชุมชนมีความตื่นตัวในการจัดสวัสดิการโดยชุมชนที่เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง ส่วนหนึ่งเป็นผลจากการสนับสนุนงบประมาณ สำนักงานกองทุนเพื่อสังคม (SIF) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดกองทุนและสวัสดิการผู้ยากลำบาก ได้มีเครือข่ายองค์กรชุมชนดำเนินการประมาณ 500 เครือข่าย สามารถดูแลกลุ่มเป้าหมายผู้ยากลำบากในรอบแรกได้ 538,414 ราย ใช้งบประมาณ 2,017 ล้านบาท และคาดว่าเงินกองทุนจะหมุนเวียนกลับสู่กองทุนและสวัสดิการของชุมชนประมาณ 700 ล้านบาท ซึ่งอาจสามารถดูแลผู้รับประโยชน์ในรุ่นถัดไปในระยะเวลา 5 ปี ได้ประมาณ 3 ล้านคน

ผลที่ตามมาจากการจัดกองทุนและสวัสดิการในแนวทางดังกล่าวมีมากมาย ได้แก่ การตระหนักในคุณค่าความเชื่อมั่นของชุมชนและผู้ด้อยโอกาสที่สามารถเป็นผู้บริหารจัดการได้เองจนครบกระบวนการ ตั้งแต่การกำหนดเกณฑ์ว่าใครคือผู้ยากลำบาก การคัดเลือกผู้รับประโยชน์ การจัดโครงสร้างการบริหารจัดการ ซึ่งทำให้เกิดองค์ความรู้ด้านการจัดสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งสามารถจำแนกรูปแบบการจัดกองทุนและสวัสดิการองค์กรชุมชน ได้เป็น 3 รูปแบบ คือ

7.1 จัดในลักษณะกองทุนสงเคราะห์ เช่น เครือข่ายผู้ติดเชื้อเอชไอวี เครือข่ายพระครูข่าย อสม.

7.2 จัดในลักษณะกองทุนสงเคราะห์ร่วมกับกองทุนหมุนเวียน ลักษณะกองทุนสงเคราะห์ ใช้จ่ายเป็นเงินจะหมดไปถ้าไม่มีการเพิ่มเติมเหมือนกับประเภทกองทุนหมุนเวียน ส่วนใหญ่เป็นการสนับสนุนทุนอาชีพ ซึ่งคืนเงินต้นไว้ที่กองทุน ส่วนดอกเบี้ยเพิ่มในกองทุนสงเคราะห์เพื่อช่วยเหลือผู้ลำบากรายอื่นต่อไป

7.3 การสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชน (Matching Fund) เป็นการสมทบอัตรา 1:1 ตามวงเงินกองทุนสวัสดิการกลุ่มออมทรัพย์ที่มีอยู่เดิม โดยมีเงื่อนไขให้ใช้เฉพาะดอกผลที่เกิดขึ้น และเครือข่ายต้องไปรับผิดชอบสวัสดิการของผู้ด้อยโอกาสที่ไม่ได้เป็นสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์ เช่น กองทุนหมุนเวียนชาวบ้านสงขลา

### 2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชนในประเทศไทย

ปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นชุมชนชนบทหรือชุมชนเมือง ได้มีการจัดตั้งกลุ่มต่าง ๆ ขึ้นมากมายทั้งกลุ่มที่จัดตั้งตามนโยบายของทางราชการและกลุ่มที่จัดตั้งจากกลุ่มประชาชนที่รวมตัวกันเพื่อช่วยเหลือพึ่งพาตนเองภายในชุมชน โดย กุสวดี โรจน์ไพศาลกิจ และคนอื่น ๆ 2550 ถึงแม้วัตถุประสงค์หลักจะไม่ใช่ว่าการจัดสวัสดิการให้กับสมาชิก แต่กลุ่มที่มีความเข้มแข็งจะพัฒนาบทบาทไปสู่การพัฒนาสังคม โดยมีข้อบังคับที่ระบุให้มีการจัดสวัสดิการให้กับสมาชิก หรือจัดให้มีกิจกรรมที่เป็นสาธารณะประโยชน์ในชุมชนซึ่งรูปแบบของการจัดสวัสดิการชุมชนนั้นแบ่งได้ดังนี้

1. กองทุนของชาวบ้านเพื่อสวัสดิการในชุมชน กลุ่มในลักษณะนี้มีวัตถุประสงค์หลักที่จะส่งเสริมการออมและเป็นแหล่งกักเก็บเพื่อนำไปลงทุนในอัตราดอกเบี้ยต่อผลกำไรจากการดำเนินการส่วนหนึ่งนำไปจัดสรรเป็นสวัสดิการให้กับสมาชิก เช่น เงินช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย เสียชีวิต หรือประกันหนี้ เมื่อสมาชิกเสียชีวิตญาติจะไม่ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายนี้แทน กลุ่มเหล่านี้ได้แก่ สหกรณ์ออมทรัพย์ กลุ่มเครดิตยูเนียน กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ธนาคารหมู่บ้าน เป็นต้น

2. กองทุนหมุนเวียนเพื่อชาวบ้าน วัตถุประสงค์หลักของกองทุนเพื่อเป็นเงินกักเก็บสำหรับชุมชนนำไปพัฒนาอาชีพ พัฒนาสิ่งแวดล้อม ลงทุนให้กลุ่มดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างรายได้ ตัวอย่างเช่น กองทุนซิฟเมนูห้า (SIF Menu 5) โครงการปลูกป่าล้านไร่ของการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย เป็นต้น

3. กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง เป็นกองทุนที่ให้กับหมู่บ้าน หมู่บ้านละ 1,000,000 บาท ตามนโยบายของรัฐบาลในรายจ่ายปี พ.ศ. 2544 กองทุนนี้ให้ชาวบ้านเป็นคณะกรรมการบริหารเงินเป็นเงินกักเก็บเพื่อพัฒนาอาชีพ สร้างรายได้และแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และนำผลกำไรมาปล่อยกู้เพื่อให้กองทุนมีขนาดใหญ่ขึ้นโดยจะมีข้อบังคับให้นำผลกำไรมาจัดสรรให้เป็นสาธารณะประโยชน์ของหมู่บ้าน

4. กองทุนวันละบาท เพื่อสวัสดิการครบวงจรชีวิตสมาชิก จะสมทบเงินเพื่อเป็นทุนในการดำเนินงานเพื่อจัดสวัสดิการให้สมาชิกในชุมชน

5. กองทุนทำบุญวันละบาทเพื่อสวัสดิการสังคม เริ่มต้นที่จังหวัดตราดโดยพระสงฆ์ขอบริจาคกับผู้มีจิตศรัทธา วันละบาททุกวันเข้าสมทบในกองทุน เงินส่วนนี้จะนำไปจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกจัดกิจกรรมพัฒนาสังคม และกิจกรรมของมูลนิธิที่จัดตั้งในชุมชน

6. กองทุนสุขภาพตำบล แหล่งที่มาของเงินทุนเป็นการร่วมกัน 3 ฝ่าย ได้แก่ ประชาชนสมทบกลุ่มเป็นเงิน 60 บาทต่อปี สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) สมทบ

หัวละ 100 บาท ต่อปี เงินจำนวนนี้นำไปเป็นสวัสดิการรักษาพยาบาล ดำเนินกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ และป้องกันโรคให้กับสมาชิก เงินค่าบริการสาธารณสุขที่ได้รับจากสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ซึ่งจะมีประกาศอัตรการสนับสนุนเป็นรายปี

นอกจากสวัสดิการชุมชนที่กล่าวมาแล้วยังมีการจัดรูปแบบสวัสดิการชุมชนรูปแบบการจัดเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่พบกันอยู่ในปัจจุบันอีก มี 4 ประเภท ดังนี้

1. รูปแบบสวัสดิการ 3 ขา รูปแบบสวัสดิการ 3 ขา หมายถึง รูปแบบการจัดสวัสดิการที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานร่วมกันของ 3 ภาคส่วน คือ

1.1 ภาครัฐ มีการบูรณาการการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ระดับกระทรวงระดับจังหวัด ระดับอำเภอ และระดับท้องถิ่น การจัดสวัสดิการผ่านกลไกนโยบายโดยการออกกฎหมาย ได้แก่ พระราชบัญญัติที่เอื้อต่อการจัดสวัสดิการแบบถ้วนหน้า (Coverage) พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 เป็นต้น

1.2 ภาคชุมชน มีการจัดเครือข่ายสวัสดิการชุมชนผ่านฐานความรู้ ฐานธรรมชาติ ฐานสิทธิ ฐานการเงิน ฐานสุขภาพ ฐานอาชีพ ฐานวัฒนธรรมประเพณี และฐานอื่น ๆ โดยใช้กลไกการบริหารจัดการกองทุนต่าง ๆ นำเอาดอกผลหรือกำไรที่ได้มาจัดเป็นสวัสดิการด้านต่าง ๆ แก่ผู้ยากไร้ในจังหวัด เช่น เครือข่ายสัจจะออมทรัพย์ชุมชนของแต่ละจังหวัด เครือข่ายสวัสดิการชุมชนตำบลบางกะไช อำเภอสทิงพระ จังหวัดจันทบุรี

1.3 ภาคท้องถิ่น พระราชบัญญัติการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้ท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเด็ก คนพิการ ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส จึงส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการดูแล ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของคนในท้องถิ่น โดยเฉพาะมีการกำหนดให้มีแผนพัฒนาท้องถิ่น การจัดสรรงบประมาณ

2. รูปแบบสวัสดิการแบบจากภาคส่วนที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งเป็นการทำงานแบบอาสาสมัคร กับภาคส่วนที่เป็นทางการ ที่มีนักวิชาชีพดำเนินการอยู่เข้าด้วยกัน สนับสนุนซึ่งกันและกัน ในการจัดสวัสดิการที่เข้าถึงปัญหาและความต้องการของกลุ่มที่หลากหลาย เป็นระบบความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกันของคนในทุกภาคส่วนในสังคม สำหรับสวัสดิการจากภาคส่วนที่เป็นทางการ (Formal Sector) นั้นประกอบด้วยสวัสดิการที่เกิดจากระบบตลาด ภาคธุรกิจ และสวัสดิการสังคมโดยรัฐ (State) ซึ่งแบ่งได้เป็นภาครัฐส่วนกลาง และภาครัฐส่วนท้องถิ่น หรือที่มีการโอนภารกิจสวัสดิการสังคมบางส่วนไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ ส่วนสวัสดิการจากภาคส่วนที่ไม่เป็นทางการ (Informal Sector) นั้นประกอบด้วย การจัดสวัสดิการจากฐานครัวเรือน (Household) ที่มีสมาชิกในครอบครัวดูแลซึ่งกันและกัน ขยายวงเครือข่ายออกมาเป็นการช่วยเหลือดูแลกันจากเพื่อนบ้าน เพื่อนฝูงและชุมชน ซึ่งอาจมีทั้งช่วยเหลือกันตามธรรมชาติวิถีชีวิต และการรวมตัวกันเป็น “องค์กรชุมชน” และองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น องค์กรศาสนา และองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs)

3. รูปแบบสวัสดิการพื้นถิ่นเป็นการรื้อฟื้นทุนทางสังคม วัฒนธรรมการช่วยเหลือเกื้อกูลกันมาตั้งแต่อดีต ซึ่งถือว่าเป็นการจัดสวัสดิการด้านปัจจัยสี่ มีการช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยากให้ดำรงชีพอยู่ได้ในชุมชนบนฐานความสัมพันธ์แบบเครือญาติ ในหลายพื้นที่ได้มีการจัดสวัสดิการที่มีอยู่

เดิมในวิถีชีวิตชุมชนที่ต้องช่วยเหลือกันตามอัตภาพ โดยเฉพาะการช่วยเหลือคนยากไร้ ชัดสน เตื่อร้อน ดังจะเห็นได้ว่า เมื่อมีผู้เสียชีวิต จะมีการช่วยกันจัดงานศพ หรือการแบ่งปันอาหาร สิ่งของ เงิน การมาช่วยเหลือซึ่งกันและกันในงานบุญ งานศพภายในหมู่บ้าน

4. รูปแบบสวัสดิการบำนาญภาคประชาชน เป็นการเชื่อมโยงกลุ่ม กองทุนหลัก 4 กองทุน เข้ามาเป็นเครือข่าย ได้แก่ เครือข่ายชมรมผู้สูงอายุ เครือข่ายกองทุนหมู่บ้าน กลุ่มออมทรัพย์ และสหกรณ์เครดิตยูเนียน มีการระดมทุนมาจัดตั้งเป็นมูลนิธิและดึงผู้ยากลำบากเข้ามาเป็นสมาชิก เครือข่ายกองทุน โดยเฉพาะการจัดสวัสดิการให้ครอบคลุมกับทุกวัยในชุมชนตั้งแต่วัยแรกเกิด วัยเยาวชน วัยคนทำงาน และวัยผู้สูงอายุ รวมทั้งการจัดบำนาญรายเดือนภาคประชาชนที่มาจากเงิน ออมของภาคประชาชน

ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ และคนอื่น ๆ (2548) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบการจัด สวัสดิการของภาคส่วนต่าง ๆ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ การจัดสวัสดิการแบบเป็นทางการและ การจัดสวัสดิการแบบไม่เป็นทางการซึ่งมีความสอดคล้องกับที่ Johnson ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของ การจัดสวัสดิการแบบบูรณาการไว้เป็น 2 ประเภทนี้เช่นกัน คือ

1. การจัดสวัสดิการแบบเป็นทางการ (Formal Sector of Welfare) เป็นการ จัดสวัสดิการสังคมของหน่วยงานภาครัฐทั้งส่วนกลาง และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานภาค ธุรกิจโดยมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายบังคับดังนี้คือ

1.1 การจัดสวัสดิการโดยภาครัฐ แบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ การจัดสวัสดิการ โดยส่วนกลาง ประกอบด้วย การทำงานของกระทรวงต่าง ๆ ได้แก่ กระทรวงพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข ฯลฯ อีกส่วนคือ การจัดทำโครงการเฉพาะกิจของรัฐบาล เช่น หลักประกันสุขภาพถ้วนหน้ากองทุนหมู่บ้าน และชุมชน เมือง ธนาคารประชาชน โครงการชำระหนี้เกษตรกร บ้านเอื้ออาทร บ้านมั่นคง โครงการ SML การแก้ปัญหาภัยแล้ง น้ำท่วม เป็นต้น

1.2 การจัดสวัสดิการโดยส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การให้บริการสาธารณสุข ปลอดภัย สาธารณูปการ เช่น ถนน ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น และการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมของเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)

1.3 การจัดสวัสดิการโดยภาคธุรกิจ แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ การจัดสวัสดิการ ตามที่กฎหมายบังคับ ประกอบด้วยเงินสมทบกองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน และสวัสดิการ ขั้นต่ำในสถานประกอบการตามที่กฎหมายกำหนด เช่น หอพักน้ำ ตูย้า น้ำดื่ม เป็นต้น การจัดสวัสดิการ อื่น ๆ นอกเหนือจากที่กฎหมายบังคับ เช่น การจัดที่พักฟรี อาหารฟรี รถรับส่งพนักงาน การจัดตั้ง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

2. การจัดสวัสดิการแบบไม่เป็นทางการ (Informal Sector of Welfare) เป็นการ จัดสวัสดิการตามความสมัครใจในการทำประโยชน์เพื่อสังคม มีดังนี้

2.1 การจัดสวัสดิการโดยภาคเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไรรวมถึงองค์กร สาธารณประโยชน์ และองค์การอาสาสมัคร แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1) องค์กรศาสนา ไม่ว่าจะเป็น วัด โบสถ์ มัสยิด และอื่น ๆ ศาสนา นับว่า ส่วนสำคัญยิ่งต่อสวัสดิการสังคมไทยไม่ว่าจะเป็นคำสอนจากศาสนาหรือสถาบันศาสนา ทั้งศาสนาพุทธ

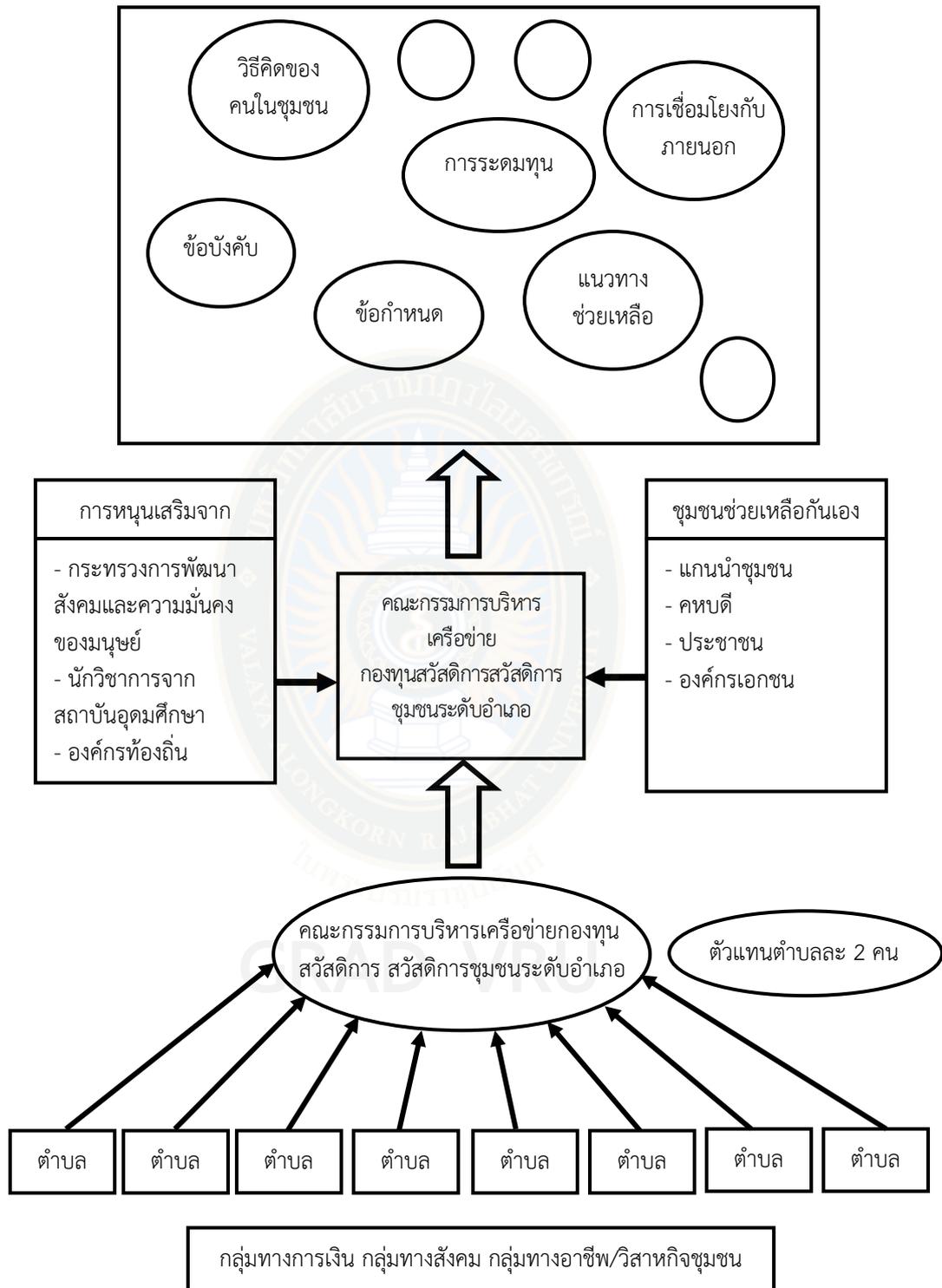
คริสต์ และอิสลาม การทำบุญทำทาน เป็นคำสอนที่พุทธศาสนิกชนโดยทั่วไปยึดถือ และยังมีคำสอนทางพุทธศาสนาอีกหลายต่อหลายเรื่องที่จะช่วยเกื้อหนุนให้เกิดสวัสดิการสังคม รวมทั้งวัดซึ่งเป็นสถาบันทางศาสนาที่มีบทบาทสำคัญมากที่ช่วยดูแลสวัสดิการของสังคมไทย มีตัวอย่างที่โดดเด่นในประเทศไทยที่พระสงฆ์ เป็นผู้นำชาวบ้านในการจัดตั้งกองทุนต่าง ๆ ในชุมชน ฯลฯ ในทางศาสนาอิสลามก็เช่นเดียวกันในคัมภีร์มีบทบัญญัติเรื่อง “ซากาต” ที่พึงได้รับจากคนรวย เพื่อประกันความจำเป็นพื้นฐานของคนกลุ่มหนึ่งในสังคม ซึ่งซากาตนั้นเป็นสิทธิของสังคมที่เป็นการช่วยเหลือบุคคล 8 ประเภทคือ คนยากจน ผู้ขัดสน ผู้มีหน้าที่ในการจัดเก็บ ผู้ที่เข้ารับอิสลามในช่วงแรก ๆ ทาสที่ต้องการไถ่ตัว เป็นอิสระ ผู้มีหนี้สิน ผู้เผยแพร่อิสลาม และผู้เดินทาง

2) มูลนิธิ หรือองค์กรการกุศล เช่น สภาสตรีแห่งชาติในพระบรมราชูปถัมภ์ สภากาชาดไทย สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย มูลนิธิปอเต็กตึ๊ง มูลนิธิร่วมกตัญญู ฯลฯ องค์กรเหล่านี้มีบทบาทที่สำคัญอย่างมากในการช่วยเหลือ เช่น มูลนิธิปวีณา ที่ให้ความช่วยเหลือสตรีเด็กที่ถูกทารุณกรรม หรือมูลนิธิเด็ก

3) องค์กรพัฒนาเอกชน มีการประสานการทำงานเป็นเครือข่ายกัน เป็นองค์กรที่ก่อตั้งโดยอาจารย์ไพบูลย์ วัฒนาศิริธรรม หน้าที่ขององค์กรทำหน้าที่ประสานการทำงาน ของเครือข่ายองค์กรชุมชนทุกรูปแบบ

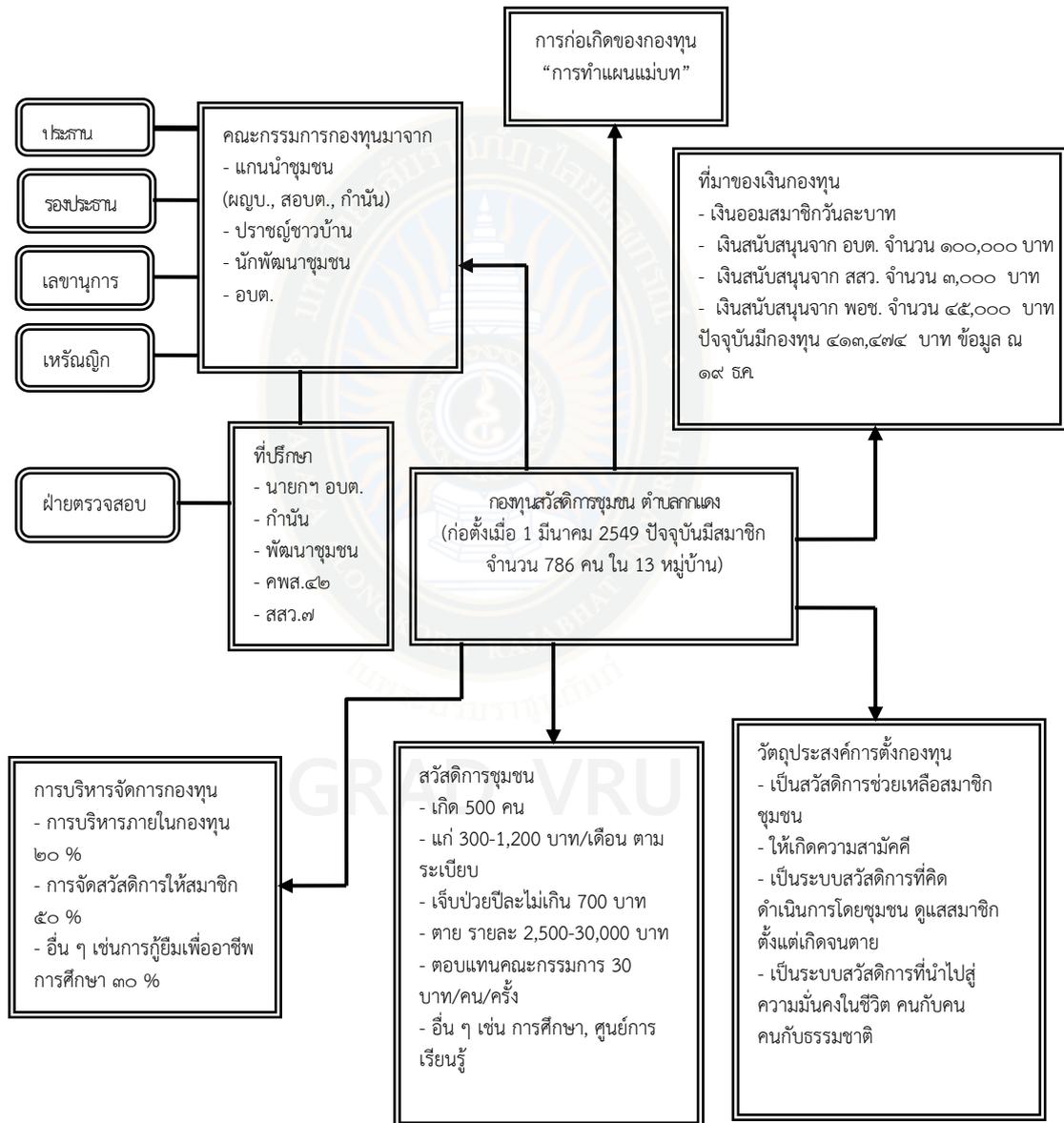
จากการจัดรูปแบบสวัสดิการชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ นั้นผู้วิจัยจะได้นำเสนอตัวอย่างรูปแบบต่าง ๆ ของกองทุนสวัสดิการชุมชนในระดับตำบลและระดับอำเภอ ที่ได้จัดทำมาแล้ว ในจังหวัดต่าง ๆ ของประเทศไทย ดังภาพที่ 2.3

GRAD VRU



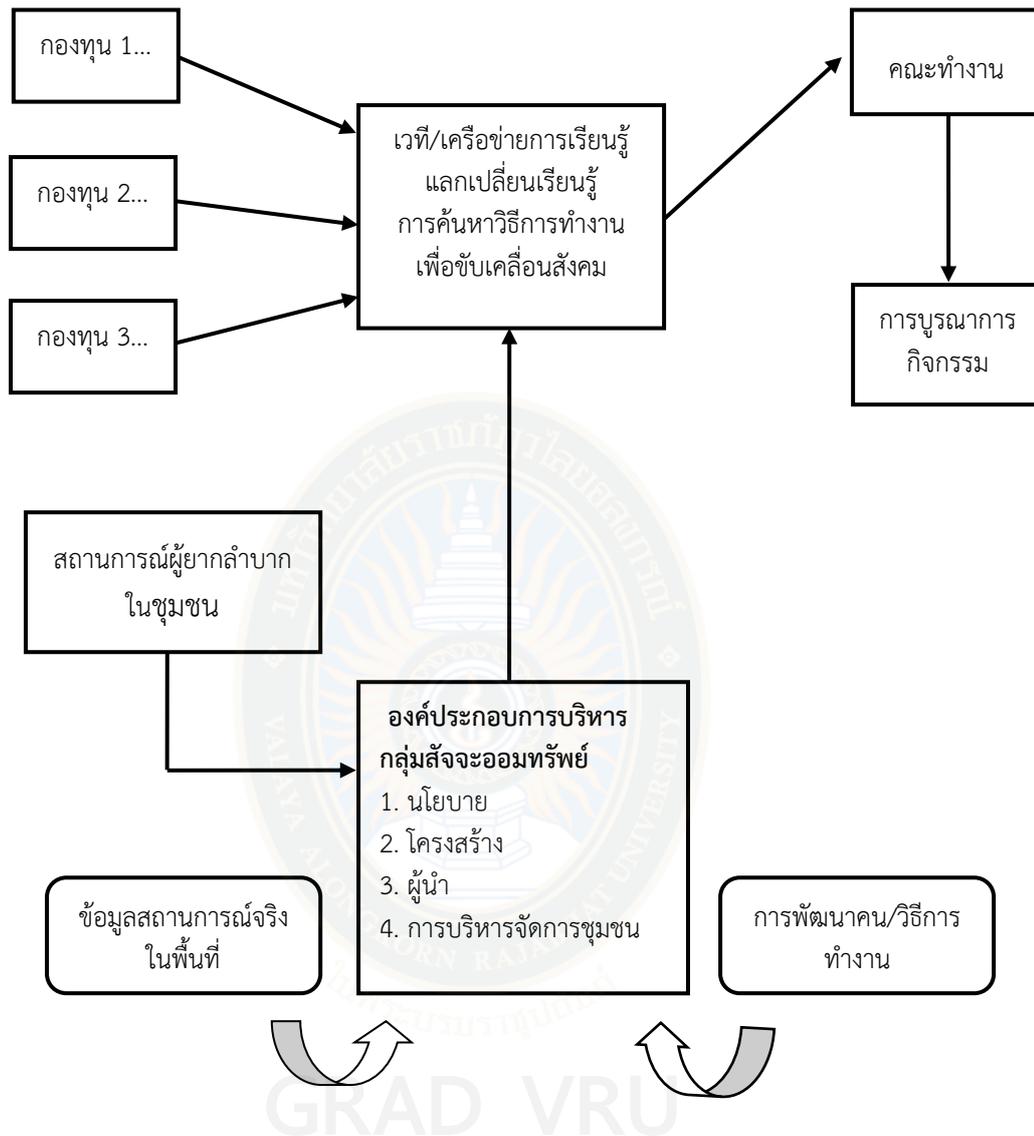
ภาพที่ 2.3 การบูรณาการเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชน อำเภอพนมสารคาม  
 ที่มา: กุลวดี โรจน์ไพศาลกิจ และคนอื่น ๆ (2550)

จากตัวอย่างรูปแบบการบูรณาการเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชนอำเภอพนมสารคามเป็นการยึดหลักชุมชนพึ่งชุมชนมีวิถีคิดในการช่วยเหลือเกื้อกูลกันโดยคนในชุมชนโดยมีภาครัฐเป็นผู้หนุนเสริมการทำงานของชุมชน การดำเนินงานก่อให้เกิดคณะกรรมการเครือข่ายเป็นภาคประชาชนทั้งหมดและได้กำหนดระเบียบข้อบังคับข้อกำหนดในการดำเนินงานของเครือข่ายตลอดจนการทดลองดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบ

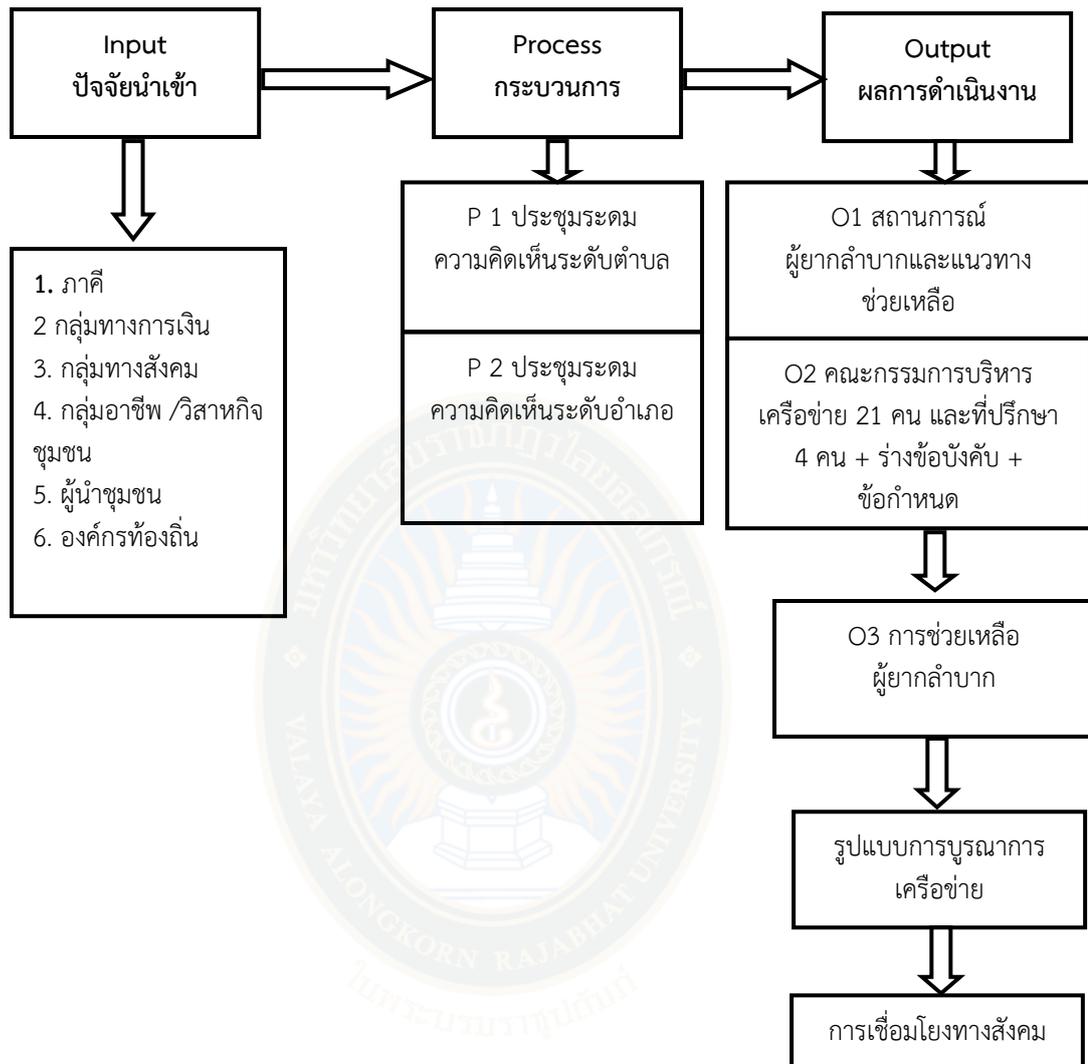


ภาพที่ 2.4 กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลกกแดง อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร  
ที่มา: กุลวดี โรจน์ไพศาลกิจ และคนอื่น ๆ (2550)





ภาพที่ 2.5 การบูรณาการเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชนในระดับอำเภอจังหวัดฉะเชิงเทรา  
ที่มา: กุลวดี โรจน์ไพศาลกิจ และคนอื่น ๆ (2550)



ภาพที่ 2.6 บูรณาการเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชนอำเภอพนมสารคาม โดยใช้แนวคิด IPO  
ที่มา: กุลวดี โรจน์ไพศาลกิจ และคนอื่น ๆ (2550)



ภาพที่ 2.7 การบริหารเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชนอำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี  
ที่มา: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2551)

นอกจากนี้ก็ยังมึรูปแบบการจัดและจุดเน้นการจัดสวัสดิการชุมชนระหว่างต่างประเทศกับประเทศไทย ดังตารางดังนี้

ตารางที่ 2.1 การจัดและจุดเน้นการจัดสวัสดิการชุมชนระหว่างต่างประเทศกับประเทศไทย

ต่างประเทศ/ไทย	รูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชน	ในการจัดสวัสดิการชุมชน
ออสเตรเลีย	1. การใช้อาสาสมัครมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม	1. การใช้อาสาสมัครเป็นเครื่องมือในการทำงาน 2. เน้นกลุ่มผู้ด้อยโอกาส (เด็ก ผู้สูงอายุ) 3. การจัดหางานและการพัฒนาทักษะอาชีพ
อินโดนีเซีย	1. โครงการความปลอดภัยทางสังคม 2. มีกองทุนหมู่บ้าน	1. กลุ่มคนจนเก่า (ก่อนวิกฤติ) 2. กลุ่มคนจนใหม่ (หลังวิกฤติเศรษฐกิจ)
เกาหลี	แซมมาอัลลุนดงในรูปแบบโครงการพัฒนาหมู่บ้านยากจนไปสู่หมู่บ้านพึ่งตนเอง 1. มีการแบ่งหมู่บ้านออกเป็น 3 ระดับคือ 1.1 หมู่บ้านขั้นมูลฐาน 1.2 หมู่บ้านช่วยตนเองได้ 1.3 หมู่บ้านพึ่งตนเองได้	1. พัฒนาเศรษฐกิจระดับชุมชน (หมู่บ้าน) ควบคู่กับการพัฒนาสังคม
ลาว	1. การใช้กลุ่มออมทรัพย์ “กลุ่มท่อนเงินแม่ หลิงลาว”	1. ส่งเสริมการรวมกลุ่มในระดับหมู่บ้านและเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายระดับแขวง เมือง และประเทศ
ไทย	1. กองทุนออมทรัพย์/ 2. สัจจะออมทรัพย์/ 3. สหกรณ์เครดิตยูเนียน/ออมวันละบาท/ 4. หมู่บ้านทรัพยากรธรรมชาติ/กลุ่มอาชีพ/ 5. กลุ่มฌาปนกิจสงเคราะห์	1. การบริหารจัดการกองทุนชุมชน 2. การมีส่วนร่วม 3. การใช้เครือข่ายชุมชน การพึ่งตนเอง 4. การทำงานร่วมกับ อปท.

ที่มา: เอกสารการจัดการความรู้ “หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ”

### 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกลุ่มออมทรัพย์หรือกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิต

กรมการพัฒนาชุมชนได้กล่าวถึงความหมายของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ไว้ สรุปได้ว่า กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ หมายถึงกิจกรรมของประชาชนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อช่วยเหลือกันและกันด้วยการประหยัดและออมทรัพย์ร่วมกัน ใครมีความเดือดร้อนก็นำไปใช้เมื่อจำเป็น โดยคิดอัตราดอกเบี้ยตามความเหมาะสมที่ตกลงร่วมกันของสมาชิกกลุ่ม

อารีย์ เชื้อเมืองพาน (2544) ได้กล่าวถึงความหมายของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ไว้สรุปได้ว่า กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ หมายถึง องค์กรชุมชนประเภทหนึ่งที่คนในชุมชนเข้ามาร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะสะสมทุนร่วมกันโดยอาศัยหลักการของสหกรณ์เป็นสำคัญ และแนวทางดังกล่าวเป็นแนวทางหนึ่งที่ทำให้คนในชุมชนมีแหล่งเงินทุนเป็นของตนเอง

กุศล บุญยามาลิก และประพันธ์ ภูสุตแสง (2541) ได้กล่าวถึงความหมายของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ไว้คือ องค์กรหรือกลุ่มคนที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกันในการระดมเงินทุนด้วยวิธีการออมทรัพย์ที่กระจัดกระจายในท้องถิ่น หรือแหล่งชุมชนให้เข้าเป็นกลุ่ม ก้อนเพื่อช่วยเหลือกันระหว่างสมาชิกในด้านการลงทุนประกอบอาชีพ กิจกรรมต่อเนื่องด้านการผลิต การตลาดและอื่น ๆ ด้วยวิธีการประหยัด โดยมีการกำหนดกฎระเบียบข้อตกลงของกลุ่ม และมีคณะบุคคลที่ผ่านการเลือกตั้งของสมาชิกเป็นกรรมการ เพื่อดำเนินงานกลุ่มให้ถูกต้องโดยอาศัยหลักการดำเนินงานจากการยึดมั่นในคุณธรรม 5 ประการ คือ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความรับผิดชอบ ความเห็นอกเห็นใจ และความไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน โดยสมาชิกจะได้รับประโยชน์เท่าเทียมกัน สมาชิกกลุ่มจะมีการเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเป็นการปลูกฝังการมีส่วนร่วมในหมู่บ้าน เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่นเกิดความร่วมมือร่วมใจกันในชุมชน

สำหรับแนวคิดของพระสุบิน ปณีโต วัดไผ่ล้อม จังหวัดตราด นั้นได้ปรับมาจากแนวคิดของครูชบ ยอดแก้ว โดยนำหลักธรรมมา เข้ามาอธิบายและเปลี่ยนจากชื่อ “กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ครบวงจรชีวิต” มาเป็น “กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิต” ความต่างอยู่ที่พระสุบินเห็นว่า คำว่า “ออม” เวลาไปอธิบายแก่ชาวบ้านจะเอาธรรมะสอดแทรกได้ยาก แต่ถ้าใช้คำว่า “สะสม” แล้ว สามารถยกตัวอย่างจากแมลงผึ้งบ้าง หรือมดปลวกบ้างที่ค่อย ๆ สะสมน้ำหวานจากดอกไม้จนได้เป็นรังใหญ่ หรือมดปลวกที่ค่อยๆคาบดินที่ละน้อย มาสร้างเป็นจอมปลวกได้ และยังไปสอดคล้องกับหลักที่ว่า “อย่าหมิ่นเงินน้อย อย่าอนคอยโชควาสนา” หรือ “น้ำในโอ่งหรือยาในขวดหยดลงทีละนิดก็หมดได้” เป็นต้น

ส่วนธรรมะในเรื่อง “สัจจะ” ในหลักธรรมได้กล่าวถึงเรื่อง “สัจจะ” คือความจริง และเป็นความจริงที่ “ใจ” ที่มีต่อตนเอง ต่อผู้อื่น ไม่ว่าจะต่อหน้าหรือลับหลัง นับว่าเป็นธรรมพื้นฐานความเป็น “มนุษย์”

คำท่ายที่ว่า “ทรัพย์” นั้น โดยความเข้าใจทั่วไป ทรัพย์ คือ วัตถุสิ่งของที่มีมูลค่าเป็นเงินแต่ “ทรัพย์” ซึ่งมีรากศัพท์มาจากภาษาบาลี มีความหมายว่า “เครื่องปลื้มใจ” ดังจะเห็นได้ว่า บางคนยอมทำงานบางอย่างก็เพื่อให้ผู้อื่นยกย่อง บางคนเสียสละแม้จะทำแบบปิดทองหลังพระก็เพราะมีความอิจฉาจากการให้ เป็นต้น ดังนั้นการสะสมทรัพย์นั้น จึงมิใช่การสะสม “เงิน” แต่เพียงอย่างเดียว แต่เป็นการสะสมความภาคภูมิใจ สะสมบุญ สะสมความดีงาม เป็นต้น

ในส่วนคำว่า “เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิต” นั้นมีเจตนามุ่งให้เห็นเป้าหมายของกลุ่มว่ากลุ่มที่ตั้งขึ้นมามุ่งเน้นการพัฒนาคุณธรรมเป็นหลัก โดยมี “เงิน” เป็นเครื่องมือ จึงเป็นคุณธรรมไม่แยกส่วนซึ่งก่อให้เกิดความสงสัย เช่น คนดี การทำดี ย่อมได้รับผลดี นอกจากนี้กระบวนการของกลุ่มจะเชื่อมโยงกันครบวงจรชีวิต คือ เมื่อมีการสะสมกันมาถึงระดับหนึ่ง แล้วเงินปันผลของกลุ่มจะสามารถนำไปชำระค่าหุ้นของสมาชิก 1 คนได้ ดังนั้น คนแก่ที่ไม่สามารถหาเลี้ยงชีพได้แล้ว ไม่มีญาติพี่น้องแล้ว ก็สามารถจะอยู่ในกลุ่มได้โดยอาศัยเงินปันผลที่ได้ตอนสิ้นปี สะสมกลับเข้าไปในกลุ่มอีกได้ และคนแก่คนนั้น ก็ยังได้รับการดูแลจากกลุ่มเมื่อเจ็บป่วยก็มีคำรักษาพยาบาลจนถึงวันตาย ก็มีคนที่คอยช่วยเหลือนั่นเอง

### 2.3.1 แนวความคิดในการจัดตั้งกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิต

ในการจัดตั้งกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิต กรมการพัฒนาชุมชน ได้มีแนวความคิดที่ดัดแปลงและผสมผสานระหว่างแนวความคิดของสหกรณ์การเกษตร เครดิตยูเนียนและสินเชื่อเพื่อการเกษตร ดังนี้

1. แนวความคิดเรื่องการรวมคนในหมู่บ้าน ให้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยรวมคนที่มีฐานะแตกต่างกันให้ช่วยเหลือกัน อันจะเป็นการยกฐานะความยากจน แนวความคิดนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าจนเงินแต่ไม่จนน้ำใจ

2. แนวความคิดในการแก้ไขปัญหา การขาดแคลนเงินทุน เพราะคนจนในชนบทถูกปิดล้อมด้วยวงจรแห่งความยากจน ดังนั้นการหาเงินเพื่อมาลงทุนจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นมาก การให้ชาวชนบทรวมกลุ่มออมเงินแล้วนำไปทำทุนนั้นเป็นทางออกทางหนึ่ง

3. แนวความคิดในการนำเงินทุนไปดำเนินการด้วยความขยัน ประหยัดและถูกต้อง เพื่อให้ได้ทุนคืน และมีกำไรเป็นรายได้

4. แนวความคิดการลดต้นทุนในการครองชีพ โดยการจัดตั้งศูนย์สาธิตการรวมกลุ่ม โดยเป็นการรวมกันซื้อรวมกันขาย สามารถลดต้นทุนในการซื้อสินค้าในการอุปโภคบริโภค และปัจจัยการผลิตได้

### 2.3.2 หลักการของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิต

กรมการพัฒนาชุมชน ได้กำหนดหลักการของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิตไว้สรุปได้ ดังนี้

1. ความรู้สึกเป็นเจ้าของ เป็นการกระตุ้นและปลุกฝังให้ชาวชนบทมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิตเป็นของประชาชน เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ ก่อให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบในการดูแลเอาใจใส่ อันทำให้การทำงานของกลุ่มมีประสิทธิภาพ

2. การพึ่งตนเอง ส่งเสริมสนับสนุนให้ชาวชนบทรู้จักการพึ่งตนเอง เป็นการฝึกนิสัยการประหยัด และนำมาออมอย่างมีความซื่อสัตย์ ความอดทน และความทนอด

3. หลักคุณธรรม คือมีความเห็นอกเห็นใจ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

4. หลักการควบคุมกันเอง เป็นการดูแลความเคลื่อนไหว ตรวจสอบและสอดส่องดูแลสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งถือว่าการตรวจสอบซึ่งกันและกัน

กล่าวโดยสรุป หลักการของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิต เป็นการฝึกให้สมาชิก ยึดหลักคุณธรรม 5 ประการ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความรับผิดชอบ ความเห็นอกเห็นใจกัน และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

### 2.3.3 ขั้นตอนการจัดตั้งกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิต

กรมการพัฒนาชุมชน ได้กล่าวถึงขั้นตอนการจัดตั้งกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิตไว้สรุปได้ดังนี้

1. ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูล ศึกษาสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนในทางเศรษฐกิจ และสังคม อาชีพ รายได้ และสภาพปัญหาต่าง ๆ ของชุมชน เป็นต้น เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการจัดตั้งกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิต

2. ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ร่วมกับผู้นำชุมชน เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัญหา สาเหตุของปัญหามีอะไรบ้าง ถ้ามีปัญหาเกี่ยวกับเงินทุน แหล่งเงินทุนและการตลาด ให้หาแนวทางแก้ไข โดยการวางแผนการจัดตั้งกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิตขึ้น

3. ขั้นตอนที่ 3 วางแผนการจัดตั้งกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิต

3.1 นำความคิดเรื่องกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิตเผยแพร่แก่ประชาชน เพื่อให้สำนึกถึงปัญหาที่เขาประสบอยู่ว่าจะมีแนวทางแก้ไขได้อย่างไร

3.2 รวมกลุ่มผู้นำและฝึกอบรมให้เข้าใจหลักการ วัตถุประสงค์ และวิธีการดำเนินงานของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิตอย่างแท้จริง

3.3 ให้ผู้นำที่ได้รับการฝึกอบรมแล้ว นำแนวความคิดเรื่องกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ไปเผยแพร่ต่อญาติ เพื่อนฝูง หรือคนอื่น ๆ เพื่อรวบรวมผู้สนใจไว้

4. ขั้นตอนที่ 4 จัดตั้งกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิต

4.1 นัดหมายผู้นำ ผู้ที่สนใจสมัครใจศรัทธาในวิธีการของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ เข้าร่วมประชุม และอธิบายวิธีการดำเนินงานกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิตอย่างละเอียดในทุกขั้นตอน ให้ผู้เข้าร่วมประชุมฟังแล้วดำเนินการจัดตั้งกลุ่ม เรียกว่า สมาชิกก่อตั้ง

4.2 กำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ของกลุ่มเพื่อถือเป็นข้อปฏิบัติในเรื่องเกี่ยวกับ ค่าสมัคร ค่าธรรมเนียม กำหนดวันส่งสัจจะสะสม การนำเงินฝาก วันประชุม และอื่น ๆ ที่จำเป็น

4.3 เลือกตั้งคณะกรรมการบริหารกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิต

4.4 จัดทำทะเบียนและบัญชีต่าง ๆ ได้แก่ ทะเบียนคุมเงินสัจจะสะสม บัญชีรายชื่อสมาชิก บัญชีเงินสด บัญชีรายวันรับ-จ่ายเงิน อื่น ๆ ที่จำเป็น

5. ขั้นตอนที่ 5 การเพิ่มพูนประสิทธิภาพของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิต

5.1 การประชุมคณะกรรมการบริหาร ควรประชุมทุก 3 เดือน เพื่อปรึกษาหารือแก้ไขปัญหาร่วมกัน

5.2 คณะกรรมการแต่ละคน ควรประชุมเดือนละ 1 ครั้ง

5.3 ควรจัดให้มีการประชุมสมาชิกเป็นประจำอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม และรายงานผลความก้าวหน้าของการทำงานให้สมาชิกทราบ ในการประชุมทุกครั้งควรมีการเพิ่มพูนความรู้แก่สมาชิกกลุ่มด้วย

กล่าวโดยสรุป ขั้นตอนการจัดตั้งกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิตสรุปได้ดังนี้

1. ขั้นตอนศึกษาข้อมูล สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนในทางเศรษฐกิจและสังคม
2. ขั้นตอนวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ร่วมกับผู้นำชุมชน เพื่อให้ทราบ

ถึงสภาพปัญหา

3. ขั้นตอนวางแผนจัดตั้งกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิต
4. ขั้นตอนจัดตั้งกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิต
5. ขั้นตอนการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิต โดยให้มี

การประชุมคณะกรรมการบริหารและสมาชิกเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง

#### 2.3.4 วัตถุประสงค์ของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิต

อารีย์ เชื้อเมืองพาน (2544) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ไว้ว่า

1. เพื่อส่งเสริมให้คนในชุมชนรู้จักการเก็บออมรายได้ที่หามาได้
2. เพื่อเป็นแหล่งเงินทุนให้แก่คนในชุมชนในการนำไปประกอบอาชีพ เพื่อยกระดับ

ฐานะทางเศรษฐกิจของตนเองให้ดีขึ้น

3. เพื่อเสริมสร้างสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับคนในชุมชน
4. เพื่อเสริมสร้างให้เกิดความรักสมัครสมานสามัคคีของคนในชุมชน

#### 2.3.5 กิจกรรมของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์

การจัดกิจกรรมเครือข่ายของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์นั้นให้เป็นที่ไปตามที่คณะกรรมการบริหารกลุ่มกำหนด และโดยความเห็นชอบของสมาชิกกลุ่มในที่ประชุม โดยอารีย์ เชื้อเมืองพาน (2544) ได้สรุปกิจกรรมหลักที่ดำเนินงานอยู่ 2 กิจกรรม ดังนี้

1. กิจกรรมออมทรัพย์ เป็นกิจกรรมหลักของทุกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ซึ่งแตกต่างกันเพียงรูปแบบของการออมเท่านั้น

2. กิจกรรมการให้กู้ยืม เป็นกิจกรรมที่สำคัญอีกกิจกรรมหนึ่ง เพราะวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ก็เพื่อเป็นแหล่งเงินทุนให้แก่สมาชิกในการดำเนินงานของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ตำบลคลองเปียง อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลาได้รายงานกิจกรรมของกลุ่มไว้ 3 กิจกรรม คือ

2.1 กิจกรรมฝากเงิน โดยสมาชิกทุกคนต้องฝากเงินสะสมทุกวันที 2 ของเดือน ส่วนจำนวนเงินเท่าใดขึ้นอยู่กับความสามารถของสมาชิก และสอดคล้องในสภาพของชุมชน

2.2 กิจกรรมการให้กู้เงิน โดยสมาชิกสามารถกู้เงินได้ไม่เกินจำนวนเงินสะสมที่ตนมีอยู่ หรือใช้เงินสะสมค้ำประกันเงินกู้ของตนเอง ถ้าจะต้องมีสมาชิกรับรอง ฉะนั้นการกู้เงินจากกลุ่มจึงไม่ต้องใช้หลักทรัพย์ค้ำประกัน

2.3 กิจกรรมด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ประกอบไปด้วย กิจกรรมเงินปันผล เงินค่าทำศพ เงินตอบแทนคณะกรรมการ เงินบำนาญเลี้ยงชีพ เงินบริจาคเพื่อการกุศล และเงินค่ารักษาพยาบาล

อัมพร ต้วงปาน (2536) ได้กล่าวถึงกิจกรรมของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์โดยทั่วไปไว้ 3 กิจกรรม ดังนี้



1. กิจกรรมด้านแหล่งเงินทุน เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการจัดการเงินทุนประกอบด้วย กิจกรรมฝากเงินสัจจะและกิจกรรมกู้เงิน

2. กิจกรรมด้านการสร้างสวัสดิการ เป็นกิจกรรมเพื่อคืนประโยชน์ให้แก่สมาชิก ซึ่งกลุ่มสัจจะออมทรัพย์จะมีกิจกรรมที่คล้ายคลึงกัน ประกอบด้วย กิจกรรมปันผลคืนสมาชิกและ กิจกรรมกองทุนสวัสดิการสมาชิก

3. กิจกรรมด้านกองทุนพัฒนาชุมชน เป็นกิจกรรมเพื่อการพัฒนาชุมชนของกลุ่ม โดยกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ส่วนใหญ่จะกันกำไรส่วนหนึ่งไว้สำหรับเป็นกองทุนพัฒนาชุมชน เช่น กองทุน ฟื้นฟูหมู่บ้าน เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป กิจกรรมของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์โดยทั่วไปประกอบด้วย 3 กิจกรรม คือ กิจกรรมด้านการเงิน กิจกรรมด้านการจัดสวัสดิการ และกิจกรรมพัฒนาสิ่งแวดล้อม

#### 2.3.6 กิจกรรมของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิต

กรมการพัฒนาชุมชน ได้กล่าวถึง กิจกรรมของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิตไว้สรุปได้ดังนี้

1. กิจกรรมการบริการรับฝากเงินสัจจะสะสม เงินฝาก และจัดหาทุน
2. กิจกรรมการบริการให้กู้เพื่อประกอบอาชีพ และกู้เพื่อสวัสดิการครอบครัว
3. กิจกรรมทำธุรกิจเครือข่ายอื่น ๆ
4. กิจกรรมการสงเคราะห์คนยากจน

กล่าวโดยสรุป กิจกรรมของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิตแบ่งได้ 2 ประการ ที่สำคัญคือ กิจกรรมที่เกี่ยวกับด้านการเงิน และกิจกรรมที่เกี่ยวกับการบริการแก่สมาชิก

#### 2.3.7 การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์

กรมการพัฒนาชุมชน ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิตว่ากลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิตมีการบริหารจัดการ 2 ลักษณะคือ

1. กลุ่มคณะกรรมการบริหารซึ่งเป็นผู้บริหารงานกลุ่มออมทรัพย์ ประกอบด้วย 4 คณะดังนี้

1.1 คณะกรรมการอำนวยการ มีหน้าที่เกี่ยวกับการพิจารณารับสมาชิกรับฝากเงิน กำหนดอัตราดอกเบี้ย กำหนดการประชุมใหญ่ กำหนดวงเงินกู้ จัดสรรเงินปันผล เงินเฉลี่ยคืน เป็นต้น

1.2 คณะกรรมการเงินกู้ ทำหน้าที่พิจารณาคำร้องขอกู้เงินของสมาชิกเข้าประชุมกรณีมีการพิจารณาคำร้องกู้ และหน้าที่สอดส่องดูแลความเคลื่อนไหวของสมาชิกผู้กู้ และเยี่ยมเยียนผู้กู้

1.3 คณะกรรมการตรวจสอบ ทำหน้าที่ตรวจสอบกิจการงานของกลุ่ม เช่น งานบัญชีการเงิน เอกสารการประชุม และมีอำนาจสั่งพักกรรมการที่ไม่ซื่อสัตย์หรือมีพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต

1.4 คณะกรรมการส่งเสริม มีหน้าที่ชักชวนผู้สนใจให้สมัครเป็นสมาชิกและหน้าที่ให้ความรู้แก่สมาชิก

2. มีกรรมการบริหารเป็นรายบุคคล ซึ่งแบ่งหน้าที่ในการบริหารจัดการดังนี้

2.1 เงินทุนของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิต แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ทุนสำหรับใช้เป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของกลุ่ม และทุนดำเนินการซึ่งนำเงินทุนไปทำกิจกรรมของกลุ่ม

2.2 เงินสัจจะสะสม คือ เงินที่สมาชิกสัญญาสะสมไว้กับกลุ่ม เมื่อสมัครเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม ส่วนเป็นจำนวนเงินเท่าใดขึ้นอยู่กับดุลยพินิจและความสามารถของสมาชิกแต่ต้องมาสะสมเป็นประจำสม่ำเสมอ

2.3 การเก็บรักษาเงินทุนของกลุ่ม โดยฝากกับธนาคารซึ่งเก็บได้ 2 บัญชี คือ บัญชีเงินฝากประจำ และบัญชีเงินฝากสะสมทรัพย์ หรือ เพื่อเรียก

2.4 การจัดสรรกำไรสุทธิของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิต โดยแบ่งเป็น 2 แบบ คือ เงินปันผล และเงินกองทุนต่าง ๆ

จันทิมา ไฉไลบุญสนอง (2539) ได้ศึกษาการดำเนินงานของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านคลองหะ ตำบลคองหงส์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาสรุปได้ว่า

1. การบริหารงาน บริหารงานตามแนวการดำเนินงานที่กรมการพัฒนาชุมชน โดยกองปฏิบัติการได้กำหนดไว้ มีคณะกรรมการบริหาร 4 คณะ ซึ่งเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการ ดังนี้

1.1 การวางแผน จะประกอบไปด้วยวัตถุประสงค์เฉพาะกลุ่ม ระเบียบแนวทางปฏิบัติ ตลอดจนปัญหาและข้อเสนอแนะ

1.2 การจัดองค์กร ได้บริหารจัดการตามแนวทางของกรมการพัฒนาชุมชน กำหนดโดยปรับปรุงให้เหมาะสมกับกลุ่ม

1.3 การอำนวยความสะดวก การวินิจฉัยสั่งการดำเนินการนั้นจะอยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการ โดยอาศัยการตัดสินใจในขั้นสุดท้ายจากประธานกลุ่มเป็นสำคัญ ซึ่งได้รับการยอมรับในความเป็นผู้นำจากคณะกรรมการทุกคณะ

1.4 การควบคุม การควบคุมงานโดยการกำหนดระเบียบปฏิบัติ และทำความเข้าใจวิธีปฏิบัติแก่สมาชิกและควบคุมงานแต่ละด้าน โดยให้คณะกรรมการแต่ละคณะทำหน้าที่ตามบทบาทที่กำหนดอย่างเคร่งครัด

1.5 การงบประมาณ ได้จัดทำงบประมาณ โดยยึดแผนงาน หรือโครงการเป็นหลัก

2. การปฏิบัติงาน ได้แบ่งเป็น 5 กลุ่ม โดยแต่ละงานมีรายละเอียดดังนี้

2.1 งานบริการรับเงิน สมาชิกทุกคนจะส่งเงินสัจจะสะสมทุกวันที่ 5 ของเดือน โดยคณะกรรมการทุกคณะเป็นผู้รับเงินจากสมาชิกหุนละ 50 บาท สูงสุด 500 บาท หลังจากสมาชิกกู้ยืมแล้ว

2.2 การบริการเงินกู้ สมาชิกมีสิทธิกู้เงินได้ภายใต้ระเบียบข้อบังคับของกลุ่ม โดยสมาชิกใหม่ต้องส่งเงินสัจจะมาแล้วไม่ต่ำกว่า 6 เดือน

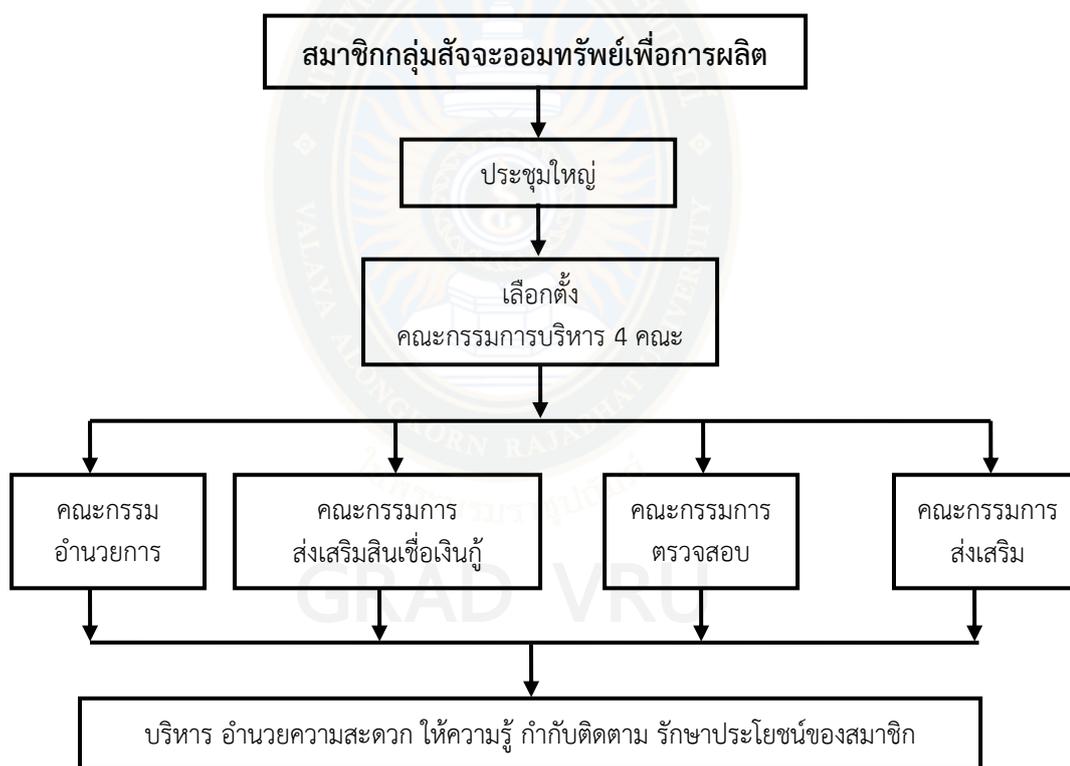
2.3 งานส่งเสริมความรู้แก่สมาชิก โดยส่งเสริมความรู้ด้านกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ และดูงานกลุ่มออมทรัพย์อื่น ๆ เป็นต้น

2.4 งานบริการด้านสวัสดิการแก่สมาชิก เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าฌาปนกิจศพ ค่าตอบแทนคณะกรรมการและทุนการศึกษา เป็นต้น

2.5 งานให้บริการแก่ชุมชน สำหรับพัฒนาหมู่บ้านโดยพิจารณาถึงความเดือดร้อนของส่วนรวมเป็นหลัก

ส่วนโครงสร้างการบริหารงานกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิต คุณสมบัติทั่ว ๆ ไปของกรรมการบริหารกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิต และหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิตกรมการพัฒนาชุมชนได้กำหนดดังนี้

1. โครงสร้างการบริหารงานกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิต คณะกรรมการบริหารกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิต เกิดจากสมาชิกเลือกตั้งเพื่อสมาชิกเป็น “คณะกรรมการบริหาร” คณะกรรมการบริหารประกอบด้วยกรรมการ 4 คณะ คือ คณะกรรมการอำนวยการ คณะกรรมการเงินกู้ คณะกรรมการตรวจสอบและคณะกรรมการส่งเสริม ดังรายละเอียด แสดงโครงสร้างการบริหารงานกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิต



ภาพที่ 2.8 โครงสร้างการบริหารงานกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิต

ที่มา: โครงสร้างการบริหารงานของกลุ่มออมทรัพย์ ตำบลคลองเปียง (2554)

คณะกรรมการอำนวยการ ประกอบด้วย ประธาน 1 คน รองประธาน 1 คน เลขานุการ 1 คน เหรัญญิก 1 คน กรรมการ 1-3 คน

คณะกรรมการส่งเสริมสินเชื่อเงินกู้ ประกอบด้วย ประธาน 1 คน รองประธาน 1 คน เลขานุการ 1 คน กรรมการ 2 คน

คณะกรรมการตรวจสอบ ประกอบด้วย ประธาน 1 คน รองประธาน 1 คน เลขานุการ 1 คน กรรมการ 2 คน

คณะกรรมการส่งเสริม ประกอบด้วย ประธาน 1 คน รองประธาน 1 คน เลขานุการ 1 คน กรรมการ 2 คน

บุคคลคนเดียวอาจได้รับการเลือกตั้งเป็นกรรมการชุดต่าง ๆ ได้มากกว่า 1 ชุด และอยู่ในตำแหน่งไม่นานนัก ควรจะอยู่ในช่วง 3-5 ปี ทั้งนี้เพื่อเป็นการฝึกสมาชิกทุกคนให้มีความรู้ ความสามารถ และฝึกความเป็นผู้นำ

2. คุณสมบัติทั่วไปของกรรมการบริหารกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิตสรุปได้ ดังนี้

- 2.1 ต้องเป็นสมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์
- 2.2 ต้องเป็นบุคคลที่มีความเสียสละ ซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ และมุ่งถึงประโยชน์ส่วนรวม
- 2.3 ต้องมีเวลาว่างเพียงพอที่จะอุทิศเพื่อกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิต
- 2.4 มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย
- 2.5 สนใจศึกษาหาความรู้เรื่องกลุ่มออมทรัพย์ สหกรณ์ อาชีพ และเรื่องอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มและสมาชิก

2.6 มีความคิดริเริ่ม สนใจในกิจการงานที่ตนรับผิดชอบ

3. หน้าที่ของคณะกรรมการบริหารกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิตสรุปได้ดังนี้

- 3.1 บริหารงานกิจการต่าง ๆ ของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิต
- 3.2 อำนวยความสะดวกแก่สมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิตและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิต

- 3.3 ให้ความรู้แก่สมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิต
- 3.4 กำกับติดตามการดำเนินงานของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิต
- 3.5 รักษาผลประโยชน์ของสมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิต
- 3.6 จัดทำงบประมาณของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิต
- 3.7 กำหนดระเบียบต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อบังคับของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิต
- 3.8 จ้างหรือแต่งตั้งพนักงานประจำของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิต

2.3.8 ปัจจัยที่ทำให้กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ประสบความสำเร็จ

อุทัย ดุลยเกษม และอรศรี งามวิทยาพงศ์ (2544) กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ประสบความสำเร็จ สรุปได้ดังนี้

1. โครงสร้างทางสังคมแบบแนวนราบ เป็นเงื่อนไขให้เกิดความร่วมมือ และเกิดการมีส่วนร่วมของคนในกลุ่ม เป็นโครงสร้างที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้เรียนรู้และแสดงศักยภาพอย่างมีอิสระ เป็นปัจจัยหนุนให้เกิดความรักความสามัคคี เป็นฐานของความเข้มแข็งและพลังของกลุ่มเห็นได้จาก วิถีชีวิต กิจกรรมภายในกลุ่ม การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การแลกเปลี่ยนกันในด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี การบริหารจัดการ ค่านิยม ความเชื่อ การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ความเอื้ออาทร เป็นห่วงเป็นใยกัน เป็นต้น

2. ระบบเศรษฐกิจแบบพึ่งตนเอง (แบบยังชีพ) มีรูปแบบการผลิตสนองความต้องการของคนในกลุ่ม กำหนดการผลิตตามสภาพของตนเองโดยอาศัยธรรมชาติ ความรู้และทักษะการเรียนรู้เกิดจากธรรมชาติและ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล การบริโภคเน้นสิ่งที่ผลิตเอง และได้ตามธรรมชาติ มีการแลกเปลี่ยนสิ่งของมากกว่าการซื้อขายโดยอาศัยเงินตรา การสะสมและการกระจายส่วนเกิน เน้นการแบ่งปันญาติมิตรให้ทานหรือทำบุญตามค่านิยมทางศาสนา ทำให้เกิดความรักใคร่กลมเกลียว ความมีน้ำใจช่วยเหลือเจือจานกันภายในกลุ่ม

3. ค่านิยมทางศาสนา เป็นปัจจัยที่กำหนดวัฒนธรรม หรือวิถีชีวิตในด้านต่าง ๆ ของคนในกลุ่ม ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ การศึกษา ความสัมพันธ์ของบุคคล ทศนคติของกลุ่มผู้นำชนบรรมนิยมประเพณี เป็นต้น

4. กระบวนการเรียนรู้ เป็นกลไกหลักซึ่งทำหน้าที่ถ่ายทอดและพัฒนาระบบค่านิยมและกิจกรรมของคนในกลุ่ม

5. กลุ่มผู้นำ เป็นกลไกรูปธรรมในการนำกลุ่มไปตามค่านิยมและความต้องการของสมาชิกกลุ่ม รวมทั้งแก้ไขและคลี่คลายปัญหาหรือวิกฤตการณ์ในกลุ่ม โดยอาศัยภูมิปัญญาท้องถิ่นกลุ่มเข้มแข็งต้องมีกลุ่มผู้นำที่มีอิสระในการตัดสินใจ มีค่านิยมตามที่กลุ่มยึดถือและมีทักษะในการบริหารจัดการ

6. ระบบความสัมพันธ์เชิงสังคมที่แน่นแฟ้น เป็นระบบความสัมพันธ์ที่ให้ความสำคัญกับคนมากกว่าผลประโยชน์ เป้าหมายคือการช่วยเหลือพึ่งพาและพัฒนากันและกันด้วยความปรารถนาดีรักใคร่มีความเอื้ออาทรและเมตตากรุณาต่อกัน ในฐานะของเพื่อนมนุษย์เป็นระบบความมั่นคงและสวัสดิการในแบบของกลุ่ม คือเป็นปัจจัยสร้างความรู้สึกร่วมกันอบอุ่นทางจิตใจและมีหลักประกันของสวัสดิภาพ และสวัสดิการของกันและกัน

7. กลไกที่เอื้อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารที่ต่อเนื่องตลอดเวลา เป็นการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารการเรียนรู้ ทศนคติ และเพื่อปรึกษาหารือปัญหาของกลุ่ม

ฐิรุฒธิ เสนาคำ (2546) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้กลุ่มสังคมจะออมทรัพย์ประสบความสำเร็จสรุปได้ดังนี้

1. โครงสร้างพื้นฐานสาธารณะและช่องทางการสื่อสาร เป็นการพูดคุยที่เป็นทางการและการพบปะพูดคุยที่ไม่เป็นทางการ มีการพูดคุยปัญหาหารือกันของกลุ่ม พัฒนาจิตสำนึกความผูกพันสร้างเครือข่ายและแบ่งปันทรัพยากร เป็นการสร้างสายสัมพันธ์ของคนต่างฐานะต่างชนชั้นเข้าด้วยกัน

2. กระบวนการสำคัญของกลุ่ม กระบวนการดำเนินการของกลุ่มต้องไม่รีบร้อนและไม่บังคับให้คนในกลุ่มตัดสินใจ แต่ต้องมีเวลาและโอกาสในการคิดอย่างเพียงพอ เป็นการเปิดโอกาสให้กลุ่มได้เข้ามาเรียนรู้และสมาชิกรู้สึกเป็น “เจ้าของ” กลุ่ม

3. ภาวะผู้นำและผู้นำกลุ่ม เป็นคนที่ต้องการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้คน และไม่ผูกขาดการเป็นเจ้าของปัญหาหรือเจ้าของกลุ่ม มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้ที่พร้อมเรียนรู้จากความล้มเหลวและเป็นผู้นำที่ผนึกตัวเองเข้ากับกลุ่มอย่างแนบแน่นและทำประโยชน์เพื่อกลุ่ม

4. ความคิดของคนในกลุ่ม มีการแสวงหาความเป็นไปของกลุ่มอื่น พร้อมชักนำผู้รู้มาให้คำแนะนำปรึกษา และรู้จักปรับเปลี่ยนสิ่งที่สร้างสรรค์

5. ความสัมพันธ์ระหว่างคนกับสถาบัน เป็นความสัมพันธ์ในรูปองค์กรหรือเครือข่าย ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นความสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์และไว้วางใจต่อกัน

6. สำนึกความเป็นกลุ่มและขนบธรรมเนียมแห่งการแบ่งปัน เป็นสิ่งที่เกิดจาก กระบวนการทำงานร่วมกันของคนในกลุ่ม เป็นตัวช่วยถักทอความสัมพันธ์ของคน การมีส่วนร่วม ในกิจกรรมการแก้ปัญหาของกลุ่ม เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดสำนึกความเป็นกลุ่ม และส่งเสริมให้สมาชิก อยากร่วมกันในอนาคต เป็นตัวเสริมสร้างพลังที่จะแก้ปัญหาอุปสรรค และพร้อมที่จะร่วมกัน ทำงาน

มงคล ด้านธานินทร์ (2541) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ช่วยสร้างความสำเร็จของกลุ่มสังจะ ออมทรัพย์สรุปได้ดังนี้

1. ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม การอยู่ร่วมกันของชาวบ้าน และความศรัทธา ในทางศาสนา
2. การศึกษาหาความรู้ของคนรุ่นเก่า และรุ่นใหม่ ตามสถานที่อันพึงมีทั้งในหมู่บ้าน และนอกหมู่บ้าน
3. พื้นที่ที่เหมาะสมต่อการประกอบอาชีพและโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน การขนส่ง ฯลฯ

4. สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ ได้แก่ ดิน น้ำ ป่าไม้ ฯลฯ ยังดำรงอยู่มาก

นอกจากนี้ความสำเร็จของกลุ่ม ขึ้นอยู่กับการจัดระบบและระเบียบภายในกลุ่ม การสร้างกลุ่มและองค์กรในรูปแบบและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อการปฏิสัมพันธ์กับโลกภายนอกและภายในกลุ่ม โดยผ่านกระบวนการร่วมมือ เรียกร้อง ปกป้อง และโต้ตอบในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้กลุ่มอยู่รอด มีความสุข และมีศักดิ์ศรี

บรรจง นະแส (2547) ได้กล่าวถึงการสร้างความสำเร็จให้กับกลุ่มคนในชุมชน ทั้งใน ระดับปัจเจก และระดับกลุ่มหรือองค์กร สรุปได้ดังนี้

1. การพัฒนาเวทีของการประชุมของกลุ่มพื้นฐาน เช่น พัฒนาการยอมรับของสมาชิก ในความแตกต่างทางความรู้ความสามารถ พัฒนาการยอมรับนับถือและเคารพซึ่งกันและกันหรือใช้ ทำที่ที่ไม่ดีต่อกัน โดยอาศัยฐานะ การศึกษาความจนรวยที่แตกต่าง พัฒนาการมีส่วนร่วมของสมาชิก ให้กล้าแสดงความคิดเห็นกล้าแสดงความรู้สึที่แท้จริง การมีส่วนร่วมในการระดมสมทบทรัพยากร และใช้ขบวนการประชาธิปไตย ในเวทีการประชุมและดำเนินการประชุม เป็นต้น

2. การตรวจสอบกิจกรรมอย่างรอบด้าน เช่น วัตถุประสงค์ เป้าหมาย กิจกรรม แต่ละ กิจกรรมจะต้องผ่านการทำข้อมูล ถกเถียง ตั้งคำถามต่อวัตถุประสงค์ เป้าหมาย อุปสรรค ที่อาจจะ เกิดขึ้น วิธีการดำเนินการวิธีที่จะแก้ไขปัญหานั้น ๆ เป็นต้น

3. การนำมติ ข้อตกลงสู่การปฏิบัติที่เป็นจริงและตรวจสอบแก้ไขให้สอดคล้อง โดยผ่านขบวนการมีส่วนร่วม

4. การสรุปงาน สรุปบทเรียนในแต่ละเนื้อกิจกรรมอย่างจริงจังและต่อเนื่องและ มีการจัดระบบเอกสารบันทึกรวบรวมข้อมูลข้อสรุปอย่างเป็นระบบ

5. จัดขบวนการเสริมการศึกษาอย่างต่อเนื่องในเนื้อหาของกิจกรรม

6. งานเครือข่ายกลุ่มกิจกรรม เป็นการหนุนช่วยกันและกันหรือการพึ่งพาอาศัยกันระหว่างกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ

7. การพัฒนาสู่องค์กรประชาชน มีการพึ่งตนเองได้ มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การมีอำนาจต่อรอง เป็นต้น

อัมพร ด้วงปาน (2536) ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์กรชาวบ้านที่ประสบความสำเร็จสรุปได้ดังนี้

1. ผู้นำที่เป็นคนดี มีความสามารถ มีคุณธรรม และในหลายองค์กรจะมีผู้นำหลากหลาย เพื่อช่วยแก้ปัญหาที่แตกต่างกันออกไป

2. องค์กรมีกิจกรรม มีแผนการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่องมีการขยายผลของกิจกรรมเพื่อตอบสนองการแก้ปัญหาของชุมชนให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น

3. กิจกรรมที่องค์กรดำเนินการสามารถแก้ปัญหาของสมาชิกได้

4. สมาชิกในชุมชนและสมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการทำงานกิจกรรมต่าง ๆ

5. สามารถบริหารจัดการองค์กรได้เอง

6. สมาชิกกำหนดทิศทางการทำงานของตนเองอย่างอิสระไม่ถูกครอบงำ หรือชี้้นำจากภายนอก

7. มีระบบการตรวจสอบการทำงานขององค์กร สามารถตรวจสอบการทำงานของผู้นำได้

8. มีระบบของการหมุนเวียนผู้นำ หรือกรรมการ

9. องค์กรได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอก หรือจากราชการ

10. องค์กรสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก แล้วนำมากำหนดแผนการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของตนเองได้

ชวลิต สังขพงศ์ (2544) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้กลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานสรุปได้ดังนี้

1. หลักการสร้างความรู้สึกรักการเป็นเจ้าของ เป็นการปลูกฝังให้สมาชิกทุกคนมีความรู้สึก รัก กลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิตเป็นของสมาชิกทุกคน โดยสมาชิกต้องช่วยกันดำเนินการสร้างความเจริญก้าวหน้าเพื่อผลประโยชน์ของตนเองและเพื่อนสมาชิกทุกคน

2. หลักการพึ่งตนเอง เป็นการฝึกให้สมาชิกรู้จักการประหยัด มีความซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน

3. หลักการสร้างคุณธรรม เป็นการฝึกให้สมาชิกมีความเห็นอกเห็นใจกันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

4. หลักการควบคุมกันเอง เป็นการช่วยกันดูแลกิจกรรมของกลุ่ม ตรวจสอบและสอดส่องดูแลสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งถือว่าการตรวจสอบซึ่งกันและกัน

5. หลักการมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เป็นการมอบอำนาจในการบริหารงานให้กับคณะกรรมการบริหารกลุ่ม รับผิดชอบเรื่องใดแล้วจะต้องมีอำนาจในการตัดสินใจเรื่องนั้นโดยหน้าที่ของตนด้วย

6. หลักการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน สมาชิกทุกคนมีจุดมุ่งหมายในการสร้างความเจริญก้าวหน้ากับกลุ่มรวมกัน เพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน

7. หลักการแบ่งงานกันทำ โดยยึดหลักการพิจารณาความรู้ความสามารถ ใครมีความถนัดในเรื่องใดก็ให้รับผิดชอบในเรื่องนั้น ๆ

8. หลักการมีระเบียบวินัย กิจกรรมทุกกิจกรรมมีระเบียบข้อบังคับเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ซึ่งสมาชิกทุกคนต้องถือเป็นข้อที่ต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดเพราะสมาชิกทุกคนได้ออกระเบียบข้อบังคับร่วมกัน และได้เห็นชอบร่วมกันแล้ว

9. หลักการให้ผลประโยชน์ตอบแทน สมาชิกทุกคนจะได้รับประโยชน์ตอบแทนตามระเบียบของกลุ่มที่ได้กำหนดไว้

10. หลักการมีกฎ ระเบียบ และความเรียบร้อย ในการดำเนินงานของกลุ่มจะต้องมีกฎระเบียบ และมีการจัดเก็บเอกสารหลักฐานไว้และสามารถตรวจสอบได้

11. หลักการมีความเสมอภาค กล่าวคือ สมาชิกทุกคนมีความเสมอภาคกัน มีสิทธิและเสียงเท่ากันทุกคน มีสิทธิในการใช้บริการในกิจกรรมของกลุ่ม และทุกคนมีสิทธิที่จะถูกทำโทษจากกลุ่มในกรณีฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับ

12. หลักการมีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ การบริหารงานกลุ่มจะต้องพยายามสร้างสรรค์กลุ่ม ก้าวทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ และมีความคิดสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ ๆ เพื่อความก้าวหน้าของกลุ่ม และเพื่อประโยชน์ของสมาชิก

13. หลักการสร้างความสามัคคี สมาชิกทุกคนต้องมีความสมัครสมานกลมเกลียวกัน เพื่อความเข้มแข็งของกลุ่ม และนำไปสู่จุดหมายที่วางไว้ร่วมกัน

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่ทำให้กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ประสบความสำเร็จประกอบด้วย ปัจจัยหลายประการ เช่น ปัจจัยด้านผู้นำ และสมาชิกกลุ่ม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม และวัฒนธรรม ปัจจัยด้านสาธารณูปโภคพื้นฐาน ปัจจัยด้านทรัพยากรธรรมชาติ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น ปัจจัยด้านโครงสร้างของกลุ่ม เป็นต้น

### 2.3.9 ปัจจัยที่ทำให้เกิดกลุ่ม

เยาวลักษณะ อภิชาติวัลลภ (2550) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้คนมารวมกลุ่มกันสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ การที่คนจะรวมกลุ่ม หรือเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่ม เขาจะต้องมองเห็นว่ากลุ่มสามารถจะให้ประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจได้ เช่น ให้กู้ยืมเงินในการประกอบอาชีพ ช่วยด้านการตลาด การเพิ่มพูนรายได้ และการเพิ่มพูนความรู้ในการประกอบอาชีพ

2. ปัจจัยด้านสังคม เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้เกิดการรวมกลุ่ม การรวมกลุ่มเป็นการตอบสนองความต้องการด้านต่าง ๆ ของมนุษย์ เช่น การมีเกียรติจากการเป็นสมาชิกกลุ่ม ความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกด้วยกัน และความสัมพันธ์อันดีกับเจ้าหน้าที่

3. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่และการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างคนในสังคมมาก



กล่าวโดยสรุป การที่จะเกิดกลุ่มขึ้นมาได้ในชุมชนใดชุมชนหนึ่งนั้นจะต้องมีอิทธิพลจากปัจจัยหลาย ๆ ด้านเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่สุดได้แก่ ความต้องการของมนุษย์ที่ต้องการอยู่ร่วมกัน โดยใช้กลุ่มเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ต่อกันทางสังคม เพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ๆ และให้ได้มาซึ่งการบรรลุวัตถุประสงค์

### 2.3.10 ลักษณะการรวมกลุ่ม

สำเร็จ บุญคำ (2539) ได้กล่าวถึงลักษณะการรวมกลุ่มไว้สรุปได้ดังนี้

1. สมาชิกในกลุ่มต้องรู้จักกัน และสามารถบอกได้ว่าคนไหนเป็นสมาชิกหรือไม่เป็นสมาชิกของกลุ่ม

2. กลุ่มจะต้องมีโครงสร้าง เช่น มีการจัดตำแหน่ง สถานภาพ และบทบาทหน้าที่ของสมาชิกภายในกลุ่ม

3. สมาชิกมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันภายในกลุ่ม

4. มีบรรทัดฐานของการประพฤติปฏิบัติที่ชัดเจน และเป็นที่ยอมรับร่วมกันของสมาชิก

5. มีความเข้าใจและมีค่านิยมบางอย่างร่วมกัน

6. มีกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

สมภาพ ทองจีน (2536) ได้กล่าวถึงลักษณะของกลุ่มอาชีพดีเด่นไว้สรุปได้ดังนี้

1. การบริหารกลุ่ม จะมีคณะกรรมการบริหารกลุ่ม มีการประชุมสม่ำเสมอ มีจำนวนสมาชิกสม่ำเสมอ หรือเพิ่มขึ้น มีกฎระเบียบข้อตกลง และแนวทางการดำเนินงานของกลุ่ม มีระบบการเงินการบัญชี มีการวางแผน มีแผนและสามารถปฏิบัติตามแผน มีการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของกลุ่ม

2. กิจกรรมของกลุ่ม มีทุนของกลุ่ม มีการแสวงหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนการผลิตของกลุ่ม มีระบบการจัดหาวัตถุดิบในการผลิตอย่างต่อเนื่อง มีรายได้ผลกำไรให้สมาชิกชำระค่าธรรมเนียมค่าบำรุงกลุ่ม มีการพัฒนาสมาชิกโดยการให้การศึกษา ฝึกอบรม เพิ่มพูนทักษะ หรือประสานงานขอรับการสนับสนุนจากแหล่งวิชาการภายนอก มีการออมและการขยายทุนในการผลิต

3. ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มอาชีพ และกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิตกลุ่มอาชีพมีความสัมพันธ์กับกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิต โดยกลุ่มอาชีพสามารถจัดตั้งกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิต หรือกลุ่มอาชีพและสมาชิกกลุ่มอาชีพเป็นสมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิต และมีกิจกรรมเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เช่น การระดมทุนในการผลิต การแสวงหาวัตถุดิบและปัจจัยการผลิต การสนับสนุนการจำหน่ายผลผลิตของกลุ่ม เป็นต้น

### 2.3.11 ประเภทของกลุ่ม

เกรียงศักดิ์ ปัทมเรชา (2528) ได้กล่าวถึงประเภทของกลุ่มแบ่งได้เป็น 3 ประเภทสรุปได้ดังนี้

1. กลุ่มท้องถิ่น สมาชิกอยู่ใกล้ชิดกัน ยึดถือทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์และความคุ้นเคย สมาชิกกลุ่มมีบรรทัดฐานทางสังคมที่สอดคล้องกัน

2. กลุ่มเครือญาติ ยึดถือความสัมพันธ์ทางสายโลหิต

3. กลุ่มเพื่อน มีความสนิทสนมกัน มีความสนใจ และความผูกพันกันแนบแน่น มีการพบปะและทำกิจกรรมร่วมกันบ่อย

กล่าวโดยสรุป กลุ่มจำแนกได้เป็น 2 ประเภทคือ กลุ่มที่ตั้งขึ้นโดยมีกฎหมายรองรับมีสถานภาพเป็นนิติบุคคล เช่น สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร เป็นต้น และกลุ่มที่ตั้งขึ้นโดยคนในชุมชนแต่ไม่ได้จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล ซึ่งกลุ่มต่าง ๆ ประเภทนี้มีมาก เช่น กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ กลุ่มกองทุนต่าง ๆ ในชุมชน กลุ่มกิจกรรมแปรรูปผลผลิต และกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในชุมชน เป็นกลุ่มที่ตั้งขึ้นตามสภาพปัญหาและความต้องการของสมาชิกในชุมชน

### 2.3.12 โครงสร้างของกลุ่ม

ศิริอร ชันธหัตถ์ (2547) ได้กล่าวถึงโครงสร้างของกลุ่มไว้สรุปได้ดังนี้

1. ภารกิจหน้าที่ กลุ่มทุกประเภทที่จัดตั้งขึ้น จะมีหน้าที่หรือวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างโดยทั่วไปแล้วภารกิจหรือหน้าที่ของกลุ่มจะถูกกำหนดไว้อย่างถาวร

2. การแบ่งงานกันทำ หมายถึง การแบ่งงานออกเป็นขั้น ๆ แล้วมอบหมายให้แต่ละคนรับผิดชอบอย่างเป็นกิจจะลักษณะ และจัดให้มีการประสานงานอย่างมีระบบ

3. สายการบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ตามลำดับชั้น แสดงให้ทราบว่าใครมีอำนาจหน้าที่อย่างไร

4. ช่วงการบังคับบัญชา หมายถึง สิ่ง que แสดงให้ทราบว่าผู้บังคับบัญชาคนหนึ่ง มีขอบเขตแห่งอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบเพียงไร การจัดช่วงการควบคุมเป็นเทคนิคสำคัญในการจัดตั้งกลุ่ม

5. เอกภาพในการบังคับบัญชา หมายถึง อำนาจการควบคุมบังคับบัญชาารวมอยู่ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือคณะบุคคลหนึ่งอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดเอกภาพในการบริหารและป้องกันการก้าวร้าวหน้าที่

อุทัย หิรัญโต (2533) ได้กล่าวถึงโครงสร้างของกลุ่มว่าประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้

1. บรรทัดฐาน หมายถึง ระเบียบ กฎเกณฑ์ แบบแผน พฤติกรรมที่สมาชิกกลุ่มจะต้องปฏิบัติเพื่อที่จะทำให้การปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเป็นไปโดยราบรื่น ก่อให้เกิดความเข้าใจในหมู่สมาชิก

2. บทบาท หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งต่าง ๆ ที่ได้รับจากสมาชิกกลุ่ม

3. สถานภาพ หมายถึง ตำแหน่งต่าง ๆ ในกลุ่มที่ได้จากการเป็นสมาชิกกลุ่ม เป็นสิทธิและหน้าที่ที่บุคคลมีอยู่ มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้อื่นและสังคมส่วนรวม

4. การสื่อสาร หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพบปะระหว่างสมาชิกเพื่อทำให้สมาชิกมีความเข้าใจกันได้ดี

5. บรรยากาศในกลุ่ม หมายถึง สิ่ง que ื้อต่อการดำรงอยู่ของกลุ่ม ซึ่งเป็นสิ่งที่จะทำ ให้กลุ่มดำเนินไปได้ หรือทำให้กลุ่มเข้มแข็งขึ้น เช่น การพบปะระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การประชุม การให้ความสนใจในการแก้ไขปัญหาสวัสดิการของกลุ่ม เป็นต้น

### 2.3.13 ประโยชน์การรวมกลุ่ม

ณรงค์ เส็งประชา (2541) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการรวมกลุ่มไว้ สรุปได้ดังนี้

1. กลุ่มจะมีบทบาทเป็นศูนย์รวมความร่วมมือ ร่วมใจ และการสร้างสรรค์ความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะได้ การรวมกลุ่มในกระบวนการพัฒนาชุมชน จะช่วยให้บุคคลทำงาน ร่วมกันได้ และทำให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองและชุมชนของตน

2. ในด้านสังคมและนันทนาการ การรวมกลุ่มจะก่อให้เกิดความสนุกสนาน เพลิดเพลินไม่เหงา คลายความเครียดได้ มีการพักผ่อนหย่อนใจ มีการนันทนาการร่วมกัน สามารถใช้ เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ได้

3. ในด้านวัฒนธรรม กระบวนการรวมกลุ่มจะเป็นกระบวนการถ่ายทอดความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ และเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้แก่สมาชิกกลุ่มและชุมชน

4. การรวมกลุ่มจะเป็นพลังต่อรองทั้งทางด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม

ในการศึกษาโครงสร้างของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์และปัจจัยที่ทำให้กลุ่มเข้มแข็ง โดยเฉพาะกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ตำบลคลองเปี้ยะ อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา ของวิรัตน์ ไชยชนะ พบว่า มีปัจจัยที่สำคัญ ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านผู้นำและสมาชิกกลุ่ม กล่าวคือ ทั้งผู้นำกลุ่ม และสมาชิกกลุ่มต้องมี ลักษณะจิตนิสัยของการเป็นผู้นำที่ดี คือปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมีประสิทธิภาพ ขยัน ซื่อสัตย์ เสียสละ รับผิดชอบ และสามัคคี

2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ อาชีพ และรายได้ของสมาชิกส่วนใหญ่ดีทำให้มีเงินฝาก สัจจะออมทรัพย์มาก มีเงินบริจาค และเงินกองทุนต่าง ๆ มาก

3. ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม มีวัดและโรงเรียนเป็นศูนย์กลางหมู่บ้านทำให้ การปกครองใช้ทั้งหลักกฎหมาย และจารีตประเพณี ส่งผลให้ชาวบ้านมีความสามัคคี

4. ปัจจัยด้านสาธารณูปโภคพื้นฐาน คือ ไฟฟ้า ประปา และการสื่อสารดี ทำให้ ชาวบ้านได้รับข้อมูลข่าวสารและความรู้ต่าง ๆ มากขึ้น จนนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

5. ปัจจัยด้านทรัพยากรธรรมชาติ โดยเฉพาะ ดิน น้ำ ป่าไม้ และแร่ธาตุ อุดมสมบูรณ์ ทำให้ชาวบ้านมีความพร้อมในการประกอบอาชีพ

6. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น โดยเฉพาะจากภาครัฐ มีโครงการต่าง ๆ สนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ และวิชาการมาก

7. ปัจจัยด้านโครงสร้างของกลุ่ม ทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จและมีความเข้มแข็ง คือ การกำหนดสถานภาพ บทบาทหน้าที่ของสมาชิกไว้อย่างชัดเจน มีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ระเบียบของกลุ่ม จนสมาชิกเกิดความมั่นใจและให้ความไว้วางใจต่อการบริหารของกลุ่ม บรรยากาศ ในกลุ่มเป็นแบบประชาธิปไตยในการสร้างความเข้าใจร่วมกันของกลุ่มการบังคับบัญชาไม่ซับซ้อน แต่ชัดเจนในด้านความสัมพันธ์ทำให้การประสานงานเป็นไปด้วยดี

กล่าวโดยสรุปจากการศึกษางานวิจัย หรือวรรณกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับกลุ่มสัจจะ ออมทรัพย์ หรือกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อการผลิตนั้น จะมีปัจจัยต่าง ๆ หลายปัจจัยที่นำไปสู่ ความสำเร็จในการดำเนินงาน โดยเฉพาะผู้นำกลุ่มหรือผู้ร่วมก่อตั้งซึ่งต้องมีคุณธรรม จริยธรรม ในการดำเนินการ มีความซื่อสัตย์ จริงใจ เสียสละ และโปร่งใสในการดำเนินงาน จึงจะเกิดความเชื่อถือ และมั่นใจของสมาชิก ต่อจากนั้นกิจกรรมของกลุ่มจำเป็นต้องสนองตอบความต้องการของสมาชิก ส่วนใหญ่ได้อย่างแท้จริงมิฉะนั้นกลุ่มจะล่มสลายไป

### 2.3.14 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกลุ่ม

#### 1. ความหมายเกี่ยวกับกลุ่ม

คำนิยามของกลุ่ม หมายถึง บุคคลรวมกันตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีแบบแผนของการปฏิบัติต่อกันในทางจิตวิทยา และเป็นที่ยอมรับของกลุ่มเอง และรวมทั้งกลุ่มอื่น ๆ อีกด้วย ทั้งนี้ก็เนื่องจากกลุ่มมีแบบอย่างของพฤติกรรมร่วมโดยเฉพาะ อาร์ม หุ่นศิริ (2545) กลุ่มในความหมายของงานพัฒนาชุมชน หมายถึง มวลชนที่คิดได้รวมกัน ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป และมารวมกันเพื่อดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง เมื่อรวมกันแล้วในที่สุดก็จะเกิดพลังขึ้น ถ้ามีการจัดตั้งและวิธีการดำเนินงานที่แน่นแฟ้นและเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่วางไว้ เมื่อประชาชนเกิดความเชื่อถือ ก็จะให้การสนับสนุน และเมื่อประชาชนสนับสนุนมากขึ้น กลุ่มก็เคลื่อนไหวมากขึ้น ทำให้กลุ่มนั้นขยายผลได้กว้างขวาง เมื่อกลุ่มขยายผลกว้างขึ้น พลังกลุ่มและขีดความสามารถของกลุ่มจะสูงขึ้นด้วย กลุ่มอื่น ๆ ที่มีตามธรรมชาติในชุมชนก็จะเข้ามารวมหรือสนธิเข้าด้วยกัน ดังที่ ปารีชาติ วลัยเสถียร และคนอื่น ๆ (2552) แสดงให้เห็นว่า กลุ่มที่แข็งแรงจะช่วยกลุ่มที่อ่อนแอ การมารวมกันไม่เพียงแต่มารวมกันเฉย ๆ แต่มุ่งให้ต่างคนต่างได้รับความพอใจ ต่างก็มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการมารวมกันมุ่งบรรลุถึงจุดประสงค์นั้น และมีความปรารถนาร่วมกันในเรื่องที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในชุมชนให้หมดสิ้นไป โดยคำนึงถึงขีดความสามารถของตนเป็นหลัก จากข้อความที่กล่าวนี้ สามารถสรุปได้ว่า กลุ่มประกอบด้วยความหมายและองค์ประกอบที่สำคัญ คือ

1.1 คนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งไม่จำกัดในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา และเพศมารวมกันหรือมาปรึกษาหารือกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อที่จะแก้ไขหรือขจัดข้อขัดข้องในเรื่องนั้น ๆ หรือปัญหานั้นให้หมดไป หรือให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของตนเองที่มีจุดมุ่งหมายเอาไว้

1.2 ความสนใจร่วมกัน ความสนใจร่วมกันนี้มักจะแสดงออกได้ชัดเจนจากวัตถุประสงค์ของกลุ่ม กลุ่มทุกกลุ่มที่ตั้งขึ้นมาจะต้องมีวัตถุประสงค์ซึ่งเป็นเป้าหมายที่สมาชิกทุกคนต้องการจะให้บรรลุ ความสนใจร่วมกันนี้จะเป็แรงดึงดูดใจให้สมาชิกรวมกลุ่มกัน เพื่อให้ได้รับผลประโยชน์จากความสนใจนั้น ๆ ถ้าหากกลุ่มไม่สามารถดำเนินไปสู่วัตถุประสงค์ กลุ่มจะเริ่มสลายตัวแตกแยกออกไป

1.3 การปฏิบัติต่อกัน องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดก็คือ สมาชิกภายในกลุ่มนั้นจะต้องมีความสัมพันธ์เป็นพิเศษ และมีปฏิริยาโต้ตอบซึ่งกันและกันมากกว่าที่จะมีต่อบุคคลภายนอกกลุ่ม ในกลุ่มสมาชิกจะมีความรู้สึกรับรู้ต่อสมาชิกอื่น ๆ ที่ร่วมอยู่ในที่เดียวกัน และให้ความสำคัญต่อสมาชิกนั้น ๆ ตามบทบาทและฐานะ

จิตติ มงคลชัยอรัญญา ส่วน ปารีชาติ วลัยเสถียร และคนอื่น ๆ (2552) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับกลุ่มว่าเป็นการรวมพลังของคนจำนวนหนึ่ง เพื่อแก้ไขปัญหาที่ประสบอยู่หรือร่วมกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลายสิ่ง เพื่อให้ได้รับประโยชน์ตามที่ตนและกลุ่มของตน ปรารถนา การรวมหรือการร่วม ซึ่งพลังนี้อาจมองได้เป็น 2 นัย คือ

1) รวมพลังเพื่อต่อรอง เรียกร้อง ขอรับความช่วยเหลือจากภายนอก

2) รวมพลังเพื่อดำเนินการด้วยตนเองให้มากที่สุดเพื่อการแก้ไขปัญหาของตน ซึ่งตามหลักการของการพัฒนาแล้ว การรวมพลังที่เหมาะสมการพัฒนาน่าจะอยู่ในรูปแบบหลังมากกว่า เพราะสามารถจะนำไปสู่การพึ่งตนเองได้ในที่สุด การที่ได้มีประสบการณ์ด้วยตนเอง

ย่อมจะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มากยิ่งขึ้น ทำให้สามารถแก้ไขปัญหานั้น ๆ ที่ผ่านเข้ามาได้ แม้ว่าปัญหานั้น ๆ จะมีความยากลำบากในการแก้ไขมากกว่าเดิมก็ตาม

นอกจากการให้ความหมายของกลุ่มข้างต้นแล้ว ยังได้กล่าวถึงองค์ประกอบของกลุ่มว่าจะต้องประกอบไปด้วย

1) สมาชิก ซึ่งจะมีขนาดเท่าใดก็ได้ แล้วแต่ความจำเป็นในการรวมพลังเพื่อแก้ไขปัญหานั้น ๆ สิ่งสำคัญที่พึงมีในสมาชิก ก็คือ คุณสมบัติบางอย่างที่มีความคล้ายคลึงกัน ความไว้วางใจกัน ความเชื่อมั่นหรือความมั่นใจในตนเองและกลุ่ม และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่จะประสานให้เกิดการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

2) คณะผู้แทน ที่มีความรู้ ความสามารถบางประการที่เหนือกว่าสมาชิก ซึ่งสมาชิกจะต้องไตร่ตรอง พิจารณา และเสนอหรือเลือกผู้แทนของตนเข้าไปทำหน้าที่บางอย่างแทนตนเอง ซึ่งตนเองนั้นไม่สามารถกระทำได้

3) คณะจัดการ เป็นคณะที่จะดำเนินการที่จะทำให้ปัญหา ความต้องการของกลุ่มได้รับการดำเนินการแก้ไข ซึ่งในกลุ่มที่มีขนาดเล็ก บุคคลที่จะทำหน้าที่เป็นคณะจัดการ อาจจะเป็นผู้แทนบางคน หรือบางครั้งอาจเป็นสมาชิกบางคนก็ได้ที่จะมาทำหน้าที่ดังนี้

จากการอธิบายความหมายของกลุ่มข้างต้น แสดงให้เห็นว่ากลุ่มหมายถึงบุคคล 2 คน ขึ้นไปที่มาร่วมกันแก้ไขปัญหา เพื่อกำหนดเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน โดยประกอบไปด้วยสมาชิก คณะผู้แทน และคณะจัดการ ซึ่งการมารวมกันนั้นทำให้เกิดพลังในการผลักดันหรือต่อรองเพื่อการแก้ไขปัญหานั้นให้หมดสิ้นไป

## 2. มูลเหตุของการรวมกลุ่มของบุคคลในองค์กร

มูลเหตุหรือปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนมารวมกันเป็นกลุ่ม คำตอบในเรื่องนี้มีมากมายหลายประการด้วยกัน คำตอบในทัศนะหนึ่งที่สำคัญก็คือ การรวมตัวของบุคคลเข้าเป็นกลุ่มมีมูลเหตุใหญ่ ๆ สองด้านคือ ด้านธรรมชาติของมนุษย์ และด้านความสามารถในการปฏิบัติของมนุษย์ ดังนี้

2.1 ธรรมชาติของมนุษย์ มนุษย์นั้นโดยธรรมชาติแล้วเป็นสัตว์สังคมและมีสภาพเป็น Social Animal ไม่อาจอยู่โดดเดี่ยวได้และจะแสวงหาการรวมกันอยู่เป็นกลุ่มเป็นหมู่เหล่าอยู่เสมอหรือตลอดเวลา ทั้งนี้เป็นเพื่อตอบสนองความต้องการทางธรรมชาติในด้านการอยู่รอด (Survive) ในด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านความต้องการทางจิตใจเป็นสำคัญ

2.2 การรวมกลุ่มมีส่วนช่วยให้คนกระทำการหรือมีความกล้า ที่จะทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่บุคคลคนเดียวไม่อาจทำได้ถ้าใช้กลุ่มจะได้ผลดีกว่า มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงกว่า (อาร์ม หรุ่นศิริ, 2545)

## 3. ลักษณะทั่วไปของการรวมกลุ่ม

ลักษณะทั่วไปของการรวมกลุ่ม โดยสรุปคือ (อาร์ม หรุ่นศิริ, 2545)

3.1 มีการติดต่อสัมพันธ์หรือมีปฏิสัมพันธ์ (Interactive) ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ถ้าเป็นกลุ่มขนาดใหญ่ จะมีปฏิสัมพันธ์ผ่านข่ายงาน (Network)

3.2 มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Goals)

3.3 ระบบพฤติกรรม (A behavior System) เฉพาะของกลุ่มที่สมาชิกต้องปฏิบัติตาม

3.4 มีปทัสถานของกลุ่ม (Group Norms) เป็นเครื่องมือควบคุมกำกับทางสังคมของกลุ่ม หรือรับรองความเป็นสมาชิกกลุ่ม (Belongingness)

3.5 มีบทบาทความสัมพันธ์ที่สม่ำเสมอแน่นอน (Stable Relationship)

3.6 มักมีกลุ่มย่อยภายในเป็นข่ายของความผูกพันต่อกัน (Network of Attraction)

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคนอื่น ๆ (2552) ได้กล่าวถึงความสำคัญของกระบวนการรวมกลุ่มในแง่ที่เกี่ยวกับงานพัฒนาว่า การพัฒนาจะต้องเป็นแบบกลุ่ม (Collective) ซึ่งชาวบ้านจะต้องอยู่ร่วมกันเป็นชุมชน เป็นหมู่บ้าน ไม่ใช่ต่างคนต่างอยู่และจะต้องมีการรวมตัวกันในรูปแบบของสหพันธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งต้องมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มในหน่วยย่อย คือ ในหมู่บ้าน และหมู่บ้านเหล่านี้ สามารถที่จะร่วมกันเป็นสหพันธ์ กล่าวคือต้องพัฒนาให้เป็นเขต เช่น ควรจะมียู้งฉาง โรงเรียน โรงเรียน และศูนย์วัฒนธรรม ที่สามารถต่อรองกับสถาบันภายนอก เช่น พ่อค้า และรัฐ ได้อย่างมีพลัง ซึ่งอาจจะเป็นปัจจัยเพื่อก่อให้เกิดเครือข่ายของหมู่บ้าน

สุรพล จันทราปัติย์ (2548) กล่าวว่า การบริหาร คือ การใช้ศาสตร์และศิลปะในการนำทรัพยากรมาประกอบการตามกระบวนการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความร่วมมือของบุคคลอื่น

ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ (2544) กล่าวว่า การคิดเป็นและเสียสละด้วยจิตวิญญาณของผู้นำ ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้กลุ่มเติบโตและพัฒนาถ้าบริหารจัดการไม่เป็น การบริหารเกี่ยวข้องกับระบบ คือ ระบบงาน ระบบเงิน และระบบบุคลากร กิจกรรมใด ๆ ขององค์กรจึงต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ การมีส่วนร่วมของสมาชิกเป็นสำคัญ ซึ่งมีทั้งการมีส่วนร่วมร่วมใจของคนในชุมชนและนอกชุมชน เพื่อให้องค์กรมีการเจริญเติบโตขึ้น

วรรณ ปิยะรัตน์มานนท์ (2543) ได้กล่าวว่า นักจัดการที่ดีจะต้องมีความรู้และความรอบรู้ที่จะกำหนดระบบงาน ระเบียบ และเทคนิคในการปฏิบัติงาน สร้างความพร้อมและความสามารถที่จะใช้สิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ในการทำงานของตน และหน่วยงานอีกด้วย ระบบงานระเบียบ และเทคนิคในการปฏิบัติงานแยกออกเป็น 5 ด้าน คือ

M1 (Mechanism) ได้แก่ ด้านการจัดการองค์กร หมายถึง การกำหนดรูปแบบและภารกิจขององค์กร การแบ่งส่วนงานขององค์กร การกำหนดกิจกรรมของแต่ละส่วนงาน การกำหนดตำแหน่งงาน (Position) พร้อมหน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจ (Authority) ของแต่ละตำแหน่งแต่ละส่วนแต่ละระดับ (Level) ขององค์กรเป็นส่วนรวม การกำหนดโครงสร้าง และความสัมพันธ์ของงานของส่วนต่าง ๆ และสร้างระบบการควบคุมให้ทุกส่วนขององค์กร เป็นไปอย่างสืบเนื่องและมีเอกภาพ (Unity)

M2 (Money) ได้แก่ ด้านการเงินที่จะต้องจัดหาเพื่อดำเนินกิจกรรมตามที่กำหนดไว้ในจำนวนและเวลาที่สอดคล้องกัน ดังนั้น การพิจารณาเรื่องแหล่งเงิน การจัดสรรเงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในกิจกรรมและรายการต่าง ๆ ให้ได้สัดส่วน ผลตอบแทนที่ดีที่สุดและควบคุมค่าใช้จ่ายให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์โดยไม่รั่วไหล สูญเสีย หรือฟุ่มเฟือย โดยไม่จำเป็นแต่ขณะเดียวกันต้อง

สนับสนุนให้การทำงานดำเนินการไปอย่างราบรื่นจนสามารถบรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี การเงินจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะต้องดูแล

M3 (Manpower) ได้แก่ ด้านบุคลากร ซึ่งการจัดการที่ดี จำเป็นจะต้องได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างให้ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่งานที่กำหนดไว้แต่จะต้องให้มีจำนวนพอเพียงไม่มากไม่น้อยไป การจัดการด้านบุคลากรยังครอบคลุมการให้ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่สมดุลกับภาวะการณปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร การดูแลความเรียบร้อยในการปฏิบัติและการเพิ่มพูนความรู้และสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงานเป็นระยะ ๆ ด้วย

M4 (Materials & Buildings) ได้แก่ การจัดหาและมีไว้ซึ่งเครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ปฏิบัติงาน สถานที่บริการที่เหมาะสม ทันสมัย พอเพียงและมีประสิทธิภาพที่จะสามารถช่วยการดำเนินงานตามหน้าที่ของหน่วยงานนั้น ๆ ให้ได้ผลและเกิดประโยชน์ที่สุด ทั้งนี้การจัดการด้านนี้ยังหมายถึง การเสาะแสวงหา การคิดค้น การออกแบบ การควบคุมการใช้งาน การบำรุงรักษาและเปลี่ยนชิ้นส่วนหรือส่วนประกอบ การซ่อมแซมสิ่งบกพร่องชำรุดเสียหาย และจัดหาทดแทน

M5 (Methodology and Information) ได้แก่ องค์ความรู้และข้อมูลข่าวสาร อันมีค่าที่นักจัดการจะต้องนำมาใช้ในการวางแผน การเลือกใช้กลยุทธ์ (Strategy) และกิจกรรม (Activity) ที่ควรจะดำเนินงาน การจัดหน่วยงานและวางระบบงานการติดต่อสื่อสาร การอำนวยความสะดวก การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การติดตามและควบคุมงาน การประสานงาน การทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นให้ถูกต้องเหมาะสม มีประสิทธิภาพและได้ผล ประเมินผลการปฏิบัติงานและผลงาน การแก้ไขการปรับปรุงงาน และวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้งานตามเป้าหมาย เป็นที่พอใจแก่สมาชิก กลุ่มเป้าหมาย และสังคมทั่วไป

จากลักษณะโดยทั่วไปของกลุ่ม สรุปได้ว่า การรวมกลุ่มมีความจำเป็น และมีความสำคัญในขบวนการพัฒนาชุมชนให้มีศักยภาพ โดยมีความสามัคคีเป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดพลัง และอำนาจ อีกทั้งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง เพื่อสร้างพลังให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เข้าร่วมกลุ่มให้มีการพัฒนาขีดความสามารถในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

#### 4. ประเภทของกลุ่ม

อาร์ม หรุ่นศิริ (2545) กล่าวถึงการแบ่งกลุ่มไว้ดังนี้

4.1 กลุ่มที่เป็นทางการ (Formal Group) ซึ่งทุกฝ่ายในกลุ่มประเภทนี้ค่อนข้างมีระเบียบแบบแผนที่แน่นอน มีกฎเกณฑ์แบ่งความรับผิดชอบกันเป็นสัดส่วน เป็นกลุ่มที่ค่อนข้างมีขนาดใหญ่กว่า กลุ่มที่มีพิธีการมากกว่าธรรมดา ถือหลักการติดต่อกันในสังคมเป็นส่วนใหญ่ หรือพูดง่าย ๆ กลุ่มประเภทนี้จัดตั้งขึ้นมาก็เพื่อที่จะปฏิบัติงานซึ่งต้องใช้ความชำนาญเป็นพิเศษ เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะและนับเป็นกลุ่มที่มีเสถียรภาพมั่นคง ตัวอย่างที่เห็นได้ง่ายของกลุ่มประเภทนี้คือ หน่วยงานราชการต่าง ๆ ซึ่งมีระเบียบวินัย และสายการบังคับบัญชาที่แน่นอน เป็นต้น ในบางครั้งเราเรียกกลุ่มประเภทนี้ว่ากลุ่มทุติยภูมิ (Secondary Group) อย่างไรก็ตามกลุ่มที่เป็นทางการนี้ยังสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) กลุ่มชนิดถาวร ซึ่งกลุ่มชนิดนี้เป็นหัวใจสำคัญของสังคม หรือองค์กรต่าง ๆ เช่น คณะผู้บริหารชั้นสูงแผนกต่าง ๆ ของห้างร้าน บริษัท คณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน คณะกรรมการพัฒนาตำบล สภาตำบล กลุ่มสหกรณ์ชาวนา เป็นต้น

2) กลุ่มชนิดชั่วคราว ซึ่งได้แก่คณะกรรมการที่ถูกแต่งตั้งขึ้นมาทำงานใดงานหนึ่งในช่วงระยะเวลาจำกัด เมื่อผลงานสำเร็จคณะกรรมการที่ถูกแต่งตั้งก็หมดภาระหน้าที่แล้วก็เลิกไป เช่น คณะทำงานจัดงานปีใหม่ หรือคณะกรรมการจัดงาน เป็นต้น

4.2 กลุ่มที่ไม่เป็นทางการ (Informal Group) กลุ่มนี้เกิดขึ้นได้โดยสมาชิกมารวมตัวกันเองตามธรรมชาติ หรือเรียกว่ากลุ่มธรรมชาติ นั้นเอง กลุ่มนี้มีขนาดค่อนข้างเล็กกว่ามีการติดต่อกันแบบเผชิญหน้า หรือการสนิทสนมคุ้นเคยกันโดยตรง ตัวอย่างของกลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มเพื่อนเล่น กลุ่มสนทนาการ กลุ่มทำงานระหว่างเพื่อนฝูง กลุ่มทำงานระหว่างเพื่อนฝูงและครอบครัว เป็นต้น กลุ่มประเภทนี้บางครั้งเรียกกันว่า กลุ่มปฐมภูมิ (Primary Group) ก็มี อย่างไรก็ตามที่กลุ่มเหล่านี้พอนานเข้าก็อาจมีโอกาพัฒนาไปสู่กลุ่มที่เป็นทางการต่อไปได้

#### 5. การเกิดขึ้นของกลุ่ม

อาร์ม หรุ่นศิริ (2545) ได้กล่าวถึง การเกิดขึ้นของกลุ่ม โดยทั่วไปคนที่รวมกันเป็นกลุ่มก็เพราะเขารู้ว่า กลุ่มจะสามารถสนองความต้องการบางอย่าง หรือหลายอย่างให้แก่เขาได้ แต่ถ้าจะแยกออกเป็นเหตุผลแล้วก็มีอยู่หลายประเภท ดังนี้คือ

5.1 บุคคลนั้นอาจถูกดึงเข้ากลุ่มโดยบุคคลที่เป็นสมาชิกของกลุ่มนั้นอยู่แล้ว โดยคนที่ถูกดึงจะคาดไว้ล่วงหน้าว่าสิ่งที่เขาได้เกี่ยวข้องกับบุคคลนั้นจะได้รับผลดี

5.2 บุคคลนั้นรู้จุดมุ่งหมายของกลุ่มว่ามีผลที่คุ้มค่า และเขารู้สึกว่าการที่เขาเข้าร่วมกลุ่มนั้น จะช่วยให้เขาสามารถบรรลุถึงความสำเร็จตามจุดหมายของกลุ่มได้ง่ายขึ้น อันนี้แสดงว่าความต้องการของบุคคลนี้สอดคล้องกัน

5.3 บุคคลนั้นเข้าร่วมกลุ่มเพราะเขาพอใจที่จะได้มีความสัมพันธ์กับสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่ม

5.4 กิจกรรมของกลุ่มเป็นที่ดึงดูดใจ ให้บุคคลนั้นเข้าร่วมเป็นสมาชิก เช่น เข้าร่วมเป็นสมาชิกชมรมว่ายน้ำ ก็เพราะเขาอยากว่ายน้ำให้เป็น หรือให้เก่งขึ้น

5.5 บุคคลนั้น ๆ อาจเข้าร่วมกลุ่มด้วยเป้าหมายทางอ้อม เช่น นักธุรกิจเข้าร่วมกลุ่มอาหารกลางวัน ไม่ใช่เพื่อการสังสรรค์อย่างที่เป็นวัตถุประสงค์ของกลุ่ม แต่เพื่อการติดต่อทางธุรกิจเป็นสำคัญ

#### 6. ประสิทธิภาพของกลุ่ม

การที่กลุ่มจะมีพัฒนาการให้เจริญรุ่งเรืองมากยิ่งขึ้น หรือมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เสื่อมโทรมจนกลุ่มแตกสลาย ขึ้นอยู่กับว่ากลุ่มมีประสิทธิภาพหรือไม่ กลุ่มที่มีประสิทธิภาพคือ กลุ่มที่สามารถสนองความต้องการของกลุ่ม และความต้องการของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มได้สำเร็จ ช่วยให้อุปสรรคจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ (อาร์ม หรุ่นศิริ, 2545)



สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานและการเกิดประสิทธิภาพของกลุ่มคือ

6.1 การมีเป้าหมายร่วมกัน ถ้าสมาชิกส่วนใหญ่มีเป้าหมายที่ตรงกับเป้าหมายกลุ่ม จะเกิดการร่วมมือ ยอมรับ เต็มใจที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพ แต่ถ้าสมาชิกกลุ่มมีเป้าหมายส่วนตัวที่ขัดแย้งกับเป้าหมายกลุ่ม จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มด้อยลง

6.2 ลักษณะงาน ถ้าสามารถแบ่งงานของกลุ่มเป็นสัดส่วนได้ และมอบหมายงานนั้น ๆ ได้ตรงกับความถนัดและความสามารถของสมาชิก โดยมีระบบเชื่อมโยงการทำงานนั้นอย่างมีขั้นตอนขณะที่มีผลต่อความรู้สึกที่ดีของบุคคลในกลุ่มสูง แต่ถ้าสมาชิกต้องทำงานนั้นด้วยการตัดสินใจร่วมกัน บางครั้งก็เกิดผลดีถ้าตกลงกันได้ แต่ในหลาย ๆ ครั้ง ก็อาจตกลงกันยาก ก่อให้เกิดผลเสีย ในกรณีนี้การเพิ่มประสิทธิภาพในการรู้จักทำงานกลุ่ม จะมีความสำคัญไม่น้อยกว่าการมีความรู้ความสามารถและความชำนาญในงานของบุคคล

6.3 การสื่อความหมายและโครงสร้างกลุ่ม กลุ่มที่สถานภาพของบุคคล (Status) ต่างกันมาก คนมีสถานภาพสูงกว่ามักจะเป็นศูนย์กลางของกลุ่ม ทั้งการสื่อความหมายและการเป็นศูนย์กลางของความคิดและการตัดสินใจของสมาชิก ถ้าบุคคลนั้นเป็นผู้มีความรู้ความสามารถมีประสิทธิภาพกลุ่มก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ถ้าบุคคลนั้นขาดความรู้ ขาดความสามารถและด้อยประสิทธิภาพงานของกลุ่มก็จะด้อยหรือเสียไป เข้าไปในกรณีเช่นนี้ การให้บุคคลได้มีโอกาสสื่อสาร ร่วมพิจารณา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจจะเกิดประสิทธิภาพสูงกว่า

6.4 ลักษณะของสมาชิกกลุ่ม กลุ่มที่มีสมาชิกที่มีทัศนคติคล้ายคลึงกันมากจะมีข้อดีในบรรยากาศกลุ่ม แต่อาจขาดการแก้ปัญหาที่สลบซับซ้อน กลุ่มที่มีบุคคลมีความสามารถแตกต่างกันจะมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างกว้างขวาง ลึกซึ้ง การที่องค์การจะตั้งสมาชิกเป็นกลุ่มย่อย ๆ เพื่อการทำงานบางอย่าง ผู้นำหรือหัวหน้าจึงมีความจำเป็นที่จะต้องทราบวัตถุประสงค์ของงานว่าเป็นแบบใด และต้องทราบคุณสมบัติของสมาชิกในกลุ่มด้วยเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ที่มีประสิทธิภาพ

6.5 ขนาดของกลุ่ม กลุ่มที่มีขนาดใหญ่สมาชิกมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมน้อยกว่ากลุ่มที่มีขนาดเล็ก ซึ่งอาจทำให้ความกระตือรือร้นของบุคคลเสียไป

6.6 ความรู้สึกของบุคคลในกลุ่ม ถ้าสมาชิกในกลุ่มมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน การทำงานการร่วมมือก็เกิดประสิทธิภาพ แต่ถ้าสมาชิกขัดแย้งกันเป็นส่วนตัว กลุ่มจะขาดความสามารถในการตัดสินใจเพราะความขัดแย้งส่วนตัวมีอิทธิพลต่อความร่วมมือภายในกลุ่ม

6.7 ผู้นำเป็นผู้มีอิทธิพลมากที่สุดต่อประสิทธิภาพ ผลงานและบรรยากาศของกลุ่มถ้าผู้นำมีทั้งความสามารถในการทำงาน (กำหนดเป้าหมาย วางแผน มอบหมายติดตาม ประเมินผลได้ดี) มีความสามารถในการจัดการพฤติกรรมกลุ่ม (เข้าใจมนุษย์รู้จักเรื่องของจิตใจ การจูงใจ การรักษาสัมพันธภาพ) งานของกลุ่มจะมีประสิทธิภาพอย่างยิ่งแต่ถ้าผู้นำเอาแต่ใจตนเองขาดประสิทธิภาพในการทำงานกลุ่มจะด้อย

## 7. ประโยชน์ของกลุ่ม ในงานพัฒนาชุมชน

ในด้านของกลุ่มในงานพัฒนาชุมชน กลุ่มมีประโยชน์ต่องานพัฒนาชุมชน ในลักษณะดังต่อไปนี้คือ (อาร์ม หรุ่นศิริ, 2545)

7.1 กลุ่มมีอิทธิพลต่อบุคคล สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และท่าทีของชาวบ้านให้คล้อยตามหรือปฏิบัติได้

7.2 กลุ่มช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันแบบประชาธิปไตย เมื่อรวมกลุ่มกันแล้วเปิดโอกาสให้คนได้อภิปราย ถกเถียงถึงปัญหา ตลอดจนเสนอความคิดใหม่ ๆ ซึ่งจะทำให้การหาความคิดเห็นและการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ได้ง่าย

7.3 การทำกลุ่มช่วยให้ประหยัดเวลาแรงงาน นอกจากนั้นการรวมกลุ่มกันก็ก่อให้เกิดพลังงานหรืออำนาจหรือพลังในการต่อรองในเรื่องต่าง ๆ ตัวอย่าง เช่น ชาวนาคนเดียวไม่สามารถต่อรองราคาข้าวที่พ่อค้าคนกลางกดไว้ แต่หากรวมตัวกันหลาย ๆ คน ก็อาจจะทำได้โดยการจัดตั้งสหกรณ์ผู้ผลิตและจัดการเรื่องตลาดเอง แต่สหกรณ์ท้องถิ่นในชนบทเวลานี้มักไม่นิยมรวมกลุ่มกัน จึงทำให้ขาดกลุ่มอำนาจ งานพัฒนาชุมชนจึงได้เน้นการรวมกลุ่ม พยายามสร้างกลุ่มต่าง ๆ ขึ้นในท้องถิ่นชนบท เช่น กลุ่มสหกรณ์กลุ่มผู้เลี้ยงโค กลุ่มผู้เลี้ยงสุกร

จากแนวคิดดังกล่าว พอสรุปได้ว่า การรวมกลุ่มหมายถึง บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปทำงานร่วมกัน โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกันมีสิ่งที่ตั้งเป้าหมาย การกระทำให้สำเร็จร่วมกันเกิดทัศนคติ แรงจูงใจ ความรู้สึกร่วมกัน และก่อให้เกิดพลังและอำนาจในการต่อรองในเรื่องต่าง ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาต่อไป

## 2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมชุมชน

วัฒนธรรมชุมชน เป็นปฏิกริยาการตอบสนองของประชาชนในรูปแบบต่าง ๆ ที่พยายามแก้ไขปัญหาของตน การตอบสนองที่ได้รับผลสำเร็จ ก็จะเก็บรักษาเอาไว้ ทั้งในรูปของแนวคิด และแนวปฏิบัติ รวมทั้งมีกระบวนการสืบทอดให้รูปแบบการตอบสนองนั้นยืนยาวต่อไปในชั้นลูกหลาน และเป็นประโยชน์สำหรับชุมชน อันประกอบด้วย ระบบความคิดความเชื่อ ค่านิยม ความรู้ พิธีการ ขนบธรรมเนียมประเพณี เมื่อพิจารณาในแง่นี้ วัฒนธรรมก็คือ ความรู้สึกนึกคิดและการปฏิบัติของชุมชน มนุษย์สร้างวัฒนธรรมขึ้นมาจากชีวิตของเขาจึงอาจจะกล่าวได้ว่า “ชีวิตของวัฒนธรรม คือ ชีวิตของมนุษย์นั่นเอง” ซึ่งครอบคลุมถึงวิถีชีวิต การทำมาหากิน และระบบเศรษฐกิจ (กาญจนา แก้วเทพ, 2538)

ฉัตรทิพย์ นาถสุภา (2537) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรม คือ วิญญาณของชุมชน เป็นระบบคิด ระบบคุณค่า และอุดมการณ์ที่ชุมชนตั้งไว้ กลั่นกรองและสืบทอดต่อกันมา วัฒนธรรมเกิดจากธรรมชาติแวดล้อมของชุมชน และเกิดจากประวัติศาสตร์ของชุมชนเป็นวิญญาณที่เกิดมาจากชุมชนเอง ซึ่งเป็นบทสรุปของชุมชนนั่นเอง

### 2.4.1 วัฒนธรรมชุมชนหมู่บ้านของไทย มีลักษณะสำคัญคือ

1. ให้ความสำคัญต่อผลประโยชน์ร่วมกันของชุมชน
2. ให้ความสำคัญแก่สถาบันครอบครัว เครือญาติ
3. ชาวบ้านที่เปี่ยมด้วยน้ำใจ ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ ถือเป็นพี่น้องกันมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

สุรวุฒิ ปัดโรสง (2545) ได้กล่าวถึงลักษณะของวัฒนธรรมชุมชนว่ามีลักษณะเป็นองค์รวม เป็นพลวัตร วัฒนธรรมในแต่ละมิติ แต่ละส่วนจะเชื่อมโยงภายในระหว่างกัน และกับระบบ

ภายนอกเป็นเนื้อเดียวกันอย่างแยกไม่ออก และมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงตามบริบทและเวลา ซึ่งสามารถแยกออกเป็นประเด็นดังนี้

1. วัฒนธรรมที่เป็นระบบความเชื่อ และแบบแผนความประพฤติปฏิบัติความสัมพันธ์นี้ เกิดขึ้นภายใต้โครงสร้างหมู่บ้านที่มีความเป็นชนชั้นน้อย มีความใกล้ชิดมีความเป็นพี่น้องสูง คนแทบ รู้จักกันหมด ฉะนั้นความสัมพันธ์จะเป็นแนวราบเป็นแบบอุปถัมภ์ค้ำจุนกันและกัน มีความเอื้ออาทร เอื้อเพื่อเอื้อแก่

2. วัฒนธรรมที่เป็นระบบความคิด ความเชื่อ เป็นวัฒนธรรมที่ถูกสร้าง โดยคน ในชุมชนในสังคมและบริบทของตนเอง วัฒนธรรมเกี่ยวกับระบบความคิด ความเชื่อนี้มีผูกโยงกับ พิธีกรรมหรือระบบสัญลักษณ์ เช่น ชาวนาเชื่อว่าการทำนาจะให้ผลดีต้องมีเทพข้าว คือ แม่โพสพ มาคุ้มครองข้าวในนา ดังนั้นชาวนาจึงต้องทำพิธีไหว้แม่โพสพก่อนลงมือทำนา โดยต้องมีการสืบสาน ถ่ายทอด หรือผลิตซ้ำ ซึ่งชาวบ้านมักทำผ่านพิธีกรรมตามโอกาส

3. ประเพณี เป็นวัฒนธรรมที่สืบทอดกันมายาวนาน ชาวบ้านต้องยึดถือตามบรรพบุรุษ จะมีหลักการทางศาสนา หรือหลักปฏิบัติทั่วไปที่จำเป็นต่อชีวิตเป็นตัวกำกับอยู่ เช่น ชุมชนที่เป็น ชาวพุทธ จะมีประเพณีแห่เทียนพรรษา เพื่อกระตุ้นให้คนทำบุญ

4. ความรู้ของชุมชน ชาวบ้านผลิตมาเพื่อสร้างสรรค์ชุมชนให้ดำรงอยู่ ซึ่งจะเชื่อมโยง สัมพันธ์กับทุกมิติของชุมชน เป็นความรู้เกี่ยวกับการทำมาหากิน เช่น ความรู้เกี่ยวกับการแพร่กระจาย และปรับปรุงประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

5. ภูมิปัญญา เป็นความรู้ที่ชุมชนสร้างขึ้นเพื่อให้มีความรู้ประจำถิ่น มีเอกลักษณ์ สะท้อนความเป็นท้องถิ่นของตัวเอง แต่อาจจะนำไปใช้แห่งอื่นได้หากประยุกต์ใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม ภูมิปัญญาต้องอาศัยผู้รู้หรือปราชญ์ของชุมชนเป็นผู้สร้างสรรค์ สืบทอด กระจาย ผลิตซ้ำ และ มีการปรับปรุงภูมิปัญญาให้เหมาะสมกับกาลเวลาที่เปลี่ยนไป

6. คุณธรรม เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมทั้งหมดของคน คุณธรรมที่สำคัญคือ สัจจะ เป็นความจริงใจ ทำให้เกิดความเชื่อถือไว้วางใจ ความเอื้ออาทร เป็นสิ่งที่มีคุณค่ามากในหมู่บ้านไทย ทำให้มีการช่วยเหลือกัน เอื้อเพื่อเอื้อแก่ ช่วยเหลือแบบไม่หวังผลตอบแทนจะเห็นร่องรอยการช่วยเหลือ ต้นแบบที่เป็นประเพณี เช่น งานบวช งานศพ งานแต่งงาน เป็นต้น แม้แต่ความไว้วางใจกันและกัน มีสำนึกแห่งความเป็นชาวบ้าน มีความภาคภูมิใจต่อชุมชน และพร้อมปกป้องชุมชนหากมีอันตราย

อาริยา เอี่ยมบุ (2542) ได้สรุปสาระสำคัญของแนวคิดวัฒนธรรมชุมชน ออกเป็น 4 แนว คือ

1. ชุมชนมีวัฒนธรรมของตนเองอยู่แล้ว วัฒนธรรมนี้ให้คุณค่าแก่ความเป็นคน และ ชุมชนที่มีความผสมผสานกลมกลืน และวัฒนธรรมชุมชนเป็นพลังที่สำคัญที่สุดในการผลักดัน การพัฒนาชุมชน ซึ่งจะใช้เป็นประโยชน์ได้ต่อเมื่อมีการปลูกให้สมาชิกแห่งชุมชน มีจิตสำนึกรับรู้ ในวัฒนธรรมของตน

2. การดำรงอยู่ของวัฒนธรรมสองกระแส คือ วัฒนธรรมชุมชน และวัฒนธรรมทุน นิยม โดยวัฒนธรรมชุมชนมีความเป็นอิสระ ผูกพันอยู่กับความเป็นชุมชนหรือหมู่บ้านที่เป็นรูปแบบ สังคมที่มีความคงทนยืนนาน การพัฒนาจึงควรเน้นวัฒนธรรมชุมชนเป็นหลัก เพื่อให้ชุมชนสามารถ พึ่งตนเองได้เหมือนในอดีต

3. เป็นลักษณะคุณค่าทางจริยธรรมของวัฒนธรรมพื้นบ้านที่เป็นอิสระ และยังคงดำรงอยู่ในปัจจุบันในสถาบันหมู่บ้าน และการพัฒนาเป็นการสืบทอดวัฒนธรรมชุมชนอันดีงาม และการพึ่งตนเองที่เคยมีมาแต่ในอดีต และกำลังสูญหายไป

4. เน้นการต่อต้านกระแสการพัฒนาของรัฐ และส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็งบนพื้นฐานศาสนธรรม

แนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า วัฒนธรรมชุมชน สามารถอธิบายลักษณะความสัมพันธ์ของคนในชุมชนและอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ส่งเสริมให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ช่วยรื้อฟื้นให้เกิดความเข้มแข็งขึ้นในชุมชน เพราะเป็นสิ่งที่ชุมชนร่วมกันสร้างสรรค์ขึ้น และได้มีการถ่ายทอดต่อกันไป

## 2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการเสริมสร้างการรวมกลุ่มและพัฒนาชุมชน

### 2.5.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการเสริมสร้างการรวมกลุ่มและพัฒนาชุมชน

#### 1. กระบวนการกลุ่ม

การเกิดกลุ่มขึ้นก็จะมีผู้นำและผู้ตาม มีโครงสร้างหรือองค์ประกอบกลุ่มอย่างน้อย 2 คนขึ้นไป ประกอบกิจกรรมร่วมกัน สมาชิกมีบทบาทสัมพันธ์กัน ก่อให้เกิดกระบวนการกลุ่มเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของกลุ่มที่ตั้งไว้ ดังเช่น วินิจ เกตุขำ และคนอื่น ๆ (2529) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการกลุ่ม พอสรุปได้ว่า กลุ่มคือการรวมตัวของบุคคลที่มีความเห็นสอดคล้องกัน ตั้งแต่สองคนขึ้นไปเพื่อทำงานร่วมกันและให้บรรลุจุดหมายของของกลุ่ม นอกจากนี้แล้ว กฤษณี ลิ้มจิตติ และคนอื่น ๆ (2515) ได้กล่าวเสริมเกี่ยวกับกระบวนการกลุ่มไว้ว่า กระบวนการกลุ่มมีขั้นตอนต่าง ๆ ที่ต้องศึกษา เริ่มตั้งแต่ความสมัครใจในการเข้าร่วมกลุ่ม พฤติกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกจะทำให้เห็นถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกที่แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลในกลุ่มว่าใครเป็นผู้ที่มีอิทธิพลในกลุ่มมากน้อยอย่างไร พฤติกรรมแต่ละคนย่อมแตกต่างกัน พฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออกป็นั้นได้รับการตอบสนองสนับสนุนอย่างไรบ้าง รูปแบบการตัดสินใจก็เป็นกระบวนการหนึ่งของกลุ่มที่สมาชิกมีความเห็นพ้องต้องกันที่จะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม หลังจากที่มีการรวมอภิปรายกลุ่มอย่างกว้างขวาง ข้อตกลงจะนำไปสู่การปฏิบัติ เริ่มด้วยความคิดริเริ่มการแสวงหาความจริง การวิเคราะห์หาทางปฏิบัติ และสรุปความนำไปสู่การปฏิบัติตามมติกลุ่ม ในขณะที่ปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มจะมีหน้าที่ในการดำรงขวัญของกลุ่มทำให้กลุ่มปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ สบายใจ สมาชิกมีโอกาสแสดงออกได้อย่างเต็มที่

ถวิล ธาราโกชน (2532) ได้กล่าวถึงกระบวนการกลุ่มไว้ว่า เป็นความพยายามของบุคคลที่เกี่ยวข้องได้จัดกระทำ ซึ่งเป็นวิธีการนำมาใช้อย่างกว้างขวาง กระบวนการกลุ่มเป็นวิธีการวิเคราะห์การกระทำพฤติกรรมของกลุ่ม ขนาดกลุ่มไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่ การดำเนินงานต่าง ๆ จะเป็นไปได้ดีขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการกล่าวคือ พฤติกรรมของคนในกลุ่ม เช่น พฤติกรรมของหัวหน้า พฤติกรรมของสมาชิก นอกจากนี้แล้วยังมีวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ซึ่งเป็นเสมือนหัวใจของกลุ่มที่สมาชิกทุกคนต้องพยายามดำเนินการไปสู่วัตถุประสงค์นั้น วัตถุประสงค์ของกลุ่มย่อมมีผลต่อขนาดของกลุ่ม ด้วยกิจกรรมต่าง ๆ จะดีหรือไม่ดีขึ้นอยู่กับจำนวนของสมาชิกกลุ่ม กลุ่มที่มีขนาดเล็กเกินไปอาจจะทำให้สมาชิกมีงานมาก หากกลุ่มมีขนาดใหญ่สมาชิกมากเกินไปก็อาจมีข้อขัดแย้งมากเกิดบรรยากาศในกลุ่มที่ไม่ดี กลุ่มเมื่อรวมตัวขึ้นมาแล้วย่อมมีกฎระเบียบของกลุ่มที่ทุกคนต้อง

ยอมรับและปฏิบัติ เพราะกฎระเบียบดังกล่าวย่อมมาจากทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อของสมาชิก นอกจากนี้กลุ่มยังมีขวัญกำลังใจของกลุ่มอยู่ด้วย เพราะสิ่งนี้ย่อมส่งผลถึงความสามัคคี ความเต็มใจ ในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเต็มที่ หากสมาชิกหมดกำลังใจ สิ่งที่สำคัญที่มีอยู่ในกลุ่มอีกประการหนึ่ง คือ การสื่อสารภายในกลุ่ม เพราะสิ่งนี้จะช่วยให้สมาชิกเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนตลอดจน วัตถุประสงค์ของกลุ่มอย่างชัดเจน เพราะถ้าการสื่อสารดีเยี่ยมจะส่งผลให้งานบรรลุได้เร็ว หากการสื่อสาร ชัดช้อย่อมจะส่งผลให้งานชัดช้อย่ไปด้วย ประสิทธิภาพของกลุ่มย่อย ขึ้นอยู่กับการสื่อสารภายในกลุ่ม เป็นอย่างมาก นอกจากนี้ภารกิจกลุ่มยังมีผลต่อบทบาทของแต่ละคนได้เช่นกัน โดยเฉพาะกลุ่มที่มี ภารกิจมากย่อมแบ่งหน้าที่สำคัญ ๆ ให้แต่ละคนทำรับผิดชอบตามหน้าที่ต่าง ๆ ดังนั้นในกลุ่มบางกลุ่ม จะมีผู้นำหลายคนขึ้นอยู่กับภารกิจของกลุ่มจะกำหนด อย่างไรก็ตาม การรวมกลุ่มจะเกิดขึ้นได้ไม่ถ้ง่ายนักเพราะต้องมีปัจจัย เงื่อนไขทั้งภายใน ภายนอก และองค์ประกอบอีกมากมายโดยเฉพาะการสร้าง ความตระหนักในการรวมกลุ่ม

ปารีชาติ วลัยเสถียร และคนอื่น ๆ (2543) ได้สรุปถึงกระบวนการและเทคนิค วิธีการในการเสริมสร้างการรวมกลุ่ม และพัฒนาความเข้มแข็งของกลุ่ม ได้ใน 3 ขั้นตอน กล่าวคือ

1.1 ขั้นก่อนการเกิดกลุ่ม เป็นการสร้างฐานในการรวมกลุ่ม ขั้นตอนนี้เป็นการกระตุ้นให้สมาชิกตระหนักถึงปัญหา เกิดความสนใจในการเข้าร่วมกลุ่ม ซึ่งเทคนิควิธีการที่จำเป็น ในการกระตุ้นให้สมาชิกเห็นความจำเป็นในการเข้าร่วมกลุ่ม สร้างหน่วยนำหรือแนวร่วม เพื่อเป็นแกน ประสานหรือขับเคลื่อน การศึกษาสำรวจข้อมูลหรือการวิเคราะห์ชุมชน

1.2 ขั้นการสร้างกลุ่ม เป็นขั้นตอนที่กระตุ้นให้เกิดการรวมกลุ่ม โดยอาจจะเริ่ม จากการรวมกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากนั้นจึงพัฒนาสู่กลุ่มที่มีการดำเนินกิจกรรมเพื่อดำเนินงาน ตามเป้าหมายที่กลุ่มได้กำหนดไว้ อาจมีการกระตุ้นให้เกิดการคิดค้นแนวทางแก้ไขปัญหา สนับสนุนให้ กลุ่มดำเนินกิจกรรมตามแนวทางที่วางไว้ รวมถึงการสนับสนุนด้านความรู้เทคโนโลยีที่จำเป็นต่อ การทำงานกลุ่ม

1.3 ขั้นการเจริญเติบโตของกลุ่ม เป็นขั้นการพัฒนา ทั้งในระดับกลุ่ม (ขยาย วัตถุประสงค์ ขยายกิจกรรม ขยายสมาชิกภายในกลุ่ม) และการพัฒนาจากระดับ สู่การเชื่อมโยงกับ กลุ่มอื่นเป็นเครือข่าย ประเด็นสำคัญที่ต้องดำเนินการในขั้นตอนนี้คือ การกระตุ้นให้เห็นความจำเป็น ในการสร้างเครือข่าย และการพัฒนาความสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกันเป็นเครือข่าย เช่น การสร้างแม่ข่าย หรือแกนกลางในการประสาน การเสริมสร้างด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาระบบการติดต่อสื่อสาร

จะเห็นได้ว่า กระบวนการกลุ่มมีกลไก วิธีการมากมาย เช่น ผู้นำ สมาชิก วัตถุประสงค์ของกลุ่ม เป็นต้น ปัจจัยอีกประการหนึ่งที่ควรจะต้องกล่าวถึงในกระบวนการกลุ่ม คือ ความตระหนัก เพราะหากสมาชิกกลุ่มมีความตระหนักในภาระหน้าที่แล้ว ก็จะทำให้กลุ่มดำเนินการ ไปด้วยดี แต่หากสมาชิกไม่มีความตระหนักในภาระหน้าที่แล้วอาจทำให้เกิดความขัดแย้งออกมาให้ กลุ่มล่มสลายลงได้ ดังเช่น ชินชัย ชี้อริยา (2528) ได้กล่าวว่า การสร้างความตระหนักในการให้คนเข้า ร่วมกลุ่มขึ้นมาแล้วหากสมาชิกได้รับผลประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับจากกลุ่ม เมื่อมีการรวมกลุ่มขึ้นมา ต้องการการรวมกลุ่มก็จะดำเนินอยู่ได้ตลอดไปอย่างมั่นคง แต่ถ้าสมาชิกมีการขัดแย้งกันในเรื่องของ ผลประโยชน์สมาชิกก็จะแยกตัวออกจากกลุ่มทำให้กลุ่มอ่อนแอและอาจนำไปสู่การล่มสลายกลุ่มได้

## 2. กระบวนการเสริมสร้างการเรียนรู้ของกลุ่ม

กระบวนการเรียนรู้ ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อชีวิตและสังคม เพื่อให้คนดี รู้จักคิดดี ทำดี มีประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคม ดังที่ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2541) ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้มนุษย์ได้มีศักยภาพในการพัฒนา สามารถดำรงชีวิตอยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง และพึ่งตนเองได้มีรากฐานอยู่ที่ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ซึ่งไม่ได้แยกแยะระหว่างการเรียนรู้กับวิถีชีวิต การรู้และการปฏิบัติ เนื้อหาและกระบวนการเรียนรู้เป็นหนึ่งเดียว โดย พรพีไล เลิศวิชา (2532) อีกทั้งกระบวนการเรียนรู้เป็นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง ทั้งในการพยายามแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตจริง หรือเกี่ยวข้องกับสภาพความเป็นอยู่ กิจกรรมที่ดำเนินอยู่ เป็นไปเพื่อสนองตอบต่อการแก้ปัญหา และสอดคล้องกับแผนการผลิตของชุมชน จึงเป็นพลังขับเคลื่อนให้เกิดพลวัตของการเรียนรู้ ปาริชาติ วลัยเสถียร และคนอื่น ๆ (2543) นอกจากนี้ อเนก นาคะบุตร (2533) กล่าวว่ารูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชนไม่ได้มีรูปแบบเดียว ที่ผ่านมามีกระบวนการเรียนรู้เกิดขึ้นหลายรูปแบบ คือ

2.1 การที่กลุ่มแต่ละกลุ่มมาพบปะกันเพื่อเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

2.2 การที่นักวิชาการ นักพัฒนาพูดคุยกับชาวบ้านหรือผู้นำ แล้วเกิดการสร้างความรู้ใหม่ขึ้นมา

2.3 กระบวนการเชื่อมผู้นำกับผู้นำเพื่อให้เกิดการเลือกในการแก้ไขปัญหา และการพัฒนาชุมชน ซึ่งแนวทางในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา (นเรศ สงเคราะห์สุข, 2541)

1) การจัดกระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) สามารถดำเนินการได้หลายวิธี เช่น

1.1) จัดเวทีวิเคราะห์สถานการณ์ของชุมชน เพื่อให้คนในชุมชนทำความเข้าใจและเรียนรู้ร่วมกันในประเด็นต่าง ๆ

1.2) จัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือทัศนศึกษาดูงานระหว่างกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ภายในชุมชนและระหว่างชุมชน

1.3) ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะด้านต่าง ๆ ให้แก่คนในชุมชน

1.4) การให้ร่วมกันปฏิบัติงานจริง

1.5) การถ่ายทอดประสบการณ์และสรุปบทเรียนเพื่อนำไปสู่การปรับปรุง

กระบวนการทำงานที่เหมาะสม

2) การพัฒนาผู้นำชุมชน เพื่อให้ผู้นำมีความมั่นใจในความรู้และความสามารถที่มีอยู่ซึ่งจะช่วยให้อำนาจสามารถริเริ่มกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชนได้ เช่น

2.1) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้นำทั้งภายในและภายนอกชุมชน

2.2) สนับสนุนให้มีเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสนับสนุนข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นอย่างต่อเนื่อง

2.3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และดำเนินงานร่วมกันของเครือข่ายอย่างต่อเนื่องซึ่งจะทำให้เกิดกระบวนการและการจัดองค์กรร่วมกัน

ยิววัฒน์ วุฒิเมธี และคนอื่น ๆ (2533) ได้กล่าวถึงหลักการและวิธีการดำเนินการพัฒนาชุมชนไว้ 2 ประเด็นสำคัญ คือ

1) การให้การศึกษา แก่ประชาชนในชนบท ให้มีโอกาสเรียนรู้และเข้าใจถึงสถานการณ์ หรือปัญหาต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เป็นการให้การศึกษาอบรม แก่ประชาชนทุกเพศทุกวัย เพื่อให้เกิดทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมใหม่ ๆ เช่น การประชุมพบปะพูดคุยการแนะนำเรื่องต่าง ๆ การฝึกอบรมสาธิต การฝึกอาชีพ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ

2) การจัดตั้งกลุ่มและพัฒนากลุ่ม เพื่อสร้างพลังในการคิด ตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ และรับผิดชอบในกิจกรรมการพัฒนา ใช้พลังกลุ่มเป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาความคิดของกลุ่ม ส่งเสริมความเป็นตัวของตัวเอง มีความกล้า และเชื่อมั่นในงานพัฒนาชุมชน ถือว่ากลุ่มเป็นสถาบันสนับสนุนการเรียนรู้ การคิดและการแก้ปัญหาในชุมชน ไม่ว่าจะกลุ่มจะทำอะไรลงไป พลังของกลุ่มจะมีอิทธิพลเหนือความรู้สึกรักนึกคิดของปัจเจกบุคคลเสมอ ทั้งนี้เพราะสิ่งที่กลุ่มร่วมกันแสดงออกมานั้นเป็นข้อสรุปแนวคิดของคนส่วนใหญ่ ที่ผ่านการกลั่นกรองมาแล้ว กิจกรรมที่กลุ่มทำจึงสามารถแปรเปลี่ยนทัศนคติของปัจเจกบุคคลในชุมชนได้เป็นอย่างดี การรวมกลุ่มและการพัฒนาชุมชน จึงเป็นวิธีการที่นักพัฒนาใช้ในการพัฒนาชุมชนตลอดมา เมื่อรวมกลุ่มขึ้นมาแล้วก็จัดระบบการบริหารงานกลุ่มให้เรียบร้อย โดยจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นมาคณะหนึ่งก่อนให้เป็นผู้ทำงานของกลุ่ม เช่น การจัดระเบียบปฏิบัติของกลุ่ม กรรมการบริหารกลุ่ม การประชุมประจำสัปดาห์หรือประจำเดือนของกลุ่ม บทบาทของสมาชิกกลุ่ม ความรับผิดชอบร่วมกันและกิจกรรมของกลุ่มที่ต้องทำ (กรมการพัฒนาชุมชน, 2530)

กลุ่มเป็นกลไกของการทำงานในระดับชุมชน การส่งเสริมการเรียนรู้ระดับกลุ่ม ควรเป็นวิธีการที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีการทำงานร่วมกัน โดยกระบวนการจะเริ่มจากการสรุปสภาพปัญหาหรือความต้องการที่ดำรงอยู่ จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา แล้วจึงแสวงหาแนวทางแก้ไขหรือสนองความต้องการ ได้กล่าวถึงเทคนิควิธีการที่ใช้ในการเสริมสร้างการเรียนรู้ในระดับกลุ่ม ได้แก่ การประชุมทั่วไป อภิปรายกลุ่ม การสาธิต การแสดงนิทรรศการ การทัศนศึกษา เป็นต้น เมื่อได้รับการเสนอความคิดใหม่แก่กลุ่ม สมาชิกก็จะมีการสอบถามปัญหา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน และมีการสนับสนุนให้นำไปปฏิบัติ (ปารีชาติ วลัยเสถียร และคนอื่น ๆ, 2543)

จะเห็นว่า การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ผสมผสานกับกระบวนการกลุ่ม ซึ่งบุคคลจะมีประสบการณ์ติดตัวอยู่แล้ว และสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น ตลอดจนทดลองใช้ความรู้หรือการปฏิบัติจริงจนประสบความสำเร็จผ่านกระบวนการกลุ่ม เนื่องจากบุคคลมีความจำกัดในเรื่องพลังหรือศักยภาพ มีความแตกต่างทางสติปัญญา และต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น ดังนั้นการให้บุคคลได้ทำงานเป็นกลุ่ม จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และร่วมกันทำในสิ่งที่ยากหรือไม่เคยทำมาก่อนได้ด้วยความมั่นใจ (สนธยา พลศรี, 2550)

### 3. ปัจจัยที่ส่งเสริมและพัฒนาชุมชน

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ทำให้ทีมงานหรือกลุ่มทำงานมีประสิทธิภาพจะมีความรู้สึกในด้านดีต่อกันและกันในหมู่สมาชิก ในกลุ่มและหัวหน้า

มีความตระหนักว่า ปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เนื่องจากต้องมีการติดต่อกัน กลุ่มทำงานที่ประสิทธิภาพจะมีเงื่อนไขที่สำคัญ ดังนี้

3.1 ความจำเป็นที่ต้องมีความรับผิดชอบและความผูกพัน ความผูกพันต่อกลุ่ม เป็นการผูกพันใน 3 ลักษณะ คือ

- 1) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในกลุ่ม
- 2) มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อกลุ่ม
- 3) มีความเชื่อมั่นและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายของกลุ่ม

3.2 ความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เนื่องจากบุคคลจะเกิดความรู้สึกถึงว่าตนเองมีความสำคัญและมีคุณค่า และมีการแลกเปลี่ยนความคิดแบบสร้างสรรค์ความก้าวหน้าให้กับกลุ่ม

3.3 ความจำเป็นต้องพัฒนาทักษะความสามารถของสมาชิกได้ สมาชิกมีความรู้ ความชำนาญงาน ตลอดจนเทคนิคการทำงานร่วมกับผู้อื่น

3.4 มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับทีมงาน รวมทั้งการมีที่ปรึกษาเป็นบุคคลที่สาม ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้รวบรวมข้อมูล เพื่อพัฒนาการทำงานให้ก้าวรื้อย้อนกลับ แก้ไขปัญหาความขัดแย้ง และการไกล่เกลี่ย

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้จัดทำโครงการ “ศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยที่สนับสนุนให้ชุมชนเข้มแข็ง” เพื่อศึกษาถึงวิธีการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วม ของประชาชน ตลอดจนปัจจัยต่าง ๆ ที่เสริมสร้างและมีผลให้ชุมชนเข้มแข็งอันนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน พบว่า มีปัจจัยต่าง ๆ ที่สนับสนุนให้การดำเนินงานของกลุ่มประสบความสำเร็จ ดังนี้

1) ปัจจัยภายใน มีองค์ประกอบที่สำคัญ กล่าวคือ ผู้นำ คณะกรรมการ สมาชิกของกลุ่ม และทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ในท้องถิ่น โดยแต่ละส่วนจะต้องมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1.1) ผู้นำหรือคณะกรรมการ ต้องมีความเสียสละ ซื่อสัตย์ เป็นที่ยอมรับของคนในชุมชน รับฟังความคิดเห็นของสมาชิก เน้นการมีส่วนร่วมยึดถือผลประโยชน์ของกลุ่มเป็นหลัก และสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าให้แก่สมาชิกได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถจัดหาเงินทุน และตลาดรองรับผลผลิตของชุมชน มีการบริหารจัดการที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีความ ยุติธรรม

1.2) สมาชิกกลุ่มหรือคนในชุมชน มีความสามัคคี และให้ความร่วมมือ ในการร่วมคิด ร่วมทำ ในกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย มีจิตสำนึกที่ดีต่อกลุ่มในการร่วมกันพัฒนา และร่วมทำ

2) ปัจจัยภายนอก กล่าวคือ หน่วยงานภายนอก การประสานเครือข่าย และกระแสการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่สนับสนุนให้การดำเนินงานของกลุ่มประสบความสำเร็จ มีดังนี้

2.1) หน่วยงานภายนอก ซึ่งหมายถึงภาครัฐและเอกชนที่ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมด้านวิชาการ คำแนะนำ ด้านการเงิน การตลาดและอุปกรณ์การผลิตสำหรับ



การดำเนินงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการประสานขอความช่วยเหลือ และขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและหน่วยงานอื่นให้เข้ามาสนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่ม

2.2) การประสานเครือข่ายด้านการพัฒนาคุณภาพสินค้า และการตลาด นับเป็นปัจจัยที่สำคัญในการผลักดันให้กลุ่มประสบความสำเร็จ หากมีการจัดการด้านคุณภาพสินค้า การตลาดและการประชาสัมพันธ์ที่ดี ก็จะช่วยให้อผลผลิตส่งออกสู่ตลาดเป็นที่ต้องการของตลาด ทั้งภายในและภายนอกประเทศได้ ดังตัวอย่างการผลิตน้ำสมุนไพรของศูนย์อินแปง จังหวัดสกลนคร สามารถขยายเครือข่ายไปยังประเทศญี่ปุ่น ประเทศจีน และมีการขยายเครือข่ายไปยังประเทศอื่น ๆ อีก

2.3) กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยเฉพาะกระแสชีวิตส่งผลให้ผลผลิตของชุมชนเป็นที่ต้องการของตลาดและผู้บริโภค

จากการศึกษาพบว่า ในแต่ละชุมชนต่างมีการดำเนินงานในกิจกรรมที่เหมาะสมกับสภาพของพื้นที่ สภาพดินฟ้าอากาศ ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ในท้องถิ่น รวมทั้งวัฒนธรรม และวิถีชีวิต ของคนในชุมชนซึ่งมีส่วนช่วยส่งเสริมให้การรวมกลุ่มมีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น ทั้งนี้ลักษณะการดำเนินงานของชุมชนที่สำคัญ มีดังนี้

1) วัตถุประสงค์ของการรวมกลุ่ม แบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ การรวมกลุ่มกันเพื่อช่วยเหลือคนในชุมชน โดยจะรวมกลุ่มกันเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นของคนในชุมชนร่วมกัน เช่น ปัญหาการขาดแคลนเงินทุน ปัญหาการตลาด การขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี โดยมีการรวมกลุ่มในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การตั้งกลุ่มออมทรัพย์ ศูนย์สาธิตการตลาด ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยี เป็นต้น

2) การรวมกลุ่มอาชีพ โดยคนในชุมชนต้องการมีรายได้ให้เพียงพอต่อการครองชีพ และต้องการที่จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งการรวมกลุ่มอาชีพนี้มักเป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องจากการรวมกลุ่มออมทรัพย์ เช่น การรวมกลุ่มทอผ้าไหม การแปรรูปสมุนไพร กลุ่มผลิตข้าวซ้อมมือ กลุ่มผลิตน้ำตาล โตนด เป็นต้น

3) การรวมกลุ่มเพื่อส่วนรวม พบว่ามีในทุกภาคที่ทำการศึกษโดยในภาคเหนือจะ มุ่งเน้นการอนุรักษ์แหล่งต้นน้ำ ลำธาร และป่าไม้ ภาคกลางอนุรักษ์แหล่งน้ำและทรัพยากรทางทะเล

ปารีชาติ วลัยเสถียร และคนอื่น ๆ (2543) ได้สรุปไว้ว่าในการทำความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมและพัฒนากลุ่มนั้น จำเป็นต้องเข้าใจวงจรหรือขั้นตอนการรวมกลุ่ม จากนั้น ควรวิเคราะห์ถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง จะช่วยทำให้เห็นถึงปัจจัยเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับการส่งเสริมและพัฒนา กลุ่ม ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องมีทั้งปัจจัยในกลุ่มไม่ว่าจะเป็นสมาชิก การจัดการ (โครงสร้าง กฎระเบียบ กิจกรรม) และปัจจัยภายนอกกลุ่ม ได้แก่ นักพัฒนา กระบวนการส่งเสริม รวมถึงสภาพแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจ สังคมการเมือง จึงควรวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มตลอดเวลาเพื่อจะได้อย่างสามารถกำหนดแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาได้อย่างสอดคล้องกับสถานการณ์เงื่อนไขของแต่ละกลุ่ม

#### 2.5.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกลุ่มและการรวมกลุ่ม

##### 1. ความหมายกลุ่มและทัศนะเกี่ยวกับการรวมกลุ่ม

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2544) ได้ให้คำนิยามว่า กลุ่มคน หมายถึง การที่คนสองคนหรือมากกว่านั้น เข้ามาเกี่ยวข้องกัน และมีการกระทำต่อกันทางสังคมภายในชั่วระยะเวลาหนึ่งด้วยความมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน ความมุ่งหมายนั้นอาจจะเป็นการร่วมมือช่วยเหลือกันก็ได้หรืออาจจะเป็นศัตรูต่อกันก็ได้ แต่สิ่งที่จะทำให้เกิดกลุ่มได้คือ การกระทำต่อกันทางสังคม

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2545) กล่าวว่า กลุ่ม คือ บุคคลสองคนหรือมากกว่ามารวมกันโดยใช้คำพูดหรือไม่ก็ตาม เขาเหล่านั้นจะทำหน้าที่ซึ่งมีลักษณะต้องขึ้นต่อกันและกัน ทั้งนี้เพื่อเป้าหมายหรือผลประโยชน์ที่มีร่วมกันบางประการ

จิรพรรณ กาญจนะจิตรา (2545) กล่าวว่า กลุ่ม หมายถึง บุคคลหลาย ๆ คนที่มีจิตใจรักใคร่ร่วมมือ มีจุดมุ่งหมายที่จะปฏิบัติหน้าที่ของกลุ่มให้ลุล่วงไปด้วยดี และแต่ละคนสำนึกตลอดเวลาว่าตนเป็นสมาชิกของกลุ่ม ถ้าพิจารณาคุณค่าจำกัดความที่กล่าวมา จะเห็นว่า มีนิยามของกลุ่มต่างกันออกไปในข้อปลีกย่อย แต่โดยสรุปแล้ว ความหมายของกลุ่ม คือ กลุ่มจะต้องประกอบด้วยบุคคลอย่างน้อย 2 คนขึ้นไป กลุ่มจะต้องมีความสัมพันธ์ต่อกัน คือทั้งบุคคลและกลุ่มจะต้องมีการปะทะสังสรรค์กัน กลุ่มจะมีความสนใจร่วมกัน และกลุ่มจะมีแบบแผนต่อกัน คือกลุ่มจะกำหนดหน้าที่ที่เป็นแบบแผนที่แน่นอน เช่น ความรับผิดชอบ หน้าที่ บทบาท เป็นต้น

สิริอร วิชชาวุธ (2544) กล่าวว่า กลุ่มงาน คือ บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมารวมกันปฏิบัติภารกิจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน

จากคำนิยามกลุ่มต่าง ๆ ที่กล่าวมา ทำให้เราทราบว่า กระบวนการที่จะเกิดเป็นกลุ่มขึ้นได้นั้น ต้องมาจากหลายองค์ประกอบรวมเข้าด้วยกัน สิ่งสำคัญคือการปฏิสัมพันธ์กันภายในกลุ่มจะทำให้กลุ่มสามารถดำเนินงานตามเป้าหมายไปได้อย่างประสบความสำเร็จ และกลุ่มจะต้องมีองค์ประกอบของกลุ่มเพื่อเป็นการดำเนินงานร่วมกันของกลุ่ม

วินเจอร์ (Vinger, 1950) ซึ่งมีแนวคิดว่าการรวมกลุ่มเศรษฐกิจจะเกิดผลประโยชน์หรือผลเสียต่อสวัสดิการของประเทศต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับผลสุทธิของการสร้างการค้า (Trade Creation) และการเบี่ยงเบนทางการค้า (Trade Diversion)

การสร้างการค้า (Trade Creation) เกิดขึ้นเมื่อประเทศสมาชิกของความตกลง (ประเทศ A) เพิ่มการนำเข้าจากประเทศคู่ค้า (ประเทศ B) โดยมีได้ลดการนำเข้าจากประเทศอื่น ๆ (Rest of the World: ROW) เนื่องจากการลดภาษีสินค้านำเข้าระหว่างประเทศคู่ค้าทำให้สินค้านำเข้าจากประเทศ B มีราคาต่ำลง การเพิ่มการนำเข้าเป็นผลจากการเพิ่มการบริโภค และการลดการผลิตในประเทศ A การสร้างการค้าจึงถือเป็นผลประโยชน์ (Benefit) ที่เกิดกับประเทศสมาชิกและกับโลกโดยรวม

การเบี่ยงเบนทางการค้า (Trade Diversion) เกิดขึ้นเมื่อประเทศสมาชิก (ประเทศ A) นำเข้าสินค้าจากประเทศคู่ค้า (ประเทศ B) ที่ราคาสินค้าต่ำกว่าราคาสินค้านำเข้าจากประเทศอื่น ๆ (ROW) ทั้งที่ประเทศ B ไม่ได้มีต้นทุนที่ต่ำกว่าอย่างแท้จริง แต่ราคาสินค้าต่ำกว่าประเทศอื่น ๆ เนื่องจากประเทศ B ได้รับการลดภาษีจากการทำความตกลงการค้าเสรี ดังนั้นการที่ประเทศ A ลดการนำเข้าสินค้าจากประเทศอื่น ๆ ลงและเพิ่มการนำเข้าจากประเทศ B ทดแทนถือว่าเป็นการเบี่ยงเบนทางการค้า ซึ่งถือว่าเป็นผลเสีย (Loss) ผลสุทธิต่อสวัสดิการของประเทศจากการรวมกลุ่มเศรษฐกิจ จึงไม่อาจสรุปได้ชัดเจนล่วงหน้าว่าจะเกิดประโยชน์หรือผลเสียต่อประเทศ

จำเป็นต้องเปรียบเทียบระหว่างการสร้างการค้า และการเบี่ยงเบนการทางการค้าว่าส่วนใดมีค่ามากกว่ากัน

จากทฤษฎีดังกล่าวของ Vinger ได้มีการสร้างแบบจำลองทางเศรษฐศาสตร์ที่ประกอบไปด้วยสินค้าที่เหมือนกัน (Homogenous Products) ผลิตโดยประเทศสมาชิกของกลุ่มเศรษฐกิจ และประเทศที่ไม่ได้เป็นสมาชิก โดยสมมติให้กลุ่มเศรษฐกิจประกอบด้วย 2 ประเทศ และประเทศอื่น ๆ (ROW) โดยใช้แบบจำลองดุลยภาพบางส่วน (Partial Equilibrium) ซึ่งในภายหลังได้มีการปรับปรุงพัฒนาแบบจำลองให้สามารถวิเคราะห์ได้หลายประเทศ และมีสินค้าจำนวนมากและเพิ่มสมมุติฐานให้กับเคียงกับสภาพความเป็นจริงมากขึ้น และมีการนำเอาความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาสร้างแบบจำลองดุลยภาพทั่วไปที่สามารถคำนวณได้ (Computable General Equilibrium: CGE Model) เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบจากการรวมกลุ่มเศรษฐกิจต่าง ๆ รวมทั้งผลจากการทำความตกลงการค้าเสรีแบบทวิภาคี

ประเด็นข้อพิจารณาที่สำคัญต่อการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ คือ การทำความตกลงการค้าระหว่างประเทศหรือการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจจะเป็นตัวเร่ง หรือเป็นอุปสรรคต่อการนำไปสู่การค้าเสรีแบบพหุภาคี ในทางหนึ่ง การรวมกลุ่มเศรษฐกิจและการทำความตกลงการค้าเสรีแบบทวิภาคี จะช่วยเร่งให้เกิดการเจรจาพหุภาคีเร็วขึ้น เนื่องจากประเทศคู่ค้าสามารถเจรจาในประเด็นต่าง ๆ เพิ่มเติมจากการเจรจาพหุภาคี โดยเริ่มจากกลุ่มประเทศเล็ก ๆ ก่อน ในอีกทางหนึ่งการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจจะทำให้เกิดการเบี่ยงเบนทางการค้าและการปกป้องทางการค้าเฉพาะกลุ่ม ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการเปิดเสรีการค้าทั่วโลก

วินเตอร์ และแซงค์ (Winter & Change, 2000) ได้ให้ข้อสรุปว่าแบบจำลองทางเศรษฐศาสตร์สามารถให้คำตอบได้ทั้งสองแนวทาง และผลจากการวิจัยเชิงประจักษ์ไม่สามารถสรุปเป็นกรณีทั่วไปได้ว่าจะนำไปสู่การสร้างกลุ่มหรือทำลายกลุ่ม

## 2. สาเหตุและปัจจัยในการรวมกลุ่ม

ตามสภาพธรรมชาติของมนุษย์เมื่อเกิดมาต้องพึ่งกันและกัน ตั้งแต่แรกเกิดเป็นวัยทารกต้องพึ่งผู้ดูแลคือ พ่อ แม่ เมื่อเติบโตขึ้นเป็นสมาชิกของสังคมก็ต้องพึ่งพาคนอื่นแลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถ เพื่อความอยู่รอดของชีวิตที่อยู่ร่วมกันในสังคม โดยมีผลประโยชน์ตอบแทนการอยู่ร่วมกันในสังคมมนุษย์ย่อมจะอยู่กันเป็นกลุ่มคน เช่น อยู่กันเป็นครอบครัว หมู่บ้าน แต่ละคนในกลุ่มย่อมมีบทบาทและหน้าที่สัมพันธ์กัน มีปัจจัยเงื่อนไขต่าง ๆ ให้คนเข้าร่วมกลุ่ม

กองทุนชุมชน มีเป้าหมายที่เป็นการช่วยเหลือกันเองภายในชุมชนเครือข่าย และให้แต่ละเครือข่ายตระหนักถึงการเป็นเจ้าของกิจกรรมที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องเข้าร่วมในทุกขั้นตอนการ ดำเนินงาน ดังนั้น ความพร้อมที่จะจัดทำกิจกรรมจึงต้องเริ่มที่คณะกรรมการกองทุน ก่อนหลังจากนั้นจึงสู่ การทำความเข้าใจและกำหนดแนวทางการบริหารกองทุนเพื่อนำประโยชน์จากกองทุนไปช่วยเหลือและพัฒนาชุมชนและเครือข่ายต่อไป วัตถุประสงค์ของกองทุนชุมชน มีดังนี้ (พระราชบัญญัติกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมืองแห่งชาติ, 2547)

2.1 เพื่อเป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนสำหรับการลงทุน เพื่อพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ เพิ่มรายได้ และลดรายจ่าย หรือสำหรับการส่งเสริมและพัฒนาไปสู่การสร้างสวัสดิภาพ สวัสดิการหรือประโยชน์ส่วนร่วมอื่นใดให้แก่ประชาชนในหมู่บ้านหรือชุมชนเมือง

2.2 เพื่อเป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนเร่งด่วนสำหรับประชาชน ในหมู่บ้านหรือชุมชนเมือง

2.3 เพื่อเป็นการรับฝากเงินจากสมาชิกและจัดหาทุนจากแหล่งเงินทุนอื่นเพื่อดำเนินการ ตามวัตถุประสงค์

2.4 เพื่อให้กู้ยืมเงินแก่กองทุนหมู่บ้านอื่น เพื่อประโยชน์ในการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ เศรษฐกิจของหมู่บ้านหรือชุมชนเมือง

2.5 เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ คุณภาพชีวิต สวัสดิภาพ และสวัสดิการของสมาชิกหรือประชาชนในหมู่บ้านหรือชุมชนเมือง รวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของกองทุนหมู่บ้านตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

การดำเนินงานในรูปแบบของกลุ่มมีการะบวนการก่อเกิดหรือการจัดตั้งที่แตกต่างกันแต่ส่วนใหญ่มีองค์ประกอบภายในกลุ่มคล้ายกันส่วน ทงสุขแก้ง (2546) ให้ความหมายของกลุ่มว่าต้องประกอบด้วย

- 1) สมาชิกตั้งแต่สองคนขึ้นไปมารวมกัน
- 2) การมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิก
- 3) จุดมุ่งหมายและการกระทำร่วมกัน

พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ของสมาชิกโดย วารุณี ทงสุขแก้ง (2546) ได้เสนอแนวคิดโดยรวบรวมขั้นตอนการพัฒนาของกลุ่มขององค์ประชาชน ของส่วนราชการไว้ดังนี้

1) การจัดตั้งกลุ่มต้องคำนึงถึงความเหนียวแน่นและประสิทธิภาพขององค์กรเป็นหลัก เช่น

- 1.1) กลุ่มต้องเกิดจากความความต้องการของชุมชน และความสมัครใจ
- 1.2) กลุ่มจะต้องกำหนดหน้าที่ให้สมาชิกรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองเห็นแก่ประโยชน์ส่วนกลุ่มมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
- 1.3) กลุ่มจะต้องกำหนดหน้าที่สมาชิกให้ชัดเจนนอกเหนือจากการประชุม
- 1.4) กลุ่มจะต้องมีระเบียบวินัย อยู่ร่วมกันอย่างมีกฎเกณฑ์
- 1.5) กลุ่มจะต้องสามารถดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ยั่วยุสมาชิกมาพบปะกัน บ่อยครั้ง มีแผนงาน มีกิจกรรมตอบสนองความต้องการของสมาชิก กลุ่มจะต้องมีเป้าหมายการเพิ่มสมาชิกหรือประเมินผลกลุ่มเอง
- 1.6) กลุ่มจะต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนร่วมกันของสมาชิก
- 1.7) กลุ่มจะต้องมีความสัมพันธ์และบรรยากาศแห่งความร่วมมือของสมาชิก

2) ส่วนราชการจะต้องเข้าใจปรัชญาและหลักการทำงานเพื่อพัฒนาองค์ประกอบประชาชนมากกว่าเพื่อมุ่งหวัง เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน โดยการ

2.1) วางรากฐานการพัฒนาชนบท หมู่บ้านจะต้องยึดหลักการความต้องการและการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยผ่านขั้นตอนขององค์กรประชาชน เห็นความสำคัญ of พลังกลุ่ม เปิดโอกาสและฝึกหัดการทำงานของกลุ่มเอง

2.2) ต้องมีเป้าหมายในการลดการที่ประชาชนและองค์กรต้องพึ่งพา ส่วนราชการออกไป เช่นใช้องค์กรในตำบล ให้เป็นผู้คิดริเริ่มทำงานปฏิบัติและการวัดผลด้วยตนเอง ส่วนราชการ เป็นเพียงผู้สนับสนุนเท่านั้น

2.3) ส่วนราชการต้องผสมผสานแผนการดำเนินการฝึกอบรม และการให้ความรู้แก่กลุ่มหรือองค์กรประชาชนเป็นระยะ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพขององค์กรให้มีความชำนาญในเรื่องต่าง ๆ เพิ่มขึ้น

### 3. องค์ประกอบของกลุ่ม

ออสแคมป์ (Oskamp, 1977) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแสดงความคิดเห็น มีดังนี้

3.1 ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย (Genetic and Physiological Factors) เป็นปัจจัยตัวแรกที่ไม่ค่อยจะได้พูดถึงกันมากนัก โดยมีการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านพันธุกรรม จะมีผลต่อความก้าวร้าวของแต่ละบุคคล ซึ่งจะมีผลต่อการศึกษาคติหรือความคิดเห็นของบุคคลนั้น ๆ ได้ ปัจจัยทางร่างกาย เช่น อายุ ความเจ็บป่วย จะมีผลต่อความคิดเห็น และเจตคติของบุคคล เช่น คนที่มีความคิดอนุรักษ์นิยมมักจะเป็นคนที่มีอายุมาก เป็นต้น

3.2 ประสบการณ์โดยตรงของบุคคล (Direct Personal Experience) คือ บุคคล ได้รับความรู้สึกและความคิดต่าง ๆ จากประสบการณ์โดยตรง เป็นการกระทำหรือพบเห็นสิ่งต่าง ๆ โดยตรง ทำให้เกิด เจตคติ หรือความคิดเห็นจากประสบการณ์ที่ตนเองได้รับ เช่น เด็กทารกที่แม่ได้ป้อนน้ำส้มคั้นให้รับประทานเขาจะมีความรู้สึกชอบ เนื่องจากน้ำส้มมีความหวาน เย็น หอมชื่นใจ ทำให้เขามีความรู้สึกต่อน้ำส้มคั้นที่เขาได้รับประทาน เป็นประสบการณ์ครั้งแรกที่เขาได้รับ

3.3 อิทธิพลจากครอบครัว (Parental Influence) เป็นปัจจัยที่บุคคล เมื่อเป็นเด็กได้รับอิทธิพลจากการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่และครอบครัว ทั้งนี้เมื่อตอนเป็นเด็กเล็ก ๆ จะได้รับการอบรม สั่งสอน ทั้งในด้านความคิดการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย การให้รางวัล การลงโทษ ซึ่งเด็กจะได้รับจากครอบครัว และประสบการณ์ที่ตนเองได้รับมา

3.4 เจตคติและความคิดเห็นของกลุ่ม (Group Determinants of Attitude) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็นหรือเจตคติของแต่ละบุคคล เนื่องจากบุคคลจะต้องมีสังคม และอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้น ความคิดเห็นเจตคติต่าง ๆ จะได้รับการถ่ายทอด และมีแรงกดดันจากกลุ่มซึ่งทำให้เกิดความคล้อยตาม และเป็นไปตามกลุ่มได้

3.5 สื่อมวลชน (Mass Media) เป็นสื่อต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับสื่อเหล่านี้ไม่ว่าจะเป็นหนังสือพิมพ์ ภาพยนตร์ วิทยุโทรทัศน์ จะมีผลทำให้บุคคลมีความคิดเห็นมีความรู้สึกต่าง ๆ เป็นไปตามข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากสื่อ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความคิดเห็น เป็นการแสดงออกถึงความรู้สึกทัศนคติ ความเชื่อและค่านิยมของแต่ละบุคคล ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นผลจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ความคิดเห็นของแต่ละบุคคลอาจแตกต่างกัน และอาจจะได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้

## 2.6 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทผู้นำ

### 2.6.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทผู้นำ

หน้าที่กับบทบาทของผู้นำเป็นของคู่กัน คือ เมื่อผู้นำมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติก็จะแสดงบทบาทไปตามหน้าที่ของตน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่นั้น ๆ บรรลุผล ดังนั้น หน้าที่จึงเป็นภารกิจหลัก และบทบาทเป็นภารกิจเสริมให้ผู้นำได้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ขององค์การให้เป็นไปได้ด้วยดี เพื่อให้เกิดความเข้าใจมากขึ้นเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำ ผู้วิจัยจะได้นำแนวคิดและทฤษฎีมาประกอบเพื่อความรู้ ความเข้าใจดังนี้

#### 1. ความหมายเกี่ยวกับบทบาทผู้นำ

กวี วงศ์พุม (2542) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับบทบาทผู้นำว่าเป็นงานที่ผู้นำต้องรับผิดชอบตามที่องค์การกำหนดไว้ ซึ่งมีด้วยกัน 2 ลักษณะ คือ

1.1 งานที่ผู้นำต้องทำด้วยตนเอง ซึ่งงานประเภทนี้ผู้อื่น หรือผู้ใต้บังคับบัญชาทำไม่ได้ เพราะขาดข้อมูล ความรู้ ขาดประสบการณ์ และขาดการยอมรับ

1.2 งานต้องใช้ผู้อื่นทำแทนเพราะถ้าผู้นำทำเองก็สำเร็จตามเวลาที่กำหนด

เสนาะ ตีเยาว์ (2544) กล่าวถึงบทบาทผู้นำว่า ไม่ได้ทำหน้าที่สั่งงานอย่างเดียวในการทำงานต้องอาศัยความเชี่ยวชาญ ความถนัด ความสามารถของผู้นำ ต้องปฏิบัติให้เหมาะสมและปฏิบัติงานในฐานะของการดำรงตำแหน่งบริหารเหมือนเป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

จากความหมายของบทบาทผู้นำนักวิชาการศึกษา สรุปได้ว่า บทบาทของผู้นำนั้นจะต้องปฏิบัติภารกิจในขอบข่ายงานของผู้บริหาร มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานโดยการให้ความเคารพนับถือ เกรงใจ เชื่อใจ และให้ความช่วยเหลือในการทำงานในด้านต่าง ๆ ซึ่งสามารถประสานงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ผลสำเร็จ

#### 2. ประเภทของผู้นำ

เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในการแบ่งลักษณะบทบาทของผู้นำออกให้เห็นชัดเจน จึงสามารถกำหนดได้ ซึ่งประเภทของผู้นำนี้ โรเบิร์ต คริสเนอร์ (Robert Kreitner, 1985) ได้จัดประเภทและอธิบายลักษณะบทบาทของผู้นำออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

2.1 ผู้นำที่เป็นทางการ (Formal Leadership) หมายถึง ผู้นำซึ่งได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้ง โดยได้รับการประกาศให้รับรู้โดยทั่วไปอย่างเป็นทางการ อีกทั้งได้รับการมอบหมายอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการด้วย สามารถที่จะใช้อำนาจที่ติดมาจากตำแหน่งทำให้สมาชิกของกลุ่มยอมรับได้ และสามารถที่จะโน้มน้าวชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความเชื่อถือ และมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามคำสั่ง

2.2 ผู้นำที่ไม่เป็นทางการ (Informal Leadership) หมายถึง ตัวบุคคลที่ปฏิบัติภารกิจเป็นผู้นำของกลุ่ม โดยไม่ได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ และเป็นผู้ซึ่งไม่มีอำนาจหน้าที่หรือมีฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาในองค์การ แต่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์นั้น และได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ให้เป็นผู้นำที่ไม่เป็นทางการ เป็นผู้ที่มีอิทธิพลที่จะชักจูงให้คนอื่น ๆ เชื่อถือ เชื่อฟังความคิดเห็น ตลอดจนเต็มใจปฏิบัติตามความเห็นของตนได้ อันสืบเนื่องมาจากอำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลในทางส่วนตัวบางประการ

สรุปได้ว่า ผู้นำที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรต่าง ๆ นั้น จะต้องเป็นผู้หน้าที่เป็นทางการ (Formal Leadership) ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำเป็นผู้ซึ่งได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้ง โดยได้รับการประกาศให้รับรู้และเป็นที่ยอมรับของบุคคลโดยทั่วไปอย่างเป็นทางการ ได้รับการมอบหมายอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการด้วย สามารถที่จะใช้อำนาจที่ได้มาจากตำแหน่งการเลือกตั้งได้

### 3. ความสำคัญของบทบาทผู้นำ

องค์กรทุกองค์การจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงเสมอในเรื่องเกี่ยวกับงาน เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ถ้าหากต้องการให้สนองต่อความต้องการเปลี่ยนแปลงของสังคม การเปลี่ยนแปลงในด้านโครงสร้างขององค์การ และการบริหารต่าง ๆ แต่ผู้บริหารมักจะประสบกับการต่อต้านจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่ม ในด้านของการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงที่ไปกระทบต่อบรรทัดฐานของกลุ่ม หรือบทบาทต่อบุคคลในองค์การ แต่ผู้บริหารคือผู้นำจะมีบทบาทแบบตามสบาย และหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงไม่ได้ เพราะการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่จำเป็น ผู้บริหารต้องการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การปฏิเสธองค์ประกอบของบทบาทที่สำคัญ ก็จะทำให้เขาสูญเสียความเป็นผู้นำในกลุ่มทันที การพัฒนาบทบาทของผู้นำและบุคลากรทุกคนในองค์กรเป็นสิ่งที่จะต้องทำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อทุกคนจะอยู่ในสภาพที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดย ชาญชัย อาจินสมาจาร (2542) ทั้งนี้เนื่องจากการที่องค์การโดยทั่วไป จำเป็นต้องมีผู้นำ เพื่อทำหน้าที่ตามที่ต้องการได้มอบหมายให้ จึงนับว่าผู้นำเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญมาก ดังที่ วิเชียร วิททยอดม (2548) ได้กล่าวว่า องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ที่สำคัญที่สุด คือ “ผู้นำ” เพราะถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ก็จะสามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตาม ตลอดจนทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพก็จะไม่สามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำ ซึ่งจะส่งผลทำให้การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ในองค์การนั้น ประสบความล้มเหลว

#### 2.6.2 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้นำโดยทั่วไป

การเป็นผู้นำในกลุ่มหรือสังคมใดก็ตาม ผู้นำจะต้องมีบทบาทไปตามตำแหน่ง และรับผิดชอบต่อความเป็นอยู่และความก้าวหน้าของกลุ่มหรือสังคมเสมอ ซึ่งภารกิจหลักหรือหน้าที่ของผู้นำในกลุ่ม โดยทั่วไปนั้น มีนักวิชาการศึกษาได้ให้แนวคิดไว้ดังนี้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้นำดังนี้

1. การวางแผน ประกอบด้วยกำหนดยุทธศาสตร์เป้าหมาย และวิธีการที่จะบรรลุให้ถึงเป้าหมายนั้น
2. การจัดองค์การ เป็นการออกแบบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อให้บรรลุความสำเร็จในการทำงานตลอดจนการจัดบุคคลเข้าทำงาน ประกอบด้วยสรรหา และการคัดเลือกพนักงาน
3. การนำ เป็นกระบวนการที่ทำให้สมาชิกขององค์การทำงานร่วมกัน โดยสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ซึ่งต้องอาศัยการสั่งการ ประกอบด้วยการจูงใจ และการประสานงานกับพนักงาน

4. การควบคุม ประกอบด้วย การติดตามกิจกรรมและการแก้ไขปรับปรุง
  - กวี วงศ์พุด (2542) ได้กล่าวถึงบทบาทผู้นำ ว่าผู้นำจะต้องมีบทบาทหน้าที่ดังนี้
    1. หน้าที่การบริหาร ผู้นำจะต้องเป็นผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้นำจึงต้องรู้จักเอาใจใส่ในการบริหารเป็นอย่างดี เช่น การบริหารตนเอง การบริหารคน เป็นต้น
    2. หน้าที่ประสานงาน ผู้นำต้องเป็นผู้ประสานงานที่ดีให้งานในหน้าที่รับผิดชอบของตนให้ประสานสอดคล้องงานในหน้าที่อื่น ๆ ได้ รวมทั้งประสานงานกับเป้าหมายขององค์การ นอกจากการประสานงานแล้วผู้นำยังต้องประสานคนให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพราะคนเป็นหัวใจแรกที่จะทำให้การประสานงานบรรลุผลสำเร็จตามมา
    3. การจูงใจ ผู้นำจะทำหน้าที่ของตนได้สำเร็จก็ต้องอาศัยผู้อื่น โดยเฉพาะลูกน้อง ซึ่งเป็นผู้ใกล้ชิดและสำคัญมาก ดังนั้น หัวหน้าหรือผู้นำจึงต้องมีการจูงใจ มีเทคนิคและวิธีที่ดีในการจูงใจลูกน้องให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้สำเร็จได้ โดยเฉพาะผู้นำเพียงคนเดียวจะสามารถทำงานให้สำเร็จทันเวลา และเกิดผลประโยชน์ต่อองค์การ คงทำไม่ได้เพราะปริมาณงานระดับหัวหน้านั้นมากกว่าที่คน ๆ เดียวจะสามารถทำสำเร็จ
    4. การตัดสินใจ เป็นหน้าที่โดยตรงของผู้นำ เพราะผู้นำมีประสบการณ์มีข้อมูลมากกว่าลูกน้อง ดังนั้น ผู้นำจึงเป็นผู้ตัดสินใจที่ดี ตัดสินใจที่จะเลือกแนวทางการปฏิบัติให้เหมาะสมสอดคล้องต่องานโดยรวมขององค์การ ตัดสินใจให้งานเกิดประโยชน์และได้เปรียบต่อองค์การ ที่เป็นคู่แข่ง ดังนั้น การตัดสินใจของผู้นำก็เพื่อให้เกิดการดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายขององค์การในแนวทางที่ประหยัดและเกิดประโยชน์
    5. แก้ไขปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติงาน สิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ คือ ปัญหาหรืออุปสรรคที่มาขัดขวางไม่ให้งานดำเนินไปตามแนวทางที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้นำจึงต้องหาวิธีการอื่น หลบเลี่ยงปัญหาเพื่อให้งานดำเนินไปตามแนวทางสู่เป้าหมายให้ได้
    6. เป็นผู้ให้คำแนะนำปรึกษา ผู้นำต้องมีความรู้ลึกกว่าลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ นอกสายงาน และสามารถจะสอนงาน แนะนำงานให้ลูกน้องและบุคคลอื่นเกิดความเข้าใจปฏิบัติงานได้ เมื่อมีปัญหามาปรึกษาก็สามารถแนะนำช่วยแก้ไขได้
    7. เป็นผู้ควบคุมงานที่ดี การควบคุมงานเป็นหน้าที่ของหัวหน้าโดยตรง เพื่อให้งานเป็นไปตามเป้าหมาย หัวหน้าจึงต้องศึกษาและนำเอาวิธีการควบคุมงานที่ดีมาใช้ให้เหมาะสมต่องานที่ตนรับผิดชอบ และต่อพฤติกรรมของลูกน้องแต่ละคนได้อย่างเหมาะสม
    8. ให้คุณและโทษได้ หัวหน้าจะต้องสามารถมีอำนาจให้คุณและโทษต่อลูกน้องได้ มิฉะนั้นแล้วจะขอความร่วมมือต่อลูกน้องไม่ได้ เช่น ลูกน้องทำดีมีผลงานก็สามารถให้ผลตอบแทนได้ในทางตรงกันข้ามลูกน้องขาดความรับผิดชอบ ขาดความร่วมมือ ทำความเสียหายแก่องค์การอย่างจงใจก็สามารถพิจารณาลงโทษได้ตามความเหมาะสม
    9. เป็นผู้รับผิดชอบ ถ้าผลงานในส่วนที่หัวหน้างานรับผิดชอบ เกิดความเสียหาย หัวหน้างานก็ต้องออกรับแทนลูกน้อง และเป็นผู้รับผิดชอบที่จะหาแนวทางแก้ไขต่อไป ไม่ใช่ปิดความรับผิดชอบไปให้ลูกน้อง และปิดความรับผิดชอบไปให้หัวหน้าระดับบน หรือให้หน่วยงานอื่นเป็นผู้แก้ไข



กัลยา กิตติธาดากุล (2544) ได้กล่าววาทบทวนของผู้นำ ควรมีดังนี้

1. ต้องเป็นผู้ที่ประสานงานดี เพราะต้องเกี่ยวข้อง มีการติดต่อกับบุคคลต่าง ๆ มากมาย ทั้งภายในและภายนอกองค์กร จึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับการที่จะเชื่อมโยงให้เกิดการประสานงาน ในกิจการต่าง ๆ ขององค์กร

2. ต้องเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่เป็นทางการตามที่องค์กรกำหนด ซึ่งผู้นำเหล่านี้จะมีผู้ใต้บังคับบัญชาของตน โดยจะต้องเป็นผู้นำที่เป็นแนวทางของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถตอบสนองได้

3. ต้องเป็นผู้กำกับที่ดี หรือคิดหาวิธีสำหรับการติดตามกิจกรรมที่ผู้ใต้บังคับบัญชา กำลังทำอยู่ เพื่อที่จะได้มีโอกาสทราบถึงข้อปฏิบัติภายในระบบการทำงานที่อาจเกิดขึ้นได้ ลักษณะนี้ จะเป็นวงจร และเกิดขึ้นซ้ำ ๆ คือ มีการสืบหา ประเมินผล และการปฏิบัติการแก้ไข

จากแนวคิดบทบาทของผู้นำที่ยกมากล่าวอ้างอิงนี้ จะเห็นได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้นำนั้นมีหน้าที่แตกต่างกันออกไป ตามความถนัด และความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่ง ยงยุทธ เกษสาคร (2544) ได้สรุปบทบาทหน้าที่ของผู้นำโดยทั่ว ๆ ไป ดังนี้

1. บทบาทผู้นำในฐานะผู้บริหาร ได้แก่ บทบาทในการกำหนดและควบคุมในการดำเนินงานของกลุ่มให้เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงาน

2. บทบาทผู้นำในฐานะผู้วางแผน ซึ่งผู้นำที่ดีควรที่จะบอกแผนงานต่าง ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบ เพื่อก่อให้เกิดการประสานงานอย่างสมมาตรใจของหน่วยงานนั้น ๆ สามารถที่จะมีอำนาจ และเสรีภาพในการเลือกปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้หรือไม่

3. บทบาทผู้นำในฐานะผู้กำหนดนโยบาย ผู้นำของหน่วยงานนั้น ๆ สามารถที่จะมีอำนาจและเสรีภาพในการเลือกปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือยืดหยุ่นนโยบายนั้น ๆ ได้

4. บทบาทผู้นำในฐานะผู้ชำนาญการ โดยทั่วไปผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่สามารถให้คำปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ โดยเหตุว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนมากหวังพึ่งผู้นำ เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ผู้นำจะทำหน้าที่คล้ายกับผู้ชำนาญการในงานด้านนั้น ๆ ได้

5. บทบาทผู้นำในฐานะตัวแทนของกลุ่มเพื่อติดต่อกับภายนอก โดยผู้นำจะต้องนำเรื่องที่ได้ติดต่อนั้นมาประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกในกลุ่มได้รับทราบ

6. บทบาทผู้นำในฐานะผู้ควบคุมความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม ผู้นำประเภทนี้มักจะเป็นผู้คอยควบคุมรักษาให้สมาชิกของกลุ่มมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งจะเป็นผู้ที่คอยช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้กับผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา

7. บทบาทผู้นำในฐานะผู้ให้คุณและโทษ ผู้นำสามารถที่จะนำความเจริญและความเดือดร้อนให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

8. บทบาทผู้นำในฐานะผู้ไกล่เกลี่ย เป็นบทบาทที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ผู้นำที่อยู่ในบทบาทนี้จึงคล้ายกับผู้พิพากษาที่คอยตัดสินความต่าง ๆ ในองค์กร

9. บทบาทผู้นำในฐานะที่เป็นบุคคลตัวอย่าง ผู้นำจะต้องแสดงให้เห็นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเคารพยกย่องเป็นผู้ที่มีความประพฤติที่ไม่ขัดต่อศีลธรรม จรรยาบรรณของสังคม

10. บทบาทผู้นำในฐานะสัญลักษณ์ของกลุ่ม ซึ่งบทบาทผู้นำแบบนี้ทำได้ยาก ได้แก่ การประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นที่เคารพนับถือและเอื้อเพื่อให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

11. บทบาทผู้นำในฐานะตัวแทนรับผิดชอบ โดยบทบาทนี้ผู้นำจะต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับผลดีและผลเสียของการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

12. บทบาทผู้นำในฐานะผู้มีอุดมคติ ซึ่งผู้นำนี้จะต้องเป็นผู้เสียสละเพื่อส่วนร่วม โดยทั่วไปผู้นำประเภทนี้แสดงบทบาทให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความประพฤติ ปฏิบัติตามอุดมคติของตนด้วย

13. บทบาทผู้นำในฐานะบิดามารดาผู้มีแต่ความกรุณา ด้วยการประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในทำนองคลองธรรมและคอยให้ความช่วยเหลือดูจญาติผู้ใหญ่คนหนึ่ง

14. บทบาทผู้นำในฐานะเป็นผู้รับผิดชอบ ผู้นำประเภทนี้เปรียบเสมือน เป็นบิดาของกลุ่มหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ผู้นำในฐานะเป็นแพะรับบาป ซึ่งผู้นำที่แสดงบทบาทของตน เช่นนี้ จะได้รับความเคารพนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมาก

สรุปได้ว่า บทบาทและหน้าที่ของผู้นำทั้ง 14 ประเภทที่กล่าวมานี้ แตกต่างกันไป โดยลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งหน้าที่ดังกล่าวนี้ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของกลุ่มคนที่เขานำทีม การวางแผน การปฏิบัติงานและบุคลิกภาพของผู้นำอื่น ๆ จึงเปรียบเสมือนเป็นกระจกเงาบานใหญ่ ที่สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะของสมาชิกในกลุ่มโดยรวม ที่เขาได้เป็นผู้นำในองค์กรนั้น ๆ

## 2.7 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

### 2.7.1 ความหมายของการบริหาร

ผู้บริหารยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลาย ทำท่าย และเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก จะต้องทำงานในแต่ละวันที่ยาวนาน ต้องแก้ปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนตลอดเวลา ต้องประสบกับสภาพการแข่งขันทั้งระดับโลก ระดับภูมิภาค และระดับภายในประเทศ ต้องใช้เวลาติดตามระเบียบข้อบังคับของรัฐรวมทั้งถูกกดดันจากกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ มากมาย นับวันงานบริหารยิ่งยุ่งมากขึ้น อันสืบเนื่องมาจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยไม่คาดคิด ภาวะวิกฤติทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลาเหล่านี้ ผู้บริหารจึงต้องเสี่ยงกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และความหลากหลายต่าง ๆ แต่ขณะเดียวกันก็ต้องใช้ความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์แสวงหาโอกาส และความได้เปรียบให้เกิดขึ้นแก่องค์กรที่ตนเองรับผิดชอบได้ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารหลายอย่าง เช่น

แลนดักท์ (Landduct, 1996) เห็นว่า ความหมายของการบริหารตามพจนานุกรมนั้น หมายถึง เรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติการ หรือการจัดการเกี่ยวกับราชการ หรือ หน่วยงานของรัฐ

ไซมอน (Simon, 1996) ได้ให้คำนิยามความหมายอย่างกว้างว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมของกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งร่วมกันไว้

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าการบริหารคือ “การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น” คำนิยามนี้เป็นภาระระบุว่าผู้บริหารไม่ได้ลงมือทำงานด้วยตนเอง แต่ทำงานโดยการสั่งให้คนอื่นทำ อีกความหมายหนึ่ง “การบริหาร คือ กิจกรรมในการใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล” ตามความหมายนี้ การบริหาร ได้แก่ กิจกรรม

ในการวางแผน การจัดองค์การ การจูงใจ และการควบคุมทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรวัตถุให้บรรลุเป้าหมายขององค์การด้วยดี

ในอีกความหมายหนึ่ง “การบริหาร คือ กระบวนการทำงานกับคน และวัตถุเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ” คำจำกัดความนี้เน้นการใช้ทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรวัตถุให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์การ ความหมายของการบริหารที่ครอบคลุมที่สุด คือ “การบริหาร คือ กระบวนการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง” และผู้บริหารจะต้องมีสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ คือ

1. มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลดี
2. มีความเป็นผู้นำและสามารถทำงานเป็นทีมได้ดี
3. มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ หากมีการเปลี่ยนแปลง

ในสถานการณ์

4. มีความสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้

คำว่า “การบริหาร” นั้น นอกจากใช้คำในภาษาอังกฤษว่า “Administration” ยังมีคำหนึ่งที่ใช้แทนกันได้ คือ คำว่า “Management” ซึ่งเป็นคำที่มีความหมายเหมือนกัน แต่ทางวิชาการจะเลือกใช้คำว่า “Administration” ก็ด้วยเหตุผล 2 ประการ คือเหตุผลประการที่หนึ่ง เพื่อไม่ต้องการใช้คำที่มีความหมายหนักไปในทางการจัดการธุรกิจของเอกชน และเหตุผลประการที่สอง เพื่อไม่ต้องการใช้คำที่จะทำให้เกิดความสับสน เพราะคำว่า “การจัดการ” (Management) นั้น ใกล้เคียงกับคำว่า “ผู้จัดการ” (Manager) ซึ่งมีความหมายแคบ จำกัดลงไปว่า เป็นผู้บริหารงานขององค์การแห่งใดแห่งหนึ่ง หรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเท่านั้น ดังนั้นเมื่อพูดถึงการบริหารงานโดยทั่ว ๆ ไป หรือการบริหารราชการจึงนิยมใช้คำว่า “Administration” และเพื่อความกระจ่างชัดระหว่างคำสองคำนี้ ผู้วิจัยจึงนำเอานิยามความหมายของคำว่า “การจัดการ” มาแสดงไว้ในที่นี้ด้วย เพื่อเป็นแนวทางของการศึกษาสืบต่อไป

การจัดการ (Management) หมายถึง กระบวนการในการทำงานให้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient) และประสิทธิผล (Effective) โดยการสั่งการและการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เช่น ไวฮ์ริช และคูนส์ (Wehrich & Koontz, 1993) การจัดการเป็นงานสำคัญที่ผู้บริหารทุกคนต้องทำให้ได้ตามเป้าหมายอย่างชาญฉลาด ในอดีตสภาพแวดล้อม และการแข่งขันไม่รุนแรง องค์การต่าง ๆ เพียงแต่ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายก็เพียงพอ แต่ความรุนแรงของการแข่งขัน และความผันผวนของสภาพแวดล้อมในปัจจุบันยิ่งทวีความซับซ้อนขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้ธุรกิจต้องดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีทิศทางที่ชัดเจน การจัดการจึงเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหา และสร้างความก้าวหน้าแก่ธุรกิจ ประสิทธิภาพ หมายถึงการทำงานให้ได้ผลลัพธ์ (Output) โดยการใช้ทรัพยากร หรือปัจจัยนำเข้า (Inputs) ให้คุ้มค่าที่สุดที่สุด ซึ่งจะให้ความสำคัญกับวิธีการหรือกระบวนการในการทำงาน โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์กับปัจจัยนำเข้าที่ได้แปรรูปให้มีอัตราส่วนสูงที่สุด ขณะที่ประสิทธิผล หมายถึงการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งจะให้ความสนใจกับการทำงานให้สำเร็จเพียงอย่างเดียว โดยไม่คำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร

เวบเปอร์ (Weber, 1997) นักทฤษฎีที่มีชื่อเสียงชาวเยอรมันว่าด้วยองค์การแบบ Bureaucracy งานของเขาถูกตีพิมพ์ในเยอรมันในปี ค.ศ. 1921 เป็นรูปแบบองค์การที่มีประสิทธิภาพที่ดีที่สุด และสามารถใช้อย่างสอดคล้องกับองค์การที่สลับซับซ้อน ซึ่งเกิดขึ้นในสังคมใหม่ องค์การแบบ Bureaucracy ประกอบด้วยลักษณะดังต่อไปนี้

1. จะต้องมีการจัดการขั้นตำแหน่งและสายงานบังคับบัญชาอย่างชัดเจน และสามารถทราบได้อย่างชัดเจนว่าหน่วยงานใดขึ้นอยู่กับหน่วยงานใด
2. การจัดแบ่งงานกันทำจะต้องขึ้นอยู่กับความชำนาญเฉพาะอย่างในหน้าที่นั้น ๆ ไม่ก้าวก่ายซึ่งกันและกัน
3. มีระบบกฎเกณฑ์ คือต้องมีระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เป็นแบบแผนเพื่อก่อให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียวกัน และการประสานงานกัน
4. มีระบบของระเบียบวิธีในการปฏิบัติงานในลักษณะ และสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติของทุก ๆ คนเสมอ
5. ความสัมพันธ์ของคนจะต้องไม่เอาความรู้สึกส่วนตัว หรือเรื่องส่วนตัวมาเกี่ยวข้อง คือจะต้องไม่มีความชอบ ความรัก ความเกลียดชัง มาเกี่ยวข้องในองค์การ เพราะผู้ปฏิบัติงานในองค์การจะตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผลจริง ๆ จะต้องหลีกเลี่ยงการใช้อารมณ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
6. การเลือกคนเข้าทำงาน และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง จะต้องพิจารณาจากความรู้สึกรู้สึก และความสามารถเป็นเกณฑ์

อย่างไรก็ดี องค์การแบบ Bureaucracy ของ Weber นี้ เป็นองค์การในรูปของอุดมคติไม่มีองค์การใดในโลกของความเป็นจริงจะเป็นไปตามนี้ทุกประการ แต่จะมีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งของทฤษฎีนี้ปรากฏอยู่ในทุกองค์การเสมอ

เดท (Dath, 2002) ได้เขียนเอาไว้ว่า คำนิยามความหมายประการหนึ่งของการบริหาร (Management) ที่ได้ยินกันอยู่บ่อย ๆ ก็คือการบริหารงาน คือการทำให้งานนั้นลุล่วงสำเร็จไป โดยใช้ผู้อื่นเป็นผู้กระทำ (Management is Getting Things Done Though Other People)

ไซมอน (Simon, 1971) ได้ให้คำนิยาม และความหมายอย่างกว้างว่า การบริหาร (Administration) หมายถึงกิจกรรมของกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกันปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน (The Activities of Groups Operation to Accomplish Common Goals) และได้ให้ตัวอย่างของการบริหารว่า เมื่อคนสองคนช่วยกันเข็นก้อนหิน ซึ่งคนเพียงคนเดียวทำให้ขยับเขยื้อนไม่ได้การบริหารก็เกิดขึ้นแล้ว การกระทำที่ดูเป็นเรื่องธรรมดา ๆ นั้นมีลักษณะพื้นฐานที่สำคัญ 2 ประการ ของสิ่งที่เรียกว่า การบริหาร (Administration) คือ มีจุดมุ่งหมาย หรือ วัตถุประสงค์ร่วมกัน (Purpose) คือ การเคลื่อนก้อนหินไปให้ได้ และมีการกระทำที่ร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกัน (Cooperative Action) คือ การที่คนมากกว่าหนึ่งคนขึ้นไป ใช้พลังร่วมกันเพื่อให้ได้ผลบางอย่างบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ฟาโยล (Fayol, 1949) เป็นนักทฤษฎีการบริหารคนแรกที่ทำให้ความสนใจศึกษาการจัดการองค์การและการบริหาร (Principles of Organizing and Management) โดยเห็นว่าการบริหารงานจะประกอบด้วยส่วนสำคัญ ๆ 5 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การ (Organizing)
3. การอำนวยการ (Directing)
4. การประสานงาน (Coordinating)
5. การควบคุมงาน (Controlling)

นอกจากนี้ Fayol ยังได้พิจารณาต่อไปถึงหลักการบริหารอีกกว่าควรประกอบด้วยหลักเกณฑ์ต่าง ๆ 14 ประการ ดังนี้

1. หลักการแบ่งงาน (Division of Work) ซึ่งสอดคล้องกับหลักการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management)

2. การกำหนดอำนาจหน้าที่ (Authority) และความรับผิดชอบ (Responsibility) ควรจะได้สัดส่วนกัน

3. เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) คือภายในโครงสร้างขององค์การหนึ่ง ๆ จะประกอบด้วยหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนมากมาตามหลักเอกภาพในการบังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาควรมีผู้บังคับบัญชาเพียงผู้เดียว เพื่อหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ในการปฏิบัติตามคำสั่ง

4. เอกภาพในการอำนวยการ (Unity of Direction) หมายถึงเอกภาพของทิศทางในการปฏิบัติงานที่มีวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานร่วมกันมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว มีแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกัน

5. หลักการรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลาง (Centralization of Authority) เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเอกภาพในการบังคับบัญชา และเอกภาพในการอำนวยการ

6. หลักบังคับบัญชาที่ต่อเนื่องเป็นลูกโซ่ (Scalar Chain) คือ อำนาจในการบังคับบัญชาจะลดหลั่นลงมาเป็นลำดับตามสายการบังคับบัญชา จากระดับสูงลงมาระดับล่าง

7. องค์การจะต้องมีวินัย (Discipline) เพื่อเป็นกฎข้อบังคับในการปกครอง และควบคุมพฤติกรรมของคนในองค์การ

8. องค์การจะต้องมีระเบียบ (Order) เป็นหลักในการปฏิบัติงาน

9. ผู้ปฏิบัติงานจะต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

10. ผลประโยชน์ตอบแทนในรูปของเงินเดือนควรได้สัดส่วนกับผลการปฏิบัติงานที่กระทำเพื่อให้เกิดความพอใจทั้งสองฝ่าย คือองค์การ และผู้ปฏิบัติงาน

11. องค์การจะต้องมีความยุติธรรม และความเสมอภาค

12. องค์การจะต้องสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงาน (Security of Tenure) ให้กับผู้ปฏิบัติงาน

13. องค์การจะต้องสนับสนุนความคิดริเริ่มของบุคคล

14. ผู้ปฏิบัติงานควรปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน (Esprit De Corps) คือมีความจงรักภักดี มีความจริงใจ และสุจริตใจต่อกันและกัน เพื่อประโยชน์ขององค์การโดยรวม

กูลิค และ เออร์วิค (Gulick & Urwick, 1937) ได้เสนอขบวนการบริหารไว้ 7 ขั้นตอน หรือที่เรียกกันย่อ ๆ ว่า “POSDCORB” ซึ่งถือว่าเป็นขั้นตอนพื้นฐานของการศึกษาการบริหาร ขบวนการทั้ง 7 ขั้นตอนประกอบด้วย

1. P = Planning การวางแผน หมายถึง การเตรียมการไว้ล่วงหน้าก่อนลงมือปฏิบัติจริง
2. O = Organizing การจัดองค์การ หมายถึง การวางโครงสร้างการทำงานภายในองค์การเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
3. S = Staffing การจัดบุคคลเข้าทำงาน หมายถึง การจัดบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในตำแหน่ง เป็นภารกิจเกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมด ในเรื่องเกี่ยวกับการสรรหา การฝึกอบรม ตลอดจนการสร้างสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี
4. D = Directing การอำนวยการ หมายถึง กิจกรรมที่เป็นภาระหน้าที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องทำการตัดสินใจ สั่งการ ออกคำสั่ง และควบคุมการทำงาน
5. Co = Coordinating การประสานงาน หมายถึง ภาระหน้าที่ในการเชื่อมโยงส่วนต่าง ๆ ของงานเข้าด้วยกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ พยายามสร้างระบบการติดต่อสื่อสาร การสร้างกลุ่มทำงาน
6. R = Reporting การรายงานผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การรายงานถึงสภาพการทำงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ เป็นการแสดงถึงข้อเท็จจริง ปัญหา และอุปสรรค ในการดำเนินงาน ตลอดจนการชี้แจง หรือประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
7. B = Budgeting งบประมาณ หมายถึง การศึกษาถึงการใช้จ่ายเงินในการบริหาร งบประมาณ รวมตลอดถึงการวางแผน การคลัง การทำบัญชี และการควบคุม เพื่อให้มีการใช้จ่ายเงินตรงตามเป้าหมายของการบริหารที่กำหนดไว้

ฟาร์แลนด์ (Farland, 1971) ได้เสนอความเห็นเห็นว่า หลัก POSDCORB ของ Gulick นั้นได้ครอบคลุมถึงกระบวนการที่สำคัญของการบริหาร แต่ไม่ได้รวมถึงเรื่องการประเมินผลไว้ด้วย เพราะฉะนั้นจึงควรเพิ่มเรื่องการประเมินผล คือ เพิ่ม E (Evaluation) เข้าไปด้วยอีกหนึ่งตัวเป็น POSDECORB

#### 2.7.2 ความหมายของการจัดการ

พินลจรรย์ นามวัฒน์ (2541) ได้กล่าวถึงการจัดการไว้ว่า ในองค์การซึ่งประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาร่วมกันเพื่อดำเนินการให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยที่บุคคลเดียวไม่สามารถกระทำได้เพียงลำพังนั้น การทำงานของแต่ละบุคคล หรือแต่ละกลุ่มจะต้องประสานกัน และมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันโดยอาศัยกลุ่มของกิจกรรมที่ออกแบบมาเพื่อสนับสนุนและชี้แนะแนวทาง สำหรับการทำงานเหล่านั้น กลุ่มของกิจกรรมดังกล่าวมานี้ หมายถึงการจัดการ (Management) ซึ่งจะเพิ่มความสำคัญ และความซับซ้อนยิ่งขึ้นเมื่อองค์การมีขนาดใหญ่ขึ้น

นักวิชาการ และนักทฤษฎีการจัดการจำนวนมาก ต่างก็ได้พยายามนิยามความหมายคำว่า การจัดการ ไว้ซึ่งมีทั้งคล้ายคลึงกัน และที่แตกต่างกันไปบ้างในบางประเด็น ดังตัวอย่างต่อไปนี้ที่ได้นิยามคำว่า “การจัดการ” หมายถึง

1. กระบวนการใช้ทรัพยากรขององค์การ เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ด้วยการทำหน้าที่ด้านการวางแผน การจัดการ การนำ และการควบคุม

2. กระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์ และประสานความพยายามของบุคลากร เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์นั้น

3. กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลดำเนินการ เพื่อประสานกิจกรรมของบุคคลอื่นให้บรรลุผลสำเร็จ ในสิ่งที่บุคคลคนเดียวไม่สามารถกระทำได้โดยลำพัง

จากคำนิยามดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่า การจัดการเป็นเรื่องของการใช้ทรัพยากรขององค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่งความพยายามของบุคคล หรือบุคคลอื่นเพื่อสร้างความสำเร็จให้กับองค์การ

### 1. ความสำคัญของการจัดการ

พิมลจรรย์ นามวัฒน์ (2541) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการไว้ดังนี้

1.1 การจัดการเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้องค์การทุกองค์การดำเนินไปได้ องค์การทุกองค์การไม่ว่าจะเป็นภาครัฐกิจ หรือภาครัฐบาล หรือเป็นองค์การทางการศึกษา องค์การทางศาสนา ฯลฯ ต่างก็ต้องดำเนินการโดยอาศัยการจัดการทั้งสิ้น อาจกล่าวได้ว่าความสำคัญของการจัดการอยู่ที่กิจกรรมทางการจัดการที่มีต่อเจ้าขององค์การ ซึ่งรวมถึงผู้ถือหุ้นและสมาชิกทุกคนในองค์การ รวมถึงตลอดถึงประชาชนในสังคมซึ่งเป็นผู้ใช้สินค้าและบริการอันเป็นผลผลิตขององค์การนั้น ๆ

1.2 การตัดสินใจทางการจัดการมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการผลิต การกำหนดนโยบาย และเป้าหมายขององค์การ ซึ่งมีผลกระทบต่อองค์การ และสังคมโดยรวมด้วย อาจกล่าวได้ว่าการจัดการมีความสำคัญต่อมาตรฐานการครองชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในแง่ของความรับผิดชอบต่อการจัดการมีต่อการผลิตสินค้าและบริการที่มีผลกระทบต่อความปลอดภัยของผู้บริโภค ผู้รับบริการ ต่อการรักษาสุขภาพแวดล้อม และต่อความสันติสุขของสังคม

1.3 การจัดการก่อให้เกิดสถานะการจ้างงาน ซึ่งมีผลต่อการยกระดับรายได้และรูปแบบการดำเนินชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งการได้บริโภคสินค้าและบริการที่มีคุณภาพดียิ่งขึ้น อาจกล่าวได้ว่าการจัดการมีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศด้วย

### 2. ปัจจัยและกระบวนการในการจัดการ

จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ (2541) (เอกสารประกอบการบรรยายวิชาการจัดการพัฒนาสังคม พค. 703, 2541) ได้เสนอระบบการจัดการด้านปัจจัยในการบริหารงาน (CHAKRIT'S 5 M: Social Development Component) ไว้ดังนี้ การที่นักจัดการพัฒนาสังคมไม่ว่าจะปฏิบัติอยู่ในระดับใดจะสามารถนำเอานโยบายของฝ่ายการเมือง หรือนโยบายและคำสั่งของผู้บังคับบัญชาไปปฏิบัติจัดทำให้เกิดผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี นอกเหนือจากที่เขาผู้นั้นจะต้องมีความสำนึกถึงสังคมและประชาชน กลุ่มเป้าหมายที่ตนเองถูกวางตัว หรืออาสาเข้ามาในการรับผิดชอบต่อในการสร้างประโยชน์แล้ว นักจัดการผู้นั้นยังจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ และความรู้ที่จะกำหนดระบบงานระเบียบ และเทคนิคในการปฏิบัติงาน สร้างความพร้อม และมีความสามารถที่จะใช้สิ่งเหล่านี้ให้เป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ในการทำงานของคน และหน่วยงานของตนอีกด้วย ระบบงานระเบียบ และเทคนิคในการปฏิบัติงานที่กล่าวถึง สามารถแยกออกได้เป็น 5 ด้าน ดังนี้

M 1 (Mechanism) ได้แก่ด้านการจัดองค์การ หมายถึง การกำหนดรูปแบบ และภารกิจขององค์การ การแบ่งส่วนงานขององค์การ การกำหนดกิจกรรมของแต่ละส่วนงาน การกำหนดตำแหน่งงาน (Position) พร้อมหน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจ (Authority) ของแต่ละตำแหน่ง แต่ละส่วน แต่ละระดับ (Level) และขององค์การเป็นส่วนรวม การกำหนดโครงสร้าง และความสัมพันธ์ของงานของส่วนต่าง ๆ ของแต่ละองค์การ และการสร้างระบบการควบคุมให้ทุกส่วนขององค์การได้เป็นไปอย่างสืบเนื่อง และมีเอกภาพ (Unity)

M 2 (Money) ได้แก่ ด้านการเงินที่จะต้องจัดหา เพื่อดำเนินกิจกรรมตามที่กำหนดไว้ในจำนวน และกำหนดเวลาที่ถูกต้องสอดคล้องกัน ดังนั้นการพิจารณาเรื่องแหล่งเงิน การจัดสรรเงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในกิจกรรม และรายการต่าง ๆ ให้ได้สัดส่วนที่จะให้ผลตอบแทนที่ดีที่สุด และการควบคุมการใช้จ่ายให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์โดยไม่รั่วไหล สูญเสีย หรือฟุ่มเฟือย โดยไม่จำเป็น แต่ในขณะเดียวกันก็เพื่อที่จะช่วยสนับสนุนให้การทำงานได้ดำเนินการไปอย่างราบรื่นจนสามารถบรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี การเงินจึงเป็นส่วนสำคัญที่นักจัดการจะต้องดูแล

M 3 (Manpower) ได้แก่ด้านบุคลากร ซึ่งการจัดการที่ดีจำเป็นต้องได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างอื่นมาบรรจุให้กับตำแหน่งและหน้าที่การทำงานที่กำหนดไว้ แต่จะต้องให้มีจำนวนพอเพียงไม่มากเกินไปหรือน้อยไป การจัดการด้านบุคลากรยังครอบคลุมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการให้ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ที่สมดุลกับภาวะการณ์ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ความจำเป็นที่จะต้องดูแลความเรียบร้อยในการปฏิบัติ และการเพิ่มพูนความรู้ และสมรรถภาพในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรภายในหน่วยเป็นระยะ ๆ ด้วย

M 4 (Materials & Building) ได้แก่การจัดการหา และมีไว้ซึ่งเครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ปฏิบัติงาน สถานบริการที่เหมาะสมทันสมัยพอเพียง และมีประสิทธิภาพที่จะสามารถช่วยให้การดำเนินงานตามหน้าที่ ของหน่วยงานนั้น ๆ ได้เป็นไปอย่างได้ผลหรือสมประโยชน์ที่สุด ทั้งนี้การจัดการด้านนี้ยังรวมถึงการเสาะแสวงหา การคิดค้น การออกแบบ การควบคุมการใช้งาน การบำรุงรักษา และเปลี่ยนชิ้นส่วน หรือส่วนประกอบที่ชำรุดเสียหาย หรือมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำกว่าระดับที่ต้องการ และการถอดถอนจากประจำการหรือรื้อถอนเพื่อจัดหาหรือจัดทำสิ่งทดแทนภายในกำหนดเวลาที่สมควรได้

M 5 (Methodology and Information) ได้แก่ องค์ความรู้ และข้อมูลข่าวสาร ที่นักจัดการจะต้องนำมาใช้ในการวางแผน การเลือกใช้กลยุทธ์ (Strategy) และกิจกรรม (Activity) ที่ควรจะดำเนินการ การจัดหน่วยงาน และวางระบบงาน การติดต่อสื่อสาร การอำนวยความสะดวก การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหา

### 2.7.3 สาระสำคัญโดยรวมในการบริหารจัดการ

#### 1. ความหมายของการบริหารและการจัดการ

คำว่า “การบริหาร” (Administration) และ “การจัดการ” (Management) มีที่มาในเชิงพัฒนาการขององค์ความรู้ที่แตกต่างกัน แต่ปัจจุบันได้มีการกำหนดองค์ความรู้ทั้งสองด้านมาผสมผสาน และประยุกต์เข้ากับองค์การสมัยใหม่ จึงทำให้ทั้งสองคำนี้มีความหมายเช่นเดียวกัน และสามารถใช้แทนกันได้ เพียงแต่ความนิยมคุ้นเคยหรือความนึกคิดเชิงภาษาที่แตกต่างกันไปบ้างเท่านั้น กล่าวคือ มีนัย (Sense) ที่แตกต่างกันในด้านต่อไปนี้



### 1.1 เกี่ยวกับประเภทขององค์การและหน่วยงาน

คำว่า “การบริหาร” นิยมใช้ในหน่วยงานภาครัฐ หรือหน่วยงานราชการ ดังจะเห็นได้จากตำแหน่งบริหาร หรือนักบริหาร (Administration) มีการบัญญัติศัพท์สาขาวิชาที่ศึกษาด้านนี้ว่า “รัฐประศาสนศาสตร์” (Public Administration) ขณะที่คำว่า การจัดการมักหมายถึง การบริหารงานในองค์การภาคเอกชน หรือธุรกิจมากกว่าการบริหารรัฐกิจดังจะพบเสมอว่า ตำแหน่งสำคัญในองค์การเอกชนใช้คำว่า “ผู้จัดการ” (Manager)

### 1.2 เกี่ยวกับระดับหรือขอบข่ายความรับผิดชอบของการดำเนินการ

การบริหารบางครั้งเป็นคำที่ใช้ให้ความหมายถึงการทำหน้าที่ในระดับนโยบาย คือการตัดสินใจให้แนวทาง และรับผิดชอบในผลที่เกิดขึ้นในภาพรวม ส่วนการจัดการเน้นการดำเนินงานในระดับปฏิบัติ (Policy Implementation) ซึ่งเป็นหน้าที่รับผิดชอบรองลงมาหรือเป็นหน่วยงานระดับกลางหรือระดับล่าง

ในทางวิชาการทั้งการบริหารและการจัดการ ไม่ได้มีความหมายแตกต่างกัน คำว่าการจัดการสามารถใช้ได้ในองค์การภาครัฐ และใช้กับการดำเนินงานระดับนโยบายเช่นกัน ทั้งนี้ เพราะแนวความคิดการจัดการสมัยใหม่ (Modern Management Thought) เน้นการผสมผสานองค์ความรู้ทั้งศาสตร์การบริหาร (Administrative Science) ศาสตร์การจัดการ (Management Science) ตลอดจนพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Science) เข้าด้วยกันอย่างแยกไม่ออก (ธงชัย สันติวงษ์, 2535)

## 2. องค์ประกอบและกระบวนการจัดการ

กระบวนการจัดการ (Management Process) หมายถึง ขั้นตอนการทำงานที่ทำหน้าที่จัดการพึงปฏิบัติเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ คือมีสิ่งนำเข้ามาผ่านในระบบการจัดการ และจะได้ผลงานหรือผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานออกมาตามที่ต้องการ โดยมีผู้พยายามชี้ให้เห็นถึงองค์ประกอบของกระบวนการจัดการที่เหมาะสมว่าควรจะต้องประกอบด้วยเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

ลูเธอร์ กุลิก และลินดัล เออร์วิก (Luther Gulik & Lyndall Urwick, 1995) ได้มององค์ประกอบของการจัดการที่มีประสิทธิภาพภายใต้กระบวนการบริหารว่ามีกิจกรรมที่สำคัญ 7 ประการ หรือที่เรียกกันย่อ ๆ ว่า POSDCORB Model 1 ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนาจการ การประสาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการงบประมาณ

ฮอดเกตส์ (Hodgetts, 1992) มองกระบวนการจัดการภายใต้แนวคิดเชิงระบบว่ากระบวนการจัดการที่แท้จริง ก็คือการทำหน้าที่ของการจัดการ (Management Function) ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ของการจัดการภายใต้เรื่องที่สำคัญ 4 เรื่อง ได้แก่

- 1) การวางแผนกำหนดทิศทางของหน่วยงาน (Planning the Enterprises Direction)
- 2) การจัดโครงสร้างองค์การและบุคคล (Organizing and Staffing the Structure)
- 3) การอำนาจการเชิงการนำและผลักดันบุคลากร (Leading and Influencing the Personnel)
- 4) การควบคุมในเชิงการปฏิบัติการและทรัพยากร (Controlling Organizational Operations and Resources)

ธงชัย สันติวงษ์ (2535) ได้ระบุถึงหน้าที่ในการบริหาร (Management Functions) ที่สำคัญมีด้วยกัน 5 ประการ คือ

1) การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดวิถีทางที่จะปฏิบัติไว้เป็นการล่วงหน้า ซึ่งจะทำให้เกิดผลสำเร็จตามความต้องการ การวางแผนจะต้องมีกระบวนการนึกคิด (Conceptual Thinking) ที่สมบูรณ์ และเป็นสาระถูกต้อง เพื่อให้สามารถกำหนดวัตถุประสงค์ (Objectives) พัฒนากลยุทธ์ (Strategies) จัดทำแผนงาน (Programs) จัดสรรงบประมาณ การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ (Budget) กำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติ (Procedures) และแนวนโยบาย (Policies) ที่ดีที่สุดสำหรับองค์กรของตน ภายหลังจากที่ได้มีการวิเคราะห์และคาดการณ์ (Forecast) สภาพเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างระมัดระวัง และรอบคอบที่สุดแล้ว เป้าหมายสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่วางแผน คือ จะต้องตัดสินใจเลือกและรู้จักทำแผนต่าง ๆ ให้ได้แผนงานที่ดีที่สุด และเหมาะสมกับกำลังความสามารถขององค์กรที่จะเป็นหนทางให้องค์กรสามารถหาประโยชน์จากการทำงาน ภายใต้อสภาพแวดล้อมที่ได้คาดการณ์ไว้แล้ว

2) การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการกำหนดจัดเตรียม และจัดความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับการบริหารสิ่งของ และทรัพยากรต่าง ๆ (Things) ภายหลังจากที่ได้ใช้ดุลพินิจ และมีข้อตัดสินใจที่ยุติแล้วว่า จะทำอะไรบ้าง การดำเนินการเพื่อจัดองค์การตามกระบวนการนี้ จะประกอบด้วยงานที่ต้องทำดังนี้ คือ จัดทำโครงสร้างองค์การ (Organization Structure) กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดจะแบ่งสรรกันไปทำ ระบุขอบเขตของตำแหน่งงานต่าง ๆ พิจารณาให้ทราบถึงรายละเอียดความยากง่ายของงานแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้สามารถทราบถึงคุณสมบัติของคนที่ต้องการได้

3) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) คือ ภาระหน้าที่ ที่เกี่ยวกับการบริหารตัวคน ซึ่งเริ่มต้นด้วยการเสาะหา และคัดเลือกให้ได้มาซึ่งคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับลักษณะงานต่าง ๆ ที่ได้พิจารณามาแล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้ประกันได้ว่างานต่าง ๆ จะได้รับการปฏิบัติงานลุล่วงไปอย่างได้ผลที่สุด ภาระหน้าที่นี้จะสำคัญที่สุดที่จะต้องสามารถเข้าใจ และทำการฝึกอบรมและพัฒนาคนงาน ให้มีความสามารถ มีความพร้อม โดยเฉพาะการจัดหาคนในระดับผู้บริหารรองลงมา

4) การจัดการ (Directing) หมายถึง ความพยายามที่จะให้การกระทำต่าง ๆ ของทุกฝ่ายในองค์การ เป็นไปในทางที่จะส่งเสริมให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ด้วยการพยายามเอาชนะใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทุกฝ่ายให้ร่วมมือกันทำงาน และเสริมต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ การรู้จักมอบหมายงาน ชักจูงใจ และกระตุ้นให้ทุกคนทำงานดี การรู้จักประสานงานของทุกฝ่ายให้เข้ากันได้ เหล่านี้ล้วนแต่เป็นภาระที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้การสั่งการสมบูรณ์ และสำเร็จผลได้ในที่สุด ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนและกลุ่มคน จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการช่วยให้สามารถบังคับบัญชาให้การทำงานของคนงานแต่ละคนได้ผลสูงสุด และช่วยให้งานของทุกฝ่ายสอดคล้อง และเสริมกัน ในอันที่จะสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เดียวกันได้

5) การควบคุม (Controlling) คือ การบังคับ หรือกำกับให้การทำงานต่าง ๆ เป็นไปตามแผน เพื่อที่จะป้องกันมิให้เกิดความเสียหายในประการทั้งปวง ผู้บริหารทุกคนย่อมต้องคอยควบคุมงานต่าง ๆ ที่ตนรับผิดชอบอยู่เสมอ กระบวนการวิธีการควบคุมภายใต้ระบบการควบคุมที่จัดขึ้น

คือการวัดผลงานที่ทำไปด้วยการเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด เพื่อช่วยให้ทราบถึงข้อแตกต่างที่ผิดไปจากแผน และสามารถดำเนินการแก้ไขเข้าสู่ทิศทางที่ถูกต้องได้ เนื่องจากงานที่ทำทุกอย่างจำเป็นต้องอาศัยคนเป็นผู้ทำการควบคุม จึงควรมีจุดสนใจที่การควบคุมให้ปฏิบัติงานเป็นผลดีเสมอ การรู้จักใช้ระบบการตอบแทนและลงโทษ จึงเป็นศิลปะสำคัญที่ผู้บริหารทุกคนต้องเข้าใจด้วยเสมอ

การบริหารจัดการ (Management) ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ (2545) หมายถึง ชุดของหน้าที่ต่าง ๆ (Set of Functions) ที่กำหนดทิศทางในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ การใช้ทรัพยากรทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient) หมายถึงการใช้ทรัพยากรได้อย่างเฉลียวฉลาดและคุ้มค่า (Cost-Effective) ส่วนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective) หมายถึงการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง (Right Decision) และมีการปฏิบัติการได้สำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้นผลสำเร็จของการบริหารจัดการจึงต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กัน

การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การ จากการทำงานร่วมกัน โดยใช้บุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ เคอร์โต (Certo, 2000) หรือเป็นกระบวนการออกแบบ และรักษาสภาพแวดล้อมที่บุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทรัพยากรทางการบริหารจัดการ 6M's (Management Resources) ประกอบด้วย

- 1) คน (Men)
- 2) เงิน (Money)
- 3) วัสดุวัตถุดิบ (Material)
- 4) เครื่องจักร (Machine)
- 5) วิธีการบริหารจัดการ (Method of Management)
- 6) ตลาด (Market)

จากความหมายต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น การบริหารจัดการจึงเป็นกระบวนการของกิจกรรมที่ต่อเนื่อง และประสานงานกัน ซึ่งผู้บริหารต้องเข้ามาช่วยเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ ประเด็นสำคัญของการบริหารจัดการ (Management) มีดังนี้

- 1) การบริหารจัดการสามารถประยุกต์ใช้กับองค์การใดองค์การหนึ่งได้
- 2) เป้าหมายของผู้บริหารทุกคน คือ การสร้างกำไร
- 3) การบริหารจัดการเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต (Productivity) โดยมุ่งสู่

ประสิทธิภาพ (Efficiency) วิธีการใช้ทรัพยากรโดยประหยัดที่สุด

## 2.8 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน

### 2.8.1 ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชน

แนวคิดการมีส่วนร่วม ได้มีนักวิชาการชาวต่างประเทศและชาวไทยได้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน ดังที่นักวิชาการของไทยหลายท่านได้แก่

องค์การสหประชาชาติ (2546) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชน คือ การสร้างโอกาสให้ประชาชนได้ร่วมกิจกรรมเพื่อได้รับประโยชน์โดยเท่าเทียมกัน บนพื้นฐาน

ความสมัครใจ การตัดสินใจเพื่อกำหนดเป้าหมาย นโยบาย การวางแผนและการดำเนินงานโครงการพัฒนา (สมเกียรติ ประเสริฐ, 2542)

ฮันติงตัน และเนลสัน (Huntington & Nelson, 1999) ได้จำแนกรูปแบบของการมีส่วนร่วมทางการเมือง ในลักษณะที่คล้ายกันแต่ได้เพิ่มรูปแบบบางรูปแบบที่สำคัญ เพื่อให้มีความสมบูรณ์และครอบคลุมเนื้อหามากยิ่งขึ้น ดังนี้ (สิทธิพันธ์ พุทธหุน, 2541)

1. กิจกรรมการเลือกตั้ง หมายถึง กิจกรรมการไปใช้สิทธิเลือกตั้ง และการเข้าร่วมรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งด้วย

2. การล็อบบี้ หมายถึง การเข้าหาเจ้าหน้าที่หรือผู้นำทางการเมือง เพื่อหาหนทางที่จะเข้าไปมีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายของรัฐบาลโดยให้ข้อมูลเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่มเป็นเกณฑ์

3. กิจกรรมองค์การ เป็นกิจกรรมทางการเมืองของกลุ่มองค์การใด ๆ โดยมีจุดหมายที่จะเข้าไปมีอิทธิพล ในประเด็นที่เกี่ยวกับผลประโยชน์เฉพาะอย่าง หรืออาจเป็นประโยชน์สุขของส่วนรวมก็ได้

4. การติดต่อ หมายถึง การเข้าหาเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลหรือราชการเป็นการส่วนตัว โดยปกติจะมุ่งหวังผลประโยชน์ส่วนตัวหรือครอบครัว

5. การใช้กำลังรุนแรง คือ กิจกรรมที่พยายามสร้างผลกระทบต่อการตัดสินใจนโยบายของรัฐบาล โดยการทำร้ายร่างกาย ทรัพย์สิน กิจกรรมนี้อาจดำเนินไปโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะเปลี่ยนแปลงผู้นำทางการเมือง เช่น กิจกรรมรัฐประหารการสังหารผู้นำทางการเมือง

บรอมาเมจ (Bromage) ได้จำแนกรูปแบบของการมีส่วนร่วมของประชาชนทางการเมืองการปกครอง 3 ประการ คือ (สิทธิพันธ์ พุทธหุน, 2541)

1. การลงคะแนนเลือกตั้ง (Voting) การปกครองในระบอบประชาธิปไตย จำแนกออกเป็น 2 แบบ คือ การปกครองซึ่งประชาชนใช้อำนาจอธิปไตยโดยตรง และการปกครองซึ่งประชาชนใช้อำนาจอธิปไตยผ่านทางสภาผู้แทน การลงคะแนนเสียงเลือกตั้งนี้เป็นการแสดงออกของเจตนาของประชาชนต่อวิธีกำหนดนโยบายในการปกครองประเทศ การแสดงเจตจำนงดังกล่าวนี้จะมีความหมายจริง ๆ หรือผลตามระบอบประชาธิปไตยหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความสนใจของประชาชนอย่างจริงจัง และการมีส่วนร่วมมากน้อยเพียงด้วย หากประชาชนสำนึกถึงคุณค่าของความร่วมมือมาก ย่อมจะทำให้ประชาชนสามารถควบคุมพฤติกรรมของผู้แทนได้มาก

2. การใช้วิธีบังคับชักจูงอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Method of Pressure and Persuasion) เมื่อประชาชนได้ใช้สิทธิเลือกตั้งผู้แทนเข้าไปทำหน้าที่แทนในสภาแล้วมิใช่ว่าจะหมดหน้าที่เพียงเท่านั้น ประชาชนควรจะต้องติดตามการปฏิบัติหน้าที่ของผู้แทนราษฎรด้วยว่า ได้ทำประโยชน์ให้แก่ประชาชนประเทศชาติหรือไม่ เมื่อมีเหตุอันทำให้ ผู้แทนราษฎรบางคนไม่มีความสามารถหรือปฏิบัติตนไม่ถูกต้องและเหมาะสม ประชาชนก็สามารถตรวจสอบและแสดงให้รู้เจตนาของตนเพื่อควบคุมและทำให้ผู้ชนะการเลือกตั้ง จำเป็นต้องติดตามรับฟังความคิดเห็นของประชาชน เพื่อผ่อนคลายความรู้สึกของประชาชนให้ใช้การมีส่วนร่วมทางการเมืองโดยสันติวิธี โดยการรวมกลุ่มทางการเมืองที่เรียกว่า กลุ่มผลประโยชน์ เพื่อใช้ในการทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการรับฟัง และถ่ายทอดความคิดเห็นของประชาชนโดยรวมเป็นพรรคการเมืองก็ได้ ซึ่งตามแบบแผนการศึกษาพฤติกรรม การเลือกตั้งยอมรับว่า พรรคการเมืองหรือกลุ่มผลประโยชน์ สามารถ

มีอิทธิพลหรือวิธีการบังคับ หรือชักจูงอย่างไม่เป็นทางการแบบหนึ่ง ที่ดีกว่าปล่อยให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นหรือมีการกระทำแบบกระจัดกระจาย

3. การดำเนินการอย่างเป็นทางการ (Formal Action) ในรูปแบบนี้ ประชาชนมีส่วนร่วมโดยการแสดงสิทธิที่ได้รับตามรัฐธรรมนูญ การแสดงซึ่งการใช้อำนาจอธิปไตย ของประชาชน ซึ่งมีได้จำกัดเฉพาะในการเลือกตั้งเท่านั้น แต่ยังมีส่วนร่วมโดยการใช้อำนาจทางการเมืองโดยตรงด้วย

ดับเบิลยู เชน โอ (WHO, UNICEF, 1987) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การที่กลุ่มของประชาชน เกิดการรวมตัวที่สามารถจะทำการตัดสินใจใช้ทรัพยากรและมีความรับผิดชอบ ในกิจกรรมที่กระทำโดยกลุ่ม (อุบลวรรณ สุภาแสน, 2543)

สหประชาชาติ United Nation Research of Social Development (UNRISD, 1981) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมของประชาชนว่า “เป็นกระบวนการของกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับประชาชน ในด้านการตัดสินใจ การเข้าร่วมในการพัฒนา และการรับเอาผลประโยชน์จากการมีส่วนร่วม นั้นอย่างเป็นธรรม” (สมเกียรติ ประเสริฐ, 2542)

เพียร์ส และสตีเฟล (Pearse & Stiefel, 1979) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า “การที่บางส่วนของกลุ่มหรือขบวนการ ซึ่งเป็นผู้อยู่ในส่วนนอก ได้เพิ่มความสามารถในการควบคุม ทรัพยากรและสถาบันต่าง ๆ ตามสภาวะที่สังคมเป็นอยู่” (สมเกียรติ ประเสริฐ, 2542)

สหประชาชาติ (United Nations) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม (Participation) ว่าหมายถึง การสร้างโอกาสให้สมาชิกทุกคนของชุมชนและสมาชิกในสังคมที่กว้างกว่าสามารถเข้ามา มีส่วนร่วม ช่วยเหลือ และเข้ามามีอิทธิพลต่อกระบวนการดำเนินกิจกรรมในการพัฒนารวมทั้งมีส่วนร่วม ได้รับประโยชน์จากผลของการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน (ชูชาติ พ่วงสมจิตร์, 2540)

การมีส่วนร่วมของประชาชน (People's Participation) เป็นคำที่นิยมกันมาก ในปัจจุบัน แต่เนื่องจากมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำไว้แตกต่างกันหลายความหมาย ในอดีตที่ผ่านมารัฐได้นำความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนไปใช้เป็นเครื่องมือในการเข้าร่วม กิจกรรมหรือโครงการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นผู้กำหนดขึ้น อันเนื่องมาจากการตีความหมายของการมีส่วนร่วมในลักษณะที่ยังไม่ถูกต้องและไม่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายของการมีส่วนร่วมอย่างถูกต้องและตรงกัน จึงควรที่จะศึกษาถึงความหมายของการมีส่วนร่วมที่ได้มี ผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

โคโฮน และ อัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff, 2004) ได้แบ่งชนิดของการมีส่วนร่วม ออกเป็น 4 ชนิด คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจปฏิบัติการ

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วยการสนับสนุน ด้านทรัพยากรการบริหาร และการประสานขอความร่วมมือ

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางด้านวัสดุ ผลประโยชน์ทางด้านสังคม หรือประโยชน์ส่วนบุคคล

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) (อัสรา สว่างศรี, 2548)

4.1 โนแมน ที อัฟฮอฟ (Norman T Uphoff, 1981) ได้กำหนดรูปแบบของการมีส่วนร่วม 4 แบบ คือ

- 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งอาจจะเป็นการตัดสินใจตั้งแต่เริ่มการตัดสินใจ ส่วนกิจกรรม และการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรม
- 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม
- 3) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ ซึ่งอาจจะเป็นวัสดุทางสังคมหรือทางส่วนตัว
- 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

4.2 ฮันติงตัน และเนลสัน (Huntington & Nelson, 1999) ได้จำแนกรูปแบบของการมีส่วนร่วมทางการเมือง ในลักษณะที่คล้ายกันแต่ได้เพิ่มรูปแบบบางรูปแบบที่สำคัญ เพื่อให้มีความสมบูรณ์และครอบคลุมเนื้อหามากยิ่งขึ้น ดังนี้ (สิทธิพันธ์ พุทธหุน, 2541)

- 1) กิจกรรมการเลือกตั้ง หมายถึง กิจกรรมการไปใช้สิทธิเลือกตั้ง และการเข้าร่วมรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งด้วย
- 2) การล็อบบี้ หมายถึง การเข้าหาเจ้าหน้าที่หรือผู้นำทางการเมือง เพื่อหาหนทางที่จะเข้าไปมีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายของรัฐบาลโดยให้ข้อมูลเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่มเป็นเกณฑ์
- 3) กิจกรรมองค์การ เป็นกิจกรรมทางการเมืองของกลุ่มองค์การใด ๆ โดยมีจุดหมายที่จะเข้าไปมีอิทธิพล ในประเด็นที่เกี่ยวกับผลประโยชน์เฉพาะอย่าง หรืออาจเป็นประโยชน์สุขของส่วนรวมก็ได้
- 4) การติดต่อ หมายถึง การเข้าหาเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลหรือราชการเป็นการส่วนตัวโดยปกติจะมุ่งหวังผลประโยชน์ส่วนตัวหรือครอบครัว
- 5) การใช้กำลังรุนแรง คือ กิจกรรมที่พยายามสร้างผลกระทบต่อการตัดสินใจนโยบายของรัฐบาล โดยการทำร้ายร่างกาย ทรัพย์สิน กิจกรรมนี้อาจดำเนินไปโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะเปลี่ยนแปลงผู้นำทางการเมือง เช่น กิจกรรมรัฐประหารการสังหารผู้นำทางการเมือง

4.3 บรอมเมจ (Bromage, 1999) ได้จำแนกรูปแบบของการมีส่วนร่วมของประชาชนทางการเมืองการปกครอง 3 ประการ คือ (สิทธิพันธ์ พุทธหุน, 2541)

1) การลงคะแนนเลือกตั้ง (Voting) การปกครองในระบอบประชาธิปไตย จำแนกออกเป็น 2 แบบ คือ การปกครองซึ่งประชาชนใช้อำนาจอธิปไตยโดยตรง และการปกครองซึ่งประชาชนใช้อำนาจอธิปไตยผ่านทางสภาผู้แทน การลงคะแนนเสียงเลือกตั้งนี้เป็นการแสดงออกของเจตนาของประชาชนต่อวิธีกำหนดนโยบายในการปกครองประเทศ การแสดงเจตจำนงดังกล่าวนี้ จะมีความหมายจริง ๆ หรือผลตามระบอบประชาธิปไตยหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความสนใจของประชาชนอย่างจริงจัง และการมีส่วนร่วมมากน้อยเพียงด้วย หากประชาชนสำนึกถึงคุณค่าของความร่วมมือมากย่อมจะทำให้ประชาชนสามารถควบคุมพฤติกรรมของผู้แทนได้มาก

2) การใช้วิธีบังคับชักจูงอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Method of Pressure and Persuasion) เมื่อประชาชนได้ใช้สิทธิเลือกตั้งผู้แทนเข้าไปทำหน้าที่แทนในสภาแล้ว มิใช่ว่าจะหมดหน้าที่เพียงเท่านั้น ประชาชนควรจะต้องติดตามการปฏิบัติหน้าที่ของผู้แทนราษฎรด้วยว่าได้ทำประโยชน์ให้แก่ประชาชนประเทศชาติหรือไม่ เมื่อมีเหตุอันทำให้ ผู้แทนราษฎรบางคนไม่มี

ความสามารถหรือปฏิบัติตนไม่ถูกต้องและเหมาะสมประชาชนก็สามารถตรวจสอบและแสดงให้รู้เจตนาของตน เพื่อควบคุมและทำให้ผู้ชนะการเลือกตั้ง จำเป็นต้องติดตามรับฟังความคิดเห็นของประชาชน เพื่อผ่อนคลายความรู้สึกของประชาชนให้ใช้การมีส่วนร่วมทางการเมืองโดยสันติวิธี โดยการรวมกลุ่มทางการเมืองที่เรียกว่า กลุ่มผลประโยชน์ เพื่อใช้ในการทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการรับฟัง และถ่ายทอดความคิดเห็นของประชาชนโดยรวมเป็นพรรคการเมืองก็ได้ ซึ่งตามแบบแผนการศึกษาพฤติกรรม การเลือกตั้งยอมรับว่า พรรคการเมืองหรือกลุ่มผลประโยชน์ สามารถมีอิทธิพลหรือวิธีการบังคับ หรือชักจูงอย่างไม่เป็นทางการแบบหนึ่ง ที่ดีกว่าปล่อยให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นหรือมีการกระทำแบบกระจาย

3) การดำเนินการอย่างเป็นทางการ (Formal Action) ในรูปแบบนี้ ประชาชนมีส่วนร่วมโดยการแสดงสิทธิที่ได้รับตามรัฐธรรมนูญ การแสดงซึ่งการใช้อำนาจอธิปไตย ของประชาชนซึ่งมีได้จำกัดเฉพาะในการเลือกตั้งเท่านั้น แต่ยังมีส่วนร่วมโดยการใช้อำนาจทางการเมืองโดยตรงด้วย

4.4 บุญมี รัตนะพันธ์ (2543) ได้ให้คำนิยามการเข้าไปมีส่วนร่วมในทางสังคมว่าเป็นการเข้าไปมีส่วนร่วมด้วยความสมัครใจ ในลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อบุคคล ระหว่างกลุ่มต่อกลุ่ม ซึ่งเป็นส่วนประกอบของกิจกรรมของกลุ่มนั้น ๆ ซึ่งอาจจะเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้

4.5 สมชิต ชันชวา (2544) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความตั้งใจ โดยกระทำการงานดังกล่าวในห้วงเวลาและลำดับการที่ทรงประสิทธิภาพ คือ ถูกจังหวะและเวลาที่เหมาะสมกับทั้งกระทำการงานดังกล่าว ด้วยความรู้สึกผูกพันให้ประจักษ์ว่าเชื่อถือไว้วางใจได้ การมีส่วนร่วมเป็นหัวใจของการเสริมสร้างพลังการทำงานกันเป็นกลุ่ม (Teamwork) ที่มีประสิทธิภาพ ในการเสริมสร้างและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนา เพราะการมีส่วนร่วมทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือผู้มีส่วนร่วมเข้าใจสถานการณ์ และอุทิศตนมากยิ่งขึ้นเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนา

## 2.8.2 ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชน

ปัจจุบันการพัฒนาทั้งในหน่วยงานของภาครัฐและเอกชนต่าง ๆ มุ่งส่งเสริมให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของตนเองให้มากที่สุด ทั้งนี้ได้เล็งเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วม ดังต่อไปนี้ (สมนึก ปัญญาสิงห์, 2542)

1. การมีส่วนร่วมของชุมชนสามารถสร้างการยอมรับในคุณค่าของสังคมและวัฒนธรรมภายในชุมชนได้บางครั้งสามารถเปลี่ยนแปลงบรรทัดฐานของชุมชน ที่ไม่พึงปรารถนาได้อีกด้วย
2. การมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นวิธีการ (Means) ที่สามารถสร้างประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ให้กับประชาชนได้เรียนรู้และนำไปปฏิบัติเองได้อย่างถูกต้อง
3. การมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นการระดมพลังความคิด พลังกาย พลังใจ และทรัพยากร ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชน ออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อชุมชน
4. การมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นการสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่มีการกระจายอำนาจ (Decentralization)

5. การมีส่วนร่วมของชุมชนสอดคล้องกับปรัชญาทางสังคม และการเมือง (Socio-Political Philosophy) ที่ต้องการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การพัฒนา การวางแผน การปฏิบัติ และการประเมินผล

6. การมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา การพัฒนาใด ๆ ก็ตาม ถ้าขาดความร่วมมือและการมีส่วนร่วมแล้ว กิจกรรมหรือโครงการใด ๆ นั้นก็ไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพและจะประสบกับความล้มเหลวในที่สุด

นอกจากนี้ มีผู้ให้แนวคิดเรื่องความสำคัญของการมีส่วนร่วม ซึ่งมีลักษณะเช่นเดียวกับกับสมนีก ปัญญาสิงห์ (2542) ได้กล่าวว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนมีความสำคัญดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นการพัฒนาสิทธิขั้นพื้นฐาน และเป็นสิทธิมนุษยชน ดังนั้น การดำเนินการพัฒนาจึงควรให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

2. การมีส่วนร่วมของประชาชน ช่วยให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นด้วยเหตุผล 4 ประการ คือ ประการแรก การมีส่วนร่วมในการกำหนดความจำเป็นพื้นฐาน ช่วยให้เกิดกลุ่มที่ถูกกีดกันทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ได้มีโอกาสแสดงสิ่งที่ตนเองต้องการต่อผู้จัดทำนโยบายการพัฒนา และมีโอกาสได้รับการพัฒนาระดับฐานะให้สูงขึ้น หลุดพ้นจากการถูกเอารัดเอาเปรียบ ประการที่สอง การมีส่วนร่วมของประชาชนช่วยให้รัฐบาลสามารถระดมทรัพยากรในท้องถิ่น เช่น ความรู้ ลักษณะบุคคล และแม้แต่ที่ดินและทุนที่ต้องใช้ในโครงการพัฒนา ประการที่สาม การมีส่วนร่วมของประชาชนช่วยปรับปรุงกระจายสินค้าและบริการตลอดจนการกระจายรายได้ให้ดีขึ้น และการมีชีวิตสาธารณะที่มีสุขภาพดี ประการสุดท้าย การมีส่วนร่วมของประชาชนช่วยสนองความต้องการทางจิตวิทยาของประชาชนจากการที่ได้มีอิทธิพลในการตัดสินใจดำเนินงานที่มีผลกระทบต่อชีวิต และการทำงาน

3. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาอย่างจริงจังทุกขั้นตอนจะช่วยให้ประชาชน มีพลังในการต่อรองกับกลุ่มผลประโยชน์อื่น

4. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา แสดงถึงการช่วยเหลือตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่ความสามารถในการพึ่งตนเองได้ในที่สุด

5. การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการพัฒนา เป็นเครื่องมือส่งเสริมให้เกิดการยอมรับ การใช้ความคิดใหม่ วิธีการใหม่ หรือนวัตกรรมบางอย่าง ซึ่งการยอมรับและการใช้หรือสร้างนวัตกรรมนี้ เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในกระบวนการพัฒนา

6. การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการพัฒนา จะทำให้ประชาชนสามารถแสดงศักยภาพที่มีอยู่และช่วยให้ได้หนทางที่มีการแก้ปัญหาเชิงนวัตกรรมที่เหมาะสมกับปัญหาของชุมชนได้ มากกว่าการให้บุคคลภายนอกเข้ามาช่วยแก้ปัญหา

สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก็มีความจำเป็นต้องมีการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม ดังที่ นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2546) ระบุว่า หากไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมก็จะเกิดความขัดแย้ง และชุมชนก็แบ่งออกเป็นพวกเป็นฝ่ายได้ง่าย ดังนั้นการมีส่วนร่วมจะมีโอกาสลดระดับปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ คือ ชุมชนอาจเกิดความรู้สึกหวาดกลัว ถ้าโครงการนั้นเกิดขึ้นโดยขาดการมีส่วนร่วมประชาชนจะเกิดการรวมตัวเป็นกลุ่มเป็นพวก เริ่มขยายขอบเขตของประเด็นปัญหาออกไปเรื่อย ๆ การสื่อสารระหว่างคูร์ณีกี่จะเกิดการปิดเปื้อนมากยิ่งขึ้น ฯลฯ



### 2.8.3 หลักการเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน

จากความหมายของคำว่า การมีส่วนร่วมในเบื้องต้น ทำให้ได้ข้อสรุปว่า การมีส่วนร่วมพิจารณาถึงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ และการดำเนินการในกระบวนการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง ต่อไปนี้

1. ประชาชน คือ ผู้ตัดสินใจหรือเป็นผู้กำหนดการพัฒนาอย่างเป็นตัวของตัวเอง
2. การพัฒนานั้น มุ่งเน้นในการพัฒนาขีดความสามารถของประชาชน เพื่อการพึ่งและการพัฒนาตนเอง กระบวนการพัฒนานั้น เป็นการพัฒนาที่เริ่มจากประชาชน โดยรัฐจะต้องกระจายอำนาจ ให้แก่ชุมชน

ลี เจ. แครี่ (Lee J. Cary, 1976) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น 5 แบบ คือ

1. เป็นสมาชิก (Membership)
2. เป็นสมาชิกผู้เข้าประชุม (Attendance at Meeting)
3. เป็นสมาชิกผู้บริจาคเงิน (Financial Combustion)
4. เป็นกรรมการ (Membership on Committees)
5. เป็นประธาน (Position of Leadership)

แครี่ (Cary, 1980) ยังได้แบ่งแบบของผู้มีส่วนร่วม (Type of Participants) ออกเป็น

3 แบบ

1. ผู้กระทำ (Action)
2. ผู้รับผลการกระทำ (Recipient)
3. สาธารณชนทั่วไป (Public)

แสวง รัตนมงคลมาศ (2541) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของมวลชน จะมี 2 ด้าน คือ

1. ด้านคิดหรือการกำหนดนโยบาย แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่
  - 1.1 มวลชนเป็นเพียงผู้ให้ข้อมูลข่าวสาร ข้อคิด
  - 1.2 มวลชนมีส่วนแบ่งในอำนาจการตัดสินใจ
  - 1.3 มวลชนเป็นผู้กำหนดนโยบาย
2. ด้านทำ หรือด้านดำเนินการตามนโยบาย แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่
  - 2.1 ร่วมกำหนดเป้าหมายและแผนงาน
  - 2.2 ร่วมดำเนินการในกระบวนการจัดการ
  - 2.3 ร่วมหนุนช่วยทรัพยากรบริหาร

สมนึก ปัญญาสิงห์ (2542) กล่าวถึงเงื่อนไขพื้นฐานของประชาชนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา มี 4 ประการ คือ

1. ประชาชนต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถที่จะมีส่วนร่วมกล่าวคือ ประชาชนจะต้องมีศักยภาพที่จะเข้าร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ
2. ประชาชนต้องมีความพร้อมเข้ามีส่วนร่วม กล่าวคือ ประชาชนต้องมีสภาพทางเศรษฐกิจ วัฒนธรรม และกายภาพที่เปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วม

3. ประชาชนจะต้องมีความประสงค์ที่จะเข้าร่วม กล่าวคือ ประชาชนจะต้องมีความเต็มใจ เห็นประโยชน์ในการเข้าร่วม จะต้องมิใช่เป็นการบังคับหรือผลักดันให้เข้าร่วม โดยที่ประชาชนมิได้ ประสงค์จะเข้าร่วมในนัยหนึ่งนัยใด

4. ประชาชนจะต้องมีความเป็นไปได้ที่จะเข้าร่วม กล่าวคือ ประชาชนจะต้องมีโอกาที่จะเข้าร่วม ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจให้แก่ประชาชนในการตัดสินใจ และกำหนดกิจกรรมพัฒนาที่ตน ต้องการในระดับที่เหมาะสม ประชาชนจะต้องมีโอกาส และมีความเป็นไปได้ที่จะจัดการด้วยตนเอง

ปารีชาติ วลัยเสถียร (2542) ได้สรุปเงื่อนไขที่จะทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา สามารถแบ่งได้เป็น 6 ประเภท คือ

1. เงื่อนไขทางการเมืองการปกครอง สังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม
2. เงื่อนไขของโครงการพัฒนา
3. เงื่อนไขของนักพัฒนา
4. เงื่อนไขของผู้นำ
5. เงื่อนไขทางการบริหารจัดการ
6. เงื่อนไขทางสังคมและจิตวิทยา

#### 2.8.4 ลักษณะและรูปแบบของการมีส่วนร่วมของประชาชน

มีผู้กล่าวถึงลักษณะของการมีส่วนร่วมในลักษณะต่าง ๆ กัน ดังนี้

สุนันทา อำไพเจนเจริญ (2547) ได้สรุปรูปแบบของการมีส่วนร่วม ออกเป็น 9 รูปแบบ

ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมประชุม
2. การมีส่วนร่วมออกเงิน
3. การมีส่วนร่วมเป็นกรรมการ
4. การมีส่วนร่วมเป็นผู้นำ
5. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ชักชวน
6. การมีส่วนร่วมเป็นผู้บริจาค
7. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ริเริ่ม
8. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ใช้แรงงานหรือเป็นลูกจ้าง
9. การมีส่วนร่วมออกวัสดุอุปกรณ์

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2541) ได้สรุปลักษณะของการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. จำแนกตามกระบวนการบริหาร
  - 1.1 การมีส่วนร่วมในการวางแผน
  - 1.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
  - 1.3 การมีส่วนร่วมในการจัดองค์การ
  - 1.4 การมีส่วนร่วมในการสื่อสาร
  - 1.5 การมีส่วนร่วมในการใช้อิทธิพล
  - 1.6 การมีส่วนร่วมในการประสานงาน

- 1.7 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล
2. จำแนกตามประเภทของกิจกรรมที่เข้าร่วม
  - 2.1 การมีส่วนร่วมประชุม
  - 2.2 การมีส่วนร่วมในการออกเงิน
  - 2.3 การมีส่วนร่วมเป็นกรรมการ
  - 2.4 การมีส่วนร่วมเป็นผู้นำ
  - 2.5 การมีส่วนร่วมเป็นผู้ชักชวน
  - 2.6 การมีส่วนร่วมเป็นผู้ใช้แรงงาน
3. จำแนกตามระดับความเข้มของการมีส่วนร่วม
  - 3.1 ระดับของการมีส่วนร่วมเทียม
  - 3.2 ระดับของการมีส่วนร่วมบางส่วน
  - 3.3 ระดับของการมีส่วนร่วมที่แท้จริง
4. จำแนกตามวิธีการมีส่วนร่วม
  - 4.1 การมีส่วนร่วมโดยตรง
  - 4.2 การมีส่วนร่วมโดยอ้อม

ชูชาติ พวงสมจิตต์ (2540) มีความเห็นว่า การมีส่วนร่วมมีลักษณะเป็นบันไดการมีส่วนร่วม (Participation Ladder) 8 ขั้น คือ

ขั้นที่ 1 และ 2 รวมเรียกว่า เป็นขั้นที่มีส่วนร่วมเทียมหรือไม่มีส่วนร่วม หมายถึงประชาชนยังไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างแท้จริง

ขั้นที่ 3, 4 และ 5 รวมเรียกว่า เป็นการมีส่วนร่วมระดับพิธีการ หรือการมีส่วนร่วมบางส่วนหมายถึง เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมได้ในบางส่วนบางเรื่องเท่านั้นเพราะบางส่วนผู้ที่อำนาจเต็มสงวนเอาไว้แต่ก็นับว่ายิ่งดีกว่าขั้นที่ 1 และ 2

ขั้นที่ 6, 7 และ 8 รวมเรียกว่า การมีส่วนร่วมระดับอำนาจของประชาชน เป็นระดับที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมาก โดยพัฒนาจากขั้นที่ 6, 7 จนถึงขั้นที่ 8 ขึ้นควบคุมโดยประชาชน เป็นการใช้อำนาจตัดสินใจของประชาชนโดยผ่านตัวแทน หรือประชาชนเป็นผู้ใช้อำนาจนั่นเอง

โกวิทย์ พวงงาม (2545) ได้กล่าวถึงกรรมวิธีการมีส่วนร่วมของประชาชน สามารถทำได้หลายวิธี ที่สำคัญมี ดังต่อไปนี้

1. การเข้าร่วมประชุมอภิปราย เป็นการเข้าร่วมอภิปรายหรือเนื้อหาสาระของแผนงานหรือโครงการพัฒนา เพื่อสอบถามความคิดเห็นของประชาชน
2. การถกเถียงเป็นการแสดงความคิดเห็นโต้แย้งตามวิถีทางประชาธิปไตย เพื่อให้ทราบถึงผลดี ผลเสียในกรณีต่าง ๆ โดยเฉพาะประชาชนในท้องถิ่นที่มีผลกระทบ ทั้งทางบวกและทางลบต่อความเป็นอยู่ของเขา
3. การให้คำปรึกษาแนะนำ ประชาชนต้องร่วมเป็นกรรมการในคณะกรรมการบริหารโครงการ เพื่อให้ความมั่นใจว่ามีเสียงของประชาชนที่ถูกผลกระทบ เข้ามีส่วนร่วมรับรู้ และร่วมในการตัดสินใจและการวางแผนด้วย

4. การสำรวจเป็นวิธีการให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อย่างทั่วถึง

5. การประสานงานร่วมเป็นกรรมวิธีที่ประชาชนเข้าร่วมตั้งแต่การคัดเลือกตัวแทนของกลุ่มเข้าไปเป็นแกนนำในการจัดการหรือบริหาร

6. การจัดทัศนศึกษา เป็นการให้ประชาชนได้เข้าร่วมตรวจสอบข้อเท็จจริง ณ จุดดำเนินการก่อนให้มีการตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง

7. การสัมภาษณ์หรือพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการกับผู้นำ รวมทั้งประชาชนที่ได้รับผลกระทบเพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและความต้องการที่แท้จริงของท้องถิ่น

8. การไต่สวนสาธารณะ เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มร่วมแสดงความคิดเห็นต่อนโยบาย กฎ ระเบียบในประเด็นต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อประชาชนโดยรวม

9. การสาริต เป็นการใช้เทคนิคการสื่อสารทุกรูปแบบเพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนรับทราบอย่างทั่วถึงและชัดเจน อันจะเป็นแรงจูงใจให้เข้ามามีส่วนร่วม

10. การรายงานผล เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนทบทวนและสะท้อนผลการตัดสินใจต่อโครงการอีกครั้งหนึ่ง หากมีการเปลี่ยนแปลงจะได้แก้ไขได้ทันที่

อคิน รพีพัฒน์ (2547) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนไว้ 4 ประการ ได้แก่

1. การค้นหาปัญหา สาเหตุของปัญหาตลอดจนแนวทางแก้ไข
2. การตัดสินใจเลือกแนวทางและวางแผนพัฒนาแก้ไขปัญหา
3. การปฏิบัติงานในกิจกรรมพัฒนาตามแผน
4. การประเมินผลงานกิจกรรมพัฒนา

เจ เฮท แอล (J. H. L. Masda, 1982) ได้สรุปรูปแบบการมีส่วนร่วมได้ 3 แบบ คือ

1. การมีส่วนร่วมแบบแข็งขัน (Active) หมายถึง การเข้าร่วมตั้งแต่ริเริ่มและติดตามกระบวนการในการกำหนดความต้องการ แผนงาน ตลอดจนเข้าร่วมในกิจกรรมการดำเนินงานและสนใจในผลของการพัฒนา

2. การมีส่วนร่วมแบบไม่แข็งขัน (Passive) หมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนโดย ไม่คำนึงถึงความสำคัญของการกำหนดแผนและนโยบาย ตลอดจนไม่สนใจผลของการกระทำในกิจกรรม

3. การมีส่วนร่วมแบบเฉื่อยชา (Inert) หมายถึง การเข้าร่วมโดยการถูกชักจูงจายอมหรือถูกบังคับ โดยสภาพแวดล้อม บุคคลหรืออื่น ๆ ซึ่งการมีส่วนร่วมแบบนี้จะแปรเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้เสมอรัฐธรรมนูญได้วางรากฐานแห่งการมีส่วนร่วมของพลเมืองคือในกระบวนการนโยบายสาธารณะ (Public Policy Process) การตัดสินใจทั้งในระดับชาติ และระดับท้องถิ่นประชาชนต้องมีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มกระบวนการไปจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ

กระบวนการมีส่วนร่วมในปัจจุบัน แนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา (People Participation for Development) ได้รับการยอมรับและใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในงานพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมนั้นมิได้อยู่กับการริเริ่ม หรือการวางแผนโดยรัฐ แต่ความสำเร็จอยู่ที่ประชาชนในชุมชนที่มี วัตถุประสงค์ในการเข้าร่วมอย่างชัดเจน พลังกลุ่มจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้งานพัฒนาต่าง ๆ บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย นอกจากนี้การพัฒนาจำเป็นต้องมีการรวมพลังใน

ลักษณะเบญจภาคี ได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน นักวิชาการ และประชาชน เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นเอง

พาลาภ สิงหเสนี และคนอื่น ๆ (2545) กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นกระบวนการที่มีพลวัต เพราะมีความต่อเนื่องโดยเริ่มจาก

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผน ซึ่งประกอบด้วยการรับรู้ การเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผน การร่วมวางแผนกิจกรรม

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การดำเนินการซึ่งประกอบด้วยการเข้าไปเกี่ยวข้องกับการดำเนินการในกิจกรรมต่างๆและการตัดสินใจ

3. การมีส่วนร่วมในการจัดการผลประโยชน์ เป็นการร่วมจัดสรรผลประโยชน์ หรือผลของกิจกรรม ผลของการตัดสินใจ

4. การมีส่วนร่วมในการติดตามผล การประเมินผลในกิจกรรมต่าง ๆ และพิจารณาว่าจะดำเนินการต่อไปหรือไม่ ซึ่งจะเป็นข้อมูลย้อนกลับไปสู่การวางแผน เพื่อวางแผนดำเนินโครงการไปอีกขั้นตอนหนึ่ง

#### 2.8.5 ขั้นตอนของการมีส่วนร่วมของประชาชน

แม็ก โลเดิร์มมิล (Max Lowdermilk & W. Robert Laitos, 2010) ได้เสนอขั้นตอนของยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาชนบท ไว้ 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสำรวจขั้นต้น (Preliminary Reconnaissance)  
2. การศึกษาเพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัญหา (Priority Problem Identification Studies)

3. การแสวงหาแนวทางแก้ไข (Search for Solutions)  
4. การกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา (Assessment of Solutions)  
5. การปฏิบัติตามโครงการ (Project Implementation)  
6. การประเมินผลโครงการ (Formal Project Evaluation)  
7. การพิจารณาทบทวนโครงการเพื่อดำเนินการให้เสร็จสมบูรณ์ (Project Reconsideration of Completion)

โกวิท พวงงาม (2548) ได้สรุปถึงการมีส่วนร่วมที่แท้จริงของประชาชน ในการพัฒนา ควรจะมี 4 ขั้นตอน คือ

1. การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาของแต่ละท้องถิ่น กล่าวคือ ถ้าหากชาวชนบทยังไม่สามารถทราบถึงปัญหาและเข้าใจถึงสาเหตุของปัญหา ในท้องถิ่นของตนเป็นอย่างดีแล้ว การดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาของท้องถิ่นย่อม ไร้ประโยชน์ เพราะชาวชนบทจะไม่เข้าใจและมองไม่เห็นถึงความสำคัญของการ ดำเนินงานเหล่านั้น

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม เพราะการวางแผนดำเนินงานเป็นขั้นตอนที่จะช่วยให้ชาวชนบทรู้จักวิธีการคิด การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล รู้จักการ นำเอาปัจจัยข่าวสาร ข้อมูลต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผน

3. การมีส่วนร่วมในการลงทุนและการปฏิบัติงาน แม้ชาวชนบทส่วนใหญ่จะมีฐานะยากจน แต่ก็มีแรงงานของตนเองที่สามารถใช้เข้าร่วมได้ การร่วมลงทุนและปฏิบัติงาน จะทำให้ชาวชนบทสามารถคิดต้นทุนดำเนินงานได้ด้วยตนเอง ทำให้ได้เรียนรู้การดำเนิน กิจกรรมอย่างใกล้ชิด

4. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงาน ถ้าหากการติดตามงานและประเมินผลงานขาดการมีส่วนร่วมแล้วชาวชนบทย่อมจะไม่ทราบด้วยตนเองว่างานที่ทำไปนั้นได้รับผลดี ได้รับประโยชน์หรือไม่อย่างไร การดำเนินกิจกรรมอย่างเดียวกันใน โอกาสต่อไปจึงอาจจะประสบความยากลำบาก

นอกจากนี้สำนักมาตรฐานการศึกษา สำนักงานสถาบันราชภัฏกระทรวงศึกษาธิการ สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา และทบวงมหาวิทยาลัย (2545) ยังได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในชั้น 2 ตอนของการพัฒนา 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ชั้นมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาในชุมชนตลอดจนกำหนดความต้องการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ

2. ชั้นมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของโครงการ กำหนดวิธีการและแนวทางการดำเนินงาน ตลอดจนกำหนดทรัพยากรและแหล่งทรัพยากรที่ใช้

3. ชั้นมีส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนาเป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วม ในการสร้างประโยชน์โดยการสนับสนุนทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์และแรงงาน หรือเข้าร่วม บริหารงานประสานงานและดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก

4. ชั้นการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่พึงได้จากการพัฒนาหรือยอมรับ ผลประโยชน์อันเกิดจากการพัฒนาทั้งด้านวัตถุและจิตใจ

5. ชั้นการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการพัฒนา เป็นขั้นที่ประชาชนเข้าร่วม ประเมินว่าการพัฒนาที่ได้กระทำไปนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์เพียงใด

นอกจากนี้ สำนักมาตรฐานการศึกษา สำนักงานสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษา สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา และทบวงมหาวิทยาลัย (2545) ยังได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมของประชาชนในขั้นตอนของการพัฒนาไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ชั้นมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาในชุมชน ตลอดจนกำหนดความต้องการของชุมชนและมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ

2. ชั้นมีส่วนร่วมในการวางแผน โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของโครงการ กำหนดวิธีการและแนวทางการดำเนินงาน ตลอดจนกำหนดทรัพยากรและแหล่งทรัพยากรที่ใช้

3. ชั้นมีส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์โดยการสนับสนุนทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์และแรงงาน หรือเข้าร่วมบริหารงานประสานงาน

4. ชั้นการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนา เป็นการรับผลประโยชน์ที่พึงได้จากการพัฒนา หรือยอมรับผลประโยชน์อันเกิดจากการพัฒนาทั้งด้านวัตถุและจิตใจ

5. ขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชนเข้าร่วมประเมินว่าการพัฒนาที่ได้กระทำไปแล้วนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์เพียงใด

โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1980) ได้ทำการจำแนกขั้นตอนของการมีส่วนร่วมไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) โดยเริ่มแรกที่ต้องกระทำคือการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นจะเลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจนี้เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องดำเนินไปเรื่อย ๆ ตั้งแต่การตัดสินใจในช่วงวางแผน และการตัดสินใจในช่วงปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (Implementation) เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงาน และการประสานงานขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) เป็นการมีส่วนร่วมในประโยชน์ทั้งในเชิงปริมาณ และในเชิงคุณภาพ ซึ่งจะต้องพิจารณาในการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วยผลประโยชน์ที่เป็นทางบวก และผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้น สิ่งที่สำคัญ คือ ความเห็น (Views) ความชอบ (Preference) และความคาดหวัง (Expectation)

#### 2.8.6 เป้าหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชน

แสวง รัตนมงคลมาศ (2541) ได้กล่าวถึงเป้าหมายของการระดมการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

##### 1. เป้าหมายของผู้ระดม (Objective of Mobilizer)

1.1 เพื่อเป็นข่าวสารข้อมูลประกอบการตัดสินใจ (Information Input) ในหลักการบริหารสมัยใหม่ถือว่าข่าวสารข้อมูลเป็นเรื่องสำคัญ การระดมในเป้าหมายต่ำสุด คือ การต้องการข้อมูลข่าวสารเพื่อนำมาเป็นส่วนประกอบในการตัดสินใจ (Information Input for Decision Making) แทนการตัดสินใจโดยลำพัง อันปราศจากข้อมูลข่าวสารที่ระดมลงไปสัมผัสมวลชนไม่ว่าวิธีใด ๆ ก็ตาม ถือว่าเป็นการหาข้อมูลข่าวสารเพื่อมาสนับสนุนในการตัดสินใจ

1.2 เพื่อให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Showed Decision) ในการตัดสินใจบางครั้งผู้ถูกระดมต้องมีส่วนแบ่งในอำนาจของการตัดสินใจถือว่าเป็นแนวทางให้สิทธิตามระบอบประชาธิปไตยมากขึ้น โดยเชื่อในเรื่องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

1.3 เพื่อให้ร่วมกำหนดนโยบาย (Policy Making) เป็นแนวทางให้ประชาชนเป็นผู้กำหนดนโยบาย โดยกำหนดจากล่างสู่บน (Bottom up) ประชาชนเป็นผู้กำหนดปัญหาและโครงการที่ประชาชนต้องการ (Problem and Needs Project) ฝ่ายข้าราชการนำมาสานต่อให้ (Implement) หรือเจ้าหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติ

##### 2. เป้าหมายผู้ถูกระดม (Objective of Mobilizee)

2.1 มีจุดร่วมในอุดมการณ์เดียวกัน (Common Idebilizee)

2.2 มีจุดร่วมในผลประโยชน์ (Common Interest)

2.3 ยึดติดกับตัวบุคคล (Personality)

การเข้าร่วมจะมีเป้าหมายแตกต่างกันออกไปแต่เป้าหมายทั้ง 3 ประการจะต้องไม่ขัดแย้ง กันและควรมีความสอดคล้องกันเพราะหากเป้าหมายขัดแย้งกัน แล้วมวลชนอาจแยกสลายได้เป้าหมาย อาจแยกเป็นระยะสั้นและระยะยาว เป้าหมายระยะสั้นจะต้องเป็นเรื่องส่วนตัว เป้าหมายระยะยาวเป็นเรื่องใกล้ตัว และทั้งสองเป้าหมายจะต้องไม่ขัดกัน

กล่าวโดยสรุปการระดมประชาชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนนั้นเป็นแนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาชุมชน คือการช่วยให้ประชาชนสามารถช่วยตนเองได้ เพราะประชาชนจะต้องช่วยกันร่วมมือในการเป็นผู้กระทำการพัฒนาชุมชน เป็นผู้ได้รับผลประโยชน์โดยตรง คือ การพัฒนาตนเองไปด้วย นอกเหนือจากการให้เกิดพัฒนาอย่างกว้างขวางในชุมชนนั้น นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมจะทำให้สามารถระดมปัจจัยอันได้แก่ ทรัพยากรประเภทต่าง ๆ มาช่วยให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาที่ตั้งไว้ด้วยกลยุทธ์ที่จะก่อให้เกิดการมีส่วนร่วม คือ การให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชนว่าผลประโยชน์ที่ได้นั้นทำให้ประชาชนดีขึ้นอย่างไร และประชาชนจะช่วยเหลือได้อย่างไร ขณะเดียวกัน การมีส่วนร่วมเพราะต้องการให้ชุมชนเป็นปึกแผ่น มีความเป็นตัวของตัวเองในการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาได้ เรียกว่าชุมชนสามารถแก้ไขปัญหาของชุมชนได้โดยชุมชน และเพื่อชุมชนนั่นเอง

#### 2.8.7 ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน

การที่จะเข้ามามีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใดเป็นเรื่องที่มีการถกเถียงกันมาก และเมื่อนำเอาเหตุผลมาพิจารณาร่วมกันแล้ว ก็อาจจะขึ้นกับลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ดังนั้นจึงทำให้ระดับการมีส่วนร่วมเป็นไปได้หลายกรณีที่ นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2546) กล่าวว่าระดับการมีส่วนร่วมเป็นได้หลายกรณี เช่น ระดับการมีส่วนร่วมตามหลักการทั่วไป โดยหลักการระดับการมีส่วนร่วมขึ้นอยู่กับว่าจะมีส่วนร่วมในเรื่องประเภทใด แต่หลักใหญ่ ๆ อาจแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

1. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ให้ข้อมูล ของตน ครอบครัว ชุมชน เช่นการให้ข้อมูล การเจ็บป่วยของตนต่อแพทย์ ถ้าไม่ร่วมให้ข้อมูลที่เป็นจริงก็อาจรักษาไม่ได้ผลดี
2. การมีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร เช่น การรับรู้ข้อมูลของตนจากแพทย์เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจได้ดีขึ้น
3. การมีส่วนร่วมตัดสินใจ โดยเฉพาะกับโครงการที่ตนจะมีส่วนได้เสียด้วย โดยแบ่งเป็น 3 กรณี แล้วแต่กิจกรรมนั้นตนอยู่ในขั้นตอนใดต่อไปนี้ กรณีแรก ตนมีน้ำหนักตัดสินใจน้อยกว่าเจ้าของ โครงการ กรณีที่สอง ตนมีน้ำหนักการตัดสินใจเท่ากับเจ้าของโครงการ เช่น เมื่อเป็นหุ้นส่วนเท่าเทียมกัน กรณีที่สาม ตนมีน้ำหนักในการตัดสินใจมากกว่าเจ้าของโครงการ เช่น เมื่อจะเป็นผู้รับประโยชน์จากน้ำที่ได้รับจากอ่างเก็บน้ำ กลุ่มประชาชนผู้จะได้รับประโยชน์ ควรเป็นผู้มีน้ำหนักการตัดสินใจมากกว่าเจ้าหน้าที่ชลประทาน เป็นต้น
4. การมีส่วนร่วมทำคือ ร่วมในขั้นตอนการดำเนินงานทั้งหมด เช่น ร่วมสร้างถนนในชนบท
5. การมีส่วนร่วมสนับสนุน คือ อาจไม่มีโอกาสร่วมทำ แต่มีส่วนร่วมช่วยเหลือด้านอื่น ๆ เพื่อให้โครงการสำเร็จ



นอกจากนี้ยังมีผู้แบ่งระดับการมีส่วนร่วมแตกต่างกันออกไป โดย นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2546) ได้แบ่งระดับการมีส่วนร่วมเป็น 3 ระดับ คือ 1) ระดับที่ประชาชนไม่มีส่วนร่วม 2) ระดับที่ประชาชนมีส่วนร่วมปานกลาง 3) ระดับที่ประชาชนมีส่วนร่วมด้วยเต็มที่

จากการแบ่งการมีส่วนร่วมเป็น 3 ระดับ 8 ขั้นตอนนี้มีได้หมายความว่า ทุกคนควรที่จะต้องกำหนดสิ่งที่ต้องการและร่วมกันจัดการเอง อันเป็นระดับการมีส่วนร่วมมากขึ้น แต่ควรคำนึงถึงความเหมาะสมในบางเรื่อง การมีส่วนร่วมในระดับปานกลางอาจเป็นเรื่องที่เหมาะสม บางเรื่องอาจมีส่วนร่วมมากขึ้นอีกก็ได้ แต่จะมีที่ระดับหรือขั้นตอนใดเป็นเรื่องที่ควรพิจารณาความเหมาะสมเพราะแม้โดยทั่วไปการมีส่วนร่วมจะเป็นเรื่องดี แต่หลายกรณีก็ต้องพิจารณาเป็นเรื่อง ๆ ไป อีกทั้งการมีส่วนร่วมที่ดีต้องการผู้ชำนาญการ และทรัพยากรด้านต่าง ๆ อย่างมากด้วยเช่นกัน

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2546) ยังได้แบ่งระดับการมีส่วนร่วมตามแนวทางการพัฒนาชุมชน โดยจัดแบ่งไว้ดังนี้ 1) ร่วมค้นหาปัญหาของตนให้เห็นว่าสิ่งใดที่เป็นปัญหา-รากเหง้าของ ปัญหา และ 2) ร่วมค้นหาว่าสิ่งที่จำเป็นของตนในปัจจุบันคืออะไร เช่น ร่วมกันคิดในการจัดลำดับปัญหา เพื่อจะแก้ไขสิ่งใดก่อน-หลัง วางแผนแก้ไขปัญหา ร่วมระดมหาทางเลือกที่เหมาะสม ร่วมพัฒนาเทคโนโลยีที่จะใช้ ร่วมดำเนินการแก้ไขปัญหานั้น ๆ ร่วมติดตามการดำเนินงานและประเมินผลการดำเนินงาน ร่วมรับผลประโยชน์และหรือร่วมเสียประโยชน์จากการดำเนินการ

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ (International Association for Public Participation (n.d.)) ได้แบ่งระดับของการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. การให้ข้อมูลข่าวสาร ถือเป็นการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นก้าวแรกของการที่ภาครัฐจะเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าสู่กระบวนการมีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งวิธีการให้ข้อมูลสามารถใช้ช่องทางต่าง ๆ เช่น เอกสารสิ่งพิมพ์ จดหมายข่าว นิทรรศการ การจัดงานแถลงข่าว การตีพิมพ์ และ การให้ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น

2. การรับฟังความคิดเห็น เป็นกระบวนการที่เปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล ข้อเท็จจริงและความคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจของหน่วยงานภาครัฐด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสำรวจความคิดเห็น การจัดเวทีสาธารณะ การแสดงความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น

3. การเกี่ยวข้อง เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหรือร่วมเสนอแนะแนวทางที่นำไปสู่การตัดสินใจ เพื่อสร้างความมั่นใจให้ประชาชนว่าข้อมูลความคิดเห็นและความต้องการของประชาชนจะถูกนำไปพิจารณาเป็นทางเลือกในการบริหารงานของภาครัฐ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพิจารณาประเด็นนโยบายสาธารณะ การทำประชาพิจารณ์ การจัดตั้งคณะทำงานเพื่อเสนอแนะประเด็นนโยบาย

4. ความร่วมมือ เป็นการให้กลุ่มประชาชน ผู้แทนภาคสาธารณะมีส่วนร่วมโดยเป็นส่วนหนึ่งกับภาครัฐทุกขั้นตอนของการตัดสินใจ และมีการดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

5. การเสริมอำนาจแก่ประชาชน เป็นขั้นที่ให้บทบาทประชาชนในระดับสูงที่สุด โดยให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจ เช่น การลงประชามติในประเด็นสาธารณะต่าง ๆ โครงการกองทุนหมู่บ้านที่มอบอำนาจให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจทั้งหมด เป็นต้น

เงื่อนไขของการมีส่วนร่วมของประชาชน

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2546) ได้แปลแนวความคิดของ Peter Oakley และ David Marsden ที่กล่าวถึงปัจจัยที่สำคัญในสภาพของกลุ่มเพื่อการพัฒนาไว้ว่า

1. การก่อตั้งกลุ่ม การริเริ่มก่อตั้งกลุ่มเพื่อให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบทเป็นประเด็นที่สำคัญ ซึ่งจะเป็นตัวชี้ถึงสภาพของการเกิดกลุ่ม และการพัฒนากลุ่มต่อไป ทั้งนี้ประเด็นดังกล่าว คือ กลุ่มนั้นมักจะเกิดการริเริ่มจากภายนอกแล้วจึงให้สมาชิกทุกคนเข้าไปเกี่ยวข้อง ซึ่งที่ถูกหากจะให้เกิด การร่วมมืออย่างมีความหมายแล้ว จุดเน้นควรมุ่งไปสู่การให้มีโครงสร้างของกลุ่มเกิดขึ้นเองตามวิชา การศึกษาด้านการมีส่วนร่วม

2. สมาชิกกลุ่ม การปฏิบัติในเรื่องสมาชิกกลุ่ม หลักสำคัญแล้วมักจะอิงอยู่กับแนวคิดทางด้านผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงก็มีสิทธิเป็นสมาชิกเท่าเทียมกัน และกลุ่มควรมีขนาดเล็ก มีจำนวนสมาชิกระหว่าง 15-35 คน

3. โครงสร้างกลุ่ม กลุ่มต้องมีการจัดสร้างโครงสร้างในกลุ่มขึ้นเพื่อเป็นฐานขององค์การ อันจะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมขึ้น ลักษณะของโครงสร้างนี้ข้อพิจารณาที่สำคัญ คือ โครงสร้างบังคับไว้โดยภายนอกหรือมีการพัฒนาขึ้นมาเอง ในขณะที่กำลังก่อตั้งกลุ่มเพื่อไม่ให้กลุ่มต้องพึ่งพาผู้อื่นอยู่เรื่อยไป โดยเน้นให้เป็นโครงสร้างที่สมาชิกจะคิดกำหนดขึ้นเอง ให้เหมาะสมกับสภาพความจำเป็นในสภาพการณ์ของเขา ส่วนผู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของโครงสร้างนี้ก็คือ ผู้นำ

#### 2.8.8 ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2546) ได้กล่าวถึงระดับของการมีส่วนร่วมตามหลักการทั่วไปว่าแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

1. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ให้ข้อมูล ของตน ครอบครัว และชุมชนของตน
2. การมีส่วนร่วมรับข้อมูลข่าวสาร
3. การมีส่วนร่วมตัดสินใจ โดยเฉพาะในโครงการที่ตนมีส่วนได้เสีย โดยแบ่งเป็น 3 กรณีแล้วแต่กิจกรรมของตนอยู่ในชั้น 2 ตอนใดต่อไปนี้
  - 3.1 ตนนำหน้าการตัดสินใจน้อยกว่าเจ้าของโครงการ
  - 3.2 ตนมีหน้าหน้าการตัดสินใจเท่ากับเจ้าของโครงการ
  - 3.3 ตนมีหน้าหน้าการตัดสินใจมากกว่าเจ้าของโครงการ
4. การมีส่วนร่วมทำ คือร่วมในขั้นตอนการดำเนินงานทั้งหมด
5. การมีส่วนร่วมสนับสนุน คือ อาจไม่มีโอกาสร่วมทำ แต่มีส่วนร่วมช่วยเหลือในด้านอื่น ๆ

นอกจากนี้ยังได้มีการแบ่งระดับของการมีส่วนร่วมเป็นระดับของการมีส่วนร่วมตามแนวทางพัฒนาชุมชน เป็นการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน โดยได้ แบ่งไว้ดังนี้

1. ร่วมค้นหาปัญหาของตนให้เห็นว่าสิ่งใดที่เป็นปัญหาหรือสาเหตุของปัญหา
2. ร่วมค้นหาสิ่งที่จำเป็นของตนในปัจจุบันคืออะไร
  - 2.1 ร่วมคิดช่วยตนเองในการจัดลำดับปัญหา เพื่อจะแก้ไขสิ่งใดก่อนหลัง
  - 2.2 วางแผนแก้ไขปัญหาเป็นเรื่อง ๆ

2.3 ร่วมระดมความคิด ถึงทางเลือกต่าง ๆ และเลือกทางเลือกที่เหมาะสมเพื่อแก้ไขปัญหาวางแผนนั้น

2.4 ร่วมพัฒนาเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้

2.5 ร่วมดำเนินการแก้ไขปัญหานั้น ๆ

2.6 ร่วมติดตามการดำเนินงานและประเมินผลการดำเนินงาน

2.7 ร่วมรับผลประโยชน์ หรือร่วมเสียผลประโยชน์จากการดำเนินงาน

เอฟ. เอส. คาร์พินส์ (F.S. Chapin, 1977) ได้กล่าวถึงลักษณะที่จะเป็นเครื่องชี้ถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนทางสังคม โดยดูจากลักษณะต่าง ๆ ที่แสดงออก คือ การเป็นสมาชิกกลุ่ม การเข้าร่วมกิจกรรม ต่าง ๆ การบริจาคเงินทอง วัสดุ สิ่งของ สละเวลา แรงงาน การเป็นสมาชิกของคณะกรรมการ และการเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้กิจการนั้นโดยตรง

#### 2.8.9 ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม

วันชัย วัฒนศัพท์ (2543) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ดังนี้

1. เพิ่มคุณภาพการตัดสินใจ กระบวนการปรึกษาหารือกับสาธารณชน ช่วยให้เกิดความกระจ่างในวัตถุประสงค์ และความต้องการของโครงการ หรือนโยบายนั้น ๆ ได้อยู่เสมอ สาธารณชนสามารถที่จะผลักดันให้เกิดการทบทวนข้อสันนิษฐานที่ปิดบังอยู่ ซึ่งอาจจะปิดบังไม่ให้เห็นทางออกที่มีประสิทธิภาพที่สุด บ่อยครั้งกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนก่อให้เกิดการพิจารณาถึงทางเลือกใหม่แทนวิธีการที่เคยใช้กันมาในอดีต สาธารณชนมักจะมีข้อมูลที่สำคัญซึ่งทำให้เกิดความแตกต่างในการที่จะนำไปสู่การตัดสินใจ ก่อให้เกิดความแตกต่างระหว่างโครงการที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จ

2. การลดค่าใช้จ่ายและการสูญเสียเวลา กระบวนการหรือโครงการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างเต็มรูปแบบ มักจะสิ้นเปลืองและเสียเวลา แต่ในทางปฏิบัติแล้วการมีส่วนร่วมของประชาชนตั้งแต่ต้น สามารถลดความล่าช้าและลดค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับความขัดแย้งของประชาชนได้ การตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งอาจดูเหมือนว่าสิ้นเปลืองและเสียเวลากว่าที่จะตัดสินใจได้ แต่ว่าเมื่อตัดสินใจได้แล้ว และนำมาสู่การปฏิบัติอาจจะเป็นวิธีการที่ประหยัดกว่าด้วยซ้ำไป

3. การสร้างฉันทามติ โครงการมีส่วนร่วมของประชาชนสามารถสร้างข้อตกลงที่มั่นคง และการยอมรับระหว่างกลุ่ม ซึ่งก่อนหน้านี้อาจเป็นความขัดแย้งกันคนละทาง การมีส่วนร่วมนี้ยังก่อให้เกิดความชอบธรรมในการตัดสินใจของรัฐ องค์กร และหน่วยงาน

4. การเพิ่มความง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำให้คนเรามีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ การตัดสินใจนั้น และครั้งหนึ่งเมื่อได้ร่วมตัดสินใจกันแล้ว เขาย่อมต้องการที่จะเห็นสิ่งนั้นนำไปปฏิบัติได้ ไม่เพียงแต่จะมีการสนับสนุนทางการเมืองต่อการนำไปปฏิบัติ แต่กลุ่มและปัจเจกบุคคลอาจจะรู้สึกกระตือรือร้นในการที่จะช่วยให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

5. การหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้า “กรณีที่ย่ำแย่ที่สุด” กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนก่อให้เกิดโอกาสที่คู่กรณีจะแสดงความต้องการของกลุ่มของเขาและความห่วงกังวลที่ปราศจากความรู้สึกที่เป็นปฏิปักษ์ การมีส่วนร่วมของประชาชนตั้งแต่ต้น สามารถลดการเผชิญหน้ากันอย่างรุนแรงได้

6. การดำรงไว้ซึ่งความน่าเชื่อถือและความชอบธรรม วิธีทางที่จะนำไปสู่ความชอบธรรม และการดำรงอยู่ซึ่งความชอบธรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อการตัดสินใจก่อให้เกิดความขัดแย้ง ก็จะต้องใช้กระบวนการตัดสินใจซึ่งโปร่งใส และน่าเชื่อถือ การมีส่วนร่วมของประชาชนยังก่อให้เกิดความเข้าใจถึงเหตุผลที่นำไปสู่การตัดสินใจนั้น ๆ

7. การคาดคะเนความห่วงกังวลของประชาชนและค่านิยมของสาธารณชน เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นที่ทำงานกับสาธารณชนในโครงการมีส่วนร่วมของประชาชน เขาจะค่อย ๆ เพิ่มความรู้สึกลึกที่ไวต่อความห่วงกังวลของสาธารณชน

8. การพัฒนาความเชี่ยวชาญ และความคิดสร้างสรรค์ ประโยชน์อันสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชนคือ การให้การศึกษาต่อประชาชนที่ดีขึ้นกว่าเดิม ผู้มีส่วนร่วมไม่เพียงแต่จะเรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหา แต่ยังได้เรียนรู้ด้วยว่ากระบวนการตัดสินใจควรเป็นอย่างไร และทำไมจึงต้องตัดสินใจดังกล่าว การมีส่วนร่วมของประชาชน ยังเป็นเวทีการฝึกการคิด การพูด และการตัดสินใจของประชาชน ที่มีประสิทธิภาพ

กระทรวงมหาดไทย กรมพัฒนาชุมชน, สำนักส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน (2547) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา สรุปได้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา ย่อมก่อให้เกิดการพึ่งตนเองได้ในที่สุด เนื่องจากเกิดการเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาและสร้างความเจริญให้กับชุมชนหรือหมู่บ้านของตน ผ่านกิจกรรมกระบวนการทำงานของโครงการ

2. การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา เป็นการสะท้อนถึงความจริงใจของรัฐบาลที่มีต่อการสนับสนุนให้ประชาชนมีเสรีภาพในการตัดสินใจ และกำหนดชะตากรรมของท้องถิ่นของตนเองได้

3. เป็นช่องทางสะท้อนปัญหาความต้องการที่แท้จริงของท้องถิ่นหรือชุมชนได้ถูกต้องตรงประเด็น

4. เป็นการสร้างฉันทามติร่วมกัน ซึ่งก่อให้เกิดความชอบธรรมในการตัดสินใจ เนื่องจากเป็นการสร้างข้อตกลงที่เกิดจากการยอมรับร่วมกันภายในกลุ่ม

5. เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคล เพราะในกระบวนการมีส่วนร่วมย่อมจะต้องมีการแลกเปลี่ยนความรู้และข้อคิดเห็นระหว่างกัน ดังนั้นการมีส่วนร่วมของประชาชนจึงเป็นเสมือนเวทีในการเรียนรู้ที่มีประโยชน์อย่างมาก

6. เป็นการสนับสนุนพัฒนาความรักท้องถิ่น และความรับผิดชอบต่อสังคมให้เกิดขึ้นในพฤติกรรมของประชาชนในท้องถิ่น

เฉียบ ไทยยิ่ง (2529) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา ย่อมก่อให้เกิดการพึ่งตนเองได้ในที่สุด เนื่องจากเกิดการเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหา และสร้างความเจริญให้กับชุมชนหรือหมู่บ้านของตน ผ่านกิจกรรม กระบวนการทำงานตามโครงการ

2. การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา เป็นการสะท้อนถึงความจริงใจของรัฐบาลที่มีต่อการสนับสนุนให้ประชาชนมีเสรีภาพในการตัดสินใจ และกำหนดชะตากรรมของท้องถิ่นของตน

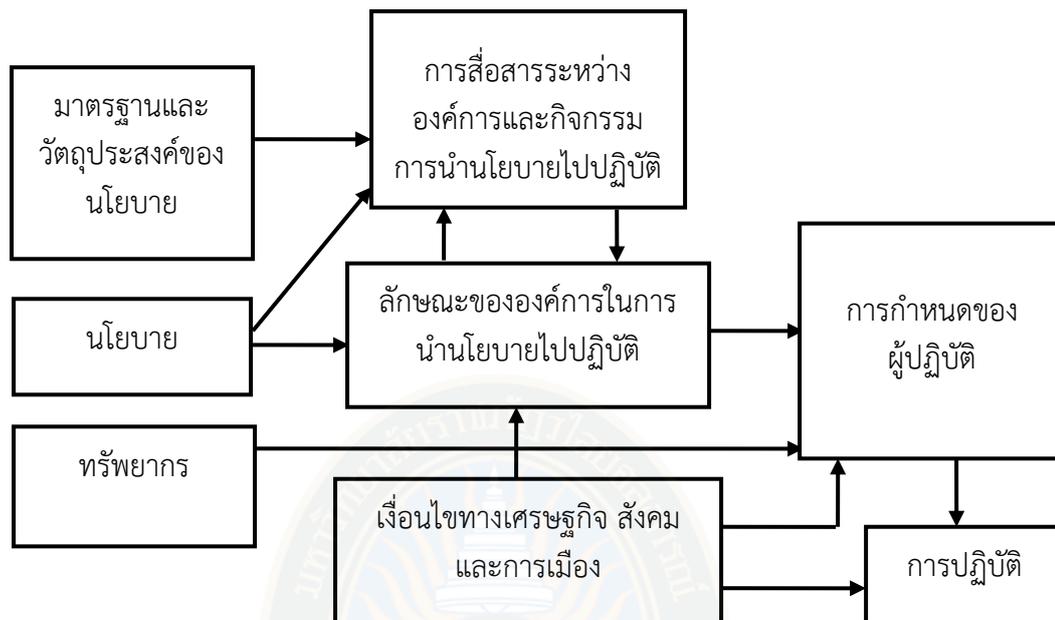
3. เป็นช่องทางสะท้อนปัญหาความต้องการที่แท้จริงของท้องถิ่นได้ถูกต้องตรงประเด็น
4. เป็นการสร้างฉันทามติร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความชอบธรรมในการตัดสินใจ เนื่องจากเป็นการสร้างข้อตกลงที่เกิดจากการยอมรับร่วมกันภายในกลุ่ม
5. เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคล เพราะในกระบวนการมีส่วนร่วมย่อมจะต้องมีการแลกเปลี่ยนความรู้และข้อคิดเห็นระหว่างกัน ดังนั้น การมีส่วนร่วมของประชาชนจึงเป็นเสมือนเวทีในการเรียนรู้ที่มีประโยชน์อย่างมาก
6. เป็นการสนับสนุนการพัฒนาความรักท้องถิ่นและความรับผิดชอบต่อสังคมให้เกิดขึ้นในพฤติกรรมของประชาชนในท้องถิ่น
7. ประชาชนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของผลงาน อันเนื่องมาจากโครงการพัฒนาที่จัดทำขึ้นในหมู่บ้าน และจะช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐในการดูแลบำรุงรักษา

## 2.9 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ

วอลเตอร์ วิลเลียม (Walter Williams, 1971) ความสามารถขององค์กร คือ ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังนั้น การศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ การศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์กรในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เพรสแมน และวิลด์ฟสกี (Pressman & Wildavsky, 1973) เห็นว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติคือกระบวนการของปฏิสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Setting of Goals) กับการกระทำที่มุ่งไปสู่การบรรลุความสำเร็จของเป้าหมายนั้น (Geared to Achieving Them) และ วรเดช จันทรศร (2528) เห็นว่า “การมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการนำไปปฏิบัติชัดเจน จะทำให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจว่าอะไรคือเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่ผู้กำหนดนโยบายต้องการ เมื่อผู้ปฏิบัติเข้าใจว่า อะไร คือ ความต้องการแล้ว ก็จะทำให้เป็นการง่ายที่ทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดภารกิจเด่นชัด มีการมอบหมายงาน กำหนดความรับผิดชอบเฉพาะของแต่ละฝ่ายให้สัมพันธ์ อันจะเป็นแนวทางทำให้การประสานการทำงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเป็นไปได้โดยง่าย”

แวนมิเตอร์ และแวน ฮอร์น (Van Meter & Van Horn, 1975) ได้เสนอตัวแบบ “A Model Of The Policy Implementation Process” ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรหลัก 6 ตัวแปร คือ 1) มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย (Standards and Objectives) 2) ทรัพยากร (Resources) 3) การสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Inter Organization Communication and Enforcement Activities) 4) ลักษณะขององค์กรในการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Characteristics of the Implementing Agencies) 5) เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง (Economic, Social, and Political Conditions) และ 6) การกำหนดของผู้ปฏิบัติ (The Disposition of Implementations) ตัวแปรดังกล่าวในฐานะตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ซึ่งทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างนโยบายกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ อีกทั้งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามไปพร้อม ๆ กันกับการแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเองอีกด้วย



ภาพที่ 2.9 ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ (A Model of the Policy Implementation Process)

ที่มา: Van Meter & Van Horn (1975)

แวน ฮอร์น (Van Horn, 1979) ยังศึกษาพบว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลว ของการนำนโยบายไปปฏิบัติ นอกจากจะได้รับการสนับสนุนจากส่วนกลางแล้ว ยังจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากประชาชนและกลุ่มผลประโยชน์อื่น ๆ ด้วย

ซาบาเตียร์ และแมสมาเนียน (Sabatier & Mazmanian, 1980) เห็นว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จ นอกจากจะได้รับการสนับสนุนทางการเมืองแล้ว นโยบายนั้นจะต้องได้รับการสนับสนุนจากสาธารณะด้วย อิทธิพลของสาธารณะในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติจะแสดงออกอย่างน้อย 3 ทาง คือ 1) ทางความเห็นสาธารณะ (Public Opinion) มักแสดงผ่านทางสื่อมวลชนความเห็นสาธารณะจะส่งผลกระทบต่อกระบวนการทางการเมืองทางด้านกฎหมายและด้านอื่น ๆ 2) กลุ่มนักกฎหมายที่มีอำนาจในการเปลี่ยนแปลงแก้ไขระเบียบกฎหมาย หากเขาเห็นว่าความเห็นสาธารณะไปทางเดียวกันก็จะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และ 3) ด้านผลสำรวจความเห็นของประชาชน (Polls)

ประภาพร ธิติศักดิ์ (2541) ให้ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติไว้ว่า “เป็นกระบวนการนำนโยบายพื้นฐานไปดำเนินการให้ลุล่วง ซึ่งนโยบายดังกล่าวอาจอยู่ในรูปแบบของกฎหมาย คำพิพากษา คำสั่งรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี”

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2538) มีความเห็นว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ “เป็นกระบวนการขององค์กรที่ต่อเนื่อง เป็นพลวัต ซึ่งได้รับการปรุงแต่ง และหล่อหลอมโดยปฏิสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมาย และกลยุทธ์ของนโยบาย กับสภาพขององค์กรที่รับผิดชอบในการดำเนินการให้สำเร็จลุล่วง กล่าวอีกนัยหนึ่ง การนำนโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงตาม

เป้าหมายนโยบาย โดยพยายามปรับเปลี่ยน ประนีประนอม ระหว่างเป้าหมายและกลยุทธ์ที่กำหนดไว้กับข้อจำกัด เงื่อนไข และสภาพแท้จริงของหน่วยปฏิบัติ”

ศุภชัย ยาวประภาช (2541) ได้สำรวจความหมายเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติของนักวิชาการต่างประเทศ พบว่า นักวิชาการส่วนใหญ่ มักเห็นพ้องต้องกันในประเด็นที่สำคัญอย่างน้อย 2 ประเด็น ประเด็นแรก คือ การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการ กล่าวคือ มีความต่อเนื่องไม่หยุดนิ่ง มีขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม ไม่ใช่กิจกรรมที่เกิดขึ้นชั่วคราวแล้วเลือนหายไป แต่เป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง แต่ละขั้นตอนมีความสัมพันธ์กันตลอดเวลา และประเด็นที่ 2 คือ การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นการดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของนโยบาย พร้อมทั้งได้สรุปผู้เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติในประเทศไทยระดับต่าง ๆ ไว้ ดังนี้

ตารางที่ 2.2 ผู้เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติในประเทศไทย

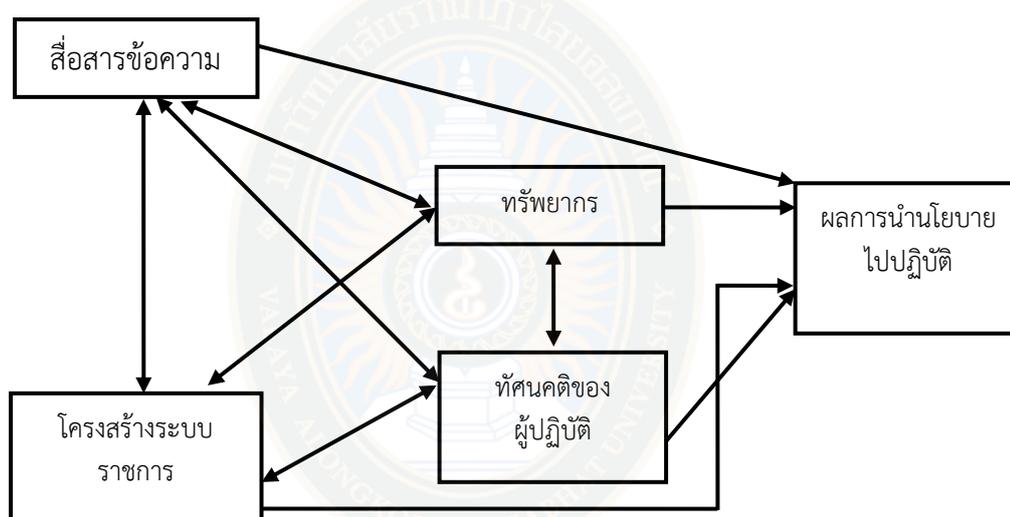
ระดับองค์กร	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายนิติบัญญัติ	หน่วยราชการ	เอกชน	ฝ่ายตุลาการ
ประเทศ	1. นายกรัฐมนตรี 2. คณะรัฐมนตรี 3. หน่วยงานสนับสนุน	1. สมาชิกวุฒิสภา 2. คณะกรรมการ ฝ่ายต่าง ๆ 3. หน่วยงานสนับสนุน	1. กระทรวงทบวง กรม 2. ข้าราชการ	1. บริษัทต่าง ๆ 2. สหภาพแรงงาน 3. กลุ่มผลประโยชน์ 4. สื่อมวลชน	1. ศาล 2. อัยการ 3. หน่วยงานสนับสนุน
จังหวัด	1. ผู้ว่า และรองผู้ว่าราชการจังหวัด	1. สมาชิกสภาจังหวัด 2. กรรมการต่าง ๆ	1. หน่วยงานราชการระดับจังหวัดของกระทรวง ทบวง กรม	1. เหมือนข้างบนแต่เป็นระดับจังหวัด	1. ศาล 2. อัยการ 3. หน่วยงานสนับสนุน
ท้องถิ่น	1. นายกเมือง 2. นายกเทศมนตรี 3. ประธานสภาภิบาล	1. สมาชิกสภาเมือง 2. กรรมการสภาภิบาล 3. สมาชิกสภาเทศบาล	1. หน่วยงานราชการระดับท้องถิ่นของกระทรวง ทบวง กรม 2. หน่วยงานปกครองท้องถิ่น	1. เหมือนข้างบนแต่เป็นระดับท้องถิ่น	ไม่มี

จากตารางที่ 2.2 สรุปได้ว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ ที่รับผิดชอบ ได้นำเอานโยบายหรือ คำสั่งของรัฐบาล

หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบไปปฏิบัติตาม โดยมีขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง จนสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ตัวแบบที่ใช้ในการศึกษาคือ ตัวแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย (George C. Edwards) ที่ให้ความสำคัญกับการสื่อสารข้อความ ทรัพยากร ทักษะของผู้ปฏิบัติ และโครงสร้างระบบราชการ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวข้างต้นมีบทบาทต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทั้งส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อกัน และมองว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการพลวัตซึ่งเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ มากมายโดยสามารถแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ดังรูปภาพที่ 2.10



ภาพที่ 2.10 ตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย

ที่มา: สมบัติ อารังธัญวงศ์ (2549)

บทบาทของแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. การสื่อสาร ในประเด็นของการสื่อสาร สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2543) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร เป็นระบบการส่งผ่านข่าวสาร และความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง ที่ทำให้เกิดองค์การขึ้น โดยชนิดของการติดต่อสื่อสารภายในองค์การนั้น สามารถกระทำได้ 2 ทางใหญ่ ๆ คือ การติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ (Formal Communication) และการติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ (Informal Communication) ในการสื่อสารแบบเป็นทางการ การติดต่อสื่อสารจะเดินไปตามช่องทางการติดต่อสื่อสาร (Channels of Communication) ซึ่งปรากฏในแผนภูมิองค์การ อันอาจกระทำได้จากกระดบบบนลงสู่ล่าง (Downward) ซึ่งมักออกมาในรูปของการใช้อำนาจ หน้าที่ การสั่งงาน การควบคุม ส่วนการติดต่อสื่อสาร จากระดับล่างขึ้นสู่ระดับบน (Upward) นั้น จะเป็นการป้อนกลับของข่าวสาร ซึ่งอาจเป็นการเสนอความคิดเห็น หรือการรายงานกลับไปในระดับสูง



นอกจากนี้ยังมีการติดต่อสื่อสารในระดับแนวนอนหรือแนวราบ (Lateral or Horizontal) ซึ่งเป็น การส่งข่าวสารในระหว่างระดับชั้นบังคับบัญชาเดียวกัน ซึ่งแสดงออกมาในรูปแบบการปรึกษาหารือ การประสานงาน เป็นต้น

สำหรับการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ เรียกว่าเป็น การติดต่อสื่อสารแบบเถาองุ่น (Grapevine) ซึ่งจะเกิดขึ้นในองค์การอรูปนัย (Informal Organization) อันเป็นองค์การที่อยู่ซ้อนกับ องค์การรูปนัย (Formal Organization) การติดต่อสื่อสารแบบเถาองุ่น อาจมีลักษณะเดียวกับการติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ นั่นคือ อาจมีทั้งแบบระดับบนลงสู่ระดับล่าง ระดับล่างขึ้นสู่ระดับบน และระดับแนวนอน แต่การติดต่อสื่อสารแบบเถาองุ่นนี้ จะเป็นการติดต่อสัมพันธ์กันของ บุคคลแบบไม่เป็นทางการ ที่เกิดขึ้นได้ตลอดวันของการทำงาน อันเป็นการตอบสนองความต้องการ ของผู้ปฏิบัติงานในแง่การส่งข่าวสารต่างๆ อย่างรวดเร็ว และข่าวสารนั้นอาจจะเป็นข่าวสารที่กระทบ ตัวบุคคล หรือขยายออกไปกระทบถึงระดับหน่วยงานก็ได้

แวน มิเตอร์ และแวน ฮอร์น (Van Meter & Van Horn, 1975) มีความเห็นว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผู้รับผิดชอบในหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต้องมีข้อมูล และข่าวสาร ที่ตรงกันในเรื่องวัตถุประสงค์ของนโยบาย การสื่อสารระหว่างผู้กำหนดนโยบายกับองค์กร หรือ หน่วยงานต่าง ๆ ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติ และระหว่างองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ด้วยกันเอง จะต้องมีการสื่อสารที่รวดเร็ว ถูกต้อง ต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ และยังเสนอว่า การสื่อสารแบบเปิด ซึ่งรวมถึงการเปิดโอกาสให้มีการพูดคุยกับบุคคลภายนอก การเปิดโอกาสให้มีการสร้างไยแห่ง ความสัมพันธ์ ทั้งในแนวตั้งและแนวนอน และอื่น ๆ จะมีส่วนสำคัญในการกำหนดความสำเร็จหรือ ความล้มเหลวของนโยบาย

2. โครงสร้างระบบราชการ ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ โครงสร้างของระบบราชการ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ หรือล้มเหลวของนโยบาย เพราะหากโครงสร้างระบบราชการ ซับซ้อนจะเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติตามนโยบาย แต่ถ้ามีหลักการพื้นฐานอันได้แก่ ระเบียบ การปฏิบัติขององค์กร จะสามารถทำให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วยิ่งขึ้น

แนวคิดทฤษฎีระบบราชการนี้ได้ถูกนำมาเสนอโดย แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) นักสังคมวิทยาชาวเยอรมันเขาได้เสนอรูปแบบขององค์กรในอุดมคติ ซึ่งเขาเห็นว่าเป็น แนวทางที่ทรงประสิทธิภาพสูงที่องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยเรียกโครงสร้างแบบนี้ว่า “Bureaucracy” หรือ “ระบบราชการ” ระบบราชการ เป็นรูปแบบองค์กรที่ใช้เหตุผล (Logic) และประสิทธิภาพ (Efficient) โดยมีอำนาจหน้าที่ตามระเบียบ (Order) และตามกฎหมาย (Legitimate Authority) มี ลักษณะสำคัญอยู่ 6 ประการ คือ (สร้อยตระกูล (ตีวนานนท์) อรรถมานะ, 2527)

1) มีสายงานตามลำดับหน้าที่ (Hierarchy or Authority) คือ โครงสร้าง การบริหารระบบราชการจะเป็นรูปปิรามิด ผู้ที่อยู่ระดับชั้นการบังคับบัญชาที่สูงกว่าจะคอยควบคุม และสั่งการผู้อยู่ในระดับชั้นบังคับที่ต่ำกว่า

2) การแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) มีการแบ่งออกเป็นกลุ่มตามลักษณะ การทำงานพิเศษเฉพาะอย่าง (Specialization) โดยบุคคลจะอยู่ในตำแหน่งหน้าที่ตามความถนัดและ ความสามารถของตน

3) ความไม่เป็นส่วนตัว (Impersonality) สัมพันธภาพระหว่างบุคคลภายในระบบราชการจะต้องเป็นไปในลักษณะเป็นทางการ โดยไม่ยึดถือเรื่องส่วนตัวแต่จะยึดถือเหตุผลเป็นสำคัญ

4) มีกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติอย่างเป็นทางการ (Formal Ruler and Produce) คือระเบียบและวิธีปฏิบัติต่าง ๆ นั้นจะต้องถูกนำมาใช้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

5) ความก้าวหน้าในงานอาชีพตามหลักคุณภาพ (Careers based on Merit) การทำงานในอาชีพจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถเป็นสำคัญ และสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ตามความรู้ความสามารถ

6) การแบ่งแยกทั้งเรื่องส่วนตัว และทรัพย์สินของบุคคลออกจากองค์การ (Separation of the Property and Affairs)

ทั้งนี้ การที่นโยบายจะประสบความสำเร็จได้นั้น ส่วนใหญ่จะเป็นนโยบายที่มอบหมายให้แก่หน่วยงานที่มีอยู่แล้ว และสนับสนุนนโยบายนั้น รวมถึงเป็นหน่วยงานที่มีกำลังคนและทรัพยากรอื่น ๆ พร้อมอยู่แล้ว หรือไม่ก็ต้องเป็นหน่วยงานที่ตั้งขึ้นใหม่ โดยแรงผลักดันของกลุ่มการเมืองที่มีอำนาจขณะนั้น

3. ทรัพยากร ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง ต้องมีพอเพียงที่จะทำให้นโยบายนั้น สามารถดำเนินไปได้ ทรัพยากรดังกล่าว ประกอบด้วย เรื่องของงบประมาณ กำลังคน และอื่น ๆ เช่น สถานที่ อุปกรณ์การติดต่อสื่อสาร เป็นต้น

การนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดผลดีนั้น จะต้องมทรัพยากรสนับสนุน อันได้แก่ จำนวน และคุณภาพของบุคลากร ข้อมูลที่ทันสมัย การมอบอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงาน การจัดสรรงบประมาณ การให้คำแนะนำและความช่วยเหลือ แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับล่าง ระริน วรเศรษฐศักดิ์ (2539)

ทั้งนี้ สิ่งที่ควรตระหนัก ในประเด็นเกี่ยวกับทรัพยากร คือ ในทุกสังคมมีทรัพยากรอย่างจำกัด ในการใช้ทรัพยากรให้ถูกต้อง จะต้องคำนึงถึงการลำดับความสำคัญของแผนงานและโครงการ รวมถึง กลยุทธ์ในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และผู้กำหนดนโยบาย และผู้นำนโยบายไปปฏิบัติต้องตระหนักถึงประโยชน์หรือต้นทุนที่ไม่ได้คาดไว้ หรือที่เรียกว่า “ผลกระทบภายนอก” ด้วย

4. ทศนคติของผู้ปฏิบัติ George C. Edwards & Ira Sharkansky กล่าวว่า ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติไม่เพียงแต่จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายเท่านั้น แต่จะต้องเป็นผู้มีทัศนคติที่ดีที่จะนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติให้บรรลุผลด้วย

โดยปกติแล้ว ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมักจะถูกครอบงำด้วยความคิดว่า ตัวนโยบายจะมีผลกับหน่วยงาน และจะให้ผลประโยชน์ส่วนตัวมาน้อยเพียงใด ดังนั้น ผู้ปฏิบัติจะไม่ต่อต้านหากเขามีส่วนร่วม หรือรับรู้ในนโยบายตั้งแต่แรก ซึ่งในประเด็นนี้ Van Meter & Van Horn ก็ได้ย้ำว่า ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติที่มีต่อวัตถุประสงค์ของนโยบาย ทิศทางของทัศนคติที่มีต่อนโยบาย รวมตลอดถึงความผูกพันที่มีต่อนโยบาย มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

นโยบายที่ผู้ปฏิบัติจะนำไปปฏิบัติด้วยดี ต้องเป็นนโยบายที่ผู้ปฏิบัติเข้าใจ เห็นด้วย และมีความรู้สึกผูกพัน ซึ่ง Sabastier & Mazmanian ก็มีความเห็นเช่นเดียวกับ Pressman และ

Wildavsky ที่มองว่าความล้มเหลวในการนำนโยบายไปปฏิบัติที่สำคัญคือ การขาดความเชื่อมโยงระหว่างผู้กำหนดนโยบาย และผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ หากผู้กำหนดนโยบายมาจากส่วนกลาง ในขณะที่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติเป็นบุคคลอีกกลุ่มหนึ่ง ความรับผิดชอบ ความผูกพัน และความกระตือรือร้นที่จะทำให้นโยบายบรรลุผลย่อมแตกต่างกัน ดังนั้น จึงควรมอบหมายการนำนโยบายไปปฏิบัติให้อยู่ในมือของกลุ่มบุคคล ซึ่งมีเจตนาธรรมณ์เช่นเดียวกับกลุ่มที่กำหนดนโยบาย

จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมด ถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทุกปัจจัยล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างองค์การที่ส่งผลต่อการสื่อสาร หรือการสื่อสารส่งผลต่อทรัพยากร และทรัพยากร ส่งผลถึงทัศนคติ เป็นต้น และจะส่งผลไปยังผลของการดำเนินนโยบายว่าจะเป็นไปในรูปแบบใดในที่สุด

## 2.10 แนวคิดทฤษฎีใหม่ชุมชนเข้มแข็งในการพัฒนายั่งยืน

ชาติชาย ณ เชียงใหม่ (2542) กล่าวโดยสรุปว่าทฤษฎีใหม่เป็นหนึ่งในบรรดาแนวคิด และทฤษฎีการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริ เป็นงานที่ดำเนินไปได้โดยง่าย ไม่ยุ่งยากซับซ้อน และสอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่และระบบนิเวศน์โดยส่วนรวมของธรรมชาติ

ทฤษฎีใหม่ เป็นการพัฒนาการยังชีพด้านเศรษฐกิจ ด้านเทคนิค ที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีคิดและพฤติกรรมในทุกด้านของเกษตรกร แนวคิดการพัฒนากระแสหลักที่เป็นฐานการพัฒนาคือการก่อให้เกิดภาวะทันสมัย (Modernization) นั่นคือการหลุดพ้นจากการขาดแคลนทางวัตถุเป็นไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

ทฤษฎีใหม่เป็นยุทธศาสตร์ของการพัฒนา โดยใช้แนวความคิดที่เน้นทางวิทยาศาสตร์ โดยการคิดอย่างเป็นระบบ ชี้ให้เห็นปัจจัยที่เร่งให้เกิดการปรับเปลี่ยนชีวิตที่ดีขึ้น นั่นคือการร่วมมือกัน ในรูปของสหกรณ์ และความร่วมมือ ความรัก ความสามัคคีกันในกลุ่มของคนในชุมชน และการให้ความช่วยเหลือของส่วนราชการ การปรับบทบาทและความรับผิดชอบทางสังคมของภาคธุรกิจ การถ่ายทอดความรู้ของสถาบันการศึกษา ตลอดจนความร่วมมือกับแหล่งลงทุนภายนอก การปรับปรุงปฏิรูป ทัศนคติและพฤติกรรมภาครัฐ

จากวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีผลกระทบต่อประชาชนคนในชนบท เพราะมีแรงงานที่กลับสู่ชนบทเพิ่มขึ้น ซึ่งภาคเกษตรกรรมไม่สามารถรับแรงงานที่กลับสู่ชนบทได้เพราะที่ดินมีอยู่จำกัดมีการใช้เครื่องจักรกลมากขึ้น สมาชิกครัวเรือนในชนบทมีรายได้ลดลงในขณะเดียวกันค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพสินค้าอุปโภคบริโภคราคาสูงขึ้น เพราะต้นทุนเพิ่มมากขึ้น

กระทรวงมหาดไทยมีนโยบายเร่งด่วนเพื่อแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจที่ตกต่ำในระดับภูมิภาค และท้องถิ่น โดยจะสนับสนุนและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นการช่วยเหลือประชาชนในภูมิภาคและท้องถิ่นให้มีรายได้เพิ่มขึ้น เพื่อรองรับแรงงานที่กลับคืนถิ่นเดิมให้มีงานทำ ด้วยการประสานความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน ในการให้ความช่วยเหลือธุรกิจชุมชนในระดับตำบล หมู่บ้าน เพื่อรองรับผลิตผลทางการเกษตรในชนบท สินค้าพื้นเมืองผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เข้าสู่ตลาดในเมืองและกระจายสินค้าอุปโภคบริโภคที่จำเป็นลงสู่ตำบล หมู่บ้านชนบทที่เป็นธรรม ดังนั้น จึงตั้ง “ศูนย์พัฒนาเศรษฐกิจชุมชน” เพื่อทำหน้าที่ในการประสานความร่วมมือระหว่าง

จังหวัด ภาคธุรกิจ กลุ่มชาวบ้านให้มาทำธุรกิจร่วมกัน หลักการสำคัญในการดำเนินงานจะยึดตามแนวทางการพัฒนาตามทฤษฎีใหม่ ซึ่งมีหลักสำคัญ 3 ขั้นตอน คือ

2.10.1 ขั้นที่ 1 พอเพียงในระดับครอบครัว: ให้เกษตรกรมีความพอเพียง โดยเลี้ยงตัวเองได้ในระดับชีวิตที่ประหยัดก่อน ผลิตเพื่อใช้บริโภคในครัวเรือน ทั้งนี้ต้องมีความสามัคคีในท้องถิ่น

2.10.2 ขั้นที่ 2 พอเพียงในระดับชุมชน: ให้เกษตรกรรวมพลังกันในรูปกลุ่มหรือสหกรณ์ ร่วมแรงในการผลิต การตลาด ความเป็นอยู่ สวัสดิการ การศึกษา สังคม และศาสนา

2.10.3 ขั้นที่ 3 พอเพียงในระดับประเทศ ติดต่อร่วมมือกับองค์กรธุรกิจ เช่น แหล่งเงิน (ธนาคาร) และแหล่งพลังงาน (บริษัทน้ำมัน) เป็นต้น ในการทำธุรกิจและการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งนี้ ทั้งฝ่ายเกษตรกรและฝ่ายธนาคารกับบริษัทจะได้รับประโยชน์ (ปกิณกะ, 2541)

กระทรวงมหาดไทยจึงได้จัดทำ “โครงการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน” ขึ้น และได้กำหนดยุทธศาสตร์เศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำ ด้วยการนำความคิดการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและกระบวนการพัฒนาแบบพึ่งตนเอง เป็นแนวทางในการดำเนินงานโดยใช้ชุมชนเป็นหลัก เพื่อให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง เกิดกระบวนการเรียนรู้สามารถพึ่งพาตนเองได้ ด้วยการนำความคิดการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและกระบวนการพัฒนาแบบพึ่งตนเอง ให้กลุ่มชาวบ้านหรือองค์กรชุมชนรวมกันผลิต ร่วมกันขายกับภาคธุรกิจโดยตรงมีภาคราชการเป็นผู้ประสานงาน สนับสนุนและช่วยเหลือกลุ่มชาวบ้านในเรื่องที่เป็นปัญหาอยู่บนพื้นฐานของผลประโยชน์ร่วมกันอย่างแท้จริง โดยมีแนวความคิดหลัก 2 แนวคิด คือ แนวคิดทฤษฎีใหม่ตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และแนวคิดที่ได้จากการระดมความคิดจากการสัมมนาทางวิชาการ (กรมการพัฒนาชุมชน, 2541)

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2543) กล่าวโดยสรุปถึงการพัฒนาชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน มีลักษณะดังนี้

1. สมาชิกชุมชนมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนและชุมชนที่จะแก้ไขปัญหา มีการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง

2. สมาชิกชุมชนมีจิตสำนึกการพึ่งตนเอง เอื้ออาทร รักและห่วงใยซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะร่วมมือกันจัดการกับปัญหาของตนและชุมชน

3. สมาชิกชุมชนเลือกกำหนดผู้นำชุมชนเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผู้แทนชุมชนที่หลากหลายด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

4. มีกระบวนการชุมชนที่มีความเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่อง จนเป็นวิถีของชุมชน ซึ่งขับเคลื่อนโดยผู้นำองค์กรชุมชนในลักษณะเปิดกว้าง โปร่งใสและมีการแสดงความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้

5. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินสถานการณ์ของชุมชน กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ดำเนินงานติดตามประเมินผลการแก้ปัญหา และการพัฒนาของชุมชนผ่านกระบวนการของชุมชน

6. สมาชิกชุมชนเกิดการเรียนรู้ผ่านการเข้าร่วมในกระบวนการของชุมชน

7. มีแผนของชุมชนที่ประกอบด้วย การพัฒนาทุก ๆ ด้านของชุมชน ที่มุ่งการพึ่งตนเองเอื้อประโยชน์ต่อสมาชิกชุมชนทุก ๆ คน และหวังผลการพัฒนาที่ยั่งยืน

8. การพึ่งความช่วยเหลือจากภายนอก เป็นการพึ่งด้วยเหตุผลเพียงเพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ในที่สุด ไม่ใช่การพึ่งพาตลอดไป

9. มีเครือข่ายความร่วมมือกับภาคีการพัฒนา อาจเป็นหมู่บ้าน และชุมชนอื่น ๆ ท้องถิ่น ภาครัฐราชการ องค์กรเอกชน นักธุรกิจ นักวิชาการและอื่น ๆ ด้วยความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกัน

วิทยากร เชียงกุล (2546) ได้เขียนบทความลงในหนังสือมติชน ฉบับประจำวันที่ 13 มกราคม 2546 กล่าวถึง การที่จะทำให้ชุมชนเข้มแข็งได้ ต้องพัฒนาความรู้ จิตสำนึก และการเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิต ซึ่งประกอบไปด้วย

1. สมาชิกชุมชนต้องมีความรู้ที่ใช้งานได้ และมีจิตสำนึกเพื่อสังคมส่วนรวม
2. ชุมชนและคนในชุมชนควรมีปัจจัยการผลิตของตนเองเพื่อลดต้นทุน
3. ชุมชนมีทรัพยากร โครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณสุข
4. ชุมชนมีการกระจายทรัพย์สิน รายได้ การศึกษาและฐานะทางสังคม
5. ชุมชนมีผู้นำที่ดี

ธีระพงษ์ แก้วหาวงษ์ (2543) ได้กล่าวถึงกรอบวิสัยทัศน์ ทิศทางและยุทธศาสตร์ชุมชนเข้มแข็งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ที่เกี่ยวข้องกับชุมชนเป็น “สังคมที่เข้มแข็งและมีคุณภาพ” ใน 3 ด้าน คือ

1. สังคมคุณภาพ ที่ยึดหลักความสมดุล พอดี และพึ่งพาตนเองได้โดยการสร้างคนดีคนเก่ง มีความรับผิดชอบ ถึงพร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม มีการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน พัฒนาเมืองและชนบทให้มีความน่าอยู่ มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการเมืองการปกครองที่โปร่งใส มีกระบวนการยุติธรรมเป็นที่พึ่งของประชาชน และมีความเป็นธรรมในสังคม

2. สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ โดยพัฒนาคนให้คิดเป็น ให้ทำเป็น เรียนรู้ตลอดชีวิต มีเหตุผลและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนมีการเสริมสร้างฐานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีนวัตกรรมและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ควบคู่ไปกับการสืบสานประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา และรักษาภูมิปัญญาท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม

3. สังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน ที่มีการดำรงไว้ซึ่งคุณธรรมและคุณค่าของสังคมไทยที่พึ่งพาเกื้อกูลกัน มีการดูแลกลุ่มผู้ด้อยโอกาสและคนยากจน รักษาไว้ซึ่งสถาบันครอบครัวเป็นสถาบันหลักของสังคมและพัฒนาเครือข่ายชุมชนให้เข้มแข็ง เพื่อความอยู่ดีมีสุข

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (2542) อ้างถึงหน่วยงานที่องค์การสหประชาชาติตั้งขึ้น คือ คณะกรรมาธิการโลก (UN Commission on Environment and Development) ได้เขียนคำจำกัดความ คำว่า การพัฒนาที่ยั่งยืน ไว้ดังนี้

“Sustainable Development is Development that needs of the Present Without Compromising the Ability of Future Generations to meet their own needs-UN, Commission on Environment and Development” แปลว่า การพัฒนาที่ยั่งยืน คือ การพัฒนาที่สนองต่อความต้องการของคนในปัจจุบัน โดยไม่ทำให้ประชาชนรุ่นต่อไปในอนาคตต้องประนีประนอมยอมลดความสามารถของเขา ในการที่จะสนองความต้องการของเขาเอง

การแปลข้างต้นคำว่า ประนีประนอม คือ การพัฒนาคู่กับสิ่งแวดล้อม ต้องการให้เติบโตทางเศรษฐกิจอยู่ในสภาวะที่สิ่งแวดล้อมรองรับได้ นั่นคือการเจริญไปโดยไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม ไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติ เป็นการประนีประนอมความต้องการของเขา คือ ยอมลดความต้องการของเขา การพัฒนา (Development) ตามแนวทางทฤษฎีใหม่จึงเป็นการปรับเปลี่ยนขนานใหญ่ เป็นการเปลี่ยนจากระบบความสัมพันธ์ทางสังคม วิธีคิด การแก้ปัญหาแบบดั้งเดิมไปสู่วิธีการใหม่ที่ดีกว่าได้ผลมากกว่า เป็นการแสวงหาการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้ชีวิตดีขึ้น สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ทฤษฎีใหม่ เป็นยุทธศาสตร์ของการพัฒนาและแนวคิดทฤษฎีใหม่ ชุมชนเข้มแข็ง การพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นแนวคิดการพัฒนาที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน เป็นการรวมพลังภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยการพัฒนาควบคู่กับความเจริญที่ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อมและธรรมชาติ

## 2.11 กลุ่มสังคมจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิต

กลุ่มสังคมจะสะสมทรัพย์ เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิต มีจุดเริ่มต้นที่ภาคตะวันออกของประเทศไทยโดยมีพระสงฆ์เป็นผู้ริเริ่มศึกษาและพัฒนา มีพระสงฆ์เป็นแกนนำ โดยพระสงฆ์เทศนาให้ความรู้ แนะนำ ส่งเสริม ให้สมาชิกกลุ่มฯ ได้ปฏิบัติตามแนวทางวิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียงอีกทั้งยังเผยแพร่ ความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารของกลุ่มสังคมฯ ความรู้ความเข้าใจในกองทุนสวัสดิการ รับฟังปัญหา ความคิดเห็นของชาวบ้านด้วยความเป็นกลาง สมาชิกมีสิทธิเท่าเทียมกัน เข้าเป็นสมาชิกได้ตั้งแต่แรกเกิด ส่งเสริมให้สมาชิกเข้าใกล้ธรรมะโดยใช้วัดเป็นสำนักงาน จัดกิจกรรมของกลุ่ม เพื่อให้สมาชิกรู้จักเชื่อมโยงความคิดบริหารจัดการกลุ่ม สร้างระบบความสัมพันธ์ในชุมชน พื้นฟูระบบเครือญาติ เพื่อนบ้าน สามารถบอกสอนกันเองได้เหมือนระบบสังคมในอดีต การดูแลซึ่งกันและกันของคนในชุมชน ทั้งนี้เพื่อพัฒนาให้สมาชิกมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความมั่นคงในชีวิตอย่างยั่งยืน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสังคมจะสะสมทรัพย์ เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรชีวิตดังต่อไปนี้

### 2.11.1 แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่ม

บอนเนอร์ (Bonner, 1959) ให้ความหมายของกลุ่ม ว่าหมายถึง บุคคลจำนวนหนึ่งที่มีความหมายเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กันนี้เป็นกระบวนการที่ทำให้กลุ่ม (Group) แตกต่างไปจากการรวมกัน (Aggregate)

โฮแมนส์ (Homans, 1950) กล่าวว่ากลุ่ม หมายถึง การที่บุคคลจำนวนหนึ่งมีการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ๆ ภายในช่วงเวลาหนึ่ง และบุคคลที่ติดต่อกันนั้นมีจำนวนพอที่ทุกคนจะติดต่อกันได้อย่างใกล้ชิด โดยไม่ต้องผ่านบุคคลอื่น

สต็อคคิลล์ (Stogdill, 1974) ได้อธิบายว่ากลุ่ม หมายถึง ระบบการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กันที่ไม่ได้อยู่ในวงจำกัด ซึ่งจะเป็นการกระทำที่จะกำหนดโครงสร้างของกลุ่ม และการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กันโดยต่อเนื่องจะมีผลต่อเอกลักษณ์ของกลุ่ม

ชอว์ (Shaw, 1967) ได้แสดงความเห็นเพื่อให้เข้าใจถึงมโนภาพ (Concept) ของคำว่ากลุ่ม และถ้ามีกลุ่มเกิดขึ้นแล้ว สมาชิกกลุ่มจะต้อง

1. มีแรงจูงใจที่เข้าไปรวมกับกลุ่ม (เขาคาดหมายว่าจะทำให้เขาเกิดความพึงพอใจในบางสิ่งบางอย่าง ซึ่งเป็นความต้องการของเขา)

2. รู้ถึงสิ่งที่มีอยู่ในกลุ่ม นั่นคือ การรับรู้ของเขาเป็นความจริง

พรทิพา นิโรจน์ (2544) ได้สรุปไว้ว่า กลุ่มหมายถึง กลุ่มคนที่มิใช่มีความใกล้ชิดกันทางร่างกายเท่านั้นแต่จะต้องมีการกระทำโต้ตอบ ติดต่อสัมพันธ์กันตามสถานภาพและบทบาท มีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน มีความเชื่อในด้านคุณค่าร่วมกัน หรือคล้ายคลึงกัน

เสถียร จิรรังสีมันต์ (2549) ให้ความหมายว่า กลุ่ม หมายถึง บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมารวมกันหรือมาปรึกษาหารือกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อที่จะแก้ไขหรือขจัดข้อขัดข้องในเรื่องนั้น ๆ หรือปัญหานั้น ๆ ให้หมดไป หรือให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของตนเองที่มีจุดหมายเอาไว้เป็นการเชื่อมโยงปัจเจกบุคคลที่มีการรวมตัวกันอย่างใกล้ชิด มีเอกลักษณ์และปรัชญาการทำงานที่ชัดเจน

จากความหมายของกลุ่มทำให้สรุปได้ว่า กลุ่มจะต้องมีอย่างน้อยที่สุด 2 คน มารวมกัน มีการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันหรือมีปฏิสัมพันธ์กันและจะต้องมีสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ทำให้คนที่เข้าร่วมกลุ่มเกิดความพึงพอใจ หรือมีแรงจูงใจอย่างใดอย่างหนึ่งที่ทำให้คนเข้าร่วมกลุ่ม ซึ่งจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของการเข้าร่วมกลุ่มนั้น อาจแตกต่างกันตามความต้องการของแต่ละบุคคล มีเอกลักษณ์และปรัชญาการทำงานที่ชัดเจน

#### 2.11.2 ความสำคัญของกลุ่ม

การรวมตัวกันของคนเป็นกลุ่มนั้นมีความสำคัญทั้งต่อผู้เข้าร่วมกลุ่มเองและคนส่วนใหญ่ที่อยู่ร่วมกันในสังคมเป็นอย่างยิ่ง ดังนักวิชาการที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของกลุ่มได้ดังต่อไปนี้

ทงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ และคนอื่น ๆ (2534) ได้กล่าวว่าเมื่อคนเข้าร่วมกลุ่มกันแล้วสมาชิกจะได้รับประโยชน์จากกลุ่ม และกลุ่มก็จะได้รับประโยชน์จากสมาชิกด้วยกันอีกทั้งจะช่วยให้กลุ่มมีความเหนียวแน่นขึ้นอีกด้วย ดังนั้นกลุ่มจึงมีความสำคัญดังนี้

1. กลุ่มสามารถช่วยให้ความต้องการของบุคคลบรรลุถึงวัตถุประสงค์
2. มีการยอมรับนับถือในหมู่สมาชิกด้วยกัน
3. สมาชิกกลุ่มมีความสามารถช่วยงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ของกลุ่มได้
4. กลุ่มมีบรรยากาศของการร่วมมือ มากกว่าการแข่งขัน
5. สมาชิกกลุ่มมีการประชุมพบปะสังสรรค์กันอยู่เป็นเนืองนิตย์
6. กลุ่มขนาดเล็กจะมีความเหนียวแน่นสูงกว่ากลุ่มขนาดใหญ่
7. ความคล้ายคลึงกันบางประการของสมาชิกจะมีส่วนช่วยให้กลุ่มมีความเหนียว

แน่นยิ่งขึ้น

8. ความเหนียวแน่นของกลุ่มจะเพิ่มขึ้น ถ้าหากเกียรติยศชื่อเสียงของกลุ่มได้รับการยกย่องมากขึ้น

9. ความเหนียวแน่นของกลุ่มจะเพิ่มขึ้น ถ้ากลุ่มได้รับการรุกรานหรือโจมตีจากกลุ่มอื่นหรือจากสิ่งแวดล้อมภายนอก

พัฒนา แก้วจួយ (2545) ได้กล่าวว่า กลุ่มมีอิทธิพลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนอย่างมากมาย จะสังเกตได้จาก ข้อเท็จจริงต่อไปนี้

1. ชีวิตคนหนีไม่พ้นกลุ่มตั้งแต่แรกเกิดจนตาย
2. กลุ่มเป็นสถาบันที่สนับสนุนการเรียนรู้ การคิด และการแก้ปัญหาของบุคคล

3. กลุ่มเป็นสถาบันที่ฝึกและกำหนดบุคลิกภาพของบุคคล
4. กลุ่มเป็นเครื่องสะท้อนให้บุคคลรู้จักตนเองได้ดีขึ้น
5. กลุ่มช่วยในการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลได้ดี
6. กลุ่มสามารถที่จะก่อให้เกิดพลังมหาศาลได้ทั้งดีและเสีย
7. กลุ่มช่วยให้คนพัฒนาหรือเจริญเติบโตทางด้านจิตใจ
8. การเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคคลเกิดขึ้นในกลุ่มได้ง่ายกว่าในแต่ละบุคคล
9. คนเรามักจะมีความคิดมากขึ้น และมีเหตุผลดีขึ้นเมื่ออยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม
10. การทำงานในรูปกลุ่มเป็นรากฐานของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

นันทิยา หุตานุวัตร และณรงค์ หุตานุวัตร (2547) ได้สรุปว่า การรวมกลุ่มเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ถือเป็นเครื่องมือต่อสู้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้คนทุกคนขึ้น ไม่ว่าจะเป็นคนยากจน เกษตรกร นักธุรกิจ นักการเมือง ฯลฯ ซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ที่เป็นฝ่ายเสียเปรียบ อีกทั้งยังทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อันเป็นการเพิ่มพลังปัญญา และรวมปัญญาในการจัดการกับปัญหาของตน และริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมที่ยังประโยชน์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การรวมกลุ่มสามารถเพิ่มพลังอำนาจการต่อรองในทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทั้งในระดับปฏิบัติและในระดับนโยบายของประเทศ และในท้ายที่สุดการรวมกลุ่มเอื้อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนอันเป็นเป้าหมายของการพัฒนา

จากความคิดเห็นของนักวิชาการดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิต และมีอิทธิพลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนอย่างมากมาย กล่าวคือ ชีวิตคนหนีไม่พ้นกลุ่ม ตั้งแต่แรกเกิดจนตาย กลุ่มเป็นสถาบันที่สนับสนุนการเรียนรู้ การคิด การแก้ปัญหา ฝึกและกำหนดบุคลิกภาพของบุคคล กลุ่มเป็นเครื่องสะท้อนให้บุคคลรู้จักตนเองได้ดีขึ้น กลุ่มช่วยในการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลได้ดี กลุ่มสามารถที่จะก่อให้เกิดพลังมหาศาลได้ทั้งดีและเสีย กลุ่มช่วยให้คนพัฒนาหรือเจริญเติบโตทางด้านจิตใจ การเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคคลเกิดขึ้นในกลุ่มได้ง่ายกว่าในแต่ละบุคคล คนเรามักจะมีความคิดมากขึ้น และมีเหตุผลดีขึ้นเมื่ออยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม การทำงานในรูปกลุ่มเป็นรากฐานของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย กลุ่มเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ถือเป็นเครื่องมือต่อสู้กับสถานการณ์ต่าง ๆ อีกทั้งยังทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อันเป็นการเพิ่มพลังปัญญา และรวมปัญญาในการจัดการกับปัญหา และริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมที่ยังประโยชน์ กลุ่มสามารถเพิ่มพลังอำนาจการต่อรองในทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทั้งในระดับปฏิบัติและในระดับนโยบายของประเทศ อีกทั้งกลุ่มเอื้อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนอันเป็นเป้าหมายของการพัฒนา

### 2.11.3 สาเหตุของการเข้าร่วมกลุ่ม

ได้มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงสาเหตุของการเข้าร่วมกลุ่มไว้ดังต่อไปนี้

เอนเกล (Engle, 1991) กล่าวถึงสาเหตุที่บุคคลเข้าร่วมกลุ่มว่ามีอยู่ 4 ประการ คือ

1. มีความพึงพอใจในกิจกรรมนั้น (Pleasure from Activities)
2. มีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย (A Feeling of Security)
3. เพื่อส่งเสริมสถานภาพของตนเอง (Enhancement of Status)
4. เพื่อจุดประสงค์ทางธุรกิจ (For Purposes of Business)



วิศิษฐ์ศักดิ์ ไทยทอง (2528) อธิบายว่า สาเหตุที่บุคคลจัดตั้ง และเข้าร่วมกลุ่ม โดยทั่วไปการที่คนมารวมกลุ่มก็เพราะรู้ว่ากลุ่มจะสามารถสนองความต้องการบางอย่าง หรือหลาย ๆ อย่าง ให้แก่เขาได้ แต่ถ้าจะแยกออกเป็นเหตุผลแล้วก็มีอยู่หลายประการ ดังนี้คือ

1. บุคคลนั้นอาจถูกดึงเข้ากลุ่ม โดยบุคคลที่เป็นสมาชิกของกลุ่มนั้นอยู่แล้วโดยคนที่ถูกดึงจะคาดไว้ล่วงหน้าว่าการที่ได้เกี่ยวข้องกับบุคคลนั้นจะได้รับผลดี
2. บุคคลนั้นรู้สึกว่าจะมุ่งหมายของกลุ่มนั้นมีผลที่คุ้มค่า และรู้สึกว่าการที่เข้าร่วมกลุ่มนั้นจะช่วยให้สามารถบรรลุถึงความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่มได้ง่ายขึ้น อันนี้แสดงว่าความต้องการของกลุ่มและความต้องการของบุคคลนั้นต้องการมีความสอดคล้องกัน
3. บุคคลนั้นเข้าร่วมกลุ่ม เพราะพอใจที่ได้มีความสัมพันธ์กับสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่ม
4. กิจกรรมของกลุ่มเป็นที่ดึงดูดใจให้บุคคลนั้นเข้าร่วมกันเป็นสมาชิก เช่น เข้าร่วมเป็นสมาชิกชมรมว่ายน้ำก็เพราะอยากจะทำว่ายน้ำให้เป็นหรือให้เก่งขึ้น
5. บุคคลนั้นอาจเข้าร่วมกลุ่มเพื่อจุดมุ่งหมายทางอ้อม เช่น นักธุรกิจเข้าร่วมกลุ่มอาหารกลางวัน ไม่ใช่เพื่อการสังคมน่าๆ ที่เป็นวัตถุประสงค์ของกลุ่ม แต่เพื่อผลการติดต่อทางธุรกิจเป็นสำคัญ

จรัญ พุเต็มวงศ์ (2538) ได้แสดงความคิดเห็นไว้อีกว่า ปัจจัยที่ทำให้ชาวชนบทเข้าร่วมกลุ่มและองค์การโดยทั่วไปแล้วได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติที่ดีต่อการเข้ากลุ่มและประโยชน์ที่พึงจะได้รับ คือ

1. ประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ได้แก่ เงินทุน ความรู้ในการประกอบอาชีพ รายได้ที่เพิ่มขึ้น และการช่วยเหลือด้านการตลาด
2. ประโยชน์ทางสังคม ได้แก่ เกียรติยศ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนสมาชิกในกลุ่มด้วยกัน และความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกกลุ่มกับเจ้าหน้าที่

จากความคิดเห็นถึงสาเหตุการเข้าร่วมกลุ่ม สรุปได้ว่าสาเหตุของการเข้าร่วมกลุ่มนั้นเพราะว่ากลุ่มสามารถสนองความต้องการบางอย่าง หรือหลาย ๆ อย่าง ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งบุคคลอาจถูกดึงหรือสมัครใจเข้าร่วมกลุ่มก็ได้ หรือเพราะเหตุผลบางประการ เช่น มีความพึงพอใจในกิจกรรม มีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย เพื่อส่งเสริมสถานภาพของตนเอง หรือเพื่อจุดประสงค์ทางธุรกิจ

#### 2.11.4 ทฤษฎีบุคลิกภาพของกลุ่มของแคทเทล

ไพบูลย์ เบ้าเงิน (2539) กล่าวว่าทฤษฎีบุคลิกภาพของกลุ่มของแคทเทลอาศัยหลักการจากทฤษฎีการเสริมแรง คือกฎแห่งผล (Law of Effect) เพื่ออธิบายพฤติกรรมของกลุ่มแนวคิดในทฤษฎีนี้ประกอบด้วย

1. กลุ่มแต่ละกลุ่มจะประกอบด้วยสมาชิกซึ่งมีบุคลิกภาพเฉพาะตัว (Population Traits) ได้แก่ สติปัญญา เจตคติ บุคลิกภาพ
2. กลุ่มแต่ละกลุ่มจะมีลักษณะโครงสร้างภายในโดยเฉพาะ (Syntality Traits or Personality Traits) ซึ่งจะทำให้แต่ละกลุ่มมีลักษณะแตกต่างออกไป บุคลิกภาพของกลุ่ม ได้แก่ ความสามารถของกลุ่มที่มีอยู่ การกระทำของสมาชิกร่วมกัน การตัดสินใจ พฤติกรรม หรือการแสดงออกของสมาชิก เป็นต้น

3. กลุ่มแต่ละกลุ่มจะมีโครงสร้างภายในโดยเฉพาะ (Characteristic of Internal Structure) ซึ่งหมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกและแบบแผน หรือลักษณะในการรวมกลุ่ม เช่น มีการแสดงบทบาทตำแหน่งหน้าที่ มีการสื่อสารระหว่างสมาชิก เป็นต้น

4. การเปลี่ยนแปลงบุคลิกของกลุ่ม (Dynamic of Syntality) หมายถึง การแสดงกิจกรรมหรือความร่วมมือของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง การกระทำของสมาชิกจะมีจุดมุ่งหมาย 2 ประการ คือ

4.1 คงรักษาการร่วมกลุ่มกันของสมาชิก (Maintenance Synergy) หมายถึง การรักษาความร่วมมือของสมาชิกเพื่อให้มีความสัมพันธ์เป็นไปอย่างราบรื่น และก่อให้เกิดความสามัคคี ความร่วมแรงร่วมใจกัน

4.2 ทำให้การร่วมกลุ่มมีประสิทธิภาพ (Effective Synergy) คือ การที่สมาชิกมุ่งทำให้กิจกรรมบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

5. ทฤษฎีสัมฤทธิ์ผลของกลุ่มของสต็อคคิลล์ (A Theory of Group Achievement)

ไพบูลย์ เบ้าเงิน (2539) ยังได้อธิบายองค์ประกอบของทฤษฎีสัมฤทธิ์ผลของกลุ่มของสต็อคคิลล์ ไว้ว่ามี 3 ประการ คือ

1) สิ่งที่สมาชิกรับเข้า (Member Input) เมื่อบุคคลอยู่รวมกันจะเกิดผล ดังนี้

- 1.1) มีการแสดงออกหรือมีการปฏิบัติงาน (Performance)
- 1.2) มีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) เกิดขึ้น
- 1.3) มีการคาดหวัง (Expectations)

2) ตัวแปรเป็นสื่อกลาง (Mediating Variables) เปรียบเทียบได้กับ กระบวนการแปรเปลี่ยนสิ่งทีสมาชิกรับเข้า ให้เป็นผลผลิตหรือสิ่งนำออก (Group Output) ตัวแปรต่างประกอบด้วย สิ่งต่อไปนี้

2.1) โครงสร้างอย่างเป็นทางการ (Formal Structure) คือสิ่งที่คาดหวังจากการมีปฏิสัมพันธ์ของสมาชิก เช่น การกำหนดตำแหน่งให้แก่สมาชิกแต่ละคนให้มีสถานภาพ (Status) หน้าที่ (Function) วัตถุประสงค์ (Objective) และปทัสถาน (Norm) ตามที่ควรจะเป็น เพื่อให้สมาชิกปฏิบัติและมีปฏิริยาตามที่คาดหวังและทำให้ผลของการทำงานเป็นจริงขึ้นมาได้

2.2) โครงสร้างของบทบาท (Role Structure) คือ โครงสร้างของกลุ่มที่เชื่อว่าจะมีอยู่ภายในสมาชิกและคน สมาชิกแต่ละคนมีบทบาทของตนอย่างเต็มที่ บทบาทดังกล่าว คือ ความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ และการดำเนินงาน ตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

3) สิ่งนำออกของกลุ่มหรือผลผลิตของกลุ่ม (Group Output) หรือสัมฤทธิ์ผลของกลุ่ม (Group Achievement) ผลที่ได้จากสิ่งทีสมาชิกรับเข้าและแปรเปลี่ยนด้วยกระบวนการที่เรียกว่า ตัวแปร สื่อกลาง สิ่งนำออกของกลุ่มนี้แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

- 3.1) ผลผลิตหรือผลของการทำงาน (Productivity)
- 3.2)ขวัญและกำลังใจ (Morale)
- 3.3) ความสามัคคี (Cohesion) หรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ของกลุ่ม

จากทฤษฎีเกี่ยวกับกลุ่ม พอจะสรุปปัจจัยที่มีผลให้คนเข้าร่วมกลุ่ม ได้ดังนี้

ความพึงพอใจในกิจกรรม ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย จุดมุ่งหมายของกลุ่มและจุดมุ่งหมายของบุคคลมีความสอดคล้องกัน พึงพอใจที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ความคาดหวังของสมาชิก มีจุดมุ่งหมายทางธุรกิจ ประโยชน์ทางสังคม ต้องการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับตนเองและส่วนรวม ต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองทั้งทางร่างกาย และจิตใจ

กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต คนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถและพลังอันซ่อนเร้นแฝงอยู่ อันได้แก่กำลังความคิดแรงงาน ฝีมือ หรือทักษะ ซึ่งพลังเหล่านี้ถ้าได้รับการขุดค้นและนำมาใช้ประโยชน์แก่ชุมชนก็จะสามารถบันดาลความสำเร็จทั้งปวงให้แก่ชุมชนได้ กรมการพัฒนาชุมชนเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีบทบาทในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อมที่ดี ตามความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ด้วยการสนับสนุนส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง ครอบครัว และชุมชน การให้การศึกษาและพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของประชาชนให้สามารถพึ่งตนเองได้ทั้งในด้านจิตใจ สังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม มุ่งเน้นการพัฒนาคนผ่านระบบกลุ่ม โดยมีกิจกรรมพัฒนาชุมชนในด้านต่าง ๆ เป็นเครื่องมือดำเนินการตามหลักและวิธีการพัฒนาชุมชนที่สอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา นำไปสู่การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน ประชาชนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม กรมการพัฒนาชุมชน มีภารกิจสำคัญในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก วิสาหกิจชุมชนมุ่งส่งเสริม และสนับสนุนให้ประชาชนในชนบทรวมตัวกันระดมเงินออมเพื่อจัดตั้งกองทุนของชุมชนในรูปแบบ กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันในด้านเงินทุนประกอบอาชีพ หรือใช้จ่ายยามเดือดร้อนจำเป็น โดยการบริหารจัดการของสมาชิกและช่วยเหลือแบ่งปันกันในกลุ่ม กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตจัดตั้งครั้งแรกเมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2517 ที่ตำบลชวาม อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ภายใต้ปรัชญา ใช้หลักการออมทรัพย์เป็นอุปกรณ์ในการพัฒนา งานที่ทำการพัฒนามนุษย์ ไม่มีงานใดที่มีคุณภาพ มีคุณค่า และมีเกียรติศักดิ์ศรีเท่างานพัฒนาชุมชน ก็เพราะสอนให้คนรู้จักพึ่งตนเอง ในเรื่องของวัฒนธรรม ค่านิยมงานพัฒนาชุมชนจึงเป็นงานที่สอนให้คนพึ่งพาตัวเองได้ในที่สุด โดยประการแรกนั้น คือ การให้ความรู้แก่ประชาชน (Education For Development) ให้การศึกษาเพื่อการพัฒนาคนให้คนสามารถดำเนินกิจกรรมตัวเองได้ ร่วมดำเนินงานซึ่งกันและกันได้ สามารถพึ่งพาตัวเองได้ และพึ่งพาซึ่งกันและกันได้ ในที่สุด เป้าหมายสุดท้ายคือ ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข ไม่ใช่อยู่ดีกินดี แต่อยู่ดีมีสุข (ยุวัฒน์ วุฒิเมธี, 2551)

## 2.12 นโยบาย และพระราชบัญญัติการจัดตั้งกลุ่มสัจจะออมทรัพย์และสวัสดิการชุมชน

จากปฏิบัติการชุมชนท้องถิ่นยกระดับเป็นนโยบายของรัฐ ขบวนการองค์กรชุมชนได้เสนอการจัดสวัสดิการต่อนายกรัฐมนตรี (นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ) เมื่อวันที่ 15 มกราคม 2552 ซึ่งรัฐบาลได้ให้ความสำคัญและยืนยันนโยบายสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน โดยพิจารณางบประมาณสนับสนุนในปี 2553 ในหลักการสมทบ 1:1:1 (ชุมชน: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: รัฐบาล) และได้มีราชฎารจัดตั้งคณะกรรมการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน ภายใต้คณะกรรมการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนที่ คุณหญิงสุพัตรา มาศดิตถ์ เป็นประธาน

จากนั้นได้มีการจัดสัมมนาขบวนองค์กรสวัสดิการชุมชนทั่วประเทศที่จังหวัดสงขลา ซึ่งนายกรัฐมนตรีได้ประกาศสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน โดยรัฐบาลได้จัดสรรงบประมาณในปี 2553 สนับสนุนเงินจำนวน 727.3 ล้านบาท แต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมพัฒนาการจัดสวัสดิการชุมชนในระดับชาติ โดยนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน ได้พัฒนาโครงการสนับสนุนจัดสวัสดิการชุมชนขึ้นมา โดยมีหลักคิดที่สำคัญของโครงการคือ

2.12.1 มุ่งเน้นการดำเนินงานเพื่อให้เกิดคุณภาพที่นำไปสู่ความเข้มแข็งที่ยั่งยืนของกองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นหลัก โดยคำนึงถึงการจัดการเพื่อบรรลุเป้าหมายเชิงปริมาณด้วย

2.12.2 เครือข่ายสวัสดิการชุมชนทุกระดับพื้นที่ เป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนงาน สร้างความร่วมมือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชน

2.12.3 ดำเนินการยกระดับ และต่อยอดจากงานสวัสดิการชุมชนที่ขบวนองค์กรชุมชนดำเนินการอยู่แล้วและบูรณาการงานพัฒนาด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะเชื่อมโยงกับการพัฒนาองค์กรการเงินชุมชน

2.12.4 ในกระบวนการทำงานต้องสร้างการเรียนรู้และจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาสวัสดิการชุมชนทั้งในการปฏิบัติและวิชาการ

#### แนวทางการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน

เนื่องจากคำกล่าวของนายกรัฐมนตรีในการประชุมชี้แจงนโยบายของรัฐบาลและแนวทางการจัดทำแผนการบริหารราชการแผ่นดินต่อหัวหน้าส่วนราชการ เมื่อวันที่ 6 มกราคม 2552 ณ ตึกสันติไมตรี ทำเนียบรัฐบาล ระบุว่าจะต้องมีการตั้งกองทุนขึ้นที่ส่งเสริมให้คนออมและรัฐบาลสมทบ เช่น กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ออมวันละบาท สมมติว่าทำเป็นระบบขยายให้ครอบคลุมมากที่สุด รัฐบาลส่วนกลางและท้องถิ่นสมทบเงินเข้าไปในสัดส่วนที่เท่ากันหรือมากกว่า จะเป็นกองทุนของชุมชนที่เป็นสวัสดิการ ไม่ต้องเป็นข้าราชการก็มีบ้านญาติได้ และได้มีการตั้งคณะกรรมการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนแห่งชาติ แม้ว่าสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ ได้ขอตั้งงบประมาณสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนไว้ในกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมในปีงบประมาณ 2553 แต่ไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ ประกอบกับการสมทบเงินเข้ากองทุนสวัสดิการชุมชนต้องอาศัยการตัดสินใจเชิงนโยบายจากคณะรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ ได้ร่างแนวทางการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน ซึ่งจะได้ปรึกษาผู้แทนองค์กรสวัสดิการชุมชนก่อนเพื่อเสนอคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ ซึ่งมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานและผู้แทนองค์กรสวัสดิการชุมชนที่เลือกกันเองเป็นกรรมการ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. ส่งเสริมให้เกิดกองทุนสวัสดิการชุมชนและให้การรับรองเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชนตามกฎหมายส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม
2. ถอดบทเรียนการจัดสวัสดิการชุมชนที่ประสบความสำเร็จเพื่อเป็นต้นแบบในการกำหนดมาตรฐานและขยายผล
3. จัดทำมาตรฐานการจัดสวัสดิการชุมชน

4. เสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรสวัสดิการชุมชนเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด

5. แนวทางการสนับสนุนงบประมาณผ่านทางกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม มี 4 รูปแบบ ได้แก่

5.1 งบประมาณเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดตั้ง ขยายสมาชิกและเสริมสร้างความเข้มแข็งในระบบต่าง ๆ เช่น การบริหารจัดการ การเงิน บัญชี สิทธิประโยชน์สมาชิก การตรวจสอบติดตามผล

5.2 งบประมาณเพิ่มเติมเมื่อจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนได้ ตามงบประมาณที่สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เคยสนับสนุนสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนวงเงิน กองทุนละ 55,000 บาท โดยสนับสนุนกองทุนทุกแห่งที่จัดตั้งได้

5.3 งบประมาณสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชน สมทบเฉพาะรายจ่ายที่กองทุนสวัสดิการชุมชนใช้ในการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในชุมชน เช่น ออมวันละ 1 บาท แทนผู้ด้อยโอกาส โดยรัฐบาลออกให้ทั้งหมด หรือรัฐบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นออกบางส่วน ให้กองทุนสมทบบางส่วน

5.4 งบประมาณสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชนแบบ 1 ต่อ 1 ต่อ 1 (รัฐบาลกลาง: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กองทุนสวัสดิการชุมชน) มี 2 รูปแบบ ได้แก่ ให้ตลอดไป เช่นเดียวกับกองทุนประกันสังคม หรือให้ตามระยะเวลาที่กำหนด เช่น 1 ปี 2 ปี หรือ 3 ปี ซึ่งต้องมีการคำนวณต้นทุนว่ากรณีรัฐให้เงินสมทบ จะส่งผลให้กองทุนสวัสดิการชุมชนมีความมั่นคง และสมาชิกได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้นอย่างไร ทั้งนี้ในส่วนของสิทธิประโยชน์กรณีชราภาพต้องพิจารณาควบคู่กับข้อเสนอของกระทรวงการคลังเรื่องระบบบำนาญแห่งชาติด้วย

ส่วนการดำเนินงานสามารถเสนอคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติหรือคณะกรรมการบริหารกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแต่งตั้งคณะกรรมการในระดับต่าง ๆ เพื่อเสนอนโยบาย มาตรการ รวมทั้งบริหารจัดการกองทุนที่มีการกระจายเงินกองทุนไปสู่ภูมิภาคและท้องถิ่นในระดับต่าง ๆ ได้

## 2.13 บริบทของพื้นที่จังหวัดภาคใต้

### 2.13.1 ข้อมูลจังหวัดนครศรีธรรมราช

เมื่อเสียกรุงศรีอยุธยาครั้งที่ 2 ในปี พ.ศ. 2310 ตำแหน่งเจ้าพระยาานครศรีธรรมราชว่างอยู่ หลวงสิทธิินายเวรมหาตเล็ก (หนู) ซึ่งออกไปรับราชการตำแหน่งปลัดเมืองเป็นผู้รักษาราชการเมืองนครศรีธรรมราช ครั้นทราบว่ากรุงศรีอยุธยาเสียแก่พม่า ไม่มีเจ้านายปกครองประเทศ หลวงสิทธิจึงตั้งตัวเป็นเจ้าผู้ครองเมืองนครศรีธรรมราชเป็นอิสระอยู่กึ่งหนึ่ง

ในปี พ.ศ. 2312 พระเจ้ากรุงธนบุรียatraกองทัพไปปราบจับตัวเจ้านคร (หนู) ได้ และมีพระราชดำริว่า เจ้านครมิได้มีใจกบฏคิดร้ายต่อประเทศ แต่ตั้งตัวขึ้นเนื่องจากบ้านเมืองเป็นจลาจล จึงโปรดเกล้าฯ ให้มารับราชการอยู่ที่กรุงธนบุรี และให้เจ้านราสุรียวงศ์หลานเธอ ออกไปครองเมืองนครศรีธรรมราช

ต่อมาเจ้านราสุริยวงศ์ถึงแก่พิราลัย พระเจ้ากรุงธนบุรีมีพระราชดำริว่า เจ้านคร (หนู) ได้เข้ามารับราชการมีความจงรักภักดี และได้ถวายธิดาทำราชการ มีราชบุตร (คือ พระพงษ์นรินทร์ และพระอินทร์อภัย) เป็นที่ไว้วางพระราชหฤทัยเป็นอย่างยิ่ง จึงโปรดเกล้าฯ ให้เจ้านครออกไปครองเมืองนครศรีธรรมราช และสถาปนาขึ้นเป็น พระเจ้านครศรีธรรมราช เจ้าชั้นธสีมา (หนู) เมื่อวันอาทิตย์ เดือน 11 ขึ้น 3 ค่ำ จุลศักราช 1138 (พ.ศ. 2319) ปีวอกอัฐศก

ต่อมา พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลก (รัชกาลที่ 1) มีพระราชดำริว่า พระเจ้านครศรีธรรมราช มีความซราพหุพลภาพ ไม่สามารถปกครองบ้านเมืองได้ จึงโปรดให้ออกจากตำแหน่ง กลับเข้ามาอยู่ในกรุงเทพฯ และโปรดให้เจ้าอุปราช (พัฒน์) บุตรเขยเจ้านคร ขึ้นเป็นผู้สำเร็จราชการเมืองนครศรีธรรมราช เมื่อวันอังคาร เดือน 8 แรม 11 ค่ำ จุลศักราช 1146 (พ.ศ. 2327) ปีมะโรงศก แต่โปรดให้มีศเพียงเจ้าพระยาตามประเพณีแต่เดิมเมื่อครั้งกรุงศรีอยุธยาเป็นราชธานี เมืองนครศรีธรรมราชจึงเป็นเมืองที่เคยมีกษัตริย์ปกครอง และมีฐานะเป็นประเทศราช 8 ปี

มีเกร็ดย่อยคือ เจ้าพระยานครศรีธรรมราช (พัฒน์) รับราชการจนถึงสมัยพระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย (รัชกาลที่ 2) มีความซราภาพ จึงทรงยกขึ้นเป็น เจ้าพระยาสุธรรมมนตรี ตำแหน่งกิตติมศักดิ์ และทรงตั้งพระบริรักษ์ภูเบศร์ (น้อย) บุตรเจ้าพระยานคร (พัฒน์) เป็นเจ้าพระยานครศรีธรรมราช (น้อย) คนใหม่

แต่มีเรื่องปรากฏหลักฐานในสมัยนั้นว่า เจ้าพระยานคร (น้อย) นี้ที่จริงเป็นราชบุตรลับของพระเจ้ากรุงธนบุรี เนื่องจากเมื่อครั้งเจ้านคร (หนู) ทำราชการอยู่ที่กรุงธนบุรี และถวายธิดาทำราชการฝ่ายในแก่พระเจ้ากรุงธนบุรี และมีน้องสาว (ปราง) มาอยู่ด้วยในวังคนหนึ่ง ความปรากฏตามพงศาวดารว่า เจ้าพระยาพิชัยราชา เจ้าเมืองสวรรคโลกให้ไปขอ เมื่อพระเจ้ากรุงธนบุรีทรงทราบก็ทรงพระพิโรธ ว่าเจ้าพระยาพิชัยราชาบังอาจจะเป็นคู่เขยของพระองค์ ให้เอาไปประหารเสีย ต่อมาวงศ์ญาติเจ้านคร จึงนำธิดา (ปราง) คนนี้ถวายพระเจ้ากรุงธนบุรี เสีย ต่อมาเจ้าพระยานคร (พัฒน์) เมื่อครั้งยังเป็นอุปราชเมืองนครอยู่ ภริยาซึ่งเป็นบุตรเจ้านคร (หนู) เสียชีวิต เจ้าพระยานคร (พัฒน์) ทำความขอปได้เข้าเฝ้าครั้งหนึ่ง พระเจ้ากรุงธนบุรีเห็นว่าภริยาเสียชีวิต ก็สงสารจึงจะพระราชทานธิดาเจ้านคร (หนู) ให้ใหม่ และให้นำตัวธิดาคนเล็กเจ้านคร (หนู) ไปพระราชทาน แต่นางในกระซิบว่า ดูเหมือนว่านางจะขาดระดูอยู่ แต่พระเจ้ากรุงธน ตรัสว่า “ได้ออกปากให้เขาแล้ว ก็พาไปเถอะ” เมื่อทำวานาง พาดิธาดำเจ้านครไปส่งนั้น เจ้าอุปราช (พัฒน์) ก็ทราบความลับนั้น มีความยำเกรงพระบารมีก็ต้องรับไว้เป็นท่านผู้หญิงกิตติมศักดิ์ อยู่ตลอดอายุ และนางนั้นก็มิบุตรกับเจ้าพระยานคร (พัฒน์) เพียงคนเดียว คือ เจ้าพระยานคร (ปริก)

จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นจังหวัดในประเทศไทย ที่มีขนาดพื้นที่ใหญ่เป็นอันดับ 2 ของภาคใต้ (รองจากสุราษฎร์ธานี) ห่างจากกรุงเทพฯ ประมาณ 780 กิโลเมตร จังหวัดที่อยู่ติดกันได้แก่ สงขลา พัทลุง ตรัง กระบี่ และสุราษฎร์ธานี

1. การปกครองส่วนภูมิภาค แบ่งการปกครองออกเป็น 23 อำเภอ 165 ตำบล 1,428 หมู่บ้าน โดยแบ่งออกเป็น 1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 เทศบาลนคร 3 เทศบาลเมือง 49 เทศบาลตำบล และ 131 องค์การบริหารส่วนตำบล

2. เศรษฐกิจโดยทั่วไปของจังหวัดขึ้นอยู่กับภาคเกษตร อาชีพหลัก คือ ทำสวนยางพารา ทำนา ทำไร่ ปลูกผลไม้ ทำสวนมะพร้าว ประมง และเลี้ยงสัตว์ พัฒนาจากการสำรวจ พบว่า

ประชาชนมีรายได้เฉลี่ยต่อคนต่อปี เท่ากับ 73,451 บาท ซึ่งเป็นอันดับที่ 11 ของภาคใต้ และอันดับที่ 34 ของประเทศ

3. ประชากรในจังหวัด พ.ศ. 2556 มีจำนวน 9,942.502 คน (กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2556)

#### 2.13.2 ข้อมูลจังหวัดสงขลา

ชื่อเมืองสงขลาได้ปรากฏชื่อในพงศาวดารกรุงศรีอยุธยาในสมัยสมเด็จพระรามาธิบดีที่ 1 แห่งกรุงศรีอยุธยาเมื่อ พ.ศ. 1893 ว่าเป็นเมืองประเทศราชในจำนวน 16 หัวเมือง และในเอกสารที่บันทึกโดยคนไทยอีกหลายฉบับที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องเมืองสงขลาได้บันทึกประวัติของชื่อเมืองสงขลาว่า มาจากบันทึกของพ่อค้า และนักเดินเรือชาวอาหรับเปอร์เซีย ระหว่างปี พ.ศ. 1993-2093 ในนามของเมือง “ซิงกูร์” หรือ “ซิงกอรา” แต่ในหนังสือประวัติศาสตร์และการเมืองแห่งราชอาณาจักรสยามของนายนิโกลาส แชร์แวง เรียกชื่อเมืองสงขลาว่า “เมืองสิงขร” โดยได้สันนิษฐานว่าคำว่าสงขลาในปัจจุบันน่าจะเพี้ยนมาจากคำว่า “สิงหลา” หรือ “สิงขร” แปลว่าเมืองสิงห์ เนื่องมาจากการที่พ่อค้าชาวเปอร์เซียอินเดีย ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น ได้แล่นเรือผ่านมาค้าขาย และแลเห็นเกาะหนู-เกาะแมว ซึ่งเมื่อมองจากทะเลเข้าหาฝั่งในระยะไกล ๆ จะเห็นปรากฏเป็นภาพคล้ายสิงห์สองตัวหมอบเฝ้าปากทางเข้าเมืองสงขลา ชาวอินเดียจึงเรียกเมืองสงขลาในสมัยนั้นว่า “เมืองสิงหลา” ส่วนคนไทยเรียกว่า “เมืองสทิง” เมื่อแขกมลายูเข้ามาค้าขายกับเมืองสิงหลา ก็จะออกเสียงเพี้ยนเป็น “เซ็งคอร่า” เมื่อฝรั่งเข้ามาค้าขายก็เรียกตามมลายูแต่เสียงเพี้ยนเป็นสำเนียงฝรั่งคือ “ซิงกอรา” (Singora) จากนั้นคนไทยพื้นถิ่นเองก็ได้เรียกตามเสียงมลายูและฝรั่งเพี้ยนเป็นคำว่า “สงขลา” ดังปัจจุบัน

นอกเหนือจากนี้ เอกสารชิ้นนี้ยังอธิบายต่อถึงความเป็นไปได้อีกสาเหตุหนึ่งว่า คำว่าสงขลานั้นจะเป็นการเรียกเพี้ยนมาจากคำว่า “สิงขร” ที่แปลว่าภูเขา เนื่องจากเมืองสงขลาในยุคดั้งเดิมตั้งอยู่เชิงเขา และต่อมาเจ้าเมืองคนแรกยังได้รับพระราชทานนามว่า “วิเชียรคีรี” ซึ่งสอดคล้องกับเมืองที่อยู่แถบภูเขา สอดคล้องกับสุภาวดี เชื้อพราหมณ์ ที่ได้บันทึกว่าสงขลาเพี้ยนมาจากภาษาสันสกฤตหรือภาษาบาลี เนื่องจากชาวอินเดียล่องเรืออ้อมแหลมมลายูมาสู่ฝั่งตะวันออก เมื่อมองจากทะเลเข้าสู่ฝั่งสงขลาแลเห็นภูเขาเป็นปราการธรรมชาติ จึงเรียกว่า สิงขระ หรือ สิงขร ซึ่งคำไทยสิงขร หมายถึง ภูเขา ต่อมาชาวตะวันตกจึงเรียกตาม และเพี้ยนเป็นคำว่า ซิงโกรา หรือ ซิงกอรา เช่นเดียวกันกับที่กล่าวมาข้างต้น

เหตุผลสุดท้ายความเป็นไปได้ก็คือ ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีพระราชวินิจฉัยไว้ว่า “สงขลา” เดิมชื่อสิงหนคร (สิง-หะ-นะ-คอน) แต่แขกชาวมลายูพูดเร็วและออกเสียงเพี้ยนกลายเป็น สิง-คะ-รา แต่ออกเสียงเป็น ซิงคะรา หรือ สิงโครา จนมีการเรียกเป็นซิงกอรา

ในส่วนเอกสารของชาวตะวันตกที่กล่าวถึงสงขลาในช่วงเวลาดังกล่าว ซึ่งสามารถค้นย้อนหลังไปได้ถึงสามร้อยปีในสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช โดยปรากฏชื่อเมืองสงขลาในแผนที่ของประเทศสยามที่ทำโดยนายเซอวาเลีย เดอ โชมอง ราชทูตของพระเจ้าหลุยส์ที่ 14 แห่งฝรั่งเศสที่เข้ามาเมืองไทยระหว่าง พ.ศ. 2228

นับตั้งแต่พุทธศตวรรษที่ 5-6 การปรากฏตัวของเมืองท่า และแหล่งโบราณคดีที่แสดงว่า มีผู้คนจากต่างแดนเข้ามาปะทะสัมพันธ์ น่าจะมีเหตุผลจาก การแสวงหาโชคกลางและโภคทรัพย์ของผู้คนทางตะวันตกดั่งเช่น กรีก และ โรมัน จึงทำให้ช่วงเวลาดังกล่าว เป็นช่วงเวลาของการค้นพบเส้นทางการค้าทางทะเลที่เกิดขึ้นใหม่ คู่ขนานและเชื่อมโครงข่ายกับเส้นทางการค้าทางบก

ต่อมาเมื่อราวพุทธศตวรรษที่ 8 ได้เกิดอุปสรรคทางภูมิศาสตร์และความปลอดภัยในการใช้เส้นทางบกระหว่างดินแดนทางตะวันตกและตะวันออก โดยเฉพาะพวกโรมันและรัฐในกลุ่มเอเชียกลาง จึงหันมาใช้เส้นทางทะเลแทน เพื่อใช้ค้าขายติดต่อกับอินเดีย เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และจีน โดยการเดินทางเชื่อมระหว่างสองทวีปในระยะแรก ๆ นี้ ไม่ใช่เป็นการเดินทางแบบรวดเร็วถึงกันตลอด แต่ต้องมีจุดหยุดพักเป็นระยะ ๆ โดยอาศัยเมืองท่า และสถานีพักสินค้า เพื่อถ่ายสินค้าเพิ่มเติม น้ำจืดและอาหาร รวมไปถึงการซ่อมแซมเรือจากจุดหนึ่งไปยังอีกจุดหนึ่ง

ทั้งนี้หากย้อนกลับมาพิจารณาจากทำเลที่ตั้งของภาคใต้ของประเทศไทย ที่เป็นคาบสมุทรตั้งอยู่ระหว่างประเทศที่เป็นอารยธรรม คือ ประเทศจีน ประเทศอินเดีย ประเทศแถบอาหรับเปอร์เซีย และประเทศแถบชวา-มลายู จะพบว่า ดินแดนทางภาคใต้ของประเทศไทยเป็นดินแดนที่อยู่ในตำแหน่งเส้นทางการค้าขายทางทะเล รวมถึงเป็นดินแดนที่พ่อค้าชาวแขกมัวร์ใช้เส้นทางนี้เดินทางค้าขายทางเรือ โดยอาศัยลมสินค้าในสมัยโบราณที่จำกัดโดยสภาพภูมิศาสตร์และเทคโนโลยีการต่อเรือ รวมถึงการเดินทางซึ่งในสมัยนั้น ต้องอาศัยทิศทางและกำลังลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ เพื่อเดินทางจากอินเดียไปยังจีน และอาศัยลมมรสุมจากตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อเดินทางจากจีนไปยังอินเดีย และบริเวณเหนือเส้นศูนย์สูตรไปถึงเส้นห้าองศาเหนือ เป็นพื้นที่อันตรายเพราะเป็นเขตจุดเริ่มต้นของลมสินค้า ลมจะสงบนิ่ง (ไร้กระแสลม เรียกว่า โดลดรัม Doldrums) เมื่อลมเบาบางจนทำให้เรือสินค้าเคลื่อนที่ไม่ได้ ที่เรียกว่า “ตกโลก” ก็เป็นการบังคับให้พ่อค้าต้องแวะตามเมืองท่าชายฝั่งภาคใต้ของไทย ซึ่งอยู่ทางตอนเหนือของเส้นศูนย์สูตรเพื่อจอดซ่อมแซมเรือ เต็มน้ำจืดและอาหาร รวมถึงขนถ่ายสินค้าข้ามคาบสมุทรกลางทางในรอบปี โดยการขนถ่าย แลกเปลี่ยนสินค้านี้เอง ทำให้เมืองท่าต่าง ๆ ในคาบสมุทรทางภาคใต้ของไทยในสมัยที่มีการเดินเรือทะเล มีความเจริญรุดหน้า จากการค้าขายเป็นอันมาก นอกจากนั้น สินค้าที่สำคัญที่ผลักดันให้ชาวตะวันตกต้องแสวงหาและเดินทางมายังเมืองท่าในคาบสมุทรมลายูคือ เครื่องเทศ เช่น ว่าน กระวาน ขิง ข่า ขมิ้น กระชาย พริกไทย กานพลู อบเชย ดีปลี จันทน์เทศ ทำให้เส้นทางการเดินเรือดังกล่าว ได้ชื่อว่าเป็นเส้นทางเครื่องเทศ

1. หน่วยการปกครอง การปกครองแบ่งออกเป็น 16 อำเภอ 127 ตำบล 987 หมู่บ้าน มีเทศบาลนคร 2 แห่ง เทศบาลเมือง 11 แห่ง และมีเทศบาลตำบลอีก 29 แห่ง

2. โครงสร้างหลักของจังหวัดสงขลาขึ้นอยู่กับสาขาอุตสาหกรรม สาขาเกษตร สาขาประมง และสาขาขายส่ง ขายปลีก เป็นสำคัญ คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 27.55, 13.80, 12.31 และ 11.49 ตามลำดับโดยมีปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ คือ ยางพารา อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับยางพารา และผลิตภัณฑ์แปรรูปอาหารทะเล ผลิตภัณฑ์จังหวัด (GPP) 16 สาขาการผลิต ปี พ.ศ. 2550 ณ ราคาประจำปี 168,611 ล้านบาท รายได้เฉลี่ยประชากร 119,620 บาท/คน/ปี

3. มีประชากร จำนวน 1,389,890 คน (กรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย, 2556)



## 2.14 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ในเขตจังหวัดภาคใต้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาดังนี้

### 2.14.1 งานวิจัยภายในประเทศ

สมบุญ มีบุญ (2543) ศึกษาการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตชุมชนชนเมืองทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและการศึกษา พบว่าเมื่อผู้คนเริ่มออกไปทำงานนอกชุมชน และมีการประกอบอาชีพที่หลากหลายมากขึ้น ส่งผลทำให้มีค่านิยมตามกระแสสังคมรอบข้างและสังคมภายนอกที่ชาวบ้านได้เข้าไปสัมผัสและใช้ชีวิตร่วมในสังคมนั้น ๆ แล้วนำเอารูปแบบวิถีชีวิตของคนอื่น ๆ ที่ตนพบเห็นมาใช้ เมื่อฐานะทางการเงินดีขึ้นทำให้พฤติกรรมการบริโภคเป็นไปตามค่านิยมที่มุ่งเพื่อชาวบ้านจึงมักแสดงฐานะทางเศรษฐกิจโดยใช้วัตถุเป็นเครื่องชี้วัดทั้งในรูปสิ่งของอำนวยความสะดวก ยานพาหนะ การสร้างบ้าน การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่การบริโภคตามกระแส เช่น การรับประทาน อาหารนอกบ้าน รับประทานอาหารแบบตะวันตกและการแต่งกายด้วยเสื้อผ้าราคาแพง

ยุทธพงษ์ แสงโสภา (2544) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทพระสงฆ์กับการแก้ปัญหาสังคมไทย ศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ จังหวัดจันทบุรี ศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ จังหวัดจันทบุรี จากการสังเกตอย่างมีส่วนร่วม 6 ประเด็น ได้แก่ สภาพชุมชน การดำเนินชีวิต การมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่ม วิธีการดำเนินงานของกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก และความหมายของการเข้าร่วมกลุ่ม พบว่า เป็นชุมชนแบบดั้งเดิม มีการเคลื่อนย้ายแรงงานน้อย และมีวัฒนธรรมเครือญาติ ผู้นำกลุ่มทำงานอย่างเสียสละให้แก่กลุ่มและเป็นที่ปรึกษาแก่สมาชิก ส่วนสมาชิกรับเงินฝากกับกลุ่มเพื่อกู้ยืมเป็นส่วนมาก ในระยะแรกไม่ค่อยมั่นใจกับการดำเนินงานของกรรมการตลอด ทั้งมีพระเป็นที่ปรึกษาจึงเกิดความเชื่อมั่นต่อกลุ่มว่าสามารถช่วยเหลือสมาชิกได้จริง จากผลการศึกษาพบว่า หลักเศรษฐศาสตร์เชิงพุทธมี 2 ระดับ ระดับพื้นฐาน ได้แก่ ทิฏฐธัมมิกัตถะ อธิษฐานธรรม ขรवासธรรม สังคหัตถุ เป็นวิธีการแสวงหาเก็บรักษาและใช้จ่ายทรัพย์อย่างเหมาะสมและเพียงพอในการดำรงชีพ ระดับสูง ได้แก่ การยึดถือ สันโดษ อริยทรัพย์ อริยมรรคและอริยสัจเป็นหลักในการสร้างและพัฒนาจิตใจ จากการศึกษาพบว่า พระสงฆ์ที่ปรึกษากลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ตั้งกลุ่มเพื่อช่วยเหลือประชาชนที่ประสบปัญหาเศรษฐกิจ โดยเปลี่ยนจากวิธีแสดงธรรมเทศนาเป็นวิธีนำธรรมะมาปฏิบัติจริง โดยการระดมเงินออมช่วยเหลือกันเอง

สมศักดิ์ อยู่รอด (2546) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของสมาชิกกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์: กรณีศึกษาเฉพาะกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดแสง ตำบลแสง อำเภอมือง จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตโดยรวมของสมาชิกกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดแสงส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง ทั้งในด้านสุขภาพร่างกาย จิตใจ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สมาชิกยึด แนวทางการดำรงชีวิตแบบ “เศรษฐกิจแบบพอเพียง” เมื่อเกิดการจัดตั้งกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์แล้วได้ค้นพบสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ 1) เกิดการเอื้ออาทร 2) เกิดการเสียสละ 3) เกิดการแบ่งปัน 4) เกิดการสามัคคี 5) เกิดความผูกพัน 6) เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ และ 7) มีการนำภูมิปัญญาชาวบ้านมาแก้ปัญหาภายในกลุ่ม

สมศักดิ์ อยู่รอด (2546) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของสมาชิกกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านทุ่งใส พบว่า กลุ่มออมทรัพย์บ้านทุ่งใสเกิดจากการรวมตัว

ของผู้นำโดยนำประสบการณ์การทำกลุ่มออมทรัพย์บ้านศรีวังมาปรับใช้ กิจกรรมของกลุ่มนอกจากการออมเงินและปล่อยกู้แล้วยังร่วมทุนทำโรงงานผลิตน้ำดื่ม และโครงการสวัสดิการชุมชนเพื่อผู้ยากลำบาก โดยการสนับสนุนของกองทุนเพื่อสังคมโดยเป็นช่องทางในการบริหารจัดการเงินทุนช่วยเหลือผู้ยากลำบาก ผู้ด้อยโอกาสในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจโดยปัจจัยที่ทำให้กลุ่มออมทรัพย์ประสบความสำเร็จในการดำเนินการมาจาก สภาพชุมชนของบ้านทุ่งไผ่มีทรัพยากรธรรมชาติค่อนข้างสมบูรณ์ การมีกรรมการ คณะกรรมการของกลุ่มมีความรู้ความสามารถ และการเรียนรู้ สนับสนุนจากภายนอก โดยเฉพาะการเข้าร่วมกับองค์กรเครือข่ายการเงินชาวบ้านเมืองนคร ซึ่งเป็นเงื่อนไขให้เกิดการเรียนรู้อย่างมาก สำหรับแนวทางในการพัฒนากลุ่มมีดังนี้คือ 1) การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มให้สมาชิกทราบอย่างต่อเนื่อง เช่น การเลือกกรรมการนั้นต้องย้าให้สมาชิกทราบว่าควรใช้ดุลยพินิจอย่างดีเพื่อเลือกคนที่จะเข้ามาทำงานอย่างแท้จริง ผลการดำเนินงานในแต่ละเดือนควรปิดประกาศให้สมาชิกทราบอย่างเปิดเผยและชัดเจน 2) ควรปรับปรุงระเบียบข้อบังคับของกลุ่มให้ชัดเจน โดยเฉพาะเรื่องเงินปันผลและกองทุนสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือสมาชิกให้สมาชิกเห็นคุณค่า มีความรักความผูกพันกับกลุ่มมากขึ้น 3) ควรชักชวนชาวบ้านและผู้นำชุมชนที่มีอคติต่อกับกลุ่มเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มให้บ่อยขึ้นโดยประชาสัมพันธ์ตามงานต่าง ๆ ของชุมชนเชิญผู้นำที่เป็นทางการหรือผู้ทรงคุณวุฒิมาร่วมประชุมกับกรรมการกลุ่มในวันประชุมประจำเดือน หรือในวาระอื่น ๆ ที่เหมาะสม โดยอาจจัดสวัสดิการให้กับผู้นำชุมชนที่เข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มด้วย 4) ควรปรับเปลี่ยนตำแหน่งกรรมการกลุ่มเมื่อได้รับเลือกเข้ามาอีกให้ตรงตามความสามารถของแต่ละคน 5) ควรเชิญบุคคลภายนอกมาให้ความรู้และประสบการณ์แก่สมาชิกอย่างต่อเนื่องหรือนำคณะกรรมการและสมาชิกไปศึกษาดูงานนอกสถานที่บ้าง 6) ควรสนับสนุนการทำอาชีพเสริมให้กับสมาชิก และ 7) ควรจ่ายเบี้ยเลี้ยงและสวัสดิการให้กับคณะกรรมการและคนทำงานอย่างเพียงพอ

ฉัตรวิไล มุณละศรี (2547) วิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการที่ดีของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านโป่ง ตำบลนาแหม อำเภอมืองจังหวัดเลยโดยใช้ระเบียบวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งจำแนกกระบวนการวิจัยออกเป็น 4 ระยะคือ 1) ศึกษาสภาพการดำเนินงาน 2) การวิเคราะห์ปัญหาและร่วมกันกำหนดแผนเพื่อพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการที่ดี 3) การทดลองนำแผนไปปฏิบัติ และ 4) การประเมินผลและสรุปบทเรียน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านโป่งยังมีปัญหาในการบริหารจัดการปัญหาที่สำคัญได้แก่การขาดความรู้เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจออมทรัพย์และการทำบัญชี กลุ่มจึงมีการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการโดยการอบรมให้ความรู้ และการนำไปศึกษาดูงาน กลุ่มออมทรัพย์ที่ประสบความสำเร็จ ตลอดจนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการ ทำให้กรรมการและสมาชิกของกลุ่มมีความกระตือรือร้น มีความสนใจ และให้ความร่วมมือที่จะพัฒนากลุ่มให้เข้มแข็งมากขึ้น

เดโช พลายุชม (2549) วิจัยเรื่องการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตที่ประสบความสำเร็จในจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อศึกษาสภาพพื้นฐานทางด้านสังคมและเศรษฐกิจของสมาชิก สภาพทั่วไปในการดำเนินงาน จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานของกลุ่ม ผลการวิจัยสรุปได้ว่าสมาชิกของกลุ่มมีอายุเฉลี่ย 44.26 ปี การศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา มีอาชีพทำสวน มีรายได้เฉลี่ย 67,597.55 บาทต่อปี ระยะเวลาในการเป็นสมาชิก

เฉลี่ย 9.23 ปี สมาชิกมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยเกี่ยวกับการดำเนินงานของกลุ่ม และในระดับมากต่อความสามารถทางการบริหารของคณะกรรมการทุกตำแหน่ง สมาชิกส่วนใหญ่มีส่วนร่วมด้านการออมทรัพย์สัจจะ การร่วมประชุมกลุ่ม การร่วมกุ้ยืม การรับสวัสดิการ นอกจากนี้ยังได้รับประโยชน์จากกลุ่มในเรื่องดอกเบี้ยเงินออมสัจจะ เงินกู้ การมีส่วนร่วมกับกลุ่ม และการพัฒนาจิตใจ ตลอดจนมีความพึงพอใจในระดับมากต่อการดำเนินงานด้านต่าง ๆ

วาสนา ศรีนวลใย (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การดำเนินงานหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง อยู่เย็นเป็นสุข: กรณีศึกษา หมู่บ้านนากก หมู่ที่ 5 ตำบลฉลอง อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการและเงื่อนไขการดำเนินงานหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง “อยู่เย็นเป็นสุข” และศึกษาผลกระทบที่ได้รับจากการดำเนินงานหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง วิธีการเก็บข้อมูลคือ ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์เจาะลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ผลการศึกษา พบว่า กระบวนการดำเนินงานหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง อยู่เย็นเป็นสุข ประกอบด้วย 1) การสืบทอดอาชีพ 2) การคิดเกี่ยวกับการใช้ชีวิตแบบพอเพียง ชาวบ้านนากก ประมาณร้อยละ 30 มีแนวความคิดในการใช้ชีวิตแบบพอมีพอกินพอใช้ในครัวเรือน 3) การมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาหมู่บ้านเพื่อให้คนในบ้านเกิดการอยู่ดีมีสุข 4) รับนโยบายสู่แนวทางการปฏิบัติยังหมู่บ้าน 5) ประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง อยู่เย็นเป็นสุข 6) เจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐสนับสนุนการดำเนินงาน 7) สอบถามปัญหาและความต้องการของชาวบ้าน 8) เขียนโครงการ 9) เสนอขออนุมัติโครงการ 10) จัดสรรงบประมาณโครงการ และ 11) คัดเลือกหมู่บ้านต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียง อยู่เย็นเป็นสุข ส่วนผลกระทบจากการดำเนินงานหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง อยู่เย็นเป็นสุขประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1) ผลกระทบด้านอาชีพและการจ้างงาน 2) เกิดการรวมกลุ่มการดำเนินงาน กลุ่มน้ำพริกเผา กลุ่มเครื่องแกง กลุ่มผลิตภัณฑ์ครัวเรือน โดยมีการผลิต การจำหน่าย และเกิดเงินกองทุนภายในหมู่บ้าน 3) ผลกระทบด้านรายได้ เกิดรายได้ใน 2 ระดับ คือ ระดับครอบครัว และระดับหมู่บ้าน ซึ่งชาวบ้านสามารถจำหน่ายสินค้าได้เพิ่มมากขึ้นในตลาดร้านค้าชุมชน 4) เกิดระบบการดำเนินงานในหมู่บ้าน มีโครงสร้างการดำเนินงานต่าง ๆ ของหมู่บ้านชัดเจน 5) เกิดศูนย์เรียนรู้หมู่บ้านด้านภูมิปัญญาชาวบ้าน 6) เกิดการอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และ 7) เกิดความเอื้ออารีย์ต่อกันของคนในหมู่บ้าน

ไพฑูรย์ นิยมณา และคนอื่น ๆ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง “โครงการ ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายกองทุนสวัสดิการสังคมระดับอำเภอ กรณีศึกษาอำเภอราศีไศล จังหวัดศรีสะเกษ” พบว่า มีจำนวน 6 กลุ่ม กองทุนที่รวมตัวกันในลักษณะของเครือข่าย และมีกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่องมาแล้วมากกว่าหนึ่งปี ในจำนวนดังกล่าวมี 4 แห่งตั้งอยู่ที่อำเภอราศีไศล และอีก 2 แห่งตั้งอยู่ที่ อำเภอกันทรารมย์ โดยตั้งชื่อเครือข่ายว่า “เครือข่ายกองทุนเสริมสร้างชีวิตและสวัสดิการชุมชนจังหวัด ศรีสะเกษ” ประกอบด้วยสมาชิกดังนี้

1. กองทุนเสริมสร้างชีวิตและสวัสดิการชุมชนบึงหมอก อำเภอราศีไศล
2. กองทุนเสริมสร้างชีวิตและสวัสดิการชุมชนคูสระ อำเภอราศีไศล
3. กองทุนเสริมสร้างชีวิตและสวัสดิการชุมชนตุ้ อำเภอราศีไศล
4. กองทุนเสริมสร้างชีวิตและสวัสดิการชุมชนไผ่อำเภอราศีไศล
5. กองทุนเสริมสร้างชีวิตและสวัสดิการชุมชนคลีกล้วย อำเภอกันทรารมย์

## 6. กองทุนเสริมสร้างชีวิตและสวัสดิการชุมชนหนองบัวแดง อําเภอกิตติภราช

แต่ละชุมชนมีการดำเนินกิจกรรมกองทุนสองกองทุนควบคู่ กันไป คือ “กองทุนเสริมสร้างชีวิตชุมชน” และ “กองทุนสวัสดิการชุมชน” โดยกองทุนเสริมสร้างชีวิตชุมชน จะดำเนินกิจกรรมทางการเงิน มีการซื้อหุ้น การฝาก การถอน และการกู้

ผลกำไรจากการดำเนินการของกองทุนเสริมสร้างชีวิตชุมชนนั้น ร้อยละ 30 จะจัดสรรเพื่อนำไปเป็นทุนสำหรับการจัดสวัสดิการให้กับชาวชุมชนที่เป็นสมาชิกพร้อมทั้งตั้งกองทุนอีกกองทุนหนึ่งขึ้นมารองรับให้ชื่อว่า “กองทุนสวัสดิการชุมชน” และเรียกชื่อทั้งสองกองทุนรวมกันว่า “กองทุนเสริมสร้างชีวิตและสวัสดิการชุมชน” ต่อท้ายด้วยชื่อชุมชนซึ่งเป็นที่ตั้งกองทุน

จากการศึกษาพบว่า การดำเนินกิจกรรมกองทุนเสริมสร้างชีวิตชุมชน เติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่องทำให้กองทุนสวัสดิการชุมชนมีทุนสำหรับการจัดสวัสดิการให้ สมาชิกอย่างต่อเนื่อง จากนั้นได้ ร่วมกันก่อตั้งเครือข่ายชื่อว่า เครือข่ายกองทุนเสริมสร้างชีวิตและสวัสดิการชุมชน จังหวัดศรีสะเกษ บริหารจัดการในรูปแบบเครือข่าย มีการรวมสมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชนทุกเครือข่ายเข้าด้วยกันแล้วนำไปทำประกันชีวิตให้กับสมาชิก นอกจากนี้ยังมีการกู้เงินระหว่างกลุ่มเพื่อเสริมสภาพคล่องทางการเงินสำหรับรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายนั้น พบว่า เป็นรูปแบบที่มี กระบวนการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นแรก คือการก่อตัวของเครือข่ายด้วยการจุดประกายและขยายความคิดด้วยแนวคิดตามทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงพร้อมด้วยการตั้งประเด็นในเชิงท้าทายเพื่อการสร้าง ความตระหนักให้ กับชาวชุมชนว่า ชุมชนจะก้าวสู่การเป็นชุมชนเกิดพระเกียรติเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างไร ขั้นที่สอง มีการกำหนดค่าขวัญเพื่อการบริหารจัดการว่า “ร่วมทุน รวมใจ รับผิดชอบต่อชุมชน” และมีพันธกิจร่วมกันว่า จะแบ่งเบาภาระหนี้เงินกู้ยืมของระบบของสมาชิก พร้อมทั้งส่งเสริมให้ สมาชิกเกิดการออมบริหารจัดการเครือข่ายในรูปแบบของคณะกรรมการ โดยที่แต่ละกลุ่มกองทุนบริหารจัดการอย่างอิสระ กำหนดแนวทางการดำเนินงานภายใต้บริบทชุมชนตนเอง แต่มีแนวทางในการบริหารจัดการคล้ายคลึงกัน ขั้นที่สาม มีการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มกองทุนด้วยการจัดให้มีการประชุมอย่างต่อเนื่องและใช้ สถานที่ประชุมหมุนเวียนกันไป จัดกิจกรรมไปศึกษาดูงานร่วมกัน สำหรับการใช้จ่ายประโยชน์ จากการมีเครือข่ายนั้น พบว่า มีการรวมสมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชน ทั้งเครือข่ายเข้าด้วยกัน เพื่อนำไปทำประกันชีวิตให้กับสมาชิกและมีการกู้เงินระหว่างกลุ่มเพื่อเสริมสภาพคล่องทางการเงินให้กับกองทุนตนเอง และขั้นที่สี่ มีการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มด้วยการเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มอื่นอย่างต่อเนื่อง เช่น การร่วมพิธีเปิดกองทุน การจัดสรรเงินเข้าเครือข่าย เพื่อการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่นการประชุม การศึกษาดูงาน เป็นต้น

ปัญหาอุปสรรค ในการบริหารจัดการเครือข่าย พบว่า ขาดการนำระบบคอมพิวเตอร์ มาช่วยในการบริหารจัดการยังมีความไม่เข้าใจของสมาชิกและผู้นำชุมชน เกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุนบางกองทุน และขาดเครื่องมือที่ช่วยในการประชาสัมพันธ์เครือข่าย สำหรับประโยชน์ของการมี เครือข่าย พบว่า เกิดประโยชน์ต่อสมาชิกทั้งการแก้ไขปัญหาหนี้ในระบบการเสริมสภาพคล่องทางการเงิน ช่วยทำให้เกิดอำนาจต่อรองกับบริษัทประกันชีวิต

วรุณี เชาว์สุขุม (2554) ได้รายงานการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพจากการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาชุมชนในจังหวัดปทุมธานี การวิจัยได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากคณะกรรมการสภาการวิจัยแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็น เพศหญิง มีอายุต่ำกว่า

35 ปี ส่วนใหญ่จบประถมและมัธยมศึกษา มีสถานภาพสมรสประกอบอาชีพรับจ้าง การวิเคราะห์ระดับทางการปฏิบัติเกี่ยวกับวินัย 5 ประการ ในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติตามวินัย 5 ประการในภาพรวมอยู่ในระดับ 3.90 และ 0.75 เมื่อพิจารณาตามรายชื่อของวินัยทั้ง 5 ประการ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 5.00 การเป็นผู้ที่คิดได้อย่างครอบคลุมเชื่อมโยงเป็นระบบ 4.03 และ 0.74 ส่วนการวิเคราะห์ การปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติตามองค์การการเรียนรู้ ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐานพบว่า กลุ่มตัวอย่าง ที่มีเพศ อายุ ต่างกัน มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่ต่างกัน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสถานภาพและอาชีพต่างกันมีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การหาความสัมพันธ์ระหว่างวินัย 5 ประการ กับองค์การแห่งการเรียนรู้โดยใช้วิธีการของเพียสันพบว่า ปัจจัยทั้งสองมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ผลการวิเคราะห์การลงทุนและผลตอบแทนในการปลูกข้าวโดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มชาวนาที่ใช้ปุ๋ยชีวภาพกับปุ๋ยเคมี พบว่าชาวนาที่ใช้ปุ๋ยชีวภาพให้ผลตอบแทนที่สูงกว่า เพราะสามารถลดต้นทุนได้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

อรอนงค์ มหามิตร (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดสวัสดิการชุมชนด้วยหลักสังคหวัตถุ 4 ของชุมชนหนองลูกช้าง ตำบลบ้านขาม อำเภोजัตร์ส จังหวัดชัยภูมิ พบว่า รูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชนบ้านหนองลูกช้างได้ดำเนินกิจกรรมจำนวน 3 กิจกรรม ได้แก่ กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตหนองลูกช้าง ได้ดำเนินกิจกรรมมาตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2554 กลุ่มมีการรับฝากเงินอยู่ 2 ประเภท คือ เงินฝากสะสมทรัพย์ สมาชิกฝากเงินโดยการฝากเป็นหุ้น หุ้นละ 20 บาท ปัจจุบันมีทุนหมุนเวียน 2,194,370 บาท มีสมาชิก 421 คน และเงินฝากสะสมพิเศษ เงินประเภทนี้ สมาชิกจะฝากสะสม และถอนได้ แต่ไม่สามารถกู้ยืมได้ ปัจจุบันมีเงินสะสมจำนวน 390,542 บาท วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกลุ่มเพื่อให้ชาวบ้านรู้จักวางแผนการใช้จ่ายเงินและเป็นทุนประกอบอาชีพให้กับสมาชิก สิ้นปีกลุ่มจะมีการปันผลคืนให้กับสมาชิกตามจำนวนหุ้นที่สมาชิกฝากสะสม

1. กลุ่มสัจจะวันละ 1 บาท กลุ่มได้ เริ่มจัดตั้งมาตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2548 ชาวบ้านที่ต้องการเป็นสมาชิกกลุ่ม ต้องเสียค่าสมัครคนละ 20 บาท และต้องฝากเงินสะสมไว้ ที่กลุ่มอย่างน้อยคนละ 365 บาทต่อปี ปัจจุบันมีทุนสะสม 292,989 บาท มี สมาชิก 209 คน วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อเป็นการระดมทุนให้สมาชิกได้ช่วยเหลือกันและเป็นสวัสดิการให้กับสมาชิกตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย พอสิ้นปีกลุ่มจะมี การปันผลคืนให้กับสมาชิกตามจำนวนหุ้นที่สมาชิกฝากสะสม

2. กองทุนหมู่บ้านหนองลูกช้างได้รับการคัดเลือกจากจังหวัดชัยภูมิให้ได้รับเงินกองทุนหมู่บ้านละ 1,000,000 บาท ในปี พ.ศ. 2544 และในปี พ.ศ. 2546 ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มอีก 100,000 บาท กลุ่มได้เริ่มเปิดรับสมัครสมาชิกโดยเสียค่าธรรมเนียมแรกเข้าเป็นรายบุคคลหรือกลุ่ม จำนวน 1,000 บาท และสมาชิกต้องมี หุ้นฝากสะสมอย่างน้อย 1 หุ้น 20 บาท ต่อเดือน กลุ่มจะมีข้อจำกัดผู้ที่จะเป็นสมาชิกได้ต้องมีภูมิลำเนาอยู่ที่บ้านหนองลูกช้างไม่น้อยกว่า 2 ปี ปัจจุบันมีสมาชิก 129 คน มีทุนสะสมจำนวน 1,266,860 บาท



รางวัล และได้เสนอแนะว่า การให้รางวัลเป็นกุญแจสำคัญของวัฒนธรรมที่จะส่งเสริมให้เกิดการใช้ความรู้ร่วมกันในองค์กร และจะต้องมีการออกแบบให้มีความโปร่งใส

มิซาราฮี (Mizarahi, 1991) ได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างแบบของภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของผู้นำ โดยพัฒนาจากความแตกต่างทางวัฒนธรรมของพนักงาน ตามทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey and Blanchard ซึ่งเชื่อว่าประสิทธิผลของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำสามารถจัดความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการมุ่งคนกับพฤติกรรมการมุ่งงานให้สอดคล้องกับระดับของวุฒิภาวะหรือประสบการณ์ของพนักงาน จึงนำไปศึกษาวัฒนธรรมกลุ่มย่อยของพนักงาน 2 กลุ่ม คือกลุ่ม Ashkenazic กับกลุ่ม Sephardic ที่ส่งผลต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารจัดการชาวอิสราเอล ผลการวิจัยพบว่า ทั้งวัฒนธรรมของกลุ่ม Ashkenazic และวัฒนธรรมกลุ่ม Sephardic ต่างก็ไม่ส่งผลต่อแบบภาวะผู้นำทั้งแบบมุ่งคนและมุ่งงาน

อดัม (Adams, 1993) ได้ศึกษาวิจัยตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำองค์การและผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การ เพื่อยืนยันว่า ภาวะผู้นำที่หลากหลายสามารถตัดสินประสิทธิผลขององค์การได้ ผู้วิจัยเสนอว่า การควบคุมตามลำดับขั้นหรืออิทธิพลที่ตั้งอยู่ในรูปของภาวะผู้นำองค์การ ซึ่งมีอำนาจถูกพบในระดับองค์การที่หลากหลายและถูกแสดงออกโดยสมาชิกขององค์การนั้น ๆ และประสิทธิผลสามารถวัดได้ตามหน้าที่ขององค์การ 4 ประการของ Parson คือ ความสามารถในการปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาแบบแผนวัฒนธรรมองค์การ และภาวะผู้นำองค์การจะเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญของประสิทธิผลขององค์การ

คอร์นีเลีย ฟลอรา และเซพเพิน เอจเนอร์ (Cornelia Flora & Sepphen Aigner, 1999) ได้ศึกษาพื้นที่ 33 แห่งในชนบทของประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อหาปัจจัยเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยมีพื้นที่เป้าหมายเป็นพื้นที่ลดภาวะความยากจนและได้รับการแนะนำนวัตกรรม 2 ประการที่เชื่อมโยงกับทรัพยากร เพื่อกำหนดกลยุทธ์ชุมชนและวิสัยทัศน์ โดยเน้นความสำคัญของ 1) การมีส่วนร่วมของชุมชนที่อาศัยอยู่ในระยะยาว 2) พลังอำนาจของท้องถิ่นในโครงการชุมชนเข้มแข็ง ซึ่งผลการศึกษา พบว่า การมีความคิดก้าวหน้าของประชาชนในชุมชน การแบ่งปันด้วยความเอื้ออาทรระหว่างชุมชน ทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง ด้วยพลังอำนาจของประชาชน

ฟอนซิกอง และฟอนจอง (Cornelia Flora & Sepphen Aigner, 1999) ได้ศึกษาพื้นที่ 33 แห่งในชนบทของประเทศสหรัฐอเมริกา ในการริเริ่มพัฒนาชุมชนในกลุ่มรากหญ้าของคาเมรูน ได้ข้อสรุปจากการศึกษา พบว่า แนวคิดการพัฒนาชุมชนเป็นการมีส่วนร่วมของประชาชน ในความพยายามปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่โดยการพึ่งตนเอง ทั้งที่ริเริ่มด้วยประชาชนเอง และได้รับการส่งเสริมเพียงเล็กน้อยจากภาครัฐ การลดการแทรกแซงจากรัฐถือเป็นเจตนารมณ์ของการพึ่งตนเอง โดยที่ชุมชนพยายามที่จะสร้างสมรรถนะของท้องถิ่นให้เกิดขึ้น ภาครัฐและหน่วยงานอื่น ๆ สามารถที่จะยื่นความช่วยเหลือให้กับชุมชนชนบทเพียงแต่เรื่องเทคโนโลยีที่สำคัญและการเงินเท่านั้น ชุมชนควรพัฒนาการพึ่งตนเองทั้งในระดับปัจเจกบุคคล และชุมชนหมู่บ้าน เพื่อยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตให้ดีขึ้น การศึกษายังพบอีกว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนากลุ่มรากหญ้าของคาเมรูน คือ การเชื่อมั่นต่อภูมิปัญญาที่มีมาตั้งแต่ดั้งเดิมของชุมชน ทักษะและเทคโนโลยี การสนับสนุนจากผู้นำภายนอกชุมชน การมีส่วนร่วมระหว่างโครงสร้างทางวัฒนธรรมกับเครือข่ายชุมชน และการสนับสนุนจากสตรีและผู้ที่มีบทบาทหลักของชุมชน

ฮาร์ทลีย์ และฮิงส์แมน (Hartley & Hinksman, 2003) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำ: การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ โดยค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาความสามารถของปัจเจกบุคคลเพื่อช่วยให้สามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยวิธีการใหม่ ๆ โดยการพัฒนาภาวะผู้นำที่ดีที่สุดควรมุ่งให้ความสนใจที่ยุทธศาสตร์ และบริบทขององค์การเพื่อจะได้ออกแบบ และนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสม การพัฒนาภาวะผู้นำสามารถทำได้ 2 ลักษณะคือ 1) ลักษณะที่เป็นทางการ เช่น หลักสูตรที่อบรม โปรแกรมการพัฒนา และโปรแกรมการศึกษา และ 2) ลักษณะที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำ เช่น ประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน

อะเมกาวะ (Amegawa, 2010) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมุ่งไปสู่เกษตรกรรมแบบยั่งยืนในกลุ่มประเทศที่กำลังพัฒนา: มุมมองเชิงทฤษฎีและข้อเสนอแนะเชิงประจักษ์ ในรูปแบบของการวิเคราะห์เนื้อหา โดยมีวัตถุประสงค์คือนำเสนอมุมมองที่เป็นกรอบแนวคิดเกษตรกรรมแบบยั่งยืนที่สัมพันธ์กับบริบทเชิงสังคม ได้แก่ บริบทประเทศกำลังพัฒนา การใช้มาตรฐานอาหารเกษตรที่เรียกว่า Good Agricultural Practices, GAP การวิจัยนี้จะกำหนดปัจจัยเชิงสังคมและเชิงนิเวศที่ช่วยให้คำจำกัดความเกษตรกรรมแบบยั่งยืนมีความเหมาะสม ผลการศึกษาคือ ปัจจัยกำหนดคือนโยบายของรัฐต่อการส่งเสริมอย่างจริงจัง ระบบราชการที่เกี่ยวข้องต้องประสานงานและต้องปฏิบัติตามพันธกิจของการกำกับดูแลช่วยเหลือให้เกษตรกรพึ่งตนเองได้ และส่วนสำคัญคือกลุ่มเกษตรกรเองต้องมุ่งพึ่งตนเอง รวมกลุ่มกันเป็นสหกรณ์และองค์กรที่เข้มแข็ง

## 2.15 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่ได้รวบรวมมานั้น ผู้วิจัยนำมาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ด้วยการสรุปความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ตลอดจนการทบทวนวรรณกรรม ด้วยการอ้างอิงหนังสือ รวมทั้งผลงานวิจัยของบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผลของการทบทวนวรรณกรรม ประกอบกับแผนการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน จึงได้นำมาเป็นตัวกำหนดในการสร้างคำถามการวิจัยวัตถุประสงค์และนำมาใช้เป็นกรอบในการวิจัยได้ดังภาพต่อไปนี้





ภาพที่ 2.11 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตารางที่ 2.3 ตัวชี้วัดตัวแปร (Variables Indicators)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้สัมพันธ์กับตัวแปร	เครื่องมือวัด
ปัจจัยนโยบายการบริหารจัดการ	วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน นโยบายและกฎระเบียบ โครงสร้าง วัฒนธรรมองค์การ การวางแผน	แบบสอบถาม
ปัจจัยการบริหารกองทุนสวัสดิการ ชุมชนภายใน	บทบาทหน้าที่ผู้นำ การบริหารจัดการกลุ่ม สมาชิก กระบวนการส่งเสริม คุณธรรม การตอบสนองทางเศรษฐกิจและสังคม	แบบสอบถาม
ปัจจัยบริหารกองทุนสวัสดิการ ชุมชนภายนอก	ตัวแบบ เครือข่าย หน่วยงาน/องค์การต่าง ๆ	แบบสอบถาม
การบริหารจัดการกลุ่มสังคมอย่าง ทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่าง ยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้	การบริหารแบบงานชุมชนเป็นหลัก การบริหารยึดถือสวัสดิการเป็นหลัก การบริหารยึดถือศักยภาพชุมชนเป็นหลัก	แบบสัมภาษณ์

### 2.16 นิยามปฏิบัติการ

สวัสดิการสังคม หมายถึง ระบบการบริการทางสังคมซึ่งเกี่ยวกับการป้องกันการแก้ปัญหา การพัฒนา และการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของ ประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึง เหมาะสม เป็นธรรม และให้เป็นไปตาม มาตรฐาน ทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงานและการมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรม และการบริการทางสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ ที่ประชาชนต้องได้รับ และการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ

การจัดสวัสดิการสังคม หมายถึง การจัดบริการสวัสดิการสังคมตามมาตรฐานที่ คณะกรรมการกำหนด

ผู้รับบริการสวัสดิการสังคม หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งอยู่ในสภาวะยากลำบากหรือ ที่จำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือ เช่น เด็ก เยาวชน คนชรา ผู้ยากไร้ ผู้พิการ หรือทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ถูกละเมิดทางเพศ หรือกลุ่มบุคคลอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

องค์การสวัสดิการสังคม หมายถึง หน่วยงานของรัฐที่ดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคม องค์การสาธารณประโยชน์ และองค์กรสวัสดิการชุมชน

องค์กรสาธารณประโยชน์ หมายถึง องค์กรภาคเอกชนที่ได้รับการรับรองให้ดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมตามพระราชบัญญัตินี้

องค์กรสวัสดิการชุมชน หมายถึง องค์กรภาคประชาชนที่จัดตั้งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการสังคมให้แก่สมาชิกในชุมชน หรือปฏิบัติงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมของเครือข่ายสวัสดิการชุมชน และได้รับการรับรองให้ดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมตามพระราชบัญญัตินี้

ชุมชน หมายถึง กลุ่มคนที่มีวิถีชีวิตเกี่ยวพันกัน และมีการติดต่อสื่อสารระหว่างกันอย่างเป็นปกติและต่อเนื่อง โดยเหตุที่อยู่ในอาณาบริเวณเดียวกัน หรือมีอาชีพเดียวกัน หรือประกอบกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน หรือมีวัฒนธรรม ความเชื่อ หรือความสนใจร่วมกัน

เครือข่ายองค์กรสวัสดิการชุมชน หมายถึง องค์กรที่เกิดจากการรวมตัวขององค์กรสวัสดิการชุมชนมากกว่าหนึ่งองค์กรเพื่อร่วมมือ ประสานงาน และเชื่อมโยงในการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรสวัสดิการชุมชนทุกในระดับ

กองทุน หมายถึง กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

สำนักงาน หมายถึง สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแห่งชาติ

นักสังคมสงเคราะห์ หมายถึง ผู้ซึ่งปฏิบัติงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมที่สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีสาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์หรือที่ผ่านการฝึกอบรมด้านสังคมสงเคราะห์ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกำหนด หรือมีคุณสมบัติตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

อาสาสมัคร หมายถึง ผู้ซึ่งอาสาช่วยปฏิบัติงานด้านการจัดสวัสดิการสังคมในองค์กรสวัสดิการสังคม

กรรมการ หมายถึง กรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแห่งชาติ

คณะกรรมการ หมายถึง คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ

คณะกรรมการประเมินผล หมายถึง คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุน

## บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษา “การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้” เป็นการวิจัยโดยใช้วิธีแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method) คือ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการวิจัยที่มุ่งทำความเข้าใจตีความ และให้ความหมายจากการเก็บข้อมูลหลาย ๆ วิธี โดยให้ความสำคัญกับการตีความและสังเคราะห์ข้อค้นพบบนพื้นฐานของข้อเท็จจริงที่เก็บไว้แล้วนำเสนอในรูปแบบการอธิบายและในส่วนการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการวิจัยโดยวิธีการค้นหาความรู้และความจริงของข้อมูลเชิงตัวเลข การวิจัยเชิงปริมาณเป็นการออกแบบวิธีการวิจัยให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้มีคุณภาพ และใช้วิธีการทางสถิติช่วยในการวิเคราะห์ประมวลผลข้อสรุป เพื่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งขั้นตอนของการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนการวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือในเชิงประจักษ์ข้อมูล และเป็นไปตามระเบียบวิธีการ ผู้วิจัยจึงนำเสนอวิธีการวิจัยตามลำดับประกอบด้วย 1) แหล่งข้อมูล 2) ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย 3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 4) การเก็บรวบรวมข้อมูล 5) การวิเคราะห์ข้อมูล และ 6) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 3.1 แหล่งข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้ผู้บริหารจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ เพื่อสวัสดิการชุมชนในเขตจังหวัดภาคใต้ ทั้ง 2 เขต ได้แก่ 1) เขตจังหวัดภาคใต้ตอนบนรวม 7 จังหวัด คือจังหวัดชุมพร จังหวัดระนอง จังหวัดกระบี่ จังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ต จังหวัดสุราษฎร์ธานี และจังหวัดนครศรีธรรมราช 2) เขตจังหวัดภาคใต้ตอนล่างรวม 7 จังหวัด คือจังหวัดพัทลุง จังหวัดสงขลา จังหวัดตรัง จังหวัดสตูล จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี และจังหวัดนราธิวาส รวมทั้งหมด 14 จังหวัด ผู้วิจัยสุ่มประชากรออกมาเขตละ 1 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นจังหวัดที่ใหญ่ที่สุดและมีประชากรอยู่กันอย่างหนาแน่น และมีการจัดตั้งกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างมั่นคง โดยประสบผลสำเร็จในทุกตำบลของแต่ละจังหวัด โดยเฉพาะจังหวัดสงขลาถือว่าเป็นจังหวัดต้นแบบในการนำร่องการจัดตั้งกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างสมบูรณ์แบบจังหวัดหนึ่งของประเทศไทย ดังนี้

3.1.1 แหล่งข้อมูลที่เป็นเอกสาร เป็นเอกสารหรือหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ จัดทำขึ้นเกี่ยวกับการดำเนินงานของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ เพื่องานวิจัยครั้งนี้

3.1.2 ข้อมูลที่เป็นบุคคล ผู้วิจัยได้กำหนดตัวบุคคลที่ให้ข้อมูลที่สำคัญที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่อาศัยอยู่ในเขต จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา ดังนั้นประชากรและกลุ่มตัวอย่างจึงแยกออกเป็น 2 กลุ่ม โดยแยก ดังนี้

## 1. การวิจัยเชิงคุณภาพ

1.1 พื้นที่การวิจัย การวิจัยครั้งนี้ได้เลือกชุมชนศึกษา 2 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา

1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน ประกอบด้วย สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พอช.) สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ภาคใต้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พอช.ภาค) พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา (พมจ.) คณะกรรมการสนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนของจังหวัด ทั้ง 2 จังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา และประธานกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน จำนวน 24 คน ดังตารางที่ 3.1

**ตารางที่ 3.1** กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน

ลำดับ	หน่วยงาน	ประชากร/คน
1	สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พอช.)	1
2	สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ภาคใต้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พอช.ภาค)	1
3	พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา	2
4	คณะกรรมการสนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนของจังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา	2
5	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา	9
6	ประธานกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนของจังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา	9
<b>รวม</b>		<b>24</b>

## 2. การวิจัยเชิงปริมาณ

ในส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดลำดับขั้นของการวิจัยให้เป็นระบบ และเพื่อเชื่อมโยงให้เห็นประเด็นสำคัญที่สอดคล้องกับปัจจัยเหตุที่สำคัญของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้ ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ และเป็นระบบ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนด หัวข้อสำคัญในการวิจัยเชิงปริมาณตามประเด็นดังต่อไปนี้

### 2.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยในเชิงปริมาณนี้เพื่อที่จะทราบถึงการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้

### 2.2 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และสมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน จังหวัดสงขลา จำนวน 400 คน ดังนั้นผู้วิจัยจึงคำนวณตามสัดส่วนที่เหมาะสมโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ดังตารางที่ 3.2

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{nN}{N_1}$$

โดยที่  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด  
 $N$  = จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม  
 $N_1$  = จำนวนประชากรทั้งหมด

ตารางที่ 3.2 สมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา

ลำดับที่	จังหวัดภาคใต้ (ตอนบนและล่าง)	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
<b>จังหวัดนครศรีธรรมราช</b>			
1	กองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลนาทราย อำเภอเมือง	1,200	13
2	กองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลท่าดี อำเภอลานสกา	1,407	15
3	กองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลร่อนพิบูลย์ อำเภอร่อนพิบูลย์	1,021	11
4	กองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลช้างซ้าย อำเภอพระพรหม	1,595	17
5	กองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลขอนหาด อำเภอชะอวด	662	7
6	กองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลกรุงชิง อำเภอนบพิตำ	2,070	20
<b>จังหวัดสงขลา</b>			
1	กองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลทุ่งหวัง อำเภอเมือง	5,509	55
2	กองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลคอหงษ์ อำเภอหาดใหญ่	6,469	66
3	กองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลชิงโค อำเภอสิงหนคร	6,063	61
4	กองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลเขาพระ อำเภอรัตภูมิ	10,447	105
5	กองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลคลองเปี้ยะ อำเภอจะนะ	3,021	30
<b>รวม</b>		<b>39,464</b>	<b>400</b>

สรุปกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้สำหรับการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ในเขตจังหวัดภาคใต้ ในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา โดยระบุคุณสมบัติต่าง ๆ ของประชากรซึ่งเป็นประชากรที่ใช้ในการศึกษากลุ่มสัจจะออมทรัพย์ได้ จำนวน 400 คน

### 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ มีอยู่ 3 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยนโยบายการบริหารจัดการ 2) ปัจจัยการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายใน และ 3) ปัจจัยการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายนอก ประเด็นที่ผู้วิจัยใช้วัดผลการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ มีประเด็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

#### 3.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. ปัจจัยนโยบายการบริหารจัดการ ประกอบด้วย
  - 1.1 วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน
  - 1.2 นโยบายและกฎระเบียบ
  - 1.3 โครงสร้าง
  - 1.4 วัฒนธรรมองค์กร
  - 1.5 การวางแผน
2. ปัจจัยการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายใน ประกอบด้วย
  - 2.1 บทบาทหน้าที่ผู้นำ
  - 2.2 การบริหารจัดการกลุ่ม
  - 2.3 สมาชิก
  - 2.4 กระบวนการส่งเสริม
  - 2.5 คุณธรรม
  - 2.6 การตอบสนองทางเศรษฐกิจและสังคม
3. ปัจจัยการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายนอก ประกอบด้วย
  - 3.1 ตัวแบบ
  - 3.2 เครือข่าย
  - 3.3 หน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ

3.2.2 ตัวแปรตาม คือ การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้

1. การบริหารแบบงานชุมชนเป็นหลัก
2. การบริหารยึดถือสวัสดิการเป็นหลัก
3. การบริหารยึดถือศักยภาพชุมชนเป็นหลัก

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยใช้เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ได้แก่ การบริหารสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ปัญหาและอุปสรรคของรูปแบบการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ และ แนวทางรูปแบบการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ จำนวน 1 ฉบับ คือ เพื่อการศึกษาลักษณะการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ โดยดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดประเด็นหลักในการสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ระบุรายการข้อมูลที่ต้องการของแต่ละประเด็น

2. จัดทำร่างแบบสัมภาษณ์และรายการข้อความแต่ละประเด็น

3. ตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ โดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและการใช้ภาษา จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4. นำแบบสัมภาษณ์ไปทดลองสัมภาษณ์บุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยวิธีอาสาสมัครเพื่อตรวจสอบความชัดเจน และความครอบคลุมของคำถามในแบบสัมภาษณ์ โดยพิจารณาความเข้าใจต่อคำถามว่าเข้าใจตรงกันหรือไม่ และได้คำตอบตามที่ต้องการหรือไม่

5. แก้ไขและปรับปรุงให้เป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ แล้วจึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยมีขั้นเตรียมการสัมภาษณ์ ได้แก่ ก่อนลงสนามเพื่อรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้เริ่มต้นด้วยการนัดหมายวันเวลาที่สัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมกับขอเอกสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ พร้อมกันนั้น ผู้วิจัยจะต้องศึกษาประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล เตรียมและศึกษาวิธีใช้เครื่องบันทึกเสียง เตรียมสมุดจดบันทึกและอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้พร้อมก่อนดำเนินการสัมภาษณ์

ขั้นดำเนินการสัมภาษณ์ ได้แก่ ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะสนทนาสร้างความคุ้นเคยกับผู้ให้สัมภาษณ์ แจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ อธิบายเหตุผลและขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียงในขณะที่สัมภาษณ์ รวมทั้งแจ้งให้ทราบว่าข้อมูลต่าง ๆ ที่บันทึกเสียงไว้ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ หากผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ประสงค์ที่จะให้บันทึกเสียงในช่วงใด ผู้วิจัยก็จะไม่บันทึกเสียงของผู้ให้สัมภาษณ์

6. การทดสอบโดยการสัมภาษณ์ (In-Depth Interview) โดยการศึกษาการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน จากผู้บริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ จำนวน 10 ท่าน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง ซึ่งมีหลักเกณฑ์พิจารณา ได้แก่ 1) การบริหารสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน 2) ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ และ 3) การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ โดยมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

6.1 การนัดหมายวัน เวลา สัมภาษณ์ (In-Depth Interview)

6.2 จัดเตรียมโครงสร้างตัวแบบการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนเพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตภาคใต้

6.3 ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อค้นหาความเป็นไปได้ในการใช้ตัวแบบการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้



#### 6.4 สรุปผลจากการสัมภาษณ์

3.2.2 ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามเชิงสำรวจ องค์ประกอบการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ และองค์ประกอบสวัสดิการชุมชนของสมาชิก โดยกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในจังหวัดภาคใต้

ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ เพื่อใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อาชีพ การศึกษา สถานภาพ ที่มาของรายได้ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่อาศัยในถิ่นฐาน และความเพียงพอของรายได้ คำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายใน และการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายนอก รวมทั้งหมด 78 ข้อ คำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่าของ ลิเคิร์ต (Likert Rating Seale) มี 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ ประกอบด้วย การบริหารแบบงานชุมชนเป็นหลัก การบริหารยึดถือสวัสดิการเป็นหลัก และการบริหารยึดถือศักยภาพชุมชนเป็นหลัก คำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert Rating Seale) มี 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 16 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถาม (คำถามปลายเปิด) เกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จำนวน 3 ข้อ

#### 3.3.3 การสร้างเครื่องมือ

##### 1. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ศึกษาการสร้างเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้ศึกษาหลักการและทฤษฎี ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานการวิจัยที่เคยมีผู้ดำเนินการวิจัยเอาไว้ กำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย โดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ สร้างเครื่องมือ นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างประชากรที่จะดำเนินการวิจัยเพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ปรับปรุงแก้ไข จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

## 2. การหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธาน และกรรมการที่ปรึกษาวิทยาลัย เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย 1) ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง 2) ศาสตราจารย์ ดร.อิรอน มะลูสมิ 3) อาจารย์ ดร.สอาด บรรเจิดฤทธิ์ 4) อาจารย์ ดร.บุญเรือง ศรีเหรียญ 5) อาจารย์ ดร.บุญเลิศ ไพรินทร์ เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม รูปแบบของแบบสอบถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์รายข้อ (Index of Item-Objective Congruent: IOC) (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2538) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ถึง 1.0

2.2 การหาค่าความเชื่อมั่น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างกับกลุ่มประชาชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน หลังจากนั้น ทำการทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1971) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด เท่ากับ 0.86

## 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการจัดเก็บข้อมูลจะดำเนินการโดยผู้วิจัยจัดเก็บด้วยตนเองและมีผู้ช่วยวิจัย ในการเก็บข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามที่วัดผลของการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ เพื่อสวัสดิการชุมชน ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

### 3.4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองพร้อมผู้ช่วยนักวิจัย โดยขออนุญาตเก็บข้อมูลและดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือแนะนำตนเองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ถึงหน่วยงานที่รับผิดชอบในการตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยประธานกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์พร้อมทั้งชี้แจงการพิทักษ์สิทธิ์ในการสอบถาม และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามสถานที่ วัน และเวลาราชการ

2. ผู้วิจัยอธิบายวิธีการเก็บข้อมูลและกรอกข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง เมื่อกลุ่มตัวอย่างอนุญาต ผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยสอบถามกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนของแบบสอบถามจากนั้นจึงนำกลับมาวิเคราะห์ตามขั้นตอนต่อไป

3. การสัมภาษณ์ (Interview) การวิจัยครั้งนี้ใช้ทั้งการสัมภาษณ์แบบกึ่งทางการ (Semiformal Interview) และการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal Interview) ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้แทนจากผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ ประกอบด้วย สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พอส.) สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ภาคใต้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พอส. ภาค) พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา คณะกรรมการสนับสนุน

การขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนของจังหวัด ทั้ง 2 จังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัด นครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา และประธานกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน จำนวน 24 คน ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน

#### 4. สรุปผลจากการสัมภาษณ์จากแบบสัมภาษณ์

##### 3.4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองพร้อมผู้ช่วยนักวิจัย โดยขออนุญาตเก็บข้อมูลและดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือแนะนำตนเองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ถึงประธานสมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ เพื่อสวัสดิการชุมชน อย่างยั่งยืน จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์พร้อมทั้งชี้แจง การพิทักษ์สิทธิ์ในการสอบถาม และให้ประธานประสานความร่วมมือไปยังสมาชิก เพื่อเก็บข้อมูล ตามสถานที่ วัน และเวลาที่นัดหมาย

2. ผู้วิจัยอธิบายวิธีการเก็บข้อมูลและกรอกข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง เมื่อกลุ่มตัวอย่าง อนุญาต ผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยสอบถามกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนของแบบสอบถามจากนั้นจึงนำ กลับมาวิเคราะห์ตามขั้นตอนต่อไป

3.4.3 การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Study) ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน โดยผู้วิจัยศึกษาเอกสาร เฉพาะในส่วนที่มีการเชื่อมโยงถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย และข้อมูลที่ได้รับการกล่าวถึง ในการสัมภาษณ์ ซึ่งสามารถจำแนกเอกสารเกี่ยวกับการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ เพื่อสวัสดิการชุมชน และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

#### 3.5.1 ข้อมูลเชิงคุณภาพ

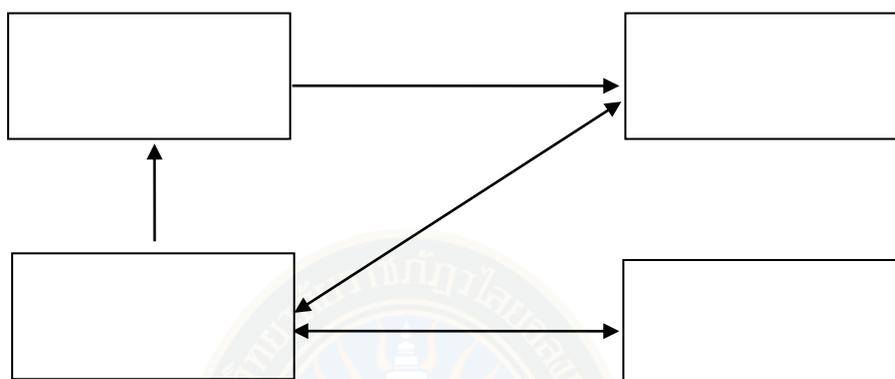
เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแล้วนำมาสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล เชิงคุณภาพ ตามองค์ประกอบหลัก ๆ 3 ประการ (ชาย โพธิ์สิตา, 2549) ดังนี้

1. การจัดระเบียบข้อมูล (Data Organizing) ซึ่งเป็นกระบวนการจัดการข้อมูล ด้วยกรรมวิธีต่าง ๆ เพื่อให้ข้อมูลเป็นระเบียบทั้งในทางการและในเนื้อหาพร้อมที่จะแสดง และนำเสนอ อย่างเป็นระบบได้

2. การแสดงข้อมูล (Data Display) เป็นกระบวนการนำเสนอข้อมูลส่วนใหญ่อยู่ใน รูปของการพรรณนา อันเป็นผลมาจากการเชื่อมโยงข้อมูลที่จัดระเบียบแล้วเข้าด้วยกันตามกรอบ แนวคิดที่ใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อบอกสิ่งที่ศึกษาความหมายที่ข้อมูลซึ่งได้ถูกจัดระเบียบไว้ดีแล้วออกมา

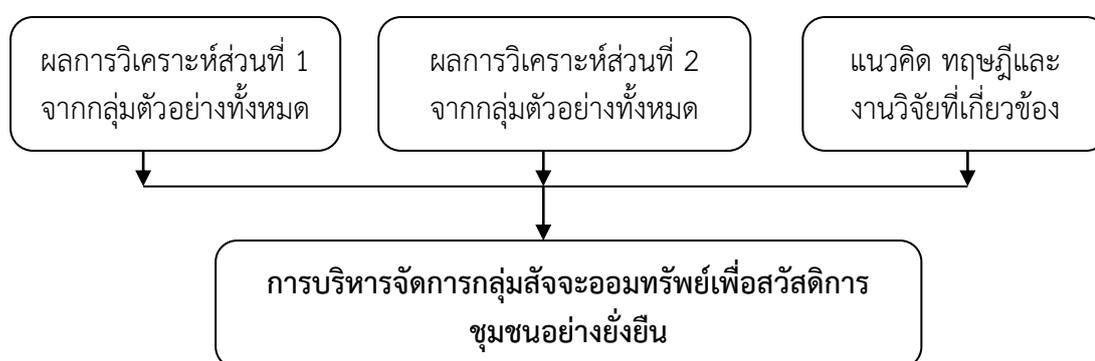
3. การหาข้อสรุป การตีความ และการตรวจสอบความถูกต้องตรงประเด็นของ ผลการวิจัย เป็นกระบวนการหาข้อสรุปและตีความหมายของผลหรือ ข้อค้นพบที่ได้จากการแสดง ข้อมูล รวมถึงการตรวจสอบว่าข้อสรุป และความหมายที่ใช้นั้นมีความถูกต้องตรงประเด็นและ

นำเชื่อถือเพียงใด ข้อสรุปและสิ่งที่ตีความออกมานั้น อาจอยู่ในรูปของคำอธิบาย กรอบแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องที่ทำกรวิเคราะห์ ดังภาพดังต่อไปนี้



ภาพที่ 3.1 กระบวนการข้อสรุปและตีความหมายของผลสัมฤทธิ์หรือข้อค้นพบที่ได้จากการแสดง  
ที่มา: ชาย โพธิสิตา (2549)

จากนั้นนำผลวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากส่วนที่ 1 และข้อมูลเชิงปริมาณจากส่วนที่ 2 การสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างและแนวคิดทฤษฎีรวมทั้งผลการวิจัยที่ผ่านมา แล้วสรุปเนื้อหาจากการวิเคราะห์ทั้งหมดแสดงเป็นสาระสำคัญที่เป็นข้อค้นพบจากการวิเคราะห์ ก็จะได้กรอบหรือการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะอมรินทร์ เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะอมรินทร์ เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในชุมชนทั่วประเทศต่อไป ดังภาพที่ 3.2



ภาพที่ 3.2 องค์ประกอบของผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะอมรินทร์  
เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน

### 3.5.2 ข้อมูลเชิงปริมาณ

หลังจากนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมไปตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์และนำมาจัดกระทำเป็นหมวดหมู่ เพื่อเป็นข้อมูลเสริมความแม่นยำ และชัดเจนโดยวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติสำหรับการทดสอบสมมติฐานประกอบไปด้วย การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Pearson Correlation) โดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient) พิซิต พิทักษ์สมบัติ (2548) เมื่อนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปลงรหัสโดยแยกเป็นประเด็นสำคัญแล้วให้คะแนนแต่ละข้อ โดยการกำหนดระดับไว้ 5 ระดับ

- ระดับ 5 หมายถึง การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์มากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์มาก
- ระดับ 3 หมายถึง การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์น้อย
- ระดับ 1 หมายถึง การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์น้อยที่สุด

2. การแบ่งองค์ประกอบการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ เป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด โดยใช้วิธีการคำนวณความกว้างอันตรภาคชั้น โดย บุญชม ศรีสะอาด (2551) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยองค์ประกอบการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ระดับน้อยที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ระดับมากที่สุด

3. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือโดยหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบวัดบุคลิกภาพ

เกณฑ์

3.1 ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้

3.2 ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC	แทน	ดัชนีความถูกต้อง	
$\sum R$	แทน	ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด	
N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ	
แทนค่า		=	3/5
ความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม		=	0.6

4. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ของสำนักบริการคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลและโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอโดยการแจกแจงค่าความถี่ ร้อยละ และพรรณนา

4.2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ในด้านต่าง ๆ โดยใช้สถิติถดถอยแบบพหุคูณ (Regression)

### 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. วิเคราะห์หาความถี่ และค่าร้อยละ (Percentages)
2. วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ค่าถดถอย (Regression)

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายใต้ตาราง โดยใช้สัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ เขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ และ 3) ศึกษาเสนอแนวทางที่เหมาะสมการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ระเบียบวิจัยแบบผสานวิธี คือ วิจัยเชิงปริมาณ เป็นหลักเพื่อให้ข้อมูลที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ ร่วมกับการเสริมด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อเป็นข้อมูลเสริมความแม่นยำและชัดเจนของข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ แทนความหมายดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์และความหมายทางสถิติ

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	หมายถึง	สถิติทดสอบที่ใช้พิจารณา F-distribution
SS	หมายถึง	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน
Df	หมายถึง	ชั้นขององศาแห่งความเป็นอิสระ
R <sup>2</sup> Square	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ของตัวแปรชีวิต
Adjusted R <sup>2</sup>	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ที่ปรับแล้ว
Beta	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย
*	หมายถึง	ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ขั้นตอนการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
2. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
3. เป้าหมายเพื่อสัมภาษณ์และสอบถามตามวัตถุประสงค์

ประเทศไทยกำลังพัฒนาที่เดินตามแนวทางกระแสหลัก แม้จะประสบผลสำเร็จในการสร้างความเติบโตทางเศรษฐกิจและการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ทันสมัย แต่ยังคงมีปัญหาในการจัดสวัสดิการให้ทั่วถึงคนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมกัน ในประเทศไทยระบบสวัสดิการที่จัดโดยภาครัฐมักจะมีข้อจำกัดในการเข้าถึง ความครอบคลุม และคุณภาพที่ได้รับ โดยผู้ที่เสียเปรียบมักจะเป็นคนจนที่ส่วนมากอาศัยอยู่ในชนบท ในขณะที่สวัสดิการที่จัดโดยภาคเอกชนมีต้นทุนสูง ทำให้คนเหล่านี้ไม่มี

กำลังเพียงพอที่จะลงทุน เพื่อให้บริการปัญหาดังกล่าวนี้ได้กระตุ้นให้ชุมชนชนบทหลายชุมชนพยายามหาทางเลือกในการสร้างระบบสวัสดิการด้วยตนเอง ด้วยการรวมกลุ่มระดมทรัพยากรจากสมาชิกในรูปของกลุ่มออมทรัพย์ และนำผลกำไรจากการดำเนินงานบางส่วนมาจัดสรรเป็นสวัสดิการด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสม จากการศึกษางานเขียนและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มออมทรัพย์ และการวิเคราะห์กรณีศึกษากลุ่มออมทรัพย์ที่มีการจัดสวัสดิการประสบผลสำเร็จหลายชุมชน ซึ่งกระจายอยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศไทย พบว่า ลักษณะของสวัสดิการที่จัดโดยกลุ่มออมทรัพย์ของชุมชนมีความครอบคลุมกว้าง ทั้งการรับขวัญเด็กเกิดใหม่ ทุนการศึกษา การรักษาพยาบาล การช่วยเหลือผู้สูงอายุ และการฌาปนกิจ หรืออาจจะเรียกว่า “ตลอดวงจรชีวิต” ด้วยรูปแบบการระดมทุนที่เน้นการออมอย่างต่อเนื่องของสมาชิก และใช้แนวทางการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมโดยคนในชุมชน ซึ่งมีต้นทุนต่ำและสามารถเข้าถึงได้ง่าย การจัดสวัสดิการฐานชุมชนในลักษณะนี้น่าจะเป็นทางเลือกในการออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน สำหรับชาวชนบทได้อย่างดี

ในขณะที่ประชาชนไทยส่วนหนึ่งจะเข้าไม่ถึงระบบธนาคาร ส่วนหนึ่งเป็นเพราะเห็นว่าไม่คุ้มคารถ ได้ไม่คุ้มเสีย ส่วนหนึ่งเพราะรู้สึกว่าจะเอาเงินที่ฝากแต่ละครั้งนั้นออกจะเล็กน้อยจนเกินไป เล็กน้อยจนรู้สึกไม่อยากจะเดินเข้าไปที่ธนาคารที่ดูโอโงงเหล่านั้นกลายเป็นอุปสรรคสำคัญทำให้คนไทยส่วนหนึ่งไม่สามารถออมเงิน แม้อยากออมก็ตาม แต่โชคที่ที่ชุมชนต่าง ๆ ทั่วไทยได้พยายามจัดตั้ง “กองทุนสัจจะออมทรัพย์” หรือ “ธนาคารหมู่บ้าน” ขึ้นนับเป็นพัน ๆ แห่ง เพื่อเป็นทางเลือกให้คนในชุมชนของตน สามารถเข้าถึงบริการทางการเงินประเภทง่าย ๆ คือ เก็บออม กู้ยืม โดยกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ที่ประสบความสำเร็จอย่างยิ่งในช่วงที่ผ่านมา ก็ต้องที่ อำเภอนะงะ จังหวัดสงขลา ของครูชุบ และที่จังหวัดตราด ของพระสุปิน เป็นต้น ตรงนี้ คนคงสงสัยอยู่ในใจว่า ทำไมต้องเรียกว่า “สัจจะออมทรัพย์” ที่เรียกเช่นนั้นก็เพราะ สมาชิกตั้งสัจจะกันว่า จะพยายามออมเงินให้ได้ตามที่ตั้งใจไว้ แม้ไม่มากก็ตาม โดยออมวันละเล็กวันละน้อย อาจจะเพียงวันละบาท สิบบาท เก็บเล็กผสมน้อยไว้ให้กลายเป็นเงินออมสำหรับยามฉุกเฉิน สำหรับการลงทุน สำหรับชีวิตในช่วงชรา ซึ่งหลายคนก็เปลี่ยนแปลง จากคนที่ไม่เคยออมก็ถูกเปลี่ยนแปลงให้ออม คนที่ออมมาแล้วก็บริหารเอง เมื่อก่อนเอาเงินใส่กระปุกแล้วไปฝากกับสถาบันการเงินต่าง ๆ ยอมขาดทุนเอาเงินออมไปไว้เฉย ๆ แล้วกู้เงินเขามาใช้มันก็ขาดทุนทั้งขึ้นทั้งล่อง ค่าน้ำมันรถก็ต้องเสีย ภาวะเงินเฟ้อก็ต้องเสีย ตอนนี่เขาก็มาออมเอง กู้เอง บริหารเอง เขากำไรมาปันผลให้ตัวเอง ป่วยไว้ดูแลตัวเอง ตายไว้ช่วยทำศพ ช่วยเป็นทุนการศึกษาของลูกหลานเขาเอง เอามาพัฒนาพวกเขาเอง อาชีพพัฒนาเป็นอาชีพหลายด้าน ในการซื้อปุ๋ยซื้อยา การต่อรองพ้อค่า เพราะเขามีทุน จะไปทำมาค้าขายก็ได้ จากเดิมที่ต่างคนต่างอยู่ไม่ไปมาหาสู่กัน แต่ตอนนี้ไม่ได้ เพราะมันต้องมาร่วมกัน เพราะเงินเอามารวมกันเสร็จแล้วก็เหมือนกับว่าเป็นกงสี ทุกคนต้องมาดูแล รับผลประโยชน์ร่วมกัน เพราะฉะนั้นถ้าใครทำไม่ดี ก็ต้องช่วยกันแก้ไข ใ้อที่ดีก็ช่วยกันพัฒนาต่อไป สิ่งเหล่านี้ก็เปลี่ยนแปลง อาชีพก็เข้มแข็งมากขึ้น ฉะนั้นคนที่มีปัญหา ก็ลดลงไป ถ้าใครกินเหล้าเมายาหนักก็หาคนค้าไม่ได้ ถ้าไม่เปลี่ยนพฤติกรรมก็กู้เงินไม่ได้ ไม่มีคนค้าให้ คนไหนที่พฤติกรรมประวัติน่าดี ไปติดยาเสพติด ไม่ทำมาหากินก็ไม่มีใครค้าให้เพราะคนในหมู่บ้านรู้กันหมด เล็กเล็กขโมยน้อยก็เปลี่ยนแปลง เมื่อก่อนจะมีบ้างเพราะอยู่บ้านใครบ้านมัน เดียวนี้ขโมยแล้วเจอหน้ากันไม่ได้ ก็มีความรู้สึกมีสำนึกที่เปลี่ยนไป



ดังนั้น วิธีที่จะทำให้เกิดการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน อย่างยั่งยืนได้ คือ พัฒนาคอนให้มีคุณธรรม ถ้าคนมีคุณธรรม ไม่ต้องมีระเบียบอะไรมาก รับรองว่าเขาจะไม่โกงหรือเอาเงินไปเกินก็จะคืน ดังนั้นถ้าคนมีคุณธรรมมันจะไปได้ แต่ถ้าพัฒนาให้คนมีคุณธรรมไม่ได้ อันนั้นก็ไปเร็ว เพราะฉะนั้นอย่าเอาความรู้ที่ไม่มีคุณธรรมไปใส่เขาอย่างเดียว ต้องเอาความรู้ที่มีคุณธรรม บอกย้ำคุณธรรมไป ถ้าเขาเห็นประโยชน์ร่วมกัน มันก็จะยั่งยืนโดยที่ใครก็ไม่ต้องไปนั่งเฝ้าคุณธรรมเป็นรากฐานสำคัญที่สุด รากฐานนั้นสำคัญ เหมือนการสร้างอาคารสิบชั้นยี่สิบชั้น ถ้าเสาเข็มไม่ดีก็ไปหมด เสาเข็มมันอยู่ใต้รากมองไม่เห็น แต่มันมีความสำคัญมาก ความสำนึกความรับผิดชอบ ความจริงใจมันอยู่ในความรู้สึกรู้สึกของคน มันมองไม่เห็น แต่มันเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของชีวิตที่อยู่ร่วมกัน ในสังคม ระบบก็ต้องพัฒนาไปเรื่อย ๆ คำว่าการเรียนรู้สู่การพัฒนาที่ต้องทำไปเรื่อย ๆ เช่น รถยนต์ก็ถูกพัฒนามาเรื่อย ๆ ใช้มือใช้ขา ต่อมาใช้ไฟฟ้า นี่ก็เปลี่ยนไป อันนี้คือการพัฒนาต่อเนื่อง ที่นี้คนก็เหมือนกัน การที่เราไปเรียนรู้แล้วให้เขาได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง คือการเรียนรู้แบบนี้มีปัญหแบบนี้ ขัดข้องแบบนี้เราก็ไปวางระบบใหม่ วางระบบใหม่ให้เขารู้ว่าแบบนี้มันช้า มันไม่ดี แล้วอยากดีกว่านี้หรือไม่ เสนอทางออกแล้วมาร่วมกันเราพัฒนา อย่างนี้จะได้ไม่ทำให้มันช้า พัฒนาให้ดีขึ้น เรียกว่าให้คนดีลากคนไม่ดีไปด้วย ถ้าอยากจะทำอยู่ต้องพัฒนาตามเขา

งานวิจัยนี้มุ่งนำเสนอบทบาทของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน อันเป็นการช่วยแก้ปัญหาที่ชุมชนประสบมาอย่างต่อเนื่องหลายปัญหา ซึ่งที่ผ่านมารัฐและหน่วยงานภายนอกอาจจะไม่สามารถเข้าใจได้ดี รวมทั้งให้ความช่วยเหลือได้ไม่ตรงจุดและเพียงพอ บทบาทด้านนี้ของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน จะเป็นทางเลือกในการออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนได้ดีพอสมควร โดยเฉพาะระหว่างชุมชนในชนบทกับชุมชนชาวเมืองหรือแม้กระทั่งระหว่างชุมชนด้วยกัน เนื้อหาที่นำเสนอในบทความนี้ได้มาจากการสังเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิ ที่ได้จากการค้นคว้าเอกสารทางวิชาการ และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีการเผยแพร่ ทั้งในรูปของสิ่งตีพิมพ์และในอินเทอร์เน็ต ขอบเขตของเนื้อหาที่นำเสนอครอบคลุมแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและการออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการและระบบสวัสดิการในประเทศกำลังพัฒนา โดยเฉพาะในประเทศไทย พัฒนาการของสวัสดิการชุมชนในรูปของกลุ่มออมทรัพย์ และบทบาทของสวัสดิการชุมชนในการออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน โดยเน้นในชุมชนชนบทของเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-Participant Observation) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างจากผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน ได้แก่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พอช.) สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ภาคใต้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พอจ. ภาค) พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา คณะกรรมการสนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนของจังหวัด ทั้ง 2 จังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา และประชาชนกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน คำถามที่ใช้จะเป็นเพียงแนวทางในการสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ นโยบาย

การบริหารจัดการ การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายใน และการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายนอก ถูกนำมาตั้งเป็นคำถามปลายเปิด (Open-Ended Questionnaire) จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ร่วมรับผิดชอบโดยตรงในฐานะที่ท่านเหล่านั้นเป็นผู้สร้างความเจริญก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมทั้งสิ้นจำนวน 24 คน และการวิเคราะห์แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนจังหวัดนครศรีธรรมราช และสมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนจังหวัดสงขลา จำนวน 400 คน ของปัจจัยการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

#### 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง แสดงถึง เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์การบริหารจัดการในองค์กร และศาสนา

ข้อมูลทั่วไป	N = 24	
	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	9	37.50
หญิง	15	62.50
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 30 ปี	-	-
31-40 ปี	6	25.00
41-50 ปี	8	33.33
มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	10	41.67
<b>การศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	18	75.00
ปริญญาโท	4	16.67
ปริญญาเอก	2	8.33
<b>ประสบการณ์การบริหารจัดการในองค์กร</b>		
1 ปี-3 ปี	2	8.33
4 ปี-8 ปี	5	20.83
9 ปี-12 ปี	8	33.33
13 ปี ขึ้นไป	9	37.50

## ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	n=24	
	จำนวน	ร้อยละ
ศาสนา		
พุทธ	16	66.67
อิสลาม	8	33.33
คริสต์	-	-

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามปัจจุบันในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในจังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา จำนวน 400 คน จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์การบริหารจัดการในองค์การศาสนา ผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ด้านเพศ พบว่า เป็นเพศหญิง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 และเป็น เพศชาย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50

ด้านอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 รองลงมาอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และสุดท้ายอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00

ด้านการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมา จบปริญญาโท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และสุดท้าย จบปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33

ด้านประสบการณ์การบริหารจัดการในองค์การ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การบริหารจัดการในองค์การ 13 ปี ขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลง

มีประสบการณ์ระหว่าง 9 ปี-12 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมา มีประสบการณ์ระหว่าง 4 ปี-8 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 20.83 และสุดท้ายประสบการณ์ทางบริหารจัดการในองค์การ ระหว่าง 1 ปี-3 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33

ด้านศาสนา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มากที่สุด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 และนับถือศาสนาอิสลาม จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33

#### 4.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.2 เพศ อาชีพ การศึกษา สถานภาพ ที่มาของรายได้ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในถิ่นฐาน และความเพียงพอของรายได้

ข้อมูลทั่วไป	n = 400	
	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	189	47.25
หญิง	211	52.75
<b>อาชีพ</b>		
ทำนา ทำสวน ทำไร่	189	47.25
รับราชการ รัฐวิสาหกิจ	32	8.00
พนักงานบริษัทหรือลูกจ้างองค์กร หน่วยงาน	87	21.75
ประกอบอาชีพส่วนตัว	42	10.50
พ่อบ้าน แม่บ้าน	50	12.50
<b>การศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	274	68.50
ปริญญาตรี	112	28.00
ปริญญาโท ขึ้นไป	14	3.50
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	69	17.25
สมรส	267	66.75
แยกกันอยู่ หย่าร้าง	23	5.75
หม้าย	41	10.25
<b>ที่มาของรายได้</b>		
ครอบครัว	297	74.25
ทำงาน	103	25.75
<b>รายได้ต่อเดือน</b>		
ไม่มีรายได้ที่แน่นอนในแต่ละเดือน	108	27.00
ต่ำกว่า 5,000 บาท	-	-
5,001- 10,000 บาท	97	24.25
10,001-20,000 บาท	156	39.00
20,001 บาท ขึ้นไป	39	9.75

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	n = 400	
	จำนวน	ร้อยละ
<b>ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในถิ่นฐาน</b>		
ต่ำกว่า 1 ปี	-	-
2 ปี-4 ปี	51	12.75
5 ปี-8 ปี	117	29.25
9 ปี ขึ้นไป	232	58.00
<b>ความเพียงพอของรายได้</b>		
เพียงพอ	311	77.75
ไม่เพียงพอ	89	22.25

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามปัจจุบันในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในจังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา จำนวน 400 คน จำแนกตามเพศ อาชีพ การศึกษา สถานภาพ ที่มาของรายได้ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในถิ่นฐาน และความเพียงพอของรายได้ ผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ด้านเพศ พบว่า เป็นเพศหญิง จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 52.75 และเป็นเพศชาย จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 47.25

ด้านอาชีพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำนา ทำสวน ทำไร่ มากที่สุด จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 47.25 รองลงมาเป็นพนักงานบริษัทหรือลูกจ้างองค์กร หน่วยงาน จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 21.75 รองลงมาประกอบอาชีพส่วนตัว จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 10.50 และสุดท้ายรับราชการ รัฐวิสาหกิจ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00

ด้านการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มากที่สุด จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 68.50 รองลงมาจบปริญญาตรี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 และสุดท้ายจบปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50

ด้านสถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สมรส มากที่สุด จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 66.75 รองลงมาโสด จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.25 รองลงมาหม้าย จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.25 และสุดท้ายแยกกันอยู่ หย่าร้าง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.75

ด้านที่มาของรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มาจากครอบครัว มากที่สุด จำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 74.25 และมาจากทำงาน จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 25.75

ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท มากที่สุด จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 รองลงมาไม่มีรายได้ที่แน่นอนในแต่ละเดือน จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 รองลงมามีรายได้ระหว่าง 5,001-10,000 บาท จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 24.25 และสุดท้ายมีรายได้ 20,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.75

ด้านระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในถิ่นฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ 9 ปี ขึ้นไป มากที่สุด

จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 รองลงมาอยู่ระหว่าง 5 ปี-8 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 29.25 สุดท้ายอยู่ระหว่าง 2 ปี-4 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 12.75

ด้านความเพียงพอของรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเพียงพอ มากที่สุดจำนวน 311 คน คิดเป็นร้อยละ 77.75 และไม่เพียงพอ จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 22.25

#### 4.3 เป้าหมายเพื่อสัมภาษณ์และสอบถามตามวัตถุประสงค์

สัมภาษณ์ และสอบถามตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน ได้แก่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พอช.) สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ภาคใต้ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พอช. ภาค) พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา คณะกรรมการสนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนของจังหวัด ทั้ง 2 จังหวัด จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา และประธานกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน จำนวน 24 คน และสมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช และสมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนจังหวัดสงขลา จำนวน 400 คน ตามกรอบแนวคิดในการวิจัยดังรายละเอียดต่อไปนี้

<b>ประเด็นสำคัญ</b> การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ในเขตจังหวัดภาคใต้
<b>วัตถุประสงค์ข้อที่ 1</b> เพื่อศึกษาการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน อย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้
<b>วัตถุประสงค์ข้อที่ 2</b> เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้
<b>วัตถุประสงค์ข้อที่ 3</b> เพื่อศึกษาเสนอแนวทางที่เหมาะสมการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้

**ภาพที่ 4.1** แบบสัมภาษณ์และสอบถามตามวัตถุประสงค์ คำถาม 3 ข้อ ใช้สัมภาษณ์ผู้บริหาร  
หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน และประธานกลุ่มสัจจะ  
ออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา

##### 4.3.1 ผลการวิเคราะห์

ผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน ได้แก่  
สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์  
(พอช.) สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ภาคใต้กระทรวงการพัฒนาสังคม และ  
ความมั่นคงของมนุษย์ (พอช. ภาค) พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช  
และจังหวัดสงขลา คณะกรรมการสนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนของจังหวัด ทั้ง 2 จังหวัด

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา และ ประธานกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน จำนวน 24 คน

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ พบว่า

กลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนที่ได้จัดตั้งขึ้นในจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา โดยมีเป้าหมายเพื่อจัดสวัสดิการ โดยเฉพาะได้มีการนำผลกำไรขององค์กรการเงินมาจัดสวัสดิการสร้างวินัยในการออมของสมาชิกเพื่อให้ได้สวัสดิการจนเกิดการขยับเชื่อมโยงบูรณาการกองทุนภายในชุมชน เพื่อนำดอกผลมาเป็นกองทุนสวัสดิการ กรณีตัวอย่างรูปธรรมที่กลุ่มออมทรัพย์เป็นฐานในการจัดสวัสดิการมีค่อนข้างหลากหลาย เช่น เครือข่ายกลุ่มออมทรัพย์ จังหวัดสงขลา (คลองเปยะ นาหว้า น้ำขาว คูเต่า ฯลฯ) มีรูปแบบ “ออมวันละบาท” และกองทุนสัจจะวันละบาทเป็นรูปแบบการจัดสวัสดิการที่ใช้แนวคิดสัจจะวันละบาท ทำสวัสดิการในชุมชน รวมถึง กองทุนสวัสดิการจากฐานกองทุนผู้สูงอายุ เป็นรูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชนที่มีครอบครัว ชุมชนเป็นผู้จัดการในการจัดบริการสังคมให้กับผู้สูงอายุ สร้างเครือข่ายของผู้สูงอายุ โดยใช้เงินกองทุนเป็นเครื่องมือ มีเป้าหมายให้ผู้สูงอายุเป็นผู้คิด ผู้จัดการและรับประโยชน์ โดยมีบริการสำคัญ ๆ เช่น ศูนย์บริการผู้สูงอายุในชุมชน การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ การรวมกลุ่มสร้างงานของผู้สูงอายุ เป็นต้น ในส่วนการจัดการบริหารกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในจังหวัดภาคใต้มีการกระจายอำนาจในการดำเนินกิจกรรมไปยังหมู่บ้านต่าง ๆ เชื่อมโยงประสานกันด้วยกรรมการกลางของกลุ่มหมู่บ้านต่าง ๆ มีบทบาทในการจัดการกิจกรรมของกลุ่มในหมู่บ้านของตนเอง เช่น เรื่องระบบเงินออมสัจจะและเงินให้กู้แต่ละหมู่บ้านสะสมเงินออมสัจจะของตนเอง สมาชิกได้ให้สัจจะเป็นข้อตกลงว่า จะส่งเงินออมเข้ากลุ่มหมู่บ้านเดือนละเท่าใด ซึ่งต่อคนนั้น ขึ้นต่ำอยู่ที่เท่าไรต่อเดือน กรรมการกลุ่มประจำหมู่บ้านมีหน้าที่คอยติดตามตรวจสอบให้แต่ละคนส่งเงินออมตามสัจจะที่ตกลงกันไว้ โดยมีผลตอบแทนในด้านสวัสดิการที่ว่า ถ้าสมาชิกใหม่เริ่มสะสมเงินติดต่อกัน 1 ปีขึ้นไป ก็จะได้รับเงินสวัสดิการโดยมีข้อแม้ที่ว่าตลอดปีนั้น สามารถขาดส่งเงินออมได้เพียง 2 ครั้งเท่านั้น กล่าวโดยง่ายคือ กรรมการอยากจะให้สมาชิกมีเงินออมส่วนตนอย่างน้อย 10 เดือนขึ้นไปต่อปี และด้วยเหตุจูงใจในเงินสวัสดิการจึงทำให้สมาชิกออมเงินอย่างสม่ำเสมอ ขณะที่ระบบสวัสดิการต่าง ๆ กรรมการกลางจะเป็นคนคอยจัดการให้สมาชิกทุกคนจากทุกหมู่บ้านอย่างเสมอภาคตามสิทธิและเงื่อนไขของแต่ละคน เช่น สมาชิกที่เป็นสมาชิกนานกว่าก็จะได้รับสิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาลได้มากกว่า โดยพิจารณาร่วมกันในคณะกรรมการว่าควรจะให้ผลตอบแทนในระดับเท่าใด และความรุนแรงของอาการที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นโรคร้ายไข้เจ็บตลอดทั้งอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น รวมถึงกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนที่ได้จัดตั้งขึ้นในจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา เปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มเสมอมาตั้งแต่ระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติ นโยบายและกฎระเบียบต่าง ๆ ของกลุ่มจะเริ่มต้นจากกรรมการระดับหมู่บ้านรวบรวมปัญหาของสมาชิกแล้วนำเข้าสู่ที่ประชุมคณะกรรมการ เมื่อผ่านความเห็นของคณะกรรมการและร่างเป็นนโยบายแล้ว จะไม่นำไปปฏิบัติทันที แต่กรรมการระดับหมู่บ้านนำร่างนั้นไปชี้แจงกับสมาชิก ประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกทราบและรับฟังความเห็นของสมาชิกเพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป ฉะนั้นเมื่อมีการประชุมใหญ่พิจารณาร่างนโยบายหรือกฎระเบียบ ก็จะไม่มีการคัดค้านจากสมาชิก และได้รับ

อนุมัติให้ใช้บังคับได้ เห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมในประเด็นนี้เป็นการเข้าร่วมที่ต่างจากรูปแบบที่เป็นทางการ แต่เป็นการให้ตัวแทนของตนปฏิบัติหน้าที่ภายใต้การควบคุมตรวจสอบของสมาชิก

จากข้อมูลการให้สัมภาษณ์ของ นายเกล้า แก้วเพชร ประธานกลุ่มออมทรัพย์ เพื่อการผลิตบ้านนาหว้า อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา ได้กล่าวไว้ว่า “กลุ่มออมทรัพย์บ้านนาหว้าได้เริ่มจัดให้มีกองทุนสวัสดิการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 ภายหลังจากจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์มาได้ 17 ปี ด้วยการจัดสรรเงินกำไรสะสมจากการดำเนินงานร้อยละ 2 ของกำไรรวมที่ได้ในแต่ละปี นำมาช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลของสมาชิก โดยเริ่มจากช่วยเหลือร้อยละ 20 ของค่าใช้จ่ายจริง แต่ไม่เกินวงเงิน 2,000 บาทต่อปี ในปีแรกที่เริ่ม ยกเว้นเป็นจ่ายร้อยละ 90 ของค่าใช้จ่ายจริง แต่ไม่เกินวงเงิน 3,000 บาทต่อปี ในปี พ.ศ. 2543 ต่อมาเมื่อมีสวัสดิการรักษายาบาลของรัฐ ตาม “โครงการ 30 บาทรักษาได้ทุกโรค” ทางกลุ่มฯ จึงเปลี่ยนมาจ่ายให้ผู้ป่วยในลักษณะของการจ่าย “ค่านอนรักษาที่โรงพยาบาล” แทน กล่าวคือ หากคนไข้ต้องรักษาตัวเป็นผู้ป่วยในของโรงพยาบาลสามารถเบิกค่าสวัสดิการนี้ในอัตราคงที่ต่อวันได้” (สัมภาษณ์เมื่อ 2 มิถุนายน 2557)

ซึ่งสอดคล้องกับการให้สัมภาษณ์ของ นายวรเสถียร ชูแก้ว ผู้ช่วยผู้จัดการภาค (ปฏิบัติการชุมชน) สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ภาคใต้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พอจ. ภาค) ได้ให้ความคิดเห็นถึงการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ ว่า “รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน มุ่งเน้นให้ภาคประชาชนเป็นผู้ริเริ่ม เป็นเจ้าของและดำเนินการด้วยตนเองจนมีคุณภาพระดับหนึ่งก่อน และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรัฐจึงสนับสนุนด้านการสมทบกองทุน โดยมีเกณฑ์ในการสนับสนุน เช่น บริหารจัดการโครงการและงบประมาณให้มีประสิทธิภาพตามนโยบายของรัฐบาล อนุมัติโครงการและงบประมาณที่ได้รับการเห็นชอบจากคณะกรรมการส่งเสริมการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนระดับจังหวัด/กรุงเทพมหานคร ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชน ในการพัฒนาระบบสวัสดิการชุมชน จัดระบบติดตามประเมินผล และรายงานต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาสวัสดิการชุมชนให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และสามารถเป็นหลักในการจัดสวัสดิการชุมชนของท้องถิ่น สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนจะจัดกลไกและระบบการทำงานให้เอื้อต่อการดำเนินงานของฝ่ายต่าง ๆ ให้มากที่สุด ดำเนินการจัดสวัสดิการชุมชนในพื้นที่ระดับท้องถิ่น และเกี่ยวกับสมาชิกและผู้รับประโยชน์กองทุนสวัสดิการชุมชน” (สัมภาษณ์เมื่อ 7 มิถุนายน 2557)

สรุปได้ว่าการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา จัดตั้งขึ้นจากการรวมตัวกันของคนในภาคใต้ มีกรมพัฒนาชุมชนและคอยสนับสนุนต่าง ๆ มีจุดร่วมที่เห็นพ้องก็เพื่อแก้ปัญหาเรื่องทุนและหนี้สิน มีระบบการเรียนรู้ร่วมกันในการจัดการทรัพยากรที่มี ทั้งคน ภูมิปัญญา และทรัพยากรธรรมชาติ โดยที่กลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนมีระบบการบริหารกองทุนในเชิงรุกที่จะอาศัยกองทุนในการพัฒนาวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของสมาชิกให้ดี ลดการกั๊กยามภายนอก เน้นการพึ่งพาตนเอง และเพื่อเป็นการขยายฐานสมาชิกให้มากขึ้นด้วย โดยมีการนำเงินกองทุนมาให้สมาชิกนำไปลงทุนด้านอาชีพและพัฒนาคุณภาพชีวิต จากวิธีการดังกล่าวทำให้สมาชิกมีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เมื่อจำนวนสมาชิก



เพิ่มขึ้น เงินออมก็มีจำนวนเพิ่มขึ้น สามารถปล่อยเงินกู้ได้มากขึ้น ส่งผลให้กลุ่มมีกำไรเพิ่มขึ้น สามารถจ่ายเงินปันผลให้แก่สมาชิกมากขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ทางสถิติทางองค์ประกอบในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา จากสมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช และสมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนจังหวัดสงขลา จำนวน 400 คน เพื่อนำผลจากการศึกษาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ให้สามารถบริหารจัดการองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวม 3 ด้าน ประกอบด้วย การบริหารแบบงานชุมชนเป็นหลัก การบริหารยึดถือสวัสดิการเป็นหลัก และการบริหารยึดถือศักยภาพชุมชนเป็นหลัก โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

**ตารางที่ 4.3** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา ด้านการบริหารแบบงานชุมชนเป็นหลัก

การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน		ระดับความสำคัญ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	การสร้างแนวร่วมการพัฒนาจากทุกภาคส่วนในการฟื้นฟูชุมชน	3.21	0.90	ปานกลาง
2	การบูรณาการแผนชีวิตแผนชุมชนและแผนพัฒนาท้องถิ่น	2.94	1.14	ปานกลาง
3	การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาและศักยภาพของชุมชน	3.18	1.01	ปานกลาง
4	การสืบค้นและพัฒนาศักยภาพแกนนำการเปลี่ยนแปลงในชุมชนทั้งแกนนำที่เป็นทางการและแกนนำตามธรรมชาติ	3.00	1.19	ปานกลาง
5	การจัดจำหน่ายสินค้าจำเป็นในการครองชีพและประกอบอาชีพ ซึ่งมีผลให้เกิดธุรกิจชุมชนในกลุ่ม	3.21	1.26	ปานกลาง
6	ทำกิจกรรมหลายอย่างตามความต้องการของสมาชิก	3.29	1.17	ปานกลาง
<b>รวม</b>		<b>3.14</b>	<b>1.11</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา ด้านการบริหารแบบงานชุมชนเป็นหลัก พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง ( $\bar{X} = 3.14$ , S.D. = 1.11) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความสำคัญปานกลาง 6 ข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญสูงที่สุดคือ ข้อที่ 6 ทำกิจกรรมหลายอย่างตามความต้องการของสมาชิก ( $\bar{X} = 3.29$ , S.D. = 1.17) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญรองลงมาคือ ข้อที่ 5 การจัดจำหน่ายสินค้าจำเป็นในการครองชีพ และประและข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญกอบอาชีพ ซึ่งมีผล

ให้เกิดธุรกิจชุมชนในกลุ่ม ( $\bar{X} = 3.21$ , S.D. = 1.26) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 2 การบูรณาการแผนชีวิตแผนชุมชนและแผนพัฒนาท้องถิ่น ( $\bar{X} = 2.94$ , S.D. = 1.14)

**ตารางที่ 4.4** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา ด้านการบริหารยี่ดื้อสวัสดิการเป็นหลัก

การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน		ระดับความสำคัญ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	คำนึงถึงวิถีชีวิตที่ดำรงของชุมชน ทุกคนเป็นเจ้าของยึดการให้อย่างมีคุณค่า รับผิดชอบต่อศักดิ์ศรี คนในชุมชนมีความสัมพันธ์กันอย่างเกื้อกูล	3.08	1.23	ปานกลาง
2	ยึดถือระบบสวัสดิการชุมชนที่ใช้กองทุนสวัสดิการชุมชนเชื่อมโยงทุนทางสังคมในท้องถิ่นให้เกิดคุณค่าแก่ชุมชน สังคม และประเทศ	3.24	1.06	ปานกลาง
3	ยึดถือระบบสวัสดิการชุมชนมีการบริหารจัดการที่ดี มีกติการ่วมของชุมชนตามหลักธรรมาภิบาล	2.91	1.13	ปานกลาง
4	ยึดถือระบบสวัสดิการชุมชนที่สามารถสร้างคุณค่า ทำนุบำรุงสิ่งที่ดำรง ทรัพยากรของชุมชนอย่างสร้างสรรค์	3.13	1.11	ปานกลาง
5	เสริมสร้างขบวนการสวัสดิการชุมชนและเชื่อมโยงเครือข่ายการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นในทุกระดับ	2.99	1.24	ปานกลาง
<b>รวม</b>		<b>3.07</b>	<b>1.15</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา ด้านการบริหารยี่ดื้อสวัสดิการเป็นหลัก พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง ( $\bar{X} = 3.07$ , S.D. = 1.15) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความสำคัญปานกลาง 5 ข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญสูงสุดที่สุดคือ ข้อที่ 2 ยึดถือระบบสวัสดิการชุมชนที่ใช้กองทุนสวัสดิการชุมชนเชื่อมโยงทุนทางสังคมในท้องถิ่นให้เกิดคุณค่าแก่ชุมชน สังคม และประเทศ ( $\bar{X} = 3.24$ , S.D. = 1.06) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญรองลงมาคือ ข้อที่ 4 ยึดถือระบบสวัสดิการชุมชนที่สามารถสร้างคุณค่า ทำนุบำรุงสิ่งที่ดำรง ทรัพยากรของชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 3.13$ , S.D. = 1.11) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 3 ยึดถือระบบสวัสดิการชุมชนมีการบริหารจัดการที่ดี มีกติการ่วมของชุมชนตามหลักธรรมาภิบาล ( $\bar{X} = 2.91$ , S.D. = 1.13)

**ตารางที่ 4.5** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา ด้านการบริหารยี่ห้อศักยภาพชุมชนเป็นหลัก

การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน		ระดับความสำคัญ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	การบริการวิชาการให้แก่ชุมชน โดยให้การสนับสนุนและความช่วยเหลือทางวิชาการ การจัดประชุมอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่หน่วยงานองค์กรและภาคประชาชน	3.00	1.13	ปานกลาง
2	สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีภารกิจหลักในการพัฒนาองค์ความรู้ และนำองค์ความรู้ไปเสริมสร้างศักยภาพของชุมชน	3.12	1.06	ปานกลาง
3	ติดตามประเมินผลในด้านการเสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาภาคประชาชนให้เติบโต และเพิ่มโอกาสของผู้ยากจน รวมถึงผู้ด้อยโอกาสอย่างยั่งยืน	3.08	1.22	ปานกลาง
4	การพัฒนาความสัมพันธ์กับชุมชนให้เกิดเครือข่ายชุมชน โดยการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับหน่วยงาน องค์กรชุมชน และภาคประชาชน	3.18	1.21	ปานกลาง
5	การปรับตัวโดยการเรียนรู้ที่จะแก้ปัญหาในชุมชน อย่างเป็นระบบโดยเน้นการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและมีความสอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชน	3.13	1.16	ปานกลาง
<b>รวม</b>		<b>3.10</b>	<b>1.16</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา ด้านการบริหารยี่ห้อศักยภาพชุมชนเป็นหลัก พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง ( $\bar{X} = 3.10$ , S.D. = 1.16) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความสำคัญปานกลาง 5 ข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญสูงสุดคือ ข้อที่ 4 การพัฒนาความสัมพันธ์กับชุมชนให้เกิดเครือข่ายชุมชน โดยการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับหน่วยงาน องค์กรชุมชน และภาคประชาชน ( $\bar{X} = 3.18$ , S.D. = 1.21) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญรองลงมาคือ ข้อที่ 5 การปรับตัวโดยการเรียนรู้ที่จะแก้ปัญหาในชุมชนอย่างเป็นระบบโดยเน้นการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และมีความสอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชน ( $\bar{X} = 3.13$ , S.D. = 1.16) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 1 การบริการวิชาการให้แก่ชุมชน โดยให้การสนับสนุนและความช่วยเหลือทางวิชาการ การจัดประชุมอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่หน่วยงานองค์กรและภาคประชาชน ( $\bar{X} = 3.00$ , S.D. = 1.13)

**ตารางที่ 4.6** สรุปค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา (รวมทั้ง 3 ด้าน)

การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน		ระดับความสำคัญ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	การบริหารแบบงานชุมชนเป็นหลัก	3.14	1.11	ปานกลาง
2	การบริหารยึดถือสวัสดิการเป็นหลัก	3.07	1.15	ปานกลาง
3	การบริหารยึดถือศักยภาพชุมชนเป็นหลัก	3.10	1.16	ปานกลาง
<b>รวม</b>		<b>3.10</b>	<b>1.14</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.6 สรุปได้ว่าการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา ในภาพรวม มีระดับความสำคัญปานกลาง ( $\bar{X} = 3.10$ , S.D. = 1.14) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความสำคัญปานกลางทั้ง 3 ข้อ โดยเมื่อเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญสูงสุดคือ ข้อที่ 1 การบริหารแบบงานชุมชนเป็นหลัก ( $\bar{X} = 3.14$ , S.D. = 1.11) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความสำคัญรองลงมาคือ ข้อที่ 3 การบริหารยึดถือศักยภาพชุมชนเป็นหลัก ( $\bar{X} = 3.10$ , S.D. = 1.16) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 2 การบริหารยึดถือสวัสดิการเป็นหลัก ( $\bar{X} = 3.07$ , S.D. = 1.15)

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ พบว่า

กลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา มีแนวการดำเนินงานที่พยายามสร้างกลุ่มให้เป็นระบบเปิด ให้สมาชิกสามารถตรวจสอบได้ตลอดเวลา คณะกรรมการต้องคอยกระตุ้นให้สมาชิกมีความตื่นตัวในการเข้าร่วมรับรู้ปัญหา รวมทั้งแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และตรวจสอบการทำงานของคณะกรรมการ สิ่งที่ต้องย้ำสมาชิกเสมอคือ อย่าเชื่อกรรมการเพราะเห็นเป็นญาติ ให้ดูพฤติกรรมของกรรมการด้วย ในการบริหารงานที่ยึดหลักการกระจายอำนาจดังกล่าวนี้ ทำให้สมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา มีความมั่นใจในความสามารถของพวกตนในการสืบทอดมรดกชิ้นนี้ไปสู่ลูกหลาน โดยมีปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ดังนี้

### 2.1 ด้านนโยบายการบริหารจัดการ

นโยบายการบริหารจัดการของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในจังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา มีการบริหารจัดการโดยกรรมการกลุ่มมีคนทุกรุ่นทุกวัยเรียนรู้และถ่ายทอดประสบการณ์แก่กัน แต่การผลัดเปลี่ยนกรรมกรนั้นเป็นรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาหรือสร้างคน แต่ดูเหมือนว่าวิธีการที่กลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา ส่วนใหญ่ใช้อยู่จะก่อให้เกิดความสมานฉันท์

ในชุมชนได้มากกว่า โดยที่การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการ คณะกรรมการปฏิบัติการจะเป็นผู้ดูแล การอนุมัติและเบิกจ่ายกองทุนสวัสดิการ

## 2.2 การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายใน

1) บทบาทหน้าที่ผู้นำกลุ่มจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนในเขต จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้เกี่ยวกับ กลุ่มจะออมทรัพย์ โดยการพาไปเรียนรู้กลุ่มจะออมทรัพย์ที่ประสบผลสำเร็จด้วยตนเอง แล้วนำ สิ่งที่ได้เรียนรู้มาใช้ในการจัดตั้งกลุ่มจะออมทรัพย์ในชุมชน เป็นการให้ข้อคิดว่า “ก่อนทำอะไรต้อง ศึกษาข้อมูลให้ดีก่อนลงมือทำ” อีกทั้งผู้นำได้ช่วยเหลือให้การสนับสนุนการทำงาน และเสริมสร้าง การเรียนรู้ของสมาชิกภายในกลุ่ม กระตุ้นให้คนในชุมชนรู้จักกล้าคิด กล้าทำ นำศักยภาพที่ตนเองมีอยู่ ออกมาทำงานร่วมกันเพื่อส่วนรวมอีกด้วย

2) การบริหารจัดการของกลุ่มจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนจังหวัด นครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา คณะกรรมการบริหารจัดการกลุ่มประกอบด้วย บุคคลที่มีความ เสียสละ ซื่อสัตย์ มีการดำเนินงานตามกฎระเบียบ มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ สามารถตอบสนองด้านการเงินแก่สมาชิก และยังตอบสนองทางด้านสังคม คือ ทำให้คนสามัคคีร่วมมือ กันในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน อีกทั้งในการดำเนินงานมีการปรับหน้าที่ความรับผิดชอบของ คณะกรรมการกลุ่มให้เหมาะสมสอดคล้องกับการทำงาน ช่วยกันทำงานแบบถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน ซึ่งผู้นำมีส่วนช่วยในการทำงานกลุ่ม และคณะกรรมการกลุ่มได้มาก นอกจากนี้ท่านพระครูสมุห์วิเชียร อดบพาทการเป็นที่เล็งในการทำงานและการทำกิจกรรมต่าง ๆ ลง แต่จะเป็นที่ปรึกษาและสนับสนุน การทำงานของกลุ่ม เพื่อเปิดโอกาสให้ทางกลุ่มทำงานกันเองมากขึ้น นอกจากนี้คณะกรรมการ มีการประชุมประจำเดือนและหลังจากทำกิจกรรมนั้น ๆ เพื่อติดตามทบทวนงาน และประเมินผล การทำงานของกลุ่มเป็นระยะ เมื่อครบปีมีการสรุปการทำงานและบทเรียนในการดำเนินงานที่ผ่านมา ตลอดทั้งปี ทำให้ระบบการบริหารจัดการได้รับความเชื่อถือ ศรัทธา มีประสิทธิภาพ และโปร่งใสมาก ขึ้น รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขการทำงานในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

3) สมาชิกกลุ่มจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา การที่สมาชิกได้เข้ามาร่วมกลุ่มทำให้สมาชิกได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง ครอบคลุม รวมถึงกลุ่มอีกด้วย อีกทั้งการทำกิจกรรมกลุ่มยังช่วยให้สมาชิกมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทาง ที่ดีขึ้นได้ รวมทั้งผู้นำก็มีส่วนช่วยกระตุ้นทำให้สมาชิกมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและพัฒนาตนเอง ไปในทางที่ดีขึ้นได้เช่นกัน ทำให้สมาชิกกลุ่มมีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบร่วมกัน ตรงต่อเวลา มีสัจจะ มีความสามัคคี เห็นอกเห็นใจช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม ไว้วางใจซึ่งกันและกัน และรู้จักประหยัดอดออมมากขึ้น นอกจากนี้สมาชิกมีบทบาทสำคัญในกระบวนการ ดำเนินงานต่าง ๆ ของกลุ่มให้ประสบความสำเร็จตั้งแต่การก่อตั้งกลุ่ม การดำเนินงานกลุ่ม การทำ กิจกรรมต่าง ๆ จนถึงการเชื่อมเครือข่ายให้กลุ่มมีความเจริญเติบโต จนกลายเป็นแหล่งศึกษาเรียนรู้ นั้นทำให้สมาชิกได้เรียนรู้ทั้งจากภายในและภายนอกชุมชน มีการพัฒนาศักยภาพ สร้างความภาคภูมิใจ ของสมาชิกกลุ่มมากขึ้นได้

4) กระบวนการส่งเสริมกลุ่มจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนจังหวัด นครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา กลุ่มมีการทำกิจกรรมการออม การกั๊ยมีการคั้นเงิน การปันผล

และสวัสดิการแก่สมาชิก รวมทั้งมีกิจกรรมต่าง ๆ ที่ช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นแหล่งศึกษา  
 ศึกษาดูงานจากกลุ่มองค์กรภายนอก อีกทั้งตั้งแต่การก่อตั้งกลุ่ม การดำเนินงานกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อ  
 สวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา การทำกิจกรรมต่าง ๆ จนถึงการเชื่อม  
 เครือข่ายฯ ให้กลุ่มมีความเจริญเติบโตจนกลายเป็นแหล่งศึกษาเรียนรู้ นั่น ได้มีการสร้างแรงจูงใจ  
 โดยเอาสวัสดิการหรือการสร้างการเงินชุมชนเป็นตัวดึงดูดคน และในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม  
 เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คัดเลือกคณะกรรมการบริหารกลุ่มสัจจะออมทรัพย์  
 จากสมาชิกในหมู่บ้านเป็นคนที่ยอมรับของชุมชนและสมาชิก ได้สร้างโอกาสและเวทีให้คนในชุมชน  
 ได้พบปะแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และปัญหาทั้งภายในและภายนอกกลุ่ม ได้เน้นให้ทุกคน  
 มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนากลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ให้เป็นสถาบันการเงินของชุมชน  
 มีจุดหมายของการพัฒนาที่แน่นอน ที่ทุกคนสามารถร่วมรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น

5) คุณธรรม การทำกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์  
 เพื่อสวัสดิการชุมชนในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา เป็นเครื่องมือในการเสริมสร้าง  
 คุณธรรม การสร้างแรงจูงใจ โดยเอาสวัสดิการหรือการสร้างการเงินชุมชนเป็นตัวดึงดูดคน การกระตุ้น  
 ให้สมาชิกเกิดความสำนึก ความรัก ความสามัคคี ความเอื้ออาทร รู้จักการออมชอบ การช่วยเหลือ  
 ซึ่งกันและกัน มีระเบียบวินัยมีความรับผิดชอบร่วมกัน ตรงต่อเวลา มีสัจจะ มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม  
 ไว้วางใจซึ่งกันและกัน และรู้จักประหยัดอดออมมากขึ้น โดยกิจกรรมที่ทำร่วมกันเป็นการสอนกันไป  
 ในตัว

6) การตอบสนองทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อ  
 สวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา ในด้านเศรษฐกิจนั้น การมาออม การกั๊ก  
 การปันผล การจัดสรรสวัสดิการ และทำกิจกรรมต่าง ๆ กับทางกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการ  
 ชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา ช่วยเสริมให้คนในกลุ่มรู้จักประหยัดอดออม รู้จัก  
 การใช้จ่ายเงินนำเงินออมไปใช้ในสิ่งที่จำเป็นในชีวิตประจำวันได้มากขึ้น และส่วนทางด้านสังคม การทำ  
 กิจกรรมต่าง ๆ ทำให้สมาชิกได้มีโอกาสรักชาติ ศาสนา ชดเชยจิตใจให้ดีขึ้น รู้จักนำหลักธรรมคำสอนมาใช้  
 ในชีวิตประจำวัน ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีกับครอบครัว ญาติพี่น้อง เพื่อนบ้าน รวมทั้งระหว่าง  
 สมาชิกกับสมาชิก และสมาชิกกับคณะกรรมการ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมากขึ้น อีกทั้งทำให้คนที่  
 ไม่ยอมรับกลุ่มได้มีโอกาสพูดคุยปรับความเข้าใจระหว่างสมาชิกกลุ่มและคณะกรรมการกลุ่ม ทำให้เข้าใจ  
 กลุ่มและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันมากยิ่งขึ้นด้วย นอกจากนี้การมารวมกลุ่มเป็นเครือข่าย ทำให้มี  
 โอกาสสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันกับคนภายนอกชุมชนมากขึ้น

### 2.3 การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายนอก

ปัจจัยการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายนอก โดยองค์การภายนอกต่าง ๆ  
 จะสนับสนุนกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช  
 และจังหวัดสงขลา อยู่ภายนอกนั้นคือไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการบริหารกลุ่ม ภาระของกลุ่ม และชี้แนะกลุ่ม  
 แต่จะปล่อยให้กลุ่มได้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สนับสนุนในสิ่งที่กลุ่มต้องการ เช่น ภาระงานใหม่ ๆ  
 ข้อมูลต่าง ๆ แหล่งศึกษาเรียนรู้ ทั้งนโยบายรัฐและโครงการของภาครัฐทั้งในระดับจังหวัด อำเภอ  
 ตำบล และองค์กรเอกชนได้มีส่วนร่วมสนับสนุนภาระงานการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของชุมชนได้  
 อย่างต่อเนื่องและเต็มที่ ในการดำเนินการหลายกิจกรรมดังกล่าวส่วนใหญ่กลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อ

สวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลาจะดำเนินการเอง การประสานงานภายนอก และประสานงานข้อมูลที่เป็นจะขอความสนับสนุนจากองค์กรเครือข่าย และองค์กรภายนอก ได้แก่

1) เครือข่าย มีการรวมเป็นเครือข่ายกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา ได้เข้าร่วมเวทีประชุม สัมมนา และร่วมดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของเครือข่าย ได้มีการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน มีการสนับสนุนการทำกิจกรรมของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลาเป็นระยะ ๆ ทางเครือข่ายมีการจัดสวัสดิการแก่ชุมชนในจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา การทำงานเป็นเครือข่ายทำให้ทั้งกลุ่มและสมาชิกกลุ่มมีการเรียนรู้และมีการพัฒนามากขึ้นทั้งทางด้านความคิด กระบวนการทำงาน การทำงานร่วมกัน คุณธรรมต่าง ๆ จนกลายเป็นแหล่งศึกษาเรียนรู้ดูงานของกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

2) ตัวแบบ ได้มีการเรียนรู้จากการศึกษาดูงานจากกลุ่มฮักเมืองน่าน จังหวัดน่าน สหกรณ์การเกษตรหมู่บ้านสหกรณ์ ตำบลบ้านสหกรณ์ กิ่งอำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่ ที่ประสบความสำเร็จและเข้มแข็งภายนอกชุมชน เป็นการกระตุ้นให้ชาวบ้านเกิดความตระหนักถึงปัญหาและหนทางแก้ไขปัญหา นำสิ่งที่ได้เรียนรู้มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อพัฒนาชุมชนของตนเองให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น

3) หน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ ซึ่งการทำงานของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลาในยุคปัจจุบันมีความจำเป็นที่ต้องใช้เงินสนับสนุน เพื่อให้กลุ่ม หรือองค์กรที่เป็นเครือข่ายภายในชุมชนสามารถคงอยู่และดำเนินงานต่อไปได้ จึงได้เสนอทำโครงการขอรับการสนับสนุนจากแหล่งทุนต่าง ๆ และขอความร่วมมือจากกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในชุมชน และนอกชุมชน

จากข้อมูลการให้สัมภาษณ์ของ นายอมร วงศ์วรรณ ท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้พูดถึง ความหลากหลายในมิติการเปลี่ยนแปลง และพลวัตของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ในช่วงก่อนการก่อตัว การก่อเกิด การขยาย และการดำรงอยู่ ของภูมิปัญญาชาวบ้านและชุมชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช ก่อนและหลังการก่อตั้งกลุ่มเป็นผลพวงจากวิกฤตเศรษฐกิจหลังปี พ.ศ. 2540 จากการเปลี่ยนแปลงภายในระบบทุนนิยมของไทยเอง และแรงบีบรัดจากปัจจัยภายนอกอย่างลุ่มลึก พร้อมทั้งการบอกให้เห็นถึงการเปลี่ยนวิกฤตเป็นโอกาสของชาวบ้านในการนำเงินมารวมกัน ซึ่งสามารถใช้เป็นฐานเงินทุนหรือเป็น “กระดานกระดก” ในการนำไปสู่การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในชุมชน โดยใช้สินเชื่อเป็นเครื่องมือในการกระจายเงินลงไปสู่ชาวบ้าน และใช้คำว่า “สัจจะ” เป็นกลยุทธ์ในการยึดโยงความเป็นกลุ่มให้ดำรงอยู่ได้ โดยกระบวนการใช้ภูมิปัญญาของชาวบ้านในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผ่านการรวมตัวของกลุ่มคนเป็นองค์กรทางการเงิน การพยายามปรับใช้องค์ความรู้ที่ได้รับใหม่ผ่านการผสมผสานกับความรู้เดิมที่มีอยู่ เพื่อให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตดั้งเดิมของชาวบ้าน ในวิถีดั้งเดิมนั้นชีวิตของชาวบ้านไม่ได้แบ่งแยกเป็นส่วน ๆ หากแต่ทุกอย่างมีความสัมพันธ์กัน การทำมาหากิน การอยู่ร่วมกันในชุมชน การปฏิบัติ ศาสนา พิธีกรรมและประเพณี เมื่อผู้คนใช้ความรู้นั้นเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคนกับคน คนกับธรรมชาติ และคนกับสิ่งเหนือธรรมชาติ” (สัมภาษณ์เมื่อ 19 มิถุนายน 2557)

ซึ่งสอดคล้องกับการให้สัมภาษณ์ของ ร.ต.ต. ชวน บุญศรี ประธานกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านไผ่ใหญ่เหนือ หมู่ 7 ตำบลถ้ำใหญ่ อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ให้ความเห็นว่าเช่นเดียวกันว่า “ปัจจัยที่ทำให้กลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนประสบความสำเร็จ และมีความเข้มแข็งกล่าวคือ การดำเนินงานของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนสามารถดำเนินกิจกรรมมาได้จนถึงทุกวันนี้ นับว่าเป็นความสำเร็จของการรวมกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในระดับภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งความสำเร็จดังกล่าวมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องส่งผลอยู่ 4 ประการ คือ 1) ปัจจัยด้านผู้นำ ภาวะผู้นำ และตัวผู้นำชุมชนเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการบริหารงานและเป็นจุดรวมพลังของทุกคนในชุมชนคุณภาพและคุณลักษณะของผู้นำย่อมจะมีผลสะท้อนต่อวิธีปฏิบัติงาน และผลงานของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะประธานกลุ่มออมทรัพย์มีจุดเด่น ซึ่งเป็นลักษณะของผู้นำที่ดีคือมีความซื่อสัตย์ มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีวินัยในตัวเอง สามารถควบคุมตนเองได้ มีพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออกต่อผู้อื่นทำให้เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจ ตลอดจนมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และยังเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานราชการและเอกชน จึงส่งผลให้การดำเนินงานของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนประสบความสำเร็จได้ในระดับหนึ่ง 2) การมีส่วนร่วมของสมาชิก เช่น ประเพณีการลงแขกของคนในชุมชนจะเปลี่ยนไปบ้าง ซึ่งสืบเนื่องจากการใช้เครื่องจักรกลเข้ามาทำงานแทนคน แต่จากการสังเกตในการทำกิจกรรมอื่น ๆ พบว่า คนในชุมชนยังให้ความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันทำกิจกรรมนั้น ๆ ด้วยความพร้อมเพรียง การทำกิจกรรมกลุ่มออมทรัพย์ก็เช่นเดียวกัน 3) ปัจจัยด้านหน่วยงานภายนอก หน่วยงานภายนอกที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ได้แก่ กรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย โดยพัฒนาการอำเภอที่คอยส่งเสริมให้คำแนะนำ และคอยเป็นที่ปรึกษาให้ในด้านบริหารจัดการ และสถาบันองค์การ 4) ข้อจำกัดในการดำเนินงานของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนถึงแม้ว่าการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์ที่ผ่านมาจะล้มลุกคลุกคลานมาโดยตลอด แต่ก็สามารถประคับประคองกันมาได้ถึงปัจจุบันก็เพราะความไว้วางใจและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันนับว่ายังไม่ดีที่สุดในเนื่องจากมีข้อจำกัดอยู่” (สัมภาษณ์เมื่อ 25 มิถุนายน 2557)

สรุปปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา มีนโยบายการบริหารจัดการ โดยคณะกรรมการ มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีนโยบายและกฎระเบียบในการบริหารมีโครงสร้างที่ดี มีวัฒนธรรมองค์กรเป็นระบบ และมีการวางแผนเป็นระบบโดยยึดหลักคุณธรรม 5 ประการ คือ ซื่อสัตย์เสียสละ รับผิดชอบ เห็นอกเห็นใจ และไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยจะต้องมีจิตอาสามณ์ 4 คือ สนใจ ห่วงใย แบ่งปัน และรับใช้สมาชิกด้วยความจริงใจ มีการประชุมอย่างต่อเนื่อง กรรมการมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เกี่ยวกับด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ระบบเทคโนโลยีเข้ามารวบรวมข้อมูล รวมถึงใช้เวทีประชาคม ในการแก้ปัญหา นำปัญหาจากเสียงสะท้อนของประชาชนเข้าเวทีแก้ปัญหาของชุมชน โดยชุมชน และเพื่อชุมชนอย่างต่อเนื่อง

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ทางสถิติทางองค์ประกอบในปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา จากสมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช และสมาชิก



กลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนจังหวัดสงขลา จำนวน 400 คน เพื่อนำผลจากการศึกษาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ให้สามารถบริหารจัดการองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวม 3 ด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยนโยบายการบริหารจัดการ ปัจจัยการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายใน และปัจจัยการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายนอก โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ค่าถดถอย (Regression)

**ตารางที่ 4.7** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยนโยบายการบริหารจัดการในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน

วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน		ระดับการจัดการ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	การจัดทำนโยบายนั้นจะต้องมีการดำเนินการโดยผู้บริหารสูงสุดที่มีความชัดเจนในการปฏิบัติ	3.22	0.90	ปานกลาง
2	องค์กรต้องกำหนดและเผยแพร่แผนการบริหารจัดการโดยพิจารณาให้เหมาะสมกับลักษณะประเภทมีผลกระทบในทางบวกและทางลบ	2.94	1.14	ปานกลาง
3	มีการเผยแพร่ให้กับบุคลากรภายในองค์กรและภายนอกได้ทราบ โดยการกำหนดลักษณะการดำเนินงานที่สำคัญที่แสดงถึงจุดมุ่งหมายของกลุ่มในแผนการบริหาร	3.13	1.21	ปานกลาง
4	การจัดนโยบายถึงแผนการบริหารต้องชัดเจนและง่ายต่อการอธิบายต่อคนในองค์กรและผู้สนใจทั่วไปพร้อมทั้งได้นำไปปฏิบัติปรับเปลี่ยนให้ทันต่อเหตุการณ์และข้อมูลอยู่เสมอ	3.01	1.25	ปานกลาง
5	องค์กรมีการกำหนดการตรวจติดตาม ความคืบหน้าของแผนงานในการประเมินนโยบาย	3.11	1.23	ปานกลาง
6	องค์กรมีการสรุปผลงานการดำเนินงานเทียบกับแผนที่ได้ตั้งวัตถุประสงค์	3.16	1.14	ปานกลาง
<b>รวม</b>		<b>3.10</b>	<b>1.15</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.7 จากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 400 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยนโยบายการบริหารจัดการในการบริหารกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน พบว่า กลุ่มตัวแปรด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ประเมินผลได้ ค่าเฉลี่ย 3.10 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.15 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า การจัดทำนโยบายนั้นจะต้องมีการดำเนินการโดยผู้บริหารสูงสุดที่มีความชัดเจนในการปฏิบัติ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.22 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.90 องค์กรมีการสรุปผลงาน

การดำเนินงานเทียบกับแผนที่ได้ตั้งวัตถุประสงค์ มีคะแนนค่าเฉลี่ย รองลงมา ค่าเฉลี่ย 3.16 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.14 และพบว่าองค์กรต้องกำหนดและเผยแพร่แผนการบริหารจัดการ โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับลักษณะประเภทมีผลกระทบในทางบวกและทางลบ มีคะแนนโดยเฉลี่ยต่ำสุด 2.94 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.14 ในภาพรวมตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง

**ตารางที่ 4.8** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยนโยบายการบริหารจัดการ ในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ด้านนโยบาย และกฎระเบียบ

นโยบายและกฎระเบียบ		ระดับการจัดการ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	มีเอกสารแสดงการเผยแพร่กฎหมาย ระเบียบและ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับสัจจะออมทรัพย์	2.74	1.09	ปานกลาง
2	มีการเผยแพร่กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ ณ ที่ทำการของหน่วยงานหรือศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ของสมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์	3.14	1.16	ปานกลาง
3	มีการจัดทำแผนการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ตามที่ กฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับ การกิจของกลุ่ม	3.05	1.21	ปานกลาง
4	มีการดำเนินการโดยวิธีการที่เหมาะสมตามที่ระบุไว้ในนโยบายและกฎระเบียบ	3.14	1.08	ปานกลาง
5	มีการประเมินผลการบริหารจัดการกับสมาชิกในกลุ่ม โดยพิจารณาจากผลการเป็นสมาชิกที่สามารถนำไปสู่ การพัฒนากลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน	3.00	1.20	ปานกลาง
<b>รวม</b>		<b>3.01</b>	<b>1.15</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.8 จากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 400 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยนโยบาย การบริหารจัดการในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน พบว่า กลุ่มตัวแปรต้นนโยบายและกฎระเบียบ ประเมินผลได้ ค่าเฉลี่ย 3.01 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.15 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการเผยแพร่กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ ณ ที่ทำการของหน่วยงาน หรือศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ของสมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.14 ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน 1.16 มีการดำเนินการโดยวิธีการที่เหมาะสมตามที่ระบุไว้ในนโยบายและกฎระเบียบ มีคะแนนเฉลี่ยรองลงมา 3.14 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.08 และพบว่า มีเอกสารแสดงการเผยแพร่ กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับสัจจะออมทรัพย์ มีคะแนนโดยเฉลี่ยต่ำสุด 2.74 ส่วน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.09 ในภาพรวมตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยนโยบายการบริหารจัดการในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ด้านโครงสร้าง

โครงสร้าง	ระดับการจัดการ		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1 โครงสร้างการบริหารสมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนเหมาะสมเพียงใด	3.06	1.27	ปานกลาง
2 ท่านเห็นว่าควรมีการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างให้ดีขึ้นกว่านี้	2.83	1.15	ปานกลาง
3 ท่านเห็นว่าควรมีฝ่ายนิติกร(กฎหมาย)เข้ามาช่วยในการบริหารกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน	2.71	1.15	ปานกลาง
4 ท่านเห็นว่าควรมีฝ่ายตรวจสอบและประเมินการบริหารกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน	2.97	1.21	ปานกลาง
5 ท่านเห็นว่ากรรมการที่รับผิดชอบดูแลสมาชิก 1: 50 เหมาะสมเพียงใด	2.98	1.23	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.91</b>	<b>1.20</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.9 จากประชากรกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 400 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยนโยบายการบริหารจัดการ ในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน พบว่า กลุ่มตัวแปรด้านโครงสร้าง ประเมินผลได้ ค่าเฉลี่ย 2.91 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.20 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โครงสร้างการบริหารสมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนเหมาะสมเพียงใด มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.06 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.27 ท่านเห็นว่ากรรมการที่รับผิดชอบดูแลสมาชิก 1: 50 เหมาะสมเพียงใด มีคะแนนเฉลี่ยรองลงมา 2.98 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.23 และพบว่า ควรมีฝ่ายนิติกร (กฎหมาย) เข้ามาช่วยในการบริหารกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน มีคะแนนโดยเฉลี่ยต่ำสุด 2.71 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.15 ในภาพรวมตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง

**ตารางที่ 4.10** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยนโยบายการบริหารจัดการในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ด้านวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร		ระดับการจัดการ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	มีความรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์และภารกิจเป็นอย่างดี	3.26	1.26	ปานกลาง
2	สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร	3.29	1.26	ปานกลาง
3	พัฒนางานและปรับเปลี่ยนงานได้อย่างเหมาะสม	3.34	1.28	ปานกลาง
4	ท่านเห็นด้วยกับการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546	3.65	1.21	มาก
5	ท่านเห็นว่ากลุ่มควรจะมีพระราชบัญญัติของการบริหารจัดการกลุ่มเพื่อสวัสดิการชุมชนการร่วมกันคิดของสมาชิกเพียงใด	3.75	1.30	มาก
<b>รวม</b>		<b>3.46</b>	<b>1.26</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.10 จากประชากรกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 400 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวแปรในวัฒนธรรมองค์กร ประเมินผลได้ ค่าเฉลี่ย 3.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.26 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ควรจะมีพระราชบัญญัติของการบริหารจัดการกลุ่มเพื่อสวัสดิการชุมชนการร่วมกันคิดของสมาชิกเพียงใด มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.75 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.30 และพบว่า มีความรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์และภารกิจเป็นอย่างดีมีคะแนนโดยเฉลี่ยต่ำสุด 3.26 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.26 ในภาพรวมตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ระดับมาก

**ตารางที่ 4.11** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยนโยบายการบริหารจัดการในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในด้านการวางแผน

การวางแผน		ระดับการจัดการ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	มีการวางแผนหน้าที่กำกับดูแลการบริหารจัดการในภาพรวม	3.64	1.35	มาก
2	มีการวางแผนทำหน้าที่ดูแลตรวจสอบด้านการเงิน การจัดทำบัญชีของกลุ่ม แต่จุดเด่นของกลุ่มคณะกรรมการทุกคนจะช่วยกันทำงานทุกคณะอย่างใกล้ชิด	3.72	1.26	มาก
3	มีการวางแผนหน้าที่พิจารณาเงินกู้ ตรวจสอบเอกสารหลักฐานการกู้เงิน	3.93	1.18	มาก
4	มีการสร้างความเข้าใจเน้นให้สมาชิกมองเห็นประโยชน์ของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต	3.73	1.28	มาก

## ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

การวางแผน		ระดับการจัดการ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
5	มีการวางแผนแก้ปัญหาหนี้ของสมาชิก โดยการรวมหนี้รูปแบบสถาบันการจัดการเงินทุนชุมชน	3.85	1.22	มาก
6	มีการวางแผนแก้ปัญหาสภาพคล่องของกลุ่ม ที่มีเงินคงเหลือในบัญชีมากเกินไป	4.01	1.13	มาก
รวม		3.81	1.24	มาก

จากตารางที่ 4.11 จากประชากรกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 400 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวแปรในการวางแผน ประเมินผลได้ ค่าเฉลี่ย 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.24 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการวางแผนแก้ปัญหาสภาพคล่องของกลุ่มที่มีเงินคงเหลือในบัญชีมากเกินไป มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 4.01 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.13 และพบว่า มีการวางแผนหน้าที่กำกับดูแลการบริหารจัดการในภาพรวม มีคะแนนโดยเฉลี่ยต่ำสุด 3.64 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.35 ในภาพรวมตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ระดับมาก

**ตารางที่ 4.12** สรุปค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรด้านนโยบายการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา

นโยบายการบริหารจัดการ		ระดับการจัดการ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	3.10	1.15	ปานกลาง
2	นโยบายและกฎระเบียบ	3.01	1.15	ปานกลาง
3	โครงสร้าง	2.91	1.20	ปานกลาง
4	วัฒนธรรมองค์กร	3.46	1.26	มาก
5	การวางแผน	3.81	1.24	มาก
รวม		3.26	1.20	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 สรุปได้ว่าจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 400 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวแปรนโยบายการบริหารจัดการ ประเมินผลได้ ค่าเฉลี่ย 3.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.20 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การวางแผน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.81 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.24 และพบว่า โครงสร้าง มีคะแนนโดยเฉลี่ยต่ำสุด 2.91 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.20 ในภาพรวมตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง

**ตารางที่ 4.13** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน  
 ภายในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน  
 ในด้านบทบาทหน้าที่ผู้นำ

บทบาทหน้าที่ผู้นำ		ระดับการจัดการ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	เป็นผู้รอบรู้ ทันโลก ทันสมัย ทันเหตุการณ์	4.32	0.86	มาก
2	มีความมานะ อดทน อดกลั้น	4.22	0.96	มาก
3	มีความพยายามที่จะมุ่งมั่นในการทำงาน	4.02	1.07	มาก
4	มีความซื่อสัตย์ สุจริต	3.71	1.18	มาก
5	มีความกระตือรือร้น ขำนาญงานและสามารถถ่ายทอดงานได้ดี	3.70	1.11	มาก
6	มีความรับผิดชอบ กล้าเสี่ยง กล้าตัดสินใจในการทำงาน	3.41	1.09	มาก
7	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในกลุ่มและบุคคลทั่วไป	3.17	1.26	ปานกลาง
<b>รวม</b>		<b>3.79</b>	<b>1.08</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.13 จากประชากรกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 400 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล  
 ทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวแปรในบทบาทหน้าที่ผู้นำ ประเมินผลได้ ค่าเฉลี่ย 3.79  
 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.08 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า เป็นผู้รอบรู้ ทันโลก ทันสมัยทันเหตุการณ์  
 มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 4.32 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86 และพบว่า มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคล  
 ในกลุ่มและบุคคลทั่วไป มีคะแนนโดยเฉลี่ยต่ำสุด 3.17 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.26 ในภาพรวม  
 ตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ระดับมาก

**ตารางที่ 4.14** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายใน  
 ในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน  
 ในด้านการบริหารจัดการกลุ่ม

การบริหารจัดการกลุ่ม		ระดับการจัดการ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	มีความรับผิดชอบในหน้าที่ สามารถทำงานเสร็จทันเวลา	3.36	1.22	ปานกลาง
2	บริหารจัดการงานในความซื่อสัตย์ สุจริต	3.51	1.25	มาก
3	ควรมีฝ่ายนิติกร (กฎหมาย) เข้ามาช่วยในการบริหารกลุ่ม	3.48	1.29	มาก
4	ควรมีฝ่ายตรวจสอบและประเมินการบริหารกลุ่ม	3.04	1.29	ปานกลาง
5	ท่านเห็นว่ากรรมการที่รับผิดชอบดูแลสมาชิก 1: 50 เหมาะสมเพียงใด	3.11	1.28	ปานกลาง

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

การบริหารจัดการกลุ่ม		ระดับการจัดการ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
6	ยึดหลักคุณธรรมในการดำเนินงาน โดยเฉพาะเรื่องการเสียสละ ความซื่อสัตย์และการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.76	1.23	มาก
รวม		3.38	1.26	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 จากประชากรกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 400 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวแปรในการบริหารจัดการกลุ่ม ประเมินผลได้ ค่าเฉลี่ย 3.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.26 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ยึดหลักคุณธรรมในการดำเนินงาน โดยเฉพาะเรื่องการเสียสละ ความซื่อสัตย์และการไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.76 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.23 และพบว่า ควรจะมีฝ่ายตรวจสอบและประเมิน การบริหารกลุ่ม มีคะแนนโดยเฉลี่ยต่ำสุด 3.04 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.29 ในภาพรวมตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน ภายในในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ในด้านสมาชิก

สมาชิก		ระดับการจัดการ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	สมาชิกส่งเงินสัจจะสะสมเป็นประจำทุกเดือน	3.75	1.23	มาก
2	สมาชิกเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารกลุ่ม	3.76	1.24	มาก
3	สมาชิกส่งคืนเงินกู้ตามกำหนด	3.64	1.19	มาก
4	สมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่ม	3.75	1.13	มาก
5	สมาชิกเข้าร่วมประชุมสามัญประจำปี	3.37	1.07	ปานกลาง
6	สมาชิกให้ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่ดีแก่กลุ่ม	3.28	1.17	ปานกลาง
7	สมาชิกกำกับ ตรวจสอบการดำเนินงานของกลุ่ม	3.24	1.13	ปานกลาง
รวม		3.54	1.16	มาก

จากตารางที่ 4.15 จากประชากรกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 400 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวแปรในสมาชิก ประเมินผลได้ ค่าเฉลี่ย 3.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.16 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สมาชิกเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารกลุ่ม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.76 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.24 และพบว่า สมาชิกกำกับ ตรวจสอบ

การดำเนินงานของกลุ่ม มีคะแนนโดยเฉลี่ยต่ำสุด 3.24 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.13 ในภาพรวมตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ระดับมาก

**ตารางที่ 4.16** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายในในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในด้านกระบวนการส่งเสริม

กระบวนการส่งเสริม		ระดับการจัดการ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ส่งเสริมให้มีความสามัคคี การทำงานร่วมกัน และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.40	1.15	ปานกลาง
2	ส่งเสริมให้มีการประหยัดและออมเงินในรูปเงินสัจจะ	3.51	1.13	มาก
3	ให้บริหารเงินทุนสนับสนุนการประกอบอาชีพและสวัสดิการของสมาชิก	3.38	1.21	ปานกลาง
4	ให้มีประสบการณ์ในการบริหารจัดการเงินทุนของตนเอง	3.37	1.238	ปานกลาง
5	การแนะนำ ส่งเสริมการออมเงินในกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน	3.31	1.268	ปานกลาง
<b>รวม</b>		<b>3.39</b>	<b>1.199</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.16 จากประชากรกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 400 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวแปรในกระบวนการส่งเสริม ประเมินผลได้ ค่าเฉลี่ย 3.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.19 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ส่งเสริมให้มีการประหยัด และออมเงินในรูปเงินสัจจะ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.51 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.13 และพบว่า การแนะนำส่งเสริมการออมเงินในกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน มีคะแนนโดยเฉลี่ยต่ำสุด 3.24 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.25 ในภาพรวมตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง



**ตารางที่ 4.17** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน  
ภายในในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน  
ในด้านคุณธรรม

คุณธรรม		ระดับการ จัดการ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ฝึกให้เป็นคนประหยัด รู้จักใช้จ่ายตามความจำเป็น	3.29	1.28	ปานกลาง
2	ฝึกให้เป็นคนมีความรับผิดชอบวางแผนการใช้จ่ายของตนเอง	3.07	1.29	ปานกลาง
3	ฝึกให้เป็นคนมีความซื่อสัตย์	2.77	1.34	ปานกลาง
4	ฝึกให้เป็นคนมีระเบียบวินัยในตนเอง	2.77	1.36	ปานกลาง
5	ฝึกแยกแยะความจำเป็นกับความต้องการ	2.79	1.35	ปานกลาง
รวม		2.94	1.32	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.17 จากประชากรกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 400 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล  
ทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวแปรในคุณธรรม ประเมินผลได้ ค่าเฉลี่ย 2.94  
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.32 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ฝึกให้เป็นคนประหยัด รู้จักใช้จ่ายตาม  
ความจำเป็น มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.29 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.28 และพบว่า ฝึกให้เป็นคน  
มีระเบียบวินัยในตนเอง มีคะแนนโดยเฉลี่ยต่ำสุด 2.77 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.36 ในภาพรวม  
ตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง

**ตารางที่ 4.18** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน  
ภายในในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน  
ในด้านการตอบสนองทางเศรษฐกิจและสังคม

การตอบสนองทางเศรษฐกิจและสังคม		ระดับการจัดการ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	เพื่อสร้างกองทุนการเงินชุมชนตามแนวพระราชดำริ เศรษฐกิจพอเพียง	3.35	1.37	ปานกลาง
2	เพื่อเสริมบทบาทพระสงฆ์ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน	3.01	1.46	ปานกลาง
3	เพื่อพัฒนาคนโดยใช้หลักธรรมและสร้างปัญญา	2.97	1.48	ปานกลาง
4	เพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็งที่สามารถพึ่งตนเองได้	2.64	1.44	ปานกลาง
5	เพื่อสร้างสวัสดิการชุมชน	2.76	1.52	ปานกลาง
รวม		2.95	1.45	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.18 จากประชากรกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 400 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวแปรในการตอบสนองทางเศรษฐกิจและสังคม ประเมินผลได้ค่าเฉลี่ย 2.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.45 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เพื่อสร้างกองทุนการเงินชุมชนตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.35 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.37 และพบว่า เพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็งที่สามารถพึ่งตนเองได้ มีคะแนนโดยเฉลี่ยต่ำสุด 2.64 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.44 ในภาพรวมตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง

**ตารางที่ 4.19** สรุปค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรด้านการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายในในกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา

การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายใน		ระดับการจัดการ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	บทบาทหน้าที่ผู้นำ	3.79	1.08	มาก
2	การบริหารจัดการกลุ่ม	3.38	1.26	ปานกลาง
3	สมาชิก	3.54	1.16	มาก
4	กระบวนการส่งเสริม	3.39	1.19	ปานกลาง
5	คุณธรรม	2.94	1.32	ปานกลาง
6	การตอบสนองทางเศรษฐกิจและสังคม	2.95	1.45	ปานกลาง
รวม		3.33	1.25	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.19 สรุปได้ว่าจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 400 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวแปรการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายใน ประเมินผลได้ค่าเฉลี่ย 3.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.25 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บทบาทหน้าที่ผู้นำประเมินผลได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.79 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.08 และพบว่า คุณธรรมมีคะแนนโดยเฉลี่ยต่ำสุด 2.94 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.32 ในภาพรวมตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน ภายนอกในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ในด้านตัวแบบ

ตัวแบบ	ระดับการจัดการ		แปลผล	
	$\bar{X}$	S.D.		
1	หลักการบริหารจัดการจะดำเนินการไปตามข้อบังคับหรือกฎระเบียบของกลุ่ม	3.24	1.52	ปานกลาง
2	ประชาสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการบริหารจัดการกองทุนทำให้ทุกครัวเรือนเข้าใจและทราบความก้าวหน้าของกองทุน	3.32	1.56	ปานกลาง
3	เชิญชวนผู้แทนหน่วยงานภาคี หน่วยงานท้องถิ่นมาเป็นสมาชิกที่ปรึกษาเพิ่มพูนความรู้ให้กับสมาชิกและคณะกรรมการเพื่อพัฒนากองทุน	3.25	1.33	ปานกลาง
4	วิเคราะห์ขีดความสามารถของกองทุนว่าสามารถจ่ายสวัสดิการตามระเบียบที่กำหนดไว้ ได้หรือไม่ในระยะยาว	3.69	1.08	มาก
5	ประเมินความรู้ความเข้าใจของสมาชิกกองทุนเพื่อนำมาเป็นแนวทางการพัฒนากองทุน และการบูรณาการกองทุนสวัสดิการ	3.34	1.25	ปานกลาง
<b>รวม</b>		<b>3.37</b>	<b>1.35</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.20 จากประชากรกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 400 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวแปรในตัวแบบ ประเมินผลได้ ค่าเฉลี่ย 3.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.35 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า วิเคราะห์ขีดความสามารถของกองทุนว่าสามารถจ่ายสวัสดิการตามระเบียบที่กำหนดไว้ ได้หรือไม่ในระยะยาว มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.69 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.08 และพบว่า หลักการบริหารจัดการจะดำเนินการไปตามข้อบังคับหรือกฎระเบียบของกลุ่ม มีคะแนนโดยเฉลี่ยต่ำสุด 3.24 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.52 ในภาพรวมตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน  
ภายนอกในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน  
ในด้านเครือข่าย

เครือข่าย	ระดับการจัดการ		แปลผล	
	$\bar{X}$	S.D.		
1	สร้างเวทีเชื่อมโยงขบวนองค์กรชุมชนและหน่วยงานภาคีระดับจังหวัดเพื่อให้มีการทำงานร่วมกันมากขึ้น	3.33	1.25	ปานกลาง
2	ขยายพื้นที่และเชื่อมโยงขบวนสวัสดิการชุมชนในระดับต่าง ๆ	3.16	1.35	ปานกลาง
3	สร้างกลุ่มองค์กรชุมชนในจังหวัด ตำบลเพื่อขยายผลไปยังกลุ่มที่น่าสนใจ	2.99	1.21	ปานกลาง
4	มีโครงสร้างคณะทำงานที่เป็นตัวแทนจากหน่วยงานราชการ/ท้องถิ่น เป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนงาน	2.90	1.27	ปานกลาง
5	สร้างกองทุนสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้ยากลำบากระดับตำบล ระดับอำเภอ	3.25	1.31	ปานกลาง
6	สร้างเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับตำบล/ระดับอำเภอ	3.19	1.21	ปานกลาง
<b>รวม</b>		<b>3.14</b>	<b>1.27</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.21 จากประชากรกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 400 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวแปรในเครือข่าย ประเมินผลได้ ค่าเฉลี่ย 3.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.27 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า สร้างเวทีเชื่อมโยงขบวนองค์กรชุมชน และหน่วยงานภาคีระดับจังหวัดเพื่อให้มีการทำงานร่วมกันมากขึ้น มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.33 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.25 และพบว่า มีโครงสร้างคณะทำงานที่เป็นตัวแทนจากหน่วยงานราชการ/ท้องถิ่น เป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนงาน มีคะแนนโดยเฉลี่ยต่ำสุด 2.90 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.27 ในภาพรวมตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน ภายนอกในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ในด้านหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ

หน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ		ระดับการจัดการ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ประชาชนทั่วไปได้มีโอกาสเข้าร่วมเวทีเรียนรู้การพัฒนาต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคศาสนา ภาคประชาชน ภาคเอกชน	3.21	1.25	ปานกลาง
2	ขอความร่วมมือจากกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในชุมชน และนอกชุมชน	3.41	0.17	มาก
3	ประชาชนทั่วไปได้เรียนรู้ในการทำและเสนอโครงการขอการสนับสนุนจากแหล่งทุนต่าง ๆ	3.16	1.24	ปานกลาง
4	จัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมกองทุนสวัสดิการชุมชนท้องถิ่นแห่งชาติ เพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบายการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนท้องถิ่นที่ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้ง	3.18	1.30	ปานกลาง
5	ภาครัฐสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงาน และให้ทุกหน่วยงานของรัฐดำเนินงานตามนโยบายอย่างจริงจัง	3.37	1.30	ปานกลาง
<b>รวม</b>		<b>3.27</b>	<b>1.256</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.22 จากประชากรกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 400 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวแปรในหน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ ประเมินผลได้ค่าเฉลี่ย 3.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.25 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ขอความร่วมมือจากกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในชุมชน และนอกชุมชน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.41 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.17 และพบว่า ประชาชนทั่วไปได้เรียนรู้ในการทำและเสนอโครงการขอการสนับสนุนจากแหล่งทุนต่าง ๆ มีคะแนนโดยเฉลี่ยต่ำสุด 3.16 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.24 ในภาพรวมตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง

**ตารางที่ 4.23** สรุปค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรด้านการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายนอกในกลุ่มสี่จะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน

การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายนอก		ระดับการจัดการ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ตัวแบบ	3.37	1.35	ปานกลาง
2	เครือข่าย	3.14	1.27	ปานกลาง
3	หน่วยงาน/องค์กรต่าง ๆ	3.27	1.25	ปานกลาง
<b>รวม</b>		<b>3.26</b>	<b>1.29</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.23 สรุปได้ว่าจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 400 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวแปรการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายนอก ประเมินผลได้ ค่าเฉลี่ย 3.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.29 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ตัวแบบ ประเมินผลได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.37 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.35 และพบว่า เครือข่าย มีคะแนนโดยเฉลี่ยต่ำสุด 3.14 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.27 ในภาพรวมตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง

**ตารางที่ 4.24** สรุปค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการบริหารจัดการกลุ่มสี่จะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดจันทนนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา รวม 3 ด้าน

การบริหารจัดการกลุ่มสี่จะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้		ระดับการจัดการ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	นโยบายการบริหารจัดการ	3.26	1.20	ปานกลาง
2	การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายใน	3.33	1.25	ปานกลาง
3	การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายนอก	3.26	1.29	ปานกลาง
<b>รวม</b>		<b>3.28</b>	<b>1.24</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.24 สรุปได้ว่าจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 400 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการกลุ่มสี่จะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดจันทนนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา รวม 3 ด้าน ประเมินผลได้ ค่าเฉลี่ย 3.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.24 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายใน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.32 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.25 และพบว่า นโยบายการบริหารจัดการ มีคะแนนโดยเฉลี่ยต่ำสุด 3.26 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.20 ในภาพรวมตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดจันทนนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา ดำเนินการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยผู้วิจัยได้ใช้ตัวแปรพยากรณ์ 14 ตัว ได้แก่ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน นโยบายและกฎระเบียบ โครงสร้าง วัฒนธรรมองค์กร การวางแผน บทบาทหน้าที่ผู้นำ การบริหารจัดการกลุ่ม สมาชิก กระบวนการส่งเสริม คุณธรรม การตอบสนองทางเศรษฐกิจและสังคม ตัวแบบ เครือข่าย และหน่วยงาน องค์การต่าง ๆ เพื่อที่จะศึกษาว่าการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดจันทนนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา ที่มีปัจจัยนโยบายการบริหารจัดการ ปัจจัยการบริหารกองทุน สวัสดิการชุมชนภายใน และปัจจัยการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายนอกที่มีผลต่อการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดจันทนนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลาอย่างไร และมีปัจจัยใดบ้างที่จะสามารถพยากรณ์รูปแบบการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดจันทนนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันผู้วิจัยจึงใช้สัญลักษณ์ดังต่อไปนี้

Y	=	การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้
X1	=	วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน
X2	=	นโยบายและกฎระเบียบ
X3	=	โครงสร้าง
X4	=	วัฒนธรรมองค์กร
X5	=	การวางแผน
X6	=	บทบาทหน้าที่ผู้นำ
X7	=	การบริหารจัดการกลุ่ม
X8	=	สมาชิก
X9	=	กระบวนการส่งเสริม
X10	=	คุณธรรม
X11	=	การตอบสนองทางเศรษฐกิจและสังคม
X12	=	ตัวแบบ
X13	=	เครือข่าย
X14	=	หน่วยงาน องค์การต่าง ๆ

ตารางที่ 4.25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของตัวแปร

ตัวแปร	Y	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14
Y	1.00														
X1	0.41**	1.00													
X2	0.38**	0.27**	1.00												
X3	0.41**	0.15**	0.27**	1.00											
X4	0.22**	0.10*	0.21**	0.13**	1.00										
X5	0.11*	0.01	0.14**	0.02	0.21**	1.00									
X6	0.21**	0.03	0.08	0.17**	0.02	0.00	1.00								
X7	0.34**	0.17**	0.16**	0.03	0.06	0.00	0.17**	1.00							
X8	0.25**	0.06	0.09	0.15**	0.04	0.04	0.01	0.13**	1.00						
X9	0.34**	0.07	0.06	0.07	0.06	0.20**	0.01	0.00	0.09	1.00					
X10	0.40**	0.13**	0.18**	0.19**	0.22**	0.12*	0.01	0.03	0.00	.24**	1.00				
X11	0.22**	0.05	0.03	0.01	0.12*	0.12*	0.02	0.08	0.11*	0.03	.13**	1.00			
X12	0.26**	0.04	0.01	0.08	0.07	0.21**	0.14**	0.02	0.03	0.17**	0.06	0.22**	1.00		
X13	0.40**	0.04	0.04	0.02	0.01	0.12*	0.11*	0.10*	0.15**	0.09	0.09	0.02	0.26**	1.00	
X14	0.33**	0.01	0.04	0.04	0.17**	0.04	0.00	0.10*	0.04	0.09	0.10*	0.09	0.08	0.40**	1.00

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



จากตารางที่ 4.25 พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง 0.00 ถึง 1.00 โดยทั้งหมดมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แต่ละด้าน พบว่า การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ เขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา กับปัจจัยวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนมีความสัมพันธ์สูงสุด 0.41 และปัจจัยการวางแผนมีความสัมพันธ์ต่ำสุด 0.11

**ตารางที่ 4.26** ผลการวิเคราะห์การแปรปรวนจากปัจจัยด้านนโยบายการบริหารจัดการที่มีผลต่อการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา

สมการ	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X1, X3, X2, X4, X5	Regression	14.51	5	2.90	53.31	0.00
	Residual	21.45	394	0.05		
	Total	35.96	399			

a Predictors: (Constant), X1, X3, X2, X4, X5

b Dependent Variable: Y

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์ มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง ระหว่างตัวแปรตาม (y) กับตัวแปรต้น 5 ตัวแปรในมิติของวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน (X1) โครงสร้าง (X3) นโยบายและกฎระเบียบ (X2) วัฒนธรรมองค์กร (X4) การวางแผน (X5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการคำนวณจะสามารถนำไปสร้างสมการได้โดยมีตัวแปรพยากรณ์ ดังตารางที่ 4.27

**ตารางที่ 4.27** ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนปัจจัยด้านนโยบายการบริหารจัดการที่มีผลต่อการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดจังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา โดยใช้ตัวแปรพยากรณ์ X1, X3, X2, X4, X5 พยากรณ์ตัวแปร y

	R	R <sup>2</sup> Square	Adjusted R <sup>2</sup>	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
				B	Beta		
Constant	0.56	0.32	0.31	1.98		20.96	0.00
X1	0.41	0.17	0.17	0.09	0.27	6.72	0.00
X3	0.55	0.30	0.30	0.08	0.27	6.58	0.00
X2	0.58	0.34	0.34	0.10	0.29	6.78	0.00
X4	0.62	0.38	0.38	0.06	0.19	4.65	0.00
X5	0.63	0.40	0.39	0.04	0.12	3.18	0.00

\* Correlation is Significant at the 0.05 Level

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ตัวแปรอิสระที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการตามลำดับความสัมพันธ์ คือ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน (X1) โครงสร้าง (X3) นโยบายและกฎระเบียบ (X2) วัฒนธรรมองค์กร (X4) การวางแผน (X5) ทั้ง 5 ตัวแปรที่มีปัจจัยโดยตรงต่อการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ประสิทธิผลความเชื่อถือได้ของตัวแปรชี้วัดการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา (R<sup>2</sup> Square) เท่ากับ 0.32 และมีค่าสัมประสิทธิ์ประสิทธิผลความเชื่อถือได้ที่ปรับแล้วของตัวแปรชี้วัดการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา (Adjusted R<sup>2</sup>) เท่ากับ 0.31 แสดงว่า วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน โครงสร้าง นโยบายและกฎระเบียบ วัฒนธรรมองค์กร และการวางแผน ทั้ง 5 ตัวแปรสามารถทำนายการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา ร้อยละ 31.90 โดยเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.98 + 0.09(X1) + 0.08(X3) + 0.10(X2) + 0.06(X4) + 0.04(X5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{Y'} = 0.27(X1) + 0.27(X3) + 0.29(X5) + 0.19(X4) + 0.12(X5)$$

จากสมการถดถอยแบบเส้นตรงข้างต้นสามารถแปลความหมายได้ ดังนี้

1) ถ้าตัวแปรด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีคะแนนเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา เพิ่มขึ้น 0.09 คะแนน โดยที่ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่

2) ถ้าตัวแปรด้านโครงสร้าง มีคะแนนเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา เพิ่มขึ้น 0.08 คะแนน โดยที่ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่

3) ถ้าตัวแปรด้านนโยบายและกฎระเบียบ มีคะแนนเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา เพิ่มขึ้น 0.10 คะแนน โดยที่ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่

4) ถ้าตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์การ มีคะแนนเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา เพิ่มขึ้น 0.06 คะแนน โดยที่ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่

5) ถ้าตัวแปรด้านการวางแผน มีคะแนนเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา เพิ่มขึ้น 0.04 คะแนน โดยที่ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่

สำหรับปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้จังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา ไม่มี

**ตารางที่ 4.28** ผลการวิเคราะห์การแปรปรวนจากปัจจัยการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายในที่มีผลต่อการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา

สมการ	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X10, X7, X9, X11, X8, X6	Regression	16.88	6	2.81	57.94	0.00
	Residual	19.08	393	0.04		
	Total	35.96	399			

a Predictors: (Constant), X10, X7, X9, X11, X8, X6

b Dependent Variable: Y

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์ มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง ระหว่างตัวแปรตาม (y) กับตัวแปรต้น 6 ตัวแปรในมิติของคุณธรรม (X10) การบริหารจัดการกลุ่ม (X7) กระบวนการส่งเสริม (X19) การตอบสนอง

ทางเศรษฐกิจและสังคม (X11) สมาชิก (X8) บทบาทหน้าที่ผู้นำ (X6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการคำนวณ จะสามารถนำไปสร้างสมการได้โดยมีตัวแปรพยากรณ์ ดังตารางที่ 4.29

**ตารางที่ 4.29** ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนปัจจัยด้านนโยบายการบริหารจัดการภายในที่มีผลต่อการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา โดยใช้ตัวแปรพยากรณ์ X10, X7, X9, X11, X8, X6 พยากรณ์ตัวแปร y

	R	R <sup>2</sup> Square	Adjusted R <sup>2</sup>	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
				B	Beta		
Constant	0.58	0.35	0.34	1.60		16.36	0.00
X10	0.40	0.16	0.16	0.10	0.31	8.25	0.00
X7	0.53	0.28	0.28	0.10	0.31	8.37	0.00
X9	0.59	0.35	0.34	0.07	0.25	6.62	0.00
X11	0.63	0.40	0.39	0.07	0.25	6.67	0.00
X8	0.66	0.44	0.43	0.08	0.21	5.85	0.00
X6	0.68	0.46	0.46	0.06	0.15	4.14	0.00

\* Correlation is Significant at the 0.05 Level

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ตัวแปรอิสระที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการตามลำดับความสัมพันธ์ คือคุณธรรม (X10) การบริหารจัดการกลุ่ม (X7) กระบวนการส่งเสริม (X9) การตอบสนองทางเศรษฐกิจและสังคม (X11) สมาชิก (X8) บทบาทหน้าที่ผู้นำ (X6) ทั้ง 6 ตัวแปรที่มีปัจจัยโดยตรงต่อการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ประสิทธิผลความเชื่อถือได้ของตัวแปรชี้วัดการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา (R<sup>2</sup> Square) เท่ากับ 0.35 และมีค่าสัมประสิทธิ์ประสิทธิผลความเชื่อถือได้ที่ปรับแล้วของตัวแปรชี้วัดการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา (Adjusted R<sup>2</sup>) เท่ากับ 0.34 แสดงว่า คุณธรรม การบริหารจัดการกลุ่ม กระบวนการส่งเสริม การตอบสนองทางเศรษฐกิจและสังคม สมาชิก และบทบาทหน้าที่ผู้นำ ทั้ง 6 ตัวแปรสามารถทำนายการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา ร้อยละ 34.80 โดยเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.60 + 0.10(X_{10}) + 0.10(X_7) + 0.07(X_9) + 0.07(X_{11}) + 0.08(X_8) + 0.06(X_6)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{Y'} = 0.31(X_{10}) + 0.31(X_7) + 0.25(X_9) + 0.25(X_{11}) + 0.21(X_8) + 0.15(X_6)$$

จากสมการถดถอยแบบเส้นตรงข้างต้นสามารถแปลความหมายได้ ดังนี้

- 1) ถ้าตัวแปรด้านคุณธรรม มีคะแนนเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา เพิ่มขึ้น 0.10 คะแนน โดยที่ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่
- 2) ถ้าตัวแปรด้านการบริหารจัดการกลุ่ม มีคะแนนเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา เพิ่มขึ้น 0.10 คะแนน โดยที่ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่
- 3) ถ้าตัวแปรด้านกระบวนการส่งเสริม มีคะแนนเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา เพิ่มขึ้น 0.07 คะแนน โดยที่ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่
- 4) ถ้าตัวแปรด้านการตอบสนองทางเศรษฐกิจและสังคม มีคะแนนเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา เพิ่มขึ้น 0.07 คะแนน โดยที่ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่
- 5) ถ้าตัวแปรด้านสมาชิก มีคะแนนเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา เพิ่มขึ้น 0.08 คะแนน โดยที่ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่
- 6) ถ้าตัวแปรด้านบทบาทหน้าที่ผู้นำ มีคะแนนเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา เพิ่มขึ้น 0.06 คะแนน โดยที่ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่สำหรับปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลาไม่มี

**ตารางที่ 4.30** ผลการวิเคราะห์การแปรปรวนจากปัจจัยการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายนอกที่มีผลต่อการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา

สมการ	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X13, X14, X12	Regression	8.07	3	2.69	38.22	0.00
	Residual	27.88	396	0.07		
	Total	35.96	399			

a Predictors: (Constant), X13, X14, X12

b Dependent Variable: Y

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรเกณฑ์ และตัวแปรพยากรณ์ มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง ระหว่างตัวแปรตาม (y) กับตัวแปรต้น 3 ตัวแปร ในมิติของเครือข่าย (X13) หน่วยงาน/องค์กรต่าง ๆ (X14) ตัวแบบ (X12) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการคำนวณ จะสามารถนำไปสร้างสมการได้โดยมีตัวแปรพยากรณ์ ดังตารางที่ 4.31

**ตารางที่ 4.31** ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนปัจจัยด้านนโยบายการบริหารจัดการภายนอกที่มีผลต่อการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลาใช้ตัวแปรพยากรณ์ X13, X14, X12 พยากรณ์ตัวแปร Y

	R	R <sup>2</sup> Square	Adjusted R <sup>2</sup>	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
				B	Beta		
Constant	0.43	0.19	0.18	2.59		37.62	0.00
X13	0.40	0.16	0.15	0.08	0.26	5.33	0.00
X14	0.44	0.19	0.19	0.06	0.21	4.34	0.00
X12	0.47	0.22	0.21	0.06	0.17	3.86	0.00

\* Correlation is Significant at the 0.05 level

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ตัวแปรอิสระที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการตามลำดับความสัมพันธ์ คือ เครือข่าย (X13) หน่วยงาน/องค์กรต่าง ๆ (X14) ตัวแบบ (X12) ทั้ง 3 ตัวแปรที่มีปัจจัยโดยตรงต่อการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ประสิทธิผลความเชื่อถือได้ของตัวแปรชี้วัดการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา ( $R^2$  Square) เท่ากับ 0.19 และมีค่าสัมประสิทธิ์ประสิทธิผลความเชื่อถือได้ที่ปรับแล้วของตัวแปรชี้วัดการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา (Adjusted  $R^2$ ) เท่ากับ 0.18 แสดงว่า เครือข่าย หน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ และตัวแบบ ทั้ง 3 ตัวแปรสามารถทำนายรูปแบบการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา ร้อยละ 18.90 โดยเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 2.59 + 0.08(X13) + 0.06(X14) + 0.06(X12)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{Y'} = 0.26(X13) + 0.21(X14) + 0.17(X12)$$

จากสมการถดถอยแบบเส้นตรงข้างต้นสามารถแปลความหมายได้ ดังนี้

- 1) ถ้าตัวแปรด้านเครือข่าย มีคะแนนเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา เพิ่มขึ้น 0.08 คะแนน โดยที่ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่
- 2) ถ้าตัวแปรด้านหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ มีคะแนนเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา เพิ่มขึ้น 0.06 คะแนน โดยที่ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่
- 3) ถ้าตัวแปรด้านตัวแบบ มีคะแนนเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา เพิ่มขึ้น 0.06 คะแนน โดยที่ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่

สำหรับปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลาไม่มี

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาเสนอแนวทางที่เหมาะสมการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้

เพื่อยกระดับคุณภาพกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา เพื่อให้การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนสามารถดำเนินกิจกรรมไปได้ตามวัตถุประสงค์ของการก่อตั้งกลุ่ม และมีการพัฒนาที่เป็นระบบอย่างยั่งยืนต่อไป ได้เสนอแนวทางดังนี้

3.1 แนวทางที่เหมาะสมการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา สำหรับนโยบายการบริหารจัดการ พบว่า ควรปลูกฝังจิตสำนึกของสมาชิกให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจของสมาชิก มีความรักในองค์กร รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของกลุ่มองค์กรร่วมกัน สมาชิกทุกคนควรมีส่วนช่วยกันเป็นหูเป็นตา สอดส่องดูแลความประพฤติของสมาชิกที่ปฏิบัติไม่เหมาะสม ซึ่งอาจนำมาซึ่งความเดือดร้อนเสียหายแก่องค์กรได้

3.2 แนวทางที่เหมาะสมการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา ในการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายใน ควรมีการจัดเวทีระดมความคิด ควรดำเนินการ ดังนี้ 1) มีการวางแผนการจัดเวที ระดมความคิดเป็นรูปแบบที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ 2) การกำหนด ช่วงเวลาในการจัดเวทีระดมความคิดในชุมชนและกลุ่มควรคำนึงถึงความพร้อมของชุมชนและกลุ่มนั้น ให้มาก 3) ผู้ดำเนินการในเวทีระดมความคิดต้องมีบุคลิกภาพที่ดี มีความสามารถในการเป็นผู้เอื้ออำนวย ให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ การเข้าถึงชุมชนและกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน 4) ผู้นำกลุ่มและผู้นำชุมชน ต้องมีจิตสาธารณะ จริงใจ เห็นประโยชน์ส่วนรวมในการพัฒนาการบริหารจัดการสวัสดิการชุมชน 5) มีการสร้างความตระหนักและวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน และ 6) การใช้เทคนิคกระบวนการในการทำงานแบบมีส่วนร่วม จะต้องเลือกตามความเหมาะสม และประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชน เนื่องจากแต่ละชุมชนมีความแตกต่างกันตามพื้นที่

3.3 แนวทางที่เหมาะสมการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา ในการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายนอก กลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนควรหาเครือข่ายภายนอก เพื่อมีการจัดสรรนำเงินบางส่วนมาเป็นเงินกองทุนหมุนเวียน เพื่อให้เกิดรายได้และนำเงินดังกล่าวมาช่วยเหลือสมาชิกเพื่อให้เกิดกองทุนสวัสดิการช่วยเหลือสมาชิกได้อย่างกว้างขวาง มีการกระจายเงินกองทุนต่าง ๆ ลงสู่ชุมชนโดยให้แต่ละชุมชนบริหารจัดการเพื่อนำดอกผลที่ได้มาจัดสวัสดิการช่วยเหลือสมาชิก แต่ประสบความสำเร็จเพียงบางชุมชนเท่านั้น ดังนั้น คณะกรรมการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนต่าง ๆ ในกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา ควรนำประสบการณ์การจัดสวัสดิการที่ผ่านมา โดยการจัดสวัสดิการช่วยเหลือสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ ที่เข้าร่วมกับเครือข่ายมีการจัดสวัสดิการช่วยเหลือสมาชิกแต่ละกลุ่มเป็นฐานเดิมอยู่ก่อนแล้ว มีการจัดสวัสดิการจากฐานกลุ่มออมทรัพย์และการสมทบจากสมาชิก

สรุปแนวทางที่เหมาะสมการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา ขึ้นอยู่กับการสร้างทัศนคติที่ดี และต้องประสานกับคณะกรรมการและผู้นำชุมชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถสื่อสารกับประชาชนในเรื่องของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรเสริมสร้างทักษะ จิตสำนึกในด้านการสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้น ด้วยการค้นหาความต้องการที่แท้จริงของประชาชนให้ได้ จึงจะทำให้การดำเนินงานของกองทุนเป็นไปได้อย่างราบรื่น นอกจากนี้ยังต้องเน้นถึงการใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารงานเพื่อสร้างศรัทธาของประชาชน ให้หันมาร่วมมือ



ร่วมใจและตระหนักถึงประโยชน์ของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน สิ่งเหล่านี้ต้องอาศัย การประสานความร่วมมือระหว่างภาคีพัฒนาเครือข่ายองค์กรชุมชน และกองทุนสวัสดิการชุมชน อันหมายถึง ภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน ภาคประชาชน ที่ควรได้รับการหนุน เสริมด้านทัศนคติและมีส่วนร่วมในชุมชนอย่างทั่วถึงกัน อันจะส่งผลให้มีการบริหารงานอย่างเข้มแข็ง ถูกต้องตามหลักการ นำไปสู่ความยั่งยืนของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนใน เขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา ได้ในที่สุด



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหานั้นผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยไว้ 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ และ 3) เพื่อศึกษาเสนอแนวทางที่เหมาะสมการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ การศึกษาในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) คือใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน ประกอบด้วย สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พอช.) สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ภาคใต้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พอช. ภาค) พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา (พมจ.) คณะกรรมการสนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนของจังหวัด ทั้ง 2 จังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา และประธานกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน จำนวน 24 คน มีประเด็นสำคัญ 3 ข้อ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารเนื้อหา (Content Analysis) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (Interview) ใช้วิธีการวิเคราะห์อุปนัย (Analytic Induction) และผู้วิจัยยังใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดสำหรับเป็นแนวทางในการวิจัยตัวแปรที่ใช้ในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา รวม 3 รูปแบบ ได้แก่ การบริหารแบบงานชุมชนเป็นหลัก การบริหารยึดถือสวัสดิการเป็นหลัก และการบริหารยึดถือศักยภาพชุมชนเป็นหลัก มีประเด็นสำคัญ จำนวน 16 ข้อ และปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา รวม 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยนโยบายการบริหารจัดการ ปัจจัยการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายในและปัจจัยการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายนอก มีประเด็นสำคัญรวม 78 ข้อ เพื่อการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาได้มุ่งศึกษาประชากรเป้าหมายครั้งนี้ คือ สมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช และสมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนจังหวัดสงขลา จำนวน 400 คน แล้วใช้กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในการจัดกระทำกับข้อมูลดังกล่าว โดยผู้วิจัยได้ใช้สถิติในเชิงปริมาณนำมาจัดกระทำเป็นหมวดหมู่ วิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา ผลจากการศึกษาสรุปได้ตามขั้นตอน ดังนี้

## 5.1 สรุปผลการศึกษาข้อมูลในพื้นที่

จากผลการศึกษาข้อมูลทั้งในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา โดยมีประเด็นต่าง ๆ สามารถสรุปได้ ดังนี้

5.1.1 วัตถุประสงค์ที่ 1 การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้

จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา มีกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนที่ได้จัดตั้งขึ้น โดยมีเป้าหมายเพื่อจัดสวัสดิการโดยเฉพาะได้มีการนำผลกำไรขององค์กรการเงินมาจัดสวัสดิการสร้างวินัยในการออมของสมาชิก เพื่อให้ได้สวัสดิการจนเกิดการขยายเชื่อมโยงบูรณาการกองทุนภายในชุมชน เพื่อนำดอกผลมาเป็นกองทุนสวัสดิการ กรณีตัวอย่างรูปธรรมที่กลุ่มออมทรัพย์เป็นฐานในการจัดสวัสดิการมีค่อนข้างหลากหลาย เช่น เครือข่ายกลุ่มออมทรัพย์จังหวัดสงขลา (คลองเปี้ยะ นาหว้า น้ำขาว คูเต่า ฯลฯ) มีรูปแบบ “ออมวันละบาท” และกองทุนสัจจะวันละบาทเป็นรูปแบบการจัดสวัสดิการที่ใช้แนวคิดสัจจะวันละบาท ทำสวัสดิการในชุมชน รวมถึงกองทุนสวัสดิการจากฐานกองทุนผู้สูงอายุ เป็นรูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชนที่มีครอบครัว ชุมชนเป็นผู้จัดการในการจัดบริการสังคมให้กับผู้สูงอายุ สร้างเครือข่ายของผู้สูงอายุ โดยใช้เงินกองทุนเป็นเครื่องมือ มีเป้าหมายให้ผู้สูงอายุเป็นผู้คิด ผู้จัดการและรับประโยชน์ โดยมีบริการสำคัญ ๆ เช่น ศูนย์บริการผู้สูงอายุในชุมชน การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ การรวมกลุ่มสร้างงานของผู้สูงอายุ เป็นต้น

ในส่วนการจัดการบริหารกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ในเขตจังหวัดภาคใต้ มีการกระจายอำนาจในการดำเนินกิจกรรมไปยังหมู่บ้านต่าง ๆ เชื่อมโยงประสานกันด้วยกรรมการกลางของกลุ่มหมู่บ้านต่าง ๆ มีบทบาทในการจัดการกิจกรรมของกลุ่มในหมู่บ้านของตนเอง เช่น เรื่องระบบเงินออมสัจจะและเงินให้กู้แต่ละหมู่บ้านสะสมเงินออมสัจจะของตนเอง สมาชิกได้ให้สัจจะเป็นข้อตกลงว่า จะส่งเงินออมเข้ากลุ่มหมู่บ้านเดือนละเท่าใด ซึ่งต่อคนนั้น ขึ้นต่ำอยู่ที่เท่าไรต่อเดือน กรรมการกลุ่มประจำหมู่บ้านมีหน้าที่คอยติดตามตรวจสอบให้แต่ละคนส่งเงินออมตามสัจจะที่ตกลงกันไว้ โดยมีผลตอบแทนในด้านสวัสดิการที่ว่า ถ้าสมาชิกใหม่เริ่มสะสมเงินติดต่อกัน 1 ปีขึ้นไปก็จะได้รับเงินสวัสดิการโดยมีข้อแม้ที่ว่าตลอดปีนั้น สามารถขาดส่งเงินออมได้เพียง 2 ครั้งเท่านั้น กล่าวโดยง่ายคือ กรรมการอยากจะทำให้สมาชิกมีเงินออมส่วนตนอย่างน้อย 10 เดือนขึ้นไปต่อปี และด้วยเหตุจูงใจในเงินสวัสดิการจึงทำให้สมาชิกออมเงินอย่างสม่ำเสมอ ขณะที่ระบบสวัสดิการต่าง ๆ กรรมการกลางจะเป็นคนคอยจัดการให้สมาชิกทุกคนจากทุกหมู่บ้านอย่างเสมอภาคตามสิทธิและเงื่อนไขของแต่ละคน เช่น สมาชิกที่เป็นสมาชิกนานกว่าก็จะได้รับสิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาลได้มากกว่า โดยพิจารณาร่วมกันในคณะกรรมการว่าควรจะให้ผลตอบแทนในระดับเท่าใด และความรุนแรงของอาการที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นโรคร้ายไข้เจ็บตลอดทั้งอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น รวมถึงกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ที่ได้จัดตั้งขึ้นในจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา เปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มเสมอมา ตั้งแต่ระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติ นโยบายและกฎระเบียบต่าง ๆ ของกลุ่มจะเริ่มต้นจากกรรมการระดับหมู่บ้าน รวบรวมปัญหาของสมาชิกแล้วนำเข้าสู่ที่ประชุมคณะกรรมการ เมื่อผ่านความเห็นของคณะกรรมการ และร่างเป็น

นโยบายแล้ว จะไม่นำไปปฏิบัติทันที แต่กรรมการระดับหมู่บ้านนำร่างนั้นไปชี้แจงกับสมาชิก ประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกทราบและรับฟังความเห็นของสมาชิกเพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป ฉะนั้นเมื่อมีการประชุมใหญ่พิจารณาร่างนโยบายหรือกฎระเบียบ ก็จะไม่มีการคัดค้านจากสมาชิก และได้รับอนุมัติให้ใช้บังคับได้ เห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมในประเด็นนี้เป็นการเข้าร่วมที่ต่างจากรูปแบบที่เป็นทางการ แต่เป็นการให้ตัวแทนของตนปฏิบัติหน้าที่ภายใต้การควบคุมตรวจสอบของสมาชิก ในส่วนของการความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มสี่จะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และสมาชิกกลุ่มสี่จะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดสงขลา จำนวน 400 คน มีความคิดเห็นโดยวิเคราะห์จากแบบสอบถามได้ข้อมูลว่า

1. ด้านการบริหารแบบงานชุมชนเป็นหลัก ในภาพรวมมีระดับความสำคัญปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความสำคัญปานกลางทุกข้อโดยข้อที่มีความสำคัญสูงสุดคือ การทำกิจกรรมหลายอย่างตามความต้องการของสมาชิก และข้อที่มีความสำคัญน้อยที่สุดคือ การบูรณาการแผนชีวิตแผนชุมชนและแผนพัฒนาท้องถิ่น

2. ด้านการบริหารยึดถือสวัสดิการเป็นหลัก ในภาพรวมมีระดับความสำคัญปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความสำคัญปานกลางทุกข้อโดยข้อที่มีความสำคัญสูงสุดคือ การยึดถือระบบสวัสดิการชุมชนที่ใช้กองทุนสวัสดิการชุมชนเชื่อมโยงทุนทางสังคมในท้องถิ่นให้เกิดคุณค่าแก่ชุมชน สังคม และประเทศ และข้อที่มีความสำคัญน้อยที่สุดคือ การยึดถือระบบสวัสดิการชุมชนมีการบริหารจัดการที่ดี มีกติการ่วมของชุมชนตามหลักธรรมาภิบาล

3. ด้านการบริหารยึดถือศักยภาพชุมชนเป็นหลัก ในภาพรวมมีระดับความสำคัญปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความสำคัญปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีความสำคัญสูงสุดคือ การพัฒนาความสัมพันธ์กับชุมชนให้เกิดเครือข่ายชุมชน โดยการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับหน่วยงาน องค์กรชุมชน และภาคประชาชน และข้อที่มีความสำคัญน้อยที่สุดคือ การบริการวิชาการให้แก่ชุมชน โดยให้การสนับสนุนและความช่วยเหลือทางวิชาการ การจัดประชุมอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่หน่วยงานองค์กรและภาคประชาชน

ดังนั้นสรุปได้ว่า การบริหารจัดการกลุ่มสี่จะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา จัดตั้งขึ้นจากการรวมตัวกันของคนในภาคใต้มีกรมพัฒนาชุมชนคอยสนับสนุนห่าง ๆ มีจุดร่วมที่เห็นพ้องก็เพื่อแก้ปัญหาเรื่องทุนและหนี้สิน มีระบบการเรียนรู้ร่วมกันในการจัดการทรัพยากรที่มีทั้งคน ภูมิปัญญา และทรัพยากรธรรมชาติ โดยที่กลุ่มสี่จะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนมีระบบการบริหารกองทุนในเชิงรุกที่จะอาศัยกองทุนในการพัฒนาวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของสมาชิกให้ดี ลดการกู้ยืมภายนอก เน้นการพึ่งพาตนเอง และเพื่อเป็นการขยายฐานสมาชิกให้มากขึ้นด้วย โดยมีการนำเงินกองทุนมาให้สมาชิกนำไปลงทุนด้านอาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิต จากวิธีการดังกล่าวทำให้สมาชิกมีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เมื่อจำนวนสมาชิกเพิ่มขึ้น เงินออมก็มีจำนวนเพิ่มขึ้น สามารถปล่อยเงินกู้ได้มากขึ้น ส่งผลให้กลุ่มมีกำไรเพิ่มขึ้น สามารถจ่ายเงินปันผลให้แก่สมาชิกมากขึ้น โดยมีความคิดเห็นโดยวิเคราะห์จากแบบสอบถาม ในภาพรวมมีระดับความสำคัญปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.10 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความสำคัญปานกลางทั้ง 3 ข้อ โดยเมื่อเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญสูงสุดคือ ข้อที่ 1 การบริหารแบบงานชุมชนเป็น

หลัก มีค่าเฉลี่ย 3.14 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความสำคัญรองลงมาคือ ข้อที่ 3 การบริหารยึดถือศักยภาพชุมชน เป็นหลัก มีค่าเฉลี่ย 3.10 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 2 การบริหารยึดถือสวัสดิการเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ย 3.07

5.1.2 วัตถุประสงค์ที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้

ด้านนโยบายการบริหารจัดการ

นโยบายการบริหารจัดการของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา มีการบริหารจัดการโดยกรรมการกลุ่มมีคนทุกรุ่นทุกวัยเรียนรู้และถ่ายทอดประสบการณ์แก่กัน แต่การผลัดเปลี่ยนกรรมกรนั้นเป็นรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาหรือสร้างคน แต่ดูเหมือนว่าวิธีการที่กลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา ส่วนใหญ่ใช้อยู่จะก่อให้เกิดความสมานฉันท์ในชุมชนได้มากกว่า โดยที่การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการ คณะกรรมการปฏิบัติการจะเป็นผู้ดูแลการอนุมัติและเบิกจ่ายกองทุนสวัสดิการ และระดับความสำคัญในลักษณะกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน ประกอบด้วย

1. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ประเมินผลได้ ค่าเฉลี่ย 3.10 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าการจัดทำนโยบายนั้นจะต้องมีการดำเนินการโดยผู้บริหารสูงสุดที่มีความชัดเจนในการปฏิบัติ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.22 และพบว่า องค์กรต้องกำหนดและเผยแพร่แผนการบริหารจัดการ โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับลักษณะประเภท มีผลกระทบในทางบวกและทางลบ มีคะแนนโดยเฉลี่ยต่ำสุด 2.94 ในภาพรวมตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง

2. นโยบายและกฎระเบียบ ประเมินผลได้ ค่าเฉลี่ย 3.01 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการเผยแพร่กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ ที่ทำการของหน่วยงานหรือศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ของสมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.14 และพบว่า มีเอกสารแสดงการเผยแพร่กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับสัจจะออมทรัพย์ มีคะแนนโดยเฉลี่ยต่ำสุด 2.74 ในภาพรวมตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง

3. โครงสร้าง ประเมินผลได้ ค่าเฉลี่ย 2.91 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โครงสร้างการบริหารสมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนเหมาะสมเพียงใด มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.06 และพบว่า ควรมีฝ่ายนิติกร (กฎหมาย) เข้ามาช่วยในการบริหารกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน มีคะแนนโดยเฉลี่ยต่ำสุด 2.71 ในภาพรวมตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง

4. วัฒนธรรมองค์กร ประเมินผลได้ ค่าเฉลี่ย 3.46 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ควรมีพระราชบัญญัติของการบริหารจัดการกลุ่มเพื่อสวัสดิการชุมชนการร่วมกันคิดของสมาชิกเพียงใด มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.75 และพบว่า มีความรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์และภารกิจเป็นอย่างดี มีคะแนนโดยเฉลี่ยต่ำสุด 3.26 ในภาพรวมตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ระดับมาก

5. การวางแผน ประเมินผลได้ ค่าเฉลี่ย 3.81 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการวางแผนแก้ปัญหาสภาพคล่องของกลุ่ม ที่มีเงินคงเหลือในบัญชีมากเกินไป มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 4.01 และพบว่า มีการวางแผนหน้าที่กำกับดูแลการบริหารจัดการในภาพรวม มีคะแนนโดยเฉลี่ยต่ำสุด 3.64 ในภาพรวมตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ระดับมาก

สรุปได้จากประชากรกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 400 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวแปรนโยบายการบริหารจัดการ ประเมินผลได้ ค่าเฉลี่ย 3.26 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การวางแผน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.81 และพบว่า โครงสร้าง มีคะแนนโดยเฉลี่ยต่ำสุด 2.91 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.205 ในภาพรวมตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ประสิทธิผลความเชื่อถือได้ของตัวแปรชี้วัดการบริหารจัดการกลุ่มสังคมจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา เท่ากับ 0.32 และมีค่าสัมประสิทธิ์ประสิทธิผลความเชื่อถือได้ที่ปรับแล้วของตัวแปรชี้วัด การบริหารจัดการกลุ่มสังคมจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา เท่ากับ 0.31 แสดงว่าวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน โครงสร้าง นโยบายและกฎระเบียบ วัฒนธรรมองค์กร และการวางแผน ทั้ง 5 ตัวแปรสามารถทำนายการบริหารจัดการกลุ่มสังคมจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา ร้อยละ 31.90

#### การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายใน

1. บทบาทหน้าที่ผู้นำกลุ่มสังคมจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้เกี่ยวกับกลุ่มสังคมจะออมทรัพย์ โดยการพาไปเรียนรู้กลุ่มสังคมจะออมทรัพย์ที่ประสบผลสำเร็จด้วยตนเอง แล้วนำสิ่งที่ได้เรียนรู้มาใช้ในการจัดตั้งกลุ่มสังคมจะออมทรัพย์ในชุมชน เป็นการให้ข้อคิดว่า “ก่อนทำอะไรต้องศึกษาข้อมูลให้ดีก่อนลงมือทำ” อีกทั้งผู้นำได้ช่วยเหลือให้การสนับสนุนการทำงาน และเสริมสร้างการเรียนรู้ของสมาชิกภายในกลุ่ม กระตุ้นให้คนในชุมชนรู้จักกล้าคิด กล้าทำ นำศักยภาพที่ตนเองมีอยู่ออกมาทำงานร่วมกันเพื่อส่วนรวมอีกด้วย และระดับความสำคัญในลักษณะกลุ่มสังคมจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนในบทบาทหน้าที่ผู้นำ ประเมินผลได้ ค่าเฉลี่ย 3.79 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เป็นผู้รอบรู้ ทันโลก ทันสมัย ทันเหตุการณ์ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 4.32 และพบว่า มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในกลุ่มและบุคคลทั่วไป มีคะแนนโดยเฉลี่ยต่ำสุด 3.17 ในภาพรวมตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ระดับมาก

2. การบริหารจัดการของกลุ่มสังคมจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา คณะกรรมการบริหารจัดการกลุ่มประกอบด้วย บุคคลที่มีความเสียสละ ซื่อสัตย์ มีการดำเนินงานตามกฎระเบียบ มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ สามารถตอบสนองด้านการเงินแก่สมาชิก และยังตอบสนองทางด้านสังคม คือ ทำให้คนสามัคคี รวมใจกันในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน อีกทั้งในการดำเนินงานมีการปรับหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการกลุ่มให้เหมาะสมสอดคล้องกับการทำงาน ช่วยกันทำงานแบบถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน ซึ่งผู้นำมีส่วนช่วยในการทำงานกลุ่ม และคณะกรรมการกลุ่มได้มาก นอกจากนี้ท่านพระครูสมุห์วิเชียรลดบทบาทการเป็นพี่เลี้ยงในการทำงานและการทำกิจกรรมต่าง ๆ ลง แต่จะเป็นที่ปรึกษาและสนับสนุนการทำงานของกลุ่ม เพื่อเปิดโอกาสให้ทางกลุ่มทำงานกันเองมากขึ้น นอกจากนี้คณะกรรมการมีการประชุมประจำเดือนและหลังจากทำกิจกรรมนั้น ๆ เพื่อติดตามทบทวนงานและประเมินผลการทำงานของกลุ่มเป็นระยะ เมื่อครบปีมีการสรุปการทำงานและบทเรียนในการดำเนินงานที่ผ่านมาตลอดทั้งปี ทำให้ระบบการบริหารจัดการได้รับความเชื่อถือ ศรัทธา มีประสิทธิภาพ และโปร่งใสมากขึ้น รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขการทำงานในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ

ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น และระดับความสำคัญในลักษณะกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ในการบริหารจัดการกลุ่ม ประเมินผลได้ ค่าเฉลี่ย 3.38 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ยึดหลักคุณธรรมในการดำเนินงาน โดยเฉพาะเรื่องการเสียสละ ความซื่อสัตย์ และการไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.76 และพบว่า ควรจะมีฝ่ายตรวจสอบและประเมินผลการบริหารกลุ่ม มีคะแนนโดยเฉลี่ยต่ำสุด 3.04 ในภาพรวมตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง

3. สมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา การที่สมาชิกได้เข้ามาร่วมกลุ่มทำให้สมาชิกได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง ครอบครัว รวมถึงกลุ่มอีกด้วย อีกทั้งการทำกิจกรรมกลุ่มยังช่วยให้สมาชิกมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้นได้ รวมทั้งผู้นำก็มีส่วนช่วยกระตุ้นทำให้สมาชิกมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและพัฒนาตนเองไปในทางที่ดีขึ้นได้เช่นกัน ทำให้สมาชิกกลุ่มมีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบร่วมกัน ตรงต่อเวลา มีสัจจะ มีความสามัคคี เห็นอกเห็นใจช่วยเหลือเกื้อกูล ซึ่งกันและกัน มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม ไว้วางใจซึ่งกันและกัน และรู้จักประหยัดอดออมมากขึ้น นอกจากนี้สมาชิกมีบทบาทสำคัญในกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ของกลุ่มให้ประสบความสำเร็จตั้งแต่การก่อตั้งกลุ่ม การดำเนินงานกลุ่ม การทำกิจกรรมต่าง ๆ จนถึงการเชื่อมเครือข่ายฯ ให้กลุ่มมีความเจริญเติบโตจนกลายเป็นแหล่งศึกษาเรียนรู้ทำให้สมาชิกได้เรียนรู้ทั้งจากภายในและภายนอกชุมชน มีการพัฒนาศักยภาพ สร้างความภาคภูมิใจของสมาชิกกลุ่มมากขึ้นได้ และระดับความสำคัญในลักษณะกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนในสมาชิก ประเมินผลได้ ค่าเฉลี่ย 3.54 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า สมาชิกเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารกลุ่ม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.76 และพบว่า สมาชิกกำกับตรวจสอบการดำเนินงานของกลุ่ม มีคะแนนโดยเฉลี่ยต่ำสุด 3.24 ในภาพรวมตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ระดับมาก

4. กระบวนการส่งเสริมกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา กลุ่มมีการทำกิจกรรมการออม การกู้ยืม การคืนเงิน การปันผล และสวัสดิการแก่สมาชิก รวมทั้งมีกิจกรรมต่าง ๆ ที่ช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นแหล่งศึกษาดูงานจากกลุ่ม องค์การภายนอก อีกทั้งตั้งแต่การก่อตั้งกลุ่ม การดำเนินงานกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา การทำกิจกรรมต่าง ๆ จนถึงการเชื่อมเครือข่ายฯ ให้กลุ่มมีความเจริญเติบโตจนกลายเป็นแหล่งศึกษาเรียนรู้ได้ มีการสร้างแรงจูงใจ โดยเอาสวัสดิการหรือการสร้างการเงินชุมชนเป็นตัวดึงดูดคน และในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คัดเลือกคณะกรรมการบริหารกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ฯ จากสมาชิกในหมู่บ้านเป็นคนที่ยอมรับของชุมชนและสมาชิก ได้สร้างโอกาสและเวทีให้คนในชุมชนได้พบปะแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และปัญหาทั้งภายในและภายนอกกลุ่ม ได้เน้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง การพัฒนากลุ่มสัจจะออมทรัพย์ฯ ให้เป็นสถาบันการเงินของชุมชน มีจุดหมายของการพัฒนาที่แน่นอน ที่ทุกคนสามารถร่วมรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น และระดับความสำคัญในลักษณะกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนในกระบวนการส่งเสริม ประเมินผลได้ ค่าเฉลี่ย 3.39 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ส่งเสริมให้มีการประหยัดและออมเงินในรูปเงินสัจจะ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.51 และพบว่า

การแนะนำ ส่งเสริมการออมเงินในกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน มีคะแนนโดยเฉลี่ยต่ำสุด 3.24 ในภาพรวมตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง

5. คุณธรรม การทำกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ ของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา เป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างคุณธรรม การสร้างแรงจูงใจ โดยเอาสวัสดิการหรือการสร้างการเงินชุมชนเป็นตัวดึงดูดคน การกระตุ้นให้สมาชิกเกิดความสำนึก ความรักความสามัคคี ความเอื้ออาทร รู้จักการออมชอบ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีระเบียบวินัยมีความรับผิดชอบร่วมกัน ตรงต่อเวลา มีสัจจะ มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม ใ้วางใจซึ่งกันและกัน และรู้จักประหยัดอดออมมากขึ้น โดยกิจกรรมที่ทำร่วมกันเป็นการสอนกันไปในตัว และระดับความสำคัญในลักษณะกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ในด้านคุณธรรม ประเมินผลได้ ค่าเฉลี่ย 2.94 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ฝึกให้เป็นคนประหยัด รู้จักใช้จ่ายตามความจำเป็น มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.29 และพบว่า ฝึกให้เป็นคนมีระเบียบวินัยในตนเอง มีคะแนนโดยเฉลี่ยต่ำสุด 2.77 ในภาพรวมตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง

6. การตอบสนองทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา ในด้านเศรษฐกิจนั้น การมาออม การกู้ยืม การปันผล การจัดสรรสวัสดิการ และทำกิจกรรมต่าง ๆ กับทางกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา ช่วยเสริมให้คนในกลุ่มรู้จักประหยัดอดออม รู้จักการใช้เงิน นำเงินออมไปใช้ในสิ่งที่จำเป็นในชีวิตประจำวันได้มากขึ้น และส่วนทางด้านสังคม การทำกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้สมาชิกได้มีโอกาสรักชาติ ชัดเกล้าจิตใจให้ดีขึ้น รู้จักนำหลักธรรมคำสอนมาใช้ในชีวิตประจำวัน ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีกับครอบครัว ญาติพี่น้อง เพื่อนบ้าน รวมทั้งระหว่างสมาชิกกับสมาชิก และสมาชิกกับคณะกรรมการ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมากขึ้น อีกทั้งทำให้คนที่ไม่ยอมรับกลุ่มได้มีโอกาสพูดคุยปรับความเข้าใจระหว่างสมาชิกกลุ่มและคณะกรรมการกลุ่ม ทำให้เข้าใจกลุ่มและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การมาร่วมกลุ่มเป็นเครือข่าย ทำให้มีโอกาสสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันกับคนภายนอกชุมชนมากขึ้น และระดับความสำคัญในลักษณะกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในการตอบสนองทางเศรษฐกิจและสังคม ประเมินผลได้ ค่าเฉลี่ย 2.94 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า เพื่อสร้างกองทุนการเงินชุมชนตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.35 และพบว่า เพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็งที่สามารถพึ่งตนเองได้ มีคะแนนโดยเฉลี่ยต่ำสุด 2.64 ในภาพรวมตัวแปรส่วนใหญ่ อยู่ระดับปานกลาง

สรุปกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา มีแนวการดำเนินงานที่พยายามสร้างกลุ่มให้เป็นระบบเปิดให้สมาชิกสามารถตรวจสอบได้ตลอดเวลา คณะกรรมการต้องคอยกระตุ้นให้สมาชิกมีความตื่นตัวในการเข้าร่วมรับรู้ปัญหา รวมทั้งแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และตรวจสอบการทำงานของคณะกรรมการ สิ่งที่ต้องย้ำสมาชิกเสมอคือ อย่าเชื่อกรรมการเพราะเห็นเป็นญาติ ให้ดูพฤติกรรมของกรรมการด้วยในการบริหารงานที่ยึดหลักการกระจายอำนาจดังกล่าวนี้ ทำให้สมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา มีความมั่นใจในความสามารถ



ของพวกตนในการสืบทอดมรดกขึ้นไปสู่ลูกหลาน โดยมีปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน และระดับความสำคัญในลักษณะกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน พบว่า กลุ่มตัวแปรการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายใน ประเมินผลได้ค่าเฉลี่ย 3.33 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บทบาทหน้าที่ผู้นำ ประเมินผลได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.79 และพบว่า คุณธรรม มีคะแนนโดยเฉลี่ยต่ำสุด 2.94 ในภาพรวมตัวแปร ส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ประสิทธิผลความเชื่อถือได้ของตัวแปรชี้วัดการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา ( $R^2$  Square) เท่ากับ 0.35 และมีค่าสัมประสิทธิ์ประสิทธิผลความเชื่อถือได้ที่ปรับแล้วของตัวแปรชี้วัดการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา (Adjusted  $R^2$ ) เท่ากับ 0.34 แสดงว่า คุณธรรม การบริหารจัดการกลุ่ม กระบวนการส่งเสริม การตอบสนองทางเศรษฐกิจ และสังคม สมาชิก และบทบาทหน้าที่ผู้นำ ทั้ง 6 ตัวแปรสามารถทำนายการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในจังหวัดจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา ร้อยละ 34.80

#### การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายนอก

1. เครือข่าย มีการรวมเป็นเครือข่ายกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา ได้เข้าร่วมเวทีประชุม สัมมนา และร่วมดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของเครือข่าย ได้มีการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน มีการสนับสนุนการทำกิจกรรมของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนเป็นระยะ ทางเครือข่ายมีการจัดสวัสดิการแก่ชุมชนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา การทำงานเป็นเครือข่ายทำให้ทั้งกลุ่มและสมาชิกกลุ่มมีการเรียนรู้ และมีการพัฒนามากขึ้นทั้งทางด้านความคิด กระบวนการทำงาน การทำงานร่วมกัน คุณธรรมต่าง ๆ จนกลายเป็นแหล่งศึกษาเรียนรู้ดูงานของกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน และระดับความสำคัญในลักษณะกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน ในตัวแบบ ประเมินผลได้ ค่าเฉลี่ย 3.37 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า วิเคราะห์ขีดความสามารถของกองทุนว่าสามารถจ่ายสวัสดิการตามระเบียบที่กำหนดไว้ ได้หรือไม่ในระยะยาว มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.69 และพบว่า หลักการบริหารจัดการจะดำเนินการไปตามข้อบังคับหรือกฎระเบียบของกลุ่ม มีคะแนนโดยเฉลี่ยต่ำสุด 3.24 ในภาพรวมตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง

2. ตัวแบบ ได้มีการเรียนรู้จากการศึกษาดูงานจากกลุ่มฮักเมืองน่าน จังหวัดน่าน สหกรณ์การเกษตรหมู่บ้านสหกรณ์ ตำบลบ้านสหกรณ์ กิ่งอำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่ ที่ประสบความสำเร็จและเข้มแข็งภายนอกชุมชน เป็นการกระตุ้นให้ชาวบ้านเกิดความตระหนักถึงปัญหาและหนทางแก้ไขปัญหา นำสิ่งที่ได้เรียนรู้มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อพัฒนาชุมชนของตนเองให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น และระดับความสำคัญในลักษณะกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน ในเครือข่าย ประเมินผลได้ ค่าเฉลี่ย 3.14 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สร้างเวทีเชื่อมโยงขบวนองค์กรชุมชน และหน่วยงานภาครัฐระดับจังหวัดเพื่อให้มีการทำงานร่วมกันมากขึ้น มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.33 และพบว่า มีโครงสร้างคณะกรรมการที่เป็นตัวแทนจากหน่วยงานราชการ และท้องถิ่น เป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนงาน มีคะแนนโดยเฉลี่ยต่ำสุด 2.90 ในภาพรวมตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง

3. หน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ ซึ่งการทำงานพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลาในยุคนปัจจุบันมีความจำเป็นที่ต้องใช้เงินสนับสนุน เพื่อให้กลุ่มองค์กรที่เป็นเครือข่ายภายในชุมชนสามารถอยู่และดำเนินงานต่อไปได้ จึงได้เสนอทำโครงการขอการสนับสนุนจากแหล่งทุนต่าง ๆ และขอความร่วมมือจากกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในชุมชน และนอกชุมชน และระดับความสำคัญในลักษณะกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน ในหน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ ประเมินผลได้ ค่าเฉลี่ย 3.27 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ขอความร่วมมือจากกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในชุมชน และนอกชุมชน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.41 และพบว่า ประชาชนทั่วไปได้เรียนรู้ในการทำและเสนอโครงการขอการสนับสนุนจากแหล่งทุนต่าง ๆ มีคะแนนโดยเฉลี่ยต่ำสุด 3.16 ในภาพรวมตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง

สรุปปัจจัยการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายนอกโดยองค์กรภายนอกต่าง ๆ จะสนับสนุนกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในจังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา อยู่ภายนอกนั้นคือไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการบริหารกลุ่ม กระบวนการ และขึ้นกลุ่ม แต่จะปล่อยให้กลุ่มได้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สนับสนุนในสิ่งที่กลุ่มต้องการ เช่น กระบวนการใหม่ ๆ ข้อมูลต่าง ๆ แหล่งศึกษาเรียนรู้ ทั้งนโยบายรัฐและโครงการของภาครัฐ ทั้งในระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล และองค์กรเอกชนได้มีส่วนร่วมสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของชุมชน ได้อย่างต่อเนื่องและเต็มที่ ในการดำเนินการหลายกิจกรรมดังกล่าวส่วนใหญ่กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา จะดำเนินการเอง การประสานงานภายนอกและ ประสานงานข้อมูลที่เป็นจะขอความสนับสนุนจาก องค์กรเครือข่ายและองค์กรภายนอก และระดับความสำคัญในลักษณะกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ในการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายนอก ประเมินผลได้ ค่าเฉลี่ย 3.26 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ตัวแบบ ประเมินผลได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.37 และพบว่า เครือข่าย มีคะแนนโดยเฉลี่ยต่ำสุด 3.14 ในภาพรวมตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ประสิทธิผลความเชื่อถือได้ของตัวแปรชี้วัด การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา เท่ากับ 0.19 และมีค่าสัมประสิทธิ์ประสิทธิผลความเชื่อถือได้ที่ปรับแล้วของตัวแปรชี้วัดการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา เท่ากับ 0.18 แสดงว่า เครือข่าย หน่วยงาน ขององค์กรต่าง ๆ และตัวแบบ ทั้ง 3 ตัวแปรสามารถทำนายการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา ร้อยละ 18.90

5.1.3 วัตถุประสงค์ที่ 3 แนวทางที่เหมาะสมการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้

เพื่อยกระดับคุณภาพกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ในเขตจังหวัดภาคใต้จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา เพื่อให้การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน สามารถดำเนินกิจกรรมไปได้ตามวัตถุประสงค์ของการก่อตั้งกลุ่ม และมีการพัฒนาที่เป็นระบบอย่างยั่งยืนต่อไป ได้เสนอแนวทาง ดังนี้

1. แนวทางที่เหมาะสมการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน อย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดจังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา สำหรับนโยบายการบริหารจัดการ พบว่า ควรปลูกฝังจิตสำนึกของสมาชิกให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจของสมาชิก มีความรักในองค์กร รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของกลุ่มองค์กร ร่วมกัน สมาชิกทุกคนควรมีส่วนช่วยกันเป็นหูเป็นตา สอดส่องดูแลความประพฤติของสมาชิกที่ปฏิบัติไม่เหมาะสม ซึ่งอาจนำมาซึ่งความเดือดร้อนเสียหายแก่องค์กรได้

2. แนวทางที่เหมาะสมการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน อย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา ในการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายใน ควรการจัดเวทีระดมความคิด ควรดำเนินการ ดังนี้

2.1 มีการวางแผนการจัดเวที ระดมความคิดเป็นรูปแบบที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่

2.2 การกำหนด ช่วงเวลาในการจัดเวทีระดมความคิดในชุมชนและกลุ่มควรคำนึงถึงความพร้อมของชุมชนและกลุ่มนั้น ให้มาก

2.3 ผู้ดำเนินการในเวทีระดมความคิดต้องมีบุคลิกภาพที่ดี มีความสามารถในการเป็นผู้เอื้ออำนวย ให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ การเข้าถึงชุมชนและกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน

2.4 ผู้นำกลุ่มและผู้นำชุมชน ต้องมีจิตสาธารณะ จริงใจ เห็นประโยชน์ส่วนรวม ในการ พัฒนาการบริหารจัดการสวัสดิการชุมชน

2.5 มีการสร้างความตระหนักและวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน

2.6 การใช้เทคนิคกระบวนการในการทำงานแบบมีส่วนร่วม จะต้องเลือกตามความเหมาะสมและประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชน เนื่องจากแต่ละชุมชนมีความแตกต่างกันตามพื้นที่

3. แนวทางที่เหมาะสมการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน อย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา ในการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายนอก กลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนควรหาเครือข่ายภายนอกเพื่อมีการจัดสรรนำเงินบางส่วนมาเป็นเงินกองทุนหมุนเวียนเพื่อให้เกิดรายได้และนำเงินดังกล่าวมาช่วยเหลือสมาชิกเพื่อให้เกิดกองทุนสวัสดิการช่วยเหลือสมาชิกได้อย่างกว้างขวาง มีการกระจายเงินกองทุนต่าง ๆ ลงสู่ชุมชนโดยให้แต่ละชุมชนบริหารจัดการเพื่อนำดอกผลที่ได้มาจัดสวัสดิการช่วยเหลือสมาชิก แต่ประสบความสำเร็จเพียงบางชุมชนเท่านั้น ดังนั้น คณะกรรมการสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนต่าง ๆ ในกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา ควรนำประสบการณ์การจัดสวัสดิการที่ผ่านมา โดยการจัดสวัสดิการช่วยเหลือสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ ที่เข้าร่วมกับเครือข่ายมีการจัดสวัสดิการช่วยเหลือสมาชิก แต่ละกลุ่มเป็นฐานเดิมอยู่ก่อนแล้ว มีการจัดสวัสดิการจากฐานกลุ่มออมทรัพย์และการสมทบจากสมาชิก

สรุปแนวทางที่เหมาะสมการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน อย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา ขึ้นอยู่กับการสร้าง

ทัศนคติที่ดี และต้องประสานกับคณะกรรมการและผู้นำชุมชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถสื่อสารกับประชาชนในเรื่องของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรเสริมสร้างทักษะ จิตสำนึกในด้านการสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้น ด้วยการค้นหาความต้องการที่แท้จริงของประชาชนให้ได้ จึงจะทำให้การดำเนินงานของกองทุนเป็นไปได้อย่างราบรื่น นอกจากนี้ยังต้องเน้นถึงการใช้ ธรรมชาติในการบริหารงานเพื่อสร้างศรัทธาของประชาชน ให้หันมาร่วมมือร่วมใจและตระหนักถึงประโยชน์ของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน สิ่งเหล่านี้ต้องอาศัยการประสานความร่วมมือระหว่างภาคี พัฒนาเครือข่ายองค์กรชุมชน และกองทุนสวัสดิการชุมชน อันหมายถึง ภาคีรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน ภาคประชาชน ที่ควรได้รับการหนุนเสริมด้านทัศนคติ และมีส่วนร่วมในชุมชนอย่างทั่วถึงกัน อันจะส่งผลให้มีการบริหารงานอย่างเข้มแข็ง ถูกต้องตามหลักการ นำไปสู่ความยั่งยืนของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา ได้ในที่สุด

## 5.2 อภิปรายผล

การศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยมีข้อค้นพบและประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้

5.2.1 การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ในเขตภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา มี 3 ด้าน ได้แก่ การบริหารแบบงานชุมชนเป็นหลัก การบริหารยึดถือสวัสดิการเป็นหลัก และการบริหารยึดถือศักยภาพชุมชนเป็นหลัก ทั้งนี้พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา ในภาพรวมมีระดับปานกลาง ซึ่งจะเห็นได้ว่ามีกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ที่ได้จัดตั้งขึ้น โดยมีเป้าหมายเพื่อจัดสวัสดิการ โดยเฉพาะได้มีการนำผลกำไรขององค์การการเงินมาจัดสวัสดิการ สร้างวินัยในการออมของสมาชิก เพื่อให้ได้สวัสดิการจนเกิดการขยับเชื่อมโยงบูรณาการกองทุนภายในชุมชน เพื่อนำดอกผลมาเป็นกองทุนสวัสดิการ กรณีตัวอย่างรูปธรรมที่กลุ่มออมทรัพย์เป็นฐานในการจัดสวัสดิการมีค่อนข้างหลากหลาย เช่น เครือข่ายกลุ่มออมทรัพย์จังหวัดสงขลา และกองทุนสัจจะวันละบาท ในจังหวัดตราดของพระมหาสุบดิน เป็นรูปแบบการจัดสวัสดิการที่ใช้แนวคิดสัจจะวันละบาท ทำสวัสดิการในชุมชนรวมถึงเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มเสมอมาตั้งแต่ระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติ นโยบายและกฎระเบียบต่าง ๆ ของกลุ่มจะเริ่มต้นจากกรรมการระดับหมู่บ้าน รวบรวมปัญหาของสมาชิกแล้วนำเข้าสู่ที่ประชุมคณะกรรมการ เมื่อผ่านความเห็นของคณะกรรมการ และร่างเป็นนโยบายแล้ว จะไม่นำไปปฏิบัติทันที แต่กรรมการระดับหมู่บ้านนำร่างนั้นไปชี้แจงกับสมาชิก ประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกทราบและรับฟังความเห็นของสมาชิกเพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพฑูรย์ นิยมนา และคนอื่น ๆ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง “โครงการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับอำเภอ กรณีศึกษา อำเภอราชสีห์เสก จังหวัดศรีสะเกษ” พบว่า มี จำนวน 6 กลุ่มกองทุนที่รวมตัวกันในลักษณะของเครือข่าย และมีกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่องมาแล้วมากกว่าหนึ่งปี ในจำนวนดังกล่าวมี 4 แห่งตั้งอยู่ที่อำเภอราชสีห์เสก และอีก 2 แห่ง

ตั้งอยู่ที่ อำเภอศีลราช โดยตั้งชื่อเครือข่ายว่า “เครือข่ายกองทุนเสริมสร้างชีวิตและสวัสดิการชุมชน จังหวัดศรีสะเกษ” แต่ละชุมชนมีการดำเนินกิจกรรมกองทุนสองกองทุนควบคู่ กันไป คือ “กองทุนเสริมสร้างชีวิตชุมชน” และ “กองทุนสวัสดิการชุมชน” โดยกองทุนเสริมสร้างชีวิตชุมชน จะดำเนินกิจกรรมทางการเงิน มีการซื้อหุ้น การฝาก การถอน และการกู้ ผลกำไรจากการดำเนินการของกองทุนเสริมสร้างชีวิตชุมชนนั้นร้อยละ 30 จะจัดสรรเพื่อนำไปเป็นทุนสำหรับการจัดสวัสดิการให้กับชาวชุมชนที่เป็นสมาชิกพร้อมทั้งตั้งกองทุนอีกกองทุนหนึ่งขึ้นมารองรับให้ชื่อว่า “กองทุนสวัสดิการชุมชน” และเรียกชื่อทั้งสองกองทุนรวมกันว่า “กองทุนเสริมสร้างชีวิตและสวัสดิการชุมชน” ต่อท้ายด้วยชื่อชุมชนซึ่งเป็นที่ตั้งกองทุน

จากการศึกษาพบว่า การดำเนินกิจกรรมกองทุนเสริมสร้างชีวิตชุมชน เติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่องทำให้กองทุนสวัสดิการชุมชนมีทุนสำหรับการจัดสวัสดิการให้สมาชิกอย่างต่อเนื่อง จากนั้นได้ร่วมกันก่อตั้งเครือข่ายชื่อว่า เครือข่ายกองทุนเสริมสร้างชีวิตและสวัสดิการชุมชนจังหวัดศรีสะเกษ บริหารจัดการในรูปแบบเครือข่าย มีการรวมสมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชนทั้งเครือข่ายเข้าด้วยกัน แล้วนำไปทำประกันชีวิตให้กับสมาชิกนอกจากนี้ยังมี การกู้เงินระหว่างกลุ่มเพื่อเสริมสภาพคล่องทางการเงินสำหรับรูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายนั้น พบว่า เป็นการบริหารจัดการที่มี กระบวนการดำเนินงานสี่ขั้นตอน คือ ขั้นแรก คือการก่อตัวของเครือข่าย ด้วยการจุดประกายและขยายความคิด ด้วยแนวคิดตามทฤษฎี เศรษฐกิจพอเพียงพร้อมด้วยการตั้งประเด็นในเชิงท้าทายเพื่อการสร้าง ความตระหนักให้ กับชาวชุมชนว่า ชุมชนเราจะก้าวสู่การเป็นชุมชนเทิดพระเกียรติ เศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างไร ขั้นที่สอง มีการกำหนดคำขวัญเพื่อการบริหารจัดการว่า “ร่วมทุน รวมใจ รับผิดชอบต่อชุมชน” และมีพันธกิจร่วมกันว่า จะแบ่งเบาภาระหนี้เงินกู้ยืมของระบบของสมาชิก พร้อมทั้งส่งเสริมให้สมาชิกเกิดการออมบริหารจัดการเครือข่ายในรูปแบบของคณะกรรมการ โดยที่แต่ละกลุ่มกองทุนบริหารจัดการอย่างอิสระ กำหนดแนวทางการดำเนินงานภายใต้บริบทชุมชนตนเอง แต่มี แนวทางในการบริหารจัดการคล้ายคลึงกัน ขั้นที่สาม มีการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มกองทุนด้วยการจัดให้มีการประชุมอย่างต่อเนื่องและใช้สถานที่ประชุมหมุนเวียนกันไป จัดกิจกรรมไปศึกษาดูงานร่วมกัน สำหรับการใช้จ่ายประโยชน์จากการมีเครือข่ายนั้น พบว่า มีการรวมสมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชนทั้งเครือข่ายเข้าด้วยกัน เพื่อนำไปทำประกันชีวิตให้กับสมาชิกและมีการกู้เงินระหว่างกลุ่มเพื่อเสริมสภาพคล่องทางการเงินให้กับกองทุนตนเอง และขั้นที่สี่ มีการรักษาความสัมพันธ์ ระหว่างกลุ่ม ด้วยการเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มอื่นอย่างต่อเนื่อง เช่นการร่วมพิธีเปิดกองทุน การจัดสรรเงินเข้าเครือข่ายเพื่อการจัดการกิจกรรมต่าง ๆ เช่นการประชุมการศึกษาดูงาน เป็นต้น

ปัญหาอุปสรรค ในการบริหารจัดการเครือข่าย พบว่า ขาดการนำระบบคอมพิวเตอร์ มาช่วยในการบริหารจัดการ ยังมีความไม่เข้าใจของสมาชิกและผู้นำชุมชนเกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุนบางกองทุน และขาดเครื่องมือที่ช่วยในการประชาสัมพันธ์เครือข่าย สำหรับประโยชน์ของการมีเครือข่าย พบว่า เกิดประโยชน์ ต่อสมาชิกทั้งการแก้ไขปัญหานี้ นอกเหนือ การเสริมสภาพคล่องทางการเงิน ช่วยทำให้เกิดอำนาจต่อรองกับบริษัทประกันชีวิต

5.2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการกลุ่มสังคมจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน อย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา มี 3 ด้าน ได้แก่ นโยบายการบริหารจัดการ การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายใน และการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน

ภายนอก โดยภาพรวมมีระดับการจัดการในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีระดับการจัดการสูงที่สุด คือการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายใน ทั้งนี้พบว่า บทบาทหน้าที่ผู้นำเป็นผู้รอบรู้ ทันทโลก ทันสมัย ทันเหตุการณ์ มีความมานะ อดทน อดกลั้น มีความพยายามที่จะมุ่งมั่นในการทำงาน มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความกระตือรือร้น ชำนาญงานและสามารถถ่ายทอดงานได้ดี มีความรับผิดชอบ กล้าเสี่ยง กล้าตัดสินใจในการทำงานและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในกลุ่มและบุคคลทั่วไป ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน ที่ต้องมีการเสริมเพิ่มมากขึ้นคือ นโยบายการบริหารจัดการ ทั้งนี้พบว่า มีระดับการจัดการน้อยที่สุดจึงต้องหาแนวทางในการส่งเสริม เช่น วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน นโยบายและกฎระเบียบ และโครงสร้าง

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา ด้านนโยบายการบริหารจัดการ พบว่ามีระดับการจัดการในระดับปานกลาง เพราะว่า กลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน มีการวางแผนแก้ปัญหาสภาพคล่องของกลุ่ม ที่มีเงินคงเหลือในบัญชีมากเกินไป มีการวางแผนหน้าที่พิจารณาเงินกู้ ตรวจสอบเอกสารหลักฐานการกู้เงิน มีการวางแผนแก้ปัญหาหนี้ของสมาชิก โดยการรวมหนี้รูปแบบสถาบัน การจัดการเงินทุนชุมชน การสร้างความเข้าใจเน้นให้สมาชิกมองเห็นประโยชน์ของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต มีการวางแผนทำหน้าที่ดูแลตรวจสอบด้านการเงิน การจัดทำบัญชีของกลุ่ม แต่จุดเด่นของกลุ่มคณะกรรมการทุกคน จะช่วยกันทำงานทุกคณะ อย่างใกล้ชิด และมีการวางแผนหน้าที่กำกับดูแลการบริหารจัดการในภาพรวม จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ กำพล ฉวีภักดิ์ และคนอื่น ๆ (2547) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จและอุปสรรคในการบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านทุ่งไผ่ พบว่า กลุ่มออมทรัพย์บ้านทุ่งไผ่เกิดจากการรวมตัวของผู้นำโดยนำประสบการณ์การทำกลุ่มออมทรัพย์บ้านคีรีวงมาปรับใช้ กิจกรรมของกลุ่มนอกจากการออมเงินและปล่อยกู้แล้วยังร่วมทุนทำโรงงานผลิตน้ำดื่ม และโครงการสวัสดิการชุมชนเพื่อผู้ยากลำบาก โดยการสนับสนุนของกองทุนเพื่อสังคมโดยเป็นช่องในการบริหารจัดการเงินทุน ช่วยเหลือผู้ยากลำบาก ผู้ด้อยโอกาสในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจ โดยปัจจัยที่ทำให้กลุ่มออมทรัพย์ประสบความสำเร็จในการดำเนินการ มาจากสภาพชุมชนของบ้านทุ่งไผ่มีทรัพยากรธรรมชาติค่อนข้างสมบูรณ์ การมีกรรมการคณะกรรมการของกลุ่ม ที่มีความรู้ความสามารถ และการเรียนรู้สนับสนุนจากภายนอก โดยเฉพาะการเข้าร่วมกับองค์กรเครือข่ายการเงินชาวบ้านเมืองนคร ซึ่งเป็นเงื่อนไขให้เกิดการเรียนรู้อย่างมาก สำหรับแนวทางในการพัฒนากลุ่มมีดังนี้คือ 1) การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มให้สมาชิกทราบอย่างต่อเนื่อง เช่น การเลือกกรรมการนั้นต้องย้าให้สมาชิกทราบว่าควรใช้ดุลยพินิจอย่างไรเพื่อเลือกคนที่เข้ามาทำงานอย่างแท้จริง ผลการดำเนินงานในแต่ละเดือนควรปิดประกาศให้สมาชิกทราบอย่างเปิดเผยและชัดเจน 2) ควรปรับปรุงระเบียบข้อบังคับของกลุ่มให้ชัดเจน โดยเฉพาะเรื่องเงินปันผลและกองทุนสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือสมาชิกให้สมาชิกเห็นคุณค่า มีความรักความผูกพันกับกลุ่มมากขึ้น 3) ควรชักชวนชาวบ้านและผู้มาชุมชนที่มีอคติกับกลุ่มเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มบ่อยขึ้นโดยประชาสัมพันธ์ตามงานต่างๆ เชิญผู้นำที่เป็นทางการหรือผู้ทรงคุณวุฒิมาร่วมประชุมกับกรรมการกลุ่มในวันประชุมประจำเดือน หรือในวาระอื่น ๆ ที่เหมาะสม โดยอาจจัดสวัสดิการให้กับผู้นำชุมชนที่เข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มด้วย 4) ควรปรับเปลี่ยนตำแหน่งกรรมการกลุ่มเมื่อได้รับเลือกเข้ามาอีกให้ตรงตามความสามารถของแต่ละคน 5) ควรเชิญ

บุคคลภายนอกมาให้ความรู้และประสบการณ์แก่สมาชิกอย่างต่อเนื่องหรือนำคณะกรรมการและสมาชิกไปศึกษาดูงานนอกสถานที่บ้าง 6) ควรสนับสนุนการทำอาชีพเสริมให้กับสมาชิก และ 7) ควรจ่ายเบี้ยเลี้ยงและสวัสดิการให้กับคณะกรรมการและคนทำงานอย่างเพียงพอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรอนงค์ มหามิตร (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดสวัสดิการชุมชนด้วยหลักสังคหวัตถุ 4 ของชุมชนหนองลูกช้าง ตำบลบ้านขาม อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ พบว่า รูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชนบ้านหนองลูกช้างได้ ดำเนินกิจกรรมจำนวน 3 กิจกรรม ได้แก่ กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตหนองลูกช้าง ได้ดำเนินกิจกรรมมาตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2554 กลุ่มมีการรับฝากเงินอยู่ 2 ประเภท คือ เงินฝากสะสมทรัพย์ สมาชิกฝากเงินโดยการฝากเป็นหุ้น หุ้นละ 20 บาท ปัจจุบันมีทุนหมุนเวียน 2,194,370 บาท มีสมาชิก 421 คน และเงินฝากสะสมพิเศษ เงินประเภทนี้ สมาชิกจะฝากสะสมและถอนได้ แต่ไม่สามารถกู้ยืมได้ ปัจจุบันมีเงินสะสมจำนวน 390,542 บาท วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกลุ่มเพื่อให้ชาวบ้านรู้จักวางแผนการใช้จ่ายเงินและเป็นทุนประกอบอาชีพให้กับสมาชิก สิ้นปีกลุ่มจะมีการปันผลคืนให้กับสมาชิกตามจำนวนหุ้นที่สมาชิกฝากสะสม

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา ด้านการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายในพบว่า มีระดับการจัดการในระดับปานกลาง เพราะว่า ผู้นำกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้เกี่ยวกับกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ โดยการพาไปเรียนรู้กลุ่มสัจจะสะสมออมทรัพย์ที่ประสบผลสำเร็จด้วยตนเอง การบริหารจัดการของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน มีคณะกรรมการบริหารจัดการกลุ่มประกอบด้วย บุคคลที่มีความเสียสละ ซื่อสัตย์ มีการดำเนินงานตามกฎระเบียบ มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ อีกทั้งในการดำเนินงานมีการปรับหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการกลุ่มให้เหมาะสมสอดคล้องกับการทำงาน สมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนได้เข้ามาาร่วมกลุ่มทำให้สมาชิกได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง ครอบคลุม รวมทั้งผู้นำก็มีส่วนช่วยกระตุ้นทำให้สมาชิกมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และพัฒนาตนเองไปในทางที่ดีขึ้นได้เช่นกัน ทำให้สมาชิกกลุ่มมีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบร่วมกัน ตรงต่อเวลา มีสัจจะ มีความสามัคคี เห็นอกเห็นใจช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม ไว้วางใจซึ่งกันและกัน และรู้จักประหยัดอดออมมากขึ้น กระบวนการส่งเสริมกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนมีการทำกิจกรรมการออม การกู้ยืมการคืนเงิน การปันผล และสวัสดิการแก่สมาชิก รวมทั้งมีกิจกรรมต่าง ๆ ที่ช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นแหล่งศึกษาดูงานจากกลุ่มองค์การภายนอก ได้สร้างโอกาสและเวทีให้คนในชุมชนได้พบปะแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และปัญหาทั้งภายในและภายนอกกลุ่ม คุณธรรมของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน โดยกลุ่มเอาสวัสดิการหรือการสร้างการเงินชุมชนเป็นตัวดึงดูดคน การกระตุ้นให้สมาชิกเกิดความสำนึก ความรักความสามัคคี ความเอื้ออาทร รู้จักการออม การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีระเบียบวินัยมีความรับผิดชอบร่วมกัน ตรงต่อเวลา มีสัจจะ มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม ไว้วางใจซึ่งกันและกัน และรู้จักประหยัดอดออมมากขึ้น การตอบสนองทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน ในด้านเศรษฐกิจนั้น ช่วยเสริมให้คนในกลุ่มรู้จักประหยัดอดออม รู้จักการใช้จ่ายเงิน นำเงินออมไปใช้ในสิ่งที่จำเป็นในชีวิตประจำวันได้มากขึ้น และส่วนทางด้านสังคม รู้จักนำหลักธรรมคำสอนมาใช้ใน

ชีวิตประจำวัน ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีกับครอบครัว รวมทั้งระหว่างสมาชิกกับสมาชิก และสมาชิกกับคณะกรรมการ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมากขึ้น จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะพงษ์ สนิทไทย และประจักษ์ บัวผัน (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ด้านการวางแผน มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน คิดเป็นร้อยละ 92.5 และน้อยที่สุด คือ เปิดรับฟังความคิดเห็นและมติของกองทุนฯ เพื่อแก้ไขปัญหาปรับปรุงและพัฒนากองทุน คิดเป็นร้อยละ 81.3 ด้านองค์ประกอบการปฏิบัติมากที่สุดคือ ให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการเสนอ ตัดสินใจในการที่จะได้รับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการในด้านต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 90.0 และน้อยที่สุดคือ มีการพัฒนาศักยภาพการทำงานของคณะกรรมการกองทุนอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 71.3 ด้านบทบาทหน้าที่ การปฏิบัติมากที่สุดคือ การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการที่ชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 97.5 และน้อยที่สุดคือ กองทุนมีการสำรวจและจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับสมาชิกกองทุนอย่างสม่ำเสมอ คิดเป็นร้อยละ 73.8 ด้านการดำเนินงาน การปฏิบัติมากที่สุดคือ กองทุนมีหลักฐานในการรับจ่ายเงินที่สามารถตรวจสอบได้ คิดเป็นร้อยละ 90.0 และน้อยที่สุด คือ มีเงินสำรองในการช่วยเหลือสมาชิกเมื่อเกิดสาธารณภัยต่าง ๆ ในชุมชน คิดเป็นร้อยละ 82.5 และด้านควบคุม มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ การบริหารกองทุนมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ คิดเป็นร้อยละ 95.0 และน้อยที่สุดคือ มีการควบคุมจำนวนค่าสวัสดิการตามระเบียบเงื่อนไขที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 78.8 ข้อเสนอแนะในการศึกษา พบว่า ควรศึกษาแนวทางการรับฟังความคิดเห็นของกองทุนสวัสดิการชุมชนเพื่อแก้ไขปัญหาของกองทุนสวัสดิการชุมชน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรวิไล มุณละศรี (2547) วิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการที่ดีของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านโป่ง ตำบลนาแหม อำเภอเมือง จังหวัดเลย โดยใช้ระเบียบวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งจำแนกกระบวนการวิจัยออกเป็น 4 ระยะคือ 1) ศึกษาสภาพการดำเนินงาน 2) การวิเคราะห์ปัญหาและร่วมกันกำหนดแผนเพื่อพัฒนาศักยภาพ การบริหารจัดการที่ดี 3) การทดลองนำแผนไปปฏิบัติ และ 4) การประเมินผลและสรุปบทเรียน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านโป่งยังมีปัญหาในการบริหารจัดการ ปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ การขาดความรู้เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจออมทรัพย์และการทำบัญชี กลุ่มจึงมีการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการโดยการอบรมให้ความรู้ และการนำไปศึกษาดูงานกลุ่มออมทรัพย์ที่ประสบความสำเร็จ ตลอดจนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการ ทำให้กรรมการและสมาชิกของกลุ่มมีความกระตือรือร้น มีความสนใจ และให้ความร่วมมือที่จะพัฒนากลุ่มให้เข้มแข็งมากขึ้น

3. ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา ด้านการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายนอกพบว่า มีระดับการจัดการในระดับปานกลาง เพราะว่า เครือข่ายมีการรวมเป็นเครือข่ายกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา ได้เข้าร่วมเวทีประชุม และสัมมนา ร่วมดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ การทำงานเป็นเครือข่ายทำให้ทั้งกลุ่ม และสมาชิกกลุ่มมีการเรียนรู้และมีการพัฒนามากขึ้นทั้งทางด้านความคิด ในส่วนตัวแบบได้มีการเรียนรู้จากการศึกษาดูงาน ที่ประสบความสำเร็จและเข้มแข็งภายนอกชุมชน เป็นการกระตุ้นให้ชาวบ้านเกิดความตระหนักถึงปัญหาและหนทางแก้ไขปัญหา นำสิ่งที่ได้เรียนรู้



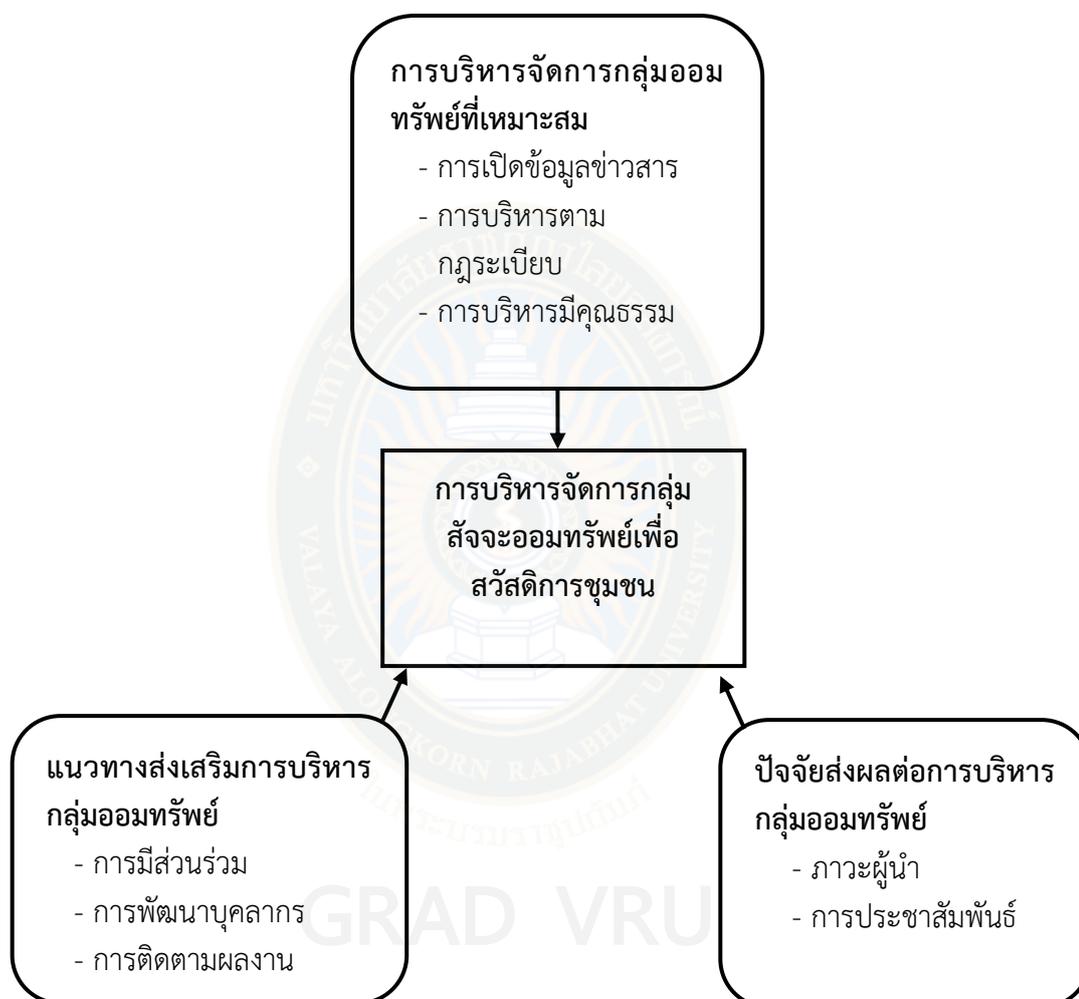
มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อพัฒนาชุมชนของตนเองให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น ซึ่งหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ ในจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลาในยุคปัจจุบันมีการส่งเสริมงบประมาณสนับสนุน เพื่อให้กลุ่มองค์กรที่เป็นเครือข่ายภายในชุมชนสามารถคงอยู่และดำเนินงานต่อไปได้ จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ เดโซ พลายชุม (2549) วิจัยดำเนินการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตที่ประสบความสำเร็จในจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อศึกษาสภาพพื้นฐานทางด้านสังคมและเศรษฐกิจของสมาชิก สภาพทั่วไปในการดำเนินงาน จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานของกลุ่ม ผลการวิจัยสรุปได้ว่าสมาชิกของกลุ่มมีอายุเฉลี่ย 44.26 ปี การศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา มีอาชีพทำสวน มีรายได้เฉลี่ย 67,597.55 บาท/ปี ระยะเวลาในการเป็นสมาชิกเฉลี่ย 9.23 ปี สมาชิกมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยเกี่ยวกับการดำเนินงานของกลุ่ม และในระดับมากต่อความสามารถทางการบริหารของคณะกรรมการทุกตำแหน่ง สมาชิกส่วนใหญ่มีส่วนร่วมด้านการออมทรัพย์สัจจะ การร่วมประชุมกลุ่ม การร่วมกู้ยืม การรับสวัสดิการ นอกจากนั้นยังได้รับประโยชน์จากกลุ่มในเรื่องดอกเบี้ยเงินออมสัจจะ เงินกู้ การมีส่วนร่วมกับกลุ่ม และการพัฒนาจิตใจ ตลอดจนมีความพึงพอใจในระดับมากต่อการดำเนินงานด้านต่าง ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สมศักดิ์ อยู่รอด, 2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของสมาชิกกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์: กรณีศึกษาเฉพาะกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดแสง ตำบลแสง อำเภอมืองจังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตโดยรวมของสมาชิกกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดแสง ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง ทั้งในด้านสุขภาพร่างกาย จิตใจ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สมาชิกยึดแนวทางการดำรงชีวิตแบบ “เศรษฐกิจแบบพอเพียง” เมื่อเกิดการจัดตั้งกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์แล้วได้ค้นพบสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ 1) เกิดการเอื้ออาทร 2) เกิดการเสียสละ 3) เกิดการแบ่งปัน 4) เกิดการสามัคคี 5) เกิดความผูกพัน 6) เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ และ 7) มีการนำภูมิปัญญาชาวบ้านมาแก้ปัญหาภายในกลุ่ม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบูรณ์ มีบุญ (2543) ศึกษาการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตชุมชนชนเมืองทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและการศึกษาพบว่า เมื่อผู้คนเริ่มออกไปทำงานนอกชุมชนและมีการประกอบอาชีพที่หลากหลายมากขึ้น ส่งผลทำให้มีค่านิยมตามกระแสสังคมรอบข้างและสังคมภายนอกที่ชาวบ้านได้เข้าไปสัมผัสและใช้ชีวิตร่วมในสังคมนั้น ๆ แล้วนำเอารูปแบบวิถีชีวิตของคนอื่น ๆ ที่ตนพบเห็นมาใช้ เมื่อฐานะทางการเงินดีขึ้นทำให้พฤติกรรมกรบริโภคเป็นไปตามค่านิยมที่ฟุ้งเฟ้อ ชาวบ้านจึงมักแสดงฐานะทางเศรษฐกิจ โดยใช้วัตถุเป็นเครื่องชี้วัดทั้งในรูปสิ่งของอำนวยความสะดวกยานพาหนะ การสร้างบ้าน การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่การบริโภคตามกระแส เช่น การทานข้าวนอกบ้าน การทานอาหารแบบตะวันตกและการแต่งกายด้วยเสื้อผ้าราคาแพง

### 5.3 บทสังเคราะห์

#### 5.3.1 ตัวแบบการสังเคราะห์งานวิจัย

ตัวแบบการสังเคราะห์งานวิจัย ในบทนี้เป็นบทที่ผู้วิจัยจะนำเสนอแนวทางการบริหารจัดการตามหลักกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ นครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา ตามทฤษฎีของนักวิจัย

ต้นแบบจากการสังเคราะห์งานวิจัย แนวทางการบริหารจัดการตามหลักกลุ่มสัจจะ ออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา ให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ดังภาพที่ 5.1



ภาพที่ 5.1 การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา

ที่มา: อรทัย แสงทอง (Aurathai Model, 2557)

1. การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา ได้แก่ 1) กลุ่มออมทรัพย์ควรมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร เช่น มีการเผยแพร่ให้กับบุคลากรภายในองค์กรและภายนอกได้ทราบ โดยการกำหนดลักษณะการดำเนินงานที่สำคัญที่แสดงถึงจุดมุ่งหมายของกลุ่มในแผนการบริหาร และองค์กรต้องกำหนดและเผยแพร่แผนการบริหารจัดการโดยพิจารณาให้เหมาะสมกับลักษณะประเภที่มีผลกระทบในทางบวกและทางลบ 2) การบริหารตามกฎระเบียบของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์

เพื่อสวัสดิการชุมชนควรยึดหลักความถูกต้องตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จะเห็นได้ว่า ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) และประสานแผนพัฒนาของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในจังหวัดภาคใต้ ได้แก่ จังหวัด นครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา เช่น มีการเผยแพร่กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ ณ ที่ทำการของหน่วยงานหรือศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ของสมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ 3) การบริหารงานของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ควรยึดหลักคุณธรรม เช่น ฝึกให้เป็นคนมีความรับผิดชอบวางแผนการใช้จ่ายของตนเอง ฝึกให้เป็นคนมีระเบียบวินัยในตนเอง และฝึกให้เป็นคนประหยัดรู้จักใช้จ่ายตามความจำเป็น เป็นต้น

2. ปัจจัยส่งผลต่อการบริหารกลุ่มออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำกลุ่มออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนต้องมองภาพให้กว้างว่าการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลนั้น มีความหมายที่ครอบคลุมอย่างกว้างขวางทั้งมิติทางการเมือง มิติทางเศรษฐกิจ มิติทางสังคม และยังครอบคลุมการบริหารภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน ภาคประชาสังคม ซึ่งสะท้อนสิ่งที่เป็นปัญหาถึงการขาดการกำหนดขอบเขตความหมายและกำหนดสาระสำคัญของธรรมาภิบาลที่ชัดเจนว่า มีความหมายครอบคลุมประเด็นสำคัญใดบ้างความหมายที่หลากหลายดังกล่าวถูกใช้ตามความต้องการของแต่ละกลุ่มเพื่อเน้นสาระสำคัญที่แต่ละกลุ่มต้องการ เช่น มีความกระตือรือร้น ชำนาญงานและสามารถถ่ายทอดงานได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในกลุ่มและบุคคลทั่วไป และเป็นผู้รอบรู้ ทันโลก ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และ 2) การประชาสัมพันธ์ของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนควรร่วมกันถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานในลักษณะจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะประวัติความเป็นมาที่ท้าทายและการดำเนินงานของกลุ่มแม้ว่าจะมีปัญหาอุปสรรครูปแบบต่าง ๆ ก็ตาม แต่สมาชิกในกลุ่มเพียรพยายามในการผลักดันกลุ่มให้ประสบความสำเร็จ และเป็นที่พึงของสมาชิกภายในกลุ่ม หรือไม่ได้ดูแลสนับสนุน เฉพาะเรื่องของกลุ่มออมทรัพย์ให้แก่สมาชิกนำไปประกอบอาชีพเท่านั้น แต่ยังมีส่วนร่วมรับผิดชอบทางด้านชีวิต ความเป็นอยู่จนถึงระดับครอบครัว และภายในสังคมที่กลุ่มออมทรัพย์ตั้งอยู่ด้วย และการดำเนินการ ที่ให้ประชาชนในชุมชน มีจิตสำนึก ความรับผิดชอบร่วมกัน ส่งผลให้เงินทุนเพิ่มพูนมากขึ้น จนในปัจจุบัน กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบางจังหวัด มีกองทุนเพิ่มมากมาย ถึงหลายสิบล้านบาท หรือ บางกลุ่ม มีสูง 100 กว่าล้านบาทแล้ว

3. แนวทางส่งเสริมการบริหารกลุ่มออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน โดยอาศัยการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร นโยบาย ระดับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและระดับสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนที่จะต้องนำสมาชิก เป็นการหาแนวทางการตัดสินใจที่ถูกต้องและจะนำไปสู่การดำเนินการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน 2) การพัฒนาบุคลากรของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน โดยเพิ่มการประชาสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการบริหารจัดการกองทุนทำให้ทุกครัวเรือนเข้าใจและทราบความก้าวหน้าของกองทุน มีระเบียบของกองทุนอยู่ทุกครัวเรือน มีการจัดประชุมสัจจะให้สมาชิกในหมู่บ้านอื่น ๆ ได้เข้าร่วมและรับข้อมูลการทำงานของกองทุน ประเมินความรู้ความเข้าใจของสมาชิกกองทุนเพื่อนำมาเป็นแนวทางการพัฒนากองทุน การบูรณาการกองทุนสวัสดิการที่มีอยู่ในชุมชน เช่น ส่งเสริมให้มีความสามัคคี

การทำงานร่วมกัน และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการแนะนำส่งเสริมการออมเงินในกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน และ 3) การติดตามผลงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน ต้องมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน จากนั้นก็ต้องหาวิธีในกลุ่มชุมชนมาเรียนรู้ด้วยกัน มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเดียวกัน จนถึงขั้นการปฏิบัติตามความรู้ที่ได้ ซึ่งก่อให้เกิดพลังปัญหาที่เป็นฐานการพัฒนาออมทรัพย์ รวมทั้งทำการสังเคราะห์ความรู้ในการพัฒนาการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนร่วมกับกลุ่มประชาสังคม และกลุ่มผู้บริหารระดับสูงที่กำกับดูแล

ดังนั้นการดำรงอยู่ของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ได้แก่ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา แสดงให้เห็นถึงความหลากหลายในมิติการเปลี่ยนแปลง และพลวัตของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา ในช่วงก่อนการก่อตั้ง การก่อเกิด การขยาย และการดำรงอยู่ของภูมิปัญญาชาวบ้านชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา ก่อนและหลังการก่อตั้งกลุ่มแล้วเสร็จในปลายปี พ.ศ. 2541 ผลพวงจากวิกฤตเศรษฐกิจหลังปี พ.ศ. 2540 จากการเปลี่ยนแปลงภายในระบบทุนนิยมของไทยเอง และแรงบีบรัดจากปัจจัยภายนอกอย่างลุ่มลึกพร้อมทั้งการบอกให้เห็นถึงการเปลี่ยนวิกฤต เป็นโอกาสของชาวบ้านในชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา ด้วยการริเริ่มจัดตั้งกลุ่มกองทุนออมทรัพย์ขึ้นอีกครั้ง โดยกลุ่มได้ใช้ภูมิปัญญาในการนำเงินมารวมกัน ในการนำไปสู่การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในชุมชน โดยใช้สินเชื่อเป็นเครื่องมือในการกระจายเงินลงไปสู่ชาวบ้าน มีปัจจัยสำคัญ 3 ประการคือ “สัจจะ” (Veracity) “วัฒนธรรมชุมชน” (Community) และ “ความรู้” (Knowledge)

#### 5.4 ข้อเสนอแนะ

5.4.1 การบริหารกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในจังหวัดภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา นี้สำแดงให้เห็นถึงความหลากหลายในมิติการเปลี่ยนแปลง ใช้เป็นฐานเงินทุนในการนำไปสู่การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในชุมชน โดยใช้สินเชื่อเป็นเครื่องมือในการกระจายเงินลงไปสู่ชาวบ้าน และใช้คำว่า “สัจจะ” เป็นกลยุทธ์ในการยึดโยงความเป็นกลุ่มให้ดำรงอยู่ได้ภาพของกระบวนการใช้ภูมิปัญญาของชาวบ้านในชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา ผ่านการรวมตัวของกลุ่มคนเป็นองค์กรทางการเงิน การพยายามปรับใช้องค์ความรู้ที่ได้รับใหม่ผ่านการผสมผสานกับความรู้เดิมที่มีอยู่เพื่อให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตดั้งเดิมของชาวบ้าน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ดังนี้

1. รัฐควรมีนโยบายส่งเสริมกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ทางการเงินอย่างจริงจัง ที่ผ่านมานโยบายของรัฐเองไม่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ การพัฒนาออมทรัพย์ทางการเงิน โดยไม่มีกระบวนการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ ด้วยเหตุนี้กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ของชาวบ้านที่กำลังจะไปได้ดีจึงต้องสะดุดลง

2. การสร้างเครือข่าย น่าจะเป็นปัจจัยสำคัญของการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ทั้งนี้เพราะสมาชิกเครือข่ายกลุ่มสัจจะออมทรัพย์มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานร่วมกัน เริ่มด้วยการกำหนดเป้าประสงค์ กำหนดกฎเกณฑ์ ทำให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม และแบ่งบทบาทหน้าที่กันทำร่วมกัน โดยให้ความสำคัญ คือ ต้องมีการติดต่อสัมพันธ์สื่อสารกันอย่างสม่ำเสมอระหว่างสมาชิก

3. การศึกษาในเชิงเปรียบเทียบกระบวนการใช้ภูมิปัญญาของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ต่างกลุ่มหรือต่างพื้นที่กัน เพื่อยกระดับสติปัญญาและยกระดับองค์ความรู้เพิ่มขึ้น อันจะสามารถนำไปขยายผลไปสู่ภาคี เครือข่าย และชุมชนอื่น ๆ ต่อไป

4. สนับสนุนให้มีการริเริ่มสร้างสรรค์โดยชุมชน เน้นพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ทำให้เกิดนวัตกรรมบนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น ผสมผสานกับภูมิปัญญาสากล เนื่องจากเงื่อนไขทางบริบทภูมิประเทศวัฒนธรรมในแต่ละพื้นที่มีอัตลักษณ์ที่แตกต่างกัน

5. การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการรวบรวมบันทึกการดำเนินการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในทุกพื้นที่ของเครือข่าย รวบรวมเป็นฐานข้อมูลกลางในรูปแบบของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ของพื้นที่ต่าง ๆ จะทำให้การแก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

6. ในการดำเนินการของคณะกรรมการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักการวิธีคิดคุณธรรม 4 คือ สัจจะ ทมะ ชันติ และจาคะ

7. ควรมีการสร้างผู้นำรุ่นใหม่ขึ้นมา โดยผู้นำรุ่นเก่าเป็นผู้ถ่ายทอดประสบการณ์และความรู้ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้นำรุ่นใหม่ได้แสดงศักยภาพของตนเองออกมา เรียนรู้จากประสบการณ์จริง เพื่อสานต่ออุดมการณ์การทำงาน และการดำเนินงานกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ให้คงอยู่ต่อไป

8. รัฐควรแก้ปัญหาค่าขาดแคลนเงินทุนแบบยั่งยืนให้กับประชาชนได้ คือ การจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่มีลักษณะเดียวกันกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตเป็นวิธีการแก้ปัญหาค่าขาดแคลนเงินทุนของประชาชน

9. ชุมชนต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการสร้างพลังของคนในท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการพึ่งตนเองของชุมชนให้มากที่สุด ท่ามกลางภาวะที่ชุมชนชนบทกำลังถูกทำให้อ่อนแอลงจากทุนภายนอกและการเอาเปรียบของนายทุนในระบบเศรษฐกิจแบบตลาด

10. ชุมชนควรสร้างคนรุ่นใหม่ให้มาสืบทอดการทำงานให้ต่อเนื่องได้ในภาวะที่คนเหล่านี้มักจะถูกดึงความสนใจออกจากชุมชน

#### 5.4.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งเสริมสนับสนุนและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกระบวนการและปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์อื่น ๆ เพิ่มเติม ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจและเห็นภาพที่หลากหลายของกระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ในพื้นที่ที่แตกต่างกันได้มากยิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกระบวนการทำงานของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการออมหรือการสะสมทรัพย์ที่เข้มแข็งและยังคงอยู่กับกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ที่อ่อนแอไม่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการ

4. ควรมีประเด็นการศึกษาอื่น ๆ นอกเหนือจากประเด็นนโยบาย การบริหารภายในกลุ่ม และการบริหารภายนอก ที่มีความสำคัญและอิทธิพลต่อการบริหาร



บรรณานุกรม

GRAD VRU

## บรรณานุกรม

- กรมพัฒนาชุมชน. (2530). **คู่มือการปฏิบัติพัฒนาชุมชนสำหรับนักพัฒนาการ**. กรุงเทพฯ: กรมพัฒนาชุมชน.
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2546). **พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดการสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546**. กรุงเทพฯ: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2548). **รายงานการศึกษาเรื่อง ทิศทางและรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: เทพเพ็ญวานิสัย.
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2557). **แผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2545-2549)**. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **การวิจัยชุมชน**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กลุ่มงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง. (2547). **การดำเนินงานพัฒนาและยกระดับกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองเป็นสถาบันการเงินชุมชน**. บันทึกที่ 0710/44685 ลงวันที่ 19 กรกฎาคม.
- กัลยา กิตติธาดากุล. (2544). **การยอมรับบทบาทของผู้นำสตรีด้านการปฏิบัติงานองค์การราชการ**. จังหวัดขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กุลวดี โรจน์ไพศาลกิจ และคนอื่นๆ. (2550). **โครงการการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโจทย์วิจัยและข้อเสนอโครงการวิจัยที่ตอบสนองยุทธศาสตร์จังหวัดด้านการเป็นแหล่งอุตสาหกรรมชุมชน**. รายงานวิจัยเสนอสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- โกวิท พวงงาม. (2545). **การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน**. กรุงเทพฯ: กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.
- คณะกรรมการฝ่ายประมวลเอกสารและจดหมายเหตุ. (2542). **วัฒนธรรมพัฒนาการทางประวัติศาสตร์เอกลักษณ์และภูมิปัญญา จังหวัดตราด**. กรุงเทพฯ: ศุภสภาลาดพร้าว.
- จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ. (2541). **การจัดการด้านปัจจัยในการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- จันทนา เจริญวิริยะภาพ และคนอื่นๆ. (2546). **เครือข่ายกองทุนหมุนเวียนชาวบ้านสงขลาบูรณาการใช้จ่ายเงินปันผลเครื่องสร้างสวัสดิการชุมชน**. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน).
- จำนง อติวัฒนสิทธิ์. (2548). **สังคมวิทยา**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิตติ มงคลชัยอรัญญา. (2540). **หลักสูตรพัฒนาชุมชนมหาบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง)**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จีรพรรณ กาญจนะจิตรา. (2540). **การพัฒนาชุมชน**. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ฉัตรทิพย์ นาถสุภา. (2537). **วัฒนธรรมกับศักยภาพชุมชน รายงานการวิจัยศักยภาพชุมชนหมู่บ้านไทย**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- เฉียบ ไทยยิ่ง. (2529). **ประสบการณ์การเรียนรู้จากชาวบ้าน**. สืบค้นจาก [http://kb.pus.ac.th/psukb/bitstream/2010/6360/9/Chapter\\_35-52\\_pdf](http://kb.pus.ac.th/psukb/bitstream/2010/6360/9/Chapter_35-52_pdf).
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2542). **ศัพท์การบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: คอมแพคท์พริ้นท์.
- ชาย โพธิ์สีตา. (2549). **ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ**. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2540). **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑล กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. (2544). **สวัสดิการโดยภาคชุมชน (2) กลุ่มผลิตภัณฑ์**. กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. (2546). **บทสังเคราะห์ภาพรวมการพัฒนาาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสในสังคมไทย**. กรุงเทพฯ: เอดิชั่นเพรสโปรดักส์.
- ณรงค์ เล็งประชา. (2541). **มนุษย์กับสังคม**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮาส์.
- ถวิล ธาราโกชน. (2532). **จิตวิทยาสังคม**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ทะนงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ และคนอื่น ๆ. (2534). **การพัฒนาชุมชนเชิงปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). **องค์การและการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีระพงษ์ แก้วหาวงษ์. (2543). **กระบวนการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง: ประชาคมประชาสังคม**. พิมพ์ครั้งที่ 6. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. (2546). **การมีส่วนร่วม หลักการพื้นฐานเทคนิคและกรณีตัวอย่าง**. กรุงเทพฯ: 598 Print.
- นเรศ สงเคราะห์สุข. (2541). **กระบวนการวางแผนแบบมีส่วนร่วม**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- นวลศิริ เปาโรหิตย์. (2544). **สอนลูกให้มีวินัย**. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: พี มีเดีย.
- นันทิยา หุตานวัตร และณรงค์ หุตาวัตร. (2546). **การพัฒนาองค์กรชุมชน**. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน.
- บรรจง นะแส. (2547). **สมาพันธ์ชาวประมงพื้นบ้านภาคใต้: องค์กรประชาชนระดับรากหญ้าและข้อเสนอแนะทางนโยบายในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรชายฝั่ง**. สงขลา: โครงการจัดการทรัพยากรชายฝั่งภาคใต้.
- บุญมี รัตนพันธ์. (2543). **การพัฒนาชุมชนแบบจัดการ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปภินกะ. (2541). **พระราชดำรัส: คู่มือการดำเนินชีวิตสำหรับประชาชน ปีพุทธศักราช 2540**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บางจากโปรดักส์.
- ประเวศ วะสี. (2542). **ยุทธศาสตร์ชาติเพื่อความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ สังคม และศีลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2542). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อส่งเสริมกรุงเทพ.



- ปาริชาติ วลัยเสถียร. (2542). **กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ปาริชาติ วลัยเสถียร. (2552). **กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- พรพิไล เลิศวิชา. (2532). **คีรีวง**. กรุงเทพฯ: เจริญวิทย์การพิมพ์.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2550). **การแพทย์ยุคใหม่ในพุทธทัศน์**. กรุงเทพฯ: อีระอรุณการ.
- พาลาภ สิงหเสนี และคนอื่น ๆ. (2545). **รายงานเรื่องการมีส่วนร่วมเพื่อคุณภาพชีวิตของชุมชน และการพัฒนาที่ยั่งยืน: กรณีศึกษาการแก้ปัญหาสารพิษในนิคมอุตสาหกรรม มาบตาพุด**. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2548). **การสำรวจโดยการสุ่มตัวอย่าง: ทฤษฎีและปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสนาธรรม.
- พิมลจรรยา นามวัฒน์. (2531). **การนิยามศัพท์รัฐวิสาหกิจโดยทั่วไป หน่วยที่ 1-7**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ไพฑูรย์ นิยมนา และคนอื่น ๆ. (2552). **รายงานการวิจัยโครงการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการ เครือข่ายกองทุนสวัสดิการสังคมระดับอำเภอ: กรณีศึกษาอำเภอภาษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ**. นครราชสีมา: สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 5 จังหวัด.
- มงคล ด้านธานินทร์. (2541). **เศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองเชิงระบบ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- มาริสสา ภู่อึ้ง. (2536). **ความหมายและแนวคิดด้านสวัสดิการสังคม**. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2541). **การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการการศึกษา ประจำโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2544). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
- ยุทธพงษ์ แสงโสภา. (2544). **บทบาทพระสงฆ์กับการแก้ไขปัญหาสังคม: ศึกษาเฉพาะกรณี กลุ่มสังฆะสมทรัพย์ จังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศาสนาเปรียบเทียบ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. (2533). **หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท**. กรุงเทพฯ: ไทยอนุเคราะห์ไทย.
- วันชัย วัฒนศัพท์. (2543). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจชุมชน (แจมแอล เครตัน)**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สันติวิธีเพื่อพัฒนาประชาธิปไตย สถาบันพระปกเกล้า.
- วันทนีย์ วาสิกะสิน และคนอื่น ๆ. (2547). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมสงเคราะห์**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วาสนา ศรีนวลโย. (2551). **การดำเนินงานพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง: กรณีศึกษาบ้านนา หมู่ 5 ตำบลฉลอง อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- วิจิตร ระติวงศ์. (2543). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- วิเชียร วิทยอดม. (2548). **หลักการและทฤษฎีการบริหาร**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- วิทยากร เขียวกุล. (2546). **การพัฒนาาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนคนด้อยโอกาส**  
**กลุ่มผู้ประกอบการ อาชีพอิสระ รายย่อย**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศักดิ์ชัย นิรัฐทวี. (2542). **วัฏจักรการเรียนรู้ (4 MAT) การจัดการกระบวนการเรียนเพื่อการส่งเสริม**  
**คุณลักษณะเก่ง ดี มีสุข**. กรุงเทพฯ: แวนแก้ว.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ศิริอร ชันทรหัตถ์. (2539). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: อักษรพัฒนา.
- ศุภชัย ยาวะประภาช. (2538). **นโยบายสาธารณะ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. (2547). **องค์กรการเงิน**. (ออนไลน์). สืบค้นจาก  
<http://www.roietdee.com/index/php?lay=show&article&id=538771386>.
- สนธยา พลศรี. (2550). **เครือข่ายการเรียนรู้ในงานพัฒนาชุมชน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:  
โอเดียนสโตร์.
- สมชิต ชันขวา. (2544). **การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการ สถานศึกษา**  
**ขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น**.  
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมนึก ปัญญาสิงห์. (2542). **การทำงานแบบมีส่วนร่วม**. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2549). **นโยบายสาธารณะ: แนวความคิด การวิเคราะห์ และกระบวนการ**.  
พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- สมบูรณ์ มีบุญ. (2543). **การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของชุมชนชนเมืองทางด้านสังคม เศรษฐกิจ**  
**การเมือง และการศึกษา**. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สร้อยตระกูล อรรถมาน. (2545). **พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์**. พิมพ์ครั้งที่ 3.  
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2542). **สังคมวิทยา ปัญหาสังคม**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2545). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจ**  
**และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)**. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สิทธิพันธ์ พุทธหุน. (2541). **ทฤษฎีพัฒนาการเมือง**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย  
รามคำแหง.
- สิริอร วิชชาวุธ. (2544). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนันทา อำไพเจนเจริญ. (2547). **การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของชุมชน ต่อนโยบาย**  
**การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด ในเขตเทศบาลเมืองขลุง อำเภอลด**  
**จังหวัดจันทบุรี**. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุรพล จันทราปัติย์. (2548). **หลักการและวิธีการจัดฝึกอบรมวิชาชีพ: เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงานส่งเสริมและพัฒนาชนบท (เล่มที่ 1).** กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมและฝึกอบรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เสถียร จิรังสีมันต์. (2549). **บทความความรู้เกี่ยวกับองค์กรเครือข่าย.** กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2544). **หลักการบริหาร.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อคิน รพีพัฒน์. (2547). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนา.** กรุงเทพฯ: ศูนย์การศึกษานโยบายสาธารณะสุข.
- อเนก นาคะบุตร. (2533). **จุดเปลี่ยนการพัฒนาชนบทและองค์กรพัฒนาเอกชนไทย.** กรุงเทพฯ: สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา.
- อภิญา เวชชัย และศิริพร ยอดกมลศาสตร์. (2546). **การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาส: กลุ่มคนจนผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มเสี่ยงที่ประสบปัญหาทางสังคม.** กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาร์ม หรุ่นศิริ. (2545). **แนวนโยบายหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์และการพัฒนาแบบยั่งยืน: กรณีศึกษากลุ่มจักสานตำบลบางเจ้าฉ่า อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อารีย์ เชื้อเมองพาน. (2544). **กลุ่มออมทรัพย์: สถาบันการเงินเพื่อพัฒนาชุมชน.** วารสารแม่โจ้ปริทัศน์. 1(2), 1-15.
- อุทัย ดุลเกษม และอรศรี งามวิทยาพงศ์. (2540). **ระบบการศึกษากับชุมชน: กรอบความคิดและข้อเสนอเกี่ยวกับการวิจัย.** กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- อุทัย หิรัญโต. (2533). **หลักการบริหารบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2.** กรุงเทพฯ: โอ เอช พรินต์ติ้งเฮาส์.
- อุบลวรรณ สุภาแสน. (2543). **บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลและประชาชนในการจัดการทรัพยากรป่าไม้ในตำบลบัวบาน อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**
- Amegawa, Y., & et al. (2010). **Towards Sustainable Agricultural in the Developing World: Theoretical Perspectives and Empirical Insights.** New York: Iowa State University.
- Certo, C. S. (2000). **Modern management.** New Jersey: Prentice Hall.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1981). **Rural Development Participation: Concept and Measure for Project Design Implementation and Evaluation: Rural Development Committee Center for international Studies.** New York: Cornell University Press.
- Day, P. J., & et al. (2000). **Social Working.** 2<sup>nd</sup> ed. Massachusetts: Allan & Bacon.
- Federico, R. C. (1980). **The Social Welfare Institution.** Lexington. Massachusetts: D.C. Heath and Company.

- Friedlander, W. A. & Robert, Q. A. (1980). **Introduction to Social Welfare**. New Jersey: Prentice Hall.
- Gruber, H. (2000). **Does organization culture effect the sharing of Knowledge? The case of a department in high-technology Company**. Master's Thesis, Ontario Carteton University, Ottawa.
- Gulick, L., & Urwick, L. (1973). **Paper on the Science of Administration**. New York: Columbia University.
- Hartley, J., & Hinksman, B. (2003). **Leadership Development: A Systematic Review of the Literature**. Warwickshire: Warwick Business School.
- Heinz, W., & Harold, K. (1993). **Management, A Global Perspective**, 10<sup>th</sup> ed. New York: McGraw-Hill.
- Hodgetts, R. M. (1992). **Management: Theory, process and practice**. 5<sup>th</sup> ed. New York: McGraw-Hill.
- Hoffer, C. (1958). Understanding of Community Development. **The Social Welfare Forum 1958**. Proceeding of The National Conference on Social Welfare.
- Huntington, S. P., & Nelson, J. M. (1982). **No Easy Choice: Political Participation Developing Countries**. Cambridge, Mass: Haward University Press.
- Huntington, & Nelson, I. M. (1977). **No Easy Choice: Political Participation in Developing Countries**. Cambridge: Harvard University Press.
- Mazmanian, D. A., & Sabatier, P. A. (1980). **Implementation and public policy: With a new postscript**. New York: University Press of America (Lanham, MD).
- Oskamp, S. (1977). **Attitudes and Opinions**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Pearse, A. C., & Stiefel, M. (1979). **Inquiry in the participation: A research approach**. Geneva: United Nation Research Institute for Social.
- Pressman, W. (1973). **United States Economic Development Administration Manpower policy**. New York: John Wiley & Sons.
- Simon, H. A., Donald, W. S., & Victor. A. T. (1966). **Public Administration**. New York: Alfred A. Knopf.
- Stogdill, R. M. (1974). **Handbook of leadership**. New York: The Free Press.
- Turner, J. (1974). **Development and Administration: Operational Implication for Social welfare**. New York: United State Committee, International Council On social welfare.
- United Nations, Department of Intonation Economic and Social Affair. (1981). **Popular Participation as a Strategy for Promoting Community Level Action and Nation Development. Report of the Meeting for the Adhoc Group of Expert**. New York: United Nation.

- Uphoff, N. T. (1981). **Farmer's Participation in project Formulation Design and Operation.** Washington D. C.: The World Bank.
- Vanmeter, S. D., & Van Horn, C. E. (1975). The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework. **Administration and Society.** 6(4), 445-488.
- Vinger, J. (1950). **The Custom Union Issus.** New York: Camegie Endowment for International Peace.
- WHO/UNICEF. (1978). **Report of the International Conference on Primary Health Care.** Africa: Mimeographed.
- Williams, W. (1971). **Social Policy Research and Analysis: The Experience in the Federal Social Agencies.** New York: American Elsevier.





ภาคผนวก

GRAD VRU



ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

GRAD VRU

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน**  
**ในเขตจังหวัดภาคใต้**

**คำชี้แจง:**

1. แบบสอบถามนี้เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ของนางสาวอรทัย แสงทอง เพื่อใช้วิเคราะห์ทางสถิติหาค่าประกอบในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในจังหวัดภาคใต้ จากกลุ่มสมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช และสมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนจังหวัดสงขลา เพื่อนำผลจากการศึกษาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการตอบของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ โดยไม่เปิดเผยชื่อ จึงขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามที่แนบมาด้วย

2. การตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน

3. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง

ผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในจังหวัดภาคใต้

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ ประกอบด้วย การบริหารแบบงานชุมชนเป็นหลัก การบริหารยึดถือสวัสดิการเป็นหลัก และการบริหารยึดถือศักยภาพชุมชนเป็นหลัก

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถาม (คำถามปลายเปิด) เกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้

ขอแสดงความนับถือ

อรทัย แสงทอง



**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง:** เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมาย  $\checkmark$  ลงในแต่ละข้อตามความเป็นจริง

1. เพศ
 

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

<input type="checkbox"/> ทำนา/ทำสวน/ทำไร่	<input type="checkbox"/> รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ
<input type="checkbox"/> พนักงานบริษัทหรือลูกจ้างองค์กร/หน่วยงาน	
<input type="checkbox"/> ประกอบอาชีพส่วนตัว	<input type="checkbox"/> พ่อบ้าน/แม่บ้าน
3. ระดับการศึกษา
 

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี/หรือเทียบเท่า	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> ปริญญาโทขึ้นไป	
4. สถานภาพ
 

<input type="checkbox"/> โสด	<input type="checkbox"/> สมรส
<input type="checkbox"/> แยกกันอยู่/หย่าร้าง	<input type="checkbox"/> หม้าย
5. ที่มาของรายได้
 

<input type="checkbox"/> ครอบครัว	<input type="checkbox"/> ทำงาน
-----------------------------------	--------------------------------
6. รายได้ต่อเดือน
 

<input type="checkbox"/> ไม่มีรายได้ที่แน่นอนในแต่ละเดือน	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 5,000 บาท
<input type="checkbox"/> 5,001 - 10,000 บาท	<input type="checkbox"/> 10,001 - 20,000 บาท
<input type="checkbox"/> 20,001 บาท ขึ้นไป	
7. ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในถิ่นฐาน
 

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 1 ปี	<input type="checkbox"/> 2 ปี - 4 ปี
<input type="checkbox"/> 5 ปี - 8 ปี	<input type="checkbox"/> 9 ปี ขึ้นไป
8. ความเพียงพอของรายได้
 

<input type="checkbox"/> เพียงพอ	<input type="checkbox"/> ไม่เพียงพอ
----------------------------------	-------------------------------------

**ตอนที่ 2** พฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามประชากรของสมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย ปัจจัยนโยบายการบริหารจัดการ ปัจจัยการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายใน และปัจจัยการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายนอก

ระดับการบริหารจัดการมากที่สุด	เท่ากับ	5
ระดับการบริหารจัดการมาก	เท่ากับ	4
ระดับการบริหารจัดการปานกลาง	เท่ากับ	3
ระดับการบริหารจัดการน้อย	เท่ากับ	2
ระดับการบริหารจัดการน้อยที่สุด	เท่ากับ	1

นโยบายการบริหารจัดการ		ระดับการบริหารจัดการ				
		1	2	3	4	5
<b>วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน</b>						
1.	การจัดทำนโยบายนั้นจะต้องมีการดำเนินการโดยผู้บริหารสูงสุดที่มีความชัดเจนในการปฏิบัติ					
2.	องค์กรต้องกำหนดและเผยแพร่การบริหารจัดการโดยพิจารณาให้เหมาะสมกับลักษณะประเภทมีผลกระทบในทางบวกและทางลบ					
3.	มีการเผยแพร่ให้กับบุคลากรภายในองค์กรและภายนอกได้ทราบ โดยการกำหนดลักษณะการดำเนินงานที่สำคัญที่แสดงถึงจุดมุ่งหมายของกลุ่มในแผนการบริหาร					
4.	การจัดนโยบายสมาชิกแผนการบริหารต้องชัดเจนและง่ายต่อการอธิบายต่อคนในองค์กรและผู้สนใจทั่วไป พร้อมทั้งได้นำไปปฏิบัติปรับเปลี่ยนให้ทันต่อเหตุการณ์และข้อมูลอยู่เสมอ					
5.	องค์กรมีการกำหนดการตรวจติดตาม ความคืบหน้าของแผนงานในการประเมินนโยบาย					
6.	องค์กรมีการสรุปผลงานการดำเนินงานเทียบกับแผนที่ได้ตั้งวัตถุประสงค์					
<b>นโยบายและกฎระเบียบ</b>						
1.	มีเอกสารแสดงการเผยแพร่กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับสัจจะออมทรัพย์					
2.	มีการเผยแพร่กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ ณ ที่ทำการของหน่วยงานหรือศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ของสมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์					

นโยบายการบริหารจัดการ		ระดับการบริหารจัดการ				
		1	2	3	4	5
3.	มีการจัดทำแผนการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ตามที่ กฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับ ภารกิจของกลุ่ม					
4.	มีการดำเนินการโดยวิธีการที่เหมาะสมตามที่ระบุไว้ ในนโยบายและกฎระเบียบ					
5.	มีการประเมินผลการบริหารจัดการกับสมาชิกในกลุ่ม โดยพิจารณาจากผลการเป็นสมาชิกที่สามารถนำไปสู่ การพัฒนากลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน					
<b>โครงสร้าง</b>						
1.	โครงสร้างการบริหารสมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ เพื่อสวัสดิการชุมชนเหมาะสมเพียงใด					
2.	ท่านเห็นว่าควรมีการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างให้ดีขึ้น กว่านี้					
3.	ท่านเห็นว่าควรมีฝ่ายนิติกร (กฎหมาย) เข้ามาช่วย ในการบริหารกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน					
4.	ท่านเห็นว่าควรมีฝ่ายตรวจสอบและประเมินการบริหาร กลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน					
5.	ท่านเห็นว่ากรรมการที่รับผิดชอบดูแลสมาชิก 1:50 เหมาะสมเพียงใด					
<b>วัฒนธรรมองค์กร</b>						
1.	มีความรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์และภารกิจเป็นอย่างดี					
2.	สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร					
3.	พัฒนางานและปรับเปลี่ยนงานได้อย่างเหมาะสม					
4.	ท่านเห็นด้วยกับการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติ ส่งเสริมสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546					
5.	ท่านเห็นว่ากลุ่มควรมีพระราชบัญญัติของการบริหาร จัดการกลุ่มเพื่อสวัสดิการชุมชนการร่วมกันคิดของสมาชิก					
<b>การวางแผน</b>						
1.	มีการวางแผนหน้าที่กำกับดูแลการบริหารจัดการ ในภาพรวม					
2.	มีการวางแผนทำหน้าที่ดูแลตรวจสอบด้านการเงิน การจัดทำบัญชีของกลุ่ม แต่จุดเด่นของกลุ่มคณะกรรมการ ทุกคนจะช่วยกันทำงานทุกคณะอย่างใกล้ชิด					

นโยบายการบริหารจัดการ		ระดับการบริหารจัดการ				
		1	2	3	4	5
3.	มีการวางแผนหน้าที่พิจารณาเงินกู้ ตรวจสอบเอกสารหลักฐานการกู้เงิน					
4.	มีการสร้างความเข้าใจเน้นให้สมาชิกมองเห็นประโยชน์ของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต					
5.	มีการวางแผนแก้ปัญหาหนี้ของสมาชิก โดยการรวมหนี้รูปแบบสถาบันการจัดการเงินทุนชุมชน					
6.	มีการวางแผนแก้ปัญหาสภาพคล่องของกลุ่ม ที่มีเงินคงเหลือในบัญชีมากเกินไป					
การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายใน		ระดับการบริหารจัดการ				
		1	2	3	4	5
<b>บทบาทหน้าที่ผู้นำ</b>						
1.	เป็นผู้รอบรู้ ทันโลก ทันสมัย ทันเหตุการณ์					
2.	มีความมานะ อดทน อดกลั้น					
3.	มีความพยายามที่จะมุ่งมั่นในการทำงาน					
4.	มีความซื่อสัตย์ สุจริต					
5.	มีความกระตือรือร้น ชำนาญงานและสามารถถ่ายทอดงานได้ดี					
6.	มีความรับผิดชอบ กล้าเสี่ยง กล้าตัดสินใจในการทำงาน					
7.	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในกลุ่มและบุคคลทั่วไป					
<b>การบริหารจัดการกลุ่ม</b>						
1.	มีความรับผิดชอบในหน้าที่ สามารถทำงานเสร็จทันเวลา					
2.	บริหารจัดการงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต					
3.	ควรมีฝ่ายนิติกร (กฎหมาย) เข้ามาช่วยในการบริหารกลุ่ม					
4.	ควรมีฝ่ายตรวจสอบและประเมินการบริหารกลุ่ม					
5.	ท่านเห็นว่ากรรมการที่รับผิดชอบดูแลสมาชิก 1:50 เหมาะสมเพียงใด					
6.	ยึดหลักคุณธรรมในการดำเนินงาน โดยเฉพาะเรื่องการเสียสละ ความซื่อสัตย์และการไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
<b>สมาชิก</b>						
1.	สมาชิกส่งเงินสัจจะสะสมเป็นประจำทุกเดือน					
2.	สมาชิกเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารกลุ่ม					
3.	สมาชิกส่งคืนเงินกู้ตามกำหนด					
4.	สมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่ม					

การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายใน		ระดับการบริหารจัดการ				
		1	2	3	4	5
5.	สมาชิกเข้าร่วมประชุมสามัญประจำปี					
6.	สมาชิกให้ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่ดีแก่กลุ่ม					
7.	สมาชิกกำกับ ตรวจสอบดำเนินงานของกลุ่ม					
<b>กระบวนการส่งเสริม</b>						
1.	ส่งเสริมให้มีความสามัคคี การทำงานร่วมกัน และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
2.	ส่งเสริมให้มีการประหยัดและออมเงินในรูปแบบเงินสัจจะ					
3.	ให้บริหารเงินทุนสนับสนุนการประกอบอาชีพและสวัสดิการของสมาชิก					
4.	ให้มีประสบการณ์ในการบริหาร และจัดการเงินทุนของตนเอง					
5.	การแนะนำ ส่งเสริมการออมเงินในกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน					
<b>คุณธรรม</b>						
1.	ฝึกให้เป็นคนประหยัด รู้จักใช้จ่ายตามความจำเป็น					
2.	ฝึกให้เป็นคนมีความรับผิดชอบวางแผนการใช้จ่ายของตนเอง					
3.	ฝึกให้คนมีความซื่อสัตย์					
4.	ฝึกให้เป็นคนมีระเบียบวินัยในตนเอง					
5.	ฝึกแยกแยะความจำเป็นกับความต้องการ					
<b>การตอบสนองทางเศรษฐกิจและสังคม</b>						
1.	เพื่อสร้างกองทุนการเงินชุมชนตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง					
2.	เพื่อเสริมบทบาทพระสงฆ์ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน					
3.	เพื่อพัฒนาคนโดยใช้หลักธรรมและสร้างปัญญา					
4.	เพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็งที่สามารถพึ่งตนเองได้					
5.	เพื่อสร้างสวัสดิการชุมชน					

การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายนอก		ระดับการบริหารจัดการ				
		1	2	3	4	5
<b>ตัวแบบ</b>						
1.	หลักการบริการจัดการจะดำเนินการไปตามข้อบังคับหรือกฎระเบียบของกลุ่ม					
2.	ประชาสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการบริหารจัดการกองทุนทำให้ทุกครัวเรือนเข้าใจและทราบความก้าวหน้าของกองทุน					
3.	เชิญชวนผู้แทนหน่วยงานภาคี หน่วยงานท้องถิ่นมาเป็นสมาชิกที่ปรึกษาเพิ่มพูนความรู้ให้กับสมาชิกและคณะกรรมการเพื่อพัฒนากองทุน					
4.	วิเคราะห์ขีดความสามารถของกองทุนที่สามารถจ่ายสวัสดิการตามระเบียบที่กำหนดไว้ได้หรือไม่ในระยะเวลา					
5.	ประเมินความรู้ความเข้าใจของสมาชิกกองทุนเพื่อนำมาเป็นแนวทางการพัฒนากองทุน และการบูรณาการ					
<b>เครือข่าย</b>						
1.	สร้างเวทีเชื่อมโยงขบวนองค์กรชุมชนและหน่วยงานภาคีระดับจังหวัดเพื่อให้มีการทำงานร่วมกันมากขึ้น					
2.	ขยายพื้นที่และเชื่อมโยงขบวนสวัสดิการชุมชนในระดับต่าง ๆ					
3.	สร้างกลุ่มองค์กรชุมชนในจังหวัด ตำบลเพื่อขยายผลไปยังกลุ่มที่นำเสนอใจ					
4.	มีโครงสร้างคณะทำงานที่เป็นตัวแทนจากหน่วยงานราชการท้องถิ่น เป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนงาน					
5.	สร้างกองทุนสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้ยากลำบากระดับตำบล ระดับอำเภอ และระดับจังหวัด					
6.	สร้างเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับตำบล ระดับอำเภอ และระดับจังหวัด					
<b>หน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ</b>						
1.	ประชาชนทั่วไปได้มีโอกาสเข้าร่วมเวทีเรียนรู้การพัฒนาต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคศาสนา ภาคประชาชน และภาคเอกชน					
2.	ขอความร่วมมือจากกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในชุมชนและภายนอกชุมชน					
3.	ประชาชนทั่วไปได้เรียนรู้ในการทำและเสนอโครงการขอรับการสนับสนุนจากแหล่งทุนต่าง ๆ					

การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายนอก		ระดับการบริหารจัดการ				
		1	2	3	4	5
4.	จัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมกองทุนสวัสดิการชุมชนท้องถิ่นแห่งชาติ เพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบายการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนท้องถิ่นที่ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้ง					
5.	ภาครัฐสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงาน และให้ทุกหน่วยงานของรัฐดำเนินงานตามนโยบายอย่างจริงจัง					



ตอนที่ 3 สอบถามการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขต  
จังหวัดภาคใต้ ประกอบด้วย การบริหารแบบงานชุมชนเป็นหลัก การบริหารยึดถือ  
สวัสดิการเป็นหลัก และการบริหารยึดถือศักยภาพชุมชนเป็นหลัก

การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน		ระดับการบริหารจัดการ				
		1	2	3	4	5
<b>การบริหารแบบงานชุมชนเป็นหลัก</b>						
1.	การสร้างแนวร่วมการพัฒนาจากทุกภาคส่วนในการฟื้นฟูชุมชน					
2.	การบูรณาการแผนชีวิตแผนชุมชน และแผนพัฒนาท้องถิ่น					
3.	การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา และศักยภาพของชุมชน					
4.	การสืบค้น และพัฒนาศักยภาพแกนนำการเปลี่ยนแปลงในชุมชนทั้งแกนนำที่เป็นทางการและแกนนำตามธรรมชาติ					
5.	การจัดจำหน่ายสินค้าจำเป็นในการครองชีพและประกอบอาชีพ ซึ่งมีผลให้เกิดธุรกิจชุมชนในกลุ่ม					
6.	การทำกิจกรรมหลายอย่างตามความต้องการของสมาชิก					
<b>การบริหารยึดถือสวัสดิการเป็นหลัก</b>						
1.	คำนึงถึงวิถีชีวิตที่ติงงานของชุมชน ทุกคนเป็นเจ้าของยึดการให้อย่างมีคุณค่า รับผิดชอบต่อศักดิ์ศรี คนในชุมชนมีความสัมพันธ์กันอย่างเกื้อกูล					
2.	ยึดถือระบบสวัสดิการชุมชนที่ใช้กองทุนสวัสดิการชุมชน เชื่อมโยงทุนทางสังคมในท้องถิ่นให้เกิดคุณค่าแก่ชุมชน สังคม และประเทศ					
3.	ยึดถือระบบสวัสดิการชุมชนมีการบริหารจัดการที่ดี มีกติการ่วมของชุมชนตามหลักธรรมาภิบาล					
4.	ยึดถือระบบสวัสดิการชุมชนที่สามารถสร้างคุณค่า ทำนุบำรุงสิ่งที่ติงาม ทรัพยากรของชุมชนอย่างสร้างสรรค์					
5.	เสริมสร้างขบวนสวัสดิการชุมชนและเชื่อมโยงเครือข่ายการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นในทุกระดับ					



การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน		ระดับการบริหารจัดการ				
		1	2	3	4	5
<b>การบริหารยึดถือศักยภาพชุมชนเป็นหลัก</b>						
1.	การบริการวิชาการให้แก่ชุมชน โดยให้การสนับสนุนและความช่วยเหลือทางวิชาการ การจัดประชุมอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่หน่วยงานองค์กร และภาคประชาชน					
2.	สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีภารกิจหลักในการพัฒนาองค์ความรู้ และนำองค์ความรู้ไปเสริมสร้างศักยภาพ					
3.	ติดตามประเมินผลในด้านการเสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาภาคประชาชนให้เติบโต และเพิ่มโอกาสของผู้ยากจน รวมถึงผู้ด้อยโอกาสอย่างยั่งยืน					
4.	การพัฒนาความสัมพันธ์กับชุมชนให้เกิดเครือข่ายชุมชน โดยการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับหน่วยงาน องค์กร ชุมชนและภาคประชาชน					
5.	การปรับตัวโดยการเรียนรู้ที่จะแก้ปัญหาในชุมชนอย่างเป็นระบบโดยเน้นการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและมีความสอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชน					

**ตอนที่ 4** แบบสอบถาม (คำถามปลายเปิด) เกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้

1. การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ ของนโยบายการบริหารจัดการ ในทรรศนะของท่านมีความคิดเห็นที่จะเสนอแนวทาง อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชน ในทรรศนะของท่านมีความคิดเห็นที่จะเสนอแนวทาง อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความยั่งยืนของการพัฒนา ในทรรศนะของท่านมีความคิดเห็นที่จะเสนอแนวทาง อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ข  
แบบสอบถามการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

GRAD VRU

แบบสอบถามการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย  
เรื่อง การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการ  
ชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้

คำชี้แจง:

1. แบบสัมภาษณ์และคำถามนี้เป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ของนางสาวอรทัย แสงทอง สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ทางสถิติทางองค์ประกอบในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ จากผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน ประกอบด้วย สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด นครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา คณะกรรมการสนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนของจังหวัด ทั้ง 2 จังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา และประธานกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน เพื่อนำผลจากการศึกษาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การตอบของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ โดยไม่เปิดเผยชื่อ จึงขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามที่แนบมาด้วย

2. การตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน หรือหน่วยงานของท่าน
3. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง

GRAD VRU

ขอแสดงความนับถือ  
นางสาวอรทัย แสงทอง

**ตอนที่ 1** สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

ผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน ประกอบด้วย สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา คณะกรรมการสนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนของจังหวัด ทั้ง 2 จังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา และประธานกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน

**คำชี้แจง:** กรุณาทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง ( )

1. เพศ  
 ชาย  หญิง
2. อายุ  
 ต่ำกว่า 30 ปี  31 - 40 ปี  
 41 - 50 ปี  มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป
3. การศึกษา  
 ปริญญาตรี  
 ปริญญาโท  
 ปริญญาเอก
4. ประสบการณ์การบริหารจัดการในองค์กร  
 1 ปี - 3 ปี  4 ปี - 8 ปี  
 9 ปี - 12 ปี  13 ปี ขึ้นไป
5. ศาสนา  
 พุทธ  อิสลาม  
 คริสต์

## ตอนที่ 2 กลุ่มเป้าหมายเพื่อสัมภาษณ์

ผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน ประกอบด้วย สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา คณะกรรมการสนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนของจังหวัด ทั้ง 2 จังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา และประธานกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน

### คำถาม

1. การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ เป็นอย่างไร

นโยบายการบริหารจัดการ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายใน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายนอก

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. แนวทางการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

GRAD VRU



**ภาคผนวก ค**

แบบแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อหาค่า IQC

**GRAD VRU**



**แบบแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อหาค่า IQC**  
**เรื่อง การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการ**  
**ชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้**

**คำชี้แจง** ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาแสดงความคิดเห็นของท่านที่มีต่อแบบสอบถามโดยใส่เครื่องหมาย (✓) ลงในช่องความคิดเห็นของท่านพร้อมเขียนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงต่อไป

ถ้าเห็นด้วย ให้ค่า = 1

ไม่เห็นด้วย ให้ค่า = -1

ไม่แน่ใจ ให้ค่า = 0

รายการขอความคิดเห็น		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		0	1	-1	
<b>วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน</b>					
1.	การจัดทำนโยบายนั้นจะต้องมีการดำเนินการโดยผู้บริหารสูงสุดที่มีความชัดเจนในการปฏิบัติ				
2.	องค์กรต้องกำหนดและเผยแพร่แผนการบริหารจัดการโดยพิจารณาให้เหมาะสมกับลักษณะประเภทมีผลกระทบในทางบวก				
3.	มีการเผยแพร่ให้กับบุคลากรในองค์กรและภายนอกได้ทราบ โดยการกำหนดลักษณะการดำเนินงานที่สำคัญที่แสดงถึงจุดมุ่งหมายของกลุ่มในแผนการบริหาร				
4.	การจัดนโยบายสมาชิกแผนการบริหารต้องชัดเจนและง่ายต่อการอธิบายต่อคนในองค์กรและผู้สนใจทั่วไปพร้อมทั้งได้นำไปปฏิบัติปรับเปลี่ยนให้ทันต่อเหตุการณ์ และข้อมูลอยู่เสมอ				
5.	องค์กรมีการกำหนดการตรวจติดตาม ความคืบหน้าของแผนงานในการประเมินนโยบาย				
6.	องค์กรมีการสรุปผลงานการดำเนินงานเทียบกับแผนที่ได้ตั้งวัตถุประสงค์				

รายการขอความคิดเห็น		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		0	1	-1	
<b>นโยบายและกฎระเบียบ</b>					
1.	มีเอกสารแสดงการเผยแพร่กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับสัจจะออมทรัพย์				
2.	มีการเผยแพร่กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ ณ ที่ทำการของหน่วยงานหรือศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ของสมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์				
3.	มีการจัดทำแผนการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ตามที่กฎระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับภารกิจของกลุ่ม				
4.	มีการดำเนินการโดยวิธีการที่เหมาะสมตามที่ระบุไว้ในนโยบาย และกฎระเบียบ				
5.	มีการประเมินผลการบริหารจัดการกับสมาชิกในกลุ่ม โดยพิจารณาจากผลการเป็นสมาชิกที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาในกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน				
<b>โครงสร้าง</b>					
1.	โครงสร้างการบริหารสมาชิกกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนเหมาะสมเพียงใด				
2.	ท่านเห็นว่าควรมีการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างให้ดีขึ้นกว่านี้				
3.	ท่านเห็นว่าควรมีฝ่ายนิติกร (กฎหมาย) เข้ามาช่วยในการบริหารกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน				
4.	ท่านเห็นว่าควรมีฝ่ายตรวจสอบและประเมินการบริหารกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน				
5.	ท่านเห็นว่ากรรมการที่รับผิดชอบดูแลสมาชิก 1:5 เหมาะสมเพียงใด				
<b>วัฒนธรรมองค์กร</b>					
1.	มีความรู้และความเข้าใจวิสัยทัศน์และภารกิจเป็นอย่างดี				
2.	สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร				
3.	พัฒนางานและปรับเปลี่ยนงานได้อย่างเหมาะสม				
4.	ท่านเห็นด้วยกับการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546				
5.	ท่านเห็นว่ากลุ่มควรมีพระราชบัญญัติของการบริหารจัดการกลุ่มเพื่อสวัสดิการชุมชนการร่วมกันคิดของสมาชิก				

รายการขอความคิดเห็น		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		0	1	-1	
<b>การวางแผน</b>					
1.	มีการวางแผนหน้าที่กำกับดูแลการบริหารจัดการในภาพรวม				
2.	มีการวางแผนทำหน้าที่ดูแลตรวจสอบด้านการเงิน การจัดทำบัญชีของกลุ่ม แต่จุดเด่นของกลุ่มคณะกรรมการทุกคน จะช่วยกันทำงานทุกคณะอย่างใกล้ชิด				
3.	มีการวางแผนหน้าที่พิจารณาเงินกู้ ตรวจสอบเอกสารหลักฐานการกู้เงิน				
4.	มีการสร้างความเข้าใจเน้นให้สมาชิกมองเห็นประโยชน์ของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต				
5.	มีการวางแผนแก้ปัญหาหนี้ของสมาชิก โดยการรวมหนี้รูปแบบสถาบันการจัดการเงินทุนชุมชน				
6.	มีการวางแผนแก้ปัญหาสภาพคล่องของกลุ่ม ที่มีเงินคงเหลือในบัญชีมากเกินไป				
<b>บทบาทหน้าที่ผู้นำ</b>					
1.	เป็นผู้รอบรู้ ทันโลก ทันสมัย ทันเหตุการณ์				
2.	มีความมานะ อดทน อดกลั้น				
3.	มีความพยายามที่จะมุ่งมั่นในการทำงาน				
4.	มีความซื่อสัตย์ สุจริต				
5.	มีความกระตือรือร้นขานานาญงานและสามารถถ่ายทอดงานได้ดี				
6.	มีความรับผิดชอบ กล้าเสี่ยง กล้าตัดสินใจในการทำงาน				
7.	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในกลุ่มและบุคคลทั่วไป				
<b>การบริหารจัดการกลุ่ม</b>					
1.	มีความรับผิดชอบในหน้าที่ สามารถทำงานเสร็จทันเวลา				
2.	บริหารจัดการงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต				
3.	ควรมีฝ่ายนิติกร (กฎหมาย) เข้ามาช่วยในการบริหารกลุ่ม				
4.	ควรมีฝ่ายตรวจสอบและประเมินการบริหารกลุ่ม				
5.	ท่านเห็นว่ากรรมการที่รับผิดชอบดูแลสมาชิก 1:50 เหมาะสมเพียงใด				
6.	ยึดหลักคุณธรรมในการดำเนินงาน โดยเฉพาะเรื่องการเสียสละความซื่อสัตย์และการไว้วางใจซึ่งกันและกัน				

รายการขอความคิดเห็น		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		0	1	-1	
<b>สมาชิก</b>					
1.	สมาชิกส่งเงินสัจจะสะสมเป็นประจำทุกเดือน				
2.	สมาชิกเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารกลุ่ม				
3.	สมาชิกส่งคืนเงินกู้ตามกำหนด				
4.	สมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่ม				
5.	สมาชิกเข้าร่วมประชุมสามัญประจำปี				
6.	สมาชิกให้ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่ดีแก่กลุ่ม				
7.	สมาชิกกำกับ ตรวจสอบการดำเนินงานของกลุ่ม				
<b>กระบวนการส่งเสริม</b>					
1.	ส่งเสริมให้มีความสามัคคี การทำงานร่วมกัน และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน				
2.	ส่งเสริมให้มีการประหยัดและออมเงินในรูปเงินสัจจะ				
3.	ให้บริหารเงินทุนสนับสนุนการประกอบอาชีพและสวัสดิการของสมาชิก				
4.	ให้มีประสบการณ์ในการบริหาร และจัดการเงินทุนของตนเอง				
5.	การแนะนำ ส่งเสริมการออมเงินในกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน				
<b>คุณธรรม</b>					
1.	ฝึกให้เป็นคนประหยัด รู้จักใช้จ่ายตามความจำเป็น				
2.	ฝึกให้เป็นคนมีความรับผิดชอบวางแผนการใช้จ่ายของตนเอง				
3.	ฝึกให้เป็นคนมีความซื่อสัตย์				
4.	ฝึกให้เป็นคนมีระเบียบวินัยในตนเอง				
5.	ฝึกแยกแยะความจำเป็นกับความต้องการ				
<b>การตอบสนองทางเศรษฐกิจและสังคม</b>					
1.	เพื่อสร้างกองทุนการเงินชุมชนตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง				
2.	เพื่อเสริมบทบาทพระสงฆ์ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน				
3.	เพื่อพัฒนาคนโดยใช้หลักธรรมและสร้างปัญญา				
4.	เพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็งที่สามารถพึ่งตนเองได้				
5.	เพื่อสร้างสวัสดิการชุมชน				

รายการขอความคิดเห็น		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		0	1	-1	
<b>ตัวแบบ</b>					
1.	หลักการบริหารจัดการจะดำเนินการไปตามข้อบังคับหรือกฎระเบียบของกลุ่ม				
2.	ประชาสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการบริหารจัดการกองทุน ทำให้ทุกครัวเรือนเข้าใจและทราบความก้าวหน้าของกองทุน				
3.	เชิญชวนผู้แทนหน่วยงานภาคี หน่วยงานท้องถิ่นมาเป็นสมาชิกที่ปรึกษาเพิ่มพูนความรู้ให้กับสมาชิกและคณะกรรมการเพื่อพัฒนากองทุน				
4.	วิเคราะห์ขีดความสามารถของกองทุนที่สามารถจ่ายสวัสดิการตามระเบียบที่กำหนดไว้ได้หรือไม่ในระยะยาว				
5.	ประเมินความรู้ความเข้าใจของสมาชิกกองทุนเพื่อนำมาเป็นแนวทางการพัฒนากองทุน และการบูรณาการ				
<b>เครือข่าย</b>					
1.	สร้างเวทีเชื่อมโยงขบวนองค์กรชุมชนและหน่วยงานภาคีระดับจังหวัดเพื่อให้มีการทำงานร่วมกันมากขึ้น				
2.	ขยายพื้นที่และเชื่อมโยงขบวนสวัสดิการชุมชนในระดับต่าง ๆ				
3.	สร้างกลุ่มองค์กรชุมชนในจังหวัด และตำบลเพื่อขยายผลไปยังกลุ่มที่น่าสนใจ				
4.	มีโครงสร้างคณะทำงานที่เป็นตัวแทนจากหน่วยงานราชการ และท้องถิ่น เป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนงาน				
5.	สร้างกองทุนสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้ยากลำบากระดับตำบล ระดับอำเภอ และระดับจังหวัด				
6.	สร้างเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับตำบล ระดับอำเภอ และระดับจังหวัด				
<b>หน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ</b>					
1.	ประชาชนทั่วไปได้มีโอกาสเข้าร่วมเวทีเรียนรู้การพัฒนาต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคศาสนา ภาคประชาชน และภาคเอกชน				
2.	ขอความร่วมมือจากกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในชุมชนและนอกชุมชน				
3.	ประชาชนทั่วไปได้เรียนรู้ในการทำและเสนอโครงการขอรับการสนับสนุนจากแหล่งทุนต่าง ๆ				

รายการขอความคิดเห็น		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		0	1	-1	
4.	จัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมกองทุนสวัสดิการชุมชนท้องถิ่น แห่งชาติ เพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบายการพัฒนากองทุน สวัสดิการชุมชนท้องถิ่นที่ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้ง				
5.	ภาครัฐสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงาน และ ให้ทุกหน่วยงานของรัฐดำเนินงานตามนโยบายอย่างจริงจัง				



ตอนที่ 2 สอบถามการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ ประกอบด้วย การบริหารแบบงานชุมชนเป็นหลัก การบริหารยัดถือสวัสดิการเป็นหลัก และการบริหารยัดถือศักยภาพชุมชนเป็นหลัก

รายการขอความคิดเห็น		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		0	1	-1	
<b>การบริหารแบบงานชุมชนเป็นหลัก</b>					
1.	การสร้างแนวร่วมการพัฒนาจากทุกภาคส่วนในการฟื้นฟูชุมชน				
2.	การบูรณาการแผนชีวิตแผนชุมชนและพัฒนาท้องถิ่น				
3.	การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาและศักยภาพของชุมชน				
4.	การสืบค้นและพัฒนาศักยภาพแกนนำการเปลี่ยนแปลงในชุมชนทั้งแกนนำที่เป็นทางการและแกนนำตามธรรมชาติ				
5.	การจัดจำหน่ายสินค้าจำเป็นในการครองชีพ และประกอบอาชีพซึ่งมีผลให้เกิดธุรกิจชุมชนในกลุ่ม				
6.	การทำกิจกรรมหลายอย่างตามความต้องการของสมาชิก				
<b>การบริหารยัดถือสวัสดิการเป็นหลัก</b>					
1.	คำนึงถึงวิถีชีวิตที่ติงงานของชุมชน ทุกคนเป็นเจ้าของ ยึดการให้อย่างมีคุณค่า รับอย่างมีศักดิ์ศรี คนในชุมชนมีความสัมพันธ์กันอย่างเกื้อกูล				
2.	ยัดถือระบบสวัสดิการชุมชนที่ใช้กองทุนสวัสดิการชุมชนเชื่อมโยงทุนทางสังคมในท้องถิ่นให้เกิดคุณค่าแก่ชุมชน				
3.	ยัดถือระบบสวัสดิการชุมชนมีการบริหารจัดการที่ดี มีกติการ่วมของชุมชนตามหลักธรรมาภิบาล				
4.	ยัดถือระบบสวัสดิการชุมชนที่สามารถสร้างคุณค่า ทำนุบำรุงสิ่งที่ติงาม ทรัพยากรของชุมชนอย่างสร้างสรรค์				
5.	เสริมสร้างขบวนสวัสดิการชุมชนและเชื่อมโยงเครือข่ายการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นในทุกกระดับ				
<b>การบริหารยัดถือศักยภาพชุมชนเป็นหลัก</b>					
1.	การบริการวิชาการให้แก่ชุมชน โดยให้การสนับสนุนและความช่วยเหลือทางวิชาการ การจัดประชุมอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่หน่วยงานองค์กรและภาคประชาชน				
2.	สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีภารกิจหลักในการพัฒนาองค์ความรู้ และนำองค์ความรู้ไปเสริมสร้างศักยภาพ				

รายการขอความคิดเห็น		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		0	1	-1	
3.	ติดตามประเมินผลในด้านการเสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาภาคประชาชนให้เติบโต และเพิ่มโอกาสของผู้ยากจนรวมถึงผู้ด้อยโอกาสอย่างยั่งยืน				
4.	การพัฒนาความสัมพันธ์กับชุมชนให้เกิดเครือข่ายชุมชน โดยการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับหน่วยงาน องค์กรชุมชน และภาคประชาชน				
5.	การปรับตัวโดยการเรียนรู้ที่จะแก้ปัญหาในชุมชนอย่างเป็นระบบโดยเน้นการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และมีความสอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชน				
6.	การปรับตัวโดยการเรียนรู้ที่จะแก้ปัญหาในชุมชนอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และมีความสอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชน				



**ตอนที่ 3** แบบสอบถาม (คำถามปลายเปิด) เกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้

1. การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ ของนโยบายการบริหารจัดการ ในทรรศนะของท่านมีความคิดเห็นที่จะเสนอแนวทางอย่างไร

ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
1	0	-1	

2. การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชน ในทรรศนะของท่านมีความคิดเห็นจะเสนอแนวทางอย่างไร

ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
1	0	-1	

3. การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความยั่งยืนของการพัฒนา ในทรรศนะของท่านมีความคิดเห็นที่จะเสนอแนวทางอย่างไร

ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
1	0	-1	

#### ตอนที่ 4 กลุ่มเป้าหมายเพื่อสัมภาษณ์

ผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน ประกอบด้วย สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา คณะกรรมการสนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนของจังหวัด ทั้ง 2 จังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของจังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดสงขลา และประธานกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน

#### คำถาม

1. การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ เป็นอย่างไร

ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
1	0	-1	

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ เป็นอย่างไร

#### นโยบายการบริหารจัดการ

ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
1	0	-1	

#### การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายใน

ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
1	0	-1	

#### การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนภายนอก

ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
1	0	-1	

3. แนวทางการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ เป็นอย่างไร

ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
1	0	-1	

ขอแสดงความขอบคุณอย่างยิ่ง

ลงชื่อ.....

(อรทัย แสงทอง)

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิ

GRAD VRU

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ -นามสกุล	อรรถัย แสงทอง
วัน เดือน ปี ที่เกิด	3 กรกฎาคม 2504
สถานที่เกิด	จังหวัดสงขลา
ที่อยู่ปัจจุบัน	2/79 หมู่ 4 ซอยเนียมเปรม ถนนประชาราษฎร์ ตำบลสวนใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2526-2528	คหกรรมศาสตร์ สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2528-2532	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2539-2542	ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2549-2551	พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2528-2530	หัวหน้างานฝ่ายผลิตอาหารส่งออก บริษัท ไดนาสตี จำกัด กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2530-2555	ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ (ครู คศ.2)
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ธุรกิจส่วนตัว
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	2/79 หมู่ 4 ซอยเนียมเปรม ถนนประชาราษฎร์ ตำบลสวนใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000