

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดสวัสดิการชุมชนของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลจีเหล็ก อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

1. นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการชุมชน
2. แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการชุมชน
3. รูปแบบการจัดสวัสดิการ
4. ปัจจัยที่ผลต่อความสำเร็จขององค์กร
5. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
6. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
7. แนวคิดเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์
8. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
9. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้ตาม
10. บริบททั่วไปของตำบลจีเหล็ก อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด
11. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการชุมชน

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม ปี 2552

กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 หมวด 6 ในการพัฒนาสังคม การสร้างความเป็นธรรม และความเสมอภาคในสังคม การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิต สถาบันครอบครัว และชุมชน โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์เพื่อแปลงเป็นภารกิจหลักของกระทรวง จากอำนาจหน้าที่และแผนการบริหารราชการแผ่นดิน ด้านนโยบายความมั่นคงของชีวิตและสังคม คือ

1.1 การสร้างโอกาสกับผู้ประสบปัญหาทางสังคมสามารถเข้าถึงบริการด้านสวัสดิการสังคม

1.2 ประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับการคุ้มครอง ปกป้อง และพัฒนา ตลอดจนมีหลักประกันในการดำรงชีวิต

1.3 ภาวดีเครือข่ายทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสังคมคุณธรรม การขับเคลื่อนภารกิจหลักดังกล่าวในปีงบประมาณ 2552 กระทรวงให้ความสำคัญกับประเด็นยุทธศาสตร์ 4 ประเด็น คือ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาสวัสดิการสังคมและสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิต มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างโอกาสที่หลากหลายให้ผู้ประสบปัญหาทางสังคมได้เข้าถึงสวัสดิการและความมั่นคงในการดำรงชีวิต โดยมีโครงการสำคัญที่ดำเนินการ ได้แก่ การจำแนกกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจนและมีระบบฐานข้อมูลกลาง มีรูปแบบสวัสดิการที่เหมาะสม/ทันสมัย/เข้าถึงง่ายสำหรับกลุ่มเป้าหมาย มีระบบสวัสดิการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพสำหรับกลุ่มเป้าหมาย มีระบบ/กลไกการบูรณาการการเข้าถึงสวัสดิการทางสังคม มีกฎหมายรับรองสิทธิของประชาชนที่จะได้รับสวัสดิการทางสังคม และสร้างโอกาสให้ประชาชนมีที่อยู่อาศัยอย่างทั่วถึง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมการขับเคลื่อนการพัฒนา ป้องกัน และแก้ไขปัญหาทางสังคม มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดการกับปัญหาทางสังคมที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น รวมทั้งสร้างหลักประกันว่าผู้ที่อยู่ในภาวะยากลำบากและได้รับผลกระทบทางสังคม สามารถเข้าถึงบริการและการคุ้มครองตามสิทธิที่มีอยู่แล้ว โดยโครงการสำคัญที่ดำเนินการ ได้แก่ ผลักดันการบังคับใช้กฎหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต การประเมิน รายงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน การพัฒนากลไกบูรณาการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์/การสื่อสารสาธารณะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน และการเสริมสร้างและขยายบริการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมพลัง และสร้างการมีส่วนร่วม มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ผ่านหลักการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม โดยมีโครงการสำคัญที่ดำเนินการ ได้แก่ ส่งเสริมให้ท้องถิ่นและชุมชนจัดสวัสดิการด้วยตนเอง พัฒนาระบบการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการสร้างหลักประกันทางสังคม และพัฒนากลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมระบบการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างมาตรฐาน คุณธรรม จริยธรรม ให้ข้าราชการ และสร้างกระบวนการตรวจสอบจากภาคประชาชน โดยมีโครงการสำคัญที่ดำเนินการ ได้แก่ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงช่องทางการตรวจสอบ การพัฒนากระบวนการทำงานขององค์กร การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริต การส่งเสริมการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมบูรณา

การการทำงานภายในกระทรวงฯ และพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

นโยบายและกฎหมายที่กล่าวมาข้างต้น เอื้อต่อการจัดสวัสดิการของชุมชน ทำให้ชุมชนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้จัดสวัสดิการด้วยตนเอง ตามศักยภาพและรูปแบบที่ชุมชนต้องการ และเมื่อชุมชนรวมตัวกันจัดสวัสดิการการช่วยเหลือดูแลกันเป็นเวลาหนึ่งปีขึ้นไป สามารถมาขอรับรองเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชน ซึ่งจะทำได้สามารถดำเนินการและได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐผ่านกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เป็น โอกาสของชุมชนที่จะใช้ นโยบายและกฎหมายดังกล่าวเป็นเครื่องมือในการประสานการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐ เพื่อมาสนับสนุนการพัฒนาการจัดสวัสดิการของชุมชน

2. พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ.2546

พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 เป็นกฎหมายแม่บทในการจัดสวัสดิการสังคมทั้งในส่วนของภาครัฐ และภาคเอกชนตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรอื่น ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคม ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างความมั่นคงให้เป็นที่ไปอย่างทั่วถึงเหมาะสมและเป็นธรรม

โดยให้องค์กรสวัสดิการสังคมที่จัดสวัสดิการให้แก่ผู้รับบริการสวัสดิการสังคม ต้องคำนึงถึงเรื่องสาขาต่าง ๆ ที่จะดำเนินการตามความจำเป็นและเหมาะสม เช่น การบริการทางสังคม การศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การฝึกอาชีพ การประกอบอาชีพ นันทนาการและกระบวนการ การยุติธรรม เป็นต้น และเรื่องลักษณะหรือรูปแบบและวิธีการในการดำเนินการ เช่น การส่งเสริมการพัฒนา การสงเคราะห์ การคุ้มครอง การป้องกัน การแก้ไข และการบำบัดฟื้นฟู เป็นต้น ทั้งนี้ ในการจัดสวัสดิการสังคมต้องเป็นไปตามมาตรฐาน และส่งเสริมให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา และองค์กรอื่นมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมด้วย รวมถึงได้กำหนดให้มีคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมในระดับชาติและจังหวัด และกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายในการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

เพื่อให้สามารถส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม โดยองค์กรภาคประชาชนให้เป็นที่ไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของสมาชิก และเกิดระบบช่วยเหลือเกื้อกูลในสังคมและชุมชน ตลอดจนการรวมตัวกันเป็นเครือข่ายจัดสวัสดิการสังคม เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมและการพึ่งพาตนเองของชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งอย่างทั่วถึง ในปี 2550 รัฐบาลจึงได้มี

การปรับปรุงแก้พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 เพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 โดยให้รัฐรับรององค์กรสวัสดิการชุมชน เป็นองค์การสวัสดิการสังคมรูปแบบหนึ่ง ที่สามารถดำเนินการและได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐผ่านกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม อีกทั้งให้มีผู้แทนองค์กรสวัสดิการชุมชน ร่วมเป็นคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมในทุกระดับ ได้แก่ คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมกรุงเทพมหานคร และคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมจังหวัด

แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการชุมชน

1. ความหมายของสวัสดิการชุมชน

เครือข่ายสวัสดิการชุมชน (2550 : 5-6) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการชุมชนคือการสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงของคนในชุมชน ซึ่งหมายรวมถึงทุกอย่างที่จะทำให้คนในชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทั้งในรูปสิ่งของ เงินทุน น้ำใจ การช่วยเหลือเกื้อกูล เป็นเรื่องเกี่ยวกับวิถีชีวิตตั้งแต่เกิด แก่ เจ็บ ตาย ผลของการจัดสวัสดิการชุมชน คือ การเกิดความสัมพันธ์ที่ดีของคนในชุมชน การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ความรู้สึกมั่นคง ภาคภูมิใจ อยู่อย่างมีศักดิ์ศรี และมีความสุขทั้งทางกาย และทางจิตใจ

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน. 2553 : 2) สวัสดิการชุมชนเป็นการเริ่มสร้างสรรค์ของชุมชนท้องถิ่นที่ร่วมกันสร้างหลักประกันความมั่นคงของชีวิตเพื่อความอยู่ดีมีสุขของคนในชุมชนท้องถิ่นและสังคม มุ่งฟื้นฟูชุมชนท้องถิ่นให้มีการอยู่ร่วมกันด้วยความเออาทร พึ่งพาอาศัย และอาศัย และช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างคนกับคน คนกับธรรมชาติ และคนกับวัฒนธรรม ตามหลักศาสนาและภูมิปัญญาของท้องถิ่นตั้งแต่เกิดจนตาย

ชัยวัช หนองรัตน์ (2545 : 10) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการชุมชนว่าเป็นการเชื่อมโยงชุมชนกับงานสวัสดิการสังคม โดยการตอบสนองความต้องการของชุมชน เป็นการจัดระบบบริการของชุมชนเอง ผ่านการลงมดีร่วมกันของคนในชุมชน แต่ก็ไม่ปฏิเสธภาครัฐในการให้ความช่วยเหลือ สวัสดิการชุมชนจึงมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละชุมชน

กุลวดี โรงแฉกกิจ และคณะ (2550 : 8) ได้ทำการศึกษาพบว่าสวัสดิการชุมชนคือ ระบบการช่วยเหลือเกื้อกูลกันของคนในชุมชนมีรูปแบบและวิธีการที่หลากหลายเป็นการดูแลให้คนในชุมชนได้รับสวัสดิการ ตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย รวมถึงการสนับสนุนให้คนในชุมชนลดค่าใช้จ่ายเพิ่มรายได้นำไปสู่การแก้ปัญหาความยากจน ยกย่องคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น เป็นการรวมตัวกันตามวิถีวัฒนธรรมบนพื้นฐานของการเอื้ออาทรต่อกัน คิดร่วมกัน วางระบบร่วมกัน

ร่วมกันบริหาร ร่วมกันสมทบทุน พร้อมทั้งจะให้และรับผลประโยชน์ร่วมกัน เป็นเจ้าของร่วมกัน โดยมีทุนหนุนเสริมจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานจากภายนอกรวมทั้งภาครัฐและเอกชน

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2549 : 11) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการทางสังคม หมายถึง การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ของภาครัฐและเอกชน ในลักษณะของการช่วยเหลือและส่งเสริมให้ประชาชนทุกคนได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี (Quality of Life) และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

จากความหมายของสวัสดิการดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า สวัสดิการชุมชน หมายถึง การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ของชุมชนที่อยู่บนพื้นฐานของการช่วยเหลือเกื้อกูลกันที่มีรูปแบบและวิธีการที่หลากหลายซึ่งเป็นการดูแลกันของคนในชุมชนตั้งแต่เกิดจนตาย โดยยึดหลักการให้ได้อย่างมีคุณค่า รับผิดชอบต่อสังคม

ธันวาคม จิตต์สงวน และคณะ (2445 : 3-9) ให้คำนิยาม กองทุนชุมชน หมายถึง การรวมกลุ่มหรือการจัดตั้งองค์กรขึ้นเพื่อระดมทุนต่าง ๆ ของชุมชน ทั้งทุนทางธรรมชาติ ทุนฝีมือมนุษย์ ทุนทางสังคม ทุนมนุษย์ ทั้งที่มีอยู่ในชุมชนหรือได้รับการสนับสนุนจากภายนอกชุมชน โดยให้สมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการ เพื่อสร้างประโยชน์แก่สมาชิกของชุมชนในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น การผลิต การดำรงชีวิต การจัดสวัสดิการ เป็นต้น การจัดตั้งกองทุนอาจกระทำโดยสมาชิกในชุมชน หรือได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานหรือองค์กรจากภายนอกชุมชนก็ได้ แต่ต้องเป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการสมาชิกในชุมชนอย่างแท้จริง

กิม ภคเมธาวิ (2548 : 17) ให้คำนิยามว่า กองทุนชุมชน หมายถึง กิจกรรมกลุ่มทางการเงินที่อิงอยู่กับความเป็นอยู่กับความเป็นชุมชนก่อนไปทางพื้นที่ เช่นกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต กองทุนหมู่บ้าน กลุ่มสัจจะทรัพย์ กลุ่ม/สหกรณ์เครดิตยูเนียน และกลุ่มสวัสดิการวันละ 1 บาท เป็นต้น

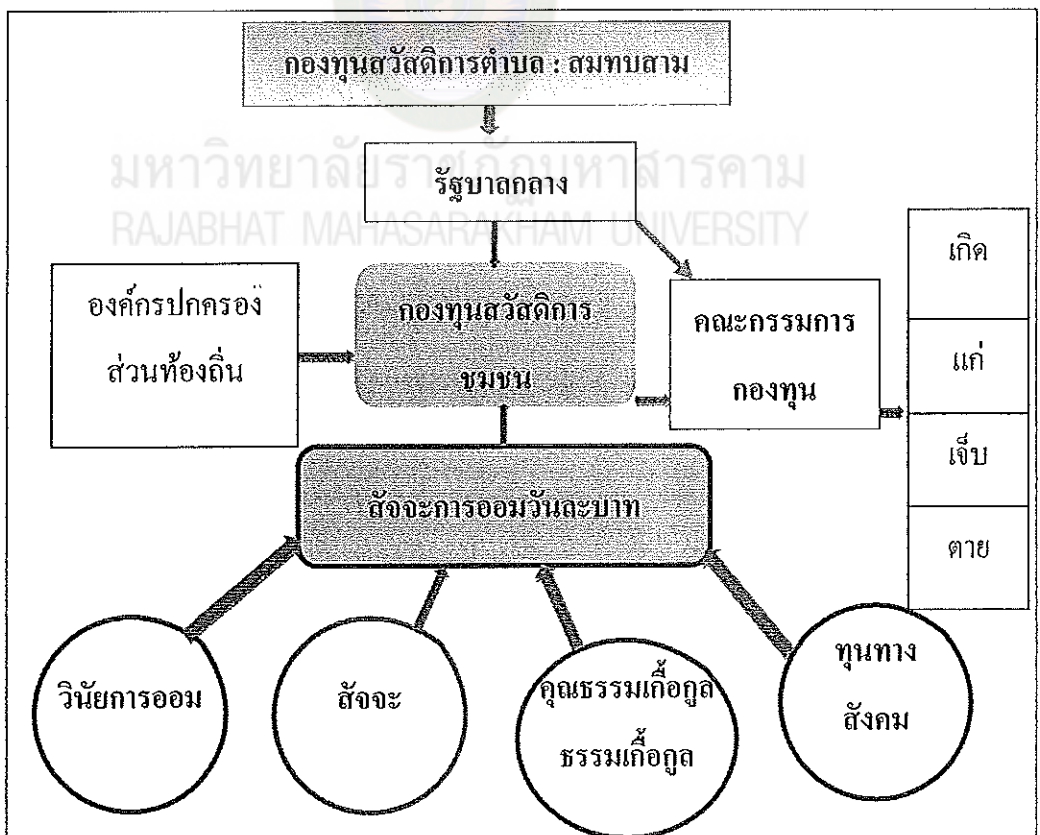
วิชุดดา มาคันบุญ และสมนึก ชัชวาล (2549 : 71) ให้คำนิยามกองทุนชุมชน หมายถึง การรวมกลุ่มของประชาชนเพื่อออมเงิน ออมทรัพย์สิน หรือเพื่อทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อช่วยเหลือสมาชิกในลักษณะของการให้เงินหรือสิ่งของเพื่อกู้ยืม และยังหมายรวมถึงกองทุนและกลุ่มกิจกรรมอื่น ๆ ในชุมชนที่มีลักษณะคล้ายกัน คือ มีการเก็บเงินค่าหุ้น เก็บเงินออมสัจจะ และหลังจากดำเนินการไปช่วงระยะหนึ่งก็มีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับสมาชิกในกลุ่ม

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ากองทุนชุมชน หมายถึง กองทุนที่เกิดจากการรวมกลุ่มของประชาชนในชุมชนเพื่อทำกิจกรรมทางการเงิน เช่นกลุ่มสัจจะวันละบาทเพื่อช่วยเหลือสมาชิกในลักษณะของการจัดสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ

2. หลักการจัดสวัสดิการชุมชน

เครือข่ายสวัสดิการชุมชน (2550 : 6) ได้กล่าวถึงฐานคิดสำคัญของการจัดสวัสดิการชุมชน คือ การพึ่งตนเองและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน “ให้อย่างมีคุณค่า รับอย่างมีศักดิ์ศรี” การจัดสวัสดิการตั้งอยู่บนพื้นฐานของการเคารพและอยู่ร่วมกันกับธรรมชาติอย่างเห็นคุณค่า อยู่บนพื้นฐานของศาสนา ภูมิปัญญาวัฒนธรรมท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมในทุกระดับ

ผู้ที่ได้รับประโยชน์จากสวัสดิการชุมชน ได้แก่ ทุกคนในชุมชน รวมทั้งคนในสังคม โดยผู้ด้อยโอกาสจะได้รับความช่วยเหลือให้มีโอกาสมีส่วนร่วม และสามารถเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับอย่างมีศักดิ์ศรี ผู้ที่อยู่ในภาวะการณเป็องกัน ช่วยเหลือเกื้อกูล มีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ส่วนผู้ที่พร้อมทางด้านการเงิน จะได้รับความอบอุ่น น้ำใจไมตรี มีส่วนร่วมเป็นผู้ให้ทุนสนับสนุน จึงกล่าวได้ว่าสวัสดิการชุมชนกลุ่มที่ได้รับประโยชน์คือกลุ่มตั้งแต่อยู่ในครรภ์มารดาถึงตาย



แผนภาพที่ 2 กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล : สมทบสามฝ่าย

ในการจัดสวัสดิการชุมชนที่เป็นสวัสดิการที่เกิดจากรัฐในระดับมหภาค สวัสดิการชุมชนพื้นบ้านและสวัสดิการที่เกิดขึ้นใหม่ ตามภาวะทันสมัยมีหลักการในการจัดสวัสดิการทั้ง 3 ระดับ ดังนี้

2.1 ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นการพิจารณาถึงการจัดสวัสดิการชุมชนว่ามีปัจจัยนำเข้าเป็นอย่างไรเมื่อเทียบกับผลผลิตที่เกิดขึ้น โดยความมีประสิทธิภาพของการจัดการสวัสดิการจะประกอบด้วย (Midgley & et. al. 2000 : 28) คือ

2.1.1 ประสิทธิภาพในภาพรวมเป็นการพิจารณาถึงสวัสดิการที่มีการจัดการในภาพรวม (Overall Level) ว่ามีค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนโดยรวมเป็นอย่างไรเมื่อเทียบกับผลผลิตที่เกิดขึ้น

2.2.2 ประสิทธิภาพในระดับส่วนย่อย เป็นการพิจารณาความสัมพันธ์ของค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นของการจัดสวัสดิการในแต่ละเรื่องเปรียบเทียบกับการจัดการสวัสดิการรูปแบบอื่น ๆ

2.2.3 ประสิทธิภาพในการจูงใจเป็นการศึกษาความเป็นไปได้ของผลกระทบที่เกิดจากการจัดการสวัสดิการที่มีผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในสังคม

อย่างไรก็ตามการตัดสินใจในการจัดสวัสดิการนั้น การพิจารณาถึงประสิทธิภาพในภาพรวมต้องไม่ก่อให้เกิดผลกระทบในเชิงลบ หรือทำให้เกิดผลน้อยที่สุดด้วย รวมถึงต้องมีความมั่นใจด้วยการกระจายค่าใช้จ่ายไปสู่การจัดการแต่ละเรื่องมีความบริสุทธิ์ยุติธรรม

2.2 ความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) เป็นการเปรียบเทียบถึงผลผลิตและผลลัพธ์กับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.3 ความโปร่งใส (Transparency) เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดสวัสดิการ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

2.4 การมีส่วนร่วม (Participation) หลักการจัดการสวัสดิการที่เหมาะสมต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการสวัสดิการชุมชนทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวิเคราะห์ การวางแผน การร่วมจัดบริการ และร่วมติดตามประเมินผล (ระพีพรรณ คำหอม. 2545 : 26)

2.5 เป้าหมายของสังคม (Social,s Goal) ในการจัดสวัสดิการจะต้องคำนึงถึงเป้าหมายของสังคมว่าต้องการให้เกิดอะไรขึ้น เช่น การส่งเสริมโอกาสให้มีความเท่าเทียมกัน (Equality of Opportunity) การแก้ปัญหาความยากจน (Poverty) และการลดปัญหาการกระจายรายได้ (Reduce Income Distribution) เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกัน โดยมีเครื่องมือชี้วัดอย่างน้อย 4

ประการ คือ การเพิ่มสวัสดิการให้อยู่ในระดับที่สูงกว่าจุดต่ำสุด (Maximum) การพิจารณาไม่ให้สวัสดิการต่ำกว่าจุดที่ยอมรับได้ (Minimum) การลดช่องว่างของความไม่เท่าเทียมกัน (Least Difference) และการเพิ่มสัดส่วนของบุคคล (Ratio) ได้รับสวัสดิการให้ใกล้เคียงกับกลุ่มอื่น

จากหลักการในการจัดการสวัสดิการ จะพบว่าในการศึกษาวิเคราะห์ทางสังคมจะให้ความสำคัญกับเป้าหมายทางสังคมมากกว่าการพิจารณาถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เป็นมุมมองมิติทางเศรษฐศาสตร์ที่มองความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรเพื่อนำไปสู่การจัดสวัสดิการในส่วนมิติทางสังคมมองการบรรลุเป้าหมายทางสังคมซึ่งอาจใช้ทรัพยากรเป็นจำนวนมากทำให้มองว่าไม่คุ้มค่าทางเศรษฐศาสตร์ แต่ถ้าพิจารณาทางสังคมทำให้การจัดการสวัสดิการบางอย่างมีความจำเป็นต้องดำเนินการ เช่น ในการพิจารณาจัดสวัสดิการตามโครงการ 30 บาท รักษาทุกโรค อาจไม่คุ้มค่าทางเศรษฐกิจ ใช้บุคลากรทางการแพทย์จำนวนมากเข้ามาจัดการดูแล แต่ถ้าพิจารณาในทางสังคมที่มีเป้าหมายในการลดภาระค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลจะมีความคุ้มค่าที่ทำให้ประชาชนคนยากจนมีหลักประกันในการรักษาพยาบาลกรณีเจ็บป่วย ซึ่งช่วยให้ผู้ที่ยากจนมีสุขภาพดีมีโอกาสหารายได้เพิ่มขึ้นหรือช่วยตัวเองได้มากขึ้น

3. วิวัฒนาการของสวัสดิการสังคม

ระบบสวัสดิการสังคม ระบบสวัสดิการสังคมส่วนใหญ่มีวิวัฒนาการมาจากสังคมตะวันตก โดยวิวัฒนาการในครั้งนี้สรุปพอสังเขปวิวัฒนาการของอังกฤษ สหรัฐอเมริกา และไทย (วันทนี วาสิกะสิน, 2545 : 6-24)

3.1 ประเทศอังกฤษ: วิวัฒนาการแบ่งออกเป็น 5 ยุค คือ

3.1.1 ยุคกลาง (Middle Ages) ประมาณศตวรรษที่ 5-15 เป็นการ จัดสวัสดิการพื้นฐานช่วยเหลือกันเป็นไปแบบ “ข้ากับนาย” โดยอาศัยกรรมสิทธิ์ที่ดินเป็นหลักในการดูแลช่วยเหลือ ยุคนี้ศาสนจักรมีอำนาจและรุ่งเรืองมั่งคั่ง วัดจึงทำหน้าที่บรรเทาคนทุกข์ คนยาก คนป่วย เด็กกำพร้า และอื่น ๆ ทั้งนี้จุดมุ่งหมายหลักนี้ คือการรักษาความสงบเรียบร้อย

3.2.2 ยุคฟื้นฟู (Renaissance) ในศตวรรษที่ 14-17 ระบบศักดินาล่มสลาย บทบาทศาสนจักรลดลง มาสู่การจัดทำกฎหมายด้านสวัสดิการที่สำคัญ คือ Elizabethan Poor law ในปี ค.ศ. 1601 มีการเก็บภาษีจากทุกครัวเรือนมาสงเคราะห์คนจน

3.2.3 ยุคพาณิชนิยม (Mercantilism) ในศตวรรษที่ 15-18 อังกฤษได้รับอิทธิพลความเชื่อในลัทธิพาณิชนิยม ทำให้มีการขายการค้า แสวงหาความมั่งคั่ง รัฐจึงต้องเข้มงวดและแทรกแซงทางการค้า และมีนโยบายเคร่งครัดกับการจัดสวัสดิการกลุ่มคนจน โดยให้กลุ่มคน

เหล่านี้เข้าทำงานเป็นแรงงานในที่สุดจึงกลายเป็นสถานที่สงเคราะห์ สถานที่แรกรับ กักกัน สถานพินิจ โรงพยาบาล เป็นระบบสวัสดิการที่ยังเห็นได้ชัดเจนในประเทศไทย

3.4.4 ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม หรือ เศรษฐกิจเสรีนิยม (Laissez-Faire) ในศตวรรษที่ 18-19 ยุคนี้ เสนอโดย อัดัมสมิท (Adam Smit) ยุคนี้นิรัฐลดบทบาทความรับผิดชอบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนและลดการแทรกแซงทางธุรกิจ ประชาชนต้องขวานขวายแสวงหาสวัสดิการให้กับตนเอง นั่นคือเป็นลักษณะปัจเจกนิยม (Individualism) คนต้องทุ่มเทการทำงาน เพื่อซื้อหาบริการสวัสดิการสังคมด้วยตนเองมากที่สุด ยุคนี้ทำให้เกิด “Less Eligibility” คือการช่วยเหลือใด ๆ แก่คนจนจะต้องมีมูลค่าคิดแล้วไม่เกินไปกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คนทั่วไปจะได้รับเพราะเกรงจะทำให้คนเกียจคร้าน

3.5.5 ยุคนิยมและจักรวรรดินิยม (Capitalism and Imperialism) ในศตวรรษที่ 19 เกิดปรากฏการณ์ที่สำคัญ 3 ประการ คือ (1) เกิดการปฏิรูปทางสังคม โดยเฉพาะการเรียกร้องสิทธิสวัสดิการของกรรมกร (2) การก่อตั้งนิคมขององค์กรการกุศลที่เรียกว่า Charity Organization Society (COS) เพื่อประสานงานการช่วยเหลือแก่ผู้ยากไร้ (3) การวิจัยตลอดจนการศึกษาทางสังคม เช่น การศึกษาความเป็นอยู่การทำงานของกรรมกร และในต้นศตวรรษที่ 20 เป็นระยะการเข้าสู่รัฐสวัสดิการ มีกฎหมายหลายฉบับที่เป็นกฎหมายทางสังคม เช่น พระราชบัญญัติความรับผิดชอบของนายจ้าง ค.ศ. 1880 พระราชบัญญัติสาธารณสุข ค.ศ. 1907 พระราชบัญญัติประกันสังคมแห่งชาติ ค.ศ. 1911 ผู้ที่ทำให้อังกฤษนำไปสู่ยุคต้นความเป็นรัฐสวัสดิการ โดยสมบูรณ์ คือ วิลเลียมเบเวอร์ริดจ์ ในค.ศ. 1941 ภายใต้อำนาจเสรีภาพจากความต้องการ (Freedom from) ภายใต้อำนาจความมั่นคงทางสังคม (Social Security) มีการสงเคราะห์ประชาชนที่อยู่นอกข่ายการช่วยเหลือในระบบประกันสังคม

3.2 สหรัฐอเมริกา แบ่งออกเป็น 2 ช่วง คือ

3.2.1 ยุคการก่อตั้งนิคมโลกใหม่ ในศตวรรษที่ 17 ระบบสวัสดิการทั่วไปเป็นกฎหมายการสังคมสงเคราะห์คนยากจนที่อังกฤษเรียกว่า คือ Elizabethan Poor Law โดยสงเคราะห์คนที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ นอกจากนั้นยังมีรูปแบบการจัดสวัสดิการแบบ Charity Organization Society (COS) และ Settlement House

3.2.2 ยุคทุนนิยมจักรวรรดินิยม เกิดกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับระบบสวัสดิการมีเหตุการณ์สำคัญ เช่น ในปี 1964 ประธานาธิบดี เบนส์ จอห์นสัน ผลักดันแนวคิดของเคนเนดีมาเป็นโครงการประกาศ “เป็นสงครามต่อสู้กับความยากจน” เพื่อขจัดความไม่เป็นธรรมทางสังคม จนถึงปัจจุบันระบบสวัสดิการสังคมถือเป็นหน้าที่หลักของรัฐบาลอเมริกัน

3.3 ประเทศไทย แบ่งเป็น 3 สามระยะ คือ

3.3.1 ยุคก่อน พ.ศ. 2475 ยังเป็นยุคที่ได้รับอิทธิพลดั้งเดิมตามปัจจัยพื้นฐานทางศาสนา ประเพณีวัฒนธรรม (จิราลักษณ์ จงสถิตมัน, 2535 : 17) รวมทั้งวัฒนธรรมตามระบบศักดินา คือเป็นการช่วยเหลือเกื้อกูลกันทั้งในเรื่องการทำมาหากินและชีวิตประจำวันเช่น การลงแขก การทำบุญประเพณี

3.3.2 ยุค พ.ศ. 2475–2503 หลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองระบอบประชาธิปไตย ยุคนี้ได้รับอิทธิพลมาจากกฎหมาย Elizabethan Poor Law ของอังกฤษและอเมริกา เกิด พ.ร.บ. ประกันสังคมใน พ.ศ. 2533 หลังจากพยายามผลักดันให้มีตั้งแต่ปี พ.ศ. 2497 และเริ่มมีการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในปี พ.ศ. 2503

3.3.3 ยุค พ.ศ. 2503 ถึงปัจจุบัน เป็นช่วงที่มีการพัฒนาระบบสวัสดิการทางสังคมอันเป็นไปตามช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยเริ่มเด่นชัดในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6 เป็นแผนพัฒนาคน สังคมและวัฒนธรรมจนถึงปัจจุบันเกิดกระบวนพัฒนาสังคมและวัฒนธรรม โดยมุ่งเน้นพัฒนาคน สังคมให้ก้าวหน้า มีความสงบสุข เกิดความเป็นธรรมจนถึงปัจจุบัน เกิดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่รับผิดชอบระบบสวัสดิการโดยตรง ทำให้มีพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องหลายด้าน อาทิ พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546

4. หลักสำคัญในการจัดสวัสดิการชุมชน

พรรณทิพย์ เพชรมาก และคณะ (2547 : 8-9) ได้เสนอหลักการสำคัญในการจัดสวัสดิการชุมชนไว้ 7 ประการ ดังนี้

4.1 ทำจากสิ่งที่เป็นจริง ถ้าตั้งใจไม่สำเร็จ สวัสดิการชุมชนต้องสอดคล้องกับวิถีแต่ละพื้นที่ ตั้งใจทำโดยลอกเลียนแบบกันไม่ได้ เช่น เห็นชุมชนอื่นให้สวัสดิการผู้สูงอายุเดือนละ 300 บาท ก็ให้บ้าง อาจไปไม่รอดเพราะเงินไม่พอ ต้องดูว่าคนที่นี้คิดอย่างไร กลุ่มเรามีเงินทุนอยู่เท่าไรหรือเริ่มจากจุดนั้น ควรรู้ก่อนว่าตอนนี้บ้านเราเป็นอย่างไร มีรากเหง้า มีกลไกอย่างไร แล้วจึงกำหนดอนาคตต่อไปว่าบ้านเราจะเป็นอย่างไรด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่นของเราเองเพื่อประโยชน์แก่ผู้ด้อยโอกาส

4.2 เริ่มจากเล็กไปใหญ่ ทำแบบค่อยเป็นค่อยไป เหมือนต้นไม้ที่แตกทีละ 2 ใบ ต่อไปก็เติบโตเป็นพุ่มใหญ่ หากคิดจัดสวัสดิการรวดเร็วเกินไป โดยที่คนไม่พร้อม ไม่มีส่วนร่วมไม่รู้สึกเป็นเจ้าของก็จะเหมือนการใส่ปุ๋ยมากเกินไป ต้นไม้อาจจะตายได้เพราะเกินกำลัง ไม่เกิดสวัสดิการที่เป็นคนในชุมชน

4.3 เงินเป็นเพียงเครื่องมือไม่ใช่เป้าหมาย ใช้เงินสร้างเงื่อนไขทำให้คนอยากทำงานอยากทำดี เช่น โครทำงานเพิ่มจ่ายสมทบให้ โครบริหารเงินให้งอกเงยขึ้นมาจะจ่ายสมทบให้ สิ่งสำคัญคือการให้ความคิด ทำให้คนคิดพึ่งตนเอง ทำความดี ทำงานสร้างเม็ดเงิน หากมีเงินสนับสนุน ควรให้ตามความจำเป็นและพอดี ไม่ใช่หาเงินมาเป็นเป้าหมายหรือมาแจกจ่าย

4.4 ระบบสวัสดิการที่ดีจะต้องช่วยเหลือแบบไม่ก่อให้เกิดการแบ่งแยกในชุมชน ควรให้ทุกคนได้แต่่มุ่งเน้นคนยากจนและคนด้อยโอกาส ทุกคนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมโดยตกลงกติกาและใช้ร่วมกัน

4.5 เป็นองค์กรที่ทุกอย่างเชื่อมเข้าหากัน กิจกรรมทุกอย่างสามารถก่อให้เกิดสวัสดิการได้ทุกเรื่องตั้งแต่เกิดจนตาย กับคนทุกเพศ ทุกวัย การสร้างสวัสดิการจะเริ่มจากเรื่องใดก็ได้โดยจัดสรรผลกำไรส่วนหนึ่งมาทำสวัสดิการ เช่น

4.5.1 เชื่อมโยงกิจกรรม เช่น เริ่มจากกองทุนเลี้ยงโค กองทุนเดินเท้า กองทุนเก้าอี้ หีบศพ ชุบน้ำสังข์ รวมทั้งซื้อสินค้าราคาถูก ค่ารักษาพยาบาลทำวัณโรคเด็กแรกเกิด ผู้ติดเชื้อผู้สูงอายุ เบี้ยประชุมผู้นำ ฯลฯ

4.5.2 เชื่อมโยงคน 3 วัย คือผู้สูงอายุ พ่อบ้าน แม่บ้าน เยาวชน ให้เป็นช่วยเหลือด้วยกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นกลุ่มเดียวกัน เพราะทั้งหมดคือคนมาจากคนเดียว ๆ กัน เพียงแต่ต่างเวลา โดยสร้างกิจกรรมร่วมกัน สร้างเงื่อนไขการช่วยเหลือเกื้อกูล เอื้ออาทรต่อกัน

4.5.3 เชื่อมโยงคนในชุมชนเข้าด้วยกัน เช่น ในหมู่บ้านมีคน จำนวน 4 จำพวก คือ 1) กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน 2) อบต. 3) ประชาคม 4) คนหัวหมอบ กิจกรรมจะสร้างให้เชื่อมโยงทั้งหมดทำให้มาทำงานร่วมกันพึ่งพาอาศัยกันได้ร่วมมือร่วมใจกัน

4.5.4 เชื่อมโยงคนกับธรรมชาติ คนสามารถเรียนรู้อยู่กับธรรมชาติได้ เช่น การอนุรักษ์ป่า/ปุยชีวภาพ

4.6 ต้องเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ คนในชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการต้องเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับเสมอ (ไม่ใช่ฝ่ายหนึ่งมาทำให้ ฝ่ายหนึ่งรอรับ) จึงเป็นความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกัน และมีศักดิ์ศรี เช่น จัดเงื่อนไขที่ทุกคนมีส่วนร่วมจ่ายสมทบกันบางส่วนเติมเข้ากองทุน นำดอกผลบางส่วนขยายกิจกรรมต่อ ทำให้ทุกคนในกลุ่ม/ชุมชน สามารถเป็นเจ้าของทุนและรับสวัสดิการเป็นไปในเวลาเดียวกัน

4.7 ต้องทำด้วยความรักและอดทน โดยจะต้องมีความศรัทธาเชื่อมั่นว่า ชาวบ้านสามารถสร้างสวัสดิการของตนเองได้ รักที่จะทำงานเพื่อชุมชน เพื่อส่วนรวม

5. แนวทางส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบสวัสดิการชุมชน

5.1 ให้ความสำคัญ โดยสนับสนุนงบประมาณตามความจำเป็น เริ่มจากสิ่งที่คุณชนอยากทำส่งเสริมความเข้าใจความคิดอยากจะทำสวัสดิการของตนเอง ความเชื่อมั่นในความสามารถของคุณชน เข้าใจหลักการสำคัญและค้นหาสิ่งที่เหมาะสมด้วยตนเอง โดยเห็นเงินเป็นเพียงเครื่องมือ คิดแล้วลงมือทำจากกิจกรรมที่ 1 แล้วกิจกรรมที่ 2, 3, 4 จะตามมาเอง โดยแต่ละพื้นที่ต้องประยุกต์อย่างเหมาะสม

5.2 ส่งเสริมพัฒนาด้านการจัดการ โดยส่งเสริมสนับสนุนให้มีการบริหารจัดการที่ทำให้เพิ่มมูลค่าและการทำให้คนใช้เงินเป็น แทนการใช้เงินให้หมด รู้วิธีการหมุนเงินให้เพิ่มมูลค่าในท้องถิ่น สามารถต่อยอดจากสิ่งที่มีอยู่ได้ โยงทุกเรื่องสู่ชุมชนได้และขยายสู่ความเป็นประชาธิปไตยได้

5.3 ส่งเสริมชุมชนให้สร้างสถาบันการเงิน สร้างงานให้ชาวบ้าน และสร้างตลาดชุมชนโดยวางแผนกำหนดกิจกรรมและทำหลักสูตรให้เกิด 3 เรื่องนี้ในชุมชน คือ

5.3.1 สถาบันการเงินของชุมชนถ้าชุมชนมีเงินของตนเองจะทำอะไรก็สะดวกคล่องตัว

5.3.2 สร้างงานให้ชาวบ้านใช้เงินในใจทำให้คนเลี้ยงเป็ดเลี้ยงไก่ ปลูกผัก มีอาหารกินเองมีรายได้เพิ่มขึ้น

5.3.3 สร้างตลาดของชุมชนโดยชุมชนต้องดูแลจัดการเพื่อรักษาผลผลิตของชุมชน

5.4 สนับสนุนการพัฒนาระบบสวัสดิการชุมชนในพื้นที่นำร่อง โดยเฉพาะในจังหวัดสิ่งที่ดำเนินการอยู่แล้ว (มีกิจกรรมมีคนทำงานด้านนี้อยู่แล้ว) แล้ววิจัยสร้างองค์ความรู้จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันในแนวคิดเพื่อต่อยอดขยายผล

5.5 หนุนเสริมผ่านกลไกการพัฒนาต่างๆ ที่มีอยู่ โดยสอดแทรกแนวคิดและกิจกรรมจากสิ่งที่มีอยู่เดิม เช่น ผ่านกลุ่มออมทรัพย์ในชุมชน โดยส่งเสริมให้การออมเป็นสื่อ มีการกันเงินบางส่วนเป็นกองทุนสวัสดิการนำดอกเบี้ยที่ได้ไปขยายผลต่อ หรือผ่านกลุ่มอาชีพโดยรายได้ส่วนหนึ่งไว้เป็นกองทุนหรือ โดยการสร้างเงื่อนไขให้ใช้กองทุนหมู่บ้านเป็นโอกาสโดยเสริมแรงจูงใจ หากมีการบริหารจัดการดีสามารถทำให้กองทุนเพิ่มขึ้น ทางราชการควรสมทบให้อีกหนึ่งเท่าอย่างต่อเนื่อง

6. กระบวนการจัดสวัสดิการ

กระบวนการจัดสวัสดิการมีขั้นตอนสำคัญ 4 ขั้นตอน คือ

6.1 วางแผนการจัดสวัสดิการโดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ ครอบครัวและชุมชนร่วมกันพิจารณาการให้สวัสดิการแก่ผู้รับบริการ ครอบครัวหรือชุมชน โดยที่จะใช้สวัสดิการที่เป็นทางการ หรือสวัสดิการที่ไม่เป็นทางการ ขึ้นอยู่กับบริบททางสังคม ทนทางสังคม และภาคีหนุนเสริมในแต่ละพื้นที่

6.2 การดำเนินการจัดสวัสดิการ ภายได้ผลการประเมินสถานะความต้องการ และความจำเป็น หรือปัญหาของผู้รับบริการและจัดกิจกรรมตามลำดับความสำคัญ

6.3 การวางแผนดำเนินการในระดับชุมชน ต้องกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการ สถานที่ ระยะเวลา และงบประมาณการติดตามประเมินผล โดยละเอียดและชัดเจน มีการตั้งคณะทำงานรับผิดชอบ และประชุมชี้แจงผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีความสนใจตรงกัน

6.4 การวางแผนให้ความช่วยเหลือทั้งแผนระยะสั้นแผนระยะยาว

7. การดำเนินการช่วยเหลือการจัดสวัสดิการ

การดำเนินการช่วยเหลือการจัดสวัสดิการมีดังรายละเอียดต่อไปนี้

7.1 ดำเนินการตามแผนที่วางไว้ในลักษณะหรือรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาการสงเคราะห์ การคุ้มครอง การป้องกัน การแก้ไข และการบำบัดฟื้นฟู โดยให้ผู้รับบริการ ครอบครัว ชุมชนมีส่วนร่วม

7.2 ให้บริการสังคมที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาความต้องการ ความจำเป็นของผู้รับบริการ ครอบครัว ชุมชน

7.3 ระดมทรัพยากรในชุมชนและประสานหรือส่งเรื่องต่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในชุมชน และนอกชุมชนได้ร่วมให้ความช่วยเหลือหรือพัฒนา

7.4 การจัดสวัสดิการสังคมจะต้องนำไปสู่การส่งเสริมพัฒนาผู้รับบริการทั้งระดับบุคคล กลุ่ม ชุมชน เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับการพัฒนา และสามารถทำหน้าที่ทางสังคมได้อย่างเหมาะสม

7.5 การจัดสวัสดิการจะต้องกระตุ้นส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้รับบริการได้ใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

รูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชน

รูปแบบการจัดสวัสดิการโดยชุมชน

เครือข่ายสวัสดิการชุมชน พรรณทิพย์ เพชรมาก และคณะ (2547 : 11-78) ได้แบ่งการจัดสวัสดิการชุมชนออกเป็น 7 ฐาน ตามกิจกรรมหลักที่ดำเนินการ ซึ่งแต่ละฐานมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันภายใต้บริบทของชุมชนนั้น ๆ ได้แก่

1. การจัดสวัสดิการจากฐานองค์กรการเงินชุมชน กลุ่มออมทรัพย์หรือองค์กรการเงินชุมชนเป็นพื้นฐานสำคัญในการจัดสวัสดิการชุมชน การที่ชุมชนมีกองทุนหรือเงินออมของตนเองทำให้ชุมชนสามารถริเริ่มคิดรูปแบบการจัดสวัสดิการของตนเองได้อย่างหลากหลาย และสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของชุมชนนั้น องค์กรการเงินชุมชนบางประเภทตั้งมาโดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างสวัสดิการ โดยเฉพาะ เช่น กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ สหกรณ์เครดิตยูเนียนกองทุนสวัสดิการวันละบาท ฯลฯ อาจกล่าวได้ว่า “เงินเป็นเครื่องมือ เป้าหมายคือสวัสดิการ” ส่วนองค์กรการเงินประเภทอื่น ๆ ได้หันมาให้ความสำคัญของสวัสดิการชุมชนมากขึ้นในระยะต่อมา ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ธนาคารหมู่บ้าน กลุ่มออมทรัพย์ชุมชนเมือง

2. การจัดสวัสดิการจากฐานการผลิต วิสาหกิจชุมชน เป็นการจัดสวัสดิการที่ได้มาจากการทำให้เกิดการลดรายจ่ายภายในครอบครัว ทำให้องค์กรเพิ่มมูลค่าของผลผลิตโดยใช้ทุน/แรงงานในชุมชน การใช้วัสดุทรัพยากรในท้องถิ่นทำให้เกิดการดูแลรักษาอนุรักษ์ทรัพยากร ซึ่งเป็นฐานทุนที่สำคัญของชุมชน รวมทั้งการผลิตที่เน้นการดูแลรักษาสภาพแวดล้อม ทำให้เกิดผลดีต่อสุขภาพครอบครัวและชุมชน

3. การจัดสวัสดิการจากฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม เป็นสวัสดิการที่คนได้จากทรัพยากรธรรมชาติไม่ว่าจะเป็นป่า แม่น้ำ หนอง ห้วย ทะเล ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นที่มาของแหล่งอาหารและฐานปัจจัยสี่ของชุมชน การที่ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายทำให้ชุมชนขาดสวัสดิการที่สามารถหาได้จากป่า ที่เป็นเสมือนซูเปอร์มาร์เก็ตของชุมชน ทำให้หลายชุมชนหันมาอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติใกล้ตัว ทำให้ความอุดมสมบูรณ์กลับคืนมา ทำให้ชุมชนมีแหล่งอาหารที่มั่นคงสามารถลดรายจ่ายและสร้างรายได้ให้เกิดขึ้นได้ รวมทั้งเป็นกองทุนที่กลับคืนมาเป็นค่าใช้จ่ายในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้ยั่งยืนต่อไป

4. การจัดสวัสดิการจากฐานศาสนา สถาบันทางศาสนาทุกศาสนามีบทบาทเป็นพื้นฐานในการจัดสวัสดิการของคนและชุมชน ชุมชนหลายแห่งได้ฟื้นฟูความคิด ความเชื่อในอดีตมาปรับใช้ประยุกต์แนวคำสอน/แนวปฏิบัติตามหลักศาสนาใช้เป็นฐานการจัดสวัสดิการ

5. การจัดสวัสดิการฐานสวัสดิการผู้สูงอายุ เป็นการจัดสวัสดิการที่มีผู้สูงอายุเป็นแกนหลักในการดำเนินการทั้งการคิดรูปแบบ และวางแนวทางการบริหารจัดการ โดยเชื่อมโยงให้เกิดความร่วมมือระหว่างผู้สูงอายุด้วยกันเอง ผู้สูงอายุกับองค์กรชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ กองทุนสวัสดิการต่าง ๆ ที่มีอยู่ในท้องถิ่น ให้เกิดกระบวนการเชื่อมโยงกันมากขึ้น โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้สูงอายุที่ยากไร้ได้รับการดูแล มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เกิดการตระหนักในคุณค่า ภูมิปัญญาผู้สูงอายุ

6. การจัดสวัสดิการฐานสวัสดิการผู้นำชุมชน เป็นสวัสดิการที่ชุมชนจัดเพื่อดูแลผู้นำขบวนองค์กรชุมชน ที่ต้องทำงานอย่างเสียดสละ ทั้งกำลังกาย กำลังความคิด และสติปัญญา บางครั้งต้องเดินทางไปปฏิบัติงานนอกพื้นที่ ทำให้เสี่ยงในการประสบอุบัติเหตุ เพื่อเป็นการสร้างหลักประกันให้กับผู้นำ โดยชุมชนจัดสรรเงินทุนของกลุ่ม/ชุมชนมาจัดสวัสดิการให้กับผู้นำรวมถึงการให้ผู้นำมีส่วนร่วมกัน ในสมทบเงินเพื่อจัดสวัสดิการด้วย

7. การจัดสวัสดิการฐานชุมชนเมือง เป็นสวัสดิการที่ชาวชุมชนแออัด ซึ่งเป็นผู้ที่มีรายได้น้อย และส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกระบบที่ไม่อยู่ในข่ายที่จะได้รับสวัสดิการเหมือนคนเมืองทั่วไป พยายามจัดมิติต่าง ๆ เช่น การพัฒนาสภาพแวดล้อมชุมชน และการจัดขยะโดยชุมชน เป็นต้น

จุฬาทิพย์ ภัทรवास (2540 : 27-35) ได้กล่าวถึงการจัดสวัสดิการชุมชนไว้ดังนี้

1. การจัดสวัสดิการจากฐานองค์กรการเงินชุมชน ปัจจุบันองค์กรการเงินชุมชนประเภทต่าง ๆ ได้ให้ความสนใจกับการจัดสวัสดิการชุมชนมากขึ้น องค์กรการเงินบางประเภทจัดตั้งขึ้นมาโดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างสวัสดิการ โดยเฉพาะ หรืออาจกล่าวได้ว่า “เงินเป็นเครื่องมือเป้าหมาย คือ สวัสดิการชุมชน” จุดแข็งของการจัดสวัสดิการโดยฐานกลุ่มออมทรัพย์

1.1 มีฐานเงินของตนเองทำให้คิดระบบสวัสดิการได้ตามปัญหา ความต้องการ และวงเงินที่มีอยู่ โดยไม่ต้องขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของแหล่งเงินทุนภายนอก แต่ถ้าวรัฐเข้ามาสมทบก็จะช่วยให้ทำงานได้กว้างขึ้น/เร็วขึ้น

1.2 คนในชุมชนรู้จักกัน รู้ซื่อเท็จจริง ทำให้ไม่ต้องกรอกเอกสารมาก หรือส่งหลายขั้นตอน

1.3 ระเบียบกติกา การจ่ายสวัสดิการคล่องตัว

1.4 การใช้สวัสดิการเป็นแรงจูงใจในการออม

2. การจัดสวัสดิการชุมชน โดยฐานการผลิต/ธุรกิจชุมชน จากภูมิปัญญาดั้งเดิม ในการทำมาหากินที่สั่งสมมายาวนาน ประกอบกับการได้มีโอกาสไปดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การสนับสนุนส่งเสริมของหน่วยงาน ทำให้ชุมชนหลายแห่งสามารถจัดสวัสดิการจากฐานการผลิตภายในชุมชน หรือจากกลุ่มที่รวมตัวกันทำธุรกิจชุมชนได้

3. การจัดสวัสดิการ โดยฐานทรัพยากรธรรมชาติ/สิ่งแวดล้อมหลายชุมชนได้หันมาอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ทำให้ความอุดมสมบูรณ์กลับคืนมา ทำให้ชุมชนมีแหล่งอาหารที่มั่นคงสามารถลดรายจ่ายและสร้างรายได้ให้เกิดขึ้นได้ รวมทั้งเป็นกองทุนที่จะกลับคืนมาเป็นค่าใช้จ่ายในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้ยั่งยืนต่อไป

4. การจัดสวัสดิการจากฐานอุดมการณ์/ศาสนาองค์กรชุมชนหลายประเภทได้นำคำสอน/แนวปฏิบัติตามหลักศาสนาต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดสวัสดิการมากขึ้น

5. การจัดสวัสดิการ โดยฐานชุมชนเมือง สวัสดิการที่สำคัญของชุมชนแออัด คือ เรืองบ้าน

6. การจัดสวัสดิการ โดยผู้สูงอายุ โดยผู้สูงอายุในปัจจุบันมีการรวมกลุ่มของผู้สูงอายุเป็นเครือข่าย ฯ หรือองค์กรเพื่อจัดสวัสดิการให้กว้างขวาง ครอบคลุมยิ่งขึ้น

7. การจัดสวัสดิการผู้ยากลำบาก โดยเครือข่ายขององค์กรชุมชน สำนักงานกองทุนเพื่อสังคม (SIF) สนับสนุนงบประมาณในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา ความตื่นตัวในการจัดสวัสดิการโดยชุมชนที่เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนเพื่อสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดสวัสดิการผู้ยากลำบาก ได้มีเครือข่ายองค์กรชุมชนดำเนินการประมาณ 500 เครือข่าย สามารถจำแนกรูปแบบการจัดสวัสดิการองค์กรชุมชนได้เป็น 3 รูปแบบ คือ

7.1 จัดในลักษณะกองทุนสงเคราะห์ ส่วนใหญ่เป็นเครือข่ายองค์กรชุมชนที่ทำงานในเชิงสงเคราะห์อยู่แล้ว เช่น เครือข่ายผู้ติดเชื้อมเอดส์ เป็นต้น

7.2 จัดในลักษณะกองทุนสงเคราะห์ร่วมกับกองทุนหมุนเวียน ลักษณะกองทุนสงเคราะห์ใช้จ่ายเป็นเงินสงเคราะห์รายเดือน ซึ่งเงินจะหมดไปถ้าไม่มีการเพิ่มเติมเหมือนกับประเภทกองทุนหมุนเวียน ส่วนใหญ่เป็นการสนับสนุนทุนอาชีพ ซึ่งคืนเงินต้นไว้ที่กองทุนเดิม ส่วนดอกเบี้ยเพิ่มในกองทุนสงเคราะห์เพื่อช่วยเหลือผู้ยากลำบากรายอื่นต่อไป

7.3 การสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชน เป็นการสมทบอัตรา 1:1 ตามวงเงินกองทุนสวัสดิการกลุ่มออมทรัพย์ที่มีอยู่เดิม โดยมีเงื่อนไขว่าใช้เฉพาะดอกเบี้ยที่เกิดขึ้น และเครือข่ายต้องรับผิดชอบสวัสดิการของผู้ด้อยโอกาส

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การ

ปัจจัยภายใน (Internal Factors) การวิเคราะห์ปัจจัยภายในของหน่วยงาน โดยใช้ การวิเคราะห์ 7S ตามหลักของ McKinsey 7s Framework

1. กลยุทธ์และยุทธศาสตร์องค์กร (Strategy) กิจกรรมหรือการดำเนินงานขององค์กรซึ่งได้วางแผนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง โดยการพิจารณาจุดมุ่งหมาย (Purpose) ภารกิจ (Mission) วัตถุประสงค์พื้นฐานระยะยาว (Basic long – term Objectives) ขององค์กร วิธีการใช้และการจัดสรรทรัพยากรให้บรรลุเป้าหมายนั้น
2. โครงสร้างองค์กร (Structure) แผนภูมิองค์กร คุณลักษณะและขนาดขององค์กรรวมถึงกรอบโครงงานขององค์กรที่กำหนดงาน กลุ่มงาน และความสัมพันธ์ของงานเอาไว้ โครงสร้างจะช่วยให้บุคลากรในองค์กรรู้ที่ควรอยู่ในตำแหน่งงานใด และมีเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น ๆ ในองค์กรอย่างไร
3. ระบบการปฏิบัติงาน (System) ระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำงานประจำ ซึ่งเป็น การบ่งบอกถึงวิธีการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อหาจุดเด่นจุดด้อยจากระบบต่าง ๆ และ ความสอดคล้องระหว่างโครงสร้างและกลยุทธ์
4. รูปแบบการจัดการ (Style) แบบความเป็นผู้นำของผู้บริหาร รวมถึงพฤติกรรม และลักษณะแผนการบริหารงานของผู้จัดการ
5. บุคลากร (Staff) คุณภาพของบุคลากร จำนวนบุคลากร รวมทั้งกระบวนการ จูงใจและสร้างคุณค่าพื้นฐานพัฒนาบุคลากร
6. ความรู้ความสามารถของบุคลากร (Skills) การพัฒนาบุคลากร
7. ค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงาน (Shared Values) การมีค่านิยมและความเชื่อที่มี ร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กร และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคน ในองค์กรนั้น ๆ โดยเน้นให้บุคลากรรู้จักการศึกษาวิเคราะห์ในรายละเอียดของงานที่ทำ มุ่งผลงาน มากกว่าวิธีปฏิบัติ การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรในการตัดสินใจต่าง ๆ มุ่งให้ความสำคัญ กับการทำงานเป็นทีม เน้นให้บุคลากรคิดและทำงานในเชิงรุก และส่งเสริมบุคลากรให้มีความคิด ริเริ่ม

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

สุขุมวิทช์ ไสยโสภณ. 2551 : 93 ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักการ ซึ่งกล่าวถึง Henri Fayolนักทฤษฎีการบริหารคนแรกที่ทำให้ความสนใจเกี่ยวกับการจัดองค์กรและการบริหาร และ มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ เขาเห็นว่าหน้าที่การบริหารจะต้อง ประกอบด้วยหน้าที่สำคัญ 5 ประการ เรียกว่า “Function of Administration” หรือ POCCC แม้ในปัจจุบันก็ยังยึดหน้าที่นี้อยู่ คือ การวางแผน (Planning) การจัดการ (Organization) การสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และกาควบคุม (Controlling)

แนวคิดหลักของ Fayol คือ หลักการบริหาร 14 หลักการ (Principle of Management) ที่เขาเห็นว่านักบริหารจะต้องมีหลักการบางอย่างใช้เป็นหลักในการบริหารได้เป็นการทั่วไปดังนี้

1. การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) เป็นการแบ่งกันทำตามความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของแต่ละคน
2. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) อำนาจหน้าที่เป็นสิทธิที่จะออกคำสั่งตามความรับผิดชอบ
3. เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) คือ ผู้ใต้บังคับบัญชาควรรับสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว หลักการนี้จะช่วยขจัดความขัดแย้งระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้
4. เอกภาพในการอำนวยการ (Unity of Direction) หมายถึง การที่มีแผนงานเดียวมีผู้บังคับบัญชาคนเดียวกันรับผิดชอบต่อกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน
5. การรวมอำนาจ (Centralization) ความเหมาะสมระหว่างการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจในองค์กร ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะขององค์กรที่เป็นอยู่
6. ระเบียบวินัย (Discipline) หมายถึง การยอมรับในข้อตกลงหรือนโยบายระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน โดยผู้ปฏิบัติงานจะต้องเชื่อฟังกฎข้อบังคับขององค์กร
7. ผลประโยชน์ของบุคลากรควรเป็นรองผลประโยชน์ส่วนรวม (Sub Ordination of the Individual Interest the General Interest) หมายถึง ผลประโยชน์ขององค์กรต้องมาก่อนผลประโยชน์ส่วนตัว
8. การให้ผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรม (Remuneration of Personnel) คือ การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานที่เป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของลูกจ้าง
9. สายบังคับบัญชา (Scalar Chain) คือ การบังคับบัญชาจะต้องเป็นไปตามหลักเอกภาพของการบังคับบัญชาทุกคนในองค์กรจะต้องรับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว โดยการบังคับบัญชาจะลดหลั่นกันลงมาเป็นลำดับจากระดับสูงถึงระดับล่าง
10. ความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Order) การใช้ทรัพยากรบุคคลและวัสดุอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร
11. ความเท่าเทียมกัน (Equity) หมายถึง ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติต่อผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมภายใต้กฎเกณฑ์ที่ได้วางไว้
12. ความมั่นคงในการทำงาน (Stability of Tenure) กำหนดหลักการในการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

13. ความคิดริเริ่ม (Initiative) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ แสดงความคิดริเริ่มต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาองค์การ

14. ความสามัคคี (Esprit de Corps) ส่งเสริมความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของ ผู้ปฏิบัติงานมีความจงรักภักดี และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

สมยศ นาวิการ. 2547 : 64 ได้กล่าวถึง Gulick ที่ใช้ POSCoRB อธิบายหน้าที่การบริหารแยกได้ดังนี้ คือ

1. การวางแผน (Planning) ผู้บริหารต้องตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร กำหนด เป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาวขององค์การ และการวางแผนทาง ในการกระทำดังกล่าวนี้ ผู้บริหารจะต้องพยากรณ์ถึงเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต พิจารณาถึงสภาพแวดล้อมทาง เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เช่น แผนงานที่วางไว้เพื่อภาวะเศรษฐกิจที่รุ่งเรืองไม่อาจจะ นำไปใช้ได้ ในทางปฏิบัติในภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำ

2. การจัดองค์การ (Organization) ผู้บริหารต้องตัดสินใจเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่และ ความรับผิดชอบที่จำเป็นต่อการดำเนินงานให้บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารต้องกำหนด แบบขององค์การเพื่อปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้

3. การบริหารงานบุคคล (Staffing) การบริหารงานบุคคลเกี่ยวข้องกับการจัดหา บุคคลที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน เมื่อผู้บริหารได้กำหนดตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ อย่างเหมาะสมในหน้าที่การจ้างองค์การแล้ว หน้าที่การจ้างองค์การและการบริหารบุคคลเป็นงานที่ ต้องปฏิบัติอยู่เรื่อย ๆ ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งและบุคคล

4. การสั่งการ (Commanding) หน้าที่การสั่งการเกี่ยวข้องกับปัจจัยทางบุคคลใน องค์การ เป็นผลสืบเนื่องมาจากการที่สมาชิกทุกคนภายในองค์การต่างรวมพลังเพื่อบรรลุถึงเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ ผู้บริหารมีหน้าที่ออกคำสั่ง ซึ่งแนบผู้อยู่ได้บังคับบัญชาว่าจะต้องปฏิบัติงานอย่างไร เมื่อไหร่ และต้องเป็นที่แน่ใจได้ว่าผู้อยู่ได้บังคับบัญชาทราบถึงความต้องการของผู้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงาน

5. การประสานงาน (Coordinating) การปฏิบัติงานของสมาชิกขององค์การต้องมึ ความเกี่ยวข้องระหว่างกัน ดังนั้น การประสานงานจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

6. การทำรายงาน (Reporting) การทำรายงานเป็นหน้าที่เกี่ยวกับการรายงานผลการ ปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางที่ใช้ในการควบคุมการปฏิบัติงานได้ ในที่นี้รวมถึงการติดต่อสื่อสาร ด้วย การทำรายงานทำให้ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ได้บังคับบัญชาเข้าถึงความเป็นไปและการเปลี่ยนแปลง ต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อองค์การ

7. งบประมาณ (Budgeting) งบประมาณเป็นแผนงานชนิดหนึ่งเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากงบประมาณจะเป็นแผนงานชนิดหนึ่งแล้วงบประมาณยังเป็นแนวทางของการควบคุมด้วย

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประสบผลสำเร็จจะต้องมีการวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การสั่งการ การประสานงาน มีการแบ่งงานกันทำ มีการจัดทำรายงานและมีงบประมาณในบริหารองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ

1. ความหมายของผู้นำ

ผู้นำ (Leader) เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแลและควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ปัญหาที่เป็นที่สนใจอยู่ตรงที่ว่า ผู้นำทำอะไรหรือมีวิธีการนำอย่างไรจึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเกิดความผูกพันกับงานแล้วทุ่มเทความสามารถและพยายามทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจ เพื่อให้เข้าใจภาวะผู้นำ (Leadership) และผู้นำ (Leader) จึงต้องศึกษาให้ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำไว้ต่าง ๆ กันหลายทฤษฎี จะกล่าวถึงเฉพาะความหมายที่เห็นว่าน่าสนใจและเกี่ยวข้องกับประเด็นของการศึกษานี้ ไว้ดังนี้

นักวิชาการเมืองไทยได้ให้ความหมายของผู้นำที่สำคัญหลายท่านด้วยกัน

บุญทัน ดอกไธสง (2535 : 266) ได้สรุปเกี่ยวกับผู้นำไว้ว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึงผู้มีอิทธิพล มีศิลปะ มีอิทธิพลต่อกลุ่มชน เพื่อให้พวกเขามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ เป็นผู้นำและแนะนำ เพราะผู้นำต้องคอยช่วยเหลือกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามความสามารถและ ผู้นำไม่เพียงแต่ยืนอยู่เบื้องหลังกลุ่มที่คอยแต่วางแผนและผลักดัน แต่ผู้นำจะต้องยืนอยู่ข้างหน้ากลุ่มและนำกลุ่มปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

ทวี วงศ์พุด (2539 : 14 – 15) ได้สรุปลักษณะของผู้นำไว้ 5 ประการ คือ

1. ผู้นำ หมายถึง ผู้ซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรมภายในกลุ่ม เปรียบเสมือนแกนของกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง
2. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งนำกลุ่มหรือพากันไปสู่วัตถุประสงค์หรือจุดหมายที่วางไว้ แม้แต่เพียงชี้แนะให้กลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางก็ถือว่าเป็นผู้นำทั้งนี้รวมถึงผู้นำที่นำกลุ่มออกนอกกลุ่มออกทางด้วย

3. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่คัดเลือกหรือยกให้เขาเป็นผู้นำของกลุ่มซึ่งเป็นไปได้โดยอาศัยลักษณะทางสังคมมิติของบุคคลเป็นฐานและสามารถแสดงพฤติกรรมของผู้นำได้

4. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะบางอย่างคือสามารถสอดแทรกอิทธิพลบางประการอันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มได้มากที่สุดและ

5. ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งสามารถนำกลุ่มไปในทางที่ต้องการ เป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมความเป็นผู้นำ

กิติ ตย์ค่านนท์ (2543 : 21) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือได้รับการยกย่องขึ้นเป็นหัวหน้าและเป็นผู้ตัดสินใจ เนื่องจากเป็นผู้มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาและจะพาผู้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางดีหรือทางชั่วก็ได้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 31) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ความก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 220) ให้คำนิยาม ผู้นำ หมายถึง หัวหน้าของหน่วยงานหรือองค์กร หรือกลุ่ม ทำหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก การจูงใจ การริเริ่ม การประนีประนอม และการประสานงาน เพื่อให้งานดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2528 : 1) ให้คำนิยาม ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่าง ๆ

วิเชียร วิทย์อุดม (2548 : 2) ให้คำนิยาม ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องให้เป็นผู้นำ และต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถอันเกิดจากตัวของเขาเอง จนเป็นที่ยอมรับหรือยกย่องของกลุ่มให้เป็นผู้นำและนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งหรือ มีอำนาจอิทธิพล แสดงบทบาทหน้าที่ จูงใจให้คนอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจมีศิลปะที่สามารถมีอิทธิพลเหนือคนอื่นและนำบุคคลเหล่านั้นไปวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้ง ผู้นำยังเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับและถูกเลือกให้เป็นหัวหน้าของหน่วยงาน หรือองค์กร หรือกลุ่ม ทำหน้าที่ในการริเริ่ม วางแผน อำนวยความสะดวก ประสานงาน ควบคุม และชี้แนวทางสั่งการ ช่วยเหลือให้การดำเนินงานของกลุ่มสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ได้

2. ประเภทของผู้นำ

ผู้นำแบ่งออกได้หลายประเภท ขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการแบ่ง ซึ่ง สมยศ นาวิกาน (2539 : 175-176) ได้แบ่งผู้นำออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ผู้นำแบบเผด็จการเต็มที (Exploitations Autocratic Leader) เป็นผู้นำที่ตัดสินใจในหน่วยงานเพียงคนเดียว รวมถึงเป็นผู้กำหนดมาตรฐานและกำหนดวิธีการปฏิบัติงานในหน่วยงานด้วยตนเอง
2. ผู้นำแบบเผด็จการอย่างเมตตา (Benevolent Autocratic Leader) เป็นผู้นำที่สั่งการแต่เพียงคนเดียว แต่อย่างไรก็ตามในบางสถานการณ์ก็ให้อิสระแก่ผู้ตาม และเพื่อนร่วมงานอยู่บ้าง
3. ผู้นำแบบปรึกษาหารือ (Consultative Leader) เป็นผู้นำที่ปรึกษาหารือหรืออภิปรายร่วมกับผู้ตาม และเพื่อนร่วมงาน จากนั้นจึงกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานนั้นและตัดสินใจสั่งการให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติ
4. ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leader) เป็นผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นร่วมปฏิบัติการและร่วมประเมินผลงานที่ได้เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่อไป

ในขณะที่ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2546 : 3-4) ได้แบ่งผู้นำออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ผู้นำที่เป็นทางการ (Formal Leadership) หมายถึง ผู้นำที่ได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งให้ดำรงตำแหน่งอย่างเป็นทางการมีเอกสารคำสั่งแต่งตั้งเป็นลายลักษณ์อักษร ได้รับการมอบหมายงาน มอบหมายอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการ เป็นที่รับทราบกันทั่วไปอย่างเป็นทางการสามารถใช้อำนาจที่มาจากตำแหน่งในการสั่งการ มอบหมายงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ สามารถให้คุณให้โทษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ สามารถชักจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความกระตือรือร้นปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ อันเป็นศิลปะของผู้นำแต่ละคน
2. ผู้นำที่ไม่เป็นทางการ (Informal leadership) หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติตนเป็นแกนนำของกลุ่มโดยไม่ได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งอย่างเป็นทางการแต่อย่างใด ผู้นำไม่มีอำนาจในการสั่งการหรือให้คุณให้โทษแก่ผู้ใด ไม่มีฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาในองค์กร ไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชา แต่มีความไว้วางใจได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ให้เป็นผู้นำอย่างไม่เป็นทางการในการนำพาไปในทิศทางต่าง ๆ ที่บุคคลเหล่านั้นยอมรับและเห็นด้วย ผู้นำชนิดนี้จะได้รับการยอมรับนับถือและยกย่องอย่างสูง เป็นผู้นำที่มีอิทธิพลในการโน้มน้าวจิตใจและชักจูงให้ผู้อื่น

เชื่อถือ เชื่อฟัง และให้การยอมรับ ตลอดจนปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการได้รับอย่างเต็มที่ ผู้นำชนิดนี้จะมีอำนาจในตนเองอันเป็นคุณสมบัติส่วนตัวบางประการที่ทำให้เกิดการยอมรับเชื่อถือศรัทธา

3. หน้าที่ของผู้นำ

เออวิกค์ (Urwick. 1962 ; อ้างถึงใน วิเชียร วิชยอุดม. 2548 : 25) ฮาสเกิลล์ (Haskell. 1963 ; อ้างถึงใน วิเชียร วิชยอุดม. 2548 : 25) และบุญมั่น ธาราศุกวัฒน์ (2537 : 116-117) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของผู้นำ สรุปได้ดังนี้

1. กำหนดนโยบายและวางแผนในการดำเนินงานขององค์กรอย่างรอบคอบ และเหมาะสมทั้งระยะสั้นและระยะยาว
2. จัดให้มีการใช้กำลังคนและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด
3. ประสานงานบุคลากรแต่ละคนให้ปฏิบัติงานไปในแนวทางที่พึงประสงค์ และเป็นแนวทางเดียวกัน
4. กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตื่นตัว มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน และมีความต้องการปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ
5. จัดให้มีระบบการสื่อสารที่ดีในองค์กร เพื่อสร้างความกระฉับกระเฉงของ เหตุผลในการดำเนินงานทุกอย่างแก่ทุกคน
6. ให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การให้รางวัล การชมเชย การลงโทษ หากผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานนอกนอกแนวทางที่ถูกต้อง แต่ทั้งนี้ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นธรรม เป็นต้น
7. ขจัด ข้อคับข้องใจ ให้ความเป็นธรรมต่อการร้องทุกข์ของผู้ใต้บังคับบัญชา
8. ตรวจสอบทบทวนผลการปฏิบัติงานของพนักงานตนเอง เพื่อหาทางส่งเสริมให้ดีขึ้น และเพื่อแก้ไขปรับปรุงหากปฏิบัติมิได้ผลดีตามประสงค์
9. จัดสรรทรัพยากรของตนเองที่มีอยู่ ได้แก่ เวลา ความคิด ความเฉลียวฉลาด และพฤติกรรมของตนเองอย่างเหมาะสม

ในขณะที่ John Adair (สุริยา ศศิณ (ผู้แปล). 2547 : 67-69) ได้กล่าวถึงหน้าที่ที่สำคัญของผู้นำประกอบด้วย

1. การวางแผน

- 1.1 ค้นหาและรวบรวมข้อมูลทั้งหมดที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน
- 1.2 กำหนดงานกลุ่ม รวมถึงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ด้วย

- ถูกต้องด้วย)
- 1.3 วางแผนงานที่สามารถทำได้จริง ๆ (ภายใต้โครงสร้างของการตัดสินใจที่ถูกต้องด้วย)
 2. การเริ่มต้น
 - 2.1 สรุปรเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ และแผนการให้กับทีมงาน
 - 2.2 อธิบายให้ชัดเจนว่า ทำไม อะไร อย่างไร เมื่อไหร่ ที่ไหน และใคร
 - 2.3 กำหนดงานย่อย รวมทั้งกำหนดเป้าหมายมาตรฐานของผลงานด้วย
 3. การควบคุม
 - 3.1 ต้องแน่ใจว่าการปฏิบัติงานทั้งหมดมีส่วนทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้
 - 3.2 กำหนดและควบคุมความเร็วของการทำงาน
 - 3.3 รักษามาตรฐานของกลุ่ม
 4. การสนับสนุน
 - 4.1 แสดงให้เห็นถึงการยอมรับการทำงานของทีมงานและต้องสนับสนุนช่วยเหลือด้วย
 - 4.2 พัฒนาศักยภาพของสมาชิกของทีมงานแต่ละคน
 - 4.3 ส่งเสริมและสนับสนุนทีมงานและตัวบุคคล
 - 4.4 สร้างระเบียบวินัยแก่ทีมงานและตัวบุคคล
 - 4.5 สร้างทีมสปิริตให้เกิดขึ้น
 - 4.6 สร้างอารมณ์ขันให้เกิดขึ้นในขณะที่อยู่ในสภาวะตึงเครียด
 - 4.7 โกล่เกลี่ยความขัดแย้งที่เกิดขึ้น และพยายามหาสาเหตุของปัญหา
 5. การแจ้งให้ทราบ
 - 5.1 อธิบายงานและแผนงานให้ชัดเจน
 - 5.2 แจ้งข้อมูลใหม่ ๆ ให้กับทีมงานอยู่เสมอ
 - 5.3 รับทราบข้อมูลจากกลุ่ม
 - 5.4 สรุปรข้อมูลที่ได้จากการประชุมร่วมกัน
 6. การประเมินผล
 - 6.1 ตรวจสอบความเป็นไปได้ของแนวความคิด
 - 6.2 ทดสอบที่ตามมาของวิธีการแก้ปัญหาที่ได้เสนอไว้
 - 6.3 ประเมินความสามารถของทีมงาน
 - 6.4 ช่วยเหลือทีมงานและรวมถึงแต่ละบุคคล ภายหลังจากที่ได้ประเมินผลงานของพวกเขาเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้

4. คุณลักษณะของผู้นำ

ณัฐนรี ศรีทอง (2551 : 19-20) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะผู้นำ ซึ่งจำแนกออกได้เป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพเฉพาะตัวของผู้นำ ซึ่งผู้นำจำเป็นจะต้องมีบุคลิกภาพในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 1.1 ด้านภูมิหลัง ผู้นำต้องมีครอบครัวที่ดี มีประวัติการทำงานที่ดี และมีประสบการณ์ดี
- 1.2 ด้านร่างกาย ผู้นำต้องมีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์ แข็งแรง
- 1.3 ด้านจิตใจ ผู้นำต้องมีสุขภาพจิตดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความทะเยอทะยาน กระตือรือร้นที่จะก้าวหน้า กล้าตัดสินใจ กล้าเสี่ยง มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความจริงใจ รับผิดชอบ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ไม่โลเลและไม่เปลี่ยนใจง่าย
- 1.4 ด้านอารมณ์ ผู้นำต้องมีอารมณ์มั่นคง ควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์ มีความยืดหยุ่นอย่างเหมาะสมกับเวลา และสถานที่และเป็นคนมีเหตุผล
- 1.5 ด้านสังคม ผู้นำต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์สูง มีความซื่อสัตย์สุจริต เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ ไม่เห็นแก่ตัว มีความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน พุดจาดี เข้าได้กับทุกสังคม เป็นนักฟังที่ดี มีความศรัทธาต่อผู้ตามและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน รู้จักแสดงความพอใจต่อผลงานของผู้ตามและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงยอมรับในความสามารรถ ศักยภาพ ลักษณะที่ดีของผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการวางแผนและมีความยุติธรรม
- 1.6 ด้านสติปัญญา ผู้นำต้องเป็นผู้มีสติปัญญาเหนือคนอื่น วินิจฉัยปัญหาได้อย่างถูกต้อง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิม มีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล คาดคะเนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างแม่นยำ ทำงานเสร็จทันเวลาอย่างมีคุณภาพ มีความฉลาดเฉลียว มีปฏิภาณไหวพริบดี มีความคิดรวบยอดที่ถูกต้อง วิเคราะห์สังเคราะห์ทุกเรื่องได้อย่างชัดเจน เหมาะสม จดจำเรื่องราวต่าง ๆ ได้ดี และอย่างแม่นยำ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ชื่อ นามสกุล ของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน สร้างบรรยากาศในการทำงานได้ดี จูงใจให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานและมอบหมายงานได้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน
- 1.7 ด้านบารมี ผู้นำต้องเป็นผู้มีอำนาจต่อผู้ตามและเพื่อนร่วมงานทั้งทางตรงและทางอ้อม เป็นผู้ที่น่าเลื่อมใส ศรัทธา เป็นที่ยอมรับของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานได้อย่างทั่วถึง

1.8 ด้านความเสี่ยสละ ผู้นำต้องเป็นผู้เสี่ยสละในการทำงาน รักษาชื่อเสียงของหน่วยงานและภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยงาน

1.9 ด้านผลงาน ผู้นำต้องเป็นผู้มีผลงานในระดับสูง ในขณะที่เดียวกันต้องพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้ดีขึ้น และเปิดโอกาสให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ให้เต็มที่

1.10 ด้านแสดงความสามารถ ผู้นำต้องเป็นผู้มีความสามารถรอบด้าน สามารถแยกระหว่างความดีกับความไม่ได้อย่างถูกต้อง มีความสามารถใช้ภาษาได้ดี สามารถสื่อความหมายกับผู้ตามและเพื่อนร่วมงานได้อย่างถูกต้อง ติดต่oprสานงานกับบุคคลผู้เกี่ยวข้องได้สำเร็จราบรื่น สามารถพัฒนาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ตามและเพื่อนร่วมงานได้สม่ำเสมอ จัดกิจกรรมให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจในหน่วยงาน มีความสามารถในการวางแผน สั่งการ ตัดสินใจ สอนงาน และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ แก่ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และที่สำคัญคือ มีความสามารถใช้อิทธิพลของตนเองเพื่อให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานช่วยกันทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ จนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ด้านความรู้ ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ที่กว้างไกล ใฝ่หาความรู้อยู่เสมอเพื่อพัฒนาตนเอง ต้องมีความรู้ในหลักการบริหาร ได้แก่ รู้เรื่องกฎ ระเบียบ วิธีการและขั้นตอนการทำงาน ต้องรู้หลักในการปกครองและหลักในการทำงาน ต้องรู้จักมุ่งหมายของการทำงาน ต้องรู้ข้อมูลที่ต้องการ เชื่อถือได้ ต้องไตร่ตรอง คือ ภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐาน อย่างชัดเจนและนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

3. ด้านทักษะ ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีทักษะ หรือความเชี่ยวชาญ หรือความเก่งกาจในการบริหารงาน ในการบริหารทีมงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีทักษะในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้หมดไป หรือลดน้อยลง

5. ภาวะผู้นำ

5.1 ลักษณะของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) นักวิชาการส่วนมากมักจะถือว่า ผู้นำ (Leader) เป็นตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคล (Persons) ส่วน ภาวะผู้นำ (Leadership) นั้น เป็นสิ่งที่แสดงออกมา (Actions) จากบุคคลที่เป็นผู้นำอย่างเป็นทางการ ดังนั้น การทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำหรือความเป็น ผู้นำ (Leadership) นั้นเป็นเรื่องยาก แต่อย่างไรก็ตาม นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเอาไว้ต่าง ๆ กันหลายทรรศนะ จะกล่าวถึงเฉพาะความหมายที่เห็นที่น่าสนใจและเกี่ยวข้องกับประเด็นของการศึกษาคั้งนี้

ลักษณะของภาวะผู้นำมีลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

อุดม ทุมโฆสิต (2544 : 230) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อำนาจและอิทธิพลที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งขององค์การ

กิติ ดยัคคานนท์ (2543 : 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการสื่อความหมาย หรือการติดต่อกันและกันให้ร่วมใจกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินการจะเป็นไปในทางดีหรือชั่วก็ได้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal) หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes) หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

กวี วงศ์พูน (2542 : 18) ให้ความหมายสำคัญของภาวะผู้นำไว้ 3 ประการ คือ ความสามารถของหัวหน้าที่จะต้องเป็นผู้นำ ความสามารถของหัวหน้าที่จะต้องเอาชนะจิตใจลูกน้อง และความสามารถที่จะต้องบากบั่นฟันฝ่าอุปสรรคในการนำ

จากความหมายของภาวะผู้นำข้างต้น จะเห็นได้ว่า แนวคิดส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับกลุ่มคนและสมาชิกของกลุ่มมีความสัมพันธ์ภายในต่อกันอย่างสม่ำเสมอ ในการนี้จะมีสมาชิกคนใดคนหนึ่งหรือมากกว่าถูกกำหนดหรือยอมรับให้เป็นผู้นำ (Leader) เนื่องจากมีความแตกต่างในด้านต่าง ๆ จากบุคคลอื่น ๆ ของกลุ่ม ซึ่งถือว่าเป็นผู้ตาม (Followers) หรือผู้ใต้บังคับบัญชา หรือลูกน้อง (Subordinates) หรือผู้ปฏิบัติ ภาวะผู้นำ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น แม้จะไม่ใช่ภาวะผู้นำชุมชนโดยตรง แต่ก็ยังเป็นคุณลักษณะของผู้นำหรือหัวหน้าที่มีอิทธิพลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามและเป็นกลไกให้การบริหารงานจนประสบผลสำเร็จ ผู้นำชุมชนสามารถที่จะยึดถือเป็นคุณลักษณะแบบอย่างที่ดีได้ ความหมายของภาวะผู้นำเกือบทั้งหมดจะเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพล ซึ่งส่วนมากจะเป็นผู้นำ (Leader) พยายามจะมีอิทธิพลต่อผู้ตาม (Followers) ในกลุ่มหรือบุคคลอื่น ๆ เพื่อให้มีทัศนคติพฤติกรรมและอื่น ๆ ไปในทิศทางที่ทำให้จุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือองค์การประสบความสำเร็จ ดังนั้น กล่าวได้ว่าภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นความสามารถด้านอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่ม เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ใช้กระบวนการสั่งการ กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น การมีปฏิสัมพันธ์ โดยถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า

ภาวะผู้นำเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่หยุดนิ่งของกระบวนการ 3 อย่าง ที่มีความเกี่ยวเนื่องและมีอิทธิพลต่อกัน ได้แก่ ผู้นำ (Leaders) ผู้ตาม (Follows) และสถานการณ์ (Situations) อันนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

จะเห็นว่าภาวะผู้นำหรือการเป็นผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำองค์กรใช้วิธีต่าง ๆ หรือใช้อิทธิพลเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุถึงจุดประสงค์ขององค์กร ปัจจุบันมีความเชื่อกันว่าภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัย 3 ประการ คือ สภาพแวดล้อมด้านสถานการณ์ภายในองค์กรต้องเอื้ออำนวย อาทิ ถ้าองค์กรไม่มีผู้นำ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเป็นผู้นำจะเหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ๆ ความคาดหวังของผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา หมายความว่าบุคคลที่จะเป็นผู้นำนั้นจะสามารถแก้ไขสถานการณ์ได้หรือนำพวกเขาได้ และ แรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มและผู้ที่จะเป็นผู้นำจะต้องมีแรงจูงใจอยากที่นำผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จ

แนวคิดเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์

การประชาสัมพันธ์ (Public Relations) เป็นคำที่ใช้กันอย่างแพร่หลายมากในปัจจุบัน ทั้งตามหน่วยงาน องค์กร สถาบันต่าง ๆ และในหมู่สาธารณชนทั่วไป ที่เป็นเช่นนี้เพราะงานประชาสัมพันธ์กำลังได้รับความสนใจและยอมรับจากประชาชนทั่วไปในฐานะที่การประชาสัมพันธ์เป็นงานเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างหน่วยงาน สถาบันกับกลุ่มประชาชนที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายของการประชาสัมพันธ์

การประชาสัมพันธ์ มีความหมายรวมถึง สถานการณ์ การกระทำ หรือคำพูด ซึ่งสามารถจูงใจ หรือชักชวนให้ประชาชนเห็นด้วยหรือประสานความร่วมมือในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยมีการวางแผนเพื่อให้เกิดอิทธิพลต่อกลุ่มประชาชน ดังนั้น การประชาสัมพันธ์มีความหมาย 3 ประการ คือ

1.1 เผยแพร่ชี้แจงให้ประชาชนทราบ

1.2 ชักชวนให้ประชาชนมีส่วนร่วมด้วยตลอดจนเห็นด้วยกับวัตถุประสงค์และวิธีดำเนินงานของสถาบัน

1.3 ประสานความคิดเห็นของกลุ่มประชาชนที่เกี่ยวข้องให้เข้ากับจุดมุ่งหมาย และวิธีการดำเนินงานของสถาบัน

2. ความมุ่งหมายและความสำคัญของการประชาสัมพันธ์

การประชาสัมพันธ์ คือ วิธีการและการติดต่อสื่อสารขององค์กร หน่วยงาน ที่มีแผนการในการสร้างหรือรักษาไว้ ซึ่งความสัมพันธ์อันดีกับกลุ่มประชาชนที่เกี่ยวข้อง (ทั้งกลุ่มคน

ในหน่วยงาน และกลุ่มคนหน่วยงาน) ให้มีความรู้ ความเข้าใจ สร้างความเชื่อถือ ศรัทธา และให้ความสนับสนุนร่วมมือซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานของหน่วยงานดำเนินไปด้วยดี โดยมีประชาคมดี เป็นแนวพื้นฐาน

ส่วนประกอบ 4 ประการ ของการประชาสัมพันธ์

2.1 การประชาสัมพันธ์เป็นปรัชญาการจัดการที่เห็นความสำคัญของสังคมที่เน้นประโยชน์ของประชาชนมาก่อนสิ่งอื่นใด

2.2 การประชาสัมพันธ์เป็นปรัชญาทางสังคมที่แสดงไว้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบาย ซึ่งสะท้อนปรัชญาที่จะให้ประโยชน์แก่ประชากรเป้าหมาย

2.3 การประชาสัมพันธ์เป็นการกระทำที่มีผลมาจากนโยบายที่ดี หน่วยงานนั้นจะถูกตัดสินใจโดยสิ่งที่เขาทำ ไม่ใช่สิ่งที่เขาพูด ประชาสัมพันธ์เป็น Line Function ของหัวหน้าทุกฝ่าย

2.4 การประชาสัมพันธ์เป็นการสื่อสาร ที่จะแสดงอธิบายบรรยายหรือส่งเสริมนโยบายของหน่วยงานและปฏิบัติต่อประชากรเป้าหมาย เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจอันดี และความรู้สึกที่ดีต่อหน่วยงาน เป็นการสื่อสารปรัชญา ดังกล่าวไปสู่ประชากรเป้าหมาย

3. วัตถุประสงค์ของการประชาสัมพันธ์

3.1 เพื่อบอกกล่าวหรือชี้แจง เผยแพร่ให้ทราบนโยบาย วัตถุประสงค์การดำเนินงาน และผลงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนข่าวคราวความเคลื่อนไหวขององค์กรให้กลุ่มประชาชนที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ

3.2 เพื่อป้องกันและรักษาชื่อเสียง เป็นการกระทำที่ป้องกันมิให้ลืมนโยบายที่เกี่ยวกับสถาบันเกิดความเข้าใจผิดในตัวองค์กร

3.3 เพื่อให้สถาบันและกลุ่มประชาชนที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ ความเข้าใจ และให้ความสนับสนุนร่วมมือซึ่งกันและกัน อันจะเป็นประโยชน์ให้สถาบันนั้น ๆ ดำเนินงานไปได้ผลดี สมความมุ่งหมาย โดยมีประชาคมดี

3.4 เพื่อแก้ไขความเข้าใจผิด ทำให้เกิดความถูกต้อง เมื่อมีความเข้าใจผิดเกี่ยวกับองค์กรเกิดขึ้นในกลุ่มประชาชน จะต้องรีบดำเนินการแก้ไขโดยเร่งด่วนอย่างเหมาะสมและทันต่อเหตุการณ์

4. องค์ประกอบของการประชาสัมพันธ์

มีองค์ประกอบใหญ่ ๆ 4 ประการด้วยกัน

4.1 องค์กรและสถาบัน หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลได้จัดทำขึ้น โดยประสงค์ที่จะดำเนินการใด ๆ ในสังคมให้ลุล่วงไปตามความปรารถนาของบุคคลหรือคณะบุคคลนั้น

4.2 ข่าวประชาสัมพันธ์ หมายถึง เนื้อหาสาระ เรื่องราวหรือสัญลักษณ์ ภาษา สัญลักษณ์ต่าง ๆ รูปภาพ เครื่องภาพ

4.3 เครื่องมือในการสื่อสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ หมายถึง สื่อที่องค์กร สถาบันเลือกมาใช้ในการนำข่าวสารประชาสัมพันธ์ขององค์กรไปสู่ประชาชน

4.4 ประชาชนกลุ่มเป้าหมายในการประชาสัมพันธ์ การประชาสัมพันธ์เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับประชาชน ซึ่งคำว่า ประชาชนมีความหมายกว้างไกล แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

4.5 กลุ่มประชาชนภายใน บุคลากรในองค์กรตั้งแต่ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ มีผลประโยชน์ร่วมกันกับองค์กร

4.6 กลุ่มประชาชนภายนอก เป็นกลุ่มประชาชนที่ประกอบไปด้วยกลุ่มคนที่มีความสัมพันธ์กับองค์กร เช่นกลุ่มลูกค้า กลุ่มผลประโยชน์

5. เครื่องมือที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์

5.1 สื่อการพูดหรือสื่อบุคคล

5.2 สื่อวิทยุกระจายเสียง

5.3 สื่อโทรทัศน์

5.4 สื่อภาพยนตร์

5.5 สื่อหนังสือพิมพ์

5.6 สื่อนิตยสารหรือสิ่งพิมพ์อื่น ๆ

5.7 กิจกรรมต่าง ๆ ในการประชาสัมพันธ์

5.8 สื่อประชาสัมพันธ์บนอินเทอร์เน็ต

การประชาสัมพันธ์มีลักษณะการดำเนินงานที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถรวมทั้งประสบการณ์และทักษะของแต่ละบุคคล ทั้งยังต้องประกอบด้วยเทคนิคการประชาสัมพันธ์บางอย่างที่เป็นความสามารถเฉพาะตัว เช่น ความสามารถและทักษะในการสื่อสาร ซึ่งถ่ายทอดและลอกเลียนแบบกันได้ยาก ทั้งนี้เนื่องจากความสามารถเฉพาะตัวของแต่ละคนย่อมไม่เหมือนกัน เทคนิคอย่างหนึ่งที่นักประชาสัมพันธ์คนหนึ่งนำไปใช้แล้วประสบผลสำเร็จ หากนักประชาสัมพันธ์อีกผู้หนึ่งนำไปใช้อาจไม่ได้ผลและประสบความล้มเหลวก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถเฉพาะตัว ความเหมาะสมของ สถานการณ์ สภาพแวดล้อม เวลา และสถานที่ เป็นต้น

6. องค์ประกอบของการสื่อสาร

การติดต่อสื่อสารมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ

6.1 ผู้ส่งสาร (Sender) คือ ผู้ที่เริ่มต้นกระบวนการสื่อสาร อาจจะเป็นบุคคล กลุ่มบุคคล องค์กร หรือสถาบันก็ได้ ในการสื่อสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ป้องกันไฟฟ้า ผู้ส่งสารคือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ศูนย์ควบคุมไฟฟ้า สถานีควบคุมไฟฟ้า หรือถ้าเป็นบุคคลก็ได้แก่เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ป้องกันไฟฟ้า เป็นต้น

6.2 ข่าวสาร (Message) คือ เนื้อหาสาระที่ผู้ส่งสารต้องการส่ง ซึ่งเนื้อหาสาระดังกล่าวนี้สามารถสื่อความหมายหรือตีความหมายให้เกิดความเข้าใจได้

6.3 สื่อ หรือ ช่องทาง (Media or Channel) คือ หนทางหรือวิถีทางที่จะนำเอาข่าวสารจากผู้ส่งสาร ไปยังผู้รับ หากปราศจากสื่อหรือช่องทางแล้ว ข่าวสารก็ไม่อาจไปถึงผู้รับได้ ช่องทางในการสื่อสารมีมากมาย เช่น การพูด การเขียน การส่งสัญญาณ ควัน สัญญาณเสียงกลอง ไปจนถึงช่องทางการสื่อสารที่ทันสมัยในปัจจุบัน ได้แก่ การพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ ภาพยนตร์ และระบบอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

6.4 ผู้รับสาร (Receiver) คือ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เป็นเป้าหมายของการสื่อสาร และเป็นจุดหมายปลายทางของการสื่อสาร โดยเป็นผู้รับข่าวสารที่ผู้ส่งสารส่งมาให้โดยผ่านทางสื่อหรือช่องทาง ผู้รับสารจึงเป็นผู้ที่ผู้ส่งสาร พยายามที่จะสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจตามที่ผู้ส่งสารประสงค์หรือปรารถนา ในการสื่อสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ป้องกันไฟฟ้านั้น ผู้รับสาร คือ ประชาชน หน่วยงานเอกชนหรือหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่ผู้ส่งสารต้องการให้ข่าวสาร เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีในเรื่องปัญหาไฟฟ้าและให้เกิดความร่วมมือในการป้องกันไฟฟ้า

สรุป

การประชาสัมพันธ์ คือ การที่บุคคลหรือคณะบุคคลในหน่วยงาน องค์กร และสถาบันได้วางแผนการสื่อสาร เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารไปยังกลุ่มประชาชนที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้เกิดความเข้าใจและเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร จนถึงขั้นเกิดความชื่นชมยอมรับ และจดจำองค์กรในแง่ดี อันจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีอันจะนำมาซึ่งความสนับสนุนร่วมมือกับองค์กรและสถาบันการประชาสัมพันธ์มีความสำคัญต่อหน่วยงาน องค์กรและสถาบันต่าง ๆ โดยการประชาสัมพันธ์แบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ภายในหน่วยงานและการประชาสัมพันธ์ภายนอกหน่วยงานการประชาสัมพันธ์มีองค์ประกอบเช่นเดียวกับกระบวนการสื่อสารคือ มีนักประชาสัมพันธ์เป็นผู้ส่งสาร มีข่าวประชาสัมพันธ์เป็นสารส่งผ่านสื่อและช่องทางการสื่อสาร เช่น สื่อมวลชน สื่อสิ่งพิมพ์ และสื่อสมัยใหม่ เป็นต้น ไปยังผู้รับสารและให้ความสนใจกับปฏิกิริยาตอบกลับของผู้รับสารกระบวนการดำเนินงานประชาสัมพันธ์มี

4 ขั้นตอน ได้แก่ การรวบรวมข้อมูล การวางแผน การติดต่อสื่อสารและการประเมินผล การดำเนินงานประชาสัมพันธ์อาจพบปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาอาจนำกิจกรรมเพื่อการประชาสัมพันธ์และการสร้างความสัมพันธ์กับสื่อมวลชนหรือที่เรียกว่าสื่อมวลชนสัมพันธ์ เข้ามาใช้ร่วมด้วย

แนวคิดการมีส่วนร่วม

1. ความหมาย

ความหมายคำว่า การมีส่วนร่วม (Participation) มีหลากหลายและแตกต่างกันไปตามความเข้าใจและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล การให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนในลักษณะที่เป็นกระบวนการพัฒนาตั้งต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ ได้แก่ การวิจัย (ศึกษาชุมชน) การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน การบริหารจัดการ การติดตามและประเมินผลตลอดจนการจัดสรรผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น การมีส่วนร่วมของประชาชนจึงเป็น

อकिन รพีพัฒน์ (2527 : 30) และ ยุวัฒน์ วุฒิเมธี (2526 : 207) เสนอแนวคิดของการมีส่วนร่วมว่าเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มการพัฒนา การตัดสินใจ การร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ อันมีผลกระทบถึงตัวประชาชนเอง

สุเมธ ทราชแก้ว (2536 : 15) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า หมายถึง การที่ปัจเจกบุคคล กลุ่มหรือชุมชนมีความเห็นพ้องต้องกันในเรื่องที่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการดำเนินชีวิตของตนเอง แล้วมีการแสดงให้เห็นถึงความต้องการร่วมกันที่จะเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของตน จนมาสู่การตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุถึงความประสงค์นั้น ๆ มีความร่วมมือและรับผิดชอบต่อกิจกรรมการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยในขั้นตอนต่าง ๆ ของการดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ มีกลุ่ม หรือองค์กรชุมชนรองรับ ประชาชนที่เข้าร่วมมีการพัฒนาภูมิปัญญาและการรับรู้สามารถวิเคราะห์และตัดสินใจเพื่อกำหนดการดำเนินชีวิตได้ด้วยตนเอง ประชาชนหรือชุมชนได้พัฒนาขีดความสามารถของตน ในการจัดการควบคุมการใช้และการกระจายทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อประโยชน์ต่อการดำรงชีพทางเศรษฐกิจและสังคมตามความจำเป็นอย่างสมศักดิ์ศรีในฐานะสมาชิกของสังคม

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน คือการให้โอกาสประชาชนเป็นฝ่ายตัดสินใจกำหนดปัญหาความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง เป็นการเสริมพลังอำนาจให้แก่ประชาชน/กลุ่ม/องค์กรชุมชนให้สามารถระดมขีดความสามารถในการจัดการทรัพยากร การตัดสินใจและควบคุมดูแลกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชนมากกว่าที่จะเป็นฝ่ายตั้งรับ สามารถกำหนดการดำรงชีวิตได้ด้วยตนเองให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นตามความจำเป็นอย่างมีศักดิ์ศรีและสามารถ

พัฒนาศักยภาพของประชาชน/ชุมชนในด้านภูมิปัญญา ทักษะ ความรู้ความสามารถและการจัดการ และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกได้และประชาชนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการ อย่างเป็นอิสระ การทำงานต้องเน้นในรูปกลุ่มหรือองค์กรชุมชนที่มีวัตถุประสงค์ในการเข้าร่วม อย่างชัดเจน เนื่องจากพลังกลุ่มจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้งานพัฒนาต่าง ๆ บรรลุผลสำเร็จตาม ความมุ่งหมาย

2. ลักษณะของการมีส่วนร่วม

ไพรัตน์ เตชะรินทร์ (2527 : 6-7) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ร่วมทำการศึกษา ค้นคว้าปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น ในชุมชนรวม ตลอดจนความต้องการของชุมชน
2. ร่วมคิดหาและสร้างรูปแบบและวิธีการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาของชุมชน หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน หรือสนองความต้องการของชุมชน
3. ร่วมวางแผน นโยบาย วางแผน หรือ โครงการ หรือกิจกรรมเพื่อจัดและแก้ไข ปัญหาและสนองความต้องการของชุมชน
4. ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนร่วม
5. ร่วมจัด หรือปรับปรุงระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ
6. ร่วมการลงทุนในกิจกรรม โครงการชุมชนตามขีดความสามารถของตนเอง และของหน่วยงานที่วางไว้
7. ร่วมปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมให้บรรลุตาม เป้าหมายที่วางไว้และ
8. ร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผลและซ่อมบำรุงรักษาโครงการ ส่วนเงื่อนไข ของการมีส่วนร่วมอย่างน้อย 3 ประการ คือ ประชาชนต้องมีอิสรภาพที่จะมีส่วนร่วม ประชาชนต้อง สามารถที่จะมีส่วนร่วมและประชาชนต้องเต็มใจที่จะมีส่วนร่วม (นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. 2527 : 183-184)

หลักการและแนวทางการพัฒนาให้ประชาชนมีส่วนร่วมจึงควรต้องยึดหลัก หลายอย่าง เป็นต้นว่า ต้องยึดหลักความต้องการและปัญหาของประชาชนเป็นจุดเริ่มต้นของกิจกรรม กิจกรรมนั้นต้องดำเนินการในรูปกลุ่ม เพื่อสร้างพลังกลุ่มในการรับผิดชอบร่วมกันสอดคล้องกับ สภาพแวดล้อม ทรัพยากร วัฒนธรรมของชุมชน ให้คำนึงถึงขีดความสามารถของประชาชนและ ปลุกฝังให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ เริ่มต้นควรอาศัยผู้นำชุมชนที่ชาวบ้านเคารพนับถือและขึ้นตอน การดำเนินงานต่าง ๆ ควรให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่นั้นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้ตาม

ภาวะผู้ตาม เกิดจากเหตุผลที่ว่าตราบใดที่องค์กรยังคงดำเนินงานอยู่ได้ย่อมต้องอาศัยพลังงานจากบุคลากรเป็นสิ่งค้ำจุน ผู้ตามนับว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญและควรให้การยอมรับ คนทำงานที่เป็นผู้ตามย่อมมีมากกว่าผู้นำ การเป็นผู้นำที่ดีย่อมส่งผลดีต่อผู้ตามเช่นเดียวกัน ผู้ตามที่ดีนั้นต้องเป็นบุคคลที่เข้มแข็งและมีความคิดเป็นของตนเอง การเป็นผู้ตามที่ดีย่อมไม่เป็นบุคคลที่ดีोरันมีความอ่อนน้อมถ่อมตน อดทน ไม่แข็งข้อต่อผู้บังคับบัญชา จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำจะต้องศึกษาผู้ตามที่จะชักนำได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุชุมวิทย์ ไชยโสภณ. 2551 : 13)

แบบของภาวะผู้ตามแบ่งตามประเภทคุณลักษณะได้ดังนี้

1. ความอิสระ พึ่งพาตนเอง และความคิดสร้างสรรค์
2. ไม่อิสระ ต้องพึ่งพาผู้อื่น และขาดความคิดสร้างสรรค์
3. ความกระตือรือร้น
4. ความเฉื่อยชา

คุณลักษณะพฤติกรรมของผู้ตามมีดังนี้

1. ผู้ตามแบบห่างเหิน ผู้ตามแบบนี้เป็นคนเฉื่อยชา แต่มีความเป็นอิสระ และมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้ตามแบบห่างเหินส่วนมากเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผล มีประสบการณ์ และผ่านอุปสรรคมาก่อน
2. ผู้ตามแบบปรับตาม ผู้ตามแบบนี้เรียกว่า ผู้ตามแบบครึ่งผม เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน แต่ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. ผู้ตามแบบเอาตัวรอด ผู้ตามแบบนี้จะเลือกใช้ลักษณะผู้ตามแบบใดขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่จะเอื้อประโยชน์กับตัวเองให้มากที่สุดและมีความเสี่ยงน้อยที่สุด
4. ผู้ตามแบบเฉื่อยชา ผู้ตามแบบนี้ชอบพึ่งพาผู้อื่น ขาดความอิสระ ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
5. ผู้ตามแบบมีประสิทธิผล ผู้ตามแบบนี้เป็นผู้ที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานสูงมีความสามารถในการบริหารจัดการงานได้ด้วยตนเอง

สมาชิก (Membership Factor) สมาชิกที่เข้าร่วมในกิจกรรมสามารถปฏิบัติตนให้เป็นไปในทางที่เอื้อประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งสมาชิกที่ดีนั้นควรมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้มีความหมายเดียวกับองค์กร
2. เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. มีความพร้อมในการเข้าร่วมกิจกรรม ตลอดจนร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น
4. มีความซื่อสัตย์ในกิจการงานที่ได้รับมอบหมาย

5. มีความพยายามเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ
6. มีความอดทนรอคอยความสำเร็จด้วยจิตใจที่มุ่งมั่น
7. มีความเชื่อมั่นทั้งต่อตัวผู้นำและองค์กร

ปัจจัยภายนอก (External Factors) พิจารณาโดยหลัก PEST Analysis ได้แก่

1. การเงิน/กฎหมาย (Politic/Legal) ภาษีมูลค่าเพิ่มและภาษีอื่น ๆ กฎหมายสิ่งแวดล้อม เสถียรภาพของรัฐบาล ข้อกำหนดด้านมาตรฐานสากล นโยบายการค้าเสรี ลิขสิทธิ์
2. เศรษฐกิจ (Economic) อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ อัตราและเปลี่ยนแปลงอัตราดอกเบี้ย อัตราเงินเฟ้อ รายได้ประชากร อัตราค่าแรงขงประมาณของรัฐด้านการลงทุน ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ
3. สังคม (Social) จำนวนและอัตราการเจริญเติบโตของประชากร ขนาดของครอบครัว จำนวนกลุ่มอาชีพต่าง ๆ การกระจายของอายุ การศึกษาและฝึกอบรมคุณภาพชีวิต
4. เทคโนโลยี (Technology) ความก้าวหน้าด้านการสื่อสาร การขนส่ง ความก้าวหน้าด้านคอมพิวเตอร์ การวิจัยและการพัฒนาผลิตภัณฑ์ การถ่ายทอดเทคโนโลยี วงจรของ

บริบททั่วไปของตำบลจี้เหล็ก อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

1. สภาพทั่วไป

1.1 ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลจี้เหล็ก อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด บ้านเลขที่ 65 หมู่ 10 บ้านโนนหงษ์ ระยะทางห่างจากอำเภออาจสามารถ ประมาณ 14 กิโลเมตร มีพื้นที่ปกครองทั้งหมด 12 หมู่บ้าน

ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลเขาวงศ์ และตำบลเมืองน้อย อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด

ทิศใต้ ติดกับ ตำบลหนองบัว และตำบลโหราอำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลโพนเมือง และตำบลโหรา อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลหนองบัว และตำบลบ้านคู้ อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

มีเนื้อที่ทั้งสิ้น 30.10 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 18,812 ไร่

2. ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบสูงและมีลักษณะเป็นทุ่งกว้างเหมาะสำหรับการทำนา ปลูกพืชไร่และเลี้ยงสัตว์

สภาพภูมิอากาศเป็นแบบมรสุมมี 3 ฤดู คือ

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ ถึง ต้นเดือนพฤษภาคม

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคม ถึง ต้นเดือนตุลาคม

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคม ถึง ต้นเดือนกุมภาพันธ์

3. ประชากร

ตำบลชี้เหล็ก อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ดประชากรทั้งสิ้น 4,726 คน แยกเป็นชาย 2,366 คน หญิง 2,360 คนมี 1,099 หลังคาเรือน (ข้อมูล ณ วันที่ 22 มีนาคม 2556)

4. การปกครองและการบริหาร

ประชากรทั้งสิ้น 4,725 คน แยกเป็นชาย 2,361 คน หญิง 2,364 คน จำนวน 1,114 หลังคาเรือน

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนหมู่บ้าน จำนวนครัวเรือนและจำนวนประชากร

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวน ครัวเรือน	ชาย	หญิง	จำนวน ประชากร	ชื่อผู้ใหญ่บ้าน/กำนัน
1	จิก	78	176	164	333	นายเสถียร สมมาตย์
2	หนองตาโฮม	141	318	294	612	นายเกียรติศักดิ์ บรรจง
3	โนนสังข์	52	95	102	197	นายเคน สังขมาตย์(กำนัน)
4	ชี้เหล็ก	145	313	316	629	นายสนิทพงษ์ สมมาตย์
5	โนนค้อ	53	114	97	211	นายเกษม เวียงนนท์
6	เหล่าจ้าว	112	255	239	494	นายสุวัฒน์สมบูรณ์พันธ์
7	ยางเฒอ	151	298	296	594	นายวิรัตน์ สนมเนาวิ
8	เปลือย	100	216	230	446	นายสมพร หัวหาญ
9	โนนสีดา	88	173	203	376	นายทองคำ สังขทิพย์

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวน ครัวเรือน	ชาย	หญิง	จำนวน ประชากร	ชื่อผู้ใหญ่บ้าน/กำนัน
10	โนนหงษ์	68	131	142	273	นายบุญหลา ปุราชะ
11	หนองโอง	66	150	138	288	นายกฤษดา เสนานาม
12	จี้เหล็ก	60	122	143	265	นางบัววรรณ ศิรินาม
รวม		1,114	2,361	2,364	4,725	

5. ข้อมูลพื้นฐานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลจี้เหล็ก

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลจี้เหล็ก ก่อตั้งเมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2551 โดยมี คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ ได้รับรองเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชนตาม ความในมาตรา 40/1 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไข เพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 เมื่อวันที่ 26 เมษายน 2553 ทะเบียนเลขที่ 218/2553 มีสมาชิกทั้งหมด จำนวน 1,511 คน ประกอบด้วย กลุ่มเด็กนักเรียน กลุ่มผู้พิการ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มบุคคลทั่วไป ซึ่งไม่จำกัดเพศ อายุ โดยสมาชิกมาจากประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลจี้เหล็ก อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 12 หมู่บ้าน รายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ตารางเปรียบเทียบจำนวนประชากรของแต่ละหมู่บ้านเทียบกับจำนวนสมาชิกกองทุน สวัสดิการชุมชนตำบลจี้เหล็ก อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

ลำดับ ที่	หมู่ที่/บ้าน	จำนวนประชากร	สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลจี้เหล็ก
1	บ้านจิก	333	132
2	บ้านหนองตาโฮม	612	271
3	บ้านโนนสังข์	197	54
4	บ้านจี้เหล็ก	629	168
5	บ้านโนนค้อ	211	115
6	บ้านเหล่าจ้าว	494	111
7	บ้านยางเฉอ	594	163

ลำดับ ที่	หมู่ที่/บ้าน	จำนวนประชากร	สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลจีเหล็ก
8	บ้านเปลือย	446	152
9	บ้านโนนสีดา	376	61
10	บ้านโนนหงษ์	273	91
11	บ้านหนองโสง	288	110
12	บ้านจีเหล็ก	265	82
รวม		4,726	1,511

6. คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน

ตารางที่ 3 รายชื่อคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลจีเหล็ก ประกอบด้วย

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อายุ (ปี)
1	นายเคน สังขมาตย์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	58
2	นายสมพงษ์ สังขทิพย์	ที่ปรึกษา	41
3	นางสาวสุภาพ สวัสดิ์พาณิชย์	ที่ปรึกษา	48
4	นางสาวกัญจะนา เงินมีศรี	ที่ปรึกษา	33
5	นายเนติ โอปาก	ที่ปรึกษา	39
6	นางโสภณ จิตไพศาล	ที่ปรึกษา	32
7	นางพรพิมล เหล่ากาสี	ที่ปรึกษา	53
8	นางสาวสุกัญญา จันทะนุรม	ที่ปรึกษา	30
9	นายทองเรือง เฟื่องฟู	ประธานกองทุน	60
10	นายสนิทพงษ์ สมมาตย์	รองประธานกองทุน	41
11	นายเสถียร สมมาตย์	รองประธานกองทุน	41
12	นางหนูพินแสนยากรณ์	เหรัญญิก	52
13	นางนริยาพร สมัยบัวสิงห์	ผู้ช่วยเหรัญญิก	39
14	นางแก้วตา วรรณสุทธิ	ผู้ช่วยเหรัญญิก	37
15	นายสุวัฒน์ สมบูรณ์พันธ์	เลขานุการ	43
16	นายวิรัตน์ สนมเนา	ผู้ช่วยเลขานุการ	47

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อายุ (ปี)
17	นายเกียรติศักดิ์ บรรจง	นายทะเบียน	50
18	นางบัววรรคิรินาม	ผู้ช่วยนายทะเบียน	42
19	นายสมพร ห้าวหาญ	ผู้ช่วยนายทะเบียน	48
20	นายเกษม เวียงนนท์	ผู้ช่วยนายทะเบียน	55
21	นายทองคำ สังขทิพย์	กรรมการ	59
22	นายบุญหลา ปุราชะ	กรรมการ	51
23	นายกฤษดา เสนานาม	กรรมการ	47
24	นายน้อย เสนานาม	กรรมการ	52
25	นายจูน สุคำภา	กรรมการ	53
26	นางธีรนุช นามเดช	กรรมการ	47
27	นายถวิล นามสม	กรรมการ	45
28	นายต้น ศิลานุตร	กรรมการ	46
29	นายประจง ศรีทามาตย์	กรรมการ	49
30	นายวรรณฉวี ทิพย์อรุณ	กรรมการ	46
31	นายสวัสดิ์ สังฆะวรรณ	กรรมการ	48
32	นายสมชาย ญาติวิสุทธิ	กรรมการ	41

ตารางที่ 4 ผลการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสี่เหล็ก

ปี พ.ศ.	จำนวนสมาชิก (คน)	จำนวนเงินทุนหมุนเวียน (บาท)	การจัดสวัสดิการ (ด้าน)
2551	95	95,000	สวัสดิการด้านเกิด/คลอดบุตร สวัสดิการด้านรักษาพยาบาล สวัสดิการเสียชีวิต สวัสดิการ ผู้ประสบอัคคีภัย
2552	237	165,271.21	สวัสดิการด้านเกิด/คลอดบุตร สวัสดิการด้านรักษาพยาบาล สวัสดิการเสียชีวิต สวัสดิการ ผู้ประสบอัคคีภัย
2553	516	303,973.21	สวัสดิการด้านเกิด/คลอดบุตร สวัสดิการด้านรักษาพยาบาล สวัสดิการเสียชีวิต สวัสดิการ ผู้พิการ/ผู้ด้อยโอกาสสวัสดิการ ผู้ประสบอัคคีภัย
2554	897	766,713.98	สวัสดิการด้านเกิด/คลอดบุตร สวัสดิการด้านรักษาพยาบาล สวัสดิการเสียชีวิต สวัสดิการ ผู้พิการ/ผู้ด้อยโอกาส สวัสดิการผู้ประสบอัคคีภัย
2555	1,354	1,801,978.89	สวัสดิการด้านเกิด/คลอดบุตร สวัสดิการด้านรักษาพยาบาล สวัสดิการเสียชีวิต สวัสดิการ ผู้พิการ/ผู้ด้อยโอกาส สวัสดิการผู้ประสบอัคคีภัย

พ.ศ.	จำนวนสมาชิก (คน)	จำนวนเงินทุนหมุนเวียน (บาท)	การจัดสวัสดิการ (ด้าน)
ปัจจุบัน	1,511	2,356,974.98	สวัสดิการด้านเกิด/คลอดบุตร สวัสดิการด้านรักษาพยาบาล สวัสดิการเสียชีวิต สวัสดิการ ผู้พิการ/ผู้ด้อยโอกาส สวัสดิการผู้ประสบอัคคีภัย สวัสดิการทุนการศึกษา

ที่มา : กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลชีเหล็ก (ข้อมูล ณ วันที่ 16 มิถุนายน 2556)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลชีเหล็กกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลชีเหล็ก ก่อตั้งเมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2551 โดยมีคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ ได้รับรองเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชนตามความในมาตรา 40/1 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 เมื่อวันที่ 26 เมษายน 2553 ทะเบียนเลขที่ 218/2553 มีสมาชิกทั้งหมดจำนวน 1,511 คน โดยสมาชิกมาจากประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลชีเหล็ก อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 12 หมู่บ้าน ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา มีการพัฒนาและสามารถขยายผลในการจัดสวัสดิการให้ครอบคลุมกับความต้องการของชุมชนได้ โดยเห็นได้จากปรากฏการณ์ของกองทุนว่าเริ่มตั้งแต่ก่อตั้งกองทุนจะเห็นว่ากองทุนนี้มีสมาชิกจำนวนน้อยมาก แต่เมื่อเวลาผ่านไปกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลชีเหล็กมีจำนวนสมาชิกเพิ่มขึ้นทุกปี อีกทั้งมีจำนวนเงินทุนหมุนเวียนเพิ่มมากขึ้น และได้มีการจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกเพิ่มขึ้นอีก ซึ่งแรกเริ่มก่อตั้งกองทุนสามารถจัดสวัสดิการได้ เพียง 4 ด้าน แต่เมื่อกองทุนมีสมาชิกเพิ่มขึ้นทำให้มีเงินทุนหมุนเวียนเพิ่มขึ้น ดังนั้นจึงทำให้กองทุนนี้สามารถจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกเพิ่มขึ้นอีกตามลำดับ นั่นคือ ปี พ.ศ. 2553 ถึง ปี พ.ศ. 2555 สามารถจัดสวัสดิการเพิ่มขึ้นอีก เป็น 5 ด้าน และในปัจจุบันจัดสวัสดิการให้กับสมาชิก 6 ด้าน และยังสามารถนำเงินหมุนเวียนในกองทุนไปทำประโยชน์ให้กับชุมชน ได้แก่ การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสทางสังคม สมทบกองทุนหลักประกันสุขภาพ (สปสช.) สนับสนุนประเพณีต่าง ๆ ในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับที่รัฐบาลได้มีนโยบายให้ทุกตำบลของทุกจังหวัดทั่วประเทศไทยจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรภาคประชาชนในการจัดสวัสดิการเพื่อสร้างหลักประกันความ

มั่นคงของคนในชุมชน โดยยึดหลักให้อย่างมีคุณค่า รับอย่างมีศักดิ์ศรี รวมถึงการรวมตัวจัดสวัสดิการช่วยเหลือดูแลกันในรูปแบบต่างๆ ตามฐานทุนที่มีอยู่ในชุมชน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิราภรณ์ สุทรพงษ์ภัทร (2548 : 50-55) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านขอนแก่นตำบลคงจีเหล็ก อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและศึกษาสภาพการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านขอนแก่น ตำบลคงจีเหล็ก อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี กลุ่มตัวอย่างจำนวน 38 คน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านขอนแก่นตำบลคงจีเหล็ก อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำและการบริหารจัดการที่ดี สภาพการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านขอนแก่น มีการบริหารจัดการที่ดี โปร่งใส การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมการทำงานอย่างมีระบบ

ปัญญา เลิศโกกร(2550 : 56-66) ได้ศึกษาแนวคิดและรูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชนที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดและรูปแบบสวัสดิการชุมชน ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดสวัสดิการชุมชนและเพื่อเสนอแนะรูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดสวัสดิการชุมชน ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการชุมชน 2) ด้านผลประโยชน์ตอบแทนเป็นการจัดสวัสดิการที่มีคุณภาพประสิทธิภาพและตรงความต้องการกับปัญหาและความต้องการของประชาชน 3) ด้านการขยายตัวของสมาชิกเป็นการขยายการจัดบริการให้ครอบคลุม และปรับเปลี่ยนกิจกรรมให้เอื้อต่อประชาชนทำให้องค์กรชุมชนลดการพึ่งพาจากภายนอก 4) ด้านการเรียนรู้และการกระทำกิจกรรมเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามาทำกิจกรรมที่จัดในชุมชนอยู่อย่างเสมอ และมีความต่อเนื่อง 5) ด้านการยอมรับของคนในชุมชนเป็นการยอมรับในตัวผู้นำและคณะกรรมการที่มีความซื่อสัตย์ โปร่งใส มีความรับผิดชอบ และการจัดบริการด้วยความเสมอเท่าเทียมกัน 6) ด้านการประสานงานเป็นการประสานความร่วมมือและสนับสนุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ในการดำเนินกิจกรรมบริการต่าง ๆ ในชุมชน

ชัยพร พิบูลศิริ (2551 : 57-84) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชนการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน และรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน กลุ่ม

ตัวอย่างจำนวน 250 คน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชนมีดังนี้

1. ปัจจัยที่เป็นเป้าหมายร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน มี 3 ระดับ 1) ระดับปัจเจก มีปัจจัยร่วม คือ การดับทุกข์เพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าให้เกิดความมั่นคงของตนเองและครอบครัว 2) ระดับชุมชน มีปัจจัยร่วม คือ การสร้างสุขภาพ ความเอื้ออาทรเศรษฐกิจแบบพอเพียง ลดการบริโภคแบบวัตถุนิยมเพื่อให้เกิดการพึ่งตนเองและการพัฒนาแบบยั่งยืนของชุมชน ภายใต้การเรียนรู้การเอื้ออาทรและการแลกเปลี่ยนเผยแพร่ความรู้ร่วมกัน 3) ระดับสังคมมีปัจจัยร่วม คือ การสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง ยั่งยืนคนในชุมชนมีความสุข เกิดความมั่นคงทางจิตใจ อันส่งผลให้เกิดสันติสุขในสังคมทุกคนมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคม โดยผ่านองค์กรชุมชน
2. ปัจจัยที่เกิดจากฐานคิดการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน 1) การสร้างจิตสำนึก 2) การพัฒนาแบบยั่งยืน 3) ความศรัทธา ความเชื่อ ต่อผู้นำและปราชญ์ชาวบ้าน 4) การจัดสวัสดิการสังคม ตามหลักของศาสนา ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่น 5) การใช้คุณธรรมนำกฎหมาย 6) สวัสดิการสังคมตั้งอยู่บนฐานของการเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน
3. ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน ได้แก่ ปัจจัยองค์กรและการบริหารจัดการ ภาวะการนำปัจจัยการรวมกลุ่มของสมาชิกปัจจัยกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการปรับตัวปัจจัยการขยายผลและขับเคลื่อนสู่เป้าหมาย
4. ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอกองค์กรความสอดคล้องกับนโยบายและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาลการได้รับการหนุนเสริมและสนับสนุนจากภาคส่วนต่าง ๆ
5. ปัจจัยกระตุ้นการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน ได้แก่ ปัญหาความขัดแย้งภายในและภายนอกชุมชน ภาวะวิกฤติทำให้เกิดปัญหาหาร่วมในชุมชน
6. ปัจจัยความสำเร็จร่วมของการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน ได้แก่ การสร้างจิตสำนึกการเป็นองค์กรชุมชน การพัฒนาแบบยั่งยืนเพื่อการพึ่งตนเองความศรัทธา ความเชื่อในผู้นำ ปราชญ์ชาวบ้าน ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่น

ธีรานตร ประชุมศักดิ์ (2551 : 1-7) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายออมทรัพย์หลักสี่-ดอนเมือง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายออมทรัพย์หลักสี่ - ดอนเมืองตามความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์และคณะกรรมการเครือข่าย

ศึกษาประสิทธิผลในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายออมทรัพย์หลักสี่ – ดอนเมือง ตามความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์และคณะกรรมการเครือข่ายและศึกษาปัจจัยที่มีประสิทธิผลในการบริหารจัดการกองทุนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายออมทรัพย์หลักสี่ – ดอนเมือง ตามความคิดเห็นของสมาชิกและคณะกรรมการกลุ่มออมทรัพย์ คือ ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านความเหมาะสมด้านสถานที่ ด้านความร่วมมือ ด้านการรับฟังความคิดเห็น ด้านการประสานงาน ด้านการเข้าร่วมวางแผน ด้านการเข้าร่วมประชุม/กิจกรรม และด้านการตัดสินใจประสิทธิผลในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายออมทรัพย์หลักสี่ – ดอนเมือง ตามความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์และคณะกรรมการเครือข่าย คือ ความต่อเนื่องในการให้บริการ ความสะดวกในการใช้บริการ ความเสมอภาคในการให้บริการ และความรวดเร็วในการให้บริการ

บึงอร สิงห์ลือ (2551 : 33-38) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านห้วยยาง หมู่ที่ 8 ตำบลหนองหลุม อำเภอฉะเชิงเทรา จังหวัดพิจิตร ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานและศึกษาระดับความสำเร็จของปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ ของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 115 คน ผลการวิจัยพบว่า ด้านกรรมการกลุ่มออมทรัพย์ ด้านสมาชิกกลุ่ม ด้านการบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์ ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น และด้านสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์

พงศกร ชวัชชัยวิรุทธ์ (2552 : 104-114) ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดผลสำเร็จในการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์หมู่บ้านตำบลไผ่หลวง และตำบลไผ่หลุม อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินงานปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการของกลุ่มออมทรัพย์หมู่บ้าน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 98 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์หมู่บ้านตำบลไผ่หลวง และตำบลไผ่หลุม อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร มี 8 ประการ คือ การวางแผนงานกลุ่ม การดำเนินกิจกรรมกลุ่ม การบริหารจัดการความสามารถในการทำงานเป็นทีม การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง จำนวนสมาชิก จำนวนเงินออมทรัพย์ และเงินจากการสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พัชรี ศรีงาม (2553 : 119-124) ได้ศึกษาด้านแบบการจัดการสวัสดิการชุมชนของกองทุนสังฆะสวัสดิการชุมชน ตำบลวังแสง อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคามซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการจัดสวัสดิการชุมชนของกองทุนสังฆะสวัสดิการชุมชนตำบลวังแสง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของกองทุน และความต้องการในการพัฒนากองทุน ประชากร จำนวน 20 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของกองทุน ได้แก่ ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานของที่ปรึกษาและคณะกรรมการ การมีส่วนร่วมของสมาชิก ระบบการบริหาร

จัดการชัดเจนและคล่องตัว ทูทางสังคมในตำบลเกี่ยวกับทุนการดำเนินงานของกองทุน บัณฑิต
ภายนอก ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลวังแสงให้การสนับสนุนและดำเนินงานสอดคล้องกับ
นโยบายของหน่วยงาน

จินตกานต์ แสงอ่อน (2554 : 1-9) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของกองทุน
หมู่บ้าน กรณีศึกษาตำบลสร้างนงทาอำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ เพื่อศึกษาความ
คิดเห็นของคณะกรรมการและสมาชิกกองทุนหมู่บ้านต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความสำเร็จของกองทุน
หมู่บ้านในเขตตำบลสร้างนงทา อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ เปรียบเทียบความ
คิดเห็นของคณะกรรมการและสมาชิกกองทุนหมู่บ้านต่อบัณฑิตที่มีผลต่อความสำเร็จของกองทุน
หมู่บ้านในเขตตำบลสร้างนงทา อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ กลุ่มตัวอย่างจำนวน
280 คน ผลการศึกษาพบว่า บัณฑิตที่ส่งผลต่อความสำเร็จของคณะกรรมการและสมาชิกกองทุน
หมู่บ้านตำบลสร้างนงทา ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการมีวินัยทางการเงิน ด้านการมีส่วนร่วม
ร่วม และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

นริศรินทร์ พันเพชร (2554 : 36-41) ได้ศึกษาความสำเร็จของกองทุนสวัสดิการ
ชุมชน : กรณีศึกษากองทุนสวัสดิการชุมชน ของโรงสีชมรมรักษ์ธรรมชาตินาโไ้ อำเภอภูคชุม
จังหวัดยโสธรซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชน ของโรงสี
ชมรมรักษ์ธรรมชาตินาโไ้ อำเภอภูคชุม จังหวัดยโสธร เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่เกื้อหนุนที่ทำให้
กองทุนสวัสดิการชุมชนของโรงสีชมรมรักษ์ธรรมชาตินาโไ้ อำเภอภูคชุม จังหวัดยโสธร ประสบ
ผลสำเร็จ ประชากร จำนวน 31 คน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่เกื้อหนุนให้กองทุนสวัสดิการ
ชุมชนของโรงสีชมรมรักษ์ธรรมชาตินาโไ้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วยองค์ประกอบภายใน
ได้แก่ 1) คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน
2) การมีส่วนร่วมและความร่วมมือของสมาชิกกองทุน 3) ความซื่อสัตย์และมีคุณธรรมของสมาชิก
กองทุน 4) การประชาสัมพันธ์ข่าวสารอย่างทั่วถึง องค์ประกอบภายนอก ได้แก่ 1) การจัดสรร
ผลกำไรจากโรงสีชมรมรักษ์ธรรมชาตินาโไ้ 2) ทุนจากโครงการเมนู 5 จากกองทุนเพื่อการลงทุน
ทางสังคมมาสมทบเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด (ซีพี) 3) การสนับสนุนการดำเนินงานจากองค์กร
ภายนอก 4) การสนับสนุนด้านความรู้ และการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลนาโไ้

ประเพ็ญ ศรีมณี (2554 : 41-42) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัด
สวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน : กรณีศึกษากองทุนสัจจะลดรายจ่ายวันละบาท ตำบลน้ำขาว
อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัย รูปแบบ และวิธีการบริหารจัดการ
กองทุนสัจจะลดรายจ่ายวันละบาท ตำบลน้ำขาว อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่าง จำนวน
45 คน ผลการวิจัยพบว่า บัณฑิตที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดสวัสดิการสังคมของกองทุนสัจจะ

ลดรายจ่ายวันละ 1 บาท ตำบลน้ำขาว ได้แก่ บัจจัยภายใน คือ นโยบายการใช้ทุนเงินตราเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน โครงสร้างกองทุนที่มีรูปแบบที่เรียบง่าย ชัดเจน การเปิดโอกาสให้สมาชิกกองทุน ได้แสดงความคิดเห็นในกระบวนการบริหารจัดการผ่านกรรมการที่ตนคัดเลือก ส่งเสริมให้กรรมการผู้ปฏิบัติงานมีทักษะและความเชี่ยวชาญ และให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการควบคุม ตรวจสอบ โดยให้มีรายงานผลการดำเนินงานเป็นประจำทุกปี อันเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในความมั่นคงในองค์กรให้กับสมาชิกกองทุน บัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดสวัสดิการสังคมของกองทุน คือ กฎหมายและบทบาทของภาครัฐ ที่ได้พิจารณางบประมาณสนับสนุนดำเนินการของกองทุนตั้งแต่ปีงบประมาณ 2553 ในหลักการสมทบ 1 : 1 : 1 ทำให้กองทุนมีสถานะทางการเงิน ที่เข้มแข็ง ความเปลี่ยนแปลงด้านสถานะทางเศรษฐกิจ จำนวนประชากร และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ก็เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดสวัสดิการสังคมของกองทุน โครงสร้างองค์กรที่มีรูปแบบเรียบง่าย กำหนดบทบาทหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เหมาะสมกับวิถีชีวิตของคนในชนบท ทำให้รู้สึกง่ายต่อการเข้าถึง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้ศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดสวัสดิการขององค์กรชุมชน คือ บัจจัยภายใน ได้แก่ องค์กรและระบบการบริหารจัดการที่ชัดเจนคล่องตัวภาวะการนำของผู้นำ การมีส่วนร่วม การประสานงาน การยอมรับของคนในชุมชน และจากองค์กรภายนอก การขยายตัวของสมาชิก ผลประโยชน์ตอบแทน การประชาสัมพันธ์ การรวมกลุ่ม การมีจิตสำนึกของสมาชิก การรับฟังความคิดเห็น การเข้าร่วมวางแผน ความต่อเนื่องในการให้บริการ รวมถึงความสะดวกในการใช้บริการ บัจจัยภายนอก ได้แก่ นโยบายของรัฐบาล การได้รับการหนุนเสริมและสนับสนุนจากภาคส่วนต่างๆ กฎหมายและบทบาทของภาครัฐ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์การได้มาซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดสวัสดิการชุมชน ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ตารางวิเคราะห์การได้มาซึ่งตัวแปรต้น

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดสวัสดิการชุมชนของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลซีเหล็ก	
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	สรุปเรื่อง
<p>หลักการบริหาร ของ Gulick, 1937</p> <p>การบริหารจัดการ</p> <p>จรรยาภรณ์ สุนทรพงษ์ภัทร</p> <p>ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านขอนแก่นตำบลลงซีเหล็ก อำเภอเมืองจังหวัดปราจีนบุรี</p> <p>จรรยาภรณ์ สุนทรพงษ์ภัทร, 2548.</p> <p>ด้านการประชาสัมพันธ์ :</p> <p>ชีรานนตร ประชุมศักดิ์</p> <p>ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายออมทรัพย์หลักสี่-ดอนเมือง, 2548.</p>	<p>นักบริหารจะต้องมีหลักการบริหาร ที่กล่าวว่า หลัก POSCORB นั่นคือ การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การสั่งการ การประสานงาน การทำรายงาน และการงบประมาณ</p> <p>ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านขอนแก่นตำบลลงซีเหล็ก อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี ได้แก่ การบริหารจัดการที่ดีสภาพการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านขอนแก่น มีการบริหารจัดการที่ดีโปร่งใส การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมการทำงานอย่างมีระบบ</p> <p>ปัจจัยในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายออมทรัพย์หลักสี่-ดอนเมืองตามความคิดเห็นของสมาชิกและคณะกรรมการกลุ่ม ออมทรัพย์ คือ</p> <p>ด้านการประชาสัมพันธ์</p>

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดสวัสดิการชุมชนของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลชี้เหล็ก	
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	สรุปเรื่อง
<p>ด้านการสนับสนุนจากองค์กรอื่น</p> <p>ปัญหา เลิศไกร</p> <p>ศึกษาแนวคิดและรูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชนที่ประสบความสำเร็จ, 2550.</p>	<p>ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดสวัสดิการชุมชน ได้แก่ ด้านการประสานงานเป็นการประสานความร่วมมือและสนับสนุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ในการดำเนินกิจกรรมบริการต่าง ๆ ในชุมชน</p>
<p>ด้านการมีส่วนร่วม</p> <p>ปัญหา เลิศไกร</p> <p>ศึกษาแนวคิดและรูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชนที่ประสบความสำเร็จ, 2550.</p>	<p>ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดสวัสดิการชุมชน ได้แก่ด้านการมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการชุมชน</p>
<p>แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้ตาม</p> <p>สุชุมวิทย์ ไสยโสภณ, 2551</p>	<p>ภาวะผู้ตามที่จะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพได้แก่เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น มีเป้าหมายเดียวกันกับองค์กร มีความพร้อมในการเข้าร่วมกิจกรรม มีความซื่อสัตย์ในกิจการงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเชื่อมั่นทั้งต่อตัวผู้นำและองค์กร</p>