

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง การดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลอุ่มเหมา อำเภอ
ธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงาน
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการดำเนินงาน
4. ข้อมูลเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาสังคม
5. ข้อมูลทั่วไปตำบลอุ่มเหมา
6. ระเบียบกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลอุ่มเหมา อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
7. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม

สวัสดิการสังคมมีแนวคิดและทฤษฎีที่มีนักวิชาการ ได้รวบรวมเอาไว้ ดังนี้

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ

ได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการไว้หลายท่าน ดังนี้

อภิญา เวชชชัย และศิริพร ยอดกมลศาสตร์ (2544 : ไม่มีหน้า) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการไว้ว่า สวัสดิการ เป็นคำที่มีรากศัพท์มาจากภาษาอังกฤษว่า welfare มีความหมายครอบคลุมถึงสวัสดิการในทางเศรษฐศาสตร์ (Economic welfare) และสวัสดิการสังคม (Social welfare) โดยสวัสดิการในทางเศรษฐศาสตร์ ถือเอาความเชื่อและความพอใจของผู้บริโภคเป็นตัวกำหนดถ้าพอใจมากก็ถือว่าได้สวัสดิการมาก เช่น ซื้อสินค้าราคาถูกกว่าที่คิดไว้ก็ถือว่าได้สวัสดิการมาก ถ้าคิดว่าสินค้าที่จะซื้อมีราคา 100 บาท แต่ซื้อในราคา 80 บาท ก็ถือว่าได้สวัสดิการมากกว่าเดิม 20 บาท เป็นต้น ส่วนสินค้านั้นจะมีคุณภาพเป็นอย่างไร ส่งผลดีผลเสียต่อร่างกายและสภาพแวดล้อมหรือไม่ ไม่ใช่สิ่งสำคัญ ส่วนสวัสดิการสังคม จะถือเอาความจำเป็นของสังคม โดยส่วนรวมเป็นตัวกำหนด เช่น การรักษาพยาบาล ต้องทำให้ทุกคนในสังคมมี

สุขภาพดีหรือการศึกษา ต้องทำให้ทุกคนในสังคมมีความรู้เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม เป็นต้น ดังนั้นในหลาย ๆ สังคมจึงเห็นกันว่าสวัสดิการเป็นสิ่งที่ทุกคนจะต้องเข้าถึงจะต้องได้รับ เพราะมันเป็นเรื่องของสิทธิพื้นฐานทางสังคม(Social basic right) ของทุกคน

ประเทศสังคมนิยมและประเทศที่มีรัฐบาลสังคมนิยมประชาธิปไตย เช่น กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย ประเทศเยอรมัน ประเทศเนเธอร์แลนด์ หรือประเทศที่มีพรรคแรงงานเป็นรัฐบาลจะมีบทบาทสำคัญในการจัดสวัสดิการสังคม ประเทศเหล่านี้จะมีระบบสวัสดิการโดยรัฐที่เข้มแข็ง ประชาชนทุกคนจะได้รับสวัสดิการอย่างรอบด้านและทั่วถึง แต่ในประเทศที่ยึดแนวทางทุนนิยมเสรีหรือเสรีนิยมใหม่ จะให้ความสำคัญกับกลไกตลาดมากกว่าบทบาทของรัฐบาล จึงต้องการให้ภาคประชาชนมีบทบาทสำคัญในการจัดสวัสดิการ ส่วนรัฐบาลจะเข้าไปจัดการเฉพาะส่วนที่ภาคประชาชนไม่สามารถจัดการได้จริง ๆ ตัวอย่างของแนวคิดนี้คือ ระบบของประเทศสหรัฐอเมริกา

วิชิต นันทสุวรรณ (2542 : 9-11) ได้กล่าวถึง กล่าวถึงกองทุนชุมชนคือรูปแบบการจัดการที่นำเอาวิธีการหมุนเวียนในระบบเศรษฐกิจสมัยใหม่มาพัฒนาระบบทุนของชุมชน เพื่อลดการพึ่งพาทุนจากภายนอก และการสูญเสียทรัพยากรในชุมชนประเภทของสวัสดิการ ไว้ดังนี้

1. กองทุนเพื่อการศึกษา (Education) เป็นการจัดตั้งขึ้นเพื่อสนับสนุนเงินทุนให้บุตรหลานของสมาชิก เยาวชนผู้ด้อยโอกาสหลังจากการศึกษาภาคบังคับ สนับสนุนให้สมาชิกเข้ารับการอบรมและศึกษาดูงาน หรืออาจเป็นค่าอาหารกลางวัน การพัฒนาเยาวชน และชาวบ้าน
2. กองทุนสุขภาพอนามัย(Health) อันเกิดจากการนำเงินกองทุนมาใช้เพื่อการดูแลสุขภาพ การช่วยเหลือคำปรึกษาเมื่อยามเจ็บป่วย การบริโภคเพื่อสุขภาพ การอธิบายคุณค่าใหม่ของตำรับอาหารพื้นบ้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ดี เช่นการปลูกป่าชุมชน การเกษตรปลอดสารพิษ เป็นต้น
3. ที่อยู่อาศัย (Housing)
4. ความมั่นคงทางสังคม (Social security) เช่น กองทุนประกันหนี้สมาชิก กองทุนบำนาญชีวิตให้กับสมาชิกผู้สูงอายุที่อุทิศตนให้กับสังคม กองทุนพันธุ์ข้าว
5. การทำงานมีรายได้ (Employment and income maintenance)
6. บริการสังคม(General social service)

7. นันทนาการ(Recreation)

8. กองทุนสวัสดิการเพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายสมาชิก เช่นการซื้อของราคาถูก การ
จัดบริการรถรับส่ง

9. กองทุนฌาปนกิจ เป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อนำเงินมาช่วยเหลือสมาชิก
เมื่อถึงแก่กรรม

10. การรักษาแบบพื้นบ้าน เป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อนำเงินมาเป็นสวัสดิการที่
พัฒนาวิธีการรักษาแบบพื้นบ้านเช่นการนวดฝ่าเท้า การเป่า การบริหารร่างกาย อาหาร การ
พัฒนารูปแบบยาสมุนไพรใหม่ๆ

11. กองทุนสร้างสาธารณูปโภค เช่น ประปาหมู่บ้าน การสร้างคอนกรีตขนาด
เล็ก การขุดสระ

12. กองทุนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

โพสพ โพธิบุปผา (2550 : 7) กล่าวว่า เรามาคิดกัน จะทำอย่างไร ลูกหลานเรียน
หนังสือหรือยามต้องการเงินไปลงทุนทำมาหากินก็ไม่มี เจ็บป่วยใครจะช่วย ตอนแก่ใครจะเลี้ยง
ดูและตอนตายถ้าไม่มีเงินลูกหลานคนอยู่ด้านหลังจะลำบาก...ที่นี้้องแกนนำชุมชนทั่วประเทศก็
มาคิดถึงการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชาวบ้านกันขึ้น เป็นกองทุนระดับตำบล โดยออกเงินตัวเอง
ซึ่งมีอยู่หลายแบบ ออมวันละบาท หรือตัดเงินกำไรของกลุ่มออมทรัพย์มาสมทบเป็นกองทุน
สวัสดิการให้กับสมาชิก

ปัญญา เลิศไกร (2550 : 8) กล่าวว่า แนวโน้มการจัดสวัสดิการจะเป็นอำนาจหน้าที่
ของประชาชนมากขึ้น ดังนั้น การพิจารณาจัดสวัสดิการที่เกิดขึ้นทำให้มีพลังอำนาจในตัวของ
ชุมชนที่จะเข้าไปจัดการสวัสดิการในระดับใด ตั้งแต่การฟื้นฟู การพัฒนาสิ่งที่มีอยู่เดิม หรือ
คิดใหม่ทำใหม่ ตลอดจนปรับสิ่งที่มีผู้จัดไว้มีความเหมาะสมกับชุมชนของตนเอง ดังนั้นจึงให้
ความหมายของสวัสดิการชุมชนไว้ 3 ระดับ คือ 1)สวัสดิการจัดโดยรัฐเรียกได้ว่าเป็นสวัสดิการ
สังคมที่รัฐจัดให้ในภาพรวม ระดับมหภาค 2)สวัสดิการชุมชนฟื้นฟูบ้านที่แต่ละชุมชนมีการสั่ง
สมสืบทอดกันมาเรียกได้ว่าเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น 3)สวัสดิการชุมชนทันสมัยเป็นการนำการ
เปลี่ยนแปลงของชุมชนที่ได้รับอิทธิพลภายนอก โดยเฉพาะแนวคิดความเชื่ออุดมการณ์พัฒนา
ใหม่มาปรับใช้สร้างสวัสดิการชุมชนของตนเอง

สรุป แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ หมายถึงการที่ทุกคนสามารถเข้าถึงการบริการของ
รัฐขั้นพื้นฐานทางสังคม ในทุกๆด้านและทุกคนเข้าถึงโดยไม่แยกว่าจะเป็นข้าราชการหรือ
ประชาชน การเข้าถึงเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน แต่บทบาทหน้าที่แตกต่างกันเท่านั้นเอง

1.2 ที่มาของสวัสดิการชุมชน

ได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับที่มาสวัสดิการชุมชนไว้หลายท่าน ดังนี้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2544 : 49) กล่าวถึงที่มาของการจัดสวัสดิการชุมชนในมุมมองของการพึ่งพาตนเองของชุมชนนิยม ว่าเป็นชุมชนพึ่งตนเองในความหมายของ”การแก้ไขปัญหาคด้วยตนเอง” มากกว่าการมุ่งแต่จะพึ่งตนเองถ่ายเดียวโดยไม่พึ่งพาข้างนอกเสียเลยแม้ในยามคับขัน นั่นคือชุมชนต้องแก้ปัญหาตัวเองก่อนเป็นอันดับแรกเมื่อชุมชนต่อสู้กับปัญหาต่างๆ อย่างเต็มที่แล้วและปรากฏว่ายังเกินขอบเขตความสามารถของชุมชนในการจัดการชุมชน จึงจะร้องขอให้ภาครัฐและหน่วยงานอื่นๆ เข้ามาช่วยในภายหลัง

ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ (2544 : 15) กล่าวถึงที่มาของสวัสดิการชุมชนว่า ประชาชนในชนบทมักจะขาดสวัสดิการในทุกๆ ด้าน ส่วนที่พอมีอยู่บ้างก็ไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการรักษาพยาบาลเรื่องการศึกษาของคนยากจน เรื่องคนพิการ เรื่องคนชรา ฯลฯ เหล่านี้โดยทั่วไปครอบครัวจะต้องช่วยดูแลกันเอง ระบบสวัสดิการในสังคมไทยส่วนใหญ่พึ่งพาระบบครอบครัวและญาติพี่น้อง ไม่ใช่ระบบที่ได้รับการเกื้อกูลจากรัฐอย่างพอเพียง สถานการณ์ดังกล่าวจึงเป็นแรงกดดันให้ครอบครัวชนบทและชุมชนชนบทแสวงหาแนวทางในการช่วยเหลือตนเองทั้งด้านการเงิน การผลิต และสวัสดิการชุมชน

อุไรวรรณ แสงสร และคณะ (2547 : 1) กล่าวถึงที่มาของสวัสดิการชุมชนจากการศึกษาวิจัยวัฒนธรรมและชุมชน พบว่าวิถีชีวิตของผู้คนมีการจัดระบบช่วยเหลือเกื้อกูลและพึ่งพาอาศัยกันเป็นอย่างดี ปรากฏว่าอยู่ในรูปของเกณฑ์คุณค่าทางจารีตประเพณีและระบบความสัมพันธ์ทางสังคมต่างๆ เช่น ระบบกรรมสิทธิ์ การจัดการแรงงาน ระบบเครือญาติและพิธีกรรมต่างๆ ที่ผ่านมายังไม่เคยมีการศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อความเข้าใจของระบบสวัสดิการสังคมของกลุ่มชนที่มีการจัดโครงสร้างทางสังคมแตกต่างกันตามลักษณะของจารีตประเพณีของกลุ่มชาติพันธุ์บนที่สูงนั้น มีระบบช่วยเหลือเกื้อกูลกันในแทบทุกด้าน เป็นต้นว่าการให้ความช่วยเหลือด้านแรงงาน ทั้งกิจกรรมภายในครอบครัวและกิจกรรมในไร่โดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆ แม้กระทั่งผู้นำชุมชนที่เป็นผู้นำทางพิธีกรรมและช่างตีเหล็กที่ให้บริการชุมชนตลอดชั่วชีวิตก็จะไม่คิดค่าบริการเช่นกัน จากการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันดังกล่าวทำให้กลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ สามารถอยู่รวมกันได้เป็นปึกแผ่นและสงบสุขตลอดมา

อัญมณี บูรณกานนท์ และคณะ (2548 : 23) ได้กล่าวถึงที่มาของสวัสดิการชุมชนในรูปของท้องถิ่นในสังคมไทยอันประกอบด้วยบ้านเมืองซึ่งเกี่ยวข้องกับคนส่วนใหญ่ในสังคมที่เรียกว่าชนบทหรือท้องถิ่นและเป็นคนส่วนล่างของสังคมที่มีความเป็นตัวของตัวเอง ให้คุณค่า

กับคนและชุมชน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเป็นอิสระในตนเอง ประกอบกับ สังคมไทยเป็นสังคมที่ผู้คนมีน้ำใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในชนบทยังมีวัฒนธรรมชุมชนอยู่ อย่างเข้มแข็งและชุมชนหมู่บ้านยังมีเสถียรภาพ โดยเปรียบเทียบ

สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2548 : 1) ได้กล่าวว่า หนึ่งในรูปแบบของการจัดสวัสดิการสังคม ได้แก่ รูปแบบสวัสดิการแบบพหุลักษณ์ ที่คำนึงถึงความหลากหลาย แนวคิด วิธีการต้องผสมผสานกันจากหลายวิชาชีพ หลายหน่วยงาน องค์กร ภาวศีกทุกภาคส่วน ร่วมกันคิดแก้ไขปัญหาบนฐานความสัมพันธ์ที่สมภาคแบบหุ้นส่วนและการมีส่วนร่วมในฐานะ “เจ้าภาพร่วม” เช่น รูปแบบสวัสดิการชุมชนที่พบใน 4 ภาค สวัสดิการสังคมในลักษณะนี้ ถือเป็นกาให้การรับอย่างมีคุณค่าและเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

พูลทรัพย์ สวนเมือง ตูลาพันธ์ (2548 : 54) ได้กล่าวถึงที่มาของสวัสดิการชุมชนที่มีจุดกำเนิดมาจากองค์กรการเงินชุมชนว่า เป้าหมายขององค์กรการเงินชุมชน ไม่ได้เป็นเพียงการแก้ไขปัญหาด้านการเงินเท่านั้น แต่สามารถเชื่อมโยงไปสู่การสร้าง ความเชื่อมั่นทางสังคม ให้แก่ชุมชนชนบทได้ด้วยการนำผลกำไรบางส่วนมาจัดสรรเป็นสวัสดิการชุมชนต้องการเข้าใจถึง ความสำคัญของการช่วยเหลือกัน ในชุมชนและมักจะมองทะลูละเอียดเรื่องปัญหาการเงินไปสู่เรื่องของสวัสดิการสังคมเพราะสวัสดิการเป็นเรื่องของความมั่นคงทางสังคมที่ชุมชนชนบท โดยเฉพาะผู้มีอาชีพเกษตรกร ไม่ได้รับ จึงเป็นความรู้สึกเล็กๆ ของชุมชนว่าด้อยกว่าข้าราชการ และพนักงานบริษัททั่ว ๆ ไปเมื่อชุมชนสามารถจะจัดระบบสวัสดิการได้เองความรู้สึกว่าด้อยกว่าก็จะค่อยๆ ลดลง

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (2550 : 3) ได้กล่าวถึงที่มาของสวัสดิการชุมชน ในภาคตะวันออกว่า สวัสดิการของคน ตะวันออกที่มีอยู่นั้นมีไม่เพียงพอ ไม่ครอบคลุมและไม่สามารถเข้าถึงได้ ทำให้คนตะวันออก คิดถึงการจัดการสวัสดิการด้วยตนเอง โดยให้กลุ่มออมทรัพย์ที่มีอยู่ในพื้นที่มาจัดสวัสดิการ ร่วมกัน ให้ตรงกับความต้องการของชุมชนและคนในชุมชน

สรุป ที่มาของสวัสดิการ จากกาได้รับสวัสดิการของภาครัฐในปัจจุบันของคน ชนบทที่มีความแตกต่างกันมากกับคนเมือง ดังนั้นจึงเกิดแนวคิดการพึ่งตนเองของคนชนบท หลายองค์กร ในหลายๆด้าน จึงเกิดการรวมกลุ่มกันเพื่อแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการเพื่อ ตอบสนองความต้องการของชุมชน

1.3 ความหมายของสวัสดิการสังคม

ได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความหมายสวัสดิการชุมชนไว้หลายท่าน ดังนี้

ทัศนีย์ ลักษณะวิชนชัย (2545 : 50, อ้างถึงใน ระวีวรรณ มนตรีพิลา. 2549 : 18) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการชุมชนว่าเป็นรูปแบบการพึ่งตนเองเพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของชุมชนด้วยการช่วยเหลือตนเอง โดยมีองค์ประกอบในชุมชนที่พร้อมจะจัดบริการชุมชนได้ ถือเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพึ่งพาตนเอง นอกจากนี้ ทัศนีย์ (ทัศนีย์ ลักษณะวิชนชัย (2545 : 52-53) กล่าวถึงการจัดสวัสดิการชุมชนผ่านมุมมองการจัดระเบียบชุมชนว่า การจัดระเบียบชุมชนเป็นกระบวนการทางสังคมสงเคราะห์ที่มุ่งช่วยเหลือชุมชนโดยการระดมทรัพยากรทางสวัสดิการสังคมใช้ตอบสนองความต้องการทางสวัสดิการสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องทุกแง่มุมของชีวิตมนุษย์ รวมทั้งการวางแผนและประสานงานด้านการศึกษา ที่อยู่อาศัย การคมนาคม น้ำดื่ม น้ำใช้ แล้ความจำเป็นอื่นๆ สำหรับชีวิตมนุษย์ที่ทำให้เกิดสวัสดิการสังคมและสุขภาพอนามัยที่ดีและช่วยให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตเพื่อการพัฒนาสังคมสืบไป การจัดระเบียบชุมชนค้ำึงถึงหลักประชาธิปไตยโดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนรวมในการจัดโครงการและแผนงานเพื่อสวัสดิภาพสังคมของชุมชนนั้นๆ

ชัยวัฒน์ หนองรัตน์ (2545 : 10; อ้างถึงใน ระวีวรรณ มนตรีพิลา. 2549 : 18) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการชุมชนว่าเป็นการเชื่อมโยงชุมชนกับงานสวัสดิการสังคมโดยการตอบสนองความต้องการของชุมชน เป็นการจัดระบบบริการของชุมชนเองผ่านการลงมือร่วมกันของคนในชุมชนแต่ก็ไม่ไปปฏิเสธภาครัฐ ในการให้การช่วยเหลือ สวัสดิการชุมชนจึงมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละชุมชน นอกจากนี้ ชัยวัฒน์ หนองรัตน์. 2546 : 10) ยังกล่าวว่าความหมาย"สวัสดิการชุมชน" อาจพิจารณาเทียบเคียงไปกับความหมายของสวัสดิการสังคมได้ ถือว่าระบบสวัสดิการชุมชนเป็นส่วนหนึ่งของระบบสวัสดิการสังคมที่กระจายอำนาจให้ชุมชนได้จัดสวัสดิการของชุมชนเอง สวัสดิการชุมชนมีนัยของการทำกิจกรรมเพื่อการพึ่งกันเองของชุมชนในระดับจุลภาคตามชาติพันธุ์ลักษณะของแต่ละชุมชนไปที่กลุ่มคน(ไม่ใช่ปัจเจกชน) ภายใต้กระบวนการสร้างและจัดระเบียบชุมชนโดยตรง(เช่น รูปแบบบริการ โครงการ และหน่วยจัดบริการ)เพื่อให้บรรลุการส่งมอบบริการชุมชนที่มีประสิทธิภาพ ความพยายามนี้เป็นกิจกรรมทางการเมืองโดยอ้อม คือ รัฐไม่จัดบริการเอง แต่เปิดโอกาสให้แก่คนในชุมชนและรับบริการเอง โดยหวังว่าสวัสดิการชุมชนนี้จะทำให้เกิดการจัดบริการชุมชนเพื่อตอบสนองปัญหาที่มียุ่งยากหลากหลายเป็นองรวม และยึดหยุ่นไปตามลักษณะเฉพาะของแต่ละชุมชนและแต่ละช่วงเวลาได้ดี ซึ่ง Dunham (1985 : 9-4; อ้างถึงใน ชัยวัฒน์ หนองรัตน์ 2546 : 10) ให้ความหมายของคำว่าสวัสดิการชุมชนว่า โดยหลักการแล้วสวัสดิการชุมชนเชิงสถาบันถือว่าเป็นสถาบันสังคมอย่างหนึ่งในระดับจุลภาคที่จัดบริการชุมชนโดยไม่เน้นลูกค้า (Non-consumer -service

agency) รายบุคคลแต่เน้นให้บริการโดยรวม (As a Whole) แก่สมาชิกทั้งชุมชน โดยอาศัยทัศนคติ และมาตรฐานความต้องการของชุมชนชนบทเป็นตัวตั้ง ดังนั้นสวัสดิการชุมชนในแต่ละชุมชนจะไม่กว้างไปกว่าความเข้าใจเรื่องสวัสดิการชุมชนที่มีอยู่

สรุป ความหมายของสวัสดิการสังคม คือรูปแบบของการบริหารจัดการกันเองของชุมชนหรือการพึ่งพาตนเองในชุมชนเพราะแต่ละชุมชนสภาพพื้นที่แตกต่างกันรวมทั้งวัฒนธรรมการดำรงชีพที่ต่างกันความต้องการจึงแตกต่างกัน

1.4 รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคม

ได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบสวัสดิการชุมชนไว้ ดังนี้

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (2544 : 6-7) ได้อธิบายลักษณะรูปแบบการจัดสวัสดิการโดยชุมชน ประกอบด้วย

1. การจัดสวัสดิการจากฐานองค์กรการเงินชุมชน ปัจจุบันองค์กรการเงินชุมชนประเภทต่างๆ ได้ให้ความสนใจกับการจัดสวัสดิการชุมชนมากขึ้นองค์กรการเงินบางประเภทจัดตั้งขึ้นมาโดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างสวัสดิการ โดยเฉพาะหรืออาจกล่าวได้ว่า “เงินเป็นเครื่องมือเป้าหมาย คือ สวัสดิการชุมชน”

2. จุดแข็งของการจัดสวัสดิการ โดยฐานกลุ่มออมทรัพย์ เช่น มีฐานเงินของตนเองทำให้คิดระบบสวัสดิการได้ตามปัญหาความต้องการและวงเงินที่มีอยู่ โดยไม่ต้องขึ้นอยู่กับเงินของแหล่งทุนภายนอก แต่ถ้ารัฐบาลเข้ามาสมทบก็จะช่วยให้ทำงานได้กว้างขึ้นเร็วขึ้น คนในชุมชนรู้จักกันรู้ข้อเท็จจริง ทำให้ไม่ต้องกรอกเอกสารมากหรือส่งต่อหลายขั้นตอนระเบียบกติกา การจ่ายสวัสดิการคล่องตัว การใช้สวัสดิการเป็นแรงจูงใจในการออม

3. การจัดสวัสดิการชุมชน โดยฐานการผลิต/ธุรกิจชุมชน จากภูมิปัญญาดั้งเดิมในการทำมาหากินที่สั่งสมมายาวนาน ประกอบกับการได้มีโอกาสไปดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสนับสนุนส่งเสริมของหน่วยงานทำให้ชุมชนหลายแห่งสามารถจัดสวัสดิการจากฐานการผลิตภายในชุมชน หรือจากกลุ่มที่รวมตัวกันทำธุรกิจชุมชน ได้

4. การจัดสวัสดิการ โดยบานทรัพย์เกษตรกรธรรมชาติ/สิ่งแวดล้อม หลายชุมชนได้หันมาอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ทำให้ความอุดมสมบูรณ์กลับคืนมาทำให้ชุมชนมีแหล่งอาหารที่มั่นคง สามารถลดรายจ่ายและสร้างรายได้ให้เกิดขึ้นได้ รวมทั้งเป็นกองทุนที่จะกลับคืนมาเป็นค่าใช้จ่ายในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้ยั่งยืนต่อไป

5. การจัดสวัสดิการจากฐานอุดมการณ์/ศาสนา องค์กรชุมชนหลายประเภทได้นำคำสอน/แนวปฏิบัติตามหลักศาสนาต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดสวัสดิการมากขึ้น

6. การจัดสวัสดิการโดยฐานชุมชนเมือง สวัสดิการที่สำคัญของชาวชุมชนแออัด คือ เรื่อง “บ้าน”

7. การจัดสวัสดิการผู้สูงอายุโดยผู้สูงอายุ ในปัจจุบันมีการรวมกลุ่มของผู้สูงอายุ เป็นเครือข่ายฯ หรือองค์กรเพื่อจัดสวัสดิการให้กว้างขวาง ครอบคลุมยิ่งขึ้น

8. การจัดสวัสดิการผู้ยากลำบาก โดยเครือข่ายองค์กรชุมชน สำนักงานกองทุน เพื่อสังคม (SIF) สนับสนุนงบประมาณ ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา ความตื่นตัวในการจัดสวัสดิการ โดยชุมชนที่เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการสนับสนุนงบประมาณจาก กองทุนเพื่อสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดสวัสดิการผู้ยากลำบาก ได้มีเครือข่ายองค์กร ชุมชนดำเนินการประมาณ 500 เครือข่าย สามารถจำแนกรูปแบบการจัดสวัสดิการองค์กรชุมชน ได้เป็น 3 รูปแบบ คือ

8.1 จัดในลักษณะกองทุนสงเคราะห์ ส่วนใหญ่เป็นเครือข่ายองค์กรชุมชนที่ ทำงานในเชิงสงเคราะห์อยู่แล้ว เช่น เครือข่ายผู้ติดเชื้อเอดส์ เป็นต้น

8.2 จัดในลักษณะกองทุนสงเคราะห์ร่วมกับกองทุนหมุนเวียน ลักษณะ กองทุนสงเคราะห์ใช้จ่ายเป็นเงินสงเคราะห์รายเดือน ซึ่งเงินจะหมด ไปถ้าไม่มีการเพิ่มเติม เหมือนกับประเภทกองทุนหมุนเวียน ส่วนใหญ่เป็นการสนับสนุนทุนอาชีพ ซึ่งคืนเงินต้น ไว้ที่ กองทุนเดิม ส่วนดอกเบี้ยเพิ่มในกองทุนสงเคราะห์เพื่อช่วยเหลือผู้ยากลำบากรายอื่นต่อไป

8.3 การสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชน เป็นการสมทบอัตรา 1:1 ตามวงเงิน กองทุนสวัสดิการกลุ่มออมทรัพย์ที่มีอยู่เดิม โดยมีเงื่อนไขว่าใช้เฉพาะดอกผลที่เกิดขึ้น และ เครือข่ายต้องรับผิดชอบสวัสดิการของผู้ด้อยโอกาสที่ไม่ได้เป็นสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์ ซึ่งเป็น โครงการของกองทุนหมุนเวียนชาวบ้านสงขลา

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารที่มีนักวิชาการได้รวบรวมเอาไว้ ดังนี้

2.1 ความหมายของการบริหารงาน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารงานไว้หลากหลาย ดังนี้

ลีลา สีนานูเคราะห์ (2530 : 25) กล่าวถึง กระบวนการจัดการ (การบริหาร) ว่าควร จะต้องประกอบไปด้วย 1. การวางแผน 2. การจัดองค์การและการจัดกำลังคน 3. การดำเนินงาน และประสานงาน 4. การควบคุม 5. การประเมินผล

ชาลซัย อาจินสมาจาร (2540 : 38) กล่าวว่า ความหมายของ การบริหาร หมายถึง ความพยายามที่จะสั่ง เนะ และผสมผสานความพยายามของมนุษย์ ซึ่งมีจุดรวมที่มุ่งสู่จุดหมายปลายทาง หรือเป้าหมายบางอย่าง การบริหารเป็นกิจกรรมที่จำเป็นของผู้บริหารในองค์การซึ่งมีหน้าที่สั่งการ ให้ความสะดวกในการทำงานของกลุ่มคน ที่มีวัตถุประสงค์เดียวกัน

วิโรจน์ สารัตนะ (2542 : 4) กล่าวว่า การบริหารเป็นทั้งศิลป์ ศาสตร์ และอาชีพ กล่าวคือ หน้าที่เป็นศิลป์ หมายถึง บุคคลได้ใช้ทักษะและความรู้ที่พัฒนาขึ้นของแต่ละบุคคล เพื่อให้บรรลุจุดหมายใดจุดหมายหนึ่ง หน้าที่เป็นศาสตร์ (Science) เป็นองค์ความรู้ในสิ่งที่เกิดจากการสืบค้นหาความรู้ใหม่ ด้วยวิธีเชิงวิทยาศาสตร์ มีการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์การประมวลผลข้อมูล การตั้งสมมุติฐาน และการทดสอบสมมุติฐาน หน้าที่เป็นอาชีพ(Profession) นั้น อาชีพเกิดจากความเป็นศิลป์และความเป็นศาสตร์ โดยพิจารณาจากเกณฑ์ที่แสดงถึงความ เป็นอาชีพใดๆ

ดรัคเกอร์ (Drucker, ม.ป.ป; อ้างถึงใน ศิริลักษณ์ คัมภีรานนท์. 2544 : 35) กล่าวว่า ในการบริหารเชิงพฤติกรรม การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น คือ การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยการอาศัยปัจจัยทั้งหลาย ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของเป็นอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานนั้น

สมยศ นาวิการ (2544 : 18) กล่าวว่า การบริหารคือ กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกขององค์การและใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

เสนาะ ดิยาวี (2544 : 1) กล่าวว่า การบริหาร คือ กระบวนการทำงานกับคนและ โดยอาศัยคน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยแยกสาระสำคัญของการบริหารออกเป็น 5 ลักษณะ คือ

1. การบริหารเป็นการทำงานกับคนและ โดยอาศัยคน
2. การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร
3. การบริหารเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผล
4. การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด
5. การบริหารจะต้องเผชิญกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

สรุป การบริหาร หมายถึง หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ร่วมกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยทรัพยากร

อันประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ มาประกอบการตามกระบวนการบริหาร

2.2 ผู้นำทางทฤษฎีการบริหาร

ผู้นำทางทฤษฎีการบริหารได้กล่าวถึงการบริหาร ไว้ดังนี้

เทเลอร์ (Taylor. 1911 : 107-109) เป็นเจ้าของทฤษฎีการบริหารตามแนววิทยาศาสตร์ เน้นการบริหารงานเพื่องานมิใช่เพียงการปฏิบัติตามวิธีง่าย ๆ แบบสามัญสำนึก การทำงานต้องมีหลักเกณฑ์เป็นวิทยาศาสตร์ โดยการแสวงหาทางเลือกที่ดีที่สุด ในการตัดสินใจดำเนินการเพราะเชื่อว่าจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและผลผลิตมากขึ้น สิ่งที่ Taylor ให้ความสำคัญศึกษามากที่สุด คือ เวลา และการเคลื่อนไหว

ฟาโยล (Fayol. 1946 : 96 -97) เป็นนักอุตสาหกรรมที่ยึดระเบียบวินัยมาก ได้เสนอวิธีการในการทำงานของพนักงานในองค์กรซึ่งเป็นการมององค์การในระดับของการปฏิบัติงานนั้น โดยเสนอแนวความคิดในการบริหารงานขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบของการบริหาร (Element of management) 5 ประการคือ

1. การวางแผน (Planning) ซึ่งได้แก่ การกำหนดภาพในอนาคตที่องค์กรต้องการจะบรรลุและวิธีการในการดำเนินการให้ประสบผล การวางแผนจะต้องมีลักษณะที่สำคัญ คือ มีความเป็นเอกภาพ (Unity) มีความต่อเนื่อง (Continuity) มีลักษณะยืดหยุ่น (Flexible) และมีความกระชับและชัดเจน (Precision) การวางแผนจะมีความเกี่ยวข้องกับการคาดการณ์อนาคตขององค์กร
2. การจัดรูปแบบหรือการจัดองค์กร (Organizing) องค์กรประกอบในเรื่องการจัดองค์กรเป็นการพิจารณาแบ่งงานภายในหน่วยงานว่าใครควรทำอะไร ในองค์กรควรประกอบด้วยหน่วยงานย่อยมากน้อยเพียงใด และแต่ละหน่วยงานย่อยควรจะทำหน้าที่ใดจึงจะทำให้งานในองค์กรบรรลุผล

3. การสั่งการ (Command) ได้แก่ การกำหนดหรือการมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการตามที่ต้องการ ได้ผู้ที่สั่งการจะต้องมีความรู้ในเรื่องของคนสามารถจัดการหรือจัดผู้ที่มีความสามารถออกไปจากองค์กรได้ สามารถยกตัวอย่างที่เห็นชัด สามารถสรุปการทำงานที่ผ่านมาได้ และไม่หมกมุ่นอยู่กับรายละเอียดมากนัก มีความสามารถในการเชื่อมโยงงานและบุคคลเข้าด้วยกัน

4. การประสานงาน (Co - ordination) เป็นการสร้างความกลมกลืนในการปฏิบัติงานขององค์กรให้ทุกส่วนในองค์กรทำงานเชื่อมโยงกันเพื่อให้เกิดเป้าหมายตามที่

ต้องการ โดยการเชื่อมกิจกรรมต่างๆ ในองค์การเข้าด้วยกันเป็นการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ

5. การควบคุม (Control) ได้แก่ การตรวจสอบการดำเนินการขององค์การให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ การควบคุมจะเป็นหน้าที่ที่มีความเกี่ยวข้องกับการวางแผนอย่างชัดเจน การควบคุมจะมุ่งพิจารณาข้อผิดพลาดและจุดอ่อนที่เกิดขึ้นเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงหน้าที่ทางการบริหารทั้งห้าประการนี้รู้จักกันในชื่อ POCCE ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องดำเนินการเพื่อให้เกิดผลตามที่วางไว้

ทีด (Tead. 1951 : 105) ได้วิเคราะห์กระบวนการบริหาร โดยมุ่งความสำคัญที่หน่วยงานย่อยๆ ในองค์การเป็นหลัก และได้เน้นความสำคัญในการบริหารและเป็นกระบวนการซึ่งมีอยู่ 10 ประการ คือ

1. การกำหนดความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของงานให้ชัดเจนและรัดกุม
2. การจัดทำแผนภูมิอย่างกว้างๆ ของโครงสร้างขององค์การหรือหน่วยงาน
3. กำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบและอำนาจให้บุคลากร
4. มอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยอาศัยหลักการกระจาย

อำนาจ

5. ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการไปด้วยดี
6. การปฏิบัติงานโดยรักษาปริมาณและคุณภาพของงานให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้น

อยู่เสมอ

7. จัดให้มีการติดต่อสัมพันธ์กับหน่วยงานที่มีคณะกรรมการเป็นตัวประสานงานในหน่วยงาน

8. บำรุงขวัญ กระตุ้น และให้กำลังใจเพื่อบุคลากรทุกคนได้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ

9. การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเทียบกับจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้แต่แรก

10. การพิจารณาในอนาคต เตรียมวางแผนในอนาคต โดยตั้งวัตถุประสงค์ความมุ่งหมายไว้รับสถานการณ์ในอนาคต เตรียมผู้ทาง ตลอดจนเครื่องมือต่าง ๆ ไว้ให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานขั้นต่อไปในอนาคต

เกร็ก (Gregg. 1957 : 274) ได้วิเคราะห์และสรุปกระบวนการบริหารไว้ 7 ขั้นตอน คือ

1. การตัดสินใจสั่งการ ซึ่งเป็นหัวใจของกระบวนการบริหาร

2. การวางแผน ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารงานทุกประเภท ถ้าขาดการวางแผนกิจกรรมนั้นจะไม่สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การจัดองค์การ ทำให้เกิดควมมีระบบระเบียบในการปฏิบัติงาน กำหนดอำนาจหน้าที่และตำแหน่งต่างๆ อย่างชัดเจน

4. การติดต่อสื่อสารซึ่งเป็นกระบวนการส่งข่าวสาร คำสั่ง คำอธิบายจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง จากหน่วยงานหนึ่งไปยังอีกหน่วยงานหนึ่ง ซึ่งจะต้องชัดเจน ใจความก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน

5. การใช้อิทธิพลกระตุ้นให้บุคลากรทำงาน ซึ่งหน่วยงานทุกชนิดจำเป็นต้องมีระบบควบคุมบังคับบัญชา เพื่อให้กิจการต่างๆ ดำเนินไปอย่างราบรื่น โดยการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นรวมทั้งการกระตุ้นให้ผู้ทำงานปฏิบัติอย่างเต็มที่

6. การประสานงาน ซึ่งเป็นการร่วมมือระหว่างบุคคลต่อบุคคล หรือหน่วยงานต่อหน่วยงาน มีการติดต่อสัมพันธ์ช่วยเหลือกันด้านบุคคล วัสดุ และทรัพยากรอื่นๆ

7. การประเมินผลงาน เป็นการติดตามผลงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องกัน มีการประเมินตรวจสอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามเป้าหมาย

เซียร์ (Zeer. 1959 : 17; อ้างถึงใน สุพจน์ พันธุ์ชูเพชร. 2538 : 13) ได้นำรายการของกระบวนการตามความเห็นของนักบริหารทั้งหลายที่ได้แยกไว้ถึง 35 รายการ แล้วนำมาวิเคราะห์และประมวลกระบวนการบริหารใหม่ โดยแบ่งกระบวนการบริหารได้ดังนี้

1. การวางแผน หรือการวางโครงการ (Planning)
2. การจัดการองค์การ (Organizing) โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งไว้แน่นอน รัดกุม

3. การวินิจฉัยสั่งการ คือ การมอบหมายงาน (Directing)

4. การประสานงาน (Co-ordination)

5. การควบคุม และติดตามดูแลการปฏิบัติงาน (Controlling)

เมโย (Mayo 1954 : 45) มีแนวคิดในการบริหารองค์การด้วยการเสริมสร้างมนุษย์สัมพันธ์ภายในเพราะเชื่อว่าการปฏิบัติภารกิจใดๆ ถ้าบุคลากรมีความเข้าใจเห็นใจ ที่ดีต่อกันแล้ว ก็จะทำให้เกิดขวัญและผลผลิตตามมา ดังนั้นวิธีแก้ปัญหามาได้ รับความสนใจจากนักบริหารมากในระยะหลัง โดยเฉพาะองค์การธุรกิจ ซึ่งแนวความคิดที่สำคัญนั้นมีดังนี้

1. คนไม่ใช่เครื่องจักร แต่เป็นสิ่งมีชีวิต มีขวัญ ต้องการได้รับสิ่งเร้า หรือแรงกระตุ้นที่ดี การทำงานจึงจะดีขึ้น

2. ปริมาณการทำงานของคนไม่ใช่ขึ้นอยู่กับความสามารถทางกายภาคแต่เพียงอย่างเดียว หากขึ้นอยู่กับความสามารถทางสังคมและทางจิตวิทยาด้วย

3. บำเหน็จรางวัลทางจิตใจมีผลต่อการกระตุ้นการทำงานและให้ความสนใจมากกว่าบำเหน็จทางด้านวัตถุ

4. การแบ่งแยกการทำงานตามลักษณะเฉพาะของงานมิได้เป็นหลักประกันว่าจะอำนวยความสะดวกในการทำงานเสมอไป

เวเบอร์ (Weber, 1968 : 10) หรือการบริหารแบบระบบราชการมีมาช้านาน และมีอิทธิพลในระบบราชการยิ่ง เพราะเป็นระบบที่กำหนดหน้าที่ไว้ชัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบังคับบัญชาใครขึ้นกับใคร ใครควบคุมใครจะบัญญัติไว้ชัดเจน ระบบนี้มีข้อพิพาทวิจารณ์ถึงข้อดีข้อเสียกันมาก ถึงแม้ระบบบริหารจะได้รับการพัฒนาก้าวหน้าเป็นลำดับ แต่ทฤษฎีของท่านก็ยังมีอิทธิพลมาถึงปัจจุบันโดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. มีการกำหนดหน้าที่อย่างแน่นอนของแต่ละคน
2. มีการบังคับบัญชาเป็นขั้นตอน
3. มีเกณฑ์วางไว้เป็นแบบแผนปฏิบัติและยึดเป็นธรรมเนียม
4. การปฏิบัติงานไม่ยึดตัวบุคคลเน้นความถูกต้องยุติธรรม
5. การคัดเลือกคนเข้าสู่องค์การใช้ระบบคุณธรรม
6. ยึดหลักประสิทธิภาพของงานและส่งเสริมคนทำงานดี
7. องค์การราชการต้องต่อเนื่องหยุดยั้งมิได้
8. หน้าที่และความรับผิดชอบมีความสำคัญมากในการบริหาร

เซอร์เมอร์ฮอม (Schermerhorn, 1989 : 21) ให้แนวคิดเกี่ยวกับภารกิจการบริหารว่า กระบวนการบริหารงานจำเป็นต้องมีภารกิจ 4 ประการ เรียกว่า "Four function of management" ได้แก่

1. การวางแผน หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดเป้าหมายและกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม การวางแผนจึงเป็นหัวใจสำคัญของการกำหนดเป้าหมายและกำหนดแนวทางเพื่อให้การทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
2. การจัดองค์การ หมายถึง การกำหนดตัวบุคคล จัดสรรคน และวัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมและกลมกลืนกับการปฏิบัติงานตามแผนงาน ดังนั้นการจัดองค์การจะปรับเปลี่ยนไปเพื่อให้เข้ากับศักยภาพในภารกิจที่ปฏิบัติ ตลอดจนการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติและการจัดทรัพยากรสนับสนุนการปฏิบัติงาน

3. การอำนวยความสะดวกหรือชี้แนะ หมายถึง การนำองค์การให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ทั้งการกำหนดแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติการตามแผน และยังหมายถึงการสร้างความเห็นชอบร่วมกัน การสนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่วางไว้

4. การควบคุมและติดตามผลการทำงาน หมายถึง การติดตามการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมาย โดยมีการปรับปรุงแก้ไขงาน และรวมถึงกระบวนการรวบรวมและสะท้อนผลของการปฏิบัติงาน เพื่อปรับเปลี่ยนตลอดจนสร้างวิธีการปฏิบัติงานใหม่

คูนท์ และเวริช (Koontz and Wehrich, 1990 : 26 -27 อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน. 2545 : 193-194) เสนอกระบวนการของหลักการบริหารงานไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดระบบองค์การ (Organizing)
3. การจัดบุคลากร (Staffing)
4. การเป็นผู้นำในองค์การ (Leading)
5. การควบคุมการดูแล (Controlling)

สรุปได้ว่า การบริหารคือ การอำนวยการให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง คน เงิน วัสดุ ให้เกิดผลงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังนั้นการบริหารที่ดีต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ มีประสิทธิภาพสูงสุด ประหยัดมากที่สุด ใช้เวลาน้อยที่สุด ใช้ต้นทุนต่ำที่สุด มีผลงานสมบูรณ์ที่สุด และตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการสูงสุด

2.3 หน้าที่ทางการบริหารงาน

หน้าที่ทางการบริหารงาน คือ กระบวนการบริหารงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การประสานงาน และการควบคุม ที่มีทั้งนักวิชาการของไทยและของต่างประเทศได้ให้แนวคิดไว้ ดังนี้

2.3.1 การวางแผนงาน

การวางแผนมีความสำคัญต่อการบริหารงานเพราะเป็นตัวกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานภายในองค์กร นักวิชาการได้ให้แนวคิดด้านการวางแผน ดังนี้

พะยอม วงศ์สารศรี (2534 : 82) กล่าวว่า การกำหนดวิธีการปฏิบัติงานมีความสำคัญดัง

1. กำหนดขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายองค์กร
2. กำหนดขึ้นโดยผ่านการวิเคราะห์อย่างรอบคอบเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาความซับซ้อนและล่าช้าในการปฏิบัติงาน
3. กำหนดขึ้นด้วยการพิจารณาความเหมาะสมกับองค์กร เพราะวิธีปฏิบัติขององค์กรหนึ่งอาจไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ของอีกองค์กรหนึ่งก็ได้
4. มีการพิจารณาทบทวนวิธีการปฏิบัติงานที่ใช้อยู่เป็นระยะ ๆ เพื่อให้วิธีปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้นเป็นแนวทางให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้องรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2536 : 18) ให้ความหมายว่า การวางแผน คือ กระบวนการเตรียมเรื่องที่จะตัดสินใจอย่างมีหลักเกณฑ์ เพื่อให้การดำเนินงานที่จะทำหรือปฏิบัตินั้น สามารถนำปัจจัยที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานดังกล่าวบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ภายในเวลาที่กำหนด

สมชาย เบ้าหล่อเพชร (2542 : 15) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการวางแผน ดังนี้

1. วัตถุประสงค์และเป้าหมาย การกำหนดวัตถุประสงค์ คือ การกำหนดจุดหมายปลายทางของการดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้สำเร็จ ส่วนการกำหนดเป้าหมายเป็นการกำหนดรายละเอียดของวัตถุประสงค์ ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจนและง่ายต่อการเข้าใจ สามารถทำให้สำเร็จได้ และวัดผลการทำงานได้ในรูปของเวลา ปริมาณ และคุณภาพ
2. เป็นระบบหลังจากกำหนดวัตถุประสงค์และทราบว่าจะดำเนินกิจกรรมอะไรแล้ว จะต้องคิดหาวิธีการที่จะให้ผลงานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์โดยคำนึงถึงตัวป้อน ปัจจัย กระบวนการ จนกระทั่งได้ผลผลิตออกมา
3. มีความสอดคล้องกับความต้องการของคนส่วนใหญ่ในสังคม การวางแผนใดๆ ก็ตามจุดหมายปลายทางคือ ต้องการให้คนส่วนใหญ่ได้ประโยชน์ เป็นธรรม และประหยัดทรัพยากร
4. ข้อมูลหรือข่าวสาร จะนำมาใช้ประกอบการทำนายเหตุการณ์ในอนาคต โดยอาศัยเครื่องมือทางสถิติและคณิตศาสตร์ เนื่องจากการวางแผนเป็นการกำหนดว่าจะทำอะไรในอนาคต ดังนั้นข้อมูลหรือข่าวสารต่างๆ ที่ได้มาจากการบันทึก สถิติ หรือการออกสำมะ

จะเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อการวางแผนมาก ซึ่งจะมีผลกำไรให้การดำเนินกิจกรรมตามแผนนั้นลดความเสี่ยงลงและเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด

5. การเปรียบเทียบทางเลือก ในการวางแผนจำเป็นจะต้องสร้างทางเลือกเอาไว้มากๆ และวิเคราะห์หาทางเลือกที่ดีที่สุด

สมคิด บางโม (2545 : 88) กล่าวว่า กระบวนการวางแผนหมายถึงขั้นตอนในการวางแผนตั้งแต่ต้นจนจบว่าต้องการทำอะไรบ้าง ก่อน หลังอย่างไร โดยแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน คือ เตรียมการ และรวบรวมข้อมูล ประเมินผล ปฏิบัติตามแผน กำหนดแผน วิเคราะห์ข้อมูล

สรุปได้ว่าการวางแผนงาน หมายถึง กระบวนการเตรียมกระทำในการปฏิบัติงานเพื่อใช้กำหนดเป็นวัตถุประสงค์และเป้าหมายเพื่อให้งานดำเนินบรรลุผลสำเร็จ

2.3.2 การจัดการองค์กร

การบริหารงานจะมีความสะดวก รวดเร็ว ขึ้นอยู่กับระบบการจัดการองค์กรที่ดี นักวิชาการให้แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการองค์กร ดังนี้

กิติมา ปรีดีดิลก (2529 : 214) กล่าวว่า การจัดองค์กรเป็นเทคนิคพื้นฐานของการบริหารงาน เพราะการจัดองค์กรมีลักษณะเป็นการกำหนด โครงสร้างขององค์กรนั้น ๆ ขึ้นมาเป็นการช่วยให้ทราบถึง ตำแหน่งหน้าที่และการควบคุมบังคับบัญชาอย่างกว้าง ๆ ทำให้สามารถจัด โครงสร้างเหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

ธีรวุฒิ ประทุมพนพรัตน์ (2530 : 37-38) กล่าวว่า การจัดองค์กรเป็นการกำหนดรูปแบบและ โครงสร้างให้กับองค์กรแต่ละองค์กรตามลักษณะงานที่แบ่งกันทำหน้าที่รับผิดชอบใครประสานงานกับใคร ช่วยเหลือให้ความสะดวกใคร และเชื่อฟังใคร ที่จุดไหน ภายใต้อะไรบ้างบังคับใครให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ธงชัย สันติวงษ์ (2535 : 13) ให้ความหมาย การจัดองค์กร หมายถึง การพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้งานต่างๆ สามารถดำเนินไป โดยมีการประสานงานกันอย่างดี และได้สรุปความสำคัญของการจัดองค์กร ดังนี้

1. ช่วยให้การบริหารงานสะดวกรวดเร็วขึ้น
2. การจัดระบบที่ถูกต้องและเหมาะสมก่อให้เกิดประโยชน์ในการขจัดปัญหาการซ้ำซ้อนของงาน ช่วยให้เห็นความสำคัญของงานที่สำคัญๆ
3. ช่วยให้องค์กรขยายใหญ่โตและก้าวหน้ายิ่งขึ้น มีการวางแผนล่วงหน้า และพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี

4. การจัดแบ่งงานตามลักษณะงาน เพื่อให้เหมาะสมกับบุคคลนั้นๆ จะช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ก่อให้เกิดความสนใจงานในหน้าที่ของตนมากขึ้น

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว (2542 : 39) ให้ความหมายว่า การจัดการองค์กร หมายถึง การจัดคน เครื่องจักร เครื่องมือ วัสดุดิบและอื่นๆ ให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของธุรกิจนั้นๆ

วรรัตน์ เทียวไพรี (2545 : 109) ให้ความหมาย การจัดการ หมายถึง กระบวนการในการจัดรายละเอียดของงานทุกอย่างที่จะต้องทำ และทรัพยากรที่ต้องใช้เพื่อแบ่งงานและทรัพยากรให้กับสมาชิกในองค์กรดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และการที่องค์กรเป็นระบบเปิด การจัดการองค์กรจึงต้องคำนึงถึงการจัดระบบภายในองค์กรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม กระบวนการในการจัดแบ่งงาน และทรัพยากรในองค์กรนี้จะสะท้อนถึงการจัดแบ่งกลุ่มงาน แผนกงาน สายการบังคับบัญชา และกลไกในการประสานงานในองค์กร

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2546 : 2) กล่าวว่า การจัดการ คือ กระบวนการประสานงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness)

สรุป การจัดการองค์กร หมายถึง การกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ให้โครงสร้างหน่วยงานเหมาะสม และสอดคล้องกับ โครงสร้างหลักขององค์กร การแบ่งหน้าที่ และการจัดสายงาน การบังคับบัญชาที่เอื้ออำนวยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จ การวางกระบวนการของงานที่ส่งผลรวดเร็วฉับไว และการวางตัวผู้รับผิดชอบให้แต่ละคน สามารถแสดงความรู้ ความสามารถ ในการทำงานอย่างเต็มที่

2.3.3 การประสานงาน

การติดต่อสัมพันธ์ขององค์กรที่มีประสิทธิภาพดีมีผลจากการประสานขององค์กร นักวิชาการ ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับการประสาน ไว้ดังนี้

ประทาน คงฤทธิศึกษากร (2529 : 104) ให้ความหมายว่า การประสานงานคือ การที่คนในองค์กรเดียวกันหรือหลายองค์กรได้ทำงานร่วมกัน เป็นไปตามวัตถุประสงค์และแผนที่ได้กำหนดไว้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หรือจะให้ความหมายอีกนัยหนึ่งว่า หมายถึงการช่วยกันทำงานภายใต้วัตถุประสงค์หรือแผนอันเดียวกันให้เกิดความสำเร็จภายในกำหนดระยะเวลาด้วย

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2535 : 80) ให้ความหมายว่า การประสานงาน หมายถึง การสื่อความต้องการ ความคิด ความรู้สึก ไปสู่ความเข้าใจในเป้าหมายระหว่างบุคคลต่อบุคคล กลุ่มต่อกัน หรือระหว่างองค์กรต่อองค์กรเข้าด้วยกัน เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่าง สอดคล้อง หรือตรงตามวัตถุประสงค์ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน

นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2540 : 18) กล่าวว่า การประสานงาน เรียกอีกอย่างหนึ่ง ว่า การรวมกันซึ่งองค์กรได้แบ่งกิจกรรมมาจากการบริหาร และจัดหาวิธีการที่จะทำให้งิจกรรม เฉพาะอย่างเข้ากับกิจกรรมอื่นๆ ดังนั้นการประสานงานและการรวมกันจึงเป็นสิ่งเดียวกัน

ปาริชาติ จันทร์จรัส และคณะ (2504 : 62 อ้างถึงใน วิจัยกษณา หุตานนท์. 2545 :

16) อธิบายถึงแนวคิดรูปแบบการประสานงาน ไว้ว่า การประสานงานระหว่างองค์กร เป็น รูปแบบที่เกิดขึ้นกรณีที่หน่วยงานแรกรับเรื่องไม่สามารถจัดบริการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาหรือ ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการได้เนื่องจากข้อจำกัดในบริการของหน่วยงานหรือของ ผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องอาศัยการส่งเรื่องต่อ หรือการขอรับการสนับสนุนช่วยเหลือ จากหน่วยงานอื่นเพิ่มเติม ในการประสานงานระหว่างองค์กร สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 รูปแบบ คือ

1) รูปแบบการประสานงานที่เป็นทางการ การประสานงานรูปแบบนี้จะใช้ ในรูปแบบของการทำหนังสือตามระเบียบราชการ หรือตามแบบฟอร์ม และขั้นตอนที่กำหนด ไว้ตามระเบียบของแต่ละหน่วยงานที่วางไว้ การประสานงานแบบนี้จะเป็นการประสานงาน ตามบทบาทหน้าที่ และขอบเขตของงานที่รับผิดชอบ อย่างไรก็ตามจากการต้องปฏิบัติตาม ระเบียบขั้นตอนบางครั้งการประสานงานแบบนี้อาจค่อนข้างล่าช้า และไม่สอดคล้องกับ สถานการณ์เร่งด่วนที่ต้องการความรวดเร็ว

2) รูปแบบการประสานงานไม่เป็นทางการ เช่น การใช้โทรศัพท์ การเขียนจดหมาย การส่งตัวแบบไม่เป็นทางการ เป็นต้น เพื่อลดระเบียบขั้นตอนซึ่งต้องใช้เวลาในการดำเนินงานออกไป โดยส่วนใหญ่รูปแบบนี้จำถูกนำมาใช้กรณีผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด แต่รูปแบบนี้อาจไม่เหมาะสมกับระเบียบ และไม่ถูกต้องตามขั้นตอนที่จำเป็นต้องมีลำดับขั้นเป็นหลักฐานไว้

3) รูปแบบการประสานงานแบบผสม เป็นการประสานงานโดยใช้รูปแบบไม่เป็นทางการและเป็นทางการร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหาความล่าช้าของระเบียบขั้นตอนใน สถานการณ์ที่ต้องการความเร่งด่วนในการปฏิบัติงาน โดยอาจเป็นการติดต่อแบบไม่เป็น

ทางการ แล้วจึงทำเรื่องประสานงานแบบเป็นทางการตาม เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่วางไว้ อย่างไรก็ตามรูปแบบการประสานงานทั้ง 3 รูปแบบ มีข้อดีและข้อเสียต่างกัน โดยทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของหน่วยงาน หรือเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นหลัก โดยส่วนใหญ่ผู้ประสานงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดี และติดต่อกันเป็นประจำจนเกิดความสนิทสนม มีความยืดหยุ่นในระเบียบการปฏิบัติงานมักจะใช้การประสานงานแบบที่ 2 และ 3 ส่วนการประสานงานแบบเป็นทางการ จะเป็นการประสานงานวิธีที่ถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์และสามารถประยุกต์ใช้ได้ทั่วไป

สรุป การประสานงาน หมายถึง การจัดกลุ่มขององค์กรอย่างมีระเบียบ เป็นการร่วมมือ มีการติดต่อสัมพันธ์ช่วยเหลือกัน เพื่อให้เกิดการกระทำอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้การบริหารสอดคล้องและบรรลุตามวัตถุประสงค์

2.3.4 การควบคุมติดตาม

นักวิชาการได้เสนอแนวคิดการควบคุมติดตาม ดังนี้

จินทนา สาขากร และคณะ(2548) การควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO การควบคุมภายในหมายถึง กระบวนการซึ่งร่วมกันทำให้บังเกิดผลโดยคณะกรรมการผู้บริหารและบุคคลอื่น ๆ ขององค์กรถูกออกแบบขึ้นมาเพื่อให้ความเชื่อมั่นอย่างสมเหตุสมผลเกี่ยวกับการบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งมี 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน
2. ความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงิน
3. การปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ

ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการที่มีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน องค์ประกอบเหล่านี้ได้มาจากแนวทางที่ผู้บริหารดำเนินธุรกิจและมีการเชื่อมโยงเข้ากับกระบวนการทางการบริหาร ดังนี้

- 1) สภาพแวดล้อมการควบคุม
- 2) การประเมินความเสี่ยง
- 3) กิจกรรมการควบคุม
- 4) สารสนเทศและการสื่อสาร
- 5) การติดตามประเมินผล

บรยองค์ โดจินคา (2542 : 204-205) กล่าวว่า คำว่า ควบคุม อาจทำให้เกิดความรู้สึกในด้านลบ ทั้งในแง่เป็นการจับผิดและถูกตรวจสอบ แต่ที่จริงแล้วการควบคุมมีความหมายด้านบวกในการช่วยเหลือให้ได้ผลตามเป้าหมายด้วย

1) การควบคุม หมายถึง กระบวนการในการกำกับ และติดตามการปฏิบัติงาน เพื่อให้แน่ใจว่าผู้ปฏิบัติงานทำได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

2) การควบคุม หมายถึง การตรวจสอบ กำกับให้กิจกรรมต่างๆ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

3) การควบคุม หมายถึง การติดตามผลงานที่เกิดขึ้นจริง เปรียบเทียบกับแผนงานและการปรับปรุงแก้ไขเมื่อจำเป็นทั้งนี้ยังได้เสนอกระบวนการควบคุมงาน ดังนี้

3.1) การพิจารณาวัตถุประสงค์ (Objectives) โดยพิจารณาวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนงานหรือเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้

3.2) การกำหนดมาตรฐานงาน (Standards) โดยพิจารณาสำหรับที่จะวัดผลการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยปกติการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย และมาตรฐานงานจะกำหนดไว้ในขั้นตอนของการวางแผนงาน

3.3) การวัดผลงาน (Measuring) โดยการกำหนดวิธีการวัด ผลงานตามมาตรฐานงาน และกำหนดการวัดผลงานตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ หรือเปรียบเทียบกับกิจกรรมที่กำหนดไว้ตามแผนงาน

3.4) การเปรียบเทียบ (Comparing) ผลงานกับมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือการประเมินผลงาน (Evaluation) โดยนำผลงานจากที่วัดได้มาเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือเปรียบเทียบกับกิจกรรมที่กำหนดไว้ตามแผนงาน ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่างานดำเนินไปตามมาตรฐานหรือที่กำหนดไว้ในแผนงานหรือไม่

3.5) การดำเนินงานแก้ไข (Correcting) โดยการพิจารณาปัญหาที่เกิดขึ้นในกรณีที่ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานหรือตามแผนที่กำหนดไว้ แล้วหาวิธีการแก้ไขปัญหา เพื่อให้งานดำเนินไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2544 : 186) ได้ให้ความหมายของการควบคุม ไว้ว่าความมุ่งหมายในการควบคุม ก็คือ ความต้องการให้พนักงาน เจ้าหน้าที่ ได้รู้ถึงอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ซึ่งสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1) เพื่อให้ทราบว่าการปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างถูกต้องและตรงตามแผนที่กำหนด

2) เพื่อให้ทราบ่วิธีปฏิบัติงาน มีอุปสรรคน้อยเพียงใด การควบคุมใช้ประกอบการวางแผน จึงสามารถคาดการณ์การปฏิบัติการได้ล่วงหน้า สามารถเตรียมการแก้ไขได้

3) เพื่อให้คำแนะนำและปรับปรุงแก้ไขงานให้ดียิ่งขึ้น

4) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

5) เพื่อตรวจสอบว่าการที่มอบงานให้ผู้หนึ่งผู้ใดปฏิบัติงานนั้น ผู้นั้นได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายงานหรือไม่

ปรกรณ์ ปริยากร (2545 : 66) กล่าวว่า การติดตามงาน (Monitoring or follow up) เป็นการพิจารณาข้อมูลที่แสดงผลการดำเนินงานของระบบงานที่วางไว้ ซึ่งปกติจะให้ความสำคัญในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่

1) การใช้ทรัพยากร (Input) เป็นไปตามเงื่อนไขหรือข้อกำหนดต่าง ๆ ในแผนงานหรือไม่

2) การปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามขั้นตอนหรือกระบวนการด้านต่าง ๆ (Process) ที่วางไว้ในแผนงานหรือไม่

3) การพิจารณาผลงาน (Output) ที่เกิดขึ้น ว่ามีปริมาณ คุณภาพ และเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ในแผนงานหรือไม่

4) การติดตามผลลัพธ์ (Outcome) ว่าได้รับการยอมรับและถูกนำไปใช้ประโยชน์ในหมู่ผู้รับบริการ ตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่

สรุป การควบคุมติดตาม หมายถึง การตรวจสอบ กำกับ ดูแลการบริหารงานและการหาข้อบกพร่อง ปัญหา อุปสรรค จากการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และปฏิบัติงานให้ตรงกับแผนที่วางไว้

2.4 ความสำคัญของการบริหาร

โดยทั่ว ๆ ไปแล้วการบริหารงานมีความสำคัญต่อองค์กรดังนี้ (บุญชนะ อัครถาวร. 2508 : 48)

2.4.1. ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

2.4.2 ช่วยให้นุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพราะมีระบบนิเทศแนะนำ

2.4.3. ทำให้แต่ละคนมีหน้าที่มีส่วนเป็นเจ้าของเกิดความรับผิดชอบ

2.4.4. ช่วยให้มีการใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.5. ทำให้การปฏิบัติงานเป็นวิทยาศาสตร์มีระบบมีขั้นตอน

ดังนั้น การบริหารจึงมีความสำคัญในการเพิ่มผลผลิต และเสริมสร้างความก้าวหน้า ความมั่นคงให้แก่สถาบันอย่างมาก หน้าที่ของผู้บริหาร คือ ต้องทำงานให้สำเร็จลุล่วงโดยคณะผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา การตัดสินใจที่มีข้อมูลอย่างถูกต้องดังนั้น เมื่อผู้บริหารอยู่ในฐานะเป็นผู้ตัดสินใจจำเป็นต้องมีทักษะขั้นพื้นฐานที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1) ทักษะด้านเทคนิค คือ ความสามารถในการใช้วิธีการ อุปกรณ์และเทคนิคต่างๆ สำหรับปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะทักษะดังกล่าวนี้ได้มาจากทั้ง ประสบการณ์ และการศึกษา เช่น นักบัญชี วิศวกร นายช่าง

2) ทักษะด้านเทคนิค คือ ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นความสามารถในการจูงใจคนให้ทำงานตามหน้าที่ สร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร ให้ทุกคนเกิดความรู้สึกรักศรัทธาและภักดีต่อองค์กร

3) ทักษะด้านความคิด คือ ความสามารถของผู้บริหารในการมององค์การในภาพรวม สามารถวิเคราะห์ปัญหาตลอดแนวทางแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาองค์การ เป็นทักษะที่มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารระดับสูงที่ต้องใช้ความคิดอ่าน วางแผน ตัดสินใจ ดำเนินการทั้งปวงขององค์การ

สรุป ความสำคัญของการบริหารเป็นการเพิ่มผลผลิต และเสริมสร้างความก้าวหน้า ความมั่นคงให้แก่สถาบัน โดยผู้บริหารต้องมีเทคนิคในการบริหารคือมีความสามารถในการใช้อุปกรณ์ มีความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ และสามารถวิเคราะห์ปัญหา

2.5 กระบวนการในการดำเนินโครงการ

วิชรินทร์ สุทธิชัย (2550 : 181-182) ได้กล่าวถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในโครงการให้สอดคล้องกับหลักการบริหารโครงการดังนี้

2.5.1 การทำความเข้าใจกับเป้าหมาย นโยบาย และปรัชญาในการดำเนินโครงการอีกครั้ง หากยังไม่เหมาะสม สามารถทำการแก้ไขปรับปรุงได้ก่อนลงมือทำ

2.5.2 การทำความเข้าใจกับวิธีการดำเนินโครงการ แนวทางปฏิบัติงาน ความเป็นไปได้ของแนวทางปฏิบัติ รวมทั้งบทบาทของบุคคลต่างๆ ในโครงการ

2.5.3 การจัดเตรียมแผนปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับทรัพยากรงบประมาณ และกำลังคนของโครงการ

2.5.4 การเตรียมความพร้อมสำหรับการบริหารทั่วไปในโครงการ เช่น การเตรียมบุคคล องค์กร การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การมอบหมายความรับผิดชอบ เป็นต้น รวมทั้งการฝึกอบรมบุคลากรในโครงการให้พร้อมสำหรับงานที่ได้รับมอบหมาย

2.5.5 ลงมือปฏิบัติ

2.5.6 การควบคุมโครงการ

2.5.7 การปรับปรุงแผนการปฏิบัติงานหากมีความจำเป็น

2.5.8 การรายงานความก้าวหน้าในการดำเนิน โครงการต่อผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารระดับสูง

2.5.9 การตรวจสอบคุณภาพของผลงานที่ได้รับว่าตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่ นอกจากนั้น การกำหนดการในการดำเนินโครงการถือเป็นการสร้างความมั่นใจว่าในการดำเนินโครงการ ผู้บริหารและผู้จัดการโครงการสามารถสร้างผลลัพธ์ของโครงการ สร้างจุดตรวจสอบเพื่อติดตามและประสานโครงการ ตลอดจนดำเนินการให้แล้วเสร็จตามกำหนดการ ดังนั้นกำหนดการโครงการจึงเป็นการกำหนดกรอบเวลา หรือ เวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด เวลาสำรอง(Float) ของกิจกรรมแต่ละกิจกรรมของโครงการ

3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการดำเนินงาน

3.1 ความหมายของการดำเนินงาน มีผู้อธิบายความหมายของการดำเนินงานไว้ดังนี้
 ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526 : 42) ได้อธิบายเกี่ยวกับการดำเนินงานไว้ว่า เป็นพฤติกรรมด้านการปฏิบัติงาน เป็นการใช้ความสามารถที่แสดงออกทางร่างกาย รวมทั้งการปฏิบัติ และพฤติกรรมที่แสดงออก และสังเกตได้ในสภาวะการณ์หนึ่ง ๆ หรืออาจเป็นพฤติกรรมที่ล่าช้า คือบุคคลไม่ได้ปฏิบัติทันที แต่คาดคะเนว่าอาจปฏิบัติในโอกาสต่อไป เป็นพฤติกรรมต้องอาศัยพฤติกรรมระดับต่างๆ เป็นส่วนประกอบ ทั้งทางความรู้ และทัศนคติ สามารถประเมินผลได้ง่าย

สรุปได้ว่า การดำเนินงาน คือ การปฏิบัติงานที่บุคคลแสดงออกทางกายและเป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ซึ่งการดำเนินงานอาจปฏิบัติได้ทันทีหรืออาจมีความล่าช้าตามปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความรู้ ทัศนคติ โอกาส เป็นต้น

3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงาน มีดังนี้

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526 : 46) ได้อธิบายเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานไว้ดังนี้

3.2.1 ลักษณะประชากร เป็นลักษณะที่ช่วยให้เห็นถึงภูมิหลังของบุคคล เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานะทางเศรษฐกิจ สังคม สถานที่อยู่อาศัย ขนาดครอบครัวตลอดจน สิ่งอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกันอย่างไรก็ตามลักษณะประชากรอย่างเดียวยังไม่เป็นเครื่องชี้วัดที่ดีที่จะแสดงถึงผลการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งนี้ยังมีสิ่งที่เกี่ยวข้อง คือ ความรู้ ความสามารถ และลักษณะทางจิตวิทยา

3.2.2 ลักษณะด้านความสามารถเป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญในการพิจารณาเลือกคนเพื่อมาดำเนินงาน ความรู้ความสามารถเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่สามารถกระตุ้นให้เกิดความพยายามในการทำงานเป็นแรงจูงใจขั้นต้นที่มีผลกระทบต่อ ใหวพริบของบุคคลที่เอาขณะสภาพแวดล้อมได้ บุคคลที่รู้สึกรู้ว่ามีความรู้ความสามารถในงานของเขา สามารถคิด ได้ว่าเขาจะทำงานอย่างจริงจัง ดังนั้น ความรู้ ความสามารถ แบ่งได้ 2 ด้าน คือ ด้านกายภาพ และด้านสมอง ซึ่งบ่อยครั้งได้ใช้ผลการเรียนเป็นเครื่องชี้วัดถึงแนวโน้มของความรู้ ความสามารถ ด้านสมองและการปฏิบัติงาน

3.2.3 ลักษณะด้านจิตวิทยา เป็นการแสดงแนวโน้มของพฤติกรรมแต่ละบุคคลที่เกิดขึ้น และมีอิทธิพลค่อนข้างถาวรต่อพฤติกรรม ลักษณะทางจิตวิทยาเหล่านี้ เช่น ทักษะคิด การรับรู้ ความต้องการ และบุคลิกภาพ เป็นต้น อย่างไรก็ตามความสำคัญของคุณลักษณะประชากรเหล่านี้ขึ้นอยู่กับธรรมชาติ และความจำเป็นแต่ละงาน ซึ่งเซอร์เมอร์ฮอร์นและคณะเห็นว่าคุณลักษณะประชากรจะต้องมีความเหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละงาน เพื่อที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ

3.2.4 ความพยายามในการทำงาน คุณลักษณะประชากรที่มีความเหมาะสมกับความจำเป็นของงานนั้น ยังไม่สามารถที่จะทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูง ทั้งนี้ยังมีตัวแปรหนึ่งที่สำคัญและต้องมีคือ ความพยายามในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานนั้นคือ ต้องมีแรงจูงใจที่จะทำงานเป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่มีผลโดยตรงและคงไว้ซึ่งความพยายามในการทำงาน คนที่มีแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญที่จะช่วยกำหนดความพยายามในการทำงาน

3.2.5 การสนับสนุนจากองค์การในการปฏิบัติงานของบุคคลจึงจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ บุคคลที่มีลักษณะบุคคลตรงกับความต้องการงาน และได้รับการจูงใจในระดับสูงอาจไม่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดีหากได้รับการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอ

จากหน่วยงาน หรือที่เรียกว่าข้อจำกัดด้านสถานการณ์ เช่น ขาดเวลาที่จะทำงาน งบประมาณ เครื่องมือเครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องไม่ชัดเจน ระดับความคาดหวังของผลการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม ขาดอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานขาดการช่วยเหลือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่ยืดหยุ่น เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานมีหลายประการ เช่น คุณลักษณะ ประชากร ความสามารถ จิตวิทยา ความพยายามในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์การ หากปัจจัยดังกล่าว มีความสมบูรณ์จะทำให้ผลการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ข้อมูลเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาสังคม

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาสังคมตามคู่มือการดำเนินงานศูนย์พัฒนาสังคม ปี 2550 ดังนี้

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (2550 : 4) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นกระทรวงที่ก่อตั้งขึ้นจากการพิจารณาว่าจำเป็นต้องมีกลไกที่มีพลังเพื่อรักษาคุณลักษณะของสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความยั่งยืน มีหน่วยงานที่ดำเนินการด้านพัฒนาสังคมอย่างจริงจัง โดยรวมงานด้านการพัฒนาสังคมสวัสดิการสังคม การพัฒนาศักยภาพขององค์กรชุมชน และส่งเสริมการพัฒนาให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ระดับกระทรวงที่มุ่งเน้นการสร้างหลักประกันและประสิทธิภาพในการกระจายโอกาสและทรัพยากรเพื่อให้เกิดความพอเพียงแก่คนในสังคมที่พึ่งตนเองไม่ได้ ครอบคลุมและสร้างภูมิคุ้มกัน ป้องกันและฟื้นฟูให้สถาบันครอบครัวและชุมชนมีความเข้มแข็งมิให้เป็นภาระของสังคมโดยรวมต่อไป รวมทั้งสนับสนุนและส่งเสริมกลุ่มที่พึ่งตนเองได้อยู่แล้ว ให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตและมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมต่อไป โดยการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม และเน้นกระบวนการเรียนรู้ระหว่างภาครัฐ ภาควิชาการ ภาคองค์กรพัฒนา ภาคชุมชน เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในกลุ่มเป้าหมายที่กระทรวงฯ ดำเนินการร่วมด้วย

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (2550 : 4) ดังนั้น ศูนย์พัฒนาสังคม เป็นหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งได้ปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจหน้าที่และขยายขอบเขตการดำเนินงานจากนิคมสร้างตนเอง และศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขาเดิมเพราะมองว่าภารกิจนั้นได้เสร็จสิ้นแล้ว จึงได้จัดตั้งศูนย์พัฒนาสังคมขึ้นเมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2549 เป็นหน่วยประสานสร้างสรรค์ทุกภาคี

เครือข่ายให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ ในชุมชน ที่ก่อให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ และสร้างความรู้ขึ้นมาใช้ประโยชน์ในการดำเนินการเองได้ เพื่อการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน อันจะนำไปสู่การจัดสวัสดิการสังคมอย่างบูรณาการในระดับพื้นที่ และยืนอยู่บนรากฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การจัดการความรู้และวัฒนธรรมการเรียนรู้ สู่ความมั่นคงของมนุษย์ ที่ทำให้ทุกคนตระหนักรู้คุณค่า และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของตนเอง ซึ่งหมายถึงการตระหนักในสิทธิความเป็นมนุษย์ที่ติดตัวมาแต่เกิด ศูนย์พัฒนาสังคมมีทั้งสิ้น 75 ศูนย์ทั่วประเทศ

4.1 วิสัยทัศน์ของศูนย์พัฒนาสังคม

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (2550 : 1) เป็นองค์กรหลักในการพัฒนาสังคมและจัดสวัสดิการครอบคลุมพื้นที่ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ภายใต้ระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายพึ่งตนเองได้

4.2 พันธกิจของศูนย์พัฒนาสังคม

4.2.1 กำหนดและพัฒนาระบบการจัดสวัสดิการสังคมให้มีมาตรฐานครอบคลุมพื้นที่

4.2.2 ป้องกัน แก้ไข ปัญหา พิทักษ์ คุ้มครอง และพัฒนาศักยภาพกลุ่มเป้าหมาย

4.2.3 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสังคมและจัดสวัสดิการเชิงบูรณาการทุก

ภาคส่วน

4.2.4 ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดระบบเครือข่ายและประสานให้มีการจัดสวัสดิการสังคมที่ได้มาตรฐานและเหมาะสมในแต่ละพื้นที่

4.2.5 พัฒนาระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และได้มาตรฐาน

4.3 บทบาทและภารกิจของศูนย์พัฒนาสังคม

4.3.1 การศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดมาตรฐาน/รูปแบบการจัดบริการสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่และมีแนวทางในการดำเนินการดังนี้

1) การส่งเสริมการจัดการความรู้โดยชุมชน (จัดเวที) และงานวิจัยท้องถิ่น/ประชาพิชญ เช่น เปิดเวทีโดยนำข้อมูลชุมชนมาช่วยกันพิจารณาใช้ประโยชน์จากข้อมูลจริงในพื้นที่ในการแก้ไขปัญหาโดยชุมชนเองหรือสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาประชาชนในชุมชน

2) ศึกษามาตรฐาน/รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมนอกพื้นที่ก่อน เช่น การศึกษาดูงาน ศึกษา/ค้นคว้าจากข้อมูล/องค์กรต่างๆ

3) ศึกษาชุมชน (ประวัติชุมชน ทรัพยากรชุมชน ทูทางสังคม โครงสร้าง ความสัมพันธ์ของชุมชน โครงสร้างประชากร ปัญหาต่างๆ การทำมาหากิน รูปแบบการพัฒนา สังคมและสวัสดิการสังคมที่ชุมชนมีอยู่ ฯลฯ)

4) การใช้กระบวนการเรียนรู้เป็นเครื่องมือในการกำหนดมาตรฐาน/รูปแบบที่เหมาะสมในพื้นที่(เช่น ใช้กระบวนการ AIC ฯลฯ)

5) สรุปให้เห็นรูปแบบฯ และนำรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมในพื้นที่มาใช้ ประโยชน์

6) ทบทวนการใช้รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมในพื้นที่เพื่อให้เหมาะสมในแต่ละพื้นที่

4.3.2 การส่งเสริมสนับสนุนการจัดบริการสวัสดิการสังคมของหน่วยงานหรือองค์กรรูปแบบต่างๆ ทั้งของภาครัฐและภาคเอกชนที่ดำเนินการจัดบริการสวัสดิการสังคมให้ เป็นไปตามมาตรฐานและมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

1) สำรวจ รวบรวมข้อมูลองค์กร/หน่วยงานด้านสวัสดิการสังคม(เวทีแผนที่ทูทางสังคม)ต้องรู้ว่าองค์กรหน่วยงาน มีอะไร ทำอะไรบ้าง

2) จัดทำรวบรวมทำเนียบองค์กรชุมชนด้านสวัสดิการสังคมในพื้นที่

3) ร่วมเรียนรู้ในการติดตามเยี่ยมเยียนอย่างสม่ำเสมอ

4) เวทีสรุปทบทวน และถอดประสบการณ์ร่วมกันในด้านการจัดสวัสดิการสังคมในพื้นที่ (เรียนรู้ความสำเร็จร่วมกัน)

4.3.3 การให้คำแนะนำ สนับสนุนและประสานเครือข่ายเพื่อให้เกิดระบบการจัดสวัสดิการสังคมแก่ประชากรเป้าหมายให้สามารถพึ่งตนเองได้ ในพื้นที่รับผิดชอบและแนวทางการปฏิบัติดังนี้

1) เปิดเวทีเรียนรู้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการกับเครือข่าย (อบต./เทศบาล/อาสาสมัครต่างๆ/แกนนำกลุ่มต่างๆ/องค์กรสาธารณะประโยชน์ฯลฯ) หาแนวร่วมในระดับตำบล/อำเภอเพื่อสร้างความเข้าใจ(สร้างพันธะสัญญาในการดำเนินงานร่วมกัน)

2) จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำกิจกรรมด้านการพัฒนาและจัดสวัสดิการสังคมอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ

3) จัดเวทีสรุปทบทวน และถอดประสบการณ์ร่วมกันในด้านการจัดสวัสดิการสังคมในพื้นที่

4.3.4 การจัดทำระบบข้อมูลและฐานข้อมูลเกี่ยวกับการบริการสวัสดิการสังคมในพื้นที่และมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

- 1) กำหนดฝ่ายงานด้านข้อมูลให้มีผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ใน ศพส. ควรมี 3 ตำแหน่ง ได้แก่ ผู้บริหารจัดการระบบ ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิคเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เว็บไซต์
- 2) ตรวจสอบความจำเป็นในการจัดทำฐานข้อมูลโดยให้ชุมชน เครือข่ายมีส่วนร่วม
- 3) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ และการจัดเก็บเองมาทำการประมวลผล วิเคราะห์ จัดทำฐานข้อมูล ประยุกต์ใช้ พัฒนาให้ทันสมัยขยายผล ให้ชุมชนได้รับประโยชน์จากการจัดการข้อมูลของชุมชน

4.3.5 การประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการสังคมและมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

- 1) ศึกษาวิเคราะห์และประเมินการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดสวัสดิการสังคมของ อปท. ร่วมกับ อปท. และองค์กรเครือข่าย
- 2) สนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่าง อปท. กลุ่มเป้าหมาย และองค์กรเครือข่าย ในการนำแผนพัฒนาสังคมและสวัสดิการของ อปท. ไปจัดกิจกรรม ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพกลุ่มเป้าหมายและองค์กรเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 3) ส่งเสริมให้ อปท. เกิดกระบวนการเรียนรู้ในบทบาทหน้าที่ในฐานะเป็นแกนกลางในการบูรณาการงานพัฒนาสังคมและจัดสวัสดิการสังคมในระดับพื้นที่

4.3.6 การประสานและสนับสนุนการทำงานของพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ในด้านการพัฒนาสังคมและการจัดบริการสวัสดิการสังคมมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้คือ เป็นไปตามข้อตกลงร่วมกัน และช่วยเหลือ พมจ. ในด้านยุทธศาสตร์สังคมของจังหวัด ในฐานะผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ

4.3.7 การปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนดหรือได้รับมอบหมายมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

- 1) พยายามบูรณาการงานลงในพื้นที่เดียวกัน
- 2) ศึกษาแนวทางของงานที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน
- 3) ใช้กระบวนการพัฒนาสังคมในงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น เงินอุดหนุนในเรื่องการสงเคราะห์เด็กและครอบครัว ให้มีมิติของกระบวนการพัฒนาสังคม และการมีส่วนร่วมของชุมชน(ใช้เงินสงเคราะห์ให้เป็นเครื่องมือในการจัดทำเวที) ให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน ฯลฯ

4) งบประมาณที่ได้รับมอบหมาย

จากภารกิจที่กล่าวมานั้นสำนักพัฒนาสังคมได้แปลงนโยบายไปสู่ปฏิบัติงานในรูปแบบของโครงการ ภายใต้ภารกิจเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสำนักพัฒนาสังคมและกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ คือ (กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ. 2550 : 26)

4.1) โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานศูนย์บริการทางสังคมแบบส่วนร่วม

4.2) โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมเชิงบูรณาการในระดับพื้นที่

4.3) โครงการส่งเสริมและพัฒนาสังคมตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

4.4) โครงการฝึกอาชีพและส่งเสริมทักษะรวมกลุ่ม/การพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพ

4.5) โครงการสนับสนุนการจัดกิจกรรมสร้างความสมานฉันท์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

4.6) โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพชุมชนบนพื้นที่สูง

4.7) โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพในชุมชนพื้นที่เฉพาะ

4.8) โครงการเสริมสร้างศักยภาพและโอกาสให้ผู้ลงทะเบียนยากจน

4.4 เป้าประสงค์

องค์กรชุมชนและเครือข่าย สามารถสร้างสรรค์การพัฒนาสังคมและจัดสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่ เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายสามารถพึ่งตนเองได้

4.5 กลุ่มเป้าหมายของศูนย์พัฒนาสังคม

การปฏิบัติงานมุ่งสู่กลุ่มเป้าหมาย 6 กลุ่ม คือ เด็กและเยาวชน คนพิการ ผู้สูงอายุ สตรี ครอบครัว ผู้ด้อยโอกาส

4.6 กระบวนการพัฒนาสังคม 7 ขั้นตอน

4.6.1 การเตรียมความพร้อมบุคลากร ประชาชนในเรื่ององค์ความรู้คุณธรรม จริยธรรม

การเตรียมความพร้อมบุคลากรของศูนย์พัฒนาสังคม หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรของศูนย์พัฒนาสังคม เกิดความรู้ความเข้าใจก่อนที่จะลงไปปฏิบัติงานในพื้นที่หรือจัดเวที โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับ การเคารพศักดิ์ศรี และคุณค่าของคนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เชื่อมั่นในศักยภาพ(ความสามารถ) ที่มีอยู่ในตัวของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งพร้อมที่จะแสดงออกหรือดำเนินการให้ปรากฏ และพัฒนาต่อไปได้ ตลอดจนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชน/ท้องถิ่น แกนนำ องค์กร เครือข่ายในพื้นที่เป้าหมาย รวมทั้งวัตถุประสงค์ กระบวนการ และขั้นตอนการดำเนินงานของงาน โครงการ/กิจกรรม

การเตรียมความพร้อมประชาชน หมายถึง การสร้างความคุ้นเคยกับประชาชนในพื้นที่ก่อนด้วยการศึกษา การจัดเวที หรือส่งเสริม สนับสนุน โครงการพัฒนาสังคมด้วยท่าทีที่อ่อนน้อมถ่อมตน และพร้อมยกย่องเชิดชูแกนนำชุมชน ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต ด้วยการพึ่งพาตนเอง และช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น

การเตรียมวิทยากรจากภายนอก ในการจัดเวลาเรียนรู้ที่มีข้อจำกัดจากบุคลากรของศูนย์พัฒนาสังคม อาจจำเป็นต้องอาศัยวิทยากรกระบวนการและวิทยากรเนื้อหา (บรรยาย) ที่มีความสามารถให้ความรู้อย่างเชื่อมโยงและกระตุ้นศักยภาพที่มีอยู่ให้แสดงออกมา

4.6.2 การประสานงานภาคีเครือข่าย

การพบปะ แลกเปลี่ยน และร่วมมือกับองค์กรภาครัฐ หรือเอกชนในพื้นที่ เป้าหมายด้วยท่าทีที่เป็นมิตรและเสมอภาค เพื่อเตรียมการจัดเวทีหรือดำเนิน โครงการพัฒนาสังคมให้บรรลุวัตถุประสงค์

4.6.3 การจัดเวทีค้นหาศักยภาพชุมชน และถักนอกรองปัญหา

การจัดให้มีพื้นที่พูดคุยแลกเปลี่ยน ทั้งแบบเป็นทางการ และแบบไม่เป็นทางการ (คุยแบบธรรมชาติ ปรับทุกข์เฉลี่ยสุข) ของกลุ่มเป้าหมาย องค์กรชุมชนในพื้นที่ หรือองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้อง(ในฐานะผู้ให้ข้อมูล แนะนำไม่ใช่ชี้แนะ) ด้วยความเคารพความคิดเห็นที่แตกต่างหลากหลายรับฟังคนอื่นให้มาก ประนีประนอม ประสานงานความคิด วิธีทำงานร่วมกันได้ไม่ยึดมั่นถือมั่นเอาความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก มีความพร้อมที่จะเรียนรู้และปรับปรุงตนเองให้เข้ากับผู้อื่นมีทัศนคติแนวคิดเชิงบวก เป็นต้น ซึ่งควรให้ความสำคัญกับการจัดเวทีแบบไม่เป็นทางการมากกว่าเวทีที่เป็นทางการ(เช่น ถ้าจัดเวทีที่เป็นทางการเดือนละ 1 ครั้ง ควรจัดเวทีไม่เป็นทางการ 3 ครั้ง) ทั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ให้ผู้เข้าร่วมเวทีได้รู้จักศักยภาพตนเอง (ความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคล) และรู้จักศักยภาพชุมชน (สิ่งดี ๆ ที่มีอยู่สามารถนำมาปรับใช้ประโยชน์ได้อย่างสอดคล้องกับวิถีชีวิตโดยไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมประเพณีชุมชน) 2) กลั่นกรองสภาพปัญหาที่แท้จริงของกลุ่มเป้าหมาย ร่วมกัน 3) เชื่อมโยงหรือนำศักยภาพชุมชน ไปแก้ปัญหาคือหรือพัฒนาศักยภาพของกลุ่มเป้าหมาย จนนำไปสู่การเกิดกิจกรรม/โครงการพัฒนาสังคมหรือสวัสดิการสังคม โดยชุมชนเป็นผู้คิดริเริ่มเอง เช่น การนำภูมิปัญญาของผู้สูงอายุไปถ่ายทอดเพื่อยกระดับการเรียนรู้ หรือ พัฒนาสติปัญญาของเด็ก การส่งเสริมให้มีการประสานกองทุนที่เกี่ยวกับสวัสดิการในชุมชน เป็นต้น

4.6.4 การทำกิจกรรมร่วมกัน หรือส่งเสริมสนับสนุนการทำกิจกรรม

การทำกิจกรรมร่วมกัน หมายถึง การทำกิจกรรมด้านการพัฒนาสังคมหรือด้านสวัสดิการสังคมที่สร้างสรรค์ร่วมกันของประชาชนในพื้นที่เป้าหมายซึ่งเป็นกิจกรรมที่เวทีได้ร่วมกันคิดและกำหนดที่จะดำเนินการเอง โดยไม่ต้องขอรับการสนับสนุนงบประมาณ หรือ ทรัพยากรต่าง ๆ จากภายนอก

การส่งเสริมสนับสนุนการทำกิจกรรม หมายถึง การที่หน่วยงานภายนอกชุมชน เช่น อบต. หรือศูนย์พัฒนาสังคม หรือ หน่วยงานรัฐ/เอกชน อื่น ๆ ให้การสนับสนุนงบประมาณ ความรู้ หรือ ทรัพยากรอื่น ๆ แก่ชุมชน โดยผ่านองค์กรชุมชน หรือกลุ่มที่เป็นแกนขับเคลื่อนในการทำกิจกรรมด้านการพัฒนาสังคมหรือสวัสดิการสังคมซึ่งเป็นข้อเสนอจากเวทีที่มีความเห็นร่วมกันว่าจำเป็นต้องขอรับการสนับสนุน

4.6.5 การทบทวนบทเรียน

อะไรที่ต้องปรับปรุงก่อนจะล้มเหลว เกิดกลุ่มเรียนรู้จากคำตอบ มิใช่ทำให้ได้คำตอบ การจัดให้มีเวทีหรือพื้นที่ให้กลุ่มเป้าหมาย องค์กรชุมชน และองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้อง ได้มีการพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อทบทวนกิจกรรม/โครงการที่ได้ดำเนินการไประยะหนึ่งแล้วว่าประสบผลตามที่มุ่งหวังไว้ หรือมีปัญหาอุปสรรคอะไร และต้องปรับปรุงแก้ไขอะไรแล้วนำผลจากการทบทวนดังกล่าว ไปปรับปรุงการดำเนินกิจกรรม/โครงการให้ดีขึ้นต่อไป เพื่อสร้างความเข้มแข็งในกิจกรรมที่จะดำเนินต่อไปภายหน้า

การทบทวนบทเรียน/ทบทวนกิจกรรม หรือ เหตุการณ์เป็นช่วงๆเป็นการรวบรวมความรู้ในช่วงสั้น ๆ ในการดำเนินงาน และเป็นการสะท้อนกลับในช่วงเวลาต่างๆ เพื่อสร้างความไว้วางใจ และความตระหนักในการเรียนรู้โดยการอาจจะตั้งคำถามในลักษณะ 1) คาดหมายว่าอะไรจะเกิดขึ้น 2) มีการวางแผนกันไว้อย่างไร 3) อะไรเกิดขึ้นจริง จากการดำเนินโครงการไประยะหนึ่งแล้วสิ่งใดที่เกิดขึ้นเป็นไปตามที่วางแผนไว้/ทำไมไม่เป็นเช่นนั้น 4) สิ่งใดที่ไม่เป็นไปตามที่วางแผนไว้ทำไมจึงเกิดความแตกต่างจากสิ่งที่คาดหมาย 5) มีปัญหาอะไร 6) จะ

สามารถทำสิ่งใดให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้อย่างไร 5) มีปัญหาอะไร 6) จะสามารถทำสิ่งใดให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้อย่างไร 7) ได้เรียนรู้อะไร/จะทำอะไรต่อไป/จะดำรงจุดแข็งและปรับจุดอ่อนอย่างไร

4.6.6 การสนับสนุนบทเรียน/การถอดบทเรียน

ทำแล้วได้อะไร อะไรที่ควรทำต่อไป/มีการเปลี่ยนแปลงอะไรเกิดขึ้น กระบวนการที่กลุ่มเป้าหมาย องค์กรชุมชน องค์กรที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกันทบทวนตรวจสอบ พฤติกรรมที่คิดปฏิบัติผ่านมาอย่างเป็นระบบหลังการสิ้นสุด โครงการ/กิจกรรมว่าสิ่งใด ดำเนินการได้ผลดีผลเสียอย่างไรต่อกลุ่มเป้าหมาย ครอบครัว และชุมชน มีปัจจัยภายในภายนอกอะไรบ้างที่ต้องปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น จนเกิดกระบวนการเรียนรู้ และสามารถกำหนด แนวทางการปฏิบัติใหม่ที่ดี และมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

สิ่งสำคัญของการถอดบทเรียน คือ มีการเปลี่ยนแปลงอะไรเกิดขึ้น อะไรสำคัญที่สุด และทำไมจึงสำคัญ ค้นหาว่าอะไรทำได้ดี และมีข้อเสนอในอนาคตอย่างไร เพื่อเป็นการ ทบทวนแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมและกระบวนการ อาจตั้งคำถามว่า เราได้อะไร เราบรรลุผล ที่เราตั้งใจไว้หรือไม่ เราดำเนินการ โครงการ/กิจกรรมอื่น ๆ ต่อไปให้ดีขึ้นอย่างไร ด้วยวิธีใด และต้องบันทึกข้อเสนอที่นำไปปฏิบัติได้ ตลอดจนต้องสกัดความรู้ที่ได้จากการทำงานไป พร้อมกันด้วยเพื่อให้ได้ทั้งองค์ความรู้ของชุมชนกลุ่มเป้าหมาย การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับภาค ประชาชน และเจ้าหน้าที่

4.6.6.1 การประเมินผล/รายงานผล

ดูว่าสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ คัดค้านหรือการสรุปผล ทบทวนการดำเนินงานในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ว่าบรรลุ วัตถุประสงค์เป็นไปตามที่กำหนดไว้เพียงใด โดยมีข้อมูลทางวิชาการ หลักฐานบ่งชี้ถึงเหตุผล ว่าเหตุใดจึงประสบความสำเร็จ หรือเหตุใดจึงไม่ประสบความสำเร็จ ตลอดจนผลกระทบที่เกิดขึ้น ทั้งเชิงบวกและลบส่วนใหญ่การประเมินผลมักดำเนินการควบคู่ไปกับการติดตาม จึงเรียกกันว่า การติดตามประเมินผล สามารถทำได้ 3 วิธี

- 1) การประเมินตนเอง
- 2) การประเมินอย่างมีส่วนร่วม โดยกลุ่มเป้าหมาย และองค์กรเครือข่าย
- 3) การประเมินโดยองค์กรภายนอก หรือสถาบันการศึกษา

4.7 โครงสร้างการบริหารงานของสำนักพัฒนาสังคม

สำนักพัฒนาสังคม กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ทำหน้าที่ควบคุมและกำกับ ติดตามการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาสังคม ซึ่งมีโครงสร้างการดำเนินงานดังนี้

4.7.1 กลุ่มบริหาร

- 1) ฝ่ายการพัฒนาเจ้าหน้าที่และบุคลากร
- 2) งานการเงินและพัสดุ
- 3) งานธุรการ

4.7.2 กลุ่มนโยบาย

- 1) พัฒนาระบบและออกแบบการรายงานผลการดำเนินงาน
- 2) แผนงานและผลการดำเนินงานพร้อมปัญหาและข้อเสนอแนะ
- 3) ฝ่ายเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
- 4) งานด้านต่างประเทศ
- 5) ศูนย์ข้อมูลสำนัก

4.7.3 กลุ่มประสานสนับสนุนศูนย์พัฒนาสังคม

- 1) งานจัดทำคำของบประมาณศูนย์พัฒนาสังคม
- 2) งานสนับสนุนและประสานการปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาสังคม
- 3) งานให้คำแนะนำแก้ไขปัญหาและนิเทศงาน

4.8 โครงสร้างการบริหารงานของศูนย์พัฒนาสังคม

ศูนย์พัฒนาสังคมทั้ง 75 ศูนย์ มีโครงสร้างการบริหารงานระดับพื้นที่ ดังนี้

4.8.1 ฝ่ายบริหารงานศูนย์

4.8.2 กลุ่มพัฒนาสังคมและส่งเสริมสวัสดิการสังคม

5. ข้อมูลทั่วไปตำบลลุ่มหมี่ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. สภาพทั่วไป

1.1 ที่ตั้ง

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มหมี่ อยู่ทางทิศใต้ของที่ว่าการอำเภอธาตุพนม ตั้งอยู่บ้านโนนงาม หมู่ที่ 5 ตำบลลุ่มหมี่ อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม มีระยะทางไปตามถนนชยางกูรประมาณ 14 กิโลเมตร

1.2 เนื้อที่

ตำบลลุ่มหมี่มีเนื้อที่ประมาณ 67.09 ตารางกิโลเมตร หรือ 41,932 ไร่ (องค์การบริหารส่วนตำบลลุ่มหมี่. 2552 : 1)

1.3 ภูมิประเทศ

พื้นที่ทางกายภาพเป็นพื้นที่ราบลุ่มสลับกับที่ดอน และพื้นที่ราบลาดเอียงไปทางทิศตะวันตกของแม่น้ำโขง ในพื้นที่ส่วนใหญ่

อาณาเขต ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลฝั่งแดง

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลชะโนดน้อย (จังหวัดมุกดาหาร)

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลน้ำก่ำ

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลนาหนาด

1.4 จำนวนหมู่บ้าน มี 9 หมู่บ้าน อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล เต็มหมู่บ้าน หมู่บ้าน โดยแยกพื้นที่การปกครองออกเป็น 9 หมู่บ้าน ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนหมู่บ้าน ครัวเรือนและประชากร

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน	ชื่อกำนัน / ผู้ใหญ่บ้าน
		ชาย	หญิง	รวม		
1	บ้านลุ่มหมี่	294	321	615	137	นายอำนวยตะวังทัน(กำนัน)
2	บ้านโสภณา	555	631	1,186	259	นายอุทิศ ชุ่นไชย
3	บ้านคอนสวรรค์	357	351	708	177	นายคงศักดิ์ ผาของขุน

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	จำนวนประชากร			จำนวน ครัวเรือน	ชื่อกำนัน / ผู้ใหญ่บ้าน
		ชาย	หญิง	รวม		
4	บ้านแดนสวรรค์	86	93	179	49	นายจันทร์ประดิษฐ์ มณีรัตน์
5	บ้านโนนงาม	297	289	586	188	นายบุญธรรม ตะวังทัน
6	บ้านยางคำ	466	488	954	220	นายนิวัฒน์ ชัยชา
7	บ้านชาติพัฒนาชาติไทย	212	232	444	106	นายจิระ โคตรแสง
8	บ้านนิคมทหารผ่านศึก	320	272	592	201	นางละออง นามโพธิ์ชัย
9	บ้านโชคอำนวย	109	93	202	57	นายปริยาน รัตนวงศ์
รวม		2,696	2,770	5,466	1,394	

1.5 ประชากร

ประชากรทั้งสิ้น 5,466 คน แยกเป็นชาย 2,696 คนหญิง 2,770 คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย 81.47 คน / ตารางกิโลเมตร (สำนักบริหารการทะเบียน อำเภอธาตุพนม. 2553 : 21)

2. สภาพทางเศรษฐกิจ

2.1 อาชีพ

ประชากรในตำบลเขากอบส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านการเกษตร เช่น สวนยางพารา ทำนาทำไร่ และรับจ้าง

2.2 หน่วยงานธุรกิจ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

- | | |
|-----------------------------|----------|
| 1) ปั้มน้ำมัน | 1 แห่ง |
| 2) ปั้มหลด | 15 แห่ง |
| 3) โรงงานอุตสาหกรรม | 1 แห่ง |
| 4) โรงสี | 33 แห่ง |
| 5) ตลาดนัด | 1 แห่ง |
| 6) ร้านค้าต่างๆ จำนวนประมาณ | 49 แห่ง |
| 7) กลุ่มอาชีพ | 15 กลุ่ม |

3. สภาพสังคม

3.1 การศึกษา

- | | |
|-----------------------------------|--------|
| 1) โรงเรียนประถมศึกษา | 4 แห่ง |
| 2) มัธยมศึกษา | 1 แห่ง |
| 3) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน | 2 แห่ง |

3.2 สถาบันและองค์การทางศาสนา

- | | |
|---|--------|
| 1) วัด (ตั้งอยู่ในหมู่ที่ 1,2 และ3) | 3 แห่ง |
| 2) สำนักสงฆ์(ตั้งในหมู่ที่ 3,4,5,6,7,8, | 7 แห่ง |

3.3 การสาธารณสุข

- | | |
|--|----------|
| 1) สถานีอนามัยประจำตำบล(ตั้งอยู่ในหมู่ที่ 1) | 1 แห่ง |
| 2) อัตราการมีและใช้ส้วมราคน้ำร้อยละ 100 | 147 แห่ง |
| 3) สถานพยาบาลเอกชน | 2 แห่ง |

3.4 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- | | |
|------------------|--------|
| จุดตรวจประจำตำบล | 1 แห่ง |
|------------------|--------|

4. การบริการพื้นฐาน

4.1 การคมนาคม

ถนนขยางกูรเป็นถนนสายหลักนอกจากที่กล่าวมาแล้วยังมีสายย่อยๆในพื้นที่อีก

หลายสาย

4.2 การโทรคมนาคม

- | | |
|-----------------|---------|
| โทรศัพท์สาธารณะ | 12 แห่ง |
|-----------------|---------|

4.3 การไฟฟ้า

จำนวน 9 หมู่บ้าน ประชากรที่มีไฟฟ้าใช้ ประมาณ 95 %

4.4 แหล่งน้ำธรรมชาติ

- | | |
|-------------|--------|
| อ่างเก็บน้ำ | 2 แห่ง |
|-------------|--------|

- 2) บ่อน้ำตื้น 1 แห่ง
 3) ประปาหมู่บ้าน 15 แห่ง

5. มวลชนจัดตั้ง

- 1) ลูกเสือชาวบ้าน 2 รุ่น 300 คน
 2) ไทยอาสาป้องกันชาติ 1 รุ่น 150 คน
 3) อปพร. 1 รุ่น 108 คน
 4) คณะกรรมการเยาวชนหมู่บ้าน 9 คณะ 72 คน
 5) คณะกรรมการเยาวชนตำบล 9 คณะ 18 คน
 6) คณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้าน 9 คณะ 184 คน

6. ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มเหม้า

6.1 อัตรากำลัง

ตารางที่ 2 อัตรากำลัง องค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มเหม้า

ประเภท	การศึกษา								รวม
	มัธยม/ปวช.		อนุปริญญา/ ปวส.		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี		
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
พนักงานส่วนตำบล	-	-	2	1	4	3	-	1	11
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	1	-	-	2	-	2	-	-	5
รวม	1	-	2	3	4	5	-	-	15

6.2 ด้านงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตารางที่ 3 งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มหมำ

รายการ	รายได้(บาท)				
	ปี 2550	ปี 2551	ปี 2552	ปี 2553	ปี 2554
รายได้จากภาษีอากร	2,978,038.96	4,359,705.54	7,755,423.77	8,247,900	7,539,198
รายได้ที่ไม่ใช่ภาษีอากร	100,408.54	146,408.54	272,762.35	106,500	281,011
เงินอุดหนุนทั่วไป	1,617,991.82	2,300,385	3,176,904	1,612,489	9,179,791
เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ/ระบุ วัตถุประสงค์	1,562,149	3,258,455	6,416,839	2,545,348	-
รวม	6,258,588.32	10,065,344.35	17,621,929.12	12,512,237	17,000,000

6. ระเบียบกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลอุ้มหมำ อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ระเบียบกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลอุ้มหมำ อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ ประกาศ ณ วันที่ 10 ธันวาคม 2552 ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

6.1 หมวด 1 หมวดทั่วไป

- 1) ชื่อกองทุน “กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลอุ้มหมำ”
- 2) ศูนย์ประสานงาน ตำบลอุ้มหมำ อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
โดย คำว่า “กองทุน” หมายความว่า กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลอุ้มหมำ ซึ่งมี
“สมาชิก” เรียกว่าว่า สมาชิกของกองทุนสวัสดิการในชุมชนตำบลอุ้มหมำ
“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการ
ชุมชน ตำบลอุ้มหมำ
“เงินค่าสมัคร” หมายความว่า เงินค่าสมัครเข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชน
ตำบลอุ้มหมำ
“เงินสวัสดิการ” หมายความว่า เงินที่สมาชิกร่วมกันจ่ายเพื่อช่วยเหลือเป็นค่า
รักษาพยาบาล บำนาญผู้สูงอายุ ทุนการศึกษา ทุนประกอบอาชีพ ทุนช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส

ผู้ยากไร้ การประกันความเสี่ยงเงินกู้เงินฝากค่าจัดการงานศพ รวมทั้งเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อ
ดำเนินการกิจกรรมของกองทุนสวัสดิการใน ชุมชน ตำบลลุ่มหมี่

“เงินค่านำรุง” หมายความว่า เงินที่สมาชิกจ่ายเพื่อเป็นค่าบริหารจัดการกองทุนฯ
เพิ่มเติม

3) กองทุนจะเปิดทำการ กองทุนสวัสดิการในชุมชน ตำบลลุ่มหมี่ จะเปิดทำการ
ทุกวันที่ 10 ของทุกเดือน

4) กองทุนสวัสดิการในชุมชนตำบลลุ่มหมี่ประกอบด้วย สำนักงานที่ทำการของ
กลุ่ม สมาชิกกลุ่ม ระเบียบข้อปฏิบัติ คณะทำงาน (กรรมการ) และทุนดำเนินการ

6.2 หมวด 2 หมวดสมาชิก และการขาดจากการเป็นสมาชิก

การรับเข้าเป็นสมาชิกของกองทุนฯ และการเป็นสมาชิกภาพต้องมีคุณสมบัติ
เป็นผู้มีภูมิลำเนาอยู่ในตำบลลุ่มหมี่ตามสำเนาทะเบียนบ้าน จะต้องยื่นใบสมัครตามแบบของกอง
ทุนฯ ต่อคณะกรรมการ ณ ที่ทำการกองทุนฯ สมัครได้ในวันเปิดรับสมัคร และต้องมีความ
ประพฤติดี ยินยอมปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของกองทุนฯ และจะต้องระบุชื่อผู้รับ
ผลประโยชน์ไว้ให้ชัดเจนในใบสมัคร ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงชื่อผู้รับผลประโยชน์ในภายหลัง
จะต้องแจ้งให้คณะกรรมการกองทุนฯ ทราบ และดำเนินการแก้ไขโดยทันที การเป็นสมาชิก
ภาพของผู้สมัครเข้าเป็นสมาชิกจะสมบูรณ์เริ่มตั้งแต่วันที่คณะกรรมการกองทุนฯ ได้มีมติให้เข้า
เป็นสมาชิกตามข้อบังคับแล้ว สมาชิกจะได้รับสิทธิคุ้มครองได้รับสวัสดิการจากกองทุนฯ
เมื่อเป็นสมาชิกครบ 6 เดือน หรือ 180 วัน

การที่สมาชิกภาพจะสิ้นสุดในกรณีต่อไปนี้ คือ ถึงแก่กรรม ลาออก ที่ประชุมให้มี
มติให้ออก ไม่ส่งเงินสวัสดิการวันละ 1 บาท เป็นเวลา 3 เดือน ติดต่อกันและคณะกรรมการมีมติ
ให้พ้นจากสมาชิกภาพ การสิ้นสุดของสมาชิกภาพตามข้อนี้ สมาชิกไม่มีสิทธิเรียกเงินค่าสมัคร
และเงินสวัสดิการสะสมวันละ 1 บาท คืนจากกองทุน

6.3 หมวด 3 หมวดเงินค่าสมัคร และเงินกองทุนสวัสดิการ

ผู้ที่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนฯจะต้องเสียค่าสมัครเข้าเป็นสมาชิกแรกเข้ารายละ
10 บาท เพื่อจัดทำสมุดคู่ฝากของสมาชิก ต้องชำระในวันเปิดรับสมัคร ต้องชำระเงินกองทุน
สวัสดิการวันละ 1 บาท เป็นรายเดือนๆ ละ 30 บาทในวันทำการ สมาชิกกองทุนฯ การจ่าย
ย้อนหลังในกรณีขาดส่ง และต้องเสียค่าปรับคนละ 10 บาท สมาชิกกองทุนฯ จะต้องชำระเงินค่า
บำรุงประจำปี ตามที่มติที่ประชุมเห็นควร

6.4 หมวด 4 หมวดการจ่ายเงินสวัสดิการแก่สมาชิก

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลอุ่มเหม้า จะช่วยเหลือสมาชิกในกรณีต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

การที่กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลอุ่มเหม้า จะช่วยเหลือสมาชิกในกรณีต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ สวัสดิการการเกิด คือ แม่นอนโรงพยาบาล ช่วยคืนละ 100 บาท ไม่เกิน 5 คืน การผูกแขนรับขวัญของลูกที่เกิดมา คนละ 500 บาท สวัสดิการการแก่ คือ สมาชิกที่มีอายุครบ 60 ปี และเป็นสมาชิกครบ 15 ปีจะมีการ กำหนดวงเงินให้ในอนาคตามความเหมาะสม สวัสดิการการเจ็บ คือ เมื่อสมาชิกเจ็บป่วยนอน โรงพยาบาล จะได้รับเงินสวัสดิการการช่วยเหลือคืนละ 100 บาท ไม่เกิน 10 คืน 1,000 บาท ต่อคนต่อปี สวัสดิการการตาย สวัสดิการสิทธิในการกู้ยืมการศึกษา สิทธิในการกู้ยืมส่งเสริมอาชีพ สวัสดิการผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ และกิจกรรมสาธารณณะ

6.5 หมวด 5 หมวดการขอรับเงินสวัสดิการ

สมาชิกที่มีสิทธิได้รับสวัสดิการติดต่อขอรับเงินสวัสดิการ ภายในระยะเวลา 45 วัน ติดต่อขอรับเงินสวัสดิการได้จากคณะกรรมการกองทุนในวันทำการ ในกรณีถึงแก่กรรม คณะกรรมการกองทุนฯ จะจ่ายเงินสวัสดิการให้แก่ผู้จัดการศพหรือผู้รับผลประโยชน์ในวันฌาปนกิจ หลักฐานประกอบในการยื่นคำร้องขอรับเงินสวัสดิการ มี ใบมรณะบัตรในกรณีเสียชีวิต ใบความเห็นแพทย์กรณีนอน โรงพยาบาล และสมุดเงินกองทุนสวัสดิการในชุมชน

6.6 หมวด 6 หมวดสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก

สมาชิกมีสิทธิ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมและสิทธิเรียกร้องให้ คณะกรรมการกระทำหรือ จงดเว้นกระทำเพื่อประโยชน์หรือ ป้องกันความเสียหายอันตรายจะเกิดขึ้น การเข้าร่วมประชุมใหญ่และสิทธิออกเสียงลงคะแนนทุกครั้ง สามารถขอตรวจสอบ บัญชี และเอกสารต่าง ๆ เพื่อทราบผลการดำเนินการ สมาชิกมีหน้าที่ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ อาทิ เก็บรักษาสมุดเงินกองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลอุ่มเหม้า การย้ายที่อยู่ เปลี่ยนชื่อ เปลี่ยนนามสกุล แก้ไขวัน/เดือน/ปีเกิด ของสมาชิก ให้ยื่น คำขอต่อคณะกรรมการกองทุนฯ ภายใน 15 วัน นับแต่วันย้าย เปลี่ยนหรือแก้ไข แจ้งความประสงค์เป็นหนังสือต้องการเปลี่ยนตัว

บุคคล ผู้จะได้รับผลประโยชน์ ตามที่แจ้งไว้ในใบสมัคร ต่อคณะกรรมการในวันทำการของ กองบุญฯ

6.7 หมวด 7 หมวดคณะกรรมการ

เอกภพ โดมรศักดิ์ (2550) ให้คณะกรรมการดำเนินงานของกองบุญฯ โดยเลือกตั้ง ระหว่างสมาชิกด้วยกันจากที่ประชุมใหญ่มีจำนวนไม่น้อยกว่า 7 คน และไม่เกิน 15 คน ประกอบด้วยตำแหน่ง ประธานกรรมการ, รองประธานกรรมการ, เภรัญญิก, เลขานุการ, นายทะเบียน กรรมการตรวจสอบ และรวมการอื่น ๆ ตามที่เห็นควร สมาชิกที่ได้รับคัดเลือกตั้งเป็น กรรมการต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติดังนี้

คุณสมบัติคณะกรรมการที่ต้องการ

1. เป็นสมาชิกของกองบุญสวัสดิการชุมชนตำบลอ้อมเหมา
2. ไม่เป็นผู้ที่มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี
3. ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
4. มีความพร้อมที่จะเรียนรู้และทำงานอย่างเต็มความสามารถ
5. เป็นผู้ที่มีจิตสาธารณะเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ
6. คณะกรรมการซึ่งได้รับการเลือกตั้ง จากที่ประชุมใหญ่ อยู่ในตำแหน่ง

คราวละ 2 ปี นับแต่วันที่ ที่ประชุมใหญ่มีมติ และต้องออกตามวาระ กรรมการที่พ้นจาก ตำแหน่งไปแล้วอาจได้รับเลือกเป็นกรรมการของกองบุญฯ อีกก็ได้

7. การพ้นจากตำแหน่งคณะกรรมการ โดย ครบกำหนดตามวาระ เสียชีวิต ลาออกขาดจากสมาชิกภาพ ที่ประชุมใหญ่มีมติให้ออก และกระทำความผิด และถูกลงโทษ จำคุก ตามกฎหมาย

กรณีตำแหน่งกรรมการว่างลง เพราะเหตุไม่ให้ออกตามวาระ หากตำแหน่งนั้น ไม่ใช่ตำแหน่งประธานกรรมการ คณะกรรมการที่เหลือยังครบจำนวนขึ้นดำรงตำแหน่งตามข้อบังคับ คณะกรรมการอาจเรียกประชุมใหญ่ เลือกคณะกรรมการคนใดคนหนึ่งเข้าดำรงตำแหน่ง หรือ ไม่ก็ได้ และหากมีการเลือกตั้งให้กรรมการที่ได้รับเลือกนั้นอยู่ในตำแหน่งตามวาระของผู้ที่ คนแทน

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทวิสันต์ สุขเจริญ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน: ศึกษากรณีอำเภอโนนคูณ จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการอนุมัติเงินกู้ รองลงมาคือ ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการประชุม ด้านการดำเนินงานและด้านการติดตาม ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการบริหารจัดการ ได้แก่ ความร่วมมือของสมาชิก การฝึกอบรม แนะนำ การประสานงานภายในของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน การสนับสนุนด้านวิชาการ และการจัดการ ส่วนปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ประสิทธิภาพในการทำงานเกี่ยวกับการเป็นคณะกรรมการกองทุนต่าง ๆ และความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน

ประจักษ์ ผลเรือง (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ผลการศึกษาพบว่า กองทุนหมู่บ้านส่วนใหญ่ประสบปัญหาที่มีสภาพความรุนแรงในระดับปานกลาง ปัญหาที่มีความรุนแรงมากที่สุดตามลำดับได้แก่ ด้านระบบหมู่บ้าน ด้านสมาชิก ด้านระบบสนับสนุน และด้านองค์การบริหาร ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านมากที่สุดคือ ระบบองค์การบริหารจัดการ รองลงมาได้แก่ ระบบสนับสนุน ระบบหมู่บ้าน และระบบสมาชิกตามลำดับ ตัวแบบยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่สร้างขึ้น และผ่านกระบวนการพัฒนาแล้ว สามารถสังเคราะห์ กลั่นกรอง และคัดสรรไว้ เฉพาะที่สำคัญเพียง 4 ยุทธวิธี คือ 1. การพัฒนาระบบงานกองทุน 2. การพัฒนาองค์การบริหารกองทุน 3. การกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาหมู่บ้าน และ 4. การเสริมสร้างบรรยากาศการบริหารจัดการกองทุน ซึ่งได้เสนอแนะให้นำไปใช้ในกระบวนการพัฒนากองทุนหมู่บ้านผ่านศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระบบหมู่บ้านและระดับตำบล โดยเน้นระบบองค์การบริหารจัดการเป็นหลัก กล่าวคือ ควรเริ่มต้นและให้นำหนักต่อการพัฒนาองค์การบริหารกองทุน

ก่อน สำหรับยุทธวิธีอื่นถือเป็นตัวเสริมให้การพัฒนาองค์กรการบริหารกองทุนให้ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้นเท่านั้น

สาธิต ไวยโกศล (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน หมู่ที่ 6 ตำบลวังข่อย อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน หมู่ที่ 6 ตำบลวังข่อย อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ มีปัญหาอันดับสูง มีค่าเฉลี่ย 2.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.27 รองลงมาได้แก่ปัญหาการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.19 ส่วนปัญหาด้านการวางแผนปฏิบัติงาน เป็นปัญหาอันดับที่ 3 มีค่าเฉลี่ย 2.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.24 ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ปัญหาด้านการควบคุมและติดตามงาน มีค่าเฉลี่ย 2.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.29 ตามลำดับ

สำหรับรูปแบบการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน หมู่ที่ 6 ตำบลวังข่อย อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ใช้รูปแบบของการสัมมนาเชิงปฏิบัติการคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ให้กับ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ซึ่งจัดอยู่ในวงจร PDCA ของเดมมิ่ง ทำให้การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน หมู่ที่ 6 ตำบลวังข่อย อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านสามารถเป็นต้นแบบและเป็นแนวทางการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านได้เป็นอย่างดี

คำรงค์ มากระจัน (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน ต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ในจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ระดับความคิดเห็นของสมาชิกกองทุนหมู่บ้านต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านในจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนพัฒนากองทุนหมู่บ้านและด้านการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านระดับการศึกษา การรับรู้ข้อมูลข่าวสารกองทุนหมู่บ้าน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้าน และการมีส่วนร่วมในกองทุนหมู่บ้านทำให้ความคิดเห็นของสมาชิกกองทุนหมู่บ้านต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านในจังหวัดกาญจนบุรีแตกต่าง

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับรายได้ และ
 ประสบการณ์การกู้เงินจากแหล่งเงินกู้อื่น ไม่มีผลทำให้ความคิดเห็นของสมาชิกกองทุน
 หมู่บ้านต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านในจังหวัดกาญจนบุรี
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกภพ โทมรศักดิ์ (บทคัดย่อ : 2548) ได้ศึกษา สภาพและปัญหาการบริหารจัดการ
 กองทุนหมู่บ้าน กรณีศึกษากองทุนหมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลห้วยทะเล อำเภอเมือง
 นครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษา พบว่า คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและ
 สมาชิกกองทุนหมู่บ้าน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้านอยู่ในระดับน้อยและได้
 ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้านอยู่ในระดับมากและมีพฤติกรรมการดำรง
 ชีพโดยใช้จ่ายเงินกองทุนหมู่บ้านอยู่ในระดับปานกลาง มีปัญหาในการบริหารงานกองทุน
 หมู่บ้าน การบริหารงานการเงินและการจัดทำบัญชีอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาที่พบมากเป็น
 ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารและจัดสรรผลประโยชน์ ปัญหาด้านการเงินและปัญหาการจัดทำ
 บัญชีและงบบุคลากร จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่า การบริหารงานกองทุนหมู่บ้านของ
 คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและสมาชิกกองทุนหมู่บ้านมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนา
 ศักยภาพให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ กองทุนหมู่บ้าน จึงจะ
 สามารถบริหารกองทุนหมู่บ้านได้ โดยมีปัญหาน้อยที่สุด

จรรยาถักษณ์ เกตุปมา (บทคัดย่อ : 2551) ได้ทำการศึกษา แนวทางการพัฒนารูปแบบ
 การบูรณาการเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับตำบล กรณีศึกษาตำบลคลองลานพัฒนา
 อำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร โดยมีการดำเนินงาน โครงการใช้แนวทางการวิจัยเชิง
 ปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory action research : PAR) ดำเนินการในพื้นที่ตำบลคลอง
 ลานพัฒนา อำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร ในพื้นที่ 21 หมู่บ้าน 50 ชุมชน ผลจาก
 การศึกษาพบว่า ในการจัดทำฐานข้อมูลชุมชน พบว่ามีการจัดสวัสดิการแก่ครอบครัวคนตาย
 มากที่สุด ประเภทการช่วยเหลือได้แก่ ด้านการเงิน สิ่งของ การให้ความรู้ ด้านอาชีพ สุขภาพ
 แหล่งการช่วยเหลือส่วนใหญ่มาจากการรวบรวมจากทุกหลังคาเรือน ผู้รับผิดชอบในการจัด
 สวัสดิการได้แก่ ผู้นำในชุมชน อาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน การช่วยเหลือจะให้ตามเงื่อนไข
 ที่กลุ่มกำหนด มีลักษณะการจัดสวัสดิการ 4 ลักษณะ 5 รูปแบบ การจัดสวัสดิการแก่บุคคล 16

ประเภท และการจัดกิจกรรมช่วยเหลือผู้ยากลำบาก กระบวนการบูรณาการเครือข่ายสวัสดิการ มีขั้นตอนเริ่มจากการสร้างทีมอาสาสมัครนักวิจัยชาวบ้าน และแกนนำ การสำรวจข้อมูลพื้นฐาน การสร้างฐานข้อมูล การจัดแผนปฏิบัติการพัฒนาเครือข่ายระดับชุมชน หมู่บ้านและตำบล การปฏิบัติการพัฒนาเครือข่าย การติดตามประเมินผล สรุปบทเรียนร่วมกันของเครือข่ายปัจจัยหนุน ต่อการจัดสวัสดิการชุมชน ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่ม เช่น ความสามัคคี ความร่วมมือ การกำหนด การบริหารจัดการกลุ่มกฎเกณฑ์ทิศทางที่ชัดเจนการวางแผนด้านชุมชน ปัจจัยอุปสรรค ได้แก่ การบริหารจัดการกลุ่ม

ดิเรก ธรรมฤทธิ์ (บทคัดย่อ : 2551) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ การศึกษารูปแบบการ บูรณาการกองทุนสวัสดิการชุมชนในระดับตำบล จากการศึกษาพบว่า การจัดสวัสดิการชุมชน มี 4 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มองค์กรในชุมชน 2) เครือข่ายระหว่างชุมชน 3) องค์กรบริหารส่วนตำบล สะอาด และ 4) หน่วยงานเอกชน กลุ่มองค์กรและเครือข่ายมีทุนในการดำเนินกิจกรรมของ ตนเองมีการจัดสวัสดิการในรูปแบบต่างๆซึ่งส่วนใหญ่ยังจำกัดอยู่ในกลุ่มสมาชิก ส่วนองค์กร บริหารส่วนตำบลสะอาดมีงบประมาณในการจัดสวัสดิการให้กลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะ ผู้ด้อยโอกาส ส่วนหน่วยงานเอกชน โรงงานอุตสาหกรรมได้จัดสวัสดิการในกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับ โรงงานเท่านั้น

สำหรับการพัฒนารูปแบบการบูรณาการกองทุนสวัสดิการชุมชนในระดับตำบล คือ ให้้องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาด เป็นเจ้าภาพหลักในการขับเคลื่อนกองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลสะอาด เพราะเป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน มีศักยภาพ มีความเข้มแข็ง มี งบประมาณสนับสนุนและได้จัดกิจกรรมในเรื่องการจัดสวัสดิการชุมชน

แนวทางในการบูรณาการกองทุนสวัสดิการชุมชนในระดับตำบล คือ 1) การบูรณา การในลักษณะเครือข่าย เชื่อมโยงกันเป็นเครือข่าย เป็นการเปิดโอกาสให้แต่ละกองทุน ตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกที่มีจำนวนจำกัดได้ ทำให้สามารถขยายการบริการ ออกไปได้อย่างทั่วถึงยิ่งขึ้นและมีลักษณะยืดหยุ่นมากกว่าองค์กร 2) มีคณะกรรมการบริหารใน ระดับตำบลซึ่งเป็นตัวแทนของกองทุนจากระดับหมู่บ้าน ทำหน้าที่ประสานงานระหว่าง กองทุนต่างๆในตำบลนครรักษ์ ระดมทุนสวัสดิการชุมชน สนับสนุนกิจกรรมอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับ การจัดสวัสดิการชุมชนในระดับตำบล มีระเบียบรองรับในการบริหารกองทุน มีการสำรวจ

จัดเก็บข้อมูล ให้มีการจัดทำฐานข้อมูลกลุ่มเป้าหมายผู้ด้อยโอกาสทั้งตำบล ให้ครอบคลุมทั่วถึง ไม่ให้เกิดการซ้ำซ้อน พร้อมจัดประเภทและเรียงลำดับความสำคัญเร่งด่วนในการให้ความช่วยเหลือ ให้ทันตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมายต่อไป

อิทธิพล สุนทรสิมะ (บทคัดย่อ : 2551) ได้ศึกษาการประเมินโครงการกองทุนสวัสดิการชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่แบน อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี ผลการศึกษาพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีระดับการศึกษาสูงสุด ต่ำกว่าปริญญาตรี และแต่งงานแล้ว โดยส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างเป็นเกษตรกร มีอายุโดยเฉลี่ย 44.60 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5462.75 บาท

2. ผลการประเมินประสิทธิผลพบว่า ประสิทธิภาพทั้ง 4 ด้าน ซึ่งได้แก่สิ่งแวดล้อม ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการทำงาน และด้านผลลัพธ์มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประสิทธิผลด้านสิ่งแวดล้อมมีค่าเฉลี่ย 3.72 ด้านปัจจัยนำเข้า มีค่าเฉลี่ย 3.66 ด้านกระบวนการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.90 และด้านผลลัพธ์มีค่าเฉลี่ย 3.73

พีระ เนตรวีระ (บทคัดย่อ : 2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “วิธีการและแนวทางแก้ไข ปัญหาการจัดสวัสดิการชุมชนของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำเกี๋น กิ่งอำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ การดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลน้ำเกี๋นในอดีตจนถึงปัจจุบันมีการดำเนินงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จที่เป็นอยู่ คือ กระบวนการสร้างความสำเร็จที่ยั่งยืน โดยการสร้างพลังในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน โดยการรวมกลุ่มกันของคนในชุมชน สร้างความเชื่อร่วมกันของสมาชิกให้มีความเอื้ออาทรต่อกันและกัน เพราะการจัดสวัสดิการเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความมั่นคงของคนในชุมชน ซึ่งเป็นการเฉลี่ยทุกข์ เฉลี่ยสุข โดยเริ่มต้นด้วยการช่วยกันเองของสมาชิกกลุ่ม โดยยึดหลักคุณธรรม 5 ประการ ให้เป็นสิ่งที่สมาชิกของกองทุนประพฤติปฏิบัติ คือ ความซื่อสัตย์ต่อกันและกัน ความเสียสละ เพื่อส่วนรวม ความรับผิดชอบร่วมกัน ความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำเกี๋น เป็นกองทุนที่จัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกของกองทุนตั้งแต่เกิดจนตายของสมาชิกอย่างยั่งยืน วัตถุประสงค์หลักในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำเกี๋น คือ การส่งเสริมการออมทรัพย์ของสมาชิกโดยมุ่งเน้นไปที่การออมเป็นหลัก จะไม่มุ่งเน้นการกู้ยืม วิธีการที่ใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาของชุมชนในการสร้างความเข้มแข็งของกองทุนสวัสดิการชุมชน ซึ่ง ประกอบไปด้วย การใช้เวทีชาวบ้าน สร้างการมีส่วนร่วม การกำหนดมาตรการทางสังคมให้เป็นเสมือนกฎหมายที่ใช้

ปกครองคนในชุมชน ผู้นำที่ต้องออกไปรบกับปัญหา รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากการทำกิจกรรมร่วมกัน การรวมกลุ่มเรียนรู้และพัฒนา จนก่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชน กิจกรรมที่กล่าวมาเป็นสิ่งที่เกิดมาจากการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในชุมชนให้ชุมชนได้ร่วมกันคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมรับผลประโยชน์บนพื้นฐานของเป้าหมาย คือ การกินอิ่ม นอนอุ่น และฝันดี



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY