

ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการชุมชนแก่สมาชิก และการบริหารจัดการ
ของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลบ้านด้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานโยบายสาธารณะ

พฤษภาคม 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา



อาจารย์ที่ปรึกษา และคณบดีวิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่อง ได้พิจารณาการศึกษา
ค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการชุมชนแก่สมาชิก และการบริหาร
จัดการของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา”
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยพะเยา

(ดร. ชัยณรงค์ ศรีมันตะ)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรัก)

คณบดีวิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่อง

พฤษภาคม 2555



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จและลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ดร. ชัยณรงค์ ศรีมันตะ อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาค้นคว้าขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ว่าที่ ร้อยตรี ณรงค์ กาศสนุก ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลบ้านต้า คุณจิรรัตน์ ต้นวงศ์ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลบ้านต้า และคุณไพบุลย์ หาสิ่ง ตำแหน่ง ประธานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านต้า ที่ได้คำแนะนำ ตรวจสอบ ชี้แนะ แก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยาทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ และตอบแบบสอบถาม ขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ทัศนีย์ ยานะ



ชื่อเรื่อง	ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการชุมชนแก่สมาชิก และการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา
ผู้ศึกษาค้นคว้า	ทัศนีย์ ยานะ
ที่ปรึกษา	ดร. ชัยณรงค์ ศรีมันตะ
ประเภทสารนิพนธ์	การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปร.ม. สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, มหาวิทยาลัยพะเยา, 2555

บทคัดย่อ

การศึกษามีจุดมุ่งหมายศึกษาความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการชุมชนแก่สมาชิกและการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา จำนวน 335 คน ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการชุมชนแก่สมาชิกและการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา โดยเฉลี่ยทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านรายได้ของกองทุน ด้านบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุน ด้านสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก ด้านการจ่ายสวัสดิการและการช่วยเหลือสมาชิก ด้านการรับสมาชิกภาพและการขาดจากสมาชิกภาพ อยู่ในระดับมากตามลำดับ ข้อเสนอแนะ คือ ควรให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการประชุม ควรประชาสัมพันธ์และชี้แจงกฎระเบียบกองทุน และควรจัดโครงการศึกษาดูงานในตำบลอื่น เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

Title SATISFACTION OF MEMBERS CONCERNING COMMUNITY WELFARE AND MANAGEMENT OF THE COMMUNITY WELFARE FUND COMMITTEE AT TUMBOL BANTUM, MUANG DISTRICT IN PHAYAO PROVINCE.

Author Thasanee Yana

Advisor Ph.D., Chainarong Srimanta

Academic Paper Independent Study M.P.A. in Public Policy, University of Phayao, 2012

ABSTRACT

The objectives of this research were to study satisfaction of members concerning community welfare and management of the Community Welfare Fund Committee at Tumbol Bantum, Muang Disrict in Phayao Province. The samples groups were 335 of people living in the community that joined the Community Welfare Fund. Research findings showed that the satisfaction of the people in community was at the high level for every aspect; in descending order as follows: the income of the Fund, Management of the Fund Committee, the rights and obligation of membership. The payment of benefits and help and the membership and termination of member respeehe rely. It was recommended that the people should be allowed to participate in the meeting, Rules and regulations of the fund. Should be properly informed and the project for education tkip to other sub-district (Tumbol) should be arranged.

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของเทศบาล	5
ระเบียบกองทุนสวัสดิการชุมชน	9
แนวคิดการจัดสวัสดิการสังคมและชุมชน	14
แนวคิดการบริหารจัดการ	23
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ.....	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
กรอบแนวคิดงานวิจัย	37
3 วิธีดำเนินการวิจัย	38
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	38
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล	40
การวิเคราะห์ข้อมูล	40

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	42
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของสมาชิกในการจัดสวัสดิการและ การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา	46
5 บทสรุป	57
สรุปผลการวิจัย	57
อภิปรายผลการวิจัย	59
ข้อเสนอแนะ	60
บรรณานุกรม	62
ภาคผนวก	65
ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า	72

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนประชากร ตำบลบ้านด้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา	9
2 แสดงจำนวนสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนบ้านด้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ..	38
3 แสดงจำนวนประชากรจำแนกตามเพศ	42
4 แสดงจำนวนประชากรจำแนกตามช่วงอายุ.....	42
5 แสดงจำนวนประชากรจำแนกตามระดับการศึกษา.....	43
6 แสดงจำนวนประชากรจำแนกตามอาชีพ	44
7 แสดงจำนวนประชากรจำแนกตามรายได้	44
8 แสดงจำนวนประชากรจำแนกตามสถานภาพครอบครัว	45
9 แสดงร้อยละและค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของประชาชน ด้านการรับสมาชิกภาพ และขาดจากสมาชิกภาพ	46
10 แสดงร้อยละและค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของประชาชน ด้านรายได้ของกองทุน	48
11 แสดงร้อยละและค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของประชาชน ด้านจ่ายสวัสดิการและ การช่วยเหลือสมาชิก.....	49
12 แสดงร้อยละและค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของประชาชน ด้านสิทธิและหน้าที่ของ สมาชิก.....	51
13 แสดงร้อยละและค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของประชาชน ด้านบริหารจัดการของ คณะกรรมการกองทุน.....	52
14 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของสมาชิกในการจัดสวัสดิการและการ บริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านด้า อำเภอเมือง จังหวัด พะเยา.....	55



สารบัญภาพ

ภาพ

หน้า

1	แสดงกรอบแนวคิดงานวิจัย	37
---	------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบบสวัสดิการของสังคมไทยในอดีต ที่มีลักษณะเป็นชุมชนสวัสดิการ บ้าน และวัด มีบทบาทสำคัญในการดูแลเรื่องการจัดสวัสดิการ ครอบคลุมปัจจัยสี่ของชุมชน ซึ่งในเวลาต่อมา รัฐบาลกลาง มีบทบาทในการจัดสวัสดิการ ซึ่งช่วงแรกเป็นการจัดให้เฉพาะผู้ที่จำเป็นต้องได้รับการสงเคราะห์ ตามระเบียบหลักเกณฑ์ของหน่วยงาน มีเจ้าหน้าที่พิจารณาการจัดสวัสดิการ โดยรัฐที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่กว้างขึ้น เช่น พ.ร.บ. การประกันสังคมทำให้แรงงานในระบบ สามารถได้รับสวัสดิการทั่วถึง ช่วงเศรษฐกิจเติบโต ภาคเอกชนมีบทบาทในการจัดสวัสดิการ ด้านต่าง ๆ มากขึ้น โดยมีระบบการประกันรูปแบบต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ซึ่งผู้ที่สามารถเข้าถึง ก็เป็นกลุ่มผู้มีรายได้ปานกลาง รายได้สูง แต่คนที่เป็นแรงงานนอกระบบ เกษตรกร คนยากจน ไม่สามารถเข้าสู่ระบบที่มีอยู่ได้ ข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติปี 2549 ระบุว่า จากประชากรวัยแรงงาน 50.4 ล้านคน เป็นผู้มีงานทำ 35.5 ล้านคน แยกเป็นแรงงานในระบบ 13.7 ล้านคน แรงงานนอกระบบ 21.8 ล้านคน หรือร้อยละ 61.41 ซึ่งถ้าเทียบจากจำนวนแล้ว ประชากรกลุ่มนี้ ซึ่งจะมีประมาณ 50 ล้านคน ที่ไม่ได้อยู่ในระบบสวัสดิการจากระบบประกันสังคม และภาครัฐ แม้จะได้รับสวัสดิการพื้นฐานจากรัฐบางส่วน แต่ก็ถือว่า เป็นกลุ่มที่ขาดหลักประกันความมั่นคงในชีวิต

จนกระทั่งเมื่อประเทศไทยประสบปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจเมื่อปี พ.ศ. 2540 ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างกว้างขวาง ประชาชนชาวบ้าน แกนนำชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้มีการทบทวน และสรุปบทเรียนเกี่ยวกับระบบการคุ้มครองทางสังคม (Social Safety Net) ที่มีอยู่ในสังคมไทยก็พบว่า ความเป็นเครือญาติ ทูตทางสังคมในด้านต่าง ๆ ในชุมชน สามารถช่วยรองรับการแก้ปัญหาจากภายนอกได้เป็นอย่างดี ทำให้มีการรวมตัวกันฟื้นฟูระบบคุณค่าทุนทางสังคมที่มีอยู่ มาช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ในลักษณะของการจัดสวัสดิการชุมชนจากฐานทุนด้านต่าง ๆ ที่มีอยู่ของชุมชน เช่น การจัดสวัสดิการจากฐานกลุ่มออมทรัพย์ องค์การการเงิน วิสาหกิจชุมชนกิจกรรมทางศาสนา การจัดการทรัพยากร ฯลฯ เมื่อล้มเหลว แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในช่วงปี 2547 ทำให้เกิดแนวทางการจัดสวัสดิการชุมชนที่มีการคิดค้นร่วมกันมากขึ้น นำไปสู่การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับตำบล ซึ่งจะได้เน้นให้มีการสมทบงบประมาณจากสามฝ่าย คือ ทุนที่มาจากการออมของสมาชิกในชุมชน ทั้งในรูปแบบ

ออมทรัพย์เต็ม หรือ สักจะลดรายจ่ายวันละบาท การสมทบจากรัฐ โดยผ่านช่องทางสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน และการสมทบจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้เกิดกองทุนสวัสดิการชุมชนขึ้นอย่างกว้างขวาง

ในปี 2550 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (นายไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม) ได้จัดตั้งคณะกรรมการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนท้องถิ่นระดับชาติ คณะอนุกรรมการสวัสดิการชุมชนท้องถิ่น ระดับจังหวัดทุกจังหวัด และรัฐบาลได้จัดงบประมาณสนับสนุนการขับเคลื่อน ขยายการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล และสมทบงบประมาณในการจัดสวัสดิการชุมชน ทำให้เกิดกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลขึ้นประมาณ 3,000 ตำบล การดำเนินการของกองทุน ได้มีการจัดสวัสดิการสำหรับสมาชิกและผู้ยากลำบากในชุมชน ครอบคลุมตั้งแต่การเกิด แก่ เจ็บ ตาย เช่น รับขวัญเด็กที่เกิดขึ้นมาใหม่ ทุนการศึกษา ค่าใช้จ่ายยามเจ็บป่วย พัฒนาอาชีพ บำนาญ ฌาปนกิจ และสวัสดิการด้านต่าง ๆ ทั้งนี้เป็นไปตามข้อตกลงร่วมกัน และความพร้อมของแต่ละกองทุน คุณค่าสำคัญที่ได้จากการจัดสวัสดิการโดยชุมชน คือ การทำให้เกิดความรัก ความสามัคคี การช่วยเหลือเกื้อกูลกันในชุมชนฟื้นฟูระบบคุณค่าเดิมของสังคมไทย การทำงานร่วมกันของชุมชนท้องถิ่น เกิดเป็นเครือข่ายสวัสดิการชุมชนในระดับจังหวัด และระดับชาติที่มีบทบาทสำคัญ ในการขยายการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนในพื้นที่ใหม่ และการพัฒนาคุณภาพกองทุนสวัสดิการชุมชนในพื้นที่เดิม

เทศบาลตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ได้มีการดำเนินการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนขึ้น ตามนโยบายของรัฐบาลเมื่อปี 2550 และรับสมัครชุมชนเข้าเป็นสมาชิกในปี 2551 จนถึงปัจจุบัน ซึ่งในการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชาวบ้าน หรือกองทุนสวัสดิการชุมชนนั้น ขั้นตอนที่สำคัญ คือ การจัดทำระเบียบกองทุน ซึ่งประกอบด้วยประเด็นหลัก ๆ คือ การรับสมัคร และการสิ้นสุดสมาชิกภาพ การจ่ายเงินสมทบประเภทของสวัสดิการ และการจ่ายเงินสวัสดิการ เป็นต้น โดยที่ได้เริ่มจาก การตั้งคณะกรรมาธิการ ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนกลุ่มคนที่หลากหลาย ทั้งตัวแทนกลุ่มกิจกรรม แกนนำที่เป็นทางการ ไม่เป็นทางการ ฯลฯ โดยอาจนำระเบียบกองทุนที่อื่นมาประกอบก็ได้ เมื่อยกร่างเสร็จแล้ว ก็นำไปชี้แจงในเวทีประชาคมทั้งตำบล เพื่อจะได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม จนเป็นที่ยอมรับร่วมกัน และได้เปิดรับสมัคร และการระดมเงินกองทุนโดยสมาชิกมีทั้งที่เป็นรายบุคคล หรือครอบครัว ซึ่งปัจจุบันมีสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านต้า จำนวน 2,426 คน จากจำนวนประชากร 7,299 คน การดำเนินการการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนบ้านต้าที่ผ่านมานั้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความต้องการดำเนินการวิจัย เพื่อต้องการทราบความพึงพอใจของสมาชิกในการจัดสวัสดิการ รวมทั้ง กระบวนการ และขั้นตอน

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการกองทุน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในด้านการจัดสวัสดิการชุมชนอย่างทั่วถึง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการชุมชนแก่สมาชิกและการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา
2. เพื่อทราบปัญหา และ ข้อเสนอแนะ ในจัดสวัสดิการ และการบริหารจัดการกองทุนการจัดสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยทำการศึกษาโดยกำหนดประชากรที่อาศัยอยู่ในชุมชนที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา จำนวน 13 หมู่บ้าน 2,426 คน จากนั้นจึงทำการเปิดตารางของ (R.V.Krejcie & D.W.Morgan) เครซีแอนมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 335 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา โดยนำระเบียบของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา มากำหนดเป็นตัวแปรของการวิจัย รวมทั้งหมด 5 ด้าน คือ

1. ด้านสมาชิกภาพและการขาดจากสมาชิกภาพ
2. ด้านรายได้ของกองทุน
3. ด้านการจ่ายสวัสดิการและการช่วยเหลือสมาชิก
4. ด้านสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก
5. ด้านบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุน

ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะประชาชนที่เป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา จำนวน 13 หมู่บ้าน

ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการศึกษา ตั้งแต่เดือน กรกฎาคม 2554 – พฤษภาคม 2555

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความพึงพอใจ หมายถึง การปฏิบัติงานนั้น เกิดความพึงพอใจในงานหรือไม่ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในการบริหารงาน และสมาชิกยอมรับในการปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้น

สมาชิกกองทุน หมายถึง ประชาชนในพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ที่ได้สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ตั้งแต่ปี 2550 จนถึงปัจจุบัน

ด้านสมาชิกภาพและการขาดจากสมาชิกภาพ หมายถึง การรับเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านต้า การสมทบกองทุน การโอนกรรมสิทธิ์ และการขาดจากสมาชิกภาพ

ด้านรายได้ของกองทุน หมายถึง รายได้ของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านต้า ได้แก่ รายได้จากการสมทบจากสมาชิกกองทุน รายได้จากค่าสมาชิกแรกเข้าและรายได้จากเงินสมทบจากองค์การบริหารส่วนตำบล หรือเทศบาลตำบล รายได้จากองค์การภาครัฐสนับสนุน และรายได้อื่น ๆ ตามที่ระเบียบได้กำหนดไว้

ด้านการจ่ายสวัสดิการ และการช่วยเหลือสมาชิก หมายถึง การจ่ายเงินเพื่อช่วยเหลือสมาชิกเป็นสวัสดิการการช่วยเหลือในกรณีต่าง ๆ ที่ระเบียบกำหนดไว้

ด้านสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก หมายถึง การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับดำเนินงานของกองทุน เช่น การใช้สิทธิในการออกเสียงที่ประชุม การมีสิทธิได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ของกองทุน และการมีสิทธิของตรวจสอบเอกสารหลักฐานการดำเนินงานของกองทุน

ด้านบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุน หมายถึง การบริหารจัดการของคณะกรรมการในการดำเนินงานกองทุน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง การวางแผน การมีส่วนร่วม

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการวางแผนการจัดระเบียบกองทุนสวัสดิการตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

2. เพื่อรับฟังปัญหาของประชาชน และเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขในการดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาเรียบเรียง ตามหัวข้อดังนี้

1. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบล
2. ระเบียบกองทุนสวัสดิการชุมชน
3. แนวคิดการจัดสวัสดิการสังคมและชุมชน
4. แนวคิดการบริหารจัดการ
5. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดงานวิจัย

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบล

สภาพทั่วไป

ที่ตั้ง

สำนักงานเทศบาลตำบลบ้านต้า ตั้งอยู่หมู่ที่ 11 ตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ตั้งห่างจากที่ทำการปกครองอำเภอเมืองพะเยา เป็นระยะทางโดยประมาณ 13 กิโลเมตร

เนื้อที่

ตำบลบ้านต้ามีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 88,890 ไร่ ประมาณ 142.23 ตารางกิโลเมตร

ภูมิประเทศ

ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลท่าจำปี อำเภอเมืองพะเยา

ทิศใต้ ติดกับ ตำบลบ้านต๋อม อำเภอเมืองพะเยา

ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลท่าวังทอง และตำบลห้วยแก้ว อำเภอเมืองพะเยา

ทิศตะวันตก ติดกับ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง

จำนวนหมู่บ้าน ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านต้า มีจำนวน 13 หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ 1 บ้านห้วยเคียนเหนือ

หมู่ที่ 2 บ้านต้าดอนมูล

หมู่ที่ 3 บ้านต้าปาลาน

หมู่ที่ 4 บ้านท่าช้าง

หมู่ที่ 5 บ้านต๋าน้ำล้อม

หมู่ที่ 6 บ้านต๋าม่อน

หมู่ที่ 7 บ้านต้าพระแล

หมู่ที่ 8 บ้านต้ากลาง

หมู่ที่ 9 บ้านต้าโน

หมู่ที่ 10 บ้านโป่งขาม

หมู่ที่ 11 บ้านต้าพระแล

หมู่ที่ 12 บ้านต้าม่อน

หมู่ที่ 13 บ้านท่าเรือ

ประชากร

เทศบาลตำบลบ้านต้า มีประชากรทั้งหมด 7,299 คน ชาย 3,572 คน หญิง 3,727 คน ความหนาแน่นเฉลี่ยประมาณ 51.32 คน/ตารางกิโลเมตร มีจำนวนครัวเรือน 2,105 ครัวเรือน

สภาพทางเศรษฐกิจ

อาชีพ

ประชากรในพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านต้าประกอบอาชีพต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. อาชีพเกษตรกรรม คิดเป็นร้อยละ 80
2. อาชีพรับจ้าง คิดเป็นร้อยละ 15
3. อาชีพค้าขาย คิดเป็นร้อยละ 5

หน่วยธุรกิจในพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านต้า

- | | |
|----------------------|---------|
| 1. โรงแรม | 1 แห่ง |
| 2. ปั้มน้ำมันและก๊าซ | 3 แห่ง |
| 3. โรงงานอุตสาหกรรม | 1 แห่ง |
| 4. โรงสี | 10 แห่ง |

สภาพทางสังคม

การศึกษา

1. โรงเรียนประถมศึกษา 3 แห่ง
2. โรงเรียนมัธยม 1 แห่ง
3. โรงเรียนอาชีวศึกษา 1 แห่ง
4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3 แห่ง
5. ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน/ห้องสมุดประชาชน 7 แห่ง

สถาบันและองค์กรทางศาสนา

มีวัด / สำนักสงฆ์ 11 แห่ง และโบสถ์ 1 แห่ง

สาธารณสุข

1. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล 1 แห่ง
2. อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ คิดเป็นร้อยละ 100%

การบริการขั้นพื้นฐาน

การคมนาคม

1. ถนนลาดยาง 5 สาย
2. ถนนลูกรัง 40 สาย
3. ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก 37 สาย
4. ถนนดิน 55 สาย

การโทรคมนาคม

มีตู้โทรศัพท์สาธารณะ 10 แห่ง

การไฟฟ้า

จำนวนหมู่บ้านที่ใช้ไฟฟ้า มีจำนวนทั้งหมด 13 หมู่บ้าน 7,299 คน

แหล่งน้ำธรรมชาติ

มีลำน้ำ 2 สาย และลำห้วย 8 สาย

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

1. ฝาย 2 แห่ง
2. บ่อน้ำตื้น 200 แห่ง
3. บ่อโยก 17 แห่ง
4. อ่างเก็บน้ำ 2 แห่ง
5. ประปาหมู่บ้าน 13 แห่ง

ข้อมูลอื่น ๆ

ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

ในพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านด้า มีแหล่งน้ำที่สำคัญหลายแห่ง ได้แก่ อ่างเก็บน้ำห้วยเหือก ลำน้ำแม่ด้า ซึ่งเป็นแหล่งน้ำที่สำคัญที่ใช้ในการเพาะปลูก นอกจากนั้น ยังมีพื้นที่หมู่บ้านที่ติดกับเขตพื้นที่ป่าไม้ คือ อุทยานแห่งชาติดอยหลวง มีน้ำตกจำปาทอง และน้ำตกขุนด้า ซึ่งถือว่าเป็นแหล่งทำมาหากินและแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของตำบลอีกด้วย

มวลชนจัดตั้ง

1. ลูกเสือชาวบ้าน 2 รุ่น 900 คน
2. อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน 2 รุ่น 158 คน

ศักยภาพในตำบล

ศักยภาพของเทศบาลตำบล

1. จำนวนบุคลากร

บุคลากรในเทศบาลตำบลบ้านด้ามีทั้งหมด จำนวน 42 คน ประกอบด้วย

1.1 ตำแหน่งในสำนักปลัด	จำนวน	28 คน
1.2 ตำแหน่งในฝ่ายการคลัง	จำนวน	8 คน
1.3 ตำแหน่งในกองช่าง	จำนวน	6 คน

2. ระดับการศึกษาของบุคลากร

2.1 มัธยมศึกษา / อาชีวศึกษา	จำนวน	6 คน
2.2ปริญญาตรี	จำนวน	31 คน
2.3ปริญญาโท	จำนวน	5 คน

3. รายได้ของเทศบาลตำบล ปีงบประมาณ 2553 เป็นเงิน 36,346,962.99 บาท

แยกเป็น

3.1 รายได้ที่เทศบาลตำบลจัดเก็บเอง	1,343,587.88 บาท
3.2 รายได้ที่ส่วนราชการต่าง ๆ จัดเก็บให้	12,551,138.11 บาท
3.3 อุดหนุนจากรัฐบาล (รวมเงินอุดหนุนทั่วไป)	22,452,237 บาท

ศักยภาพของชุมชนและพื้นที่

1. การรวมกลุ่มของประชาชน

1.1 กลุ่มทุกประเภท	6	กลุ่ม
1.2 กลุ่มอาชีพ	26	กลุ่ม
1.3 กลุ่มออมทรัพย์	11	กลุ่ม

2. จุดเด่นของพื้นที่

พื้นที่เทศบาลตำบลบ้านด้า เป็นพื้นที่ที่เหมาะสมแก่การเกษตร ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตรกรรม ได้แก่ การทำนา การทำไร่ การทำสวน มีอาชีพเสริม เช่น การจักสานผักตบชวา การทอเสื่อ การเจียระไนพลอย ฯลฯ นอกจากนี้ยังมีพื้นที่ท่องเที่ยวที่สำคัญ ได้แก่ น้ำตกจำปาทอง น้ำตกขุนด้า อ่างเก็บน้ำห้วยเหือก ซึ่งเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่เหมาะสมกับการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากร ตำบลบ้านด้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร (คน)
1	บ้านห้วยเคียนเหนือ	702
2	บ้านตาดอนมูล	693
3	บ้านต่าปาลาน	225
4	บ้านท่าซ่าง	209
5	บ้านต่าน้ำล้อม	748
6	บ้านต่าม่อน	504
7	บ้านต่าพระแล	871
8	บ้านต่ากลาง	491
9	บ้านต่าใน	783
10	บ้านโป่งขาม	447
11	บ้านต่าพระแล	919
12	บ้านต่าม่อน	431
13	บ้านท่าเรือ	253
รวม		7,276

ระเบียบกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านด้า อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา
(แก้ไขครั้งที่ 1 หมวดที่ 3,6)

หมวดที่ 1 ข้อความทั่วไป

1.1 กองทุนนี้เรียกว่า “กองทุนสวัสดิการชุมชน” ตำบลบ้านด้า

1.2 กองทุนนี้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 18 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551

1.3 สำนักงานกองทุนสวัสดิการชุมชน ตั้งอยู่ที่ เทศบาลตำบลบ้านด้า อำเภอเมือง

จังหวัดพะเยา

1.4 กองทุนตามระเบียบนี้ หมายถึง กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านด้า

1.5 สมาชิก หมายถึง สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านด้า

1.6 ก่อตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านด้า เมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2551

หมวดที่ 2 วัตถุประสงค์

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านด้า มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 2.1 สร้างหลักประกันความมั่นคง ความเป็นอยู่ที่ดีของคนในชุมชน
- 2.2 เพื่อให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในชุมชน
- 2.3 เพื่อความสัมพันธ์ที่ดีของคนในชุมชน
- 2.4 เพื่อสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วน
- 2.5 เพื่อก่อให้เกิดการเชื่อมโยงของกองทุนสวัสดิการชุมชนในทุกระดับ

หมวดที่ 3 สมาชิกภาพและการขาดจากสมาชิกภาพ

ข้อ 1 สมาชิกภาพ

1.1 สมาชิกกองทุนต้องเป็นคนในชุมชนเขตพื้นที่ตำบลบ้านด้า โดยจะยึดทะเบียนบ้านเป็นหลัก ณ วันสมัคร โดยยกเว้นกรณี

- 1.1.1 ไปเกณฑ์ทหาร
- 1.1.2 ไปศึกษาต่อ
- 1.1.3 เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด้า
- 1.1.4 พระภิกษุสงฆ์
- 1.1.5 ข้าราชการและ/หรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานประจำในเขตพื้นที่ตำบลบ้านด้า

พื้นที่ตำบลบ้านด้า

- 1.2 สมาชิกต้องมีอายุตั้งแต่ 1 ปี บริบูรณ์ขึ้นไป
- 1.3 สมาชิกต้องสมทบกองทุนคนละ 200 บาท ต่อคน/ต่อปี
- 1.4 สมาชิกเสียค่าสมัครแรกเข้า คนละ 20 บาท
- 1.5 การสมทบเงินเข้ากองทุน ต้องสมทบด้วยเงินสดเท่านั้น
- 1.6 สมาชิกจะโอนกรรมสิทธิ์ให้ผู้อื่นถือครองต่อไม่ได้

1.7 การรับสมาชิกจะรับสมัครตามที่กรรมการกำหนด ณ สำนักงานกองทุน แต่สภาพสมาชิกจะเริ่มต้นในวันที่ 5 ของเดือนถัดไป

ข้อ 2 การขาดจากสมาชิกภาพ

- 2.1 สมาชิกตาย หรือลาออก
- 2.2 สมาชิกถูกให้ออก โดยมติกรรมการ
- 2.3 สมาชิกไม่ปฏิบัติตามระเบียบของกองทุนสวัสดิการชุมชน
- 2.4 สมาชิกก่อความผิดทางอาญา ที่ศาลพิพากษาแล้วมีความผิดจริง
- 2.5 สมาชิกจ่ายเงินสมทบกองทุน ช้ากว่ากำหนดเกิน 1 เดือน

2.6 เหตุต่าง ๆ ดังกล่าวสามารถสมัครเข้ามาเป็นสมาชิกของกองทุนใหม่ได้ แต่สภาพสมาชิกจะเริ่มต้นเสมอเหมือนสมัครใหม่

หมวดที่ 4 รายได้ และรายจ่ายของกองทุนสวัสดิการชุมชน

ข้อ 1 รายได้ของกองทุน

1. ได้จากเงินสมทบของสมาชิกกองทุน คนละ 200 บาทต่อปี
2. ได้จากเงินค่าสมัครสมาชิกแรกเข้า คนละ 20 บาท
3. ได้รับเงินสมทบจากองค์การบริหารส่วนตำบล
4. ได้จากองค์การภาคีรัฐสนับสนุน
 - 4.1 จากสถาบันพัฒนาองค์กรเอกชน (พอช)
 - 4.2 จากสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช)
 - 4.3 จากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พมจ)
5. หรือรายได้อื่น ๆ
 - 5.1 ดอกเบี้ยเงินฝาก
 - 5.2 ได้จากการบริจาค
 - 5.3 ได้จากกลุ่มหรือองค์กรอื่นๆอุดหนุน
6. การช่วยเหลือในกรณีเจ็บป่วย จะได้รับการช่วยเหลือ เมื่อเป็นสมาชิกครบ 90 วัน
 - 6.1 เข้าโรงพยาบาลชดเชยคืนละ 100 บาท ไม่เกิน 20 วัน หรือ 2,000 บาท/คน/ปี
 - 6.2 ในกรณีดังกล่าว จะต้องมิใบรับรองแพทย์ประกอบการเบิกจ่าย และให้ยกเว้นกรณีเข้ารับรักษาพยาบาลเนื่องจากการตัดยกรรม ตกแต่ง เสริมความงาม ไม่สามารถเบิกจ่ายได้
 - 6.3 คลอดบุตรช่วยเหลือรับขวัญเด็กแรกเกิด ครั้งละ 500 บาท ต่อบุตร 1 คน และแม่เด็กจะได้รับค่าชดเชยตามระเบียบกองทุน การเข้ารับรักษาพยาบาลปกติ
7. เงื่อนไขในการช่วยเหลือ ด้านสวัสดิการสมาชิก ดังนี้
 - 7.1 เงื่อนไขการได้รับความช่วยเหลือกรณีเสียชีวิต
 - 7.1.1 เป็นสมาชิกครบ 90 วัน ได้รับเงินช่วยเหลือไม่เกิน 3,000 บาท
 - 7.1.2 เป็นสมาชิกครบ 2-4 ปี ได้รับเงินช่วยเหลือไม่เกิน 5,000 บาท
 - 7.1.3 เป็นสมาชิกครบ 5-6 ปี ได้รับเงินช่วยเหลือไม่เกิน 7,000 บาท
 - 7.1.4 เป็นสมาชิกครบ 7 ปีขึ้นไป ได้รับเงินช่วยเหลือไม่เกิน 10,000 บาท
8. บุคคลที่ย้ายไปต่างจังหวัด ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนอย่างต่อเนื่อง จึงจะมีผล

คุ้มครอง

9. ช่วยเหลือกรณีอื่น ๆ ที่คณะกรรมการเห็นชอบอนุมัติ

9.1 ทูบการศึกษา

9.2 ช่วยเหลือครอบครัวผู้ด้อยโอกาส

9.3 บุคคลทุพพลภาพโดยสิ้นเชิง

9.4 ผู้เสียชีวิตจากเหตุสาธารณภัย หรือ โรคต่างๆ

10. กรณีสมาชิกลาออก หรือ ขาดส่งเงินสมทบ การสมัครเข้าเป็นสมาชิกอีกให้ถือเป็นเริ่มต้นใหม่ทั้งหมด

หมวด 5 สิทธิและหน้าที่ของสมาชิก

1. มีสิทธิในการที่จะร่วมแสดงความคิดเห็น ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ของกองทุน ต่อคณะกรรมการ

2. มีสิทธิได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ของกองทุนทุกประการ

3. มีสิทธิได้รับเลือกเป็นคณะกรรมการกองทุน และมีสิทธิในการออกเสียงในที่ประชุม

4. มีสิทธิขอตรวจสอบเอกสารและหลักฐานการดำเนินงานทางการเงินของ กองทุนได้ โดยจะต้องร่วมลงชื่อ อย่างน้อย 1 ใน 4 ของสมาชิกทั้งหมด

5. สมาชิกมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของกองทุนโดยเคร่งครัด

6. สมาชิกจะได้รับการคุ้มครองในสวัสดิการต่าง ๆ ของกองทุนนั้น ๆ ก็ต่อเมื่อจ่ายเงิน สมทบเข้ากองทุนอย่างน้อย 90 วัน

หมวด 6 ให้คณะกรรมการและการดำเนินงาน ดังนี้

1. จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินการไม่เกิน 26 คน ประกอบด้วยตำแหน่งประธาน 1 คน รองประธาน 2 คน เภรัณยิก เลขานุการ และคณะกรรมการอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

2. ให้ผู้ใหญ่บ้านแต่ละหมู่บ้าน เป็นคณะกรรมการโดยตำแหน่ง

3. กรณีกรรมการว่างลงด้วยเหตุอื่นใดก็ตาม ให้คณะกรรมการที่คงมีอยู่พิจารณา แต่งตั้งบุคคลใดบุคคลหนึ่งดำรงตำแหน่งที่ว่างลงแทน ไปจนกว่าจะมีมติรับรองจากการประชุม ของคณะกรรมการประจำปี

4. กรณีคณะกรรมการว่างลงด้วยเหตุอื่นใดเกินกว่ากึ่งหนึ่งของคณะกรรมการทั้งหมด ให้ถือว่าเป็นการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการที่เหลืออยู่ด้วย

5. ให้ประธานและรองประธานกองทุน รักษาการในตำแหน่งคณะกรรมการกองทุน จนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการใหม่จนครบ

6. คณะกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งให้คณะกรรมการรักษาการจนกว่าจะมีการ ประชุมจัดตั้งคณะกรรมการใหม่ได้แต่ต้องดำรงตำแหน่งติดต่อกันไม่เกิน 3วาระ

7. คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ในการวางแผนการดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎข้อบังคับ และวัตถุประสงค์ของกองทุน

8. ให้กรรมการบริหารกองทุน แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการดำเนินงานของกองทุนไว้ ไม่น้อยกว่า 5 คน โดยให้คณะกรรมการตรวจสอบมีอำนาจเรียกบัญชีรายรับรายจ่ายของกองทุนมาตรวจสอบได้

9. กรณีกรรมการว่างลงด้วยเหตุอื่นใดก็ตามให้คณะกรรมการที่ยังคงมีอยู่พิจารณาแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งแทน โดยให้ผู้ที่จะมารับตำแหน่งตามวาระเท่ากับกรรมการที่ตนแทน หากระยะเวลาที่เหลืออยู่ ไม่เกิน 100 วัน ให้อยู่ในดุลพินิจของประธานกองทุนสวัสดิการชุมชน

10. เมื่อพ้นจากตำแหน่งแล้วนั้น ให้คณะกรรมการรักษาการจนกว่าจะมีการประชุมจัดตั้งคณะกรรมการชุดใหม่

หมวด 7 ระเบียบการประชุมของกองทุน

1. ให้มีการประชุมใหญ่สามัญอย่างน้อยปีละ 3 ครั้ง ภายในเดือน/ของทุกปี และต้องมีผู้แทนสมาชิกแต่ละหมู่บ้านมาเข้าร่วมการประชุมครบทุกหมู่บ้าน จึงจะถือว่าครบองค์ประชุม

2. ในกรณีที่สมาชิกมาไม่ครบองค์ประชุมตามข้อ 1 ให้ประธานกองทุนนัดประชุมสมาชิกใหม่ภายใน 15 วันและถ้ายังคงมีสมาชิกไม่ครบตามองค์ประชุมข้อ 1 อนุโลมให้ประชุมได้ แต่ต้องมีสมาชิกไม่น้อยกว่า 30 คน จึงจะสามารถขอมติที่ประชุมได้

3. กรณีมีความจำเป็นเร่งด่วน คณะกรรมการกองทุน 2 ใน 3 สามารถเรียกประชุมสมาชิกกองทุนได้

หมวด 8 การลงทะเบียน การเงินและบัญชี

1. คณะกรรมการต้องจัดให้มีการลงทะเบียนตามแบบฟอร์มที่กำหนดและเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานกองทุนพร้อมหลักฐานและเอกสารที่ใช้ประกอบการลงทะเบียน

2. กองทุนจะต้องทำบัญชีและแสดงฐานะทางการเงินไว้ที่สำนักงานกองทุน

3. เงินกองทุนฝากไว้กับธนาคารโดยมีผู้รับผิดชอบ ฝาก-ถอน จำนวน 3 คน ทั้งนี้โดยที่ประชุมเป็นผู้กำหนด และต้องมีผู้ลงนามถอนเงินอย่างน้อย 2 ใน 3 คน

4. เงินหรือผลประโยชน์ที่กองทุนได้รับถือเป็นของกองทุนทั้งสิ้น

5. ให้เหรียญกษาปณ์จัดทำบัญชีการเงินเสนอต่อที่ประชุมในวันประชุมใหญ่ประจำปี

หมวด 9 การแก้ไขหรือเพิ่มเติมข้อบังคับ

1. การแก้ไขหรือเพิ่มเติมข้อบังคับจะกระทำได้โดยเมื่อมีมติที่ประชุมใหญ่และต้องยอมรับเสียงข้างมาก

2. หากการแก้ไขดังกล่าวขัดต่อวัตถุประสงค์ และ/หรือกฎหมายการแก้ไขนั้นจะใช้บังคับไม่ได้

หมวด 10 การยุบหรือเลิกกองทุน

1. กองทุนจะเลิกหรือยุบได้ต่อเมื่อมีมติที่ประชุมใหญ่ประจำปี
2. เมื่อมีการยกเลิก หรือ ยุบกองทุน ให้คณะกรรมการ จัดให้มีการชำระบัญชีและจัดการทรัพย์สินให้เป็นไปตามมติที่ประชุมของกองทุน
3. กรณีที่มีการจ่ายเงินโดยไม่ชอบให้ประธานกองทุน และคณะกรรมการตรวจสอบกองทุนดำเนินการสอบสวนผู้กระทำผิด
4. คณะกรรมการตามข้อ 3 อาจแต่งตั้งอนุกรรมการตรวจสอบการกระทำผิดขึ้นมาเพื่อปฏิบัติหน้าที่แทนตนได้ ให้คณะอนุกรรมการสอบสวนการกระทำผิดมีอำนาจเสมอเหมือนคณะกรรมการตรวจสอบการดำเนินงานของกองทุน
5. เมื่อพบผู้กระทำผิด ให้ผู้กระทำผิดรับผิดชอบส่งเงินคืนกองทุนภายใน 7 วัน นับตั้งแต่วันที่รับหนังสือแจ้งให้ทราบจากคณะกรรมการกองทุน
6. กรณีไม่ชำระคืนกองทุนตามกำหนด ให้กองทุนดำเนินการทางกฎหมายตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้สูงสุด

หมวด 11 บทเฉพาะการ

1. ให้ประธานกองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นผู้ลงนามในข้อบังคับกองทุนสวัสดิการ
2. หากมีการตีความในระเบียบหรือข้อบังคับใดของกองทุนและปรากฏว่าการตีความไม่ตรงกันให้ประธานกองทุน เป็นผู้มีอำนาจชี้ขาดการวินิจฉัย ผลชี้ขาดเป็นอันยุติ

แนวคิดการจัดสวัสดิการสังคมและชุมชน

แนวคิดและความหมายของงานสวัสดิการสังคม

1. ความหมายที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์สังคม
 - 1.1 ระบบการจัดบริการสังคมที่ครอบคลุมฐานชีวิตทั้งมวลของมนุษย์
 - 1.2 การได้รับการตอบสนองความจำเป็นในขั้นพื้นฐาน และการเข้าถึงคุณภาพชีวิตความมั่นคงของชีวิตในระยะยาวอย่างยั่งยืน
 - 1.3 การได้รับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในระดับต่าง ๆ
 - 1.4 สวัสดิการที่ยอมรับในคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้ประสบปัญหา
 - 1.5 สวัสดิการที่อยู่บนฐานความหลากหลายเป็นธรรมชาติ

2. ความหมายกว้างขวางที่ครอบคลุมเรื่องของการให้บริการ และความมั่นคงของชีวิตมากขึ้น เช่น สวัสดิการที่ประกอบด้วยองค์ประกอบที่รอบด้าน เช่น 7 ด้านของความมั่นคงในชีวิต เช่น การศึกษา สาธารณสุข ที่อยู่อาศัย รายได้ และการมีงานทำ ความมั่นคงทางสังคม บริการทางสังคมนันทนาการ

3. ความหมายที่มองสวัสดิการเชิงลึกในด้านการพัฒนาและการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่กลุ่มผู้ใช้บริการมากกว่าการสงเคราะห์

สถานการณ์ของสังคมที่เปลี่ยนแปลงและปัจจัยทางการทำงานด้านสวัสดิการสังคม

1. ระบบโลกาภิวัตน์ และระบบโลกไร้พรมแดน ซึ่งทำให้ต้องเผชิญหน้า และอยู่ร่วมกับความหลากหลายของมนุษย์มากขึ้น
2. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศระบบไอทีทำให้รับรู้ข้อมูลได้เร็ว
3. แนวคิดการจัดการแนวใหม่ ซึ่งได้เน้นการทำงานกับองค์กร ที่แตกต่างจากเดิม เช่น องค์กรไม่แสวงประโยชน์ องค์กรอิสระ และองค์กรมหาชน องค์กรชุมชน องค์กรเครือข่าย ฯลฯ
4. การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นการถ่ายโอนภารกิจให้ท้องถิ่นชุมชน
5. แนวคิดการเกิดครอบครัวรูปแบบใหม่ส่งผลให้ความสัมพันธ์ทางสังคมเปลี่ยนแปลงไป
6. การบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาลที่รัฐถูกตรวจสอบและถูกประเมินในระบบเปิด
7. การถูกควบคุมโดยค่านิยมทางสากล
8. การเกิดขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของกลุ่มพิทักษ์สิทธิต่าง ๆ

ทฤษฎีและแนวคิดทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปและมีผลต่อทิศทางการทำงานด้านสวัสดิการสังคม

แนวคิดกระแสหลัก

1. เชื่อคำตอบที่ได้มาจากเหตุผล และคำตอบที่ได้ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ แนวคิดในการวิเคราะห์ปัญหามีแนวโน้มแบบมีบทสรุปตายตัว และซึ่งได้เกิดแนวคิดที่เป็นแบบสำเร็จรูปในการพิจารณาปัญหา
2. เน้นการให้บริการแก้ปัญหาเชิงปัจเจกโดยสถาบันรัฐเป็นผู้ให้บริการหลัก
3. ให้คุณค่า และให้น้ำหนักแก่นักวิชาชีพเป็นผู้มีความรู้ และเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาผู้ประสบปัญหา
4. สัมพันธภาพของผู้ให้บริการและผู้ประสบปัญหาเป็นสัมพันธภาพเชิงอำนาจในฐานะผู้ให้ และผู้รับ
5. งานให้บริการเชิงสถาบันมีกฎเกณฑ์ ระบบ ระเบียบ ที่แข็งตัวมีกรอบกำหนด

6. ระบบบริการ เริ่มมีความหลากหลาย เช่น รัฐวิสาหกิจ ชุมชนวิสาหกิจ ท้องถิ่นวิสาหกิจ แต่รัฐก็ยังคงเป็นบทบาทเอกในหลายพื้นที่หลายประเด็น

7. ฐานความรู้ ของงานสังคมสงเคราะห์ ยึดความเป็นศาสตร์และศิลป์ในการให้บริการ ที่มุ่งแก้ไขเปลี่ยนแปลงปัจเจก

8. ค่านิยมทางวิชาชีพ ยึดหลักความแตกต่าง การรักษาความลับ ยอมรับการวิจารณ์ และความเป็นธรรมทางสังคม

แนวคิดหลังสมัยใหม่

1. ความท้าทาย ความเชื่อด้วยเหตุผลเพียงประการเดียว คือ การให้คุณค่ากับความเชื่อ ที่มาจากการรื้อฟื้นคุณค่าวิถีวัฒนธรรมวิถีชีวิต ที่มาจากฐานศาสนา ภูมิปัญญาท้องถิ่น แนวคิด ในการวิเคราะห์ปัญหามีความเป็นพลวัตมีการพิจารณาปัญหาแบบมุมมองเชิงสถานการณ์

2. การมุ่งเน้นการแก้ปัญหาแบบพหุวิธีพหุลักษณะบนฐานคิดที่ยอมรับซึ่งความแตกต่าง หลากหลายมิได้มีเจ้าภาพเดียวเป็นหลัก

3. เชื่อว่านักวิชาชีพเป็นเพียงผู้หนึ่งที่เข้าร่วมกระบวนการเปลี่ยนแปลงผ่านการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนระหว่างผู้ให้บริการ และเจ้าของประสบการณ์ ในหลายวิธีการ และการสร้างเงื่อนไข ให้เจ้าของประสบการณ์เข้าร่วมแก้ปัญหาของพวกเขาด้วยตัวเอง

4. สัมพันธภาพระหว่างสองฝ่าย ที่มีการทำงานร่วมกัน สร้างความสัมพันธ์ที่เท่าเทียม เสมอภาคในการทำงานร่วมกัน

5. งานให้บริการ ควรมีความยืดหยุ่น ไม่มีการวางกรอบกฎเกณฑ์ที่ตายตัวผู้ให้บริการ เป็นผู้ประสานงานผู้อำนวยการอำนวยความสะดวกให้กระบวนการลื่นไหลคล่องตัว

6. ระบบบริการ เน้นความหลากหลาย จากพหุภาคี ทั้งจากภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน องค์กรท้องถิ่น องค์กรชุมชน กลุ่มประชาชนเจ้าของปัญหา และโดยระบบอาสาสมัครที่ไม่มีใคร เป็นเอกโดยลำพัง

7. ฐานความรู้ ซึ่งให้ความสำคัญกับแนวคิด การบูรณาการทางสังคม การรื้อถอนและ สร้างการจัดการทางสังคม

8. ค่านิยมทางวิชาชีพที่เปลี่ยนแปลงไป เพิ่มค่านิยมด้านความหลากหลาย การเคารพ ในคุณค่า และอัตลักษณ์ของเจ้าของประสบการณ์สิทธิมนุษยชน

แนวคิดการจัดสวัสดิการชุมชน

ปัจจุบันรัฐได้มีการจัดสวัสดิการให้กับประชาชนรูปแบบต่าง ๆ เช่น สวัสดิการเบี้ยยังชีพ ให้กับผู้สูงอายุ การสร้างบ้านพักคนชรา ศูนย์สังเคราะห์เด็ก ตลอดจนงานการสงเคราะห์ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งที่ดำเนินการโดยกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคง

ของมนุษย์ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ฯลฯ เป็นสวัสดิการลักษณะสงเคราะห์ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ใช้งบประมาณจำนวนมาก แต่ให้บริการไม่ทั่วถึงประชาชนชาวไทยซึ่งมีอยู่ทั้งหมดประมาณ 65 ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐ และลูกจ้างบริษัทห้างร้านประมาณ 15 ล้านคน ข้าราชการเจ้าหน้าที่ของรัฐ รัฐจัดสวัสดิการให้อย่างครบวงจรลูกจ้างบริษัทห้างร้านก็จะเข้าสู่ระบบประกันสังคมได้รับสวัสดิการอย่างครบวงจรเช่นเดียวกัน และในขณะที่ประชาชนทั่วไปอีก 50 ล้านคน ยังไม่มีหลักประกันความมั่นคงในชีวิต เนื่องจากสวัสดิการที่รัฐจัดให้ในข้อ 2 ซึ่งถือว่าเป็นสวัสดิการในลักษณะสงเคราะห์ที่ให้บริการไม่ทั่วถึงและไม่ครอบคลุมความจำเป็นพื้นฐานของชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย

ประชาชนทั่วไปหรือชาวบ้านก็พยายามจัดสวัสดิการให้แก่กัน แต่ก็เป็นในรูปแบบของการออมเพื่อกู้ยืมและปันผลการรวมกลุ่มมาปนกิจเพื่อช่วยเหลือสมาชิกที่เสียชีวิต ซึ่งได้ไม่มีสวัสดิการครอบคลุมความจำเป็นพื้นฐานของชีวิตตั้งแต่เกิดจนตายองค์กรชุมชนจึงร่วมกันจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนขึ้น เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงในชีวิตบนพื้นฐานของการพึ่งตนเอง การช่วยเหลือเกื้อกูลกันของคนในชุมชนตั้งแต่เกิดจนตาย ซึ่งถือเป็นการจัดสวัสดิการของชาวบ้าน โดยชาวบ้าน เพื่อชาวบ้าน เป็นการให้อย่างมีคุณค่า การรับอย่างมีศักดิ์ศรี อยู่ร่วมกันของคนชุมชนและธรรมชาติอย่างเคารพซึ่งกันและกัน มีกระบวนการดำเนินการที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม ภูมิปัญญาของท้องถิ่น ใช้หลักศาสนา และการมีส่วนร่วมของคนอย่างกว้างขวาง

กองทุนสวัสดิการชุมชนคืออะไร

กองทุนสวัสดิการชุมชน หรือ กองทุนสวัสดิการชาวบ้านหรือกองทุนสวัสดิการชุมชน เป็นกองทุนที่เกิดจากการรวมตัวของประชาชนในพื้นที่ ด้วยความสมัครใจ เช่น ระดับหมู่บ้าน ระดับตำบล ที่ประสงค์จะดูแลซึ่งกันและกันตั้งแต่เกิดจนตาย บนพื้นฐานของความเอื้ออาทรกัน

เงินกองทุนมาจากไหน

กองทุนสวัสดิการชุมชน เกิดขึ้นจากการที่ชาวชุมชนมาร่วมกันคิดร่วมกันสร้างระบบร่วมกัน บริหารจัดการและร่วมกันรับผลประโยชน์ จึงเป็นกองทุนที่ “ทุกคนร่วมกันเป็นเจ้าของ” ดังนั้น เงินกองทุนสวัสดิการของชุมชน ได้มาจากการร่วมสมทบของสมาชิกในรูปแบบที่กองทุนแต่ละแห่งกำหนดขึ้นมา เช่น

1. การออมสัจจะวันละบาท โดยการลดรายจ่ายวันละบาทเพื่อออมสัจจะ
2. การนำรายได้ หรือผลกำไรที่ได้จากกลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือกองทุนที่มีอยู่ในชุมชน เข้ามาสมทบ เพื่อตั้งเป็นกองทุนสวัสดิการชุมชน

3. เงินสนับสนุนหรือเงินสมทบจากแหล่งอื่น ๆ เช่น การสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ตลอดจนจรรยาไ้ที่เกิดจากทรัพยากรที่มีในชุมชน เช่น รายได้จากการจับปลาในแหล่งน้ำสาธารณะ เป็นต้น

ชาวบ้านจะได้รับสวัสดิการอะไรบ้าง

สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนจะได้รับสวัสดิการตามที่หลักเกณฑ์กติกาที่สมาชิกร่วมกันกำหนด โดยมีคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชาวบ้าน เป็นผู้บริหารเพื่อจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกตั้งแต่เกิดจนตาย เช่น

1. สมาชิกได้รับสวัสดิการ

- 1.1 สวัสดิการผู้สูงอายุ เช่น เบี้ยยังชีพ สิ่งของเครื่องอุปโภคบริโภค
- 1.2 สวัสดิการกรเกิด เช่น ของรับขวัญเด็ก ช่วยค่าคลอดบุตร
- 1.3 สวัสดิการการเจ็บป่วย เช่น ช่วยค่ารักษาพยาบาล ค่าพาหนะในการจะเดินทางไปหาแพทย์ การให้กำลังใจเยี่ยมใจ
- 1.4 สวัสดิการการเสียชีวิต เช่น สมทบค่าจัดงานศพ พวงหรีด
- 1.5 สวัสดิการการศึกษาและกีฬา เช่น ทุนการศึกษา อุปกรณ์การเรียนการกีฬา
- 1.6 สวัสดิการส่งเสริมอาชีพ เช่น กองทุนกู้ยืมเพื่อนำไปประกอบอาชีพ การทำวิสาหกิจชุมชน
- 1.7 สวัสดิการพัฒนาวัฒนธรรม เช่น สมทบกองทุนเพื่อจัดกิจกรรมในชุมชน
- 1.8 สวัสดิการปลดหนี้ระยะสั้น เช่น การให้สมาชิกกู้ยืมปลดหนี้ หรือกรณีฉุกเฉิน
- 1.9 สวัสดิการคนพิการ คนด้อยโอกาส และผู้ที่ถูกทอดทิ้ง เช่น เบี้ยยังชีพ การดูแลสุขภาพและรักษาพยาบาล การส่งเสริมด้านกลุ่มอาชีพ
- 1.10 สมทบกิจกรรมเพื่อการกุศลภายในชุมชน
- 1.11 สวัสดิการสินค้าอุปโภคบริโภค

2. บำรุงการทุนในชุมชน

2.1 การออมวันละบาท เป็นการระดมทุน ในลักษณะการออมรายวัน วันละบาท เพื่อสร้างกองทุนในการจัดสวัสดิการในชุมชน เน้นการส่งเสริมด้านสัจจะและวินัยการออม และการพึ่งตนเอง

2.2 ดอกผลกำไรจากกลุ่มออมทรัพย์ และการรวมทุนโดยใช้ฐานทุนทางสังคมที่มีอยู่ในชุมชน มาบูรณาการกันที่เป็นผลกำไรจากการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์ต่าง ๆ มาจัดเป็นกองทุนสวัสดิการชุมชน

2.3 สมทบจาก SML เป็นงบประมาณที่บางแห่งเป็นการเสนอแผนงานและงบประมาณในการสนับสนุนสวัสดิการชุมชนควบคู่ไปกับโครงการหลัก

2.4 ผลกำไรที่เกิดจากการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน สามารถนำมาบูรณาการเป็นกองทุนสวัสดิการตำบลได้

2.5 สมทบจากองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นการประสานความร่วมมือระหว่างชุมชนกับองค์การบริหารส่วนตำบล ในการพัฒนาสวัสดิการชาวบ้าน

2.6 เงินบริจาคจากบุคคล หน่วยงานราชการ เอกชน นักการเมือง

2.7 การระดมทุนในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การทอดผ้าป่าสวัสดิการ การกินเลี้ยง

3. ผลการจัดสวัสดิการชุมชน

3.1 ชาวบ้านเกิดความเข้าใจและเห็นความสำคัญของสวัสดิการชุมชน

3.2 หน่วยงานในท้องถิ่นเกิดความเข้าใจในของเรื่องสวัสดิการและเห็นความสำคัญของสวัสดิการชุมชนมากขึ้น

3.3 มีการประสานความร่วมมือกับองค์การบริหารส่วนตำบลมากขึ้น

3.4 เกิดการพัฒนาด้านจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกที่หลากหลายมากขึ้น ทั้งรูปแบบและจำนวนกองทุนที่สมาชิกได้รับผลประโยชน์

3.5 เกิดความร่วมมือในการสนับสนุนในการจัดสวัสดิการชุมชนจากหน่วยงานภาคีท้องถิ่นในการสมทบงบประมาณแก่กองทุนสวัสดิการชุมชน

3.6 เกิดการเชื่อมโยงเครือข่าย/กลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน เช่น กลุ่มวิสาหกิจ กลุ่มเกษตร

3.7 เกิดระบบการมีวินัยในการออมทรัพย์เพื่อจัดสวัสดิการชุมชน

3.8 การช่วยเหลือสมาชิกที่เป็นหนี้กองทุนหมู่บ้านโดยกองทุนสวัสดิการชุมชนช่วยเหลือแบ่งเบาภาระด้านดอกเบี้ย

3.9 ทำให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมในชุมชนมากยิ่งขึ้น เช่น พิธีกรรมทางศาสนา ประเพณีต่าง ๆ การทำบุญบั้งไฟ

3.10 ทำให้เกิดระบบการออม การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งผลให้เกิดการแก้ไขปัญหาในชุมชน เช่น เกิดการแก้หนี้ในระบบให้กับสมาชิกในชุมชน

3.11 ทำให้มีกองทุน และมีระบบการรวมกลุ่มในการทำกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการชุมชน เช่น สามารถมีทุนในการประกอบอาชีพเสริมรายได้

3.12 สร้างความสามัคคีในชุมชน ลดรายจ่าย และทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น

ขั้นตอนการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน

กองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นกองทุนที่เกิดจากการรวมตัวของประชาชนในพื้นที่หนึ่ง ๆ ด้วยความสมัครใจ ที่ประสงค์จะดูแลซึ่งกันและกัน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเอื้ออาทรต่อกัน เป็นกองทุนที่ “ทุกคนร่วมกันเป็นเจ้าของ” โดยเน้นการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของสมาชิก แต่ยืดหยุ่น คล่องตัวเปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อนำไปสู่ความมั่นคงอย่างยั่งยืนและดูแลชาวบ้านด้วยกันได้ทุกเพศ ทุกวัย ทุกประเภท ตั้งแต่เกิดจนตาย โดยมีแนวทางในการดำเนินงานอย่างน้อย ๆ 8 ขั้นตอน คือ

1. จุดประกายความคิดทำความเข้าใจกับกลุ่มเป้าหมายเริ่มจากผู้ออกการดีหรือแกนนำที่สนใจอาจเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน ฯลฯ ที่มองเห็นศักยภาพที่มีอยู่ในชุมชน ต้องการช่วยเหลือดูแลซึ่งกันและกันชักชวนแกนนำคนอื่น ๆ มาพูดคุยปรึกษาหารือถึงแนวทางการจัดสวัสดิการชาวบ้านให้กว้างขวาง อาจเป็นการจัดรวมทั้งตำบล หรือแกนนำลงไปทำความเข้าใจระดับหมู่บ้านแล้วมาจัดรวมในภายหลังก็ได้ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่น การจุดประกายความคิดต้องทำควบคู่ไปกับการ “กระตุ้น” ชาวบ้านเข้าใจถึงเหตุผลสำคัญอย่างน้อย ๆ 2 ประการ คือ

1.1 การตั้งกองทุนสวัสดิการ จะทำให้สมาชิกได้รับการดูแลช่วยเหลือ ตั้งแต่เกิดจนตาย ซึ่งชาวบ้านธรรมดาไม่เคยได้รับมาก่อน

1.2 ทำให้สามารถดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกัน และอีกทั้งก็ยังช่วยกันดูแลเพื่อนบ้านที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ เช่น เด็ก คนแก่ คนพิการ เป็นการสร้างความรักความเอื้ออาทรต่อกัน

2. การค้นหาศักยภาพ และทุนในท้องถิ่น แกนนำ หรือผู้ออกการดี จะต้องร่วมกันค้นหาศักยภาพและทุนในชุมชน อาจมีอาสาสมัครเข้าร่วมด้วยก็ได้ โดยค้นหาว่าในหมู่บ้าน หรือตำบลของเรามีของดีอะไรบ้าง เช่น มีกลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มอาชีพ กลุ่มเด็กเยาวชน กลุ่มเกษตรอินทรีย์ มีคนแก่ คนพิการอยู่เท่าไร เป็นต้น แต่ละกลุ่มจะมีการทำงานอย่างไร มีสมาชิกทั้งหมดกี่คน มีทุน มีการจัดสวัสดิการหรือไม่อย่างไร เป็นต้น รวมทั้งสำรวจทุนด้านอื่น เช่น ทุนทางธรรมชาติ ทุนทางวัฒนธรรม ทุนทางภูมิปัญญา ฯลฯ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวอาจจะได้มาหลายทางด้วยกัน เช่น การออกแบบสอบถาม แล้วหาอาสาสมัครชุมชนช่วยกันจัดทำ หรือไม่ก็อาจขอความร่วมมือจากองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหน่วยงานในท้องถิ่น หรืออาจจะลงพื้นที่ดูจากของจริง เป็นต้น หลังจากได้ข้อมูลจนครบแล้ว ก็ร่วมกันสังเคราะห์ให้เป็นหมวดหมู่ ซึ่งจะทำให้มองเห็นศักยภาพของตนเองได้ชัดขึ้น จากนั้น ก็จะนำข้อมูลไปชี้แจงทำความเข้าใจกับชาวบ้าน โดยอาจจัดเป็นเวทีประชาคมก็ได้ ทั้งนี้เพื่อให้ทุกคนมองเห็นและเข้าใจเหมือน ๆ กันว่า ทุนที่มีอยู่นี้สามารถนำไปสู่การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชาวบ้านได้อย่างไร ทุนแต่ละอย่างสัมพันธ์กันอย่างไร เป็นต้น

3. ขยายแกนนำให้ครอบคลุมพื้นที่ปฏิบัติการ ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในระยะเริ่มต้น ก็คือ “แกนนำ” ซึ่งต้องมีอย่างกว้างขวาง ทั้งในระดับพื้นที่หมู่บ้าน โชน คุ้มบ้าน หรืออาจเป็นแกนนำ จากกลุ่มกิจกรรมที่มีอยู่ในท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนตลอดจนการบูรณาการทุน จากกลุ่มต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถดูแลสมาชิกได้อย่างทั่วถึง

4. ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานในท้องถิ่น เช่น อบต. พมจ. เป็นต้น เข้ามาเป็น ส่วนหนึ่งของการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน โดยต้องประสานงานตั้งแต่ต้น ซึ่งอาจทำได้ หลายวิธี เช่น การส่งแกนนำไปพูดคุย แสดงให้เห็นว่าการตั้งกองทุนสวัสดิการเป็นการแก้ปัญหา ที่ยั่งยืน ผลสำเร็จเป็นทั้งของชาวบ้านและของหน่วยงานท้องถิ่นช่วยในการประหยัดงบประมาณ ของท้องถิ่น แต่ได้ผลกว้างขวาง

5. การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชาวบ้าน แยกเป็นกระบวนการย่อยดังนี้

5.1 การจัดทำระเบียบกองทุน ซึ่งประกอบไปด้วยประเด็นหลัก ๆ คือ การรับสมัคร และการสิ้นสุดสมาชิกภาพ การจ่ายเงินสมทบ ประเภทของสวัสดิการ การจ่ายเงินสวัสดิการ เป็นต้น โดยเริ่มจากการตั้งคณะกรรมาธิการ ซึ่งประกอบด้วยตัวแทน กลุ่มคนที่หลากหลาย ทั้งตัว แทนกลุ่มกิจกรรม แกนนำที่เป็นทางการ ไม่เป็นทางการ ฯลฯ โดยอาจนำระเบียบกองทุนที่อื่น มาประกอบก็ได้ เมื่อยกร่างเสร็จแล้วก็นำไปชี้แจงในเวทีประชาคมทั้งตำบล เพื่อแสดงความเห็น เพิ่มเติม จนเป็นที่ยอมรับร่วมกัน

5.2 การเปิดรับสมัคร และระดมเงินกองทุน โดยสมาชิกอาจเป็นรายบุคคล หรือ ครอบครัวยุติ สถานที่รับสมัครอาจจะกระจายไปตามหมู่บ้าน หรือรวมศูนย์การสมทบเงินกองทุน อาจสมทบรายบุคคล หรือตัดเงินผลกำไรจากกลุ่มที่สมาชิกสังกัดอยู่มาเป็นเงินสมทบก็ได้ เป็นต้น ขึ้นอยู่กับระเบียบกองทุนที่ร่วมกันกำหนดขึ้นมา

5.3 การระดมเงินทุนจากแหล่งอื่น ๆ ซึ่งอาจได้แก่ การจัดงานเพื่อหาทุน การสมทบ จากองค์กรท้องถิ่น การสมทบจากหน่วยงานต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งคณะกรรมการกองทุนฯ จะต้อง ดำเนินการอย่างต่อเนื่องมิใช่หวังเพียงเงินสมทบจากสมาชิกเท่านั้น

5.4 การจัดระบบข้อมูลของกองทุน จะต้องจัดทำให้เป็นระบบ เป็นปัจจุบัน เปิดเผย ไปรงใส เช่น ข้อมูลสมาชิก ข้อมูลเงินกองทุน การจ่ายเงินสวัสดิการ เป็นต้น ซึ่งนอกจากจัดทำ ไว้ ณ ที่ทำการแล้ว อาจประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกรับทราบ ซึ่งสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น ติดประกาศไว้ ที่สาธารณะ ที่ทำการกองทุน หรือส่งให้สมาชิกถึงบ้าน แล้วแต่ความเหมาะสม

6. การบริหารกองทุน โดยมีคณะกรรมการขึ้นมารับบริหารกองทุน ที่มีองค์กรประกอบ จากตัวแทนที่หลากหลาย มีการจัดโครงสร้างฝ่ายต่าง ๆ รับผิดชอบอย่างชัดเจน เช่น มีประธาน เหนรัญญิก ประชาสัมพันธ์ ตรวจสอบ ฝ่ายส่งเสริมพัฒนา เป็นต้น โดยอาจจะให้มีที่ปรึกษาจาก

ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือจากหน่วยงานในท้องถิ่น ฯลฯ ซึ่งในการทำงานของคณะกรรมการจะต้องมีลักษณะประสานกับแกนนำของแต่ละหมู่บ้านด้วย เพื่อให้ดูแลสมาชิกได้อย่างทั่วถึง นอกจากนี้จะบริหารกองทุนเพื่อตามปกติแล้ว คณะกรรมการควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งกับเรื่องต่าง ๆ เช่น การประสานกับหน่วยงานท้องถิ่น การพัฒนาแกนนำ การเรียนรู้ขยายผล การดูแลผู้ด้อยโอกาส การขยายสมาชิกให้ครอบคลุมอย่างกว้างขวาง และการบูรณาการทุนทางสังคม และทุนทางธรรมชาติ เพื่อให้เกิดระบบสวัสดิการแบบองค์รวมขึ้นในตำบล

7. การติดตาม และประเมินผล ต้องมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และทุกระดับ เช่น การประเมินการสมทบของสมาชิก การขยายสมาชิกของระดับกลุ่มตลอดจนประเมินการทำงานในทุก ๆ เรื่อง ของคณะกรรมการกองทุน โดยกองทุนอาจจะได้มีคณะตรวจสอบที่เป็นอิสระตามสมควร เพื่อให้เกิดการตรวจสอบที่เป็นกลางและเที่ยงธรรม จะรวมทั้งการประเมินในแต่ละระดับ จะต้องนำไปสู่การทำเวทีประชาคมอย่างเปิดเผย เพื่อร่วมกันพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น

8. การขยายผล ซึ่งจะต้องทำอย่างต่อเนื่องในหลาย ๆ ประการ อาทิ

8.1 ขยายแกนนำ ทั้งปริมาณ และคุณภาพให้ทั่วถึงทั้งระดับพื้นที่และกลุ่มกิจกรรม เพื่อให้เกิดการขยายผลและสามารถดูแลสมาชิกได้ทั่วถึง

8.2 ขยายสมาชิก โดยจะต้องตั้งเป้าหมายให้ได้ครอบคลุมทุกคนหรืออย่างน้อยทุกคนรอบครัวในตำบล จะต้องครอบคลุมผู้ด้อยโอกาสที่ดูแลตนเองไม่ได้ให้ครบทุกคน ที่สำคัญต้องสร้างจิตสำนึกของการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้เกิดขึ้นในหมู่สมาชิก

8.3 ขยายแหล่งทุน ที่จะนำมาหนุนให้กองทุนมีปริมาณมากขึ้น เช่น การสมทบจากหน่วยงานในท้องถิ่น เป็นต้น

8.4 ขยายประเภท และผลประโยชน์ของสมาชิก โดยให้ครอบคลุมตั้งแต่เกิดจนตายตลอดจน การหนุนและส่งเสริมให้สมาชิกพึ่งตนเองได้ เช่น การเพิ่มสวัสดิการด้านประกอบอาชีพที่ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม การให้สวัสดิการ กรณีเกิดพิบัติภัยต่าง ๆ เป็นต้น

8.5 ขยายการให้สวัสดิการแก่ผู้ด้อยโอกาส ที่ไม่สามารถเข้าร่วมเป็นสมาชิกด้วย เช่น คนพิการ คนชราที่ถูกทอดทิ้ง

8.6 การพัฒนาสู่สวัสดิการที่ยั่งยืน โดยมีการบูรณาการเข้ากับ กลุ่ม/กองทุนอื่น ๆ ในท้องถิ่น เพื่อสร้างนวัตกรรม งานพัฒนาที่ร่วมกันในท้องถิ่นอย่างเป็นองค์รวม เช่น การฟื้นฟูภูมิปัญญา การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เกษตรกรรมยั่งยืน เป็นสวัสดิการที่ครบวงจรไม่จำเพาะแต่เพียงตัวเงิน ทำให้สมาชิกรู้สึกมีความมั่นคงในชีวิตอย่างแท้จริง

แนวคิดการบริหารจัดการ

นियามการบริหาร มีหลากหลายตามสำนักคิด หรือผู้รู้แต่ละคน จะนิยามความหมายไว้ แต่เท่าที่ได้รับการยอมรับ อ้างอิงถึงมากที่สุดมีความหมายตรงกันทั้งสองท่าน คือ Mary Parker Follett (ม.ป.ป. อ้างอิงใน สมยศ นาวิกการ, 2544) ซึ่งได้กล่าวว่าการบริหารหมายถึง “ศิลปะของการทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น” เช่นเดียวกับปรมาจารย์ทางการบริหารยุคใหม่ คือ Peter F. Drucker (ม.ป.ป. อ้างอิงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2533) กล่าวว่า การบริหารหมายถึง “การทำให้งานต่าง ๆ ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำ” ซึ่งเป็นความหมายไปในแนวคิดทางเดียวกัน คือ การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์หนึ่งใด ให้บรรลุเป้าหมายได้โดยการใช้บุคคลอื่น หรือทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ (Effective) และประสิทธิภาพ (Efficiency) มากที่สุด

สมยศ นาวิกการ (2544) ได้ให้รายละเอียดขยายความในลักษณะสำคัญว่า การบริหาร คือ กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกขององค์การ และใช้ทรัพยากรอื่น ๆ โดยเพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

ธงชัย สันติวงษ์ (2533) และพีรสิทธิ์ คำนวนศิลป์ (2543) ซึ่งมีความเห็นตรงกันว่า ยุคปัจจุบัน ควรใช้คำว่า การบริหาร (Administration) หรือการจัดการ (Management) ทดแทนความหมายกันได้ แทนที่จะแยกชัดเหมือนแนวทางการศึกษาในยุคก่อน ที่มักใช้คำว่า การบริหาร (Administration) ในมิติที่กล่าวถึงการดำเนินการในภาครัฐหรือราชการ และใช้คำว่า การจัดการ (Management) เมื่อกล่าวถึงการดำเนินการในภาคธุรกิจเอกชนเป็นสำคัญ เนื่องด้วยยุคปัจจุบันองค์ความรู้หรือวิทยาการสองภาคส่วน สามารถปรับใช้แทนกัน เพราะกระบวนการบริหารงานในองค์การภาครัฐได้พัฒนากระบวนการในการมุ่งสู่เป้าหมายในการเน้นคุณภาพของการบริการ และความพึงพอใจของผู้รับบริการมากขึ้น ขณะที่การบริหารจัดการในภาคธุรกิจเอกชนก็ได้มุ่งเน้นเพียงเฉพาะผลกำไรเท่านั้น แต่ยังคงจัดการกระบวนการในเชิงการพัฒนาด้วยความรับผิดชอบทางสังคมมากยิ่งขึ้นเช่นกัน การใช้คำว่า การบริหารจัดการโดยรวมหรือการใช้คำทั้งสองทดแทนกันนั้น จึงมุ่งเน้นที่ความหมายของกระบวนการเดียวกันในอันที่จะมุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การนั้น ๆ ในแนวทางเดียวกัน การใช้คำนี้ เพื่อให้ครอบคลุม หรือสื่อความหมายทั้งภาครัฐและเอกชน (ธงชัย สันติวงษ์, 2535) ทั้งจะเป็นการศึกษาอย่างบูรณาการในลักษณะสหวิทยาการอีกด้วย

ไพสิน ผ่องใส (2531) ได้แสดงวิวัฒนาการของทฤษฎีการจัดการออกเป็นสองรุ่น คือ ยุคบุกเบิก ซึ่งมีร่องรอยแนวความคิด หรือวิธีการบริหารว่ามีมาตั้งแต่เริ่มมีบันทึกประวัติศาสตร์สมัย 3,000 ปีก่อนคริสตกาล ในสมัยของนักบวชซูเมอร์เรียน (Sumerian) จนมีการพัฒนาระบบ

การบริหารอย่างมากในยุคโรมัน แต่ได้มีการพัฒนาระบบแนวคิดการบริหารจัดการอย่างเป็นทางการนั้น ถือว่ามีขึ้นหลังเกิดการปฏิวัติอุตสาหกรรมในทวีปยุโรป โดยได้มีการพัฒนาแนวคิดเป็นสองสำนักหรือสองแนวทางคือ สำนักการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ที่เน้นการบริหารจัดการอย่างเป็นขั้นตอน และมีระบบอย่างมีเหตุผล โดยที่มึนักคิดสำคัญ เช่น Frederic W. Taylor และ Henri Fayol เป็นต้น ส่วนสำนักการจัดการเชิงพฤติกรรมที่เน้นการศึกษา ค้นคว้าในพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่มบุคคลมีนักคิดสำคัญ ได้แก่ Elton Mayo และ Chester I. Barnard สำหรับในยุคที่ส หรือวิทยาการ การจัดการยุคใหม่ โดยได้มีการพัฒนาแนวคิดทฤษฎีการจัดการที่สำคัญ โดยซึ่งประกอบไปด้วย การจัดการเชิงกระบวนการจัดการเชิงปริมาณ การจัดการเชิงพฤติกรรม และการจัดการเชิงระบบ

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543) ให้ความสำคัญกับแนวคิดเชิงระบบในฐานะเป็นตัวแบบ พลวัตของการเปลี่ยนแปลง ทั้งยังทำตัวเองให้ยั่งยืน มีทั้งที่เป็นระบบเปิดและระบบปิด ซึ่งประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์ ทรัพยากรมนุษย์ เงินทุน เทคโนโลยีหรือความรู้ต่าง ๆ และข้อมูล ผ่านกระบวนการที่ประกอบด้วยกิจกรรมขององค์การ พนักงาน การบริหารจัดการ เทคโนโลยี การจัดการหรือวิธีการดำเนินงาน จนเกิดเป็นผลผลิต ส่วนที่ได้ออกมา เช่น สินค้า การบริการ ผลการเงิน กำไร ขาดทุน ผลด้านข้อมูล และผลด้านจิตใจ เป็นต้น โดยการดำเนินการทั้งสิ้นนี้ หากเป็นระบบเปิด ยังมีปัจจัยของสภาพแวดล้อม และการสะท้อนกลับอีกด้วย

Malinowski (1922) ซึ่งมีความเชื่อพื้นฐานที่ว่าลักษณะการผสมผสานของระบบต่าง ๆ ในสังคม ที่ประกอบกันเป็นสถาบัน ได้ถือว่าเป็นระบบบริหารสังคมที่เริ่มจากชุมชนหรือส่วนย่อย สู่ส่วนใหญ่หรือสังคม การตอบสนองต่อเป้าหมายหรือความต้องการของสังคม จึงต้องจัดความสัมพันธ์ในองค์การ ด้วยการยึดถือ กฎเกณฑ์ ระเบียบ หรือกติการ่วมกัน

ทฤษฎีของ Malinowski กำหนดว่า ระบบการบริหารงานทุกระบบจำเป็นต้องมีกฎบัตร (Charter) ซึ่งหมายถึงการจัดการหรือกำหนดค่านิยมของสังคมนั้น ๆ โดยมีการกำหนดร่วมกัน และยึดถือ ค่านิยม ความเชื่อถือของบุคคล ความต้องการของสังคม สภาพะทางการเมือง เศรษฐกิจ พื้นฐานการศึกษา สถานภาพทางศาสนา และวัฒนธรรมของสังคม หรือชุมชนนั้น ๆ โดยการจัดการบุคคลในองค์การที่เหมาะสม ซึ่งยึดหลักหน้าที่บุคคล (Function of Organization) มีการจัดการองค์การอย่างมีมาตรฐานในกระบวนการหมู่ (Group Process) และรวมทั้งสิ้นนั้น ต้องสอดคล้องกับโครงสร้างหรือสภาพทางสังคมให้มากที่สุด ความสอดคล้องนี้คือหลักประกันความสำเร็จของการบริหารงานนั้น ๆ และกำหนดให้การบริหารนั้น ต้องสร้างเครื่องมือที่สำคัญ อย่างน้อยสามประการคือ มนุษย์ (Man) เครื่องมือหรือวัตถุดิบ (Material) และเงินตรา (Money) สำหรับองค์การใช้ในการดำเนินการหรือกิจกรรมการบริหารโดยมีกระบวนการบริหาร

4 ประการ คือ การปฏิบัติงาน การคิดค้นวิธีการ การจัดระบบงาน และการตัดสินใจ เพื่อบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ร่วมกัน

หากพิจารณาทฤษฎีของ Malinowski ในลักษณะการบริหารองค์การแบบประเทศไทย สิ่งที่จะนำเข้าไปประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง โครงสร้างทางสังคม ประการที่สอง การปะทะสัมพันธ์ อันเกิดจากพฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีความสำคัญในสังคมไทย เช่น สภาพการเมือง การปกครอง การศึกษา เศรษฐกิจ ศาสนา วัฒนธรรม และอื่น ๆ จะต้องมี ความสัมพันธ์ต่อกัน และประการที่สาม บุคลากรทั้งในแนวตั้งและแนวนอนในส่วนของ กระบวนการพบว่า กฎเกณฑ์ในการบริหารของไทยมาจากความยินยอมของคนในองค์การนั้น ซึ่งกำหนดเป็นกฎเกณฑ์ไว้ และได้รับมาจากระบบสังคมในส่วนของสองของกระบวนการ คือ ความรับผิดชอบที่องค์การพึงมีต่อสังคม และในที่สุดท้ายของกระบวนการ คือความสัมพันธ์ ที่มีต่อพฤติกรรมภายนอกองค์การ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเป็นรูปแบบอย่างไรไม่เป็นทางการ ทำให้เกิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์การ ความพยายามในการอธิบายกระบวนการบริหาร จัดการองค์การตามแนวทฤษฎีการบริหารของ Malinowski ในบริบทสังคมไทย เพื่อแสดงให้เห็น จุดเน้นสำคัญของ Malinowski ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องโครงสร้างทางสังคม หรือการปะทะสัมพันธ์ ทางสังคมในมิติทางการเมือง เศรษฐกิจ การศึกษา และวัฒนธรรม ซึ่งได้หมายรวมถึงบุคลากร อันประกอบกันเป็นปัจจัยนำเข้านั้น ล้วนคือทุนทางสังคม (Social Capital) ที่เป็นสาระสำคัญของ กระบวนการบริหารจัดการสวัสดิการชุมชนโดยเครือข่ายชุมชน

หลักการบริหารจัดการ

เนื่องจากการจัดการเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรธุรกิจ ผู้บริหารจึงควรต้องมีการพัฒนา รูปแบบการบริหารงานให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ ให้เหมาะสมกับขนาดและสภาพขององค์การ เพื่อให้ การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

จากแนวความคิดการบริหารงานที่มีหลักเกณฑ์ (Scientific Management) ซึ่งถือได้ว่าเป็นแนวความคิดที่ให้ความสนใจต่องานที่ทำเป็นสำคัญ งานบริหารเป็นปัญหาทางด้านเทคนิค วิธีการทำงานที่ต้องมีการแก้ไขให้ถูกต้องและมีแบบแผนที่ดี โดยที่หัวใจของวิธีการก็คือ จะต้องพิจารณาว่ามืงานอะไรที่ต้องทำให้สำเร็จและหาวิธีทำให้งานนั้นสำเร็จอย่างได้ผล (Productivity) และมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ที่สุด ซึ่ง Henri Fayol (1949) เป็นบุคคลสำคัญที่ได้วางหลักการ และทฤษฎีการบริหารไว้ โดยที่ Fayol ได้เชื่อว่า มีความเป็นไปได้ที่เราจะหาทางศึกษาถึงศาสตร์ ที่เกี่ยวกับการบริหาร ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้กับการบริหารทุกชนิดและการบริหารเป็นเรื่องที่มีความยืดหยุ่น และสามารถพัฒนาปรับปรุงได้ Fayol สรุปสาระสำคัญตามแนวความคิดไว้ดังนี้ (อ้างอิงในอรุณ รักรธรรม, 2539)

หน้าที่การบริหาร (Management Functions) ซึ่งโดย Fayol ได้แบ่งหน้าที่ในการบริหาร ออกเป็น 5 ประการ ซึ่งจะใช้เป็นวิธีทางที่จะช่วยให้ผู้บริหารทุกคน สามารถบริหารงานของตน ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องมีการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อธุรกิจและกำหนดขึ้นเป็นแผนปฏิบัติงานหรือวิธีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้ สำหรับเป็นแนวทางการทำงานในอนาคต

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จำจะต้องจัดให้มีโครงสร้างของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ เพื่อให้ได้มาซึ่งเครื่องจักร สิ่งของ และตัวคนให้อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

3. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง การทำหน้าที่ในการส่งงานต่าง ๆ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งการจะกระทำให้สำเร็จโดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องเข้าใจคน และงานของตน รวมถึงจะต้องเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคนงานและองค์การที่มีอยู่ รวมถึงการติดต่อสื่อสารกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ต้องทำการประเมินโครงสร้างขององค์การและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ

4. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่ได้เชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปอยู่จุดหมายเดียวกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติ

5. การควบคุม (Controlling) หมายถึง หน้าที่ในการต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากับแผนที่วางไว้แล้ว

ผู้บริหารทุกคนจะต้องมีลักษณะพร้อมด้วยความสามารถทางร่างกาย จิตใจ ไหวพริบ การศึกษาหาความรู้ เทคนิคในการทำงานและประสบการณ์ต่างๆ Fayol ได้ชี้ให้เห็นว่าคุณสมบัติทางด้านเทคนิควิธีการทำงานนั้นสำคัญที่สุดในระดับคนงานธรรมดา แต่ในระดับสูงขึ้นไปนั้น ความสามารถทางด้านการบริหาร จะเพิ่มความสำคัญไปตามลำดับ และมีความสำคัญที่สุดในระดับผู้บริหารสูงสุด Fayol ได้เน้นว่า วิชาการบริหารเป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้ได้ ผู้บริหารควรมีการจัดอบรมความรู้ทางด้านการบริหารควบคู่ไปกับความรู้ทางด้านเทคนิคในการทำงาน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

การที่ปฏิบัติงานจนเกิดความพึงพอใจในงานนั้นหรือไม่ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้นดังนั้นผู้บริหารควรจะต้องสร้างแรงจูงใจ และอาศัยแรงจูงใจเป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดความสำเร็จของงานนั้น หรือ มีพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงาน มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับ ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ ดังนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของ Frederick Herzberg

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก (Herzberg Mausner & Snyderman, 1959, pp. 44-83) ศึกษาองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ต่อความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี เกี่ยวกับความพึงพอใจจากการปฏิบัติงานในองค์การ ประกอบด้วย 13 ปัจจัย คือ

2.1 การยอมรับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับ จากกลุ่มว่าเป็นผู้มีความสามารถ เป็นพวกเดียวกัน เช่น ทักทายกัน รู้จักมักคุ้นกัน และให้ข้อเสนอแนะกัน

2.2 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายเป็นอย่างดี และเห็นความสำคัญในการทำงานนั้นได้สำเร็จ

2.3 ความเป็นไปได้ของการเติบโตขึ้น (Possibility of Growth) ซึ่งจะหมายถึง ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ทำให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ได้งานที่ถนัด มีโอกาสที่จะพัฒนาได้ เช่น ผนึกตัวแล้วได้ทำงานวาดรูป เป็นต้น

2.4 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง การได้เลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น อันเนื่องมาจากความสามารถและได้รับผิดชอบมากขึ้น

2.5 รายได้ (Salary) หมายถึง การที่มีรายได้ที่เพิ่มสูงขึ้น เช่น การขึ้นเงินเดือน หรือ เงินพิเศษต่าง ๆ

2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation Supervision) ซึ่งหมายถึง ความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล สามารถพูดคุยและเข้ากันได้ ให้คำแนะนำกันได้

2.7 การนิเทศ (Supervision Technical) หมายถึง การเอาใจใส่ ตรวจสอบตรา ดูแล และให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างมีเทคนิค สามารถใช้วิธีการที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล

2.8 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานอย่างมีเอกภาพ

2.9 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) ซึ่งได้หมายถึง กรอบที่กำหนดให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติและการปกครองของผู้บริหาร

2.10 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือบรรยากาศในการทำงาน

2.11 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง ลักษณะเฉพาะของงานนั้นๆ

2.12 ปัจจัยในชีวิตส่วนตัว (Factors in Personal Life) ซึ่งจะหมายถึง ข้อจำกัดหรือข้อส่งเสริมการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากการดำเนินชีวิตส่วนตัว เช่น ต้องแยกจากครอบครัว มาอยู่ที่ทำงานไกลบ้าน เป็นต้น

2.13 สถานภาพ (Status) หมายถึง สถานภาพภายในองค์การซึ่งสามารถจัดลำดับความก้าวหน้าของชีวิตการทำงาน

ระดับความพึงพอใจสิ่งที่ต้องการ shama (อ้างอิงใน จรินันท กัณทวงษ์ 2545, หน้า 110) ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย ซึ่งนับว่าเป็นความต้องการด้านพื้นฐานของมนุษย์ ปัจจัยอันจำเป็นเพื่อการดำรงอยู่ ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย ยารักษาโรค น้ำสะอาด และอากาศบริสุทธิ์ ปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าว เป็นปัจจัยที่ต่ำที่สุดที่มนุษย์ต้องการ

2. ความต้องการทางด้านจิตใจความต้องการที่มนุษย์ประสงค์จะได้รับความปลอดภัย ความมั่นคงจากการดำรงอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่น ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ การได้รับสวัสดิการทางสังคมจากหน่วยงานของรัฐ การมีรายได้พอเพียง การมีการพักผ่อนหย่อนใจ ด้วยการทำงานอดิเรกหรือการบันเทิง ได้เป็นเจ้าของสิ่งที่ต้องการ การเป็นที่รักของบุคคลอื่น การมีพวกพ้อง การเป็นสมาชิกของหมู่คณะและการที่จิตใจของมนุษย์มีความมั่นคงได้นั้น เพราะมีความรู้สึกมั่นใจในสิ่งที่ยึดเหนี่ยว ทั้งด้านกลุ่มสังคม ขนบธรรมเนียมประเพณี ศาสนา และความเชื่อต่าง ๆ

3. ความต้องการที่เป็นความทะเยอทะยานส่วนบุคคล ซึ่งถือเป็นความต้องการที่มนุษย์แต่ละคนมีความต้องการแตกต่างกันออกไปตามประสบการณ์ชีวิตของแต่ละคน เช่น เกียรติยศ ความมีชื่อเสียง มีตำแหน่งการงานสูง และการได้รับการยอมรับ ลักษณะความต้องการระดับนี้ มนุษย์แต่ละคนมีความต้องการแตกต่างกันไป

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่าความพึงพอใจของบุคคลจะเกิดขึ้น เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองในระดับหนึ่งและเมื่อบุคคลนั้น เกิดความต้องการ จึงจะตั้งเป้าหมายเพื่อบรรลุความต้องการความพึงพอใจของบุคคลจะแตกต่างกันตามสภาพแวดล้อมและลักษณะส่วนบุคคล

แนวความคิดพื้นฐานของการวัดความพึงพอใจ Day (1997, อ้างอิงใน อารี เพรชชุด, 2530, หน้า 49) เสนอความคิดในการประเมินผล 2 แบบ คือ

1. การประเมินผลทางจิตวิทยา (Utility Theory Interpretation of Satisfaction) มองว่า Satisfaction เป็นการยืนยัน (Confirmation) ของความคาดหวังที่ได้เกิดขึ้นนั้น (Prior Expectation) ความพึงพอใจหรือไม่พอใจกับการเปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้รับ คือ แนวทางของ Disconfirmation Process

2. การประเมินผลตามทฤษฎีอรรถประโยชน์ (Utility Interpretation of Satisfaction) เป็นการอ้างอิงในทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์ ซึ่งได้มีการสมมุติฐานไว้ว่า ผู้บริโภคที่มีเหตุผล (Rational Consumer) ซึ่งต้องการให้ตนบรรลุความพึงพอใจสูงสุด เมื่อเกิด ideal Point ว่าน้อยกว่า หรือ มากกว่า และระยะห่างมาน้อยเพียงใด โดยได้มีการนำมาเปรียบเทียบกับความคาดหวัง (Expectation) และการรับรู้

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction)

ความพึงพอใจนั้น ได้เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นที่คนงานมีต่องาน และได้มีต่อนายจ้าง เป็นอารมณ์ ความรู้สึกที่เกิดจากประสบการณ์ การทำงานของบุคคลนั้น ความพึงพอใจในงาน มีผลมาจากงานนั้น ทำให้ความต้องการ ทั้งทางด้านร่างกาย และด้านจิตใจได้รับการตอบสนอง แต่ถ้าเกิดความแตกต่างกันระหว่างงานที่นายจ้างเสนอให้ และกับความรู้สึกถึงความคาดหวัง ของลูกจ้าง จะนำไปสู่ความพอใจและไม่พอใจในงานนั้นได้ (อารี เพรชชุด, 2530, หน้า 49)

พรรณราย ทรัพย์ประภา (2529, หน้า 160) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานนั้นเป็นผล ที่เกิดจากทัศนคติหลาย ๆ ประการ ซึ่งโดยที่คนงานได้มีต่องานของเขา ซึ่งในองค์ประกอบอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับงาน และต่อชีวิตของเขาเองโดยทั่ว ๆ ไป

ล็อก (Locke,F.A., 1976) ให้ความเห็นว่า ความพึงพอใจในงานเป็นสภาวะทางอารมณ์ ที่พอใจอันเป็นผลมาจากการประเมินผลของบุคคลที่มีต่องานหรือประสบการณ์จากการทำงาน ของเขา

จากความหมายที่ได้จากหลาย ๆ ความคิดจึงสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานนี้ เกิดจากความรู้สึก ทัศนคติ ของบุคคลที่มีต่องานที่เขาทำอยู่ โดยได้แสดงออกทางด้านอารมณ์ ความสนใจ เป็นต้น

ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน

อารี เพรชชุด (2530, หน้า 56) ความพึงพอใจในงาน เป็นหัวข้อเรื่องหนึ่งที่น่าสนใจ ในวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม การที่องค์การธุรกิจอุตสาหกรรมไม่ประสบผล เช่น ยอดการผลิต ตกต่ำ ทั้ง ๆ ที่คนทำงานเท่าเดิม คนงานขาดงาน เปลี่ยนงานบ่อย หรือมาทำงานได้แต่ทำไม่ดี

ไม่เต็มความสามารถ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีสาเหตุมาจาก ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานทั้งสิ้น ดังนั้นความพึงพอใจในงานจึงมีความสำคัญต่อธุรกิจอุตสาหกรรมในเรื่องต่อไปนี้

1. ก่อให้เกิดความรับผิดชอบต่องานมากขึ้น
2. ก่อให้เกิดกำลังขวัญ (Morale) แก่บุคคลในองค์การ
3. ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
4. เป็นยุทธวิธีการเพิ่มผลผลิต (Productivity) ให้แก่หน่วยงานวิธีหนึ่ง
5. ให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขการบริหารเมื่อพบว่าพนักงานไม่พึงพอใจในการทำงาน

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษา ค้นคว้า พบว่า มีองค์ประกอบหลายประการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานองค์ประกอบพื้นฐาน ดังนี้

1. งาน (Job) คือ งานที่เขาทำอยู่ หมายความว่า คน ๆ นั้น เขามีความชอบ ความถนัด ความสนใจในงานนั้นหรือไม่ หากเขามีความชอบ ความสนใจแล้ว ย่อมมีความพอใจในงานนั้นสูงเป็นทุนอยู่ ในขณะที่เขาทำงานไป โอกาสที่เขาจะเรียนรู้งาน รู้สิ่งใหม่ ๆ ได้มีมากขึ้น และสิ่งนี้หากเขาชอบอีก ก็ย่อมเพิ่มความพอใจในงานนั้นมากขึ้นไปอีกเช่นกัน

2. ค่าจ้าง (Wage) ค่าจ้างแรงงาน ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่ง ที่ทำให้เขาอยากจะทำงานในหน่วยงานนั้นหรือไม่ การให้ค่าจ้างแรงงานในอัตราที่เหมาะสม ก็ทำให้ผู้ทำงานพึงพอใจได้ นอกจากนี้ค่าจ้างแรงงานก็ต้องมีความยุติธรรม โดยเฉพาะในบรรดาคนงาน หรือลูกจ้างที่มีคุณสมบัติเดียวกัน

3. โอกาสที่ได้เลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) พนักงานทุกคนก็ตั้งความหวังไว้กับสิ่งเหล่านี้ ผู้บังคับบัญชาต้องมีวิธีการที่ดีในการพิจารณาเพื่อความยุติธรรม เพราะว่าสิ่งนี้จะกระทบต่อความพึงพอใจในงานของคนงานได้

4. การยอมรับ (Recognition) ทั้งที่ได้จากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน หากมีการยอมรับเขา ย่อมทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น ดังนั้น การให้เกียรติให้การยอมรับ รับฟังความคิดเห็นต่อบุคคลย่อมทำให้เขาเกิดความพึงพอใจได้

5. สภาพการทำงาน (Working Condition) เป็นสภาพโดยทั่ว ๆ ไปของสถานที่ที่ทำงาน เช่น สะอาด เป็นระเบียบ กว้างขวาง โอ่โถง ที่เป็นสภาพทางกายภาพ (Physical Environment) สิ่งเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจเช่นกัน

6. ผลประโยชน์ (Benefit) และสวัสดิการ (Services) หมายถึง สิ่งที่เขาได้รับตอบแทน นอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล ค่าที่พัก และค่าน้ำมันรถ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ย่อมมีผลต่อความพึงพอใจในงานได้เช่นกัน

7. หัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชา (Leader) หัวหน้างานนั้น มีอิทธิพลมากเช่นกัน เช่น ลักษณะของหัวหน้าเป็นแบบใด มีทักษะในการบริหารงานมากน้อยเพียงใด รู้หลักจิตวิทยา หรือหลักมนุษยสัมพันธ์เพียงไร และเมื่อใดมีปัญหา หัวหน้ามีความสามารถที่จะแก้ไขในปัญหานั้น หรือ ให้คำแนะนำ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีเพียงไร

8. เพื่อนร่วมงาน (Co – Workers) หากมีเพื่อนร่วมงานที่ดีทำงานไปกันได้ ก็ย่อมส่งผลทำให้เขาเกิดความพอใจในการทำงานมากขึ้น

9. องค์การและการจัดการ (Organization) หมายถึง องค์การใดที่มีชื่อเสียงการทำงาน มีระบบแล้ว ย่อมทำให้เกิดการยอมรับ และยอมทำให้ผู้ทำงานเกิดความพึงพอใจในองค์การนั้น ส่วนการจัดการ หากองค์การมีวิธีการจัดระบบการบริหารดี ย่อมสร้างความพึงพอใจในงานได้

ทฤษฎีสำหรับการสร้างความพึงพอใจ

ทฤษฎีสำหรับการสร้างความพึงพอใจ มีอยู่หลายทฤษฎี แต่ทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับ และมีชื่อเสียงที่ผู้รายงานจะนำเสนอ คือ ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ซึ่งได้กล่าวไว้แล้วว่า มนุษย์ทุกคน มีความต้องการเหมือนกัน แต่ความต้องการนั้นเป็นลำดับขั้นเขาได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้ (Maslow, 1970)

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการสิ่งใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมอื่น ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์ จะเรียงเป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนอง ซึ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์มี 5 ขั้นตอนตามลำดับขั้นจากต่ำไปสูง ดังนี้

3.1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ซึ่งได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย และความต้องการทางเพศ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนยังไม่ได้มีการตอบสนอง

3.2 ความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security of Safety Needs) ถ้าความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ต้องการในขั้นสูงต่อไป คือ เป็นความรู้สึกที่ต้องการความปลอดภัย หรือ ความมั่นคงในปัจจุบัน และในอนาคต ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่นใจ

3.3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belonging Needs) หลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้ว ก็จะมีความต้องการในขั้นที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางสังคมเป็นความต้องการที่จะได้เข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อน

3.4 ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่อง ให้เกียรติ และเห็นความสำคัญของตนเอง อยากเด่นในสังคม รวมถึงความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ ความเป็นอิสระ และเสรีภาพ

3.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) ถือเป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์ ส่วนมากจะเป็นการอยากจะเป็นอยากจะได้ตามความคิดของตนหรือต้องการจะเป็นมากกว่าที่ตัวเองเป็นอยู่ในขณะนั้น

จากสาระสำคัญของทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ สามารถสรุปได้ว่า ความต้องการทั้ง 5 ขั้นของมนุษย์ ซึ่งจะมีความสำคัญไม่เท่ากัน การมุ่งใจตามทฤษฎีนี้จะต้องพยายามตอบสนองความต้องการของมนุษย์ซึ่งมีความต้องการที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล และความต้องการในแต่ละขั้นจะมีความสำคัญแก่บุคคลมากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับจากการตอบสนองความต้องการในลำดับนั้น ๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปรีดีธัญญา กัลยาศิริ (2541) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทกลุ่มออมทรัพย์ตำบลคลองเปียง อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา ในการจัดสวัสดิการ ด้านการศึกษา เพื่อประชาชนในท้องถิ่น ตามความคิดเห็นของสมาชิกและไม่ใช้สมาชิกกลุ่มออมทรัพย์ ผลการศึกษาปรากฏว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงของกลุ่มออมทรัพย์ ในการจัดสวัสดิการด้านการศึกษาตามความคิดเห็นของสมาชิกของกลุ่มออมทรัพย์ อยู่ในระดับน้อย ในขณะที่บทบาทที่คาดหวังให้กลุ่มออมทรัพย์ปฏิบัติงานด้านนี้อยู่ในระดับมาก สำหรับปัญหาอุปสรรค ในการจัดสวัสดิการด้านการศึกษาเพื่อประชาชนในท้องถิ่นของกลุ่มออมทรัพย์ ตามความคิดเห็นของสมาชิก และไม่ใช้สมาชิกเห็นว่า ปัญหาอยู่ในระดับน้อย จากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้ศึกษาเสนอแนะแนวทางให้กลุ่มออมทรัพย์ฯ มีบทบาทมากขึ้นในการจัดสวัสดิการด้านการศึกษา เช่น ควรมีการจัดตั้งกลุ่มเยาวชน ส่งเสริมให้กรรมการกลุ่มมีความรู้เพิ่มขึ้น การสร้างเครือข่าย จัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นแนวทางสำหรับในการจัดสวัสดิการ ด้านการศึกษาเพื่อประชาชนในท้องถิ่นให้กับกลุ่มออมทรัพย์หรือองค์กรท้องถิ่นอื่นได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพตรงความต้องการชุมชน นอกจากนี้ ได้มีข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานภาครัฐเอกชน ที่จะส่งเสริมบทบาทขององค์กร

ท้องถิ่นในการจัดสวัสดิการด้านการศึกษา ซึ่งได้แก่ การเปิดเวทีชาวบ้านสนับสนุนงบประมาณ รวมถึงข้อเสนอแนะต่อบทบาทของนักสังคมสงเคราะห์ทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ บทบาทในฐานะ ผู้ประสานงานระหว่างหน่วยงานของรัฐกับชุมชน การทำงานในลักษณะวิชาชีพ เป็นต้น

เพ็ญภา ทิพทอง (2547) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารกองทุนที่เหมาะสมกับชุมชน บ้านโกตา อำเภอละงู จังหวัดสตูลมีวัตถุประสงค์เพื่อ วิเคราะห์ถึงเงื่อนไขปัจจัย ปัญหาอุปสรรค ที่เอื้อต่อการบริหารกองทุนโดยให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลและศึกษาข้อมูล นอกจากนี้ยังจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนรู้ระหว่างคณะกรรมการกลุ่มต่างๆรวมถึงการไปศึกษาดูงาน กลุ่มที่ประสบความสำเร็จเพื่อศึกษารูปแบบการบริหารกองทุนที่เหมาะสมกับชุมชนบ้านโกตา กระบวนการวิจัยดังกล่าวก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน 2 ระดับ คือ 1) ระดับกลุ่มกองทุนโกตา และกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน มีการนำเอาจุดดี จุดเด่นมาปรับใช้และเอาปัญหาอุปสรรคเป็นบทเรียน ในการจัดการกองทุน หลายกลุ่มเปิดให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และปรับเปลี่ยน การบริหารจัดการให้มีความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น 2) ได้เกิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่ม อย่างต่อเนื่องมากขึ้น ทำให้ช่วยกันมองการแก้ปัญหากองทุนในระดับชุมชนโกตาไม่ใช่เฉพาะ กลุ่มใครกลุ่มมันเหมือนแต่ก่อน จนทำให้แต่ละกลุ่มนำเงินมาออมกันจัดตั้งร้านค้าชุมชนขึ้น โดยตั้งชื่อว่าร้าน ป๊ะมี๊ะ (หมายถึง พ่อ แม่) โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ที่ได้มาจากตัวแทนของ แต่ละกลุ่ม มาช่วยกันบริหารจัดการบนพื้นฐานความคิดที่ว่า เป็นร้านค้าของคนในชุมชนทุกคน ทุกคนมีสิทธิ์ดูแลรับผิดชอบร้านเช่นเดียวกับหน้าที่ของลูกในการดูแลพ่อ-แม่

ศรีไพร บุญสังข์ และคณะ (2545) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจัดการกองทุนเพื่อเกื้อหนุน สวัสดิการชุมชน กรณีศึกษาเครือข่ายองค์กรการเงินจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษามีข้อค้นพบ คือ

1. การดำเนินงานกิจกรรมเพื่อการจัดสวัสดิการเร่งด่วน ให้กับสมาชิกของเครือข่าย ฯ ทำให้สมาชิกของเครือข่าย ฯ เชื่อมถือในการรวมกลุ่มทำให้มีประโยชน์ และได้รับความช่วยเหลือ ทำให้เกิดการขยายตัวของสมาชิกและการเติบโตใหญ่ของเครือข่ายเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

2. พลังแกนนำที่เป็นเพศหญิง ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนงานและการบริหารจัดการ ทำให้กิจกรรมสามารถบรรลุเป้าหมายของการจัดสวัสดิการชุมชนและเป้าประสงค์ของ เครือข่ายได้ตามที่มุ่งหวัง

3. รูปแบบของการจัดการ ได้มีเงินทุนหมุนเวียน ทำให้เกิดการต่อเนื่องและขยายผล การช่วยเหลือสมาชิกเพิ่มขึ้นจนยกระดับการพัฒนาเครือข่ายสู่การจัดตั้งการเงินชุมชนจังหวัด ร้อยเอ็ดได้

4. โดยมีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การดำเนินการจัดสวัสดิการชุมชนบรรลุเป้าหมาย คือ หนึ่ง บทบาทสนับสนุนของที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยง สอง ความสามารถในการประสานทรัพยากรภายนอกของเครือข่าย ฯ และสาม บทบาทสตรีในการหนุนเสริมการบริหารจัดการ และปัจจัยที่ยังเป็นอุปสรรคสำคัญ หนึ่ง รูปแบบการให้สมาชิกมีส่วนร่วมยังจำกัด สอง รูปแบบการบริหารจัดการแบบยึดเครือข่ายเป็นศูนย์กลาง สาม ยังขาดกระบวนการตรวจสอบอย่างมีส่วนร่วมจากสมาชิก

พรพิมล โรจนโพธิ์ และเยาวรัตน์ ศุภกรรม (2545) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจัดประชาสวัสดิการชุมชน (โครงการเมนู 5) กองทุนชุมชน สำนักงานภาค 10 (ภาคกลาง) ทำการศึกษาตัวแบบการบริหารจัดการโครงการ Sif Menu 5 ซึ่งในโครงการเครือข่ายองค์กรชุมชน 4 แห่งในพื้นที่ 4 จังหวัดที่เป็นตัวแทนของภาคกลาง โดยได้ค้นพบว่า เป้าหมาย และความคาดหวังในการดำเนินงานที่ตั้งไว้ในด้านการจัดสวัสดิการแก่ผู้ด้อยโอกาส เมื่อดำเนินการจริงสามารถขยายผลสู่เป้าหมายของการเมืองท้องถิ่นของแกนนำ และการขยายตัวของธุรกิจชุมชนอีกด้วย ด้านกลไก กระบวนการบริหารจัดการพบว่าเครือข่ายที่มีการบริหารจัดการแบบทีม และแบบกระจายอำนาจมากจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการมากที่สุด ในด้านการจัดระบบบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการและการเงินของเครือข่าย มีความหลากหลาย ยืดหยุ่น และคล่องตัว เป็นอิสระ ตามสภาพธรรมชาติของชุมชนและเครือข่ายโดยเครือข่ายกลุ่มออมทรัพย์ของชุมชนเมืองอ่างทอง ซึ่งมีพื้นฐาน ทักษะ ประสบการณ์การบริหารจัดการทางการเงินมากที่สุด สามารถจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดทุกเครือข่ายมีระบบการ

สุรางค์ ฮีลา (2547) ได้ศึกษาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ศึกษากรณี ตำบลเรียง อำเภอเรือเสาะ จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ซึ่งผลโดยรวมทั้ง 4 ด้านคือ ด้านการประชุม ด้านการอนุมัติเงินกู้ ด้านการดำเนินงานด้านการประชาสัมพันธ์ และด้านการติดตาม ค่อนข้างมาก และปัจจัยซึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการหมู่บ้าน ได้แก่ การได้รับความช่วยเหลือจากสมาชิก การประสานงานภายในคณะกรรมการ การสนับสนุนด้านวิชาการและการจัดการ ส่วนปัจจัย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวกับกองทุน และการได้รับการฝึกอบรม และแนะนำ และความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ไม่ เป็นปัจจัยต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน สำหรับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานกองทุนหมู่บ้าน คือกรรมการกองทุนหมู่บ้านไม่มีเวลาปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ กรรมการกองทุนหมู่บ้านขาดความรู้ ความสามารถในการทำงานและสมาชิกส่งเงินไม่ตรงตามกำหนด

ชนิษฐา ปะกิน่าหัง (2547) ซึ่งได้ศึกษา เรื่องประสิทธิภาพการบริหารกองทุนหมู่บ้าน กรณีศึกษาบ้านทุ่งทองกวาว ตำบลนาทุ่งหลวง อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน ผลจากการศึกษา พบว่า คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน และสมาชิกได้มีความรู้ และความเข้าใจในนโยบาย กองทุนหมู่บ้านเป็นอย่างดี คณะกรรมการแม้จะมีการศึกษาค้นคว้าต่ำ แต่ก็เป็นผู้มีคุณสมบัติ ถูกต้องตามข้อกำหนดและเคยมีประสบการณ์ในการบริหารกองทุนอื่นมาแล้ว วัตถุประสงค์ การบริหารกองทุนมีความพร้อม มีกระบวนการเพื่อใช้ในการบริหารกองทุนหมู่บ้านของ กวาว มีการจัดองค์การที่เหมาะสมสอดคล้องระเบียบคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง มีการคัดเลือกบุคลากรจากการเลือกตั้งของคนในชุมชน ซึ่งพิจารณาจากความรู้ความสามารถ ความน่าเชื่อถือ กองทุนยังขาดกระบวนการคิดตามการใช้เงินกู้ เนื่องจากในทางปฏิบัติทำได้ ค่อนข้างยาก มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรโดยการฝึกอบรม และโดยการสร้างแรงจูงใจ ด้วยค่าตอบแทนจากดอกผล การบริหารกองทุนไม่ได้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดซึ่งว่าด้วยการปล่อยสินเชื่อให้สมาชิกอย่างเสมอภาค ถึงแม้ว่าการบริหารเงิน กองทุนของกองทุนหมู่บ้าน ทุ่งทองกวาว จะได้รับการคัดเลือกให้เป็นหมู่บ้านที่มีการบริหารจัดการที่ดีระดับ 1 (AAA) ก็ตาม ยังปรากฏว่าคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านใช้สิทธิการพิจารณาเงินกู้ให้ตนเองในอัตราที่สูงกว่า ให้สมาชิกโดยรวม ผลของการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านทุ่งทองกวาว และพบว่ามีความก้าวหน้า ในการดำเนินงาน เงินกู้ในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อความต้องการของชุมชน แต่การนำเงินไปลงทุน ของผู้กู้ยังผิดวัตถุประสงค์กองทุน คือนำเงินไปใช้จ่ายเพื่อการอุปโภคบริโภค หรือซื้อของ ตลอดจนการนำเงินไปชำระหนี้สินอื่น กองทุนหมู่บ้านสามารถตอบสนองความต้องการของ กลุ่มเป้าหมายเห็นได้จากคณะกรรมการกองทุน และสมาชิกกองทุนทุกคน รับรู้ ยอมรับ สนใจ และเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานจากกองทุนเป็นอย่างดี อีกทั้ง ชุมชนยังมีความพึงพอใจ ในผลการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านโดยเห็นว่ากองทุนเป็นแหล่งเงินกู้ที่เข้าถึงได้ง่าย มีขั้นตอน การกู้ไม่ยุ่งยาก ดอกเบี้ยต่ำ เหมาะเป็นแหล่งเงินกู้เพื่อนำไปประกอบอาชีพเพื่อสร้างรายได้

กชกร รพีกาญจน์ (2549) ความพึงพอใจในค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานบริษัท ธานีทร์เฮลน่า จำกัด ผลการศึกษาพบว่า จากการสุ่มตัวอย่าง 150 คน ชาย 25 คน และหญิง 125 คน พบว่า ผู้ที่มีค่าจ้างระหว่าง 5,001-6,000 บาทมากที่สุดคือ 59 คน และสิ่งที่พนักงาน ทุกคนได้รับเหมือนกันคือ 1) ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น เบี้ยขยัน ค่าล่วงเวลา ค่าเข้ากะ โบนัส 2) สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ได้แก่ ให้มีแพทย์ประจำบริษัท ห้องพยาบาล การลาพักรักษาตัว น้ำดื่ม การตรวจสุขภาพ 3) สวัสดิการด้านความมั่นคง ได้แก่ ค่าชดเชยจากการเลิกจ้าง เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 4) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ได้จัดให้มีโรงอาหาร ที่ขายอาหารกลางวันถูก ค่าอาหารกลางวัน เครื่องแบบ

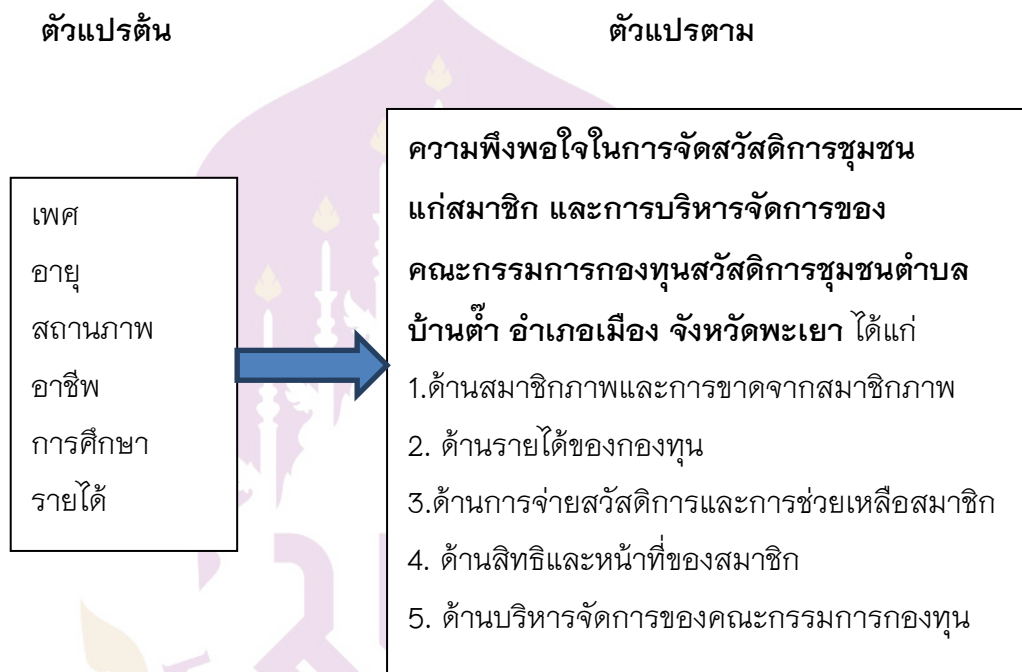
ผลการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัทธานีธนทร์เอลน่าจำกัด ส่วนใหญ่ มีความไม่พอใจ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้ไป 1)ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้าง ซึ่งที่พนักงาน มีความไม่พอใจในการจ่ายโบนัส ค่าจ้าง และค่ากะมากที่สุด เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่า ระดับค่าจ้างที่ได้รับปรับน้อยเกินไปและไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย และทั้งนี้ควรเลือกที่จะพิจารณา ค่าจ้างและโบนัส จากผลงานที่พนักงานแต่ละคนได้ทำ และยังไม่พึงพอใจกับ การจัดที่พักอาศัย ห้องน้ำ ด้านการศึกษาอีกด้วย

ประทีน ไกรษรโกวิท (2541) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของ ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ประเภทและขนาดต่าง ๆ ที่มีในจังหวัดสมุทรปราการ การศึกษาความพึงพอใจทั้ง 7 ด้าน ผลการศึกษาพบว่า ลูกจ้างมีความพึงพอใจสูงสุด ดังต่อไปนี้ 1) ด้านเศรษฐกิจ คือ วันหยุดประเพณีที่ได้รับค่าตอบแทน 2) ด้านสุขภาพอนามัย คือ สวัสดิการ ตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี 3) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน คือ สวัสดิการกองทุนสะสม 4) ด้านนันทนาการ คือ ตู้เก็บสิ่งของส่วนตัว 6) ด้านการศึกษา คือ การจัดฝึกอบรมเพิ่มความรู้ และทักษะ 7) ด้านประกาศเกียรติคุณยกย่องชมเชย คือ ได้มีการประกาศเกียรติคุณการยกย่อง ชมเชยผู้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น การศึกษาความสัมพันธ์ของการจัดสวัสดิการแรงงานกับขนาดของ โรงงาน พบว่า โรงงานขนาดเล็กมีการจัดเฉพาะด้านเศรษฐกิจและสุขภาพอนามัย ขนาดกลาง มีการจัดเฉพาะด้านเศรษฐกิจ สุขภาพอนามัยนันทนาการและการศึกษา และในส่วนขนาดใหญ่ มีการจัดสวัสดิการทั้ง 7 ด้าน

เบญจารัตน์ทองเย็น และคณะกรรมาธิการฝ่ายบริหารและสวัสดิการ (2551) รายงาน ผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์โครงการศึกษาวิจัยความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์โดยศึกษาจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้ง 4 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขตบางเขน วิทยาเขตกำแพงแสน วิทยาเขตศรีราชา และวิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร พบว่า สวัสดิการที่บุคลากรมีระดับความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์พอใจมากมีเพียง 1 โครงการ ได้แก่ โครงการตรวจสุขภาพประจำปี โดยระดับความพึงพอใจมากคิดเป็น 34.0% ส่วนอีก 13 โครงการที่เหลือ ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์พอใจปานกลางถึงพอใจมาก และบุคลากรมีความต้องการสวัสดิการด้านเงินกู้ได้แก่สวัสดิการเงินกู้เพื่อคุณภาพชีวิตและ สวัสดิการเงินกู้เฉพาะกิจต่าง ๆ มากที่สุด รองลงมา ก็คือ สวัสดิการด้านสุขภาพ และสวัสดิการ ด้านที่พักอาศัย

กรอบแนวคิดงานวิจัย

จากการเอกสารแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่ได้นำเสนอมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการชุมชนแก่สมาชิก และการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ซึ่งนำมาเขียนเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดงานวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

จากการศึกษาความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการชุมชนแก่สมาชิก และการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยทำการศึกษาโดยกำหนดประชากรที่อาศัยอยู่ในชุมชนที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา จำนวน 13 หมู่บ้าน 2,426 คน

ขนาดและการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ประชากรที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา จำนวน 13 หมู่บ้าน 2,426 คน จากนั้นจึงทำการเปิดตารางของ(R.V.Krejcie & D.W.Morgan) เครซีแอนด์มอร์แกน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 335 คน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นหมู่บ้านละ 14% ของจำนวนสมาชิกกองทุน ดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวนสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

จำนวนสมาชิก แยกตามหมู่บ้าน	จำนวนสมาชิกกองทุน ตั้งแต่ปี 2550-2554 (คน)	การแบ่งกลุ่มตัวอย่าง 14% ของจำนวนสมาชิก (คน)
หมู่ 1 บ้านห้วยเคียน	165	23
หมู่ 2 บ้านต้าดอนมูล	278	39
หมู่ 3 บ้านต้าपालาน	83	11
หมู่ 4 บ้านท่าช้าง	43	6

ตาราง 2 (ต่อ)

จำนวนสมาชิก แยกตามหมู่บ้าน	จำนวนสมาชิกกองทุน ตั้งแต่ปี 2550-2554 (คน)	การแบ่งกลุ่มตัวอย่าง 14% ของจำนวนสมาชิก (คน)
หมู่ 5 บ้านตานาล้อม	256	36
หมู่ 6 บ้านตำม่อน	177	24
หมู่ 7 บ้านต้าพระแล	310	43
หมู่ 8 บ้านต้ากลาง	252	35
หมู่ 9 บ้านต้าใน	263	36
หมู่ 10 บ้านโป่งขาม	177	24
หมู่ 11 บ้านต้าพระแล	219	30
หมู่ 12 บ้านตำม่อน	139	19
หมู่ 13 บ้านท่าเรือ	64	9
รวม 13 หมู่บ้าน	2,426	335

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยได้นำระเบียบกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านต้า อำเภอเมืองจังหวัดพะเยา เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ รวมทั้งศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ ข้อมูลจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยและสิ่งตีพิมพ์ที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการชุมชนแก่สมาชิก และการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านต้า อำเภอเมืองจังหวัดพะเยา 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านสมาชิกภาพและการขาดจากสมาชิกภาพ
2. ด้านรายได้ของกองทุน
3. ด้านการจ่ายสวัสดิการและการช่วยเหลือสมาชิก
4. ด้านสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก
5. ด้านบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุน

ตอนที่ 3 แบบคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาข้อเสนอแนะของประชาชน

นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความถูกต้องและเสนอแนะ
ได้แก่

1. ว่าที่ ร้อยตรีณรงค์ กาศสนุก ปลัดเทศบาลตำบลบ้านต้า ระดับ 7
2. นางสาวจิรารัตน์ ตันวงศ์ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลบ้านต้าระดับ 6
3. นายไพบุลย์ หาลิ่ง ประธานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านต้า

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 20 วัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

ค่าร้อยละ ผู้ศึกษาได้ใช้สูตร ดังนี้

$$\text{ร้อยละ (\%)} = \frac{n \times 100}{N}$$

n = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

N = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ค่าเฉลี่ย (MEAN)

การหาค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักโดยการหาค่าจากโปรแกรมสำเร็จรูปหาค่ากลาง MEAN
โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป จากนั้นจะดำเนินการอภิปรายผลประกอบแต่ละตาราง

เกณฑ์ที่ใช้ในการวัดระดับความพึงพอใจ

การวัดความพึงพอใจ โดยนำมาหาค่าเฉลี่ยและตัวแปรของค่าเฉลี่ย ซึ่งกำหนดระดับ
ความคาดหวังออกเป็น 5 ระดับ ที่มีคะแนนแต่ละระดับชั้นออกไปเป็นช่วง ๆ โดยสามารถนำมา
วิเคราะห์ด้วยการทำอัตราค่าเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อัตราค่าเฉลี่ย} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนน้อยที่สุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \end{aligned}$$

$$= 0.80$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวนี้ สามารถนำมากำหนดระดับความพึงพอใจของประชาชน
ซึ่งได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีคะแนนต่างกัน 0.80 ดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด	ระดับค่า	4.21-5.00
4	หมายถึง	มาก	ระดับค่า	3.41-4.20
3	หมายถึง	ปานกลาง	ระดับค่า	2.61-3.40
2	หมายถึง	น้อย	ระดับค่า	1.81-2.60
1	หมายถึง	น้อยที่สุด	ระดับค่า	1.00-1.80



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการชุมชนแก่สมาชิกและการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 335 ชุด ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	173	51.64
หญิง	162	48.63
รวม	335	100.00

จากตาราง 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 51.64 รองลงมา คือ เพศหญิง จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 48.63

ตาราง 4 แสดงจำนวนประชากร จำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15 ปี	1	0.30
16 – 25 ปี	14	4.18
26-35 ปี	17	5.07
36-45 ปี	77	22.99
46-55 ปี	116	34.63
มากกว่า 55 ปี	110	32.84
รวม	335	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 46-55 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 34.63 รองลงมาคือ อายุมากกว่า 55 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 32.84 อายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 22.99 อายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.07 อายุระหว่าง 16-25 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.18 และน้อยสุด อายุต่ำกว่า 15 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.30

ตาราง 5 แสดงจำนวนประชากร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	226	67.46
มัธยมศึกษาตอนต้น/ปวช.	25	7.46
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวท.	48	14.33
อนุปริญญา/ปวส.	3	0.90
ปริญญาตรี	11	3.28
ปริญญาโท	-	-
ปริญญาเอก	-	-
อื่น ๆ (ระบุ)	22	6.57
รวม	335	100.00

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 67.46 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวท. จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 14.33 ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น/ปวช. จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.46 อื่น ๆ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.57 จบปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.28 และน้อยสุด คือ อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90

ตาราง 6 แสดงจำนวนประชากร จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
นักเรียน/นักศึกษา	16	4.78
ข้าราชการ	7	2.09
พนักงานของรัฐ/รัฐวิสาหกิจ	11	3.28
ธุรกิจส่วนตัว	21	6.27
ลูกจ้าง	56	16.72
เกษตรกร	193	57.61
อื่น ๆ ระบุ	31	9.25
รวม	335	100.00

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกร จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 57.61 รองลงมาคือ ลูกจ้าง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 16.72 อื่น ๆ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.25 ธุรกิจส่วนตัว จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.27 นักเรียน/นักศึกษา จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.78 พนักงานของรัฐ, รัฐวิสาหกิจ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.28 และน้อยสุด คือ ข้าราชการ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.09

ตาราง 7 แสดงจำนวนประชากร จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5,000 บาท	184	54.93
5,001-10,000 บาท	123	36.72
10,001-15,000 บาท	21	6.27
มากกว่า 15,000 บาท	7	2.09
รวม	335	100.00

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 54.93 รองลงมาคือ 5,001-10000 บาท จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 36.72 รายได้ 10,001-15,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.27 และน้อยสุด มีรายได้มากกว่า 15,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.09

ตาราง 8 แสดงจำนวนประชากร จำแนกตามสถานภาพครอบครัว

สถานภาพครอบครัว	จำนวน	ร้อยละ
โสด	53	15.82
สมรส	228	68.06
แยกกันอยู่/หย่าร้าง	17	5.07
หม้าย	37	11.04
รวม	335	100.00

จากตาราง 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพครอบครัวสมรส จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 68.06 รองลงมาคือ โสด จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 15.82 หม้าย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 11.04 และน้อยสุด คือ แยกกันอยู่/หย่าร้าง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.07



ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับ ความพึงพอใจของสมาชิกในการจัดสวัสดิการและการบริหาร
จัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

ตาราง 9 ร้อยละและค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของประชาชน ด้านการรับสมาชิกภาพ
ขาดจากสมาชิกภาพ

ด้านการรับสมาชิกภาพ และการขาดจาก สมาชิกภาพ	ระดับความพึงพอใจ n=335					\bar{x}	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1.สมาชิกต้องมีอายุตั้งแต่ 1 ปี บริบูรณ์ขึ้นไปและ ต้องเป็นคนในชุมชนเขต พื้นที่ตำบลบ้านต้า โดย ยึดทะเบียนบ้านเป็นหลัก	150 (44.78)	113 (33.73)	62 (18.51)	10 (2.99)	0 (0.00)	4.20	มาก
2.สมาชิกต้องสมทบ กองทุนคนละ 200 บาท ต่อคน/ต่อปีและสมทบ ด้วยเงินสดเท่านั้น	159 (47.46)	110 (32.84)	61 (18.21)	4 (1.19)	1 (0.30)	4.26	มากที่สุด
3.สมาชิกเสียค่าสมัคร แรกเข้า คนละ 20 บาท	152 (45.37)	107 (31.94)	73 (21.79)	2 (0.60)	1 (0.30)	4.21	มากที่สุด
4.สมาชิกจะโอน กรรมสิทธิ์ให้ผู้อื่นครอง ต่อไม่ได้	130 (38.81)	83 (24.78)	51 (15.22)	34 (10.15)	37 (11.04)	3.70	ปานกลาง
5. การรับสมาชิกจะรับ สมัครตามที่กรรมการ กำหนด แต่สภาพสมาชิก จะเริ่มต้นในวันที่ 5 ของ เดือนถัดไป	129 (38.51)	104 (31.04)	78 (23.28)	17 (5.07)	7 (2.09)	3.99	ปานกลาง
6.สมาชิกตาย หรือ ลาออก และถูกให้ออก โดยมติกรรมการ	129 (38.51)	107 (31.94)	61 (18.21)	22 (6.57)	16 (4.78)	3.93	ปานกลาง

ตาราง 9 (ต่อ)

ด้านการรับสมาชิกภาพ และการขาดจาก สมาชิกภาพ	ระดับความพึงพอใจ n=335					\bar{x}	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
7.สมาชิกไม่ปฏิบัติตามระเบียบของกองทุนสวัสดิการชุมชน	119 (35.52)	101 (30.15)	52 (15.52)	29 (8.66)	34 (10.15)	3.72	ปานกลาง
8.สมาชิกก่อความผิดทางอาญา ที่ศาลพิพากษาแล้วมีความผิดจริง	122 (36.42)	93 (27.76)	54 (16.12)	27 (8.06)	39 (11.64)	3.69	ปานกลาง
9.สมาชิกจ่ายเงินสมทบกองทุน ชำกว่ากำหนดเกิน 1 เดือน	120 (35.82)	77 (22.99)	67 (20.00)	38 (11.34)	33 (9.85)	3.64	ปานกลาง
10.เหตุต่าง ๆ ในข้อ 6-9 ดังกล่าวสามารถสมัครเข้ามาเป็นสมาชิกของกองทุนใหม่ได้ แต่สภาพสมาชิกจะเริ่มต้นเสมอเหมือนสมัครใหม่	150 (44.78)	95 (28.36)	73 (21.79)	6 (1.79)	11 (3.28)	4.10	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.94	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจการรับสมาชิกภาพขาดจากสมาชิกภาพมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}=3.94$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าสมาชิกต้องสมทบกองทุนคนละ 200 บาทต่อคน/ต่อปี และสมทบด้วยเงินสดเท่านั้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.26$) รองลงมา สมาชิกเสียค่าสมัครแรกเข้าคนละ 20 บาท มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.21$) และมีความพึงพอใจน้อยสุด คือ สมาชิกจ่ายเงินสมทบกองทุน ชำกว่ากำหนดเกิน 1 เดือน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.64$)

ตาราง 10 ร้อยละและค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของประชาชน ด้านรายได้ของกองทุน

รายได้ของกองทุน	ระดับความพึงพอใจ n=335					\bar{x}	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
11.จากเงินสมทบของสมาชิกกองทุน คนละ 200 บาทต่อปี	157 (46.87)	112 (33.43)	64 (19.10)	2 (0.60)	0 (0.00)	4.27	มากที่สุด
12.จากเงินค่าสมัครสมาชิกแรกเข้า คนละ 20 บาท	155 (46.27)	105 (31.34)	71 (21.19)	2 (0.60)	2 (0.60)	4.22	มากที่สุด
13.ได้รับเงินสมทบจากองค์การบริหารส่วนตำบล	144 (42.99)	110 (32.84)	68 (20.30)	9 (2.69)	4 (1.19)	4.14	มาก
14.จากองค์การภาครัฐ ส่นับสนุน เช่น พอช. สปสช. พมจ.	129 (38.51)	114 (34.03)	78 (23.28)	6 (1.79)	8 (2.39)	4.04	มาก
15.รายได้อื่น ๆ เช่น ดอกเบี้ยเงินฝาก ได้จากการบริจาคได้จากกลุ่มหรือองค์กรอื่น ๆ อุดหนุน	146 (43.58)	101 (30.15)	68 (20.30)	10 (2.99)	10 (2.99)	4.08	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						4.15	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจรายได้ของกองทุน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}=4.15$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายได้จากเงินสมทบของสมาชิกกองทุน คนละ 200 บาทต่อปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}= 4.27$) รองลงมา คือ จากเงินค่าสมัครสมาชิกแรกเข้า คนละ 20 บาท มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.22$) และน้อยสุด คือ จากองค์การภาครัฐสนับสนุน เช่น พอช. สปสช. พมจ. มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.04$)

ตาราง 11 ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ความพึงพอใจ ของประชาชน ด้านจ่ายสวัสดิการและ
การช่วยเหลือสมาชิก

ด้านการจ่ายสวัสดิการ และ การช่วยเหลือสมาชิก	ระดับความพึงพอใจ n=335					\bar{x}	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
16.การช่วยเหลือในกรณีเจ็บป่วย เมื่อเป็นสมาชิกครบ 90 วัน	138 (41.19)	98 (29.25)	75 (22.39)	15 (4.48)	9 (2.69)	4.02	มาก
17.เข้าโรงพยาบาลชดเชยคืนละ 100 บาท ไม่เกิน 20 วัน หรือ 2,000 บาท ต่อคนปี	172 (51.34)	76 (22.69)	64 (19.10)	17 (5.07)	6 (1.79)	4.17	มาก
18.ต้องมีใบรับรองแพทย์ ประกอบการเบิกจ่าย และให้ยกเว้นกรณีเข้ารักษาพยาบาลเนื่องจากการตั้งครรภ์ ตกแต่งเสริมความงาม ไม่สามารถเบิกได้	150 (44.78)	111 (33.13)	44 (13.13)	11 (3.28)	19 (5.67)	4.08	มาก
19.คลอดบุตรช่วยเหลือรับขวัญเด็กแรกเกิด ครั้งละ 500 บาท ต่อบุตร 1 คน แม่เด็กจะได้รับค่าชดเชยตามระเบียบกองทุน การเข้ารักษาพยาบาลปกติ	148 (44.18)	118 (35.22)	45 (13.43)	19 (5.67)	5 (1.49)	4.15	มาก
20.กรณีเสียชีวิตเป็นสมาชิกครบ 90 วัน ได้รับเงินช่วยเหลือไม่เกิน 3,000 บาท	132 (39.40)	88 (26.27)	60 (17.91)	39 (11.64)	16 (4.78)	3.84	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ด้านการจ่ายสวัสดิการ และ การช่วยเหลือสมาชิก	ระดับความพึงพอใจ n=335					\bar{X}	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
21. กรณีเสียชีวิตเป็นสมาชิกครบ 2-4 ปี ได้รับเงินช่วยเหลือไม่เกิน 5,000 บาท	131 (39.10)	91 (27.16)	68 (20.30)	37 (11.04)	8 (2.39)	3.90	มาก
22. กรณีเสียชีวิตเป็นสมาชิกครบ 5-6 ปี ได้รับเงินช่วยเหลือไม่เกิน 7,000 บาท	123 (36.72)	103 (30.75)	63 (18.81)	32 (9.55)	14 (4.18)	3.86	มาก
23. กรณีเสียชีวิตเป็นสมาชิกครบ 7 ปีขึ้นไป ได้รับเงินช่วยเหลือไม่เกิน 10,000 บาท	122 (36.42)	108 (32.24)	67 (20.00)	22 (6.57)	16 (4.78)	3.89	มาก
24. บุคคลที่ย้ายไปต่างจังหวัด ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนอย่าง ต่อเนื่องจึงจะมีผลคุ้มครอง	162 (48.36)	98 (29.25)	60 (17.91)	12 (3.58)	3 (0.90)	4.21	มากที่สุด
25. ช่วยเหลือกรณีอื่น ๆ ที่คณะกรรมการเห็นชอบอนุมัติ เช่น ทุนการศึกษา ช่วยเหลือครอบครัว ผู้ด้อยโอกาส บุคคลทุพพลภาพโดยสิ้นเชิง ผู้เสียชีวิตจากเหตุสาธารณภัย หรือโรคต่าง ๆ	146 (43.58)	100 (29.85)	78 (23.28)	7 (2.09)	4 (1.19)	4.13	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						4.03	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจ การจ่ายสวัสดิการและการช่วยเหลือสมาชิก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.03$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พึงพอใจที่บุคคลที่ย้ายไปต่างจังหวัด ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนอย่างต่อเนื่องจึงจะมีผลคุ้มครอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.21$) รองลงมา คือ พึงพอใจเมื่อเข้าโรงพยาบาลชดเชยคืนละ 100 บาท ไม่เกิน 20 วัน หรือ 2,000 บาท ต่อคน/ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.17$) และน้อยสุด คือ พึงพอใจกรณีเสียชีวิตเป็นสมาชิกครบ 90 วัน ได้รับเงินช่วยเหลือไม่เกิน 3,000 บาท มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.84$)

ตาราง 12 แสดงร้อยละและค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของประชาชน ด้านสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก

ด้านการจ่ายสวัสดิการและการช่วยเหลือสมาชิก	ระดับความพึงพอใจ n=335					\bar{x}	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
26. มีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ การดำเนินงานของกองทุน ต่อคณะกรรมการ	131 (39.10)	95 (28.36)	87 (25.97)	11 (3.28)	11 (3.28)	3.97	มาก
27. มีสิทธิได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ของกองทุนทุกประการ	147 (43.88)	89 (26.57)	85 (25.37)	10 (2.99)	4 (1.19)	4.09	มาก
28. มีสิทธิที่จะได้รับเลือกเป็นคณะกรรมการกองทุน และมีสิทธิในการออกเสียงในที่ประชุม	144 (42.99)	107 (31.94)	64 (19.10)	15 (4.48)	5 (1.49)	4.10	มาก
29. มีสิทธิขอตรวจเอกสาร และหลักฐานการดำเนินงานทางการเงินของกองทุนได้ โดยจะต้องร่วมลงชื่ออย่างน้อย 1 ใน 4 ของสมาชิก	150 (44.78)	86 (25.67)	70 (20.90)	23 (6.87)	6 (1.79)	4.05	มาก
30. สมาชิกมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของกองทุนโดยเคร่งครัด	160 (47.76)	90 (26.87)	67 (20.00)	15 (4.48)	3 (0.90)	4.16	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						4.07	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}=4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พึงพอใจที่สมาชิก มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของกองทุนโดยเคร่งครัด โดยได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.16$) รองลงมา คือ พึงพอใจที่มีสิทธิที่จะได้รับเลือกเป็นคณะกรรมการกองทุน และมีสิทธิ ในการออกเสียงในที่ประชุม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.10$) พึงพอใจน้อยสุด คือ มีสิทธิ ในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุนต่อคณะกรรมการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{x}=3.97$)

ตาราง 13 แสดงร้อยละและค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของประชาชน ด้านบริหารจัดการของ คณะกรรมการกองทุน

ด้านบริหารจัดการของ คณะกรรมการกองทุน	ระดับความพึงพอใจ n=335					\bar{X}	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
31.การจัดตั้ง คณะกรรมการดำเนินการ ไม่เกิน 26 คน ให้ ผู้ใหญ่บ้านแต่ละหมู่บ้าน เป็นคณะกรรมการโดย ตำแหน่ง	157 (46.87)	84 (25.07)	60 (17.91)	28 (8.36)	6 (1.79)	4.07	มาก
32.กรณีกรรมการว่างลง ด้วยเหตุอื่นใดก็ตาม ให้ ประธานและรองประธาน กองทุนรักษาการใน ตำแหน่งคณะกรรมการ กองทุนจนกว่าจะมีการ แต่งตั้งคณะกรรมการใหม่ จนครบ แต่ต้องดำรง ตำแหน่งติดต่อกันไม่เกิน 3 วาระ	138 (41.19)	88 (26.27)	82 (24.48)	24 (7.16)	3 (0.90)	4.00	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

ด้านบริหารจัดการของ คณะกรรมการกองทุน	ระดับความพึงพอใจ n=335					\bar{X}	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
33.คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ในการวางแผนการดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎข้อบังคับและวัตถุประสงค์ของกองทุน	145 (43.28)	110 (32.84)	60 (17.91)	17 (5.07)	3 (0.90)	4.13	มาก
34.คณะกรรมการตรวจสอบ มีอำนาจเรียกบัญชีรายรับ รายจ่ายของกองทุนมาตรวจสอบได้	149 (44.48)	108 (32.24)	55 (16.42)	19 (5.67)	4 (1.19)	4.13	มาก
35.การประชุมใหญ่สามัญอย่างน้อยปีละ 3 ครั้ง และต้องมีผู้แทนสมาชิกแต่ละหมู่บ้านเข้าร่วมการประชุมครบทุกหมู่บ้าน จึงจะถือว่าครบองค์ประชุม	144 (42.99)	93 (27.76)	71 (21.19)	19 (5.67)	8 (2.39)	4.03	มาก
36.กรณีมีความจำเป็นเร่งด่วน คณะกรรมการกองทุน 2 ใน 3 สามารถเรียกประชุมสมาชิกกองทุนได้	128 (38.21)	113 (33.73)	60 (17.91)	27 (8.06)	7 (2.09)	3.98	มาก
37.การจัดให้มีหลักฐานการลงทะเบียนของสมาชิก การจัดทำบัญชีและแสดงหลักฐานทางการเงิน	133 (39.70)	97 (28.96)	71 (21.19)	28 (8.36)	6 (1.79)	3.96	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

ด้านบริหารจัดการของ คณะกรรมการกองทุน	ระดับความพึงพอใจ n=335					\bar{X}	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
38.เงินกองทุนฝากได้กับ ธนาคาร โดยมี ผู้รับผิดชอบ ฝาก-ถอน จำนวน 3 คน โดยที่ ประชุมเป็นผู้กำหนด และ ต้องมีผู้ลงนามถอนเงิน อย่างน้อย 2 ใน 3 คน	147 (43.88)	110 (32.84)	55 (16.42)	19 (5.67)	4 (1.19)	4.13	มาก
39.กรณีที่มีการจ่ายเงิน โดยไม่ชอบ ให้ประธาน กองทุน และ คณะกรรมการตรวจสอบ กองทุนดำเนินการ สอบสวนหาผู้กระทำผิด	167 (48.96)	97 (28.96)	51 (15.22)	20 (5.97)	3 (0.90)	4.19	มาก
40.เมื่อพบผู้กระทำผิด ให้ ผู้กระทำผิดรับผิดชอบส่ง เงินคืนกองทุนภายใน 7 วัน นับตั้งแต่ได้รับหนังสือ แจ้งให้ทราบจาก คณะกรรมการกองทุน	167 (49.85)	97 (28.96)	56 (16.72)	10 (2.99)	5 (1.49)	4.23	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม						4.09	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}=4.09$) เพื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พึงพอใจเมื่อพบผู้กระทำผิด ให้ผู้กระทำผิดรับผิดชอบส่งเงินคืนกองทุนภายใน 7 วัน นับตั้งแต่ได้รับหนังสือแจ้งให้ทราบจากคณะกรรมการกองทุน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.23$) และรองลงมา คือ พึงพอใจกรณีที่มีการจ่ายเงินโดยไม่ชอบ ให้ประธานกองทุน และคณะกรรมการตรวจสอบกองทุนดำเนินการสอบสวนหาผู้กระทำผิด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.19$) และพึงพอใจที่น้อยสุด คือ การจัดให้มีหลักฐานการลงทะเบียนของสมาชิก การจัดทำบัญชีและแสดงหลักฐานทางการเงิน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.96$)

**ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของสมาชิกในการจัดสวัสดิการและ
การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัด
พะเยา**

ความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	\bar{x}	ความพึงพอใจ
ด้านรายได้ของกองทุน	4.15	มาก
ด้านบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุน	4.09	มาก
ด้านสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก	4.07	มาก
ด้านการจ่ายสวัสดิการและการช่วยเหลือสมาชิก	4.03	มาก
ด้านการรับสมาชิกภาพและการขาดจากสมาชิกภาพ	3.94	มาก
รวมค่าเฉลี่ย	4.05	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.05$) พึงพอใจด้านรายได้ของกองทุน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.15$) รองลงมาคือ ความพึงพอใจด้านบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.09$) รองลงมาคือ ความพึงพอใจด้านสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.07$) ด้านการจ่ายสวัสดิการและการช่วยเหลือสมาชิกค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.03$) มีความพึงพอใจน้อยสุดคือ ด้านการรับสมาชิกภาพและการขาดจากสมาชิกภาพ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.94$)

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะความพึงพอใจของสมาชิกในการจัดสวัสดิการและการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านด้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

คณะกรรมการจ่ายเงินกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านด้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ยังไม่ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน เนื่องจากจากตำบลบ้านด้า โดยมีหมู่บ้านทั้งหมด 13 หมู่บ้าน แต่คณะกรรมการมีเพียง 7 คน ทำให้บางครั้งเกิดการล่าช้าในการจ่ายเงิน การสมัครเข้าเป็นสมาชิกยังไม่ครอบคลุมประชากรทุกคนของตำบลบ้านด้า เนื่องจากประชากรตำบลบ้านด้า มีจำนวน 7,276 คน แต่สมาชิกมีเพียง 2,426 คน



บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาค้นคว้าความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการชุมชนแก่สมาชิก และการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา มีจุดมุ่งหมายการวิจัยศึกษาความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการชุมชนแก่สมาชิกและการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา และเพื่อทราบปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการจัดสวัสดิการและการบริหารกองทุนการจัดสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา โดยมีกรอบแนวคิด จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านสมาชิกภาพและการขาดจากสมาชิกภาพ ด้านรายได้ของกองทุน ด้านการจ่ายสวัสดิการและการช่วยเหลือสมาชิก ด้านสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก ด้านบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือประชาชนที่อาศัยอยู่ในชุมชนที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา จำนวน 335 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการชุมชนแก่สมาชิก และการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา จำนวน 5 ด้าน

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ ของประชาชนที่มีความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการชุมชนแก่สมาชิกและการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

การวิเคราะห์ข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละค่าเฉลี่ยและนำไปเทียบกับเกณฑ์เพื่ออภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการศึกษา พบว่า ประชาชนซึ่งเป็นสมาชิกกองทุน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 46-55 ปี จบการศึกษาระดับประถมศึกษา อาชีพเกษตรกร มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท มีสถานภาพครอบครัวสมรส

2. ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการชุมชนแก่สมาชิกและการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา จากการศึกษา พบว่าประชาชนมีความ พึงพอใจในการจัดสวัสดิการชุมชนแก่สมาชิกและการบริหารจัดการของ คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา โดยเฉลี่ยทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้

1) ด้านรายได้ของกองทุน จากการศึกษา พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีความ พึงพอใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจรายได้จากเงินสมทบของสมาชิกกองทุน คนละ 200 บาทต่อปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 รองลงมาคือ พึงพอใจจากเงินค่าสมัครสมาชิกแรกเข้า คนละ 20 บาท มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และน้อยสุด คือ พึงพอใจ จากองค์การภาครัฐสนับสนุน เช่น พอช. สปสช. พมจ. มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04

2) ด้านบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุน จากการศึกษา พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจเมื่อพบผู้กระทำผิด ให้ผู้กระทำผิดรับผิดชอบส่งเงินคืนกองทุนภายใน 7 วัน นับตั้งแต่ได้รับหนังสือแจ้งให้ทราบจากคณะกรรมการกองทุน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 รองลงมาคือ พึงพอใจกรณีที่มีการจ่ายเงินโดยไม่ชอบ ให้ประธานกองทุน และคณะกรรมการตรวจสอบกองทุนดำเนินการสอบสวนหาผู้กระทำผิด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และน้อยสุด คือ พึงพอใจ การจัดทำมีหลักฐานการลงทะเบียนของสมาชิก การจัดทำบัญชีและแสดงหลักฐานทางการเงิน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

3) ด้านสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก จากการศึกษา พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พึงพอใจที่สมาชิกมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของกองทุนโดยเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 รองลงมาคือ พึงพอใจที่มีสิทธิที่จะได้รับเลือกเป็น คณะกรรมการกองทุน และมีสิทธิในการออกเสียงในที่ประชุม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และน้อยสุด คือ ฟังพอใจ มีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุนต่อคณะกรรมการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

4) ด้านการจ่ายสวัสดิการและการช่วยเหลือสมาชิก จากการศึกษา พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ฟังพอใจที่บุคคลที่ย้ายไปต่างจังหวัด ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนอย่างต่อเนื่องจึงจะมีผลคุ้มครอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 รองลงมาคือ ฟังพอใจเมื่อเข้าโรงพยาบาลชดเชยคืนละ 100 บาท ไม่เกิน 20 วัน หรือ 2,000 บาท ต่อคนปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และน้อยสุด คือ ฟังพอใจกรณีเสียชีวิตเป็นสมาชิกครบ 90 วัน ได้รับเงินช่วยเหลือไม่เกิน 3,000 บาท มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

5) ด้านการรับสมาชิกภาพและการขาดจากสมาชิกภาพ จากการศึกษา พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สมาชิกต้องสมทบกองทุนคนละ 200 บาทต่อคน/ต่อปีและสมทบด้วยเงินสดเท่านั้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 รองลงมาคือ สมาชิกเสียค่าสมัครแรกเข้า คนละ 20 บาท มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 4.21 และมีความพึงพอใจน้อยสุด คือ สมาชิกจ่ายเงินสมทบกองทุน ซ้ำกว่ากำหนดเกิน 1 เดือน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 3.64

อภิปรายผลการวิจัย

1) ด้านรายได้ของกองทุน จากการศึกษา พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ประชาชนมีความพึงพอใจ รายได้จากเงินสมทบของสมาชิกกองทุน คนละ 200 บาทต่อปี อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประชาชนซึ่งเป็นสมาชิกเมื่อเข้าเป็นสมาชิกกองทุนจะต้องนำเงินมาสมทบกองทุนคนละ 200 บาท จึงจะมีสิทธิในการค่าตอบแทนสวัสดิการต่างๆ จากกองทุน ซึ่งเงินจำนวน 200 บาทต่อปี เป็นเงินที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการจ่ายของสมาชิก สมาชิกจึงมีความพึงพอใจมาก สอดคล้องกับ แนวคิดการจัดสวัสดิการชุมชนของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่มากองทุนสวัสดิการชุมชนเกิดขึ้นจากการที่ชาวชุมชนมาร่วมกันคิดร่วมกันสร้างระบบร่วมกัน บริหารจัดการและร่วมกันรับผลประโยชน์ จึงเป็นกองทุนที่ “ทุกคนร่วมกันเป็นเจ้าของ” ดังนั้น เงินกองทุนสวัสดิการชุมชนจึงได้มาจากการร่วมสมทบของสมาชิกในรูปแบบที่กองทุนแต่ละแห่งกำหนดขึ้นมา

2) ด้านบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุน จากการศึกษา พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ เมื่อพบผู้กระทำผิด ให้ผู้กระทำผิดรับผิดชอบส่งเงินคืนกองทุนภายใน 7 วัน

นับตั้งแต่ได้รับหนังสือแจ้งให้ทราบจากคณะกรรมการกองทุน อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านต้ามีรูปแบบการบริหารกองทุนที่เหมาะสมกับการบริหารที่เหมาะสมกับกองทุน คือ ได้มีการกำหนดกฎระเบียบที่รัดกุม โปร่งใส ตรวจสอบได้ คือ เมื่อพบผู้กระทำผิด ให้ผู้กระทำผิดรับผิดชอบส่งเงินคืนกองทุนภายใน 7 วัน นับตั้งแต่ได้รับหนังสือแจ้งให้ทราบจากคณะกรรมการกองทุน จึงทำให้สมาชิกมีเชื่อถือต่อการดำเนินงานของกองทุน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญภา ทิพทอง (2547) ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารกองทุนที่เหมาะสมกับชุมชนบ้านโกตา อำเภอละงู จังหวัดสตูล พบว่า ผลการศึกษาวิจัยก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับกลุ่มกองทุนโกตาและกลุ่มต่างๆในชุมชน มีการนำเอาจุดดี จุดเด่นมาปรับใช้ และเอาปัญหา อุปสรรคไปเป็นบทเรียนในการจัดการกองทุน หลายกลุ่มเปิดให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการให้มีความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น

3) ด้านสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก จากการศึกษา พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจที่สมาชิกมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของกองทุนโดยเคร่งครัด อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สมาชิกทุกคนมีความพร้อมใจที่จะปฏิบัติตามหน้าที่ของสมาชิกตามกฎระเบียบของกองทุนโดยเคร่งครัด ทำให้การบริหารงานจัดการกองทุนมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งกฎระเบียบของกองทุนมาจากความคิดเห็นของสมาชิกในชุมชนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรางค์ อีลา (2547) ได้ศึกษาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน : ศึกษากรณี ตำบลเวียง อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน โดยรวมค่อนข้างมาก ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการหมู่บ้าน ได้แก่ การได้รับความช่วยเหลือจากสมาชิก การประสานงานภายในคณะกรรมการ การสนับสนุนด้านวิชาการและการจัดการ

4) ด้านการจ่ายสวัสดิการและการช่วยเหลือสมาชิก จากการศึกษา พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ ที่บุคคลที่ย้ายไปต่างจังหวัด ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนอย่างต่อเนื่อง จึงจะมีผลคุ้มครอง อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ประชาชนจะต้องประกอบอาชีพเพื่อปากท้อง ซึ่งประชาชนที่เป็นสมาชิกบางคน ก็จะต้องประกอบอาชีพนอกชุมชน หรือนอกบ้าน กองทุนสวัสดิการชุมชนบ้านต้า จึงมีความเข้าใจในกรณีที่ย้ายไปต่างจังหวัด ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนอย่างต่อเนื่องจึงจะมีผลคุ้มครอง สอดคล้องกับ แนวคิดการจัดสวัสดิการชุมชนของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่มากองทุนสวัสดิการชุมชนเกิดขึ้นจากการที่ชาวชุมชนมาร่วมกันคิดร่วมกันสร้างระบบ

ร่วมกัน บริหารจัดการและร่วมกันรับผลประโยชน์ จึงเป็นกองทุนที่ “ทุกคนร่วมกันเป็นเจ้าของ” ดังนั้น เงินกองทุนสวัสดิการชุมชนจึงได้มาจากการร่วมสมทบของสมาชิกในรูปแบบที่กองทุนแต่ละแห่งกำหนดขึ้นมา

5) ด้านการรับสมาชิกภาพและการขาดจากสมาชิกภาพ จากการศึกษา พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ สมาชิกต้องสมทบกองทุนคนละ 200 บาทต่อคน/ต่อปีและสมทบด้วยเงินสดเท่านั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เมื่อสมาชิกสมัครเข้ากองทุนสวัสดิการชุมชน จะต้องจ่ายสมทบคนละ 200 บาทต่อคน/ต่อปีและสมทบด้วยเงินสดเท่านั้น ซึ่งจะทำให้บริหารจัดการด้านการเงินมีความคล่องตัว ส่งผลให้ฐานะการเงินมั่นคง ไม่มีหนี้ค้าง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรางค์ อีลา (2547) ได้ศึกษาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน : ศึกษากรณี ตำบลเวียง อำเภอห้วยเสาะ จังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานกองทุนหมู่บ้าน คือ กรรมการกองทุนหมู่บ้านไม่มีเวลาปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ กรรมการกองทุนหมู่บ้านขาดความรู้ความสามารถในการทำงานและสมาชิกส่งเงินไม่ตรงตามกำหนด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการชุมชนแก่สมาชิกและการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านด้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ผู้ศึกษาได้นำความพึงพอใจที่มีระดับน้อยของแต่ละด้าน รวมทั้งปัญหาของสมาชิกมาเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ที่ควรปรับปรุง ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจัดประชาสัมพันธ์การดำเนินงานในด้านเอกสารหลัก ฐานการลงทะเบียนของสมาชิก การจัดทำบัญชีและแสดงหลักฐานทางการเงิน และแสดงไว้ในที่เปิดเผย

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจัดโครงการศึกษาดูงานกองทุนสวัสดิการชุมชนในตำบลหรือหมู่บ้านอื่น ที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน เพื่อให้คณะกรรมการดำเนินงานกองทุนมีประสบการณ์ในการดำเนินงาน และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรส่งเสริมและสนับสนุนชี้แจงประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในตำบลบ้านด้า เข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนเพิ่มขึ้น เพื่อให้ประชาชนให้ตำบลสู่สวัสดิการถ้วนหน้าตามนโยบายของรัฐบาล

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน เช่น พอช. สปสช. พมจ. ควรเข้ามามีบทบาทมากกว่าเดิม เช่น เข้าร่วมประชุมใหญ่ และเข้าร่วมแสดงความคิดเห็น รวมทั้งเข้าร่วมการตรวจสอบงบการเงินของกองทุนสวัสดิการชุมชนด้วย

2. ในการประชุมประจำปีของกองทุนสวัสดิการชุมชนควรเปิดโอกาสให้สมาชิกและประชาชนภายนอกเข้าร่วมประชุมเพื่อให้สมาชิกมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุนต่อคณะกรรมการ

3 คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน ควรชี้แจงในกฎระเบียบของกองทุนกรณีเป็นสมาชิกครบ 90 วัน เมื่อเสียชีวิต จะได้รับเงินช่วยเหลือไม่เกิน 3,000 บาท รวมทั้งกฎระเบียบกรณีให้สมาชิกจ่ายเงินสมทบกองทุนช้ากว่ากำหนดเกิน 1 เดือน เพื่อจะได้ทราบความคิดเห็นของสมาชิกอย่างชัดเจน

4. กองทุนสวัสดิการชุมชนบ้านต้า ควรเพิ่มคณะกรรมการให้ครบทุก 13 หมู่บ้าน เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับสมาชิกได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไปองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ควรมีการศึกษารูปแบบความเหมาะสมในการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนบ้านต้า
2. ควรให้มหาวิทยาลัยเข้ามาวิจัยหรือประเมินผลฐานะด้านการเงินของกองทุนสวัสดิการชุมชนบ้านต้า เพื่อเป็นแนวทางและวางแผนการดำเนินงาน และเกิดความเชื่อมั่นและยั่งยืนของกองทุน



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อประเมินความพึงใจของสมาชิกในการจัดสวัสดิการและการบริหาร
จัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความพึงพอใจของสมาชิกกลุ่มสวัสดิการชุมชน
ตำบลต้า อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับ
ความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- 18-30 ปี 31-40 ปี
 41-50 ปี 51-60 ปี ขึ้นไป 60 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- ไม่ได้เรียน ประถมศึกษา
 มัธยมตอนต้น มัธยมตอนปลาย
 อนุปริญญา ปริญญาตรี
 ปริญญาโท อื่น ๆ (ระบุ)

4. สถานภาพครอบครัว

- โสด สมรส
 หย่าร้าง หม้าย/ม่าย แยกกันอยู่

5. อาชีพ

- รับราชการ นักเรียน/นักศึกษา
 ค้าขาย รับจ้างทั่วไป
 เกษตรกร ธุรกิจส่วนตัว
 พนักงานเอกชน อื่น ๆ (ระบุ)

6. รายได้ต่อเดือน

- ต่ำกว่า 5,000 บาท 5,001 - 10,000 บาท
 10,001 - 15,000 บาท 15,001-20,00 บาท
 20,000 บาทขึ้นไป

.ตอนที่ 2 ความพึงใจของสมาชิกในการจัดสวัสดิการและการบริหารจัดการกองทุน
สวัสดิการชุมชนตำบลบ้านต้า อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ประเด็นวัดความพอใจ	ความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการรับสมาชิกภาพการขาดจากสมาชิกภาพ					
1. สมาชิกต้องมีอายุตั้งแต่ 1 ปี บริบูรณ์ขึ้นไป และต้องเป็นคนในชุมชนเขตพื้นที่ตำบลบ้านต้า โดยยึดทะเบียนบ้านเป็นหลัก					
2. สมาชิกต้องสมทบกองทุนคนละ 200 บาทต่อคน/ต่อปี และสมทบด้วยเงินสดเท่านั้น					
3. สมาชิกเสียค่าสมัครแรกเข้า คนละ 20 บาท					
4. สมาชิกจะโอนกรรมสิทธิ์ให้ผู้อื่นถือครองต่อไม่ได้					
5. การรับสมาชิกจะรับสมัครตามที่กรรมการกำหนด แต่สภาพสมาชิกจะเริ่มต้นในวันที่ 5 ของเดือนถัดไป					
6. สมาชิกตาย หรือลาออก และถูกให้ออก โดยมติกรรมการ					
7. สมาชิกไม่ปฏิบัติตามระเบียบของกองทุนสวัสดิการชุมชน					
8. สมาชิกก่อความผิดทางอาญา ที่ศาลพิพากษาแล้ว มีความผิดจริง					
9. สมาชิกจ่ายเงินสมทบกองทุน ช้ากว่ากำหนดเกิน 1 เดือน					
10. เหตุต่าง ๆ ในข้อ 6-9 ดังกล่าวสามารถสมัครเข้ามาเป็นสมาชิกของกองทุนใหม่ได้ แต่สภาพสมาชิก จะเริ่มต้นเสมอเหมือนสมัครใหม่					

ประเด็นวัดความพอใจ	ความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านรายได้ของกองทุน					
11. จากเงินสมทบของสมาชิกกองทุน คนละ 200 บาทต่อปี					
12. จากเงินค่าสมัครสมาชิกแรกเข้า คนละ 20 บาท					
13. ได้รับเงินสมทบจากองค์การบริหารส่วนตำบล					
14. จากองค์กรภาครัฐสนับสนุน เช่น พอช. สปสช. พมจ.					
15. รายได้อื่น ๆ เช่น ดอกเบี้ยเงินฝาก ได้จากการบริจาคได้จากกลุ่มหรือองค์กรอื่น ๆ อุดหนุน					
ด้านการจ่ายสวัสดิการและการช่วยเหลือสมาชิก					
16. การช่วยเหลือในกรณีเจ็บป่วย เมื่อเป็นสมาชิก ครบ 90 วัน					
17. เข้าโรงพยาบาลชดเชยคืนละ 100 บาท ไม่เกิน 20 วัน หรือ 2,000 บาท ต่อคน/ปี					
18. ต้องมีใบรับรองแพทย์ประกอบการเบิกจ่าย และ ให้ยกเว้นกรณีเข้ารักษาพยาบาลเนื่องจาก การตั้งครรภ์ ตกแต่ง เสริมความงาม ไม่สามารถ เบิกจ่ายได้					
19. คลอดบุตรช่วยเหลือรับขวัญเด็กแรกเกิด ครั้งละ 500 บาท ต่อบุตร 1 คน แม่เด็กจะได้รับค่าชดเชย ตามระเบียบกองทุน การเข้ารักษาพยาบาลปกติ					
20. กรณีเสียชีวิตเป็นสมาชิกครบ 90 วัน ได้รับเงินช่วยเหลือไม่เกิน 3,000 บาท					
21. กรณีเสียชีวิตเป็นสมาชิกครบ 2-4 ปีได้รับเงิน ช่วยเหลือไม่เกิน 5,000 บาท					

ประเด็นวัดความพอใจ	ความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการจ่ายสวัสดิการและการช่วยเหลือสมาชิก (ต่อ)					
22. กรณีเสียชีวิตเป็นสมาชิกครบ 5-6 ปีได้รับเงินช่วยเหลือไม่เกิน 7,000 บาท					
23. กรณีเสียชีวิตเป็นสมาชิกครบ 7 ปีขึ้นไป ได้รับเงินช่วยเหลือไม่เกิน 10,000 บาท					
24. บุคคลที่ย้ายไปต่างจังหวัด ต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนอย่างต่อเนื่องจึงจะมีผลคุ้มครอง					
25. ช่วยเหลือกรณีอื่นๆที่คณะกรรมการเห็นชอบอนุมัติ เช่น ทุนการศึกษา ช่วยเหลือครอบครัวผู้ด้อยโอกาส บุคคลทุพพลภาพโดยสิ้นเชิง ผู้เสียชีวิตจากเหตุสาธารณภัย หรือโรคต่าง ๆ					
ด้านสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก					
26. มีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุนต่อคณะกรรมการ					
27. มีสิทธิได้รับสวัสดิการต่างๆของกองทุนทุกประการ					
28. มีสิทธิที่จะได้รับเลือกเป็นคณะกรรมการกองทุน และมีสิทธิในการออกเสียงในที่ประชุม					
29. มีสิทธิขอตรวจสอบเอกสารและหลักฐานการดำเนินงานทางการเงินของกองทุนได้ โดยจะต้องร่วมลงชื่ออย่างน้อย 1 ใน 4 ของสมาชิกทั้งหมด					
30. สมาชิกมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของกองทุนโดยเคร่งครัด					

ประเด็นวัดความพอใจ	ความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุน					
31. การจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินการไม่เกิน 26 คน ให้ผู้ใหญ่บ้านแต่ละหมู่บ้าน เป็นคณะกรรมการ โดยตำแหน่ง					
32. กรณีกรรมการว่างลงด้วยเหตุอื่นใดก็ตาม ให้ประธานและรองประธานกองทุน รักษาการ ในตำแหน่งคณะกรรมการกองทุนจนกว่า จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการใหม่จนครบ แต่ต้องดำรงตำแหน่งติดต่อกันไม่เกิน 3 วาระ					
33. คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ในการวางแผน การดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎข้อบังคับ และ วัตถุประสงค์ของกองทุน					
34. คณะกรรมการตรวจสอบ มีอำนาจเรียกบัญชี รายรับรายจ่ายของกองทุนมาตรวจสอบได้					
35. การประชุมใหญ่สามัญอย่างน้อยปีละ 3 ครั้ง และต้องมีผู้แทนสมาชิก แต่ละหมู่บ้านมาเข้าร่วม การประชุมครบทุกหมู่บ้าน จึงจะถือว่าครบองค์ ประชุม					
36. กรณีมีความจำเป็นเร่งด่วน คณะกรรมการ กองทุน 2 ใน 3 สามารถเรียกประชุมสมาชิกกองทุนได้					
37. การจัดให้มีหลักฐานการลงทะเบียนของสมาชิก การจัดทำบัญชีและแสดงฐานะทางการเงิน					
38. เงินกองทุนฝากไว้กับธนาคารโดยมีผู้รับผิดชอบ ฝาก-ถอน จำนวน 3 คน โดยที่ประชุมเป็นผู้กำหนด และต้องมีผู้ลงนามถอนเงินอย่างน้อย 2 ใน 3 คน					

ประเด็นวัดความพอใจ	ความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุน					
39. กรณีที่มีการจ่ายเงินโดยไม่ชอบ ให้ประธานกองทุน และคณะกรรมการตรวจสอบกองทุน ดำเนินการสอบสวนหาผู้กระทำผิด					
40. เมื่อพบผู้กระทำผิด ให้ผู้กระทำผิดรับผิดชอบส่งเงินคืนกองทุนภายใน 7 วัน นับตั้งแต่ได้รับหนังสือแจ้งให้ทราบจากคณะกรรมการกองทุน					

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

- ด้านการรับสมาชิกภาพการขาดจากสมาชิกภาพ.....
-
- ด้านรายได้ของกองทุน.....
-
- ด้านการจ่ายสวัสดิการและการช่วยเหลือสมาชิก.....
-
- ด้านสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก.....
-
- ด้านบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุน.....
-

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กชกร รพีกาญจน์. (2549). **ความพึงพอใจในค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานบริษัท
ธานินทร์ เอลน่า จำกัด**. วิทยานิพนธ์ ส.บ., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2546). **แนวคิดการจัดสวัสดิการสังคม**.
กรุงเทพฯ.
- กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านต้า. (2551). **ระเบียบกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล
บ้านต้า อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา**. พะเยา.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2543). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชนิษฐา ปะกิน่าหัง. (2547). **ประสิทธิภาพการบริหารกองทุนหมู่บ้านกรณีศึกษา
บ้านทุ่งทองกวาวตำบลนาทุ่งหลวง อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน**. ภาคนิพนธ์
ศศ.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- จีรพันธ์ กัณทวงศ์. (2545). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในโรงเรียน
ทหารช่างกรมการทหารช่าง**. สารนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
กรุงเทพฯ.
- ธงชัย สันติวงษ์ และคณะ. (2533). **องค์การและการบริหาร**. กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักพิมพ์
ไทยวัฒนาพานิช.
- เบ็ญจาร์ชด์ ทองยี่น และคณะกรรมาธิการฝ่ายบริหารและสวัสดิการ .(2551). **รายงาน**.
ผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์โครงการศึกษาวิจัยความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัด
สวัสดิการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สภาข้าราชการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ปรีดีญาดา กัลป์ยาศิริ. (2541). **บทบาทกลุ่มออมทรัพย์ตำบลคลองเปี้ยะ อำเภอจะนะ
จังหวัดสงขลาในการจัดสวัสดิการด้านการศึกษาเพื่อประชาชนในท้องถิ่น ตาม
ความคิดเห็นของสมาชิกและไม่ใช้สมาชิกกลุ่มออมทรัพย์**. วิทยานิพนธ์ สส.ม.,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ประทีน ไกรสรโกวิท. (2541). **ความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในโรงงาน
อุตสาหกรรมการผลิต ประเภทและขนาดต่าง ๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ**.
บริษัท สยามนิสสันอโตโมบิล จำกัด, สมุทรปราการ.

- พรพิมล โรจโนโพธิ์ และเยาวรัตน์ ศุภกรรม. (2545). **การจัดประชาสวัสดิการชุมชน.** (โครงการเมนู 5) กองทุนชุมชน สำนักงานภาค 10 (ภาคกลาง), กรุงเทพฯ.
- เพ็ญนภา ทิพทอง. (2547). **รูปแบบการบริหารกองทุนที่เหมาะสมกับชุมชนบ้านโกตา อำเภोजังหวัดสตูล.** กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- ไพลิน ผ่องใส. (2531). **การจัดการสมัยใหม่.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มะยง พรมราช. (2548). **รูปแบบการจัดการกองทุนที่เหมาะสมกับชุมชนเมือง จังหวัดขอนแก่น.** ขอนแก่น: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- ศรีไพร บุญสังข์ และคณะ. (2545). **การจัดการกองทุนเพื่อเกื้อหนุนสวัสดิการชุมชน กรณีศึกษาเครือข่ายองค์กรการเงินจังหวัดร้อยเอ็ด.** กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน).
- สมยศ นาวิการ. (2544). **การบริหารเชิงกลยุทธ์.** กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สุรพล สุตหอม. (2547). **ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานของเทศบาล ตำบลวังทอง อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก.** พิษณุโลก.
- สุรางค์ อีลา. (2547). **ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ศึกษากรณี ตำบลเรียง อำเภอศรีสะเกษ จังหวัดนราธิวาส.** ภาคนิพนธ์ ศศ.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อรุณ รักรธรรม. (2539). **หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร.** กรุงเทพฯ :ไทยวัฒนาพานิช.
- อารี เพชรผุด. (2530). **มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน.** กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.