



รายงานการวิจัย

แผนงานวิจัย เรื่อง

การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน
Management of the Active Saving Groups for Sustainable
Community Welfares.

โดย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐานิดา มั่นคง
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ

พ.ศ. ๒๕๖๓

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

MCU RS 800763023



รายงานการวิจัย

แผนงานวิจัย เรื่อง

การบริหารจัดการกลุ่มลัทธิจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน
Management of the Active Saving Groups for Sustainable
Community Welfares.

โดย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐานิดา มั่นคง
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ
พ.ศ. ๒๕๖๓

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

MCU RS 800763023

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Research Report

Research Plan

Management of the Active Saving Groups for Sustainable
Community Welfares.

By

Assist. Prof. Dr. Thanida Mankong
Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

Sisaket Buddhist College

B.E.2563

Research Project Founded by Mahachulalongkornrajavidyalaya University

MCU RS 600763023

(Copyright Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

ชื่อรายงานวิจัย:	การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน
ผู้วิจัย:	ผศ.ดร.ฐานิดา มั่นคง
ส่วนงาน:	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ
ปีงบประมาณ:	2563
ทุนอุดหนุนการวิจัย:	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน 2) เพื่อพัฒนาและยกระดับสวัสดิการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน และ 3) เพื่อสร้างรูปแบบการสร้างเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน เป็นงานวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยมีกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ที่ใช้ในการศึกษา 3 กลุ่ม คือ กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดท่าโสม กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้ และกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมอุดม มีผู้ให้ข้อมูลหลัก อันประกอบด้วย พระสงฆ์ คณะกรรมการบริหารกลุ่มสัจจะฯ และสมาชิกกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง จำนวนทั้งสิ้น 32 รูป/คน ผลการศึกษา พบว่า 1. รูปแบบการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) ร่วมระดมความคิดวิเคราะห์ 2) ร่วมกำหนดนโยบาย 3) ร่วมวางแผน 4) ร่วมตัดสินใจ และ 5) ร่วมประเมินผล 2. การพัฒนาและยกระดับสวัสดิการของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ประกอบด้วย กระบวนการ 8 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างผู้นำ การเปลี่ยนแปลง 2) การพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วม 3) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ร่วม 4) ชักจูงให้สมาชิกเข้าร่วม 5). การบริหารความขัดแย้ง 6) การประเมินผล 7) การจัดระบบงานที่ไม่ซับซ้อน 8) การสร้างแบบแผนการทำงาน และ 3. รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การสร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ 2) การประสานงานหน่วยงานกลุ่มเพื่อสร้างเครือข่าย 3) การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 4) กิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ 5) การเรียนรู้ร่วมกันเพื่อรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการพัฒนาที่ต่อยอดจากองค์ความรู้ที่เกิดจากภูมิปัญญาท้องถิ่นและองค์ความรู้ใหม่ที่พัฒนาขึ้นจากภายในชุมชน และภาครัฐควรส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ โดยเน้นบทบาทของชุมชนในการผลักดันการสร้างเครือข่ายให้เกิดขึ้น โดยยึดหลักการเดิมของการตั้งกลุ่มเป็นสำคัญ

คำสำคัญ : การบริหารจัดการ, กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์, สวัสดิการชุมชน, เครือข่ายทางสังคม

Research Title: Management of the Active Saving Groups for Sustainable Community Welfares.

Researcher: Asst. Prof. Dr. Thanida Mankong

Division: Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Sisaket Buddhist College

Fiscal Year: 2020

Research Scholarship Sponsor: Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Abstract

Objectives of this research are 1) to study the management model of the active saving group by community participations, 2) to develop and enhance the welfares of the active saving group in terms of community welfares, and 3) to create a network model of the active saving group for sustainable community welfares. This research is a mixed method between qualitative research and practical research. There were 3 groups of the active saving group used in the study, namely of the active saving group of Tha Som Temple, of the active saving group of Kanthom Temple Tai, and of the active saving group of Kanttrom Udom Temple. There are main informants which consists of Buddhist monks, of the active saving group Executive Committee and members of the active saving groups The method used was a selective selection which selected a total of 32 person.

The results of the study were as follows:

1. The management model of the Active Saving Groups with sustainable community participations consisted of 5 steps: 1) brainstorming and analyzing, 2) co-setting a policy, 3) joining in planning, 4) joint decisions, and 5) participating in assessments;
2. Development and enhancement of the Active Saving Groups' welfares consisted of an 8-step process, namely 1) creating transformational leaders, 2) developing a shared vision, 3) disseminating the shared vision, 4) persuading members to join, 5) conflict management, 6) evaluation, 7) organizing a simple work system, 8) creating a work plan, and;
3. A cooperative network model of the groups consisted of 5 steps, namely 1) raising awareness of the need to build a network of cooperation, 2)

coordinating group agencies to build a network, 3) setting common goals, 4) connectivity activities, and 5) learning together to maintain an ongoing relationship.

From the research results, it is suggested that development should be approached based on knowledge arising from local wisdom and new knowledge developed within the communities. Moreover, the government sector should promote and support the faithful collection of resources by focusing on the roles of the communities in driving the network to happen based on the original principle of group formation.

Keywords: Management, Active Saving Groups, Community Welfares, Network of Cooperation



กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่องนี้ สำเร็จลงด้วยดี ด้วยความเมตตาจาก พระสุธีรัตนบัณฑิต,รศ.ดร., ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ และ พระมหาชุตีภัก อภินนโท ผู้อำนวยการส่วนงานวางแผนและส่งเสริมการวิจัย สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้วิจัย กราบขอบพระคุณ พระครูโกศลศาสนวงศ์ เจ้าอาวาสวัดกันทรอมใต้ ที่เมตตาเป็นที่ปรึกษา และเป็นผู้ประสานงานหลักกับกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ จังหวัดตราด กราบขอบพระคุณ พระอาจารย์สุบดิน ปณิโต ผู้ก่อตั้งกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ วัดไผ่ล้อม ประธานที่ปรึกษา ศูนย์เครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ จังหวัดตราด ที่เมตตาให้ความรู้ ถ่ายทอดประสบการณ์ และให้ข้อเสนอแนะรวมทั้งข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อทีมผู้วิจัย กราบขอบพระคุณ พระครูวิมลโสมนันท์ เจ้าอาวาสวัดท่าโสม และคณะกรรมการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดท่าโสม ที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการกลุ่ม กราบขอบพระคุณ คณะกรรมการบริหารกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้ และวัดกันทรอมอุดม ที่ให้โอกาสทีมผู้วิจัย ลงไปมีส่วนร่วมในการทำงาน รวมทั้งอนุเคราะห์ข้อมูล ให้การต้อนรับ และอำนวยความสะดวกในทุกด้าน ขอบพระคุณ คณาจารย์ เจ้าหน้าที่วิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษทุกท่าน ตลอดจนถึงเจ้าของผลงานวิชาการที่ได้รวบรวมผลงาน ในรูปบทความ งานวิจัย หนังสือ ตำรา ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

คุณงามความดีอันจะพึงเกิดพึงมีของงานวิจัยเล่มนี้ ขอน้อมบูชาคุณพระรัตนตรัยและผู้มีพระคุณทุกท่าน

ผศ.ดร.ฐานิดา มั่นคง

10 กุมภาพันธ์ 2564

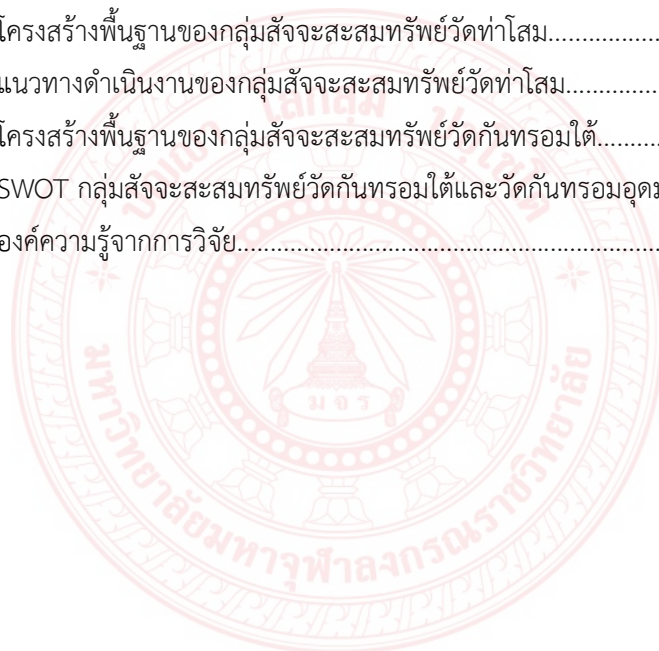
สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญภาพ.....	จ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 ปัญหาการวิจัย.....	5
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.5 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	7
1.6 กรอบแนวคิดของโครงการวิจัย.....	8
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีการบริหารจัดการ.....	10
2.2 แนวคิดและทฤษฎีปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง.....	38
2.3 แนวคิดและทฤษฎีการมีส่วนร่วม.....	50
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน.....	62
2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคม.....	69
2.6 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างเครือข่าย.....	77
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	100
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	110
3.1 รูปแบบวิธีการวิจัย.....	110
3.2 พื้นที่การวิจัยและผู้ให้ข้อมูลหลัก.....	110
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	112
3.4 แผนปฏิบัติการวิจัย.....	113

เรื่อง	หน้า
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	115
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	116
4.1 บริบทพื้นที่.....	116
4.2 การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน.....	129
4.3 การพัฒนาและยกระดับสวัสดิการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์.....	147
4.4 รูปแบบการสร้างเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน.....	158
4.5 องค์กรความรู้ที่ได้จากการวิจัย.....	170
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	175
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	175
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	180
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	186
บรรณานุกรม.....	188
ภาคผนวก.....	193
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	194
ภาคผนวก ข ภาพกิจกรรม.....	204
ภาคผนวก ค การรับรองการนำไปใช้ประโยชน์.....	208
ภาคผนวก ง ผลผลิต ผลลัพธ์และผลกระทบจากงานวิจัย.....	210
ภาคผนวก จ ประวัติคณะผู้วิจัย.....	212

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	8
4.1	โครงสร้างพื้นฐานของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดท่าโสม.....	118
4.2	แนวทางดำเนินงานของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดท่าโสม.....	119
4.3	โครงสร้างพื้นฐานของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้.....	127
4.4	SWOT กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้และวัดกันทรอมอุดม.....	146
4.5	องค์ความรู้จากการวิจัย.....	175



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ภาวะเศรษฐกิจของไทยในปัจจุบันกำลังประสบปัญหาอย่างมากและส่งผลกระทบต่ออย่างชัดเจน ทั้งในทางราชการและประชาชนจึงเห็นสมควรที่ทางคณะสงฆ์และได้ให้วัดต่างๆแนะนำชี้แจงประชาชนเกี่ยวกับเรื่องการประหยัดตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันวัดและพระภิกษุสงฆ์เป็นสถาบันที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งที่ทำให้ความช่วยเหลือให้บริการตามความจำเป็นสำนักงานเลขาธิการมหาเถรสมาคมและสำนักงานพุทธศาสนาแห่งชาติตามความต้องการแก่ประชาชนอยู่เสมอ นับได้ว่ามีส่วนช่วยแก้ปัญหาทางสังคมไทยตลอดมา สถานการณ์ปัญหาการพัฒนาชุมชนมีมาตั้งแต่ในอดีตผลของการพัฒนาประเทศไทยที่ผ่านมาเป็นการพัฒนาที่มีบางส่วนของแนวทางการพัฒนาผิดทิศทางและสร้างผลกระทบต่อสังคมไทย ทาลายความเป็นชุมชนทั้งในชนบทและในเมืองให้ล่มสลายอันเป็นผลมาจากแนวทางการพัฒนาอย่างขาดความสมดุลระหว่างการพัฒนาเมืองและการพัฒนาชนบททำให้ความเป็นชุมชนมีความอ่อนแอสาเหตุของชุมชนอ่อนแอก็คือชุมชนสูญเสียความเป็นปึกแผ่นกล่าวคือสมาชิกของชุมชนต่างคนต่างอยู่ มุ่งความอยู่รอดของตัวเองเป็นสำคัญ

ระบบสวัสดิการของสังคมไทยในอดีตมีลักษณะเป็นชุมชนสวัสดิการบ้านและวัดมีบทบาทสำคัญในการดูแลเรื่องจัดสวัสดิการครอบคลุมปัจจัยสี่ของชุมชนต่อมารัฐบาลกลางมีบทบาทในการจัดสวัสดิการซึ่งช่วงแรกเป็นการจัดให้เฉพาะผู้ที่จำเป็น ต้องได้รับการสงเคราะห์ตามระเบียบหลักเกณฑ์ของหน่วยงานโดยมีเจ้าหน้าที่เป็นผู้พิจารณาสู่การจัดสวัสดิการโดยรัฐที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่กว้างขึ้นเช่นพระราชบัญญัติการประกันสังคม พ.ศ.2533 ทำให้แรงงานในระบบสามารถได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง ในช่วงเศรษฐกิจเติบโตภาคเอกชนได้มีบทบาทในการจัดสวัสดิการด้านต่างๆมากขึ้น โดยมีระบบการประกันรูปแบบต่างๆอย่างหลากหลายซึ่งผู้ที่สามารถเข้าถึงเป็นกลุ่มผู้มีรายได้ปานกลาง รายได้สูงแต่คนที่เป็นแรงงานนอกระบบ เกษตรกร คนยากจน ไม่สามารถเข้าสู่ระบบที่มีอยู่ได้ จนกระทั่ง เมื่อประเทศไทยประสบปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจเมื่อปีพ.ศ.2540 ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างกว้างขวางประชัญชาวบ้านแกนนำชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ ทบทวนสรุปบทเรียนเกี่ยวกับระบบการคุ้มครองทางสังคม (Social Safety Net) ที่มีอยู่ในสังคมไทย พบว่า ความเป็นเครือญาติ ทุนทางสังคมในด้านต่างๆในชุมชนสามารถช่วยรองรับการแก้ปัญหาจากภายนอกได้เป็นอย่างดีทำให้มีการรวมตัวกันฟื้นฟูระบบคุณค่าทุนทางสังคมที่มีอยู่มาช่วยเหลือ เกื้อกูลกันในลักษณะของการจัดสวัสดิการชุมชนจากฐานทุนด้านต่างๆที่มีอยู่ของชุมชนเช่นการจัด

สวัสดิการจากฐานกลุ่มออมทรัพย์องค์การการเงินวิสาหกิจชุมชนกิจกรรมทางศาสนากิจการจัดการทรัพยากร เมื่อได้มีการสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในช่วงปี พ.ศ. 2547 ทำให้เกิดแนวทางการจัดสวัสดิการชุมชนที่มีการคิดค้นร่วมกันมากขึ้น นำไปสู่การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับตำบลที่เน้นให้มีการสมทบงบประมาณจากสามฝ่าย คือ ทุนที่มาจากการออมของสมาชิกในชุมชน ทั้งในรูปแบบออมทรัพย์เดิม หรือสัจจะลดรายจ่ายวันละบาท การสมทบจากรัฐ โดยผ่านช่องทางสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.) และ การสมทบจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้เกิดกองทุนสวัสดิการชุมชนขึ้นอย่างกว้างขวางขึ้นในปี พ.ศ.2550 กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้จัดตั้ง คณะกรรมการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนท้องถิ่นระดับชาติ คณะอนุกรรมการสวัสดิการชุมชนระดับจังหวัด ทุกจังหวัด และรัฐบาลจัดงบประมาณสนับสนุนการขับเคลื่อนขยายการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล และสมทบงบประมาณในการจัดสวัสดิการชุมชนตามแผนปฏิบัติการพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมไทยเพื่อชีวิตมั่นคงตามแผนยุทธศาสตร์ 5 ปี สร้างสวัสดิการสังคมไทยฉบับที่ 1 พ.ศ. 2550 – 2554 ทำให้เกิดกองทุนสวัสดิการชุมชนขึ้น การดำเนินการของกองทุน มีการจัดสวัสดิการสำหรับสมาชิก และผู้ยากลำบากในชุมชนครอบคลุมตั้งแต่ เกิด แก่ เจ็บตาย เช่น รับขวัญเด็กเกิดใหม่ ทุนการศึกษา ค่าใช้จ่าย ยามเจ็บป่วย ทุนเพื่อพัฒนาอาชีพ เงินบำนาญ ทุนฌาปนกิจสงเคราะห์ และสวัสดิการด้านต่างๆ ทั้งนี้ เป็นไปตามข้อตกลงร่วมกัน และความพร้อมของแต่ละกองทุน

คุณค่าสำคัญที่ได้จากการจัดสวัสดิการโดยชุมชน คือ การทำให้เกิดความรัก ความสามัคคี การช่วยเหลือเกื้อกูลกันในชุมชน พื้นฟูระบบคุณค่าเดิมของสังคมไทย เกิดการทำงานร่วมกันของชุมชนท้องถิ่น เกิดเป็นเครือข่ายสวัสดิการชุมชนในระดับจังหวัด และระดับชาติที่มีบทบาทสำคัญในการขยายการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนในพื้นที่ใหม่ และการพัฒนาคุณภาพกองทุนสวัสดิการชุมชนในพื้นที่เดิม

วรรณวี ลีธรรมรงค์ ได้กล่าวถึง กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ไว้ว่าเป็นวิธีการสร้างสังคมให้เข้มแข็ง มิใช่เกิดขึ้นโดยบุคคลเพียงคนเดียว แต่ทุกคนต้องร่วมอุดมการณ์ร่วมคิดร่วมทำประเด็นสำคัญจึงอยู่ที่ว่าจะทำอะไร คนที่ต่างจิตต่างใจ ต่างการกระทำที่มีอยู่ทั่วไป จะสามารถหันหน้าเข้าหากันร่วมสร้างสรรค์สังคมในอุดมคตินี้ขึ้นได้ ถ้าปรับพื้นฐานจิตใจของมนุษย์แต่ละคนให้มีระดับใกล้เคียงกันได้ การสร้างความเข้าใจ การรับรู้ การเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ย่อมเป็นไปได้ง่ายจึงเห็นสมควรใช้หลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้า เป็นปัจจัยในการกล่อมเกล่าจิตใจปรับพื้นฐานความเป็นคนให้เกิดสำนึกของการเป็นคนดีโดยทั่วหน้า เมื่อคนดีหลายคนมาอยู่ร่วมกันแล้ว ในที่สุดจะเกิดภาวะสังคมดีขึ้นได้เอง¹

¹ วรรณวี ลีธรรมรงค์, เครือข่ายสัจจะสะสมทรัพย์ จังหวัดตราด, วารสารธนาคารเกษตรและ สหกรณ์, ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๙๒ (ธันวาคม ๒๕๔๓- มีนาคม ๒๕๔๔), หน้า ๘๐ - ๘๓.

กลุ่มนี้จะสะสมทรัพย์ฯ ที่จัดตั้งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณธรรมบวจรชีวิต กล่าวคือ มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกให้ดีขึ้น มีความมั่นคงในชีวิตตั้งแต่เกิดจนถึงตาย มีจุดมุ่งหมายของการตั้งกลุ่มนี้จะสะสมทรัพย์ฯ คือนำผลกำไรจากการออมมาพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกครอบคลุม 5 ด้าน ดังนี้

1. สร้างกองทุนการเงินชุมชนตามแนวพระราชดำริ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
2. จัดแบ่งเป็นสวัสดิการชุมชนให้กับสมาชิกยามเจ็บป่วยมอบทุนการศึกษาให้เยาวชน เพื่อเป็นการใช้กุศโลบายเชิงพุทธและเป็นการปลูกฝังวัฒนธรรมไทยไปพร้อมกัน เนื่องจาก การให้ทุนการศึกษาเยาวชนต้องเรียนรู้และ ฝึกฝนการกราบไหว้ที่ถูกต้อง ก่อนรับทุนเป็นการสอดแทรกมารยาทอันดีงามทางอ้อม
3. เป็นแนวทางสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างพระสงฆ์ กับชุมชนเพื่อต่อยอดการพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น
4. เป็นการใช้หลักธรรมเพื่อการพัฒนาและเสริมสร้างสติปัญญา
5. ช่วยให้ชุมชนเข้มแข็งพึ่งตนเองได้

จุดเด่นที่ทำให้กลุ่มนี้จะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน แตกต่างจากกลุ่มออมทรัพย์อื่น หรือรูปแบบการเงินฐานรากอื่น คือ ในการดำเนินงานของกลุ่มนี้จะสะสมทรัพย์ จะมีพระสงฆ์เป็นแกนนำในการรับฟังปัญหา ความคิดเห็นของชาวบ้านด้วยความเป็นกลาง สมาชิกมีสิทธิเท่าเทียมกันในการเข้าเป็นสมาชิก โดยสามารถเป็นสมาชิกได้ตั้งแต่แรกเกิด เป็นการส่งเสริมให้ชาวบ้านเข้า ไกล่ธรรมะ โดยใช้วัดเป็นสถานที่ในการจัดกิจกรรมของกลุ่ม เพื่อให้ชาวบ้านรู้จักเชื่อมโยงความคิดบริหารจัดการกลุ่ม สร้างระบบความสัมพันธ์ในชุมชน พึ่งพระบวรเครือญาติ เพื่อนบ้านสามารถบอกสอนกันเองได้ เหมือนระบบสังคมในอดีต

การดูแลซึ่งกันและกันของคนในสังคม จะเป็นพลังทำให้สังคมปราศจากอบายมุข กองทุนเงินออมและกองทุนสวัสดิการเติบโตอย่างเป็นรูปธรรมสมาชิกของกลุ่มมีที่พึ่งมีหลักประกันที่มั่นคง และยังยืนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นประการสำคัญคือสมาชิกของกลุ่มมีการหล่อหลอมจิตใจมีความสามัคคีมีความเอื้ออาทรกันทำให้กองทุนต่างๆนาระบบอย่างในการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการไปประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่คนในชุมชนและสังคมอย่างกว้างขวางความตื่นตัวในการจัดสวัสดิการโดยชุมชนเกิดขึ้นอย่างกว้างขวางส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนเพื่อสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดสวัสดิการได้มีเครือข่ายองค์กรชุมชนดำเนินการประมาณ 500 เครือข่ายสามารถจำแนกรูปแบบการจัดสวัสดิการองค์กรชุมชนได้เป็น 3 รูปแบบ คือ

1. จัดในลักษณะกองทุนสงเคราะห์ส่วนใหญ่เป็นเครือข่ายองค์กรชุมชนที่ทำงานในเชิงสงเคราะห์อยู่แล้วเช่นเครือข่ายผู้ติดเชื้อเอชไอวี เป็นต้น
2. จัดในลักษณะกองทุนสงเคราะห์ร่วมกับกองทุนหมุนเวียนลักษณะกองทุนสงเคราะห์ใช้จ่ายเป็นเงินสงเคราะห์รายเดือนซึ่งเงินจะหมดไปถ้าไม่มีการเพิ่มเติมเหมือนกับประเภทกองทุนหมุนเวียนส่วน

ใหญ่เป็นการสนับสนุนทุนอาชีพซึ่งคืนเงินต้นไว้ที่กองทุนเดิมส่วนดอกเบี้ยเพิ่มในกองทุนสงเคราะห์เพื่อช่วยเหลือผู้ยากลำบากรายอื่นต่อไป

3.การสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นการสมทบอัตรา1:1ตามวงเงินกองทุนสวัสดิการกลุ่ม ออมทรัพย์ที่มีอยู่เดิมโดยมีเงื่อนไขว่าใช้เฉพาะดอกเบี้ยที่เกิดขึ้นและเครือข่ายต้องรับผิดชอบสวัสดิการของผู้ด้อยโอกาสที่ไม่ได้เป็นสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์ซึ่งเป็นโครงการของกองทุนหมุนเวียนชาวบ้าน

ปัจจุบันเครือข่ายองค์กรชุมชนให้ความสนใจในเรื่องการจัดสวัสดิการชุมชนส่วนใหญ่ ตั้งเป้าหมายการจัดสวัสดิการให้ครอบคลุมตั้งแต่เกิดจนถึงตายเหนือสิ่งอื่นใดในการจัดสวัสดิการโดยชุมชนคือ น้ำใจที่ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันซึ่งสอดคล้องกับที่ได้ให้คำนิยามไว้ว่าสวัสดิการชุมชน (Community Security)หมายถึงกิจกรรมหรือระบบที่ชุมชนร่วมกันคิดขึ้นและร่วมกันจัดการเพื่อเป็นหลักประกันความ มั่นคงปลอดภัยในชีวิตโดยนำเอาทุนของชุมชนมาใช้อย่างชาญฉลาดก่อให้เกิดผลแบบยั่งยืนสำหรับตนเองและ ลูกหลานวันหน้าทั้งทรัพยากรความรู้ภูมิปัญญาเงินผลผลิตรวมทั้งทุนทางสังคมและทุนทางวัฒนธรรมและยัง สอดคล้องกับสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน

สวัสดิการชุมชนจึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดความมั่นคงในชีวิตเป็นการสร้าง หลักประกันเพื่อความมั่นคงใจของคนในชุมชนซึ่งหมายรวมถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่จะทำให้คนในชุมชนมีความ เป็นอยู่ที่ดีขึ้นอาจอยู่ในรูปสิ่งของเงินทองน้ำใจการช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตตั้งแต่เกิด จนถึงตายผลของการจัดสวัสดิการชุมชนที่สำคัญคือก่อให้เกิดรายได้ลดรายจ่ายเกิดความสัมพันธ์มิตรไมตรีที่ดี ขึ้นของคนในชุมชนรู้สึกมั่นคงภาคภูมิใจอยู่อย่างมีศักดิ์ศรีและมีความสุข

จากผลของการก่อตั้งและพัฒนาทำให้มีกองทุนสวัสดิการที่เติบโตอย่างเข้มแข็งมีพระสงฆ์เป็น แกนนำส่งเสริมให้สมาชิกกลุ่มฯได้ปฏิบัติตามแนวทางวิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียงสมาชิกมีความรู้ความเข้าใจใน หลักการบริหารของกลุ่มฯจะฯความรู้ความเข้าใจในกองทุนสวัสดิการสมาชิกมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นมีความ มั่นคงในชีวิตอย่างยั่งยืนกล่าวคือมีความมั่นคงในชีวิตตั้งแต่แรกเกิดจนถึงตายตามภารกิจ

ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจและน่าศึกษาว่าสมาชิกกลุ่มฯจะสะสมทรัพย์ฯมีความมั่นคงในชีวิต ในมิติต่างๆตามภารกิจหรือไม่อย่างไร

1.2.วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารจัดการกลุ่มฯจะสะสมทรัพย์ฯโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน อย่างยั่งยืน

1.2.2 เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาระบบและยกระดับระบบสวัสดิการสวัสดิการกลุ่มฯจะสะสม ทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน

1.2.3 เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการอย่างยั่งยืน

1.2.4 ด้้องค์ความรู้ในการพัฒนาขีดความสามารถและระบบการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน

1.3 ปัญหาการวิจัย

1. การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างยั่งยืนควรมีรูปแบบอย่างไร

2. ระบบสวัสดิการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อชุมชนอย่างยั่งยืนควรเป็นอย่างไร

3. รูปแบบการสร้างเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ควรมีรูปแบบอย่างไร

1.4.ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) ระหว่าง การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาจากเอกสาร การลงพื้นที่สำรวจชุมชน การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยการ สนทนากลุ่ม และจัดเวทีชาวบ้าน เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาและยกระดับสวัสดิการชุมชน รวมถึงรูปแบบการสร้างเครือข่ายของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยเรื่อง“การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน”ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ 3 ด้านดังนี้

1.4.1.1 การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ในประเด็นการมีส่วนร่วมของชุมชน

1.4.1.2 ระบบและรูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชนของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ โดยการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดท่าโสม อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด เพื่อนำมาถอดบทเรียน เพื่อสร้างรูปแบบให้เหมาะสมกับกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ในเขตจังหวัดศรีสะเกษ

1.4.1.3 การสร้างเครือข่ายของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน

1.4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยใช้วิธีเลือกพื้นที่สนามคือกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ที่จะทำการศึกษาในท้องที่จังหวัดศรีสะเกษจำนวน 1 อำเภอ คืออำเภอขุนหาญ จำนวน 2 ชุมชน คือ ชุมชนวัดกันทรอมใต้ และชุมชนวัดกันทรอมอุดม และพื้นที่จังหวัดตราด จำนวน 1 อำเภอ คืออำเภอเขาสมิง 1 ชุมชน คือ ชุมชนวัดท่าโสม ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์และเป็นแหล่งที่มีประชาชน ผู้อยู่อาศัยที่จะเป็นผู้ให้ข้อมูลโดยกำหนดพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

1.4.3 ขอบเขตด้านประชากร

ผู้ให้ข้อมูลหลักประกอบด้วยกลุ่มคน 3 กลุ่มใน 3 ชุมชน ประกอบด้วยผู้นำกลุ่ม , สมาชิกของกลุ่ม และพระสงฆ์หรือองค์กรภาคีเครือข่ายโดย ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมทั้งสิ้น 32 รูป/คน มีรายละเอียด ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มสังฆะสมถรรพณ์วัดกันทรอมใต้ จังหวัดศรีสะเกษ

- | | |
|--------------------------|--|
| 1. พระครูโกศลศาสนวงศ์ | ประธานที่ปรึกษากลุ่มสังฆะวัดกันทรอมใต้ |
| 2. นายธงศักดิ์ เพชรรัตน์ | ประธานกลุ่มสังฆะวัดกันทรอมใต้ |
| 3. นางทองแดง มนต์รีวงศ์ | รองประธานกลุ่มสังฆะวัดกันทรอมใต้ |
| 4. นางสุภาพร อระไฉ | เหรัญญิกกลุ่มสังฆะวัดกันทรอมใต้ |
| 5. นางสาวพิน มนต์รีวงศ์ | เลขานุการกลุ่มสังฆะวัดกันทรอมใต้ |
| 6. นายโกศล มนต์รีวงศ์ | กรรมการกลุ่มสังฆะวัดกันทรอมใต้ |
| 7. นางสนาค สุพงษ์ | สมาชิกกลุ่มสังฆะวัดกันทรอมใต้ |
| 8. นางสาว เรืองคำ | สมาชิกกลุ่มสังฆะวัดกันทรอมใต้ |
| 9. นางทิพา เลิศศรี | สมาชิกกลุ่มสังฆะวัดกันทรอมใต้ |
| 10. นางเพ็ญ สุพงษ์ | สมาชิกกลุ่มสังฆะวัดกันทรอมใต้ |
| 11. นางวรรณภา เลิศศรี | สมาชิกกลุ่มสังฆะวัดกันทรอมใต้ |
| 12. นายคาน มนต์รีวงศ์ | สมาชิกกลุ่มสังฆะสมถรรพณ์วัดกันทรอมใต้
อดีตผู้ใหญ่บ้านกันทรอมใต้ |

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ วัดกันทรอมอุดม จังหวัดศรีสะเกษ

- | | |
|--------------------------|-----------------------------------|
| 1. นายธงศักดิ์ เพชรรัตน์ | ประธานกลุ่มสังฆะวัดกันทรอมอุดม |
| 2. นายนิคม มนต์รีวงศ์ | รองประธานกลุ่มสังฆะวัดกันทรอมอุดม |
| 3. นางธีรภรณ์ คำพินิจ | เลขานุการกลุ่มสังฆะวัดกันทรอมอุดม |
| 4. นางกรรณิการ์ ศิริเทศ | เหรัญญิกกลุ่มสังฆะวัดกันทรอมอุดม |
| 5. นางรัตนา สันญาฤทธิ์ | กรรมการกลุ่มสังฆะวัดกันทรอมอุดม |
| 6. นางกัญจิรา พิลาดี | กรรมการกลุ่มสังฆะวัดกันทรอมอุดม |
| 7. นางวลัย เลิศศรี | สมาชิกกลุ่มสังฆะวัดกันทรอมอุดม |
| 8. นายตีบ สุพงษ์ | สมาชิกกลุ่มสังฆะวัดกันทรอมอุดม |
| 9. นางกัญญา ศิริเทศ | สมาชิกกลุ่มสังฆะวัดกันทรอมอุดม |
| 10. นางมาริษา เมฆคลี | สมาชิกกลุ่มสังฆะวัดกันทรอมอุดม |
| 11. นางสาวดี เลิศศรี | สมาชิกกลุ่มสังฆะวัดกันทรอมอุดม |

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดท่าโสม จังหวัดตราด

- | | |
|------------------------------|---------------------------------------|
| 1. พระครูวิมลโสมนันท์ | ประธานที่ปรึกษากลุ่มสัจจะวัดท่าโสม |
| 2. นางสาวจิราภรณ์ อภิบาลศรี | ประธานกรรมการกลุ่มสัจจะวัดท่าโสม |
| 3. นางปรานอม นิยมการ | รองประธานกรรมการกลุ่มสัจจะวัดท่าโสม |
| 3. นาวนิชยา ทวีคุณ | ற்றுญิกกลุ่มสัจจะวัดท่าโสม |
| 4. นางมาลัย สรวมชีพ | กรรมการ/ผู้ตรวจสอบกลุ่มสัจจะวัดท่าโสม |
| 5. นางสาวจิรวรรณ ทวีคุณ | กรรมการกลุ่มสัจจะวัดท่าโสม |
| 6. นางสาวกัญญารัตน์ สายสังข์ | สมาชิกกลุ่มสัจจะวัดท่าโสม |
| 7. นายอำนาจ พุทธบุรี | สมาชิกกลุ่มสัจจะวัดท่าโสม |
| 8. นางจุฑาทิพย์ อุปเวช | สมาชิกกลุ่มสัจจะวัดท่าโสม |
| 9. นางสาวศลิษา กลางประพันธ์ | สมาชิกกลุ่มสัจจะวัดท่าโสม |
| 10. นางบรรยงค์ สรวมชีพ | สมาชิกกลุ่มสัจจะวัดท่าโสม |

1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยทั้งสิ้น 1 ปี ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563

1.5. คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1.5.1 การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานใดๆของกองทุนสัจจะสะสมทรัพย์ที่เกี่ยวข้องกับคนงบประมาณทรัพยากรและการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการก่อตั้งกองทุนสัจจะสะสมทรัพย์

1.5.2 กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ หมายถึง กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรที่ตั้งอยู่ในอำเภอขุนหาญจังหวัดศรีสะเกษ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้ และ กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมอุดม อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ , กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ที่ จังหวัดตราด 1 กลุ่ม กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดท่าโสม อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด

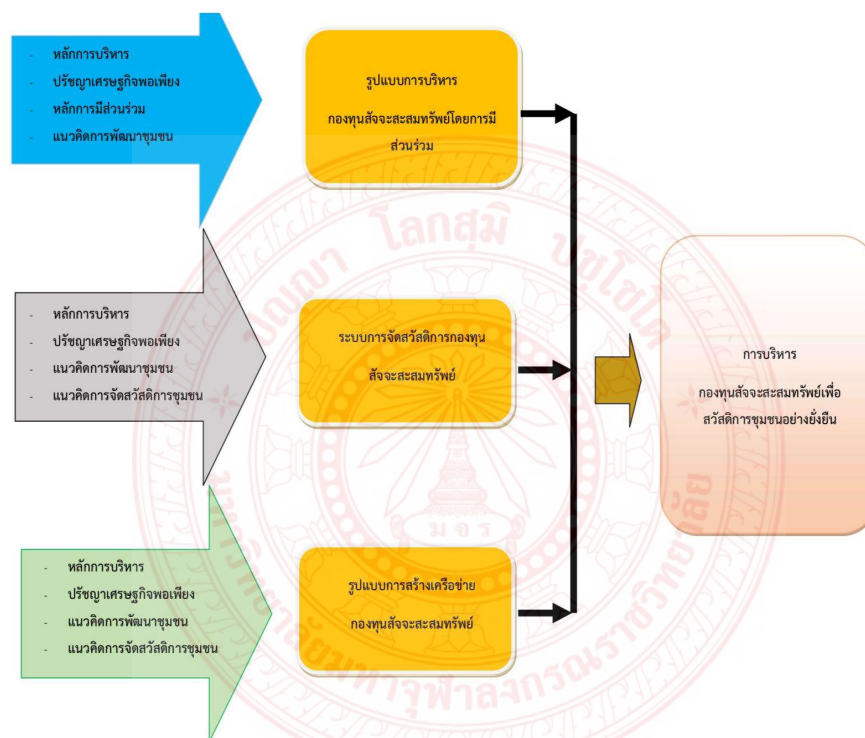
1.5.3 สวัสดิการชุมชน หมายถึง สวัสดิการที่ได้จากกองทุนสัจจะสะสมทรัพย์ที่ดำเนินการสร้างหลักประกันให้กับชุมชนเพื่อช่วยเหลือความเป็นอยู่ของคนในชุมชนให้ดีขึ้นซึ่งเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตตั้งแต่เกิดจนตายโดยใช้หลักการช่วยเหลือเกื้อกูลหรือวัฒนธรรมชุมชนเป็นตัวเชื่อมโยงในการดำเนินงานร่วมกันโดยสวัสดิการชุมชนสามารถจัดได้หลายรูปแบบขึ้นอยู่กับการตกลงกันของชุมชนได้แก่เกิดเจ็บป่วยบวชแต่งงานทุนการศึกษาทุพพลภาพหรือพิการผู้สูงอายุและเสียชีวิต

1.5.4 เครือข่ายความร่วมมือ หมายถึงความเชื่อมโยงของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ในรูปแบบต่างๆได้แก่การแลกเปลี่ยนข่าวสารหรือทำกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่องโดยมีการจัดระเบียบ

โครงสร้างของกลุ่มในเครือข่ายอย่างอิสระเท่าเทียมกันโดยยึดหลักความร่วมมือบนพื้นฐานของการเคารพสิทธิความเชื่อถือความเอื้ออาทรและความมีสำนึก

1.6 กรอบแนวคิดของโครงการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้โดยกำหนดกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) ที่สำคัญดังแสดงในแผนภาพที่ 1.1 ดังนี้



แผนภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดทางการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 มีรูปแบบการบริหารจัดการกองทุนสังจจะสมทรัพย์โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนที่สามารถนำไปใช้ในพื้นที่ได้จริง

1.7.2 ยกระดับระบบสวัสดิการของกลุ่มสังจจะสมทรัพย์ที่เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของชุมชนได้อย่างเหมาะสม

1.7.3 มีเครือข่ายความร่วมมือของกลุ่มสังจจะสมทรัพย์เพิ่มมากขึ้นและสามารถสร้างเครือข่ายลงสู่ภูมิภาคอื่นๆได้ในรูปแบบเดียวกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการดำเนินการวิจัยเพื่อศึกษาการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน อย่างยั่งยืนคณะผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำเสนอตามลำดับดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีการบริหารจัดการ

- 2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
- 2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
- 2.1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

- 2.2.1 ความหมายปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 2.2.2 ประเภทของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 2.2.3 หลักการแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2.3 แนวคิดและทฤษฎีการมีส่วนร่วม

- 2.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
- 2.3.2 ความสำคัญของการมีส่วนร่วม
- 2.3.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน

- 2.4.1 ความหมายของการพัฒนาชุมชน
- 2.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน
- 2.4.3 ทฤษฎีการพัฒนาชุมชน

2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคม

- 2.5.1 ความหมายของสวัสดิการสังคม
- 2.5.2 ความสำคัญของงานสวัสดิการชุมชน
- 2.5.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม

2.6 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างเครือข่าย

- 2.6.1 ความหมายเกี่ยวกับการสร้างเครือข่าย
- 2.6.2 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างเครือข่าย
- 2.6.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างเครือข่าย

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีการบริหารจัดการ

2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

การบริหาร(Administration)เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กรเพราะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะชี้ให้เห็นความสำเร็จหรือความล้มเหลวความมีประสิทธิภาพหรือความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงานการบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าของวิทยาการต่างๆการบริหารเป็นมรรคที่สำคัญจะนำไปสู่ความก้าวหน้าการบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์กรซึ่งมีการวินิจฉัยสั่งการนักบริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆการวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหารและความเจริญเติบโตของการบริหารชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัวหรือองค์การโดยอ้อม เกี่ยวข้องกับการบริหารอยู่เสมอดังนั้นการบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคม

มีนักบริหารนักวิชาการผู้ทรงความรู้ทรงคุณวุฒิและนักการศึกษามากมายหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารไว้หลายทัศนะซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น เมื่อว่าตามคำนิยามนี้ การบริหารพระพุทธศาสนาเริ่มมีอันเป็นรูปธรรมสองเดือน นับจากวันที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้ นั่นคือในวันอาสาฬหบูชาเมื่อพระพุทธเจ้าทรงแสดงพระธรรมเทศนาเป็นครั้งแรกแก่พระปัญจวัคคีย์ซึ่งทำให้เกิดพระสังฆรัตนะขึ้นเมื่อมีพระสังฆรัตนะเป็นสมาชิกใหม่เกิดขึ้นในพระพุทธศาสนาอย่างนี้พระพุทธเจ้าก็ต้องบริหารคณะสงฆ์และวิธีการที่พระพุทธเจ้าทรงใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ซึ่งดำรงสืบต่อมาจนถึงปัจจุบันเป็นเวลากว่า2,500ปีเป็นข้อมูลให้เราได้ศึกษาเรื่องพุทธวิธีบริหารนอกจากนี้ยังมีพุทธพจน์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกระจายอยู่ในพระไตรปิฎกการศึกษาพุทธพจน์เหล่านั้นก็จะทำให้ทราบถึงพุทธวิธีบริหาร²

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคโล) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การปกครอง (Government) การดูแลรักษาหมู่คณะ และการดำเนินงานหรือ จัดการงาน (Management) กิจกรรมต่างๆของหมู่คณะหรือองค์กรต่างๆให้ได้บรรลุผลสำเร็จลุล่วงตามนโยบาย (Policy) และวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นๆด้วยดีมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และการบริหารหมู่คณะ คือ การปกครองดูแล ตลอดจนทั้งแนะนำ สั่งสอน อบรมพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ ที่มีอยู่ หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัด ให้ประพฤติอยู่ในพระธรรมวินัย และตามกฎหมายของบ้านเมือง กฎข้อบังคับ ระเบียบคำสั่งและการประกาศของมหาเถรสมาคม¹⁹

²พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต), **พุทธวิธีบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2549), หน้า 4.

มัลลิกา ต้นสอน ได้ให้ความหมายของการบริหาร (Administration) ว่า หมายถึง การกำหนดแนวทาง หรือนโยบายการสั่งการ การอำนวยความสะดวก การสนับสนุน และการตรวจสอบให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ³

จันทราณี สงวนนาม ได้สรุปว่า การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์เป็นสาขาวิชาที่มีการจัดระเบียบอย่างมีระบบคือมีหลักการกฎเกณฑ์และทฤษฎีที่ฟังเชื่อถือได้อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานโดยลักษณะเช่นนี้การบริหารจึงเป็นศาสตร์(Science)ซึ่งเป็นศาสตร์ทางสังคมที่อยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยาสังคมวิทยาและรัฐศาสตร์แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมแล้วการบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์ (Arts)⁴

สุธี สุทธิสมบุรณ์ และ สมาน รังสิโยภุชญา ได้ให้ความหมายของการบริหารหมายถึงการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยต่างๆอันได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และ วิธีการปฏิบัติงาน (Method) เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน⁵

ธงชัย สันติวงษ์ ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหาร หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้นำของกลุ่มซึ่งจะต้องจัดการให้ทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวคนและวัสดุสามารถประสานเข้าด้วยกันเพื่อร่วมกันทำงานเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพได้และขณะเดียวกันจะต้องจัดการนำองค์การให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างดีที่สุด⁶

³พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคล), **การบริหารวัด**, พิมพ์ครั้งที่ 8, (นครปฐม : เพชรเกษมการพิมพ์, 2548), หน้า 26.

⁴จันทราณี สงวนนาม, **เอกสารประกอบการสอนบรรยายหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง**. (ม.ท.ป, 2536), หน้า 4.

⁵สุธี สุทธิสมบุรณ์, **หลักการบริหารเบื้องต้น**, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักพิมพ์ ก.พ., 2536), หน้า 12.

⁶ธงชัย สันติวงษ์, **องค์การและการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ 9, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2537), หน้า 26.

ธีระรัตน์ กิจจาร์ักษ์ ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหาร คือการใช้ศาสตร์และศิลป์ นำเอาทรัพยากรการศึกษา (Administration Resource) มาประกอบการตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ⁷

สมยศ นาวิการ ได้ศึกษาความหมายและแนวคิดในการบริหาร ของนักวิชาการทางรัฐศาสตร์ ลูเธอร์กูลิค (Luther Gulick) อ้างถึงในสมยศ นาวิการ ได้ให้ทัศนะว่าการบริหารเป็นศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารย่อมจะให้ความรู้ ที่เชื่อถือได้ กับผู้บริหารว่าต้องทำอะไรภายในสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะและช่วยให้พวกเขาคาดคะเนถึงผลลัพธ์ของการกระทำของพวกเขาได้⁸

ธนจรัส พูนสิทธิ์ ได้อ้างถึงความหมายของการบริหารในความคิดเห็นของเทอร์รี่ (Terry) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานตามลำดับขั้น อันประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ(Organizing) การอำนวยการ (Actuating) และการควบคุม(Controlling) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยอาศัยคนและทรัพยากรอื่น⁹

ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และ วีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การบริหารหรือการจัดการ คือ กระบวนการอย่างหนึ่งในองค์การ ซึ่งมีลำดับการทำงานเป็นขั้นตอน มีกลุ่มบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการบริหารงาน มีเงินทุน เครื่องจักร และวัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ เป็นองค์ประกอบด้วย¹⁰

พะยอม วงศ์สารศรี การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้จัดการ ใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่างๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่างๆโดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์การ การตระหนักถึงความสามารถ ความถนัด ความต้องการ และความมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ ควบคู่ไปด้วย องค์การจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้¹¹

⁷ธีระรัตน์ กิจจาร์ักษ์, เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา, (เพชรบูรณ์: คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏ, 2542), หน้า 11.

⁸สมยศ นาวิการ, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, 2544), หน้า 18.

⁹ธนจรัส พูนสิทธิ์, การจัดการองค์การและการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, 2541), หน้า 20.

¹⁰ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และ วีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : อักษรปริทรรศน์, 2534), หน้า 12.

¹¹พะยอม วงศ์สารศรี, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์, 2542), หน้า 36.

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวโดยสรุปไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ นำเอาทรัพยากรทางการบริหารมาประกอบเป็นกระบวนการบริหาร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้มองเห็นลักษณะของการบริหารได้ ดังนี้ การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์ การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นสำคัญ การบริหารต้องใช้ทรัพยากร การบริหารเป็นองค์ประกอบ พื้นฐาน การบริหารมีลักษณะการดำเนินการที่เป็นกระบวนการ การบริหารเป็นการดำเนินงานร่วมกัน ของกลุ่มคน การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคลและของกลุ่มคน และ การบริหารมีลักษณะ เป็นการร่วมมือดำเนินการอย่างมีเหตุผล¹²

สมาน รังสิโยภุชญา ได้ให้ความหมายไว้ว่าการบริหารหมายถึงการดำเนินงานให้บรรลุ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยต่างๆได้แก่เงินวัสดุสิ่งของและวิธีปฏิบัติงานเป็น อุปกรณ์ในการดำเนินงาน¹³

สัมพันธ์ ภูไพบูลย์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึงศิลปะในการใช้บุคคลอื่น ร่วมกับปัจจัยในการจัดการ เพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์และสนองตอบความคาดหวัง จัดโอกาสให้บุคคลเหล่านั้นมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน¹⁴

สมคิด บางโม ได้สรุปว่าการบริหารหรือการจัดการหมายถึงศิลปะในการใช้คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ขององค์การ และนอกองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ¹⁵

ประดิษฐ์ บอดิฉิน ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า กระบวนการที่ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การดำเนินงาน และการควบคุมเพื่อใช้ให้กิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยคนและทรัพยากร¹⁶

เฮอริเบิร์ต เอไซม่อน (Herbert A. Simon) กล่าวว่า การบริหารหมายถึงศิลปะในการทำ ให้สิ่งต่างๆได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ โดยที่ผู้บริหารมักไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติ แต่ผู้บริหารเป็นผู้ใช้ ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติได้ทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือก¹⁷

¹²สมพงษ์ เกษมสิน, *การบริหาร*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไพบูลย์ สารานุกรม, 2514), หน้า 3.

¹³สมาน รังสิโยภุชญา, *การบริหาร*, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2537), หน้า 1.

¹⁴สัมพันธ์ ภูไพบูลย์, *องค์การและการจัดการ*, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร : พิกซ์อักษร, 2542), หน้า 16.

¹⁵สมคิด บางโม, *การบริหาร*, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2545), หน้า 61.

¹⁶ประดิษฐ์ บอดิฉิน, *กระบวนการบริหารงานของคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดกลุ่มภาคเหนือ, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2538), หน้า 13.

¹⁷เฮอริเบิร์ต เอไซม่อน (Herbert A. Simon) อ้างถึงในเดวิด ค็องทอนท์ ผศ.ดร., *ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ*, (กรุงเทพมหานคร: มหาลจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2547), หน้า 3.

จากการศึกษาทบทวนเอกสาร ผู้ศึกษาวิจัยสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ นำเอาทรัพยากรบริหารมาประกอบเป็นกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยปัจจัยหลัก คือ เงิน บุคคล วัสดุ สิ่งของ วิธีการปฏิบัติงาน มาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างความเจริญมั่นคงกับองค์กรในทุกๆด้าน การบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล ในองค์กร มีลักษณะของการวินิจฉัยสั่งการ นักบริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆ เพราะการวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหาร

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

การบริหารโดยทั่วไปจะมีลักษณะเป็นกระบวนการวิธี หรือเป็นการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานหรือเป็นลำดับรายการในการบริหาร ซึ่งในการบริหารนั้นจะต้องมีลำดับรายการก่อนหลังว่าจะต้องทำอะไรก่อน และต่อๆไปจะทำอะไร ซึ่งจัดว่าเป็นหลักเกณฑ์วิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) กระบวนการบริหารจะกำหนดขอบเขตและหน้าที่ตามขั้นตอนต่างๆไว้ อย่างชัดเจนในงานการบริหารนั้นมีนักปราชญ์นักวิชาการและนักบริหารทั้งในประเทศและต่างประเทศตลอดจนนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารไว้ ดังนี้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต) กล่าวถึงการบริหารเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จ โดยอาศัยผู้อื่น (Getting things done through other people) และกล่าวว่าหน้าที่ของผู้บริหารเป็นกรอบในการพิจารณาของผู้บริหารให้สำเร็จมี 5 ประการตามคำย่อภาษาอังกฤษว่า “POSDC” ดังนี้¹⁸

1. P คือ Planning หมายถึง การวางแผนเป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร
2. O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ
3. S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากรเป็นการสรรหาบุคลากรใหม่การพัฒนาบุคลากร และการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน
4. D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการเป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผนผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและต้องมีภาวะผู้นำ

¹⁸พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต), **พุทธวิธีในการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ 4. (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2549), หน้า 3 - 5.

5.C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแลเป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กรรวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร

สมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา (American Association of School Administration) อ้างถึง ใน ซีระรัตน์ กิจจาร์ักษ์ เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารไว้ 5 ประการ คือ¹⁹

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนหรือโครงการสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคตให้ตรงเป้าหมายที่ต้องการโดยกำหนดงานที่จะทำวิธีการและวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆไว้ล่วงหน้า

2. การแสวงหาและกำหนดตัวบุคคลและอุปกรณ์(Allocation) หมายถึง การแสวงหากำหนดตัวบุคคลและวัสดุทุกชนิดที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแผนเพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.การเสริมกำลังบำรุง (Stimulation) หมายถึง การบำรุงขวัญกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ผลงานดีทั้งปริมาณและคุณภาพ

4.การประสานงาน (Co-ordination) หมายถึง การจัดให้ผู้แทนของหน่วยงานย่อยทุกหน่วยงานพบปะปรึกษาหารือกัน เพื่อให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือทราบเรื่องการปฏิบัติงานของผู้อื่นและเพื่อให้งานสัมพันธ์ไม่ขัดแย้งกันโดยยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก

5.การประเมินผลงาน (Evaluation) หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกระยะให้ทราบผลการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้ายเพื่อทราบผลการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้ายเพื่อเปรียบเทียบผลงานกับผลงานที่ควรจะได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตั้งแต่ต้นเพื่อวางแผนใหม่สำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต

เต็น ซะเนตียัง ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้ว่า การบริหารมีลักษณะเป็นทั้งศาสตร์และศิลปะ กล่าวคือ การบริหารจัดการเป็นศาสตร์สาขาหนึ่งซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปเพราะมีองค์ประกอบของความรู้ (knowledge) มีหลักเกณฑ์ (principle) และทฤษฎี (theory) ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เป็นศาสตร์ทางสังคมซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และ รัฐศาสตร์ส่วนในทางปฏิบัติ นั้น จะขึ้นอยู่กับความสามารถประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะนำความรู้หลักการและทฤษฎีไปปรับหรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมได้ซึ่งเป็นเรื่องศิลปะ ดังนั้นนักบริหารที่เก่งต้องมีศาสตร์และศิลปะ²⁰

¹⁹ซีระรัตน์ กิจจาร์ักษ์, เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, 2542), หน้า 67.

ทองหล่อ เดชไทย ได้กล่าวถึงการบริหาร ว่า เป็นการจัดการอย่างมีระเบียบแบบแผน เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคลและยังเสนอว่า “การบริหาร” และ “การจัดการ” นั้น บางครั้งอาจให้แทนกันได้ เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่หวังผลขั้นสุดท้ายอย่างเดียวกัน คือความสำเร็จของงาน “การบริหาร” ใช้มากในการบริหารรัฐกิจ ส่วน “การจัดการ” ใช้มากในทางธุรกิจหรืออาจกล่าวว่า “การบริหาร” มุ่งเน้นที่การกำหนดนโยบายและการวางแผน ส่วน “การจัดการ” เป็นการนำเอานโยบายและแผนไปดำเนินให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้²¹

สมคิด บางโม ได้อธิบายองค์ประกอบของการบริหารที่สำคัญและมีความจำเป็นต่อองค์การ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ที่แน่นอน กล่าวคือ จะต้องรู้ว่า จะดำเนินการไปทำไม เพื่ออะไร และต้องการอะไรจากการดำเนินการ เช่น ต้องมีวัตถุประสงค์ในการให้บริการ หรือในการผลิตต้องรู้ว่า จะผลิตเพื่อใคร ต้องการผลตอบแทนเช่นใด ถ้าไม่มีเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์แล้วก็ไม่มีความหมายที่จะบริหาร การดำเนินงานต่างๆจะไม่มีผลสำเร็จเพราะไม่มีเป้าหมายกำหนดไว้แน่นอน

2. ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ วัตถุและเครื่องใช้ เพื่อประกอบการดำเนินงานรวมถึงความสามารถในการจัดการทรัพยากรในการบริหารได้แก่ 4M's คือ มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และความสามารถในการจัดการ (Management) หรือ 6M's ที่มีเครื่องจักร (Machine) และตลาด (Market) เพิ่มเข้ามา ซึ่งในปัจจุบันมีความจำเป็นมากขึ้น

3. มีการประสานงานระหว่างกัน หรือเรียกได้ว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน กล่าวคือ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ รวมทั้งทรัพยากรในการบริหารทั้ง 4M's หรือ 6M's ดังกล่าวจะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน หรือกล่าวได้ว่า จะต้องมีการทำงานร่วมกันและที่เกิดขึ้นจริง ด้วยการนำปัจจัยทั้งหลายเบื้องต้น มาไว้ร่วมกันแล้วไม่เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ไม่เกิดความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารก็จะไม่เกิดขึ้น

4. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานนั้น สิ่งที่วัดผลสำเร็จของงานว่าบรรลุเป้าหมายของวัตถุประสงค์ขององค์การ ก็คือประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ในการใช้ทรัพยากรขององค์การที่มีอยู่ระยะสั้น โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้าและค่าใช้จ่ายกับปัจจัยนำออกและรายได้ขององค์การ²²

²⁰เด่น ชะเนตย์ยัง, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., 2533), หน้า 52.

²¹ทองหล่อ เดชไทย, หน่วยที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2535), หน้า 5.

²²สมคิด บางโม, การบริหาร, หน้า 62-63.

สมยศ นาวิการ ได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การตัดสินใจและการบริหาร ที่มีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานระยะยาวขององค์การ ประกอบด้วย การกำหนดกลยุทธ์และการควบคุมกลยุทธ์ จะมุ่งตรวจสอบประเมิน โอกาสและอุปสรรคภายในสภาพแวดล้อมภายนอกและมุ่งตรวจสอบประเมินจุดอ่อนและจุดแข็งอุปสรรคภายในสภาพแวดล้อมภายในบริษัท²³

สุพิน เกษาคุปต์ ได้กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management) ว่า เป็นแนวทางการบริหารที่เปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดการวางแผนและการตัดสินใจในงานต่างๆที่เขามีสวนรับผิดชอบอยู่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีส่วนได้ส่วนเสีย กับการดำเนินงานต่างๆขององค์การใดที่ใช้นโยบายการบริหารแบบนี้ เป็นการแสดงให้เห็นว่าฝ่ายบริหารเห็นความสำคัญของพนักงานที่มีต่อความสำเร็จขององค์การทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีมีความภูมิใจและรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ซึ่งเป็นการจูงใจในการทำงานที่ดีวิธีหนึ่ง²⁴

คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้กล่าวถึงแนวคิดของฟาโย (Henry Fayol) นักวิชาการเหมืองแร่ชาวฝรั่งเศสผู้เป็นต้นกำเนิดในการเสนอองค์ประกอบมูลฐานของการบริหารแบบกระบวนการ 5 ประการที่เรียกว่า POCCC ไว้ดังนี้²⁵

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การสร้างทางเลือกหรือแนวทางดำเนินการไว้ล่วงหน้าเพื่อใช้ในการตัดสินใจในอนาคต
2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างหน่วยงานและระบุหน้าที่ โดยการผสมผสานระหว่างวัตถุดิบและเงิน
3. การบังคับบัญชา (Commanding) หมายถึง การทำให้เกิดการดำเนินงานตามที่ได้มีการกำหนดไว้ ซึ่งการบังคับบัญชาที่ดีนั้นจะต้องมีการติดต่อสื่อสาร 2 ทางกล่าวคือ การยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นได้
4. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การรวมความพยายามของผู้ปฏิบัติงาน และช่วยสนับสนุนให้เกิดการติดต่อสื่อสารระหว่างกันเพื่อให้การทำงานสำเร็จ
5. การควบคุม (Controlling) การติดตามการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

²³สมยศ นาวิการ, **การบริหารเชิงกลยุทธ์**, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539), หน้า 12.

²⁴สุพิน เกษาคุปต์, **การจัดการปฏิบัติงาน**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย-ธรรมศาสตร์, 2544), หน้า 92-93.

²⁵คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ, **สรุปเนื้อหาวิชาทฤษฎีองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2549), หน้า 9 .

เสนาะ ตีเยาว์ ได้กล่าวถึงหลักสำคัญของการบริหาร 5 ลักษณะ²⁶ คือ

1. การบริหารเป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน หมายความว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม คืออาศัยกลุ่มคนที่ร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบให้สำเร็จ โดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลอื่น มิฉะนั้น จะทำงานไม่สำเร็จ สาธารณประโยชน์ของการบริหารในข้อนี้ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีสิ่งต่างๆ เหล่านี้ คือ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี มีความเป็นผู้นำและสามารถทำงานเป็นทีมได้ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ หากมีการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์และมีความสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้

2. การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์การ ต้องอาศัยความร่วมมือกันของคนทุกคน จึงจะทำให้สำเร็จลงได้ เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารจะต้องทำให้บรรลุได้นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์สำคัญ 3 ประการ คือ เป้าหมายต้องสูงแล้วสามารถทำให้สำเร็จ เป้าหมายสูงเกินไปก็ทำให้สำเร็จไม่ได้ เป้าหมายต่ำเกินไปก็ทำให้ล้มเหลว ไม่มีคุณค่า ประการที่สอง การจะไปถึงเป้าหมายจะต้องมีระบบงานที่ดีมีแผนงานที่มีประสิทธิภาพ และ ประการสุดท้ายจะต้องระบุเวลาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น

3. การบริหารเป็นการสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ คำว่า ประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดส่วนคำว่า ประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด การทำงานให้สำเร็จอย่างเดียวไม่พอ แต่จะต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ประหยัดอีกด้วย การทำให้ได้ทั้งสองอย่าง คือ งานบรรลุผลตามที่ต้องการและการใช้ทรัพยากรต่ำสุดจึงเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

4. การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดเป็นที่รู้จัก โดยทั่วไปว่าเราอาศัยในโลกที่มีทรัพยากรจำกัด การใช้ทรัพยากรต่างๆ จึงต้องตระหนัก 2 ข้อใหญ่ๆ คือ เมื่อใช้ทรัพยากรใดไปแล้วทรัพยากรนั้นจะหมดสิ้นไปไม่สามารถกลับคืนมาใหม่ได้และจะต้องเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมอย่าให้เกิดสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ ดังนั้นการบริหารกับเศรษฐศาสตร์จึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดเศรษฐศาสตร์จึงเป็นการศึกษาถึงเรื่องการกระจายการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดอย่างไรส่วนผู้บริหารในองค์การจะต้องผลิตสินค้าและบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถคาดคะเนเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้องและสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น

²⁶เสนาะ ตีเยาว์, **หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544), หน้า 1-2.

จากการศึกษาทบทวนเอกสารผู้ศึกษาวิจัยสรุปได้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการนั้นจะครอบคลุมถึงหน้าที่ในการบริหารอันประกอบด้วยการวางแผนการจัดองค์การการสั่งการหรือการมอบหมายงานการประสานงานการรายงานและการงบประมาณนอกจากนี้องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารจะประกอบด้วยวัตถุประสงค์ที่แน่นอนทรัพยากรในการบริหารมีความประสานระหว่างกันและประสิทธิภาพประสิทธิผลในการบริหารงานซึ่งแนวคิดเหล่านี้จะครอบคลุมไปถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการบริหารเชิงกลยุทธ์

2.1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

สำหรับการบริหารและการจัดการที่ได้ให้นิยามและความหมายมาแสดงไว้แล้วนั้น มีนักวิชาการได้แสดงแนวคิดทฤษฎีต่างๆไว้มากมายโดยสามารถแบ่งแนวคิดทฤษฎีทางการจัดการได้ตามยุคสมัยที่นักวิชาการสร้างขึ้นโดยในงานวิจัยนี้จะนำมาแสดงเฉพาะแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเป็นหลัก

ก. แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

การจัดระบบแนวความคิดทางด้านการจัดการนั้นเริ่มต้นในช่วงที่มีการปฏิวัติทางอุตสาหกรรมในประเทศอังกฤษระหว่างศตวรรษที่ 18 และ 19 และได้มีการปรับปรุงพัฒนาเรื่อยๆมาจนกระทั่งปัจจุบัน ซึ่งสามารถแบ่งแนวความคิดออกเป็น 6 กลุ่มด้วยกัน คือ

1. แนวความคิดการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management School)
2. แนวความคิดการจัดการเป็นกระบวนการ (Management Process School)
3. แนวความคิดด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations School)
4. แนวความคิดด้านระบบสังคม(Social System School)
5. แนวความคิดด้านคณิตศาสตร์ (Mathematical School)
6. แนวความคิดด้านระบบ (Systems School)

การจัดการโดยทั่วไปในปัจจุบันมักจัดระบบแนวความคิดเป็นสองแนวคือเป็นวิทยาศาสตร์หรือเป็นศิลปะ(Management : Science Art) การจัดการโดยทั่วไปจะมีลักษณะเป็นกระบวนการวิธี หรือเป็นการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน หรือเป็นลำดับรายการในการจัดการ ซึ่งในการจัดการนั้นจะต้องมีลำดับรายการก่อนหลังว่าจะต้องทำอะไรก่อนและต่อไปจะทำอะไรซึ่งจัดว่าเป็นหลักเกณฑ์วิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) กระบวนการจัดการจะกำหนดขอบเขตและหน้าที่ตามขั้นตอนต่างๆไว้อย่างชัดเจน

พยอม วงศ์สารศรี²⁷ นักวิชาการด้านบริหารจัดการ ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการเป็นทั้งศาสตร์และศิลปะด้วยเหตุผลต่อไปนี้คือ

การที่กล่าวว่าการจัดการเป็นศาสตร์หรือวิทยาศาสตร์ (Managements Science) ก็เพราะองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ที่ได้มามีลักษณะเป็นระบบและหลักการต่างๆ ได้ผ่านกระบวนการศึกษาอย่างต่อเนื่องจากผู้จัดการและนักวิจัยจำนวนมากและความรู้เหล่านี้ยังได้มีการศึกษาพัฒนาปรับปรุงจากหลักฐานการสังเกตและการทดลองอยู่เรื่อยมาแต่อย่างไรก็ตามความรู้ที่ได้มาไม่ได้มีลักษณะเที่ยงตรงเหมือนกับวิทยาศาสตร์บริสุทธิ์เช่น เคมี ฟิสิกส์

และการที่กล่าวว่าการจัดการเป็นศิลปะด้วยนั้น เนื่องมาจากการจัดการเป็นวิธีการนำความรู้ที่ผู้เชี่ยวชาญศึกษาไปประยุกต์ใช้ห้วงการบรรลุผลดังที่ปรารถนาจนมีผู้กล่าวว่าการจัดการเป็นศิลปะของศิลปะ ก็เพราะการจัดการจะต้องใช้เทคนิควิธีการจัดการ และนำความสามารถพิเศษของสมาชิกในองค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ ดังนั้นผู้จัดการจึงได้รับสมญานามว่า นักศิลปะ (Artist) เพราะจะเป็นผู้นำความรู้ที่ได้รับจากศาสตร์ของการจัดการ มาดำเนินการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และทรัพยากรวัตถุ เพื่อให้เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อองค์การให้มากที่สุด

พัฒนาการของศาสตร์ทางการบริหารจัดการ จึงเป็นการรวบรวมความรู้เกี่ยวกับหลักการของการบริหารจัดการ และวิธีการประยุกต์ความรู้เหล่านี้มาใช้กับองค์การลักษณะต่างๆ ในการนำหลักการบางหลักการไปประยุกต์ใช้ อาจไม่เกิดผลดังที่ปรารถนา ทั้งนี้เนื่องจากเหตุผลที่สำคัญที่ว่า การบริหารจัดการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ และมนุษย์มีความซับซ้อนและแปรเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมที่ตนอยู่ จึงเป็นการยากยิ่งที่จะทำนายพฤติกรรมมนุษย์ได้อย่างเที่ยงตรง จึงจำเป็น ที่จะต้องทำการฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการนั้นๆ เพื่อให้ได้ซึ่งวิธีการ และเทคนิคต่างๆ ที่ค้นพบระหว่างขณะที่ดำเนินการปฏิบัติ

ผู้จัดการที่มีความรู้เกี่ยวกับศาสตร์ของการบริหารจัดการจึงจำเป็นต้องมีศิลปะในการประยุกต์ความรู้เหล่านี้กล่าวในลักษณะง่ายๆ ก็คือ วิทยาศาสตร์สอนให้เรามีความรู้มีวิชาการแต่ศิลปะสอนวิธีการปฏิบัติตนเอง

ฉะนั้น วิทยาศาสตร์และศิลปะจึงเป็นสิ่งที่ประกอบซึ่งกันและกันให้เกิดภาพที่สมบูรณ์ขึ้น เปรียบเหมือนเหรียญที่มีด้านหัวและด้านก้อยต้องมีความสมดุลระหว่างด้าน 2 ด้านจึงจะทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง ดังนั้น บุคคลที่มีความรู้ทั้งด้านการจัดการและมีความสามารถในการจัดการ จะเป็นบุคคลที่นำให้องค์การดำเนินไปในทิศทางที่ประสบความสำเร็จสูงสุด ผู้จัดการที่ประสบความสำเร็จ จึงต้องเป็นทั้งนักวิทยาศาสตร์ และนักศิลปะ ที่เป็นนักวิทยาศาสตร์ก็เพราะมีความรู้และพัฒนาความรู้ใหม่ๆ หลักการต่างๆ อยู่เสมอ และที่เป็นนักศิลปะก็เพราะจะต้อง

²⁷ พยอม วงศ์สารศรี, องค์กรและการจัดการ, หน้า 35-36.

รู้จักประยุกต์ความรู้ที่ได้มา แก้ปัญหาในการจัดการ บุคคล วัสดุ เครื่องจักร วิธีดำเนินการ และการเงิน
ในองค์การให้ดำเนินไปได้ด้วยดี

นอกจาก นี้ยังมีนักวิชาการท่านอื่นๆแสดงทัศนะในทำนองเดียวกันนี้เช่นสุพจน์บุญพิเศษได้
กล่าวสรุปไว้ว่าการบริหารจัดการนั้นเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์กล่าวคือศาสตร์นั้นต้องรู้ ในเนื้อหาทางการ
บริหารจัดการส่วนศิลป์เป็นการนำความรู้ไปปฏิบัติหรือทำ ดังนั้น การจัดการจึงเป็นทั้งสองอย่างคู่กัน
ผู้จัดการที่ประสบความสำเร็จ จึงมักเป็นผู้ที่มีทั้งศาสตร์และศิลปะในการบริหารจัดการอยู่ในตัวเอง²⁸
บรยรงค์ โตจินดา²⁹ ได้แสดงทัศนะไว้ได้แก่

1. แต่ก่อนถือว่าการจัดการให้ได้รับผลสำเร็จนั้นเป็นศิลปะหรือศิลป์ ในปัจจุบันนี้การ
จัดการที่จะให้ได้รับความสำเร็จนั้นจะเป็นศิลปะการใช้ความสามารถหรือทักษะในการดำเนินงานให้
ได้รับความสำเร็จมากกว่าอย่างอื่น

2. ในเชิงศิลป์นี้ถือว่าการจัดการจะสำเร็จหรือไม่แค่นั้นขึ้นอยู่กับความสามารถและทักษะ
ในการจัดการของผู้จัดการเป็นสำคัญ

3. ต่อมาเรื่องของจัดการนั้นได้มีการศึกษาอย่างมีระบบและได้มีการคิดค้นหลักการ
ต่างๆในการจัดการและมีความจำเป็นในการปรับปรุงหลักการให้สอดคล้องกับความรู้ใหม่ๆการจัดการ
จึงกลายเป็นศาสตร์ หรือวิทยาการหรือเทคโนโลยี สาขาหนึ่ง

4. ในปัจจุบันนี้การจัดการเป็นศาสตร์ที่มีความก้าวหน้ามีการคิดค้นมีการวิจัยและพัฒนาไป
อย่างกว้างไกลมาก

5. แต่อย่างไรก็ตามทุกวันนี้มีการยอมรับอยู่ว่าแม้ว่าการจัดการหรือการบริหารนั้นเป็น
ศาสตร์สาขาหนึ่งซึ่งมีการศึกษากันอย่างมีระบบก็ตามและผู้ซึ่งได้รับความสำเร็จในการจัดการหรือการ
บริหารนั้นต้องอาศัยศิลปะอยู่มากสมัยก่อนยอมรับว่าเป็นศิลป์เพราะเป็นเรื่องของความสามารถส่วนบุคคล
สมัยนี้ถือว่าเป็นศิลป์เพราะเป็นเรื่องของความสามารถและทักษะในการดำเนินงานมากกว่าอย่าง
อื่นขณะเดียวกันปัจจุบันยอมรับว่าเป็นศาสตร์ด้วยเพราะสามารถศึกษาได้อย่างมีระบบและมีการคิดค้น
เป็นหลักการต่างๆและนำไปปฏิบัติได้ผล

จากการศึกษาแนวคิดที่ผ่านมาข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการจัดการนั้นเป็นทั้ง
วิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์โดยขั้นตอนกระบวนการในการศึกษาหาความรู้อย่างมีระบบและได้มีการ
คิดค้นหลักการต่างๆในการจัดการและมีการปรับปรุงหลักการให้สอดคล้องกับความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ
จัดเป็นวิทยาศาสตร์ส่วนความสามารถและทักษะในการประยุกต์เอาความรู้หลักการและทฤษฎีไป

²⁸ สุพจน์ บุญพิเศษ, ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร, (ชลบุรี : คณะมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2542), หน้า 9.

²⁹ บรยรงค์ โตจินดา, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทรวมสาสน์ (1977) จำกัด,
2542), หน้า 25.

ปรับใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์สิ่งแวดล้อมและให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ จากความรู้ที่ได้ศึกษามานั้นจัดเป็นศิลปศาสตร์

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ

ทฤษฎีหมายถึงแนวความคิดหรือความเชื่อที่เกิดขึ้นอย่างมีหลักเกณฑ์มีการทดสอบและการสังเกตจนเป็นที่แน่ใจทฤษฎีเป็นกลุ่มหรือหมวดหมู่ของมโนทัศน์ที่เชื่อมโยงซึ่งกันและกันเป็นข้อสรุปอย่างกว้างๆที่พรรณนาและอธิบายพฤติกรรมในการจัดการองค์การทางการศึกษาอย่างเป็นระบบถ้าทฤษฎีได้รับการพิสูจน์บ่อยๆก็จะกลายเป็นกฎเกณฑ์ทฤษฎีเป็นแนวความคิดที่มีเหตุผลและสามารถนำไปประยุกต์ใช้และปฏิบัติได้ทฤษฎีมีบทบาทในการให้คำอธิบายเกี่ยวกับปรากฏการณ์ทั่วไปและชี้แนะสำหรับการวิจัยผู้วิจัยได้นำทฤษฎีการจัดการองค์การที่นักวิชาการหลายท่านได้เสนอไว้โดยแสดงสรุปทฤษฎีตามช่วงระยะเวลา³⁰ได้ ดังนี้

ก) ทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิม

- 1) แนวคิดของเฟรดริกดับบลิวเทย์เลอร์(The One Best Way)
- 2) แนวคิดของอองรีฟาโยล (การบริหารงานตามหน้าที่โดยกระบวนการจัดการ 5 อย่างหรือ POCCC)
- 3) แนวคิดของไลน์ดัลเออวิกและลูเธอร์กูลิค (POSDCoRB MODEL)
- 4) แนวคิดของแมกซ์เวเบอร์ (องค์การแบบระบบราชการ)

ข) ทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิมใหม่หรือแบบมนุษยสัมพันธ์

- 1) แนวคิดของเอลตันเมโยบิดาแห่งการบริหารงานแบบมนุษยสัมพันธ์
- 2) แนวคิดของอับราฮัมมาสโลว์
- 3) แนวคิดของดักลาสแมคเกรเกอร์ทฤษฎี X และ Y
- 4) แนวความคิดของเฟดเดอริกเฮิร์ซเบิร์กทฤษฎี 2ปัจจัย (แรงจูงใจ)

ค) ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่

- 1) ทฤษฎีระบบ IPOFE (Input-Process-Output-Feedback-Environment)
- 2) ทฤษฎีการจัดการตามสถานการณ์

ง) ทฤษฎีองค์การยุคหลังใหม่หรือยุคไร้ระเบียบ

³⁰ ดูรายละเอียดใน ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และ วิบูลย์ โตณะบุตร, **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542), หน้า 10-25.

ก) ทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิม (The Classical Organization Theory)³¹

1) ทฤษฎีการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ของเฟรดริกดับบลิวเทย์เลอร์

เฟรดริก ดับบลิว เทย์เลอร์ (Frederick W. Taylor) วิศวกรชาวอเมริกันเป็นผู้ที่เสนอทฤษฎีการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) และได้ชื่อว่าเป็นบิดาแห่งการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์โดยนำแนวความคิดเชิงวิทยาศาสตร์มาใช้ในการจัดการเป็นคนแรกซึ่งแนวความคิดที่สำคัญคือแนวความคิดที่ว่าค้นหาหนทางที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน(The One Best Way)โดยมองว่าการทำงานทุกอย่างในองค์การจะมีวิธีการที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียวนอกเหนือจากนี้เทย์เลอร์ได้พัฒนาวิธีการจ่ายค่าจ้างต่อหน่วยแบบสองระดับ (Different Rate System) ซึ่งเป็นคนแรกที่ยจ่ายค่าจ้างเป็นรายชิ้นเพื่อเป็นแรงจูงใจให้คนทำงานปรัชญาการจัดการของเทย์เลอร์³² ได้แก่

1. ทำการศึกษางานแต่ละส่วนด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์และพัฒนาวิธีการที่ดีที่สุดสำหรับการทำงานแต่ละอย่าง
2. ใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ในการคัดเลือกและการฝึกอบรมพนักงานและมอบหมายความรับผิดชอบให้ทำงานที่เหมาะสมที่สุดสำหรับแต่ละคน
3. มีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและพนักงาน
4. แบ่งงานและความรับผิดชอบในงานเป็นส่วนต่างๆ

เทย์เลอร์ กล่าวว่าความมุ่งหมายสูงสุดของแนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์ คือ จัดการบริหารธุรกิจหรือโรงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เทย์เลอร์มองคนงานแต่ละคนเปรียบเสมือนเครื่องจักรที่สามารถปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์การได้แนวความคิดที่ว่า “The One Best Way” คือประสิทธิภาพของการทำงานสูงสุดจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 3 อย่าง³³คือ

1. เลือกคนที่มีความสามารถสูงสุด (Selection)
2. ฝึกอบรมคนงานให้ถูกวิธี (Training)
3. หาสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจในการทำงาน (Motivation)

³¹ ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และ วิบูลย์ ไตวณะบุตร, **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**, หน้า 10.

³² กิตติสุนทร เตยวัฒนาตระกูล ว่าที่ ร.ต., **ทฤษฎีการบริหารการศึกษา**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://portal.in.th/kitsuntorn/pages/1288/> [10 เม.ย. 2554].

³³ ดูรายละเอียดใน ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และ วิบูลย์ ไตวณะบุตร, **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**, หน้า 10-16.

ในงานวิจัยเรื่อง“เวลาและการเคลื่อนไหว”(Time and Motion Studies) เทย์เลอร์ เชื่อว่า มีวิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์เพียงวิธีเดียวที่ดีที่สุด เขาเชื่อในวิธีการแบ่งงานกันทำ ผู้ปฏิบัติระดับล่างต้องรับผิดชอบต่อระดับบน เทย์เลอร์เสนอระบบการจ้างงาน (จ่ายเงิน) บนพื้นฐานการสร้างแรงจูงใจ

จากการศึกษาสามารถสรุปหลักทฤษฎีการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์(Scientific Management) ของเทย์เลอร์ ได้ว่าประกอบด้วยหลักการสำคัญ 3 หลักการคือ

- 1.การแบ่งงาน (Division of Labors)
- 2.การควบคุมดูแลบังคับบัญชาตามสายงาน(Hierarchy)
3. การจ่ายค่าจ้างเพื่อสร้างแรงจูงใจ (Incentive Payment)

2) ทฤษฎีการจัดการการปฏิบัติการขององรีฟาโยล

องรีฟาโยล (Henri Fayol)ได้ชื่อว่าเป็นบิดาของทฤษฎีการจัดการการปฏิบัติการ (Operational Management Theory) หรือนักวิชาการบางท่านถือว่าเป็นบิดาของการบริหารจัดการสมัยใหม่ด้วยรวมทั้งเป็นผู้เสนอทฤษฎีบริหารองค์การอย่างเป็นทางการ

องรี ฟาโยล เชื่อว่าการบริหารนั้นเป็นเรื่องของทักษะและสนใจที่จะศึกษาองค์การโดยรวมและมุ่งเน้นที่กิจกรรมการจัดการ (Managerial Activities)การบริหารงานตามหน้าที่โดยกระบวนการจัดการ 5 อย่างหรือ POCCC ซึ่งประกอบด้วย

- 1.การวางแผน (Planning)
- 2.การจัดองค์การ (Organizing)
- 3.การบังคับบัญชาหรือการสั่งการ (Commanding)
- 4.การประสานงาน (Coordinating)
- 5.การควบคุม (Controlling)

โดยทั้งฟาโยล และเทย์เลอร์จะเน้นที่ตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานและวิธีการทำงานว่าได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลแต่จะไม่มองด้าน“จิตวิทยา”³⁴

องรี ฟาโยล(Henri Fayol)เป็นนักอุตสาหกรรมชาวฝรั่งเศสมีประสบการณ์ด้านการบริหารองค์การของรัฐขนาดใหญ่ได้นำเสนอหลักการที่เขาเรียกว่าหลักการจัดการ14ประการ(Fayol's Fourteen Principles of Management) ³⁵ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ คือ

³⁴ เรื่องเดียวกัน, หน้า 17.

³⁵ กิตติสุนทร เตียววัฒนาตระกูล ว่าที่ ร.ต., ทฤษฎีการบริหารการศึกษา, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://portal.in.th/kitsuntorn/pages/1288/> [10 เม.ย. 2554].

1.การจัดแบ่งงาน(Division of Work) หลักการก็คือการทำให้คนจำนวนมากที่ต้องมาทำงานร่วมกันได้มีการจัดแบ่งหน้าที่ตามความสามารถหรือความเชี่ยวชาญพิเศษของแต่ละคนเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.การมีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ(Authority and Responsibility)³⁶ ผู้จัดการต้องสามารถออกคำสั่งได้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทำให้คำสั่งที่ออกไปนั้นมีความถูกต้องและเกิดความรับผิดชอบควบคู่กันไปเมื่อใดที่มีการใช้อำนาจหน้าที่เมื่อนั้นความรับผิดชอบก็จะต้องติดตามไปด้วย

3.ความมีวินัย (Discipline) ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานต้องเชื่อฟังและเคารพกฎเกณฑ์ขององค์การการที่คนจะมีวินัยที่ดีนั้นเกิดจากความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีความเข้าใจที่ชัดเจนระหว่างฝ่ายจัดการและคนทำงานทั้งนี้เมื่อมีการทำผิดกฎระเบียบขององค์การก็จะมีผลทำให้ได้รับโทษ

4.เอกภาพของสายบังคับบัญชา(Unity of Command) พนักงานหรือลูกจ้างทุกคนจะได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวสายบังคับบัญชาจะมีลักษณะเป็นทอดๆไปแต่ทุกคนจะรู้ว่าใครคือเจ้านายของตน

5.เอกภาพในทิศทาง(Unity of Direction)แต่ละคนในกลุ่มกิจกรรมขององค์การจะมีจุดมุ่งหมายเดียวกันรับแผนเดียวและจากหัวหน้าคนเดียว

6.ผลประโยชน์ของหมู่คณะจะต้องเหนือผลประโยชน์ส่วนตัว(Subordination of Individual Interests to the General Interest) คนที่เข้ามาทำงานในองค์การนั้นจะต้องยอมรับว่าผลประโยชน์ขององค์การจะต้องมาเหนือผลประโยชน์ส่วนตัว

7.มีระบบค่าตอบแทนที่ยุติธรรม(Remuneration)คนทำงานแม้จะต้องเห็นแก่ผลประโยชน์ขององค์การเหนือผลประโยชน์ส่วนตัวแต่องค์การก็ต้องทำหน้าที่จัดระบบค่าตอบแทนให้เหมาะสมแก่ความสามารถและเป็นไปอย่างยุติธรรม

8.ระบบการรวมศูนย์(Centralization)การรวมศูนย์ในที่นี้ หมายถึงระดับของการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีส่วนในการตัดสินใจอย่างไรการจะกระจายอำนาจหรือรวมอำนาจเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสมประเด็นจะอยู่ที่ว่าทำอย่างไรจึงจะรวมศูนย์ได้ในแต่ละกรณีแนวคิดนี้มองเห็นความจำเป็นขององค์การที่ต้องมีศูนย์รวมอำนาจ

9.สายบังคับบัญชา (Scalar Chain) หมายถึงสายการบังคับบัญชาจากระดับสูงลงมาสู่ระดับต่ำสุดสายการสื่อสารติดต่อก็จะเป็นไปตามนี้คือจะเป็นไปตามระดับชั้นอย่างไรก็ตามถ้าสายการบังคับบัญชาก่อให้เกิดการเสียเวลาล่าช้าก็ให้มีการข้ามชั้นตอนได้และทั้งนี้ต้องเป็นข้อตกลงระหว่างส่วนงานที่เกี่ยวข้อง

³⁶ ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และ วิบูลย์ ไตวณะบุตร, **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**, หน้า 18.

10.ความเป็นระบบระเบียบ (Order) หมายถึง คนก็ดีหรือวัสดุอุปกรณ์ทั้งหลายก็ดี จะอยู่ในที่อันเหมาะสมในเวลาอันเหมาะสมความเป็นระบบระเบียบนี้ในส่วนหนึ่งหมายความว่าถ้าเกิดการเปลี่ยนแปลงเช่นคนงานป่วยลางานงานก็สามารถมีคนทดแทนได้เพราะมีความเป็นระบบทำให้รู้งานกัน

11.ความเท่าเทียมกัน(Equity)ในที่นี้ ผู้เป็นหัวหน้าจะต้องมีการตอบสนองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเมตตาและยุติธรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารจะเป็นไปด้วยหลักการมิใช่จะทำอะไรได้ตามใจ

12.ความมั่นคงและสามัญฐานะของบุคลากร(Stability of Tenure of Personnel) ทั้งนี้โดยมองว่าการที่มีคนเปลี่ยนงานบ่อยๆนั้นจะทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพฝ่ายบริหารควรวางแผนงานให้สามารถมีการทดแทนกำลังคนกันได้เมื่อมีตำแหน่งว่างลง

13.การริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) ผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะทำงานออกมาได้ในระดับที่สูง

14.วิญญาณแห่งหมู่คณะ (Esprit de Corps)การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานมีความราบรื่นและความเป็นปึกแผ่นในหมู่คณะ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีขององรีฟาโยล (Henri Fayol) ที่ผ่านมาข้างต้นสามารถสรุปลักษณะสาระสำคัญหลักๆได้ดังนี้หลักการงานเฉพาะทาง(Specialization)คือการแบ่งงานให้เกิดความชำนาญเฉพาะทางส่วนหลักสายบังคับบัญชาเริ่มจากบังคับบัญชาสูงสุดสู่ระดับต่ำสุดโดยอาศัยหลักความเป็นเอกภาพของการบังคับบัญชา(Untity of Command) หลักขอบข่ายของการควบคุมดูแล (Span of Control)ผู้ดูแลหนึ่งคน ต่อ 6 คนที่จะอยู่ใต้การดูแลจึงจะเหมาะสมและมีประสิทธิภาพที่สุด ใช้การสื่อสารแนวตั้ง(Vertical Communication)การสื่อสารโดยตรงจากเบื้องบนสู่เบื้องล่างใช้หลักการแบ่งระดับการบังคับบัญชาให้น้อยที่สุดคือไม่ควรมีสายบังคับบัญชายืดยาวหลายระดับมากเกินไปและใช้หลักการแบ่งความรับผิดชอบระหว่างสายบังคับบัญชาและสายเสนาธิการ (Line and Staff Division)

3) แนวคิดของไลน์ดัลเออวิกและลูเธอร์กูลิค (POSDCoRB MODEL)

ไลน์ดัลเออวิกและลูเธอร์กูลิค (Luther H. Gulick and Lyndall Urwick) เป็นผู้คิดรูปแบบการบริหารจัดการโดยมีการดำเนินกิจกรรม7ประการมาใช้ในการบริหารจัดการในวงการบริหาร จะรู้จักการดำเนินการทั้ง7ประการนี้เป็นอย่างดีโดยมีคำย่อว่าPOSDCoRB (Coคือคำเดียวกัน) มีการนำรูปแบบการจัดการของทั้งสองไปใช้ในการจัดการองค์การสมัยใหม่อย่างกว้างขวางแนวความคิดนี้สอดคล้องกับทฤษฎีการจัดการของทั้งฟาโยล (Henri Fayol) เทย์เลอร์ (Frederick W. Taylor) และ เวเบอร์ (Max Weber)³⁷

³⁷ กิตติสุนทร เตียววัฒนาตระกูล ว่าที่ ร.ต., ทฤษฎีการบริหารการศึกษา, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://portal.in.th/kitsuntorn/pages/1288/> [10 เม.ย. 2554].

การดำเนินงานกิจกรรมในการจัดการของกูลิคและเออร์วิค ซึ่งได้เสนอกิจกรรมสำหรับการจัดการไว้ 7 ประการซึ่งเรียกย่อๆว่า POSDCoRB กิจกรรมสำหรับการจัดการนี้ได้สรุปไว้ในหนังสือ “Papers on The Science of Administration” ในปีค.ศ.1936 โดยมีวิธีการดำเนินงานสำหรับการบริหารจัดการดังนี้

1.การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดงานวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานและวิธีการปฏิบัติงานก่อนที่จะมีการปฏิบัติจริง

2.การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึงการกำหนดหน้าที่ของบุคคลหรือหน่วยงานต่างๆ รวมถึงวิธีติดต่อประสานงานระหว่างกัน

3.การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึงการบริหารงานด้านบุคคลการพัฒนาบุคคลและการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

4.การวินิจฉัยสั่งการ (Directing) หมายถึง การสั่งการหลังจากการพิจารณาและติดตามผลการปฏิบัติ

5.การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การสร้างความร่วมมือกันระหว่างบุคคลในตำแหน่งต่างๆหรือหน่วยงานต่างๆเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

6.การรายงาน (Reporting) หมายถึง การแจ้งให้ผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบต่างๆทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาทราบความเคลื่อนไหวความก้าวหน้าในการดำเนินงานภายในหน่วยงาน

7.การจัดทำงบประมาณ (Budgeting) หมายถึงการทำโครงการจัดสรรงบประมาณการทำบัญชีและการควบคุมการใช้จ่ายให้รัดกุม³⁸

จากการศึกษาแนวคิดของไลน์ดัลเออร์วิค และ ลูเธอร์ กูลิค สรุปได้ว่า ทั้งสองนั้นวางแนวทางการดำเนินงาน ตั้งแต่ก่อนก่อเกิดองค์การจนกระทั่งเป็นองค์การที่สมบูรณ์ โดยให้ความสำคัญกับการควบคุม การสั่งการ การประสานงาน และการติดตามรายงานผล โดยมีการจัดงบประมาณเป็นส่วนสนับสนุน แต่หัวใจหลักของแนวคิดนี้ น่าจะขึ้นกับการประสานงานระหว่างหน่วยงานย่อยต่างๆ และภาวะผู้นำของผู้นำเป็นหลัก

4) ทฤษฎีการจัดการแบบระบบราชการของแมกซ์ เวเบอร์

Max Weber เป็นนักสังคมวิทยาชาวเยอรมันได้นำเสนอทฤษฎีการจัดการแบบระบบราชการ (Bureaucratic Management) แมกซ์ เวเบอร์ เห็นว่าเป็นลักษณะองค์การที่เป็นอุดมคติที่

³⁸ พรนพ พุกกะพันธ์, ภาวะผู้นำและการจูงใจ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์, 2544), หน้า 3-4.

องค์การทั้งหลายควรจะเป็นหากได้รับการพัฒนาในระดับที่เหมาะสมโดยสรุปแล้วแนวคิดการจัดองค์การของแมกซ์ เวเบอร์มี 6 ประการดังนี้³⁹ คือ

1. องค์การต้องมีการจัดแบ่งงานออกเป็นส่วนๆ เพื่อให้แต่ละส่วนงานได้มีโอกาสทำงานในส่วนที่ง่ายพอและมีการกำหนดงานนั้นๆ ให้ชัดเจนและไม่สับสน (Division of Labor)

2. องค์การนั้นต้องมีสายบังคับบัญชาตามลำดับชั้น (Authority Hierarchy) โดยสำนักงานหรือตำแหน่งต่างๆ ถูกจัดให้เป็นลำดับชั้น โดยสำนักงานและตำแหน่งงานที่อยู่ใต้หน่วยงานหรือตำแหน่งงานนั้นจะอยู่ภายใต้การดูแลในระดับสูงขึ้นไป

3. ระบบการคัดเลือกคนนั้นต้องกระทำอย่างเป็นทางการ (Formal Selection) ทุกคนที่เข้าร่วมในหน่วยงานนั้นจะถูกคัดเลือกมาตามความสามารถและคุณสมบัติซึ่งแสดงให้เห็นได้ด้วยการฝึกอบรมการศึกษาที่ได้รับและการจัดให้มีระบบการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกอย่างเป็นทางการ

4. องค์การต้องมีระเบียบและกฎเกณฑ์ (Formal Rules and Regulations) ทั้งนี้เพื่อให้สามารถประกันความเป็นเอกภาพในการดำเนินการและการกำกับการทำงานของพนักงานผู้ทำหน้าที่ด้านการจัดการจึงต้องมีกฎเกณฑ์เอาไว้เพื่อเป็นการกำกับพฤติกรรมของทั้งสองฝ่าย

5. ความไม่เลือกที่รักมักที่ชัง (Impersonality) ความจริงคำว่า Impersonality หมายถึงการไม่มีอะไรเป็นพิเศษเป็นการส่วนตัว ไม่มีการถือเอาสายสัมพันธ์ในครอบครัวเป็นใหญ่ ไม่มีการให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งถ้าจะทำอะไรก็ต้องให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่ได้มีการกำหนดเอาไว้

6. การแยกระบบการทำงานออกเป็นสายอาชีพ (Career Orientation) โดยฝ่ายบริหารเองก็ไม่ใช่เจ้าขององค์การแต่เป็นนักบริหารหรือนักจัดการที่เข้าสู่ตำแหน่งตามความสามารถของตนโดยแยกความผูกพันและความเป็นเจ้าของออกจากกันคนทำงานแต่ละระดับก็ได้รับอัตราค่าตอบแทนอย่างเป็นระบบมีการเลื่อนขั้นและการเติบโตภายในหน่วยงานได้ตามลำดับ

อย่างไรก็ตามระบบราชการก็มีทั้งข้อดีและข้อเสียซึ่งในด้านข้อเสียคือสายบังคับบัญชายืดเยื้อการทำงานต้องอ้างอิงกฎระเบียบจึงชักช้าไม่ทันต่อการแก้ไขปัญหาในปัจจุบันเรียกว่าระบบ “Red Tape”⁴⁰ ในด้านข้อดีคือยึดประโยชน์สาธารณะเป็นหลักการบังคับบัญชาการเลื่อนขั้นตำแหน่งที่มีระบบระเบียบแต่ในปัจจุบันระบบราชการกำลังถูกแทรกแซงทางการเมืองและทางเศรษฐกิจทำให้เริ่มมีปัญหา

³⁹ กิตติสุนทร เตียวัฒนาตระกูล ว่าที่ ร.ต., **ทฤษฎีการบริหารการศึกษา**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://portal.in.th/kitsuntorn/pages/1288/> [10 เม.ย. 2554].

⁴⁰ ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ และ วิบูลย์ ไตวณะบุตร, **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**, หน้า 19.

ข) ทฤษฎีองค์การแบบดั้งเดิมใหม่(Neo-Classic)⁴¹

1)แนวคิดของเอลตันเมโยบิดาแห่งการบริหารงานแบบมนุษยสัมพันธ์

เอลตันเมโย (Elton Mayo) บิดาแห่งการบริหารงานแบบมนุษยสัมพันธ์เอลตันเมโยพยายามทดลองว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้คนทำงานอย่างเต็มที่และกล่าวว่ามนุษยสัมพันธ์มีส่วนในการที่จะทำให้คนทำงานมากหรือน้อยเป็นตัวกำหนดมาตรฐานในการทำงานมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) การวิจัยหรือการทดลองฮอว์ธอร์น (Hawthorn Experiment) ที่เอลตันเมโยกับคณะทำการวิจัยเริ่มที่ข้อสมมติฐานว่าสิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนงานมีการค้นพบจากการทดลองคือมีการสร้างกลุ่มแบบไม่เป็นทางการในองค์การทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ที่ว่าความสัมพันธ์ของมนุษย์มีความสำคัญมากซึ่งผลการศึกษาทดลองของเอลตันเมโยและคณะพอสรุปได้ดังนี้

1.คนเป็นสิ่งที่ชีวิตจิตใจขวัญกำลังใจและความพึงพอใจเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน

2.เงินไม่ใช่สิ่งล่อใจที่สำคัญแต่เพียงอย่างเดียวรางวัลทางจิตใจมีผลต่อการจูงใจในการทำงานไม่น้อยกว่าเงิน

3.การทำงานขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมมากกว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพคับที่อยู่ได้คับใจอยู่ยาก

ข้อคิดที่สำคัญการตอบสนองคนด้านความต้องการศักดิ์ศรีการยกย่องจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานจากแนวคิด“มนุษยสัมพันธ์”

2) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ 5 ขั้น ของอับราฮัม มาสโลว์

อับราฮัมมาสโลว์ (Abraham Harold Maslow) เป็นผู้เสนอทฤษฎีลำดับความต้องการ 5 ขั้น (Hierarchy of Needs) มาสโลว์เป็นผู้วางรากฐานจิตวิทยามนุษยนิยมได้พัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจซึ่งมีอิทธิพลต่อระบบการศึกษาของอเมริกาเป็นอย่างมากทฤษฎีของมาสโลว์มีพื้นฐานอยู่บนความคิดที่ว่า

การตอบสนองแรงขับเป็นหลักการเพียงอันเดียวที่มีความสำคัญที่สุดซึ่งอยู่เบื้องหลังพฤติกรรมของมนุษย์มาสโลว์ มีความเชื่อว่ามนุษย์มีแนวโน้มที่จะมีความต้องการอันใหม่ที่สูงขึ้นแรงจูงใจของคนเรามาจากความต้องการพฤติกรรมของคนเรามุ่งไปสู่การตอบสนองความพอใจ มาสโลว์แบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับ⁴² ด้วยกัน ได้แก่

1.ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) หมายถึงความต้องการพื้นฐานของร่างกายซึ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตได้แก่ความต้องการอาหารน้ำอากาศเสื้อผ้า

⁴¹ ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และ วิบูลย์ โทวนะบุตร, *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*, หน้า 10.

⁴² กิตติสุนทร เตียววัฒนะตระกูล ว่าที่ ร.ต., *ทฤษฎีการบริหารการศึกษา*, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://portal.in.th/kitsuntorn/pages/1288/> [10 เม.ย. 2554].

2.ความต้องการความปลอดภัย (Safety or Security Needs)หมายถึงความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

3.ความต้องการทางสังคม (Social Needs or The Love and Belonging) หมายถึงความต้องการที่จะเป็นที่รักของผู้อื่นและต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น

4.ความต้องการการยกย่องมีชื่อเสียง (Esteem Needs) หมายถึง ความปรารถนาที่จะมองเห็นตนเองว่ามีคุณค่าสูงเป็นที่น่าเคารพยกย่องจากทั้งตนเองและผู้อื่นต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นตนมีความสามารถมีคุณค่ามีเกียรติมีตำแหน่งฐานะบุคคลที่มีความต้องการประเภทนี้จะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง

5.ความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงและความสำเร็จของชีวิต (Self Actualization Needs)หมายถึงความต้องการที่จะรู้จักและเข้าใจตนเองตามสภาพที่แท้จริงเพื่อพัฒนาชีวิตของตนเองให้สมบูรณ์ (Self-Fulfillment) รู้จักค่านิยม

มาสโลว์ ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการมนุษย์ไว้ดังนี้

- 1.มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ
- 2.ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมนั้นๆอีกต่อไป
- 3.ความต้องการของมนุษย์จะเรียงกันเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ

จากการศึกษาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์จะเห็นได้ว่าเป็นแนวทฤษฎีที่จำเป็นสำหรับการจัดการองค์การทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ความเข้าใจในความต้องการของมนุษย์อย่างลึกซึ้งเป็นเรื่องที่สำคัญในการจัดการองค์การจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวนั้นก็ขึ้นอยู่กับคนหรือพนักงานขององค์การผู้บริหารและผู้นำองค์การซึ่งต้องมีความเข้าใจในจิตใจมนุษย์เพื่อที่จะบริหารพนักงานและองค์การไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพโดยผลลัพธ์ที่ได้จากความเข้าใจนี้จะทำให้เราสามารถสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้พนักงานแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ซึ่งจะทำให้เกิดการสร้างผลงานทางบวกให้กับองค์กรนั่นเอง

3) ทฤษฎี X และ Y แนวคิดของดักลาสแมคเกรเกอร์

ดักลาสแมคเกรเกอร์ (Douglas Mc Gregor)เป็นผู้ซึ่งนำเสนอแนวคิดทฤษฎี X และทฤษฎี Y ซึ่งทฤษฎีนี้อาจจะเรียกได้ว่าเป็นทฤษฎีการมองต่างมุม แนวคิดของแมคเกรเกอร์ทฤษฎี X และ Y มองว่าคนต่างกัน X มองคนในแง่ร้าย มองว่าคนขี้เกียจ คนเกียจคร้าน ชอบหลบหนีงานเมื่อมีโอกาส ส่วน Y มองคนในด้านดี ชอบที่จะทำงานโดยธรรมชาติ ในความเป็นจริงของคนทุกคนไม่มีใครที่จะร้ายอย่างไม่มีข้อดีเลย และในทางกลับกันก็จะมีใครที่ดีจนกระทั่งไม่มีข้อด้อยเลย

ทฤษฎี X (Theory X) เป็นปรัชญาการบริหารจัดการแบบดั้งเดิมโดยมองว่าพนักงานเกียจคร้านไม่กระตือรือร้นไม่ชอบงานและพยายามหลีกเลี่ยงงาน

ทฤษฎี Y (Theory Y) เป็นปรัชญาการบริหารจัดการโดยมองว่าพนักงานมีความรับผิดชอบมีความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาในการทำงานและไม่มีความเบื่อหน่ายในการทำงาน

แมคเกรเกอร์ได้เรียกร้องให้ผู้บริหารเปลี่ยนแปลงมุมมองมนุษย์จากมุมมองตามทฤษฎี X ไปเป็นมุมมองตามทฤษฎี Y แต่ผู้บริหารต้องปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับการทำงาน⁴³การบริหารงานตามแนวความคิดนี้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารว่ามองคนในด้านไหนเพื่อความสอดคล้องของการบริหารเช่นหากผู้บริหารมองคนในด้าน X ก็จะบริหารงานแบบเผด็จการควบคุมอย่างใกล้ชิดลงโทษอย่างรุนแรงแต่ถ้าหากผู้บริหารมองคนในด้าน Y ผู้บริหารก็จะใช้วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมหรือแบบประชาธิปไตยเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นซึ่งปัจจัยทั้ง 2 อย่างสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสภาพคือ X อาจจะเปลี่ยนเป็น Y หรือ Y อาจจะเปลี่ยนเป็น X ก็ได้

ทฤษฎี X และ Y ยังใช้ได้กับการมองผู้บริหารได้ด้วยคือมองผู้บริหารเป็น 4 แบบ⁴⁴ดังนี้คือ
แบบที่ 1 Poor Manager ไม่สนใจทั้งคนไม่สนใจทั้งงานงานก็ไม่สนใจคนก็ไม่สร้าง

แบบที่ 2 Dictate Manager เน้นงานมากเอาจริงเอาจังกับงานงานต้องเสร็จไม่สนเรื่องของคน

แบบที่ 3 Playboy Manager ใจดีให้ความสนใจกับลูกน้องมากให้ความสนใจกับคนแต่ไม่ให้ความสนใจกับงานผู้บริหารประเภทนี้จะเป็นที่รักของลูกน้อง

แบบที่ 4 Professional Manager คือ ให้ความสนใจทั้งคนทั้งงาน

นอกเหนือจากการมองผู้บริหารแล้วยังสามารถมองผู้ปฏิบัติงานได้ 4 แบบเหมือนกันโดยเอาความรับผิดชอบและความรู้เข้ามาจับหรือที่เรียกว่าวุฒิภาวะ (Maturity) ซึ่งมีองค์ประกอบสองส่วนคือความรู้ในงานที่ทำและความรับผิดชอบในงานที่เราสามารถแบ่งผู้ปฏิบัติงานออกได้เป็น 4 แบบคือ

1. ลูกน้องที่ไม่มีความรู้ความรับผิดชอบเลย(โง่-ขี้เกียจ)
2. ลูกน้องที่มีความรับผิดชอบมากแต่ไม่มีความรู้(โง่-ขยัน)
3. มีความรู้แต่ไม่มีความรับผิดชอบ(ฉลาด-ขี้เกียจ)
4. มีทั้งความรู้และความรับผิดชอบ(ฉลาด-ขยัน)

ซึ่งทั้ง 4 แบบสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ขึ้นอยู่กับหัวหน้าว่ารู้จักพัฒนาเขาหรือไม่

⁴³ ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และ วิบูลย์ โตวณะบุตร, *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*, หน้า 32.

⁴⁴ กิตติสุนทร เตียวัฒนาตระกูล ว่าที่ ร.ต., *ทฤษฎีการบริหารการศึกษา*, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://portal.in.th/kitsuntorn/pages/1288/> [10 เม.ย. 2554].

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการชื่อวิลเลียม อูชิ(William G. Ouchi) ชาวญี่ปุ่นซึ่งได้เสนอทฤษฎี Z (Z Theory) อูชิศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัย UCLA (University of California at Los Angeles) ทฤษฎีนี้รวมเอาหลักการของทฤษฎี X และ Y เข้าด้วยกัน แนวความคิดนี้ก็คือ องค์กรต้องมีหลักเกณฑ์ที่ควบคุมมนุษย์แต่มนุษย์ก็รักความเป็นอิสระและมีความต้องการหน้าที่ของผู้บริหารจึงจำเป็นต้องปรับเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคคลในองค์กรเป็นบทสรุปเพื่อผสานสองทฤษฎีเข้าด้วยกันมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการคือ

1. การทำให้ปรัชญาที่กำหนดไว้บรรลุ
2. การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. การให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
4. การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4) ทฤษฎี 2 ปัจจัยแนวความคิดของ เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก

เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ทฤษฎี 2 ปัจจัย⁴⁵(Two Factors Theory) คือ ปัจจัยสุขวิทยาหรือปัจจัยจูงใจหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจโดยเฮิร์ซเบิร์กได้ศึกษาเรื่องเกี่ยวกับแรงจูงใจของคนศึกษาโดยการสัมภาษณ์พนักงานในเรื่องของความพึงพอใจที่ได้รับจากการทำงานซึ่งทำให้ได้ผลสรุปว่าแรงจูงใจของมนุษย์จะประกอบด้วย 2 ปัจจัยคือ

1. ปัจจัยสุขวิทยา หรือปัจจัยภายนอกเป็นปัจจัยที่ใช้บำรุงรักษาจิตใจของผู้ปฏิบัติงานที่จะทำให้มีกำลังใจในการทำงานเช่นเงินเดือนสวัสดิการสภาพแวดล้อมในการทำงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานการบังคับบัญชานโยบายและการบริหารงานขององค์กร เป็นต้น
2. ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยภายในเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องของการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานดีขึ้นเช่นการทำงานได้ด้วยตนเองการทำงานบรรลุผลสำเร็จการได้รับคำชมเชยการได้รับการยอมรับนับถือจากคนอื่น ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีความรับผิดชอบ เป็นต้น

ปัจจัยสุขวิทยานั้นจะเป็นแรงจูงใจที่สนองต่อความต้องการภายนอกของคนส่วนปัจจัยจูงใจจะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อคนมากกว่าปัจจัยสุขวิทยาหรือพูดให้ง่ายๆก็ต้องกล่าวว่าปัจจัยสุขวิทยาจะทำให้คนพึงพอใจได้ในเบื้องต้นและจะมีผลต่อคนอยู่ไม่นานนักส่วนปัจจัยจูงใจจะก่อให้เกิดแรงจูงใจกับคนอยู่ได้นานกว่าปัจจัยสุขวิทยาปัจจัยจูงใจที่ประกอบด้วยการทำงานจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานหรือคนรอบข้างการที่ได้ทำงานอย่างเป็นตัวของตัวเองการที่จะต้องมีความรับผิดชอบต่องานที่ตนเองทำอยู่การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือการเจริญเติบโตในวุฒิภาวะส่วนตัวขึ้นไปเรื่อยๆนั้นจะทำให้คนเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานให้ดียิ่งขึ้นไป

⁴⁵ เรื่องเดียวกัน, หน้า 15

เรื่อยๆเพราะสิ่งต่างๆเหล่านี้จะตอบสนองความต้องการในจิตใจของคนและเป็นแรงจูงใจคนให้ทำงานได้ดีกว่าปัจจัยสุขวิทยานอกจากนี้ เฮิร์ชเบิร์ก ยังกล่าวไว้อีกด้วยว่า

- 1.องค์การควรจะให้คนทำงานที่ท้าทายอย่างเต็มความสามารถ
- 2.พนักงานที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถจะต้องได้รับการเพิ่มความรับผิดชอบให้สูงขึ้น
- 3.หากงานไม่มีความท้าทายและไม่ทำให้คนทำงานได้อย่างเต็มความสามารถแล้วจะเกิดปัญหาในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงาน

ค) ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ (Modern Management)⁴⁶

แนวความคิดการจัดการองค์การสมัยใหม่นี้ยังคงตั้งอยู่บนพื้นฐานแนวความคิดของทฤษฎี 2 ยุคแรกโดยจะเป็นแนวความคิดที่เป็นการเพิ่มเติมขึ้นมาจากพื้นฐานเดิมเพื่ออธิบายทฤษฎีที่ยุคเดิมไม่สามารถอธิบายได้แต่อยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีสมัยเดิมทั้ง 2 ยุคทฤษฎีสมัยใหม่จะมีสิ่งที่เพิ่มเติมขึ้นมาใหม่ก็คือให้ความสนใจกับสาขาวิชาการต่างๆหลายสาขาวิชาเพื่อนำมาอธิบายปรากฏการณ์ขององค์การเช่นเอาวิชาเศรษฐศาสตร์คอมพิวเตอร์วิทยาศาสตร์มาผสมผสานกันหรือที่เรียกว่าสหวิทยาการในทฤษฎีองค์การสมัยใหม่จะมีลักษณะการจัดการองค์การย่อย ๆ อยู่ 2 ทฤษฎีคือ

1)ทฤษฎีเชิงระบบ

ทฤษฎีเชิงระบบ (System Theory) เสนอโดยริชาร์ด จอห์นสัน ฟริมอนต์แคสต์ และเจมส์ โรเซน สไวค์(Richard Johnson, Fremont Kast and James Rosenzweig)ซึ่งมองว่าองค์การเป็นระบบๆหนึ่งที่มีส่วนประกอบ 5 ส่วนด้วยกัน ได้แก่

- 1.Input สิ่งนำเข้าหรือทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารงานขององค์การ
- 2.Processกระบวนการที่ใช้ในการแปลงสิ่งนำเข้าหรือทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารงานขององค์การให้ออกมาเป็นสิ่งส่งออกหรือผลผลิตหรือการบริการ
- 3.Output สิ่งส่งออกหรือผลผลิตหรือการบริการ
- 4.Feedback ข้อมูลย้อนกลับแสดงถึงว่าผลผลิตหรือการบริการได้รับความพึงพอใจหรือไม่ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่กลับมาสู่กระบวนการของการนำเข้า(Input)
- 5.Environment สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการเช่นเศรษฐกิจการเมืองวัฒนธรรมสังคมชุมชนวัดโรงเรียนหรือส่วนราชการ เป็นต้น

2) ทฤษฎีการบริหารตามสถานการณ์

⁴⁶ ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ และ วิบูลย์ ไทวณะบุตร, *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*, หน้า 11.

ทฤษฎีการบริหารตามสถานการณ์(Contingency Theory of Management) ⁴⁷พัฒนา มาจากความอิสระที่ว่าองค์กรที่เหมาะสมที่สุดควรจะเป็นองค์กรที่มีโครงสร้างมีระบบที่สอดคล้องกับ สภาพแวดล้อมและสภาพความเป็นจริง

ง) ทฤษฎีองค์การยุคหลังใหม่หรือยุคไร้ระเบียบ

เนื่องจากปัจจุบันปัญหาทุกปัญหามีความสลับซับซ้อนมีตัวแปรมากมายทั้งตัวแปรที่ควบคุม ได้และควบคุมไม่ได้เพราะฉะนั้นเราจะทำงานตามระเบียบตามกฎเกณฑ์ไม่ได้เราต้องใช้การบริหารแบบ นอกกรอบหรือเป็นการสร้างระเบียบใหม่ขึ้นมาใช้ในการบริหารเพื่อให้องค์การมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ

1) การประยุกต์ส่วนประกอบขององค์การ

เฮนรี มินท์เบิร์ก (Henry Mintzberg) ได้กล่าวถึงการแบ่งรูปแบบขององค์การไว้ว่า สามารถแบ่งออกได้หลายวิธีเช่นแบ่งตามลักษณะหน้าที่ขององค์การแบ่งตามภูมิศาสตร์แบ่งตามการจัด ระเบียบภายในแบ่งตามลักษณะกฎหมายที่จัดตั้งองค์การแต่ในความเห็นของเฮนรี มินท์เบิร์กองค์การ ประกอบด้วยส่วนประกอบพื้นฐานสำคัญอยู่5ส่วน⁴⁸คือ

1. ฝ่ายปฏิบัติงานหลักคือสมาชิกองค์การที่ทำหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติงานหลักเช่นการผลิตสินค้า และบริการซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญ

2. นักบริหารระดับสูงคือทำหน้าที่บัญชาการสูงสุดมีหน้าที่สำคัญคือการดูแลให้องค์การทำ หน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นจัดสรรทรัพยากรแก้ไขปัญหาความขัดแย้งประเมินผลการ ทำงานบริหารความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสิ่งแวดล้อมกำหนดนโยบาย

3. นักบริหารระดับกลางทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับ ฝ่ายปฏิบัติงานหลัก

4. ฝ่ายที่ปรึกษาทำหน้าที่วิเคราะห์ปรับปรุงและกำหนดมาตรฐานงานเช่นฝ่ายวิจัยและ พัฒนาฝ่ายให้คำปรึกษา

5. ฝ่ายสนับสนุน

2) รูปแบบขององค์การ

เฮนรี มินท์เบิร์ก (Henry Mintzberg) ได้แบ่งรูปแบบขององค์การโดยใช้หลักการ พิจารณาว่าองค์การมีลักษณะและส่วนประกอบขององค์การเป็นหลักซึ่งแบ่งได้5แบบคือ

⁴⁷ กิตติสุนทร เตียววัฒนาตระกูล ว่าที่ ร.ต., **ทฤษฎีการบริหารการศึกษา**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://portal.in.th/kitsuntorn/pages/1288/> [10 เม.ย. 2554].

⁴⁸ เรื่องเดียวกัน.

1. องค์การแบบเรียบง่ายมีส่วนประกอบสำคัญ 2 ส่วนคือ 1. นักบริหารระดับสูง และ 2. ฝ่ายปฏิบัติงานหลัก เช่น ธุรกิจขนาดย่อม ร้านค้าต่าง ๆ ร้านขายวัสดุก่อสร้าง

2. องค์การแบบระบบราชการแบบเครื่องจักรกล⁴⁹ เป็นไปตามแนวความคิดของแมกซ์ เวเบอร์ คือ องค์การแบบระบบราชการที่มีโครงสร้าง 7 ข้อ ซึ่งมีทั้งหน่วยงานที่เป็นบริษัทเอกชนและภาครัฐบาล เช่น กระทรวง ทบวง กรม กอง โดยจะพิจารณาได้จาก การนำโครงสร้างทั้ง 7 ข้อ มาจับ และมี ส่วนประกอบขององค์การครบถ้วนทั้ง 5 ส่วน

3. องค์การระบบราชการแบบวิชาชีพ⁵⁰ รูปแบบคล้ายกับองค์การระบบราชการแต่มีเงื่อนไข ตรงที่ว่า ฝ่ายปฏิบัติงานหลักจะต้องเป็นผู้ที่ได้รับการอบรม มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ เช่น มหาวิทยาลัย โรงพยาบาล โรงเรียน ซึ่งอาจจะเป็นหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนก็ได้

4. องค์การแบบสาขา มีการแบ่งโครงสร้างระดับกลาง เป็นองค์การย่อยๆ องค์การรูปแบบนี้ ผู้บริหารระดับกลางจะมีความสำคัญมาก เพราะจะต้องเป็นผู้ประสานงานระหว่างสาขากับองค์การแม่ เช่น ธนาคารที่เป็นสาขาการไฟฟ้า องค์การโทรศัพท์ หรือหน่วยงานที่เป็นบริษัทข้ามชาติ ฯลฯ

5. องค์การแบบโครงการ เป็นโครงการที่จัดตั้งขึ้นมา และ ยึดตัวบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ จากหลากหลายสาขาอาชีพ มาทำงานร่วมกัน พอโครงการจบก็ส่งตัวกลับไป เช่น องค์การนาซ่า โครงการพระราชดำริ เป็นต้น

สมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารไว้ 5 ประการ⁵¹ คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนหรือโครงการสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคตให้ตรงเป้าหมายที่ต้องการ โดยกำหนดงานที่จะทำ วิธีการ และ วัตถุประสงค์ของงานนั้นๆ ไว้ล่วงหน้า

2. การแสวงหาและกำหนดตัวบุคคลและอุปกรณ์ (Allocation) หมายถึง การแสวงหา กำหนดตัวบุคคลและวัสดุทุกชนิดที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแผน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ ด้วยดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. การเสริมกำลังบำรุง (Stimulation) หมายถึง การบำรุงขวัญกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลงานดีทั้งปริมาณและคุณภาพ

⁴⁹ ดูรายละเอียดใน สุนทร โคตรบรรเทา, รศ.ดร., หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ปัญญาชน, 2552), หน้า 115-118.

⁵⁰ ดูรายละเอียดใน เรื่องเดียวกัน, หน้า 119-133.

⁵¹ อีระรัตน์ กิจจาร์ักษ์, เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา, (เพชรบูรณ์ : บัณฑิตวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, 2542), (ถ่ายเอกสารเย็บเล่ม), หน้า 67.

4.การประสานงาน(Co-ordination)หมายถึงการจัดให้ผู้แทนของหน่วยงานย่อยทุกหน่วยงานพบปะปรึกษาหารือกันเพื่อให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือทราบเรื่องการปฏิบัติงานของผู้อื่นและเพื่อให้งานสัมพันธ์ไม่ขัดแย้งกันโดยยึดเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก

5.การประเมินผลงาน(Evaluation)หมายถึงการตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกระยะให้ทราบผลการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้ายเพื่อให้ทราบผลการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อการเปรียบเทียบผลงานที่เกิดขึ้นกับผลงานที่ควรจะได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตั้งแต่ต้นเพื่อวางแผนใหม่สำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต

3.ปัจจัยหรือทรัพยากรในการจัดการ(Management Resources)

ปัจจัยทางการจัดการพื้นฐานเป็นที่ทราบกันมานานแล้วว่าเมื่อมีอยู่ 4 ประการที่เรียกว่า 4M's ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และวิธีการดำเนินงาน (Method) การที่จัดให้ปัจจัยทั้ง 4 นี้ เป็นปัจจัยพื้นฐานของการจัดการเนื่องจากการจัดการเกือบทุกอย่างจำเป็นต้องอาศัย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการดำเนินงาน เป็นส่วนสำคัญที่จะขาดเสียมิได้ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานของระบบราชการหรือการจัดการในระบบธุรกิจของเอกชนก็ต้องอาศัยพื้นฐานเหล่านี้⁵²

แม้ว่า ในปัจจุบันได้มีนักวิชาการบางท่านพยายามจะเพิ่มปัจจัยในการจัดการเป็น 6 หรือ 7 ประการบ้างโดยในส่วนใหญ่ที่เสนอว่ามีปัจจัยทางการจัดการ 6 ประการหรือ 6M's⁵³ ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์(Material) วิธีการดำเนินงาน (Method) การตลาด (Market) และเครื่องจักร (Machine) ส่วนนักวิชาการที่เสนอปัจจัยทางการจัดการ 7ประการ⁵⁴ ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์(Material) อำนาจหน้าที่ (Authority) เวลา (Time) ความตั้งใจในการทำงาน (Will) และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ (Facilities) โดยมองเห็นว่า อำนาจหน้าที่ และเวลา เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อการจัดการ เพราะหากบริหารจัดการเวลาไม่เหมาะสมตามประเภทของงานก็จะทำให้ไม่ได้รับประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี ตามความต้องการมีนักวิชาการบางท่านเพิ่มปัจจัยไปถึง9ประการก็มีแต่ปัจจัยทางการจัดการเดิม 4 ประการนั้น ก็ยังเป็นปัจจัยที่ได้รับการยอมรับกันมากที่สุด

⁵² สุพจน์ บุญพิเศษ, ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร, หน้า 7.

⁵³ สมาน รังสิโยภักษ์ และ สุธี สุทธิสมบุรณ์, หลักการบริหารเบื้องต้น, หน้า 23.

⁵⁴ เอกวิทย์ มณีธร, ผศ., ว่าที่ ร.ต., ดร., ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร/การจัดการ, หน้า 8.

4. ทักษะด้านการจัดการ (Management Skills)

งานของฝ่ายจัดการหรือฝ่ายบริหารจำเป็นต้องอาศัยทักษะในการดำเนินการเป็นอย่างยิ่งไม่ว่าจะเป็นการจัดการงานทางธุรกิจสถานศึกษาโรงพยาบาลก็ตามล้วนแล้วต้องการการจัดการที่ดีฝ่ายจัดการมักจะกล่าวว่าเขาจะประสบความสำเร็จเมื่อเขาสามารถทำให้บุคคลที่ร่วมงานซึ่งมีความชำนาญหรือความสามารถในเรื่องต่าง ๆ กันนั้นร่วมแรงร่วมใจกันทำงานในองค์กรด้วยความราบรื่นหน้าที่สำคัญของฝ่ายจัดการคือความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ไมตรีการประสานงานการประนีประนอมการประเมินความคิดเห็นต่าง ๆ และนำความสามารถพิเศษของสมาชิกในองค์กรเพื่อให้ทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ซึ่งหน้าที่ดังกล่าวฝ่ายจัดการสามารถพัฒนาและสร้างขึ้นได้ทักษะที่จำเป็นที่ควรปลูกฝังและพัฒนาแก่ฝ่ายจัดการ⁵⁵คือ

1. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) เป็นการมุ่งหมายให้ฝ่ายจัดการมีความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการทำงานที่ใช้ฝีมือ⁵⁶หรือที่องรีฟาโยล (Henri Fayol) ได้กล่าวว่าเป็นเรื่องของการผลิตเป็นเรื่องของความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาอาชีพการจัดการระดับต้น (Lower Management) จำเป็นต้องมีความสามารถด้านนี้มากเพื่อสามารถเป็นที่ปรึกษาและสาธิตวิธีการต่างๆ ให้คนงานในกลุ่มที่ตนรับผิดชอบได้เรียนรู้ทั้งนี้เพราะคนงานที่อยู่ในระดับนี้จะทำงานเกี่ยวกับการใช้ฝีมือสำหรับการจัดการระดับกลาง (Middle Management) และการจัดการระดับสูง (Top Management) ต้องการทักษะด้านเทคนิคน้อยลงตามลำดับทั้งนี้เพราะพนักงานที่ตนต้องเกี่ยวข้องด้วยจะต้องทำงานระดับสูงขึ้นไป

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill) งานด้านการจัดการทำกับมนุษย์โดยตรงฉะนั้นการที่จะทำให้บุคคลที่ร่วมงานกันอยู่ร่วมมือในการทำงานจำเป็นต้องเข้าใจเรื่องราวมนุษย์เป็นอย่างดีเข้าใจถึงสาเหตุต่างๆ ที่ผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในรูปต่างๆ มีความสามารถในการใช้วิธีการต่างๆ ใจให้สมาชิกในองค์กรอยากทำงานมีวิธีการที่สามารถโน้มน้าวเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลที่ร่วมงานให้มีทิศทางที่พึงประสงค์⁵⁷ ฉะนั้นทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ฝ่ายจัดการทุกระดับจำเป็นต้องปลูกฝังและพัฒนาขึ้นเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจอย่างดีจากสมาชิกในองค์กรที่ตนรับผิดชอบ

3. ทักษะด้านความคิด (Conceptual Skill) ทักษะด้านนี้เกี่ยวกับความสามารถในการมององค์กรในภาพรวมเป็นการพิจารณาหน้าที่ต่างๆ ในองค์กรและผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีต่อองค์กรไม่ว่าจะเป็นการแปรเปลี่ยนทางด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมืองเพราะสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญต่อกระบวนการตัดสินใจของฝ่ายจัดการเป็นอย่างยิ่งทั้งนี้เพราะข่ายงานขององค์กรมี

⁵⁵ ดูรายละเอียดใน พยอม วงศ์สารศรี, องค์กรและการจัดการ, หน้า 37-58.

⁵⁶ ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ และ วิบูลย์ ไตวณะบุตร, หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา, หน้า 58.

⁵⁷ เรื่องเดียวกัน, หน้า 57-58.

ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องซึ่งกันและกันอาทินโยบายการตลาดเปลี่ยนแปลงไปจะส่งผลกระทบต่อฝ่ายผลิต ฝ่ายบุคคลและฝ่ายการเงินตามมาด้วยทักษะด้านความคิดนี้จำเป็นต้องอาศัยความสามารถในการคิด วิเคราะห์คิดวิจารณ์ญาณและคิดริเริ่มสร้างสรรค์ฉะนั้นผู้จัดการระดับสูง (Top Management) จำเป็นต้องพัฒนาทักษะนี้ในระดับสูงคือทักษะด้านความคิดและลดหลั่นน้อยลงตามลำดับ

จากแนวความคิดทฤษฎีทางการจัดการที่ผ่านมาพอสรุปได้ว่าการจัดการเป็นภารกิจและ กระบวนการของผู้บริหารในการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่างๆจัดการองค์การและการใช้ทรัพยากรต่างๆ ประสานให้เกิดความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามแนวคิดทฤษฎีทางการจัดการมีสาระสำคัญและขั้นตอนคล้ายคลึงกันผู้นำองค์การควร ตัดสินใจเลือกแนวคิดที่เห็นว่าดีที่สุดไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การของตนหรือต่อการทำงานของ ตนเป็นสำคัญ

2.2 แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชบรมนาถบพิตรทรงพระราชทานแนวปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักให้กับประชาชนดำเนินชีวิตเป็นที่รู้จักกันทั้งในและต่างประเทศโดยมีภาครัฐ สนับสนุนส่งเสริมในการใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในจังหวัดศรีสะเกษมีบ้านและวัดใช้ปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักดำเนินชีวิตเป็นจำนวนมากดังนั้นในบทนี้ผู้วิจัยจะแนวคิดปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงดังประเด็นต่อไปนี้

เศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำรัส ชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดนานกว่า25ปีตั้งแต่ก่อนเกิดวิกฤติการณ์ ทางเศรษฐกิจและเมื่อภายหลังได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการแก้ไขเพื่อให้รอดพ้นและสามารถดำรงอยู่ได้ อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ

2.2.1 ความหมายปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานเนื่องในวโรกาสวันเฉลิมพระ ชนมพรรษาณศาลาดุสิตาลัยสวนจิตรลดาพระราชวังดุสิตเมื่อวันที่4ธันวาคม2541ว่า...เศรษฐกิจ พอเพียงนั้นเขาตีความว่าเป็นเศรษฐกิจชุมชนหมายความว่าให้พอเพียงในหมู่บ้านหรือในท้องถิ่นให้ สามารถที่จะมีพอกินเริ่มด้วยพอกินพอกินพอกินนี้ได้พูดมาหลายปี10กว่าปีมาแล้วให้พอกินพอกินแต่ ว่าพอกินพอกินนี้เป็นเพียงเริ่มต้นของเศรษฐกิจเมื่อปีที่แล้วบอกว่าถ้าพอกินพอกินคือพอกินพอกินของ

ตัวเออนั้นไม่ใช่เศรษฐกิจพอเพียงเป็นเศรษฐกิจสมัยทันสมัยนั้นเป็นเศรษฐกิจพอเพียงเหมือนกันแต่
ว่าค่อยๆพัฒนาขึ้นมา...⁵⁸

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถานพ.ศ.2542 ได้ให้ความหมายคำว่าปรัชญาหมายถึงวิชาว่า
ด้วยหลักแห่งความรู้และความจริง⁵⁹

กรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า เศรษฐกิจพอเพียง
หมายถึงการดำเนินชีวิตการมีเศรษฐกิจพอมีพอกินสามารถเลี้ยงดูอุปโภคบริโภคตนเองโดยให้มีความเหมาะสม
เพียงพอกับความต้องการของตนเองได้⁶⁰

ฉัตรทิพย์ นาถสุภา ให้ความหมายไว้ว่าเศรษฐกิจพอเพียงอาจมองได้เป็น2ด้านคือมองอย่าง
วัตถุวิสัย

1.มองอย่างวัตถุวิสัยมองภายนอกคือต้องมีกินมีใช้มีปัจจัยสี่เพียงพอที่เราพูดว่าพอสมควร
กับอัตรภาพซึ่งใกล้เคียงกับคำว่าพึ่งตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ

2.ส่วนความหมายด้านจิตวิสัยหรือด้านจิตใจภายในคือคนจะมีความรู้สึกเพียงพอไม่เท่ากัน
บางคนมีเป็นล้านก็ไม่พอบางคนมีนิดเดียวก็พอเป็นการเพียงพอทางจิต”

ถ้าสรุปอย่างสั้นที่สุดคำว่าเศรษฐกิจพอเพียงก็คือการมีชีวิตอยู่อย่างพอดีนั่นเองเมื่อพอดิ
แล้วต่อไปจะขยับขยายให้มากขึ้นอีกก็ได้ขอเพียงแต่ต้องหามาได้โดยถูกต้องชอบธรรมเป็นลำดับศึกษา
ระบบเศรษฐกิจของชุมชนไทยในอดีตว่าเป็นระบบเศรษฐกิจแบบพอยังชีพผลิตพืชผลพืชพันธุ์ไว้เพื่อกิน
เพื่อใช้เองไม่มีระบบการพึ่งพิงสังคมภายนอกมีความผูกพันกันสูงช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีความ
พอเพียงในตนเองนับถือระบบเครือญาติเป็นสำคัญและไม่มีการแบ่งชนชั้นกันเป็นต้น⁶¹

สุเมธ ตันติเวชกุล ให้ความหมายไว้ว่าเศรษฐกิจพอเพียงหมายถึงความสามารถของชุมชน
เมืองรัฐประเทศหรือภูมิภาคในการผลิตสินค้าและบริการทุกชนิดเพื่อเลี้ยงสังคมนั้นๆได้โดยไม่ต้องพึ่ง
ปัจจัยต่างๆที่ตนไม่ได้เป็นเจ้าของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับบุคคลนั้นคือความสามารถในการดำรงชีวิต
ได้อย่างไม่เดือดร้อนมีความเป็นอยู่อย่างประมาณตนตามฐานะตามอัตรภาพและที่สำคัญคือไม่หลงไหล

⁵⁸ ธรรมรักษ์ การพิศิษฐ์, วิวัฒนาการการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย
ในห้าทศวรรษ, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2547), หน้า 77.

⁵⁹ ราชบัณฑิตสถาน, พจนานุกรมราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2542 , (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์
พับลิเคชั่นส์, 2546), หน้า 668.

⁶⁰ กรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย, เศรษฐกิจชุมชนพึ่งพาตนเอง : แนวคิดและยุทธศาสตร์,
(กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่นกรมการปกครอง, 2541), หน้า 4.

⁶¹ ฉัตรทิพย์ นาถสุภา, เศรษฐกิจหมู่บ้านไทยในอดีต, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทสำนักพิมพ์สร้างสรรค์,
2540), หน้า 1.

ไปตามกระแสของวัตถุนิยมมีอิสรภาพเสรีภาพไม่มีพันธนาการอยู่กับสิ่งใดโดยสรุปคือหันกลับมายึดเส้นทางสายกลางในการดำรงชีวิตเศรษฐกิจพอเพียงคือการวางรากฐานอันมั่นคงและยั่งยืนของชีวิต⁶²

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้สรุปความหมายของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงว่า “เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาชี้ถึงแนวทางการดำรงอยู่และการปฏิบัติของประชาชนทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัวระดับชุมชนจนถึงระดับรัฐทั้งในการพัฒนาและการบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลางโดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ความพอเพียงหมายถึงความพอประมาณความมีเหตุผลรวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใดๆอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในทั้งนี้จะต้องอาศัยความรู้ความรอบคอบและความระมัดระวังในการนำวิชาการต่างๆมาใช้ในการวางแผนและการดำเนินงานทุกขั้นตอนและขณะเดียวกันจะร้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่รัฐนักทฤษฎีและนักธุรกิจทุกระดับให้มีสำนึกในคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริตและให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสมดำเนินชีวิตด้วยความอดทนความเพียรมีสติปัญญาและความรอบคอบเพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งด้านวัตถุสังคมสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี”⁶³

ประเวศ วะสี ได้กล่าวไว้ว่าเป็นแนวคิดแบบเศรษฐกิจพอเพียงคือเศรษฐกิจพอเพียงมีความหมายอย่างเดียวกันหรือเหมือนกันกับเศรษฐกิจสมดุลเศรษฐกิจบูรณาการเศรษฐกิจศีลธรรมเศรษฐกิจพื้นฐานและเศรษฐกิจชุมชนโดยในส่วนของเศรษฐกิจพื้นฐานนั้นหมายถึงเศรษฐกิจที่คำนึงถึงการทะนุบำรุงพื้นฐานของตัวให้เข้มแข็งทั้งทางสังคมวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและเศรษฐกิจพื้นฐานของสังคมก็คือเศรษฐกิจชุมชนเพราะฉะนั้นเศรษฐกิจพื้นฐานกับเศรษฐกิจชุมชนคืออย่างเดียวกันหัวใจของเศรษฐกิจพื้นฐานหรือเศรษฐกิจชุมชนอยู่ที่การรวมตัวของชาวบ้านในการทำอาชีพต่างๆเช่นเกษตรกรรมกรแปรรูปอาหารงานหัตถกรรมธุรกิจชุมชนศูนย์การแพทย์แผนไทยกองทุนชุมชนเพื่อเป็นการเพิ่มทุนทุกทางพร้อมกันคือทุนทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมทุนทางสิ่งแวดล้อมทุนทางเศรษฐกิจ⁶⁴

พิศิษฐ์ ใจทยักัง,ดร.ได้กล่าวไว้ในหนังสือ “209 คำสอนพ่อเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งเป็นหนังสือเฉลิมพระเกียรติเฉลิมฉลองพระชนมายุ 81 พรรษา ได้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมพระราชดำรัสเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงได้กล่าวไว้ว่าเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาชี้ถึงแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติของประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ครอบครัวชุมชนจนถึงระดับรัฐทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทาง

⁶² สุเมธ ตันติเวชกุล, **ใต้เบื้องพระยุคลบาท**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มติชน, 2544), หน้า 12.

⁶³ คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, **ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง** (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550), หน้า 34.

⁶⁴ ประเวศ วะสี, **ปาฐกถาปวยอรรถาธิบายยุทธศาสตร์ชาติเพื่อความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ สังคม และศีลธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์หมอชาวบ้าน, 2541), หน้า 43.

สายกลางโดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อยุคโลกาภิวัตน์ความพอเพียงหมายถึงความพอประมาณความมีเหตุผลรวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้จะต้องอาศัยความรอบรู้ความรอบคอบและความระมัดระวังยิ่งในการนำวิชาการต่างๆมาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอนและขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานทางจิตใจของคนในชาติโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่รัฐนักทฤษฎีและนักธุรกิจในทุกระดับให้มีสำนึกในคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริตและให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสมดำเนินชีวิตด้วยความอดทนความเพียรมีสติปัญญและความรอบคอบเพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งด้านวัตถุสังคมสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี⁶⁵

สุรีพร เอี้ยวถาวร ได้ให้ความหมายของคำว่าเศรษฐกิจพอเพียงหมายถึงแนวทางการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติตนตามที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมีพระราชดำรัสชี้แนะพสกนิกรชาวไทยเป็นการพัฒนาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลางและความไม่ประมาทโดยคำนึงถึงความพอประมาณความมีเหตุผลมีการเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจให้มีสำนึกในคุณธรรมความซื่อสัตย์ให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสมดำรงชีวิตด้วยความอดทนความเพียรมีสติปัญญาเพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน⁶⁶

ถวัลย์ มาศจรัส ได้ให้ความหมายของเศรษฐกิจพอเพียงว่าหมายถึงความพอประมาณความมีเหตุผลรวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในโดยที่จะต้องอาศัยความรอบรู้ความรอบคอบรวมถึงความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่างๆมาประยุกต์ใช้⁶⁷

ปรียานุช พิบูลสรารุช ,ดร.ได้กล่าวถึงความหมายของเศรษฐกิจพอเพียงไว้ว่าปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางการดำเนินชีวิตที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลางและความไม่ประมาทโดยคำนึงถึงความพอประมาณความมีเหตุผลการสร้างภูมิคุ้มกันในตัวตลอดจนใช้ความรู้และ

⁶⁵ พิเศษ โจทย์กึ่ง, ดร., 209 คำสอนพ่อเศรษฐกิจพอเพียง, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, 2551), หน้า 243.

⁶⁶ สุรีพร เอี้ยวถาวร, “การบูรณาการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการเรียนรู้ : กรณีศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศหอวัง นนทบุรี”, ปริญญาานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2550), หน้า 10.

⁶⁷ ถวัลย์ มาศจรัส, นโยบาย ครม. ณ. ผู้เฒ่า เน้นคืนสู่ภูมิปัญญาของมาตุภูมิ “ซูปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คุณธรรม ความโปร่งใส”, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปริทัศน์การศึกษาไทย, 2549), หน้า 6 – 14.

คุณธรรมเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตการป้องกันให้รอดพ้นจากวิกฤติและให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ⁶⁸

อำพน กิตติอำพน,ดร.ได้ให้ความหมายของเศรษฐกิจพอเพียงหมายถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผลรวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก⁶⁹

Avery, G.C.,ได้ให้ทัศนะว่าปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงคือการถูกนำมาใช้โดย พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่9ได้ทรงนำมาเป็นแนวทางสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนเพื่อรับมือกับการ ความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่จะเกิดขึ้นอันเนื่องมาจากโลกาภิวัตน์ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเกิดจากการเฝ้าสังเกตโดยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชตลอด58ปีของ พระองค์ที่ครองราชย์นอกจากนี้ยังได้ระบุหลักการนี้ว่าได้นั้นถึงทางสายกลางที่เป็นเส้นทางหลักสู่การ เอาชนะอุปสรรคต่างๆในการดำเนินชีวิตของคนไทยไม่ว่าจะเป็นในครอบครัวธุรกิจและในชุมชน โดยเฉพาะหลังจากวิกฤตเศรษฐกิจเอเชียในปี2540ที่องค์กรธุรกิจจำนวนมากในประเทศไทยได้ ล้มละลายพระเจ้าอยู่หัวยังได้ทรงเน้นย้ำถึงแนวทางของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นวิธีการกู้ วิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจให้กลับคืนมาสู่ความยั่งยืนได้อีกครั้งหนึ่ง⁷⁰

Fernando Kleiman หัวหน้าสำนักงานเลขาธิการเศรษฐกิจสมานฉันท์แห่งชาติประเทศ บราซิลได้ให้ทัศนะว่าอยากเห็นการแปลเนื้อหาของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นภาษาโปรตุเกส เพื่อที่จะได้อภิปรายกันอย่างกว้างขวางโดยเฉพาะอย่างยิ่งหากมีชาวไทยที่ทำงานด้านเศรษฐกิจพอเพียง ไปยังประเทศบราซิลเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพราะการขับเคลื่อนของทั้ง2แนวทางนี้ต่างก็มี เอกลักษณะบางอย่างที่เป็นไปเพื่อการสร้างโลกใหม่ท่านเห็นว่าหลักการบริโภคนิยมพอประมาณใน เศรษฐกิจพอเพียงเชื่อมโยงกับแนวทางของเศรษฐกิจสมานฉันท์อยู่2ประการคือเรื่องการจัดสรรผลผลิต อย่างเป็นธรรมที่บุคคลหนึ่งๆสามารถจะเข้าถึงปัจจัยพื้นฐานเพื่อการบริโภคใช้สอยไม่เน้นเรื่องการ บริโภคของหรูหราฟุ่มเฟือยซึ่งจัดว่าเป็นวัฒนธรรมของการบริโภคในแบบยั่งยืนที่มีความสอดคล้องกับ เศรษฐกิจสมานฉันท์ในอีกประการหนึ่งคือขบวนการเคลื่อนไหวในเรื่องการค้าที่เป็นธรรมในเวที นานาชาติได้มีถ้อยแถลงในทำนองเดียวกันว่า“ท่านไม่จำเป็นต้องมีเกินกว่าที่จำเป็นและท่านไม่ จำเป็นต้องให้มากกว่าที่มี”

⁶⁸ ปรียานุช พิบูลสรารุช, ดร., การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 2 (ฉบับปรับปรุง), (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์, 2550), หน้า 3.

⁶⁹ อำพน กิตติอำพน, ดร., ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับสังคมไทย, (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ : บริษัทเพชรรุ่งการพิมพ์, 2550), หน้า 14.

⁷⁰ Avery, G.C., Leadership for sustainable futures : Achieving success in a competitive world, Cheltenham, (UK and Northampton, MA, USA : Edward Elgar, 2005), p. 12.

ฉะนั้นสิ่งที่พึงทำในเวลานี้คือนำเอาทุกๆแนวการริเริ่มดังกล่าวมาวางรวมไว้ตรงหน้าแล้วพิจารณาว่าจะสามารถผนึกความเข้มแข็งของทางเลือกที่แท้จริงต่อพัฒนาการของระบบทุนที่กำลังสร้างปัญหาในประเทศบราซิลเพราะว่าระบบดังกล่าวนี้ไม่ได้ช่วยแก้ไขปัญหาของประเทศแต่กลับทำให้ปัญหาหยั่งรากลึกมากขึ้น⁷¹

Phrasomchoke Mongsawad กล่าวถึงปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งพระราชทานโดยสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชว่าปรัชญานี้แนะแนวทางให้ประชาชนใช้ชีวิตอยู่บนทางสายกลางแนวคิดของเศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำไปใช้ได้ตั้งแต่ระดับบุคคลระดับชุมชนและระดับชาติอันมีจุดเด่นอยู่ที่การใช้ชีวิตอย่างสมดุลหัวใจหลัก3อย่างได้แก่ความรู้จักพอดีความมีเหตุผลและการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับชีวิตควบคู่ไปกับความดีงามและความรู้ความสามารถสามารถนำไปใช้ในสังคมทุกระดับนอกจากนี้ยังช่วยขจัดความขัดแย้งในปัจจุบันทั้งประเด็นระดับสถาบันการรักษาสิ่งแวดล้อมการเป็นมนุษย์ที่ดีและบทบาทหน้าที่ของรัฐบาล⁷²

Wanasilp, Wanakiti&Nantarat Tangvitoontham ได้กล่าวว่าปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประกอบด้วย 3 ห่วง 2 เงื่อนไขคือ

- 1) ความพอประมาณ (moderation) หมายถึง ความพอดีไม่มากเกินไปและไม่น้อยเกินไป (หลุดพ้นจากความโลภที่ชักนำให้เกิดความต้องการไม่สิ้นสุดจนขาดสติและเบียดเบียนผู้อื่น)
- 2) ความมีเหตุผล (reasonableness) หมายถึง การตัดสินใจที่ผ่านการไตร่ตรองด้วยเหตุผลและข้อมูลอย่างรอบคอบและรอบด้านเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดในภายหลังทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงผลกระทบสั้นและระยะยาวทั้งผลที่เกิดกับตัวเองและกับผู้อื่นเกี่ยวข้องและ
- 3)การมีภูมิคุ้มกัน (self-immunity) หมายถึง การเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตโดยพยายามหาทางป้องกันผลเชิงลบการเสริมสร้างพลังด้านทานผลกระทบการแสวงหาแนวทางลดผลกระทบการเปลี่ยนผลกระทบเป็นโอกาสและการปรับตัวเพื่อให้สามารถอยู่ได้ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป⁷³

⁷¹ Fernando Kleiman, คุณเฟอร์นันโด ไคลแมน, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.rsunews.net/Green/SufficiencyEconomyNetwork/Gpage.htm> [20 ก.พ. 2561].

⁷² Phrasomchoke Mongsawad, **Sufficiency economy : A contribution to development theory**, (Proceedings of World Academy of Science : Engineering and Technology, 2007), p. 181.

⁷³ Wanasilp, Wanakiti & Nantarat Tangvitoontham. (2015.) **The Relationship between the Understanding of Philosophy of Sufficiency Economy and the Living Standard : The Case Study of Sufficiency Economy Community in Lower Northern Region of Thailand**. International Journal of Business and Economic Development, 3(1), 87-95.

กล่าวได้ว่า หลักแนวคิดทั้งนักวิชาการของไทยและนักคิดชาวตะวันตกกล่าวได้ว่าในยุคสังคมปัจจุบันมีการนำเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างแพร่หลายและกว้างขวางในหลายประเทศทั่วโลกสามารถนำไปปรับใช้ได้เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชากรในประเทศของตนในยุคที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในหลายประเทศที่จะต้องนำเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับใช้เพื่อให้ประเทศของตนเกิดความพอดีพอเพียงรวมถึงปากท้องของประชาชนในประเทศปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนั้นเป็นหลักสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินชีวิตในทางสายกลางซึ่งมีหลักต่างๆเพื่อให้ดำเนินชีวิตในทางที่ถูกต้องตามหลักโดยมีที่ยึดในการใช้ชีวิตแบบพอเพียงได้อย่างสมบูรณ์และถูกต้องและอีกอย่างหนึ่งนั้นสังคมไทยส่วนใหญ่เป็นสังคมเกษตรกรรมเป็นหลักเกือบทั้งประเทศเลยซึ่งเป็นการสอดคล้องกับหลักของปรัชญาเศรษฐกิจได้เป็นอย่างดีในการดำเนินชีวิตประจำวัน

2.2.2 ประเภทของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ศรัทธาธิป มาประสพ ได้อธิบายถึงกรอบแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไว้ว่ากรอบแนวคิดมี 3 องค์ประกอบหลักคือ⁷⁴

1) ความพอประมาณประกอบไปด้วย

- การมีคุณธรรมที่ถูกต้องตั้งงามการรู้จักตัวเองแบ่งปันไม่เอาเปรียบคนอื่นไม่เอาเปรียบธรรมชาติคุณธรรมนำชีวิตนำธุรกิจการงานไม่เอาเงินนำหน้าปัญญาตามหลัง
- การรู้จักตัวเองรู้จักรักเหง้าภูมิใจเชื่อมั่นรู้คุณค่าที่มาจากตนเองเอกลักษณ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นภูมิใจในกำพิถินฐานบ้านเกิดรากเหง้าเผ่าพันธุ์บรรพบุรุษภูมิใจในของกินของใช้พื้นบ้านกินอยู่แบบไทยๆวิถีไทยเข้าถึงคุณค่ามากกว่ายึดติดรูปแบบ
- มีชีวิตเรียบง่ายพออยู่พอกินพอใช้ไม่หน้าใหญ่ไหลตามกระแสรู้กาลและเทศะมีความสุขตามอัตภาพขนาดปริมาณที่พอดีไม่มากเกินไปไม่ใหญ่เกินไปไม่ติดแบรนด์คิดแต่สร้างภาพไม่ไหลตามกระแสตามโฆษณาบ้าบริโภค

2) เป็นผู้มีเหตุผลประกอบด้วย

- การมีหลักวิชากินอยู่อย่างมีข้อมูลอย่างมีคุณภาพตัดสินใจด้วยข้อมูลความรู้“รู้เขารู้เรา”รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงไม่ทำตามๆกันรู้ตัวเองรู้ท้องถิ่นรู้ศักยภาพรู้“ทุนชุมชน”รู้ปัญหารู้โลกาภิวัตน์แสวงหาความรู้ศึกษาในระดับสูงขึ้นตามศักยภาพของตนเอง

⁷⁴ ศรัทธาธิป มาประสพ, “การจัดการขยะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551), หน้า 17-18.

-การมีแผนมีแผนชีวิตครอบครัวแผนชุมชนแผนยุทธศาสตร์แผนงานองค์กรแผนงบประมาณครอบครัวรายรับรายจ่ายหนี้/สินแผนการลงทุนแผนเศรษฐกิจพอเพียง

- การเป็นมืออาชีพคุณภาพมั่นคงยั่งยืน“อิทธิบาท4”(ฉันทะวิริยะจิตตะวิมังสา)ใจรักรู้จริงรู้รอบรู้ลึกทำดีมีคุณภาพด้วยความสม่ำเสมอ

3) มีภูมิคุ้มกันที่ดีประกอบด้วย

-การมีระบบชีวิตที่ดีครอบครัวอบอุ่นมีความมั่นคงในชีวิตลูกได้รับการเลี้ยงดูที่ดีลูกมีการศึกษาที่ดี

-การมีระบบเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นที่ดีชุมชนเข้มแข็งมีระบบเศรษฐกิจชุมชนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายชุมชนเครือข่ายเศรษฐกิจชุมชนวิสาหกิจชุมชนเกษตรผสมผสานสหกรณ์SMEs เน้นการผลิตเพื่อบริโภคในท้องถิ่นก่อนพึ่งตลาดภายนอกหรือส่งออก

-มีระบบการจัดการองค์กรที่ดีองค์กรหน่วยงานรัฐเอกชนรัฐวิสาหกิจมีธรรมาภิบาล บริหารระบบการจัดการที่ดีมีผู้นำและผู้ตามที่ดีผู้นำสร้างแรงบันดาลใจทำให้ทุกคนใจดีใจกว้างใจสู้ใจถึง (เข้าใจ-เข้าใจ)

รงค์ ประพันธ์พงศ์ ได้ให้คำนิยามเศรษฐกิจพอเพียงประกอบด้วย3คุณลักษณะที่เป็นห่วงสอดคล้องประสานกันเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติซึ่งได้แก่⁷⁵

1)ความพอประมาณหมายถึงความพอดีไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไปโดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่นเช่นการผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ

2)ความมีเหตุผลหมายถึงการตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้นจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผลโดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการทำนั้นๆอย่างรอบคอบ

3)การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวหมายถึงการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

จรัญจันท์ ลักษณะ ได้กล่าวสรุปถึงความหมายของเศรษฐกิจพอเพียงว่าหลักการของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) เปรียบเสมือนเครื่องยนต์ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้และสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1.ความพอประมาณ (Moderation) หมายถึง ความสามารถในการควบคุมความรู้สึกนึกคิดความปรารถนาและพฤติกรรมตลอดจนการประพฤติปฏิบัติอยู่ในขอบเขตอันมีเหตุผลโดยมี

⁷⁵ รงค์ ประพันธ์พงศ์, เศรษฐกิจพอเพียงและทฤษฎีใหม่, (กรุงเทพมหานคร : สถาพรบุ๊คส์, 2559), หน้า 34.

ลักษณะที่เป็นนามธรรมอยู่มากและสามารถยืดหยุ่นเปลี่ยนแปลงได้ตามกรณีซึ่งความพอประมาณอาจหมายถึงระดับปานกลาง

2. ความมีเหตุผล(Reasonableness)หมายถึงเป็นหลักที่มีความคิดลึกซึ้งซึ่งเป็นความมีเหตุผลที่มีผลที่ยืดคนชุมชนและประเทศชาติเป็นคดคู้กลางซึ่งอาจจะต้องพิจารณาปัจจัยรอบด้านตัวอย่างเช่น เศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมความอิสระเสรีการพึ่งพาตนเองได้ ฯลฯ

3. การมีภูมิคุ้มกัน(Immunity)หมายถึงการมีสภาพที่พร้อมต่อการถูกระทบจากสิ่งเร้าต่างๆกล่าวคือ“การมีภูมิคุ้มกัน”เป็นศัพท์ทางการแพทย์ที่ถูกนำมาอธิบายถึงสภาพร่างกายที่สามารถต้านทานเชื้อโรคที่เข้าร่างกายโดยมีการสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อที่จะลดหรือควบคุมความเสี่ยง(Risk)ต่อปัจจัยที่เข้ามากระทบไม่ให้เกิดปัญหาหรืออุปสรรคจนต้องเกิดความสูญเสียตามมาดังนั้นการสร้างภูมิคุ้มกันจึงเป็นกระบวนการป้องกันตนเองเพื่อควบคุมความเสี่ยงด้วยวิธีการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยความเสี่ยงนั้น⁷⁶

สรุทธิ์ จันสุข,ดร.ได้กำหนดประเภทของเศรษฐกิจพอเพียงออกไว้ตามลักษณะการจับต้องได้และตามระดับพฤติกรรมแสดงออกของบุคคลได้แก่

1. เศรษฐกิจพอเพียงตามลักษณะการจับต้องได้แยกออกได้เป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

1.1 ลักษณะเศรษฐกิจพอเพียงอย่างวัตถุวิสัยคือต้องมีกินมีใช้มีปัจจัยสี่ที่เพียงพอพอสมควรกับอัตภาพตรงกันกับการพึ่งตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ

1.2 เศรษฐกิจพอเพียงอย่างจิตวิสัยคือมีความรู้สึกเพียงพอพอในความรู้สึกบางคนมีเป็นล้านก็ไม่พอบางคนมีนิดเดียวก็พอเป็นการพอเพียงทางจิตใช้ทรัพยากรเพื่อดำรงอยู่เท่านั้น

2. เศรษฐกิจพอเพียงตามระดับพฤติกรรมแสดงออกของบุคคลเป็นการจำแนกเศรษฐกิจพอเพียงตามระดับของผลที่แสดงออกจากพฤติกรรมของบุคคลซึ่งแยกออกได้เป็น 3ระดับได้แก่

2.1 เศรษฐกิจพอเพียงระดับจิตสำนึก เกิดขึ้นจากการที่สมาชิกชุมชนแต่ละคนตระหนักถึงความสุขและความพอใจในการใช้ชีวิตอย่างพอดีรู้สึกถึงความพอเพียงในการดำเนินชีวิตอย่างสมณะประกอบสัมมาอาชีพหาเลี้ยงตนเองได้อย่างถูกต้องไม่ตออยากไม่โลภที่ต้องตักตวงไม่เบียดเบียนผู้อื่นจนเกินความจำเป็นคิดเผื่อแบ่งปันยังสมาชิกคนอื่นๆในชุมชนด้วยอย่างไรก็ตามระดับความพอเพียงของสมาชิกแต่ละคนไม่เท่าเทียมกันแต่สมาชิกทุกคนที่ดำเนินชีวิตตามหลักการเศรษฐกิจพอเพียงเห็นสอดคล้องกันในการยึดมั่นในหลักการสำคัญคือหลักการใช้ชีวิตบนพื้นฐานของการรู้จักตนเองรู้จักพัฒนาตนเองด้านการทำจิตใจให้ผ่องใสด้วยความเจริญใจและมีความเย็นใจอยู่เป็น

⁷⁶ จรัญ จันทรลักษณ์, **ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับความสุขมวลชนและการเกสรยั่งยืน**, (กรุงเทพมหานคร : สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2549), หน้า 9.

ประจำอย่างต่อเนื่องหลักการคิดพึ่งพาตนเองและพึ่งพากันและกันในการดำเนินกิจกรรมต่างๆเมื่อมีปัญหามาจากการดำเนินชีวิตก็สามารถใช้สติปัญญาไตร่ตรองหาสาเหตุของปัญหาและแก้ไขไปตามเหตุและตัวชี้วัดด้วยความสามารถและศักยภาพที่ชุมชนมีอยู่ด้วยการปรึกษาหารือที่ถ้อยอาศัยช่วยเหลือซึ่งกันและกันในชุมชนก่อนคิดพึ่งพาอาศัยผู้อื่นและหลักการใช้ชีวิตอย่างพอเพียงรู้จักกลดกิเลสความต้องการของตนเองลงเพื่อให้เหลือแรงกำลังและเวลาที่เพียงพอในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ประโยชน์แก่ส่วนรวมให้มากขึ้น

2.2 เศรษฐกิจพอเพียงระดับปฏิบัติ เป็นการนำหลักการแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้กับสมาชิกในชุมชนโดยยึดหลักของการพึ่งตนเองให้ได้ในระดับครอบครัวก่อนมีการบริหารจัดการครอบครัวอย่างพอดีประหยัดไม่ฟุ่มเฟือยโดยสมาชิกแต่ละคนต้องรู้จักตนเองโดยรู้ข้อมูลรายรับและรายจ่ายในครอบครัวรู้จักการรักษาระดับการใช้จ่ายของตนไม่ให้เกินหนี้หรือเป็นหนี้ให้เกิดผลในการสร้างภูมิคุ้มกันโดยไม่ทำให้ครอบครัวเดือดร้อนรู้จักนำเอาศักยภาพที่มีอยู่ในตนเองออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ที่สุดโดยเฉพาะความสามารถพึ่งตนเองในเรื่องปัจจัยสี่เมื่อพึ่งตนเองด้านปัจจัยสี่ได้แล้วสมาชิกทุกคนควรพัฒนาตนเองให้สามารถอยู่ได้อย่างพอเพียงคือดำเนินชีวิตโดยยึดหลักทางสายกลางตามหลักมัชฌิมาปฏิปทาของพระพุทธศาสนาให้ตนเองอยู่ได้อย่างสมดุลมีความสุขที่แท้โดยไม่รู้สึกลำบากแค้นไม่คิดเบียดเบียนตนเองเบียดเบียนสิ่งแวดล้อมดำเนินชีวิตให้มุ่งทำการเกษตรแบบพออยู่พอกินปลูกพืชไว้กินเองก่อนหากเหลือจึงขายและขยายพันธุ์สนับสนุนให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกแทนการใช้เทคโนโลยีอยู่ร่วมกันอย่างเอื้ออาทรมีความคิดที่แจกจ่ายแบ่งปันไปให้ผู้อื่นซึ่งทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมที่ดีลดความเห็นแก่ตัวและสร้างความพอเพียงให้เกิดขึ้นในจิตใจสามารถทำให้สมาชิกมีทรัพยากรใช้หมุนเวียนได้ตลอดทั้งปีอย่างพอเพียงเก็บไว้เพื่อยังชีพมีจิตใจคำนึงถึงการแบ่งปันกันให้เกิดการรวมกลุ่มทางสังคมสร้างเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงให้สมาชิกรู้จักพัฒนานตนเองโดยการเรียนรู้จากธรรมชาติและประสบการณ์ของตนหรือจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ทุกคนช่วยกันพัฒนาชีวิตของตนเองและชุมชนร่วมกันมีการสืบทอดและเรียนรู้เพื่อพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นสังคมที่ใช้คุณธรรมเป็นตัวนำในระดับปฏิบัติมีกิจกรรมชุมชนที่สอดคล้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมกิจกรรมที่ทำให้พื้นที่ชุมชนของตนเองมีความสอดคล้องกับแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสามารถแยกกิจกรรมนำไปสู่ระดับปฏิบัติได้เป็น3กิจกรรมได้แก่⁷⁷

1) กิจกรรมการผลิตภาคเกษตรที่ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อมแต่ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนอย่างคุ้มค่าด้วยการหมุนเวียนทุนทรัพยากรธรรมชาติภายในพื้นที่วิธีการทำเกษตรที่เน้นปลูกเพื่อบริโภคในครัวเรือนก่อนด้วยการกิจกรรมการทำปุ๋ยชีวภาพการปลูกผักและข้าวที่ปลอดสารพิษการทำ

⁷⁷ สรยุทธ จันสุข, ดร., **ประเภทของเศรษฐกิจพอเพียง**, [ออนไลน์], (แหล่งที่มา) : <https://www.gotoknow.org/posts/335645> [30 กันยายน 2561].

สวนสมุนไพรของชุมชนการคิดค้นสารไล่แมลงสมุนไพรการทำถ่านชีวภาพการแปรรูปผลผลิตและการทำการเกษตรแบบผสมผสานเพื่อการใช้ทรัพยากรอย่างสมดุล

2) กิจกรรมการรวมกลุ่มเพื่อทำกิจกรรมร่วมกันของสมาชิกชุมชนด้วยทุนทางสังคมที่มีอยู่ชุมชนได้รวมกลุ่มกันทำกิจกรรมต่อต้านยาเสพติดกิจกรรมนิมนต์พระให้มาช่วยสอนจริยธรรมและศีลธรรมในโรงเรียนการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนผ่านศูนย์การเรียนรู้หรือโรงเรียนเกษตรกรในพื้นที่กิจกรรมวัฒนธรรมประเพณีชุมชนการจัดตั้งร้านค้าที่เป็นของชุมชนการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการการจัดทำแผนแม่บทชุมชนการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติและกิจกรรมการผลิตของกลุ่มต่างๆเพื่อค้าขายหรือผลิตแลกเปลี่ยนระหว่างกันและขยายผลการพัฒนาไปยังเครือข่ายอื่นด้วย

3) กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจิตสำนึกท้องถิ่นส่งเสริมวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของเศรษฐกิจพอเพียงริเริ่มกิจกรรมที่มุ่งปลูกฝังจริยธรรมความดีงามและจิตสำนึกรักท้องถิ่นให้เกิดขึ้นแก่สมาชิกของชุมชนให้ชุมชนมีความเอื้ออาทรต่อกันมากกว่าค่านึงถึงตัวเงินหรือวัตถุเป็นพื้นฐานความสัมพันธ์ส่งเสริมให้สมาชิกทำบัญชีรายรับรายจ่ายอย่างโปร่งใสและสุจริตกิจกรรมพัฒนาครูให้มีคุณภาพและมีจิตผูกพันกับท้องถิ่นรวมทั้งกิจกรรมส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนพึ่งตนเองก่อนขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น

2.3 เศรษฐกิจพอเพียงระดับปฎิเวรเป็นผลการปฏิบัติตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจากประสบการณ์ที่แลกเปลี่ยนกันนั้นครอบคลุมถึงการวัดผลหลังการปฏิบัติคือสมาชิกชุมชนได้พัฒนาชีวิตของตนเองให้ดีขึ้นโดยเริ่มจากการพัฒนาจิตใจให้เกิดความพอเพียงในทุกระดับของการดำเนินชีวิตทั้งระดับครอบครัวระดับชุมชนและระดับสังคมได้แก่ปฎิเวรระดับครอบครัวเป็นการที่สมาชิกในครอบครัวมีความเป็นอยู่ในลักษณะที่พึ่งพาตนเองได้อย่างมีความสุขทั้งทางกายและทางใจสามารถดำเนินชีวิตได้โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่นรวมทั้งไม่เป็นหนี้หรือภาระผูกพันอนาคตของตนและครอบครัวแต่สามารถหาตัวชี้วัดสี่มาเลี้ยงตนเองได้โดยมีส่วนเหลือสำหรับออมในครอบครัวด้วยปฎิเวรระดับชุมชนเกิดขึ้นจากการที่สมาชิกมีความพอเพียงในระดับครอบครัวก่อนและรู้จักรวมกลุ่มกันทำประโยชน์ส่วนรวมในการบริหารจัดการตัวชี้วัดทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมชุมชนจัดการกับภูมิปัญญาหรือศักยภาพของสมาชิกในท้องถิ่นให้สามารถนำไปใช้ดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้องและสมดุลกับสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีพอเพียงของชุมชนและปฎิเวรระดับสังคมเกิดขึ้นจากการรวมกลุ่มของชุมชนหลายแห่งที่มีผลปฎิบัติระดับชุมชนมารวมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์สืบทอดภูมิปัญญาและร่วมพัฒนาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงให้เกิดเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงระหว่างชุมชนและสังคมแห่งความพอเพียง

กล่าวได้ว่าประเภทของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวคิดในหลวงทางสายกลางเป็นพุทธเศรษฐศาสตร์ที่ยั่งยืนความพอเพียงรู้จักพอประมาณมีเหตุผลมีภูมิคุ้มกันที่ดีทำให้สังคมชุมชนและ

ครอบครัวเกิดความอบอุ่นอย่างมีความสุขรวมถึงความสมดุลระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรอีกด้วย

2.2.3 หลักการแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9⁷⁸ ทรงพระราชทานพระราชดำรัสเกี่ยวกับหลักการของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ไว้ดังนี้ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนในทางที่ควรจะเป็น โดยมีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมไทยสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ตลอดเวลาและเป็นการเป็นการมองโลกเชิงระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยคุณลักษณะสำคัญ คือ สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติตนได้ในทุกระดับโดยเน้นการปฏิบัติบนทางสายกลางและการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอนโดยที่ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงต้องประกอบด้วย 3คุณลักษณะพร้อมๆกัน คือ

1) ความพอประมาณหมายถึงความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไปไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น

2) ความมีเหตุผลหมายถึงการตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้นจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผลโดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นอย่างรอบคอบ

3) การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวเองหมายถึงการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกลนอกจากนี้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงยังต้องอาศัยเงื่อนไขการตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่างๆให้อยู่ในระดับพอเพียงต้องอาศัยทั้งความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐานเมื่อปฏิบัติได้เช่นนี้ผลที่จะได้รับคือการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืนพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านทั้งด้านเศรษฐกิจสังคมสิ่งแวดล้อมความรู้และเทคโนโลยี

อานันท์ ปันยารชุน ได้กล่าวถึงหลักการของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไว้ว่าเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาการดำเนินชีวิตที่ปรับใช้ได้กับทุกภาคส่วนโดยให้การดำรงอยู่และการปฏิบัติมีพื้นฐานอยู่บนความพอดีอยู่ในทางสายกลางการตัดสินใจอย่างมีเหตุมีผลมีความเข้มแข็งมั่นคงและยั่งยืนพร้อมปรับสภาพให้รับมือกับความไม่แน่นอนและความผันผวนจากภายนอกประเทศโดยอาศัยความรอบคอบรอบรู้ความร่วมมือความสุจริตและความเพียรพยายามจุดมุ่งหมายปลายทางของเศรษฐกิจพอเพียงนั้นถ้าหากเปรียบเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแก่นแนวปฏิบัติต่างๆก็คือเครื่องมือหลักซัยก็คือการพัฒนาที่ยั่งยืนหรือ Sustainable Development สิ่งนี้เป็นความยั่งยืนที่มาจากความตระหนักว่าใน

⁷⁸ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว, **ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**, วารมุลนิธิชัยพัฒนา, ฉบับประจำเดือนสิงหาคม 2553, (สำนักงานมูลนิธิชัยพัฒนา : บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด, 2553), หน้า 14 – 16.

ระบบมีข้อจำกัดในด้าน Input มิใช่มีทรัพยากรด้านต่างๆมาถล่มไปได้โดยไม่มีที่สิ้นสุดเป็นความยั่งยืนที่เกิดจากความเข้าใจว่า Input และ Output ต้องสมดุลกันต้องใช้ Input บริหาร Output อย่างมีสตินอย่างรอบคอบอย่างพอดีและอย่างพอเพียง⁷⁹

สมพร เทพสิทธิ กล่าวไว้ว่าเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริอยู่เหนือกว่าเศรษฐกิจแบบทุนนิยมของตะวันตกซึ่งเกี่ยวกับเรื่องวัตถุที่เป็นรูปธรรมเช่นเงินทรัพย์สินกำไรไม่เกี่ยวกับเรื่องจิตใจซึ่งเป็นนามธรรมแต่เศรษฐกิจพอเพียงมีขอบเขตกว้างขวางกว่าเศรษฐกิจธุรกิจเพราะครอบคลุมถึง 4 ด้านคือ⁸⁰

1) มิติด้านเศรษฐกิจเศรษฐกิจพอเพียงเป็นเศรษฐกิจแบบพออยู่พอกินให้มีความยั่งยืนมั่นคงเพียรประกอบสัมมาอาชีพเพื่อให้พึ่งตนเองได้ให้พ้นจากความยากจนการปฏิบัติตามทฤษฎีใหม่ตามแนวพระราชดำริเป็นตัวอย่างของการปฏิบัติตามเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งช่วยให้เกษตรกรจำนวนมากมีรายได้เพิ่มสูงขึ้นมีชีวิตที่เป็นสุขตามสมควรแก่อัตภาพพ้นจากการเป็นหนี้และความยากจนสามารถพึ่งตนเองได้

2) มิติด้านจิตใจเศรษฐกิจพอเพียงเน้นที่จิตใจที่รู้จักพอคือพอดีพอประมาณและพอใจในสิ่งที่มียินดีในสิ่งที่ได้ไม่โลภเศรษฐกิจพอเพียงจะต้องเริ่มที่ตัวเองโดยสร้างรากฐานทางจิตใจที่มั่นคงเริ่มจากใจที่รู้จักพอเป็นการปฏิบัติตามทางสายกลาง

3) มิติด้านสังคมเศรษฐกิจพอเพียงมุ่งให้เกิดสังคมที่มีความสุขสงบประชาชนมีความเมตตาเอื้ออาทรช่วยเหลือซึ่งกันและกันไม่ใช่ต่างคนต่างอยู่มุ่งให้เกิดความสามัคคีร่วมมือกัน

4) มิติด้านวัฒนธรรมเศรษฐกิจพอเพียงมุ่งให้เกิดวัฒนธรรมหรือวิถีชีวิตที่ประหยัดอดออมไม่ฟุ้งเฟ้อไม่ตกเป็นทาสของวัตถุนิยม

2.3 แนวคิดและทฤษฎีหลักการมีส่วนร่วม

2.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นหลักการสากลที่อารยประเทศให้ความสำคัญการส่งเสริมการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมเป็นเงื่อนไขและเป็นกุญแจดอกสำคัญของความสำเร็จของการพัฒนาระบบราชการให้สามารถตอบสนองความต้องการและเอื้อต่อประโยชน์สุขของประชาชนรวมทั้งเป็นประเด็นหลักในการพัฒนาระบบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาลที่ภาครัฐต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนรับรู้ร่วมคิดร่วมตัดสินใจเพื่อสร้างความโปร่งใสและเพิ่ม

⁷⁹ อานันท์ ปันยารชุน, สัมมนาวิชาการ เรื่อง เศรษฐกิจพอเพียง, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ, 2542), หน้า 4 – 6.

⁸⁰ สมพร เทพสิทธิ, เศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวพระราชดำริ, พิมพ์ครั้งที่ 4, (กรุงเทพมหานคร : สภาอุทกวิทยาสมาคมแห่งชาติ, 2549), หน้า 39 – 40.

คุณภาพการตัดสินใจของภาครัฐให้ดีขึ้นและเป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุกฝ่ายรายงานการประเมินองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นที่มีความเป็นเลิศด้านความโปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนระบุว่าแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนมี 4 ประการด้วยกัน 20 คือ

1) การมีส่วนร่วมเป็นสิทธิและเป็นเอกสิทธิของบุคคลที่ต้องให้ความเคารพและให้เกียรติบุคคลต้องไม่ถูกบังคับและครอบงำ

2) การมีส่วนร่วมคือการทำงานเป็นกลุ่มเป็นผลรวมของข้อผูกมัดของแต่ละบุคคลซึ่งแสดงออกในรูปของพฤติกรรมร่วมและผลประโยชน์ร่วมบนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าโครงการเป็นของพวกเขาเพื่อพวกเขา

3) การมีส่วนร่วมคือส่วนสำคัญของกระบวนการบริหารการพัฒนาชนบทการมีส่วนร่วมถูกดำเนินการใน 2 บริบทคือประการแรกนักบริหารจะต้องทำในสิ่งที่ประชาชนมุ่งหวังและต้องให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นประการที่สองโครงการพัฒนาต้องให้ประชาชนรับรู้เข้าใจในโครงการและรู้ถึงทรัพยากรที่จำเป็นรวมทั้งประเด็นต่างๆที่เกิดขึ้นจากผลโครงการและ

4) การมีส่วนร่วมคือการชี้วัดการพัฒนาชนบทยิ่งการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับพื้นฐานมากขึ้นเท่าใดก็แสดงว่าผลประโยชน์จะตกเป็นของประชาชนมากขึ้นเท่านั้น

สอดคล้องกับองค์การสหประชาชาติที่กล่าวไว้ว่าเงื่อนไขสำคัญเบื้องต้นในการมีส่วนร่วมของประชาชนมี 5 ประการ คือ

1) ภาครัฐต้องยอมรับในแนวคิดของการมีส่วนร่วมของประชาชนก่อนในเบื้องต้นและบรรจุหลักการนี้ไว้ในแผนหรือนโยบายระดับต่างๆด้วย

2) ต้องมีองค์กรพื้นฐานของประชาชนที่สามารถเป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรองกับกลุ่มผลประโยชน์และบุคคลอื่นๆได้

3) ประชาชนต้องมีอิสระในความคิดริเริ่มและในการตัดสินใจในระดับท้องถิ่นเพื่อกำหนดกิจกรรมของตนเอง

4) ชุมชนต้องมีการไหลเวียนของข่าวสารความรู้ใหม่ๆโดยเฉพาะในหลักการและปรัชญาของการพัฒนาเทคนิควิธีการในการจัดการทรัพยากรและความรู้ในการบริหารงานและ

5) ชุมชนจะต้องได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรต่างๆรวมทั้งความคิดและเทคนิคที่จำเป็นในการมีส่วนร่วม⁸¹

⁸¹ United Nation, Development of International Economic and Social Affairs: Popular Participation as a Strategy for Promoting Community Level Action and National Development Report of the Meeting of the Adhoc Group of Experts Held at UN. Midquarter from May 22-26, 1981, (New York: United Nation, 1981).

นรนิติ เศรษฐบุตร ให้ความเห็นว่า การมีส่วนร่วมทางการเมืองหมายถึงการมีส่วนร่วมในการกระทำ(Activity)ของแต่ละบุคคลซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจนโยบายของรัฐบาลการมีส่วนร่วมจะมาจากแต่ละบุคคลโดยตรงต่อการตัดสินใจนโยบายของรัฐบาลเรียกว่า “การมีส่วนร่วมโดยตนเอง” (Autonomous Participation) และการมีส่วนร่วมซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจนโยบายทางอ้อมนอกเหนือจากแต่ละบุคคลโดยตรงแล้วเรียกว่า “การมีส่วนร่วมโดยการถูกระดม” (Mobilized Participation) ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการพัฒนาการเมืองในระบบประชาธิปไตย⁸²

ประจितร มหาหิง ได้กล่าวถึงความเห็นของเวอร์บาที่ได้อธิบายไว้ว่ามี 4 รูปแบบคือ

1) การใช้สิทธิเลือกตั้ง (Voting) เป็นกิจกรรมของบุคคลแต่ละคนในการเลือกตัวแทนของตนเข้าไปใช้อำนาจทางการเมืองอาจเป็น 4 ปีหรือ 2 ปีต่อครั้งแล้วแต่กรณี

2) การรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง (Campaign Activity) เป็นกิจกรรมในลักษณะเดียวกับการใช้สิทธิเลือกตั้งแต่เป็นรูปแบบของการไปมีส่วนร่วมในการรณรงค์หาเสียงกิจกรรมนี้เป็นส่วนหนึ่งที่ประชาชนอาจใช้เพื่ออิทธิพลที่เขาพึงมีต่อการเลือกตั้งนอกเหนือไปจากเสียง 1 เสียงตามสิทธิในการเลือกตั้งแล้ว

3) กิจกรรมของชุมชน (Community Activity) เป็นกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กรที่มีพลเมืองร่วมกันดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาทางสังคมเศรษฐกิจและการเมืองในกรณีนี้ประชาชนจะร่วมกันเพื่อใช้อิทธิพลต่อการดำเนินการกิจการงานของรัฐกิจกรรมในรูปแบบนี้เป็นไปอย่างมีเป้าหมายที่แน่นอนและมีอิทธิพลมาก

4) การติดต่อเป็นการเฉพาะ (Particularized Contacts) เป็นรูปแบบของการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนพลเมืองเป็นรายบุคคลผู้ซึ่งติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือข้าราชการเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆเฉพาะตัวหรือของครอบครัวกิจกรรมรูปแบบนี้เป็นไปอย่างมีเป้าหมายที่แน่นอนและมีอิทธิพลมาก⁸³

Milbrath ได้ระบุถึงประชาธิปไตยที่เข้มแข็งไว้ในหนังสือ

Political Participation : How and Why Do People Get Involved in Politics? ซึ่งเป็นหนังสือเกี่ยวกับประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมของประชาชนโดยมีพื้นฐานอยู่บนแนวคิดของการ

⁸² นรนิติ เศรษฐบุตร, การมีส่วนร่วมทางการเมือง, พิมพ์ครั้งที่ 4 (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2537), หน้า 578-612.

⁸³ ประจितร มหาหิง, สังคมวิทยาการเมือง แนวคิดทฤษฎีและแนวทางการศึกษา (ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2529), บทที่ 2 รูปแบบการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหารงานของภาครัฐของประชาชน.

พึ่งพาตัวเองของประชาชนการรวมตัวกันภายใต้ทัศนคติการมีส่วนร่วมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนรวมและการทำงานร่วมกัน

Milbrath ได้กล่าวว่าการตัดสินใจเข้าไปมีส่วนร่วมของประชาชนในด้านการเมืองการบริหารงานภาครัฐนั้นสามารถแบ่งออกเป็น3ประการได้แก่

- 1) การตัดสินใจว่าจะทำหรือไม่ทำ
- 2) แนวทางการกระทำและ
- 3) ขนาดช่วงเวลาและ/หรือความรุนแรงของการกระทำ

Milbrath ได้จำแนกรูปแบบการมีส่วนร่วมทางการเมืองออกเป็น6รูปแบบใกล้เคียงกับที่กล่าวมาคือ1)การเลือกตั้ง 2)การเป็นเจ้าหน้าที่พรรคการเมืองและเจ้าหน้าที่รณรงค์หาเสียง3)การเป็นผู้มีบทบาทในชุมชน 4)การติดต่อกับทางราชการ5)การเป็นผู้ประท้วง(Protestors)และ6)การเป็นผู้สื่อข่าว ส่วนมิติของการมีส่วนร่วม และการไม่เข้ามีส่วนร่วม ของประชาชนนั้นจะมีการตอบสนองทั้งแบบไม่สนใจและเชิงรับซึ่งการตอบสนองแบบเชิงรับก็คือการปฏิบัติตามกฎหมายการจ่ายภาษีการยอมรับกฎระเบียบและการรักษาความปลอดภัยเป็นต้นส่วนการตอบสนองแบบไม่สนใจก็คือไม่สนใจที่จะปฏิบัติตามกฎหมายไม่เสียภาษีไม่ยอมรับกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆของภาครัฐ26ดังนั้นการมีส่วนร่วมจึงเกี่ยวข้องกับโครงการจัดทำแผนชุมชนพึ่งตนเองตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของกรุงเทพมหานคร

Milbrath ยังได้เสนออีกว่าการมีส่วนร่วมทางการเมืองนั้นหมายถึงกิจกรรมทั้งหลายของประชาชนแต่ละบุคคลที่ต้องการมีอิทธิพลผลักดันให้เกิดผลทางการเมืองตามต้องการและยังรวมถึงกิจกรรมที่เป็นการยอมรับสนับสนุนในเชิงพิธีการด้วยผู้ที่ยอมรับรัฐบาลจะแสดงออกโดยการปรับพฤติกรรมตนเองตามคำสั่งหรือข้อเรียกร้องของรัฐบาลแต่ผู้ที่ไม่เห็นด้วยก็จะพยายามก่ออิทธิพลผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขใหม่การมีส่วนร่วมทางการเมืองจึงมีทั้งที่เป็นการต่อต้านเช่น18 เดินขบวนประท้วงการก่อจลาจลเป็นต้นและทั้งที่เป็นการสนับสนุนเช่นการให้ความร่วมมือในการเสียภาษีเป็นต้นและในปีค.ศ.1996

Milbrath ได้ศึกษาเรื่องการเลือกตั้งเป็นกลไกการใช้อำนาจอธิปไตยหรือการมีส่วนร่วมทางการเมือง ของประชาชนผู้เป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตยโดยการไปใช้สิทธิเลือกตั้งผู้แทนที่มีนโยบายตรงกับความต้องการของตนเองให้ไปใช้อำนาจอธิปไตยแทนตนด้วยความชอบธรรมเพื่อลดภาวะความตึงเครียดขจัดความขัดแย้งมีส่วนร่วมทางการเมืองพบว่าการไม่ไปใช้สิทธิเลือกตั้งของบุคคลเป็นเรื่องที่มีนัยยะเกี่ยวพันกันกับการขาดการมีส่วนร่วมทางการเมืองกล่าวคือผู้ที่ขาดการมีส่วนร่วมทางการเมือง Milbrath จำแนกให้เป็นผู้ที่ไม่สนใจทางการเมือง(Apathetic)อันมีแนวโน้มที่จะกลายเป็นผู้แปลกแยกทางการเมืองได้ง่ายโดยMilbrath ได้นำแนวคิดของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของ

ภาครัฐหรือด้านการเมืองไว้ 14 ข้อ โดยแบ่งเป็นลักษณะสำคัญ 4 ประการคือ 1) การกำหนดตัวผู้ปกครอง 2) การผลักดันการตัดสินใจของรัฐบาล 3) การวิพากษ์วิจารณ์รัฐบาลและ 4) การชุมนุมเคลื่อนไหวทางการเมืองและลักษณะของการมีส่วนร่วมทางการเมืองหรือการบริหารงานของภาครัฐดังกล่าวนี้จะสามารถแสดงออกเป็นกิจกรรมทางการเมืองมีส่วนร่วม 3 กิจกรรมด้วยกันคือกิจกรรมแรกเป็นกิจกรรมของผู้สนใจทางการเมืองการบริหารงานของภาครัฐในระดับต่ำสุดมีอยู่ 4 ขั้นตอนคือ 1) การแสดงความสนใจต่อกิจกรรมทางการเมือง 2) การใช้สิทธิเลือกตั้ง 3) การริเริ่มประเด็นพูดคุยทางการเมืองและ 4) การชักจูงผู้อื่นให้เลือกตั้งผู้ที่ตนสนับสนุนกิจกรรมที่สองเป็นกิจกรรมที่เรียกว่า “การปรับเปลี่ยนทางการเมือง” มี 4 ขั้นตอนด้วยกันคือ 1) การติดกระดุมหรือสติ๊กเกอร์เพื่อแสดงการสนับสนุน 2) การติดต่อกับนักการเมืองหรือผู้นำทางการเมือง 3) การบริจาคเงินสนับสนุนทางการเมืองและ 4) การร่วมประชุมหรือชุมนุมทางการเมืองกิจกรรมสุดท้ายคือกิจกรรมที่ 3 คือกิจกรรมการต่อสู้ทางการเมืองมีอยู่ 6 ขั้นตอนคือ 1) การร่วมณรงค์ทางการเมือง 2) การเป็นสมาชิกสำคัญของพรรคการเมือง 3) การร่วมประชุมแกนนำของพรรค 4) การร่วมระดมทุน 5) การเสนอตัวเป็นคู่แข่งทางการเมืองและ 6) การดำรงตำแหน่งทางการเมืองรวมเป็น 14 ขั้นตอนของการมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารประเทศของ Milbrath⁸⁴

Feinlandc ได้ศึกษาเรื่อง

Citizen Participation in the Context of Solid Waste Management Decision Making พบว่าปัจจัยที่ทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของภาครัฐได้แก่โอกาสในการมีส่วนร่วม ข้อมูลความไว้วางใจและวิถีจัดการความร่วมมือของภาครัฐในขณะ

ผลการศึกษาของ Creighton พบว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 6 ประการคือ 1) ความใกล้ชิดปัญหา 2) ประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจ 3) การเข้าถึงประโยชน์ใช้สอยหรือบริการ 4) เป็นประเด็นด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม 5) ค่านิยมและ 6) อำนาจที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย

นอกจากนี้ประชาชนจะมีส่วนร่วม เมื่อได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับผลกระทบของกิจกรรมนั้น International Association for Public Participation ได้แบ่งระดับของการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 Inform : การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานภาครัฐเป็นระดับที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในขั้นตอนน้อยที่สุดซึ่งเป็นสิทธิพื้นฐานของประชาชนในการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานของภาครัฐโดยหน่วยงานภาครัฐมีหน้าที่ในการนำเสนอข้อมูลที่เป็นจริงถูกต้องเป็นปัจจุบันและประชาชนสามารถเข้าถึงได้รูปแบบการมีส่วนร่วมใน

⁸⁴ L. W. Milbrath, Political Participation: How and Why Do People Get Involved in Politics?(Chicago: Rand McNally, 1965), Pp. 6-13.

ลักษณะนี้เช่นการจัดทำสื่อเผยแพร่การพหุชนสถานที่จริงและการจัดกิจกรรมเปิดบ้าน(open houses) เป็นต้น

ระดับที่ 2 Consult: การให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเท็จจริงความรู้สึกและความคิดเห็นประกอบการตัดสินใจดังนั้นประชาชนจึงมีบทบาทในฐานะผู้ให้ข้อมูลส่วนการตัดสินใจเป็นหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐรูปแบบการมีส่วนร่วมในลักษณะนี้เช่นการสำรวจความคิดเห็นและการประชุมสาธารณะ เป็นต้น

ระดับที่ 3 Involve : การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำงานตลอดกระบวนการตัดสินใจหรือเกี่ยวข้องในกระบวนการกำหนดนโยบายการวางแผนโครงการและวิธีการทำงานโดยหน่วยงานภาครัฐมีหน้าที่จัดระบบอำนาจความสะดวกละเอียดและการตัดสินใจร่วมกับภาคประชาชนการมีส่วนร่วมระดับนี้มักดำเนินการในรูปแบบการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ระดับที่ 4 Collaborate : การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในระดับสูงโดยประชาชนและภาครัฐจะทำงานร่วมกันในกระบวนการของการตัดสินใจเช่นคณะกรรมการร่วมภาครัฐและเอกชนคณะที่ปรึกษาภาคประชาชน เป็นต้น

ระดับที่ 5 Empower : เป็นระดับที่ให้บทบาทแก่ประชาชนในระดับที่สูงที่สุดเพราะให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจรัฐจะดำเนินการตามการตัดสินใจนั้นระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับสูงสุดนี้เน้นให้ประชาชนเป็นผู้ดำเนินการกิจกรรมภาครัฐมีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนเท่านั้นรูปแบบการมีส่วนร่วมในระดับนี้เช่นการลงประชามติและการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยกระบวนการประชาคม เป็นต้น⁸⁵

Huntington and Nelson ได้จำแนกรูปแบบการมีส่วนร่วมในลักษณะที่คล้ายคลึงกันแต่ได้เพิ่มกิจกรรมทางการเมืองบางรูปแบบเพื่อให้สมบูรณ์และครอบคลุมเนื้อหามากยิ่งขึ้นโดยจัดแบ่งออกเป็น 5 รูปแบบ ดังนี้

1) กิจกรรมการเลือกตั้ง (Electoral Activity) หมายถึงการลงคะแนนออกเสียงเลือกตั้งและเข้าร่วมรณรงค์ในการเลือกตั้ง เป็นต้น

2) การลอบบี้ (Lobby) หมายถึงการติดต่อเจ้าหน้าที่หรือผู้นำทางการเมืองเพื่อหาทางเข้าไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายของรัฐโดยให้ข้อมูลต่างๆเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่มเป็นเกณฑ์

⁸⁵ J. L. Creighton, Involving Citizens in Community Decision Making: A uidebook (Washington, DC: Program for Community Problem Solving, National League of Cities, 1992), p.227.

3)กิจกรรมองค์กร (Organizational Activity) หมายถึง เป็นกิจกรรมของกลุ่มองค์กรใดองค์กรหนึ่งโดยมีเป้าหมายเข้าไปมีอิทธิพลต่อประเด็นที่เกี่ยวกับผลประโยชน์เฉพาะอย่างหรืออาจจะเป็นผลประโยชน์ต่อส่วนรวมก็ได้

4)การติดต่อเฉพาะเรื่อง(Contacting)หมายถึงการติดต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือเจ้าหน้าที่เป็นการส่วนตัวโดยมุ่งหวังประโยชน์ส่วนตัวและครอบครัวตลอดจนหมู่คณะของตน

5)การใช้ความรุนแรง(Violence)เป็นกิจกรรมที่พยายามสร้างผลกระทบต่อการตัดสินใจ การกำหนดนโยบายของรัฐบาลโดยการทาร้ายร่างกายทลายทรัพย์สินกิจกรรมนี้อาจดำเนินไปโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะเปลี่ยนแปลงทางการเมืองเช่นการก่อรัฐประหารการลอบสังหารผู้นำทางการเมืองหรืออาจมุ่งเปลี่ยนแปลงทางการเมืองเช่นการปฏิวัติเป็นต้นกรอบการวิเคราะห์⁸⁶

2.3.2 ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

ในการบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนนั้นรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้ให้ความสำคัญต่อการบริหารราชการอย่างโปร่งใสสุจริตเปิดเผยข้อมูลและการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะการตัดสินใจทางการเมืองรวมถึงการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐในทุกระดับสิทธิและการมีส่วนร่วมในการปกครองของประชาชนตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้แก่

- 1) การให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2) การให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการประชาธิปไตย
- 3) การให้ประชาชนมีสิทธิถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นและ
- 4) การให้ประชาชนมีสิทธิเสนอร่างกฎหมายท้องถิ่นได้

หลักการปกครองระบอบประชาธิปไตยถือว่าประชาชนเป็นเจ้าของอำนาจโดยมอบอำนาจการปกครองไปสู่ส่วนกลางและส่วนท้องถิ่นเพื่อให้รัฐบาลทั้งสองระดับมีอำนาจในการปฏิบัติภารกิจตามความรับผิดชอบของตนรัฐบาลส่วนกลางมีหน้าที่ดูแลความมั่นคงและความก้าวหน้าของชาติโดยรวมในขณะที่รัฐบาลส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ดูแลทุกข์สุขของประชาชนในท้องถิ่นในขณะเดียวกันประชาชนเจ้าของอำนาจต้องได้รับการพัฒนาให้มีวุฒิภาวะอย่างเพียงพอในการใช้อำนาจหมายความว่า

⁸⁶ Samuel P. Huntington and Joan M. Nelson, No Easy Choice: Political Participation in Developing Countries(Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1976), p.5.

ประชาชนจะต้องมีวิจาร์ณญาณที่ดีว่าควรมอบอำนาจให้กับผู้ใดเพื่อวัตถุประสงค์อะไรและควรรับผิดชอบต่อการมอบอำนาจของตนเองอย่างไรควรติดตามควบคุมการใช้อำนาจอย่างไรและควรลงโทษผู้ใช้อำนาจโดยมิชอบอย่างไรถ้าหากประชาชนผู้ใช้อำนาจเข้าใจในเหตุผลเหล่านี้การปกครองแบบประชาธิปไตยจะบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การมีส่วนร่วมของประชาชนจะมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจในสิทธิตามกฎหมายของประชาชนและการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารในเรื่องต่างๆจากองค์การบริหารส่วนตำบลการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นเรื่องละเอียดอ่อนขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนได้หลายระดับและหลายวิธีบางวิธีสามารถทำได้ง่ายแต่บางวิธีก็ต้องใช้เวลาขึ้นอยู่กับความต้องการมีส่วนร่วมของประชาชนค่าใช้จ่ายและความจำเป็นในการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมความสำเร็จของการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงขึ้นอยู่กับการพัฒนาความรู้ความเข้าใจและการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องแก่ประชาชน⁸⁷

2.3.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม

หลักการมีส่วนร่วม (Participation) เป็นหนึ่งในหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือที่เรียกว่าหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ซึ่งหลักธรรมาภิบาลนี้เป็นแนวทางหนึ่งในการแก้ปัญหาการทำงานของภาครัฐ (Public Sector) ภาคเอกชน (Private Sector) หรือองค์กรสังคมต่างๆ (Civil Society) ธรรมาภิบาลหมายถึงหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดีมีประสิทธิภาพมีความเป็นธรรมทางสังคมสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มีระบบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมมีระบบราชการที่เคารพในสิทธิของพลเมืองและมีกระบวนการทำงานที่โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ธรรมาภิบาลทำหน้าที่เป็นกลไกเครื่องมือและแนวทางการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกันของภาคเศรษฐกิจสังคมและการเมืองเน้นความจำเป็นของการสร้างความร่วมมือจากภาครัฐภาคเอกชนและภาคประชาชนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

ธรรมาภิบาลมีการพัฒนาที่มีพื้นฐานมาจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกๆระดับเพื่อให้ประเทศมีระบอบประชาธิปไตยที่เข้มแข็งอันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน7แนวคิดธรรมาภิบาลปรากฏขึ้นเป็นครั้งแรกในรายงานธนาคารโลกเมื่อปี2532กล่าวถึงความสำคัญของธรรมาภิบาลในการฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศกำลังพัฒนาและประเทศด้อยพัฒนาทั้งหลาย8ต่อมาองค์การสหประชาชาติ (United Nation Development Program : UNDP) ได้นำแนวความคิดนี้ไปวิเคราะห์และอธิบาย

⁸⁷ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550, ”ราชกิจจานุเบกษา124, 47ก (24 สิงหาคม 2550): 1-127, ส่วนที่ 10 หมวดสิทธิในข้อมูลข่าวสารและการร้องเรียน มาตรา 56 และ 57 และในส่วนที่ 12 หมวดสิทธิชุมชน มาตรา 67

รายละเอียดในเอกสาร Governance for Sustainable Human Development. หลังจากนั้นหลายองค์กร อาทิ ธนาคารเพื่อการพัฒนาแห่งเอเชีย (Asian Development Bank : ADB) และกองทุนการเงินระหว่างประเทศ(The International Monetary Fund : IMF) ได้นำแนวความคิดนี้ไปใช้ในการพิจารณาให้ความช่วยเหลือหรือให้เงินกู้ยืมแก่ประเทศต่างๆเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าประเทศเหล่านั้นจะสามารถแก้ปัญหาได้ทั้งในด้านการเมืองเศรษฐกิจและสังคมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Human Development)⁸⁸

ในปี2544 องค์กรพัฒนาเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจ

(Organization of Economy Cooperation Development : OECD) ซึ่งเป็นองค์กรที่เสนอแนวคิดGovernanceมาตั้งแต่ต้นได้เสนอบทความเรื่องGovernance of the Future ย้ำเตือนความสำคัญของการปฏิรูปว่าเป็นจุดหมายและค่านิยมร่วมกันของทุกองค์กรการปฏิรูปไม่มีสูตรสำเร็จแต่ก็สามารถเรียนรู้จากกันและกันได้รัฐจำเป็นต้องไปด้วยกันได้กับสังคมยุคใหม่ที่ซับซ้อนหลากหลายเป็นสังคมแห่งความรู้และเทคโนโลยีที่เต็มไปด้วยความคาดหวังรัฐต้องเรียนรู้ปัญหาเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมและสิ่งสำคัญคือสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากประชาชนบทความของ OECD สนับสนุนความสำคัญของการสื่อสารระหว่างประชาชนกับรัฐซึ่งเป็นที่มาของความเชื่อถือว่าไว้วางใจและการมีจุดหมายสูงสุดร่วมกันการสื่อสารเป็นกระบวนการแรกที่ต้องปฏิรูปด้วยวิธีการง่าย ๆ คือการพูดจากันอย่างจริงใจหลีกเลี่ยงคำพูดวาทที่สร้างความสับสน⁸⁹

วิกฤตเศรษฐกิจในปี2540ทำให้ประเทศไทยมีความตื่นตัวและสนใจในเรื่องธรรมาภิบาลมากขึ้นเพราะธรรมาภิบาลเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นหลักการที่เกื้อหนุนสังคมประชาธิปไตย ทั้งนี้เป็นที่เชื่อกันว่าหากมีการนำแนวคิดธรรมาภิบาลไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังจะทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีการตรวจสอบการทำงานของรัฐบาลโดยประชาชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ระบบบริหารของรัฐบาลมีความยุติธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือทั้งในและต่างประเทศอีกทั้งยังนำไปสู่การลดการทุจริตซึ่งเป็นปัญหาเรื้อรังของบ้านเมืองได้ซึ่งจะทำให้ประเทศชาติพัฒนาไปในทิศทางที่ดีเกิดความเป็นธรรมในด้านสังคมเศรษฐกิจและการเมือง⁹⁰

ธนาคารโลก ระบุว่า ธรรมาภิบาลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างและดำรงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนและเท่าเทียมกันเป็นปัจจัยสำคัญในการได้มาซึ่งนโยบาย

⁸⁸ The International Monetary Fund (IMF), Articles of Agreement of the International Monetary Fund: Amended Effective, November 11, 1992.

⁸⁹ Organization of Economy Cooperation Development (OECD), Sustainable development: Critical Issues,2001, Retrieved August 23, 2013from<http://www.oecd.org/science/inno/1890501.pdf>

⁹⁰ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน,การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี,ใน รายงานประจำ ปี 2542-2543(กรุงเทพมหานคร: ส านักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2544), หน้า 31.

เศรษฐกิจที่ดีเพราะรัฐเป็นผู้วางและรักษากฎระเบียบต่างๆรวมทั้งการแก้ไขปัญหาของประเทศระบบราชการที่น่าเชื่อถือการจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพและระบบการให้บริการที่มีคุณภาพจะช่วยส่งเสริมให้เกิดธรรมาภิบาลขึ้นในสังคมการปฏิรูประบบราชการถือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่เน้นการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐโดยอาศัยหลักความรับผิดชอบต่อภายใต้กรอบของกฎหมายที่ส่งเสริมและพัฒนาความโปร่งใสของการบริหารงานที่สามารถเข้าไปตรวจสอบได้โดยกำหนดเป็นหลักการว่าการดำเนินนโยบายใดๆต้องคิดถึงวิธีการที่จะใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด⁹¹

ธรรมรัฐในทัศนะของธีรยุทธบุญมีคือกระบวนการความสัมพันธ์ ระหว่างภาครัฐภาคสังคมภาคเอกชนและประชาชนทั่วไปในการที่จะทำให้การบริหารราชการแผ่นดินดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมีคุณธรรมโปร่งใสยุติธรรมและตรวจสอบได้การบริหารประเทศที่ดีควรเป็นความร่วมมือแบบสื่อสาร2ทางระหว่างรัฐบาลประชาธิปไตยและฝ่ายสังคมเอกชนองค์กรที่ไม่ใช่หน่วยงานรัฐ (Non – Governmental Organization : NGO) โดยเน้นการมีส่วนร่วม (Participation) ความโปร่งใสและตรวจสอบได้การร่วมกันกำหนดนโยบาย และการจัดการด้วยตนเอง (Self - Management) ของภาคสังคมเพิ่มมากขึ้นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและเป็นธรรมมากขึ้น

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย(TDRI)เห็นว่าธรรมาภิบาลคือการจัดการบริหารประเทศที่ดีในทุกๆด้านและทุกๆระดับทั้งในระบบองค์กรและกลไกของภาครัฐที่สำคัญที่สุดคือตั้งแต่คณะรัฐมนตรีลงมาถึงส่วนราชการต่างๆของรัฐและองค์กรภาคเอกชน ทั้งที่แสวงหากำไรและไม่แสวงหากำไรรวมทั้งสมาคมต่างๆและภาคประชาสังคม (Civil Society)

กล้าณรงค์ จันทิก เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ กล่าวว่าธรรมรัฐคือการทำระบบการบริหารจัดการที่ดีทั้งภาครัฐและเอกชนซึ่งต้องเกิดจากสำนึกความรู้สึกของภาคนั้นๆโดยไม่ใช้อำนาจรัฐไปทำให้เกิดขึ้นเพื่อประโยชน์ของการอยู่ร่วมกันการสร้างธรรมรัฐจึงวรภัทรโศชนะเกษมอธิบายว่า **Good Governance** หมายถึง “การกำกับดูแลที่ดี” หรือหมายถึง การใช้สิทธิ์ของความเป็นเจ้าของ ที่จะปกป้องดูแลผลประโยชน์ของตนเองโดยผ่านกลไกที่ เกี่ยวข้องในการบริหารโดยหัวใจสำคัญของ **Good Governance** คือ ความโปร่งใส (Transparency) ความยุติธรรม (Fairness) และความรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจ (Accountability)

⁹¹ The World Bank, op. cit.

ในขณะที่พินยา บวรวัฒนา เห็นว่าธรรมาภิบาลประกอบด้วยหลักการที่สำคัญ 4 ประการได้แก่

1) รัฐบาลกลางที่มีขนาดเล็กและบทบาทน้อยลง

โดยรัฐบาลกลางกระจายอำนาจลงไปที่ต้องถิ่นเพิ่มคนและงบประมาณไปที่ต้องถิ่นมากขึ้น ส่วนกลางทำงานน้อยลงเท่าที่จำเป็นเนื่องจาก

(1) ภาครัฐที่มีขนาดใหญ่เกินไปต้องใช้งบประมาณในการดูแลเป็นจำนวนมาก

(2) ภาคเอกชนทางานได้อย่างมีประสิทธิภาพกว่าภาครัฐเนื่องจากภาครัฐไม่มีคู่แข่งขาดแรงจูงใจในการปรับปรุงประสิทธิภาพการให้บริการและการผูกขาดทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพต่ำ

(3) ภาคธุรกิจต้องเป็นผู้นำในการพัฒนาประเทศในขณะที่ภาครัฐเป็นผู้อำนวยความสะดวก

2) วิสัยทัศน์แบบโลกาภิวัตน์ และการจัดองค์กรแบบใหม่ที่มีความยืดหยุ่น

ข้าราชการต้องมีวิสัยทัศน์แบบโลกาภิวัตน์เข้าใจบทบาทของตนเองเช่นข้าราชการกระทรวงพาณิชย์จะต้องรู้ว่าคู่แข่งทางการค้าของประเทศเป็นอย่างไรภาวะตลาดโลกเป็นอย่างไร รวมทั้งต้องเข้าใจเครือข่ายโครงสร้างธุรกิจโลกด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ต่ออาศัยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วม

ภาครัฐต้องหารูปแบบการจัดองค์กรใหม่ที่ไม่ใช่ระบบลำดับชั้นบังคับบัญชา(Hierarchy) แบบเดิมหรือการแยกรูปแบบการจัดการภาครัฐออกเป็น2ส่วนคือส่วนคมนโยบายและส่วนปฏิบัติซึ่งส่วนปฏิบัติอาจเป็นภาคเอกชนรัฐทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกซึ่งจะช่วยประหยัดรายจ่ายในการปฏิบัติงาน

3) รัฐบาลที่รับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน

ให้ความสำคัญต่อการตรวจสอบได้ของภาครัฐมากขึ้นเป็นการตรวจสอบจากภายนอก ประชาชนสื่อมวลชนหรือองค์กรตรวจสอบที่ตั้งขึ้นมาเป็นพิเศษเพื่อให้ข้าราชการมีความรับผิดชอบมากขึ้นจรรยาบรรณข้าราชการเป็นสิ่งจำเป็นซึ่งตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 กำหนดให้มีองค์กรตรวจสอบการทงานของหน่วยงานภาครัฐเพิ่มขึ้นเช่นสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน และศาลปกครอง เป็นต้น

4) ภาครัฐที่มีความยุติธรรม

การจัดการที่ดีทำให้เกิดความยุติธรรมและมีความเสมอภาคมากขึ้นความยุติธรรมที่เป็นรูปธรรมถูกกำหนดโดยรัฐธรรมนูญนโยบายภาครัฐหรือกฎเกณฑ์ต่างๆที่ได้รับการยอมรับโดยทั่วไป ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีพ.ศ.2542 ได้ระบุค่านิยมของการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีไว้ ดังนี้ “ การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชนซึ่ง

ครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการฝ่ายปฏิบัติการฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขมีความรู้สึกสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศเพื่อบรรเทาป้องกันหรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤตภัยอันตรายที่หากจะมีมาในอนาคตเพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรมความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมอันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข⁹²

จากคำนิยามของธรรมาภิบาล สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญของธรรมาภิบาลมี 8 ประการ ดังต่อไปนี้

1) การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การมีส่วนร่วมของประชาชนทั้งหญิงและชาย ทั้งโดยทางตรงหรือผ่านสถาบันหรือตัวแทนการมีส่วนร่วมยังหมายถึงเสริมภาพในการเข้าร่วมกลุ่มและการแสดงความคิดเห็น

2) การปฏิบัติตามกฎหมาย (Rule of Law) ธรรมาภิบาลต้องประกอบด้วยกฎหมายที่เป็นธรรมและบังคับใช้อย่างเป็นกลางปกป้องสิทธิของประชาชนอย่างเต็มที่โดยเฉพาะสิทธิของเสียงข้างน้อยนอกจากนี้จะต้องมีระบบศาลยุติธรรมที่เป็นอิสระและผู้รักษากฎหมายที่เป็นกลางไม่ทุจริตหรือประพฤติมิชอบ

3) ความโปร่งใส (Transparency) การตัดสินใจใดๆตลอดจนการนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติต้องเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบอย่างเคร่งครัดต้องจัดเตรียมข้อมูลที่เกี่ยวข้องไว้เพื่อให้ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจนั้นสามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยตรง

4) การสนองความต้องการ (Responsiveness) ต้องมีกระบวนการที่สามารถสนองตอบความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้เสีย (Stake holders) ภายในกรอบระยะเวลาที่สมเหตุสมผล

5) การมีความเห็นร่วมกัน (Consensus Oriented) ผู้ได้รับประโยชน์หลากหลายในสังคมต้องยอมรับความคิดเห็นส่วนใหญ่ที่มีประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงการพัฒนามนุษย์ในระยะยาวเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนด้วย

6) ความเสมอภาคและการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Equity and Inclusiveness) เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า ทุกคนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมไม่เกิดความรู้สึกแปลกแยก

7) ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Effectiveness and Efficiency) ผลผลิตของรัฐบรรลุความต้องการของสังคมโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ทั้งนี้ หมายถึงรวมถึงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืนและการป้องกันรักษาสิ่งแวดล้อมด้วย

⁹² “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542,” เรื่องเดิม, หน้า24-31.

8) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) องค์กรภาครัฐภาคเอกชนตลอดจนประชาชนทั่วไป ต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมหรือผู้ที่อาจได้รับผลกระทบต่อการตัดสินใจหรือการกระทำใดๆของตนจากองค์ประกอบของธรรมาภิบาลทั้ง 8 ประการข้างต้นอาจกล่าวได้ว่าภาคส่วนที่มีบทบาทสำคัญในการทำให้เกิดธรรมาภิบาลในภาครัฐได้แก่ประชาชนองค์กรภาครัฐและองค์กรตรวจสอบโดยประชาชนต้องมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคมองค์กรภาครัฐต้องมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในการปฏิบัติหน้าที่และสนองความต้องการของประชาชนรวมทั้งต้องมียุทธศาสตร์ที่ทำหน้าที่ตรวจสอบความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลความโปร่งใสและการปฏิบัติตามกฎหมายของการดำเนินงานภาครัฐ

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน

2.4.1 ความหมายของการพัฒนาชุมชน

นักวิชาการและผู้รู้หลายท่านกล่าวถึงความหมายของการพัฒนาชุมชนไว้ ดังนี้
 เฉลียว บุรีภักดิ์ ได้ให้ความหมายว่าการพัฒนาชุมชนคือการทำให้คนซึ่งอยู่ในพื้นที่บริเวณที่มีความแตกต่างกันทั้งทางด้านเชื้อชาติศาสนาความเป็นอยู่การศึกษาศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีค่านิยมความเชื่อและอื่นๆสามารถอยู่รวมกันได้อย่างราบรื่นมีความสุขรู้จักสามัคคีและร่วมมือกันทำงานได้⁹³

นิรุติ ไชยกุล ได้ให้ความหมายของการพัฒนาชุมชนว่าเป็นการพัฒนาความคิดความสามารถของประชาชนในชุมชนเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการช่วยเหลือตนเองเพื่อนบ้านและชุมชนให้มีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นโดยการร่วมมือกันระหว่างประชาชนกับรัฐบาลการพัฒนาชุมชนเป็นวิธีการที่นำเอาบริการของรัฐผนวกเข้ากับความต้องการของประชาชนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น⁹⁴

นำชัย ทนุผล กล่าวไว้ในการพัฒนาชุมชนหลักการและยุทธวิธีว่าการพัฒนาหมายถึงการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นเช่นสภาพถนนหนทางได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้นบ้านเรือนที่อยู่อาศัยมีระเบียบดีขึ้นสภาพแวดล้อมน่าอยู่อาศัยประชาชนมีความขยันขันแข็งขึ้นมีความร่วมแรงร่วมใจกัน

⁹³ เฉลียว บุรีภักดิ์, การวิจัยชุมชน, หน้า 13.

⁹⁴ นิรุติ ไชยกุล, การพัฒนาชุมชน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไชนาไครเซอร์, 2525), หน้า 1.

ทำงานเพื่อชุมชนของตนมากขึ้นอันเป็นลักษณะการเปลี่ยนแปลงของคนและสภาพแวดล้อมจากสภาวะหนึ่งที่ดีขึ้นกว่าเดิม⁹⁵

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ ได้ให้ความหมายของการพัฒนาชุมชนคือการเปลี่ยนแปลงส่วนประกอบของชุมชนจากสภาพที่เป็นอยู่(สภาพที่ไม่พึงปรารถนาไม่พึงงาม)ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้(สภาพที่พึงปรารถนาที่พึงงามหรือเจริญ)กล่าวคือเป็นการตั้งใจเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในชุมชนเพื่อการเปลี่ยนแปลงสภาพของส่วนประกอบต่างๆในชุมชนจากสภาพที่ไม่พึงปรารถนาไปสู่สภาพที่พึงปรารถนาอันเป็นเป้าหมายที่ชุมชนตั้งไว้กล่าวโดยสรุปการพัฒนาชุมชนได้แก่การเปลี่ยนแปลงชุมชนโดยมีการวางแผน (Planned Community Change) ⁹⁶

สุเทพ เชาวลิต ได้กล่าวว่าการพัฒนาชุมชนคือการพัฒนาความคิดและความสามารถของประชาชนในการทำงานร่วมมือกันระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลกับประชาชนและระหว่างประชาชนด้วยกันเองเพื่อปรับปรุงตนเองและชุมชนไปสู่ความเจริญก้าวหน้าทั้งในทางเศรษฐกิจสังคมการศึกษาอนามัยและขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมอันจะนำไปสู่ความมั่นคงของประเทศในการปกครองในระบอบประชาธิปไตยโดยทรัพย์สินของชุมชนเป็นสำคัญ⁹⁷

อภิชัย พันธเสน ได้ให้ความหมายของการพัฒนาชุมชนไว้ว่าเป็นลักษณะการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและการเมืองที่ตั้งใจกระทำขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อวัตถุประสงค์ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้นจากสภาพก่อนการพัฒนามีการกินดีอยู่ดีมีการส่งเสริมให้ประชาชนสามารถพึ่งตนเองได้มีการปรับปรุงตัดแปลงหรือควบคุมทรัพยากรและสภาพแวดล้อมมีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจสังคมและการเมืองกับสังคมภายนอกชุมชนของตนตลอดจนมีความปลอดภัยในชีวิต⁹⁸

วิทยากร เชียงกุล กล่าวว่า การพัฒนาชุมชนในความหมายที่กว้างคือการพัฒนาสังคมเพราะการพัฒนาที่แท้จริงนั้นจะต้องทำทั้งสังคมไม่ใช่ทำเฉพาะชุมชนใดชุมชนหนึ่งและการพัฒนาที่แท้จริงหมายถึงการทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนมีความสุขความสะดวกสบายความอยู่ดีกินดีความเจริญทางศิลปวัฒนธรรมและจิตใจซึ่งนอกจากจะขึ้นอยู่กับ การได้รับปัจจัยทางวัตถุเพื่อสนองความต้องการของร่างกายแล้วประชาชนยังต้องการพัฒนาทางด้านการศึกษาสิ่งแวดล้อมที่ดีการพักผ่อนหย่อนใจและการพัฒนาทางวัฒนธรรมและจิตใจในด้านต่างๆด้วยความต้องการทั้งหมดนี้บางครั้งเรียกว่า

⁹⁵นำชัย ทนุผล, **พัฒนาชุมชนหลักการและยุทธวิธี**, (เชียงใหม่ : ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้, 2545), หน้า 45.

⁹⁶สัญญา สัญญาวิวัฒน์, **การพัฒนาชุมชน**, หน้า 24.

⁹⁷สุเทพ เชาวลิต, **การบริหารการจักการภาครัฐแนวใหม่**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ เสมาธรรม, 2524), หน้า 65.

⁹⁸อภิชัย พันธเสน, **พุทธเศรษฐศาสตร์**, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์, 2539), หน้า 76.

เป็นการพัฒนาคุณธรรมของชีวิตเพื่อที่แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาไม่ได้ขึ้นอยู่กับปริมาณสินค้าหรือเพิ่มรายได้เท่านั้นหากอยู่ที่การเพิ่มความพอใจความสุขของประชาชนมากกว่า⁹⁹

จากที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า การพัฒนาชุมชน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงการสร้างสรรค์ปรับปรุงอย่างมีกระบวนการเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีโครงสร้างและแบบแผนหรือมีการกำหนดทิศทางเป้าหมายที่แน่นอนที่อาจเป็นไปได้ทั้งการกระทำของภาครัฐและเอกชนหรือเป็นความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับเอกชนทั้งนี้เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตด้านต่างๆเช่น เศรษฐกิจการศึกษาเรียนรู้สุขภาพอนามัยการมีส่วนร่วมเป็นต้นของคนภายในชุมชนให้ดีขึ้น

2.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน

นักวิชาการและผู้รู้หลายท่านกล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนไว้ดังนี้

พระธรรมวิมลโมลี (บุญมา คุณสมปนโน) ได้กล่าวถึง มัตตัญญูตา ไว้ในหนังสือบูรพภาค ป.ธ.9 ตอนแต่งไทยเป็นมคธ นั้นว่า ความเป็นผู้รู้จักประมาณ คือ รู้จักความพอดีฯคุณข้อนี้มีทางที่จะพึงพรรณนาได้หลายประการ เป็นต้นว่า ความรู้จักประมาณในปัจจุบันอันเกี่ยวแก่ความเป็นอยู่ในกรณีกิจการในการบริหารอรรถภาพในบุคคลและในธรรม เมื่อกล่าวถึงองค์ประกอบทุกอย่างความรู้จักประมาณเข้ากำกับอยู่ด้วยจึงจะสำเร็จผลด้วยดีในทันทีที่รับประทานพรรณนาเพราะประการต้นพอเป็นตัวอย่างฯ ความรู้จักประมาณในปัจจุบันอันเกี่ยวแก่ความเป็นอยู่ต่างโดยกิจเป็น 3 สถาน คือ การแสวงหาการได้มาและการใช้สอยอาศัยฯ อันบุคคลผู้เกิดมาย่อมมีความจำเป็นที่จะต้องอาศัยปัจจัยอันเกี่ยวแก่ความเป็นอยู่ คือ อาหารที่จะยังชีวิตให้เป็นไปเครื่องปกปิดร่างกายป้องกันความหนาวร้อน¹⁰⁰

พุทธทาสภิกขุ ได้ให้ทัศนะว่าการพัฒนาจะเป็นค่ากลางๆมิได้มีความหมายในทางดีหรือชั่วขึ้นอยู่กับว่าจะพัฒนาไปทางไหนให้เกิดอะไรขึ้นถ้าการพัฒนานั้นประกอบด้วยสติปัญญานำมาซึ่งประโยชน์สุขอย่างถูกต้องก็เป็นของดีหากเป็นไปในทางตรงกันข้ามคือมีตัณหา(ความทะยานอยาก) อูบาทาน(ความยึดมั่นความยึดติด)เป็นเจ้าเรือนท่านก็เรียกว่าเป็นการพัฒนาเพื่อความพินาศเป็นวินาศนาการหาใช้วิวัฒนาการของศัพท์คำว่า“พัฒนา”ตรงกับภาษาบาลีว่า“วฑฺฒน”แปลว่า“รก”ดังพุทธภาษิตว่า“นลียาโลกวฑฺฒโน”ซึ่ง มักแปลกันว่า“ไม่พึงเป็นคนรกโลก”(แปลตามตรงได้ว่าไม่พึงทำโลกให้

⁹⁹วิทยากร เชียงกุล, **พัฒนาชุมชน-พัฒนาสังคม**, (เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2527), หน้า 17-18.

¹⁰⁰พระธรรมวิมลโมลี (บุญมา คุณสมปนโน), **บูรพภาค ป.ธ. 9 ตอนแต่งไทยเป็นมคธ**, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2535), หน้า 26.

รก)คนรกโลกคือคนที่ทำโลกให้รกไปด้วยสิ่งที่ไม่ดีไม่มีประโยชน์ชีวิตของผู้คนนั้นจึงไม่มีประโยชน์แต่กลับเป็นโทษดังคำโบราณว่า “รกคนดีกว่ารกหญ้าหากรกคนบ้ารกหญ้าดีกว่ารกคน” พุทธศาสนิกชน วางหลักว่าถ้าอยากให้โลกรกด้วยคนดีต้องพัฒนาจิตเพราะจิตนำกายถ้าอยากให้โลกโกลาหลวุ่นวายให้พัฒนาแต่กายและวัตถุจนท่วมทับจิตตั้งนั้นในทัศนะของท่านพุทธทาสการพัฒนาคือเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งและต้องมาก่อนเสมอ มิฉะนั้นจะเกิดปัญหาทุกครั้งการพัฒนาต้องทำให้สมดุลทั้งจิตและกายจึงจะถูกต้องแต่การพัฒนาทางจิตอย่างเดียวแม้จะเป็นการพัฒนาที่ไม่สมบูรณ์แต่ก็ยังปลอดภัยแต่หากพัฒนาทางวัตถุอย่างเดียวก็ฉิบหายหมดดังที่เวลานี้เรามีหวัรบนิวเคลียร์ที่สามารถทำลายโลกให้พินาศได้หลายครั้งตั้งนั้นการพัฒนาทางโลกต้องประกอบด้วยธรรมเสมอการแยกโลกออกจากธรรมคือแนวทางที่ผิดพลาดและนำไปสู่ความทุกข์เดือดร้อนและวินาศนาการในที่สุดส่วนคำว่า “สังคม” ในทัศนะของท่านพุทธทาสภิกขุ หมายถึงบุคคลแต่ละคนที่มาอยู่ร่วมกันซึ่งได้แก่ตัวเราและผู้อื่นหากปัจเจกบุคคลแต่ละคนดีขึ้นสังคมย่อมดีขึ้นด้วยเพราะสังคมเกิดจากคนหลายๆคนการพัฒนาสังคมของท่านพุทธทาสจึงมุ่งหมายที่การพัฒนาคนซึ่งจะเป็นผู้รับผิดชอบจัดการโลกทั้งหมดท่านกล่าวถึงแม่และครูว่าเป็นผู้สร้างโลกเพราะท่านเหล่านี้สร้างเด็กแต่ละคนซึ่งจะเติบโตและรับผิดชอบต่อสังคมต่อไปในทางกลับกันระบบการศึกษาอบรมก็เป็นปัจจัยสร้างและหล่อหลอมคนระบบสังคมที่ดีย่อมมีผลเอื้ออำนวยให้คนดีมีศีลธรรมได้ง่ายการจัดระบบสังคมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องทำให้ถูกต้องซึ่งก็เริ่มที่การสร้างจิตใจที่ถูกต้องขึ้นนั่นเองด้วยความเข้าใจโดยทั่วไปของคนส่วนมากคำว่า “พัฒนา” (development) มีความหมายทำนองเดียวกับ “เจริญเติบโต” (growth) “ก้าวหน้า” (progress) และ “ทันสมัย” (modern) ซึ่งล้วนเป็นไปในทางรูปแบบและปริมาณผิดกับสิ่งที่พุทธศาสนาต้องการและเน้นย้ำนั้นคือคุณภาพชีวิตและความถูกต้องพอดี ซึ่งมีผลเป็นประโยชน์สูงสุดกลมกลืนและเกื้อกูลแก่สรรพชีวิต และไม่เบียดเบียนทำลายธรรมชาติและสภาพแวดล้อม เป้าหมายของการพัฒนาในโลกปัจจุบัน มุ่งที่ความเจริญทางเศรษฐกิจมากเกินไป จนละเลยการพัฒนาจิตใจให้สามารถควบคุมความต้องการที่ทะยานอยากมากขึ้นไปตามลำดับ

การเน้นความเติบโตในทางตัวเลขของการบริโภคซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพและปริมาณของการผลิตและความเปลี่ยนแปลงให้ก้าวหน้าทันสมัยโดยมิได้คำนึงถึงขีดจำกัดความเจริญที่โลกและทรัพยากรจะอำนวยให้ตลอดจนความอยู่รอดปลอดภัยและความสุขที่แท้จริงของมนุษย์นับเป็นสิ่งที่เป็นอันตรายร้ายแรงการพัฒนาในปัจจุบันเป็นการแก่งแย่งแข่งขันและวิ่งตามกันไปด้วยความเร่งรีบเห็นดีเห็นชอบและหวาดกลัวว่าจะไม่ทันเขาโดยมิได้ถามถึงเป้าหมายที่แท้จริงที่กำลังมุ่งไปทำให้มนุษย์ในสังคมนั้นขาดจากเป้าหมายสูงสุดของมนุษย์จึงเป็นเป้าหมายที่แท้จริงของชีวิตผลก็คือความยับเยินทั้งวัตถุและจิตวิญญาณความวิกลวิกลเสียดสมมูลของชีวิตธรรมชาติสังคมและวัฒนธรรมเป้าหมายของการพัฒนาที่ถูกต้องท่านพุทธทาสภิกขุกล่าวสั้นๆว่าต้องเอื้อให้เกิดสภาพชีวิตที่ดีกล่าวคือ “สันติสุขส่วนบุคคลและมีสันติภาพส่วนสังคม” ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยการลดละความเห็นแก่ตัวหรือการมี

ศีลธรรมของสมาชิกในสังคมเป็นสำคัญการพัฒนาที่ถูกต้องเป็นไปเพื่อสภาพชีวิตที่ดีทำนุพุทธศาสนิกขุ
อุปมาชีวิตที่สมบูรณ์ต้องมีพฤษาแห่งชีวิต 4 ต้น ได้แก่

- 1) กายพฤษาคือการพัฒนาร่างกายให้เจริญถูกต้องด้วยการเจริญกายภาวนา
- 2) จิตตพฤษาคือการพัฒนาจิตให้มีสุขภาพมีสมรรถภาพทำหน้าที่ได้ดีด้วยการเจริญสมถกรรมฐานให้พ้นจากนิวรณ์รบกวนจิตใจด้วยการเจริญภาวนา
- 3) โภธิพฤษาคือการพัฒนาสติปัญญาให้เห็นสิ่งทั้งปวงคือโลกและชีวิตตามเป็นจริงด้วยการเจริญวิปัสสนากรรมฐานให้พ้นจากอำนาจอวิชชา(ความไม่รู้)ครอบงำด้วยการเจริญภาวนา
- 4) เมตเตยพฤษาคือการสร้างมิตรภาพที่มีรากฐานมั่นคงในเพื่อนมนุษย์มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในฐานะเพื่อนร่วมทุกข์เกิดแก่เจ็บตายด้วยกันมีเมตตาอย่างปราศจากความเบียดเบียนและแบ่งฝักแบ่งฝ่ายเป็นศัตรูกันหากเกื้อกูลกันได้ถูกต้องด้วยการเจริญศีลภาวนาท่านใช้คำว่า “โลกพระศรีอารียก็อยู่แค่ปลายจมูก” ซึ่งใกล้กว่าแค่มือเอื้อม

การพัฒนาทั้ง 4 ด้านนี้ เหมือนปลูกต้นไม้เพื่อประโยชน์แก่เพื่อนมนุษย์และตนเองท่านกำหนดให้ทำพร้อมทั้ง 4 ด้านอย่างบริสุทธิ์บริบูรณ์คือทั้งถูกต้องและทั้งครบถ้วนเมื่อบุคคลมีคุณสมบัติที่ดีดังกล่าวข้างต้นก็จะส่งผลให้เกิดสังคมที่ปรารถนาจะควบคุมสังคมที่ดีต้องมีความถูกต้องด้วยจึงจะอำนวยให้บุคคลมีการพัฒนาฝึกฝนตนจนเข้าถึงสภาพที่พึงประสงค์

2.4.3 ทฤษฎีการพัฒนาชุมชน

โดยความเป็นจริงการพัฒนาชุมชนเป็นเพียงหลักการเท่านั้นดังนั้นจึงไม่มีทฤษฎีที่กำหนดตายตัวลงไปทางองค์การสหประชาชาติจึงได้กำหนดหลักการในการดำเนินงานพัฒนาในที่ประชุมเดือนมีนาคม 2550 ไว้ 10 ประการคือ

- 1) โครงการพัฒนาชุมชนจะต้องให้สอดคล้องกับความต้องการอันแท้จริงของประชาชนเริ่มจากโครงการง่ายๆก่อนแล้วค่อยๆไปสู่โครงการที่ยากขึ้น
- 2) โครงการพัฒนาชุมชนนั้นจะต้องเป็นโครงการเอนกประสงค์คือจะต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการแก้ปัญหาของชุมชนหรือปรับปรุงความสุขความเจริญได้ในหลายๆด้านพร้อมๆกัน
- 3) การพัฒนาชุมชนนั้นจะต้องเริ่มดำเนินการเพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติของประชาชนพร้อมๆกับการพัฒนาชุมชนหรือพร้อมๆกับการดำเนินงานของชุมชน
- 4) ต้องให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาชุมชนอย่างเต็มที่เพื่อเป็นการสร้างพลังชุมชนและจัดรูปสถาบันหรือหน่วยงานปกครองหน่วยงานบริหารของประชาชนขึ้น
- 5) ต้องแสวงหาผู้นำในท้องถิ่นและพัฒนาผู้นำในท้องถิ่นขึ้นตามลักษณะของกิจกรรมและความจำเป็นของชุมชน

6) ให้สตรีและเยาวชนเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการให้มากที่สุดเพราะสตรีมีบทบาทที่สำคัญต่อการขยายตัวของงานแนะแนวความคิดต่างๆ ส่วนเยาวชนสามารถเป็นกำลังรับช่วงงานและขยายผลงานได้เป็นอย่างดี

7) รัฐบาลจะต้องจัดบริการไว้ให้พร้อมเพื่อสนับสนุนงานและเป็นหลักประกันในประสิทธิภาพของผลงานและเป็นกำลังใจให้แก่ประชาชน

8) ต้องมีการวางแผนเพื่อพัฒนาชุมชนตั้งแต่ระดับประเทศถึงระดับท้องถิ่นและการบริหารงานในทุกๆระดับจะต้องมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

9) ในการดำเนินงานพัฒนาชุมชนนั้นควรสนับสนุนให้องค์การของเอกชนองค์การอาสาสมัครต่างๆทั้งในระดับท้องถิ่นระดับชาติและระดับนานาชาติได้เข้ามามีส่วนร่วมด้วย

10) ในการวางแผนพัฒนาชุมชนนั้นต้องมีการวางแผนให้มีการพัฒนาหรือเจริญก้าวหน้าไปพร้อมๆกันทั้งระดับท้องถิ่นและระดับชาติทั้งนี้เพื่อให้ระดับกับทุกส่วนของประเทศ¹⁰¹

อีกทั้ง ยูวัฒน์ วุฒิเมธี ได้สรุปหลักในการพัฒนาชุมชนไว้ 7 ประการ ดังนี้

1) หลักความร่วมมือของประชาชนเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้มากที่สุดโดยการเปิดโอกาสให้มีการศึกษาการพิจารณาและการตกลงร่วมกันในการแก้ปัญหาหรือการวางโครงการต่างๆเพื่อให้ประชาชนได้มีสิทธิและความเสมอภาคที่จะมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคมโดยการร่วมคิดร่วมตัดสินใจร่วมปฏิบัติและร่วมกันรับผิดชอบในงานพัฒนาชุมชนของตน

2) หลักการแสวงหาผู้นำในการพัฒนาชุมชนนั้นเน้นเรื่องการค้นหาผู้นำและพัฒนาคุณลักษณะผู้นำให้เกิดขึ้นในชุมชนเพราะจุดมุ่งหมายสุดท้ายของการพัฒนาชุมชนคือการให้ประชาชนพึ่งตนเองและสามารถช่วยเหลือตนเองได้ซึ่งผู้นำจะเป็นผู้ดำเนินการเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดี

3) หลักการทำงานกับกลุ่มต้องสร้างกลุ่มในรูปแบบต่างๆขึ้นเพื่อให้ประชาชนซึ่งเป็นแหล่งกลางในการศึกษาและเป็นแกนนำในการปฏิบัติการพัฒนาชุมชนจึงมุ่งไปที่การทำงานกับกลุ่มคนเป็นสำคัญ

4) หลักการสมทบเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลและสนับสนุนให้ประชาชนใช้แรงงานและวัสดุอุปกรณ์ในชุมชนเพื่อประโยชน์ของชุมชนอย่างเต็มที่จึงต้องกระตุ้นให้ประชาชนรู้จักเสียสละแรงงานวัสดุอุปกรณ์ของตนสมทบกับของรัฐบาลอีกทางหนึ่งซึ่งจะช่วยให้งบประมาณอันจำกัดของรัฐสามารถให้บริการแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง

¹⁰¹สนธยา พลศรี, ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน, หน้า 54-55.

5) หลักการประสานงานโดยตัวของการพัฒนาชุมชนเองไม่สามารถบอกได้เด่นชัดว่าเป็นงานของใครด้วยเหตุนี้จึงไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ด้วยลำพังตัวเองต้องอาศัยความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องจึงจะประสบความสำเร็จ

6) หลักการรับผิดชอบร่วมกันแม้โครงการพัฒนาชุมชนจะเสร็จสิ้นแล้วก็ตามแต่ยังต้องมีการรับผิดชอบต่อคุณแลร์รักษาให้คงอยู่เพื่อประโยชน์ของชุมชนให้นานที่สุดเพราะฉะนั้นต้องทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนในการรับผิดชอบด้วยจึงจะทำให้ประชาชนรู้สึกว่าคุณเองเป็นเจ้าของและเกิดความรู้สึกหวงแหนที่จะดูแลรักษาในการดำเนินงานให้คงไว้ตลอดไป

7) หลักการขยายผลการพัฒนาชุมชนมีระเบียบแบบแผนในการดำเนินงานจึงสามารถที่จะบอกผลที่เกิดขึ้นมาได้พอสมควรและเป็นแบบอย่างที่สามารถใช้นำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาในชุมชนอื่นๆต่อไป¹⁰²

สอดคล้องกับ พัทน์ สุจ้านงค์ และคณะ ที่ได้เสนอหลักของการพัฒนาชุมชนไว้ 8 ประการคือ

1) ยึดถือประชาชนเป็นหลักโดยยึดเอาความต้องการและปัญหาที่แท้จริงของประชาชนและความร่วมมือร่วมใจของประชาชนเป็นพื้นฐานสำคัญในการที่จะไปสู่การช่วยเหลือตนเองได้ในบั้นปลาย

2) ยึดทรัพยากรของชาวบ้านเป็นหลักในการพัฒนาทั้งคนวัตถุและสถาบันทางสังคม

3) หลักประชาธิปไตยในการดำเนินงานคือแผนหรือโครงการพัฒนาชุมชนจะต้องมาจากประชาชนในชุมชนนักพัฒนาชุมชนต้องไปทำงานร่วมกับประชาชนโดยไม่ทำตัวเป็นนายหรือผู้ที่เหนือกว่าและในการทำกิจกรรมต่างๆจะต้องไม่เป็นการบังคับให้ประชาชนเข้ามาร่วมกิจกรรมแต่ต้องให้เข้ามาร่วมด้วยความสมัครใจ

4) หลักการปกครองตนเองต้องส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเองในรูปแบบของสถาบันทางสังคมตามกลุ่มอาชีพเพศวัยโดยที่ประชาชนเป็นผู้ดำเนินการ

5) หลักการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆโดยทำหน้าที่เป็นกลางในการประสานงานที่จะนำบริการต่างๆทั้งของรัฐและเอกชนไปสู่ชุมชน

6) การพัฒนาชุมชนจะต้องเริ่มต้นจากสิ่งที่ทำได้ง่ายก่อนแล้วจึงค่อยๆไปสู่งานที่ทำได้ยากขึ้นไปเป็นลำดับ

¹⁰²ยุวัฒน์ วุฒิเมธี, หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลไทยอนุเคราะห์ไทย, 2526), หน้า 6.

7) การเปลี่ยนแปลงในชุมชนต้องคำนึงถึงสิ่งต่างๆในชีวิตของคนเช่นให้เริ่มต้นในกลุ่มที่ยอมรับหรือแนะนำได้ง่ายก่อนไปสู่ด้านอื่นๆและจะต้องอาศัยอ้างอิงในสิ่งที่ชาวบ้านรู้และเคยชินอยู่แล้วใช้ภาษาที่ง่ายต่อความเข้าใจเป็นต้น

8) ยึดถือวัฒนธรรมเป็นหลักการพัฒนาชุมชนจะต้องสอดคล้องกับวิถีชีวิตของชาวบ้านเช่นขนบธรรมเนียมประเพณีค่านิยมศาสนาความเชื่อ ฯลฯ จึงทำให้เกิดการยอมรับและนำไปสู่การพัฒนาชุมชนได้¹⁰³

จากที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า การพัฒนาชุมชนเป็นเพียงหลักการเท่านั้นดังนั้นก็ไม่มีทฤษฎีที่กำหนดตายตัวลงไปมีเพียงหลักของการปฏิบัติในการพัฒนาชุมชนเช่นยึดหลักประชาธิปไตยใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นที่มีอยู่ยึดประเพณีและวัฒนธรรมของชุมชนเป็นพื้นฐานเป็นต้นซึ่งดังกล่าวนี้นี้เป็นเพียงหลักการส่วนในการนำไปปฏิบัติจริงนั้นย่อมต้องประยุกต์ใช้กับแต่ละชุมชนซึ่งล้วนมีความแตกต่างทางพื้นฐานด้านทรัพยากรหรือด้านประเพณีและวัฒนธรรมประจำถิ่นด้วย

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการชุมชน

2.5.1 ความหมายเกี่ยวกับสวัสดิการชุมชน

“สวัสดิการ” ตามพจนานุกรมนั้นหมายถึงสภาพการที่บุคคลหรือชุมชนมีการอยู่ดีกินดีมีความสุขรุ่งเรืองหรือมีความสุขสมบูรณ์พูนสุข

ราชบัณฑิตยสถาน¹⁰⁴ได้ให้ความหมายของ “สวัสดิการ” ไว้ว่าหมายถึงการให้สิ่งที่ดีเอื้ออำนวยให้ผู้นั้นมีชีวิตและสภาพการเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบายเช่นมีสถานพยาบาลให้ที่พักอาศัยจัดรถรับส่ง

สวัสดิการหมายถึง “การกินดีอยู่ดี” หรือ Well-Being หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นภาวะของการมีสุขภาพดีและมีความสุขถ้าเกี่ยวกับด้านแรงงานก็หมายถึงสิ่งหรือสถานการณ์ที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะดวกสบายหรือความกินดีอยู่ดีของลูกจ้างนั่นเองซึ่งการดำเนินการเพื่อให้เกิดภาวะสะดวกสบายหรือความกินดีอยู่ดีของลูกจ้างนี้มิได้หมายความว่ามีความรับผิดชอบของนายจ้างฝ่ายเดียวรัฐและสภาพแรงงานก็ต้องมีส่วนร่วมด้วย

สวัสดิการหมายถึงบริการหรือกิจกรรมใดๆที่หน่วยงานราชการหรือองค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้ข้าราชการพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นๆได้รับความสะดวกสบายในการทำงานมี

¹⁰³ พัทธน์ สุจ้านงค์ และคณะ, การพัฒนาชนบทแบบประสานสำหรับประเทศไทย, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2525), หน้า 23.

¹⁰⁴ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, พิมพ์ครั้งที่ 5, (กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, 2538), หน้า 808.

ความมั่นคงในอาชีพมีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิตหรือได้รับประโยชน์ใดนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีของขวัญและกำลังใจที่ดีเพื่อจะได้ใช้กำลังกายกำลังใจและสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องวิตกกังวลมีความพอใจในงานมีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุดสวัสดิการที่สมบูรณ์แบบนี้ย่อมหมายถึงสวัสดิการที่ให้กับลูกจ้างที่

- 1) ในขณะที่ทำงาน
- 2) นอกเวลาทำงานแต่อยู่ในที่ทำงาน
- 3) นอกสถานที่ทำงาน

นอกจากนั้นจะต้องไม่ให้เฉพาะลูกจ้างเท่านั้นแต่จะต้องรวมถึงครอบครัวและชุมชนด้วยการให้ความหมายของสวัสดิการชุมชน ที่ได้รับการก่อเกิดขึ้นนั้น ชนิษฐ วัฒนินท์ กล่าวไว้ว่า สวัสดิการชุมชน ได้มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับความเป็นตัวตนของชุมชนไว้อย่างหลากหลายขึ้นอยู่กับ ผู้ที่ให้นิยามว่ามีความรู้พื้นฐานทางวิชาการมาจากศาสตร์ใดก็จะให้ความสำคัญกับปรัชญาความเชื่อศาสตร์นั้นๆเป็นตัวตั้ง

นักสังคมวิทยาถือว่าการมีปฏิสัมพันธ์กันของกลุ่มบุคคลต่างๆในลักษณะที่มีแนวโน้มในการประพฤติปฏิบัติต่อกันและกันเป็นฐานคิดในขณะที่มนุษย์นิยมก็ได้ให้ความสำคัญอย่างสูงของความเป็นตัวตนของสิ่งมีชีวิตและความรู้สึกในเชิงอัตวิสัยของบุคคลนักเศรษฐศาสตร์ได้พิจารณาถึงกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจะส่งผลทำให้ระบบเศรษฐกิจสามารถที่จะทำกรรมเวียนไปได้ถึงแม้จะไม่ได้เข้าถึงความเป็นชุมชนที่ชัดเจนได้แต่ก็แสดงให้เห็นถึงพื้นที่ของการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจได้รวมทั้งนักประวัติศาสตร์ก็ยังมีเชื่อว่าชุมชนนั้นยังมีรากฐาน(Roots)ของการก่อกำเนิดและการมีวิวัฒนาการของการเปลี่ยนแปลงการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมดังนั้นการให้ความหมายของสวัสดิการชุมชนจึงมีความหลากหลายมีความซับซ้อนมากขึ้นซึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ของผู้นิยาม

วิทยา ตัวติเสรี¹⁰⁵ ได้ให้ความหมายของคำว่า”สวัสดิการ” ไว้หลายความหมาย ว่าเป็น การมุ่งให้เกิดการกินดี อยู่ดีของบุคคล หรือกลุ่มสวัสดิการทั่วไปของชุมชน และสังคมถือว่าเป็นหน้าที่ของรัฐที่ต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อประโยชน์ร่วมกันของส่วนร่วม

¹⁰⁵วิทยา ตัวติเสรี, (ออนไลน์), แหล่งที่มา: www.ap-morgan.com/forumindex.plp?Topic=1857_20 พ.ย.2554),

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์¹⁰⁶ ได้ให้ความหมายของคำว่า สวัสดิการสังคม หมายถึง ระบบการจัดบริการสังคมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาทางสังคมและพัฒนาสังคมรวมทั้งการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคมเพื่อให้ประชาชนสามารถดำรงชีวิตได้ในระดับมาตรฐาน โดยบริการดังกล่าวจะต้องตอบสนองความต้องการพื้นฐานของประชาชนให้ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรมทั้งในด้านการศึกษาที่ดีการมีสุขภาพอนามัยการมีที่อยู่อาศัยการมีงานทาการมีรายได้การมีสวัสดิการแรงงานการมีความมั่นคงทางสังคมนันทนาการและบริการสังคมทั่วไปโดยระบบบริการสังคมต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และสิทธิที่ประชาชนต้องได้รับและเข้ามามีส่วนร่วมในระบบการจัดบริการสังคมในทุกระดับ

1. การศึกษา
2. สุขภาพอนามัย
3. การประกันรายได้ การมีงานทำ มีรายได้ มีสวัสดิการแรงงาน
4. ที่อยู่อาศัย
5. ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินความมั่นคงทางสังคม
6. นันทนาการ
7. บริการสังคมปัจเจกบุคคล

ชัยวัช หน่อรัตน์¹⁰⁷ กล่าวว่า เนื่องจากว่า ระบบสวัสดิการชุมชนยังไม่เคยมีการศึกษามีการจัดระบบและมีการใช้แนวคิดที่จะให้ชุมชนเป็นบานให้พัฒนามาก่อนจึงยังไม่ค่อยมีความชัดเจนในคำนิยามตามในนี้แต่ในหลักแล้วสวัสดิการเชิงสถาบันถือว่าเป็นสถานที่สังคมอย่างหนึ่งจัดอยู่ในระดับจุลภาคที่มีการจัดการบริการชุมชนโดยไม่เน้นลูกค้ารายบุคคลแต่เน้นบริการโดยรวมแก่สมาชิกชุมชน โดยอาศัยทัศนคติละมาตรฐานความต้องการของชุมชนเป็นตัวตั้งตั้งนั้นสวัสดิการชุมชนในแต่ละชุมชนจะไม่กว้างไปกว้างความเข้าใจเรื่องสวัสดิการที่ชุมชนนั้นมีอยู่ขณะที่คำว่า“บริการชุมชน”หมายถึงการที่หน่วยงานสถาบันและองค์กรที่มีหน้าที่ในการพัฒนาส่งเสริมละอำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนแปลงทางสังคมการฟื้นฟูในตัวบุคคลครอบครัวและกลุ่มได้ให้ความช่วยเหลือที่ตรงกับความต้องการทาง

¹⁰⁶กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ร่วมกับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. รายงานการวิจัยการนิยามสังคมปลอดภัยในบริบทสังคมไทยสู่การพัฒนาสังคมและความ มั่นคงของมนุษย์The Definition of Safe Society in Thai Social Context Towards Social Development and Human Security. กรุงเทพฯ : กระทรวงการพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์ ,2549),

¹⁰⁷ชัยวัช หน่อรัตน์,“สวัสดิการชุมชนชนบทไทย”, (กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546), หน้า 10

อารมณ์ทางกายภาพและสังคมแก่ชุมชนโดยผ่านทาง การเคลื่อนย้ายและใช้ประโยชน์จากชุมชนที่มีอยู่ ซึ่งหน่วยงานสถาบันและองค์การในคำนิยามนี้คือชุมชนนั่นเอง

Friedlander¹⁰⁸ ได้นิยามความเชื่อมโยงของสวัสดิการทั้ง 2 ระดับว่าสวัสดิการสังคมและสวัสดิการชุมชนหมายถึงกิจกรรมให้ความช่วยเหลือในการปรับตัวด้านต่างๆระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อมทางสังคมในระดับสังคมหรือชุมชนของบุคคลที่เป็นสมาชิกโดยใช้เทคนิคและวิธีการทำให้บุคคลได้บรรลุถึงความต้องการและการแก้ไขปัญหาในการปรับแผนทางสังคมที่ต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างกันไปยังระดับสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

อภิญา เวชยชัย และคณะ¹⁰⁹ ได้ให้ความหมาย ของสวัสดิการชุมชนว่าเป็น“สวัสดิการภาคชุมชน (Community Welfare)”หมายถึง สวัสดิการที่จัดให้กลุ่มประชาชนที่ถูกทอดทิ้งถูกละเลย ไร้ที่พึ่ง ประสบปัญหาทางด้านครอบครัวและสังคม เป็นสวัสดิการที่กลุ่มผู้นำหรือคนในชุมชนจัดขึ้น หรือร่วมกำหนดกันขึ้นมาจากหน่วยของกองทุนหรือกลุ่มออมทรัพย์ที่มีอยู่ในชุมชน และนำผลที่ได้จากเงินที่สะสมมาช่วยเหลือผู้ที่ยากลำบากมากที่สุดในชุมชนเช่นเงินดอกเบี้ยที่ได้จากหน่วยลงทุนหรือกลุ่มออมทรัพย์นำมาจัดทำเป็นเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุเด็กกำพร้าคนพิการหรือเด็กพิการในชุมชนเป็นต้นซึ่งเงินที่ช่วยเหลือในลักษณะเช่นนี้ยังไม่มีรูปแบบที่แน่นอนเนื่องจากเงินช่วยเหลือลักษณะดังกล่าวนี้ต้องขึ้นอยู่กับเงินสะสมเงินออมเงินทุนของชุมชนหรือของหมู่บ้านด้วย

สถาบันพัฒนาชุมชน¹¹⁰ ได้ให้ความหมายของคำว่า สวัสดิการชุมชน ไว้ว่า หมายถึง การสร้างหลักประกันเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับคนในชุมชนซึ่ง หมายรวมถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่ทำให้ทุกคนในชุมชนดีขึ้นอาจอยู่ในรูปของสิ่งของเงินทองน้ำใจการช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้อง วิถีชีวิตตั้งแต่เกิดจนตายผลของการจัดสวัสดิการชุมชนคือก่อให้เกิดรายได้ลดรายจ่ายเกิดสัมพันธ์ที่ดีมีความเป็นมิตรไมตรีที่ดีต่อกันของคนในชุมชนมีความรู้สึกมั่นคงมีความภาคภูมิใจโดยเป็นผู้ให้อย่างมีคุณค่าและเป็นผู้รับอย่างมีศักดิ์ศรี

¹⁰⁸ Friedlander. Welter. A., Introduction To Social Welfare. (N.J .Prentice Hall).1974 : 125 p.129

¹⁰⁹ อภิญา เวชยชัยและคณะ,“ทิศทางและรูปแบบการจัดการสวัสดิการสังคมของประเทศไทย”, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,2549), หน้า 3.

¹¹⁰ สถาบันพัฒนาชุมชน ,โครงการสนับสนุนการจัดการสวัสดิการชุมชน.(กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ แอ๊ปเปิ้ล พริตติ้ง กรุ๊ป,2552), หน้า.

ทัศนีย์ ลักษณะภิกษนซ์ช¹¹¹ กล่าวว่า ผู้ที่มีหน้าที่ในการจัดสวัสดิการประกอบด้วย 3 กลุ่ม คือ 1) รัฐดำเนินการทั้งหมด 2) ประชาชนดำเนินการ 3) รัฐร่วมกับประชาชน

แต่อย่างไรก็ตามแนวโน้มการจัดสวัสดิการจะเป็นอำนาจหน้าที่ของประชาชนมากขึ้นมองว่าการที่จะพิจารณาให้มีการจัดสวัสดิการมากขึ้นจึงขึ้นอยู่กับพลังอำนาจในตัวของคนว่าเข้าไปจัดสวัสดิการในระดับใดตั้งแต่การฟื้นฟูพัฒนาสิ่งที่มีอยู่เดิมหรือคิดใหม่ทำใหม่ตลอดจนปรับสิ่งที่มีอยู่แล้วให้มีความเหมาะสมกับชุมชนของตน

ระพีพรรณ คาหอม¹¹² ได้ให้ความหมาย ของสวัสดิการสังคม หมายถึงระบบการจัดบริการทางสังคมซึ่งเกี่ยวกับการป้องกันแก้ไขปัญหาการพัฒนาและการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคมเพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึงเหมาะสมเป็นธรรมและให้เป็นไปตามมาตรฐานทั้งทางด้านการศึกษาสุขภาพอนามัยที่อยู่อาศัยการทำงานและการมีรายได้สนับสนุนการกระบวนกรยุติธรรมและบริการสังคมทั่วไปโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์สิทธิที่ประชาชนจะต้องได้รับและการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ

ชนินทร์ วะสินนท์¹¹³ ได้ให้ความหมายของสวัสดิการชุมชนไว้ 3 ระดับดังนี้

1) สวัสดิการที่จัดโดยรัฐเรียกได้ว่าเป็นสวัสดิการสังคมที่รัฐจัดไว้ในภาพรวมระดับมหภาค

2) สวัสดิการพื้นบ้านในแต่ละชุมชนมีการส่งเสริมการถ่ายทอดสืบกันมาเรียกได้ว่าเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น

3) สวัสดิการชุมชนทันสมัยเป็นการนำเอาการเปลี่ยนแปลงของชุมชนที่รับอิทธิพลมาจากปัจจัยภายนอก โดยเฉพาะแนวคิดทางด้านความเชื่อการพัฒนาทางด้านอุดมการณ์ใหม่ๆแล้วนำมาปรับใช้ในการสร้างสวัสดิการชุมชนของตนเองขึ้นมา

อย่างไรก็ตามการจัดสวัสดิการชุมชนทั้ง 3 ระดับจะมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันมีความทับซ้อนกันอยู่ภายในชุมชนจนไม่สามารถที่จะแยกความแตกต่างของสวัสดิการชุมชนในแต่ละระดับได้อย่างชัดเจนการให้ความหมายของสวัสดิการชุมชนจึงมีลักษณะผสมกลมกลืนกันเป็นสวัสดิการ

¹¹¹ ทัศนีย์ ลักษณะภิกษนซ์ช, การใช้ทรัพยากรในงานสวัสดิการชุมชน, (กรุงเทพฯ : สมชายการพิมพ์,2546), หน้า 49.

¹¹² ระพีพรรณ คาหอม สวัสดิการสังคม กับสังคมไทย พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด. 2549), หน้า 1 – 5.

¹¹³ ชนินทร์ วะสินนท์,การจัดการสวัสดิการชุมชนของเครือข่ายอินแปง : กลไกกระบวนการจัดการตนเอง,(กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,2549), หน้า 16.

ชุมชนชุดเดียวกันทั้งนี้เนื่องมาจากว่าชุมชนได้มีการประสานสัมพันธ์ของสวัสดิการต่างๆเหล่านั้นให้มีความเหมาะสมเกิดเป็นสวัสดิการที่สอดคล้องกับชุมชนเอง

โดยสรุปแล้วคำว่า “สวัสดิการ” นั้น หมายถึงการจัดบริการในรูปแบบใดก็ตามที่ทำให้คนในชุมชนให้มีความเป็นอยู่ที่ที่มีความสุขซึ่งหมายความรวมถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่ทำให้ทุกคนในชุมชนดีขึ้น อาจอยู่ในรูปของสิ่งของเงินทองน้ำใจการช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องวิถีชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย ผลของการจัดสวัสดิการชุมชนคือก่อให้เกิดรายได้กระจายเกิดสัมพันธ์ที่ดีมีความเป็นมิตรไมตรีที่ดีต่อกันของคนในชุมชนมีความรู้สึกมั่นคงมีความภาคภูมิใจโดยเป็นผู้ให้อย่างมีคุณค่าและเป็นผู้รับอย่างมีศักดิ์ศรีเป็นการมองแบบองค์ในการดำรงชีวิตความเป็นอยู่ของคนสิ่งมีชีวิตอื่นๆและสิ่งแวดล้อมที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน

2.5.2 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการชุมชน

จากที่ได้มีการรวบรวมข้อมูลทางวิชาการทางกรมประชาสงเคราะห์¹¹⁴ เห็นได้ว่าการจัดสวัสดิการชุมชน เป็นแนวคิดที่รัฐได้นำมาใช้เป็นครั้งแรกในการดำเนินโครงการนักบริหารชุมชนของกรมประชาสงเคราะห์ในปีพ.ศ.2536 ซึ่งมีวัตถุประสงค์ให้นักบริหารของกรมประชาสงเคราะห์ได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสรับรู้สภาพของปัญหาสภาพความเป็นอยู่และความต้องการประชาชนด้วยตนเองแล้วนำผลของการศึกษามาทำเป็นข้อสรุปหรือบทเรียนในการแก้ไขปัญหาระดับนโยบาย

แนวคิดของการจัดสวัสดิการชุมชนเกิดขึ้นมาบนพื้นฐานของคนที่ได้มีการเรียกร้องในความต้องการด้านความมั่นคงของการดำรงชีวิต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีของมนุษย์ และสังเคราะห์ของการจัดสวัสดิการชุมชน ในช่วงแรกเริ่มต้นพบว่าชุมชนได้มีการจัดสวัสดิการบนพื้นฐานของการใช้ต้นทุนทางสังคมวัฒนธรรมและรากฐานของทรัพยากรธรรมชาติ เช่น การจัดสรรที่ดินส่วนรวมของชุมชนเอาไว้ในรูปของป่าสาธารณะที่ทุกคนสามารถมีสิทธิใช้ประโยชน์จากป่าสาธารณะได้การเก็บรักษาเมล็ดพันธุ์แล้วแจกจ่ายให้กับประชาชนทุกคนในชุมชนได้นำไปปลูกในระดับชุมชนเป็นต้นในสมัยก่อนได้มีการสร้างระบบของชุมชนขึ้นมาและทำให้คนในชุมชนเห็นถึงหน้าที่ในการจัดสวัสดิการสังคมร่วมกันซึ่งตั้งอยู่บนฐานของวัฒนธรรมชุมชน เช่น การแบ่งปันผลผลิตในรูปแบบของอาหารให้กันและกัน หรือให้พ่อพันธุ์แม่พันธุ์หมูไปเลี้ยง เป็นต้น มีการให้กำลังใจการแสดงออกในการเห็นอกเห็นใจกันโดยแสดงออกผ่านทางพิธีกรรมทางด้านความเชื่อ วิถีชีวิต ซึ่งเป็นกระบวนการช่วยเหลือกันในชุมชนที่บรรพบุรุษของเราได้ใช้ภูมิปัญญาในการพัฒนาการจัดการสวัสดิการชุมชนโดยตัวของมันเองมีบทบาทหน้าที่คือชุมชนต้องมีการดำเนินการกันเพราะคนในชุมชนได้รับผลประโยชน์ร่วมกันรวมทั้งต้องมุ่งเน้นให้ชุมชนมีการพึ่งพาตนเองเป็นหลักและ

¹¹⁴ กรมประชาสงเคราะห์, “การทำงานเชิงรุกในสวัสดิการชุมชน”, (กรุงเทพมหานคร : กรมประชาสงเคราะห์ , 2536), หน้า 16.

จัดสรรทรัพยากรให้เกิดความต่อเนื่องจากรุ่นสู่รุ่นและกระบวนการพัฒนาระบบสวัสดิการต้องเป็นการพัฒนาคนในชุมชนด้วย

แนวคิดการจัดสวัสดิการชุมชนที่มีความหลากหลายนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดในการจัดการสวัสดิการแบบพหุนิยม (Welfare Pluralism) โดยที่การจัดสวัสดิการแบบนี้เป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากสถาบันสังคมที่เกิดขึ้นโดยเฉพาะองค์กรทางสังคมที่ไม่แสวงหาผลกำไรที่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการถึงแม้จะเป็นค่าใช้จ่ายจากภาครัฐก็ตามแต่ก็เป็นารเริ่มต้นของแนวคิดการจัดสวัสดิการแบบพหุนิยมที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

กิติพัฒน์ นนทปัทมะตุล อ่างถึง ในชาญ รูปสม¹¹⁵ ได้กล่าวถึงการจำแนกแนวคิดสวัสดิการสังคมของ Richard Titmuss ในปีค.ศ.1974 แบ่งออกเป็น 3 แนวคิดซึ่งได้อธิบายครอบคลุมถึงรูปแบบการบริการสวัสดิการสังคมดังนี้

1.แนวคิดสวัสดิการสังคมแบบชั่วคราวบรรเทาปัญหาหรือแบบเก็บตก

แนวความคิดนี้ มีความเชื่อว่าบุคคลในสังคมจะได้รับการตอบสนองความต้องการทางสังคมที่สำคัญสองแหล่งใหญ่คือครอบครัวและตลาดโดยจะปล่อยให้ประชาชนที่เดือดร้อนหรือมีความต้องการทางสังคมช่วยเหลือตนเองเป็นส่วนใหญ่โดยรัฐจะเข้าไปช่วยเหลือในส่วนที่ประชาชนช่วยเหลือตนเองไม่ได้จริงๆและในตลาดของระบบเศรษฐกิจเสรีที่ประชาชนทั่วไปมีอำนาจซื้อบริการได้ซึ่งแนวคิดนี้มีความเชื่อพื้นฐานที่ว่ากลไกตลาดจะปรับตัวเองได้อย่างเสรีและเป็นอัตโนมัติรัฐควรเข้าไปแทรกแซงตลาดให้น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้หรือหากพิจารณาในอีกแง่มุมหนึ่งก็เป็นแนวความคิดที่รอให้เกิดปัญหา ก่อนแล้วจึงแก้ไขมากกว่าจะเป็นการป้องกัน

2.แนวคิดสวัสดิการสังคมแบบสัมฤทธิ์ทางอุตสาหกรรม

แนวคิดสวัสดิการสังคมแบบสัมฤทธิ์ผลทางอุตสาหกรรม เป็นแนวความคิดที่มองว่าสวัสดิการสังคมเป็นเสมือนกลไกหนึ่งในระบบเศรษฐกิจโดยใช้มาตรการทางด้านภาษีอากรและการเงิน การคลังตลอดจนผลตอบแทนในอาชีพเป็นสิ่งตอบสนองความต้องการของบุคคลที่เป็นกำลังผลิต (Titmuss อ่างถึง ในปนัดดา ใจเอื้อ, 2543,22) การจัดสวัสดิการแบบนี้ใช้เกณฑ์การจัดสรรโดยพิจารณาจากความสามารถในการทำงานสถานภาพหรือบทบาทในการทำงานและผลิตผลในการทำงานเป็นสำคัญ

¹¹⁵ กิติพัฒน์ นนทปัทมะตุลย์. การวัดแรงสนับสนุนทางสังคม. วารสารสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, 2535), หน้า7-(2). 169-180.

3.แนวคิดสวัสดิการสังคมแบบสถาบัน

สวัสดิการสังคมแบบสถาบันเป็นแนวคิดที่ถือว่าสวัสดิการสังคมเป็นสถาบันสังคมหนึ่งที่มีความสำคัญที่จะก่อให้เกิดบูรณาการ (Integration) ในสังคมถึงแม้สังคมจะมีความมั่นคงแล้วสวัสดิการสังคมก็ยังคงต้องทำหน้าที่ให้ระบบของสังคมดำเนินไปได้อย่างราบรื่นขณะที่ระบบเศรษฐกิจการค้าเสรีสร้างความไม่เป็นธรรมทางสังคมเศรษฐกิจอันเป็นธรรมชาติที่หลีกเลี่ยงได้ยากแนวคิดสวัสดิการสังคมแบบสถาบันจะดำเนินการควบคุมกันไปเพื่อเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมดังกล่าวสรุปได้ว่าการจัดสวัสดิการสังคม(Social Welfare) เป็นงานที่มีขอบเขตในการทำหน้าที่ให้การช่วยเหลือกับกลุ่มที่เดือดร้อนและกลุ่มที่มีความจำเป็นต้องได้รับสวัสดิการด้านต่างๆซึ่งการสร้างสวัสดิการให้กับสมาชิกของตนเองก็จะนำไปสู่การมีสวัสดิการสังคมที่ส่งเสริมความเป็นอยู่ของคนในสังคมที่ดี

ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ และ คณะ¹¹⁶ กล่าวว่า จากการศึกษารูปแบบและความเป็นไปได้ในการจัดระบบของเครือข่ายความปลอดภัยทางสังคมโดยภาคชุมชนได้มีการจัดทำเป็นองค์ความรู้เรื่อง “บทสังเคราะห์ 11กรณีศึกษาความเป็นไปในการจัดสวัสดิการโดยภาคชุมชน”พบว่าแบบแผนของการจัดสวัสดิการชุมชนโดยองค์กรชุมชนอาจจำแนกได้ดังนี้1)เริ่มต้นจากกลุ่มออมทรัพย์แล้วนำไปสู่การจัดสวัสดิการ2)การเริ่มต้นจากหน่วยการผลิตแล้วนำไปสู่การจัดสวัสดิการ3)เริ่มต้นจากความเชื่อและอุดมการณ์แล้วนำไปสู่การจัดสวัสดิการ

จากการศึกษากระบวนการพัฒนาของภาครัฐและเอกชนในการระดมทุนทางสังคมเพื่อสร้างสวัสดิการชุมชนที่ณรงค์เพ็ชรประเสริฐได้สรุปถึงแนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการชุมชนที่ดำเนินการโดยชุมชนไว้ดังนี้

1) สวัสดิการชุมชนจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีความร่วมมือกันของคนในชุมชนในกระบวนการของการแก้ไขปัญหาตั้งแต่การตระหนักถึงปัญหาพร้อมกันการวิเคราะห์ปัญหาการหาแนวทางหรือวิธีการแก้ไขการตัดสินใจตลอดจนการดำเนินการและการประเมินผลร่วม

2) สวัสดิการชุมชนจากความสามารถในการดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือตอบสนองความต้องการของชุมชนในด้านการศึกษาสุขภาพที่อยู่อาศัยการทำงานและมีรายได้รวมทั้งความมั่นคงของคนในชุมชนนั่นเองโดยอาจมีการระดมทุนทรัพยากรจากภายนอกและภายในมาใช้ในการดำเนินการตอบสนองความต้องการและการแก้ไขปัญหาซึ่งมีเป้าหมายอยู่ที่การพึ่งพาตนเองของชุมชนให้ได้ในที่สุด

¹¹⁶ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐและคณะ, โครงการเผยแพร่ความรู้การพัฒนาระบบสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548), หน้า 11-40.

3) สวัสดิการชุมชนเกิดจากกิจกรรมการพัฒนาที่ไม่ได้พัฒนาเพื่อความเจริญทางด้านวัตถุอย่างเดียวแต่ยังรวมถึงการพัฒนาด้านจิตใจด้วยอันพื้นฐานทางด้านวัฒนธรรมของชุมชนในด้านคุณค่าของการช่วยเหลือซึ่งกันและกันของคนในชุมชน

4) กิจกรรมสวัสดิการชุมชนจะเดินหน้าต่อไปได้เมื่อกิจกรรมนั้นได้มีความสอดคล้องกับการดำเนินชีวิตของคนในชุมชนเป็นกิจกรรมที่ไม่ได้แยกคนออกจากวิถีชีวิตครอบครัวและชุมชนภายใต้บริบททางสังคมวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อม

ประเวศ วะสี¹¹⁷ ได้กล่าวถึงสวัสดิการในลักษณะเดียวกันว่า สวัสดิการเป็นเรื่องของการรวมกลุ่มเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำให้ทุกคนมีศักดิ์ศรีมีคุณค่าและศักยภาพไม่ว่าท่านจะมีอาชีพอะไรจะทำอะไรเพื่อเพื่อนมนุษย์ได้บ้างโดยเฉพาะคนจนคนด้อยโอกาสคนเสียเปรียบเปรียบรวมกลุ่มกับผู้มีวัตถุประสงค์เดียวกันพบปะกันบ่อยๆแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันว่าจะทำอะไรเพื่อผู้อื่นได้บ้างจะเกิดความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันกับมนุษย์การรวมกลุ่มนั้นคือการสร้างชุมชนเป็นเครือข่ายกลุ่มประชาคมในระดับต่างๆการใช้วิกฤตให้เป็นโอกาสที่สร้างจิตสำนึกใหม่ให้เป็นจิตสำนึกใหญ่จิตสำนึกในการทำเพื่อผู้อื่นจิตสำนึกที่จะรักษามลประโยชน์ของส่วนรวมจิตสำนึกที่เป็นมิตรภาพต่อมวลมนุษยและสรรพสิ่งเมื่อเปลี่ยนจิตสำนึกจากการยากเป็นจิตสำนึกแห่งการให้ความสุขจะเกิดขึ้นฉับพลันทันทีคนมีน้อยก็ให้มากได้การไม่มีเงินไม่ได้แปลว่าท่านไม่มีอะไรท่านยังมีใจมีปัญญาซึ่งมีค่ามากกว่าเงินมากกว่าการเคลื่อนไหวของคนไทยนั้นได้ช่วยกันได้ทุกรูปแบบเช่นช่วยลดความเห็นแก่ตัวช่วยให้มีความเอื้ออาทรต่อกันช่วยเหลือคนจนช่วยเหลือเด็กช่วยเหลือสตรีช่วยเหลือคนที่เป็นเอดส์ช่วยเหลือชุมชนช่วยเหลือเป็นอาสาสมัครทำงานต่างๆละนั้นอย่าไปกลัวความจนเราจนแค่เงินเท่านั้นเราไม่จนน้ำใจ

2.6 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างเครือข่าย

2.6.1 ความหมายเกี่ยวกับการสร้างเครือข่าย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดที่เกี่ยวกับการส่งเสริมจากเอกสารและบทความทางวิชาการต่างๆดังนี้

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ว่าเครือข่ายหมายถึงการที่คนมาพบปะมาประชุมกันและทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อกันเพราะมีสิ่งยึดโยงใจระหว่างสมาชิกเข้าด้วยกันคือสัมพันธ์ภาพของสมาชิกในเครือข่ายโดยบุคคลจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างกันบนพื้นฐานของความเท่า

¹¹⁷ ประเวศ วะสี, เศรษฐกิจพอเพียงและประชาสังคม แนวทางพลิกฟื้นเศรษฐกิจสังคม.(กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน, 2542), หน้า 409-555.

เชื่อมโยงในด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านโอกาสในการสื่อสารการเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารและการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ร่วมกันทั้งยังได้ให้ความหมายอื่นๆ อีกเช่น

นฤมล นิรากร ได้กล่าวว่าเครือข่ายหมายถึงรูปแบบหนึ่งของการประสานงานบุคคลกลุ่มหรือองค์กรหลายองค์กรที่ต่างก็มีทรัพยากรของตนเองมีเป้าหมายมีวิธีการทำงานและมีกลุ่มเป้าหมายของตนเองบุคคลหรือกลุ่มเหล่านี้ได้เข้ามาประสานงานกันอย่างมีระยะเวลายาวนานพอสมควรแม้ว่าจะไม่มีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอก็ตามแต่ก็จะมีการวางรากฐานเอาไว้(เปรียบเสมือนการมีสายโทรศัพท์ต่อเอาไว้)เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีความต้องการที่จะขอความช่วยเหลือหรือขอความร่วมมือจากกลุ่มอื่นๆ เพื่อแก้ปัญหาก็สามารถติดต่อไปได้ในการเข้าร่วมเป็นองค์กรเครือข่ายแม้ว่าองค์กรเหล่านี้จะมีบางสิ่งบางอย่างร่วมกันเช่นมีเป้าหมายการทำงานร่วมกันมีผลประโยชน์ร่วมกันองค์กรเหล่านี้ก็ยังคงความเป็นเอกเทศเพราะการเข้าร่วมเป็นเครือข่ายเป็นการเข้าร่วมเพียงบางส่วนขององค์กรเท่านั้น¹¹⁸

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ ได้กล่าวว่าเครือข่ายหมายถึงการเชื่อมโยงของกลุ่มคนหรือองค์กรที่สมัครใจจะแลกเปลี่ยนข่าวสารหรือกิจกรรมร่วมกันโดยมีการจัดระเบียบโครงสร้างของคนในข่ายด้วยความเป็นอิสระเท่าเทียมกันภายใต้พื้นฐานของความเคารพสิทธิเชื่อถือเอื้ออาทรซึ่งกันและกันและมีการจัดระบบให้กลุ่มบุคคลหรือองค์กรที่เป็นสมาชิกดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกันเพื่อนำไปสู่จุดหมายที่เห็นพ้องต้องกันซึ่งในการให้ความหมายของนักวิชาการแต่ละท่านอาจให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไปเช่นเครือข่ายหมายถึงการที่ปัจเจกบุคคลองค์กรหน่วยงานหรือสถาบันใดได้ตกลงที่จะประสานเชื่อมโยงเข้าหากันภายใต้วัตถุประสงค์หรือข้อตกลงอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันอย่างเป็นระบบโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำกิจกรรมต่างๆ เช่นการปฏิรูปการศึกษาโดยกลุ่มเครือข่ายนี้ต้องมีการแสดงออกเป็นการลงมือกระทำกิจกรรมร่วมกัน¹¹⁹ และยังได้กล่าวถึงเครือข่ายว่าการสร้างเครือข่าย (Networking) ก็คือกิจกรรมในการก่อให้เกิดกลุ่มขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์การแลกเปลี่ยนการจัดกิจกรรมหรือการผลิตระหว่างองค์กรสมาชิกจะสร้างให้เกิดเครือข่ายนั้นจำเป็นต้องอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันมาก่อนหน้าที่จะทำความตกลงเป็นองค์กรเครือข่ายการสร้างเครือข่ายอาจปรากฏในรูปของการจัดตั้งเป็นเครือข่ายใหม่เช่นกาจัดตั้งเวทีสิทธิเด็กหรือการขยายเครือข่ายที่มีอยู่เดิมเช่นการที่เวทีสิทธิเด็กองค์กรสมาชิกเพิ่มขึ้น¹²⁰

¹¹⁸ นฤมล นิรากร, “การสร้างเครือข่ายการทำงาน : ข้อควรพิจารณาบางประการ”, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543), หน้า 21.

¹¹⁹ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, การจัดการเครือข่าย : กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา”, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทซัคเซสมิเดีย จำกัด, 2543), หน้า 31.

¹²⁰ นฤมล นิรากร, “การสร้างเครือข่ายการทำงาน : ข้อควรพิจารณาบางประการ”, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543), หน้า 23.

ในการที่เครือข่ายทางสังคมมีการขยายตัวออกไปทำให้เครือข่ายทางสังคมมีลักษณะคล้ายเครือข่ายในสมองโดยโครงสร้างในสมองนั้นจะทำให้เกิดการเรียนรู้ในระดับที่สูงเพื่อการมีชีวิตรอดและโครงสร้างทางสังคมจะมีวิวัฒนาการไปเหมือนโครงสร้างทางสมองมากขึ้นเรื่อยๆซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสังคมจากสังคมใช้อำนาจไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ได้โครงสร้างทางสังคมต้องปรับเปลี่ยนจากโครงสร้างอำนาจในแนวตั้งไปเป็นเครือข่ายสังคมที่มีการโยยโยยความสัมพันธ์ในทุกทิศและสรุปว่าเครือข่ายทางสังคมคือสังคมแห่งกัลยาณมิตรหรือเครือข่ายสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Social Networks) โดยเครือข่ายสังคมจะต้องมีความสามารถปรับตัวให้อยู่ในดุลยภาพได้¹²¹

การที่เครือข่ายทางสังคมมีการขยายตัวออกไปทำให้เครือข่ายทางสังคมมีลักษณะคล้ายเครือข่ายในสมองโดยโครงสร้างในสมองนั้นจะทำให้เกิดการเรียนรู้ในระดับที่สูงเพื่อการมีชีวิตรอดและโครงสร้างทางสังคมจะมีวิวัฒนาการไปเหมือนโครงสร้างทางสมองมากขึ้นเรื่อยๆซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสังคมจากสังคมใช้อำนาจไปเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และการที่จะเกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ได้โครงสร้างทางสังคมต้องปรับเปลี่ยนจากโครงสร้างอำนาจในแนวตั้งไปเป็นเครือข่ายสังคมที่มีการโยยโยยความสัมพันธ์ในทุกทิศและสรุปว่าเครือข่ายทางสังคมคือสังคมแห่งกัลยาณมิตรหรือเครือข่ายสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Social Networks) โดยเครือข่ายสังคมจะต้องมีความสามารถปรับตัวให้อยู่ในดุลยภาพได้¹²²ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่าเครือข่าย(Network)ได้แก่ความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกันเป็นข่ายซึ่งมีความหมายในหลายมิติโดยอาจหมายถึงทั้งการปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์และอาจหมายถึงโครงข่ายของระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการเช่นระบบน้ำประปา ไฟฟ้าโทรศัพท์Internetหรือระบบเทคโนโลยีโทรคมนาคมที่เป็นโครงสร้างทางกายภาพซึ่งมีการโยยโยยเป็นโครงข่ายที่ต่อเนื่องโดยเป็นทั้งโครงข่ายที่มีการกำหนดแบบแผนและมีได้กำหนดแบบแผนแห่งความสัมพันธ์เอาไว้รวมทั้งมีขนาดและรูปแบบความสัมพันธ์/การเชื่อมโยงที่แตกต่างและหลากหลาย¹²³

เครือข่ายทางสังคม (Social Network) หมายถึงความสัมพันธ์ในสังคมมนุษย์ทั้งในระดับปัจเจกบุคคลปัจเจกบุคคลกับกลุ่มกลุ่มกับกลุ่มและกลุ่มกับเครือข่ายโดยเป็นการอธิบายถึงพฤติกรรมและความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งต่างๆเช่นกิจกรรมการสื่อสารความร่วมมือการพึ่งพาอาศัยการ

¹²¹ประเวศ วะสี, “ชุมชนเข้มแข็ง ทนทางสังคม”, หนังสือชุดชุมชนเข้มแข็งลำดับที่ 1, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนเพื่อสังคม และธนาคารออมสิน, 2541), หน้า 44.

¹²²นฤมล นิรากร, “การสร้างเครือข่ายการทำงาน : ข้อควรพิจารณาบางประการ”, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543), หน้า 24.

¹²³พระสุทิตย์ อากาศโร, “เครือข่าย : ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ”, (กรุงเทพมหานคร : โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข, 2548), หน้า 84.

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ฯลฯ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่มีโครงสร้างและรูปแบบที่หลากหลายโดยเครือข่ายทางสังคมของมนุษย์นั้นมีการเกิดขึ้นตั้งอยู่และแปรเปลี่ยนไปเช่นเดียวกับสรรพสิ่งซึ่งเราสามารถมองเห็นได้ทั้งในมิติแห่งความสัมพันธ์ที่ปัจเจกบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายและเครือข่ายมีความสัมพันธ์กับแบบแผนหรือเส้นทางของปัจเจกบุคคลและกลุ่มคนโดยเป็นกระบวนการที่มีความเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันและความสัมพันธ์อันใกล้ชิด¹²⁴

จากฐานคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่า “เครือข่าย” และ “เครือข่ายทางสังคม” ได้ถูกนำมาอธิบายเปรียบเทียบกับแนวคิดทฤษฎีและกระบวนการต่างๆทั้งในด้านวิทยาศาสตร์กระบวนการทัศน์ใหม่ระบบความสัมพันธ์ทางสังคมและกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้โดยยึดหลักการพื้นฐานของเครือข่ายที่เป็นธรรมชาติอย่างยิ่งเป็นขั้วโยงแห่งความสัมพันธ์และเป็นกระบวนการเรียนรู้ซึ่งมีความสำคัญต่อความเป็นองค์กรที่จัดการตนเองเพื่อให้เกิดความตื่นไหลของกระบวนการทางสังคมและความเป็นไปของชีวิตและสรรพสิ่ง

ฐานคิด 3 ประการคือ 1)เครือข่ายคือธรรมชาติที่แท้จริงของสรรพสิ่ง 2)เครือข่ายเป็นความสัมพันธ์เชิงกระบวนการระบบและ 3)เครือข่ายคือโครงสร้างที่ออกแบบและโครงสร้างตามธรรมชาติ

นั่นเป็นการอธิบายถึงเครือข่ายในฐานะของขั้วโยงชีวิตและความเป็นเครือข่ายซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติและกระบวนการปฏิสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆโดยเป็นการอธิบายถึงความสัมพันธ์ที่โยงใยของสรรพสิ่งแล้วสร้างภาระหน้าที่เชิงปฏิสัมพันธ์ต่อกันจนกลายเป็นความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนเสมือนตาข่ายที่โยงใยและซับซ้อนและเหมือนห่วงโซ่ของสิ่งต่างๆที่มีการสานต่อกันอย่างแนบแน่นแต่มีความยืดหยุ่นและมีความเป็นอิสระในตนเองโดยเป็นกระบวนการที่มีความเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ในขณะที่ฐานคิดของเครือข่ายอีก 2 ประการคือ

1) เครือข่ายคือระบบความสัมพันธ์ในสังคมมนุษย์ที่ว่าด้วยความสัมพันธ์เชิงวัฒนธรรมความสัมพันธ์เชิงอำนาจและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ

2) เครือข่ายคือการขยายผลและการเติบโตอย่างมีพลังนั้นเป็นการอธิบายถึงเครือข่ายทางสังคมที่อยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงในสังคมมนุษย์ที่กล่าวถึงระบบความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ทั้งในด้านความสัมพันธ์ที่มนุษย์มีต่อกันในเชิงวัฒนธรรมความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่มีทั้งด้านการพึ่งพาการขัดแย้งและการครอบงำ สิทธิและประโยชน์แล้วพัฒนาระบบความสัมพันธ์นั้นด้วยกระบวนการเรียนรู้ซึ่งแนวคิดทั้ง๒ประการนี้มีความสำคัญต่อการสร้างความเข้าใจถึงความเป็น

¹²⁴เรื่องเดียวกัน, หน้า 9.

เครือข่ายโดยเฉพาะการนำฐานคิดข่ายใยชีวิตมาอธิบายเครือข่ายทางสังคมที่เกี่ยวข้องกันในมิติของความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกัน

นักวิชาการยังได้กล่าวถึงฐานคิดของเครือข่ายโดยนัยแห่งความสัมพันธ์ทางสังคมของมนุษย์มากกว่าในมิติของความสัมพันธ์ทางธรรมชาติแต่ก็ยอมรับในแนวคิดของเครือข่ายในลักษณะของข่ายใยชีวิตที่มีความสัมพันธ์กับธรรมชาติตามแนวคิดของวิทยาศาสตร์กระบวนทัศน์ใหม่โดยมองว่าเครือข่ายเป็นแนวคิดเครือข่ายเป็นแนวคิดที่เติบโตมาจากมุมมองด้านชีววิทยาที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมชาติของสรรพสิ่งที่มีจุดเริ่มต้นเติบโตหยุดพักและขยายโดยขึ้นอยู่กับจังหวะเวลาและสถานการณ์แวดล้อมและมองว่าเครือข่ายเป็นสัมพันธ์ภาพของสมาชิกที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่มุ่งเน้นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่าง"ข่าย"ต่างๆโดย"ข่าย"จะเป็นเครือข่ายไม่ได้ถ้าหากปราศจาก"งาน"ดังนั้นข่ายจะเป็นเครือข่ายได้นั้น"ข่าย"หรือ"Net"ก็ต้อง"ทำงาน"หรือ"Work"ร่วมกันเป็น"Network"โดยเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับบนความแตกต่างหลากหลายของสมาชิกซึ่งเห็นคุณค่าและประโยชน์ในความเป็นเครือข่ายโดยมีความสัมพันธ์กันอย่างยิ่งกับช่องทางการติดต่อสื่อสารที่จะก่อให้เกิดการรับรู้และการสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืน¹²⁵

ผู้วิจัย สามารถสรุปความหมายได้ว่า"เครือข่าย"หมายถึงการเชื่อมโยงกันของหน่วยย่อยเล็กๆหลายหน่วยมีทั้งที่เป็นรูปแบบและไม่เป็นรูปแบบมีระเบียบและไม่มีการเรียงแบบซึ่งสามารถเชื่อมโยงได้ทั้งในแนวดิ่งหรือแนวนอนในส่วนขนาดของเครือข่ายจะใหญ่หรือเล็กขึ้นอยู่กับการเชื่อมโยงของหน่วยย่อยเล็กๆว่าจะมีจำนวนมากหรือน้อย

2.6.2 องค์ประกอบและเป้าหมายของเครือข่าย

องค์ประกอบและเป้าหมายของเครือข่ายองค์ประกอบที่สำคัญของเครือข่ายมีองค์ประกอบที่สำคัญ 7 ประการคือ¹²⁶

(1) การรับรู้มุมมองร่วมกัน หมายถึงการที่สมาชิกเข้ามาอยู่ในเครือข่ายต้องมีความรู้สึกนึกคิดและการรับรู้ร่วมกันถึงเหตุการณ์เข้าร่วมเป็นเครือข่ายอาทิที่มีความเข้าใจในปัญหาที่มีนัยในการแก้ไขปัญหาาร่วมกันและมีความต้องการความช่วยเหลือในลักษณะที่คล้ายคลึงกันเป็นต้นซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกเครือข่ายเกิดความรู้สึกผูกพันในการดำเนินกิจกรรมบางอย่างเพื่อแก้ปัญหาความเดือนร้อนที่เกิดขึ้น

¹²⁵พระสุทนต์ อากาศโร, "เครือข่าย : ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ", (กรุงเทพมหานคร : โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข, 2548), หน้า 26.

¹²⁶เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, การจัดการเครือข่าย : กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา", (กรุงเทพมหานคร : บริษัทซัคเซสมิเดีย จำกัด, 2543), หน้า 32.

(2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึงการมองเห็นจุดมุ่งหมายในอนาคตร่วมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่มการรับรู้เข้าใจถึงทิศทางเดียวกันและมีเป้าหมายที่จะดำเนินไปด้วยกันจะช่วยให้ขบวนการเคลื่อนไหวของเครือข่ายมีพลังเกิดเอกภาพและช่วยบรรเทาความขัดแย้งอันเกิดจากมุมมองที่แตกต่างลงไป

(3) การมีผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน หมายถึงการที่สมาชิกแต่ละคนมาร่วมกันเพื่อประสานผลประโยชน์และความต้องการซึ่งผลประโยชน์และความต้องการนั้นจะไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้หากสมาชิกต่างคนต่างอยู่ดังนั้นจึงมีการรวมตัวกันบนผลประโยชน์ร่วมที่มากเพียงพอจะดึงดูดให้รวมเป็นเครือข่าย

(4) การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง(การมีส่วนร่วมของสมาชิกมีความสำคัญต่อการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่ายเพราะกระบวนการมีส่วนร่วมเป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการร่วมรับรู้ร่วมความคิดร่วมตัดสินใจและร่วมลงมือกระทำอย่างเข้มข้นดังนั้นสมาชิกในเครือข่ายจึงควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ในลักษณะของความเท่าเทียมกันและในฐานะหุ้นส่วนของเครือข่ายและควรสานต่อความสัมพันธ์ในแนวราบ

(5) กระบวนการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน)หมายถึงการที่สมาชิกในเครือข่ายต่างก็ต้องเสริมสร้างกระบวนการทำงานของกันและกันโดยที่ใช้จุดแข็งของฝ่ายหนึ่งไปช่วยเหลืออีกฝ่ายหนึ่งที่มีจุดอ่อนซึ่งจะทำให้เกิดการประสานผลประโยชน์ร่วมกันการเสริมสร้างต่อกันนั้นเกิดขึ้นจากการรวมตัวเป็นเครือข่ายซึ่งมีผลดีมากกว่าการไม่รวมเป็นเครือข่าย

(6) การพึ่งพิงร่วมกันคือการเติมเต็มในส่วนที่ขาดของแต่ละฝ่ายเนื่องจากทุกฝ่ายต่างก็มีข้อจำกัดในกระบวนการทำงานมีความรู้ประสบการณ์ที่แตกต่างดังนั้นจึงมีการพึ่งพาอาศัยระหว่างสมาชิกในเครือข่าย

(7) การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน หมายถึง การที่สมาชิกในเครือข่ายมีการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกและผลการปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างกันนั้นก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเครือข่าย

การสร้างเครือข่ายมีเป้าหมาย¹²⁷ ดังนี้

(1) เพื่อขยายวงความสัมพันธ์ให้กว้างขวางขึ้นนำไปสู่การขยายกิจกรรมขยายความช่วยเหลือเกื้อกูลที่มีต่อกันตลอดจนพัฒนาศักยภาพของแต่ละองค์กรให้แสดงบทบาททั้ง “ผู้ให้” และ “ผู้รับ” อย่างเหมาะสม

(2) เพื่อสร้างกระบวนการการเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันผ่านทางการติดต่อกันโดยตรงระหว่างบุคคลหรือกลุ่มต่างๆที่เข้าร่วมในเครือข่าย

¹²⁷ นฤมล นิราทร, “การสร้างเครือข่ายการทำงาน : ข้อควรพิจารณาบางประการ , (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543), หน้า 25.

(3) เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ทางวัตถุแก่กันและยังเป็นการแบ่งปันทรัพยากรให้แก่ผู้ด้อยโอกาสกว่า

(4) เพื่อประโยชน์ในการรวบรวมและเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลระหว่างองค์กร

(5) เพื่อเป็นแหล่งสำหรับการทำงานสนับสนุนต่างๆเปิดช่องให้สมาชิกสามารถเข้าถึงเรื่องนั้นๆได้ในทุกแง่มุมเพื่อจะเอาไปปฏิบัติเป็นกิจกรรมต่างๆของตนเองและยังทำให้เกิดการรวมหมู่ที่มีพลังอิทธิพลมากกว่าองค์เดียวอย่างมากมาย

(6) เป็นเวทีสำหรับการปฏิบัติงานรวมในพื้นที่

(7) เพื่อนำไปสู่การสร้างแหล่งสะสมทุนเพื่อการพึ่งตนเองในด้านต่างๆในอนาคต

(8) เพื่อเป็นการรวมตัวกันนำประเด็นปัญหาเรื่องเรียนสู่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือนำไปสู่การเสนอหรือผลักดันนโยบายที่เหมาะสมมากกว่าเดิม

เครือข่ายมีข้อได้เปรียบองค์กรประเภทอื่นๆอยู่หลายประการแต่ในขณะเดียวกันเครือข่ายก็มีข้อเสียอยู่ด้วยเหมือนกัน¹²⁸กล่าวคือ

ข้อได้เปรียบ

(1) เครือข่ายเป็นแหล่งรวบรวมและเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลไปมาระหว่างแหล่งข้อมูลต่างๆ

(2) เครือข่ายเป็นแหล่งสำหรับการทำงานสนับสนุนต่างๆและเปิดช่องให้สมาชิกสามารถเข้าถึงเรื่องที่กำลังสนใจได้อย่างทุกแง่มุมอันนำไปสู่การสร้างกิจกรรมของเครือข่ายเอง

(3) เครือข่ายเปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่างๆอย่างสร้างสรรค์ทำให้เกิดการสะสมความรู้ในประเด็นที่กำลังสนใจและประเด็นอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

(4) เครือข่ายเป็นแหล่งสร้างกระบวนการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันโดยผ่านการติดต่อโดยตรงระหว่างบุคคลหรือองค์กรต่างๆที่เข้ามาร่วมเป็นเครือข่าย

(5) เครือข่ายเป็นเวทีสำหรับการปฏิบัติงานร่วมกันและเป็นที่ระดมสรรพกำลังเพื่อปฏิบัติกิจกรรมของเครือข่ายให้ลุล่วง

(6) การสร้างเครือข่ายการทำงานเป็นกลยุทธ์ที่เสริมสร้างจุดแข็ง (core Competencies) ขององค์กรด้วยการเข้าร่วมทำงานกับองค์กรที่ส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน

อย่างไรก็ตามควรระลึกไว้ว่าข้อได้เปรียบของเครือข่ายจะเป็นข้อได้เปรียบที่เป็นประโยชน์ก็ต่อเมื่อการบริหารจัดการเครือข่ายเป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ

¹²⁸เรื่องเดียวกัน, หน้า 27.

ผลเสียของการมีเครือข่าย

(1) เครือข่ายอาจก่อให้เกิดความแตกแยกได้เนื่องจากส่วนที่ไม่ได้เข้าร่วมเกิดความไม่พอใจแม้ในเครือข่ายเองก็อาจแตกแยกได้หากเกิดความไม่ไว้วางใจกัน

(2) การที่เครือข่ายเป็นที่รวมของสมาชิกที่มีความคิดเห็นไปทางเดียวกันอาจทำให้ไม่สามารถปรับหรือยอมรับความคิดเห็นภายนอกที่อาจแตกต่างออกไปได้

(3) แม้ความเท่าเทียมกันเป็นหลักการสำคัญในการทำงานแบบเครือข่ายแต่ก็เป็นไปได้ที่อาจเกิดการครอบงำทางความคิดทำให้เครือข่ายตกอยู่ใต้อิทธิพลหรือถูกดึงเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของอิทธิพลภายนอกได้โดยง่าย

(4) การทำงานของเครือข่ายมิใช่เป็นไปโดยปราศจากต้นทุนต้นทุนที่จะเห็นได้ชัดเจนคือต้นทุนในด้านทรัพยากรที่ต้องใช้ในการประสานงานต้นทุนของการประนีประนอมในบางเรื่องเพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพหรือให้งานของเครือข่ายบรรลุผลเช่นบางองค์กรอาจจะต้องยอมลดบทบาทการทำงานของตนเองลงเพื่อให้องค์กรอื่นมีส่วนร่วมด้วยต้นทุนในด้านไม่ยืดหยุ่นแทนที่จะสามารถตอบสนองต่อปัญหาได้อย่างรวดเร็วทันใจเครือข่ายต้องเคลื่อนไปพร้อมกันเป็นต้น

2.6.3 ประเภทและรูปแบบของเครือข่าย

มีการแบ่งประเภทรูปแบบและลักษณะความสัมพันธ์ของเครือข่ายก็เพื่อสร้างความเข้าใจและมองเห็นภาพความเคลื่อนไหวของกลุ่มองค์กรเครือข่ายต่างๆได้ชัดเจนยิ่งขึ้นจากพัฒนาการของความเป็นเครือข่ายในสังคมไทยจะเห็นได้ว่ามีกระบวนการเกิดขึ้นของเครือข่ายในภาคส่วนต่างๆอย่างมากมายทั้งภาครัฐภาคธุรกิจเอกชนองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) และภาคประชาชนรวมทั้งในด้านแนวคิดกิจกรรมก็มีกระบวนการแบ่งประเภทและรูปแบบของเครือข่ายออกเป็นนัยต่างๆดังนั้น

ประเภทและรูปแบบของเครือข่ายจึงมีความแตกต่างกันไปตามนิยามและกิจกรรมที่แต่ละกลุ่มหรือผู้ใช้กิจกรรมเครือข่ายกำหนดขึ้นโดยในที่นี้จะกล่าวถึงเกณฑ์บางประการและรูปแบบของเครือข่ายเพื่อให้เหมาะสมกับการประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างการเรียนรู้ของทุกฝ่ายซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น3ประเภทด้วยกัน¹²⁹ ดังนี้

1.เครือข่ายเชิงพื้นที่ (Area) หมายถึงการรวมตัวของกลุ่มองค์กรเครือข่ายที่อาศัยพื้นที่รูปธรรมหรือพื้นที่ดำเนินการเป็นปัจจัยหลักในการทำงานร่วมกันเป็นกระบวนการพัฒนาที่อาศัยกิจกรรมที่เกิดขึ้นในพื้นที่เป็นเป้าหมายนำทางและเป็นการพัฒนาแบบบูรณาการที่ไม่แยกส่วนต่างๆออกจากกันโดยยึดเอาพื้นที่เป็นที่ตั้งแห่งความสำเร็จในการทำงานร่วมกันของทุกฝ่ายลักษณะและ

¹²⁹พระสุทธิภัย อาภากรโร, เครือข่าย : ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ" (กรุงเทพมหานคร : โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข,2544), หน้า 24.

โครงสร้างของเครือข่ายเชิงพื้นที่นั้นสามารถจัดลักษณะโครงสร้างความสัมพันธ์ได้หลายระดับตามพื้นที่ และกิจกรรมที่เกิดขึ้นเช่นเครือข่ายระดับหมู่บ้านระดับจังหวัดระดับภูมิภาคระดับประเทศและเครือข่ายองค์กรระหว่างประเทศอาทิ

1) การแบ่งเครือข่ายตามระบบการปกครองของภาครัฐเช่น

-เครือข่ายระดับหมู่บ้านตำบลและเครือข่ายระดับอำเภอเช่นเครือข่ายประชาคม อำเภอแม่สอดจังหวัดตาก

- เครือข่ายระดับจังหวัดเช่นเครือข่ายประชาคมจังหวัดน่าน
- เครือข่ายระดับภูมิภาคเช่นเครือข่ายป่าชุมชนภาคเหนือ
- เครือข่ายระดับประเทศเช่นเครือข่ายสมาพันธ์เกษตรกรแห่งประเทศไทย
- เครือข่ายองค์กรระหว่างประเทศเช่นเครือข่ายการพัฒนาของUNDP

2) การแบ่งพื้นที่ตามความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติเช่น

- เครือข่ายลุ่มน้ำแม่ปิง
- เครือข่ายอ่าวปัตตานี

กิจกรรมและความสัมพันธ์ของเครือข่ายเชิงพื้นที่นั้นจะอาศัยพื้นที่ทางกายภาพเป็นฐาน กำหนดกิจกรรมและประเด็นปัญหา กล่าวคือจะมีการเชื่อมโยงกลุ่มองค์กรและเครือข่ายย่อยในพื้นที่ให้ เข้ามาร่วมปรึกษาและหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ร่วมกันโดยใช้กระบวนการที่หลากหลาย ทั้งในรูปแบบของคณะกรรมการร่วมการบูรณาการจัดการเชิงพื้นที่และการใช้ประเด็นกิจกรรมเป็น ภารกิจในการทำงานร่วมกันกิจกรรมที่เกิดขึ้นของเครือข่ายดังกล่าวจะมีความสัมพันธ์ทั้งทางด้าน วัฒนธรรมสังคมเศรษฐกิจและการใช้ทรัพยากรที่มาจากพื้นที่เป็นสำคัญ

ส่วนโครงสร้างความสัมพันธ์ของเครือข่ายเชิงพื้นที่จะมีลักษณะกระบวนการทำงานทั้งใน แนวตั้งและแนวนอนโดยมีการร่วมศูนย์กิจกรรมเข้าสู่ส่วนกลางระดับพื้นที่ขนาดใหญ่และมีศูนย์ประสาน ย่อยในพื้นที่ขนาดเล็กเพื่อให้เกิดกิจกรรมการสื่อสารและความเคลื่อนไหวมีแกนนำผู้ประสานงานและ คณะทำงานในเครือข่ายมาร่วมผลักดันกิจกรรมให้กลุ่มองค์กรและเครือข่ายย่อยอื่นๆทำงานตามหน้าที่ ทำงานตามหน้าที่และภารกิจในขณะที่ความสัมพันธ์ในแนวนอนจะมีการประสานเครือข่ายตามประเด็น ที่มีอยู่ในพื้นที่แล้วมากำหนดกิจกรรมร่วมกัน

2) เครือข่ายเชิงประเด็นกิจกรรม (Issue Network) ได้แก่เครือข่ายที่ใช้ประเด็นกิจกรรม หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นปัจจัยหลักในการรวมกลุ่มองค์กรโดยมองข้ามมิติในเชิงพื้นที่มุ่งเน้นการ จัดการในประเด็นกิจกรรมนั้นๆอย่างจริงจังและพัฒนาให้เกิดความร่วมมือกับภาคีอื่นๆที่เกี่ยวข้องโดย ลักษณะและโครงสร้างของเครือข่ายเชิงประเด็นกิจกรรมนั้นสามารถแบ่งลักษณะและโครงสร้างของ

เครือข่ายได้อย่างมากมายตามประเด็นกิจกรรมและความสนใจที่เกิดขึ้นของฝ่ายต่างๆทั้งภาครัฐเอกชน และภาคประชาชนโดยไม่ได้ยึดติดกับพื้นที่ดำเนินการแต่ใช้หลักของกิจกรรมที่เกิดขึ้นเป็นตัวกำหนด ความเป็นเครือข่ายเช่นเครือข่ายป่าชุมชนเครือข่ายภูมิปัญญาชาวบ้านเครือข่ายผู้สูงอายุเครือข่าย สิ่งแวดล้อมเครือข่ายสิทธิมนุษยชนเครือข่ายสุขภาพ เป็นต้น

เครือข่ายเชิงประเด็นกิจกรรมนั้นส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากประเด็นปัญหาและความสนใจของ ผู้ที่ทำงานในกิจกรรมนั้นๆแล้วหาแนวร่วมและพัฒนาเครือข่ายขึ้นมาดังนั้นก็กิจกรรมความสัมพันธ์ของ เครือข่ายจึงเกิดขึ้นจากการรวมตัวกันของหลายๆฝ่ายที่ต้องการจะแก้ไขประเด็นปัญหาเหล่านั้นและใช้ ความเป็นเครือข่าวนั้นเป็นเครื่องมือในการพัฒนากิจกรรมโดยใช้วิธีการที่หลากหลายในการสร้างโอกาส และการแก้ไขปัญหา รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์แบบพหุภาคีซึ่งมีข้อสังเกตว่าเครือข่ายเชิงประเด็น กิจกรรมนี้จะมีการตั้งชื่อของเครือข่ายที่สื่อความหมายของการของการทำงานประเด็นนั้นกิจกรรมการ ทำงานของเครือข่ายเชิงประเด็นกิจกรรมนั้นส่วนใหญ่จะมีลักษณะการทำงานในแนวราบเพราะเกิดจาก ความสนใจในประเด็นปัญหาเดียวกันของปัจเจกบุคคลกลุ่มองค์กรและเครือข่ายที่ได้รับผลกระทบจาก ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่โครงสร้างความสัมพันธ์มีทั้งแนวดิ่งและแนวราบโดยจะมีองค์กรแม่ข่ายหรือ หน่วยงานหลักที่ทำงานในด้านนั้นๆเป็นผู้ให้การสนับสนุนการทำงานของเครือข่ายย่อยในระดับพื้นที่ซึ่ง แต่ละเครือข่ายที่อยู่ในพื้นที่ต่างก็มีความเป็นอิสระในการดำเนินการกับประเด็นนั้นๆภายใต้ศักยภาพ ของตนเองดังนั้นกิจกรรมและความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจะมีลักษณะของการมีส่วนร่วมและการพึ่งพิงอาศัย เช่นเครือข่ายสิ่งแวดล้อมในระดับประเทศเข้าไปมีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมการทำงานเครือข่าย ประเด็นอื่นๆ

3) เครือข่ายแบ่งตามโครงสร้างหน้าที่ ได้แก่ เครือข่ายที่เกิดขึ้นโดยอาศัยภารกิจ/กิจกรรม และการก่อตัวของกลุ่มผลประโยชน์ในสังคมเป็นแนวทางในการแบ่งเครือข่ายซึ่งอาจแบ่งเป็นเครือข่าย ภาครัฐภาคประชาชนภาคธุรกิจเอกชนและภาคองค์กรพัฒนาเอกชนโดยเครือข่ายต่างๆดังกล่าวมุ่งเน้น การดำเนินการภายใต้กรอบแนวคิดหลักการวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานหรือโครงสร้าง หลักของกลุ่มผลประโยชน์นั้นๆลักษณะและโครงสร้างของเครือข่ายประเภทนี้มีการก่อตัวตามภารกิจ ของกลุ่มผลประโยชน์โดยกลุ่มผลประโยชน์อาจให้การสนับสนุนในการจัดตั้งเครือข่ายหรือเข้าไป เสริมสร้างให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และมีกระบวนการพัฒนาที่สอดคล้องกับภารกิจกิจกรรมและ เป้าหมายหลักของกลุ่ม/หน่วยงานนั้นๆถ้าแต่ละฝ่ายเห็นความสำคัญในการร่วมพลังเพื่อการการ แก้ปัญหาในภาพรวมสำหรับสังคมไทยนั้นอาจแบ่งกลุ่มผลประโยชน์ได้ 4 ภาค ส่วนใหญ่อันได้แก่

(1) เครือข่ายภาครัฐเช่นเครือข่ายสถาบันการศึกษาเครือข่ายการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทยและเครือข่ายองค์กรอิสระของภาครัฐเช่นสถาบันพระปกเกล้าสภาที่ปรึกษา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นต้นโลกสม

(2) เครือข่ายภาคธุรกิจเอกชนเช่นเครือข่ายสภาหอการค้าสภาอุตสาหกรรมสมาคมผู้ส่งออกเครือข่ายSME เป็นต้น

(3) เครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนเช่นเครือข่ายเพื่อนตะวันออกเครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนภาคเหนือเครือข่ายด้านแรงงานสวัสดิการสังคม เป็นต้น

(4) เครือข่ายภาคประชาชนเช่นเครือข่ายปราชญ์อีสานเครือข่ายประมงพื้นบ้านเครือข่ายสมัชชาคนจน เป็นต้น

กิจกรรมและความสัมพันธ์ของเครือข่ายแย่งตามโครงสร้างหน้าที่อาจมีกิจกรรมและความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนกันอยู่ซึ่งอาจมองได้หลายมิติโดยกิจกรรมที่เกิดขึ้นของเครือข่ายดังกล่าวนี้ส่วนใหญ่เป็นความพยายามของฝ่ายต่างๆที่ต้องการสร้างจุดยืนสร้างพื้นที่ทางสังคมและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโดยแต่ละกลุ่มผลประโยชน์ต่างก็พัฒนากิจกรรมในรูปแบบต่างๆเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายในภาคส่วนของตนเองดังนั้นกิจกรรมที่เกิดขึ้นของแต่ละเครือข่ายประเภทนี้จึงมีความหลากหลายตามภารกิจของภาคส่วนนั้นๆ

ส่วนความสัมพันธ์ของเครือข่ายประเภทนี้มีความหลากหลายเช่นกันโดยเครือข่ายภาครัฐส่วนใหญ่จะมีโครงสร้างสัมพันธ์กับเครือข่ายอื่นๆในแนวตั้งมีกระบวนการส่งเสริมให้เกิดการจัดตั้งกับเครือข่ายภาคประชาชนหรือภาคส่วนอื่นๆที่เป็นความสัมพันธ์เชิงอำนาจซึ่งอาจมีการครอบงำในเรื่องของทุนทรัพยากรและการบริหารจัดการส่วนเครือข่ายของภาคประชาชนจะมีลักษณะความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงภายใต้ระบบความเชื่อและวัฒนธรรมชุมชนมีลักษณะความสัมพันธ์ในแนวราบที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันและการพึ่งพาอาศัยในขณะที่เครือข่ายภาคธุรกิจจะทำงานในลักษณะของการประสานผลประโยชน์ต่างตอบแทนส่วนเครือข่ายองค์กรเอกชนจะมีรูปแบบความสัมพันธ์ในลักษณะของการประสานงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายอื่นๆ

เครือข่ายสามารถพิจารณาได้จากลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกและแกนกลางประสานเครือข่ายมีรูปแบบ¹³⁰คือ

(1) การจำแนกตามพื้นที่ที่ดำเนินงานเช่นเครือข่ายระดับหมู่บ้านตำบลจังหวัดภาคและระดับประเทศ

(2) การจำแนกตามประเภทกิจกรรมหรือประเด็นปัญหาเช่นเครือข่ายที่ทำงานด้านเด็กสตรีสาธารณสุขเศรษฐกิจสิ่งแวดล้อมยาเสพติด เป็นต้น

¹³⁰ประพจน์ ช่วงภูศรี, (อ้างใน รุ่งโรจน์ เพชรบุรณิน), “เครือข่ายภาคประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน : กรณีศึกษาเครือข่ายประชาชนด้านคอร์รัปชัน (คปต.)”, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546), หน้า 56.

(3) จำแนกตามอาชีพหรือสถานภาพทางสังคมเช่นช่วยแรงงานเครือข่ายกลุ่มพระ
สภธรรมเครือข่ายครูพิทักษ์สิทธิเด็ก เป็นต้น

(4) จำแนกตามรูปแบบโครงสร้างหรือความสัมพันธ์ จำแนกโดยใช้เกณฑ์นี้ทำให้เกิด
เครือข่าย 2 ลักษณะ คือ เครือข่ายแนวตั้ง และ เครือข่ายแนวนอน

เครือข่ายแนวตั้ง หมายถึง เครือข่ายที่โครงสร้างมีลักษณะเป็นช่วงชั้นความสัมพันธ์
ระหว่างองค์กรภายในเครือข่ายไม่เท่ากันมีองค์กรที่มีสถานภาพสูงกว่าและอยู่ในฐานะผู้ให้ความ
ช่วยเหลือแก่องค์กรที่เป็นลูกข่าย เครือข่ายแนวตั้งจะพบมากในองค์กรภาคธุรกิจ

ส่วนเครือข่ายแนวนอน หมายถึง เครือข่ายที่โครงสร้างลักษณะเป็นช่วงชั้นความสัมพันธ์
ระหว่างองค์กร ภายในเครือข่ายมีความเท่าเทียมกันลักษณะการแลกเปลี่ยนเป็นไปโดยช่วยเหลือ
เกื้อกูลกัน การติดต่อเครือข่ายเป็นการติดต่อระหว่างบุคคลหรือองค์กรหรืออาจจะเมืองค์กรที่หาหน้าที่
ประสานงานระหว่างเครือข่าย

การสร้างเครือข่ายให้บุคคลมาสัมพันธ์กันในเรื่องเกี่ยวกับชุมชนความสัมพันธ์แบบวิสาสะ
มีผลทำให้ผู้ที่เข้ามาติดต่อสัมพันธ์กันได้สร้างนิสัยของความร่วมมือกันสามารถนึกกำลังทำกิจกรรม
ต่างๆได้ก่อให้เกิดจิตสำนึกในหมู่สมาชิกอยู่บนพื้นฐานของการพึ่งพาอาศัยกันอย่างเท่าเทียมทำให้คน
สามารถพัฒนาทักษะที่จะร่วมมือกับผู้อื่นสร้างความรับผิดชอบร่วมกันในเรื่องต่างๆที่ต้องหาร่วมกันเป็น
หมู่คณะ

กระบวนการทำงานของเครือข่ายต่างๆมีลักษณะร่วมกัน 4 ประเด็นคือ

- 1) กระบวนการทำงานที่เชื่อมประสานจากจุดเล็กและขยายไปสู่หน่วยใหญ่
- 2) การรักษาสัมพันธภาพที่สร้างความรู้ความหมายและโลกทัศน์ร่วมกัน
- 3) การเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้และการปรับตัว
- 4) การพัฒนากิจกรรมและความเคลื่อนไหวเพื่อสร้างขบวนการทางนวัตกรรมและวาท

กรรม

ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของการสร้างเครือข่ายได้แก่ (1) เกิดกระบวนการเรียนรู้
(2) การเพิ่มโอกาสในการแก้ไขปัญหา (3) เกิดการพึ่งพาตนเอง (4) เกิดการจัดการทรัพยากรในท้องถิ่น
(5) เกิดกระบวนการผลักดันเชิงนโยบาย

วงจรชีวิตของเครือข่ายแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอนใหญ่ๆคือ 1) ขึ้นตระหนักและการก่อตัว
ของเครือข่าย 2) ขึ้นการสร้างพันธกรณีและการบริหารเครือข่าย 3) ขึ้นการพัฒนาความสัมพันธ์และ
การใช้ประโยชน์ 4) ขึ้นการรักษาความสัมพันธ์และการต่อเนื่อง

2.6.4 การจัดการเครือข่าย

การจัดการเครือข่ายนั้นมิใช่มีอยู่หลายประเด็นด้วยกันซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้สรุปไว้ว่าการจัดการเครือข่ายดังนี้ประเด็นเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญต่อการจัดการเครือข่ายมี 6 ประการ คือ 1) จุดหมายร่วมกัน 2) บุคคล 3) การเชื่อมโยง 4) การสร้างความรู้สึกร่วม 5) การพัฒนาระบบที่โปร่งใสตรวจสอบได้ 6) การจัดระบบข้อมูลข่าวสาร¹³¹

นักวิชาการบางท่าน กล่าวถึงแนวคิดของการจัดการเครือข่ายโดยการยกตัวอย่างแนวคิดการจัดการเครือข่ายของกลุ่มพันธมิตรแห่งดวงดาว”หรือ “Star Alliances” ว่าเกิดจากความคิดของแกนนำในกลุ่มสายการบินผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมธุรกิจท่องเที่ยวและผู้โดยสารที่ต้องการเชื่อมโยงกระบวนการทางธุรกิจโดยจุดสำคัญของแนวคิดคือการร่วมกลุ่มจากองค์ที่เคยเป็นคู่แข่งให้หันหน้าเข้าหากันผนวกความร่วมมือจนเป็นพันธมิตรในเชิงธุรกิจที่เอื้อประโยชน์ต่อกันและกันแทนการทุ่มเทในการแข่งขันอย่างที่เป็นมาในอดีตโดยยึดจุดหมายร่วมกันและการจัดสรรผลประโยชน์ระหว่างกันซึ่งแนวคิดดังกล่าวก่อให้เกิดประเด็นทางยุทธศาสตร์ที่สำคัญต่อการจัดการเครือข่ายซึ่งมี 6 ประการโดยมีการประสานสอดคล้องกันอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงเป็นแสงสว่างแห่งดวงดาว¹³² คือ

(1) จุดมุ่งหมายรวมการทำงานเครือข่ายจะเกิดประสิทธิภาพสูงหากทุกฝ่ายสามารถกำหนดจุดหมายร่วมกันได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งจุดหมายที่ทุกฝ่ายเห็นและต้องการให้เกิดขึ้น

(2) บุคคลในการทำงานของเครือข่ายนั้นบุคคลในเครือข่ายจะต้องมีจิตสำนึกร่วมมีความถนัดในงานที่ทำและมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานรวมทั้งได้ผลประโยชน์จากความเป็นสมาชิกในเครือข่าย

(3) การเชื่อมโยงการทำงานของเครือข่ายจึงจำเป็นต้องมียุทธศาสตร์การเชื่อมโยงที่เหมาะสมโดยอาจเชื่อมต่อกันผ่านการทำกิจกรรมต่างๆการเชื่อมต่อโดยมีศูนย์ประสานงานและการเชื่อมต่อโดยเทคโนโลยี

(4) การสร้างความรู้สึกร่วมหลังจากการเข้าเป็นเครือข่ายแล้วทุกฝ่ายจะต้องมีความรู้สึกร่วมกับกระบวนการทำงานของเครือข่ายเพื่อให้เกิดพลังในการผลักดันเป้าหมาย

(5) การพัฒนาระบบที่โปร่งใสตรวจสอบได้ระบบการทำงานของเครือข่ายจะต้องสามารถและพัฒนาให้เกิดระบบบริหารจัดการที่โปร่งใสและตรวจสอบได้จากทุกฝ่ายซึ่งจะต้องเป็นการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อทุกฝ่ายและผู้ที่จะเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่าย

¹³¹ปทุมมา ศรีนครธรรม, “สรุปเนื้อหาเครือข่าย : ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ”, (ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนพิษณุโลก, 2550), หน้า 65.

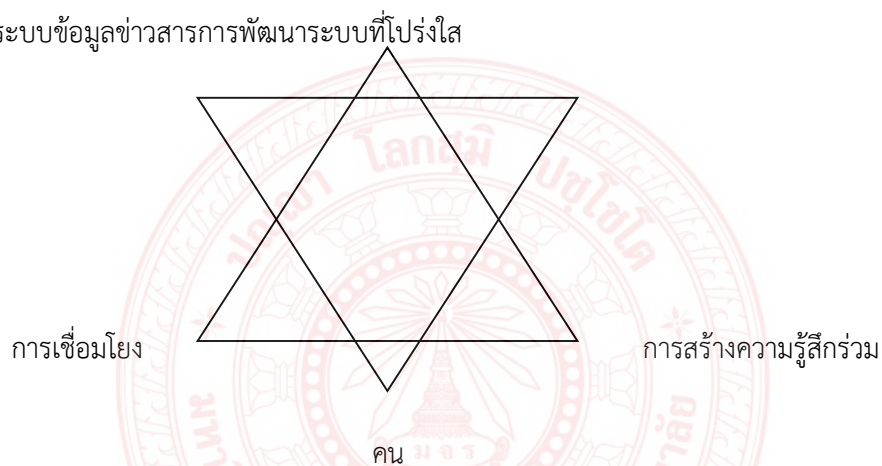
¹³²พระสุทธิชัย อาภากร, “เครือข่าย : ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ”, (กรุงเทพมหานคร : โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข.2554), หน้า 25.

(6)การจัดการระบบข้อมูลข่าวสารระบบการติดต่อสื่อสารและสารสนเทศเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อความยั่งยืนของเครือข่ายเพราะจะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทราบถึงกิจกรรมความเคลื่อนไหวของเครือข่าย

การจัดการเครือข่ายทั้ง6ประการสามารถนำมาเป็นเป้าหมายของการทำงานในเชิงรุกของเครือข่ายได้ซึ่งสรุปเป็นรูปภาพดังต่อไปนี้

จุดมุ่งหมายร่วม

การจัดการระบบข้อมูลข่าวสารการพัฒนาระบบที่โปร่งใส



ภาพที่ 1.1 แสดงการเชื่อมโยงของเครือข่าย“พันธมิตรแห่งดวงดาว

ดังนั้น สามารถกล่าวสรุปได้ว่า การจัดการเครือข่ายและเสนอแนวคิดในการพัฒนาและจัดการกลุ่มและเครือข่ายดังนี้

- 1) การสร้างความเชื่อถือเพื่อให้เครือข่ายนั้นเป็นเครือข่ายที่เกิดจากศรัทธาความจริงใจความเป็นมิตรหรือมีความตระหนักในสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง
- 2) การกำหนดข้อตกลงหรือกฎกติกาเพื่อให้เครือข่ายมีข้อตกลงร่วมกันมีกระบวนการทำงานที่หลากหลายและมีกลไกที่เหมาะสมต่อการดำเนินงาน
- 3) การสร้างแหล่งการเรียนรู้เป็นการกำหนดให้เครือข่ายเป็นศูนย์รวมแห่งการเรียนรู้และเป็นศูนย์รวมข้อมูลที่ต้องเป็นจริงและทันต่อเหตุการณ์
- 4) การดำเนินการในเชิงรุกเป็นการกำหนดแนวทางเพื่อให้เครือข่ายมีกระบวนการทำงานในเชิงรุกมีการจัดทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่องมีการวางแผนการพัฒนาที่เหมาะสม

5) การเป็นองค์กรแห่งปัญญาเป็นการพัฒนาและการจัดการความรู้เพื่อให้เครือข่ายมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การจัดการเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพนั้นสมาชิกและผู้ที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายจะต้องมีความรู้ความเข้าใจถึงขั้นตอนและวงจรชีวิตของเครือข่ายกระบวนการจัดการเครือข่าย 4 ขั้นตอนตามวงจรชีวิตของเครือข่ายได้แก่

1) ชั้นตระหนักและการก่อตัวของเครือข่ายในขั้นนี้มีวิธีการที่จะจัดการคือการศึกษาข้อมูลและสภาพการณ์ความพร้อมภายในกลุ่มตนเองและเครือข่ายอื่นเพื่อทราบกิจกรรมและบริบทที่เกี่ยวข้องการสร้างศรัทธาและการหาแนวร่วมเพื่อให้เกิดความไว้วางใจยอมรับและเห็นความสำคัญที่จะมาร่วมกันเป็นเครือข่ายการสร้างความตระหนักหรือการเสนอให้เห็นประเด็นปัญหาการแสวงหาข้อมูลทางเลือกอันจะนำไปสู่การตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาและจะนำไปสู่กระบวนการรวมกลุ่มและเครือข่ายการค้นหาความต้องการและการหาจุดร่วมในการพัฒนาเครือข่ายการแสวงหาทางเลือกในการทำกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และการแสวงหาแกนนำเครือข่ายและการสร้างระบบความสัมพันธ์ของเครือข่ายเป็นการให้ทุกคนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นได้มีบทบาทในการพัฒนาเครือข่าย

2) ชั้นการสร้างพันธมิตรและการบริหารเครือข่ายในขั้นนี้เป็นจุดก่อเกิดความร่วมมือของความเป็นเครือข่ายมีวิธีการจัดการตั้งนี้การกำหนดวัตถุประสงค์และข้อตกลงร่วมกันการกำหนดบทบาทหน้าที่และการวางผังเครือข่ายเป็นการกำหนดในรายละเอียดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้ที่เข้ามามาร่วมเป็นเครือข่ายโดยเฉพาะแกนนำและคณะทำงานฝ่ายต่างๆการเสริมสร้างและพัฒนาผู้นำเนื่องจากผู้นำที่ดีจะเป็นผู้ที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่ความสำเร็จมีการขับเคลื่อนกิจกรรมของเครือข่ายการจัดระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างปัจเจกบุคคลกลุ่มบุคคลและเครือข่ายเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องการติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วมซึ่งจะช่วยให้เห็นศักยภาพและข้อจำกัดของตนเองและพยายามหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและการส่งเสริมและดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์คือการส่งเสริมและการรักษาผลประโยชน์และการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

3) ชั้นการพัฒนาความสัมพันธ์และการใช้ประโยชน์ในขั้นนี้เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะให้เครือข่ายมีความเข้มแข็งและยั่งยืนมีวิธีการและขั้นตอนตั้งนี้การทบทวนและสรุปบทเรียนวิธีการนี้จะทำให้เครือข่ายได้ทบทวนตัวเองได้รู้ถึงศักยภาพและปัญหาที่เกิดขึ้นภายในเครือข่ายเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและการจัดการเครือข่ายที่ต่อเนื่องการเสริมสร้างผู้นำและหน่วยงานของเครือข่ายผู้นำจะเป็นผู้ให้ความคิดและเป็นผู้เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาเครือข่ายการเสริมสร้างผู้นำเครือข่ายคือการเข้าไปสนับสนุนให้เกิดการแสวงหาและพัฒนาผู้นำที่มีจิตสาธารณะการเสริมสร้างกิจกรรมสาธารณะและเวทีแห่งการแลกเปลี่ยนความรู้การขยายกิจกรรมและโมทัศน์การขยายแนวคิดและกิจกรรมของเครือข่ายที่ได้จากประสบการณ์การทำงานและสรุปบทเรียนที่เป็นองค์ความรู้เพื่อให้สาธารณชนทราบหรือเพื่อ

แสวงหาแนวร่วมในการดำเนินการในระดับนโยบายนอกจากนี้จะทำให้เครือข่ายเกิดการการเรียนรู้และเกิดอำนาจ/พลังในการต่อรองการสร้างความรู้ใหม่และการจัดการความรู้ที่ต่อเนื่องการเสริมสร้างวัฒนธรรมเครือข่ายเพื่อขจัดความขัดแย้งและการเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและระบบการตรวจสอบแบบมีส่วนร่วม

4) ขั้นการรักษาความสัมพันธ์และความต่อเนื่อง มีแนวทางดังนี้ การจัดกิจกรรมที่ต่อเนื่องการรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างสมาชิกของเครือข่ายการเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีและความรู้ใหม่กำหนดสร้างแรงจูงใจในการทำงานการบริหารจัดการข้อมูลระบบสื่อสารและการจัดการความรู้ที่ต่อเนื่องการให้ความช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาภายในเครือข่ายและการเสริมสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง

ซึ่งการจัดการเครือข่ายในระดับชุมชน/หมู่บ้านมีแนวคิด/หลักการดังนี้ 1)การจัดการที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ของคนในชุมชน 2)การจัดการที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของชุมชน 3) การจัดการที่เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในระดับชุมชนโดยมีข้อควรพิจารณาเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการต่างๆดังนี้

- การศึกษาชุมชนและสภาพการณ์ภายในชุมชน
- การเสริมสร้างความตระหนักในการรวมกลุ่มและเครือข่าย
- การพัฒนากิจกรรมและระดับความสัมพันธ์
- การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสาร
- การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของเครือข่าย
- การสรุปบทเรียนและการขยายกระบวนการเครือข่าย

ในแนวทางการสร้างพัฒนาเครือข่ายยังประกอบไปด้วยความสัมพันธ์แบบเครือญาติเพื่อนบ้านและพรรคพวกเพื่อนฝูงความสัมพันธ์ผ่านกระบวนการประกอบอาชีพความสัมพันธ์ส่วนประเพณีพิธีกรรมความเชื่อและวัฒนธรรมวัดโรงเรียนและโครงสร้างช่องทางการติดต่อสื่อสารเป็นรากฐานที่สำคัญที่นำไปสู่ความร่วมมือในชุมชนและความสัมพันธ์ในลักษณะต่างๆนี้ได้พัฒนาไปสู่กลุ่มที่เป็นทางการมากขึ้นในการสร้างความสัมพันธ์กับภายนอกพบว่าเครือข่ายความสัมพันธ์ของบุคคลดังกล่าวที่จะเชื่อมโยงให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลองค์กรหรือหน่วยงานภายนอกกับชุมชนมีการวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคมของชุมชนสามารถแยกพิจารณาระดับความสัมพันธ์เป็น 3 ชั้น คือขั้นฐานความสัมพันธ์ของชุมชนขั้นกลุ่มต่างๆหรือพลเมืองที่ต้นตัวชั้นกลางหรือแกนนำมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อเครือข่ายทางสังคมของชุมชนคือฐานความสัมพันธ์ที่หลากหลายสภาพของแต่ละกลุ่มละบุคคลผู้นำภูมิศาสตร์และทรัพยากรศูนย์รวมจิตใจและสำนึกร่วมของคนในสังคมโครงสร้างและช่องทางการติดต่อสื่อสารธรรมเนียมประเพณีผลประโยชน์ร่วมกับความเข้าใจของคนในชุมชนและกระแสความคิด

ในสังคมเพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนาเครือข่ายการให้บริการสุขภาพการเรียนรู้เป็นกระบวนการอันซับซ้อนที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ทัศนคติและการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นผลมาจากประสบการณ์เดิมของเจ้าหน้าที่นอกจากการใช้วิธีระดมความคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้และการถอดบทเรียนจากการสนทนาของผู้สัมภาษณ์

ซึ่งกล่าวสรุปได้ว่าการสร้างเครือข่ายเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการประสานความร่วมมือเป็นการทำงานด้วยถ้อยทีถ้อยอาศัยระหว่างสมาชิกและภาคีร่วมโดยมีจุดเริ่มต้นจากการทำงานในพื้นที่และประเด็นเล็กๆแล้วขยายกระบวนการเป็นเครือข่ายที่กว้างออกไปพร้อมทั้งแสวงหาความรู้ใหม่วิธีการใหม่ที่เหมาะสมกว่าโดยมีระบบการสื่อสารและนวัตกรรมใหม่เป็นเครื่องมือที่จะสร้างความหมายและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันประชาชนจะมีการกำหนดความเป็นเครือข่ายผ่านกิจกรรมฐานอาชีพและกระบวนการเชื่อมโยงเช่นเครือข่ายป่าชุมชนเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ องค์กรเครือข่ายภาคประชาชนเหล่านี้มีกิจกรรมและความต่อเนื่องบนพื้นฐานของการพึ่งพาตนเองและวัฒนธรรมชุมชนกระบวนการทำงานส่วนใหญ่จึงเป็นไปเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนการจัดการทรัพยากรในชุมชนและการทำงานร่วมกับภาครัฐซึ่งเป็นรากฐานให้เกิดแนวร่วมต่อการพัฒนาประเทศเพราะว่าเป็นพลังของแผ่นดินที่เกี่ยวข้องกับประชาชนจำนวนมาก

2.6.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายสังคม

เอกสารฉบับนี้ได้นำเสนอแนวคิดและทฤษฎีเครือข่ายทางสังคมที่จำเป็นและใช้เป็นพื้นฐานในการศึกษาและการดำเนินงานเครือข่ายในอนาคต

จากการศึกษางานที่เกี่ยวกับเครือข่ายทางสังคมพบว่ามีกลุ่มงานวิจัยที่สามารถจำแนกออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้¹³³

1) กลุ่มงานวิจัยที่ใช้ทฤษฎีนำเข้า (Import theories) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่หยิบยืมมาจากศาสตร์สาขาอื่นเช่นคณิตศาสตร์และจิตวิทยาสังคมทฤษฎีที่นำมาจากคณิตศาสตร์คือทฤษฎีกราฟ (Graph theory) ซึ่งเป็นพื้นฐานของการวิจัยในด้านนี้อย่างต่อเนื่องส่วนทฤษฎีที่นำมาจากศาสตร์สาขาจิตวิทยาสังคมได้แก่ทฤษฎีสสมดุลย์ (Balance theory) และทฤษฎีการเปรียบเทียบทางสังคม (Social comparison Theory) ทฤษฎีเหล่านี้ต่างมีคุณูปการต่อกระบวนการศึกษาเครือข่ายทางสังคมในองค์กรต่างๆ

2) กลุ่มงานวิจัยที่ใช้ทฤษฎีเติบโตจากภายใน (Home-grown theories) ได้แก่

¹³³Kilduff M., Tsai W. (2003). *Social Networks and Organizations*. SAGE. London. P.36-

2.1) ทฤษฎี Heterophily theory ซึ่งกล่าวถึงแนวคิดด้านจุดแข็งของการเกาะเกี่ยวกันอย่างหลวม ๆ (The strength of weak ties) และหลุมของโครงสร้าง(Structure-Hole)

2.2) ทฤษฎีบทบาทเชิงโครงสร้าง(Structural role theory)ซึ่งกล่าวถึงแนวคิดด้านความเท่าเทียมกันทางโครงสร้างความเหนียวแน่นในโครงสร้างและความเท่าเทียมกันในบทบาทซึ่งจะสามารถทำนายว่าผู้แสดง(Actors)ในเครือข่ายมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของคนอื่นอย่างไร

3) กลุ่มงานวิจัยที่ส่งออก (Exportation)แนวคิดเรื่องเครือข่ายให้แก่กลุ่มทฤษฎีองค์กร โดยใช้ทฤษฎีองค์กร(Organization theories) ในการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์กรภายใต้มุมมองของเครือข่ายทางสังคมและมีการศึกษาค้นคว้าก้าวไกลออกไปเพื่อให้เห็นศักยภาพของความเกี่ยวพันอย่างสำคัญระหว่างทฤษฎีองค์กรและแนวคิดด้านเครือข่ายทางสังคมซึ่งในภาคธุรกิจได้นำมาใช้เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรในเครือข่ายและการสร้างอำนาจการต่อรองให้แก่องค์กรของตนเพื่อสามารถดำเนินธุรกิจอยู่ให้ได้ท่ามกลางการแข่งขันที่สูงมากในปัจจุบัน

งานวิจัยที่ใช้ทฤษฎีต่างๆดังกล่าวพยายามที่จะอธิบายว่าพื้นฐานทางทฤษฎีต่างๆเหล่านั้นสามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและระหว่างองค์กรว่ามีลักษณะอย่างไรเช่นในขณะที่ยทฤษฎี Import theories จะกล่าวถึงความสัมพันธ์/ปฏิสัมพันธ์ในระดับmicrolevelของปัจเจกบุคคลเป็นหลักนั้นทฤษฎีที่เติบโตขึ้นจากภายใน(Home-grown theories) กลับมุ่งเน้นเอื้อต่องานวิจัยทั้งระดับ micro และระดับ macro

ทฤษฎีนำเข้า (Imported theories)

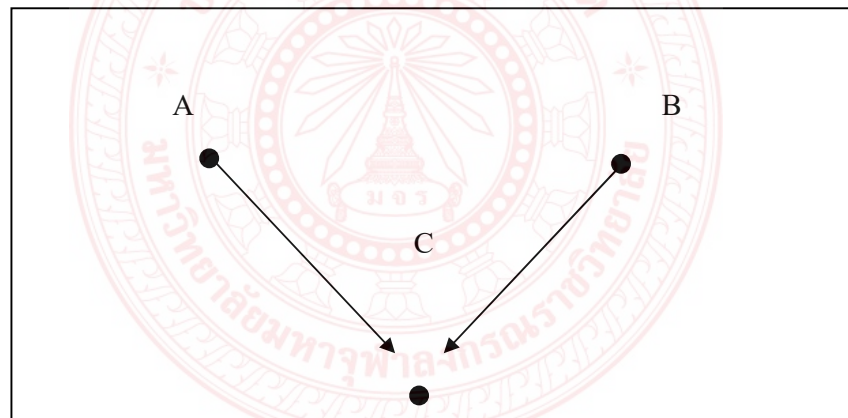
1.ทฤษฎีกราฟ (Graph theory) เป็นทฤษฎีที่ถูกยืมจากศาสตร์สาขาคณิตศาสตร์เป็นพื้นฐานในการศึกษาเครือข่ายทางสังคมจุด (point) หรือเรียกว่าโนด (Node) และเส้น (Lines)ที่ปรากฏในกราฟถูกใช้เป็นตัวแทนของผู้แสดง(actors)และความผูกพัน(ties)ในการวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคมตามลำดับเส้นกราฟที่มีหัวลูกศรทั้งทางเดียวและสองทางถูกใช้เป็นตัวแทนระดับ (Degree) ของปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างตัวแสดง(actors)ในเครือข่ายตัวอย่างของการศึกษาที่ใช้แนวทางทฤษฎีกราฟ 4 แนวทางในการวิเคราะห์องค์กรเช่น

1.1 ระดับของการเชื่อมต่อ (Degree of connectedness) ซึ่งหมายถึง ขอบเขตที่ผู้แสดงสามารถที่จะเชื่อมต่อกับบุคคลอื่นๆในเครือข่ายถ้าไม่มีเส้นเชื่อมจากคนหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่งก็แสดงว่าผู้แสดงทั้งสองนั้นไม่มีการเชื่อมต่อกันและการไม่มีการติดต่อสื่อสารในระบบองค์กรย่อมหมายถึง การทำลายความสามารถขององค์กรในการที่จะร้องขอคำปรึกษาต่างๆจากสมาชิกองค์กรนั้นๆในขณะที่เดียวกันการเพิ่มระดับการเชื่อมต่อในระบบองค์กรจะเท่ากับเป็นการแบ่งปันทรัพยากรและความร่วมมือกันภายในองค์กร

1.2 กราฟลำดับชั้น (Graph hierarchy) หมายถึงองค์กรไม่เป็นทางการที่มีการจัดรูปองค์กรแบบมีลำดับชั้นโดยมีลักษณะความสัมพันธ์ของอำนาจในทิศทางเดียวจากเบื้องบนซึ่งมีสถานภาพสูงกว่าไปสู่ผู้มีสถานภาพต่ำกว่าเบื้องล่าง

1.3 กราฟแห่งประสิทธิภาพ (Graph efficiency) ซึ่งจะวัดจำนวนของการเชื่อมโยง (Link) ที่จำเป็นในเครือข่ายในขั้นต่ำที่สุดที่จะป้องกันการแยกตัวของเครือข่ายออกเป็นส่วนๆ เหตุที่ต้องทำการลดจำนวนของการเชื่อมโยงในเครือข่ายเพราะจำนวนเชื่อมโยงที่มากจะทำให้เสียเวลาและสูญเสียทรัพยากรในการดูแลรักษาด้วย

1.4 กราฟเชิงทฤษฎี (Graph-theoretic) ซึ่งจะบอกถึงการที่แต่ละคู่ของผู้กระทำจะเข้าถึงและขึ้นตรงกับบุคคลที่สาม (ซึ่งอยู่ระดับบน) ในองค์กรเป็นไปตามลักษณะของเครือข่ายองค์กรที่จะทำหน้าที่ของมันได้ดีคือมีผู้บังคับบัญชาในระดับบนน้อย (Least upper boundary) ในทางกลับกันถ้าคนระดับล่างคนเดียวมีเจ้านาย 2 คนจะมีปัญหา (อธิบายด้วยภาพที่ 1)



ภาพที่ 1

ทฤษฎีกราฟทั้ง 4 ที่แสดง มุ่งอธิบายให้เห็นโครงสร้างขององค์กรในเชิงความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรว่าควรเป็นอย่างไรโดยอาศัยจุด (point) หรือเรียกว่าโนด (Node) เส้น (Lines) และหัวลูกศร (Arrow) เป็นตัวแทนความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกต่างๆ ในองค์กร

2. ทฤษฎีการเปรียบเทียบเชิงสังคม (Social Comparison theory) ทฤษฎีนี้จะสนใจว่าบุคคลจะจัดแจงสภาวะความสัมพันธ์ของพวกเขาเพื่อลดความรู้สึกของความไม่สมดุลแห่ง

ความสัมพันธ์แต่มีคำถามเบื้องต้นว่าทำไมบุคคลจึงเลือกที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับคนบางคนเป็นประเด็นแรกที่สำคัญประการหนึ่งที่รองรับงานวิจัยเครือข่ายทางสังคมคือบุคคลพึงพอใจที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นซึ่งมีคุณลักษณะเหมือนกับตนในประเด็นสำคัญๆที่พวกตนยอมรับตั้งนั้นบุคคลจึงต้องการมีความสัมพันธ์กับคนอื่นเพื่อ

2.1 เรียนรู้ตนเองโดยเปรียบเทียบตนเองกับคนอื่น

2.2 บุคคลจะเลือกคนที่เหมือนคล้ายๆกับตนเพื่อเปรียบเทียบ

2.3 การเปรียบเทียบทางสังคมจะมีผลอย่างมากต่อทัศนคติและความคิดเห็นก็ต่อเมื่อไม่มีวัตถุประสงค์ที่จะเปรียบเทียบพื้นฐานทางสังคมของทั้งคู่)และเมื่อความคิดเห็นนั้นมีความสำคัญมากต่อบุคคลนั้นๆ

สรุปว่าทฤษฎีนี้ อธิบายว่าคนเลือกคบกับคนอื่นเพื่อต้องการประเมินความคิดเห็นและความสามารถของตนเองเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่นๆนั้น

3.ทฤษฎีความสมดุล (Balance theory) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตามทฤษฎีความสมดุลเริ่มต้นจากข้อพิจารณาต่างๆเกี่ยวกับ “ความพึงพอใจของบุคคล”(People preference) เป็นพื้นฐานเบื้องต้น ซึ่งปกติจะอธิบายถึงบุคคล คือ P และ O (Other: คนอื่น) และทัศนคติของทั้งสองคนนี้ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือต่อบุคคลที่สาม (กำหนดเป็น X) โดยอธิบายความสัมพันธ์ในลักษณะต่อไปนี้

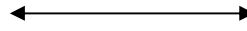
3.1 บุคคลต่างพอใจที่จะมีความสัมพันธ์ที่สมดุลกันโดยต่างคนต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่าง P กับ O (reciprocity) และถ้า O มีความสัมพันธ์กับ X ก็จะมีแรงกดดันให้ P มีความสัมพันธ์กับ X ด้วย (Transitivity) อธิบายดังภาพที่

3.2 สืบเนื่องจากข้อ1บุคคลพอใจที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นๆถ้าเขาเหล่านั้นมีคุณลักษณะร่วมที่หนักแน่นแข็งแรงเช่นมีเชื้อชาติหรือเพศเดียวกัน P และ O จะเพิ่มความสัมพันธ์สูงมากขึ้นกับ X ถ้าทั้งสองคนมีคุณลักษณะร่วมที่หนักแน่นกับ X

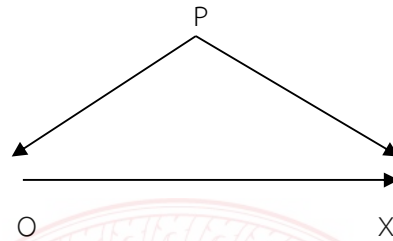
3.3 ถ้าบุคคลตกในภาวะความสัมพันธ์ที่ไม่สมดุลพวกเขาจะมีความรู้สึ้อึดไม่สบายใจ (Suffer discomfort) ฉะนั้นถ้า P เป็นเพื่อนกับ O แต่ O ไม่อยากเป็นเพื่อนกับ X แล้ว P จะรู้สึกอึดไม่สบายใจ(เพราะ P เป็นเพื่อน X)

3.4 บุคคลจะมีปฏิกิริยาเพื่อเปลี่ยนความสัมพันธ์ที่ไม่สมดุลให้เข้าสู่สมดุลได้โดยพยายามเปลี่ยนทัศนคติของคนหนึ่งที่มีต่ออีกคนหนึ่งให้ดีขึ้นหรือในอีกทางหนึ่งคือทำให้แตกความสัมพันธ์กันไปฉะนั้นถ้า P ต้องการเป็นเพื่อนกับ O แต่ O ไม่ต้องการเป็นเพื่อนกับ P แล้ว P อาจพยายามมากขึ้นเพื่อขอความเห็นใจจาก O หรือในอีกทางหนึ่งอาจจะตัดขาด จาก O เพื่อรักษาภาพความสมดุลของความสัมพันธ์

ความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน (Reciprocity) P +



ภาพที่ 2



ความสัมพันธ์แบบ 3 เสา (Transitivity)

ภาพที่ 3

หลักแห่งความคล้ายคลึง (Homophily)

หลักแห่งความคล้ายคลึงนี้จะใช้ในกระบวนการของการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมเป็นอย่างมาก มีหลักการคือบุคคลพอใจที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่มีความคล้ายคลึงกับตนเอง เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นจะมีส่วนช่วยอย่างมากในการประเมินแนวคิด (Ideas) และความสามารถ (ability) ของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อสิ่งที่จะเกิดขึ้นตามนั้นมีความสำคัญคือมีผลประโยชน์ที่เป็นส่วนแบ่งที่สำคัญต่อตนเอง สิ่งที่เป็นพื้นฐานในการเลือกที่จะคบใครๆ มีมากมายแต่พื้นฐานที่ถูกเลือกมากที่สุดคือลักษณะพื้นฐานตามธรรมชาติคือลักษณะทางประชากร ได้แก่ อายุ เพศ เชื้อชาติ ศาสนา เป็นต้น

ทฤษฎีที่เติบโตจากภายใน

ทฤษฎีความแตกต่าง (Heterophily Theory) จากการวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่าคนทั่วไปมีแนวโน้มที่จะเกาะกลุ่มกันบนพื้นฐานของการมีคุณลักษณะร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะทำการเปรียบเทียบทางสังคมและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่ากลุ่มเครือข่ายอย่างไม่เป็นทางการในองค์กรมีความเสี่ยงต่อการแตกแยกกันเป็นกลุ่มๆ ของบุคลากรในองค์กรเป็นปัญหาที่พบได้เป็นปกติ เช่น บางครั้งจะพบว่าลูกจ้างในแผนกหนึ่งอาจใช้เวลาทั้งหมดในการพูดคุยเฉพาะในแผนกของตนเองโดยไม่เคยสัมผัสคนในแผนกอื่นหรือที่เห็นเป็นปัญหาอยู่บ่อยๆ คือ ลูกจ้างในแผนกหนึ่งจะไปพูดคุยกับคนในแผนกอื่นโดยไม่สูงส่งกับคนในแผนกเดียวกันไม่ว่าเป็นกรณีใดที่กล่าวมานี้เป็นผลให้กลุ่มย่อยๆ ที่เกาะเกี่ยวอย่างไม่เป็นทางการของลูกจ้างนี้จะก่อให้เกิดแก่นแกนของการสื่อสารและการ

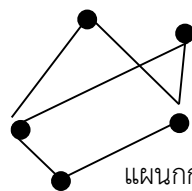
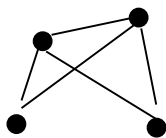
ไว้วางใจซึ่งกันและกันในขณะที่ไม่มีการผูกมัดกันอย่างเหนียวแน่นระหว่างกลุ่มเหล่านี้ ความรู้ที่เกิดจากสัญชาตญาณ(Tacit Knowledge) หรือความเชี่ยวชาญจะเกิดขึ้นได้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น

ขณะที่บุคคลต่างพึ่งพาเกี่ยวกับการเกาะกลุ่มกันในหมู่คนที่มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกันก็ดูน่าจะเป็นเรื่องแปลกประหลาดที่จะกล่าวว่าปรากฏการณ์ในทางตรงข้ามอาจเกิดขึ้นได้ด้วย นั่นคือลักษณะ Heterophily ที่จริงทฤษฎีความแตกต่างนี้เกิดขึ้นมานานแล้วในแวดวงสังคมศาสตร์เริ่มจาก Simmel ได้อธิบายถึง“คนแปลกหน้า”(Stranger) ที่เข้าอยู่ในใจกลางของสังคมหนึ่งในขณะเดียวกันเขา (คนเดียวกันนี้) ก็ยังคงจงรักภักดีและสนับสนุนอยู่ในสังคมหนึ่งความเป็นคนแปลกหน้า คือบทบาทที่เป็นทั้งคนไกล และคนใกล้ของกลุ่ม ที่เข้าฝักตัวอยู่นั้นคนเหล่านี้จะอาศัยบทบาทของคนแปลกหน้าในการที่จะใช้ระยะห่าง (Distant) และความใกล้ชิด (Proximate) เพื่อเป็นตัวกลาง (Broker) ในการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่เขาเข้ามาอยู่กับกลุ่มที่เขายังมีความสัมพันธ์อยู่ก่อนแล้ว ดังนั้น คนแปลกหน้า จึงเป็นทั้งผู้แลกเปลี่ยน (Trader) ผู้นำข่าวใหม่การคิดค้นใหม่ๆ ความรู้ใหม่ๆ มาให้แก่กลุ่ม(ที่มีสภาวะเศรษฐกิจใกล้เคียงกัน) คนแปลกหน้า จะมีการเคลื่อนไหว (คล่องตัว) มากกว่าคนอื่นในสังคมที่เขาเข้ามาอยู่มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันหลวมๆในเชิงเครือข่ายและอื่น ๆ เมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่นในสังคมนั้น

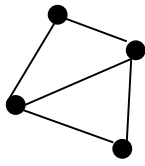
แนวคิดของ Heterophily จึงให้ข้อเสนอว่าข้อมูลใหม่ๆและแหล่งทรัพยากรแปลกๆมีแนวโน้มจะไหลเข้ามาสู่องค์กรโดยคนแปลกหน้าผู้ซึ่งอาจเป็นสมาชิกขององค์กร/สังคมอื่นหรือโดยคนที่เป็นตัวกลางในการเชื่อมร้อยกลุ่มต่างๆที่เขาเองก็ไม่ได้มีความสัมพันธ์ติดต่อกับมีงานศึกษาด้านเครือข่ายทางสังคมที่น่าตื่นเต้นในเรื่องนี้อยู่จำนวนมากซึ่งอธิบายออกมาในเชิงทฤษฎี Strength of weakties และ Structural hole ดังที่ได้สรุปไว้

จุดแข็งของความผูกพันแบบหลวมๆ ประเด็นสำคัญของแนวคิดนี้ก้าวไกลไปกว่าเรื่องของการถ่ายโอน(Transmission)ระหว่างตัว“ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ” ระหว่างกลุ่มต่อกกลุ่มที่มีโครงสร้างกลุ่มชัดเจนการผูกพันกันอย่างหลวมๆนี้จะช่วยเชื่อมสะพาน(Bridge)ระหว่างกลุ่มซึ่งจะเป็นการถักทอกลุ่มเล็กกลุ่มน้อยในองค์กรเข้าด้วยกันและยังจะช่วยให้องค์กรดำเนินการต่อไปได้ด้วยการร่วมมือกันของสมาชิกทั้งหมด(อธิบายด้วยภาพที่ 4)

แผนกวิจัย&พัฒนา

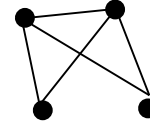


แผนกการตลาด



แผนกการบัญชี

ความผูกพันแบบหลวมๆ (weak tie)



แผนกขาย

ความผูกพันแบบแน่นๆ(Strong tie)

ภาพที่ 4

หลุมโครงสร้าง (Structural holes)

กลุ่มเล็กกลุ่มน้อยต่างๆในองค์กรนั้นนับว่าเป็นต้นทุนทางสังคมอย่างหนึ่งซึ่งสามารถมีคุณูปการต่อการดำเนินภารกิจขององค์กรจากการศึกษาในสองสถานการณ์พบว่าในสถานการณ์ที่องค์กรมีภาระการผูกพันกันระหว่างหน่วยต่างๆภายในองค์กรอย่างหลวมๆ (Weak inter-unit ties) นั้นจะมีข้อดีตรงที่สามารถจะถ่ายทอด (Transfer) ความรู้ที่มีความสลับซับซ้อนน้อยๆ (Less Complex knowledge) ได้ดี ในขณะที่ถ้าหน่วย/องค์กรมีภาวะการผูกพันกันระหว่างหน่วยอย่างเหนียวแน่น (Strong inter-unit ties) จะสามารถถ่ายทอดความรู้ที่มีความสลับซับซ้อนมากได้ดี (complex knowledge) เช่นเดียวกันข้อค้นพบจากการวิจัยนี้ทำให้การถกเถียงในประเด็น Strength of ties เปลี่ยนไปจากทฤษฎี Balance theory ไปสู่ทฤษฎี contingency theory แสดงว่าการกดดันให้ก้าวเข้าไปสู่ภาวะสมดุลในหน่วยงานองค์กรนั้นไม่มีความสำคัญต่อองค์กรอีกต่อไปแล้วถ้าเช่นนั้นคำถามที่เกิดขึ้นคือระดับที่เหมาะสมของการผสมผสาน (Optimal Mix) ระหว่าง Strong ties กับ Weak ties ควรเป็นอย่างไรเพื่อทำให้ได้ผลผลิตสูงสุดของหน่วยงาน/องค์กร

โดยทั่วไป ข้อสมมุติฐานในเรื่องการเกาะเกี่ยวกันอย่างหลวมๆ (Weak tie) นี้ถูกตั้งคำถามว่าเป็นต้นทุนทางสังคมจริงหรือไม่การกระทำของบุคคลต่างๆ (รวมถึงระดับประชาชนหน่วยองค์กร) ถูกนำมาแสดงให้เห็นว่าเป็นความพยายามที่มุ่งเพื่อจะเพิ่มต้นทุนทางสังคมโดยเร่งเร้า (Forging) ให้เกิดความผูกพันกันเป็นเครือข่ายระหว่างกลุ่มสนใจต่างๆ การศึกษาวิจัยในประเด็นทฤษฎี Structural hole มุ่งเน้นความสนใจโดยเฉพาะไปที่ความสำคัญของการเชื่อมสะพาน (bridging) ระหว่างกลุ่มเป็นสำคัญ ภายใต้มุมมองนี้ผู้กระทำสามารถจะเพิ่มความเข้มแข็ง/พลัง (Leverage) ของการลงทุนในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมโดยการจัดระเบียบ (Re-arranging) เครือข่ายของตนเสียใหม่

ทฤษฎีที่นำความคิดออกไปสู่เครือข่ายภายนอก (Exportation network ideas)

เป็นการนำเอาทฤษฎีเครือข่ายทางสังคม(Social Network Theory) ไปอธิบายวิพากษ์ร่วมกับแนวคิดทฤษฎีองค์กร (Organization Theories)นอกจากนี้ยังมีทฤษฎีอื่นๆที่ใช้ในการอธิบายการศึกษาเครือข่ายทางสังคมเช่น

1) ทฤษฎีการกระทำระหว่างกันด้วยสัญลักษณ์ อธิบายว่าการกระทำระหว่างกันของบุคคลในสังคมมาจากการใช้สัญลักษณ์ตีความหมายและการแสวงหาความหมายที่แท้จริงของการกระทำต่างๆโดยเฉพาะใช้ภาษาเป็นสื่อสำคัญในการติดต่อสื่อสารทำให้คนและสังคมมีความสัมพันธ์ต่อกันจนสร้างเป็นกฎระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆในสังคมขึ้นซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอทฤษฎีนี้จะช่วยอธิบายว่าการรวมกลุ่มทางสังคมเกิดจากการกระทำด้วยความตั้งใจโดยมีสัญลักษณ์เป็นเครื่องกระตุ้นให้มีการโต้ตอบความหมายกันการประสานกิจกรรมของทุกฝ่ายที่อยู่ในเครือข่ายเข้าด้วยกันจนเกิดความสัมพันธ์กันขึ้น

2) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange theory) อธิบายว่าบุคคลไม่ใช่เพียงแต่กระทำตามบทบาทที่ถูกคาดหวังจากสังคมหรือตามบรรทัดฐานที่ได้รับการอบรมถ่ายทอดมาแต่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่บนพื้นฐานการตัดสินใจในการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกันระหว่างคู่สัมพันธ์นั้นๆ

สรุป การสร้างเครือข่ายสามารถทำได้หลายวิธีภายใต้แนวคิดและทฤษฎีต่างๆที่ได้กล่าวมาข้างต้นอย่างไรก็ตามผู้ปฏิบัติการเพื่อสร้างและพัฒนาเครือข่ายควรมีความเข้าใจเป็นพื้นฐานว่าแท้จริงเครือข่ายคือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกลุ่มองค์กรหรือขยายไปถึงระหว่างรัฐชาติโดยมีการสื่อสารและสาระที่นำเข้าสู่กระบวนการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างและพัฒนาความสัมพันธ์ (รวมทั้งอาจทำลายความสัมพันธ์ได้ด้วย) การเกิดของเครือข่ายไม่ใช่การเรียกผู้คนมาร่วมประชุมในเวทีที่เป็นทางการแต่เกิดจากการที่บุคคลหรือกลุ่ม/องค์กรได้มีโอกาสติดต่อสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเพื่อการสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่บุคคลกลุ่มและองค์กรกำหนดไว้ ข้อพิจารณาที่สำคัญประการหนึ่งคือการเป็นเครือข่ายที่เข้มแข็งไม่จำเป็นต้องเกาะเกี่ยวกันอย่างเหนียวแน่นเสมอไปการมีความสัมพันธ์แบบหลวมๆแต่สามารถถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอก็สามารถช่วยให้การทำงานของเครือข่ายได้ดี

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารจัดการนั้นมีการศึกษาวิจัยจากหลายหน่วยงานเนื่องจากเป็นกระบวนการที่เป็นปัจจัยหลักในการประสบความสำเร็จขององค์กรหรือหน่วยงานจากการค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆปรากฏว่ามีผู้ทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารไว้หลายท่านพอสรุปได้ ดังนี้

พระเจริญ จิริสุโก (เมืองประทับ) ¹³⁴ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองบางกรวยจังหวัดนนทบุรี” ผลจากการวิจัยพบว่าผู้บริหารพนักงานราชการเจ้าหน้าที่และลูกจ้างใช้หลักธรรมาภิบาลในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากซึ่งแสดงให้เห็นว่าทั้งผู้บริหารพนักงานราชการเจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้ความสำคัญในการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของเทศบาลเมืองบางกรวยได้ดีมีประสิทธิภาพและให้การบริหารงานของเทศบาลประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

พระมหามานิตย์ บัวเพชร ¹³⁵ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารการจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต.ร.ง.เขต 2” ผลจากการวิจัยพบว่าการบริหารจัดการเรียนการสอนและปัญหาการจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนา 6 ด้านพบว่า 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ด้านพฤติกรรมความรู้สึกรู้จักและการคิดครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นการปลูกฝังค่านิยมและจริยธรรมให้เกิดขึ้นแก่นักเรียนและสามารถนำไปใช้ในชีวิตรประจำวันได้และมีประเด็นปัญหาคือครูมีความรู้ในเนื้อหาสาระในวิชาพระพุทธศาสนาไม่เพียงพอจึงไม่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ให้นักเรียนรู้จักคิดวิเคราะห์แก้ไขปัญหาได้ 2) ด้านกระบวนการเรียนการสอนครูมีความสามารถในการควบคุมชั้นเรียนได้และมีประเด็นปัญหาครูไม่ได้อบรมในเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 3) ด้านบรรยากาศการเรียนการสอนครูจัดกิจกรรมเนื่องในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาและมีประเด็นปัญหาคือครูไม่ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนเช่นขาดความเคารพต่อครูด้วยกันใช้คำพูดไม่สุภาพระหว่างกัน 4) ด้านการจัดสื่อและเทคนิควิธีกระตุ้นความสนใจใคร่รู้ครูใช้สื่อในการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับเนื้อหาที่สอนและมีประเด็นปัญหาคือครูไม่มีทักษะในการผลิตสื่อสำหรับสอน 5) ด้านการส่งเสริมบุคลิกภาพของครูที่เหมาะสมกับครูที่สอนครูได้รับการอบรมเพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพของครูที่เหมาะสมกับครูที่สอนและมีประเด็นปัญหาคือครูไม่มีความเชื่อมั่นและไม่มีความภาคภูมิใจในวิชาที่ตนสอน 6) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนครูประเมินผลการเรียนการสอนนักเรียนและเสนอผลการประเมินให้ครูทุกคนได้ทราบเพื่อนำไปแก้ไขประพฤติกกรรมของนักเรียนและมีประเด็นปัญหาคือครูไม่มีการวางกรอบและมาตรฐานในการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน

¹³⁴ พระเจริญ จิริสุโก (เมืองประทับ), “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองบางกรวย จังหวัดนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2552), หน้า

¹³⁵ พระมหามานิตย์ บัวเพชร, “การบริหารจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต.ร.ง.เขต 2”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2548), หน้า ก.

พระมหาธุดิ วิโรจโน (รุ่งชัยวิฑูร)¹³⁶ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตธนบุรีสังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่าผลการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการบริหารงานบุคคลในด้านหลักอริยปิตร 3 พบว่าผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการแสดงความคิดเห็นสำหรับการปฏิบัติงานมีส่วนร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ การบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักให้บุคลากรมีส่วนร่วมมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพมีการปฏิบัติงานโดยยึดหลักประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญมีการมอบหมายให้ครูประเมินการปฏิบัติงานของครูด้วยตนเองมีการจัดปฐมนิเทศให้บุคลากรใหม่มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและมีการเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลผลการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการบริหารงานบุคคลในด้านพรหมวิหารธรรม 4 พบว่าผู้บริหารมีการให้คำแนะนำชี้แจงเมื่อประสบปัญหาในการทำงานการช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อประสบภัยพิบัติ เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม เป็นต้น การเสริมให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี การแสดงความยินดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อได้เลื่อนตำแหน่งการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาการให้ขวนขวายแก่บุคลากรที่พ้นจากงานไปแล้วให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทำผลงานทางวิชาการหรือทำงานวิจัยการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถความถนัดการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานของตนเองและการสร้างความสามัคคีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ในหมู่คณะในโรงเรียน ผลการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการบริหารงานบุคคลในด้านหลักสังคหวัตถุ พบว่าผู้บริหารมีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานโดยเสมอภาคการส่งเสริมบุคลากรให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานการกำหนดค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคลากรตามผลงานที่ได้ปฏิบัติ การปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์การยกย่องและชมเชยครูที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานผู้บริหารใช้ถ้อยคำที่สุภาพไม่กล่าววาจาล่วงเกินหรือดูถูกผู้บริหารปฏิบัติเป็นแบบอย่างในการรักษาระเบียบวินัยการช่วยเหลืองานฉะฉานกิจสงเคราะห์ของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือญาติของผู้ใต้บังคับบัญชาการส่งให้ไปฝึกอบรมความชำนาญเฉพาะด้านเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในด้านนั้นๆ เช่น กีฬา คอมพิวเตอร์ เป็นต้น การสนับสนุนเลื่อนตำแหน่งหรือปรับระดับความสามารถและความเหมาะสมผลการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการบริหารงานบุคคลในด้านหลักออคติ 4 พบว่าผู้บริหารมีการชี้แจงทำความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบการชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบข้อปฏิบัติต่างๆ แก่บุคลากรการชี้แจงเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่พึงมีพึงได้ของบุคลากรความพึงพอใจเมื่อผลงานของบุคลากรในโรงเรียนเป็นที่ยอมรับการประเมินผล

¹³⁶พระมหาธุดิ วิโรจโน (รุ่งชัยวิฑูร), “การบริหารบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2552), หน้า ก.

งานของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมการตักเตือนด้วยวาจาเมื่อมีการกระทำความผิดเป็นครั้งแรกไม่ซ้ำเติม ผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาในหน้าที่การงานถูกระเบียบการให้บุคลากรพ้นจากงานในโรงเรียนที่ใช้ อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมการประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาก่อนมีการโยกย้ายหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งและการสอบสวนให้รู้ถึงข้อเท็จจริงของสาเหตุและสถานการณ์ที่มีการกระทำผิดอย่างรอบคอบก่อนการลงโทษได้

พระศรีอาริยะ ปิยสีโล (สิงห์คำ)¹³⁷ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารและรูปแบบรายการวิทยุกระจายเสียงที่เหมาะสมในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาแก่เยาวชนของวิเทศชนวัดสามพราน จังหวัดนครปฐม” ผลจากการวิจัยพบว่าในการดำเนินงานบริหารจัดการวิทยุชุมชนเพื่อเผยแผ่พระพุทธศาสนาวัดสามพรานพบว่าได้มีปัญหาทั้งในด้านโครงสร้างการบริหารนโยบายบุคลากรงบประมาณการกระจายเสียงและผังรายการอันมีผลต่อกระบวนการผลิตรายการเผยแผ่ธรรมะของวัดสามพรานแก่กลุ่มเยาวชนอาทิปัญหาด้านผู้จัดการรายการซึ่งไม่เพียงพอหรือที่มีอยู่ก็ขาดความรู้ในเรื่องของธรรมะจึงทำให้ขาดความต่อเนื่องในการออกอากาศขาดความเอาใจใส่ขาดทักษะเทคนิคลีลาในการพูดขาดประสบการณ์และความรู้ในข้อมูลข่าวสารทางโลกในส่วนปัญหาด้านเนื้อหาของรายการนั้นพบว่าเนื้อหาธรรมะส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับการปฏิบัติธรรมรักษาศีลเจริญจิตภาวนาซึ่งเนื้อหาที่หนักและลึกซึ้งทำให้ไม่เหมาะแก่เยาวชนส่วนปัญหาด้านในการออกอากาศก็ไม่ตรงกับเวลาว่างของเยาวชนเมื่อสอบถามความเห็นเกี่ยวกับรูปแบบรายการธรรมะที่เหมาะสมกับเยาวชนนั้นพบว่ารูปแบบที่เหมาะสมคือรายการเพลงรายการสนทนาปัญหาเยาวชนและรายการละครที่สอดแทรกธรรมะศีลธรรมคุณธรรมและคติเตือนใจเนื่องจากเป็นรูปแบบที่เยาวชนให้ความสนใจส่วนผู้จัดการรายการจะต้องมีภาพลักษณ์ที่ดีมีความประพฤติดีเป็นแบบอย่างมีมนุษยสัมพันธ์มีความรู้ดีในเรื่องธรรมะใช้ภาษาถูกต้องสุภาพเรียบร้อย น้ำเสียงไพเราะนุ่มนวลชัดเจนมีเทคนิคและลีลาในการจัดรายการธรรมะให้สนุกสนานเนื้อหารายการควรเป็นธรรมะที่สั้นและเข้าใจง่ายควรเปิดโอกาสให้มีการตอบปัญหาธรรมะในรายการต่างๆโดยกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นเกี่ยวกับระยะเวลาในการออกอากาศที่เหมาะสมคือ 30 นาทีในวันหยุดหรือวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาคือช่วงเวลา 15.00–20.00 น. วันจันทร์–วันศุกร์คือช่วงเวลา 18.00–20.00 น.

พระจริญ จิรสุโ (เมืองประทับ)¹³⁸ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองบางกรวยจังหวัดนนทบุรี” ผลจากการวิจัยพบว่าผู้บริหารพนักงานราชการเจ้าหน้าที่และลูกจ้างใช้หลักธรรมาภิบาลในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากซึ่งแสดงให้เห็นว่าทั้งผู้บริหารพนักงาน

¹³⁷ พระศรีอาริยะ ปิยสีโล (สิงห์คำ), “การบริหารและรูปแบบรายการวิทยุกระจายเสียงที่เหมาะสมในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาแก่เยาวชนของวิเทศชน วัดสามพราน จังหวัดนครปฐม”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2548), หน้า ก.

¹³⁸ พระจริญ จิรสุโ (เมืองประทับ), “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองบางกรวย จังหวัดนนทบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2552), หน้า 88.

ราชการเจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้ความสำคัญในการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของเทศบาลเมืองบางกรวยได้ดีมีประสิทธิภาพและให้การบริหารงานของเทศบาลประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ชนิษฐ์ศรี ลีอารีย์¹³⁹ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง“การบริหารและปัญหาการบริหารหลักสูตรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาเขตการศึกษา12” ผลการวิจัยพบว่า การวางแผนงานทั่วไปโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาเขตการศึกษา12 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีการปฏิบัติอันดับแรกคือโรงเรียนให้คณะครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการวางแผนงานของโรงเรียนปัญหาการวางแผนทั่วไปโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาเขตการศึกษา12 มีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีปัญหาอันดับแรกคือโรงเรียนจัดสรรงบประมาณของโรงเรียนกระจายไปตามแผนงานและโครงการยังไม่ได้สัดส่วนที่เหมาะสมการจัดทำแผนงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาเขตการศึกษา12 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีการปฏิบัติ อันดับแรกคือโรงเรียนมีการจัดเก็บทะเบียนเอกสารและหลักฐานแสดงผลการเรียนรู้ถูกต้องเป็นระบบและปัจจุบันปัญหาการจัดทำแผนงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาเขตการศึกษา12 มีปัญหาการปฏิบัติในระดับปานกลาง ข้อที่มีปัญหาการปฏิบัติ อันดับแรก คือโรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นเพิ่มเติมน้อย เช่น การจัดทำเอกสารประกอบการเรียนแผนการสอนสื่อประกอบการสอนและการสร้างหลักสูตรท้องถิ่น การดำเนินงานตามแผนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาเขตการศึกษา12 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีการปฏิบัติ อันดับแรก คือ โรงเรียนสนับสนุนให้ครูไปร่วมประชุมอบรมสัมมนาและลาศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้และการปฏิบัติงาน ปัญหาการดำเนินงานตามแผนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาเขตการศึกษา 12 มีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีปัญหาการปฏิบัติ อันดับแรก คือ โรงเรียนจัดให้มีการศึกษาและฝึกงานนอกสถานที่การประเมินการผลดำเนินงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาเขตการศึกษา12 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีการปฏิบัติอันดับแรก คือ โรงเรียนนำข้อมูลจากข้อสรุปเสนอแนะจากแผนงานโครงการกิจกรรมมาใช้ประกอบในการวางแผนจัดการศึกษาของโรงเรียนปัญหาการประเมินผลการดำเนินงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาเขตการศึกษา12 มีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีปัญหาการปฏิบัติอันดับแรก คือ โรงเรียนไม่ได้ติดตามผลนักเรียนที่จบหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง และเป็นปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาและครูปฏิบัติการสอน

¹³⁹ชนิษฐ์ศรี ลีอารีย์, การบริหารและปัญหาการบริหารหลักสูตรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล และเมืองพัทยา เขตการศึกษา 12”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (สาขาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2539), หน้า ก.

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาเขตการศึกษา12 มีทิศทางการบริหารและปัญหาการบริหารหลักสูตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.05

ทรงวุฒิ เทพรักษา¹⁴⁰ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารการจัดการการเรียนการสอนของโรงเรียนประถมศึกษาในชุมชนบนพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย” ผลจากการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาครูวิชาการครูกิจการนักเรียนมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากยกเว้นประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและประธานนักเรียนที่เห็นว่ามี การดำเนินการอยู่ในระดับน้อยส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยการดำเนินการสูงที่สุดอยู่ในระดับมากตามแนวความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละกลุ่มได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่าจัดให้คณะครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนงานของโรงเรียนในชุมชนบนพื้นที่สูงขณะที่ครูวิชาการและครูกิจการนักเรียนเห็นว่ามีการจัดทำแผนปฏิบัติการตามผลการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่ประสบ มามีค่าเฉลี่ยการดำเนินสูงที่สุดส่วนประธานกรรมการสถานศึกษาเห็นว่าตนมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางการปฏิรูปการศึกษาให้เหมาะสมกับท้องถิ่นในระดับมากนอกจากประธานนักเรียนเท่านั้นที่เห็นว่าตนมีการดำเนินอยู่ในระดับน้อยทุกรายการ

ธานี นาม¹⁴¹ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนร่วมสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี” ผลจากการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเห็นว่าสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาของการบริหารจัดการการเรียนการสอนในโรงเรียนร่วม โดยรวมทั้ง 3 ด้าน ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคลากร และด้านสนับสนุนการเรียนการสอน อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ในการเรียนการสอนในโรงเรียนร่วมสามารถดำเนินการได้อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหา โดยเมื่อมองภาพรวมแล้ว สามารถจัดได้ระดับปานกลางอาจจะค่อนข้างไปทางน้อยและมีปัญหาในการดำเนินงานและเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนเห็นว่าโรงเรียนของห้องสมุดที่มีหนังสือเรียนหนังสืออ่านประกอบและโรงเรียนไม่มีการคัดแยกเด็กเป็นระบบที่ตรวจสอบได้รวมทั้งควรจัดให้มีแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) ไม่ชัดเจน ด้านการบริหารงานบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียน

¹⁴⁰ ทรงวุฒิ เทพรักษา, “การบริหารการจัดการการเรียนการสอนของโรงเรียนประถมศึกษาในชุมชนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาการบริหารการศึกษา : สถาบันราชภัฏเชียงราย, 2544), หน้า 92.

¹⁴¹ ธานี นาม, “การบริหารการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนร่วมสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาการบริหารสถานศึกษา : สถาบันราชภัฏเชียงราย, 2546), หน้า 88.

เห็นว่า ประเด็นที่เป็นปัญหาและควรได้รับการสนับสนุนคือบุคลากรได้รับการนิเทศติดตามผลไม่ต่อเนื่องส่วนครูผู้สอนเห็นว่าผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนร่วมอย่างต่อเนื่องด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเห็นสอดคล้องกันว่าได้รับการสนับสนุนงบประมาณสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการช่วยเหลืออย่างอื่นไม่เพียงพอ

นรินทร์ พูลสวัสดิ์¹⁴² ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี” ผลการวิจัยพบว่าปัญหาการบริหารงานวิชาการโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีปัญหามากที่สุดด้านที่มีปัญหาลงมาตามลำดับคือด้านการติดตามผลและนิเทศการสอนด้านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตรและด้านที่มีปัญหาน้อยที่สุดคือด้านการวัดผลและการประเมินผลการเรียนการสอนเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีปัญหามากที่สุดในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนคือความพร้อมของครูในด้านความรู้เกี่ยวกับวิชาเฉพาะและข้อที่มีปัญหามากที่สุดในแต่ละด้านเรียงตามลำดับลงไปคือการเชิญวิทยากรภายนอกมาสาธิตการสอนแก่ครูเป็นปัญหาในด้านการติดตามผลและนิเทศการสอนการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นเป็นปัญหาในด้านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตรและการจัดตั้งธนาคารข้อสอบเป็นปัญหาสำคัญที่สุดในด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนเมื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยคำนึงถึงประสบการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนและขนาดของโรงเรียนแล้วพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ปราโมทย์ ภูมิพันธ์¹⁴³ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานการศาสนาของศึกษาธิการอำเภอในทัศนะพระสังฆาธิการจังหวัดขอนแก่น” ผลจากการวิจัยพบว่าทัศนะต่อการบริหารงานโดยภาพรวมพระสังฆาธิการในจังหวัดขอนแก่น มีทัศนะต่อการบริหารงานการศาสนาของศึกษาธิการอำเภออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การบริหารงานวิชาการและงานศาสนศึกษา การบริหารงานศาสนสมบัติ การบริหารงานธุรการ การบริหารงานการเงิน

¹⁴²นรินทร์ พูลสวัสดิ์, “ปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดลพบุรี”, *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2533), หน้า ก.

¹⁴³ปราโมทย์ ภูมิพันธ์, “การบริหารงานการศาสนาของศึกษาธิการอำเภอในทัศนะพระสังฆาธิการจังหวัดขอนแก่น”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2543), หน้า ก.

พระสังฆาธิการกลุ่มเจ้าคณะอำเภอ มีทัศนคติต่อการบริหารงานการศาสนาของศึกษาธิการอำเภอโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การบริหารงานวิชาการและการบริหารงานธุรการ การบริหารงานศาสนศึกษา การบริหารงานศาสนสมบัติ และการบริหารงานการเงิน

พระสังฆาธิการกลุ่มเจ้าคณะตำบลมีทัศนคติต่อการบริหารงานการศาสนาของศึกษาธิการอำเภอ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การบริหารงานวิชาการและงานศาสนศึกษา การบริหารงานศาสนสมบัติ การบริหารงานธุรการ และการบริหารงานการเงิน และการเปรียบเทียบทัศนคติของพระสังฆาธิการโดยภาพรวมพระสังฆาธิการกลุ่มเจ้าคณะอำเภอและพระสังฆาธิการและกลุ่มเจ้าคณะตำบลมีทัศนคติต่อการบริหารงานการศาสนาของศึกษาธิการอำเภอแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พระสังฆาธิการกลุ่มเจ้าคณะอำเภอและพระสังฆาธิการและกลุ่มเจ้าคณะตำบลมีทัศนคติต่อการบริหารงานการศาสนาของศึกษาธิการอำเภอแยกเป็นรายด้าน คือ การบริหารงานธุรการ การบริหารงานการเงิน การบริหารงานศาสนศึกษา การบริหารงานศาสนสมบัติ และการบริหารงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พุกษา พุทธรักษ์¹⁴⁴ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการสหกรณ์การเกษตรตามหลักสังคหวัตถุ 4:กรณีศึกษาสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดนครนายก” ผลจากการวิจัยพบว่าสมาชิกส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุมากกว่า 50 ปีมีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 3,000 บาทและมีระยะเวลาการเป็นสมาชิกหรือทำงานกับสหกรณ์มากกว่า 15 ปี มี วัตถุประสงค์ ในการเข้าเป็นสมาชิกสหกรณ์ส่วนใหญ่เพื่อกู้เงินไปจ่ายหนี้สินเดิมในส่วนของกรรมมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและวิธีการสหกรณ์โดยภาพรวมสมาชิกมีความเข้าใจแต่ยังคงไม่มีความเข้าใจว่าใครเป็นเจ้าของสหกรณ์ในระดับการปฏิบัติในด้านการบริหารจัดการสหกรณ์ทุกข้อมีระดับการปฏิบัติมากโดยมีระดับของการปฏิบัติในเรื่องมีการกำหนดวิธีควบคุมตรวจสอบดูแลการเก็บรักษาเอกสารด้านการเงินการบัญชีและเอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้องมากที่สุดการบริหารจัดการสหกรณ์โดยหลักสังคหวัตถุ 4 ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าในด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอัตถจริยา และด้านสมานัตตตา ที่ยังคงมีระดับการปฏิบัติน้อย ได้แก่ สหกรณ์ได้ให้ความช่วยเหลือและให้สวัสดิการต่างๆแก่สมาชิกอย่างเหมาะสมและพอเพียงเมื่อเห็นสมาชิกโกรธ หรือไม่พอใจในการมาใช้บริการของสหกรณ์ก็ช่วยพูดจาให้เข้าใจและหายโกรธ

¹⁴⁴ พุกษา พุทธรักษ์, “การบริหารจัดการสหกรณ์การเกษตรตามหลักสังคหวัตถุ 4 : กรณีศึกษาสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดนครนายก”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2550), หน้า ก.

เจ้าหน้าที่ช่วยเหลืองานของสมาชิกในชุมชนทุกครั้งที่มีโอกาสและเจ้าหน้าที่ได้มีการใช้เครื่องใช้และอุปกรณ์ต่างๆของสำนักงานอย่างประหยัดและเหมาะสมและทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคพร้อมทั้งแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการสหกรณ์การเกษตรได้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น

วรรณภา ภาวามานนท์¹⁴⁵ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารการปราบปรามการทุจริตระดับชาติของไทย : การศึกษาบทบาทระบบและการบริหารของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามทุจริตแห่งชาติ” ผลจากการวิจัย พบว่า ปัจจุบันการทุจริตมีรูปแบบที่สลับซับซ้อนมากขึ้นมีลักษณะเป็นการทุจริตแบบเครือข่ายในโครงการใหญ่ของรัฐมีการบิดผันการใช้กฎหมายผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูงกระทำการทุจริตมาก ก่อความเสียหายให้กับประเทศชาติอย่างประเมินค่าไม่ได้หน่วยงานของรัฐในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตโดยการบริหารงานของคณะกรรมการ ป.ป.ช.ภายใต้กรอบกฎหมายและพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญนั้น มีข้อจำกัดในเรื่องอำนาจและหน้าที่ไม่มีการกระจายอำนาจ และขาดความต่อเนื่องในการบริหารนอกจากนี้ยังมีปัญหาอุปสรรคมาจากปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ปัญหาโครงการสร้างที่ไม่เหมาะสม อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ไม่พอสองกับปริมาณ เจ้าหน้าที่มีศักยภาพจำกัด ขาดความเชี่ยวชาญพิเศษเฉพาะด้าน

ส่วนปัญหาจากปัจจัยภายนอก ได้แก่ ปัญหาการขาดความร่วมมือสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประชาชนและรัฐบาลรวมถึงปัญหาการแทรกแซงทางการเมือง เป็นต้น ในการศึกษาประเด็น นวัตกรรมบริหารคณะกรรมการป.ป.ช. พบว่า ต้องใช้เทคโนโลยีเพิ่มเติม เช่น การเชื่อมโยงจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการปรับปรุงระบบราชการภาครัฐให้มีช่องว่างในการเกิดการทุจริตน้อยที่สุด ควรมีการกระจายอำนาจการบริหารเช่นการจัดให้มีคณะอนุกรรมการป.ป.ช.ประจำจังหวัดและหน่วยงานภาครัฐทุกแห่งมีส่วนป้องกันและปราบปรามการทุจริตในตัวเองที่เข้มแข็งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนให้มากขึ้น โดยผู้บริหารต้องปรับตัว หรือเปลี่ยนแปลงแนวคิดในการบริหารให้ทันกับบุคคลสมัย ทั้งนี้ โดยใช้การระดมสมองจากนักวิชาการประชาชนหรือนักบริหารมืออาชีพเข้ามาช่วยค้นหาแนวทางการบริหารในมิติใหม่ๆที่นอกเหนือจากมิติทางกฎหมายเช่นหามาตรการสังคมลงโทษผู้ทุจริตควบคู่ไปกับมาตรการทางกฎหมายมีการปฏิรูปวัฒนธรรมค่านิยมของสังคมใหม่สร้างจิตสำนึกให้เยาวชนรังเกียจการทุจริตมีคุณธรรมจริยธรรมและมีหน่วยงานภาครัฐเป็นองค์กรที่จะยึดถือแนวทางธรรมาภิบาลให้เข้มแข็งขึ้น

¹⁴⁵วรรณภา ภาวามานนท์, “การบริหารการปราบปรามการทุจริตระดับชาติของไทย : การศึกษาบทบาท ระบบ และการบริหาร ของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามทุจริตแห่งชาติ”, **ปริญญาานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (สาขารัฐประศาสนศาสตร์ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2550), หน้า ก.

ศิริยา โถแก้ว¹⁴⁶ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง“ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษา โรงเรียนสิริวิฑูมิวิทยาจังหวัดสมุทรสงคราม” ผลจากการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนสิริวิฑูมิวิทยาในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักความคุ้มค่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุดในขณะที่ด้านการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนสิริวิฑูมิวิทยาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอนพบว่ามีความแตกต่างกันและที่แตกต่างกันมากที่สุดคือด้านหลักนิติธรรมและแตกต่างกันน้อยที่สุดคือด้านหลักคุณธรรม 3) ปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนสิริวิฑูมิวิทยาที่พบบคือนักเรียนครูและผู้บริหารยังไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนอย่างจริงจังจึงผู้บริหารควรส่งครูไปอบรมหรือจัดอบรมภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพของครูให้ดียิ่งขึ้นและควรสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูผู้สอน

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยสรุปได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวทางการบริหารที่เปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดการวางแผนและการตัดสินใจในงานต่างๆที่เขามีส่วนรับผิดชอบอยู่การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของมีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินงานต่างๆขององค์กรใดที่ใช้นโยบายการบริหารแบบนี้เป็นการแสดงให้เห็นว่าฝ่ายบริหารเห็นความสำคัญของพนักงานที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีมีความภูมิใจและรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ซึ่งเป็นการจูงใจในการทำงานที่ดีวิธีหนึ่ง

¹⁴⁶ศิริยา โถแก้ว, “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาโรงเรียนสิริวิฑูมิวิทยา จังหวัดสมุทรปราการ”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2549), หน้า ก.

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน” มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1. เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างยั่งยืน 2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาระบบ และยกระดับระบบสวัสดิการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน 3. เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการอย่างยั่งยืน

3.1 รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Research) เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

จะศึกษาจากเอกสาร ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ทั้งในด้าน กฎหมาย กฎระเบียบ งานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการ ลงพื้นที่สำรวจชุมชน และการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในประเด็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ การมีส่วนร่วมของชุมชน ปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงาน

3.1.2 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)

เป็นการถอดบทเรียนแนวปฏิบัติที่ดีร่วมกับชุมชน รวมถึงการนำแนวปฏิบัติที่ดี มาแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ร่วมกับชุมชนที่ต้องการพัฒนา ในรูปแบบของการทำเวทีชาวบ้าน และการสนทนากลุ่ม ซึ่งกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการนี้ ได้ดำเนินการในประเด็นด้านการสร้างรูปแบบและแนวทางการยกระดับสวัสดิการชุมชน และ การสร้างรูปแบบการสร้างเครือข่ายของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์

3.2 พื้นที่การวิจัยและผู้ให้ข้อมูลหลัก

3.2.1 พื้นที่การทำวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิธีเลือกพื้นที่ คือ กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ที่จะทำการศึกษาในท้องที่จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 1 อำเภอ คืออำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ ประกอบด้วย ชุมชน 2 ชุมชน คือ ชุมชนวัดกันทรอมใต้ และ ชุมชนวัดกันทรอมอุดม ส่วนพื้นที่จังหวัดตราด ผู้วิจัยเลือกพื้นที่ จำนวน 1 อำเภอ คือ อำเภอเขาสมิง เลือก ชุมชน 1 ชุมชน คือ ชุมชนวัดท่าโสม สาเหตุที่เลือกชุมชนทั้ง 3 ชุมชนนี้ เนื่องจากมีความ

เชื่อมโยงกับกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ วัดไผ่ล้อม อย่างใกล้ชิด แต่มีการเติบโต และการขยายตัวของกลุ่มที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดท่าโสม จะเป็นกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อใช้ในการถอดบทเรียน เพื่อนำมาพัฒนา

3.2.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

งานวิจัย เรื่อง “การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน” เป็นแผนงานวิจัยที่ ประกอบด้วยโครงการวิจัยย่อย จำนวน 3 เรื่อง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key Informant Interview) และการทำเวทีชาวบ้าน โดยแบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้ จังหวัดศรีสะเกษ

- | | |
|--------------------------|--|
| 1. พระครูโกศลศาสนวงศ์ | ประธานที่ปรึกษากลุ่มสัจจะวัดกันทรอมใต้ |
| 2. นายธงศักดิ์ เพชรรัตน์ | ประธานกลุ่มสัจจะวัดกันทรอมใต้ |
| 3. นางทองแดง มนต์รีวงศ์ | รองประธานกลุ่มสัจจะวัดกันทรอมใต้ |
| 4. นางสุภาพร อระไฉ | เหรัญญิกกลุ่มสัจจะวัดกันทรอมใต้ |
| 5. นางสาวพิน มนต์รีวงศ์ | เลขานุการกลุ่มสัจจะวัดกันทรอมใต้ |
| 6. นายโกศล มนต์รีวงศ์ | กรรมการกลุ่มสัจจะวัดกันทรอมใต้ |
| 7. นางสนาค สุพงษ์ | สมาชิกกลุ่มสัจจะวัดกันทรอมใต้ |
| 8. นางสาว เรืองคำ | สมาชิกกลุ่มสัจจะวัดกันทรอมใต้ |
| 9. นางทิพา เลิศศรี | สมาชิกกลุ่มสัจจะวัดกันทรอมใต้ |
| 10. นางเพ็ญ สุพงษ์ | สมาชิกกลุ่มสัจจะวัดกันทรอมใต้ |
| 11. นางวรรณ เลิศศรี | สมาชิกกลุ่มสัจจะวัดกันทรอมใต้ |
| 12. นายคาน มนต์รีวงศ์ | สมาชิกกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้
อดีตผู้ใหญ่บ้านกันทรอมใต้ |

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ วัดกันทรอมอุดม จังหวัดศรีสะเกษ

- | | |
|--------------------------|-----------------------------------|
| 1. นายธงศักดิ์ เพชรรัตน์ | ประธานกลุ่มสัจจะวัดกันทรอมอุดม |
| 2. นายนิคม มนต์รีวงศ์ | รองประธานกลุ่มสัจจะวัดกันทรอมอุดม |
| 3. นางธีรารัตน์ คำพินิจ | เลขานุการกลุ่มสัจจะวัดกันทรอมอุดม |
| 4. นางกรรณิการ์ ศิริเทศ | เหรัญญิกกลุ่มสัจจะวัดกันทรอมอุดม |
| 5. นางรัตนา สัจญญาฤทธิ์ | กรรมการกลุ่มสัจจะวัดกันทรอมอุดม |
| 6. นางกัญจิรา พิลาดี | กรรมการกลุ่มสัจจะวัดกันทรอมอุดม |
| 7. นางวลัย เลิศศรี | สมาชิกกลุ่มสัจจะวัดกันทรอมอุดม |

8. นายตีบ สุพงษ์	สมาชิกกลุ่มสัจจะวัดกันทรอมอุดม
9. นางกัญญา ศิริเทศ	สมาชิกกลุ่มสัจจะวัดกันทรอมอุดม
10. นางมาริษา เมฆคลี	สมาชิกกลุ่มสัจจะวัดกันทรอมอุดม
11. นางสาวดี เลิศศรี	สมาชิกกลุ่มสัจจะวัดกันทรอมอุดม

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดท่าโสม จังหวัดตราด

1. พระครูวิมลโสมนันท์	ประธานที่ปรึกษากลุ่มสัจจะวัดท่าโสม
2. นางสาวจิราภรณ์ อภิบาลศรี	ประธานกรรมการกลุ่มสัจจะวัดท่าโสม
3. นางปรานอม นียมการ	รองประธานกรรมการกลุ่มสัจจะวัดท่าโสม
3. นาวนิชยา ทวีคุณ	เหรัญญิกกลุ่มสัจจะวัดท่าโสม
4. นางมาลัย สรวมชีพ	กรรมการ/ผู้ตรวจสอบกลุ่มสัจจะวัดท่าโสม
5. นางสาวจิรวรรณ ทวีคุณ	กรรมการกลุ่มสัจจะวัดท่าโสม
6. นางสาวกัญญารัตน์ สายสังข์	สมาชิกกลุ่มสัจจะวัดท่าโสม
7. นายอำนาจ พุทธบุรี	สมาชิกกลุ่มสัจจะวัดท่าโสม
8. นางจุฑาทิพย์ อุปเวช	สมาชิกกลุ่มสัจจะวัดท่าโสม
9. นางสาวศลิษา กลางประพันธ์	สมาชิกกลุ่มสัจจะวัดท่าโสม
10. นางบรรยงค์ สรวมชีพ	สมาชิกกลุ่มสัจจะวัดท่าโสม

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แผนงานวิจัยเรื่องการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน เป็นงานวิจัยแบบผสมวิธีมีโครงการย่อยในแผนจำนวน3โครงการย่อยเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยมี รายละเอียดดังนี้

งานวิจัยเรื่องที่ 1 การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่าง ยั่งยืนใช้แบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง (Structured Interview Guide) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากจาก แนวคิดและทฤษฎีตามที่ปรากฏในกรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยเรื่องที่ 2 การพัฒนาระบบและยกระดับสวัสดิการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อ สวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก การถอดบทเรียนจากแนวปฏิบัติที่ดี และการทำ เวทีชาวบ้าน ร่วมกับการสนทนากลุ่มเฉพาะ

งานวิจัยเรื่องที่ 3 การสร้างเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์สวัสดิการอย่างยั่งยืนโดยการ โดย การสัมภาษณ์เชิงลึก การถอดบทเรียนจากแนวปฏิบัติที่ดี และการทำเวทีชาวบ้าน ร่วมกับการสนทนา กลุ่มเฉพาะ

3.4 แผนปฏิบัติการวิจัย

ระยะเวลาในการทำวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือน 1 ตุลาคม 2562 – 31 กันยายน 2563
โดย ดำเนินการวิจัยตามแผนปฏิบัติการวิจัยของชุดโครงการดังนี้

ที่	กิจกรรม	ช่วงเวลา	วิธีดำเนินการ	ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ
1	ประชุมนักวิจัยเพื่อวางแผนการวิจัย	ต.ค.-พ.ย. 2562	-ประสานงาน -ทำหนังสือเชิญประชุม	-แผนปฏิบัติการวิจัย	นักวิจัยของชุดโครงการ
2	ศึกษาสภาพทั่วไป ข้อมูลพื้นฐานสภาพปัญหาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	ธ.ค. 2562- ม.ค.2563	-ศึกษาเอกสารหนังสืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง -ลงพื้นที่สำรวจข้อมูลสภาพทั่วไป	-กรอบแนวคิดการวิจัย -โครงร่างงานวิจัย	นักวิจัยของชุดโครงการ
3	ศึกษาดูงานกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดไผ่ล้อม	ก.พ.2563	-ลงพื้นที่กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดไผ่ล้อม จ.ตราด	-สรุปความรู้ที่ได้จากการศึกษาดูงาน -โครงร่างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก	-นักวิจัยชุดโครงการวิจัย -ผู้นำกองทุนสัจจะสะสมทรัพย์
4	ออกแบบเครื่องมือวิจัย	มี.ค.63	สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาดูงานและลงพื้นที่	-แบบสัมภาษณ์เชิงลึก	นักวิจัยชุดโครงการ
5	ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน	เม.ย.-พ.ค. 2563	ลงพื้นที่วัดท่าโสม สัมภาษณ์เชิงลึก สังเกต วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อถอดบทเรียน	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์	นักวิจัยโครงการที่1
6	ศึกษาแนวทางการจัดสวัสดิการกลุ่มสัจจะ	เม.ย-พ.ค. 2563	ลงพื้นที่วัดท่าโสม สัมภาษณ์เชิงลึก	รายงานการถอดบทเรียนจากแนว	นักวิจัยโครงการที่2

ที่	กิจกรรม	ช่วงเวลา	วิธีดำเนินการ	ผลผลิต	ผู้รับผิดชอบ
	สะสมทรัพย์ของ กองทุนสัจจะสะสม ทรัพย์		สังเกต วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อถอดบทเรียน	ปฏิบัติที่ดีของกลุ่ม สัจจะสะสมทรัพย์ วัดท่าโสม	
7	ศึกษาแนวทางการ สร้างเครือข่ายกลุ่ม สัจจะสะสมทรัพย์	เม.ย.-พ.ค. 2563	ลงพื้นที่วัดท่าโสม สัมภาษณ์เชิงลึก สังเกต วิเคราะห์ ข้อมูล	รายงานการถอด บทเรียนจากแนว ปฏิบัติที่ดีของกลุ่ม สัจจะสะสมทรัพย์ วัดท่าโสม	นักวิจัย โครงการที่2
7	การประชุมติดตาม ผลการวิจัย	พ.ค. 2563	นำเสนอข้อมูล ร่วมกัน	รายงาน ความก้าวหน้า	นักวิจัย ชุดโครงการ
8	รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและ สังเคราะห์ข้อมูลชุด โครงการ	มิ.ย. 2563	ข้อมูลเชิง คุณภาพ สังเคราะห์เนื้อหา ตามประเด็น สำคัญ	รายงานผลการ วิเคราะห์ข้อมูล	นักวิจัย ชุดโครงการ
9	เวทีชาวบ้านเพื่อ นำเสนอข้อมูลจากการ ถอดบทเรียน เพื่อสร้าง รูปแบบการจัด สวัสดิการและการ สร้างเครือข่ายกลุ่ม สัจจะสะสมทรัพย์	ธ.ค. 2563	เวทีชาวบ้าน และการสนทนา กลุ่มเฉพาะ	สรุปรายงานผล การอภิปรายกลุ่ม	ทีมวิจัย
10	สังเคราะห์ผลการวิจัย โครงการย่อยเพื่อสรุป แผนงานวิจัย	ม.ค. 2564	จัดทำรายงาน โครงการวิจัยและ แผนงานวิจัย	ร่างฉบับสมบูรณ์	ทีมวิจัย
11	เผยแพร่ผลงานวิจัย	ก.พ 2564	รายงานวิจัยฉบับ สมบูรณ์	รายงานการวิจัย	นักวิจัยชุด โครงการวิจัย

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 การวิเคราะห์เอกสาร (Document analysis) จากการศึกษา เอกสาร หลักฐาน งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกองทุนสัจจะสะสมทรัพย์ การมีส่วนร่วมของชุมชน การจัดสวัสดิการและการสร้างเครือข่ายโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3.5.2 การวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก และการถอดบทเรียนจากแนวปฏิบัติที่ดี รวมถึงการสรุปผลจากเวทีชาวบ้าน โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสร้างรูปแบบ

3.6 การนำเสนอผลการวิจัย

แผนงานวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน” มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1. เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างยั่งยืน 2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาระบบและยกระดับระบบสวัสดิการสวัสดิการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน 3. เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการอย่างยั่งยืน โดยนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบ “ชุดความรู้การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน” ประกอบด้วย 1. รูปแบบการบริหารกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน 2. ระบบสวัสดิการกองทุนสัจจะสะสมทรัพย์และ 3. รูปแบบการสร้างเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการอย่างยั่งยืน

บทที่ 4

ผลการวิจัย

แผนงานวิจัยเรื่อง“การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน” ประกอบด้วยโครงการวิจัยย่อย 3 เรื่องได้แก่ 1. การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างยั่งยืน 2. การพัฒนาและยกระดับสวัสดิการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน 3.การสร้างเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน

โดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของการวิจัยชุดโครงการดังนี้ 1.เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างยั่งยืน 2.เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาระบบและยกระดับระบบสวัสดิการสวัสดิการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน 3.เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการอย่างยั่งยืน โดยนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบชุดองค์ความรู้การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนนำเสนอรายละเอียดผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

4.1 บริบทพื้นที่

ข้อมูลพื้นฐานกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดท่าโสม

กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ วัดท่าโสม ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 12 กันยายน 2543 ตั้งอยู่หมู่ที่ 1 ตำบล ท่าโสม อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด มีที่ทำการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ณ วัดท่าโสม สมาชิกนับถึง ธันวาคม 2563 จำนวน 1,000 คน เวลาทำการคือ ทุกวันที่ 12 ของเดือน เวลา 09.00 น. – 12.00 น. ณ ศาลาการเปรียญ วัดท่าโสม รับฝากเงินหุ้่นคนละไม่เกิน 500 บาท / เดือน

เงินสะสมแรกเข้า	จำนวน	43,120	บาท
เงินสะสม/ เดือน	จำนวน	260,770	บาท
เงินสะสมสิ้นปี	จำนวน	3,104,690	บาท
รวมเงินทุนบัญชีหุ้่น	จำนวน	36,440,074	บาท
เงินสวัสดิการ	จำนวน	42,791,815	บาท
รวมเงินทั้งสิ้น	จำนวน	79,231,890.20	บาท

สวัสดิการตอบแทนสมาชิก

1. สมาชิกเจ็บป่วยนอนโรงพยาบาล คืนละ 700 บาท ไม่เกิน 15 คืน (ถ้ามีสาเหตุจากการเมาสุรา หรือทำผิดกฎหมาย งดจ่ายเงินช่วยเหลือ)
2. จ่ายช่วยเหลือเด็กแรกเกิด ที่เป็นบุตรของสมาชิก 1,500 บาท
3. สมาชิกเสียชีวิต จ่ายเงินช่วยเหลือค่าทำศพฯละ 13,000 บาท ข้าวสาร ๒ ถัง
4. ผู้ด้อยโอกาสในชุมชน พิจารณารายกรณี
5. เงินช่วยสาธารณประโยชน์ พิจารณารายกรณี (บำรุงวัดท่าโสมปีละ 200,000 บาท)
6. การกู้เงินจากกลุ่มจะสะสมทรัพย์วัดท่าโสม
 - ครอบครัวยุติกันกู้ไม่เกิน 2 บัญชี
 - การส่งคืนเงินกู้ ต้องส่งคืนภายใน 100 งวด
 - เงินกู้เพื่อการศึกษา กู้ได้ทุกเดือน
 - **งดปล่อยกู้ทั้งระบบ กรณีที่สมาชิกส่งเงินกู้ไม่ครบทุกคน**

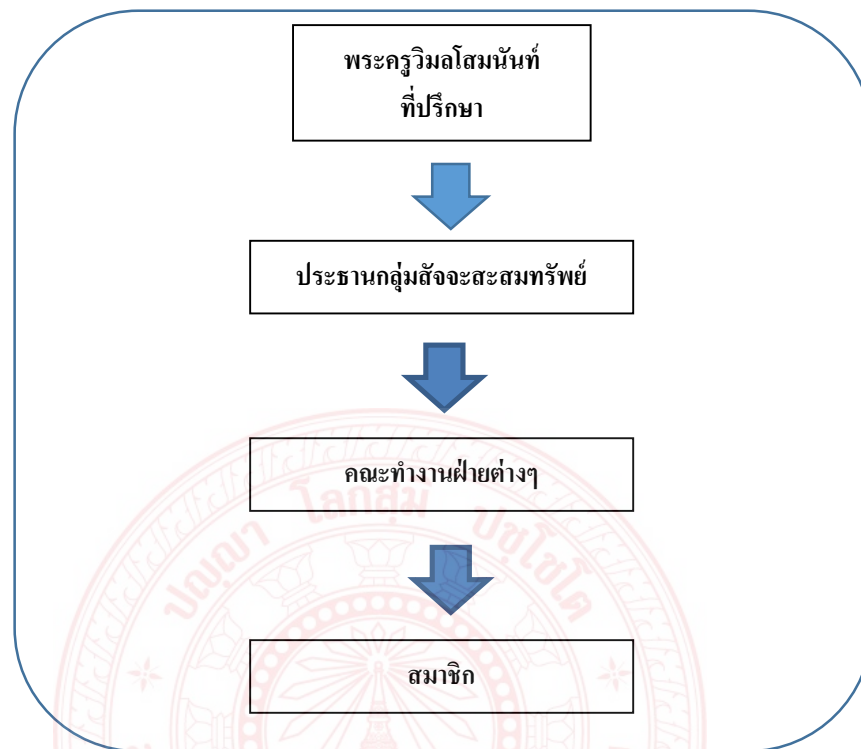
การบริหารจัดการของกลุ่มจะสะสมทรัพย์ท่าโสม

โครงสร้างการบริหารจัดการ

กลุ่มจะสะสมทรัพย์ วัดท่าโสม จ.ตราด เกิดจากการรวมตัวของคนที่เลื่อมใสในพุทธศาสนา ศรัทธาในแนวคิดของพระอาจารย์สุบิน ปณีโต และมีความมุ่งมั่นเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของตน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างง่าย ๆ ประกอบด้วย ประธานกลุ่ม ตัวแทนชาวบ้านที่ได้รับเลือก เป็นคณะกรรมการด้านการเงินในวันประชุมกลุ่ม มีหน้าที่รับฝากเงินหุ้น รับทำสัญญาขอกู้เงิน และพิจารณาการให้กู้ ตลอดจนรับผิดชอบดูแลจัดการเงินกองทุนสวัสดิการต่างๆ

เมื่อกลุ่มมีการดำเนินงานและมีเงินออมหมุนเวียนกลับคืนเป็นประโยชน์แก่กลุ่มได้จริง จึงมีสมาชิกเพิ่มขึ้นจำนวนมาก เมื่อสมาชิกเพิ่มมากขึ้น กลุ่มจึงได้มีการปรับโครงสร้างการบริหารจัดการกลุ่มเพื่อให้มีความชัดเจนมากขึ้น ประกอบด้วย ประธานกลุ่ม รองประธานกลุ่ม และคณะกรรมการแบ่งความรับผิดชอบเป็นฝ่ายๆ ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการเรื่องทุกเรื่องที่เกิดขึ้นในฝ่าย โดยคณะกรรมการมาจากการเลือกตั้งของสมาชิกภายในกลุ่มด้วยตัวเอง มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 1 ปี

โครงสร้างพื้นฐานของกลุ่ม

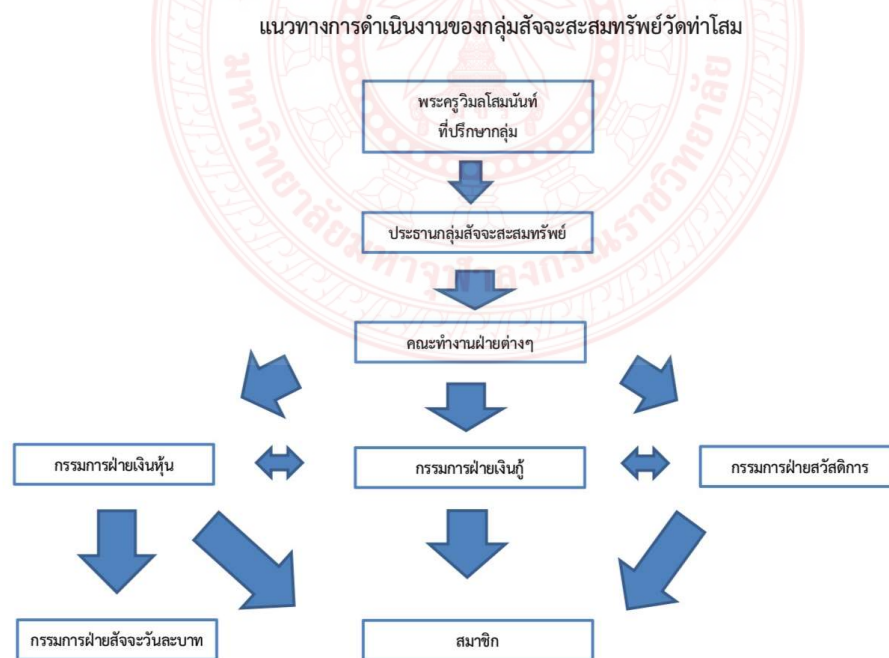


แผนภาพที่ 4.1 โครงสร้างพื้นฐานของกลุ่ม

กรรมการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดท่าโสม

- | | |
|-----------------------------|--------------------|
| 1. นางสาวจิราภรณ์ อภิบาลศรี | ประธานกรรมการ |
| 2. นางปรานอม นิยมการ | รองประธานกรรมการ |
| 3. นางวนิษา ทวีคุณ | เหรัญญิก |
| 4. นางมาลัย สรวมชีพ | กรรมการ/ผู้ตรวจสอบ |
| 5. นางสาวจิรวรรณ ทวีคุณ | กรรมการฝ่ายเงินออม |
| 6. นางกัญญารัตน์ สายสังข์ | กรรมการฝ่ายเงินออม |
| 7. นายอำนาจ พุทธบุรี | กรรมการฝ่ายเงินออม |
| 8. นางจุฑาทิพย์ อุปเวช | กรรมการฝ่ายหุ้น |
| 9. นางสาวศลิษา กลางประพันธ์ | กรรมการฝ่ายหุ้น |
| 10. นางบรรยงค์ สรวมชีพ | กรรมการฝ่ายหุ้น |

11. นางสุรี พ่วงสุข	กรรมการฝ่ายหุ้น
12. นายวิจารณ์ วิจิตรสมบัติ	กรรมการฝ่ายหุ้น
13. นางสาวประดิษฐ์ นาคำ	กรรมการสวัสดิการ
14. นางพรวิรินทร์ โพธิ์มะฮาด	กรรมการฝ่ายสวัสดิการ
15. นางสาวพิมพ์จี สรวมชีพ	กรรมการฝ่ายสวัสดิการ
16. นางพิกุล เหล่าหวายนอก	กรรมการการเงินเบิกจ่ายสมาชิก
17. นางสาวรุ่ง เทียบแสน	กรรมการการเงินเบิกจ่ายสมาชิก
18. นางวสัน สายสังข์	กรรมการกองทุนวันละบาท
19. นางสาวอุรา เมทนีเซาวลิต	กรรมการกองทุนวันละบาท
20. นางสาวลำภู เทียบแสน	กรรมการสัญญาเงินกู้
21. นางหทัยกาญจน์ สายสังข์	กรรมการสัญญาเงินกู้
22. นายสรศักดิ์ อุปเวช	กรรมการปฏิคมทั่วไป
23. นายคำนึ่ง มั่นสนธิท	กรรมการปฏิคมทั่วไป



แผนภาพที่ 4.2 แนวทางการดำเนินงานของกลุ่มสัจจะสหกรณ์ วัดท่าโสม

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการทำงาน

1. ใช้หลักธรรมทางศาสนาที่เน้นเรื่องสัจจะ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การพึ่งตนเอง เป็นหัวใจสำคัญของการกำหนดแนวทางการทำกิจกรรมสัจจะสะสมทรัพย์ โดยใช้หลักธรรมดังกล่าวไปสอดแทรกไปพร้อมกับการดำเนินงานของกลุ่ม

2. พัฒนาเรื่องออมทรัพย์ให้เกิดเป็นผลประโยชน์ร่วมของชุมชน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดความร่วมมือ พึ่งพากัน แทนการแก่งแย่ง ตัวใครตัวมัน

3. ใช้วิธีคิด “จิตสำนึกร่วมชุมชน” ทดแทนวิธีคิดแบบตัวใคร ตัวมัน โดยอาศัยระบบการบริหารจัดการสวัสดิการ การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย และการใช้กลไกของชุมชนในการตรวจสอบ เพื่อสร้างชุมชนให้มีจิตสำนึกร่วมกัน

4. มีระบบการจัดการตลอดทั้งกรรมการ และที่ปรึกษา ที่มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

5. การบริหารมีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม ชุมชน เช่น การให้กู้เงิน การระดมเงินฝากตามกำลังความสามารถ การจัดการเรื่องปันผลและสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการของชาวบ้าน ผู้นำ และคณะกรรมการ เป็นที่ศรัทธา เคารพนับถือ และเป็นที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ สุจริตและจริงใจ

6. ใช้สถานที่สาธารณะของชุมชน คือ วัด เป็นที่ที่เป็นสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ ส่งผลกับจิตใจของชาวบ้าน และเป็นสถานที่ ๆ มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง

7. สร้างเงื่อนไขให้ผู้คนมาพบเจอกัน ได้แลกเปลี่ยน รับรู้ ทักซุขกันและกันเสมอ ด้วยการออมเป็นประจำทุกเดือน

หลักการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดท่าโสม ได้นำแนวคิดของพระอาจารย์สุบิน ปณีโต เห็นว่าการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์นี้ นอกจากจะแก้ปัญหาความยากจนของชาวบ้านได้แล้ว ยังสามารถปลูกจิตสำนึกให้มีการรวมกลุ่มช่วยเหลือกัน ทำประโยชน์ให้แก่ชุมชนได้ โดยมีผลประโยชน์อันเกิดจากการออมทรัพย์ที่เป็นสื่อจูงใจให้เกิดความผูกพัน เป็นโอกาสจะแทรกธรรมะต่างๆให้มีความสามัคคี โดยยึดหลักในการบริหารจัดการกลุ่ม ดังนี้

สร้างความรู้สึกการเป็นเจ้าของ เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในทุกเรื่อง เริ่มตั้งแต่การร่วมกันกำหนดกฎระเบียบต่างๆ ในวันประชุมก่อตั้งกลุ่ม เช่น อัตราค่าบำรุง หลักเกณฑ์ในการกู้ผลตอบแทนด้านสวัสดิการแก่สมาชิก เหล่านี้ล้วนเป็นการสร้างความรู้สึกของความเป็นเจ้าของให้เกิดขึ้น เมื่อสมาชิกรู้สึกว่าเป็นของตน จะร่วมมือกันพัฒนากลุ่มของตนให้มั่นคงต่อไป

สวัสดิการเป็นสิ่งจูงใจ ให้มีสวัสดิการเป็นสิ่งจูงใจ ยึดเหนี่ยวให้กลุ่มอยู่ร่วมกันได้อย่างเหนียวแน่นและยืนนาน สิ้นปีจะมีการตรวจสอบยอดรายได้ ผลกำไรของกลุ่ม เพื่อนำมาจัดสรรแบ่งเป็น

2 ส่วนเท่า ๆ กัน ส่วนแรก นำมาเฉลี่ยคืนเป็นเงินปันผลให้แก่สมาชิก อีกส่วนหนึ่งจัดเข้ากองทุนสวัสดิการของกลุ่มเพื่อใช้ให้เกิดประโยชน์แก่สมาชิกทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยพิจารณาจากความต้องการของคนในชุมชนเป็นหลัก ถือเป็นระบบการจัดการสวัสดิการชุมชน โดยชุมชนและเพื่อชุมชน

ใช้เวลาทำงานช่วงสั้นตามสภาพของกลุ่ม กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์แต่ละกลุ่มใช้สถานที่ทำงานตามที่สมาชิกเห็นสมควร ในวันประชุมกลุ่มเดือนละครั้ง จัดที่ศาลาวัด หรือศาลาประจำหมู่บ้าน มีคณะกรรมการรับผิดชอบในแต่ละฝ่าย ทั้งฝ่ายเงินออม ฝ่ายเงินกู้ และฝ่ายสวัสดิการ ทำหน้าที่เสมือนพนักงานธนาคาร มีการแบ่งพื้นที่ทำงานเป็นสัดส่วนชัดเจน เพื่อความสะดวกแก่สมาชิก กำหนดเวลาทำงานเปิดรับฝากเงินประมาณ 3-5 ชั่วโมง แล้วแต่ขนาดของกลุ่ม สมาชิกมีการแบ่งเวลาในการทำงานเพื่อสร้างวินัยให้เกิดขึ้นภายในกลุ่ม มีการกรรมการรับผิดชอบแต่ละฝ่าย สามารถดำเนินการได้พร้อมกัน สิ่งเหล่านี้ทำให้ทุกคนรู้หน้าที่ และเวลาทำกิจกรรมของตนเอง ทำให้ไม่เสียเวลาทั้งสมาชิกและกรรมการ จำนวนเงินฝาก กำหนดให้มีจำนวนเท่ากันทุกเดือน ไม่มีการปรับเพิ่ม หรือลดระหว่างปี เพื่อเป็นการรักษาสัจจะ และสะดวกต่อการทำบัญชี เมื่อหมดเวลาปีตรรับฝาก ใครมาช้ากว่ากำหนดเวลาจะถือว่าไม่มีสัจจะที่ให้ไว้กับกลุ่ม และจะถูกปรับความไร้สัจจะ 20 บาท ต่อสมุดฝาก 1 เล่ม จากนั้น จะมีการนับเงินฝากทั้งหมดต่อหน้าสาธารณะเพื่อปล่อยกู้ให้กับสมาชิก ส่วนที่เหลือนำฝากธนาคารของรัฐ

จำกัดพื้นที่รับสมาชิก ใช้ระบบเครือญาติให้เป็นประโยชน์ ส่งเสริมความสัมพันธ์ เน้นคุณค่าความเชื่อใจ ความไว้วางใจระหว่างบุคคล สมาชิกกลุ่มมาจากคนในหมู่บ้านเดียวกัน รู้จัก คั่นเคยไว้วางใจซึ่งกันและกัน เห็นอกเห็นใจ ช่วยเหลือกันด้วยความเต็มใจ เมื่อมีสิ่งเหล่านี้เป็นพื้นฐานจะทำให้ทุกอย่างสะดวกและตรวจสอบง่าย ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงาน บริหารเงิน และการบริหารคน ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจนคือ

- การเลือกคณะกรรมการกลุ่ม เพราะความคุ้นเคยของคนในหมู่บ้าน รู้จักถึงนิสัยใจคอ พฤติกรรมของแต่ละคน ทำให้การตัดสินใจเลือกคณะกรรมการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ได้คนดี ซื่อสัตย์ มีความสามารถเข้ามาทำงาน

- การกู้เงิน จากการที่กำหนดให้มีผู้ค้ำประกันเงินกู้ 2 คน ต่อผู้ขอกู้ 1 ราย ซึ่งการที่คณะกรรมการเป็นคนในชุมชนเดียวกัน จะทำให้การตัดสินใจให้การให้กู้มีข้อมูลที่น่าเชื่อถือ เนื่องจาก รู้จัก เห็นหน้า รู้พฤติกรรม ความประพฤติของคนๆนั้นอยู่แล้ว การที่มีคนยอมค้ำประกันให้ แสดงว่ามีความน่าเชื่อถือในระดับหนึ่ง อีกทั้ง กรณีที่จำนวนเงินที่ขอกู้รวมในงวดนั้น มีจำนวนมากกว่าเงินฝากรวม ก็สามารถพูดจา ตกลงเพื่อขอให้ยอดเงินกู้ลดลง หรือจัดลำดับความจำเป็นของผู้ขอกู้ให้ผู้ที่มีความจำเป็นมากกว่าได้กู้เงินก่อน เป็นลักษณะของการใช้มาตรการทางสังคมควบคุมอีกชั้นหนึ่ง

ติดตามเป็นพี่เลี้ยง การรวมตัวของชาวบ้าน ก่อตั้งกลุ่มขึ้นมาเองไม่ใช่เรื่องยาก แต่การที่กลุ่มจะดำรงอยู่ต่อไปได้ และบริหารต่อไปในทิศทางใดนั้น ต้องมีผู้ดูแล ค่อยแนะนำ และช่วยแก้ไขปัญหาให้ เนื่องจากกลุ่มเองยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองเนื่องจากยังขาดประสบการณ์และความรู้จาก

เนื่องจากการกู้ยืมเงินของกลุ่มสัจจะไม่ต้องใช้หลักทรัพย์ในการค้ำประกัน มีเพียงผู้ค้ำประกันซึ่งเป็นสมาชิก จำนวน 2 คน และสัจจะของผู้กู้และผู้ค้ำประกันเท่านั้น

เทคโนโลยีไม่จำเป็นเสมอไป ระบบบัญชีของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เน้นเป็นระบบที่เรียบง่ายต่อความเข้าใจ ง่ายต่อการทำงาน ไม่ยุ่งยากซับซ้อน สมุดบัญชีเงินฝากมีการบันทึกตัวเลขรับเงินฝากเงินค่าบำรุง เงินค่าปรับล่าช้า รวมยอดเงินสตรับในมือ ส่วนสมุดบัญชีเงินกู้ ตรวจสอบจำนวนเงินของคู่ร่วมในสัญญา เมื่อปิดทำการจะนำยอดรวมของเงินสตรับทั้งหมดเทียบกับยอดรวมเงินของคู่ แล้วปล่อยคู่ให้หมดเท่าที่มีผู้ร้องขอ เหตุผลที่ต้องใช้ระบบบัญชีอย่างง่าย เพราะต้องการให้ชาวบ้านสามารถเข้าใจและเรียนรู้จนสามารถทำบัญชีได้เอง การลงบัญชีด้วยมือทั้งหมด โดยไม่นำระบบคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยในเรื่องบัญชีของกลุ่ม เพราะกลุ่มมีขนาดไม่ใหญ่มาก จำนวนสมาชิกมีจำกัดตามจำนวนของคนในหมู่บ้าน ไม่มีการขยายไปมากกว่านี้ จึงไม่น่าจะมีปัญหาเรื่องการเพิ่มขึ้นของข้อมูลในอนาคต ข้อมูลที่มีอยู่สามารถรวบรวมได้ไม่เกินความสามารถของบุคคล ที่สำคัญการทำรายการต่างๆในสมุดบัญชีต้องเป็นเรื่องเปิดเผย ทุกคนสามารถรู้เห็นได้ เมื่อมีปัญหา หรือข้อสงสัยการทำงานของคณะกรรมการ ก็สามารถเปิดดูได้ตลอดเวลา แต่ถ้าใช้คอมพิวเตอร์ ข้อมูลทุกอย่างจะอยู่ในคอมพิวเตอร์และมีผู้รู้เห็นเพียงคนเดียว คือ กรรมการที่ทำบัญชี ส่วนชาวบ้านทั่วไปที่ใช้คอมพิวเตอร์ไม่เป็นจะไม่สามารถเปิดข้อมูลตรวจสอบได้ และอาจไม่เข้าใจรูปแบบบัญชีในคอมพิวเตอร์ จะเกิดความไม่โปร่งใสในการทำงาน ซึ่งจะขัดกับหลักการบริหารของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์

ในส่วนของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ วัดท่าโสม จะมีข้อมูลบางส่วนที่เก็บไว้ที่ศูนย์กลางของเครือข่าย เนื่องจากเป็นข้อมูลขนาดใหญ่ของ 163 กลุ่ม การใช้คอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยจัดการจึงเป็นสิ่งจำเป็น แต่จะไม่มีผลต่อการตรวจสอบ เนื่องจากข้อมูลชุดที่จะนำมาไว้ที่ส่วนกลาง เป็นชุดสำเนาที่มีต้นฉบับเก็บไว้ในกลุ่มอย่างชัดเจนอยู่แล้ว ทุกคนสามารถตรวจสอบได้ตลอดเวลา

ใช้สังคมควบคุมพฤติกรรม เนื่องจากสมาชิกของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เป็นคนในหมู่บ้าน รู้จักมักคุ้นกันอยู่ดี มีความผูกพันเกี่ยวเนื่องซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะทำอะไร อย่างไร ก็จะอยู่ในสายตาของเพื่อนบ้านตลอดเวลา สังคมจะเป็นผู้พิพากษาพฤติกรรมของบุคคลเอง กรณีที่กู้เงินไปแล้วไม่นำมาชำระคืนในเวลาที่กำหนดแม้จะมีบทลงโทษด้วยการเสียค่าปรับ หรือระงับการให้กู้ครั้งต่อไป แต่ในความเป็นจริงแล้ว กฎก็คือกฎ ไม่มีอำนาจบีบบังคับให้คนปฏิบัติตาม แต่กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดท่าโสม จะมีวิธีที่เป็นเทคนิคสำคัญคือ หากมีสมาชิกไม่ส่งเงินคืนตามระยะเวลาที่กำหนด กลุ่มจะหยุดดำเนินการจ่ายเงินและปล่อยกู้ให้กับทุกคน จากวิธีดังกล่าวนี้เอง ทำให้กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดท่าโสมไม่มีหนี้สูญ เนื่องจากสมาชิกทุกคนจะช่วยกันกำกับ ติดตาม และกดดันให้ทุกคนต้องชำระคืนตามเวลา

ปรับประสบการณ์สู่แผนการทำงาน กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ในระยะเริ่มแรก จะมีปัญหา ข้อติดขัด อุปสรรคต่างๆที่เกิดขึ้นจากการทำงาน กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ใช้วิธีการถ่ายทอดประสบการณ์

แลกเปลี่ยนระหว่างกลุ่มและร่วมกันหาทางแก้ไขปัญหาเพื่อใช้เป็นมาตรฐานเดียวกันในการทำงานทั้งเครือข่าย ส่วนในการปฏิบัติจริงแต่ละกลุ่มสามารถยืดหยุ่น ปรับใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มของตนเอง เพื่อให้หมดปัญหาเรื่องนี้สูญญ เป็นการตัดไฟแต่ต้นลม ในส่วนของเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ จังหวัดตราด กลุ่มแกนนำได้วางกฎระเบียบใหม่ให้เป็นแนวทางสำหรับทุกกลุ่มว่า “ถ้ากลุ่มใดมีคนผิदनัดชำระเงินกู้ ให้ผู้ค้าประกันรับผิดชอบในทันที” แต่ในกรณีที่ผู้ค้าประกันไม่อยู่ใช้วิธีโอนหนี้จากกลุ่มไปให้ผู้ขอกู้รายใหม่แทน หมายถึง ถ้ามีคนผิदनัดชำระมีหนี้คงค้าง 1,000 บาท ณ วันประชุมประจำเดือน คณะกรรมการจะต้องถามผู้ขอกู้รายใหม่หรือไม่ ถ้าไม่มี ก็จะไม่มีการปล่อยกู้ให้ใครในเดือนนั้น แต่ถ้ายินยอมรับผิดชอบก็ให้ผู้ขอกู้รายใหม่ทุกคนเฉลี่ยกันรับผิดชอบค่าใช้จ่ายหนี้คืน กลุ่มแทนคนละ 100 บาท เพราะฉะนั้นระบบบัญชีการเงินของกลุ่มก็จะเรียบร้อย ผู้ผิदनัดชำระหนี้รายนั้นก็ต้องถูกโอนการเป็นหนี้จากกลุ่ม จำนวน 1,000 บาท ไปเป็นลูกหนี้ของผู้ขอกู้รายใหม่ 10 รายๆ ละ 100 บาท จากนั้น เจ้าหนี้รายใหม่ทั้ง 10 คนๆ ละ 100 บาท จากนั้น เจ้าหนี้รายใหม่ทั้ง 10 ราย ก็จะตามทวงเงินคืนจากผู้นั้นเอง เพิ่มแรงกดดันมากยิ่งขึ้น

กิจกรรมดำเนินงาน กิจกรรมกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ เริ่มต้นจากกิจกรรมทางการเงิน เมื่อกลุ่มเริ่มเข้มแข็งได้มีการพัฒนาให้เกิดกิจกรรมต่อเนื่องที่หลากหลาย อันเป็นประโยชน์ต่อสมาชิก โดยทั่วถึง ดังนี้

1. กิจกรรมทางการเงิน ได้แก่ การรับฝากเงินและการให้กู้ยืม ถือเป็นกิจกรรมหลักของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ทั้งนี้เพื่อต้องการให้เกิดความร่วมมือช่วยกันแก้ปัญหาของคนในชุมชนให้มีชีวิตครอบครัวและสังคมที่ดีขึ้น

2. กิจกรรมการจัดสวัสดิการชุมชน เงินกองทุนสวัสดิการมาจากครึ่งหนึ่งของกำไรที่ได้จากการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา เงินก้อนนี้จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับผลกำไรของกลุ่ม เงินจำนวนนี้กลับคืนสู่สมาชิกในรูปของสวัสดิการ เช่น การรักษาพยาบาลคนไข้นอก หรือคนไข้ใน (เฉพาะโรงพยาบาลของรัฐ) เงินสงเคราะห์ญาติผู้เสียชีวิต เป็นต้น

3. กิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพคนในชุมชน

3.1 การพัฒนาทักษะความสามารถ

- การเปิดโอกาสให้ชาวบ้านได้ทำงาน เป็นผู้ดูแล จัดการระบบการเงินของกลุ่มด้วยตนเอง ทั้งที่ส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ด้านนี้มาก่อนเลย แต่ด้วยคำแนะนำและให้แนวทางจากที่ปรึกษากลุ่มและทีมแกนนำของเครือข่าย ทำให้ชาวบ้านเกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันและสร้างมาตรฐานในการทำงาน

- การอบรมวิชาการ หรือความรู้ทั่วไป ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมที่กลุ่มจัดขึ้นเพื่อสมาชิกทั้งหมด หรือส่งตัวแทนเข้าอบรมในหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน ต่างมีส่วนช่วย

ให้สมาชิกได้รับความรู้เพิ่มขึ้น สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตและช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนให้ดียิ่งขึ้น

3.2 การฟื้นฟูสภาพจิตใจ ตามแนวความคิดของพระอาจารย์สุบิน ปณีโต ที่จัดให้สมาชิกพบปะ ทำกิจกรรมร่วมกันเป็นทีมประจำทุกเดือน เพื่อให้สมาชิกในหมู่บ้าน ได้มีโอกาสถามไถ่ทุกข์ สุข ซึ่งกันและกัน เปรียบเสมือนวันรวมญาติ ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างกันและกันให้แน่นแฟ้น ยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดประชุมที่วัด ซึ่งเป็นสถานที่ให้ความสงบร่มเย็นทางจิตใจ การเข้าวัดทำบุญ ฟังเทศน์

4. การส่งเสริมอาชีพสร้างรายได้ การประชุมประจำเดือนของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ เป็นกิจกรรมการออม การกู้เงิน การเบิกสวัสดิการ จะเป็นวันที่ให้ชาวบ้านทั้งที่เป็นสมาชิกและไม่ได้เป็นสมาชิคนำสินค้ามาขายได้ ซึ่งวัดจะมีความคึกคักเป็นพิเศษ บางครั้งก็มีเด็กนักเรียนนำสินค้าจากแปลงเกษตร หรือกลุ่มวิสาหกิจชุมชนนำสินค้ามาวางขาย

ข้อมูลพื้นฐานกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้

กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ วัดกันทรอมใต้ ก่อตั้งขึ้นเมื่อปีพ.ศ. 2542 ตั้งอยู่หมู่ที่ 4 ตำบล กันทรอม อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ มีที่ทำการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ณ วัดกันทรอมใต้ สมาชิกนับถึง ธันวาคม 2563 จำนวน 1,206 คน เวลาทำการคือ ทุกวันที่ 2 ของเดือน เวลา 09.00 น. – 12.00 น. ณ สำนักงานกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้ รับฝากเงินหุ้นคนละไม่เกิน 500 บาท / เดือน

เงินสะสมแรกเข้า	จำนวน	7,000	บาท
เงินสะสม/ เดือน	จำนวน	24,120	บาท
เงินสะสมสิ้นปี	จำนวน	289,440	บาท
รวมเงินทุนบัญชีหุ้น	จำนวน	8,445,660	บาท
เงินสวัสดิการ	จำนวน	9,308,740	บาท
รวมเงินทั้งสิ้น	จำนวน	17,754,400	บาท

สวัสดิการตอบแทนสมาชิก

1. สมาชิกเจ็บป่วยนอนโรงพยาบาล คินละ 700 บาท ไม่เกิน 7 คิน (ถ้ามีสาเหตุจากการเมาสุรา หรือทำผิดกฎหมาย งดจ่ายเงินช่วยเหลือ)
2. จ่ายช่วยเด็กแรกเกิด ที่เป็นบุตรของสมาชิก รายละ 500 บาท
3. สมาชิกเสียชีวิต จ่ายเงินช่วยเหลือค่าทำศพฯละ 6,000 – 10,000 บาท (แล้วแต่รุ่นของการเป็นสมาชิก)
4. ผู้ด้อยโอกาสในชุมชน พิจารณารายกรณี

5. เงินช่วยสาธารณประโยชน์ ตามความจำเป็น
การกู้เงินจากกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้

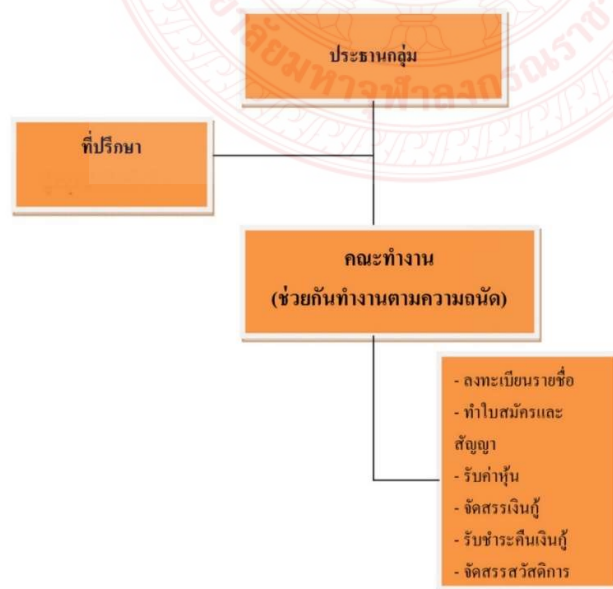
- ครอบครัวยุติกันกู้ไม่เกิน 20,000 บาท
- การส่งคืนเงินกู้ ต้องส่งคืนภายใน 10 งวด
- เงินกู้เพื่อการศึกษา มีการตั้งเกณฑ์ไว้แต่ไม่ค่อยมีการกู้ในหมวดนี้

การบริหารจัดการของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้

โครงสร้างการบริหารจัดการ

กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ วัดกันทรอมใต้ อ.ขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ เกิดจากการรวมตัวของคนที่เลื่อมใสในพุทธศาสนา ศรัทธาในแนวคิดของพระอาจารย์สุบิน ปณีโต และมีความมุ่งมั่นเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของตน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างง่าย ๆ ประกอบด้วย ประธานกลุ่ม ตัวแทนชาวบ้านที่ได้รับเลือกเป็นคณะกรรมการด้านการเงินในวันประชุมกลุ่ม มีหน้าที่รับฝากเงินหุ้น รับทำสัญญาขอกู้เงิน และพิจารณาการให้กู้ ตลอดจนรับผิดชอบดูแลจัดการเงินกองทุนสวัสดิการต่างๆ

โครงสร้างพื้นฐานของกลุ่ม



แผนภาพที่ 4.3 โครงสร้างพื้นฐานของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้

คณะกรรมการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้

1. นายธงศักดิ์ เพชรรัตน์	ประธานกลุ่มสัจจะวัดกันทรอมใต้
2. นางทองแดง มนตรีวงษ์	รองประธานกลุ่มสัจจะวัดกันทรอมใต้,
3. นางสุภาพร อระไฉ	เหรัญญิกกลุ่มสัจจะวัดกันทรอมใต้
4. นางสาว เรืองคำ	กรรมการฝ่ายหุ้น
5. นางรุณนี สมรัตน์	กรรมการฝ่ายหุ้น
6. นางทิพา เลิศศรี	กรรมการฝ่ายเงินออม
7. นางมณีวรรณ สุพงษ์	กรรมการฝ่ายเงินออม
8. นายโกศล มนตรีวงษ์	กรรมการฝ่ายเงินออม
9. นางเทือง สุพงษ์	กรรมการเงินเบิกจ่ายสมาชิก
10. นางสาวพิน มนตรีวงษ์	กรรมการเงินเบิกจ่ายสมาชิก
11. นางรลีนทรา มนตรีวงษ์	กรรมการฝ่ายสวัสดิการ
12. นางวรรณมา เลิศศรี	กรรมการฝ่ายสวัสดิการ
13. นางสนาค สุพงษ์	กรรมการสัญญาเงินกู้
14. นางศิริวัฒนา เลิศศรี	กรรมการสัญญาเงินกู้
15. นายสุพรรณ มนตรีวงษ์	กรรมการฝ่ายปฎิคม

ข้อมูลพื้นฐานกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมอุดม

กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ วัดกันทรอมอุดม ก่อตั้งขึ้นเมื่อปีพ.ศ. 2552 ตั้งอยู่หมู่ที่ 1 ตำบล กันทรอม อำเภอบางบาล จังหวัดศรีสะเกษ มีที่ทำการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ณ วัดกันทรอมอุดม สมาชิกนับถึง ธันวาคม 2563 จำนวน 880 คน เวลาทำการคือ ทุกวันที่ 5 ของเดือน เวลา 09.00 น. – 12.00 น. ณ ศาลาการเปรียญวัดกันทรอมอุดม รับฝากเงินหุ้นคนละไม่เกิน 500 บาท / เดือน

เงินสะสมแรกเข้า	จำนวน	9,180	บาท
เงินสะสม/ เดือน	จำนวน	17,600	บาท
เงินสะสมสิ้นปี	จำนวน	231,400	บาท
รวมเงินทุนบัญชีหุ้น	จำนวน	2,554,600	บาท
เงินสวัสดิการ	จำนวน	847,108	บาท
รวมเงินทั้งสิ้น	จำนวน	3,401,708	บาท

โครงสร้างพื้นฐานของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมอุดม

เนื่องจากกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมอุดม จากการเริ่มต้นการก่อตั้งกลุ่มมีประธานกลุ่มเป็นบุคคลคนเดียวกัน ทำให้รูปแบบการบริหารจัดการ และโครงสร้างพื้นฐานของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมอุดม ใช้รูปแบบเดียวกับกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมได้มาจนถึงปัจจุบัน

คณะกรรมการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมอุดม

1. นายนิคม มนตรีวงศ์	ประธานกลุ่มสัจจะวัดกันทรอมอุดม
2. นางธีราภรณ์ คำพินิจ	รองประธานกลุ่มสัจจะวัดกันทรอมอุดม
3. นางวลัย เลิศศรี	เหรัญญิกกลุ่มสัจจะวัดกันทรอมอุดม
4. นางรัตนา สัญญาฤทธิ	กรรมการเงินออม
5. นางกรรณิการ์ ศิริเทศ	กรรมการเงินออม
6. นางสาวดี เลิศศรี	กรรมการเงินออม
7. นางกัญจิรา พิลาดี	กรรมการฝ่ายหุ้น
8. นางกัญญา ศิริเทศ	กรรมการฝ่ายหุ้น
9. นายตีบ สุพงษ์	กรรมการเงินเบิกจ่ายสมาชิก
10. นางวลัยรัตน์ เลิศศรี	กรรมการเงินเบิกจ่ายสมาชิก
11. นายสำรวย เลิศศรี	กรรมการฝ่ายสวัสดิการ
12. นางราตรี สุวรรณโชติ	กรรมการฝ่ายสวัสดิการ
13. นางสุภาภรณ์ ประชุมวงษ์	กรรมการเงินกู้
14. นางมาริษา เมฆคลี	กรรมการเงินกู้
15. นางจอม ศิริเทศ	กรรมการสัญญาเงินกู้
16. นายเดช เลิศศรี	กรรมการฝ่ายปฏิคม

สวัสดิการตอบแทนสมาชิกกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมอุดม

1. สมาชิกเจ็บป่วยนอนโรงพยาบาล คึนละ 700 บาท ไม่เกิน 7 คึน (ถ้ามีสาเหตุจากการเมาสุรา หรือทำผิดกฎหมาย งดจ่ายเงินช่วยเหลือ)
2. จ่ายช่วยเด็กแรกเกิด ที่เป็นบุตรของสมาชิก รายละ 500 บาท
3. สมาชิกเสียชีวิต จ่ายเงินช่วยเหลือค่าทำศพฯละ 6,000 – 10,000 บาท (แล้วแต่รุ่นของการเป็นสมาชิก)
4. ผู้ด้อยโอกาสในชุมชน พิจารณารายกรณี
5. เงินช่วยสาธารณประโยชน์ ตามความจำเป็น

การกู้เงินจากกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมอุดม

- ครอบครัวเดียวกันกู้ไม่เกิน 20,000 บาท
- การส่งคืนเงินกู้ ต้องส่งคืนภายใน 10 งวด
- เงินกู้เพื่อการศึกษา มีการตั้งเกณฑ์ไว้แต่ไม่ค่อยมีการกู้ในหมวดนี้

4.2 การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างยั่งยืน

กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้วัดกันทรอมอุดมอำเภอขุนหาญจังหวัดศรีสะเกษ และกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ วัดท่าโสม จังหวัดตราด เกิดขึ้นโดยใช้รูปแบบของกองทุนสัจจะสะสมทรัพย์ วัดไผ่ล้อมโดยการริเริ่มของพระอาจารย์สุบิน ปณีโตโดยนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาแก้ไขปัญหาความยากจนของชาวบ้านแก้ปัญหาการเข้าถึงเงินทุนด้วยการจัดการระดมเงินคนละเล็กน้อยจากชาวบ้านมาตั้งกลุ่มสวัสดิการโดยการรวมกลุ่มของคนในชุมชน โดยใช้สัจจะวาจาเป็นกฎกติกาในการอยู่ร่วมกันโดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณธรรมจนครบวงจรชีวิตโดยยึดหลักธรรมทางศาสนาหลัก เศรษฐศาสตร์และหลักประชาธิปไตยของคนในหมู่บ้านหรือชุมชนนั้นๆมาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการกลุ่มโดยมีพระสงฆ์เป็นที่ปรึกษาเพื่อช่วยกันแก้ปัญหาสภาพเศรษฐกิจปัญหาจิตใจของคนในชุมชนให้สามารถดำเนินชีวิตไปตามบริบทชุมชนของตนได้อย่างเหมาะสมไม่ไหลไปตามกระแสทุนนิยม วัตถุนิยมในปัจจุบันนอกจากนี้กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ตามแนวคิดของพระอาจารย์สุบิน ปณีโต มีการดำเนินการตามค่านิยมพื้นฐานของกลุ่มอยู่ 5 ประการ ได้แก่

1. การพึ่งตนเองขยันหมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบ
2. การประหยัดและอดออม
3. การมีระเบียบวินัยและการเคารพกฎหมาย
4. การปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา
5. ความรักชาติศาสนาและพระมหากษัตริย์

กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ เป็นการผนึกรวมความคิดระหว่างพระสงฆ์กับชาวบ้านไปสู่การรวมพลังเพื่อแก้ไขปัญหาการทำกิน ปัญหาความยากจน ปัญหาการเข้าไม่ถึงแหล่งเงินทุนการสูญเสียที่ทำกิน มาเป็นเวทีการเรียนรู้ จากสิ่งที่เกิดขึ้นหาแนวทางการแก้ไขปัญหาความยากจน ปัญหาเศรษฐกิจ โดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องมือในการหลอมรวมพฤติกรรม คือ การใช้สัจจะเป็นเครื่องมือในการแสดงความจริงใจ เป็นคำมั่นสัญญาในการปฏิบัติตามข้อตกลงที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน

แนวคิดสำคัญของการจัดตั้งกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์นั้นคือการใช้วัดเป็นศูนย์กลางในการออมเงินและกั๊ยืมเงินพร้อมทั้งการเรียนรู้เรื่องการใช้จ่ายและขยายไปสู่การพัฒนาในทุกเรื่องของชุมชน แนวคิดนี้เกิดจากพระราชดำริของในหลวงรัชกาลที่ 9 เรื่องการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและพระอาจารย์สุบิน ปณีโต วัดไผ่ล้อม จังหวัดตราด ได้นำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการจัดตั้งกลุ่มสัจจะสะสม

ทรัพย์สินในพื้นที่จังหวัดตราด ซึ่งมีทั้งสิ้น 5 อำเภอ และขยายไปเป็นกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์จำนวน 163 กลุ่ม มีสมาชิก 66,764 คน มีทุนหมุนเวียน 3,000 ล้านบาทเศษ (ข้อมูล ณ 31 มกราคม 2563)¹⁴⁷

การบริหารจัดการ เป็นกระบวนการสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ซึ่งกระบวนการในการบริหารจะประกอบด้วยกิจกรรมพื้นฐานหลัก 4 อย่าง ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การนำและการสั่งการ และกระบวนการควบคุม จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงการลงสำรวจพื้นที่และการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งจากกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดท่าโสม จังหวัดตราด กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้ และ กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมอุดม จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ในการบริหารจัดการกองทุนสัจจะสะสมทรัพย์โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนนั้น ในช่วงแรกของการทำงานคณะกรรมการจะมีลักษณะเป็นอาสาสมัครเข้ามาทำงานตามความถนัดของตน โดยพระสงฆ์หรือผู้ที่ก่อตั้งจะมีตำแหน่งเป็นที่ปรึกษาของกลุ่ม ซึ่งกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ วัดกันทรอมใต้และกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ วัดกันทรอมอุดม จังหวัดศรีสะเกษ จะมีที่ปรึกษากลุ่ม คือ พระครูโกศลศาสนวงศ์ มีหน้าที่ให้คำแนะนำวิธีการทำงาน การทำบัญชีของกลุ่ม ให้หลักการในการทำงาน โดยเฉพาะหลักในการบริหารงานกลุ่ม ในช่วงแรกของการจัดตั้งกลุ่มเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับชาวบ้านโดยเน้นเป็นหลักการบริหารง่ายๆ กระบวนการทำงานที่ไม่ซับซ้อนและระบบบัญชีที่เข้าใจง่าย ที่ชาวบ้านสามารถทำได้ด้วยตนเอง

ในส่วนของประธานกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เนื่องจากช่วงตั้งกลุ่มชาวบ้านยังไม่แน่ใจและยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน หรือยังไม่เห็นตัวอย่างของกลุ่มที่ประสบความสำเร็จ ดังนั้น ในการเลือกประธานในช่วงแรกจึงเป็นการเลือกผู้นำหมู่บ้านหรือผู้ใหญ่บ้านเป็นประธานกลุ่มโดยตำแหน่งมีหน้าที่ในการบริหารจัดการกลุ่มในภาพรวม¹⁴⁸

“กว่าจะตั้งกลุ่มได้ต้องอธิบายและชี้แจงทำความเข้าใจกันหลายรอบเรื่องจากเป็นเรื่องใหม่แล้วยังเป็นเรื่องเกี่ยวกับเงินทองด้วยชาวบ้านมีความกลัวเป็นธรรมดาการที่เราจะทำให้ชาวบ้านยอมรับในแนวคิดนี้ได้เราต้องทำความเข้าใจกับผู้นำชุมชนที่ถือว่าเป็นคนที่ชาวบ้านยอมรับก่อนบางครั้งชาวบ้านก็มีความกังวลเพราะคิดว่าพระสงฆ์จะรู้เรื่องนี้จริงไหมทำไปเงินจะหายหรือเปล่าเป็นไปได้มากน้อยแค่ไหนที่จะทำให้เงินเล็กๆน้อยๆมาเป็นก้อนใหญ่ที่สามารถปล่อยกู้ได้ในการตั้งกลุ่มของที่นี่ครั้งแรกเราต้องอาศัยผู้นำชุมชนเป็นคนขับเคลื่อนให้เพื่อสร้างความเชื่อมั่น”¹⁴⁹

¹⁴⁷ เอกสารนำเสนอการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดท่าโสม, การสนทนากลุ่ม 9 ธันวาคม 2563

¹⁴⁸ สัมภาษณ์ พระครูโกศลศาสนวงศ์ ประธานที่ปรึกษากลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้

อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ, 2 มิถุนายน 2563.

¹⁴⁹ อ้างแล้ว 169

ในส่วนของคณะทำงานในช่วงแรกเป็นการคัดเลือกโดยความสมัครใจของชาวบ้านมุ่งเน้นการบริหารจัดการที่ง่ายต่อการดำเนินการมีหน้าที่ในการจัดทำทะเบียนรายชื่อใบสมัครสัญญารับเงินค่าสมัครหรือค่าหุ้นจ่ายเงินกู้ เป็นต้น

กระบวนการบริหารในระยะแรกของกลุ่มสังฆะจะสะสมทรัพย์สินวัดกันทรอมใต้และวัดกันทรอมอุดม จะมีความแตกต่างจากกลุ่มของวัดท่าโสมเนื่องจากกลุ่มของวัดท่าโสมเป็นกลุ่มสังฆะที่อยู่ในจังหวัดตราดได้เห็นกระบวนการทำงานและรูปแบบการบริหารจัดการกลุ่มสังฆะของวัดไผ่ล้อม รวมไปถึงบริบทของพื้นที่ในแง่ศักยภาพของคนในชุมชนมีความพร้อมด้านการรับรู้ข่าวสารและการร่วมกลุ่มหลากหลายกลุ่มอยู่แล้ว กระบวนการทำงานของกลุ่มในช่วงแรกของวัดท่าโสม จึงไม่อยู่ในกรณีที่ใช้อาสาสมัครแต่จะเป็นกระบวนการเลือกกรรมการเข้ามาทำงานในแต่ละหน้าที่

“การที่เราให้คนรุ่นใหม่ที่มีความพร้อมด้านการศึกษาพื้นฐานจะทำให้เราได้มุมมองในการทำงานที่ทันสมัยเนื่องจากคนกลุ่มนี้ได้รับการพัฒนาและได้เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆมาจากการเรียนในระดับมหาวิทยาลัยมีความกล้าในการตัดสินใจถ้าเราเอาคนที่มีอายุและมีหน้าที่การงานหรือแม้แต่มียุทธศาสตร์ทางสังคมสูงเราอาจจะได้ในเรื่องความน่าเชื่อถือแต่เราจะไม่ได้เรื่องการทุ่มเทในการทำงานเนื่องจากคนกลุ่มนั้นมีภาระหลายด้านประเด็นสำคัญที่สุดคือเรื่องฐานะถ้าเราได้คนที่ไม่เดือดร้อนในเรื่องความเป็นอยู่เราก็สามารถป้องกันการทุจริตได้ในระดับหนึ่งเนื่องจากว่าการทำงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับเงินเกี่ยวกับผลประโยชน์ถ้าเขามีความพร้อมในเรื่องนี้เราก็ไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับการทุจริตอีกด้วยด้วยความที่อายุเขายังไม่มากเขามีเวลาที่จะถ่ายทอดประสบการณ์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปกับสมาชิกกลุ่มไปพร้อมๆกัน”¹⁵⁰

ต่อมาเมื่อมีสมาชิกเพิ่มมากขึ้นกลุ่มเริ่มมีทุนเติบโตและสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดแต่สมาชิก กระบวนการในการทำงานเริ่มปรับเปลี่ยนมีความชัดเจนมากขึ้นกระบวนการบริหารจึงมีรูปแบบที่ชัดเจนขึ้นสามารถแยกเป็นประเด็นได้ดังนี้

การวางแผน

การวางแผนเป็นกระบวนการทางการบริหารที่มีความสำคัญมาก เนื่องจากเป็นกระบวนการในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน และตัดสินใจหาวิธีการที่ดีที่สุดที่ทำให้บรรลุผลสำเร็จ เป็นกระบวนการ กำหนดวัตถุประสงค์สิ่งที่จะต้องทำ เพื่อที่จะทำให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของ

¹⁵⁰ สัมภาษณ์ พระครูวิมลโสมนันท์ , ประธานที่ปรึกษากลุ่มสังฆะวัดท่าโสม, อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด, 9 ธันวาคม 2563.

กลุ่ม นอกจากนั้นการวางแผน ยังเป็นการตัดสินใจล่วงหน้าเกี่ยวกับงานที่จะทำในอนาคต ซึ่งต้องอาศัยการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจก่อนลงมือกระทำ เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าการวางแผน เป็นการเชื่อมโยงจากปัจจุบันที่เป็นอยู่ไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการวางแผน จึงเป็นกระบวนการในการคิดวิเคราะห์ เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน วัตถุประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้น ทั้งนี้ จะต้องมีการคิดพิจารณาถึงรายละเอียดของสิ่งที่ต้องทำพร้อมกับการระบุผลสำเร็จต่างๆที่ต้องการซึ่งจะนำไปสู่วัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งหากจะดูจากข้อมูลที่ได้ลงพื้นที่พบว่ากลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้และวัดกันทรอมอุดมมีการวางแผนในกระบวนการทำงานของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์โดยใช้รูปแบบจากวัดไผ่ล้อมโดยมีขั้นตอนในการทำงานดังนี้

ขั้นตอนที่ 1. ชี้แจงหลักการและเหตุผลของการจัดตั้งกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ให้สมาชิกทุกคน เข้าใจในหลักการโดยสิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจให้ตรงกันได้แก่ประเด็นต่างๆดังนี้

1. การมีเงินกองทุนทำให้เราไม่ต้องไปกู้ยืมเงินจากนายทุนที่ต้องเสียดอกเบี้ยราคาแพงและยังต้องมีสินทรัพย์ไปค้ำประกันซึ่งเสี่ยงต่อการถูกยึดทรัพย์หรือที่ทำกินต้องตกไปเป็นของคนอื่น¹⁵¹

2. กองทุนจะทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นในแง่เรื่องสวัสดิการต่างๆที่จะช่วยเหลือในยามป่วยไข้ตายหรือแม้แต่การส่งเสียลูกหลานให้ได้เรียนหนังสือ

3. ชาวบ้านได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยมีแนวคิดที่ว่าถ้าเราไม่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันใครจะมาช่วยเหลือเราการอยู่โดยไม่พึ่งพาอาศัยกันจะทำให้ความผูกพันและความสามัคคีในชุมชนไม่เกิดขึ้นหากชุมชนไม่มีความสามัคคีก็ยากที่จะเกิดเป็นชุมชนเข้มแข็งได้¹⁵²

4. กองทุนหมู่บ้านจะสอนให้เห็นถึงพลังของเงินออมเป็นหลักทางพระพุทธศาสนาเกี่ยวกับความเพียรทำให้คนในชุมชนมีความขยันไม่ดูถูกเงินเพียงเล็กน้อยเพราะเมื่อนำเงินเพียงเล็กน้อยจากการทำงานจากความขยันหมั่นเพียรก็สามารถเป็นเงินก้อนใหญ่ที่ช่วยทุกคนในชุมชนได้¹⁵³

กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเป็นสมาชิกเป็นการทำความเข้าใจร่วมกันเรื่องหลักเกณฑ์ต่างๆให้ทุกคนได้ซักถามถึงข้อสงสัยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ต่างๆแล้วเปิดรับสมัครสมาชิกการทำความ

¹⁵¹ สัมภาษณ์ นางสุภาพร อระไ , เจริญญิกกลุ่มสัจจะวัดกันทรอมใต้, อำเภอบางบาล, จังหวัดศรีสะเกษ, 2 มิถุนายน 2563.

¹⁵² สัมภาษณ์ นายคาร มนตรีวงษ์ , สมาชิกกลุ่มสัจจะวัดกันทรอมใต้, อำเภอบางบาล, จังหวัดศรีสะเกษ, 2 มิถุนายน 2563.

¹⁵³ สัมภาษณ์ พระครูวิมลสมันต์ ประธานที่ปรึกษากลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดท่าโสม, จังหวัดตราด, 9 ธันวาคม 2563

เข้าใจเกี่ยวกับค่าสมัครวันที่เปิดให้สมัครเป็นสมาชิกซึ่งจะเปิดรับสมัครแค่ปีละหนึ่งครั้งเท่านั้นซึ่งการกำหนดหลักเกณฑ์แบบนี้จะเป็นการฝึกความอดทนและสร้างความมั่นใจในการคัดเลือกสมาชิกที่มีความพร้อมและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามกติกาของกองทุน

ในส่วนของการเลือกคณะกรรมการดำเนินงานและการกำหนดมติที่ประชุมในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนนั้นกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ดำเนินการบริหารโดยคณะกรรมการบริหารกลุ่ม4คณะได้แก่คณะกรรมการอำนวยการคณะกรรมการเงินกู้คณะกรรมการตรวจสอบและคณะกรรมการส่งเสริมเมื่อได้คณะกรรมการในการบริหารงานครบถ้วนแล้วก็จะเป็นการกำหนดมติที่ประชุมของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เป็นการกำหนดหลักเกณฑ์ในการดำเนินงานต่างๆของกลุ่มซึ่งจะเกิดจากการระดมความคิดเห็นจากสมาชิกทุกคนซึ่งจะต้องผ่านการยอมรับและเห็นชอบเป็นมติที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกคนและเข้าใจในทิศทางเดียวกัน

การจัดองค์กรหรือโครงสร้างในการทำงาน

กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์มีการบริหารในรูปคณะกรรมการที่ได้รับการคัดเลือกจากสมาชิกกลุ่ม

1.คณะกรรมการอำนวยการจำนวน 5 - 7 คน ประกอบด้วย

ประธาน ทำหน้าที่เป็นประธานการประชุมใหญ่สามัญประจำปี ประชุมคณะกรรมการบริหารและประชุมคณะกรรมการอำนวยการ เป็นผู้ลงนามในเช็คเอกสารการเบิกจ่ายเงินร่วมกับ เจริญฤๅก เป็นตัวแทนของกลุ่มในการ ลงนามในเอกสารต่างๆ นอกจากนี้ ยังมีหน้าที่อื่นๆตามที่คณะกรรมการอำนวยการมีมติมอบหมาย

รองประธาน ทำหน้าที่เมื่อประธานไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ หรือเมื่อประธานมอบหมายให้ทำ

เจริญฤๅก มีหน้าที่รับผิดชอบทางการเงินของกลุ่ม ควบคุม ดูแลเอกสารต่างๆ รวมทั้งทรัพย์สินของกลุ่ม ลงลายมือชื่อในเช็ค ใบรับเงิน -ใบจ่ายเงินต่างๆ ควบคุมดูแลบัญชีให้ถูกต้องเรียบร้อยและพร้อมที่จะให้กรรมการตรวจสอบได้ตลอดเวลา

เลขานุการ มีหน้าที่เป็นนายทะเบียนของกลุ่ม จดรายงานการประชุม เก็บรักษา รายงานเอกสารต่างๆ ทำหนังสือเชิญประชุม หนังสือติดต่อประสานงานต่างๆ

กรรมการร่วมอื่นๆ ทำหน้าที่ตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

หน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการอำนวยการโดยรวมคือพิจารณารับสมัครกำหนดประชุมใหญ่สามัญประจำปีจัดสรรเงินปันผลเงินเฉลี่ยคืนก่อนการประชุมใหญ่บริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ให้มีประสิทธิภาพให้เป็นที่พึงพอใจของสมาชิกตลอดจนเป็นตัวแทนของกลุ่มในการประสานงานและติดต่อกับองค์กรภายนอก

2. คณะกรรมการเงินกู้ ประกอบด้วยกรรมการจำนวน 3 - 5 คน มีหน้าที่ในการพิจารณาคำร้องขอเงินของสมาชิกว่าจะอนุมัติหรือไม่ การอนุมัติเงินกู้ให้พิจารณาตามแนวทางอันสมควรและยุติธรรม เพื่อให้เกิดผลดีแก่ผู้กู้และกลุ่มโดยรวม ในการพิจารณาอนุมัติให้กู้จะใช้วิธีพิจารณาตามระเบียบ หรือ มติที่กำหนดไว้ การที่จะให้สมาชิกกลุ่มกู้เงินได้จำนวนมากน้อยเพียงใด คณะกรรมการเงินกู้จะพิจารณาจากความสามารถในการออม พิจารณาถึงความสม่ำเสมอในการส่งเงินสัจจะ ความสามารถในการส่งใช้เงินคืน ความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบ โดยคณะกรรมการมีมติเสียงข้างมากอนุมัติให้กู้ยืมเงินการเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่ม

นอกจากนี้คณะกรรมการต้องคอยสอดส่องดูแลติดตามความเคลื่อนไหวของสมาชิกที่กู้ยืมเงิน รวมทั้งติดตามการนำเงินไปใช้จ่ายการเร่งรัดหนี้สินเยี่ยมเยียนช่วยเหลือให้คำแนะนำแก้ปัญหาในกรณีสมาชิกมีปัญหาไม่สามารถชำระเงินกู้คืนได้¹⁵⁴

3. คณะกรรมการตรวจสอบ มีจำนวน 3 - 5 คน มีหน้าที่ในการตรวจสอบบัญชีและผลการดำเนินงานของกลุ่ม โดยคณะกรรมการตรวจสอบนี้ จะมีบทบาทสำคัญในการรักษาผลประโยชน์ของกลุ่ม ป้องกันมิให้เกิดความเสียหายแก่สมาชิกหรือกลุ่มโดยรวม และทุกครั้งที่มีการประชุมหรือมีการตรวจสอบ คณะกรรมการตรวจสอบจะต้องทำบันทึกหรือรายงานเสนอให้คณะกรรมการอำนวยการทราบ¹⁵⁵

4. คณะกรรมการส่งเสริม คณะกรรมการชุดนี้มีจำนวนขึ้นอยู่กับสมาชิกและระเบียบข้อบังคับของกลุ่มที่กำหนดไว้ คณะกรรมการส่งเสริม มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานของกลุ่ม สัจจะสะสมทรัพย์ เปรียบเสมือนเป็นรากแก้วของกลุ่มสามารถทำให้กลุ่มเจริญเติบโตต่อหรือล้มเลิกได้ โดยคณะกรรมการส่งเสริมมีบทบาทหน้าที่ดังนี้

4.1 ชักชวนผู้สนใจและแนะนำให้เข้าร่วมเป็นสมาชิกของกลุ่ม

4.2 ส่งเสริมให้การศึกษาฝึกอบรมจัดหาวิทยากรมาให้ความรู้แก่สมาชิกทั้งสมาชิกเก่าและสมาชิกใหม่ รวมทั้งเผยแพร่ให้ผู้สนใจ อื่นๆทราบถึงแนวคิดหลักการดำเนินงานของกลุ่ม รวมทั้งประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของกลุ่มให้สมาชิกกลุ่มและผู้สนใจทราบความเคลื่อนไหวของกลุ่มอยู่เสมอ

4.3 ศึกษาค้นคว้าหาความรู้วิธีการบริหารจัดการใหม่ๆที่เอื้อประโยชน์แก่สมาชิกและกลุ่ม

4.4 ออกเยี่ยมเยียนสมาชิกเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกตามโอกาสอันควร

¹⁵⁴ สัมภาษณ์ นางสุภาพร อระไ , เற்றுณีกกลุ่มสัจจะวัดกันทรอมใต้,จังหวัดศรีสะเกษ, 2 มิถุนายน 2563.

¹⁵⁵ สัมภาษณ์ นายธงศักดิ์ เพชรรัตน์ , ประธานกลุ่มสัจจะวัดกันทรอมใต้,จังหวัดศรีสะเกษ, 2 มิถุนายน 2563.

4.5 ประสานงานระหว่างสมาชิกกับกลุ่มและกลุ่มกับสมาชิกให้มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

การกำกับติดตามหรือการควบคุม

หลักการของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนนี้ เป็นการนำหลักพระพุทธศาสนา มาแก้ไขปัญหาคความยากจน โดยใช้หลักธรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการกลุ่ม นอกเหนือจาก กฎ ระเบียบ กติกาของกลุ่ม และกฎหมายของบ้านเมืองแล้ว สิ่งที่จะละเลยไม่ได้คือ สัจจะวาจาของสมาชิกกลุ่ม ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ เนื่องจาก ในการเข้าร่วมกลุ่มจะมีพิธีกล่าวคำปฏิญาณตน ยึดถือสัจจะ โดยผู้เป็นสมาชิกจะกล่าวปฏิญาณตนด้วยตนเอง ต่อหน้าพระพุทธรูป โดยต้องกล่าวด้วยเสียงดัง

ขั้นตอนนี้มีความศักดิ์สิทธิ์และส่งผลต่อจิตใจของชาวบ้านเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นเหมือนการให้คำมั่นสัญญาต่อหน้าสิ่งศักดิ์สิทธิ์ เป็นการเข้าร่วมกลุ่มสัจจะฯ ที่สมบูรณ์ พิธีนี้มีส่วนสำคัญที่ทำให้การบริหารจัดการของกลุ่ม มีความราบรื่น ไม่ให้มีปัญหา

ซึ่งในการกล่าวคำปฏิญาณตนนั้นจะมีพิธีการดังนี้

“...ตั้งนะโม 3 จบ พร้อมกันพร้อมกล่าวคำสวดมนต์ไหว้พระตั้งสติหลับตา พระสงฆ์ที่เป็นผู้นำของกองทุนจะนำกล่าวถวายสัจจะต่อหน้าพระพุทธรูปพระธรรมพระสงฆ์ ดังนี้...

ข้าพเจ้าทั้งหลาย ขอให้คำสัตย์ปฏิญาณตน ต่อหน้าพระรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลาย พร้อมเพื่อนสมาชิกทุกคน

หากข้าพเจ้า ไม่จริงใจ คิด พุด ทำในทางทุจริต ไม่ซื่อสัตย์

ขอให้ข้าพเจ้า มีอันเป็นไปด้วยประการทั้งปวง

หากข้าพเจ้า คิดจริงใจ ซื่อสัตย์สุจริต ต่อสมาชิกกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ขอให้ข้าพเจ้ามีแต่ความสุข ความเจริญ ด้วยประการทั้งปวง ตลอดกาลนานเทอญ

ถ้าใครทุจริตเงินกลุ่ม ขอให้ประสบกับพิบัติทั้งหลายทั้งปวง

การให้คำสัตย์ ปฏิญาณ นี้ ขอให้เป็นจริงทุกๆประการ เทอญ

พระสงฆ์สวดชัยภูโตอะระหังสัมมา...” และจบพิธีการ¹⁵⁶

กระบวนการทำงานของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนจะยึดแนวทางการมีส่วนร่วมของสมาชิกโดยการหลอมรวมใจให้เป็นหนึ่งเดียวในการระดมความคิดเพื่อพัฒนา

¹⁵⁶ สัมภาษณ์ พระครูวิมลโสภณันท์ ประธานที่ปรึกษากลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดท่าโสม จังหวัดตราด, 9 ธันวาคม 2563

คุณภาพชีวิตของชุมชน จึงเห็นได้ว่าในกระบวนการต่างๆที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นไม่ว่าจะเป็นใน ส่วนของการจัดตั้งกลุ่ม การดำเนินงานต่างๆรวมถึงการออกกฎระเบียบกติกาล้วนเกิดจาก ความต้องการของสมาชิกกลุ่มในการออกความคิดเห็นและเห็นชอบให้คณะกรรมการดำเนินการทั้งสิ้น

จากการสัมภาษณ์ และลงพื้นที่ ทั้งที่ชุมชนวัดกันทรอมใต้ ชุมชนวัดกันทรอมอุดมใน จังหวัดศรีสะเกษ และลงพื้นที่วัดท่าโสม จังหวัดตราด พบว่า

การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ของทั้งสามแห่งมีจุดเริ่มต้นหรือต้นแบบจากที่ เดียวกัน หรืออาจเรียกได้ว่าเป็นความเชื่อมโยงกับพระอาจารย์สุบิน ปณีโต อย่างใกล้ชิด เหตุที่กล่าวเช่นนั้นเนื่องจากว่า ในส่วนของวัดกันทรอมใต้และวัดกันทรอมอุดม จังหวัดศรีสะเกษ ผู้ที่ริเริ่มในการจัดตั้งกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ คือ พระครูโกศลศาสนวงศ์ ซึ่งท่านเป็นศิษย์วัดไผ่ล้อม และจำพรรษาอยู่กับพระอาจารย์สุบิน ปณีโต เป็นระยะเวลาประมาณ 10 ปี

ต่อมาเมื่อท่านกลับมาที่บ้านเกิด คือ วัดกันทรอมใต้ จังหวัดศรีสะเกษ ท่านได้นำแนวคิดใน การจัดตั้งกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ขึ้นในชุมชน โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในบ้านเกิด ให้มีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยท่านเล็งเห็นว่า การที่ชุมชนเข้มแข็ง จะสามารถลด ปัญหาทางสังคมอื่นๆได้โดยปริยาย ไม่ว่าจะเป็นปัญหาหนี้สิน ปัญหายาเสพติด หรือปัญหาทางสังคม อื่นๆ ในช่วงแรก ท่านเริ่มชักชวนชาวบ้านกลุ่มเล็กๆ เริ่มจากเครือญาติใกล้ชิด โดยเล่าถึงปัญหา และความจำเป็น ที่ชาวบ้านจะต้องรวมกลุ่มกันก่อตั้งกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ แต่เนื่องจาก การก่อตั้งกลุ่ม เป็นเรื่องใหม่ อีกทั้งมีเรื่องเงิน มาเกี่ยวเนื่องด้วย รวมไปถึง การสื่อสารทำความเข้าใจให้เห็นถึงผลดีของ กลุ่ม ท่านจึงถือโอกาส ที่ พระอาจารย์สุบิน ปณีโต มาเยี่ยมที่วัดกันทรอมใต้ โดยขอให้ท่านมาพูดคุย กับชาวบ้านถึงความจำเป็นและแนวคิดในการตั้งกลุ่ม ซึ่งอาจารย์สุบิน ปณีโต ได้พูดคุย และบอกเล่า ถึงประสบการณ์ รวมถึง การก่อตั้งกลุ่มที่จังหวัดตราด ให้ชาวบ้านได้ฟังที่ ศาลาวัดกันทรอมใต้ และได้ ตั้งกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ โดยความสมัครใจของชาวบ้าน ในวันรุ่งขึ้น

เมื่อตั้งกลุ่มที่วัดกันทรอมใต้ได้ และมีความเติบโตขึ้นเป็นลำดับ อาจารย์พระครูโกศลศาสนวงศ์ จึงได้ขยายมายังวัดกันทรอมอุดมซึ่งเป็นวัดในเขตอำเภอขุนหาญเช่นกัน¹⁵⁷

ในส่วนของกิจกรรมการดำเนินงานของกลุ่ม เมื่อมีการออมเงินได้มากพอกลุ่มสามารถ นำเงินทุนมาขยายกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาของสมาชิกและชุมชนในกิจกรรมด้านต่างๆ โดยเน้นไปที่การพัฒนาอาชีพ และสร้างรายได้โดยการปล่อยกู้ให้กับสมาชิก เพื่อนำไปประกอบอาชีพ เป็นเงินทุนหมุนเวียน หรือนำไปลงทุนในการทำการเกษตร ต่อมา คือการจัดสวัสดิการให้กับสมาชิก

¹⁵⁷ สัมภาษณ์ พระครูโกศลศาสนวงศ์ ประธานที่ปรึกษากลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ, 2 มิถุนายน 2563.

กลุ่ม ส่วนใหญ่จะอยู่ในรูปแบบคำรักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือฌาปนกิจสงเคราะห์ การช่วยเหลือ สาธารณประโยชน์ เบี้ยเลี้ยงผู้สูงอายุ หรือเบี้ยเลี้ยงคนพิการ แล้วแต่กรณี

ในส่วนของทุนการศึกษาเป็นการให้เป็นรายครั้งยังไม่มีทุนการศึกษาในลักษณะทุน ต่อเนื่อง จากการสัมภาษณ์ พบว่า ในส่วนของผู้บริหารกลุ่มยังไม่ได้มีการวางแผนถึงการส่งต่อ การบริหารจัดการกลุ่มในกรณีที่กลุ่มผู้ก่อตั้งหมดวาระหรือเสียชีวิตเพื่อให้การบริหารจัดการไม่สะดุด หรือมีวัตถุประสงค์ผิดไปจากการก่อตั้งในครั้งแรก¹⁵⁸

ซึ่งปัญหาเหล่านี้จะพบในกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้และกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ วัดกันทรอมอุดม จังหวัดศรีสะเกษ เนื่องจากกลุ่มผู้ก่อตั้งส่วนใหญ่อยู่ในวัยกลางคนและมีบทบาทหน้าที่ เป็นผู้นำชุมชนควบคู่ไปด้วย ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดท่าโสม จังหวัดตราด ซึ่งคณะกรรมการส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่มี การศึกษาและมีความคล่องตัวในด้าน การใช้เทคโนโลยี และมีความกระฉับกระเฉง คล่องตัวในการทำงาน

จากการสัมภาษณ์ พระครูวิมลโสมนันท์ ประธานที่ปรึกษากลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ วัดท่าโสม ซึ่งมีพื้นที่ในจังหวัดตราดและเห็นความเติบโต รวมทั้งความก้าวหน้าของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ วัดไผ่ล้อม ที่เป็นต้นแบบอยู่แล้ว ปัญหาในเรื่องการสร้างเชื่อมั่นหรือกังวลในประเด็นเรื่องความ น่าเชื่อถือ หรือการดำเนินงานให้รอด หรือไม่รอด ทำได้ หรือไม่ได้ จึงไม่ใช่ประเด็นสำคัญของ กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ วัดท่าโสม แต่ประเด็นสำคัญของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดท่าโสม คือ ทำ อยางไรจึงจะให้เงินทุนเติบโต มีดอกผลกลับมาเป็นสวัสดิการให้สมาชิกได้อย่างเพียงพอ

ด้านการพัฒนาธุรกิจของชุมชนเป็นกิจกรรมที่สามารถช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาความ เดือดร้อนของชุมชนเป็นการฝากการดำเนินธุรกิจในระบบกลุ่มโดยมุ่งหวังให้มีกำไรเพื่อนำไปปันผล เฉลี่ยคืนและจัดเป็นสวัสดิการให้กับสมาชิกและชุมชน

“พอเริ่มมีเงินสะสมเพิ่มมากขึ้นคณะกรรมการก็จะมานั่งคิดกันแล้วว่าจะทำยังไงให้เงินมันโต ขึ้นโดยที่ทุนยังอยู่ครบก็เริ่มจากการนำเงินไปไถ่ถอนที่ดินของสมาชิกกลุ่มมาจากธนาคารมาปล่อยให้ เช่าหรือดำเนินการให้เกิดผลประโยชน์การทำประกันภัยคุ้มครองสมาชิกซึ่งการลงทุนทุกอย่างเราจะใช้ มติที่ประชุมเป็นหลักสมาชิกต้องเห็นด้วยเราจึงจะลงทุนเพราะเป้าหมายหลักของเราคือเงินสะสมที่ เพิ่มขึ้นโดยที่ทุนยังอยู่ครบและด้วยความเต็มใจของสมาชิก”¹⁵⁹

¹⁵⁸ สัมภาษณ์ นายธงศักดิ์ เพชรรัตน์ , ประธานกลุ่มสัจจะวัดกันทรอมใต้, อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ, 2 มิถุนายน 2563.

¹⁵⁹ สัมภาษณ์ นางมาลัย สรวมชีพ, กรรมการและผู้ตรวจสอบบัญชีของทุน,กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดท่าโสม, อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด, 9 ธันวาคม 2563

นอกเหนือไปจากการจัดหารายได้จากการเติบโตของเงินทุนนอกเหนือจากดอกเบี้ยแล้วกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ได้เล็งเห็นถึงประโยชน์ของการพัฒนาความรู้ความสามารถและศักยภาพของคณะกรรมการรวมถึงการพัฒนาวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เช่นการพัฒนาคณะกรรมการและสมาชิกโดยการจัดฝึกอบรมสัมมนาจัดเวทีประชาคมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้จัดศึกษาดูงานเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่คณะกรรมการและสมาชิกของกลุ่ม

“เข้ามาแรกๆก็ไม่ค่อยรู้อะไรมากที่นี้ยังใช้การทำบัญชีแบบสมุดบัญชียังจดยังเขียนแบบเดิมการทำบัญชีก็ทำแบบง่ายๆไม่ได้ใช้หลักบัญชีอะไรซึ่งแรกๆเงินยังไม่เยอะก็ไม่มีปัญหาอะไรแต่พอทำมาเรื่อยๆเงินมันก้อนใหญ่ขึ้นถ้ายังทำแบบเดิมก็จะเป็นกองเอกสารที่เยอะมากแล้วค้นข้อมูลได้ช้าหลวงพ่อก็อพากรรมการไปดูงานกลุ่มที่จังหวัดตราดและจังหวัดอื่นๆแล้วก็หาคนมาอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ในการเก็บข้อมูลทำให้ทำงานได้สะดวกขึ้น”¹⁶⁰

“ที่นี้เราใช้คอมพิวเตอร์ในการเก็บข้อมูลตั้งแต่แรกไม่ได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปแต่ใช้โปรแกรมเอ็กเซลลงง่ายๆตั้งสูตรไว้ก็แค่กรอกตัวเลขลงต่อมาพอเงินมันก้อนใหญ่ขึ้นกลุ่มโตขึ้นการติดต่อประสานงานเราจะมาซักซำรจอเจอน้ำกันมันก็ไม่ทันเวลาเราก็เลยมาใช้ไลน์กลุ่มหรือแม้แต่การเก็บข้อมูลที่ใช้ร่วมกันในระบบคราวนี้ซึ่งมีอาจารย์จากมหาวิทยาลัยและเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์หรือของกลุ่มใหญ่วัดไผ่ล้อมมาช่วยสอนบางที่เราก็ไปดูงานกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ที่อื่นเพื่อเอาวิธีการทำงานมาปรับใช้กับการทำงานของเรา”¹⁶¹

“เราจะมีการประชุมใหญ่ประจำปีทุกวันที 31 มกราคมของทุกปีโดยกลุ่มทุกกลุ่มในจังหวัดตราด 163 กลุ่ม จะไปรวมตัวกันที่วัดไผ่ล้อม เราเรียก วันมงคลเสวนา จะเป็นการแลกเปลี่ยนการทำงานของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ปัญหาที่เกิดขึ้น การแก้ไขปัญหา หรือเทคนิคการทำงานต่างๆ กลับมาเราก็จะได้แนวคิดใหม่ๆมาพัฒนากลุ่มของเรา”¹⁶²

¹⁶⁰ สัมภาษณ์ นางกรรณิการ ศิริเทศ , เภรัญญิกกลุ่มสัจจะวัดกันทรอมอุดม, อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ, 2 มิถุนายน 2563.

¹⁶¹ สัมภาษณ์ นางปรานอม นิยมการ , รองประธานกรรมการกลุ่มสัจจะวัดท่าโสม, อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด, 9 ธันวาคม 2563.

¹⁶² สัมภาษณ์ นางสาวจิรวรรณ ทวีคุณ , กรรมการกลุ่มสัจจะวัดท่าโสม, อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด, 9 ธันวาคม 2563.

นอกจากพิธีการกล่าวสัจจะวาจาต่อหน้าพระประธานซึ่งมีผลด้านจิตใจของสมาชิกอย่างมาก แล้วการกำกับติดตามการดำเนินงานจะใช้กฎระเบียบข้อห้ามและข้อตกลงของกลุ่มเป็นเครื่องมือในการควบคุมโดยมีรายละเอียดดังนี้

ข้อห้ามการดำเนินงานกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน

กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อการผลิตเป็นการระดมเงินออมที่ริเริ่มโดยประชาชนปัจจุบันจึงไม่มีกฎหมายที่บังคับใช้โดยตรงเพื่อไม่ให้กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เป็นองค์กรการเงินนอกระบบที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายพระราชบัญญัติการธนาคารพาณิชย์พ.ศ.2505 และพระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจเงินทุนธุรกิจหลักทรัพย์และธุรกิจเครดิตฟองซิเอร์พ.ศ.2522 (ปัจจุบันใช้พระราชบัญญัติธุรกิจสถาบันการเงินพ.ศ.2551) กรมการพัฒนาชุมชนจึงได้ทำความตกลงกับธนาคารแห่งประเทศไทยโดยมีข้อห้ามดังนี้คือ 1.ห้ามรับฝากเงินจากบุคคลภายนอกที่ไม่ได้เป็นสมาชิกกลุ่ม 2.ห้ามไม่ให้บุคคลภายนอกที่มีใช้สมาชิกกลุ่มกู้เงินและ 3.ห้ามคิดดอกเบี้ยเงินกู้เกินกว่าที่กฎหมายกำหนดคือห้ามเกินร้อยละ15 ต่อปี

เพื่อป้องกันความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์สมาชิกทุกคนรวมถึงคณะกรรมการจะต้องทำความเข้าใจร่วมกันว่าถึงแม้ว่าจะไม่มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์โดยตรงแต่การบริหารจัดการจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายของบ้านเมืองกรณีที่เกิดความเสียหายจากการทุจริตในหน้าที่ของคณะกรรมการจะถือว่าเป็นความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาสามารถเรียกร้องทรัพย์อันเกิดจากความเสียหายคืนได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและสามารถฟ้องร้องเป็นคดีแพ่งที่เกี่ยวข้องกับคดีอาญาได้โดยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องดังนี้

กรณีความผิดฐานยักยอกทรัพย์ถือเป็นความผิดตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา352วรรคแรกซึ่งกฎหมายได้วางหลักในเรื่องการยักยอกไว้ว่าผู้ใดครอบครองทรัพย์ซึ่งเป็นของผู้อื่นหรือซึ่งผู้อื่นเป็นเจ้าของรวมอยู่ด้วยแล้วเพียดบังเอาทรัพย์นั้นไปเป็นของตนหรือบุคคลที่สามโดยทุจริตถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดฐานยักยอกต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปีหรือปรับไม่เกินหกพันบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

สำหรับกรณีความเสียหายที่เกิดจากสมาชิกไม่ยอมชำระคืนเงินกู้เนื่องกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อการผลิตมิได้เป็นนิติบุคคลการฟ้องร้องเพื่อบังคับให้สมาชิกที่ผิดนัดการชำระหนี้ไม่คืนเงินที่กู้ยืมไปคืนแก่กลุ่มถือเป็นคดีแพ่งกลุ่มมีอำนาจในการเสนอคดีของตนต่อศาลส่วนแพ่งที่มีเขตอำนาจได้ (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา55) โดยให้กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อการผลิตดำเนินการดังนี้

1. ประธานกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อการผลิตเรียกประชุมคณะกรรมการบริหารกลุ่มฯ เพื่อลงมติมอบอำนาจให้ประธานกลุ่มหรือกรรมการคนใดคนหนึ่งเป็นผู้มีอำนาจในการดำเนินคดีตามกฎหมาย โดยจะต้องทำเป็นหนังสือมอบอำนาจและมีรายงานการประชุมเป็นลายลักษณ์อักษรพร้อมทั้งมีลายมือชื่อของคณะกรรมการที่เข้าร่วมประชุมด้วย

2. ให้ผู้แทนของกลุ่มที่ได้รับมอบอำนาจจัดทำทนายให้ความและดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแทนหรือถ้าเป็นกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ ที่เคยได้รับเงินอุดหนุนจากกรมการพัฒนาชุมชนสามารถขอให้พนักงานอัยการว่าความและดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแทนก็ได้ (ถ้าทนายว่าความต้องเสียค่าจ้างทนายแต่ถ้าให้พนักงานอัยการว่าความจะต้องเสียค่าธรรมเนียม)

3. สมาชิกกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ ที่ผิคนัดชำระหนี้ที่ต้องชำระเพื่อผ่อนทุนคืนเป็นงวดๆ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 204 มีอายุความ 5 ปี นับแต่วันผิคนัดและเรียกดอกเบี้ยได้ร้อยละ 7.5 ต่อปี นับแต่วันผิคนัดจนกว่าจะชำระหนี้ที่ค้างชำระเสร็จสิ้น (ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 224)

4. สมาชิกกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ ที่ผิคนัดชำระหนี้กรณีที่เป็นสัญญาชำระหนี้ทั้งหมดพร้อมดอกเบี้ยในคราวเดียวกันมีอายุความ 10 ปี นับแต่วันถึงกำหนดชำระหนี้ (ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/30)

จากการวิจัย พบว่า ในการรวมตัวเพื่อก่อตั้งเป็นกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ฯ นั้นเกิดจากการนำหลัก “บวร” คือ บ้าน วัด โรงเรียน หรือที่เรา จะเรียกว่าการร่วมมือของชุมชนในทุกภาค ส่วน ไม่ว่าจะ เป็นองค์กร หน่วยงานภาครัฐ ชาวบ้านหรือชุมชน และองค์กรทางศาสนา มารวมความคิดเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน โดยยึดหลักการพึ่งตนเองตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มากกว่าที่จะไปหวังพึ่งพาคนข้างนอก ใช้ชีวิตให้เหมาะสมกับฐานะของตนเองโดยใช้หลักทางศาสนาเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ผ่านกระบวนการที่ฝึกฝนให้ คนมีสัจจะรู้จักรับผิดชอบต่อตัวเอง ซึ่งส่งผลให้เกิดความรับผิดชอบในสังคม ขณะเดียวกันก็ได้เน้นให้เห็นคุณค่าของความช่วยเหลือ เอื้ออาทร ร่วมคิด ร่วมทำกับคนในชุมชน อันนำไปสู่ความสมัครสมานสามัคคี เพื่อสร้างสรรค์ความน่าอยู่ของชุมชนให้ มีมากขึ้น

รวมทั้งยังได้ปลูกฝังให้มีความสัมพันธ์ภายในครอบครัวมีมากขึ้นด้วยการแสดงให้เห็นว่าทุกคนในครอบครัวล้วนมีศักยภาพมีความสามารถที่ช่วยเหลือซึ่งกันละกันได้ในการให้ข้อมูลหรือชี้แจงทำความเข้าใจกับชาวบ้านในการจัดตั้งกลุ่มและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่ม เนื่องจากมีเป้าหมายหลักในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง วัดกับชุมชนให้เพิ่มมากขึ้น ขณะเดียวกันด้วยความที่วัดเป็นสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ประกอบกับชาวบ้านทำกิจกรรมร่วมกันนั้นจะมีพระประธานและพระภิกษุประจำอยู่เสมอคนในชุมชนเลยให้ความเคารพยำเกรงต่อสถานที่ที่มีความเชื่อมั่นต่อกระบวนการทำงาน

ของกลุ่มว่าจะไม่มีการทุจริตขณะเดียวกันกรรมการกลุ่มที่ปฏิบัติหน้าที่ก็จะไม่กล้าทำการทุจริต นอกจากนี้การที่วัดเป็นพื้นที่สาธารณะของชุมชนซึ่งเปิดกว้างให้ผู้คนสามารถเข้าออกได้ตลอดเวลาทำให้กิจกรรมกลุ่มสัจจะทรัพย์ที่กระทำขึ้นในวัดเป็นกิจกรรมที่เปิดกว้างต่อการตรวจสอบด้วยสมาชิกจะสามารถมองเห็นกระบวนการได้ตลอดเวลา

ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เกิดขึ้นจากการจัดระบบสวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์อยู่ได้เพราะกองทุนสวัสดิการนี้จะเป็นแรงจูงใจให้สมาชิกไม่ลาออกจากกลุ่มเพราะถ้าลาออกไม่ได้รับการแบ่งเงินสวัสดิการให้เพราะเป็นเงินกองกลางของกลุ่มนอกจากนั้นสมาชิกในกลุ่มจะพยายามทำให้เงินกองกลางของกลุ่มเติบโตมากขึ้นเพราะการเติบโตของกลุ่มจะส่งผลต่อสวัสดิการที่เพิ่มมากขึ้นสามารถดูแลสมาชิกให้ได้มากที่สุดกลุ่มจึงมีความเข้มแข็งมากขึ้นตลอดเวลาในบางกลุ่มได้พยายามเร่งสร้างให้เงินกองทุนสวัสดิการนี้เติบโตรวดเร็วมากขึ้นโดยการนำเงินกองทุนสวัสดิการนี้ไปปล่อยให้สมาชิกกู้ในอัตราดอกเบี้ยที่เท่ากันกับดอกเบี้ยเงินกู้ออมแต่เมื่อมีดอกเบี้ยกลับมาก็นำเข้าสมทบกับกองทุนสวัสดิการทั้งหมดไม่ได้นำไปปันผลแก่สมาชิกทำให้เงินกองทุนสวัสดิการนี้สามารถเติบโตได้เร็วขึ้นในขณะเดียวกันกองทุนสวัสดิการกลไกที่สำคัญในการให้คนส่วนใหญ่ของชุมชนได้ควบคุมพฤติกรรมของคนในชุมชนด้วยเช่นสมาชิกกลุ่มได้สิทธิ์ค่ารักษาพยาบาลนอนโรงพยาบาลได้คืนละ 500 บาทถ้าใครสูบบุหรี่จะโดนปรับคืนละ 100 บาทถ้าครั้งที่ 2 ก็จะมีปรับเพิ่มขึ้นถ้าเล่นการพนันก็จะลงโทษในรูปแบบเดียวกันหรือกลุ่มอาจมีข้อตกลงในที่ประชุมเลยว่าถ้าใครซื้อสิทธิ์ขายเสียงไป 500 บาทเราจะหยุดจ่ายค่ารักษาพยาบาลมูลค่า 500 บาทเลยเพราะคุณได้ตรงนั้นแล้วกลุ่มก็ไม่จำเป็นต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลคุณคนในหมู่บ้านเขาจะรู้กันว่าใครขายเสียง

การดำเนินการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์จึงมีแก่นแท้คือการสร้างคุณธรรมและสวัสดิการกลุ่มให้แก่กลุ่มคนทั้งในชนบทและในเมืองด้วยการใช้

1. คุณค่าทางพระพุทธศาสนาได้แก่สัจจะเสียสละความเอื้ออาทรช่วยเหลือกันการใช้คนดีบริหารควบคุมคนไม่ดี

2. ระบบบริหารการเงินที่เป็นของประชาชนโดยประชาชนเพื่อประชาชนด้วยการจัดแบ่งเป็นระบบต่างๆคือ

- เงินกองทุนสวัสดิการครบวงจรชีวิต
- เงินกู้
- ศูนย์กลางการระดมเงินออม
- ตลาดนัด(ทุน-สินค้า)

3. การพึ่งพาตนเองของชุมชนใน 3 ด้าน คือ

1. ด้านคุณธรรมและวินัย

2. ด้านสวัสดิการชุมชนครบวงจร
3. ด้านการเป็นศูนย์กลางการเงินของชุมชน
4. การเปิดโอกาสให้คนทั้งชุมชนไม่วั้นแม่แต่คนแก่หรือเด็กได้มีส่วนร่วมในผลประโยชน์ของกลุ่ม
5. การยึดโยงชุมชนด้วยวัฒนธรรมชุมชนและกองทุนสวัสดิการ
6. การพึ่งพาซึ่งกันและกันของคนในชุมชน

จากการลงพื้นที่ชุมชนศึกษาข้อมูลจากเอกสารและสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจึงสามารถสรุปได้ว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้
 ขั้นตอนที่ 1 ร่วมระดมความคิดเพื่อวิเคราะห์ปัญหา ขั้นตอนที่ 2 ร่วมกำหนดนโยบาย ขั้นตอนที่ 3 ร่วมวางแผน ขั้นตอนที่ 4 ร่วมตัดสินใจและ ขั้นตอนที่ 5. ร่วมประเมินผล

ขั้นตอนที่ 1 ร่วมระดมความคิดวิเคราะห์ปัญหา

กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เกิดขึ้นจากการที่ชุมชนเล็งเห็นถึงปัญหาของการมีหนี้สินปัญหาในเรื่องการเข้าสู่แหล่งเงินทุนเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพรวมถึงความมั่นคงของชีวิตเนื่องจากการประกอบอาชีพเกษตรกรไม่ได้มีสวัสดิการเมื่อเจ็บป่วยเมื่อเข้าสู่วัยชราไม่สามารถประกอบอาชีพได้หรือมีเงินช่วยเหลือเมื่อเสียชีวิต จากการระดมความคิดเพื่อวิเคราะห์ปัญหาร่วมกันของคนในชุมชนการรวมกลุ่มเพื่อพึ่งพาตนเองจึงเกิดขึ้นในรูปของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ซึ่งในขั้นตอนนี้จะต้องสร้างความเข้าใจของหลักการของกลุ่มรวมถึงการสมัครใจเป็นสมาชิกด้วยความเต็มใจ

ขั้นตอนที่ 2 ร่วมกำหนดนโยบาย เมื่อสมาชิกกลุ่มเห็นความจำเป็นและความสำคัญของการรวมกลุ่มเพื่อก่อตั้งกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์แล้ว การกำหนดหลักการในการทำงาน รวมถึงทิศทางการทำงาน รูปแบบ และวิธีการ ซึ่งส่วนหนึ่งจะนำมาจากกลุ่มต้นแบบ คือกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดไผ่ล้อม แต่เนื่องจากบริบทของชุมชนมีความแตกต่างกัน สมาชิกจะเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน วิธีการทำงาน เป้าหมาย และแนวทางที่จะทำให้กลุ่มไปถึงวัตถุประสงค์ของการตั้งกลุ่มได้

ขั้นตอนที่ 3 ร่วมวางแผน สมาชิกกลุ่มได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ เกี่ยวกับการวางแผนการทำงานในรูปแบบของการชี้แจงปัญหาที่เกิดขึ้น ข้อติดขัดจากการบริหารงาน หรือ กระบวนการ ขั้นตอนการกู้ยืมเงิน รวมไปถึง สวัสดิการหรือบริการต่างๆ ซึ่งข้อมูลต่างๆเหล่านี้ คณะกรรมการกลุ่ม ได้นำเอาปัญหาหรือแนวทางการดำเนินงานที่สมาชิกกลุ่มได้นำเสนอมาปรับปรุงการดำเนินงานของกลุ่มเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 ร่วมตัดสินใจ การดำเนินงานของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ มีหลักการสำคัญอยู่ที่สมาชิกกลุ่มเป็นผู้ตัดสินใจในการดำเนินงาน กิจกรรมต่างๆของกลุ่ม โดยทุกเดือนจะมีการ รับฝากเงิน หุ้น จ่ายเงินกู้ จ่ายสวัสดิการ ซึ่งในการทำกิจกรรมประจำเดือนนี้จะเป็นโอกาสให้สมาชิกและคณะกรรมการได้ปรึกษาหารือกัน ในเรื่องของการดำเนินงานต่างๆ เมื่อประเด็นที่หารือ พุดคุย หรือ แลกเปลี่ยนกันมีความเข้มข้นมากขึ้น คณะกรรมการสามารถเรียกประชุมวิสามัญ เพื่อนำข้อเสนอ หรือ ปัญหา หรือประเด็นที่เป็นข้อหารือ นำไปสู่การประชุมเพื่อขอมติจากสมาชิกในการดำเนินงานต่อไปได้

ขั้นตอนที่ 5 ร่วมประเมินผล การร่วมประเมินผลการทำงานของกลุ่ม เป็นการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการสร้างความเชื่อมั่นของสมาชิกกลุ่มเป็นอย่างมาก ซึ่งแสดงออกในลักษณะของความพึงพอใจของสมาชิก การทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นรวดเร็วยิ่งขึ้น การบอกจุดที่ควรปรับปรุง หรือ บอกปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน สิ่งเหล่านี้เป็นการประเมินความสำเร็จในช่วงสั้นๆ จะส่งผลให้คณะทำงานมองเห็นความก้าวหน้าในการขับเคลื่อนแผนงานไปสู่เป้าหมายได้ นอกจากนี้ ในการประเมินผลยังทำให้เกิดผลสะท้อนกลับเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขสำหรับการทำงานต่อไปในอนาคตอันใกล้อีกด้วย

แผนงานวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี อันประกอบด้วย งานวิจัยเชิงคุณภาพ ในวัตถุประสงค์ข้อแรก คือการศึกษา รูปแบบการบริหารงานโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างยั่งยืน ในส่วนกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ จะเป็นการศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่สอง คือ การพัฒนารูปแบบสวัสดิการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ และ วัตถุประสงค์ข้อที่ สาม คือ รูปแบบการสร้างเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ซึ่งในกระบวนการนี้ที่วิจัยจะมีบทบาท ดังนี้

- ลงพื้นที่สำรวจแนวปฏิบัติที่ดีของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดท่าโสม เพื่อถอดบทเรียนมาใช้กับกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้ และวัดกันทรอมอุดม อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ
- ศึกษาบริบทชุมชนร่วมกับผู้นำชุมชน สมาชิกกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis
- ถอดบทเรียนแนวปฏิบัติที่ดีจากกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดท่าโสมเพื่อนำมาจัดเวทีประชาคมกับกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้ และกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมอุดม อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ
- ประสานงานกับ องค์กรบริหารส่วนตำบล พัฒนาการอำเภอขุนหาญ เพื่อหาแนวทางร่วมกันในการพัฒนากลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้ และวัดกันทรอมอุดม

สรุปการสนทนากลุ่มย่อย ระหว่าง ทีมผู้วิจัย จากวิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ ในฐานะผู้นำการสนทนากลุ่ม ผู้แทนจากชุมชน ได้แก่ ผู้ใหญ่บ้าน ตัวแทนองค์การบริหารส่วนตำบล และ คณะกรรมการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้ และคณะกรรมการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมอุดม ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม สามารถวิเคราะห์ศักยภาพของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ วัดกันทรอมใต้ และวัดกันทรอมอุดม ดังนี้

SWOT กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้และกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมอุดม

จุดแข็ง

1. ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาชุมชนด้วยการพึ่งตนเอง
2. มีการจัดสวัสดิการการเกิด แก่ เจ็บ ตาย ตามสิทธิประโยชน์ที่มีในระเบียบของกลุ่ม
3. มีการนำหลักธรรมะทางพระพุทธศาสนามาควบคู่กับการดูแลสมาชิกของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์

ทรัพยากร

จุดควรพัฒนา

1. คณะกรรมการบางส่วนขาดแรงจูงใจในการทำงานเนื่องจากลักษณะงานเป็นงานจิตอาสา
2. ศักยภาพการทำงานของคณะกรรมการและสมาชิกเพื่อพัฒนาแกนนำรุ่นต่อไป
3. สมาชิกขาดวินัยในการออมและส่งเงินไม่ตรงเวลา
4. สมาชิกยังขาดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสวัสดิการชุมชน
5. ขาดแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ขาดการกำหนดทิศทางการบริหารจัดการของกลุ่ม
6. การประชาสัมพันธ์หรือการสื่อสารภายในกลุ่มยังไม่ทั่วถึง

โอกาส

1. ภาครัฐมีนโยบายและกฎหมายส่งเสริมการจัดสวัสดิการในชุมชน
2. มีภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการชุมชนในระดับจังหวัด และภาครัฐที่พร้อมให้การสนับสนุน
3. มีเทคโนโลยีใหม่ๆที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการ หรือสื่อสารเพิ่มมากขึ้น
4. ชุมชนมีความสนใจ และพร้อมที่จะเข้าร่วมหากได้รับข้อมูลหรือมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจน

อุปสรรค

1. วิถีชีวิต การดำเนินชีวิตของคนในชุมชนที่ต้องไปทำงานต่างถิ่น
2. การเข้าถึงแหล่งเงินกู้ยืมระบบที่สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น
3. ประชาชน คนด้อยโอกาส ยังมีฐานะยากจน ไม่มีเงินออม
4. นโยบายภาครัฐ เปลี่ยนแปลงและขาดความต่อเนื่อง

สามารถแสดงเป็นผังภาพ SWOT ได้ดังนี้

จุดแข็ง	จุดที่ควรพัฒนา
<ul style="list-style-type: none"> - ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาชุมชนด้วยการพึ่งตนเอง - มีการจัดสวัสดิการการเกิด แก่ เจ็บ ตาย ตามสิทธิประโยชน์ที่มีในระเบียบของกลุ่ม - มีการนำหลักธรรมะทางพระพุทธศาสนามาควบคุมกับการดูแลสมาชิกของกลุ่ม สัจจะสะสมทรัพย์ 	<ul style="list-style-type: none"> - คณะกรรมการบางส่วนขาดแรงจูงใจในการทำงานเนื่องจากลักษณะงานเป็นงานจิตอาสา - ศักยภาพการทำงานของคณะกรรมการและสมาชิกเพื่อพัฒนาแกนนำรุ่นต่อไป - สมาชิกขาดวินัยในการออมและส่งเงินไม่ตรงเวลา - สมาชิกยังขาดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับสวัสดิการชุมชน - ขาดแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ขาดการกำหนดทิศทางการบริหารจัดการของกลุ่ม - การประชาสัมพันธ์หรือการสื่อสารภายในกลุ่มยังไม่ทั่วถึง - กระบวนการ/ช่องทางการหารายได้ - การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ
โอกาส	ข้อจำกัด
<ul style="list-style-type: none"> - ภาครัฐมีนโยบายและกฎหมายส่งเสริมการจัดสวัสดิการในชุมชน - มีภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการชุมชนในระดับจังหวัด และภาครัฐที่พร้อมให้การสนับสนุน - มีเทคโนโลยีใหม่ๆที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการ หรือสื่อสารเพิ่มมากขึ้น - ชุมชนมีความสนใจ และพร้อมที่จะเข้าร่วมหากได้รับข้อมูลหรือมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจน 	<ul style="list-style-type: none"> - วิถีชีวิต การดำเนินชีวิตของคนในชุมชนที่ต้องไปทำงานต่างถิ่น - การเข้าถึงแหล่งเงินทุนในระบบที่สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น - ประชาชน คนด้อยโอกาส ยังมีฐานะยากจน ไม่มีเงินออม - นโยบายภาครัฐ เปลี่ยนแปลงและขาดความต่อเนื่อง

แผนภาพที่ 4.4 SWOT กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้และวัดกันทรอมอุดม

จากการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดควรพัฒนา โอกาส และอุปสรรค ร่วมกับคณะกรรมการกลุ่ม
สัจจะสะสมทรัพย์ วัดกันทรอมใต้ และวัดกันทรอมอุดม ทำให้ได้วิสัยทัศน์ ดังนี้

“พัฒนาระบบการเงินของชุมชนเพื่อความมั่นคงในชีวิต”

โดยมีพันธกิจ ดังนี้

1. สร้างการเรียนรู้ด้านการจัดสวัสดิการชุมชนให้กับประชาชนในชุมชนอย่างทั่วถึง
2. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการชุมชนที่สอดคล้องกับบริบทชุมชนอย่างยั่งยืน
3. เสริมสร้างภาคีเครือข่ายในการจัดสวัสดิการชุมชนอย่างเข้มแข็ง

เป้าประสงค์

1. คณะกรรมการกองทุนมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ชุมชนรับรู้และเข้าใจเรื่องสวัสดิการชุมชนและให้การยอมรับมากขึ้น
3. สมาชิกได้รับสวัสดิการที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตในชุมชน
4. ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนอย่างเข้มแข็ง

โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างศักยภาพคณะกรรมการในการบริหารจัดการกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

1. พัฒนาศักยภาพคณะกรรมการในด้านการจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
2. เสริมสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคสังคม ทั้งภายในและภายนอกจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจด้านการจัดสวัสดิการชุมชนให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์

1. เสริมสร้างแกนนำเครือข่ายจากกลุ่มในชุมชนให้ทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างแรงจูงใจและขยายสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการ

และวิถีชุมชน

กลยุทธ์

1. เสริมสร้างแรงจูงใจในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์
2. ขยายหรือเพิ่มสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการชุมชนให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 บูรณาการงานสวัสดิการชุมชนร่วมกับภาครัฐ ภาคท้องถิ่น และภาคประชาสังคมอย่างเข้มแข็ง

กลยุทธ์

1. จัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน หรือภาคประชาสังคมเพื่อการจัดสวัสดิการ
2. เสริมสร้างเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และจัดทำแผนในการจัดสวัสดิการชุมชนที่ชัดเจนและต่อเนื่อง

จากการจัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้ และกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมอุดม โดยใช้กระบวนการสนทนากลุ่ม เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้ และวัดกันทรอมอุดม รวมไปถึงกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนการทำงานของกลุ่ม ซึ่งหลังการกระบวนการนี้ ผู้วิจัย ได้นำมาเป็นแนวทางในการศึกษาวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 และวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 ซึ่งเป็นรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

4.3 การพัฒนาระบบและยกระดับระบบสวัสดิการสวัสดิการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน

แนวคิดการจัดตั้งกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อจัดทำกองทุนสวัสดิการชุมชนนี้เป็นการนำหลักการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตามแนวพระราชดำริสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ซึ่งได้แก่ หลักคุณธรรม 4 ประการ คือ สัจจะ ทมะ ขันติ และจาคะ ให้เกิดขึ้นในตัวคน โดยกระบวนการนี้ ทำให้เกิดการรวมตัวสร้างโอกาส ให้ใช้เงินตรา เป็นเครื่องพัฒนาคนในชุมชนให้รู้จักการให้ มีการเสียสละ รู้จักและเห็นความสำคัญของการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นการให้ในรูปแบบของตัวเงิน แรงงาน ความคิด และการเป็นผู้รับอย่างมีศักดิ์ศรี เพราะเงินที่ได้จากกลุ่มสัจจะนั้น เป็นเงินที่คนในชุมชนร่วมกันหา ร่วมกันทำ เป็นผลจากดอกผลของเงินที่ชาวบ้านเก็บออม

สวัสดิการชุมชนเป็นการสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงของคนในชุมชน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้คนในชุมชน มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น อาจอยู่ในรูปแบบของ สิ่งของ เงินทุน น้ำใจ หรือการช่วยเหลือเกื้อกูล ซึ่งกันและกัน อีกทั้งสังคมไทยกำลังก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ และยังมีคนจำนวนมากที่ไม่ได้มีสวัสดิการจากภาครัฐมาคอยช่วยเหลือ หรือเข้าไม่ถึงสวัสดิการภาครัฐ เนื่องจากในปัจจุบันระบบสวัสดิการของประเทศไทยเป็นสวัสดิการที่อยู่บนพื้นฐานของการมีรายได้ประจำ เช่น ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างแรงงาน องค์กรเอกชน ในขณะที่ประชาชนส่วนใหญ่โดยเฉพาะในชนบทซึ่งประกอบอาชีพเกษตรกร หรืออาชีพรับจ้าง ค้าขาย จะไม่มีระบบสวัสดิการที่เป็นทางการ

ดังนั้นสวัสดิการชุมชน จึงเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นถึงหลักประกันความมั่นคงในชีวิตบนพื้นฐานของการพึ่งตนเอง การช่วยเหลือเกื้อกูลกันของคนในชุมชน ตั้งแต่เกิดจนตาย เป็นการจัดสวัสดิการของชุมชน โดยชุมชน เพื่อชุมชน เป็นการให้อย่างมีคุณค่าเกิดการยอมรับของคนในชุมชน จากฐานทุนทางสังคมและวัฒนธรรม ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมภายในชุมชน สิ่งสำคัญคือเกิดกระบวนการดำเนินการที่สอดคล้องกับสังคมวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นปรัชญาและความเชื่อ ศาสนาและการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนเอง

จากการสัมภาษณ์และลงพื้นที่ในชุมชนพบว่าปัญหาหนี้สินส่วนใหญ่เกิดมาจากค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันได้แก่

1. การขาดเงินทุนเป็นลักษณะการขาดเงินทุนที่จะนำมาซื้อสินค้าจากภายนอกชุมชนหรือต่างจังหวัดมาวางจำหน่ายเพื่อสร้างรายได้ซึ่งต้องใช้เงินลงทุนสูงส่วนใหญ่มีต้นทุนค่าขนส่งที่เพิ่มสูงขึ้น จึงทำให้ชาวบ้านที่มีเงินทุนไม่เพียงพอต้องอาศัยกู้เงินจากนายทุนนอกระบบเข้ามาเป็นค่าใช้จ่ายหมุนเวียนในการค้าขายในการทำการเกษตรเป็นต้น

2. หนี้สินจากการซื้อรถยนต์ หรือรถบรรทุก หรือสินเชื่อส่วนบุคคลจากบริษัทผู้แทนจำหน่าย และบริษัทสินเชื่อ ซึ่งเงินกู้นอกระบบ จึงทำให้ต้องจ่ายค่างวดทุกๆเดือนในบางช่วงเวลาที่เหมาะสมปัญหาขาดทุนหรือขายสินค้าไม่ได้ เช่นในช่วงฤดูฝน หรือช่วงเศรษฐกิจตกต่ำ การเกิดโรคระบาด จึงต้องแบกรับภาระหนี้สินสะสมจนบางรายต้องโดนยึดรถและติดหนี้นอกระบบเป็นทอดๆไป

3. การติดหนี้จากการศึกษาของบุตร ภาระการส่งเสียบุตรเข้ารับการศึกษานับเป็นภาระทางการเงินที่ชาวบ้านประสบปัญหามากที่สุด ค่าเล่าเรียนบุตรในแต่ละเดือน รวมไปถึงต้องจ่ายค่าเล่าเรียนประมาณ 4,000-6,000 บาท จึงทำให้ต้องกู้เงินจากนายทุนนอกระบบโดยเก็บเงินรายวันดอกเบี้ยสูงถึงร้อยละ 10 - 20 ต่อเดือน บางเดือนไม่สามารถส่งต้นได้บางรายก็ผลัดส่งดอกเบี้ยเรื่อยๆจนกว่าจะชำระหนี้หมด

จากปัญหาเหล่านี้เอง จึงทำให้การจัดสวัสดิการชุมชนมีความสำคัญและเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนได้ กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์จึงได้พยายามสร้างระบบสวัสดิการของตนเองขึ้นจากการนำผลกำไรบางส่วนจากการดำเนินงานมาจัดสรรเป็นสวัสดิการให้กับสมาชิกในลักษณะของค่ารักษาพยาบาลและค่าฌาปนกิจสงเคราะห์ เมื่อกลุ่มมีการดำเนินงานที่เข้มแข็งและเติบโตมากขึ้นกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์จึงเริ่มให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบสวัสดิการให้ครอบคลุมกับทุกช่วงชีวิตของสมาชิกคือทำในลักษณะครบวงจรตั้งแต่เกิดจนตายเช่นการให้เบี้ยคนชราให้สามารถมีรายได้เลี้ยงดูตนเองได้เมื่อยามชราภาพพระอาจารย์สุบินปณีโตผู้ก่อตั้งกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดไผ่ล้อมมีแนวคิดที่ว่า การจัดตั้งกลุ่มสวัสดิการชุมชน (กองทุนวันละ 1 บาท) อาจจะไม่สามารถเลี้ยงตัวเองได้ในระยะยาว จึงได้ออกแบบให้กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์นำเงินรายได้บางส่วนมาสนับสนุนเป็น

สวัสดิการ โดยในระยะแรกได้หักเงินจำนวนร้อยละ 10 ของผลประโยชน์จากกลุ่มสัจจะเพื่อนำมาสมทบกองทุนสวัสดิการ และต่อมาได้นำเงินจาก

ผลการดำเนินงานมาต่อยอดให้เกิดดอกผลมากที่สุดในช่วงแรกของการดำเนินการกลุ่มสัจจะ สะสมทรัพย์ วัดท่าโสม ก็เริ่มต้นเหมือนกลุ่มอื่นๆคือเริ่มระดมทุนจากกลุ่มคณะกรรมการวัดและชาวบ้านที่สนใจในราคาหุ้นละ 10 บาท ไม่เกิน 10 หุ้นต่อคน โดยสวัสดิการตอบแทนสมาชิกดังนี้

สมาชิกเจ็บป่วยนอนโรงพยาบาลคืนละ 250 บาทไม่เกิน 15 คืน (ถ้ามีสาเหตุจากการเมาสุรา หรือทำผิดกฎหมายด่าจ่ายเงินช่วยเหลือ) ปัจจุบัน คือละ 500 บาท ไม่เกิน 15 คืน

สมาชิกเสียชีวิตจ่ายเงินช่วยเหลือ ศพละ 3,600 บาท ข้าวสาร 2 ถัง ปัจจุบัน 13,000 บาท

เงินสงเคราะห์เด็กแรกเกิดที่เป็นบุตรของสมาชิก

เงินช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ตามมติของคณะกรรมการ พิจารณาเป็นรายกรณี

เงินช่วยสาธารณประโยชน์ ตามมติของคณะกรรมการ พิจารณาเป็นรายกรณีตามความจำเป็น

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญและการลงพื้นที่เก็บข้อมูล พบว่า การจัดสวัสดิการชุมชน เป็นแนวคิดหนึ่งที่เน้นให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมที่จะวางรากฐานที่จะพัฒนาสังคมและชุมชนให้เข้มแข็งมีระบบมีส่งเสริมการออมด้วยความศรัทธาร่วมกันนี้จะต้องมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อกันกลุ่มสัจจะ สะสมทรัพย์เป็นอีกช่องทางหนึ่งของชุมชนในการสร้างระบบสวัสดิการเพื่อดูแลคนในชุมชนโดยเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นหลักเน้นการพึ่งพาตนเองไม่พึ่งเพื่อต่อกระแสบริโภคนิยม ในการดำเนินงานของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดท่าโสม จังหวัดตราด พบว่า มีการบริหารจัดการตนเองของกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมบนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง ดังแนวคิด “ร่วมคิด ร่วมวิเคราะห์ ร่วมทำ ร่วมรับผลประโยชน์” ของสมาชิกในชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อให้เกิดการดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลของสมาชิกและ ผู้นำชุมชน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและเอื้ออาทร ซึ่งกันและกัน ในการดำเนินการจัดสวัสดิการพื้นฐานให้แก่ สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการจัดระบบสวัสดิการของชุมชนหมู่บ้าน และเชื่อมโยงเป็นกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับจังหวัดเพื่อสร้างพลังร่วมของภาคชุมชนในการพัฒนาระบบสวัสดิการจากรากฐานรวมไปถึงการส่งเสริมกระบวนการพัฒนาความมั่นคงในชีวิตของสมาชิกและเป็นหลักประกันสำหรับผู้นำชุมชนที่อุทิศตนเองทำงานเพื่อส่วนรวมที่มาของเงินกองทุนสวัสดิการชุมชนมาจากเงินสมทบสวัสดิการจากสมาชิกสมทบจากกลุ่มองค์กรในชุมชนดอกเบี้ยเงินฝากธนาคารและเงินสนับสนุนโครงการการจัดสวัสดิการของกองทุนสวัสดิการตำบลท่าโสมโดยแบ่งประเภทสวัสดิการที่สมาชิกพึงมีสิทธิได้รับมี 6 ประเภทโดยการจ่ายสวัสดิการกองทุนจะจ่ายเงินช่วยเหลือสมาชิกตามเกณฑ์ได้แก่

- 1) สวัสดิการด้านการเกิด
- 2) สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลและสาธารณสุข

- 3) สวัสดิการด้านการศึกษา
- 4) สวัสดิการด้านผู้สูงอายุ/เด็กคนพิการและผู้ด้อยโอกาส
- 5) สวัสดิการด้านการเสียชีวิต
- 6) สวัสดิการด้านอื่นๆตามมติที่ประชุมคณะกรรมการกองทุนเห็นชอบ

โดยสมาชิกสามารถเข้าถึงสวัสดิการโดยการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนรวมส่งเงินออมเข้ากองทุนวันละ 1 บาท หรือเดือนละ 30 บาทหรือปีละ 365 บาท

กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดท่าโสม จังหวัดตราด มีการลงทุนในธุรกิจหลายประเภทเพื่อสร้างรายได้ให้กับกลุ่มนอกเหนือจากรายได้จากการปล่อยกู้ จากการดำเนินการดังกล่าวส่งผลให้กลุ่มฯมีเงินกองทุนสวัสดิการที่เพียงพอต่อการจัดสรรให้กับสมาชิกและเป็นเงินหมุนเวียนในการต่อยอดสร้างรายได้ ซึ่งเครื่องมือที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของกลุ่มคือการรวมตัวเป็นเครือข่ายร่วมกับกลุ่มใหญ่ คือ เครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ วัดไผ่ล้อมซึ่งมีสมาชิกทั้งสิ้น 163 กลุ่ม และมีคณะกรรมการชุดใหญ่เป็นที่ปรึกษาในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ

รูปแบบการทำงานของวัดไผ่ล้อม เป็นลักษณะการต่อยอดภูมิปัญญาของชุมชน โดยการวิเคราะห์ศักยภาพของกลุ่มอาชีพที่มีอยู่ รวมไปถึงปัญหาของสมาชิก ควบคู่ไปกับการสร้างความรู้ความเข้าใจ และเรียนรู้ไปพร้อมกับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน โดยมุ่งเน้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยตนเองก่อน มากกว่าหวังพึ่งการแก้ปัญหาจากภายนอก

“ทุกเดือนเราจะมีประชุมกันที่กลุ่มเครือข่ายวัดไผ่ล้อม เพราะกลุ่มสัจจะทุกกลุ่มในจังหวัดตราดที่เป็นสมาชิกเครือข่าย จะต้องเข้าไปส่งเงินออมให้กลุ่ม พระอาจารย์สุบิณ ท่านกำหนดให้ส่งเงินทุกเดือน เพื่อที่จะได้มีโอกาสพบปะ พูดคุย กัน ใครมีปัญหาอะไร ก็จะได้มาหารือกัน หาวิธีแก้ไขปัญหาร่วมกัน แต่เราเองมองว่า ในการทำงานทุกกลุ่มมันมีปัญหาทั้งนั้นแหละ หนักบ้าง เบาบ้าง ถ้าเรามัวแต่จะรอเอาปัญหาไปให้กลุ่มใหญ่ช่วยแก้ไข หรือรอคนอื่นให้มาแก้ไข มันก็ช้า ไม่ทันเวลา สู้เราหาทางแก้ปัญหาของเราเองก่อน ถ้ามันแก้ไขได้ก็จะได้ไม่ต้องรอ ถ้าแก้ไขไม่ได้ เราถึงอาศัยกลุ่มใหญ่ช่วยคิด”¹⁶³

“เวลาที่เราจะทำอะไร เราจะมาคุยกันในที่คณะกรรมการก่อน ว่าทำแบบนี้ดีไหม แบบนั้นดีไหม โดยมากก็จะเป็นเรื่องการลงทุน หรือสร้างรายได้ของกลุ่มให้มันงอกเงยขึ้น เพราะถ้าเรารอดแต่ดอกเบียเงินกู้ เราก็ช่วยสมาชิกได้ไม่มาก สู้เอาเงินที่มีไปทำให้มันโต แล้วยังสามารถช่วยเหลือสมาชิก

¹⁶³ สัมภาษณ์ นางสาวจิราภรณ์ อภิบาลศรี , ประธานกรรมการกลุ่มสัจจะวัดท่าโสม, อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด, 9 ธันวาคม 2563.

ได้จะดีกว่า โดยมากก็เป็นเรื่องการซื้อที่ดินไม่ให้หลุดจำนอง แล้วเอามาปล่อยเช่า หรือให้เจ้าของที่เช่า เพื่อหารายได้มาไถ่ถอนคืน แต่ทุกอย่างต้องผ่านมติของคณะกรรมการ และสมาชิกเห็นชอบ ถึงจะทำได้”¹⁶⁴

“เป็นแม่ค้า รายได้ไม่แน่นอน ไม่ต้องพูดถึงเงินเก็บ แค่เงินจะใช้ในแต่ละวันก็ลำบาก พอมาเป็นสมาชิกกลุ่ม เพราะเราต้องการเงินทุนไปค้าขาย เราก็ต้องออมเงินด้วย กลุ่มถึงจะให้กู้ แล้วนอกจากต้องออมเงินแล้ว เวลาเราไม่สบาย ก็มีเงินค่ารักษาพยาบาลให้ ถ้าเทียบกับเงินที่เราต้องจ่ายให้กลุ่มมันน้อยมาก เข้าโรงพยาบาลครั้งเดียวก็คุ้มแล้ว แถมเงินออมเรายังอยู่ครบ”¹⁶⁵

เมื่อกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ วัดท่าโสม ได้ดำเนินการมาจนมีความเข้มแข็งพอที่จะขยายการดำเนินงานในรูปแบบอื่นๆ เพื่อสร้างรายได้ให้เกิดขึ้นกับกลุ่ม ได้เริ่มสร้างความเข้าใจกับกลุ่มอาชีพต่างๆ ในชุมชน เริ่มจากการที่คณะกรรมการชุมชนร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการให้ความรู้กระตุ้นและจูงใจเพื่อให้เกิดการรวมกลุ่มอาชีพหลายๆกลุ่มซึ่งจะทำให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม อีกทั้งยังให้การสนับสนุนเยาวชนทำงานบางเวลาหรือทำงานอิสระที่มีรายได้โดยใช้เวลาบางส่วนเพื่อมิให้เกิดผลกระทบต่อการเรียนอันจะทำให้เยาวชนได้ฝึกฝนการพึ่งพิงตนเองทางด้านเศรษฐกิจทำให้พวกเขาภาคภูมิใจเชื่อมั่นในตัวเองเป็นผู้ใหญ่มากขึ้นและเป็นการเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัวอีก ซึ่งการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มเยาวชนนี้ เป็นการเตรียมการในการแสวงหาและพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ทั้งผู้นำในกลุ่มเยาวชน กลุ่มวัยทำงาน กลุ่มสตรีและกลุ่มผู้สูงอายุโดยจะต้องมีการขยายทั้งในแง่จำนวนและคุณภาพซึ่งจะต้องมีการฝึกฝนเพื่อให้มีวิธิตักษิณศาสตร์มีความรอบรู้มีความรู้และทักษะในการบริหารจัดการการทำงานเป็นทีมมีความรับผิดชอบในการทำงานและมีจิตสำนึกของการเสียสละเพื่อส่วนรวม

นอกเหนือไปจากการสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และสามารถรวมกลุ่มของอาชีพต่างๆ แล้ว ยังส่งเสริมให้สมาชิกเข้าร่วมในกิจกรรมของชุมชนโดยจะต้องมีการประชาสัมพันธ์การดำเนินกิจกรรมของชุมชนให้สมาชิกทราบอย่างสม่ำเสมอ การจัดกิจกรรมจะเน้นที่การจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ และเป็นกิจกรรมที่สมาชิกให้ความสนใจ เพื่อเป็นการดึงดูดใจให้เข้าร่วม ซึ่งในการจัดกิจกรรมทุกครั้งจะมีการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการชุมชนให้แก่สมาชิกโดยผ่านการอบรมและการปฏิบัติ เช่น ในการจัดประชุมสมาชิกควรมีการพูดสอดแทรกเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ ความจำเป็นที่จะต้องมีการจัดสวัสดิการชุมชน สมาชิกควรร่วมมืออย่างไรและจะได้ประโยชน์อะไรบ้าง

¹⁶⁴ สัมภาษณ์ นาวนิชยา ทวีคุณ , เภรณญิกกลุ่มสัจจะวัดท่าโสม, อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด, 9 ธันวาคม 2563.

¹⁶⁵ สัมภาษณ์ นางสาวจิรวรรณ ทวีคุณ , กรรมการกลุ่มสัจจะวัดท่าโสม, อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด, 9 ธันวาคม 2563.

จากสวัสดิการชุมชน ส่งเสริมกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในชุมชน เช่น การจัดกิจกรรมออกกำลังกายร่วมกัน การทำอาหารทานร่วมกันในวันหยุด การเดินทางไปทัศนศึกษาร่วมกัน กิจกรรมสันทนาการ และการแข่งขันกีฬา การพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพของชุมชน เกี่ยวกับการจัดการขยะ การรักษาความสะอาดในบริเวณชุมชน รวมทั้ง มีกิจกรรมการปลูกและบำรุงรักษาต้นไม้ในบริเวณโดยรอบชุมชน นอกจากนี้บริเวณใต้ร่มไม้ภายในชุมชนควรจัดให้มีโต๊ะและที่นั่งสำหรับให้สมาชิกได้พักผ่อนและนั่งสนทนาเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างกัน

สิ่งต่างๆเหล่านี้ จะทำให้เห็นการพัฒนาและความจำเป็นที่จะต้องมีการรวมกลุ่มอาจจะมองเป็นเรื่องเล็กน้อย แต่เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดจากการดำเนินการ สมาชิกจะเห็นว่า การมีกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ นอกจากมีเงินออมแล้ว มีแหล่งกักเก็บเงินเพื่อประกอบอาชีพ ยังทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น

นอกจากจะมุ่งไปที่การสร้างเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในแง่ คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สิ่งสำคัญในการบริหารจัดการกลุ่มให้มีความเข้มแข็ง คือ การจัดระบบการบริหารจัดการที่ดีเพื่อให้กองทุนสวัสดิการได้รับความเชื่อถือเป็นแหล่งออมทรัพย์ที่สำคัญของชุมชน มีการจัดสวัสดิการที่จำเป็นแก่สมาชิกเป็นแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำสำหรับนำไปใช้จ่ายเมื่อยามจำเป็นและเป็นแหล่งเงินกู้เพื่อการพัฒนาอาชีพรวมทั้งเป็นแหล่งเงินออมระยะยาวสำหรับเสริมสร้างหลักประกันการดำรงชีพในช่วงวัยชรา

หลักการในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์นี้ มีหลักการสำคัญประการหนึ่งในการก่อตั้งคือ การดูแลจนครบวงจรชีวิต คือ ตั้งแต่เกิดจนตาย ดังนั้น ในการดำเนินงานของกลุ่ม จึงมุ่งเน้นการพัฒนาพร้อมกันในทุกด้าน ดังนั้นเมื่อการดำเนินงานของกลุ่มมีความเข้มแข็ง มีเงินกองทุนสวัสดิการเพิ่มมากขึ้น สามารถดูแลสมาชิกกลุ่มได้ และยังเหลือพอที่จะนำมาพัฒนาในด้านอื่นๆ กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ วัดท่าโสม จึงได้ขยายการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมในรูปแบบอื่นเพิ่มมากขึ้น เช่น ส่งเสริมการสืบทอดประเพณีและวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การทำบุญ ตักบาตร ทำบุญในวันขึ้นปีใหม่ ประเพณีรดน้ำคำหัวและขอพรจากผู้ใหญ่ในวันสงกรานต์การแห่เทียนเข้าพรรษา การเข้าร่วมปั่นจักรยานในวันพ่อแห่งชาติและวัน แม่แห่งชาติประเพณีลอยกระทง ฯลฯ เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่ส่งผลให้สมาชิกของชุมชนเกิดความสำนึกในเอกลักษณ์ไทย นอกจากนั้น กลุ่มยังให้การสนับสนุนกิจกรรมสำหรับเด็กและเยาวชน ซึ่งเป็นวัยที่ควรได้รับการ เอาใจใส่เพื่อให้ได้รับการเลี้ยงดูภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี ห่างไกลจากอบายมุข กลุ่มจึงเน้นการจัดกิจกรรมทางด้านกีฬา ดนตรีศิลปะวัฒนธรรม สันทนาการ และ กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ต่างๆ

นอกจากนั้นเพื่อเป็นการพัฒนา หรือส่งเสริมชีวิตความเป็นอยู่ของสมาชิกให้ดีขึ้น กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดท่าโสม ยังได้สนับสนุนกิจกรรมสำหรับวัยผู้ใหญ่ที่อยู่ในวัยทำงาน ซึ่งนอกจากจะเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมทางด้านอาชีพแล้ว ผู้ใหญ่ควรได้รับการส่งเสริมให้ดำรงชีพ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอันได้แก่การเพิ่มพูนความรู้ควบคู่กับคุณธรรม การวางแผนค่าใช้จ่ายและการ

ออมทรัพย์ในระยะยาวเพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคง สำหรับการดำรงชีพในยามชราภาพ การใช้ชีวิตที่สมดุลระหว่างการทำงาน การออกกำลังกาย และการพักผ่อน รวมทั้งความสมดุลระหว่างกิจกรรมส่วนตัวกับส่วนรวม

ในส่วนการส่งเสริมสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ โดยแยกพิจารณาออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1) ผู้สูงอายุที่ยังทำงานได้ซึ่งควรได้รับการส่งเสริมให้ทำงานเพื่อก่อให้เกิดรายได้ โดยอาจรวมกลุ่มในรูปของวิสาหกิจชุมชน การประกอบอาชีพที่มีรายได้จะทำให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งพิงตนเองได้ทางเศรษฐกิจเกิดความเชื่อมั่นในตัวเองและตระหนักในคุณค่าแห่งตน นอกจากนี้ ผู้สูงอายุควรรวมกลุ่มเพื่อออกกำลังกายร่วมกัน ทำกิจกรรม สันทนาการร่วมกัน และจัดแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพระหว่างกัน เป็นต้น

2) ผู้สูงอายุติดบ้าน เป็นผู้ที่ใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุอยู่ในบ้านเป็นหลัก เลี้ยงหลานและทำงานบ้านสารพัด ไม่ค่อยได้ออกไปพูดคุยกับเพื่อนบ้านและไม่ได้เข้าร่วมในกิจกรรมของชุมชน ผู้สูงอายุกลุ่มนี้ควรได้รับการชักชวนให้ออกมาเข้าร่วม กิจกรรมนอกบ้านกับชมรมผู้สูงอายุภายในชุมชน ทั้งร่วมทำวิสาหกิจชุมชน ร่วมออกกำลังกายร่วมสันทนาการและร่วมแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนๆ เดียวกัน และ

3) ผู้สูงอายุติดเตียง ซึ่งสามารถพบเห็นได้ในทุกๆ ชุมชน โดยแต่ละชุมชนมีผู้ติดเตียงประมาณ 2-6 คน ผู้สูงอายุกลุ่มนี้ต้องการกำลังใจและการดูแลใกล้ชิด ดังนั้นจึงควรได้รับการเอาใจใส่จากเพื่อนบ้าน ชมรมสตรีชมรมผู้สูงอายุ กลุ่มเยาวชน และกลุ่มวิสาหกิจชุมชนต่างๆ โดยแต่ละกลุ่มควรมีการจัดเวรเพื่อสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันไป เยี่ยมเยียนผู้ติดเตียง การจัดเวรเยี่ยมผู้ติดเตียงอย่างเป็นระบบจะทำให้มีคนมาเยี่ยม ผู้ติดเตียงอย่างต่อเนื่องทุกๆ สัปดาห์

หลังจากลงพื้นที่เก็บข้อมูลแล้วถอดบทเรียนแนวปฏิบัติที่ดีจากกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดท่าโสม จนได้แนวคิด และวิธีการทำงาน รวมถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดท่าโสมแล้ว วิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ ในฐานะสถาบันการศึกษาในพื้นที่ และเป็นต้นสังกัดของนักวิจัย จะทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน และกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ในการขับเคลื่อนการทำงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ โดยมีลำดับการทำงานดังนี้

1. ประชุมกลุ่มย่อยเพื่อทำความเข้าใจเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

กลุ่มเป้าหมาย : - คณะกรรมการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้

- คณะกรรมการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมอุดม

- ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น /ภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

ผลที่ได้รับ : สภาพการดำเนินงานของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ความต้องการของแต่ละหน่วยงาน แนวทางการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง บทบาทการทำงานของแต่ละส่วนงาน

สถานที่ : ศาลาวัดกันทรอมใต้ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ
วันที่ 2 มิถุนายน 2563

2. ประชุมคณะกรรมการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ วัดกันทรอมใต้ และกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ วัดกันทรอมอุดม อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ เพื่อถอดบทเรียนแนวปฏิบัติที่ดีด้านการจัดสวัสดิการจากกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดท่าโสม จังหวัดตราด

กลุ่มเป้าหมาย : - คณะกรรมการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้
- คณะกรรมการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมอุดม
- ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น /ภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

ผลที่ได้รับ : - ผลการวิเคราะห์ศักยภาพกลุ่มจากการทำ SWOT Analysis
- (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์
- รูปแบบการพัฒนาและยกระดับสวัสดิการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์

สถานที่ : ศาลาวัดกันทรอมใต้ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ
วันที่ 15 - 16 ธันวาคม 2563

3. ประชาพิจารณ์ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ วัดกันทรอมใต้และกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมอุดม อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ

กลุ่มเป้าหมาย : ผู้นำชุมชน, สมาชิกกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์, โรงเรียน, ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนวัด

ผลที่ได้รับ : - แผนยุทธศาสตร์กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้และกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมอุดม อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ

สถานที่ : ศาลาวัดกันทรอมใต้ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ
วันที่ 20 ธันวาคม 2563

จากการถอดบทเรียนการจัดการสวัสดิการชุมชน ของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดท่าโสม ผู้วิจัย ได้นำผลจากการถอดบทเรียนมาสนทนากลุ่มร่วมกับคณะกรรมการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้ และวัดกันทรอมอุดม ในประเด็นการยกระดับและพัฒนาระบบสวัสดิการชุมชนของกลุ่ม จากการสนทนากลุ่ม พบว่า ปัญหาหลักของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ทั้งสองกลุ่มคือ ผู้นำยังไม่สามารถทราบเป้าหมายร่วมกัน หรือพลังความเชื่อมั่นที่มีต่อสมาชิกกลุ่มให้กล้าที่จะพัฒนากลุ่มให้มากกว่านี้ นอกจากนี้ บริบทด้านสังคมและบริบทด้านเศรษฐกิจของจังหวัดศรีสะเกษ ไม่ได้มีเท่ากับจังหวัดตราด

“เราเห็นเงินทุนสวัสดิการเขามีเป็นระดับสิบล้าน เราก็อยากมีเหมือนเขา แต่ก็คิดไม่ออกว่าจะทำยังไง เงินทุนมันถึงจะเพิ่มมากขึ้น เพราะที่ทำอยู่ก็ได้จากดอกเบี้ยเงินกู้อย่างเดียว”¹⁶⁶

“เราก็ไม่กล้าเอาเงินของกลุ่มไปลงทุนทำอะไร เพราะมันเสี่ยง ถ้าได้กำไรก็ดีไป แต่ถ้าขาดทุนจะเอาเงินที่ไหนมาคืนกลุ่ม เพราะปัจจุบันเงินก็ไม่ได้มีเหลือขนาดจะเอาไปลงทุน”¹⁶⁷

“คณะกรรมการก็เวียนกันอยู่เท่านี้ ไม่มีใครมาเป็น เพราะมีภาระเรื่องทำมาหากิน โดยมากเวลาเลือก ก็จะไม่เลือกคนเดิมที่เคยเป็นมาแล้วเพราะถือว่ารู้งานอยู่แล้ว”¹⁶⁸

“ปกติเวลามีกิจกรรมอะไร คณะกรรมการเขาก็แจ้งทุกครั้ง เราก็ไม่มีปัญหาอะไร ถ้าว่างก็มาเข้าร่วม”¹⁶⁹

จากการสนทนากลุ่ม ณ ศาลาวัดกันทรอมใต้ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ ทีมวิจัยในฐานะผู้นำการสนทนากลุ่ม และคณะกรรมการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้ คณะกรรมการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ วัดกันทรอมอุดม ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาระบบสวัสดิการชุมชนดังนี้

1. การสร้าง “กลุ่มแกนนำ” ประมาณ 5 – 10 คน สำหรับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยผ่านการพูดคุยและร่วมประชุมเพื่อวิเคราะห์ปัญหาของชุมชนและ แนวทางในการแก้ไขปัญหาอย่างสม่ำเสมอ อาจมีการเดินทางไปศึกษาดูงาน ในชุมชนที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาสวัสดิการและ

¹⁶⁶ สัมภาษณ์ นางกรรณิการ์ ศิริเทศ , เภรัญญิกกลุ่มสัจจะวัดกันทรอมอุดม, อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ, 2 มิถุนายน 2563.

¹⁶⁷ สัมภาษณ์ นางธีรารัตน์ คำพินิจ , เลขานุการกลุ่มสัจจะวัดกันทรอมอุดม, อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ, 2 มิถุนายน 2563.

¹⁶⁸ สัมภาษณ์ นางรัตนา สัญญาฤทธิ์ , กรรมการกลุ่มสัจจะวัดกันทรอมอุดม, อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ, 2 มิถุนายน 2563.

¹⁶⁹ สัมภาษณ์ นางวรรณภา เลิศศรี, สมาชิกกลุ่มสัจจะวัดกันทรอมใต้, อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ, 2 มิถุนายน 2563.

เสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง การดำเนินกิจกรรมร่วมกันของกลุ่มแกนนำ นอกจากจะเป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและปรับความคิดเข้าหากัน รวมทั้งยังประทับความสัมพันธ์ เพิ่มความไว้วางใจระหว่างกัน และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

2. การพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยพัฒนาขึ้นจากกลุ่มแกนนำ ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานานพอสมควร ทำให้กลุ่ม แกนนำมองเห็นปัญหาที่ไม่พึงปรารถนาภายในชุมชนที่แจ่มชัด พร้อมๆ กับพัฒนา ความคิดที่อยากจะเปลี่ยนแปลงชุมชนเสียใหม่ จนกระทั่งสามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วม อันเป็นจินตภาพถึงชุมชนแห่งอนาคตที่พวกเขาต้องการ วิสัยทัศน์มิใช่ความฝันอันเลื่อนลอย แต่สามารถผลักดันให้บรรลุเป็นจริงได้หากทุกคนร่วมมือกันอย่างจริงจัง

3. เผยแพร่วิสัยทัศน์ร่วมออกไปสู่สมาชิกในชุมชน ซึ่งกระทำผ่านรูปแบบที่หลากหลาย อาทิ การพบปะพูดคุยกับชาวบ้านแต่ละบ้าน จนกระทั่งเมื่อชาวบ้านมีความรู้ ความเข้าใจและมีทัศนคติเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงชุมชนอย่างเด่นชัดแล้ว จึงจัด ให้มีการประชุมชาวบ้านเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ความรู้ต่างๆโดยในช่วง แรกๆ อาจมีชาวบ้านให้การสนับสนุนแกนนำไม่มากนัก โดยปกติชาวบ้านส่วนใหญ่ มักวางตัวนิ่งเฉยเพื่อรอดูการเปลี่ยนแปลง ในช่วงนี้แกนนำจะต้องอดทนและดำเนินงานต่อไป ซึ่งจะทำให้ชาวบ้านหันมาให้การสนับสนุนเพิ่มขึ้นตามลำดับ

4. ชักจูงให้สมาชิกเข้าร่วมในการวางแผนการดำเนินงานของชุมชน ซึ่งประกอบ ด้วยโครงการและกิจกรรมต่างๆ พร้อมๆ กับนำโครงการและกิจกรรมเหล่านั้นไป ดำเนินการเพื่อพัฒนาสวัสดิการไปพร้อมๆ กับการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง หรืออาจ เน้นด้านใดด้านหนึ่งเป็นพิเศษ โดยจะต้องมีการเสริมสร้างอำนาจให้แก่สมาชิก เพื่อให้สามารถตัดสินใจและดำเนินการได้เองเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์แห่งอนาคตที่ กำหนดร่วมกัน ซึ่งอาจเริ่มจากโครงการที่มุ่งตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหอันเด่นชัด และเป็นรูปธรรมของชุมชนก่อน อาทิกิจกรรมการเก็บขยะในน้ำครำใต้ถุนบ้าน เป็นต้น

5. การบริหารการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากการขับเคลื่อนเพื่อการเปลี่ยนแปลงชุมชนนั้น มักจะมีชาวบ้านไม่มากนักน้อยรวมกลุ่มกันซุบซิบนินทา รวมทั้งอาจมีการกระทำเพื่อต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเมื่อเป็นเช่นนี้กลุ่มแกนนำจะต้อง มีการประเมินสถานการณ์ภายในชุมชนอยู่เสมอ สำหรับวิธีการจัดการกับผู้ต่อต้าน การเปลี่ยนแปลงมีดังนี้

1) การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับแผนงานของชุมชนให้ชาวบ้าน รับทราบอย่างแจ่มชัด เพื่อให้พวกเขาหมดความวิตกกังวลต่อการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้น

2) การเคาะประตูบ้านเพื่อพูดคุยทำความเข้าใจเป็นรายบุคคลถึงสาเหตุและความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาระบบสวัสดิการชุมชนและเสริมสร้างชุมชนเข้ม แข็ง

3) การชักชวนฝ่ายคัดค้านให้เข้าร่วมดำเนินกิจกรรม ซึ่งจะส่งผลให้ผู้คัดค้าน เปลี่ยนมาเป็นผู้สนับสนุนโครงการในที่สุดและ

4) ในกรณีของชาวบ้านที่เสียประโยชน์ จากการเปลี่ยนแปลง แขนงนำจะต้องให้ความมั่นใจว่าพวกเขาจะได้รับการดูแลและชดเชยอย่างเป็นธรรม

6. จัดให้มีการประเมินผลในช่วงสั้นๆ อาทิภายหลังจากดำเนินการเคลื่อนไหว ไปได้ประมาณ 2 เดือน เพื่อแสดงให้เห็นว่า “พลังชาวบ้านสามารถเปลี่ยนแปลงชุมชนของพวกเขาเองทำได้” และมีการให้รางวัลกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น (เช่น ทำอาหารกลางวันทานร่วมกัน)อันจะทำให้คณะทำงานมีกำลังใจกล่าวโดย ภาพรวม การประเมินความสำเร็จในช่วงสั้นๆ จะส่งผลให้คณะทำงานมองเห็นความก้าวหน้าในการขับเคลื่อนแผนงานไปสู่วิสัยทัศน์ได้ชัดเจนขึ้น นอกจากนี้ ในการประเมินผลยังทำให้เกิดผลสะท้อนกลับเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขสำหรับการทำงานต่อไปในอนาคตอันใกล้อีกด้วย

7. จัดระบบงานเพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้โครงการเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดผลเชิง บวก พร้อมๆ กับหลีกเลี่ยงผลเชิงลบ อาทิในการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการ จะต้องมีการวางระบบการจัดเก็บเงินออมจากสมาชิกที่โปร่งใส การวางระบบการเงินที่ไม่ ซับซ้อนและสามารถตรวจสอบได้โดยง่าย ระบบการชำระคืนเงินกู้ที่สะดวกและ ใ้วางใจได้และระบบสวัสดิการที่ตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกเป็นต้น ซึ่งการวางระบบงานต่างๆเหล่านี้ คณะทำงานสามารถเรียนรู้ได้จากประสบการณ์ตรง การอ่านหนังสือ และการไปศึกษาดูงานชุมชนที่ประสบความสำเร็จมาก่อน เป็นต้น

8. การทำให้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ตกผลึกกลายเป็นแบบแผนที่มีการดำเนิน การต่อไปอย่างต่อเนื่อง โดยไม่หวนกลับคืนสู่สภาพเดิมอีก (Consolidate Change) ซึ่งสามารถกระทำได้โดยการเสริมสร้างความรู้และปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้ร่วมงาน และสมาชิกในชุมชนอย่างต่อเนื่อง กิจกรรมที่ควรทำอย่างสม่ำเสมอ ได้แก่ การนั่ง ปรึกษาหารือเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับทีมงานบ่อยๆอันเป็นการเน้นย้ำถึงความ ถูกต้องในงานที่ทำ พร้อมๆ กับการทบทวนกิจกรรมที่ผ่านมาเพื่อค้นหาแนวทางใน การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังจะต้องให้ความรู้แก่สมาชิกเกี่ยวกับการพัฒนาสวัสดิการชุมชนและการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง โดยใช้โอกาสในการประชุมกองทุนต่างๆการนั่งพูดคุยเป็นกลุ่มย่อย หรือการตีตโป๊ดตามบอร์ดภายในชุมชน นอกจากนี้ยังมีการเสริมแรงการเปลี่ยนแปลง โดยการแสดงให้เห็นว่าโครงการและ กิจกรรมต่างๆ ที่ชุมชนได้ดำเนินการมา เป็นการดำเนินการพัฒนาสวัสดิการชุมชน และเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง ซึ่งสามารถตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของชุมชนเกี่ยวกับ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่สมดุลและยั่งยืนได้อย่างไร ส่วนระบบงานต่างๆ ที่มีการ คิดค้นขึ้น ก็จะต้องมีการดำเนินการและพัฒนาต่อไปอย่างไม่สิ้นสุด อันจะส่งผลให้ ชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านความคิด ความเชื่อ ทัศนคติและวัฒนธรรม ตลอดจนแบบแผนการทำงานของชุมชนอีกด้วย

จากรูปแบบการพัฒนาและยกระดับการจัดสวัสดิการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ที่ได้ถอดบทเรียนจากแนวปฏิบัติที่ดีของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดท่าโสม ซึ่งสอดคล้องกับการจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้ และกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมอุดม ดังนี้

พันธกิจ

ข้อที่ 1 เสริมสร้างการเรียนรู้ในการจัดสวัสดิการชุมชนให้กับประชาชนอย่างทั่วถึง

ข้อที่ 2 ส่งเสริมการจัดสวัสดิการชุมชนที่สอดคล้องกับบริบทชุมชนอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์

ข้อที่ 2 ประชาชนรับรู้ และเข้าใจเรื่องการจัดสวัสดิการชุมชนและให้การยอมรับมากขึ้น

ข้อที่ 3 สมาชิกได้รับสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างแรงจูงใจและขยายสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการและวิถีชุมชน

กลยุทธ์

1. เสริมสร้างแรงจูงใจในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์
2. ขยายหรือเพิ่มสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการชุมชนให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

ซึ่งบทบาทต่อไปของทีมีวิจัย คือต้องขับเคลื่อนรูปแบบการพัฒนาและยกระดับสวัสดิการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ไปสู่การปฏิบัติต่อไป

4.4 การสร้างเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน

จุดเริ่มต้นของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เกิดขึ้นจากเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการได้แก่ความสัมพันธ์เชิงเครือญาติการอยู่ในชุมชนเดียวกันซึ่งรูปแบบความสัมพันธ์แบบนี้เป็นจุดเริ่มต้นของการจัดตั้งกลุ่มที่ง่าย เนื่องจากเกิดจากความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เนื่องจากการปันผลตามแนวคิดสวัสดิการชุมชนจะถือตามหลักการ“เฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข”กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เกิดขึ้นครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ.2533 โดยเริ่มมีกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์แค่ 2 กลุ่มจนถึงปัจจุบันในจังหวัดตราดมีกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ทั้งหมด 163 กลุ่ม

“เรามีกลุ่มเพิ่มมากขึ้นเฉพาะที่ในจังหวัดตราดก็มี 163 กลุ่มภายนอกมองดูอาจเหมือนเรามีความเข้มแข็งมากแต่ในความจริงยังขาดการทำงานที่เป็นระบบบางกลุ่มขาดการให้ความร่วมมือที่จริงจังใน 163 กลุ่ม ที่เข้มแข็งก็มีแต่ส่วนใหญ่ยังอ่อนแออยู่ในหลายๆด้าน”¹⁷⁰

¹⁷⁰ สัมภาษณ์พระอาจารย์สุบิน ปณีโต ประธานที่ปรึกษาเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ จังหวัดตราด

“เรามีกิจกรรมหลายอย่างมีการออมมีบริการสวัสดิการให้สมาชิกการดำเนินกิจการใหม่จะขึ้นอยู่กับกรรมการศูนย์เครือข่ายเรียนรู้วัดไผ่ล้อมเราจะประชุมแลกเปลี่ยนกันทุกปีโดยการประชุมใหญ่จะประชุมทุกวันที่ 31 มกราคมของทุกปี”¹⁷¹

ในส่วนของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ วัดท่าโสม จังหวัดตราด จะมีเครือข่ายที่ยึดโยงกับเครือข่ายการเรียนรู้กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ จังหวัดตราด ที่มีศูนย์กลางที่วัดไผ่ล้อม โดยยึดหลักการเดิม คือ การรวมกลุ่มต้องมีสัจจะเป็นฐาน และต้องมีความขยันทำความดีให้ดียิ่งๆขึ้นต้องมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้า หาแนวทาง และความรู้ใหม่ๆเพื่อพัฒนาตนเอง และกลุ่มอยู่เสมอ ป้องกันปัญหาด้วยความไม่ประมาท ข้อตกลงร่วมกันของเครือข่ายการเรียนรู้วัดไผ่ล้อม คือทุกวันที่ 15 ของเดือนจะต้องมีตัวแทนกลุ่มมาประชุมที่ศูนย์เครือข่ายการเรียนรู้สัจจะสะสมทรัพย์จังหวัดตราดเพื่อรายงานการดำเนินงานของแต่ละกลุ่มและสั่งซื้อสินค้าในนามของกลุ่มทำให้ธุรกิจร่วมมือมีการเจริญเติบโตขึ้น¹⁷²

จากการศึกษา เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและลงพื้นที่สัมภาษณ์พระอาจารย์สุบิน ปณีโต พระครูวิมลโสมนันทน์ สามารถสรุปได้ว่ากิจกรรมสำคัญของเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ จังหวัดตราดมีประเด็นสำคัญ 5 ประเด็น คือ การรับฝากเงินและกู้ยืมเงิน,เงินกองทุนสวัสดิการ, กิจกรรมพัฒนาศักยภาพคนในชุมชน, การส่งเสริมอาชีพและรายได้ และการฟื้นฟูและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

“ถ้าเราจะพัฒนาเราต้องมองระยะยาวไม่ใช่แก้ปัญหานี้แล้วไปเกิดปัญหาใหม่ถ้าเราจะแก้ปัญหาคความยากจนเราต้องสร้างอาชีพให้เขาพัฒนาอาชีพให้ต้องทำให้คนมีความรู้มีฝีมือคนมีความรู้มีฝีมืออาชีพแต่ทรัพยากรหรือต้นทุนในชุมชนมันเสื่อมมันก็จะเกิดปัญหาใหม่ขึ้นมาให้เราแก้ถ้าจะพัฒนาเราต้องพัฒนาในภาพรวมและพัฒนาไปพร้อมๆกัน”¹⁷³

“พระอาจารย์พูดเสมอว่าถ้าคนไม่พัฒนาก็พัฒนาอย่างอื่นได้ลำบากกลุ่มเลยมีกิจกรรมหลายอย่างให้สมาชิกและกรรมการเข้าร่วมไม่ว่าจะเป็นการไปศึกษาดูงานการอบรมอาชีพอีกอย่างแต่ละคนมี

¹⁷¹ สัมภาษณ์ นางมาลัย สรวมชีพ, ผู้ประสานงาน,เครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสม จังหวัดตราด, 9 ธันวาคม 2563

¹⁷² พันัส ประดลชอบ และคณะ.โครงการพัฒนาขบวนการสหกรณ์ในพื้นที่จังหวัดตราด. ชุดโครงการพัฒนาขบวนการสหกรณ์ในพื้นที่จังหวัดตราด.2548.หน้า 36-37.

¹⁷³ สัมภาษณ์พระอาจารย์สุบิน ปณีโต ประธานที่ปรึกษาเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ จังหวัดตราด

ความสามารถมีจุดเด่นต่างกันถ้าต่างคนต่างอยู่เราก็จะอยู่แค่นี้แต่ถ้าเราร่วมกลุ่มกันแลกเปลี่ยนปัญหาแลกเปลี่ยนการทำงานแลกเปลี่ยนความเก่งกันเราก็จะอยู่รอดและโตไปมากกว่านี้”¹⁷⁴

กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ เพื่อสวัสดิการชุมชนเกิดขึ้นเนื่องจากการก่อตั้งกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ในจังหวัดตราด มีมากขึ้นเรื่อยๆจนกลายเป็นจำนวนถึง 163 กลุ่มและแต่ละกลุ่มมีความพร้อมและความถนัดแตกต่างกันพระอาจารย์สุบินปณีโตจึงมีความคิดที่จะรวมกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ในจังหวัดตราด ขึ้นเป็นเครือข่ายโดยแรกเริ่มของการดำเนินงานได้ดำเนินการในรูปศูนย์ประสานงาน

การสร้างเครือข่ายของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ จังหวัดตราด มีศูนย์กลางอยู่ที่ศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายที่วัดไผ่ล้อม มีการสร้างเครือข่ายไปยังอำเภอต่างๆ ที่มีสมาชิกกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ และให้บริการแก่ประชาชนทั่วไปในราคาที่ถูกกว่าท้องตลาดเครือข่ายที่เติบโตและเห็นได้ชัดเจนคือ การออมวันละบาท การทำบัญชีครัวเรือน แล้วขยายไปยังเครือข่ายป่าชุมชน โดยมีหลักคิดที่ว่า คนในชุมชนทุกคนรอบครัวเป็นสมาชิกของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เป็นส่วนสำคัญในการรักษาสภาพแวดล้อมให้มีความสมบูรณ์และสามารถแก้ไขปัญหาความยากจนได้ในระยะยาวเมื่อมีผลงานเป็นที่รู้จักและมีหน่วยงานภายนอกเข้ามาสนับสนุนรวมไปถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของภาครัฐเข้ามาทำกิจกรรมร่วมหรือสนับสนุนการทำกิจกรรมของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์มากขึ้นจึงมีการพัฒนาโครงสร้างการทำงานเป็นศูนย์ประสานงานกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ซึ่งมีคณะกรรมการอุดมการณ์กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดไผ่ล้อมจังหวัดตราดเป็นผู้ดำเนินการประสานงานมีการแบ่งหน้าที่การทำงานตามความสมัครใจและความถนัดของแต่ละคนโดยไม่มีโครงสร้างที่แน่นอนตายตัวไม่มีผู้สั่งการมีแต่ผู้ประสานงานโดยโครงสร้างของศูนย์ประสานงานกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์มีโครงสร้างที่ตั้งไว้อย่างหลวมๆคือประธานกลุ่มและฝ่ายต่างๆเช่นฝ่ายประชาสัมพันธ์และจัดหาทุนฝ่ายเลขานุการฝ่ายปฏิคมและฝ่ายเหรียญกิตติมศักดิ์โดยมีมติให้มีการประชุมทุกวันอังคาร¹⁷⁵

การเกิดศูนย์ประสานงานเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ทำให้มีคณะทำงานที่จะเข้ามาทำกิจกรรมต่างๆของกลุ่มมีจำนวนอาสาสมัครเพิ่มมากขึ้นนอกเหนือจากที่ทำในกลุ่มระดับหมู่บ้านการทำงานโครงการที่ทำร่วมกันระหว่างกลุ่มระดับหมู่บ้านจะมีคณะกรรมการอุดมการณ์ทำงานในนามเครือข่ายสัจจะสะสมทรัพย์เป็นคณะทำงานและใช้ศูนย์ประสานงานเป็นสถานที่ในการทำงาน¹⁷⁶

¹⁷⁴ สัมภาษณ์ นางสาวจิราภรณ์ อภิบาลศรี , ประธานกรรมการกลุ่มสัจจะวัดท่าโสม, อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด, 9 ธันวาคม 2563.

¹⁷⁵ เครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์, 2558, หน้า 11

¹⁷⁶ สัมภาษณ์ นางมาลัย สรรวมชีพ , กรรมการ/ผู้ตรวจสอบกลุ่มสัจจะวัดท่าโสม, อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด, 9 ธันวาคม 2563.

ในระยะแรกของการตั้งศูนย์ประสานงานในปี พ.ศ.2542 ทางศูนย์ได้เชิญแกนนำกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ที่มีความเข้มแข็งประมาณ 50 กลุ่ม มาหารือแนวทางในการทำงานร่วมกันซึ่งเป็นการเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นการจัดงานครั้งแรกโดยใช้ชื่อว่า “งานมงคลเสวนา” ผลจากการหารือและพูดคุยกันทำให้เกิดความเชื่อมโยงในระดับจังหวัดมีการทบทวนเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกลุ่ม และได้กลายเป็นประเพณีว่าทุกวันที่ 31 มกราคมของทุกปีจะมีการจัด “งานมงคลเสวนา” และเป็นการประชุมใหญ่ของเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ทั่วจังหวัดตราด โดยในการจัดงานมงคลเสวนาครั้งที่ 3 เมื่อปี พ.ศ.2544 เริ่มมีการหารือร่วมกันของสมาชิกในกลุ่มในการนำเงินของกลุ่มต่างๆมาสะสมเงินร่วมกันและให้กลุ่มมีโอกาสประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นประจำทุกเดือนก่อให้เกิดการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการระดับจังหวัดของเครือข่ายสัจจะสะสมทรัพย์ขึ้นในจังหวัดตราดและกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์แต่ละกลุ่มเข้ามาส่งเงินกองทุนสวัสดิการทุกวันที 15 ของทุกเดือนเพื่อที่จะได้ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันจากการขับเคลื่อนของกลุ่มระดับหมู่บ้านจนมาถึงกระบวนการสร้างเครือข่ายในระดับจังหวัดโดยมีเป้าหมายที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปพร้อมๆกันส่งผมให้การรวมกลุ่มเป็นเครือข่ายสัจจะสะสมทรัพย์ระดับจังหวัดเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ในระดับหมู่บ้านและมีการทำงานในนามกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ใน 2 รูปแบบคือ

รูปแบบที่ 1 การดำเนินการในระดับหมู่บ้านการทำงานในระดับหมู่บ้านจะมีความเป็นระบบมากขึ้นเนื่องจากการดำเนินการดำเนินงานมาซักระยะหนึ่งจะเริ่มมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานโดยการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้มีความชัดเจนมากขึ้นซึ่งถือว่าเป็นพัฒนาการในการทำงานเมื่อมีการเติบโตมากขึ้นจะเริ่มมีการกำหนดเกณฑ์ต่างๆเพื่อให้มีมาตรฐานในการทำงานซึ่งมาตรฐานต่างๆเหล่านี้จะขึ้นกับคณะกรรมการของกลุ่มแต่ละกลุ่มได้พูดคุยและหาข้อตกลงร่วมกันแต่ในส่วนที่เป็นเกณฑ์มาตรฐานทั่วไปของทุกกลุ่มที่จะดำเนินการเหมือนกันคือการรับสมาชิกเงื่อนไขในการกู้ยืมเงินการถือหุ้นการออมเงิน เป็นต้น

กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ในระดับหมู่บ้านจะมีอิสระในการบริหารจัดการกลุ่มรูปแบบการบริหารจัดการของแต่ละกลุ่มอาจจะไม่เหมือนกันเนื่องจากสิ่งเหล่านี้จะขึ้นอยู่กับความเข้มแข็งของคณะกรรมการที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการและความเสียสละเนื่องจากการทำงานให้ระยะแรกๆจะเป็นการทำงานด้วยจิตอาสาไม่มีค่าตอบแทนแต่ก็มีหลายกลุ่มที่มีความเข้มแข็งเมื่อกลุ่มเติบโตขึ้นก็อาจจะมิมติจากสมาชิกของกลุ่มให้มีค่าตอบแทนให้กับคณะกรรมการซึ่งมีลักษณะหลายรูปแบบเช่น สวัสดิการหรือเบี้ยเลี้ยงแล้วแต่มติของแต่ละกลุ่ม

รูปแบบที่ 2 การดำเนินงานระดับเครือข่ายจังหวัดการทำงานในระดับนี้เกิดขึ้นจากงานมงคลเสวนาครั้งที่ 3 ผลของการประชุมแลกเปลี่ยนร่วมกันระหว่างกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ทำให้กลุ่มยกระดับการทำงานเป็นเครือข่ายระดับจังหวัดขึ้นซึ่งในการทำงานระดับจังหวัดนี้จะมีคณะทำงานที่เข้ามาทำงานร่วมกันในหลายด้านจากหลายกลุ่ม¹⁷⁷

คณะกรรมการอุดมการณ์ เป็นคณะทำงานชุดพิเศษประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจากหลายสาขาทั้งจากภาครัฐและเอกชนที่มีศรัทธาและมีจิตอาสามาช่วยทำงานกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ระดับจังหวัดเพื่อให้เกิดความครอบคลุมในงานทุกด้านโดยจะมีหน้าที่เป็นที่ปรึกษาในเรื่องงานที่ต้องการความรู้เฉพาะด้านเช่นด้านบัญชีการตรวจสอบบัญชีการทำแผนงานการเขียนและประเมินโครงการการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก รวมไปถึงการลงทุนต่างๆเพื่อทำให้เกิดรายได้แก่กลุ่มโดยกิจกรรมทั้งหลายที่ได้ดำเนินการไปต้องผ่านการกลั่นกรองจากคณะกรรมการกลุ่มและคณะกรรมการกลาง¹⁷⁸บทบาทหน้าที่ส่วนใหญ่ของคณะกรรมการอุดมการณ์จะอยู่ในเรื่องการทำงานสาธารณะประโยชน์ที่คอยแก้ไขปัญหาให้กับชาวบ้านในจังหวัดตราดเช่นการจัดตั้งกลุ่มการค้าตั้งสหกรณ์เพื่อซื้อขายสินค้าราคาถูกให้กับสมาชิกกลุ่มการรับซื้อผลผลิตจากชาวบ้านในราคาที่ เป็นธรรมและบทบาทที่เป็นที่รู้จักคือการประกาศต่อต้านการจัดตั้งโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ในจังหวัดตราดเมื่อปีพ.ศ. 2553¹⁷⁹

จากการถอดบทเรียนเพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดีในการนำมาปฏิบัติที่จังหวัดศรีสะเกษที่มิวิจัยสามารถสรุปประเด็นได้ดังนี้

๑.การพัฒนาเพื่อหาวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจริง กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์มีการปรับวิธีการทำงานเพื่อให้ง่ายต่อการทำงานในลักษณะของเครือข่าย โดยเน้นหลักการของการตั้งกลุ่มแต่แรกเป็นหลักคือเน้นการพึ่งพาตนเองรักษาผลประโยชน์ตนเองไม่พึ่งพาปัจจัยภายนอก ดังนั้นการทำงานของกลุ่มจึงเน้นการเป็นอิสระไม่ขึ้นตรงต่อหน่วยงานใดหน่วยงานภายนอกที่เป็นองค์กรเอกชนหรือหน่วยงานราชการที่เข้ามามีส่วนร่วมเป็นเพียงแค่ผู้สนับสนุนเท่านั้นซึ่งโดยมากจะเน้นการสนับสนุนด้านเทคนิคหรือวิธีการทำงานการสนับสนุนเกี่ยวกับงบประมาณในการทำโครงการแต่ไม่มีสิทธิในการปรับเปลี่ยนรูปแบบหรือกระบวนการทำงานหลักของกลุ่มจากการยึดมั่นในหลักนี้ทำให้เครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์มีความเข้มแข็งและเป็นการรวมกลุ่มของชาวบ้านที่เริ่มมามีบทบาทต่อกลุ่มสาธารณะ

¹⁷⁷ ชันติยา วรรณสูตร, 2544, หน้า 147

¹⁷⁸ สัมภาษณ์ นางมาลัย สรวมชีพ, ผู้ประสานงานเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสม จังหวัดตราด, 9 ธันวาคม 2563

¹⁷⁹ รายงานการประชุมเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์, บันทึกเทป, 15 สิงหาคม 2553

๒. การขยายขอบเขตของการทำงานเพื่อแก้ปัญหาให้กับสมาชิก การที่กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์หลายๆกลุ่มเริ่มเข้ามารวมตัวในรูปแบบเครือข่ายมีจุดเริ่มต้นจากการต่อรองหรือรักษาผลประโยชน์ให้กับสมาชิกการอยู่เป็นกลุ่มเดี่ยว ๆกับการรวมกลุ่มเป็นเครือข่ายทำให้อำนาจในการต่อรองเพิ่มมากขึ้นไม่ว่าจะเป็นการต่อรองกับภาคเอกชนหรือการต่อรองกับหน่วยงานภาครัฐซึ่งจุดเริ่มต้นหลักอยู่ที่การแก้ปัญหาที่ดินของชาวบ้านที่กำลังจะหลุดจากรวมตัวเป็นเครือข่ายของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ นอกจากนี้จะทำให้มีอำนาจต่อรองเพิ่มมากขึ้นยังทำให้มีเงินในการระดมที่จะซื้อหรือไถ่ถอนที่ดินของสมาชิกที่กำลังจะหลุดจากรวมตัวคืนมาได้ซึ่งการทำงานในรูปแบบนี้จะต้องทำงานในรูปแบบนิติบุคคลการรวมตัวของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ในรูปแบบของเครือข่ายจึงทำในรูปแบบสมาคมเพื่อให้สมาคมทำหน้าที่ทางนิติกรรมในการซื้อขายที่ดิน¹⁸⁰

3. ศักยภาพผู้นำของกลุ่ม ความสำเร็จของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ในด้านต่างๆพบว่าเป็นจากความสามารถในการเชื่อมโยงกลุ่มหรือคนที่มีความรู้ความสามารถในด้านต่างๆจากหลายกลุ่มเข้ามาทำงานร่วมกันในลักษณะเครือข่ายความน่าสนใจในประเด็นศักยภาพของผู้นำคือผู้นำกลุ่มสามารถที่จะเข้าถึงผู้ตัดสินใจของกลุ่มย่อยและสามารถเป็นตัวแทนของกลุ่มในการรักษาผลประโยชน์ของกลุ่มรวมไปถึงสะท้อนความต้องการและประสานผลประโยชน์ของกลุ่มในภาพรวมได้นอกจากนั้นยังมีความสามารถในการบริหารงานเชิงรุกในการประสานงานกับกลุ่มภาคีต่างๆได้

4. รูปแบบการขับเคลื่อนเครือข่ายกระบวนการทำงานของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์จะมีรูปแบบการขับเคลื่อน 2 รูปแบบ ได้แก่

การขยายเครือข่ายในแนวราบ คือ การหาเครือข่ายอื่นๆที่อยู่ในชุมชนเพื่อหาจุดร่วมในการทำงานในลักษณะเครือข่ายโดยเน้นในลักษณะกลุ่มหรือการรวมตัวของภาคประชาชนมากกว่ากลุ่มที่เป็นองค์กรที่เป็นทางการหรือหน่วยงานของภาครัฐ

การขยายเครือข่ายในระดับบน คือ การเข้าไปมีส่วนร่วมกับส่วนงานราชการในการสร้างเครือข่ายในองค์กรภาครัฐให้มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานร่วมกับภาครัฐเช่นเป็นคณะกรรมการบูรณาการจังหวัดเป็นต้นซึ่งการขยายเครือข่ายในระดับบนนี้จะช่วยให้ผู้แทนของกลุ่มนำเสนอความต้องการของกลุ่มและกระบวนการทำงานของกลุ่มในระดับภาครัฐได้มากขึ้น

กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้และกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมอุดม จังหวัดศรีสะเกษ

จากการลงพื้นที่และการสัมภาษณ์พบว่ากลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ทั้งสองกลุ่มมีที่มาจากบุคคลเดียวกัน คือ พระครูโกศลศาสนวงศ์ ผู้ก่อตั้งกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ พระครูโกศลศาสนวงศ์มีความผูกพันใกล้ชิดกับพระสุบิน ปณีโตในฐานะเป็นศิษย์วัดไผ่ล้อมเมื่อท่านกลับมาปฏิบัติศาสนกิจที่บ้านเกิดคือบ้านกันทรอมใต้อำเภอขุนหาญได้เห็นปัญหา

¹⁸⁰ สัมภาษณ์ พระสุบิน ปณีโต, ที่ปรึกษาเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ จังหวัดตราด

ของชาวบ้านเรื่องหนี้สินและการเข้าไม่ถึงแหล่งเงินทุนท่านเลยพยายามชักชวนชาวบ้านให้รวมตัวกัน เพื่อตั้งกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์แต่เนื่องจากการตั้งกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เป็นเรื่องใหม่ของที่นี่การชักชวนให้เห็นถึงประโยชน์และพลังที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้ชาวบ้านมั่นใจยังทำได้ไม่เต็มที่พระครูโกศลศาสนวงศ์จึงอาศัยจังหวะที่ พระอาจารย์สุบิน ปณีโตมาเยี่ยมที่วัดกันทรอมใต้ ตำบลกันทรอม อำเภอขุนหาญ จ.ศรีสะเกษเมื่อปีพ.ศ.๒๕๔๒ และเชิญชวนให้ตั้งกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ที่วัดกันทรอมใต้พร้อมแนะนำวิธีการและขั้นตอนการจัดตั้งกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์

จากการที่พระอาจารย์สุบิน เป็นผู้ก่อตั้งกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ วัดไผ่ล้อม จังหวัดตราด รวมไปถึง การขยายกลุ่มออกไปจนเป็นที่ยอมรับ อีกทั้งมีประสบการณ์และเข้าใจถึงความวิตกกังวลของชาวบ้านในการตั้งกลุ่มครั้งแรก ในเรื่องความเชื่อถือ และความเชื่อมั่นในการรวมกลุ่ม ท่านใช้ประสบการณ์ในการทำงาน ถ่ายทอด และอธิบายข้อขัดข้องและข้อสงสัยของชาวบ้าน ได้ทุกประเด็น กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ จึงตั้งขึ้นในวันต่อมาโดยมีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ ดังนี้คือ

- 1) เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณธรรมและยอมรับการปกครองระบบประชาธิปไตยโดยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
- 2) พัฒนาจิตเศรษฐกิจสังคมการเมืองการศึกษาวัฒนธรรมไทยและสิ่งแวดล้อมเน้นการทำงานพื้นฐานอาชีพเพื่อความมั่นคงของสังคมไทยในชนบท
- 3) พัฒนาคอนให้มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บทุกชนิดเน้นอนามัยส่วนบุคคลและอนามัยสิ่งแวดล้อม¹⁸¹

กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ ได้ตั้งขึ้นในปีพ.ศ. 2542 ได้ก่อตั้งกลุ่มด้วยเงินออม และค่าสมัครจากสมาชิกจำนวน 3,000 บาท (สามพันบาทถ้วน) มีการดำเนินงานมาจนถึงปัจจุบัน คือปี พ.ศ. 2563 เป็นระยะเวลา 21 ปี ปัจจุบันกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ มีเงินทุนในกลุ่มรวมทั้งสิ้น 17,754,400 บาท (สิบเจ็ดล้านเจ็ดแสนห้าหมื่นสี่ร้อยบาทถ้วน)

ส่วนกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมอุดมได้ก่อตั้งกลุ่มเมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2552 มีเงินทุนที่เป็นเงินค่าสมัครและเงินออมจากสมาชิกจำนวน 9,180 บาท ปัจจุบันมีเงินสะสมอยู่ที่เงิน 3,401,708 บาท¹⁸² (สามล้านสี่แสนหนึ่งพันเจ็ดร้อยแปดบาท)

¹⁸¹ สัมภาษณ์ พระครูโกศลศาสนวงศ์ , ประธานที่ปรึกษากลุ่มสัจจะวัดกันทรอมใต้ , อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ, 2 มิถุนายน 2563.

¹⁸² สัมภาษณ์ นายรงค์ศักดิ์ เพชรรัตน์ , ประธานกลุ่มสัจจะวัดกันทรอมใต้, อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ , 2 มิถุนายน 2563.

จากการสัมภาษณ์ และศึกษาชุมชน พบว่า การขับเคลื่อนงานของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ วัดกันทรอมใต้ และวัดกันทรอมอุดม นั้น มุ่งเน้นที่การแก้ไขปัญหาหนี้สินและการออมเงินเป็นหลัก อีกทั้ง จากบริบทของชุมชนทั้งด้านเศรษฐกิจ และความพร้อมของชุมชน ทำให้ไม่สามารถขยายการดำเนินการของกลุ่มออกไปได้เหมือนกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ วัดท่าโสม เนื่องจากจังหวัดศรีสะเกษเป็นจังหวัดที่ไม่ได้มีแหล่งท่องเที่ยว ที่มีธุรกิจท่องเที่ยวหรือมีอุตสาหกรรมที่หลากหลาย ทำให้คนวัยทำงานส่วนใหญ่ จะต้องไปทำงานต่างถิ่น อีกทั้งอาชีพของคนในชุมชนส่วนใหญ่เป็นเกษตรกร และมีฐานะยากจนไปจนถึงพอมือพอกิน ไม่ได้มีฐานะร่ำรวย การประกอบอาชีพมีข้อจำกัดหลายประการ สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อการขยายการดำเนินงานของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ของวัดกันทรอมใต้และกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมอุดม ไม่ให้สามารถเติบโตหรือขยายการทำงานได้มากกว่านี้

“ชาวบ้านที่เป็นกรรมการ เป็นการมาทำงานแบบอาสาสมัครไม่มีเงินเดือนหรือค่าตอบแทน การที่จะขยายการดำเนินงานของกลุ่มให้เพิ่มมากขึ้นมันก็หมายถึงภาระในการทำงานก็เพิ่มมากขึ้น”¹⁸³

“ที่มาทำเพราะอยากช่วยหลวงพ่อก็อีกอย่างไม่มีใครมาทำทุกคนก็ต้องทำมาหากินอีกอย่างก็ไม่ได้เรื่องเอกสารเรื่องบัญชีก็เรียนรู้ไปเรื่อยๆ”¹⁸⁴

“แค่มีเงินออม มีเงินช่วยเหลือตอนตายหรือมีให้กู้ก็พอแล้วไม่อยากจะขยายไปมากกว่านี้ ถ้าเงินมันเยอะขึ้นก็กลัวมันจะมีปัญหา”¹⁸⁵

“เคยไปดูงานที่ตราด เห็นกลุ่มที่นั่นเขาทำกิจกรรมเยอะเยอะ มีเงินกองทุนเป็นพันล้านก็อยากทำให้มันโตแบบเขาบ้างแต่เราก็ไม่รู้จะทำยังไงอีกอย่างเราก็ไม่เก่งเหมือนเขา”¹⁸⁶

¹⁸³ สัมภาษณ์ นายนิคม มนต์วีวงศ์ , รองประธานกลุ่มสัจจะวัดกันทรอมอุดม, อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ, 2 มิถุนายน 2563.

¹⁸⁴ สัมภาษณ์ นางกรรณิการ ศิริเทศ , เภรณุกิจกลุ่มสัจจะวัดกันทรอมอุดม, อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ, 2 มิถุนายน 2563.

¹⁸⁵ สัมภาษณ์ นางมาริษา เมฆคลี , สมาชิกกลุ่มสัจจะวัดกันทรอมอุดม, อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ, 2 มิถุนายน 2563.

¹⁸⁶ นางธีราภรณ์ คำพินิจ , เลขานุการกลุ่มสัจจะวัดกันทรอมอุดม, อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ, 2 มิถุนายน 2563.

หลังจากลงพื้นที่เก็บข้อมูลแล้วถอดบทเรียนแนวปฏิบัติที่ดีจากกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดท่าโสม จนได้แนวคิด และวิธีการทำงาน รวมถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดท่าโสมแล้ว วิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ ในฐานะสถาบันการศึกษาในพื้นที่ และเป็นต้นสังกัดของนักวิจัย จะทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน และกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ในการขับเคลื่อนการทำงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ โดยดำเนินการร่วมกับ การสร้างรูปแบบการพัฒนาและยกระดับสวัสดิการชุมชน โดยมีลำดับการทำงานดังนี้

1. ประชุมกลุ่มย่อยเพื่อทำความเข้าใจเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

กลุ่มเป้าหมาย : - คณะกรรมการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้

- คณะกรรมการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมอุดม
- ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น /ภาคีรัฐที่เกี่ยวข้อง

ผลที่ได้รับ : สภาพการดำเนินงานของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ความต้องการของแต่ละหน่วยงาน แนวทางการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง บทบาทการทำงานของแต่ละส่วนงาน

สถานที่ : ศาลาวัดกันทรอมใต้ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ
วันที่ 2 มิถุนายน 2563

2. ประชุมคณะกรรมการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ วัดกันทรอมใต้ และกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ วัดกันทรอมอุดม อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ เพื่อถอดบทเรียนแนวปฏิบัติที่ดีจากกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดท่าโสม จังหวัดตราด

กลุ่มเป้าหมาย : - คณะกรรมการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้

- คณะกรรมการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมอุดม
- ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น /ภาคีรัฐที่เกี่ยวข้อง

ผลที่ได้รับ : - ผลการวิเคราะห์ศักยภาพกลุ่มจากการทำ SWOT Analysis
- (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์
- รูปแบบการสร้างเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ (แบ่งกลุ่ม)

สถานที่ : ศาลาวัดกันทรอมใต้ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ
วันที่ 15 - 16 ธันวาคม 2563

3. ประชาพิจารณ์ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ วัดกันทรอมใต้และกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมอุดม อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ

กลุ่มเป้าหมาย : ผู้นำชุมชน, สมาชิกกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์, โรงเรียน, ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนวัด

ผลที่ได้รับ : - แผนยุทธศาสตร์กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้และกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมอุดม อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ

สถานที่ : ศาลาวัดกันทรอมใต้ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ
วันที่ 20 ธันวาคม 2563

ผลจากการสนทนากลุ่มย่อย และการทำประชาพิจารณ์แผนยุทธศาสตร์กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้ และกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมอุดม ผู้วิจัย ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ร่วมกับกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้และวัดกันทรอมอุดม โดยการสนทนากลุ่มกับคณะกรรมการบริหาร กลุ่มในประเด็นที่ได้จากการถอดบทเรียนจากกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์จังหวัดตราดเพื่อนำมาสร้างรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ในจังหวัดศรีสะเกษ ดังนี้

1. การสร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การสร้างความตระหนักถึงความจำเป็นและความสำคัญที่จะต้องมีการรวมกลุ่มเพื่อสร้างเครือข่าย เป็นปัจจัยที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของการทำงาน ก่อนที่จะมีการรวมกลุ่มแกนนำของกลุ่มจะต้องมีการพูดคุย แลกเปลี่ยน หรือสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อหาแนวทางพัฒนา ในการพูดคุย แลกเปลี่ยนอย่างเปิดใจ จะทำให้กลุ่มแกนนำมองเห็นปัญหา และเข้าใจตรงกันว่าปัญหาเหล่านี้คือสิ่งที่ขัดขวางไม่ให้เกิดดำเนินงานของกลุ่มเติบโต หากกำจัดหรือแก้ปัญหาเหล่านี้ไปได้ ก็จะทำให้การดำเนินงานของกลุ่มขับเคลื่อนต่อไปได้ เมื่อสามารถสร้างความตระหนัก และวิสัยทัศน์ร่วมกันแล้ว กลุ่มแกนนำมีหน้าที่ถ่ายทอดความตระหนักเหล่านี้ไปสู่สมาชิกของกลุ่ม

2. การประสานงานหน่วยงาน/กลุ่มเพื่อสร้างเครือข่าย เมื่อสามารถสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นกับกลุ่มสมาชิกแล้ว ทางคณะกรรมการและสมาชิกต้องวางแผนร่วมกันในการกำหนดหน่วยงาน หรือกลุ่มที่จะสร้างความสัมพันธ์ในรูปแบบเครือข่าย โดยมุ่งเน้นที่ กลุ่มที่มีอยู่แล้วในพื้นที่ ได้แก่ กลุ่มสตรี หรือกลุ่มอาชีพต่างๆในพื้นที่ เช่น กลุ่มผู้ปลูกทุเรียน กลุ่มเกษตรอินทรีย์ กลุ่มกองทุนเงินล้าน เพื่อประสานงานขอหารือในประเด็นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินการ โดยทุกกลุ่มจะต้องหารือในประเด็นที่ต้องการความร่วมมือ และสามารถดำเนินงานร่วมกันได้ในบริบทและหลักการของกลุ่ม โดยมีหลักการสำคัญที่ว่า กลุ่มสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีเอกภาพ และ

ความสัมพันธ์ หรือการขับเคลื่อนเครือข่ายจะต้องดำเนินการโดยความเห็นชอบของสมาชิกกลุ่มและเน้นที่ผลประโยชน์ของสมาชิกเป็นหลัก

3. การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เมื่อมีการพูดคุยหารือในหลักการกว้างๆ ระหว่างกลุ่มเครือข่ายแล้ว จะต้องมีการพูดคุยหารือกันอย่างเป็นทางการในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการสร้างเครือข่าย การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน จะเป็นเหมือนวิสัยทัศน์ของเครือข่ายในการหารูปแบบที่จะดำเนินการให้ไปถึงเป้าหมายนั้น ซึ่งก่อนที่จะมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน คณะกรรมการบริหารจะต้องหารือทำความเข้าใจ และขอความคิดเห็นจากสมาชิกในกลุ่มของตนก่อนเพื่อทราบถึงความต้องการ และทิศทางที่จะดำเนินการร่วมกัน การกำหนดเป้าหมายจะต้องเป็นการกำหนดเป้าหมายที่สามารถดำเนินการได้จริง ไม่เพ้อฝัน รวมไปถึงมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการกำหนดระยะเวลา รวมถึงการประเมินผลที่สามารถทำได้ในระยะเวลาสั้นๆ ซึ่งขั้นตอนในการกำหนดเป้าหมายนี้จะมีส่วนสำคัญในการคงอยู่ หรือการขับเคลื่อนของเครือข่ายต่อไปในอนาคต

4. กิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ เมื่อมีการกำหนดเป้าหมาย และทิศทางการดำเนินการร่วมกันแล้ว สิ่งที่จะหลอมละลายพฤติกรรมระหว่างกลุ่มคือ การทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ ในระยะแรกของการดำเนินการเครือข่าย ผู้นำ หรือผู้แทนของแต่ละกลุ่มจะต้องวางแผนในการทำกิจกรรมที่สามารถทำร่วมกันและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของกลุ่มที่อยู่ในเครือข่าย เป็นการสร้างความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน เช่น กิจกรรมสนทนากันเพื่อทำความรู้จักกัน หรือ การจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการจัดทำบัญชีครัวเรือน เทคนิคการจัดกิจกรรมกลุ่ม ซึ่งในระยะเริ่มแรก อาจเป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นเชื่อมสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการของแต่ละกลุ่มก่อน แล้วจึงขยายการจัดกิจกรรมไปยังสมาชิกกลุ่ม เพื่อสร้างความคุ้นเคย ซึ่งกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์จะต้องมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินผลที่ชัดเจน และมีการสื่อสารผลระหว่างการทำกิจกรรมให้สมาชิกกลุ่มใหญ่ได้รับรู้เป็นระยะ

5. การเรียนรู้ร่วมกันเพื่อรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง เป้าหมายสำคัญของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ อยู่ที่พลังในการขับเคลื่อนการทำงานของกลุ่มให้เติบโตขึ้น กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันนอกจากจะเป็นการรักษาความสัมพันธ์ให้คงอยู่แล้ว ยังเป็นการจัดการความรู้ระหว่างกลุ่ม เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน เป็นการหาแนวทางในการทำงานที่ดีร่วมกัน โดยเน้นการพูดคุย สื่อสาร แลกเปลี่ยนแนวทางการทำงาน โดยเน้นการถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานจากคณะกรรมการเพื่อส่งต่อไปยังสมาชิก หรือกลุ่มแกนนำรุ่นต่อไป

จากรูปแบบการสร้างเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ที่ได้ถอดบทเรียนจากแนวปฏิบัติที่ดีของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดท่าโสม ซึ่งสอดคล้องกับการจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้ และกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมอุดม ดังนี้

พันธกิจ

ข้อที่ 3 เสริมสร้างภาคีเครือข่ายในการจัดสวัสดิการชุมชนอย่างเข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ 4

บูรณาการงานสวัสดิการชุมชนร่วมกับภาครัฐ ภาคท้องถิ่น และภาคประชาสังคมอย่างเข้มแข็ง

กลยุทธ์

4.1 จัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างภาคีเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน หรือภาคประชาสังคมเพื่อการจัดสวัสดิการ

4.2 เสริมสร้างเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และจัดทำแผนในการจัดสวัสดิการชุมชนที่ชัดเจนและต่อเนื่อง

นอกจากนั้นเมื่อมีการรวมกลุ่มเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือแล้วสิ่งที่จะต้องดำเนินการคือ

1. การพัฒนากลุ่มที่ดำเนินการสวัสดิการชุมชนอยู่ก่อนแล้วเพื่อให้เกิดการเรียนรู้การขยายผลในการดูแลผู้ยากลำบากให้ครอบคลุมในทุกมิติของความต้องการด้านสวัสดิการของสมาชิกและการขยายผลเชิงปริมาณโดยเฉพาะในเชิงพื้นที่และขยายการเชื่อมโยงเครือข่ายเพื่อการจัดการที่ครอบคลุม เพราะบางกลุ่มจัดสวัสดิการเฉพาะเรื่องการตายบางกลุ่มจัดสวัสดิการเฉพาะเรื่องการเจ็บป่วยและต้องวางแผนการพัฒนาให้สามารถพัฒนาเป็นนิติบุคคลได้ในกรณีที่กลุ่มมีการดำเนินงานที่ก้าวหน้าและต้องมีการทำนิติกรรมสัญญาในอนาคต

2. การพัฒนากลุ่มที่มีการจัดสวัสดิการบางส่วนสำหรับกลุ่มที่มีเป้าหมายเฉพาะและเข้มแข็งก็ให้ดำเนินการต่อไปแต่นำดอกผลในส่วนที่เป็นสวัสดิการมาจัดการร่วมกันกับกลุ่มหรือเครือข่ายที่ดำเนินการสวัสดิการชุมชนโดยตรงส่วนกลุ่มที่มีความโน้มเอียงในการจัดสวัสดิการชุมชนอยู่แล้วก็พัฒนาให้จัดสวัสดิการโดยสมบูรณ์ยิ่งขึ้นกลุ่มที่อ่อนแอก็สนับสนุนให้ยุบรวมหรือพัฒนาต่อในมิติสวัสดิการชุมชนเช่นกลุ่มที่ดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการเงินเช่น

- กองทุนเงินล้านกลุ่มออมทรัพย์โดยส่งเสริมให้การนำรายได้มาจัดสวัสดิการให้แก่

สมาชิก

- กลุ่มพัฒนาอาชีพส่งเสริมให้นำรายได้มาจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิก

- ส่งเสริมงบประมาณรัฐสวัสดิการขยายผลเป็นสวัสดิการชุมชนเช่นรัฐจ่ายให้คนพิการ

2,000บาทต่อปีส่งเสริมให้ผู้พิการนำเงิน360บาทจาก2,000บาทมาเข้าสัจจะเพื่อสวัสดิการสวัสดิการที่ได้จะได้ต่อยอดไม่ใช้หมดไปในแต่ละปีเป็นต้น

3. การดำเนินงานเครือข่าย จะต้องเน้นที่ความร่วมมือในการจัด และพัฒนาระบบสวัสดิการชุมชน โดยในกลุ่มที่จัดสวัสดิการบางส่วนที่หลากหลายวัตถุประสงค์โดยกำหนดจุดร่วมกันในการพัฒนาระบบสวัสดิการชุมชนเพื่อสมาชิกกำหนดข้อตกลงของที่มาของเงินจากกลุ่มกองทุนหรือสมาชิกเพื่อจัดเป็นระบบสวัสดิการรวมทั้งงบประมาณจากหน่วยงานของรัฐและภายในชุมชนจากส่วนต่างๆ

4. จากข้อค้นพบของงานวิจัย พบว่า ในการสร้างเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ควรดำเนินการจากการบูรณาการกับกลุ่มที่จัดสวัสดิการชุมชนโดยตรงและกลุ่มที่จัดสวัสดิการชุมชนบางส่วน ข้อดี คือ สามารถดำเนินการได้เลยเพราะแต่ละกลุ่มจะมีความรู้ความเข้าใจในพื้นฐานของการทำงานอยู่แล้วไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของงบประมาณและประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มองค์กรชุมชน ข้อจำกัด คือ ความหลากหลายในวัตถุประสงค์ทำให้เกิดความรู้สึกไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ในระบบการบริหารโดยผู้แทนในส่วนกลางและระยะห่างทางสังคม

การแก้ปัญหาในประเด็นนี้ คือ ต้องสร้างความตระหนักร่วมกันให้เกิดขึ้นและมีการทำงานที่โปร่งใส รวมไปถึง การทำงานแบบมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการ เพื่อสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันให้เกิดขึ้นแก่กลุ่ม รวมทั้ง ต้องพัฒนาระบบการตรวจสอบที่ประสิทธิภาพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้สร้างได้จากการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกลุ่ม เช่น การจัดอบรม การศึกษาดูงาน การจัดการความรู้ โดยเน้นการแลกเปลี่ยนกระบวนการทำงาน การแก้ไขปัญหาที่ประสบผลสำเร็จมาแล้วจากกลุ่มอื่นนำมาถอดบทเรียนเพื่อเรียนรู้ร่วมกัน

4.5 องค์ความรู้จากงานวิจัย

แผนงานวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน เป็นงานวิจัยแบบผสมวิธี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างยั่งยืน 2. เพื่อยกระดับและพัฒนาระบบสวัสดิการของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน 3. เพื่อศึกษารูปแบบการสร้างเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน

พื้นที่ในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาในพื้นที่ 2 จังหวัด 3 กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ โดยศึกษา กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ วัดท่าโสม อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด และ กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้ กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมอุดม อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ ในรูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี คือ การวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 34 รูป / คน สามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้จากการวิจัยได้ ดังนี้

รูปแบบการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างยั่งยืน ประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ **ขั้นตอนที่ 1 ร่วมระดมความคิดวิเคราะห์การระดมความคิดเพื่อวิเคราะห์ปัญหาาร่วมกันของคนในชุมชนการรวมกลุ่มเพื่อพึ่งพาตนเองจึงเกิดขึ้นในรูปของกลุ่มสัจจะ**

สะสมทรัพย์สินซึ่งในขั้นตอนนี้จะต้องสร้างความเข้าใจของหลักการของกลุ่มรวมไปถึงการสมัครใจเป็นสมาชิกด้วยความเต็มใจ **ขั้นตอนที่ 2 ร่วมกำหนดนโยบาย** การกำหนดหลักการในการทำงาน รวมไปถึงทิศทางการทำงาน รูปแบบ และวิธีการ ซึ่งส่วนหนึ่งจะนำมาจากกลุ่มต้นแบบ คือกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดไผ่ล้อม แต่เนื่องจากบริบทของชุมชนมีความแตกต่างกัน สมาชิกจะเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน วิธีการทำงาน เป้าหมาย และแนวทางที่จะทำให้กลุ่มไปถึงวัตถุประสงค์ของการตั้งกลุ่มได้

ขั้นตอนที่ 3 ร่วมวางแผน สมาชิกกลุ่มได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารจัดการในรูปแบบของการชี้แจงปัญหาที่เกิดขึ้น ข้อติดขัดจากการบริหารงาน หรือ กระบวนการ ขั้นตอนการกู้ยืมเงิน รวมไปถึง สวัสดิการหรือบริการต่างๆ ซึ่งข้อมูลต่างๆเหล่านี้ คณะกรรมการกลุ่มก็นำเอาปัญหาหรือแนวทางการดำเนินงานที่สมาชิกกลุ่มได้นำเสนอมาปรับปรุงการดำเนินงานของกลุ่มเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

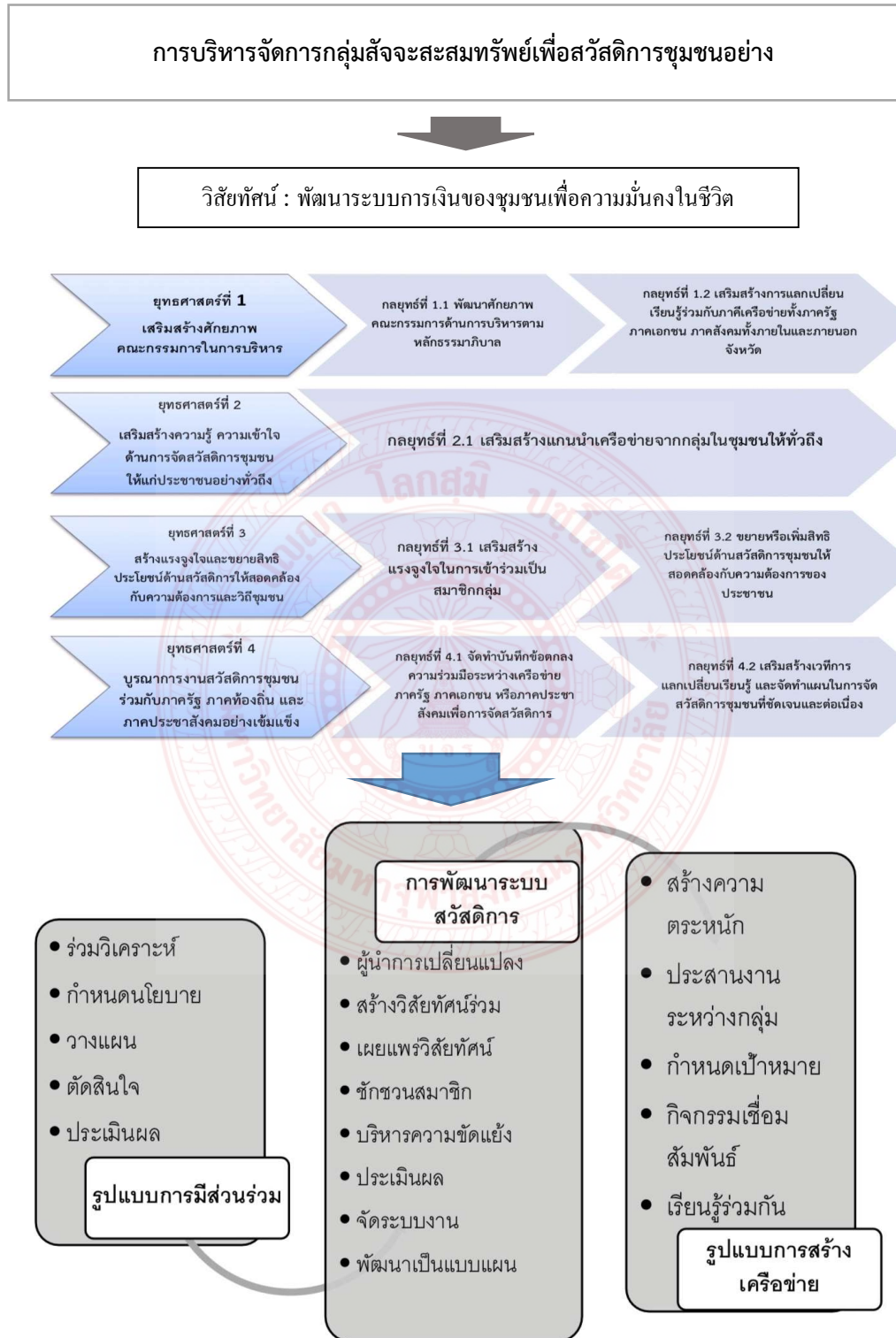
ขั้นตอนที่ 4 ร่วมตัดสินใจ การดำเนินงานของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์มีหลักการสำคัญอยู่ที่ สมาชิกกลุ่มเป็นผู้ตัดสินใจในการดำเนินงาน กิจกรรมต่างๆของกลุ่ม โดยทุกเดือนจะมีการ รับฝากเงินหุ้น จ่ายเงินกู้ จ่ายสวัสดิการ ซึ่งในการทำกิจกรรมประจำเดือนนี้จะเป็นโอกาสให้สมาชิกและคณะกรรมการได้ปรึกษาหารือกัน ในเรื่องของการดำเนินงานต่างๆ เมื่อประเด็นที่หรือพูดคุย หรือแลกเปลี่ยนกันมีความเข้มข้นมากขึ้น คณะกรรมการสามารถเรียกประชุมวิสามัญ เพื่อนำข้อเสนอ หรือปัญหา หรือประเด็นที่เป็นข้อหาหรือ นำไปสู่การประชุมเพื่อขอมติจากสมาชิกในการดำเนินงานต่อไปได้

ขั้นตอนที่ 5 ร่วมประเมินผล ซึ่งแสดงออกในลักษณะของความพึงพอใจของสมาชิก การทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นรวดเร็วยิ่งขึ้น การบอกจุดที่ควรปรับปรุง หรือบอกปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน สิ่งเหล่านี้เป็นการประเมินความสำเร็จในช่วงสั้นๆ จะส่งผลให้คณะทำงานมองเห็นความก้าวหน้าในการขับเคลื่อนแผนงานไปสู่เป้าหมายได้ นอกจากนี้ ในการ ประเมินผลยังทำให้เกิดผลสะท้อนกลับเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขสำหรับการทำงานต่อไปในอนาคตอันใกล้อีกด้วย

ในส่วนการยกระดับและพัฒนาระบบสวัสดิการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ผู้วิจัยได้ถอดบทเรียนร่วมกับคณะกรรมการบริหารกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้ และ กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมอุดม จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า แนวทางการยกระดับและพัฒนาระบบสวัสดิการชุมชน มีกระบวนการทั้งสิ้น 8 ขั้นตอน คือ **1. การสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง** โดยผ่านการพูดคุยและร่วมประชุมเพื่อวิเคราะห์ปัญหาของชุมชน และแนวทางในการแก้ไขปัญหาอย่างสม่ำเสมอ **2. การพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วม** ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันอย่างต่อเนื่องจนมองเห็นปัญหาพร้อมทั้งเกิดความคิดที่อยากจะเปลี่ยนแปลงชุมชนเสียใหม่ **3. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ร่วม** ออกไปสู่สมาชิกในชุมชน เมื่อชาวบ้านมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทัศนคติเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงชุมชนอย่างเด่นชัดแล้ว จึงจัดให้มีการประชุมชาวบ้านเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ความรู้ต่างๆ **4. ชักจูงให้สมาชิกเข้าร่วม** ในการวางแผนการดำเนินงานของชุมชน เพื่อพัฒนาสวัสดิการไปพร้อมๆกับ

การเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง โดยจะต้องมีการเสริมสร้างอำนาจให้แก่สมาชิก เพื่อให้สามารถตัดสินใจและดำเนินการได้เองเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์แห่งอนาคตที่กำหนดร่วมกัน ซึ่งอาจเริ่มจากโครงการที่มุ่งตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาอันเด่นชัด **5. การบริหารความขัดแย้ง** เนื่องจากการขับเคลื่อนเพื่อการเปลี่ยนแปลงชุมชนนั้น มักจะมีชาวบ้านไม่มากนักย่อยรวมกลุ่มกันชูปชิตนินทา รวมทั้งอาจมีการกระทำเพื่อต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเมื่อเป็นเช่นนี้กลุ่มแกนนำจะต้อง มีการประเมินสถานการณ์ภายในชุมชนอยู่เสมอ สำหรับวิธีการบริหารการเปลี่ยนแปลงนั้น สามารถทำได้โดย การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับแผนงานของชุมชนให้ชาวบ้าน รับประทานอย่างแจ่มชัดเพื่อให้พวกเขาหมดความวิตกกังวลต่อการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้น หรือทำความเข้าใจเป็นรายบุคคลถึงสาเหตุและความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาระบบสวัสดิการชุมชนและเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง รวมทั้งชักชวนฝ่ายคัดค้านให้เข้าร่วมดำเนินกิจกรรมซึ่งจะส่งผลให้ผู้คัดค้าน เปลี่ยนมาเป็นผู้สนับสนุนโครงการในที่สุดและในกรณีของชาวบ้านที่เสียประโยชน์ จากการเปลี่ยนแปลง แกนนำจะต้องให้ความมั่นใจว่าพวกเขาจะได้รับการดูแลและชดเชยอย่างเป็นธรรม **6. การประเมินผล** จัดให้มีการประเมินผลการทำงานในช่วงสั้นๆ อาทิ ภายหลังจากดำเนินการเคลื่อนไหว การประเมินความสำเร็จในช่วงสั้นๆ จะส่งผลให้คณะทำงานมองเห็นความก้าวหน้าในการขับเคลื่อนแผนงานไปสู่วิสัยทัศน์ได้ชัดเจนขึ้น นอกจากนี้ ในการประเมินผลยังทำให้เกิดผลสะท้อนกลับเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขสำหรับการทำงานต่อไปในอนาคตอันใกล้อีกด้วย **7. จัดระบบงาน** เพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้โครงการเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดผลเชิงบวกการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการ จะต้องมีการวางระบบการจัดเก็บเงินออมจากสมาชิกที่โปร่งใส การวางระบบการเงินที่ไม่ซับซ้อนและสามารถตรวจสอบได้โดยง่าย ระบบการชำระคืนเงินกู้ที่สะดวกและ ใ้วางใจได้ และระบบสวัสดิการที่ตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิก เป็นต้น ซึ่งการวางระบบงานต่างๆเหล่านี้ คณะทำงานสามารถเรียนรู้ได้จากประสบการณ์ตรง การอ่านหนังสือ และการไปศึกษาดูงานชุมชนที่ประสบความสำเร็จมาก่อน เป็นต้น **8. สร้างแบบแผนการทำงาน** เป็นการทำให้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ตกผลึกกลายเป็นแบบแผนที่มีการดำเนินการต่อไปอย่างต่อเนื่อง โดยไม่หวนกลับคืนสู่สภาพเดิมอีก โดยการเสริมสร้างความรู้และปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้ร่วมงานและสมาชิกในชุมชนอย่างต่อเนื่อง กิจกรรมที่ควรทำอย่างสม่ำเสมอ ได้แก่ การนั่ง ปรึกษาหารือเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับทีมงานบ่อยๆอันเป็นการเน้นย้ำถึงความ ถูกต้องในงานที่ทำ พร้อมๆ กับการทบทวนกิจกรรมที่ผ่านมา เพื่อค้นหาแนวทางใน การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังจะต้องให้ความรู้แก่สมาชิกเกี่ยวกับการ พัฒนาสวัสดิการชุมชนและการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง โดยใช้โอกาสในการประชุมกองทุนต่างๆ การนั่งพูดคุยเป็นกลุ่มย่อย หรือการติดประกาศตามบอร์ดภายในชุมชน ส่วนระบบงานต่างๆ ที่มีการคิดค้นขึ้น ก็จะต้องมีการดำเนินการและพัฒนาต่อไปอย่างไม่สิ้นสุด อันจะส่งผลให้ ชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านความคิด ความเชื่อ ทัศนคติและวัฒนธรรม ตลอดจนแบบแผนการทำงานของชุมชนอีกด้วย

ในส่วนรูปแบบการสร้างเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์นั้น จากผลการวิจัยพบว่า มีรูปแบบในการดำเนินการดังนี้ **1. การสร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ** ก่อนที่จะมีการรวมกลุ่มแกนนำของกลุ่มจะต้องมีการพูดคุย แลกเปลี่ยน หรือสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อหาแนวทางพัฒนาในการพูดคุย แลกเปลี่ยนอย่างเปิดใจ เข้าใจตรงกันว่าปัญหาเหล่านี้คือสิ่งที่ขัดขวางไม่ให้เกิดการดำเนินงานของกลุ่มเติบโตกลุ่มแกนนำมีหน้าที่ถ่ายทอดความตระหนักเหล่านี้ไปสู่สมาชิกของกลุ่ม **2. การประสานงานหน่วยงาน/กลุ่มเพื่อสร้างเครือข่าย** คณะกรรมการและสมาชิกต้องวางแผนร่วมกันในการกำหนดหน่วยงานหรือกลุ่มที่จะสร้างความสัมพันธ์ โดยมุ่งเน้นที่กลุ่มที่มีอยู่แล้วในพื้นที่ ได้แก่ กลุ่มสตรี หรือกลุ่มอาชีพต่างๆใน เพื่อประสานงานขอหารือในประเด็นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินการ **3. การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน** จะเป็นเหมือนวิสัยทัศน์ของเครือข่ายในการหารูปแบบที่จะดำเนินการให้ไปถึงเป้าหมายนั้น ซึ่งก่อนที่จะมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน คณะกรรมการบริหารจะต้องหารือ ทำความเข้าใจ และขอความคิดเห็นจากสมาชิกในกลุ่มของตนก่อนเพื่อทราบถึงความต้องการ และทิศทางที่จะดำเนินการร่วมกัน การกำหนดเป้าหมายจะต้องเป็นการกำหนดเป้าหมายที่สามารถดำเนินการได้จริง ไม่เพ้อฝัน รวมไปถึงมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจน มีการกำหนดระยะเวลา รวมถึงการประเมินผลที่สามารถทำได้ในระยะเวลาสั้นๆ **4. กิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์** ในระยะแรกของการดำเนินการเครือข่าย ผู้นำ หรือผู้แทนของแต่ละกลุ่มจะต้องวางแผนในการทำกิจกรรมที่สามารถทำร่วมกันและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของกลุ่มที่อยู่ในเครือข่าย เป็นการสร้างความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ซึ่งในระยะเริ่มแรก อาจเป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นเชื่อมสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการของแต่ละกลุ่มก่อน แล้วจึงขยายการจัดกิจกรรมไปยังสมาชิกกลุ่ม เพื่อสร้างความคุ้นเคย ซึ่งกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์จะต้องมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และมีการสื่อสารผลระหว่างการทำกิจกรรมให้สมาชิกกลุ่มใหญ่ได้รับรู้เป็นระยะ **5. การเรียนรู้ร่วมกันเพื่อรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง** เป้าหมายสำคัญของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ อยู่ที่พลังในการขับเคลื่อนการทำงานของกลุ่มให้เติบโตขึ้น กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันนอกจากจะเป็นการรักษาความสัมพันธ์ให้คงอยู่แล้ว ยังเป็นการจัดการความรู้ระหว่างกลุ่ม เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน เป็นการหาแนวทางในการทำงานที่ดีร่วมกัน โดยเน้นการพูดคุย แลกเปลี่ยนแนวทางการทำงาน โดยเน้นการถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานจากคณะกรรมการเพื่อส่งต่อไปยังสมาชิก หรือกลุ่มแกนนำรุ่นต่อไป



แผนภาพที่ 4.5 องค์กรความรู้จากการวิจัย

บทที่ 5

อภิปรายผล

แผนงานวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน” เป็นงานวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ มีกระบวนการในการศึกษา รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การลงพื้นที่สำรวจชุมชน และการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในประเด็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ส่วนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นการจัดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ กับชุมชน และสนทนากลุ่มร่วมกันเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและยกระดับมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1. เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน 2. เพื่อพัฒนาและยกระดับสวัสดิการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน 3. เพื่อสร้างเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

5.1 ผลการวิจัย

5.1.1 รูปแบบการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

จากการวิจัย พบว่า ความมุ่งหมายหลักในการจัดตั้งกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ คือ การแก้ไขปัญหาทางการเงินของคนในชุมชน โดยมีการออมเงินเป็นเป้าหมายรอง ต่อมา เมื่อการดำเนินงานมีความก้าวหน้ามากขึ้น จึงมีการขยายรูปแบบการดำเนินงานออกไปในลักษณะของการให้สวัสดิการแก่ สมาชิกเพื่อเป็นการจูงใจให้สมาชิกเห็นประโยชน์ของการรวมกลุ่ม และแก้ไขปัญหาของชุมชนให้ครบวงจรชีวิตตามเป้าหมายของการตั้งกลุ่ม หลักการสำคัญของการดำเนินงานกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ คือการพึ่งพาตนเอง ช่วยเหลือชุมชน โดยมีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องมือ ในการเริ่มตั้งกลุ่มนั้น ประเด็นสำคัญคือ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกของกลุ่มจะต้องเกิดจากความสมัครใจ และยอมรับในกติกาของกลุ่ม โดยยึดหลักคุณธรรม 5 ประการ ดังนี้ คือ มีความซื่อสัตย์ต่อกันและกัน มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม มีความรับผิดชอบร่วมกัน มีความเห็นใจซึ่งกันและกัน และ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมเป็นแนวปฏิบัติที่รับรู้ร่วมกันสั้นๆว่า “ขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ เป็นสมบัติของสมาชิก”

จากแนวปฏิบัติและหลักคุณธรรม 5 ประการที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ต้องขับเคลื่อนโดยอาศัยความร่วมมือจากสมาชิกในกลุ่ม รูปแบบการบริหารจัดการจะดำเนินการในรูปของคณะกรรมการ ตามโครงสร้างการบริหารแบบง่ายๆ ไม่ซับซ้อน เพื่อให้สมาชิก

กลุ่มมีความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ซึ่งในการบริหารงานโดยคณะกรรมการนั้น ที่มาของคณะกรรมการจะเกิดจากการสรรหา หรือเลือกขึ้นมาจากสมาชิกของกลุ่มในแต่ละปี ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนนั้น ประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ร่วมระดมความคิดวิเคราะห์

การระดมความคิดเพื่อวิเคราะห์ปัญหาร่วมกันของคนในชุมชนการรวมกลุ่มเพื่อพึ่งพาตนเองจึงเกิดขึ้นในรูปของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ซึ่งในขั้นตอนนี้จะต้องสร้างความเข้าใจของหลักการของกลุ่ม รวมไปถึงการสมัครใจเป็นสมาชิกด้วยความเต็มใจ

ขั้นตอนที่ 2 ร่วมกำหนดนโยบาย

การกำหนดหลักการในการทำงาน รวมไปถึงทิศทางการทำงาน รูปแบบ และวิธีการ ซึ่งส่วนหนึ่งจะนำมาจากกลุ่มต้นแบบ คือกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดไผ่ล้อม แต่เนื่องจากบริบทของชุมชนมีความแตกต่างกัน สมาชิกจะเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน วิธีการทำงาน เป้าหมาย และแนวทางที่จะทำให้กลุ่มไปถึงวัตถุประสงค์ของการตั้งกลุ่มได้

ขั้นตอนที่ 3 ร่วมวางแผน สมาชิกกลุ่มได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารจัดการในรูปแบบของการชี้แจงปัญหาที่เกิดขึ้น ข้อติดขัดจากการบริหารงาน หรือ กระบวนการ ขั้นตอนการกู้ยืมเงิน รวมไปถึง สวัสดิการหรือบริการต่างๆ ซึ่งข้อมูลต่างๆเหล่านี้ คณะกรรมการกลุ่มก็ได้นำเอาปัญหาหรือแนวทางการดำเนินงานที่สมาชิกกลุ่มได้นำเสนอมาปรับปรุงการดำเนินงานของกลุ่มเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 ร่วมตัดสินใจ การดำเนินงานของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์มีหลักการสำคัญอยู่ที่สมาชิกกลุ่มเป็นผู้ตัดสินใจในการดำเนินงาน กิจกรรมต่างๆของกลุ่ม โดยทุกเดือนจะมีการ รับฝากเงิน หุ้น จ่ายเงินกู้ จ่ายสวัสดิการ ซึ่งในการทำกิจกรรมประจำเดือนนี้จะเป็นโอกาสให้สมาชิกและคณะกรรมการได้ปรึกษาหารือกัน ในเรื่องของการดำเนินงานต่างๆ เมื่อประเด็นที่หารือ พุดคุย หรือ แลกเปลี่ยนกันมีความเข้มข้นมากขึ้น คณะกรรมการสามารถเรียกประชุมวิสามัญ เพื่อนำข้อเสนอ หรือ ปัญหา หรือประเด็นที่เป็นข้อหารือ นำไปสู่การประชุมเพื่อขอมติจากสมาชิกในการดำเนินงานต่อไปได้

ขั้นตอนที่ 5 ร่วมประเมินผล ซึ่งแสดงออกในลักษณะของความพึงพอใจของสมาชิก การทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นรวดเร็วยิ่งขึ้น การบอกจุดที่ควรปรับปรุง หรือบอกปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน สิ่งเหล่านี้เป็นการประเมินความสำเร็จในช่วงสั้นๆ จะส่งผลให้คณะทำงานมองเห็นความก้าวหน้าในการขับเคลื่อนแผนงานไปสู่เป้าหมายได้ นอกจากนี้ ในการ ประเมินผลยังทำให้เกิดผลสะท้อนกลับเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขสำหรับการทำงานต่อไปในอนาคตอันใกล้อีกด้วย

5.1.2 การพัฒนาและยกระดับสวัสดิการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์

แผนงานวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน เป็นการศึกษาในพื้นที่ 2 จังหวัด คือ จังหวัดตราด โดยศึกษาจากกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดท่าโสม อำเภอเขาสมิง และ จังหวัดศรีสะเกษ โดยศึกษาจากกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้ และ กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมอุดม อำเภอขุนหาญ ซึ่งพื้นที่ในสองจังหวัดนี้ มีความแตกต่างกันในด้าน ความพร้อม และศักยภาพของชุมชน สังคม และเศรษฐกิจ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีของกลุ่ม สัจจะสะสมทรัพย์วัดท่าโสม อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด เพื่อนำมาถอดบทเรียนเพื่อนำมาแลกเปลี่ยน เรียนรู้กับ กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้ และกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมอุดม จังหวัดศรี สะเกษ ผ่านเวทีชาวบ้าน และการสนทนากลุ่มย่อย เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาและยกระดับสวัสดิการ ชุมชน โดยมีกระบวนการในการสร้างรูปแบบและยกระดับสวัสดิการชุมชน ใน 8 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผ่านการพูดคุยและร่วมประชุม เพื่อวิเคราะห์ปัญหา ของชุมชน และแนวทางในการแก้ไขปัญหาอย่างสม่ำเสมอ

2. การพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วม ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันอย่าง ต่อเนื่องจนมองเห็นปัญหา พร้อมทั้งเกิดความคิดที่อยากจะเปลี่ยนแปลงชุมชนเสียใหม่

3. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ร่วม ออกไปสู่สมาชิกในชุมชน เมื่อชาวบ้านมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทัศนคติเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงชุมชนอย่างเด่นชัดแล้ว จึงจัดให้มีการประชุมชาวบ้านเพื่อ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ความรู้ต่างๆ

4. ชักจูงให้สมาชิกเข้าร่วม ในการวางแผนการดำเนินงานของชุมชน เพื่อพัฒนาสวัสดิการไป พร้อมๆกับการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง โดยจะต้องมีการเสริมสร้างอำนาจให้แก่สมาชิก เพื่อให้สามารถ ตัดสินใจและดำเนินการได้เองเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์แห่งอนาคตที่กำหนดร่วมกัน ซึ่งอาจเริ่มจาก โครงการที่มุ่งตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาอันเด่นชัด

5. การบริหารความขัดแย้ง เนื่องจากการขับเคลื่อนเพื่อการเปลี่ยนแปลงชุมชนนั้น มักจะมี ชาวบ้านไม่มากนักน้อยรวมกลุ่มกันชูปชิตินิทารวมทั้งอาจมีการกระทำเพื่อต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเมื่อ เป็นเช่นนี้กลุ่มแกนนำจะต้อง มีการประเมินสถานการณ์ภายในชุมชนอยู่เสมอ สำหรับวิธีการบริหาร การเปลี่ยนแปลงนั้น สามารถทำได้โดย การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับแผนงานของชุมชนให้ชาวบ้าน รับทราบอย่างแจ่มชัดเพื่อให้พวกเขาหมดความวิตกกังวลต่อการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้น หรือทำ ความเข้าใจเป็นรายบุคคลถึงสาเหตุและความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาระบบสวัสดิการชุมชนและ เสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง รวมทั้งชักชวนฝ่ายคัดค้านให้เข้าร่วมดำเนินกิจกรรมซึ่งจะส่งผลให้ผู้คัดค้าน เปลี่ยนมาเป็นผู้สนับสนุนโครงการในที่สุดและในกรณีของชาวบ้านที่เสียประโยชน์ จากการ เปลี่ยนแปลง แกนนำจะต้องให้ความมั่นใจว่าพวกเขาจะได้รับการดูแลและชดเชยอย่างเป็นธรรม

6. การประเมินผล จัดให้มีการประเมินผลการทำงานในช่วงสั้นๆ อาทิภายหลังจากดำเนินการเคลื่อนไหว การประเมินความสำเร็จในช่วงสั้นๆ จะส่งผลให้คณะทำงานมองเห็นความก้าวหน้าในการขับเคลื่อนแผนงานไปสู่วิสัยทัศน์ได้ชัดเจนขึ้น นอกจากนี้ ในการประเมินผลยังทำให้เกิดผลสะท้อนกลับเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขสำหรับการทำงานต่อไปในอนาคตอันใกล้อีกด้วย

7. จัดระบบงาน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้โครงการเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดผลเชิงบวกการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการ จะต้องมีการวางระบบการจัดเก็บเงินออมจากสมาชิกที่โปร่งใส การวางระบบการเงินที่ไม่ซับซ้อนและสามารถตรวจสอบได้โดยง่าย ระบบการชำระคืนเงินกู้ที่สะดวกและไว้วางใจได้และระบบสวัสดิการที่ตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิก เป็นต้น ซึ่งการวางระบบงานต่างๆเหล่านี้ คณะทำงานสามารถเรียนรู้ได้จากประสบการณ์ตรง การอ่านหนังสือ และการไปศึกษาดูงานชุมชนที่ประสบความสำเร็จมาก่อน เป็นต้น

8. สร้างแบบแผนการทำงาน เป็นการทำให้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ตกผลึกกลายเป็นแบบแผนที่มีการดำเนินการต่อไปอย่างต่อเนื่อง โดยไม่หวนกลับคืนสู่สภาพเดิมอีก โดยการเสริมสร้างความรู้และปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้ร่วมงานและสมาชิกในชุมชนอย่างต่อเนื่อง กิจกรรมที่ควรทำอย่างสม่ำเสมอ ได้แก่ การนั่งปรึกษาหารือเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับทีมงานบ่อยๆอันเป็นการเน้นย้ำถึงความถูกต้องในงานที่ทำ พร้อมๆ กับการทบทวนกิจกรรมที่ผ่านมาเพื่อค้นหาแนวทางในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังจะต้องให้ความรู้แก่สมาชิกเกี่ยวกับการพัฒนาสวัสดิการชุมชนและการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง โดยใช้โอกาสในการประชุมกองทุนต่างๆการนั่งพูดคุยเป็นกลุ่มย่อย หรือการติดประกาศตามบอร์ดภายในชุมชน ส่วนระบบงานต่างๆ ที่มีการ คิดค้นขึ้น ก็จะต้องมีการดำเนินการและพัฒนาต่อไปอย่างไม่สิ้นสุด อันจะส่งผลให้ ชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านความคิด ความเชื่อ ทัศนคติและวัฒนธรรม ตลอดจนแบบแผนการทำงานของชุมชนอีกด้วย

5.1.3 รูปแบบการสร้างเครือข่ายกลุ่มัจจะสะสมทรัพย์

จุดเริ่มต้นของกลุ่มัจจะสะสมทรัพย์เกิดขึ้น จากความสัมพันธ์เชิงเครือญาติ หรือการอยู่ในชุมชนเดียวกัน รูปแบบความสัมพันธ์แบบนี้เป็นจุดเริ่มต้นของการจัดตั้งกลุ่มที่ง่าย เนื่องจากเกิดจากความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การขยายการทำงานในรูปเครือข่ายของกลุ่มัจจะสะสมทรัพย์ เกิดจากการเล็งเห็นพลังในการขับเคลื่อน เพื่อต่อรอง และรักษาผลประโยชน์ของกลุ่มในการต่อรองกับหน่วยธุรกิจ หรือหน่วยงานรัฐบาล รวมถึงองค์กรเอกชนต่างๆ

การสร้างเครือข่ายของกลุ่มัจจะสะสมทรัพย์ จังหวัดตราด มีศูนย์กลางอยู่ที่ ศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายกลุ่มัจจะสะสมทรัพย์ ที่วัดไผ่ล้อม มีการสร้างเครือข่ายไปยังอำเภอต่างๆ การเกิดศูนย์ประสานงานเครือข่ายกลุ่มัจจะสะสมทรัพย์ ทำให้มีคณะทำงานที่จะเข้ามาทำกิจกรรมต่างๆของกลุ่ม มีจำนวนอาสาสมัครเพิ่มมากขึ้น นอกเหนือจากที่ ทำในกลุ่มระดับหมู่บ้าน การทำงานโครงการ

ที่เข้าร่วมกันระหว่างกลุ่ม ระดับหมู่บ้าน ส่วนการทำงานในระดับเครือข่ายจะมีคณะกรรมการ
อุดมการณ์เป็นคณะทำงานและใช้ศูนย์ประสานงานเป็นสถานที่ในการทำงาน ผลจากการสร้าง
เครือข่ายทำให้กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ วัดท่าโสม สามารถขยายการดำเนินงานได้ในหลายรูปแบบ และ
สามารถสร้างรายได้ให้เกิดขึ้นกับกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ เพื่อนำมาเป็นสวัสดิการให้กับสมาชิกได้อย่าง
เพียงพอ ทั้งในรูปการขยายการลงทุนในการซื้อที่ดินของสมาชิกที่ติดจำนองมาเป็นของกลุ่ม เพื่อให้
เจ้าของที่ดินเดิมได้เช่าทำมาหาเลี้ยงชีพ และรอไถ่ถอน การลงทุนกับธุรกิจอื่นๆ เพื่อสินค้ามาขายให้กับ
กลุ่มในราคาที่ถูกลงกว่าท้องตลาด

ในส่วนของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้ และ กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมอุดม
อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ ยังมีการดำเนินการที่ไม่เข้มแข็งนัก สืบเนื่องมาจากยังขาดทีมแกนนำ
ในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ถึงแม้ว่าการดำเนินงานต่างๆจะได้รับความร่วมมือจากสมาชิก แต่การ
ขับเคลื่อนกลุ่มให้พัฒนาไปข้างหน้าอย่างเติบโต ต้องอาศัยการมีแกนนำและการสร้างเครือข่ายในพื้นที่
เพื่อสร้างพลัง ผู้วิจัยได้ถอดบทเรียนแนวปฏิบัติที่ดีจากการแลกเปลี่ยนร่วมกันกับกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์
วัดท่าโสม จังหวัดตราด แล้วนำแนวปฏิบัติมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวทีชาวบ้าน และการสนทนากลุ่ม
ย่อยกับคณะกรรมการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้ และ กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอม
อุดม อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ ได้รูปแบบการสร้างเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ดังนี้

1. การสร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

ก่อนที่จะมีการรวมกลุ่มแกนนำของกลุ่มจะต้องมีการพูดคุย แลกเปลี่ยน หรือสร้างวิสัยทัศน์
ร่วมกันเพื่อหาแนวทางพัฒนาในการพูดคุย แลกเปลี่ยนอย่างเปิดใจ เข้าใจตรงกันว่าปัญหาเหล่านี้คือสิ่ง
ที่ขัดขวางไม่ให้การดำเนินงานของกลุ่มเติบโตกลุ่มแกนนำมีหน้าที่ถ่ายทอดความตระหนักเหล่านี้ไปสู่
สมาชิกของกลุ่ม

2. การประสานงานหน่วยงาน/กลุ่มเพื่อสร้างเครือข่าย คณะกรรมการและสมาชิกต้อง
วางแผนร่วมกันในการกำหนดหน่วยงานหรือกลุ่มที่จะสร้างความสัมพันธ์ โดยมุ่งเน้นที่กลุ่มที่มีอยู่แล้ว
ในพื้นที่ ได้แก่ กลุ่มสตรี หรือกลุ่มอาชีพต่างๆใน เพื่อประสานงานขอหารือในประเด็นการสร้าง
เครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินการ

3. การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน จะเป็นเหมือนวิสัยทัศน์ของเครือข่ายในการหารูปแบบที่จะ
ดำเนินการให้ไปถึงเป้าหมายนั้น ซึ่งก่อนที่จะมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน คณะกรรมการบริหาร
จะต้องหารือ ทำความเข้าใจ และขอความคิดเห็นจากสมาชิกในกลุ่มของตนก่อนเพื่อทราบถึงความ
ต้องการ และทิศทางที่จะดำเนินการร่วมกัน การกำหนดเป้าหมายจะต้องเป็นการกำหนดเป้าหมายที่
สามารถดำเนินการได้จริง ไม่เพื่อฝัน รวมไปถึงมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจน มีการกำหนด
ระยะเวลา รวมถึงการประเมินผลที่สามารถทำได้ในระยะเวลาสั้นๆ

4. **กิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์** ในระยะแรกของการดำเนินการเครือข่าย ผู้นำ หรือผู้แทนของแต่ละกลุ่มจะต้องวางแผนในการทำกิจกรรมที่สามารถทำร่วมกันและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของกลุ่มที่อยู่ในเครือข่าย เป็นการสร้างความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ซึ่งในระยะเริ่มแรก อาจเป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นเชื่อมสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการของแต่ละกลุ่มก่อน แล้วจึงขยายการจัดกิจกรรมไปยังสมาชิกกลุ่ม เพื่อสร้างความคุ้นเคย ซึ่งกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์จะต้องมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และมีการสื่อสารผลระหว่างการทำกิจกรรมให้สมาชิกกลุ่มใหญ่ได้รับรู้เป็นระยะ

5. **การเรียนรู้ร่วมกันเพื่อรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง** เป้าหมายสำคัญของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ อยู่ที่พลังในการขับเคลื่อนการทำงานของกลุ่มให้เติบโตขึ้น กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันนอกจากจะเป็นการรักษาความสัมพันธ์ให้คงอยู่แล้ว ยังเป็นการจัดการความรู้ระหว่างกลุ่ม เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน เป็นการหาแนวทางในการทำงานที่ดีร่วมกัน โดยเน้นการพูดคุย แลกเปลี่ยนแนวทางการทำงาน โดยเน้นการถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานจากคณะกรรมการเพื่อส่งต่อไปยังสมาชิก หรือกลุ่มแกนนำรุ่นต่อไป

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 รูปแบบการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนนั้น ประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ร่วมระดมความคิดวิเคราะห์ การระดมความคิดเพื่อวิเคราะห์ปัญหาาร่วมกันของคนในชุมชนการรวมกลุ่มเพื่อพึ่งพาตนเองจึงเกิดขึ้นในรูปของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ซึ่งในขั้นตอนนี้จะต้องสร้างความเข้าใจของหลักการของกลุ่มรวมถึงการสมัครใจเป็นสมาชิกด้วยความเต็มใจ ขั้นตอนที่ 2 ร่วมกำหนดนโยบาย การกำหนดหลักการในการทำงาน รวมไปถึงทิศทางการทำงาน รูปแบบ และวิธีการ ซึ่งส่วนหนึ่งจะนำมาจากกลุ่มต้นแบบ คือกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดไผ่ล้อม แต่เนื่องจากบริบทของชุมชนมีความแตกต่างกัน สมาชิกจะเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน วิธีการทำงาน เป้าหมาย และแนวทางที่จะทำให้ออกไปถึงวัตถุประสงค์ของการตั้งกลุ่มได้ ขั้นตอนที่ 3 ร่วมวางแผน สมาชิกกลุ่มได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารจัดการในรูปแบบของการชี้แจงปัญหาที่เกิดขึ้น ข้อติดขัดจากการบริหารงาน หรือ กระบวนการ ขั้นตอนการกู้ยืมเงิน รวมไปถึง สวัสดิการหรือบริการต่างๆ ซึ่งข้อมูลต่างๆเหล่านี้ คณะกรรมการกลุ่มก็ได้นำเอาปัญหาหรือแนวทางการดำเนินงานที่สมาชิกกลุ่มได้นำเสนอมาปรับปรุงการดำเนินงานของกลุ่มเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ขั้นตอนที่ 4 ร่วมตัดสินใจ การดำเนินงานของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์มีหลักการสำคัญอยู่ที่ สมาชิกกลุ่มเป็นผู้ตัดสินใจในการดำเนินงาน กิจกรรมต่างๆของกลุ่ม โดยทุกเดือนจะมีการ ฝากเงินหุ้น จ่ายเงินกู้ จ่ายสวัสดิการ ซึ่งในการทำกิจกรรมประจำเดือนนี้จะเป็นโอกาสให้สมาชิกและคณะกรรมการได้ปรึกษาหารือกัน ในเรื่องของการดำเนินงานต่างๆ เมื่อประเด็นที่หารือ

พูดคุย หรือแลกเปลี่ยนกันมีความเข้มข้นมากขึ้น คณะกรรมการสามารถเรียกประชุมวิสามัญ เพื่อนำข้อเสนอ หรือปัญหา หรือประเด็นที่เป็นข้อหาหรือ นำไปสู่การประชุมเพื่อขอมติจากสมาชิกในการดำเนินงานต่อไปได้ ขั้นตอนที่ 5 ร่วมประเมินผล ซึ่งแสดงออกในลักษณะของความพึงพอใจของสมาชิก การทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นรวดเร็วยิ่งขึ้น การบอกจุดที่ควรปรับปรุง หรือบอกปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน สิ่งเหล่านี้เป็นการประเมินความสำเร็จในช่วงสั้นๆ จะส่งผลให้คณะทำงานมองเห็นความก้าวหน้าในการขับเคลื่อนแผนงานไปสู่เป้าหมายได้ นอกจากนี้ ในการ ประเมินผลยังทำให้เกิดผลสะท้อนกลับเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขสำหรับการทำงานต่อไปในอนาคตอันใกล้อีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภภรณ์ กล้าสกุล¹⁸⁷ ที่ได้ศึกษาเรื่อง “รูปแบบการส่งเสริมการจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสมอพลือ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ศักยภาพการจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนและปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลสมอพลือ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี คือ 1) สมาชิกในชุมชนต้องร่วมคิด ร่วมทำร่วมรับผลประโยชน์ 2) ได้รับการสนับสนุนจากภาคีเครือข่าย 3) มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 4) มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์และ 5) มีการบริหารงานอย่างมีระบบ เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และ สอดคล้องกับแนวคิดของของ อภิญญา เวชยชัย และศิริพร ยอดกมลศาสตร์¹⁸⁸ ที่ว่าการจัดสวัสดิการชุมชนการที่ชุมชนมีกองทุนหรือเงินออมของตนเอง ทำให้ชุมชนสามารถริเริ่มคิดรูปแบบการจัดการสวัสดิการของตนเองได้อย่าง หลากหลายและสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของชุมชน โดยชุมชนเพื่อชุมชนการบริหารงานกองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลสมอพลือ มีหลักบริหารและคำนึงถึงผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต โดยยึดปฏิบัติบนฐานความรู้คุณธรรมกล่าวคือ รอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง และซื่อสัตย์ สุจริต ขยัน อดทน แบ่งปัน ดำเนินชีวิตโดยการเดินสายกลาง เพื่อความสมดุล มั่งคงและยั่งยืน ซึ่ง สอดคล้องตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ที่ว่าการพัฒนาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลางและความไม่ประมาท โดย คำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผลมีการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวตลอดจนใช้ความรู้ ความรอบคอบและคุณธรรม ประกอบการวางแผน การตัดสินใจ และการกระทำกล่าวคือ เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญา ซึ่งถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกๆระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไป ในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควร ต่อการกระทบใดๆ อันเกิดจาก การเปลี่ยนแปลงทั้งภายในภายนอก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลี

¹⁸⁷ โสภภรณ์ กล้าสกุล.บทความวิจัยเรื่อง “รูปแบบการส่งเสริมการจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสมอพลือ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี”

¹⁸⁸ อภิญญา เวชยชัย และศิริพร ยอดกมลศาสตร์

รัตน์ สุคโต¹⁸⁹ ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกลุ่มออมทรัพย์การผลิต:ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอลานสัก จังหวัดอุทัยธานี” พบว่าการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตขึ้นอยู่กับความร่วมมือสนับสนุนจากสมาชิก เช่นเดียวกับ **ปรีชา เบี้ยมุกดา**¹⁹⁰ ที่ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาชุมชน ศึกษาเปรียบเทียบเฉพาะกรณีโครงการที่ส่งเสริมการออมทรัพย์เพื่อการผลิต อำเภอมือง จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ ประกอบด้วย ปัจจัยที่มีส่วนร่วมของสมาชิกโครงการ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ **มาโนช มาละการ**¹⁹¹ พบว่า ปัจจัยหรือสิ่งที่ช่วยสนับสนุนและส่งผลให้การดำเนินงานสวัสดิการชุมชนบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ คุณสมบัติผู้นำต้องมีความตั้งใจในการทำงาน มีความซื่อสัตย์ คุณสมบัติสมาชิก การให้ความร่วมมือ การช่วยเหลือเกื้อกูลกันในชุมชน นโยบายและการสนับสนุน จากภาครัฐ การสนับสนุนจากองค์กรเอกชนและบุคคลและยังสอดคล้องกับการศึกษาของ **Albert and Hahnel**¹⁹² ที่ได้ศึกษาการจัดสวัสดิการในระบบธุรกิจ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการจัดสวัสดิการ ในระบบธุรกิจ ได้แก่ โครงสร้างองค์กร และภาวะการน ำ ส่วนปัจจัยภายนอกที่ ได้แก่ การได้รับการยอมรับ จากบุคคลภายนอกองค์กร นโยบายของรัฐบาล การได้รับการหนุนเสริมและสนับสนุนจากภาคส่วนต่าง ๆ

5.2.2 การพัฒนาและยกระดับสวัสดิการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์

แผนงานวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน เป็นการศึกษาในพื้นที่ 2 จังหวัด คือ จังหวัดตราด โดยศึกษาจากกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดท่าโสม อำเภอเขาสมิง และ จังหวัดศรีสะเกษ โดยศึกษาจากกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้ และ กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมอุดม อำเภอขุนหาญ ซึ่งพื้นที่ในสองจังหวัดนี้ มีความแตกต่างกันในด้าน ความพร้อม และศักยภาพของชุมชน สังคม และเศรษฐกิจ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดท่าโสม อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด เพื่อนำมาถอดบทเรียนเพื่อนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้ และกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมอุดม จังหวัดศรี

¹⁸⁹ มาลีรัตน์ สุคโต. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต เฉพาะกรณีอำเภอลานสัก จังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

¹⁹⁰ ปรีชา เบี้ยมุกดา. “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของโครงการพัฒนาชนบท: ศึกษาเปรียบเทียบเฉพาะกรณีโครงการส่งเสริมการออมทรัพย์เพื่อการผลิต อำเภอมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ”. สารนิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

¹⁹¹ มาโนช มาละการ. กระบวนการดำเนินงานสวัสดิการชุมชน. การสังเคราะห์งานวิจัยและการวิเคราะห์ เนื้อหา. มหาวิทยาลัยศิลปากร, สาขาวิชาพัฒนศึกษา. 2549

¹⁹² Albert, M. and Hahnel, R., (2007). A Quit revolution in welfare economics. Retrieved on January 10, 2007 from the World Wide Web <http://www.zmag.org>

สะเกษ ผ่านเวทีชาวบ้าน และการสนทนากลุ่มย่อย เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาและยกระดับสวัสดิการชุมชน โดยมีกระบวนการในการสร้างรูปแบบและยกระดับสวัสดิการชุมชน ใน 8 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อวิเคราะห์ปัญหาของชุมชน และแนวทางในการแก้ไขปัญหา ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ **2. การพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วม** ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันอย่างต่อเนื่องจนมองเห็นปัญหา **3. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ร่วม** ออกไปสู่สมาชิกในชุมชน เมื่อชาวบ้านมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทัศนคติเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงชุมชน **4. ชักจูงให้สมาชิกเข้าร่วม** เพื่อพัฒนาสวัสดิการไปพร้อมๆกับการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง โดยจะต้องมีการเสริมสร้างอำนาจให้แก่สมาชิก เพื่อให้สามารถตัดสินใจและดำเนินการได้เอง **5. การบริหารความขัดแย้ง** สามารถทำได้โดยการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับแผนงานของชุมชนให้ชาวบ้าน รับทราบอย่างแจ่มชัด เพื่อให้พวกเขาหมดความวิตกกังวลต่อการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้น **6. การประเมินผล** จัดให้มีการประเมินผลการทำงานในช่วงสั้นๆ เพื่อประเมินความสำเร็จเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขสำหรับการทำงานต่อไปในอนาคตอันใกล้อีกด้วย **7. จัดระบบงาน** ที่ไม่ซับซ้อนและสามารถตรวจสอบได้ง่าย **8. สร้างแบบแผนการทำงาน** โดยการเสริมสร้างความรู้และปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้ร่วมงานและสมาชิกในชุมชนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ไพฑูรย์ นิยมนาและคณะ¹⁹³ ที่ว่า แนวทางส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบสวัสดิการชุมชน ต้องให้ความรู้ในเรื่องการบริหารจัดการสวัสดิการชุมชน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องชัดเจนในวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง สนับสนุนการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับสมาชิกในชุมชน ด้วยการสื่อสารประชาสัมพันธ์ สร้างกิจกรรม และการมีส่วนร่วม ทุกภาคส่วน ศรัทธา ความเชื่อ ในผู้นำและปราชญ์ชาวบ้านในการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน กระตุ้นให้เกิดการแก้ไข ปัญหาาร่วมกัน การสร้างจิตสำนึกการเป็นองค์กรชุมชนภายใต้แนวคิด "จะให้อะไรกับชุมชน" ไม่ใช่ "จะได้อะไรจากชุมชน" และ "การให้อะไรอย่างมีคุณค่า รับผิดชอบต่อศักดิ์ศรี" โดยร่วมคิด ร่วมทำร่วมรับผลประโยชน์ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับ รุ่งศิริ นุชสุวรรณ¹⁹⁴ ที่ศึกษาเรื่อง ความยั่งยืนของกองทุนสวัสดิการภาคประชาชนวันละ 1 บาท ชุมชนวัดเชิงหวาย เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร พบว่า จุดแข็งในการดำเนินงานคือ การเน้นความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ ยึดหลักธรรมาภิบาล เน้นนโยบายการบริหารงานเป็นทีมและให้ความสำคัญกับการ สร้างจิตสำนึกในการทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส โดยไม่ได้รับค่าตอบแทนจากการบริหารจัดการใดๆ การสนับสนุน ด้านนโยบายจากหน่วยงานภาครัฐ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับการศึกษาเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพ

¹⁹³ ไพฑูรย์ นิยมนา และคณะ. ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายกองทุนสวัสดิการสังคมนระดับอำเภอ กรณีศึกษาอำเภอราชไศล จังหวัดหัตตวีร์สะเกษ. ส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 5 นครราชสีมา : สำนักงาน

¹⁹⁴ รุ่งศิริ นุชสุวรรณ. ความยั่งยืนของกองทุนสวัสดิการภาคประชาชนวันละ 1 บาท ชุมชนวัดเชิงหวาย เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

การบริหารจัดการสวัสดิการชุมชนของ **ยูสนานี สาเล็ง**¹⁹⁵ พบว่ากระบวนการทำงานที่เป็นกลุ่ม และการสื่อสารประชาสัมพันธ์ชี้แจง ประโยชน์ที่สมาชิกจะได้รับเป็นแนวทางในการพัฒนาบริหารจัดการงานสวัสดิการชุมชนอย่างมีคุณภาพ และสอดคล้องกับการศึกษาของ **Goodman**¹⁹⁶ ที่ได้ศึกษามิติของวิวัฒนาการของระบบสวัสดิการชุมชน ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการที่นำไปสู่ความสำเร็จในการจัดสวัสดิการชุมชน คือ การวิเคราะห์ข้อมูล สถานการณ์และวิกฤติของชุมชนโดยกรรมการและผู้นำชุมชน เพื่อกำหนด วิสัยทัศน์และแนวทางการจัด สวัสดิการสังคมขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของชุมชน

5.2.3 รูปแบบการสร้างเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์

การสร้างเครือข่ายของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ จังหวัดตราด มีศูนย์กลางอยู่ที่ ศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ที่วัดไผ่ล้อม มีการสร้างเครือข่ายไปยังอำเภอต่างๆ การเกิดศูนย์ประสานงานเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ทำให้มีคณะทำงานที่จะเข้ามาทำกิจกรรมต่างๆของกลุ่ม มีจำนวนอาสาสมัครเพิ่มมากขึ้น นอกเหนือจากที่ทำในกลุ่มระดับหมู่บ้าน การทำงานโครงการที่เข้าร่วมกันระหว่างกลุ่ม ระดับหมู่บ้าน ส่วนการทำงานในระดับเครือข่ายจะมีคณะกรรมการอุดมการณ์เป็นคณะทำงานและใช้ศูนย์ประสานงานเป็นสถานที่ในการทำงาน ผลจากการสร้างเครือข่ายทำให้กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ วัดท่าโสม สามารถขยายการดำเนินงานได้ในหลายรูปแบบ และสามารถสร้างรายได้ให้เกิดขึ้นกับกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ผู้วิจัยได้ถอดบทเรียนแนวปฏิบัติที่ดีจากการแลกเปลี่ยนร่วมกันกับกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดท่าโสม จังหวัดตราด แล้วนำแนวปฏิบัติมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวทีชาวบ้าน และการสนทนากลุ่มย่อยกับคณะกรรมการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมใต้ และ กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์วัดกันทรอมอุดม อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ ได้รูปแบบการสร้างเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ดังนี้ **1. การสร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ** เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อหาแนวทางพัฒนาในการพูดคุย แลกเปลี่ยนอย่างเปิดใจ เข้าใจตรงกันว่าปัญหาเหล่านี้คือสิ่งที่ขัดขวางไม่ให้เกิดการดำเนินงานของกลุ่มเติบโตกลุ่มแกนนำมีหน้าที่ถ่ายทอดความตระหนักเหล่านี้ไปสู่สมาชิกของกลุ่ม **2. การประสานงานหน่วยงาน/กลุ่มเพื่อสร้างเครือข่าย** โดยมุ่งเน้นที่กลุ่มที่มีอยู่แล้วในพื้นที่ ได้แก่ กลุ่มสตรี หรือกลุ่มอาชีพต่างๆใน เพื่อประสานงานขอหารือในประเด็นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินการ **3. การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน** คณะกรรมการบริหารจะต้องหารือ ทำความเข้าใจ และขอความคิดเห็นจากสมาชิก

¹⁹⁵ ยูสนานี สาเล็ง.การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสวัสดิการชุมชน : กรณีศึกษากองทุนช่วยเหลือ ผู้เสียชีวิต ชุมชนเกาะสือแม อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

¹⁹⁶ Goodman, K., (2007). *Evaluating community-based welfare initiatives*. Welfare Peer Technical Assistance Network.

ในกลุ่มของตนก่อนเพื่อทราบถึงความต้องการและทิศทางที่จะดำเนินการร่วมกัน มีการกำหนดระยะเวลา รวมถึงการประเมินผลที่สามารถทำได้ในระยะเวลาสั้นๆ **4. กิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์** เป็นกิจกรรมที่สามารถทำร่วมกันและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของกลุ่มที่อยู่ในเครือข่าย เป็นการสร้างความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน เพื่อสร้างความคุ้นเคย ซึ่งกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์จะต้องมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง **5. การเรียนรู้ร่วมกันเพื่อรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง** กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันนอกจากจะเป็นการรักษาความสัมพันธ์ให้คงอยู่แล้ว ยังเป็นการจัดการความรู้ระหว่างกลุ่ม เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน โดยเน้นการพูดคุย แลกเปลี่ยนแนวทางการทำงาน โดยเน้นการถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานจากคณะกรรมการเพื่อส่งต่อไปยังสมาชิก หรือกลุ่มแกนนำรุ่นต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ **อรทัย แสงทอง**¹⁹⁷ ที่ระบุว่าแนวทางที่เหมาะสมในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้ นั้น ควรมีการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทั้งในภาคชุมชน ภาคเอกชน และภาครัฐ และควรจัดตั้งศูนย์ข้อมูล แลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยสร้างเวทีเชื่อมโยงขบวนการ องค์กรชุมชน และหน่วยงานภาครัฐระดับจังหวัด เพื่อให้มีการทำงานร่วมกันมากขึ้น จากการศึกษาของ **พิตรพิบูล ไชยเมือง**¹⁹⁸ พบว่า ปัจจัยการเสริมสร้างเครือข่ายทางสังคมในการพัฒนา คุณภาพการบริหารจัดการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการพัฒนากลุ่มทางสังคมได้ใช้ระบบขนบธรรมเนียมประเพณี ในการสร้างวิถีชีวิตและวิถีความเป็นอยู่ด้วยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเกื้อกูลกัน ในสังคมและการมีผลประโยชน์ร่วมกัน โดยวิธีการสร้างกลุ่มองค์กรเครือข่ายมี 12 ขั้นตอนได้แก่ 1) ผู้ริเริ่ม 2) หาแนวร่วม 3) การประสานงาน 4) คณะกรรมการ 5) วัตถุประสงค์ 6) กติกา 7) ทูต 8) การบริหารจัดการ 9) กิจกรรม 10) ประชาสัมพันธ์ 11) ขยายผลและ 12) ติดตาม ประเมินผลสำหรับคุณภาพการบริหารจัดการตามความหมายของชุมชน คือ กระบวนการปรับเปลี่ยนหลักคิด คือ การสร้างคน ด้วยการสร้างหลักคิด แล้วนำไปสู่หลักการปฏิบัติ เพื่อให้เกิด หลักความยั่งยืน ประการที่สองการบริหารงบประมาณโปร่งใส และมีความต่อเนื่อง ประการที่สามการพัฒนาที่ตรงความต้องการของชุมชน และประการสุดท้ายการสร้างกระบวนการทำงานร่วมกันในพื้นที่ชุมชน **โกวิทย์ พวงงาม**¹⁹⁹ ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ คือ ทูตทางสังคม ดังนั้น จึงอาศัยทูตทางสังคมที่มีอยู่ในชุมชนและ ความเข้มแข็งที่มี

¹⁹⁷ อรทัย แสงทอง.การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืนในเขตจังหวัดภาคใต้.วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร : ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 November- April 2015 หน้า 221 - 228

¹⁹⁸ พิตรพิบูล ไชยเมือง .รูปแบบการเสริมสร้างเครือข่ายทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการบริหารจัดการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองบัวลำภู.วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม ; ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 : มกราคม - เมษายน 2558.หน้า 44

¹⁹⁹ โกวิทย์ พวงงาม. รายงานวิจัยเรื่อง แนวทาง การพัฒนาและเสริมสร้างกลไกการป้องกันทุจริต ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย.

อยู่แล้ว มาเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้ เกิดขึ้นในระดับสูง ในขณะเดียวกัน ทูทางสังคมก็มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับปัจจัยเครือข่ายทางสังคม และทำหน้าที่ เสริมสร้างซึ่งกันและกันโดยที่เครือข่ายทางสังคมมีอิทธิพลทาง ตรงต่อกระบวนการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ในขณะที่กระบวนการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานก็มีอิทธิพลทางตรงต่อ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และคุณภาพการบริหารจัดการจึงเห็นได้ว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินการจะเกิดขึ้น และอยู่ในระดับสูงได้ ต้องได้รับอิทธิพลทางตรงจาก 2 ปัจจัย คือ ทูทางสังคม และกระบวนการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ซึ่ง สอดคล้องกับ Daniel²⁰⁰ ในขณะเดียวกันทูทางสังคมกับเครือข่ายทางสังคมจะเป็นปัจจัยเหตุเป็นฐานพลังที่จะไปเสริม สร้างความเข้มแข็งของกระบวนการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน และการมีส่วนร่วมในการดำเนินการโดยมีกระบวนการเสริม สร้างเครือข่ายทางสังคมกับการมีส่วนร่วมในการบริหารเป็น ปัจจัยสนับสนุน เพื่อให้เกิดเป็นพลังอำนาจ สามารถมีอิทธิพลต่อคุณภาพการบริหารจัดการ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างแท้จริงเพราะว่าทูทางสังคม แม้จะมีความเข้มแข็งมากสักปานใดก็ไม่มีผลต่อคุณภาพ การบริหารจัดการได้ จำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการ ดำเนินการ เนื่องจากทูทางสังคมไม่ได้มีอิทธิพลทางตรงต่อ คุณภาพการบริหารจัดการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ต้อง ส่งผ่านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการนั่นเอง

5.3 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ทูทางสังคมและเครือข่ายทางสังคมมีความสัมพันธ์กันและเสริมซึ่งกันและกันและเป็นฐาน พลังในการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยผ่าน การมีส่วนร่วมในการดำเนินการและกระบวนการเรียนรู้โดยใช้ ปัญหาเป็นฐาน จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ใน 2 ระดับ คือ

5.3.1 ระดับนโยบาย ประกอบด้วย

1. การพัฒนาที่ต่อยอดจากองค์ความรู้ที่เกิดจากภูมิปัญญาท้องถิ่นและองค์ความรู้ใหม่ที่พัฒนาขึ้นจากภายในชุมชน
2. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์จากหน่วยงานภาครัฐ โดยเน้นบทบาทของวัฒนธรรมชุมชนในการผลักดันเครือข่ายให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยยึดหลักการเดิมของการตั้งกลุ่มเป็นสำคัญ

²⁰⁰ Daniel, H. V. (1996). Quality in American. Chicago : IRWIN Professional Publishing

5.3.2 ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย

1. การสร้างฐานระบบข้อมูลที่ครอบคลุมของทุกภาคส่วนให้เชื่อมโยงถึงกัน และสามารถนำมาใช้ได้ทันที โดยเป็นระบบที่ไม่ซับซ้อน พร้อมใช้งาน
2. การค้นหาความต้องการและกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาร่วมกับชุมชนโดยยึดโยงกับกลุ่มทางสังคมที่มีอยู่ในพื้นที่ เพื่อวางแผนพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสามารถนำไปใช้ในชีวิตชีวิตได้จริง



บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย :

1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2500. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2535.

_____. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539.

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาลัย. พระไตรปิฎกพร้อมอรรถกถา แปล ชุด 91 เล่ม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2534.

1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

(1) หนังสือ :

คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ, สรุปเนื้อหาวิชาทฤษฎีองค์การ, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2549.

คณินันต์ย์ จันทบุตร, สถานะและบทบาทของพระพุทธศาสนาในประเทศไทย, (อุบลราชธานี : วิทยาลัยครูอุบลราชธานี, 2530).

จันทร์ธานี สงวนนาม, เอกสารประกอบการสอนบรรยายหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง. ม.ท.ป , 2536.

จิรพรรณ กาญจนะจิตตรา, การพัฒนาชุมชน (Community Development), พิมพ์ครั้งที่ 9, กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายตำราและอุปกรณ์การศึกษา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2528,

เด่น ชะเนติยง, การบริหารงานบุคคล, กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., 2533.

ทองคุณ หงส์พันธ์,แนวคิด ทฤษฎี และวิธีปฏิบัติ, กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์, 2523.

ทองหล่อ เดชไทย, หน่วยที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข, นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2535.

ทัศนีย์ ลักขณาภิชนชัย, การสังคมสงเคราะห์ชุมชน : มรรควิธี ชุมชนเข้มแข็ง, พิมพ์ครั้งที่ 5, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2545).

ธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ 9, กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2537,

ธนจรัส พูนสิทธิ์, การจัดการองค์การและการบริหาร, กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, 2541.

- ธีระวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เณลิมจิระรัตน์, **องค์การและการจัดการ**, กรุงเทพมหานคร : อักษรปริทรรศน์, 2534.
- ธีระรัตน์ กิจจารักษ์, **เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา**, บัณฑิตวิทยาลัย : คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, 2542).
- บรรยงค์ โตจินดา, **องค์การและการจัดการ**, กรุงเทพมหานคร : บริษัทรวมสาสน์ (1977) จำกัด, 2542.
- ปรีชา ช่างขวัญยืน, **ความคิดทางการเมืองในพระไตรปิฎก**, พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- พงษ์ศักดิ์ ปัญญาพรผล, **องค์การและการจัดการ**, กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏนครปฐม, 2542.
- พยอม วงศ์สารศรี, **องค์การและการจัดการ**.
- พรนพ พุกกะพันธุ์, **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์, 2544.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต), **พุทธวิธีในการบริหาร**, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, 2549.
- พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, พ.ศ.2543.
- พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคโล), **การบริหารวัด**, พิมพ์ครั้งที่ 8, นครปฐม : เพชรเกษมการพิมพ์, 2548.
- พะยอม วงศ์สารศรี, **องค์การและการจัดการ**, กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์, 2542,
- พัฒน์ สุจ้านงค์, **การช่วยเหลือตนเองของชุมชน**, เอกสารโรเนียว ประกอบการสอน, (มปท.), มปป.,
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และ วิบูลย์ ไทวณะบุตร, **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**, หน้า 11.
- วรรณวี ลีธรรมรงค์, **เครือข่ายสังคมจะสมทรัพย์ จังหวัดตราด**, วารสารธนาคารเกษตรและ สหกรณ์ ปีที่ 12 ฉบับ ที่ 92 ,ธันวาคม 2543- มีนาคม 2544.
- วัฒนา พัฒนพงศ์, **พระสงฆ์กับบทบาททางการศึกษา**, กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2526.
- วิทยากร เชียงกุล, **พัฒนาชุมชน-พัฒนาสังคม**, เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2527.
- วีโรจน์ สารรัตน์, **การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, 2542.
- สมคิด บางโม, **การบริหาร**, กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2545.
- สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหาร**, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไพบูลย์ สำราญภูติ, 2514.
- สมยศ นาวิการ, **การบริหาร**, กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, 2544.
- สมยศ นาวิการ, **การบริหารเชิงกลยุทธ์**, กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, 2539.

- สมยศ นาวิการ, **การบริหารตามสถานการณ์**, กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, 2545.
- สมาน รังสิโยภุชฎ, **การบริหาร**, กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2537.
- สัมพันธ์ ภูไพบูลย์, **องค์การและการจัดการ**, พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพมหานคร : พัทธ์อักษร, 2542.
- สิริภพ เหล่าลาภะ, **พุทธศาสตร์การเมือง**, กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, 2545.
- สุเทพ ชาวลิตร, **หลักการพัฒนาชุมชน**, กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2524.
- สุธี สุทธิสมบุรณ์, **หลักการบริหารเบื้องต้น**, กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักพิมพ์ ก.พ., 2536.
- สุพจน์ บุญวิเศษ, **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร**, ชลบุรี : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2542.
- สุพิน เกชาคุปต์, **การจัดการปฏิบัติการ**, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย-ธรรมศาสตร์, 2544.
- เสนาะ ตีเยาว์, **หลักการบริหาร**, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.
- อภิชัย พันธเสน, **พุทธเศรษฐศาสตร์**, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อมรินทร์, 2544.
- อภิชัย พันธเสน, **ความหวังทางออกและทางเลือกใหม่**, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อมรินทร์ บุ๊คเซ็นเตอร์, 2539.
- เฮอร์เบิร์ต เอ ซีม่อน (Herbert A. Simon) อ้างถึงใน เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ ผศ.ดร., **ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ**, กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2547.

(2) รายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ :

- ชนิษฐ์ศรี ลีอารีย์, **การบริหารและปัญหาการบริหารหลักสูตรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล และเมืองพัทยา เขตการศึกษา 12**, **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, สาขาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2539.
- จรรย์ชัย วรรณทอง, “กระบวนการทางการศึกษาในการจัดองค์กรและการดำเนินบทบาททางการศึกษาของกลุ่มสตรีที่มีผลต่อการพัฒนาชุมชน”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2538.
- ทรงวุฒิ เทพรักษา, “การบริหารการจัดการการเรียนการสอนของโรงเรียนประถมศึกษาในชุมชนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาการบริหารการศึกษา : สถาบันราชภัฏเชียงราย, 2544.
- ธานินทร์ นางาม, “การบริหารจัดการการเรียนการสอนในโรงเรียนร่วมสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาการบริหารสถานศึกษา : สถาบันราชภัฏเชียงราย, 2546.
- พระเจริญ จิริสุโภ (เมืองประทับ), “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองบางกรวย

- จังหวัดนนทบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต,บัณฑิตวิทยาลัย** : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2552.
- นรินทร์ พูลสวัสดิ์, “ปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดลพบุรี”, **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา** : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2533.
- บุรณ์เชน สุขคุ้ม, “**พุทธธรรมกับสังคมบริโภคนิยม**”, สารนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2550.
- ประดิษฐ์ บอดี้จิ้น, กระบวนการบริหารงานของคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดกลุ่มภาคเหนือ, **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย**: มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2538,หน้า
- ปราโมทย์ ภูมิพันธ์, “การบริหารงานการศาสนาของศึกษาธิการอำเภอในทัศนะพระสังฆาธิการจังหวัดขอนแก่น”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา** : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2543.
- พระเจริญ จิริสุโภ (เมืองประทับ), “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองบางกรวย จังหวัดนนทบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย** : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2552.
- พระมหาฤทธิ วิโรจโน (รุ่งชัยวิฑูร), “การบริหารบุคคลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนในเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย** : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2552.
- พระมหามานิตย์ บัวเพชร, “การบริหารจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดัง เขต 2”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย** : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2548.
- พระมหาวิมลัญญา ทูยไธสงค์, “บทบาทของพระสงฆ์ในการส่งเสริมองค์กรชุมชนเพื่อสร้างทุน ชุมชนศึกษากรณี : กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ จังหวัดตราด”, **วิทยานิพนธ์พัฒนาชุมชนมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย** : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.
- พระศรีอาริยะ ปิยสีโล (สิงห์คำ), “การบริหารและรูปแบบรายการวิทยุกระจายเสียงที่เหมาะสมในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาแก่เยาวชนของวิทยุชุมชน วัดสามพราน จังหวัดนครปฐม”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย** : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2548.
- พุกษา พุทธิรักษ์, “การบริหารจัดการสหกรณ์การเกษตรตามหลักสังคหวัตถุ 4 : กรณีศึกษาสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดนครนายก”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย** : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2550.

วรรณภา วานานนท์, “การบริหารการปราบปรามการทุจริตระดับชาติของไทย : การศึกษาบทบาทระบบ และการบริหาร ของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามทุจริตแห่งชาติ”, **ปริญญาานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, สาขารัฐประศาสนศาสตร์ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2550,

ศิริยา โฉแก้ว, “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาโรงเรียนสิริวิทย์วิทยา จังหวัดสมุทรปราการ”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2549

(4) สื่ออิเล็กทรอนิกส์

พระพรหมคุณาภรณ์ (ประยุทธ์ ปยุตโต), กลยุทธ์การครองเรือนอย่างมีความสุข(ออนไลน์),แหล่งที่มา : agalico.com, 3 มีนาคม 2551

กิตติสุนทร เตียววัฒนาตระกูล ว่าที่ ร.ต., **ทฤษฎีการบริหารการศึกษา**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://portal.in.th/kitsuntorn/pages/1288/> [10 เม.ย. 2554].

2.ภาษาอังกฤษ

Arthur Dunham, **Community development : a selected bliography**, Michigan : University of Missouri-Columbia, 1964,

Blaker Brownell, **Directory of corporate affiliations**, University of California : National Register Pub. Co., 1998,

Gulick L. and Urwick J., **Papers on the Science of Administration**, New York : Institute of Public Administration, 1973,

Lofauist, **Business books and serials in print**, University of Michigan : R.R. Bowker Co., 1977,

Oxford University, **Oxford Advanced Learner’s Dictionary English**, Oxford : Oxford University Press, 2005,

Unesco, **Report of the Director General on the activities of the organizati** Unesco publication, 1977,

USAID, **USAID project profiles: children affected by HIV/AIDS**, United States : Agency for International Development, 2001,

William Ouchi, **Organization and Management** , Eaglewood Cliffs : Prentice Hill, 1971,





ภาคผนวก ก เครื่องมือวิจัย

แบบสัมภาษณ์การวิจัย

เรื่อง

โครงการย่อยที่ 1 “การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์โดยการมีส่วนร่วมของ
ชุมชนอย่างยั่งยืน”

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างยั่งยืน” ประกอบด้วย 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างยั่งยืน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ลงใน () ที่เห็นว่าตรงกับความคิดของท่านตามความเป็นจริง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....นามสกุล/ฉายา.....

อายุ.....ปี ที่อยู่ บ้านเลขที่..... หมู่ที่..... บ้าน.....

ตำบล..... อำเภอ..... จังหวัด.....

หมายเลขโทรศัพท์.....

โสด แต่งงาน มีบุตร.....คน เป็นชาย.....คน เป็นหญิง.....คน

การศึกษา..... ศาสนา.....

อาชีพ..... รายได้.....บาท/เดือน

ตำแหน่งหน้าที่ (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

หัวหน้ากลุ่ม กรรมการ

สมาชิก เลขานุการ

เจ้าอาวาสวัด.....

อื่น ๆ (โปรดระบุ)

ตอนที่ 2 การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างยั่งยืน

ส่วนที่ 1 กระบวนการบริหารกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์

1.1 ท่านคิดกระบวนการบริหารกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ควรเป็นไปใน รูปแบบใด

.....
.....

1.2 ท่านคิดว่ากระบวนการบริหารกลุ่มสัจจะสหกรณ์ควรมีอะไรบ้างที่เห็นว่ามีสำคัญที่สุดในการบริหาร

.....

.....

1.3 ท่านคิดกระบวนการบริหารกลุ่มสัจจะสหกรณ์ควรมีกระบวนการในการบริหารอย่างไร

.....

.....

1.4 ท่านคิดว่ากระบวนการบริหารกลุ่มสัจจะสหกรณ์ เป็นหน้าที่ของใคร และบทบาทหน้าที่นั้นควรเป็นไปในทิศทางใด

.....

.....

ส่วนที่ 2 ปัญหา และอุปสรรค ระบบการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสหกรณ์โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างยั่งยืน

2.1 ท่านคิดว่าระบบการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสหกรณ์ ประชาชนมีส่วนร่วมในรูปแบบใด

.....

.....

2.2 ท่านคิดว่าระบบการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสหกรณ์ ประชาชนควรมีส่วนร่วมในด้านใดบ้างจึงจะเหมาะสม

.....

.....

2.3 ท่านคิดว่าระบบการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสหกรณ์ ประชาชนควรเน้นการมีส่วนร่วมด้านใดที่ท่านเห็นว่าจำเป็นมากที่สุด

.....

.....

2.4 ท่านคิดว่าระบบการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสหกรณ์ เป็นหน้าที่ของใคร และการมีส่วนร่วมของประชาชนนั้นควรเป็นไปในทิศทางใด

.....

.....

ส่วนที่ 3 รูปแบบการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างยั่งยืน

3.1 ท่านคิดว่าการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างยั่งยืน
ท่านมีหลักคิดอย่างไรในการพัฒนา และส่งเสริม

.....

.....

3.2 ท่านคิดว่าการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างยั่งยืนควรมี
รูปแบบอย่างไร

.....

.....

3.3 ท่านคิดว่าการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างยั่งยืนควรมี
หลักพุทธธรรมมาบูรณาการในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์หรือไม่อย่างไร

.....

.....

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....



แบบสัมภาษณ์การวิจัย (โครงการย่อย 2)

เรื่อง

“การพัฒนาระบบและยกระดับระบบสวัสดิการสวัสดิการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์
เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน”

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาระบบและยกระดับระบบสวัสดิการ
สวัสดิการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน”

ประกอบด้วย 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็น

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่เห็นว่าตรงกับความคิดของท่านตามความเป็นจริง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....นามสกุล/ฉายา.....

อายุ.....ปี ที่อยู่ บ้านเลขที่..... หมู่ที่..... บ้าน.....

ตำบล..... อำเภอ..... จังหวัด.....

หมายเลขโทรศัพท์.....

โสด

แต่งงาน

มีบุตร.....คน เป็นชาย.....คน เป็นหญิง.....คน

การศึกษา..... ศาสนา.....

อาชีพ..... รายได้.....บาท/เดือน

ตำแหน่งหน้าที่ (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

หัวหน้ากลุ่ม

กรรมการ

เลขานุการ

- สมาชิก
- เจ้าอาวาสวัด.....
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)

สัมภาษณ์วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็น

1. ที่ผ่านมากลุ่มสังฆะสมถรรพณ์ จัดสวัสดิการจากการร่วมกลุ่มอย่างไร

1.1 การเกิด

.....

.....

1.2 การแก่/เจ็บ

.....

.....

1.3 การตาย

.....

.....

.....

2. จะพัฒนาสวัสดิการกลุ่มสังฆะสมถรรพณ์อย่างไร อะไรสำคัญที่สุด

2.1 กรรมการ

.....

.....

.....

2.2 การตั้งคณะกรรมการ

.....

.....

.....

2.3 การตั้งกองทุน

.....

.....

.....

3. รูปแบบในอนาคต ควรจะเป็นอย่างไร

3.1 ขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

.....

.....

.....

.....

3.2 กองทุนจากรัฐ

.....

.....

.....

.....

3.3 การพัฒนาสินค้า

.....

.....

.....

.....

3.4 การสร้างศาสนทายาท

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

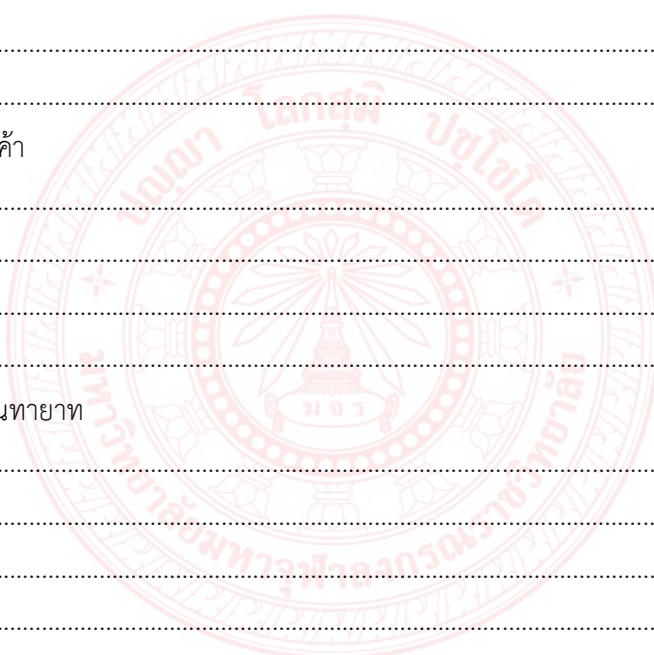
.....

.....

.....

.....

.....



แบบสัมภาษณ์การวิจัย (โครงการย่อยที่ 3)

เรื่อง

“การสร้างเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์สวัสดิการอย่างยั่งยืน”

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่อง “การสร้างเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์สวัสดิการอย่างยั่งยืน” ประกอบด้วย 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็น

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่เห็นว่าตรงกับความคิดของท่านตามความเป็นจริง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....นามสกุล/ฉายา.....

อายุ.....ปี ที่อยู่ บ้านเลขที่..... หมู่ที่..... บ้าน.....

ตำบล..... อำเภอ..... จังหวัด.....

หมายเลขโทรศัพท์.....

โสด

แต่งงาน

มีบุตร.....คน เป็นชาย.....คน เป็นหญิง.....คน

การศึกษา..... ศาสนา.....

อาชีพ..... รายได้.....บาท/เดือน

ตำแหน่งหน้าที่ (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

หัวหน้ากลุ่ม

กรรมการ

เลขานุการ

สมาชิก

เจ้าอาวาสวัด.....

อื่น ๆ (โปรดระบุ)

สัมภาษณ์วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็น

1. การสร้างเครือข่ายกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์

1.1 ที่ผ่านมามีการมีส่วนร่วมของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

1.2 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมทำอย่างไร

.....

.....

.....

2. ขั้นตอนหรือกระบวนการของการมีส่วนร่วม เป็นอย่างไร

2.1 การปรึกษาหารือ

.....

.....

.....

2.2 การวางแผน

.....

.....

.....

2.3 การดำเนินงาน

.....

.....

.....



2.4 ขั้นตอนการติดตาม ประเมินผล

.....

.....

.....

.....

3. ที่ผ่านมามีใครมาเป็นเครือข่าย หรือส่งเสริมให้ความร่วมมือบ้าง

3.1 ได้ทำกิจกรรมอะไรร่วมกันบ้าง

.....

.....

.....

3.2 บทบาทของแต่ละฝ่ายหรือของแต่ละกลุ่มเป็นอย่างไร ท่านจะสร้างกลุ่มหรือความร่วมมืออย่างไร

.....

.....

.....

3.3 ผลลัพธ์ของการสร้างเครือข่ายของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์มีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

3.4 ปัญหาหรืออุปสรรคของการสร้างเครือข่ายของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ข ภาพกิจกรรมการลงพื้นที่วิจัย









ภาคผนวก ค หนังสือรับรองการใช้ประโยชน์



แบบ สท.๐๑.

หนังสือรับรองการใช้ประโยชน์จากผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วันที่...๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรื่อง การรับรองการใช้ประโยชน์ของผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์

ข้าพเจ้า นายสุวิน พิมมาศ นักวิชาการพัฒนาชุมชน ปฏิบัติราชการแทนพัฒนาการอำเภอขุนหาญ.....

ชื่อหน่วยงาน/องค์กร/ชุมชน...สำนักงานพัฒนาชุมชน อำเภอขุนหาญ.....

ที่อยู่...สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอขุนหาญ ถนนขุนหาญ-สำโรงเกียรติ ต.ลิ อ.ขุนหาญ จ.ศรีสะเกษ 33150

โทรศัพท์ 0-4566-9339 โทรสาร 0-4566-9339

ขอรับรองว่าได้มีการนำผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่อง "การบริหารจัดการกลุ่มสิ่งจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน"

ซึ่งเป็นผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ของ.....ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐานิตา มั่นคง.....

โดยนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

- การใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ เช่น การบรรยาย การสอน การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน
- การใช้ประโยชน์ด้านความรู้ในพระพุทธศาสนา
- การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ เช่น งานวิจัยและ/หรืองานสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาสิ่งประดิษฐ์
- การใช้ประโยชน์เชิงนโยบายหรือระดับประเทศ
- การใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์เป้าหมายของงานวิจัย/งานสร้างสรรค์

ช่วงเวลาที่น่าไปใช้ประโยชน์ ตั้งแต่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เป็นต้นไป ซึ่งการนำผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ เรื่องนี้ไปใช้ประโยชน์นั้น ก่อให้เกิดผลดี ดังนี้

ใช้เป็นข้อมูลในการประกอบการจัดทำแผนปรับปรุงคุณภาพในการทำงาน รวมไปถึงการนำผลการวิจัย และข้อเสนอแนะจากงานวิจัย ไปใช้ประกอบการวางยุทธศาสตร์ และการวางแผนการทำงานของสำนักงานพัฒนาชุมชน อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ

ขอรับรองว่าข้อความข้างต้นเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ

(นายสุวิน พิมมาศ)

ตำแหน่ง วิชาการราชการแทนพัฒนาการอำเภอขุนหาญ



ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบจากงานวิจัย
เรื่อง “การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชนอย่างยั่งยืน”

ผลผลิต	ผลลัพธ์	ผลกระทบ
รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์	ชุมชนมีความรู้ความเข้าใจถึงบทบาท และหน้าที่ของตนเอง ในฐานะที่เป็นสมาชิกของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ รวมถึงมีความภาคภูมิใจว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการ	คณะกรรมการบริหารจัดการกลุ่ม รวมถึงสมาชิกกลุ่มมีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบมากขึ้น มีการสื่อสารและให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานที่เป็นลำดับขั้นตอนมากขึ้น
กระบวนการพัฒนาและยกระดับการจัดสวัสดิการชุมชน และแนวทางการสร้างเครือข่ายของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์	สมาชิกกลุ่มเห็นความสำคัญในการพัฒนา และขยายการให้สวัสดิการชุมชนเพิ่มมากขึ้นจากเดิม โดยมองว่าเป็นปัญหาที่ต้องรีบดำเนินการแก้ไข และต้องเร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อความมั่นคงของคนในชุมชน ในลักษณะการทำงานแบบเครือข่ายเพื่อสร้างพลังในการต่อรอง	องค์กรภาครัฐ และหน่วยงานภาคสังคมที่เกี่ยวข้อง เริ่มแสดงบทบาทในการเข้ามามีส่วนร่วมในลักษณะต่างๆ กัน ไม่ว่าจะเป็น การให้ความรู้ การให้คำแนะนำ สนับสนุน ในด้านต่างๆ สถาบันการศึกษาในพื้นที่เริ่มมองเห็นพื้นที่ในการให้บริการวิชาการแก่สังคมในประเด็นที่เกี่ยวข้อง
4.องค์ความรู้จากงานวิจัย	ได้แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ที่เกิดขึ้นจากการระดมความคิดเห็นของสมาชิกในชุมชน	กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์มีแนวทางการทำงานที่ชัดเจนมากขึ้น รู้เป้าหมายและทิศทางในการทำงานของตน และสามารถลำดับความสำคัญของการทำงานก่อนหลังได้ รวมถึงมองเห็นสิ่งที่ต้องพัฒนาในแต่ละด้าน

ประวัติผู้วิจัย

1. ประวัติหัวหน้าโครงการวิจัย

ชื่อ - นามสกุล (ภาษาไทย) : ผศ.ดร.ธัญนิตา มั่นคง
 (ภาษาอังกฤษ) : Asst Prof.Dr.Thanida Mankong
 ตำแหน่งปัจจุบัน : รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

หน่วยงานและสถานที่อยู่ที่ติดต่อได้สะดวก

วิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ เลขที่ 67 ม. 2 ต.น้ำคำ อ.เมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ
 รหัสไปรษณีย์ 33000 โทร. 0-45 61-7903,

2. ประวัติการศึกษา

หลักสูตรบริหารธุรกิจ (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
หลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
หลักสูตรดุสิตบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

3. ผลงานวิชาการ

3.1 “การติดตามผลบัณฑิตวิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ”.การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 3 และระดับนานาชาติ ครั้งที่ 1 เรื่อง “พุทธบูรณาการกับการวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมให้ยั่งยืน” มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น วันที่ 28 มีนาคม 2559.

3.2 การพัฒนามนุษย์ตามหลักไตรสิกขาการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ ครั้งที่ 9 ระดับชาติครั้งที่ 1 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตศรีสะเกษ

3.3 บทความเรื่อง “นโยบายและกลไกการส่งเสริมการปลูกพืชสวน (ทุเรียน) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาครัฐในจังหวัดศรีสะเกษ” การประชุมวิชาการ ระดับชาติครั้งที่ 1 “พุทธบูรณาการ อารยธรรมวัฒนธรรมสู่การพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน” มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์ วันที่ 3 เมษายน 2563