

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง การดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลนาถ่อน อำเภอ
ธาตุพนม จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล
นาถ่อน
ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงาน
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการดำเนินงาน
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น
5. ข้อมูลเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาสังคม
6. ข้อมูลทั่วไปตำบลนาถ่อน
7. ระเบียบกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลนาถ่อน อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม

สวัสดิการสังคมมีแนวคิดและทฤษฎีที่นักวิชาการได้รวบรวมเอาไว้ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ

1.1 สวัสดิการ เป็นคำที่มีรากศัพท์มาจากภาษาอังกฤษว่า welfare มีความหมาย
ครอบคลุมถึงสวัสดิการในทางเศรษฐศาสตร์ (economic welfare) และสวัสดิการสังคม (social
welfare) โดยสวัสดิการในทางเศรษฐศาสตร์ ถือเอาความเชื่อและความพอใจของผู้บริโภคเป็น
ตัวกำหนดถ้าพอใจมากก็ถือว่าได้สวัสดิการมาก เช่น ซื้อสินค้าราคาถูกกว่าที่คิดไว้ก็ถือว่าได้
สวัสดิการมาก ถ้าคิดว่าสินค้าที่จะซื้อจะมีราคา 100 บาท แต่ซื้อในราคา 80 บาท ก็ถือว่าได้
สวัสดิการมากกว่าเดิม 20 บาท เป็นต้น ส่วนสินค้านั้นจะมีคุณภาพเป็นอย่างไร ส่งผลดีผลเสีย
ต่อร่างกายและสภาพแวดล้อมหรือไม่ ไม่ใช่สิ่งสำคัญ

ส่วนสวัสดิการสังคม จะถือเอาความจำเป็นของสังคมโดยส่วนรวมเป็นตัวกำหนด เช่น การรักษาพยาบาล ต้องทำให้ทุกคนในสังคมมีสุขภาพดีหรือการศึกษา ต้องทำให้ทุกคนในสังคมมีความรู้เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม เป็นต้น ดังนั้นในหลายๆ สังคมจึงเห็นกันว่าสวัสดิการเป็นสิ่งที่ทุกคนจะต้องเข้าถึง จะต้องได้รับ เพราะมันเป็นเรื่องของสิทธิพื้นฐานทางสังคม(social basic right) ของทุกคน

ในประเทศสังคมนิยมและประเทศที่มีรัฐบาลสังคมนิยม เช่น กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย ประเทศเยอรมัน ประเทศเนเธอร์แลนด์ หรือประเทศที่มีพรรคแรงงานเป็นรัฐบาล รัฐบาลจะมีบทบาทสำคัญในการจัดสวัสดิการสังคม ประเทศเหล่านี้จะมีระบบสวัสดิการ โดยรัฐที่เข้มแข็ง ประชาชนทุกคนจะได้รับสวัสดิการอย่างรอบด้านและทั่วถึง

แต่ในประเทศที่ยึดแนวทางทุนนิยมเสรีหรือเสรีนิยมใหม่ จะให้ความสำคัญกับกลไกตลาดมากกว่าบทบาทของรัฐบาล จึงต้องการให้ภาคประชาชนมีบทบาทสำคัญในการจัดสวัสดิการ ส่วนรัฐบาลจะเข้าไปจัดการเฉพาะส่วนที่ภาคประชาชนไม่สามารถจัดการได้จริงๆ ตัวอย่างของแนวคิดนี้คือ ระบบของประเทศสหรัฐอเมริกา

1.2 ลักษณะรูปแบบการจัดสวัสดิการ โดยชุมชน ประกอบด้วย (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. 2544 : 6-20)

1.2.1 การจัดสวัสดิการจากฐานองค์กรการเงินชุมชน

ปัจจุบันองค์กรการเงินชุมชนประเภทต่างๆ ได้ให้ความสนใจกับการจัดสวัสดิการชุมชนมากขึ้น องค์กรการเงินบางประเภทจัดตั้งขึ้นมา โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างสวัสดิการ โดยเฉพาะหรืออาจกล่าวได้ว่า “เงินเป็นเครื่องมือเป้าหมาย คือ สวัสดิการชุมชน”

1.2.2 จุดแข็งของการจัดสวัสดิการ โดยฐานกลุ่มออมทรัพย์

1) มีฐานเงินของตนเองทำให้คิดระบบสวัสดิการได้ตามปัญหาความต้องการและวงเงินที่มีอยู่ โดยไม่ต้องขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของแหล่งทุนภายนอก แต่ถ้ารัฐบาลเข้ามาสมทบก็จะช่วยให้ทำงานได้กว้างขึ้นเร็วขึ้น

2) คนในชุมชนรู้จักกันรู้ชื่อแท้จริง ทำให้ไม่ต้องกรอกเอกสารมากหรือส่งต่อหลายชั้นตอน

3) ระเบียบกติกา การจ่ายสวัสดิการคล่องตัว

4) การใช้สวัสดิการเป็นแรงจูงใจในการออม

1.2.3 การจัดสวัสดิการชุมชนโดยฐานการผลิต/ธุรกิจชุมชน

จากภูมิปัญญาดั้งเดิมในการทำมาหากินที่สั่งสมมาชยาวนาน ประกอบกับการได้มีโอกาสไปดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสนับสนุนส่งเสริมของหน่วยงานทำให้ชุมชนหลายแห่งสามารถจัดสวัสดิการจากฐานการผลิตภายในชุมชน หรือจากกลุ่มที่รวมตัวกันทำธุรกิจชุมชนได้

1.2.4 การจัดสวัสดิการ โดยบ้านทรัพยากรธรรมชาติ/สิ่งแวดล้อม

หลายชุมชนได้หันมาอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ทำให้ความอุดมสมบูรณ์กลับคืนมาทำให้ชุมชนมีแหล่งอาหารที่มั่นคง สามารถลดรายจ่ายและสร้างรายได้ให้เกิดขึ้นได้ รวมทั้งเป็นกองทุนที่จะกลับคืนมาเป็นค่าใช้จ่ายในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้ยั่งยืนต่อไป

1.2.5 การจัดสวัสดิการจากฐานอุดมการณ์/ศาสนา

องค์กรชุมชนหลายประเภทได้นำคำสอน/แนวปฏิบัติตามหลักศาสนาต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดสวัสดิการมากขึ้น

1.2.6 การจัดสวัสดิการ โดยฐานชุมชนเมือง

สวัสดิการที่สำคัญของชาวชุมชนแออัด คือ เรื่อง “บ้าน”

1.2.7 การจัดสวัสดิการผู้สูงอายุ โดยผู้สูงอายุ

ในปัจจุบันมีการรวมกลุ่มของผู้สูงอายุเป็นเครือข่ายฯ หรือองค์กรเพื่อจัดสวัสดิการให้กว้างขวาง ครอบคลุมยิ่งขึ้น

1.2.8 การจัดสวัสดิการผู้ยากลำบาก

โดยเครือข่ายองค์กรชุมชน สำนักงานกองทุนเพื่อสังคม (SIF) สนับสนุนงบประมาณ ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา ความตื่นตัวในการจัดสวัสดิการ โดยชุมชนที่เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนเพื่อสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดสวัสดิการผู้ยากลำบาก ได้มีเครือข่ายองค์กรชุมชนดำเนินการประมาณ 500 เครือข่าย สามารถจำแนกรูปแบบการจัดสวัสดิการองค์กรชุมชนได้เป็น 3 รูปแบบ คือ

1) จัดในลักษณะกองทุนสงเคราะห์ ส่วนใหญ่เป็นเครือข่ายองค์กรชุมชนที่ทำงานในเชิงสงเคราะห์อยู่แล้ว เช่น เครือข่ายผู้ติดเชื้อเอดส์ เป็นต้น

2) จัดในลักษณะกองทุนสงเคราะห์ร่วมกับกองทุนหมุนเวียน ลักษณะกองทุนสงเคราะห์ใช้จ่ายเป็นเงินสงเคราะห์รายเดือน ซึ่งเงินจะหมดไปถ้าไม่มีการเพิ่มเติม เหมือนกับประเภทกองทุนหมุนเวียน ส่วนใหญ่เป็นการสนับสนุนทุนอาชีพ ซึ่งคืนเงินต้นไว้ที่กองทุนเดิม ส่วนดอกเบี้ยเพิ่มในกองทุนสงเคราะห์เพื่อช่วยเหลือผู้ยากลำบากรายอื่นต่อไป

3) การสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชน เป็นการสมทบอัตรา 1:1 ตามวงเงินกองทุนสวัสดิการกลุ่มออมทรัพย์ที่มีอยู่เดิม โดยมีเงื่อนไขว่าใช้เฉพาะดอกเบี้ยที่เกิดขึ้น และเครือข่ายต้องรับผิดชอบสวัสดิการของผู้ด้อยโอกาสที่ไม่ได้เป็นสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์ ซึ่งเป็นโครงการของกองทุนหมุนเวียนชาวบ้านสงขลา

1.3 สวัสดิการชุมชน เชื่อมโยงสัมพันธ์กันทั้งระบบของชุมชน ในเรื่องแนวทางการพัฒนาชุมชนยั่งยืน (Sustainable Community) ว่ามี 10 ระบบที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน อย่างเป็นกระบวนการ ได้แก่ ระบบคุณค่า ระบบการเรียนรู้ ระบบเกษตรกรรมยั่งยืน ระบบทุนชุมชน ระบบธุรกิจชุมชน ระบบอุตสาหกรรมชุมชน ระบบสิ่งแวดล้อม ระบบการรักษาสุขภาพของชุมชน ระบบการจัดการของชุมชน และระบบสวัสดิการชุมชน สำหรับระบบสวัสดิการชุมชนนี้ การคิดในครั้งแรกของชุมชน คือ ชาวบ้านต้องมีสวัสดิการเหมือนข้าราชการ เมื่อรัฐให้ไม่ได้ ชุมชนต้องดำเนินการเอง จึงมีกองทุนที่เกิดขึ้นจากการนำผลกำไรของกองทุนชุมชนต่างๆ มาจัดสรรเป็นค่ารักษาพยาบาล ค่าทำศพ บำนาญ ฯลฯ เมื่อสำเร็จแล้วพบว่าเป้าหมายที่สำคัญของระบบสวัสดิการชุมชน คือ การสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตร่วมกัน (วิจิตน์ทสุวรรณ, 2547 : 7)

1.4 แนวโน้มการจัดสวัสดิการจะเป็นอำนาจหน้าที่ของประชาชนมากขึ้น ดังนั้น การพิจารณาจัดสวัสดิการที่เกิดขึ้นทำให้มีพลังอำนาจในตัวของชุมชนที่จะเข้าไปจัดการสวัสดิการในระดับใด ตั้งแต่การฟื้นฟู การพัฒนาสิ่งที่มีอยู่เดิม หรือคิดใหม่ทำใหม่ ตลอดจนปรับสิ่งที่มีผู้จัดไว้มีความเหมาะสมกับชุมชนของตนเอง ดังนั้นจึงให้ความหมายของสวัสดิการชุมชนไว้ 3 ระดับ คือ 1) สวัสดิการจัด โดยรัฐเรียกได้ว่าเป็นสวัสดิการสังคมที่รัฐจัดให้ในภาพรวม ระดับมหภาค 2) สวัสดิการชุมชนฟื้นฟูบ้านที่แต่ละชุมชนมีการตั้งสมมติบทอดกันมา เรียกได้ว่าเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น 3) สวัสดิการชุมชนทันสมัยเป็นการนำการเปลี่ยนแปลงของชุมชนที่ได้รับอิทธิพลภายนอก โดยเฉพาะแนวคิดความเชื่ออุดมการณ์พัฒนาใหม่มาปรับใช้สร้างสวัสดิการชุมชนของตนเอง (ปัญญา เลิศไกร, 2550 : 8)

2. ที่มาของสวัสดิการชุมชน

2.1 ที่มาของการจัดสวัสดิการชุมชนในมุมมองของการพึ่งพาตนเองของชุมชน นิยม ว่าเป็นชุมชนพึ่งตนเองในความหมายของ"การแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง" มากกว่าการมุ่งแต่จะพึ่งตนเองอย่างเดียวโดยไม่พึ่งพาข้างนอกเสียเลยแม้ในยามคับขัน นั่นคือชุมชนต้องแก้ปัญหาตัวเองก่อนเป็นอันดับแรกเมื่อชุมชนต่อสู้กับปัญหานั้นๆ อย่างเต็มที่แล้วและปรากฏว่ายังเกิน

ขอบเขตความสามารถของชุมชนในการจัดการชุมชนจึงจะร้องขอให้ภาครัฐและหน่วยงานอื่นๆ เข้ามาช่วยในภายหลัง (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2544 : 49)

2.2 ที่มาของสวัสดิการชุมชน ประชาชนในชนบทมักจะขาดสวัสดิการในทุกๆ ด้าน ส่วนที่พอมีอยู่บ้างก็ไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการรักษาพยาบาลเรื่อง การศึกษาของคนยากจน เรื่องคนพิการ เรื่องคนชรา ฯลฯ เหล่านี้โดยทั่วไปครอบครัวจะต้อง ช่วยดูแลกันเอง ระบบสวัสดิการในสังคมไทยส่วนใหญ่พึ่งพาครอบครัวและญาติพี่น้อง ไม่ใช่ระบบที่ได้รับการเกื้อกูลจากรัฐอย่างพอเพียง สถานการณ์ดังกล่าวจึงเป็นแรงกดดันให้ ครอบครัวชนบทและชุมชนชนบทแสวงหาแนวทางในการช่วยเหลือตนเองทั้งด้านการเงิน การผลิต และสวัสดิการชุมชน (ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. 2544 : 15)

2.4 หนึ่งในรูปแบบของการจัดสวัสดิการสังคม ได้แก่ รูปแบบสวัสดิการแบบ พหุลักษณะ ที่คำนึงถึงความหลากหลาย แนวคิด วิธีการต้องผสมผสานกันจากหลายวิชาชีพ หลายหน่วยงาน องค์กร ภาคีทุกภาคส่วน ร่วมกันคิดแก้ไขปัญหาบนฐานความสัมพันธ์ที่เสมอภาคแบบหุ้นส่วนและการมีส่วนร่วมในฐานะ “เจ้าภาพร่วม” เช่น รูปแบบสวัสดิการชุมชนที่พบ ใน 4 ภาค สวัสดิการสังคมในลักษณะนี้ ถือเป็น การให้การรับอย่างมีคุณค่าและเคารพในศักดิ์ศรี ของความเป็นมนุษย์ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์. 2548 : 1)

2.5 ที่มาของสวัสดิการชุมชนที่มีจุดกำเนิดมาจากองค์กรการเงินชุมชนว่า เป้าหมายขององค์กรการเงินชุมชนไม่ได้เป็นเพียงการแก้ไขปัญหาด้านการเงินเท่านั้น แต่ สามารถเชื่อมโยงไปสู่การสร้าง ความเชื่อมั่นทางสังคมให้แก่ชุมชนชนบทได้ด้วยการนำผล กำไรบางส่วนมาจัดสรรเป็นสวัสดิการชุมชนต้องการ เข้าใจถึง ความสำคัญของการช่วยเหลือ กันในชุมชนและมักจะมองทะลุเรื่องปัญหาการเงิน ไปสู่เรื่องของสวัสดิการสังคมเพราะ สวัสดิการเป็นเรื่องของความมั่นคงทางสังคมที่ชุมชนชนบท โดยเฉพาะผู้มีอาชีพเกษตรกรรมไม่ได้ รับ จึงเป็นความรู้สึกเล็กๆ ของชุมชนว่าค้อยกว่าข้าราชการและพนักงานบริษัทต่างๆ ไปเมื่อ ชุมชนสามารถจะจัดระบบสวัสดิการ ได้เองความรู้สึกว่าค้อยกว่าก็จะค่อยๆ ลดลง (พูลทรัพย์ สวานเมือง ตูลาพันธ์. 2548 : 54-55)

3. ความหมายของสวัสดิการสังคม

3.1 ทศนิยม ลักษณะนิพนธ์ (2545 : 50) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการชุมชนว่า เป็นรูปแบบการพึ่งตนเองเพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของชุมชนด้วยการ ช่วยเหลือตนเอง โดยมีองค์ประกอบในชุมชนที่พร้อมจะจัดบริการชุมชนได้ ถือเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้และพึ่งพาตนเอง นอกจากนี้ ยังกล่าวถึงการจัดสวัสดิการชุมชนผ่านมุมมองการจัด

ระเบียบชุมชนว่า การจัดระเบียบชุมชนเป็นกระบวนการทางสังคมสงเคราะห์ที่มุ่งช่วยเหลือชุมชน โดยการระดมทรัพยากรทางสวัสดิการสังคมใช้ตอบสนองความต้องการทางสวัสดิการสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องทุกแง่ทุกมุมของชีวิตมนุษย์ รวมทั้งการวางแผนและประสานงานด้านการศึกษา ที่อยู่อาศัย การคมนาคม น้ำดื่ม น้ำใช้ แล้ความจำเป็นอื่นๆ สำหรับชีวิตมนุษย์ที่ทำให้เกิดสวัสดิการสังคมและสุขภาพอนามัยที่ดีและช่วยให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตเพื่อการพัฒนาสังคมสืบไป การจัดระเบียบชุมชนคำนึงถึงหลักประชาธิปไตยโดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนรวมในการจัด โครงการและแผนงานเพื่อสวัสดิภาพสังคมของชุมชนนั้นๆ

3.2 ชัยวัฒน์ หน่อรัตน์ (2545 : 10) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการชุมชนว่าเป็น การเชื่อมโยงชุมชนกับงานสวัสดิการสังคมโดยการตอบสนองความต้องการของชุมชน เป็นการจัดระบบบริการของชุมชนเองผ่านการลงมือร่วมกันของคนในชุมชนแต่ก็ไม่ปฏิเสธภาครัฐในการให้การช่วยเหลือ สวัสดิการชุมชนจึงมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละชุมชน นอกจากนี้ยังกล่าวว่าความหมาย “สวัสดิการชุมชน” อาจพิจารณาเทียบเคียงไปกับความหมายของสวัสดิการสังคมได้ ถือว่าระบบสวัสดิการชุมชนเป็นส่วนหนึ่งของระบบสวัสดิการสังคมที่กระจายอำนาจให้ชุมชนได้จัดสวัสดิการของชุมชนเอง สวัสดิการชุมชนมีนัยของการทำกิจกรรมเพื่อการพึ่งกันเองของชุมชนในระดับจุลภาคตามชาติพันธุ์ลักษณะของแต่ละชุมชนไปที่กลุ่มคน (ไม่ใช่ปัจเจกชน) ภายใต้กระบวนการสร้างและจัดระเบียบชุมชน โดยตรง (เช่น รูปแบบบริการ โครงการ และหน่วยจัดบริการ) เพื่อให้บรรลุการส่งมอบบริการชุมชนที่มีประสิทธิภาพ ความพยายามนี้เป็นกิจกรรมทางการเมืองโดยอ้อม คือ รัฐไม่จัดบริการเอง แต่เปิดโอกาสให้แก่คนในชุมชนและรับบริการเอง โดยหวังว่าสวัสดิการชุมชนนี้จะทำให้เกิดการจัดบริการชุมชนเพื่อตอบสนองปัญหาที่มียุ่งยากหลากหลายเป็นองค์รวม และยืดหยุ่นไปตามลักษณะเฉพาะของแต่ละชุมชนและแต่ละช่วงเวลาได้ดี

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงาน

1. ความหมายของการบริหารงาน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารงานไว้หลากหลาย ดังนี้

ลีลา สีนานุเคราะห์ (2530 : 25) กล่าวถึง กระบวนการจัดการ (การบริหาร)

ว่าควรจะต้องประกอบไปด้วย 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การและการจัดกำลังคน

3) การดำเนินงานและประสานงาน 4) การควบคุม และ 5) การประเมินผล

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

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542 : 4) กล่าวว่า การบริหารเป็นทั้งศิลป์ ศาสตร์ และอาชีพ กล่าวคือ หน้าที่เป็นศิลป์ หมายถึง บุคคล ได้ใช้ทักษะและความรู้ที่พัฒนาขึ้นของแต่ละบุคคล เพื่อให้บรรลุจุดหมายใดจุดหมายหนึ่ง หน้าที่เป็นศาสตร์ (science) เป็นองค์ความรู้ในสิ่งที่เกิดจากการสืบค้นหาความรู้ใหม่ ด้วยวิธีเชิงวิทยาศาสตร์ มีการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์การประมวลผลข้อมูล การตั้งสมมุติฐาน และการทดสอบสมมุติฐาน หน้าที่เป็นอาชีพ (profession) นั้น อาชีพเกิดจากความ เป็นศิลป์และความเป็นศาสตร์ โดยพิจารณาจากเกณฑ์ที่แสดงถึงความ เป็นอาชีพใดๆ

สมยศ นาวีการ (2544 : 18) กล่าวว่า การบริหารคือ กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกขององค์การและใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

เสนาะ ดิเชาว์ (2544 : 1) กล่าวว่า การบริหาร คือ กระบวนการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยแยกสาระสำคัญของบริหารออกเป็น 5 ลักษณะ คือ 1) การบริหารเป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน 2) การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร 3) การบริหารเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผล 4) การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และ 5) การบริหารจะต้องเผชิญกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

สรุป การบริหาร หมายถึง หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยทรัพยากรอันประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ มาประกอบการตาม กระบวนการบริหาร

2. ผู้นำทางทฤษฎีการบริหาร

ผู้นำทางทฤษฎีการบริหารได้กล่าวถึงการบริหารไว้ ดังนี้

2.1 เทเลอร์ (Taylor, 1911 : 107-109) เป็นเจ้าของทฤษฎีการบริหารตามแนววิทยาศาสตร์ เน้นการบริหารงานเพื่องานมิใช่เพียงการปฏิบัติตามวิธีง่ายๆ แบบสามัญสำนักงานทำงานต้องมีหลักเกณฑ์เป็นวิทยาศาสตร์ โดยการแสวงหาทางเลือกที่ดีที่สุด ในการตัดสินใจ

คำเนิการเพราะเชื่อว่าจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและผลผลิตมากขึ้น สิ่งที่ Taylor ให้ความสำคัญศึกษามากที่สุด คือ เวลา และการเคลื่อนไหว

2.2 เกร็ก (Gregg. 1957 : 274 - 316) ได้วิเคราะห์และสรุปกระบวนการบริหารไว้ 7 ขั้นตอน คือ

2.4.1 การตัดสินใจสั่งการ ซึ่งเป็นหัวใจของกระบวนการบริหาร

2.4.2 การวางแผน ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารงานทุกประเภท ถ้าขาดการวางแผนกิจกรรมนั้นจะไม่สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.3 การจัดองค์การ ทำให้เกิดความมีระบบระเบียบในการปฏิบัติงาน กำหนดอำนาจหน้าที่และตำแหน่งต่างๆ อย่างชัดเจน

2.4.4 การติดต่อสื่อสารซึ่งเป็นกระบวนการส่งข่าวสาร คำสั่ง คำอธิบายจากบุคคลหนึ่ง ไปยังอีกบุคคลหนึ่ง จากหน่วยงานหนึ่ง ไปยังอีกหน่วยงานหนึ่ง ซึ่งจะต้องชัดเจนได้ใจความก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4.5 การใช้สิทธิพลกระตุ้นให้บุคลากรทำงาน ซึ่งหน่วยงานทุกชนิดจำเป็นต้องมีระบบควบคุมบังคับบัญชา เพื่อให้กิจการต่างๆ ดำเนินไปอย่างราบรื่น โดยการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นรวมทั้งการกระตุ้นให้ผู้ทำงานปฏิบัติอย่างเต็มที่

2.4.6 การประสานงาน ซึ่งเป็นการร่วมมือระหว่างบุคคลต่อบุคคล หรือหน่วยงานต่อหน่วยงาน มีการติดต่อสัมพันธ์ช่วยเหลือกันด้านบุคคล วัสดุ และทรัพยากรอื่นๆ

2.4.7 การประเมินผลงาน เป็นการติดตามผลงานเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่องกัน มีการประเมินตรวจสอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามเป้าหมาย

2.3 แมก เวเบอร์ (Max Weber. 1968 : 10 – 20) หรือการบริหารแบบระบบราชการ มีมาช้านาน และมีอิทธิพลในระบบราชการยิ่ง เพราะเป็นระบบที่กำหนดหน้าที่ไว้ชัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบังคับบัญชาใครขึ้นกับใคร ใครควบคุม ใครจะบัญญัติไว้ชัดเจน ระบบนี้มีข้อพิพาทวิจารณ์ถึงข้อดีข้อเสียกันมาก ถึงแม้ระบบบริหารจะได้รับการพัฒนาก้าวหน้าเป็นลำดับ แต่ทฤษฎีของท่านก็ยังมีอิทธิพลมาถึงปัจจุบัน โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

2.3.1 มีการกำหนดหน้าที่อย่างแน่นอนของแต่ละคน

2.3.2 มีการบังคับบัญชาเป็นขั้นตอน

2.3.3 มีเกณฑ์วางไว้เป็นแบบแผนปฏิบัติและยึดเป็นธรรมเนียม

2.3.4 การปฏิบัติงานไม่ยึดตัวบุคคลเน้นความถูกต้องยุติธรรม

2.3.5 การคัดเลือกคนเข้าสู่องค์การใช้ระบบคุณธรรม

2.3.6 ขีดหลักประสิทธิภาพของงานและส่งเสริมคนทำงานดี

2.3.7 องค์การราชการต้องต่อเนื่องหยุดยั้งมิได้

2.3.8 หน้าที่และความรับผิดชอบมีความสำคัญมากในการบริหาร

2.4 เซอร์เมอร์ฮอร์น (Schermmerhorn. 1989 : 21) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการกิจการบริหารว่ากระบวนการบริหารงานจำเป็นต้องมีภารกิจ 4 ประการ เรียกว่า “Four Function of Management” ได้แก่

2.4.1 การวางแผน หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดเป้าหมาย และกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม การวางแผนจึงเป็นหัวใจสำคัญของการกำหนดเป้าหมายและกำหนดแนวทางเพื่อให้การทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2.4.2 การจัดองค์การ หมายถึง การกำหนดตัวบุคคล จัดสรรคน และวัสดุ อุปกรณ์ให้เหมาะสมและกลมกลืนกับการปฏิบัติงานตามแผนงาน ดังนั้นการจัดองค์การจะปรับเปลี่ยนไปเพื่อให้เข้ากับสัคยภาพในภารกิจที่ปฏิบัติ ตลอดจนการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติและการจัดทรัพยากรสนับสนุนการปฏิบัติงาน

2.4.3 การอำนวยความสะดวกหรือชี้นำ หมายถึง การนำองค์การให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ทั้งการกำหนดแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติ การตามแผน และยังหมายถึงการสร้างความเห็นชอบร่วมกัน การสนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่วางไว้

2.4.4 การควบคุมและติดตามผลการทำงาน หมายถึง การติดตามการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมาย โดยมีการปรับปรุงแก้ไขงาน และรวมถึงกระบวนการรวบรวมและสะท้อนผลของการปฏิบัติงาน เพื่อปรับเปลี่ยนตลอดจนสร้างวิธีการปฏิบัติงานใหม่

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

3. หน้าที่ทางการบริหารงาน

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

3.1 การวางแผนงาน

การวางแผนมีความสำคัญต่อการบริหารงานเพราะเป็นตัวกำหนดแนวทางของการปฏิบัติงานภายในองค์กร นักวิชาการได้ให้แนวคิดด้านการวางแผน ดังนี้

3.1.1 ความหมายของการวางแผน

1) การวางแผน คือ กระบวนการเตรียมเรื่องที่จะตัดสินใจอย่างมีหลักเกณฑ์ เพื่อให้การดำเนินงานที่จะทำหรือปฏิบัตินั้น สามารถนำปัจจัยที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานดังกล่าวบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ภายในเวลาที่กำหนด

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

สรุปได้ว่าการวางแผนงาน หมายถึง กระบวนการเตรียมกระทำในการปฏิบัติงานเพื่อใช้กำหนดเป็นวัตถุประสงค์และเป้าหมายเพื่อให้งานดำเนินบรรลุผลสำเร็จ

3.1.2 ความสำคัญของการวางแผน

การกำหนดวิธีการปฏิบัติงานมีความสำคัญ ดังนี้ (พยอม วงศ์สารศรี. 2534 : 82)

- 1) กำหนดขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายองค์กร
- 2) กำหนดขึ้น โดยผ่านการวิเคราะห์อย่างรอบคอบเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาความซับซ้อนและล่าช้าในการปฏิบัติงาน
- 3) กำหนดขึ้นด้วยการพิจารณาความเหมาะสมกับองค์การ เพราะวิธีการปฏิบัติขององค์การหนึ่งอาจไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ของอีกองค์การหนึ่งก็ได้
- 4) มีการพิจารณาทบทวนวิธีการปฏิบัติงานที่ใช้อยู่เป็นระยะๆ เพื่อให้วิธีการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้นเป็นแนวทางให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้องรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

3.1.3 องค์ประกอบของการวางแผน

สมชาย เบ้าหล่อเพชร (2542 : 15) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการวางแผน ดังนี้

- 1) วัตถุประสงค์และเป้าหมาย การกำหนดวัตถุประสงค์ คือ การกำหนดจุดหมายปลายทางของการดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้สำเร็จ ส่วนการกำหนดเป้าหมาย

เป็นการกำหนดรายละเอียดของวัตถุประสงค์ ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจนและง่ายต่อการเข้าใจ สามารถทำให้สำเร็จได้ และวัดผลการทำงานได้ในรูปของเวลา ปริมาณ และคุณภาพ

2) เป็นระบบหลังจากกำหนดวัตถุประสงค์และทราบว่าจะดำเนินกิจกรรมอะไรแล้ว จะต้องคิดหาวิธีการที่จะให้ผลงานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์โดยคำนึงถึงตัวป้อนปัจจัย กระบวนการ จนกระทั่งได้ผลผลิตออกมา

3) มีความสอดคล้องกับความต้องการของคนส่วนใหญ่ในสังคม การวางแผนใดๆ ก็ตามจุดหมายปลายทางคือ ต้องการให้คนส่วนใหญ่ได้ประโยชน์ เป็นธรรม และประหยัดทรัพยากร

4) ข้อมูลหรือข่าวสาร จะนำมาใช้ประกอบการทำนายเหตุการณ์ในอนาคต โดยอาศัยเครื่องมือทางสถิติและคณิตศาสตร์ เนื่องจากการวางแผนเป็นการกำหนดว่าจะทำอะไรในอนาคต ดังนั้นข้อมูลหรือข่าวสารต่างๆ ที่ได้มาจากการบันทึก สถิติ หรือการออกสนาม จะเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อการวางแผนมาก ซึ่งจะมีผลทำให้การดำเนินกิจกรรมตามแผนนั้นลดความเสี่ยงลงและเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด

5) การเปรียบเทียบทางเลือก ในการวางแผนจำเป็นจะต้องสร้างทางเลือกเอาไว้หลายๆ และวิเคราะห์หาทางเลือกที่ดีที่สุด

3.2 การจัดการองค์กร

การบริหารงานจะมีความสะดวก รวดเร็ว ขึ้นอยู่กับระบบการจัดการองค์กรที่ดี นักวิชาการให้แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการองค์กร ดังนี้

กิติมา ปรีดีดิถ (2529 : 214) กล่าวว่า การจัดการองค์กรเป็นเทคนิคพื้นฐานของการบริหารงาน เพราะการจัดการองค์กรมีลักษณะเป็นการกำหนดโครงสร้างขององค์กรนั้นๆ ขึ้นมาเป็นการช่วยให้ทราบถึง ตำแหน่งหน้าที่และการควบคุมบังคับบัญชาอย่างกว้างๆ ทำให้สามารถจัด โครงสร้างเหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

ธีรวุฒิ ประทุมพรรัตน์ (2530 : 37-38) กล่าวว่า การจัดการองค์กรเป็นการกำหนดรูปแบบและโครงสร้างให้กับองค์กรแต่ละองค์กรตามลักษณะงานที่แบ่งกันทำหน้าที่รับผิดชอบใครประสานงานกับใคร ช่วยเหลือให้ความสะดวกใคร และเชื้อเพลิงใคร ที่จุดไหน ภายใต้ระเบียบข้อบังคับใดให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ธงชัย สันติวงษ์ (2535 : 13) ให้ความหมาย การจัดการองค์กร หมายถึง การพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้งานต่างๆ สามารถดำเนินไป โดยมีการประสานงานกันอย่างดี และได้สรุปความสำคัญของการจัดการองค์กร ดังนี้

3.2.1 ช่วยให้การบริหารงานสะดวกรวดเร็วขึ้น

3.2.2 การจัดระบบที่ถูกต้องและเหมาะสมก่อให้เกิดประโยชน์ในการขจัดปัญหาการซ้ำซ้อนของงาน ช่วยให้เห็นความสำคัญของงานที่สำคัญๆ

3.2.3 ช่วยให้องค์กรขยายใหญ่โตและก้าวหน้ายิ่งขึ้น มีการวางแผนล่วงหน้าและพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี

3.2.4 การจัดแบ่งงานตามลักษณะงาน เพื่อให้เหมาะสมกับบุคคลนั้นๆ จะช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ก่อให้เกิดความสนใจงานในหน้าที่ของตนมากขึ้น

ระวีง เนตร โพรธีแก้ว (2542 : 39) ให้ความหมายว่า การจัดการองค์กร หมายถึง การจัดคน เครื่องจักร เครื่องมือ วัสดุดิบและอื่นๆ ให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของธุรกิจนั้นๆ

วรารัตน์ เขียวโพรี (2542 : 109) ให้ความหมาย การจัดการองค์กร หมายถึง กระบวนการในการจัดรายละเอียดของงานทุกอย่างที่จะต้องทำ และทรัพยากรที่ต้องใช้เพื่อแบ่งงานและทรัพยากรให้กับสมาชิกในองค์กรดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และการที่องค์กรเป็นระบบเปิด การจัดการองค์กรจึงต้องคำนึงถึงการจัดระบบภายในองค์กรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม กระบวนการในการจัดแบ่งงาน และทรัพยากรในองค์กรนี้จะสะท้อนถึงการจัดแบ่งกลุ่มงาน แผนกงาน สายการบังคับบัญชา และกลไกในการประสานงานในองค์กร

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

สรุป การจัดการองค์กร หมายถึง การกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ให้โครงสร้างหน่วยงานเหมาะสม และสอดคล้องกับโครงสร้างหลักขององค์กร การแบ่งหน้าที่ และการจัดสายงาน การบังคับบัญชาที่เอื้ออำนวยให้การบริหารงานมีเอกภาพและบรรลุผลสำเร็จ การวางกระบวนการของงานที่ส่งผลรวดเร็วฉับไว และการวางตัวผู้รับผิดชอบให้แก่ละคน สามารถแสดงความรู้ ความสามารถ ในการทำงานอย่างเต็มที่

3.3 การประสานงาน

การติดต่อสัมพันธ์ขององค์กรที่มีประสิทธิภาพดีมีผลจากการประสานขององค์กร นักวิชาการ ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับการประสานไว้ ดังนี้

ประธาน คงฤทธิศึกษากร (2529 : 104) ให้ความหมายว่า การประสานงาน คือการที่คนในองค์กรเดียวกันหรือหลายองค์กรได้ทำงานร่วมกัน เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และแผนที่ได้กำหนดไว้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หรือจะให้ความหมายอีกนัยหนึ่งว่า หมายถึง การช่วยกันทำงานภายใต้วัตถุประสงค์หรือแผนอันเดียวกันให้เกิดความสำเร็จภายในกำหนดระยะเวลาด้วย

วิชัช โดสุวรรณจินดา (2535 : 80) ให้ความหมายว่า การประสานงาน หมายถึง การสื่อความต้องการ ความคิด ความรู้สึก ไปสู่ความเข้าใจในเป้าหมายระหว่างบุคคล ต่อบุคคล กลุ่มต่อกลุ่ม หรือระหว่างองค์กรต่อองค์กรเข้าด้วยกันเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างสอดคล้อง หรือตรงตามวัตถุประสงค์ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2540 : 18) กล่าวว่า การประสานงาน เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การรวมกันซึ่งองค์กรได้แบ่งกิจกรรมมาจากการบริหาร และจัดหาวิธีการที่จะทำให้ กิจกรรมเฉพาะอย่างเข้ากับกิจกรรมอื่นๆ ดังนั้นการประสานงานและการรวมกันจึงเป็นสิ่งเดียวกัน

สรุป การประสานงาน หมายถึง การจัดกลุ่มขององค์กรอย่างมีระเบียบ เป็นการร่วมมือ มีการติดต่อสัมพันธ์ช่วยเหลือกัน เพื่อให้เกิดการกระทำอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้การบริหารสอดคล้องและบรรลุตามวัตถุประสงค์

3.4 การควบคุมติดตาม

นักวิชาการได้เสนอแนวคิดการควบคุมติดตาม ดังนี้

3.4.1 คำว่า ควบคุม อาจทำให้เกิดความรู้สึกในด้านลบ ทั้งในแง่เป็นการจับผิดและถูกตรวจสอบ แต่ที่จริงแล้วการควบคุมมีความหมายด้านบวกในการช่วยเหลือให้ได้ผลตามเป้าหมายด้วย (บรรยงค์ ไตจินดา. 2542 : 204-205)

- 1) การควบคุม หมายถึง กระบวนการในการกำกับ และติดตามการปฏิบัติงาน เพื่อให้แน่ใจว่าผู้ปฏิบัติงานทำได้ตามเป้าหมายที่กำหนด
- 2) การควบคุม หมายถึง การตรวจสอบ กำกับให้กิจกรรมต่างๆ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
- 3) การควบคุม หมายถึง การติดตามผลงานที่เกิดขึ้นจริง เปรียบเทียบกับแผนงานและการปรับปรุงแก้ไขเมื่อจำเป็น

3.4.2 กระบวนการควบคุมงานมี ดังนี้

- 1) การพิจารณาวัตถุประสงค์ (Objectives) โดยพิจารณาวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนงานหรือเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้

2) การกำหนดมาตรฐานงาน (Standards) โดยพิจารณาสำหรับที่จะวัดผลการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยปกติการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และมาตรฐานงานจะกำหนดไว้ในขั้นตอนของการวางแผนงาน

3) การวัดผลงาน (Measuring) โดยการกำหนดวิธีการวัด ผลงานตามมาตรฐานงาน และกำหนดการวัดผลงานตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ หรือเปรียบเทียบกับกิจกรรมที่กำหนดไว้ตามแผนงาน

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

5) การดำเนินงานแก้ไข (Correcting) โดยการพิจารณาปัญหาที่เกิดขึ้นในกรณีที่ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานหรือตามแผนที่กำหนดไว้ แล้วหาวิธีการแก้ไข ปัญหาเพื่อให้งานดำเนินไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3.4.3 ความมุ่งหมายในการควบคุม ก็คือ ความต้องการให้พนักงานเจ้าหน้าที่ ได้รู้ถึงอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ซึ่งสรุปเป็นข้อๆ ได้ ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2544 : 186)

1) เพื่อให้ทราบว่าการปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างถูกต้องและตรงตามแผนที่กำหนด

2) เพื่อให้ทราบว่าวิธีปฏิบัติงาน มีอุปสรรคมากน้อยเพียงใด การควบคุมใช้ประกอบการวางแผน จึงสามารถคาดการณ์การปฏิบัติการ ได้ล่วงหน้า สามารถเตรียมการแก้ไขได้

3) เพื่อให้คำแนะนำและปรับปรุงแก้ไขงานให้ดียิ่งขึ้น

4) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

5) เพื่อตรวจสอบว่าการที่มอบงานให้ผู้หนึ่งผู้ใดปฏิบัติงานนั้น ผู้นั้นได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายงานหรือไม่

3.4.4 การติดตามงาน (Monitoring or Follow Up) เป็นการพิจารณาข้อมูลที่แสดงผลการดำเนินงานของระบบงานที่วางไว้ ซึ่งปกติจะให้ความสำคัญในเรื่องต่างๆ ได้แก่ (ปกรณ ปรียากร. (2545 : 66)

1) การใช้ทรัพยากร (Input) เป็นไปตามเงื่อนไขหรือข้อกำหนดต่างๆ ในแผนงานหรือไม่

2) การปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามขั้นตอนหรือกระบวนการด้านต่างๆ (Process) ที่วางไว้ในแผนงานหรือไม่

3) การพิจารณาผลงาน (Output) ที่เกิดขึ้น ว่ามีปริมาณ คุณภาพ และเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ในแผนงานหรือไม่

4) การติดตามผลลัพธ์ (Outcome) ว่าได้รับการยอมรับและถูกนำไปใช้ประโยชน์ในหมู่ผู้รับบริการ ตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่

สรุป การควบคุมติดตาม หมายถึง การตรวจสอบ กำกับ ดูแลการบริหารงาน และการหาข้อบกพร่อง ปัญหา อุปสรรค จากการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และปฏิบัติงานให้ตรงกับแผนที่วางไว้

4. ความสำคัญของการบริหาร

4.1 โดยทั่วไปแล้วการบริหารงานมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้ (บุญชนะ อุตถากร. 2534 : 15-16)

4.1.1 ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

4.1.2 ช่วยให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพราะมีระบบนิเทศก์แนะนำ

4.1.3 ทำให้แต่ละคนมีหน้าที่ที่มีส่วนเป็นเจ้าของเกิดความรับผิดชอบ

4.1.4 ช่วยให้มีการใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ

4.1.5 ทำให้การปฏิบัติงานเป็นวิทยาศาสตร์มีระบบมีขั้นตอน

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

4.2.1 ทักษะด้านเทคนิค คือ ความสามารถในการใช้วิธีการ อุปกรณ์และเทคนิคต่างๆ สำหรับปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะทักษะดังกล่าวนี้ได้มาจากทั้งประสบการณ์ และการศึกษา เช่น นักบัญชี วิศวกร นายช่าง

4.2.2 ทักษะด้านเทคนิค คือ ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นความสามารถในการจูงใจคนให้ทำงานตามหน้าที่ สร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร ให้ทุกคนเกิดความรู้สึกรักศรัทธาและภักดีต่อองค์กร

4.2.3 ทักษะด้านความคิด คือ ความสามารถของผู้บริหารในการมององค์การในภาพรวม สามารถวิเคราะห์ปัญหาตลอดแนวทางแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาองค์การ เป็นทักษะที่มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารระดับสูงที่ต้องใช้ความคิดอ่าน วางแผน ตัดสินใจ ดำเนินการทั้งปวงขององค์การ

สรุป ความสำคัญของการบริหารเป็นการเพิ่มผลผลิต และเสริมสร้าง ความก้าวหน้า ความมั่นคงให้แก่สถาบัน โดยผู้บริหารต้องมีเทคนิคในการบริหารคือมีความสามารถในการใช้อุปกรณ์ มีความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ และสามารถวิเคราะห์ปัญหา

5. กระบวนการในการดำเนินโครงการ

วัชรินทร์ สุทธิชัย (2550 : 181-183) ได้กล่าวถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในโครงการให้สอดคล้องกับหลักการบริหารโครงการ ดังนี้

5.1 การทำความเข้าใจกับเป้าหมาย นโยบาย และปรัชญาในการดำเนินโครงการอีกครั้ง หากยังไม่เหมาะสม สามารถทำการแก้ไขปรับปรุงได้ก่อนลงมือทำ

5.2 การทำความเข้าใจกับวิธีการดำเนินโครงการ แนวทางปฏิบัติงาน ความเป็นไปได้ของแนวทางปฏิบัติ รวมทั้งบทบาทของบุคคลต่างๆ ในโครงการ

5.3 การจัดเตรียมแผนปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับทรัพยากร งบประมาณ และกำลังคนของโครงการ

5.4 การเตรียมความพร้อมสำหรับการบริหารทั่วไปในโครงการ เช่น การเตรียมบุคคล องค์กร การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การมอบหมายความรับผิดชอบ เป็นต้น รวมทั้งการฝึกอบรมบุคลากรในโครงการให้พร้อมสำหรับงานที่ได้รับมอบหมาย

5.5 ลงมือปฏิบัติ

5.6 การควบคุมโครงการ

5.7 การปรับปรุงแผนการปฏิบัติงานหากมีความจำเป็น

5.8 การรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินโครงการต่อผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารระดับสูง

5.9 การตรวจสอบคุณภาพของผลงานที่ได้รับว่าตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่

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

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการดำเนินงาน

1. ความหมายของการดำเนินงาน

มีผู้อธิบายความหมายของการดำเนินงานไว้ ดังนี้

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2536 : 30) ได้อธิบายเกี่ยวกับการดำเนินงานไว้ว่าเป็นพฤติกรรมด้านการปฏิบัติงาน เป็นการใช้ความสามารถที่แสดงออกทางร่างกาย รวมทั้งการปฏิบัติ และพฤติกรรมที่แสดงออก และสังเกตได้ในสภาวะการณ์หนึ่งๆ หรืออาจเป็นพฤติกรรมที่ล่าช้า คือบุคคลไม่ได้ปฏิบัติทันที แต่คาดคะเนว่าอาจปฏิบัติในโอกาสต่อไป เป็นพฤติกรรม ต้องอาศัยพฤติกรรมระดับต่างๆ เป็นส่วนประกอบ ทั้งทางความรู้ และทัศนคติ สามารถประเมินผลได้ง่าย

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548 : 5) อธิบายว่า การดำเนินงานมีความหมายเช่นเดียวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งถือว่าเป็นกิจกรรมของสิ่งที่มีชีวิตทุกชนิดที่แสดงออกโดยอาจจะสังเกตได้หรืออาจอยู่ทั้งภายในและภายนอก

สรุปได้ว่า การดำเนินงาน คือ การปฏิบัติงานที่บุคคลแสดงออกทางกายและเป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ซึ่งการดำเนินงานอาจปฏิบัติได้ทันทีหรืออาจมีความล่าช้าตามปัจจัยต่างๆ เช่น ความรู้ ทัศนคติ โอกาส เป็นต้น

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานมีดังนี้ (ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2536 : 32-33)

2.1 ลักษณะประชากร เป็นลักษณะที่ช่วยให้เห็นถึงภูมิหลังของบุคคล เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานะทางเศรษฐกิจ สังคม สถานที่อยู่อาศัย ขนาดครอบครัวตลอดจน สิ่งอื่นๆ ที่คล้ายคลึงกัน อย่างไรก็ตามลักษณะประชากรอย่างเดียวยังไม่เป็นเครื่องชี้วัดที่ดีที่จะแสดงถึงผลการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งนี้ยังมีสิ่งที่เกี่ยวข้อง คือ ความรู้ ความสามารถ และลักษณะทางจิตวิทยา

2.2 ลักษณะด้านความสามารถเป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญในการพิจารณาเลือกคน เพื่อมาดำเนินงาน ความรู้ความสามารถเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่สามารถกระตุ้นให้เกิดความพยายามในการทำงานเป็นแรงจูงใจขั้นต้นที่มีผลกระทบต่อไหวพริบของบุคคลที่เขาขณะสภาพแวดล้อมได้ บุคคลที่รู้สึกว่ามีรู้ความสามารถในงานของเขา สามารถคิดได้ว่าเขาจะทำงานอย่างจริงจัง ดังนั้น ความรู้ ความสามารถ แบ่งได้ 2 ด้าน คือ ด้านกายภาพ และด้านสมอง ซึ่งบ่อยครั้งได้ใช้ผลการเรียนเป็นเครื่องชี้วัดถึงแนวโน้มของความรู้ ความสามารถ ด้านสมอง และการปฏิบัติงาน

2.3 ลักษณะด้านจิตวิทยา เป็นการแสดงแนวโน้มของพฤติกรรมแต่ละบุคคลที่เกิดขึ้น และมีอิทธิพลค่อนข้างถาวรต่อพฤติกรรม ลักษณะทางจิตวิทยาเหล่านี้ เช่น ทักษะคติ การรับรู้ ความต้องการ และบุคลิกภาพ เป็นต้น อย่างไรก็ตามความสำคัญของคุณลักษณะประชากรเหล่านี้ขึ้นอยู่กับธรรมชาติ และความจำเป็นแต่ละงาน ซึ่งเซอร์เมอร์ฮอร์นและคณะเห็นว่า คุณลักษณะประชากรจะต้องมีความเหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละงาน เพื่อที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ

2.4 ความพยายามในการทำงาน คุณลักษณะประชากรที่มีความเหมาะสมกับความจำเป็นของงานนั้น ยังไม่สามารถที่จะทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูง ทั้งนี้ยังมีตัวแปรหนึ่งที่สำคัญและต้องมีคือ ความพยายามในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานนั้นคือ ต้องมีแรงจูงใจที่จะทำงานเป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่มีผลโดยตรงและคงไว้ซึ่งความพยายามในการทำงาน คนที่มีแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญที่จะช่วยกำหนดความพยายามในการทำงาน

2.5 การสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคคลจึงจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ บุคคลที่มีลักษณะบุคคลตรงกับความจำเป็นของงาน และได้รับการจูงใจในระดับสูงอาจไม่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดีหากได้รับการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอจากหน่วยงาน หรือที่เรียกว่าข้อจำกัดด้านสถานการณ์ เช่น ขาดเวลาที่จะทำงาน งบประมาณ เครื่องมือเครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องไม่ชัดเจน ระดับความคาดหวังของผลการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม ขาดอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงาน ขาดการช่วยเหลือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่ยืดหยุ่น เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานมีหลายประการ เช่น คุณลักษณะประชากร ความสามารถ จิตวิทยา ความพยายามในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร หากปัจจัยดังกล่าว มีความสมบูรณ์จะทำให้ผลการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น

เฟลด์มัน (Feldman, 1991 : 53) กล่าวไว้ว่า การสำรวจความคิดเห็น เป็นการศึกษาคำความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่แต่ละคนจะแสดงความเชื่อและความรู้สึกใดๆ ออกมาโดยการพูดหรือการเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนนโยบายต่างๆ เพราะจะทำให้การดำเนินงานต่างๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โครงการพัฒนาใดๆ ก็ตาม ถ้าจะให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริงแล้ว ก็ควรต้องได้รับความร่วมมือจากประชาชน การเผยแพร่โครงการและการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนต่อโครงการจึงจะเกิดผลดี ก็จะช่วยทำให้โครงการนั้นสอดคล้องเป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น อันเป็นสิ่งแวดลอมทางสังคมที่ใช้ประเมินค่าโครงการและทำให้ประชาชนเกิดความรู้สึกในการเข้ามามีส่วนร่วมทำให้ไม่เกิดการต่อต้าน ถ้าสาธารณชนมีส่วนร่วมหรือมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในโครงการใดๆ ที่จะพัฒนาประเทศนั้น คือ ทำให้ประชาชนเกิดการสำรวจความคิดเห็นเป็นการศึกษาคำความรู้สึกของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่มีสิ่งหนึ่งสิ่งใด แต่แต่ละคนจะแสดงความเชื่อและความรู้สึกใดๆ ออกมาโดยการพูดและการเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่องานวางแผนนโยบายต่างๆ หรือการเปลี่ยนแปลงนโยบาย เพราะจำทำให้การดำเนินงานต่างๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

1. ความหมายของความคิดเห็น

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้หลายลักษณะมี ดังนี้
ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 246) ได้บัญญัติคำว่า “ความคิดเห็น” ตรงกับคำว่า Opinion ในภาษาอังกฤษ หมายถึง ข้อพิจารณาเห็นว่าเป็นจริงจากการใช้ปัญญาความคิดประกอบ ถึงแม้จะไม่ได้อาศัยหลักฐานพิสูจน์ยืนยัน ได้เสมอไปก็ตาม ทักษะหรือประมาณการเกี่ยวกับเนื้อหาหรือประเด็นใดประเด็นหนึ่ง คำแถลงที่ยอมรับนับถือกันว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในหัวข้อปัญหาที่มีผู้นำมาขอปรึกษา คำว่าความคิดเห็นมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า เจตคติ ซึ่งมีคำอธิบายไว้ว่าแนวโน้มที่บุคคลได้รับมาหรือเรียนรู้มา และกลายเป็นแบบอย่างในการแสดงปฏิกิริยาสนับสนุน หรือเป็นปฏิกิริยาต่อบางสิ่งบางอย่างหรือต่อบุคคลบางคน

อุทัย หิรัญโต (2543 : 96) กล่าวว่า ความคิดเห็นของคนมีหลายระดับอย่างผิวเผินหรืออย่างลึกซึ้งซึ่งสำหรับความคิดเห็นที่เป็นทัศนคติ นั้น เป็นความคิดเห็นอย่างลึกซึ้งและติดตัวเป็นเวลานาน เป็นความคิดที่วางไปไม่เฉพาะอย่าง ซึ่งมีประจำตัวของบุคคลทุกคน ส่วนความคิดเห็นเฉพาะอย่างและมีอยู่เป็นเวลาดสั้นเรียกว่า opinion

ประเสริฐ ลายโธ (2551 : 54) กล่าวว่า ความคิดเห็นหมายถึง การแสดงออก โดยการพูดการเขียนหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เพื่อให้บุคคลอื่นรับรู้ เพื่อประโยชน์ในการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ซึ่งความคิดเห็นนั้นสังเกตและวัดได้จากคน

ภัทรพร วชิรนิธิไพบูลย์ (2551 : 9-10) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออก ซึ่งความรู้สึกที่อยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง และทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งซึ่งอาจจะเป็นบุคคล กลุ่มบุคคล หรือสถานการณ์ ด้วยการพูด หรือการเขียน โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมที่ได้รับเป็นข้อพิจารณาว่าเป็นจริง จากการใช้ปัญญา ความคิด ประกอบ ถึงแม้จะไม่ได้อาศัยหลักฐานพิสูจน์ยืนยันได้เสมอ ความคิดเห็นนี้อาจจะเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา

โกลสนิค (Kolesnik. 1970 : 296) ได้ให้ความหมายของความหมายของความคิดเห็นว่าเป็นการแปลความหมายหรือการลงความเห็นที่เกิดจากข้อเท็จจริง ซึ่งแต่ละบุคคลคิดว่าถูกต้องแต่คนอื่นๆ อาจไม่เห็นด้วยก็ได้

เบสท์ (Best. 1977 : 169) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นว่าเป็นการแสดงทางด้านความเชื่อและความรู้สึกของแต่ละบุคคล โดยการพูด

จากการให้ความหมายของความคิดเห็นของนักวิชาการทั้งหลาย ผู้ศึกษาได้สรุปความหมายของความคิดเห็น ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกถึงความรู้สึก ทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยมของแต่ละบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ เรื่องราว หรือสถานการณ์ต่างๆ ที่ประสบในสังคม โดยมีพื้นฐาน มาจากภูมิหลังทางสังคม ความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมต่างๆ ของบุคคลนั้นๆ โดยไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัว

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

การแสดงความคิดเห็นเป็นเรื่องของแต่ละบุคคล ความคิดเห็นของแต่ละบุคคลต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แม้จะเป็นเรื่องเดียวกันไม่จำเป็นเสมอที่จะต้องมีความคิดเห็นเหมือนกัน ขึ้นอยู่กับปัจจัย ที่แต่ละบุคคลได้รับ ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวไว้ มีดังนี้

2.1 ปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลแต่ละบุคคลแสดงความคิดเห็นที่เหมือนหรือแตกต่างกันไว้ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2544 : 186)

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย คือ เพศ อวัยวะ ความครบถ้วนสมบูรณ์ของอวัยวะต่างๆ ของคุณภาพสมอง ระดับการศึกษา การศึกษามีอิทธิพลต่อการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นและการศึกษาทำให้บุคคลมีความรู้ในเรื่องต่างๆ มากขึ้นและคนที่มีความรู้มากมักจะมีความคิดในเรื่องต่างๆอย่างมีเหตุผล ความเชื่อ ค่านิยมและเจต

คติของบุคคลต่อเรื่องต่างๆ ซึ่งอาจจะได้จากการเรียนรู้จากกลุ่มบุคคลในสังคมหรือจากกรอบมสั่งสอนของครอบครัวประสบการณ์ เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ทำให้มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องาน ซึ่งจะส่งผลต่อความคิดเห็น

2.1.2 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สื่อมวลชน ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ฯลฯ สิ่งต่างๆ เหล่านี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็นของบุคคล เป็นการได้รับข่าวสาร ข้อมูลต่างๆ ของแต่ละบุคคล กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้อง มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคลเพราะเมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มใดหรือสังคมใดก็ต้องยอมรับและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มหรือสังคมนั้น ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความคิดเห็นไปตามกลุ่มหรือสังคมที่อยู่ ข้อเท็จจริงในเรื่องต่างๆ หรือสิ่งต่างๆ ที่บุคคลแต่ละคนได้รับ ทั้งนี้เพราะข้อเท็จจริงที่แต่ละบุคคลได้รับแตกต่างกันก็จะมีผลต่อการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นดังนี้ ประสบการณ์ที่บุคคลมีต่อสิ่งของบุคคล หมุกณะ เรื่องราวต่างๆ หรือสถานการณ์ความคิดเห็นเกิดขึ้นในตัวบุคคลจากการได้พบเห็น ความคุ้นเคย อาจถือได้ว่าเป็นประสบการณ์ตรงและจากการได้ยิน ได้ฟัง ได้เห็นรูปถ่าย หรืออ่านจากหนังสือ โดยไม่ได้พบเห็นของจริง ถือว่าเป็นประสบการณ์ทางอ้อมระบบค่านิยมและการตัดสินใจค่านิยม เนื่องมาจากกลุ่มชนแต่ละกลุ่มมีค่านิยมและการตัดสินใจค่านิยมไม่เหมือนกัน คนแต่ละกลุ่มจึงมีความคิดเห็นในสิ่งต่างๆ แตกต่างกัน (Foster. 1952 : 119)

2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดความคิดเห็น

2.3.1 ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย (Genetic and Physiological Factors) เป็นปัจจัยตัวแรกที่ไม่ค่อยจะได้พูดถึงมากนัก โดยมีการศึกษาพบว่าปัจจัยทางพันธุกรรมจะมีผลต่อระดับความก้าวร้าวของบุคคล ซึ่งจะมีผลต่อเจตคติหรือความคิดเห็นของบุคคลนั้นๆ ได้ ปัจจัยด้านร่างกาย เช่น อายุ ความเจ็บป่วยและผลกระทบจากการใช้ยาเสพติด จะมีผลต่อความคิดเห็นและเจตคติของบุคคล เช่น คนที่มีความคิดอนุรักษนิยมมักจะเป็นคนที่มีอายุมาก เป็นต้น ดังนี้ (Oskamp. 1977 : 119-133)

2.3.2 ประสบการณ์โดยตรงของบุคคล (Direct Personal experience) คือบุคคลได้รับความรู้สึกและความคิดต่างๆ จากประสบการณ์โดยตรง เป็นการกระทำหรือพบเห็นต่อสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง ทำให้เกิดเจตคติหรือความคิดเห็นจากประสบการณ์ที่ตนเองได้รับ เช่น เด็กทารกที่แม่ได้ป้อนน้ำส้มคั้นให้ทาน เขาจะมีความรู้สึกชอบ เนื่องจากน้ำส้ม หวาน เย็น หอม ชื่นใจ ทำให้เขามีความรู้สึกต่อน้ำส้มที่ทานเป็นครั้งแรกเป็นประสบการณ์โดยตรงที่เขาได้รับ

2.3.3 อิทธิพลจากครอบครัว (Parental influence) เป็นปัจจัยที่บุคคลเป็นเด็ก จะได้รับอิทธิพลจากการเลี้ยงดูของพ่อ แม่และครอบครัว ทั้งนี้ เมื่อตอนเป็นเด็กๆ จะได้รับการอบรมสั่งสอน ทั้งในด้านความคิด การตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย การให้รางวัล และการลงโทษ ซึ่งเด็กจะได้รับจากครอบครัวและจากประสบการณ์ที่ตนเองได้รับมา

2.3.4 เจตคติและความคิดเห็นของกลุ่ม (Group determinants of attitude) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเป็นอย่างมากต่อความคิดเห็นหรือเจตคติของแต่ละบุคคล เนื่องจากบุคคลจะต้องมีสังคมและอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้น ความคิดเห็นและเจตคติต่างๆ จะได้รับการถ่ายทอดและมีแรงกดดันจากกลุ่มไม่ว่าจะเป็นเพื่อนในโรงเรียน กลุ่มอ้างอิงต่างๆ ซึ่งทำให้เกิดความคล้อยตามเป็นไปตามกลุ่มได้

2.3.5 สื่อมวลชน (Mass media) คือ สิ่งต่างๆ ที่เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของคนเรา ดังนั้นสื่อเหล่านี้ ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ นิตยสารวารสาร จึงเป็นปัจจัยอันหนึ่งที่มีผลกระทบต่อความคิดเห็นของบุคคล

2.4 จากการกล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของนักวิชาการทั้งหลาย ผู้ศึกษาได้สรุป ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น ประกอบด้วย ปัจจัยหลักๆ 2 ปัจจัย ได้แก่

2.4.1 ปัจจัยบุคคล ได้แก่ พันธุกรรม อิทธิพลจากครอบครัว ค่านิยม ความเชื่อ ประสบการณ์ และระดับการศึกษา

2.4.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ ภูมิหลังทางสังคม สื่อต่างๆ กลุ่มทางสังคม ข้อเท็จจริงที่แต่ละบุคคลได้รับ

3. การวัดความคิดเห็น

ในการวัดความคิดเห็นของบุคคลสามารถทำได้หลายวิธี ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

โทมัส (Thomas. 1959 : 234) กล่าวไว้ว่า การวัดความคิดเห็นโดยทั่วไปต้องมีส่วนประกอบ 3 อย่าง คือ ตัวบุคคลที่ถูกวัด สิ่งเร้า และการตอบสนอง ซึ่งจะออกมาเป็นระดับสูงต่ำมากน้อย วิธีวัดความคิดเห็น โดยมากจะใช้การตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ โดยให้ผู้ที่ตอบคำถามเลือกตอบตามแบบสอบถาม

ชอร์ และ ไรท์ (Shaw & Wright. 1976 : 28-29) กล่าวไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นลักษณะของ แต่ละบุคคล การวัดจึงวัดจากแรงจูงใจ การรับรู้ แต่มีข้อแตกต่างกันอยู่ที่ ประสบการณ์และปัจจัยอื่นๆ จึงมีวิธีวัดความคิดเห็น ดังนี้

3.1 การฉายภาพ (Projective Technique) เป็นการวัด โดยการสร้างจินตนาการ โดยใช้ภาพเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงความคิดเห็นออกมาและสามารถพิสูจน์ได้ว่า บุคคลมีความคิดเห็นหรือมีความรู้สึกอย่างไรต่อภาพที่เห็น ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

3.2 การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นการซักถามบุคคลให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมทั้งในอดีต ปัจจุบันและอนาคต

3.3 การส่งแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นการวัดความคิดเห็นที่สิ้นเปลืองเวลาและงบประมาณน้อยที่สุด โดยการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษาแล้วให้ตอบกลับมา แต่มีข้อจำกัดว่าผู้ที่ถูกถามต้องอ่านออกเขียนได้

3.4 การให้เล่าความรู้สึก (Self-Report) เป็นการวัด โดยให้แต่ละบุคคลเล่าความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา ซึ่งผู้เล่าจะบรรยายความรู้สึกนึกคิดตามประสบการณ์และความสามารถออกมา

เบสท์ (Best, 1977 : 171) กล่าวไว้ว่า การวัดความคิดเห็น โดยทั่วไป จะต้องมีการประกอบ 3 อย่าง คือ บุคคลที่จะถูกวัด สิ่งเร้าและมีการตอบสนอง ซึ่งจะออกมาในระดับสูง ต่ำ มาก น้อย วิธีวัดความคิดเห็นนั้น โดยมากจะใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ โดยให้ผู้ที่ตอบแบบสอบถามเลือกตอบแบบสอบถามและผู้ถูกวัดจะเลือกตอบความคิดเห็นของตนในเวลานั้น การใช้แบบสอบถามสำหรับวัดความคิดเห็นนั้น

จากการกล่าวถึงการวัดความคิดเห็นของนักวิชาการทั้งหลาย ผู้ศึกษาได้ สรุปการวัดความคิดเห็น ทำได้หลายประการ เช่น การใช้ระดับสูง ต่ำ การใช้แบบสอบถาม การใช้แบบสัมภาษณ์ จะต้องระบุให้ผู้ตอบ ตอบว่า เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้ แบบสอบถามประเภทนี้นิยมสร้างตามแนวทางของลิเคอร์ท ซึ่งแบ่งน้ำหนักความคิดเห็น เป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ส่วนการให้คะแนนขึ้นอยู่กับใจความว่าจะเป็นปฏิฐาน (Positive) หรือ นิเสธ (Negative)

ข้อมูลเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาสังคม

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาสังคมตามคู่มือการดำเนินงานศูนย์พัฒนาสังคม ปี 2550 ดังนี้

สำนักพัฒนาสังคม (2550 : 4) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นกระทรวงที่ก่อตั้งขึ้นจากการพิจารณาว่าจำเป็นต้องมีกลไกที่มีพลังเพื่อรักษาคุณลักษณะ

ของสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความยั่งยืน มีหน่วยงานที่ดำเนินการด้านพัฒนาสังคมอย่างจริงจัง โดยรวมงานด้านการพัฒนาสังคมสวัสดิการสังคม การพัฒนาศักยภาพขององค์กรชุมชน และส่งเสริมการพัฒนาให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ระดับกระทรวง ที่มุ่งเน้นการสร้างหลักประกันและประสิทธิภาพในการกระจายโอกาสและทรัพยากรเพื่อให้เกิดความพอเพียงแก่คนในสังคมที่พึ่งตนเองไม่ได้ ครอบคลุมและสร้างภูมิคุ้มกัน ป้องกัน และฟื้นฟูให้สถาบันครอบครัวและชุมชนมีความเข้มแข็งมิให้เป็นภาระของสังคมโดยรวมต่อไป รวมทั้งสนับสนุนและส่งเสริมกลุ่มที่พึ่งตนเองได้อยู่แล้ว ให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมต่อไป โดยการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมและเน้นกระบวนการเรียนรู้ระหว่างภาครัฐ ภาควิชาการ ภาคองค์กรพัฒนา ภาคชุมชน เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในกลุ่มเป้าหมายที่กระทรวงฯ ดำเนินการร่วมด้วย

ดังนั้น ศูนย์พัฒนาสังคม เป็นหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งได้ปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจหน้าที่ และขยายขอบเขตการดำเนินงานจากนิคมสร้างตนเอง และศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์ชาวเขา เดิมเพราะมองว่าภารกิจนั้น ได้เสร็จสิ้นแล้ว จึงได้จัดตั้งศูนย์พัฒนาสังคมขึ้นเมื่อ วันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2549 เป็นหน่วยประสานสร้างสรรทุกภาคีเครือข่ายให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ ในชุมชน ที่ก่อให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ และสร้างความรู้ขึ้นมาใช้ประโยชน์ในการดำเนินการเองได้ เพื่อการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน อันจะนำไปสู่การจัดสวัสดิการสังคมอย่างบูรณาการในระดับพื้นที่ และขึ้นอยู่บนรากฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การจัดการความรู้และวัฒนธรรมการเรียนรู้ สูความมั่นคงของมนุษย์ ที่ทำให้ทุกคนตระหนักรู้คุณค่า และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของตนเอง ซึ่งหมายถึงการตระหนักในสิทธิความเป็นมนุษย์ที่ติดตัวมาแต่เกิด ศูนย์พัฒนาสังคม มีทั้งสิ้น 75 ศูนย์ทั่วประเทศ

1. วัตถุประสงค์ของศูนย์พัฒนาสังคม

สำนักพัฒนาสังคม (2550 : 1) เป็นองค์กรหลักในการพัฒนาสังคมและจัดสวัสดิการครอบคลุมพื้นที่ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ภายใต้ระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายพึ่งตนเองได้

2. พันธกิจของศูนย์พัฒนาสังคม

2.1 กำหนดและพัฒนาระบบการจัดการสวัสดิการสังคมให้มีมาตรฐานครอบคลุม

พื้นที่

2.2 ป้องกัน แก้ไข พื้นฟู พืชกษั คุ่มครอง และพัฒนาศัคยภาพกลุ่มเป้าหมาย

2.3 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสังคมและจัดสวัสดิการเชิงบูรณาการทุกภาคส่วน

2.4 ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดระบบเครือข่ายและประสานให้มีการจัดสวัสดิการสังคมที่ได้มาตรฐานและเหมาะสมในแต่ละพื้นที่

2.5 พัฒนาระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และได้มาตรฐาน

3. บทบาทและภารกิจของศูนย์พัฒนาสังคม

3.1 ศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดมาตรฐาน/รูปแบบการจัดการบริการสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่

แนวทาง

3.1.1 การส่งเสริมการจัดการความรู้โดยชุมชน (จัดเวที) และงานวิจัยท้องถิ่น/ประชาพิชัย เช่น เปิดเวทีโดยนำข้อมูลชุมชนมาช่วยกันพิจารณาใช้ประโยชน์จากข้อมูลจริงในพื้นที่ในการแก้ไขปัญหโดยชุมชนเองหรือสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาประชาชนในชุมชน

3.1.2 ศึกษามาตรฐาน/รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมนอกพื้นที่ก่อน เช่น การศึกษาดูงาน ศึกษา/ค้นคว้าจากข้อมูล/องค์กรต่างๆ

3.1.3 ศึกษาชุมชน (ประวัติชุมชน ทรัพยากรชุมชน ทูนทางสังคม โครงสร้างความสัมพันธ์ของชุมชน โครงสร้างประชากร ปัญหาต่างๆ การทำมาหากิน รูปแบบการพัฒนาสังคมและสวัสดิการสังคมที่ชุมชนมีอยู่ ฯลฯ)

3.1.4 การใช้กระบวนการเรียนรู้เป็นเครื่องมือในการกำหนดมาตรฐาน/รูปแบบที่เหมาะสมในพื้นที่ (เช่น ใช้กระบวนการ AIC ฯลฯ)

3.1.5 สรุปให้เห็นรูปแบบฯ และนำรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมในพื้นที่มาใช้ประโยชน์

3.1.6 ทบทวนการใช้รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมในพื้นที่เพื่อให้เหมาะสมในแต่ละพื้นที่

3.2 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการบริการสวัสดิการสังคมของหน่วยงานหรือองค์กรรูปแบบต่างๆ ทั้งของภาครัฐและภาคเอกชนที่ดำเนินการจัดการบริการสวัสดิการสังคมให้เป็นไปตามมาตรฐาน

แนวทาง

3.2.1 สํารวจ รวบรวมข้อมูลองค์กร/หน่วยงานด้านสวัสดิการสังคม (เวที
แผนที่ทุนทางสังคม) ต้องรู้ว่าองค์กรหน่วยงาน มีอะไร ทำอะไรบ้าง

3.2.2 จัดทำรวบรวมทำเนียบองค์กรชุมชนด้านสวัสดิการสังคมในพื้นที่

3.2.3 ร่วมเรียนรู้ในการติดตามเยี่ยมเยียนอย่างสม่ำเสมอ

3.2.4 เวทีสรุปบทเรียน และถอดประสบการณ์ร่วมกันในด้านการจัด
สวัสดิการสังคมในพื้นที่ (เรียนรู้ความสำเร็จร่วมกัน)

3.3 ให้คำแนะนำ สนับสนุนและประสานเครือข่ายเพื่อให้เกิดระบบการจัด
สวัสดิการสังคมแก่ประชากรเป้าหมายให้สามารถพึ่งตนเองได้ ในพื้นที่รับผิดชอบ

แนวทาง

3.3.1 เปิดเวทีเรียนรู้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการกับเครือข่าย (อบต./
เทศบาล/อาสาสมัครต่างๆ/แกนนำกลุ่มต่างๆ/องค์กรสาธารณะประโยชน์ ฯลฯ) หาแนวร่วมใน
ระดับตำบล/อำเภอเพื่อสร้างความเข้าใจ (สร้างพันธมิตรในการดำเนินงานร่วมกัน)

3.3.2 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานกิจกรรมด้านการพัฒนา
และจัดสวัสดิการสังคมอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ

3.3.3 จัดเวทีสรุปบทเรียน และถอดประสบการณ์ร่วมกันในด้านการจัด
สวัสดิการสังคมในพื้นที่

3.4 จัดทำระบบข้อมูลและฐานข้อมูลเกี่ยวกับการบริการสวัสดิการสังคมในพื้นที่
แนวทาง

3.4.1 กำหนดฝ่ายงานด้านข้อมูลให้มีผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ใน ศพส.
ควรมี 3 ตำแหน่ง ได้แก่ ผู้บริหารจัดการระบบ ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิค เครือข่ายอินเทอร์เน็ต

3.4.2 สํารวจความจำเป็นในการจัดทำฐานข้อมูล โดยให้ชุมชน เครือข่ายมี
ส่วนร่วม

3.4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ และการจัดเก็บเองมาทำการ
ประมวลผล วิเคราะห์ จัดทำฐานข้อมูล ประยุกต์ใช้ พัฒนาให้ทันสมัยขยายผล ให้ชุมชนได้รับ
ประโยชน์จากการจัดการข้อมูลของชุมชน

3.5 ประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการพัฒนาสังคม
และการจัดสวัสดิการสังคม

แนวทาง

- 3.5.1 ศึกษาวิเคราะห์และประเมินการดำเนินงานตามมาตรฐานการจัดสวัสดิการสังคมของ อปท. ร่วมกับ อปท. และองค์กรเครือข่าย
- 3.5.2 สนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่าง อปท. กลุ่มเป้าหมาย และองค์กรเครือข่าย ในการนำแผนพัฒนาสังคมและสวัสดิการของ อปท. ไปจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาศักยภาพกลุ่มเป้าหมายและองค์กรเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 3.5.3 ส่งเสริมให้ อปท. เกิดกระบวนการเรียนรู้ในบทบาทหน้าที่ในฐานะเป็นแกนกลางในการบูรณาการงานพัฒนาสังคมและจัดสวัสดิการสังคมในระดับพื้นที่
- 3.6 ประสานและสนับสนุนการทำงานของพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดในด้านการพัฒนาสังคมและการจัดบริการสวัสดิการสังคม

แนวทาง

เป็นไปตามข้อตกลงร่วมกัน และช่วยเหลือ พมจ. ในด้านยุทธศาสตร์สังคมของจังหวัดในฐานะผู้ช่วยเหลือเลขานุการคณะกรรมการ

- 3.7 ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนดหรือได้รับมอบหมาย

แนวทาง

- 3.7.1 พยายามบูรณาการงานลงในพื้นที่เดียวกัน
- 3.7.2 ศึกษาแนวทางของงานที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน
- 3.7.3 ใช้กระบวนการพัฒนาสังคมในงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น เงินอุดหนุนในเรื่องการสงเคราะห์เด็กและครอบครัว ให้มีมติของกระบวนการพัฒนาสังคม และการมีส่วนร่วมของชุมชน (ใช้เงินสงเคราะห์ให้เป็นเครื่องมือในการจัดทำเวที) ให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน ฯลฯ
- 3.7.4 ผลงานที่ได้รับมอบหมาย
- จากภารกิจที่กล่าวมานั้นสำนักพัฒนาสังคมได้แปลนโยบายไปสู่การปฏิบัติงานในรูปแบบของโครงการ ภายใต้ภารกิจเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสำนักพัฒนาสังคมและกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ คือ (สำนักพัฒนาสังคม. 2550 : 26-53)

- 1) โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานศูนย์บริการทางสังคมแบบส่วนร่วม

2) โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมเชิงบูรณาการ
ในระดับพื้นที่

3) โครงการส่งเสริมและพัฒนาสังคมตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

4) โครงการฝึกอาชีพและส่งเสริมทักษะรวมกลุ่ม/การพัฒนาศักยภาพ
ด้านอาชีพ

5) โครงการสนับสนุนการจัดกิจกรรมสร้างความสมานฉันท์ในพื้นที่
จังหวัดชายแดนภาคใต้

6) โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพชุมชนบนพื้นที่สูง

7) โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพในชุมชนพื้นที่เฉพาะ

8) โครงการเสริมสร้างศักยภาพและโอกาสให้ผู้ลงทะเบียนยากจน

4. เป้าประสงค์

องค์กรชุมชนและเครือข่าย สามารถสร้างสรรค์การพัฒนาสังคมและจัด
สวัสดิการสังคมที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่ เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายสามารถพึ่งตนเองได้

5. กลุ่มเป้าหมายของศูนย์พัฒนาสังคม

การปฏิบัติงานมุ่งสู่กลุ่มเป้าหมาย 6 กลุ่ม คือ เด็กและเยาวชน คนพิการ ผู้สูงอายุ
สตรี ครอบครัว ผู้ด้อยโอกาส

6. กระบวนการพัฒนาสังคม 7 ขั้นตอน

6.1 การเตรียมความพร้อมบุคลากร ประชาชนในเรื่ององค์ความรู้คุณธรรม
จริยธรรม

การเตรียมความพร้อมบุคลากรของศูนย์พัฒนาสังคม หมายถึง การส่งเสริม
สนับสนุนให้บุคลากรของศูนย์พัฒนาสังคม เกิดความรู้ความเข้าใจก่อนที่จะลงไปปฏิบัติงานใน
พื้นที่หรือจัดเวที โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับ การเคารพศักดิ์ศรี และคุณค่าของคนทุกคนอย่าง
เท่าเทียมกัน เชื่อมมั่นในศักยภาพ (ความสามารถ) ที่มีอยู่ในตัวของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งพร้อมที่จะ
แสดงออกหรือดำเนินการให้ปรากฏ และพัฒนาต่อไปได้ ตลอดจนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ
ชุมชน/ท้องถิ่น แก่นนำ องค์กร เครือข่ายในพื้นที่เป้าหมาย รวมทั้งวัตถุประสงค์ กระบวนการ
และขั้นตอนการดำเนินงานของงาน โครงการ/กิจกรรม

การเตรียมความพร้อมประชาชน หมายถึง การสร้างความคุ้นเคยกับประชาชนในพื้นที่ก่อนด้วยการศึกษา การจัดเวที หรือส่งเสริม สนับสนุน โครงการพัฒนาสังคม ด้วยทำที่ที่อ่อนน้อมถ่อมตน และพร้อมยกย่องเชิดชูแกนนำชุมชน ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตด้วยการพึ่งพาตนเอง และช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น

การเตรียมวิทยากรจากภายนอก ในการจัดเวลาเรียนรู้ที่มีข้อจำกัดจากบุคลากรของศูนย์พัฒนาสังคม อาจจำเป็นต้องอาศัยวิทยากรกระบวนการและวิทยากรเนื้อหา (บรรยาย) ที่มีความสามารถให้ความรู้อย่างเชื่อมโยงและกระตุ้นศักยภาพที่มีอยู่ให้แสดงออกมา

6.2 การประสานงานภาคีเครือข่าย

การพบปะ แลกเปลี่ยน และร่วมมือกับองค์กรภาครัฐ หรือเอกชนในพื้นที่ เป้าหมายด้วยทำที่ที่เป็นมิตรและเสมอภาค เพื่อเตรียมการจัดเวทีหรือดำเนิน โครงการพัฒนาสังคมให้บรรลุวัตถุประสงค์

6.3 การจัดเวทีค้นหาศักยภาพชุมชน และกลั่นกรองปัญหา

การจัดให้มีพื้นที่พูดคุยแลกเปลี่ยน ทั้งแบบเป็นทางการ และแบบไม่เป็นทางการ (คุยแบบธรรมชาติ ปรับทุกข์เฉลี่ยสุข) ของกลุ่มเป้าหมาย องค์กรชุมชนในพื้นที่ หรือ องค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้อง (ในฐานะผู้ให้ข้อมูล แนะนำไม่ใช่ชี้แนะ) ด้วยความเคารพความคิดเห็นที่แตกต่างหลากหลายรับฟังคนอื่นให้มาก ประนีประนอม ประสานงานความคิด วิธีทำงานร่วมกัน ได้ไม่ยึดมั่นถือมั่นเอาความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ และปรับปรุงตนเองให้เข้ากับผู้อื่นมีทัศนคติแนวคิดเชิงบวก เป็นต้น ซึ่งควรให้ความสำคัญกับการจัดเวทีแบบไม่เป็นทางการมากกว่าเวทีที่เป็นทางการ(เช่น ถ้าจัดเวทีที่เป็นทางการเดือนละ 1 ครั้ง ควรจัดเวทีไม่เป็นทางการ 3 ครั้ง) ทั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ให้ผู้เข้าร่วมเวทีได้รู้จักศักยภาพตนเอง (ความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคล) และรู้จักศักยภาพชุมชน (สิ่งดีๆ ที่มีอยู่สามารถนำมาปรับใช้ประโยชน์ได้อย่างสอดคล้องกับวิถีชีวิตโดยไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมประเพณีชุมชน) 2) กลั่นกรองสภาพปัญหาที่แท้จริงของกลุ่มเป้าหมายร่วมกัน 3) เชื่อมโยงหรือนำศักยภาพชุมชน ไปแก้ปัญหหรือพัฒนาศักยภาพของกลุ่มเป้าหมาย จนนำไปสู่การเกิดกิจกรรม/โครงการพัฒนาสังคมหรือสวัสดิการสังคมโดยชุมชนเป็นผู้คิดริเริ่มเอง เช่น การนำภูมิปัญญาของผู้สูงอายุไปถ่ายทอดเพื่อยกระดับการเรียนรู้ หรือ พัฒนาสติปัญญาของเด็ก การส่งเสริมให้มีการประสานกองทุนที่เกี่ยวกับสวัสดิการในชุมชน เป็นต้น

6.4 การทำกิจกรรมร่วมกัน หรือส่งเสริมสนับสนุนการทำกิจกรรม

การทำกิจกรรมร่วมกัน หมายถึง การทำกิจกรรมด้านการพัฒนาสังคมหรือด้านสวัสดิการสังคมที่สร้างสรรค์ร่วมกันของประชาชนในพื้นที่เป้าหมายซึ่งเป็นกิจกรรมที่เวทีได้ร่วมกันคิดและกำหนดที่จะดำเนินการเอง โดยไม่ต้องขอรับการสนับสนุนงบประมาณ หรือทรัพยากรต่างๆ จากภายนอก

การส่งเสริมสนับสนุนการทำกิจกรรม หมายถึง การที่หน่วยงานภายนอกชุมชน เช่น อบต. หรือศูนย์พัฒนาสังคม หรือ หน่วยงานรัฐ/เอกชน อื่นๆ ให้การสนับสนุนงบประมาณ ความรู้ หรือ ทรัพยากรอื่นๆ แก่ชุมชนโดยผ่านองค์กรชุมชน หรือกลุ่มที่เป็นแกนขับเคลื่อนในการทำกิจกรรมด้านการพัฒนาสังคมหรือสวัสดิการสังคมซึ่งเป็นข้อเสนอจากเวทีที่มีความเห็นร่วมกันว่าจำเป็นต้องขอรับการสนับสนุน

6.5 การทบทวนบทเรียน

อะไรที่ต้องปรับปรุง ก่อนจะล้มเหลว เกิดกลุ่มเรียนรู้จากคำตอบ มิใช่ทำให้ได้คำตอบ

การจัดให้มีเวทีหรือพื้นที่ให้กลุ่มเป้าหมาย องค์กรชุมชน และองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้อง ได้มีการพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อทบทวนกิจกรรม/โครงการที่ได้ดำเนินการไประยะหนึ่งแล้วว่ามีประสพผลตามที่มุ่งหวังไว้ หรือมีปัญหาอุปสรรคอะไร และต้องปรับปรุงแก้ไขอะไรแล้วนำผลจากการทบทวนดังกล่าวไปปรับปรุงการดำเนินกิจกรรม/โครงการให้ดีขึ้นต่อไป เพื่อสร้างความเข้มแข็งในกิจกรรมที่จะดำเนินต่อไปภายหน้า

การทบทวนบทเรียน/ทบทวนกิจกรรม หรือ เหตุการณ์เป็นช่วงๆ เป็นการรวบรวมความรู้ในช่วงสั้นๆ ในการดำเนินงาน และเป็นการสะท้อนกลับในช่วงเวลาต่างๆ เพื่อสร้างความไว้วางใจ และความตระหนักในการเรียนรู้โดยการอาจจะตั้งคำถามในลักษณะ

- 1) คาดหมายว่าอะไรจะเกิดขึ้น 2) มีการวางแผนกันไว้อย่างไร 3) อะไรเกิดขึ้นจริง จากการดำเนินโครงการ ไประยะหนึ่งแล้วสิ่งใดที่เกิดขึ้นเป็นไปตามที่วางแผนไว้/ทำไมเป็นเช่นนั้น
- 4) สิ่งใดที่ไม่เป็นไปตามที่วางแผนไว้ทำไมจึงเกิดความแตกต่างจากสิ่งที่คาดหมาย 5) มีปัญหาอะไร 6) จะสามารถทำสิ่งใดให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้อย่างไร 5) มีปัญหาอะไร 6) จะสามารถทำสิ่งใดให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้อย่างไร 7) ได้เรียนรู้อะไร/จะทำอะไรต่อไป/จะดำรงจุดแข็งและปรับจุดอ่อนอย่างไร

6.6 การสนับสนุนบทเรียน/การถอดบทเรียน

ทำแล้วได้อะไร อะไรที่ควรทำต่อไป/มีการเปลี่ยนแปลงอะไรเกิดขึ้น กระบวนการที่กลุ่มเป้าหมาย องค์กรชุมชน องค์กรที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกัน ทบทวนตรวจสอบ พฤติกรรมที่คิดปฏิบัติผ่านมาอย่างเป็นระบบหลังการสิ้นสุด โครงการ/ กิจกรรมว่าสิ่งใดดำเนินการ ได้ผลดีผลเสียอย่างไรต่อกลุ่มเป้าหมาย ครอบครัว และชุมชน มีปัจจัยภายใน ภายนอกอะไรบ้างที่ต้องปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น จนเกิดกระบวนการเรียนรู้ และสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติใหม่ที่ดี และมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

สิ่งสำคัญของการถอดบทเรียน คือ มีการเปลี่ยนแปลงอะไรเกิดขึ้น อะไร สำคัญที่สุด และทำไมจึงสำคัญ ค้นหาว่าอะไรทำได้ดี และมีข้อเสนอในอนาคตอย่างไร เพื่อเป็นการทบทวนแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมและกระบวนการ อาจตั้งคำถามว่า เราได้อะไร เรา บรรลุผลที่เราตั้งใจไว้หรือไม่ เราดำเนินการ โครงการ/กิจกรรมอื่นๆ ต่อไปให้ดีขึ้นอย่างไร ด้วย วิธีใด และต้องบันทึกข้อเสนอที่นำไปปฏิบัติได้ ตลอดจนต้องสกัดความรู้ที่ได้จากการทำงาน ไปพร้อมกันด้วยเพื่อให้ได้ทั้งองค์ความรู้ของชุมชนกลุ่มเป้าหมาย การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับภาค ประชาชน และเจ้าหน้าที่

6.7 การประเมินผล

ว่าสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ คุ่มค่าหรือไม่

การสรุปผล ทบทวนการดำเนินงานในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ว่าบรรลุ วัตถุประสงค์เป็นไปตามที่กำหนดไว้เพียงใด โดยมีข้อมูลทางวิชาการ หลักฐานบ่งชี้ถึงเหตุผล ว่าเหตุใดจึงประสบผลสำเร็จ หรือเหตุใดจึงไม่ประสบผลสำเร็จ ตลอดจนผลกระทบที่เกิดขึ้น ทั้งเชิงบวกและลบ ส่วนใหญ่การประเมินผลมักดำเนินการควบคู่ไปกับการติดตาม จึงเรียกกัน ว่าการติดตามประเมินผล

7. โครงสร้างการบริหารงานของสำนักพัฒนาสังคม

สำนักพัฒนาสังคม กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ทำหน้าที่ควบคุมและกำกับ ติดตามการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาสังคม ซึ่งมีโครงสร้างการดำเนินงาน ดังนี้

7.1 กลุ่มบริหาร

7.1.1 ฝ่ายการพัฒนาเจ้าหน้าที่และบุคลากร

7.1.2 งานการเงินและพัสดุ

7.1.3 งานธุรการ

7.2 กลุ่มนโยบาย

7.2.1 พัฒนาระบบและออกแบบการรายงานผลการดำเนินงาน

7.2.2 แผนงานและผลการดำเนินงานพร้อมปัญหาและข้อเสนอแนะ

7.2.3 ฝ่ายเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

7.2.4 งานด้านต่างประเทศ

7.2.5 ศูนย์ข้อมูลสำนัก

7.3 กลุ่มประสานสนับสนุนศูนย์พัฒนาสังคม

7.3.1 งานจัดทำคำของบประมาณศูนย์พัฒนาสังคม

7.3.2 งานสนับสนุนและประสานการปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาสังคม

7.3.3 งานให้คำแนะนำแก้ไขปัญหาและนิเทศงาน

8. โครงสร้างการบริหารงานของศูนย์พัฒนาสังคม

ศูนย์พัฒนาสังคมทั้ง 75 ศูนย์ มีโครงสร้างการบริหารงานระดับพื้นที่ ดังนี้

8.1 ฝ่ายบริหารงานศูนย์

8.2 กลุ่มพัฒนาสังคมและส่งเสริมสวัสดิการสังคม

ข้อมูลทั่วไปตำบลนาถ่อน

1. ข้อมูลทั่วไปตำบลนาถ่อน

1.1 ประวัติความเป็นมาของหมู่บ้านนาถ่อนทุ่ง

ชาวตำบลนาถ่อนเป็นเผ่าไทยกวน จากเผ่าของ 7 เผ่า นครพนมแห่ง

ศรีโคตรบูรณ์ มีความเป็นมาด้วยความเจริญรุ่งเรืองตามลำดับดังนี้

ไทยกวนเป็นเผ่าหนึ่ง ซึ่งตั้งรกรากอยู่กลางอาณาบริเวณที่แวดล้อมด้วยภูเขา ที่เมืองหลวงป่งลิ่ง (ปุงลิ่ง) ประเทศลาว ได้เกิดข้าวยากหมากแพงประกอบกับถูกรบกวนจาก พวกจีน พวกฮ่อ และพวกขวนรบกวนแย่งการทำมาหากิน ชาวไทยกวนและพวกเมื่อน้ำน้อย อ้อยหนูจึงได้อพยพลงมาตามลำน้ำเซบั้งไฟทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ จนถึงฝั่งซ้ายแม่น้ำโขง เมื่อถึงจุดตรงข้ามกับเมืองมรุกขนคร (ตรงสถานีโบายาดอนนาหงส์ ปากแม่น้ำบังฮวกออกสู่ แม่น้ำโขง) จึงได้ข้ามมายังฝั่งขวาคือประเทศไทย โดยการนำของท้าวไชยทรงยศ มารวมกับ บรรพบุรุษ ซึ่งมาตั้งเมืองมรุกขนครอยู่แล้ว คือพ่อพระยาฟ้าบุงเมือง (ปู่ตา) ปัจจุบันมีศาลเจ้าปู่ อยู่ที่วัดมรุกขนคร สร้างขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2300 จากศรีโคตรบูรณ์มาเป็นมรุกขนครนั่นเอง

ต่อมาได้มีการขยับขยายการทำมาหากิน จึงพากันอพยพขึ้นไปทางเหนือของ
ลำน้ำห้วยบังฮวก เพื่อหาทำเลที่อุดมสมบูรณ์ที่จะตั้งถิ่นฐานบ้านเรือน ในที่สุดก็พบพื้นที่อัน
อุดมสมบูรณ์ มีบ่อทำนาเกลือ (เกลือสินเธาว์ ที่ทำบ่อ อันอุดมด้วยหน่อไม้และย่านาง ภูมิ
ประเทศเป็นราบลุ่มน้ำท่วมไม่ถึง ปกคลุมไปด้วยป่าไม้ด่อนอันเขียวชอุ่มร่มรื่นเย็นสบาย
มีทุ่งนาผืนใหญ่โล่งกว้างทิวทัศน์สวยงามมาก อากาศสดชื่นแจ่มใสเย็นสบายตาน่าอยู่ ทางด้าน
ตะวันตกคือทุ่งนาออก ทางทิศตะวันออกคือทุ่งนาใน จึงได้ยึดตั้งบ้านเรือนตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา
เพื่อเป็นมงคลจึงได้ตั้งชื่อโดยใช้สัญลักษณ์ทุ่งนาบวกกับไม้ด่อนเป็น“นาถ่อน” (ผืนนา+ด่อน)
มีอายุสืบต่อกันมาประมาณ 200 ปี ได้มีการพัฒนาทุกด้านมา

ทุกยุคทุกสมัย มีผลงานการพัฒนาเอะอะมากมาย และตำบลนาถ่อนได้รับการ
ยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2540 จัดว่าเป็นที่น่าพึงพอใจมี
ความสงบร่มเย็นจนตราบเท่าทุกวันนี้

คติประจำผ้า พอเสรีจหน้านา ผู้หญิงทอผ้า ผู้ชายตีเหล็ก
สัญลักษณ์ เหลือง + ดำ คำว่ากวน หมายถึง บริเวณที่แวดล้อมด้วยภูเขา
สีเหลือง หมายถึง ความสงบ ความรักความสามัคคี
สีดำ หมายถึง ความทรหดอดทน ขยันหมั่นเพียร
ลักษณะนิสัย รักสงบ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่คนทั่วไป เสียสละ สามัคคี

มีเหตุผล

1.2 ที่ตั้ง ตำบลนาถ่อน ตั้งอยู่ในเขตอำเภอธาตุพนม โดยห่างจากอำเภอธาตุพนม
เป็นระยะทาง 22 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ จดตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
ทิศใต้ จดตำบลคอนนางหงส์ อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
ทิศตะวันออก จดแม่น้ำโขง ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ทิศตะวันตก จดตำบลโพนแพง อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

1.3 ข้อมูลพื้นฐานบ้านนาถ่อนทุ่ง

เนื้อที่ ตำบลนาถ่อน มีเนื้อที่โดยประมาณ 27.63 ตารางกิโลเมตร หรือ
จำนวน 26,960 ไร่ พื้นที่ทำนา 19,800 ไร่ ที่อยู่อาศัย พื้นที่ 2,000 ไร่ พื้นที่ป่าชุมชน 2,651 ไร่
อื่นๆ 2,509 ไร่

1.4 ลักษณะภูมิประเทศ

เป็นที่ราบลุ่มน้ำท่วมไม่ถึง มีลักษณะดินเป็นดินปนทราย มีลำห้วยบังฮวก
ลำห้วยเซียม และมีแม่น้ำโขงไหลผ่าน ไหลผ่านเพื่อใช้ในการเกษตรและเลี้ยงสัตว์

จำนวนครัวเรือนและประชากร 14 หมู่บ้าน

มีครัวเรือน 1,537 ครัวเรือน

มีประชากรรวม 8,814 คน

เป็นชาย 4,362 คน

เป็นหญิง 4,452 คน

มีความหนาแน่นเฉลี่ย 317 คน/ตารางกิโลเมตร

แบ่งการปกครองออกเป็น 14 หมู่บ้าน และมีผู้นำชุมชน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แบ่งเขตการปกครองตำบลนาถ่อน อำเภอชาติพนม จังหวัดนครพนม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1	นายเรื่อน นันชนะ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน
2	นายชนเทพ พาดี	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน
3	นายสมยศ คำกรฤชา	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน
4	นายสิทธิชัย พรหมน้อย	เลขานุการนายก อบต.นาถ่อน
5	นายสมควร สุทัศน์	กำนันตำบลนาถ่อน(ผู้ใหญ่บ้านหมู่ 2)
6	นางวาทย์ เรืองฤทธิ์	สารวัตรกำนัน
7	นางทองใส หาญเสนา	สารวัตรกำนัน
8	นายวสิน ยี่สุน	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 1
9	นายดนม มุลโคตร	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 3
10	นางภักดี คำแพง	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 4
11	นายวงตา บริบูรณ์	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 5
12	นายพูลชัย หนูผาบ	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 6
13	นายสว่าง แสนเชื่อน	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 7
14	นายประกอบ สมศรี	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 8
15	นายไพรวรรณ สุริยนต์	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 9
16	นายภานุ มุลเมือง	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 10
17	นายโสวัตร ศรีข่าง	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 11
18	นางพรธิภา สมจันทร์	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 12
19	นายสำรวย เมาลี	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 13
20	นายสมพาน นวลศรี	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 14

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
21	นายไสว อภิทักย์	ผู้นำทางด้านศาสนา
22	นางแสง คำมุงคุณ	ประธานกลุ่มสตรีตำบลนาถ่อน
23	นางกัลป์ยานี ไชยมาตย์	ผู้นำสตรีตำบลนาถ่อน
24	นางสาวยุวดี เบียนสาย	ตัวแทนเยาวชน
25	นายบุญเพชร คำเดือน	ประธานชมรมผู้สูงอายุตำบลนาถ่อน
26	นางสาวประภาภรณ์ โจมแพง	อาสาพัฒนาชุมชน
27	นางทองใส หาญเสนา	อภม.ตำบลนาถ่อน

1.5 การคมนาคม

สามารถเดินทางไปมาหาสู่กัน ได้ทางรถยนต์ได้ทุกฤดูกาล ด้วยความสะดวกสบาย รวดเร็วปลอดภัยระยะทางจากบ้านนาถ่อนถึงอำเภอธาตุพนม 25 กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดนครพนม 35 กิโลเมตร

1.6 การเศรษฐกิจ

1.6.1 ประชาชนประกอบอาชีพในการเกษตร ทำนา ทำสวน ทำไร่ เลี้ยงสัตว์

- 1) งานอุตสาหกรรม มีการตีเหล็ก ทอผ้า ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า จักสาน งานช่างก่อสร้างต่างๆ
- 2) งานพาณิชย์ มีการค้าขายพืชผลทางการเกษตร และผลผลิตสินค้าทางอุตสาหกรรม หัตถกรรม
- 3) อาชีพรับราชการ งานบริการต่างๆ
- 4) งานรับจ้างภาครัฐและเอกชน

1.6.2 หน่วยธุรกิจ

- | | | | |
|----------------------|-------|----|------|
| 1) ปั้มน้ำมันและก๊าซ | จำนวน | 4 | แห่ง |
| 2) โรงงานอุตสาหกรรม | จำนวน | 7 | แห่ง |
| 3) โรงสี | จำนวน | 35 | แห่ง |

1.7 สภาพสังคม

1.7.1 การศึกษา

- | | | | |
|-----------------------|-------|---|------|
| 1) โรงเรียนประถมศึกษา | จำนวน | 7 | แห่ง |
|-----------------------|-------|---|------|

2) โรงเรียนมัธยมศึกษา	1	แห่ง
3) ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน	14	แห่ง
4) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	6	แห่ง
1.7.2 สถาบันและองค์การทางศาสนา		
1) วัด / สำนักสงฆ์	12	แห่ง
1.7.3 บริการสาธารณสุข		
1) สถานีอนามัยประจำตำบล / หมู่บ้าน	1	แห่ง
2) อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ	100	เปอร์เซ็นต์
1.7.4 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน		
สถานีตำรวจชุมชนตำบลนาถ่อน	1	แห่ง
1.8 การบริการพื้นฐาน		
1.8.1 การคมนาคม		
1) มีถนนทางหลวงแผ่นดิน สายนครพนม - อุบลราชธานี		
2) มีถนนสายรองถนน รพช. สายนาถ่อน - หนองยาว สายนาถ่อน - นายอ		
3) ถนนภายในหมู่บ้านเป็นคอนกรีต ประมาณ 90% ของถนนภายใน		
หมู่บ้านทั้งหมด		
1.8.2 การโทรคมนาคม		
1) ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข	1	แห่ง
2) โทรศัพท์สาธารณะ	5	แห่ง
1.8.3 การไฟฟ้า		
จำนวนหมู่บ้านที่ไฟฟ้าเข้าถึง	4	หมู่บ้าน
1.8.4 การสาธารณสุขโรค		
1) มีรถบรรทุกน้ำ	1	คัน
2) มีรถขยะ	1	คัน
1.9 ข้อมูลอื่นๆ		
1.9.1 ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่		
1) ลำน้ำ / ห้วย	2	แห่ง
2) บึง / หนอง และอื่นๆ	2	แห่ง
3) ประปาหมู่บ้าน	2	แห่ง

1.9.2 กลุ่ม/องค์กร/มวลชนจัดตั้ง

1) กลุ่มกองทุนหมู่บ้าน	4	กองทุน
2) กลุ่มสตรีบ้านนาถ่อน	60	คน
3) กลุ่มตีเหล็ก	35	คน
4) อาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน	60	คน
5) กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต	513	คน
6) กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า ม. 12	20	คน
7) กลุ่มดอกไม้ประดิษฐ์ ม. 14	70	คน
8) กลุ่มเครื่องเงิน ม. 1	81	คน
9) กลุ่มผู้สูงอายุ	800	คน
10) กลุ่มเกษตรผสมผสาน ม. 14	16	คน
11) กลุ่มแม่บ้านเกษตรปลูกถั่วลิสง ม.14	21	คน

1.10 ด้านสังคม

รักความเป็นประชาธิปไตยเป็นที่ตั้ง ทั้งสถาบันครอบครัว ชุมชนและระดับชาติ มีการไปมาหาสู่กันอยู่เสมอ และชอบช่วยเหลือเอื้ออาทรต่อกันและกัน รักการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีมหากษัตริย์เป็นประมุข

ลักษณะนิสัย รักความสงบ ซื่อสัตย์ รักความสามัคคี สนุกสนาน ใจบุญเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อคนทั่วไป

ขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรม รักษาวัฒนธรรมประเพณีโดยเคร่งครัด และพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรมให้เจริญมาทุกยุคทุกสมัย

1.11 การศึกษาและการศาสนา

นับถือศาสนาพุทธเป็นหลัก มีความสนใจด้านการศึกษาทุกสาขาวิชา ทั้งสายสามัญ สายอาชีพ และการศาสนาศิลปวัฒนธรรมประเพณีต่างๆ

1.12 สถานที่สำคัญและสถานที่ท่องเที่ยว

จะมีวัดศรีมงคล ซึ่งปัจจุบันนี้มีภาพพุทธประวัติ ตลอดจนภาพลัทธิธรรมคำพังเพย คำสอนต่างๆ ทั้งแง่สมัยใหม่แบบวิทยาศาสตร์และแง่สมัยเก่าสอนเชิงเปรียบเทียบและภาพการปฏิบัติตามวิถี-ชีวิตชาวนาถ่อนฮีด 12 เขียนด้วยภาพสีสวยสดงดงามตระการตาบนฝาผนังศาลาโรงธรรมพิธีการ วัดศรีมงคล หอสมุดและพิพิธภัณฑ์ หอพระไตรปิฎก

ด้านการท่องเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจ ภายในบรรยากาศสดชื่นแจ่มใส คือ ช้างกอยาง สถานที่พักผ่อนของชาวตำบลนาถ่อน และตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง ตลอดจนประชาชนทั่วไป บรรยากาศริมฝั่งแม่น้ำอันกว้างใหญ่สวยสะอาดตา พักผ่อนเพื่อสุขภาพแหล่งที่ 1 วังกกุดม สถานที่สาธารณะแหล่งที่ 2 อยุธยาฝั่งบึงฮวกด้านตะวันออกของหมู่บ้าน

อิทธิบสอง ของไทย	ยิ่งใหญ่นัก
เราต้องรัก ษาไว้	มิให้สูญ
วัฒนธรรม ถ้าค่า	พาค้ำคูณ
จะสมบูรณ์ พูลสุข	ทั่วทุกคน
วัฒนธรรม ของไทย	ใครก็รัก
ได้ประจักษ์ หลักศีลธรรม	นำส่งผล
บรรพบุรุษ สร้างมาได้	หลายชั่วคน
จึงเกิดผล ทางประเพณี	มีมานาน

ระเบียบกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลนาถ่อน อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ระเบียบกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลนาถ่อน อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ ประกาศ ณ วันที่ 10 กันยายน 2550 ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. หมวดทั่วไป

1.1 ชื่อกองทุน “กองทุนสวัสดิการในชุมชนตำบลนาถ่อน”

1.2 ศูนย์ประสานงาน ตำบลนาถ่อน อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

โดย คำว่า “กองทุน” หมายความว่า กองทุนสวัสดิการในชุมชนตำบลนาถ่อน ซึ่งมี “สมาชิก” เรียกว่าว่า สมาชิกของกองทุนสวัสดิการในชุมชนตำบลนาถ่อน

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการในชุมชน ตำบลนาถ่อน

“เงินค่าสมัคร” หมายความว่า เงินค่าสมัครเข้าเป็นสมาชิกของกองทุนสวัสดิการในชุมชน ตำบลนาถ่อน

“เงินสวัสดิการ” หมายความว่า เงินที่สมาชิกร่วมกันจ่ายเพื่อช่วยเหลือเป็นค่ารักษาพยาบาล บำนาญผู้สูงอายุ ทุนการศึกษา ทุนประกอบอาชีพ ทุนช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส

ผู้ยากไร้ การประกันความเสี่ยงเงินกู้เงินฝากค่าจัดการงานศพ รวมทั้งเป็นค่าใช้จ่ายเพื่อ
ดำเนินการกิจกรรมของกองทุนสวัสดิการใน ชุมชน ตำบลนาถ่อน

“เงินค่าบำรุง” หมายความว่า เงินที่สมาชิกจ่ายเพื่อเป็นค่าบริหารจัดการกองทุนฯ
เพิ่มเติม

1.3 กองทุนจะเปิดทำการ กองทุนสวัสดิการในชุมชน ตำบลนาถ่อน จะเปิดทำ
การ ทุกวันที่ 10 ของทุกเดือน

1.4 กองทุนสวัสดิการในชุมชนตำบลนาถ่อนประกอบด้วย สำนักงานที่ทำการ
ของกลุ่ม สมาชิกกลุ่ม ระเบียบข้อปฏิบัติ คณะทำงาน (กรรมการ) และทุนดำเนินการ

2. หมวดสมาชิก และการขาดจากการเป็นสมาชิก

การรับเข้าเป็นสมาชิกของกองทุนฯ และการเป็นสมาชิกภาพต้องมีคุณสมบัติ
เป็นผู้มีภูมิลำเนาอยู่ในตำบลนาถ่อนตามสำเนาทะเบียนบ้าน จะต้องยื่นใบสมัครตามแบบของ
กองทุนฯ ต่อคณะกรรมการ ณ ที่ทำการกองทุนฯ สมัครได้ในวันเปิดรับสมัคร และต้องมีความ
ประพฤติดี ยินยอมปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของกองทุนฯ และจะต้องระบุชื่อผู้รับ
ผลประโยชน์ไว้ให้ชัดเจนในใบสมัคร ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงชื่อผู้รับผลประโยชน์ในภายหลัง
จะต้องแจ้งให้คณะกรรมการกองทุนฯ ทราบ และดำเนินการแก้ไขโดยทันที การเป็นสมาชิก
ภาพของผู้สมัครเข้าเป็นสมาชิกจะสมบูรณ์เริ่มตั้งแต่วันที่คณะกรรมการกองทุนฯ ได้มีมติให้เข้า
เป็นสมาชิกตามข้อบังคับแล้ว สมาชิกจะได้รับสิทธิคุ้มครอง ได้รับสวัสดิการจากกองทุนฯ เมื่อ
เป็นสมาชิกครบ 6 เดือน หรือ 180 วัน

การที่สมาชิกภาพจะสิ้นสุดในกรณีต่อไป นี้ คือ ถึงแก่กรรม ลาออก ที่ประชุมให้
มีมติให้ออก ไม่ส่งเงินสวัสดิการวันละ 1 บาท เป็นเวลา 3 เดือน ติดต่อกันและคณะกรรมการมี
มติให้พ้นจากสมาชิกภาพ การสิ้นสุดของสมาชิกภาพตามข้อนี้ สมาชิกไม่มีสิทธิเรียกเงินค่า
สมัคร และเงินสวัสดิการสะสมวันละ 1 บาท คืนจากกองทุน

3. หมวดเงินค่าสมัคร และเงินกองทุนสวัสดิการ

ผู้ที่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนฯ จะต้องเสียค่าสมัครเข้าเป็นสมาชิกแรกเข้ารายละ
10 บาท เพื่อจัดทำสมุดคู่มือของสมาชิก ต้องชำระในวันเปิดรับสมัคร ต้องชำระเงินกองทุน
สวัสดิการวันละ 1 บาท เป็นรายเดือนๆ ละ 30 บาทในวันทำการ สมาชิกกองทุนฯ การจ่าย
ย้อนหลังในกรณีขาดส่ง และต้องเสียค่าปรับคนละ 10 บาท สมาชิกกองทุนฯ จะต้องชำระเงิน
ค่าบำรุงประจำปี ตามที่มติที่ประชุมเห็นควร

4. หมวด 4 หมวดการจ่ายเงินสวัสดิการแก่สมาชิก

กองทุนสวัสดิการในชุมชนตำบลนาถ่อน จะช่วยเหลือสมาชิกในกรณีต่างๆ ดังต่อไปนี้

การที่กองทุนสวัสดิการในชุมชนตำบลนาถ่อน จะช่วยเหลือสมาชิกในกรณีต่างๆ ดังต่อไปนี้ สวัสดิการการเกิด คือ แม่นอนโรงพยาบาล ช่วยคืนละ 100 บาท ไม่เกิน 5 คืน การผูกแขนรับขวัญของลูกที่เกิดมา คนละ 500 บาท สวัสดิการการแก่ คือ สมาชิกที่มีอายุครบ 60 ปีและเป็นสมาชิกครบ 15 ปีจะมีการ กำหนดวงเงินให้ในอนาคตามความเหมาะสม สวัสดิการการเจ็บ คือ เมื่อสมาชิกเจ็บป่วยนอน โรงพยาบาล จะได้รับเงินสวัสดิการการช่วยเหลือคืนละ 100 บาท ไม่เกิน 10 คืน 1,000 บาท ต่อคนต่อปี สวัสดิการการตาย สวัสดิการสิทธิในการกู้ยืมการศึกษา สิทธิในการกู้ยืมส่งเสริมอาชีพ สวัสดิการผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ และกิจกรรมสาธารณะ

5. หมวดการขอรับเงินสวัสดิการ

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

6. หมวดสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก

สมาชิกมีสิทธิ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมและสิทธิเรียกร้องให้ คณะกรรมการกระทำหรือ งดเว้นกระทำเพื่อประโยชน์หรือ ป้องกันความเสียหายอันตรายจะเกิดขึ้น การเข้าร่วมประชุมใหญ่และสิทธิออกเสียงลงคะแนนทุกครั้ง สามารถขอตรวจสอบ บัญชี และเอกสารต่างๆ เพื่อทราบผลการดำเนินการ สมาชิกมีหน้าที่ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ อาทิ เก็บรักษาสมุดเงินกองทุนสวัสดิการในชุมชน ตำบลนาถ่อน การย้ายที่อยู่ เปลี่ยนชื่อ เปลี่ยนนามสกุล แก้ไขวัน/เดือน/ปีเกิด ของสมาชิก ให้ยื่น คำขอต่อคณะกรรมการกองทุนฯ ภายใน 15 วัน นับแต่วันย้าย เปลี่ยนหรือแก้ไข แจ้งความประสงค์เป็นหนังสือต้องการเปลี่ยนตัวบุคคล ผู้จะได้รับผลประโยชน์ ตามที่แจ้งไว้ในใบสมัคร ต่อคณะกรรมการในวันทำการของ กองทุนฯ

7. หมวดคณะกรรมการ

ให้คณะกรรมการดำเนินงานของกองทุนฯ โดยเลือกตั้งระหว่างสมาชิกด้วยกัน จากที่ประชุมใหญ่มีจำนวนไม่น้อยกว่า 7 คน และไม่เกิน 15 คน ประกอบด้วยตำแหน่ง ประธานกรรมการ รองประธานกรรมการ เภรัญญิก เลขานุการ นายทะเบียน กรรมการ ตรวจสอบ และรวมกรอื่นๆ ตามที่เห็นควร สมาชิกที่ได้รับคัดเลือกตั้งเป็นกรรมการต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ดังนี้

คุณสมบัติคณะกรรมการที่ต้องการ

7.1 เป็นสมาชิกของกองทุนสวัสดิการในชุมชนตำบลนาถ่อน

7.2 ไม่เป็นผู้ที่มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี

7.3 ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

7.4 มีความพร้อมที่จะเรียนรู้และทำงานอย่างเต็มความสามารถ

7.5 เป็นผู้มิจิตสาธารณะเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

7.6 คณะกรรมการซึ่งได้รับการเลือกตั้ง จากที่ประชุมใหญ่ อยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี นับแต่วันที่ ที่ประชุมใหญ่มีมติ และต้องออกตามวาระ กรรมการที่พ้นจากตำแหน่งไปแล้วอาจได้รับเลือกเป็นกรรมการของกองทุนฯ อีกก็ได้

7.7 การพ้นจากตำแหน่งคณะกรรมการ โดย ครบกำหนดตามวาระ เสียชีวิต ลาออกขาดจากสมาชิกภาพ ที่ประชุมใหญ่มีมติให้ออก และกระทำความผิด และถูกลงโทษจำคุก ตามกฎหมาย

กรณีตำแหน่งกรรมการว่างลง เพราะเหตุ ไม่ใช่ให้ออกตามวาระ หากตำแหน่งนั้น ไม่ใช่ตำแหน่งประธานกรรมการ คณะกรรมการที่เหลือยังคงครบจำนวนขึ้นตำแหน่งตามข้อบังคับ คณะกรรมการอาจเรียกประชุมใหญ่ เลือกคณะกรรมการคนใดคนหนึ่งเข้าดำรงตำแหน่งหรือไม่ก็ได้ และหากมีการเลือกตั้งให้กรรมการที่ได้รับเลือกนั้นอยู่ในตำแหน่งตามวาระของผู้ที่ตนแทน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทวีศักดิ์ สุขเจริญ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน: ศึกษากรณีอำเภอ โนนคูณ จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านโดยรวมอยู่ในระดับ

มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการอนุมัติเงินกู้ รองลงมาคือ ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการประชุม ด้านการดำเนินงานและด้านการติดตาม ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการบริหารจัดการ ได้แก่ ความร่วมมือของสมาชิก การฝึกอบรม แนะนำ การประสานงานภายในของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน การสนับสนุนด้านวิชาการ และการจัดการ ส่วนปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการเป็นคณะกรรมการกองทุนต่างๆ และความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน

ดำรงค์ มากระจัน (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของสมาชิกกองทุนหมู่บ้านต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ในจังหวัดกาญจนบุรี พบว่าระดับความคิดเห็นของสมาชิกกองทุนหมู่บ้านต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ในจังหวัดกาญจนบุรี โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนพัฒนากองทุนหมู่บ้านและด้านการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านระดับการศึกษา การรับรู้ข้อมูลข่าวสารกองทุนหมู่บ้าน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้าน และการมีส่วนร่วมในกองทุนหมู่บ้านทำให้ความคิดเห็นของสมาชิกกองทุนหมู่บ้านต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ในจังหวัดกาญจนบุรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับรายได้ และประสบการณ์การกู้เงินจากแหล่งเงินกู้อื่น ไม่มีผลทำให้ความคิดเห็นของสมาชิกกองทุนหมู่บ้านต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ในจังหวัดกาญจนบุรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกภพ โดมรงค์ดี (บทคัดย่อ : 2550) ได้ศึกษา สภาพและปัญหาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน กรณีศึกษากองทุนหมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลหัวทะเล อำเภอเมือง นครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษา พบว่า คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้านอยู่ในระดับน้อยและได้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้านอยู่ในระดับมากและมีพฤติกรรมการดำรงชีพ โดยใช้จ่ายเงินกองทุนหมู่บ้านอยู่ในระดับปานกลาง มีปัญหาในการบริหารงานกองทุนหมู่บ้าน การบริหารงานการเงินและการจัดทำบัญชีอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาที่พบมากเป็นปัญหาเกี่ยวกับการบริหารและจัดสรรผลประโยชน์ ปัญหาด้านการเงินและปัญหาการจัดทำ

บัญชีและงบดุล จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่า การบริหารงานกองทุนหมู่บ้านของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและสมาชิกกองทุนหมู่บ้านมีความจำเป็นอย่างไรที่จะต้องพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ กองทุนหมู่บ้าน จึงจะสามารถบริหารกองทุนหมู่บ้านได้ โดยมีปัญหาน้อยที่สุด

จรรยาลักษณ์ เกตุปมา (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา แนวทางการพัฒนารูปแบบการบูรณาการเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับตำบล กรณีศึกษาตำบลคลองลานพัฒนา อำเภอลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร โดยมีการดำเนินงาน โครงการใช้แนวทางการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม(Participatory Action Research : PAR) ดำเนินการในพื้นที่ตำบลคลองลานพัฒนา อำเภอลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร ในพื้นที่ 21 หมู่บ้าน 50 ชุมชน ผลจากการศึกษาพบว่า ในการจัดทำฐานข้อมูลชุมชน พบว่ามีการจัดสวัสดิการแก่ครอบครัวคนตายมากที่สุด ประเภทการช่วยเหลือ ได้แก่ ด้านการเงิน สิ่งของ การให้ความรู้ ด้านอาชีพ สุขภาพ แหล่งการช่วยเหลือส่วนใหญ่มาจากการรวบรวมจากทุกหลังคาเรือน ผู้รับผิดชอบในการจัดสวัสดิการ ได้แก่ ผู้นำในชุมชน อาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน การช่วยเหลือจะให้ตามเงื่อนไขที่กลุ่มกำหนด มีลักษณะการจัดสวัสดิการ 4 ลักษณะ 5 รูปแบบ การจัดสวัสดิการแก่บุคคล 16 ประเภท และการจัดกิจกรรมช่วยเหลือผู้ยากลำบาก กระบวนการบูรณาการเครือข่ายสวัสดิการมีขั้นตอนเริ่มจากการสร้างทีมอาสาสมัครนักวิจัยชาวบ้าน และแกนนำ การสำรวจข้อมูลพื้นฐาน การสร้างฐานข้อมูล การจัดแผนปฏิบัติการพัฒนาเครือข่ายระดับชุมชน หมู่บ้านและตำบล การปฏิบัติการพัฒนาเครือข่าย การติดตามประเมินผล สรุปบทเรียนร่วมกันของเครือข่ายปัจจัยหนุนต่อการจัดสวัสดิการชุมชน ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่ม เช่น ความสามัคคี ความร่วมมือ การกำหนดกฎเกณฑ์ทิศทางที่ชัดเจน การวางแผนการบริหารงานด้านชุมชน ปัจจัยอุปสรรค ได้แก่ การบริหารจัดการกลุ่ม

พีระ เนตรวีระ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “วิธีการและแนวทางแก้ไขปัญหาการจัดสวัสดิการชุมชนของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำเกีฮัน ถึงอำเภอกุยบุรี จังหวัดน่าน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ การดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลน้ำเกีฮัน ในอดีตจนถึงปัจจุบันมีการดำเนินงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จที่เป็นอยู่ คือ กระบวนการสร้างความสำเร็จที่ยั่งยืน โดยการสร้างพลังในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน โดยการรวมกลุ่มกันของคนในชุมชน สร้างความเชื่อร่วมกันของสมาชิกให้มีความเอื้ออาทรต่อกันและกัน เพราะการจัดสวัสดิการเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความมั่นคงของคนในชุมชน ซึ่งเป็นการเกื้อหนุนทุกซ์ เจริญสุข โดยเริ่มต้นด้วยการช่วยกันเองของสมาชิกกลุ่ม โดยยึดหลักคุณธรรม 5 ประการ

ให้เป็นสิ่งที่สมาชิกของกองทุนประพฤติกปฏิบัติ คือ ความซื่อสัตย์ต่อกันและกัน ความเสียสละ เพื่อส่วนรวม ความรับผิดชอบร่วมกัน ความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ความไว้วางใจซึ่งกัน และกัน เพื่อให้กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำเกีฮ่น เป็นกองทุนที่จัดสวัสดิการให้แก่สมาชิก ของกองทุนตั้งแต่เกิดจนตายของสมาชิกอย่างยั่งยืน วัตถุประสงค์หลักในการบริหารจัดการ กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลน้ำเกีฮ่น คือ การส่งเสริมการออมทรัพย์ของสมาชิกโดยมุ่งเน้น ไปที่การออมเป็นหลัก จะไม่มุ่งเน้นการกู้ยืม วิธีการที่ใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาของ ชุมชนในการสร้างความเข้มแข็งของกองทุนสวัสดิการชุมชน ซึ่ง ประกอบไปด้วย การใช้เวที ชาวบ้าน สร้างการมีส่วนร่วม การกำหนดมาตรการทางสังคมให้เป็นเสมือนกฎหมายที่ใช้ ปกครองคนในชุมชน ผู้นำที่ต้องออกไปรบกับปัญหา รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น จากการทำกิจกรรมร่วมกัน การรวมกลุ่มเรียนรู้และพัฒนา จนก่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชน กิจกรรมที่กล่าวมาเป็นสิ่งที่เกิดมาจากการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในชุมชนให้ชุมชนได้ ร่วมกันคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมรับผลประโยชน์บนพื้นฐานของเป้าหมาย คือ การกินอิม นอนอุ่น และฝันดี



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY