



หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย  
อำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา



วิทยานิพนธ์นี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการพัฒนาท้องถิ่นแบบบูรณาการ  
บัณฑิตศึกษา สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน

2558

ลิขสิทธิ์ของสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน



หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย  
อำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา



วิทยานิพนธ์นี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการพัฒนาท้องถิ่นแบบบูรณาการ  
บัณฑิตศึกษา สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน



**THE GOOD GOVERNANCE AND THE COMMUNITY  
WELFARE FUND ADMINISTRATION AND MANAGEMENT  
OF THUNGKLOY SUB-DISTRICT  
PHUSANG DISTRICT PHAYAO PROVINCE**

**BY**

**SUMALEE CHAISRI**

**THE THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE DEGREE OF MASTER OF ARTS  
IN THE PROGRAM OF  
INTEGRATED LOCAL DEVELOPMENT  
FACULTY OF GRADUATE STUDY  
LEARNING INSTITUTE FOR EVERYONE (LIFE)**

**2015**

วิทยานิพนธ์เรื่อง (Title)	หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา
ผู้วิจัย	สุมาลี ชัยศรี
สาขาวิชา	การพัฒนาท้องถิ่นแบบบูรณาการ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ดร.ส่งเสริม แสงทอง
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร.ศรัทธี สุขยศศรี

คณะกรรมการการสอบวิทยานิพนธ์

- ลงชื่อ..... ประธานกรรมการ  
(ศาสตราจารย์ ดร.โกวิท พวงงาม)
- ลงชื่อ..... กรรมการ (ผู้ทรงคุณวุฒิ)  
(ดร.ศรัทธี สุขยศศรี รุปรอง)
- ลงชื่อ..... กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก)  
(ดร.ส่งเสริม แสงทอง)
- ลงชื่อ..... กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม)  
(ดร.ศรัทธี สุขยศศรี)
- ลงชื่อ..... กรรมการ (ผู้แทนบัณฑิตศึกษา)  
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสรี พงศ์พิศ)
- ลงชื่อ..... กรรมการ (ผู้แทนบัณฑิตศึกษา)  
(ดร.ทวิช บุญธิรัมย์)
- ลงชื่อ..... เลขานุการ  
(อาจารย์ บุญมาก ปุราสะเก)

บัณฑิตศึกษา สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน อนุมัติให้วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาท้องถิ่นแบบบูรณาการ

## บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์เรื่อง	หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา
ชื่อผู้เขียน	สุมาลี ชัยศรี
ชื่อปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การพัฒนาท้องถิ่นแบบบูรณาการ
ปีการศึกษา	2558
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ดร.สงเสริม แสงทอง
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร.ศรัทธา สุขยศศรี

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา และเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นประชาชนที่เป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วยอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา จำนวน 3,666 คน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 346 ราย และสัมภาษณ์ผู้นำชุมชน คณะกรรมการกองทุน จำนวน 50 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

### สรุปผลการวิจัย

1. การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา การดำเนินงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้ง 6 ด้านโดยภาพรวมการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถสรุปด้านได้ดังนี้คือ ด้านหลักนิติธรรม ได้แก่ การบริหารงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนมีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึง การออกกฎระเบียบของกองทุนคำนึงถึงผลประโยชน์ของสมาชิก ด้านหลักคุณธรรม ได้แก่ คณะกรรมการและสมาชิกกองทุนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมบนพื้นฐานของศีลธรรมและจริยธรรม และการบริหารงานของกองทุนเน้นในหลักการบริหารโดยยึดหลักผลประโยชน์ของสมาชิก ด้านหลักความโปร่งใส ได้แก่ การบริหารงานมุ่งประโยชน์สูงสุดต่อสมาชิกเป็นหลัก และมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารแก่สมาชิกและสาธารณชนมีความถูกต้องตรงและหลากหลายช่องทาง

เช่น วารสาร เสียงตามสาย เว็บไซต์ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ได้แก่ การ เปิดโอกาสให้สมาชิกได้ เสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหาและตัดสินใจเรื่องที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อกองทุน และการให้ สมาชิกมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน ด้านหลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การจัดให้มี บริการสวัสดิการอย่างมีคุณภาพ เป็นธรรมและทั่วถึง การให้บริการต่าง ๆ ของกองทุนให้ด้วยความ รับผิดชอบตอบสนองความต้องการของสมาชิก คณะกรรมการกองทุนมีความรับผิดชอบต่อ การ ปฏิบัติงาน ใส่ใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะแก้ไข และด้านหลักความคุ้มค่า ได้แก่ การใช้ งบประมาณมีความคุ้มค่า เมื่อเปรียบเทียบกับผลงานที่กองทุนได้ตั้งเป้าไว้ การปฏิบัติงานของ คณะ กรรมการกองทุนมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

2. ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนของตำบล ทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทั้ง 3 ด้านมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งสามารถ สรุปเป็นด้านได้ดังนี้ ด้านการบริหาร ได้แก่ การจัดทำรายงานการใช้จ่ายเงินอย่างชัดเจนและเป็น ปัจจุบันเพื่อนำเสนอให้สมาชิกทราบในวันประชุมแต่ละครั้ง การจัดทำทะเบียน เอกสารและบัญชี เกี่ยวกับงบประมาณของกองทุน รวมถึงมีการสำรวจและจัดทำข้อมูลของสมาชิกกองทุนอย่าง สม่าเสมอและเป็นปัจจุบัน ด้านสวัสดิการชุมชน ได้แก่ การบริหารเงินสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและ จัดสรรให้แก่สมาชิกได้ที่มีความเหมาะสม การแนะนำ ชี้นำ และให้ความรู้แก่สมาชิกของ คณะ กรรมการกองทุน และด้านแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุน ได้แก่ การเปิดรับฟัง ความคิดเห็นของสมาชิกและยึดมติของกองทุนเพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงพัฒนากองทุน มีการ พัฒนาศักยภาพการทำงานของคณะกรรมการกองทุนอย่างสม่าเสมอ

## Abstract

Thesis Title	The good governance and the community welfare fund administration and management of Thungkloy sub-district Phusang district, Phayao province
Researcher	Sumalee Chaisri
Degree	Master of Arts
In the Program of	Integrated Local Development
Year	2015
Principal Thesis Advisor	Dr. Songserm Seangthong
Associate Thesis Advisor	Dr. Srithai Sukyossri

The purpose of this were to study the The practice of good governance in the management of Community Welfare Fund of Thungkloy sub-district Phusang district, Phayao province. To study the problems and difficulties of managing community funds. The population of the research is funded community members 3666 , using a sample of 346 interviews with 50 cases.The research instrument was a five – rating – scale questionnaire and In-depth Interview Series.The data were analyzed using by frequency, percentage, mean, standard deviation and Content Analysis.

The study result found that

1. Using the principles of good governance in the management of Community funds Thung Phu Sang Phayao banana operations overall level. Considering it was found that all 6 of the overall operations at a high level. Which can be summarized as follows sides. The rule of law, including the administration of Community Welfare Fund has decentralized thoroughly. The rules of the fund, taking into account the interests of its members. Ethics, including board member and fundraiser duties with fairness on the basis of morality and ethics. And the administration of the fund management principles based on the interests of its members. The main aim of transparency, including the administration of benefits to members only. And the dissemination of information to members and the public with accurate and a variety of channels, including magazine Voice website. The principles involved include the opportunity for members to suggest ideas to solve problems and

make decisions that have a significant impact on the fund. And its members participate in the evaluation of operations. The main responsibilities include the provision of welfare services with quality. Fair and thorough the various services provided by the Fund's responsibility to meet the needs of members. Fund Board has responsibility for the operation. Pay attention to the problem and are ready to edit. And the principal value, including the cost is worth it. Compared with the contribution funds target. The performance of the Board of the Fund is quick and efficient.

2. Problems of Community Welfare Fund Management banana fields of the Phu Sang district of Phayao overall at a low level . Considering it was found that the top 3 barriers to the overall low level. Which can be summarized as the following. Management, including the preparation of spending money and clearly present to present to the members in each conference. The Preparation Documentation and accounting for funds of funds. Including a survey and preparation of fund members and are consistently present. Welfare benefits to help the community, including the treasury and allocated to members with appropriate recommendations to guide and to educate members of the committee. And the Guidelines for Management Development Fund were exposed to the views of members and confiscation of funds to resolve problems and improve fund. The development work of the committee on a regular basis.



## กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่องหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย อำเภอดงหลวง จังหวัดพะเยา ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย สมาชิกผู้เป็นแกนนำและประสานงานกองทุน คณะกรรมการกองทุน ผู้นำชุมชน และพนักงานเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกล้วย ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและให้การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ส่งเสริม แสงทอง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ ดร.ศรีทัย สุขยศศรี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม อาจารย์ ดร.สมาน มากสุข ผู้อำนวยการมูลนิธิศูนย์พักพิงใจ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา ครูวรปรัชญ์ หลวงโย ตำแหน่ง คศ.2 โรงเรียนถ้ำปินวิทยาคม จังหวัดพะเยา และคุณวีระพล อินปิ่น ที่ปรึกษากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือและให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะในเนื้อหาของงานวิจัย ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ

คุณค่าและประโยชน์อันพึงได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขออุทิศให้แก่บิดามารดา ครอบครัว คณะอาจารย์ทุกท่าน และสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน เพื่อเป็นเครื่องหมายที่แสดงถึงความรัก ความเคารพและการตอบแทนพระคุณของบิดามารดา ครอบครัว คณะอาจารย์ที่ได้ให้ชีวิตการอบรมสั่งสอน และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

สุมาลี ชัยศรี

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ซ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่	
1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
กลุ่มประชากร/กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	4
คำถามสำคัญในการวิจัย.....	4
คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	7
2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
ความหมาย แนวคิด และหลักการกองทุนสวัสดิการชุมชน.....	8
ความหมาย แนวคิด และทฤษฎีการบริหารจัดการ.....	24
ความหมายแนวคิดทางการจัดการและองค์การ.....	36
ความหมาย แนวคิด และหลักการธรรมาภิบาล.....	40
บริบทชุมชนตำบลทุ่งกล้วย.....	54
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	60
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	66
3 วิธีดำเนินการวิจัย	
รูปแบบในการวิจัย/ วิธีการและเทคนิคที่ใช้ในการวิจัย .....	67
ประชากรและวิธีการเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่างและขนาดตัวอย่าง .....	68
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	68

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	70
วิธีการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
<b>4 ผลการวิจัย</b>	
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและผู้ให้สัมภาษณ์ .....	75
ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและผู้ให้สัมภาษณ์ .....	79
ตอนที่ 3 การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา .....	82
ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนของ ตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา.....	92
<b>5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	97
ขอบเขตของการวิจัย.....	97
วิธีการดำเนินการวิจัย.....	97
สรุปผลการวิจัย .....	98
อภิปรายผล.....	99
ข้อเสนอแนะ.....	106
บรรณานุกรม.....	109
<b>ภาคผนวก</b>	
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ .....	115
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	116
ภาคผนวก ค แบบประเมินแบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	130
ประวัติผู้วิจัย.....	142

## สารบัญตาราง

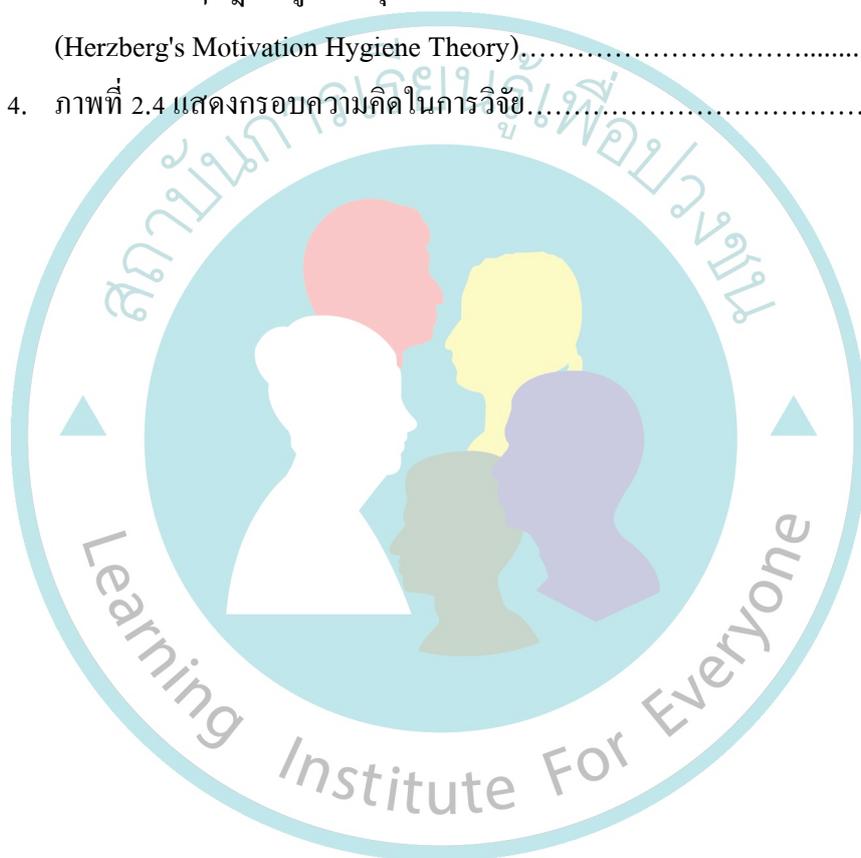
ตารางที่	หน้า
1. ตารางที่ 2.1 แสดงประชากรของตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉิน จังหวัดพะเยา.....	55
2. ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของเพศของผู้ให้สัมภาษณ์.....	75
3. ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของอายุของผู้ให้สัมภาษณ์.....	76
4. ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของสถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์.....	76
5. ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของอาชีพของผู้ให้สัมภาษณ์.....	77
6. ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ให้สัมภาษณ์.....	77
7. ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของระดับการศึกษาของผู้ให้สัมภาษณ์.....	78
8. ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของประสบการณ์ในการทำงานของผู้ให้สัมภาษณ์.....	78
9. ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	79
10. ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละของอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	79
11. ตารางที่ 4.10 จำนวนและร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	80
12. ตารางที่ 4.11 จำนวนและร้อยละของอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	80
13. ตารางที่ 4.12 จำนวนและร้อยละของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	81
14. ตารางที่ 4.13 จำนวนและร้อยละของระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม	81
15. ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล ทุ่งกล้วย อำเภอกุฉิน จังหวัดพะเยาจำแนกเป็นรายด้าน.....	82
16. ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล ทุ่งกล้วย อำเภอกุฉิน จังหวัดพะเยาด้านหลักนิติธรรม จำแนกเป็นรายข้อ.....	83
17. ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล ทุ่งกล้วย อำเภอกุฉิน จังหวัดพะเยาด้านหลักคุณธรรม จำแนกเป็นรายข้อ.....	84

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
18. ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล หุ้งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยาด้านหลักความโปร่งใส จำแนกเป็นรายชื่อ.....	86
19. ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล หุ้งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยาด้านหลักการมีส่วนร่วม จำแนกเป็นรายชื่อ.....	87
20. ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล หุ้งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยาด้านหลักความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	89
21. ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล หุ้งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา ด้านหลักความคุ้มค่า จำแนกเป็นรายชื่อ.....	90
22. ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรค ของการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนของตำบลหุ้งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยาจำแนกเป็นรายด้าน.....	92
23. ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรค ของการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนของตำบลหุ้งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยาด้านการบริหาร จำแนกเป็นรายชื่อ.....	92
24. ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรค ของการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนของตำบลหุ้งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยาด้านสวัสดิการชุมชน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	94
25. ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรค ของการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนของตำบลหุ้งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา ด้านแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุน จำแนก เป็นรายชื่อ.....	95

## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.	ภาพที่ 2.1 ภาพทฤษฎีวิเคราะห์ระบบ (System Approach หรือ General System Theory).....	31
2.	ภาพที่ 2.2 แสดงทฤษฎีระบบสังคม (Social System Theory).....	32
3.	ภาพที่ 2.3 ทฤษฎีการจูงใจ - สุขอนามัยของเฮอ์เบอร์ค (Herzberg's Motivation Hygiene Theory).....	34
4.	ภาพที่ 2.4 แสดงกรอบความคิดในการวิจัย.....	66



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมไทยในอดีตมีพื้นฐานวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันแบบช่วยเหลือเกื้อกูลกันมายาวนาน โดยการมีสวัสดิการแบบธรรมชาติที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเอื้ออาทร เคารพซึ่งกันและกัน ระหว่างคนกับคน และคนกับธรรมชาติ เมื่อสังคมเปลี่ยนแปลงไปบทบาทของชุมชนในการดูแลกัน และกันก็ลดลง แต่หลังจากสังคมไทยประสบภาวะวิกฤติเศรษฐกิจปี 2540 ประชาชนชาวบ้าน ผู้นำ ชุมชน ส่วนหนึ่งได้ร่วมกันปรึกษาหารือเพื่อร่วมกันฟื้นฟูระบบคุณค่าเดิม ทูทางสังคมที่มีอยู่มา ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในลักษณะของการจัดสวัสดิการจากฐานทุนด้านต่าง ๆ ที่มีอยู่ของชุมชน เช่น สวัสดิการจากฐานกลุ่มออมทรัพย์ องค์กรการเงิน วิสาหกิจชุมชน ความเชื่อทางศาสนา การจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน), 2557)

สวัสดิการชุมชนเป็นการสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงของคนในชุมชน ซึ่งรวมถึงทุก อย่างที่จะทำให้คนในชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทั้งในรูปของสิ่งของ เงินทุน น้ำใจ การช่วยเหลือ เกื้อกูล เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตตั้งแต่ เกิด แก่ เจ็บ ตาย เป็นระบบการช่วยเหลือเกื้อกูลของคนใน ท้องถิ่น ที่มีรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย เป็นเรื่องราวเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิต ตั้งแต่เกิดจนกระทั่ง ตาย ก่อให้เกิดรายได้ลดรายจ่าย นำไปสู่การแก้ไขปัญหาความยากจน ได้มีการเริ่มการพัฒนากองทุน สวัสดิการชุมชนในระดับตำบลขึ้นในปี 2547 และในปี 2548 ขบวนการองค์กรชุมชนที่ทำงานเกี่ยวกับ องค์กรการเงินและสวัสดิการชุมชนได้ยกระดับกองทุนสวัสดิการโดยการริเริ่มจัดตั้งกองทุน สวัสดิการระดับตำบล ในปี 2550 กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้ดำเนินงาน ตามยุทธศาสตร์การสร้างสวัสดิการสังคมไทย ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2550-2551) และในปี พ.ศ. 2552 รัฐบาลได้ให้มีการสมทบงบประมาณจากสามฝ่าย (1 : 1 : 1) คือ ทุนจากการออมสมทบของสมาชิก ในชุมชน ทั้งในรูปแบบออมทรัพย์เดิม หรือสัจจะลดรายจ่ายวันละบาท การสมทบจากรัฐบาลกลาง และการสมทบจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ศรีปริญญา ฐูประจ่าง, 2557)

กองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นองค์กรหนึ่งที่มีวัตถุประสงค์ในการบริหารเพื่อทำหน้าที่เป็น แหล่งเงินทุนหมุนเวียนในด้านการสร้างงาน สร้างรายได้ สร้างพลังชุมชน เน้นการพัฒนาผู้นำกลุ่ม องค์กรและเครือข่าย เพื่อนำไปสู่ชุมชนเข้มแข็ง สร้างความมั่นคงของเศรษฐกิจชุมชน โดยใช้วิถี

ชีวิตชาวบ้านเป็นแบบฝึกหัดให้ผู้นำชุมชนคิดวิเคราะห์และเรียนรู้การบริหาร จุดมุ่งหมายของกองทุนสวัสดิการชุมชนคือ พัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในหมู่บ้านให้ดีขึ้น ฉะนั้นการบริหารที่ดีจะทำให้การบริหารกระบวนการชุมชนเข้มแข็งมีความมั่นคงของเศรษฐกิจ และชุมชนมีศักยภาพในการอยู่ร่วมกันกับการบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ที่ผ่านมากองทุนสวัสดิการชุมชนมีการติดตามประเมินสถานการณ์ด้านการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน มีการดำเนินการประเมินผลเพื่อจัดระดับกองทุนสวัสดิการชุมชน อย่างเป็นทางการพร้อมกันทั่วประเทศ ทุกกองทุนตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2547 ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องทบทวนการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวดเร็วมากขึ้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความทันสมัยสอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้การบริหารมีความเข้มแข็งพร้อมต่อการเสริมสร้างรากฐานที่แข็งแรงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจและสังคม มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการบริหาร รวมทั้งเสริมสร้างให้เกิดความมั่นคงและความเชื่อมั่นเพื่อให้เกิดประโยชน์และความสงบสุขอย่างยั่งยืนของคนในชุมชน

หลักธรรมาภิบาลหรือการบริหารที่ดี ( Good Governance) เป็นหลักการพื้นฐานที่จะช่วยพัฒนาการดำเนินงานทั้งระบบให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ โดยยึดถือหลัก 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า หน่วยงานต่างๆสามารถนำหลักดังกล่าวมาปรับใช้เพื่อเป็นแนวทางนำองค์กรและสังคมก้าวไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งในการพัฒนาระบบการทำงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเน้นหลักการมีส่วนร่วม มีความจำเป็นและสำคัญต่อการพัฒนาและการแก้ปัญหา ซึ่งเป็นไปเป็นหลักการบริหารภาครัฐและองค์กรแนวใหม่ เป็นการปกครอง การบริหาร และการจัดการการควบคุมดูแล กิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม ซึ่งในปัจจุบันมีการนำเอาหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานอย่างแพร่หลาย เพราะเป็นหลักการที่ช่วยสร้างสรรค์และส่งเสริมองค์กรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ (มิชัย โสกันท์, 2552 :10-23 )

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย ตั้งอยู่เลขที่ 245 หมู่ที่ 11 ตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา เริ่มก่อตั้งเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2552 ซึ่งได้มีการริเริ่มรวมกลุ่มกันเมื่อปี 2550 โดยคณะของผู้นำชุมชน ประกอบด้วย นายสิทธิพงษ์ อาณาตระกูล ผู้ประสานงานองค์กรพัฒนาเอกชนร่วมกับ นายวีระพล อินปิ่น นายกองค้ำบริการส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เจ้าหน้าที่ อบต. และผู้นำชุมชนทั้ง 12 หมู่บ้านของตำบลทุ่งกล้วย โดยได้ทำการศึกษาหาความรู้ความเป็นไปได้ รูปแบบสวัสดิการที่เหมาะสม สังคมชนบทชุมชนท้องถิ่น มีวัฒนธรรมการอยู่แบบช่วยเหลือเกื้อกูล มีน้ำใจต่อกัน โดยใช้หลักแนวคิดที่ว่า “ในอดีตเราเคยได้รับสวัสดิการจากธรรมชาติ หาเห็ด หาหน่อไม้จากป่าใกล้บ้าน หาปู ปลา ในแม่น้ำลำคลอง ยามเจ็บป่วยได้ยาจาก

สมุนไพรรักษาเพื่อนบ้านมาเผาใช้ให้กำลังใจ มีปัญหาชีวิตมีศาสนาและผู้อาวุโสในชุมชนเป็นที่พึ่ง สิ่งเหล่านี้เป็นสวัสดิการที่ธรรมชาติและผู้คนมีให้แก่กัน บนพื้นฐานของความเกื้อกูล มีน้ำใจและเคารพซึ่งกันและกันระหว่างคนกับคนและคนกับธรรมชาติ” ในปัจจุบันถึงแม้ว่าภาครัฐจะจัดสวัสดิการให้กับประชาชนในรูปของตัวเงิน และสิ่งของช่วยเหลือแต่ชุมชนหลายแห่งก็ยังคงรวมตัวกันเป็นเครือข่ายเพื่อจัดสวัสดิการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ครอบคลุมทุนทางสังคมที่มากกว่า แต่ก็ยังอยู่ในลักษณะต่างคนต่างทำไม่ได้มีการเชื่อมโยงและขาดการสนับสนุนให้เกิดความเข้มแข็งอย่างเป็นระบบ ซึ่งจากสถานการณ์ดังกล่าวมีการประชุมวิเคราะห์ในหมู่องค์กรภาคประชาชนและองค์กรพัฒนาเอกชนอย่างกว้างขวางขององค์กรชุมชนตำบลทุ่งกล้วย จึงตระหนักร่วมกันถึงความจำเป็นต้องส่งเสริมพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม ด้วยการฟื้นฟูสวัสดิการให้สามารถเป็นหลักประกันความมั่นคงในการดำรงชีวิตบนพื้นฐานของการพึ่งตนเอง การช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันของคนในชุมชนตั้งแต่เกิดจนตาย เป็นการจัดสวัสดิการของชาวบ้าน โดยชาวบ้าน เพื่อชาวบ้าน มีการประชุมประชาคมร่วมกับประชาชน 12 หมู่บ้านในพื้นที่ตำบลทุ่งกล้วยร่วมกัน วางกฎเกณฑ์กติการ่วมกัน พร้อมระดมเงินสมทบจากสมาชิก เริ่มก่อตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วยขึ้น และได้ดำเนินงานในการจัดระบบสวัสดิการให้กับประชาชนชาวตำบลทุ่งกล้วยตั้งแต่นั้นเรื่อยมาจนถึงปัจจุบันนี้ (กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย, 2556)

องค์กรบริหารส่วนตำบลทุ่งกล้วยได้ทำการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วยโดยการสำรวจความคิดเห็นของสมาชิกพบว่า การจัดสรรสวัสดิการที่ทางกองทุนได้ดำเนินการยังไม่ครอบคลุมกับกลุ่มเป้าหมายหรือตรงตามความต้องการของสมาชิกกองทุนและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ทางกองทุนได้วางไว้ และจากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นจำนวนเงินของกองทุน มีเป็นจำนวนมากพอที่จะจัดสรรให้กับสมาชิกได้มากกว่านี้ ตอบสนองความต้องการแก่สมาชิกตามวัตถุประสงค์ที่ได้จัดตั้งขึ้น (องค์กรบริหารส่วนตำบลทุ่งกล้วย, 2557)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงความสนใจที่จะศึกษาถึงการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย อำเภอ ภูซาง จังหวัดพะเยาที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล สภาพปัญหาและอุปสรรคตลอดจนถึงแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของกองทุน เพื่อนำผลการศึกษานำมาประยุกต์ใช้และหาแนวทางไปพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งให้กับชุมชนต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนของตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา

## ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนของตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา ซึ่งเป็นการดำเนินงานใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหาร 2) ด้านสวัสดิการชุมชน 3) ด้านแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนชุมชน และศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรค และแนวทางการแก้ไขปัญหาในการดำเนินการ ตลอดจนถึงแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาลใน 6 ด้าน คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

## กลุ่มประชากร/กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นประชาชนที่เป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วยอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา จำนวน 3,666 คน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 396 ราย

## คำถามสำคัญในการวิจัย

1. กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา ได้นำเอาหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างไร
2. ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนของตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ มีอะไรบ้าง

## ค่านิยมศัพท์เฉพาะ

หลักธรรมาภิบาล หมายถึง หลักการที่ทางกองทุนสวัสดิการตำบลทุ่งกล้วยนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน ให้มีการการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการ การจัดสรรและการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิก และชุมชน การนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ใช้เป็นแนวทางการจัดระเบียบของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย

หลักนิติธรรม หมายถึง การปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ ของคณะกรรมการและสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน และข้อปฏิบัติสำหรับสมาชิก โดยมีหลักการคือ การไม่เลือกปฏิบัติ และการไม่ละเมิดกฎระเบียบ

หลักคุณธรรม หมายถึง หลักปฏิบัติของคณะกรรมการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย และสมาชิกของกองทุนฯ ในด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยการยึดมั่น ถ่อมมั่นในคุณธรรมความดีงาม ความถูกต้องตามทำนองคลองธรรมรวมถึงมีความซื่อสัตย์จริงใจ และยึดมั่นในความสุจริตคุณธรรมเป็นแนวทางที่ถูกต้อง

หลักความโปร่งใส หมายถึง การดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วยที่มีความโปร่งใส ความถูกต้อง ชัดเจน ปฏิบัติตามหลักการที่ควรจะเป็น รวมถึงการสร้างควมไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีกระบวนการตรวจสอบความถูกต้องได้

หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง หลักการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วยในการให้โอกาสสมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่สำคัญรวมทั้งการเปิดรับฟังความคิดเห็น เพื่อรับคำแนะนำมาร่วมวางแผน และปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ใน

หลักความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบในงานของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วยและสมาชิกในด้านการมีความรับผิดชอบต่อภาระทำของตนเอง รวมถึงการตระหนัก และสำนึกในสิทธิ และหน้าที่ที่มีต่อกองทุนฯ

หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วยให้เกิดประโยชน์สูงสุด ความคุ้มค่าเทียบเคียงได้กับความประหยัดไม่ฟุ่มเฟือย และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า

การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน หมายถึง การดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย อำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา ในด้านต่างๆ ให้บรรลุ

เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของการก่อตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน

แนวทางการพัฒนาการบริหาร หมายถึง ความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของประชาชนที่เป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนต่อการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กองทุนสวัสดิการชุมชน หมายถึง กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา ที่จัดตั้งเพื่อให้บริการสวัสดิการในรูปแบบต่างๆ เช่น การออม การกู้ยืมเงิน ค่ารักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายต่างๆ แหล่งเงินทุนหมุนเวียนสำหรับการลงทุนเพื่อพัฒนาอาชีพ สร้างงานสร้างรายได้ให้แก่สมาชิกของกองทุน

ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน หมายถึง ปัญหาที่เกิดขึ้นและอุปสรรคในการดำเนินงานในการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการบริหาร ด้านสวัสดิการชุมชน และด้านแนวทางการพัฒนาการบริหารกองทุนชุมชน

การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินงานหรือการปฏิบัติของคณะกรรมการดำเนินงานและการร่วมกิจกรรมของกองทุนของสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา โดยการนำทรัพยากรต่างๆ ที่มีขององค์กรชุมชนมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกในชุมชน แก้ปัญหาขององค์กรชุมชน และก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

ด้านการบริหาร หมายถึง การดำเนินการของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย เพื่อให้เกิดการพัฒนาปรับปรุง การดำเนินกิจกรรม การบริหารการปกครองที่มีการจัดสรรและการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และนำมาซึ่งความเจริญในด้านต่างๆ และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย

ด้านสวัสดิการชุมชน หมายถึง การดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย ในการสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงแก่สมาชิกและชุมชน ได้แก่ การช่วยเหลือในด้านเงินสวัสดิการเมื่อเสียชีวิต การช่วยเหลือเมื่อได้รับความเดือดร้อนหรือภัยพิบัติต่างๆ การให้คำแนะนำต่างๆ ในการรับสวัสดิการจากกองทุน

## ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงผลการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนที่มีประสิทธิภาพ สภาพปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา
2. สามารถนำแนวทางการพัฒนาและข้อเสนอแนะต่างๆ มาใช้ในการพัฒนาการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด



## บทที่ 2

### ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา จึงทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางการศึกษา ดังนี้

1. ความหมาย แนวคิด และหลักการกองทุนสวัสดิการชุมชน
2. ความหมาย แนวคิด และทฤษฎีการบริหารจัดการ
3. ความหมาย แนวคิด และหลักการธรรมาภิบาล
4. บริบทชุมชนตำบลทุ่งกล้วย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดการวิจัย

#### ความหมาย แนวคิด และหลักการกองทุนสวัสดิการชุมชน

##### ความหมายและความเป็นมาของสวัสดิการชุมชน

สังคมไทยมีพื้นฐานวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันแบบช่วยเหลือเกื้อกูลกันมาช้านาน มีสวัสดิการแบบธรรมชาติที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเอื้ออาทร เคารพซึ่งกันและกันระหว่างคนกับคน และคนกับธรรมชาติ เมื่อสังคมเปลี่ยนแปลงไปบทบาทของชุมชนในการดูแลกันและกันก็ลดลง แต่หลังจากสังคมไทยประสบภาวะวิกฤติเศรษฐกิจปี 2540 ประชาชนชาวบ้าน ผู้นำชุมชน ส่วนหนึ่งได้ร่วมกันปรึกษาหารือเพื่อร่วมกันฟื้นฟูระบบคุณค่าเดิม ทูลทางสังคมที่มีอยู่มาช่วยเหลือเกื้อกูลกันในลักษณะของการจัดสวัสดิการจาก ฐานทุนด้านต่าง ๆ ที่มีอยู่ของชุมชน เช่น สวัสดิการจากฐานกลุ่มออมทรัพย์ องค์กรการเงิน วิสาหกิจชุมชน ความเชื่อทางศาสนา การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ฯลฯ (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.), 2556)

ในปี 2558 ขบวนการองค์กรชุมชนที่ทำงานเกี่ยวกับองค์กรการเงินและสวัสดิการชุมชนได้ยกระดับ กองทุนสวัสดิการ โดยการริเริ่มจัดตั้งกองทุนสวัสดิการระดับตำบล โดยให้มีการสมทบงบประมาณจากสามฝ่าย(1 : 1 : 1) คือ ทุนจากการออมสมทบของสมาชิกในชุมชน ทั้งในรูปแบบออมทรัพย์เดิม หรือสัจจะลดรายจ่ายวันละบาท การสมทบจากรัฐบาลกลางและการสมทบจาก

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่ปี 2553 ปัจจุบันมีกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล/เมืองทั่วประเทศ 5,500 กองทุน สมาชิกรวม 3.41 ล้านคน

“สวัสดิการชุมชน” คือ การสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงของคนในชุมชน ซึ่งหมายรวมถึงทุกอย่างที่จะทำให้คนในชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทั้งในรูปของสิ่งของ เงินทุน น้ำใจ การช่วยเหลือเกื้อกูล เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตตั้งแต่ เกิด แก่ เจ็บ ตาย เป็นระบบการช่วยเหลือเกื้อกูลของคนในท้องถิ่น ที่มีรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย เป็นเรื่องราวเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิต ตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย ก่อให้เกิดรายได้ลดรายจ่าย นำไปสู่การแก้ไขปัญหาความยากจน (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.),2556)

#### แนวความคิดสำคัญ

1. เงินเป็นเครื่องมือ ไม่ใช่เป้าหมายการพัฒนาจัดสวัสดิการและสร้างความอยู่ดีมีสุขของประชาชนโดย ใช้ฐานทุนที่มีอยู่ภายในมาช่วยเหลือเกื้อกูลกัน
  2. ช่วยเหลือทุกคนอย่างเท่าเทียมไม่สร้างความแยกแยก
  3. พัฒนาอย่างองค์รวมเชื่อมโยงกับกิจกรรมและกลุ่มองค์กรอื่นๆในชุมชน เป็นส่วนหนึ่งของ “ชุมชนท้องถิ่นจัดการตนเอง”
  4. ทำจากสิ่งที่เป็นจริงตามสภาพเศรษฐกิจ สังคมในชุมชน ไม่ลอกเลียนคนอื่นเขามาทั้งหมด
  5. พึ่งตนเองและการช่วยเหลือเกื้อกูลกันโดยยึดหลัก “ให้อย่างมีคุณค่า รับอย่างมีศักดิ์ศรี ”
  6. กระบวนการดำเนินงานสอดคล้องกับวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น
  7. ทุกคนเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับเป็นการจัดสวัสดิการของชุมชน โดยชุมชน เพื่อชุมชน
- ลักษณะการดำเนินการจัดสวัสดิการชุมชน**
1. เป็นกองทุนที่มี สมาชิก ทำงานให้บริการสมาชิกและ/หรือคนอื่นๆในชุมชนตามที่สมาชิกตกลงร่วมกัน
  2. เงินกองทุน มาจากการสมทบของสมาชิก การบริจาคสมทบของหน่วยงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการระดมทุนเพิ่มเติมด้วยวิธีการต่างๆ ปัจจุบันกองทุนส่วนใหญ่สมาชิกสมทบวันละ 1 บาทหรือปีละ 356 บาท แต่ก็มีกองทุนบางส่วนที่ใช้การระดมทุนด้วยวิธีการอื่นๆ เช่น จากผลกำไรกลุ่มออมทรัพย์ ฯลฯเงินสมทบดังกล่าวจะไม่คืนเงินเมื่อสมาชิกลาออก
  3. การบริหารจัดการ สมาชิกจะเลือกคณะกรรมการ มาบริหารกองทุน โดยมีระเบียบกองทุนเกี่ยวกับสมาชิก การสมทบเงิน และการจ่ายเงินสวัสดิการ เป็นเครื่องมือในการทำงาน
  4. การช่วยเหลือสมาชิก ประเภทสวัสดิการที่จัด จำนวนเงินช่วยเหลือ เป็นไปตามกติการ่วมและฐานะการเงินของแต่ละกองทุน

### การดำเนินงานจัดสวัสดิการชุมชน

ความสำเร็จของกองทุนสวัสดิการชุมชนคือ สามารถให้การช่วยเหลือสมาชิกได้อย่างกว้างขวาง ต่อเนื่อง ครบถ้วน สมาชิกมีส่วนร่วมในการดำเนินการและสามารถดำเนินการได้อย่างยั่งยืน เป็นเครื่องมือสร้างหลักประกันทางสังคมที่สำคัญของชุมชน กองทุนสวัสดิการชุมชนจะประสบความสำเร็จเพราะ (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.),2556)

1. ความเข้าใจความเชื่อมั่นในแนวคิดอุดมการณ์สวัสดิการชุมชน ที่เน้นเรื่องการพึ่งตนเองและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ตามแนวคิด "ให้อย่างมีคุณค่า รับอย่างมีศักดิ์ศรี" ให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงทุนภายใน จัดสวัสดิการที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต และปัญหาความต้องการของชุมชน ทั้งสวัสดิการที่ใช้เงินกองทุนและสวัสดิการที่เป็นการดูแลช่วยเหลือกันโดย ไม่ต้องใช้เงิน
2. จำนวนสมาชิก สมาชิกที่เพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอจนครอบคลุมประชากรทั้งตำบล กระจายทุกช่วงวัย เพราะยังมีสมาชิกมาก เงินสมทบจะมามาก ความเสี่ยงในการที่จ่ายเงินสวัสดิการจะยิ่งน้อยลงเพราะมีการกระจายความเสี่ยงออกไปมากขึ้นกองทุนที่มีสมาชิกน้อยจะมีความเสี่ยงมากกว่ากองทุนที่มี สมาชิกมาก
3. มีความมั่นคงทางการเงิน เพราะสมาชิกจ่ายเงินสมทบครบถ้วน สม่าเสมอ มีการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นๆ มีรายรับจากแหล่งอื่นๆของกองทุนอย่างต่อเนื่อง สักส่วนการจ่ายสวัสดิการให้สมาชิกและค่าใช้บริหารจัดการสัมพันธ์กับรายรับ เน้นการพึ่งพาทุนภายในชุมชนท้องถิ่นเป็นสำคัญ
4. การบริหารจัดการเปิดเผยโปร่งใส ระบบบัญชีการเงินถูกต้องทันเวลาและสมาชิกมีส่วนร่วมในการดำเนินการ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ผลการดำเนินงานสู่สมาชิก หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณะอย่างต่อเนื่อง

### รูปแบบของสวัสดิการชุมชน

แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการชุมชน เป็นกระบวนการจัดสวัสดิการโดยอาศัยความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่างๆ ได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคชุมชน โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน การทำงานแบบภาคีเครือข่าย การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และการเชื่อมโยงภาคส่วนต่างๆ ในชุมชนท้องถิ่น ประสานเข้าด้วยกันเป็นหลัก ในที่นี้จะกล่าวถึงที่มาของรูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชน เจตนาด แชนเจีย (2548, อ้างถึงใน กุลนิษฐ์ ดารงค์สกุล 2552 : 25-28) ได้กล่าวถึงรูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชน ได้แก่ การจัดสวัสดิการฐานอุดมการณ์ ศาสนาและการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุโดยผู้สูงอายุ มี 7 รูปแบบ ได้แก่

1. การจัดสวัสดิการจากฐานองค์การการเงินชุมชน คือ การที่ชุมชนมีการรวมตัวกันจัดตั้งกลุ่มองค์การการเงินของชุมชนอยู่แล้ว โดยในตอนเริ่มต้นนั้น องค์การการเงินนี้มีการดำเนิน

กิจกรรมด้านการเงิน โดยให้สมาชิกเข้าร่วมกลุ่มเพื่อระดมเงินออม สมาชิกจะได้รับสิทธิในการกู้ยืมเงินจากกลุ่มภายใต้ระเบียบและข้อกำหนดของกลุ่ม เช่น การกู้ยืมเงินเพื่อประกอบอาชีพ การกู้ยืมเงินเพื่อขยายกิจการ เป็นต้น โดยไม่มีการจัดสวัสดิการในด้านอื่นอีกนอกจากการให้บริการด้านการเงิน มีการทำหน้าที่เหมือนกับเป็นธนาคารหรือสหกรณ์การเงิน ตัวอย่างของกลุ่มองค์การการเงินชุมชนประเภทนี้ได้แก่ กลุ่มออมทรัพย์และกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ต่อมากลุ่มออมทรัพย์ต่างๆ เหล่านี้ได้แสดงให้เห็นว่า การให้สวัสดิการด้านการเงินเป็นเพียงการแก้ไขปัญหาด้านเดียวเท่านั้น มิได้ครอบคลุมชีวิตความเป็นอยู่ของชาวบ้าน ดังนั้นจึงเกิดความคิดที่จะจัดสวัสดิการขึ้น โดยใช้องค์การการเงินเป็นพื้นฐาน ใช้เงินที่มีอยู่ในองค์การเป็นเครื่องมือในการจัดสวัสดิการเพื่อสมาชิกในชุมชน ข้อได้เปรียบขององค์การสวัสดิการชุมชนที่ใช้กลุ่มองค์การการเงินชุมชนเป็นฐาน คือ กลุ่มสามารถคิดค้นรูปแบบการจัดสวัสดิการของตนเองได้อย่างอิสระ ไม่ต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขของแหล่งเงินทุน ทำให้ปลอดจากการควบคุมขององค์การภายนอก เพราะใช้เงินของตนเองส่งผลให้การจัดสวัสดิการทำได้อย่างสอดคล้องกับความต้องการของชาวชุมชน ได้เป็นอย่างดี ตัวอย่างของการจัดสวัสดิการชุมชนที่มีฐานจากองค์การการเงินชุมชน ได้แก่ กลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อพัฒนาคุณธรรมครบวงจรตามแนวทางพระสุบิน ปณิโตะ กลุ่มออมทรัพย์อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา เป็นต้น

2. การจัดสวัสดิการจากฐานการผลิตและธุรกิจชุมชน คือ การจัดสวัสดิการชุมชนที่มีต้นกำเนิดมาจากการที่ชาวชุมชนได้ใช้เวลาว่างในการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์นอกเหนือจากการประกอบอาชีพหลัก ซึ่งผลิตภัณฑ์นี้มีรากฐานมาจากภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สั่งสมต่อกันมาเป็นเวลานาน เช่น การทอผ้า การทอเสื่อกก การทำเครื่องจักสานหรือเครื่องปั้นดินเผา เป็นต้น ต่อมาเมื่อการทำไร่ไถนาซึ่งเป็นอาชีพหลักไม่สามารถตอบสนองความต้องการในการดำรงชีพได้ ชาวบ้านจึงได้ดำเนินการผลิตที่เป็นวิถีชีวิตดั้งเดิมออกขายเพื่อหารายได้เสริม เริ่มจากการทำโดยปัจเจกชน จนกระทั่งมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มการผลิต การรวมตัวกันเพื่อผลิตสินค้าที่เรียกกันว่าเป็นสินค้าพื้นเมืองเหล่านี้จัดตั้งขึ้นเพื่อให้กลุ่มสมาชิกสามารถขายสินค้าได้อย่างเป็นกิจจะลักษณะและมีรายได้ที่แน่นอน การรวมกลุ่มที่ประสบผลสำเร็จและยั่งยืนนำไปสู่ผลกำไรที่มากขึ้น เมื่อมีผลกำไรมากขึ้นก็มีเงินเหลือจึงเกิดความคิดที่จะนำผลกำไรที่เหลือนี้มาจัดเป็นสวัสดิการให้กับสมาชิกในกลุ่ม ตัวอย่างของการจัดสวัสดิการที่มาจากฐานการผลิตชุมชนได้แก่ กลุ่มพรณไม้ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด และกลุ่มแพพรณ (กลุ่มแม่หญิงทอผ้า) อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น เป็นต้น

3. การจัดสวัสดิการจากฐานความเชื่อและอุดมการณ์ คือ การจัดสวัสดิการที่เกิดขึ้นเนื่องจากกลุ่มความเชื่อทางศาสนาได้มีการรวบรวมสมาชิกมาอยู่รวมกันเป็นชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์ในการสร้างสรรค์สังคมใหม่และมีแนวทางในการดำเนินชีวิตตามฐานอุดมการณ์ของตนเอง ซึ่งอุดมการณ์ดังกล่าวมักจะเป็นอุดมการณ์ทางศาสนา การจัดกิจกรรมด้านสวัสดิการ กระทำ

ขึ้นเพื่อให้สมาชิกสามารถมีชีวิตอยู่ได้อย่างพอเพียงและดำรงไว้ซึ่งอุดมการณ์ รวมถึงสานต่อ อุดมการณ์นั้นได้ตามความเชื่อและศรัทธา กล่าวให้เข้าใจได้ง่ายๆ คือ ให้มีชีวิตอยู่ได้แต่ไม่ได้ เจาะจงให้เกิดการยกระดับฐานะทางเศรษฐกิจของสมาชิก ตัวอย่างของสวัสดิการประเภทนี้ได้แก่ กลุ่มชุมชนศรีสะเกษ โศก จังหวัดศรีสะเกษ

4. การจัดสวัสดิการจากฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม คือ การจัดสวัสดิการที่ยึด คติดั้งเดิมที่ชาวบ้านต้องพึ่งพาทรัพยากรธรรมชาติในการดำรงชีพ เช่น การเก็บของป่า การล่าสัตว์ การทาเกษตรแบบดั้งเดิม เป็นต้น ธรรมชาติ ป่าไม้ที่อุดมสมบูรณ์ถือเป็นแหล่งอาหารและปัจจัยใน การดำรงชีวิตขั้นพื้นฐาน นอกจากนี้ แหล่งอาหารตามธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่อุดมสมบูรณ์ยังเป็น แหล่งสร้างรายได้และลดรายจ่ายให้กับชุมชนอีกด้วย ดังนั้น หากสิ่งแวดล้อมและ ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายก็เท่ากับเป็นการทำลายวิถีชีวิตและแหล่งอาหารรวมถึงความอยู่รอด ของชาวชุมชน ตัวอย่างการจัดสวัสดิการรูปแบบนี้ได้แก่ กลุ่มชุมชนที่ศรีสะเกษ โศก จังหวัดศรีสะเกษ ที่ทำการกสิกรรมไร้สารพิษ การขยายพันธุ์พืชสมุนไพร และการทำกิจกรรมวัตถุดิบสมุนไพร เป็น ต้น

5. การจัดสวัสดิการจากฐานชุมชนเมือง คือ การจัดสวัสดิการที่เกิดขึ้นในแหล่งชุมชนแออัด ในเมืองใหญ่ที่ชาวชุมชนไม่มีสวัสดิการจากการทำงานเฉกเช่นเดียวกับประชาชนทั่วไป ปัญหา พื้นฐานของชาวชุมชนแออัดส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาด้านที่อยู่อาศัย สวัสดิการจากฐานชุมชนเมืองจะ มาในรูปของการพัฒนาสภาพแวดล้อมให้ดีขึ้นเพื่อสุขอนามัยของชาวชุมชน เช่น สวัสดิการหรือการ รวมกลุ่มกันจัดหาที่อยู่อาศัยถาวรของชุมชน เช่น ชุมชนบ้านมั่นคง เป็นต้น

6. การจัดสวัสดิการผู้ยากลำบาก เป็นการจัดสวัสดิการโดยผู้ที่ประสบปัญหาความ ยากลำบากเป็นผู้จัดสวัสดิการของตนเอง โดยการรวมกลุ่มกันและบริหารกันเอง ตั้งแต่การกำหนด เกณฑ์การคัดเลือกสมาชิก การกำหนดสิทธิและผลประโยชน์ที่สมาชิกพึงได้รับ รวมถึงการบริหาร กองทุน สวัสดิการรูปแบบนี้เกิดจากการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนเพื่อสังคม (SIF) การจัด สวัสดิการโดยผู้ยากลำบากสามารถจัดได้หลายรูปแบบแตกต่างกันไปตามสถานะความต้องการของ สมาชิก รูปแบบแรก คือ การจัดในลักษณะกองทุนสงเคราะห์ที่มีเครือข่ายทำงานในเชิงสังคม สงเคราะห์อยู่แล้ว เช่น เครือข่ายผู้ติดเชื้อเอดส์ คนพิการ เป็นต้น รูปแบบต่อมา ได้แก่ การจัด สวัสดิการในลักษณะของการจัดกองทุนสงเคราะห์ร่วมกับกองทุนหมุนเวียนหมุนเวียน เป็นการ จัดกองทุนทับซ้อนกัน คือ กองทุนหมุนเวียน มักจะเป็นกองทุนสนับสนุนการประกอบอาชีพ มีการให้ สมาชิกกู้เงินเพื่อประกอบอาชีพหรือตั้งกลุ่มผลิตภัณฑ์ เมื่อสมาชิกนำเงินมาชำระในรูปแบบเงินต้น และดอกเบี้ย ทางกองทุนจะแยกดอกเบี้ยไปใส่ไว้ในกองทุนสงเคราะห์เพื่อวัตถุประสงค์ในการ ช่วยเหลือผู้ยากลำบากที่ได้รับการคัดเลือกตามคุณสมบัติที่กองทุนกำหนด กองทุนสงเคราะห์นี้ ไม่มี

การหมุนเวียนเงินเหมือนกับกองทุนหมุนเวียน เมื่อมีการใช้จ่ายให้กับผู้ด้อยโอกาสก็จะไม่ได้รับคืนหมดแล้วหมดเลย รูปแบบการจัดสวัสดิการโดยผู้ยากลำบากรูปแบบสุดท้าย ได้แก่ การสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชน คือ การสมทบตามอัตราเงินกองทุนสวัสดิการออมทรัพย์ที่มีอยู่แล้วในอัตรา 1 : 1 โดยมีเงื่อนไขว่าใช้เฉพาะดอกผลที่เกิดขึ้นและผู้ยากลำบากที่ไม่ได้เป็นสมาชิก จะอยู่ในความรับผิดชอบของเครือข่าย ตัวอย่างของกองทุนสวัสดิการในลักษณะนี้ ได้แก่ ชมรม คนพิการ โครงการกองทุนหมุนเวียนชาวบ้านสงขลา เป็นต้น

7. การจัดสวัสดิการผู้สูงอายุ เป็นการจัดสวัสดิการที่มีที่มาจากได้ที่ภาครัฐได้สนับสนุนงบประมาณในการดูแลผู้สูงอายุ ทั้งในรูปแบบของเงินสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ศูนย์บริการผู้สูงอายุ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ และกองทุนกู้ยืมเพื่อการประกอบอาชีพผู้สูงอายุ กองทุนผู้สูงอายุรวมถึงกองทุนสนับสนุนกระบวนการจัดสวัสดิการโดยผู้สูงอายุ ซึ่งส่งผลให้ผู้สูงอายุมีการเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่าย รวมตัวกันสู่ดอกผลที่นำไปใช้ในการจัดสวัสดิการได้ ก่อให้เกิดภาพพจน์ใหม่ที่แสดงให้เห็นถึงคุณค่าของผู้สูงอายุที่ไม่เป็นภาระกับลูกหลาน แต่เป็นแหล่งความรู้ประสบการณ์และทำหน้าที่ถ่ายทอดภูมิปัญญาสู่ชนรุ่นหลัง

#### ความหมายของกองทุนสวัสดิการชุมชน

กองทุนสวัสดิการชุมชน หมายถึง กองทุนสวัสดิการชาวบ้าน เป็นกองทุน ที่เกิดจากการรวมตัว ของประชาชนในพื้นที่หนึ่ง ๆ ด้วยความสมัครใจ เช่น ระดับหมู่บ้าน ระดับตำบล ฯลฯ ที่ประสงค์จะดูแลซึ่งกันและกันตั้งแต่ เกิดจนตาย บนพื้นฐานของความเอื้ออาทรต่อกัน (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.),2556)

#### แหล่งเงินกองทุนสวัสดิการชุมชน

กองทุนสวัสดิการชุมชน เกิดขึ้นจากการที่ชาวชุมชนมาร่วมกันคิด ร่วมกันสร้างระบบ ร่วมกันบริหารจัดการและร่วมกันรับผลประโยชน์ จึงเป็นกองทุนที่ “ทุกคนร่วมกันเป็นเจ้าของ” ดังนั้น เงินกองทุนสวัสดิการชุมชน จึงได้มาจากการร่วมสมทบของสมาชิกในรูปแบบที่กองทุนแต่ละแห่งกำหนดขึ้นมา ได้แก่

1. การออมสัจจะวันละบาท โดยการลดรายจ่ายวันละบาทเพื่อออมสัจจะ
2. การนำรายได้หรือผลกำไรจากกลุ่มออมทรัพย์กลุ่มวิสาหกิจชุมชนหรือกองทุนต่างๆที่มีอยู่ในชุมชนเข้ามาสมทบ เพื่อตั้งเป็นกองทุนสวัสดิการชุมชน
3. เงินสนับสนุนหรือเงินสมทบแหล่งอื่น ๆ เช่น การสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ตลอดจนรายได้ที่เกิดจากทรัพยากรในชุมชน เช่น รายได้จาก การจับปลาในแหล่งน้ำสาธารณะ เป็นต้น

## ผลประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนสวัสดิการชุมชน

สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน จะได้รับสวัสดิการตามที่หลักเกณฑ์ กติกาที่สมาชิก ร่วมกันกำหนดโดยมีคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชาวบ้าน (ที่สมาชิกเลือกขึ้นมา) เป็น ผู้บริหาร เพื่อจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกตั้งแต่เกิดจนตาย เช่น

### 1. สมาชิกได้รับสวัสดิการ

- 1.1 สวัสดิการผู้สูงอายุ เช่น เบี้ยยังชีพ สิ่งของเครื่องอุปโภคบริโภค
- 1.2 สวัสดิการการเกิด เช่น ของรับขวัญเด็ก ช่วยค่าคลอดบุตร
- 1.3 สวัสดิการการเจ็บป่วย เช่น ช่วยค่ารักษาพยาบาล ค่าพาหนะเดินทางไปหาแพทย์
- 1.4 สวัสดิการการเสียชีวิต เช่น สมทบค่าจัดงานศพ พวงหรีด
- 1.5 สวัสดิการการศึกษาและกีฬา เช่น ทุนการศึกษา อุปกรณ์การเรียนการกีฬา
- 1.6 สวัสดิการส่งเสริมอาชีพ เช่น กองทุนกู้ยืมในการประกอบอาชีพ การทำวิสาหกิจ
- 1.7 สวัสดิการพัฒนาวัฒนธรรม เช่น สมทบกองทุนเพื่อจัดกิจกรรมในชุมชน
- 1.8 สวัสดิการปลดหนี้ระยะสั้น เช่น การให้สมาชิกกู้ยืมปลดหนี้ หรือกรณีฉุกเฉิน
- 1.9 สวัสดิการคนพิการ คนด้อยโอกาสและผู้ถูกทอดทิ้ง เช่น เบี้ยยังชีพ

ชุมชน

### 2. การส่งเสริมด้านกลุ่มอาชีพ

- 2.1 สมทบกิจกรรมเพื่อการกุศลภายในชุมชน
- 2.2 สวัสดิการสินค้าอุปโภคบริโภค

### การบูรณาการการจัดกองทุนสวัสดิการชุมชน

1. การออมวันละบาท เป็นการระดมทุนในลักษณะการออมรายวันวันละบาท เพื่อสร้าง กองทุนในการจัดสวัสดิการในชุมชน เน้นการส่งเสริมด้านสัจจะและวินัยการออม การพึ่งตนเอง
2. ดอกผล/กำไรจากกลุ่มออมทรัพย์ การรวมทุนโดยใช้ฐานทุนทางสังคมที่มีอยู่ในชุมชนมา บูรณาการกัน ที่เป็นผลกำไรจากการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์ต่าง ๆ มาจัดเป็นกองทุน สวัสดิการชุมชน
3. สมทบจาก SML เป็นงบประมาณที่บางแห่งเป็นการเสนอแผนงานและงบประมาณใน การสนับสนุนสวัสดิการชุมชนควบคู่ไปกับโครงการหลัก
4. ผลกำไรเกิดจากการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและสามารถนำมาบูรณาการเป็น กองทุนสวัสดิการตำบลได้

5. สมทบจากองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการประสานความร่วมมือระหว่างชุมชนกับ อบต. ในการพัฒนาสวัสดิการชาวบ้าน ในการที่มีการประสานความร่วมมือกับ อบต. ในการสนับสนุนสวัสดิการ ชาวบ้าน

6. เงินบริจาค จากบุคคล หน่วยงานราชการและเอกชน นักการเมือง

7. การระดมทุนในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การทอดผ้าป่าสวัสดิการ การกินเลี้ยง

#### ผลการจัดกองทุนสวัสดิการชุมชน

1. ชาวบ้านเกิดความเข้าใจและเห็นความสำคัญของสวัสดิการชุมชน
2. หน่วยงานท้องถิ่นเกิดความเข้าใจเรื่องสวัสดิการเห็นความสำคัญของสวัสดิการชุมชนมากขึ้น
3. มีการประสานความร่วมมือกับองค์การบริหารส่วนตำบลมากขึ้น
4. เกิดการพัฒนาด้านจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกที่หลากหลายมากขึ้นทั้งรูปแบบและจำนวนกองทุนที่สมาชิกได้รับผลประโยชน์
5. ทำให้เกิดความร่วมมือในการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนจากหน่วยงานภาคีท้องถิ่นในการสมทบงบประมาณแก่กองทุนสวัสดิการชุมชน
6. เกิดการเชื่อมโยงเครือข่าย/กลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน เช่นกลุ่มวิสาหกิจ กลุ่มเกษตร ฯลฯ
7. เกิดระบบการมีวินัยในการออมทรัพย์เพื่อจัดสวัสดิการชุมชน
8. การช่วยเหลือสมาชิกที่เป็นหนี้กองทุนหมู่บ้าน โดยกองทุนสวัสดิการชุมชนช่วยเหลือแบ่งเบาภาระด้านดอกเบี้ย
9. ทำให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมในชุมชนมากขึ้น เช่น พิธีกรรมทางศาสนา ประเพณีต่าง ๆ การทำบุญบารุงวัด
10. ทำให้เกิดระบบการออม การช่วยเหลือดูแลซึ่งกันและกันส่งผลให้เกิดการแก้ไขปัญหาในชุมชน เช่น เกิดการแก้หนี้ในระบบให้กับสมาชิกในชุมชน
11. ทำให้มีกองทุนและระบบการรวมกลุ่มทำกิจกรรมที่สอดคล้องกับชุมชน เช่น สามารถมีทุนในการประกอบอาชีพเสริมรายได้
12. สร้างความสามัคคีในชุมชนลดรายจ่าย มีรายได้เพิ่มขึ้น

#### ขั้นตอนการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน

กองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นกองทุนที่เกิดจากการรวมตัวของประชาชนในพื้นที่หนึ่งๆ ด้วยความสมัครใจ ที่ประสงค์จะดูแลซึ่งกันและกันบนพื้นฐานของความเอื้ออาทรต่อกัน เป็นกองทุนที่ “ทุกคนร่วมกันเป็นเจ้าของ” เน้นการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของสมาชิก แต่ยึดหยุ่น คล่องตัวเปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อ

นำไปสู่ความมั่นคงยั่งยืนและดูแลชาวบ้านด้วยกันได้ทุกเพศ ทุกวัย ทุกประเภทตั้งแต่เกิดจนตาย มีแนวทางในการดำเนินงานอย่างน้อยๆ 8 ขั้นตอน คือ

1. จุดประกายความคิด ทำความเข้าใจกับกลุ่มเป้าหมาย เริ่มจากมีผู้ก่อการดี หรือแกนนำที่สนใจ อาจเป็น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน ฯลฯ ที่มองเห็นศักยภาพที่มีอยู่ในชุมชน และต้องการช่วยเหลือดูแลซึ่งกันและกัน ชักชวนแกนนำคนอื่นๆ มาพูดคุยปรึกษาหารือถึงแนวทางการจัดสวัสดิการชาวบ้านให้กว้างขวาง อาจจะเป็นการจัดรวมทั้งตำบล หรือแกนนำจะลงไปทำความเข้าใจระดับหมู่บ้าน แล้วมาจัดรวมในภายหลังก็ได้ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม ของแต่ละท้องถิ่น การจุดประกายความคิด ต้องทำควบคู่ไปกับการ “กระตุ้น” ให้ชาวบ้านเข้าใจถึงเหตุผลสำคัญอย่างน้อยๆ 2 ประการ คือ

1.1 การตั้งกองทุนสวัสดิการจะทำให้สมาชิกได้รับการดูแลตั้งแต่เกิดจนตาย ซึ่งชาวบ้านธรรมดาไม่เคยได้รับมาก่อน

1.2 จะทำให้สามารถดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะยากดีมีจน และยังช่วยกันดูแลเพื่อนบ้านที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ เช่น เด็ก คนแก่ คนพิการ เป็นการสร้างความรักความเอื้ออาทรต่อกัน

2. ค้นหาศักยภาพและทุนในท้องถิ่น แกนนำหรือผู้ก่อการดีจะต้องร่วมกันค้นหาศักยภาพและทุนในชุมชนอาจมีอาสาสมัครเข้าร่วมด้วยก็ได้ โดยค้นหาว่าในหมู่บ้าน หรือตำบลของเรามีของดีอะไรบ้าง เช่น มีกลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มอาชีพ กลุ่มเด็กเยาวชน กลุ่มเกษตรอินทรีย์ มีคนแก่ คนพิการอยู่เท่าไร เป็นต้น แต่ละกลุ่มมีการทำงานอย่างไร มีสมาชิกกี่คน มีทุนมีการจัดสวัสดิการหรือไม่อย่างไร เป็นต้น รวมทั้งสำรวจทุนด้านอื่นๆ เช่น ทุนทางธรรมชาติ ทุนทางวัฒนธรรม ทุนทางภูมิปัญญา ฯลฯ ซึ่งข้อมูลดังกล่าว อาจได้มาหลายทางด้วยกัน เช่น การออกแบบสอบถาม แล้วหาอาสาสมัครชุมชนช่วยกันจัดทำ หรือข้อมูลบางส่วนอาจขอความร่วมมือจาก อบต. หรือหน่วยงานในท้องถิ่น หรืออาจลงพื้นที่ดูจากของจริง เป็นต้น ซึ่งหลังจากได้ข้อมูลจนครบแล้ว ก็ร่วมกันสังเคราะห์ให้เป็นหมวดหมู่ ซึ่งจะช่วยให้มองเห็นศักยภาพของตนเองได้ชัดขึ้นจากนั้นก็นำข้อมูลไปชี้แจงทำความเข้าใจกับชาวบ้าน โดยอาจจัดเป็นเวทีประชาคมก็ได้ ทั้งนี้เพื่อให้ทุกคนมองเห็นและเข้าใจเหมือน ๆ กันว่า ทุนที่มีอยู่นี้ สามารถนำไปสู่การจัดตั้ง กองทุนสวัสดิการชุมชนให้ชาวบ้านได้อย่างไร ทุนแต่ละอย่างสัมพันธ์กันอย่างไร เป็นต้น

3. ขยายแกนนำให้ครอบคลุมพื้นที่ปฏิบัติการ ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในระยะเริ่มต้นก็คือ “แกนนำ” ซึ่งจะต้องมีอย่างกว้างขวางทั้งในระดับพื้นที่หมู่บ้าน โชน คุ่มบ้าน หรืออาจเป็นแกนนำจากกลุ่มกิจกรรมที่มีอยู่ในท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนฯตลอดจนการ บูรณาการทุนจากกลุ่มต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถดูแลสมาชิกได้อย่างทั่วถึง

4. ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานในท้องถิ่น เช่น องค์กรบริหารส่วนตำบล เป็นต้น เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน โดยต้องประสานงานตั้งแต่ต้น ซึ่งอาจทำได้หลายวิธี เช่น การส่งแกนนำไปพูดคุย ให้เห็นว่าการตั้งกองทุนสวัสดิการเป็นการแก้ปัญหาที่ยั่งยืน ผลสำเร็จเป็นทั้งของชาวบ้านและของหน่วยงานท้องถิ่น ช่วยประหยัดงบประมาณของท้องถิ่น แต่ได้ผลกว้างขวาง

5. การตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนต่อไปก็มาถึงขั้นตอนที่สำคัญ นั่นก็คือ การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยแยกเป็นกระบวนการย่อยดังนี้

5.1 การจัดทำระเบียบกองทุนสวัสดิการชุมชน ซึ่งประกอบด้วยประเด็นหลักๆ คือ การรับสมัครและการสิ้นสุดสมาชิกภาพ การจ่ายเงินสมทบ ประเภทของสวัสดิการ การจ่ายเงินสวัสดิการ เป็นต้น โดยเริ่มจากการตั้งคณะกรรมการร่างขึ้น ซึ่งประกอบด้วยตัวแทน กลุ่มคนที่หลากหลาย ทั้งตัวแทนกลุ่มกิจกรรม แกนนำที่เป็นทางการ ไม่เป็นทางการ ฯลฯ โดยอาจนำระเบียบกองทุนที่อื่นมาประกอบก็ได้ เมื่อร่างเสร็จแล้วก็นำไปชี้แจงในเวทีประชาคมทั้งตำบล เพื่อแสดงความเห็นเพิ่มเติม จนเป็นที่ยอมรับร่วมกันของคนในชุมชน

5.2 การเปิดรับสมาชิก และระดมเงินกองทุนฯ โดยสมาชิกอาจเป็นรายบุคคล หรือครอบครัว สถานที่รับสมัครอาจกระจายไปตามหมู่บ้าน หรือรวมศูนย์การสมทบเงินทุนอาจสมทบรายบุคคล หรือตัดเงินผลกำไรจากกลุ่มที่สมาชิกสังกัดอยู่มาเป็นเงินสมทบก็ได้ เป็นต้น ขึ้นอยู่กับระเบียบกองทุนที่ร่วมกันกำหนดขึ้นมา

5.3 การระดมเงินทุนจากแหล่งอื่น ๆ เช่น การจัดงานเพื่อหาทุน การสมทบจากองค์กรปกครองท้องถิ่น การสมทบจากหน่วยงานต่างๆ เป็นต้น ซึ่งคณะกรรมการกองทุนฯ จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องมิใช่หวังเพียงเงินสมทบจากสมาชิกเท่านั้น

5.4 การจัดระบบข้อมูลของกองทุน ต้องจัดทำให้เป็นระบบ เป็นปัจจุบัน เปิดเผยโปรงใส เช่น ข้อมูลสมาชิก ข้อมูลเงินกองทุน การจ่ายเงินสวัสดิการ เป็นต้น ซึ่งนอกจากจัดทำไว้ ณ ที่ทำการแล้ว อาจประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกรับทราบ ซึ่งสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น ติดประกาศไว้ ณ ที่สาธารณะ ที่ทำการกองทุน หรือส่งให้สมาชิกถึงบ้าน แล้วแต่ความเหมาะสม

6. การบริหารกองทุนฯ โดยมีคณะกรรมการขึ้นมาบริหารกองทุน ที่มีองค์กรประกอบจากตัวแทนที่หลากหลาย มีการจัดโครงสร้างฝ่ายต่าง ๆ รับผิดชอบ ที่ชัดเจน เช่น มีประธาน เภรัญญิก ประชาสัมพันธ์ ตรวจสอบ ฝ่ายส่งเสริมพัฒนา เป็นต้น โดยอาจมีที่ปรึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ หรือจากหน่วยงานในท้องถิ่น ฯลฯ การทำงานของคณะกรรมการจะต้องมีลักษณะประสานกับแกนนำของแต่ละหมู่บ้านด้วย เพื่อให้ดูแลสมาชิกได้อย่างทั่วถึง นอกจากจะบริหารกองทุนเพื่อตามปกติแล้ว คณะกรรมการควรรักษาความสำคัญเป็นอย่างยิ่งกับเรื่องต่างๆ เช่น การประสานกับหน่วยงาน

ท้องถิ่น การพัฒนาแกนนำ การเรียนรู้ขยายผล การดูแลผู้ด้อยโอกาส การขยายสมาชิกให้ครอบคลุม กว้างขวาง และการบูรณาการทุนทางสังคมและทุนทางธรรมชาติ เพื่อให้เกิดระบบสวัสดิการแบบ องค์กรร่วมขึ้นในตำบล

7. การติดตามประเมินผล ต้องมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และทุกระดับ เช่น การประเมิน การสมทบของสมาชิก การขยายสมาชิกของระดับกลุ่ม ตลอดจนประเมินการทำงานในทุกๆ เรื่องของ คณะกรรมการกองทุน โดย กองทุนอาจมีคณะตรวจสอบที่เป็นอิสระตามสมควร เพื่อให้เกิดการ ตรวจสอบที่เป็นกลางและเที่ยงธรรม รวมทั้งการประเมินในแต่ละระดับจะต้องนำไปสู่ การทำเวทีประชาคมอย่างเปิดเผย เพื่อร่วมกันพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น

8. การขยายผลซึ่งจะต้องทำอย่างต่อเนื่องในหลาย ๆ ประการ อาทิ

8.1 ขยายแกนนำ ทั้งปริมาณและคุณภาพให้ทั่วถึงทั้งระดับพื้นที่และกลุ่มกิจกรรม เพื่อให้เกิดการขยายผลและสามารถดูแลสมาชิกได้ทั่วถึง

8.2 ขยายสมาชิก โดยต้องตั้งเป้าหมายให้ครอบคลุมทุกคนหรืออย่างน้อยทุกคนรอบครัว ในตำบล จะต้องครอบคลุมผู้ด้อยโอกาสที่ดูแลตนเองไม่ได้ให้ครบทุกคน ที่สำคัญต้องสร้าง จิตสำนึกของการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้เกิดขึ้นในหมู่สมาชิก

8.3 ขยายแหล่งทุน ที่จะมาหนุนให้กองทุนมีปริมาณมากขึ้น เช่น การสมทบจาก หน่วยงานในท้องถิ่น เป็นต้น

8.4 ขยายประเภทและผลประโยชน์ของสมาชิก โดยให้ครอบคลุมตั้งแต่เกิดจนตาย ตลอดจนการหนุนเสริมให้สมาชิกพึ่งตนเองได้ เช่น การเพิ่มสวัสดิการด้านประกอบอาชีพที่ไม่ทำลาย สิ่งแวดล้อม การให้สวัสดิการ กรณีเกิดพิบัติภัยต่าง ๆ เป็นต้น

8.5 ขยายการให้สวัสดิการแก่ผู้ด้อยโอกาส ที่ไม่สามารถเข้าเป็นสมาชิกด้วย เช่น คน พิการ คนชราที่ถูกทอดทิ้ง

8.6 การพัฒนาผู้สวัสดิการที่ยั่งยืน โดยการบูรณาการเข้ากับกลุ่ม/กองทุนอื่นๆ ใน ท้องถิ่น เพื่อสร้างนวัตกรรมงานพัฒนาร่วมกันในท้องถิ่นอย่างเป็นองค์กรร่วม เช่น การฟื้นฟูภูมิ ปัญญา การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เกษตรกรรมยั่งยืน ฯลฯ ซึ่งเป็นสวัสดิการที่ ครอบคลุมไม่จำเพาะแต่เพียงตัวเงิน ทำให้สมาชิกรู้สึกมีความมั่นคงในชีวิตอย่างแท้จริง

#### แนวทางการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน

สถาบันสังคมที่จัดตั้งในรูปแบบสถาบันและองค์กรต่างๆ เหล่านี้จะดำเนินการกิจได้ตามที่สังคม มอบหมาย จำเป็นต้องมีการจัด “องค์การบริหาร” ที่เหมาะสมกับลักษณะของกิจการ “การบริหาร” จึงเป็นมรรควิธีสำคัญในอันที่จะนำสังคมไปสู่ความเจริญก้าวหน้า เมื่อเป็นเช่นนี้สังคมกับองค์กร

บริหาร จึงเป็นสิ่งที่ไม่อาจแยกจากกันได้ดังเช่น ศาสตราจารย์วิลเลียม ซิฟฟิน (William S. siffin) ได้กล่าวไว้ว่า

“หากปราศจากองค์การบริหารแล้วสังคมก็จะไม่มี หากปราศจากสังคมแล้วมนุษย์ก็ไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ (Without organization there is no society; without society humans cannot live)”

เมื่อการบริหารมีความสำคัญต่อสังคมมนุษย์เช่นนี้ การบริหารจึงเป็นกิจกรรมที่ต้องได้รับการพัฒนาควบคู่กันไปกับการพัฒนาสังคมด้วย (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.),2556)

#### การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน

ในการบริหารจัดการกองทุนชุมชน จึงเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลปะในอันที่จะจัดการกองทุนชุมชนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ จึงต้องค่อยเป็นค่อยไป สิ่งหนึ่งที่ต้องนำมาพิจารณาด้วยคือ “การเรียนรู้” ของคนในชุมชน

เสรี พงศ์พิศ (2548 : 19-20) กล่าวว่า ชาวบ้านได้เรียนรู้ ได้ค้นพบความรู้ ทรัพยากรในท้องถิ่น ได้ค้นพบ “ทุน” เกิดเป็น “กองทุน” ขึ้นมา เพื่อเป็นสวัสดิการให้แก่ผู้คนในท้องถิ่นโดยตรง ชาวบ้านในเครือข่ายต่าง ๆ พบว่า การเรียนรู้และการสร้างปัญญา ทำให้พวกเขาได้พบอะไรที่ยิ่งใหญ่กว่าและมากกว่าเงินทองมากนัก พวกเขาได้ความรู้ ได้ปัญญา ซึ่งเป็นที่มาของเงินแต่เงินที่เป็นทุนและสร้างความมั่นคงให้ชีวิต ครอบครัว และชุมชนอย่างยั่งยืน ไม่ใช่มาแล้วไป ใช้จ่ายหมดอย่างที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดเป็นหนี้เป็นสินและทำให้ชาวบ้านอยู่ในวงจรอุบาทว์อย่างไม่มีสิ้นสุด ผลสำคัญที่สุดที่เกิดขึ้นจากการค้นพบศักยภาพของตนเอง และค่อย ๆ พัฒนาศักยภาพเหล่านี้ คือเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง เชื่อมั่นว่าชุมชนพึ่งตนเองได้ เชื่อมั่นว่าสามารถจัดระบบชุมชนใหม่ จัดการทรัพยากรใหม่ จัดการสวัสดิการใหม่ ทำให้ทุกคนอยู่ร่วมกันในชุมชน และอยู่ร่วมกันกับธรรมชาติสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนและเป็นสุข

ดุสิต รัชชทอง (2549) เสนอหลักการบริหารจัดการกองทุนไว้ ดังนี้

ที่มาของกองทุนคือ ทุนที่มีหลายประเภททั้งทรัพยากรธรรมชาติ ความรู้หรือภูมิปัญญา เงินตรา และทุนทางสังคมวัฒนธรรม แต่ในหลักการบริหารจัดการทุนเหล่านี้ต่างมีหลักเดียวกันคือ การสร้างความเจริญเติบโตให้แก่ทุน หรือการทำให้ทุนเหล่านี้เพิ่มขึ้นไม่มีวันหมด

รูปแบบหรือวิธีการจัดการเพื่อให้เพิ่มขึ้น จึงต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิด จากการแสวงหาทุนมาสร้างความเติบโตหรือเพิ่มทุนของตนเอง เพราะการแสวงหาทุนจากบุคคลและหน่วยงานภายนอกย่อมไม่ยั่งยืน กองทุนหรือองค์กรจึงต้องใช้เพื่อนำหลักการบริหารให้เหมาะสมกับตนเอง ซึ่งมีหลักที่เป็นแนวทาง ดังนี้

หลักการบริหารจัดการทุนเพื่อการพึ่งตนเอง

1. ไม่กินแม่ไก่ หมายถึงเงินต้น หรือเงินลงทุนเริ่มแรกต้องไม่สูญหาย
2. กินไข่อย่างเดียว หมายถึงจ่ายเฉพาะดอกผลที่ได้มาเท่านั้น
3. ไข่ต้องไม่หมดเหลือไว้ฟักบ้าง หมายถึง ดอกผลที่ได้จ่ายเพียงบางส่วน ต้องเหลือส่วนหนึ่งไว้สมทบเข้ากองทุนหรือเงินต้น

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน),หนังสือส่งเสริมความรู้ด้านการพัฒนา ชุดที่ 38 “ในสังคมปัจจุบัน “ทุนเงินตรา” มีอิทธิพลต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก เงินมีประโยชน์ก็จริง แต่หากไม่รู้เท่าทัน มนุษย์ก็จะตกเป็นทาสของเงินได้โดยง่ายเช่นกัน ดังนั้นจึงต้องใช้เงินเป็นเครื่องมือพัฒนาคน เพราะปัญหาทั้งหลาย คนเป็นต้นเหตุไม่ใช่เงิน การแก้ปัญหาจึงต้องแก้ที่คน ต้องพัฒนาคนอย่างเป็นองค์รวม ทั้งร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.),2556)

#### กระบวนการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน

องรี ฟาโยล (Henri Fayol) วิศวกรและนักวิชาการชาวฝรั่งเศส ได้วิเคราะห์องค์ประกอบมูลฐานของการบริหารว่ามี 5 ประการ คือ การวางแผน(Planning) การจัดหน่วยงาน (Organizing) การบังคับบัญชา(Commanding) การประสานงาน(Coordinating) และการควบคุม (Controlling) สิ่งที่ฟาโยลเรียกว่าองค์ประกอบมูลฐานของการบริหารก็คือ สิ่งที่อยู่จักกันในปัจจุบันว่า “กระบวนการบริหาร”(Administrative Process)นั่นเอง

การวิเคราะห์กระบวนการบริหารของฟาโยล เป็นการวิเคราะห์ที่อาศัยประสบการณ์ที่ได้จากการบริหารงานธุรกิจอุตสาหกรรม ในระยะปี ค.ศ. 1916 ต่อมาได้มีผู้สนใจประยุกต์หลักการวิเคราะห์ของฟาโยลมาใช้กับการบริหารกิจการอื่น นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ที่ได้วิเคราะห์กระบวนการบริหารไว้เป็นที่ยอมรับและอ้างอิงถึงโดยทั่วไปคือ ลูเธอร์ กุลลิก (Luther Gulick) กุลลิกผู้ซึ่งได้เสนอแนะถึงวิธีการจัดหน่วยงานในทำเนียบประธานาธิบดีของสหรัฐ ได้พยายามคิดค้นคำตอบคำถามที่ว่า “งานของประธานาธิบดีสหรัฐคืออะไร” ในที่สุดกุลลิกได้ให้คำตอบสั้นๆ เป็นคำย่อว่า “พอสด์คอร์บ” (POSDCORB) ซึ่งหมายถึงกระบวนการบริหาร 7 ประการ คือ

1. การวางแผนงาน (Planning) หมายถึง การจัดวางโครงการและแผนปฏิบัติรวมทั้งวิธีปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
2. การจัดหน่วยงาน (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ การแบ่งส่วนงาน และการจัดสายงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้ตามวัตถุประสงค์

3. การจัดตัวบุคคล (Staffing) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคลากรอันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหาและพัฒนาบุคลากร และการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี
4. การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน ในฐานะที่ผู้บริหารเป็นหัวหน้าหน่วยงาน
5. การประสานงาน (Co-ordinating) หมายถึง การประสานกิจการด้านต่างๆของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดมีการร่วมมือประสานงานที่ดี และดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางเดียวกัน
6. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหว และความคืบหน้าของกิจการอย่างสม่ำเสมอ
7. การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงินและการควบคุมตรวจสอบทางการเงินและทรัพย์สิน

POSDCORB คือ คำย่อของกระบวนการบริหาร 7 ประการ โดยการผสมตัวอักษรแรกของกระบวนการทั้ง 7 เข้าด้วยกัน คือ P = Planning, O = Organizing, S = Staffing, D = Directing, Co = Co-ordinating, R = Reporting, B = Budgeting

หลังจากที่ถูกคิดได้เผยแพร่ผลการวิเคราะห์กระบวนการบริหาร POSDCORB ออกไปแล้ว วงการบริหารด้านต่างๆ ก็ได้ให้ความสนใจและยอมรับผลการวิเคราะห์อย่างกว้างขวาง รวมทั้งได้มีการประยุกต์ไปใช้ในการบริหารกิจการด้านต่างๆมิได้จำกัดอยู่เพียงภาครัฐ ประศาสตร์เท่านั้นถึงแม้ในระยะต่อมาก็ได้มีการวิจัยค้นคว้าเพิ่มเติมโดยอาศัย POSDCORB เป็นหลัก และมีการยึดและย่อกระบวนการบริหารให้มากขึ้นหรือน้อยลง เช่น มีการเติมเป็น PA POSDCORB โดยการเพิ่ม นโยบาย (Policy) และอำนาจหน้าที่ (Authority) หรือลดบางเรื่องของกระบวนการลงเป็น PASCE (Planning, Allocation, Stimulation, Coordination, Evaluation) ก็ตาม โดยทั่วไปแล้วก็ยังยึดถือ POSDCORB เป็นกระบวนการบริหารที่ใช้ได้กับการบริหารทุกประเภท การยึด การย่อ หรือการเปลี่ยนแปลงถ้อยคำที่ใช้เรียกบางเรื่องของกระบวนการให้แตกต่างไปจาก POSDCORB เป็นเพียงความพยายามที่จะวิเคราะห์กระบวนการให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อการใช้ถ้อยคำให้รัดกุมเหมาะสมยิ่งขึ้นเท่านั้น โดยสาระแล้วไม่มีอะไรใหม่และแตกต่างไปจากที่ได้กล่าวแล้วใน POSDCORB

#### หลักการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน

การบริหารกิจการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารราชการ หรือการบริหารธุรกิจก็ตาม จำเป็นต้องมีทรัพยากรอันเป็นปัจจัยพื้นฐานทางการบริหารงาน โดยทั่วไปถือว่า มีทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญอยู่ 4 ประการ ที่รู้จักกันในนามของ “4M’s” ซึ่งได้แก่ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุ

สิ่งของ (Materials) และการจัดการ (Management) การที่ถือว่าทรัพยากรดังกล่าวเป็นเสมือนปัจจัยสี่ของการบริหารนั้นก็เพราะว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารนั้นขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์และคุณภาพของปัจจัยดังกล่าวเป็นสำคัญ การขาดปัจจัยอย่างใดอย่างหนึ่งไม่อาจทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพเต็มที่

การพิจารณาเรื่องทรัพยากรการบริหารมีข้อแตกต่างระหว่างนักวิชาการเช่นเดียวกันกับการวิเคราะห์กระบวนการบริหาร ถึงแม้ส่วนใหญ่จะยอมรับว่า “4M's” เป็นปัจจัยพื้นฐาน บางวงการก็เห็นว่า 3M's ซึ่งประกอบด้วย คน (Men) เงิน (Money) และการจัดการ (Management) น่าจะเพียงพอ เพราะว่าเมื่อมีเงินแล้วก็อาจจัดหาวัสดุสิ่งของตามต้องการ ฝ่ายธุรกิจเอกชนก็มักจะถือ 6M's คือ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) วิธีการ (Method) ตลาด (Market) และเครื่องจักรกล (Machine)

ในด้านการบริหารจัดการกองทุนชุมชน ถือว่า 4M's เป็นทรัพยากรที่เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ คน (Men) ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด เพราะหัวใจสำคัญของการพัฒนาอยู่ที่ คนและกลุ่มคนที่ต้องมีความสัมพันธ์และความผูกพันภายในองค์กรชุมชน เงิน (Money) เป็นเครื่องมือของการบริหาร เป็นตัวกระตุ้นและส่งเสริมการสร้างทุนที่ไม่ใช่เงิน วัสดุอุปกรณ์ (Materials) คือเรื่องอำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการ สำหรับองค์กรที่มีรูปแบบอย่างเป็นทางการ หรือหน่วยงานราชการ บริษัท เช่นเครื่องเขียน แบบพิมพ์ เป็นต้น สำหรับเครื่องมืออุปกรณ์ในการบริหารจัดการองค์กรชุมชนที่ถือว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุด คือกระบวนการเรียนรู้ เพราะเป็นการให้คุณค่ากับทุนที่ไม่ใช่เงินตรา ซึ่งได้แก่ ภูมิปัญญา ความรู้ วัฒนธรรม ศีลธรรม ทรัพยากร ความเอื้ออาทร การเสียสละ ฯลฯ การจัดการ (Management) หมายถึง การวางแผนดำเนินงาน และประเมินผล เช่น การแบ่งงานกันทำ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การกำหนดสายบังคับบัญชา

ทั้งนี้ การบริหารจัดการกองทุนชุมชน นอกจากใช้หลักการบริหารจัดการองค์กรโดยทั่วไป ตามข้างต้นที่กล่าวแล้ว ต้องคำนึงความเป็นชุมชน ที่มีวัฒนธรรม ประเพณี ค่านิยม และแนวทางการดำเนินชีวิตที่แตกต่างแต่ละชุมชน เป็นส่วนประกอบการบริหารจัดการกองทุนชุมชนด้วย

### รูปแบบการบริหารงานทั่วไปและการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน

1. โครงสร้างการบริหารงาน ประกอบด้วย
  - 1.1 ผู้ประสานงาน (บุคคลหรือทีมงาน)
  - 1.2 โครงสร้างการบริหาร (คณะผู้บริหาร, คณะทำงาน/ชุดปฏิบัติการ ฯลฯ)
  - 1.3 ที่ปรึกษา (บุคคลหรือคณะที่ปรึกษา)

- 1.4 ส่วนราชการภายในประกอบด้วย สำนัก กอง ฝ่าย เป็นต้น
2. **2.1** **2.2** **2.3** งาน/กิจกรรม/บริการ/ การผลิต/การตลาด/ การจัดการ (กิจกรรมการออม, กิจกรรมการลดรายจ่าย, กิจกรรมเพิ่ม รายได้,กิจกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม, กิจกรรมสุขภาพ, กิจกรรมการ จัดสวัสดิการชุมชน,กิจกรรมศูนย์เรียนรู้ระดับหมู่บ้าน ตำบลหรือ อำเภอฯลฯ)

- 2.4 การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของกิจกรรม
- 2.5 งบประมาณ (งบประมาณภายใน, งบประมาณภายนอก)
- 2.6 กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 แผนภูมิ/ สถิติ
- 2.8 การประเมินผล
- 2.9 ปัญหาอุปสรรคในการบริหารงาน

### 3. **3.1** **3.2** **3.3** **3.4** **3.5** **3.6** **3.7** **3.8** **3.9** **3.10** **3.11** **3.12** **3.13** **3.14** **3.15** **3.16** **3.17** **3.18** **3.19** **3.20** **3.21** **3.22** **3.23** **3.24** **3.25** **3.26** **3.27** **3.28** **3.29** **3.30** **3.31** **3.32** **3.33** **3.34** **3.35** **3.36** **3.37** **3.38** **3.39** **3.40** **3.41** **3.42** **3.43** **3.44** **3.45** **3.46** **3.47** **3.48** **3.49** **3.50** **3.51** **3.52** **3.53** **3.54** **3.55** **3.56** **3.57** **3.58** **3.59** **3.60** **3.61** **3.62** **3.63** **3.64** **3.65** **3.66** **3.67** **3.68** **3.69** **3.70** **3.71** **3.72** **3.73** **3.74** **3.75** **3.76** **3.77** **3.78** **3.79** **3.80** **3.81** **3.82** **3.83** **3.84** **3.85** **3.86** **3.87** **3.88** **3.89** **3.90** **3.91** **3.92** **3.93** **3.94** **3.95** **3.96** **3.97** **3.98** **3.99** **3.100**

- 3.1 แผนระยะสั้น ได้แก่ โครงการต่างๆ กำหนดการทำงาน
- 3.2 แผนระยะปานกลาง ได้แก่ แผนปฏิบัติการประจำปี ประจำปีใดก็ตาม
- 3.3 แผนระยะยาว ได้แก่ แผนการดำเนินงาน 3 ปี แผนยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์

#### **แนวทางการพัฒนาการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน**

แนวทางและวิธีการพัฒนาการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน เป็นแนวทางและวิธีการพัฒนาการบริหารและดัชนีชี้วัดความสำเร็จในการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนไปสู่การบริหารที่ดีคือ

1. ปรับปรุงระเบียบให้ชัดเจนเป็นที่ยอมรับของสมาชิกและปฏิบัติได้จริง
2. ให้ความรู้แก่คณะกรรมการและสมาชิกเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ
3. คัดเลือกสมาชิกที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ
4. จัดสวัสดิการแก่ผู้ด้อยโอกาส และสนับสนุนกิจกรรมสาธารณประโยชน์
5. ชี้แจงสถานะทางการเงินและจัดทำป้ายประชาสัมพันธ์
6. สร้างหรือปรับปรุงศูนย์ปฏิบัติการกองทุน
7. ให้ความรู้การจัดการระบบบัญชีและทะเบียนต่างๆ
8. คัดเลือกผู้แทนสมาชิกตรวจสอบการทำงานของคณะกรรมการ

9. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสมาชิก (10) ประชุมคณะกรรมการอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

10. ติดตามตรวจสอบการใช้จ่ายเงินกู้ของสมาชิกทุกคน
11. จัดทำแผนปฏิบัติการของกองทุน
12. กำหนดค่าใช้จ่ายประจำปีในการบริหารกองทุน
13. แบ่งหน้าที่ให้กรรมการรับผิดชอบครบทุกคน
14. จัดกลุ่มอาชีพเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

โดยสรุป เป้าหมายของการพัฒนาชุมชน คือเป้าหมายที่ทำให้ชุมชนเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้ โดยการพัฒนาด้านที่ชุมชนและปัญหาของชุมชนเป็นตัวตั้ง โดยใช้การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วม ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน การสร้างและพัฒนาผู้นำชุมชน โดยมีองค์กรภาคประชาชนเป็นกลไกขับเคลื่อนหลัก และมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานภาครัฐเป็นกลไกสนับสนุน ดังนั้นการจัดรูปแบบวิธีการการบริหารจัดการกองทุนแต่ละประเภท ต้องยึดชุมชนเป็นตัวตั้งในการพัฒนาและยึดปัญหาของชุมชนเป็นตัวตั้งในการพัฒนา โดยให้ชุมชนร่วมกับองค์กรชุมชนเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์และทิศทางการพัฒนาขององค์กร ภายใต้การบริหารจัดการขององค์กร รูปแบบการบริหารจัดการของแต่ละองค์กรอาจมีความแตกต่างกันตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแต่ละองค์กร รูปแบบสามารถประยุกต์ใช้ได้ตามบริบทและวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรหรืออาจมีรูปแบบทั้งการระดมทุนและจัดสวัสดิการชุมชนควบคู่กันไปด้วยก็ได้

### ความหมายแนวคิด และทฤษฎีการบริหารจัดการ

สังคมของมนุษย์ เป็นสังคมที่มีการรวมตัวเป็นกลุ่ม หมู่เหล่า เป็นชุมชนขนาดต่าง ๆ ตั้งแต่หมู่บ้าน ตำบล เมือง และประเทศ จึงต้องมีการจัดระบบระเบียบของสังคม เพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมด้านต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เพื่อความอยู่รอดสงบสุข และบังเกิดความก้าวหน้าในชุมชนเหล่านั้น จึงเป็นสาเหตุให้เกิด "สถาบันสังคม" และ "การบริหาร" ขึ้นมา สถาบันสังคมที่จัดตั้งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นครอบครัว วัด โรงเรียน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน จึงต้องอำนวยความสะดวกหรือบริการเพื่อประโยชน์สุขของสมาชิก และความเจริญของสังคม โดยดำเนินการกิจกรรมที่สังคมมอบหมาย ด้วยการจัดตั้ง "องค์กรบริหาร" ที่เหมาะสมกับลักษณะของกิจกรรมนั้น ๆ ดังนั้น สังคมกับองค์กรบริหาร จึงเป็นสิ่งที่ไม่อาจแยกจากกันได้ ดังเช่น ศาสตราจารย์วิลเลียม

ซีฟฟิน (William S. Siffin) ได้กล่าวไว้ว่า "หากปราศจากองค์การบริหารแล้วสังคมก็จะมี หากปราศจากสังคมแล้วมนุษย์ก็ไม่อาจจะดำรงชีวิตอยู่ได้" (วิจิตร ศรีสอาน และคณะ, 2523 : 4)

### ความหมายของการบริหาร

คำศัพท์ที่ใช้ในความหมายของการบริหาร มีอยู่สองคำคือ "การบริหาร" (Administration) และ "การจัดการ" (management) การบริหาร มักจะใช้กับการบริหารกิจการสาธารณะหรือการบริหารราชการ ส่วนคำว่า การจัดการ ใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน เราจึงเรียกผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับบริหารในหน่วยงานราชการว่า "ผู้บริหาร" ในขณะที่บริษัท ห้างร้าน ใช้เรียกตำแหน่งเป็น "ผู้จัดการ" เนื่องจากการศึกษาเป็นกิจการที่มุ่งประโยชน์สาธารณะ และจัดเป็นส่วนงานของทางราชการ จึงใช้เรียกชื่อผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวว่า "ผู้บริหารการศึกษา" หากปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าในสถานศึกษา เรียกว่า "ผู้บริหารสถานศึกษา"

ได้มีผู้ให้คำจำกัดความหมายของ "การบริหาร" ในฐานะที่เป็นกิจกรรมชนิดหนึ่ง ดังต่อไปนี้

1. Peter F. Drucker : การบริหาร คือ ศิลปในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น
2. Harold koontz : การบริหาร คือ การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยการอาศัยคน เงิน วัสดุสิ่งของ เป็นปัจจัยในการปฏิบัติงาน
3. Herbert A. simon : การบริหาร คือ กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกัน ดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างร่วมกัน
4. วิจิตร ศรีสอานและคณะได้สรุปสาระสำคัญของการบริหารไว้ดังนี้
  - 4.1 การบริหารเป็นกิจกรรมของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
  - 4.2 ร่วมมือกันทำกิจกรรม
  - 4.3 เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน
  - 4.4 โดยการใช้กระบวนการ และทรัพยากรที่เหมาะสม

สำหรับการบริหารในฐานะที่เป็นวิชาการสาขาหนึ่ง มีลักษณะเป็นศาสตร์โดย สมบูรณ์ เช่นเดียวกับศาสตร์สาขาอื่น ๆ กล่าวคือ เป็นสาขาวิชาที่มีการจัดระเบียบให้เป็นระบบของการศึกษามุ่งองค์แห่งความรู้ หลักการ และทฤษฎี ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้า เชิงวิทยาศาสตร์ การบริหารจึงเป็นสิ่งที่นำมาศึกษาเล่าเรียนกันได้โดยนำไปประยุกต์ใช้สู่การปฏิบัติ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถ ประสบการณ์ และบุคลิกภาพส่วนตัวของผู้บริหาร

จึงสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ของบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมหรืองานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน โดยอาศัยกระบวนการ และทรัพยากรทางการบริหารเป็นปัจจัยอย่างประหยัด และให้เกิดประโยชน์ สูงสุด ผู้บริหารจะบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของทฤษฎี

และหลักการบริหาร เพื่อจะได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการทำงาน สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม จึงพูดได้ว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ คือ ผู้ที่สามารถประยุกต์เอาศาสตร์การบริหารไปใช้ได้อย่างมีศิลปะนั่นเอง

### ทฤษฎีและหลักการบริหาร

คำว่า "ทฤษฎี" เป็นคำที่รู้จักกันแพร่หลายในวงการนักวิชาการสาขาต่าง ๆ โดยผู้สนใจในทฤษฎีต่าง ๆ ได้นำทฤษฎีเข้าสู่ภาคปฏิบัติ โดยให้เหตุผลว่าทฤษฎีเปรียบได้กับดาวเหนือหรือเข็มทิศที่คอยบอกทิศทางให้กับชาวเรือ หรือชี้แนวทางที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมาย "ทฤษฎี" ว่า หมายถึง ความเห็น การเห็น การเห็นด้วยลักษณะที่คาดเอาตามหลักวิชาเพื่อเสริมเหตุผล และรากฐานให้แก่ปรากฏการณ์หรือข้อมูลในภาคปฏิบัติ ซึ่งเกิดขึ้นอย่างมีระเบียบ นอกจากนี้ นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายดังนี้

1. Good : ทฤษฎี คือ ข้อสมมุติต่าง ๆ (Assumption) หรือข้อสรุปเป็นกฎเกณฑ์ (Generalization) ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากข้อสมมติทางปรัชญาและหลักการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อใช้เป็นเสมือนพื้นฐานของการปฏิบัติ ข้อสมมติซึ่งมาจากการสำรวจทางวิทยาศาสตร์ การค้นพบต่าง ๆ จะได้รับการประเมินผล เพื่อให้มีความเที่ยงตรงตาม หลักวิทยาศาสตร์และข้อสมมุติทางปรัชญา อันถือได้ว่าเป็นสัญลักษณ์ของการสร้าง (Construction)

2. Kneller : ได้ให้ความหมายของทฤษฎีไว้ 2 ความหมาย คือ

2.1 ข้อสมมุติฐานต่าง ๆ (Hypothesis) ซึ่งได้กลั่นกรองแล้วจากการสังเกตหรือทดลอง เช่น ในเรื่องความโน้มถ่วงของโลก

2.2 ระบบของความคิดต่าง ๆ ที่นำมาปะติดปะต่อกัน (Coherent)

3. Feigl : ทฤษฎีเป็นข้อสมมุติต่าง ๆ ซึ่งมาจากระบวนการทางตรรกวิทยา และคณิตศาสตร์ ทำให้เกิดกฎเกณฑ์ที่ได้มาจากการสังเกตและการทดลอง

4. ชงชัย สันติวงษ์ : ทฤษฎี หมายถึง ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการรวบรวมแนวคิด และหลักการต่าง ๆ ให้เป็นกลุ่มก้อน และสร้างเป็นทฤษฎีขึ้น ทฤษฎีใด ๆ ก็ตามที่ตั้งขึ้น มานั้น เพื่อรวบรวมหลักการและแนวความคิดประเภทเดียวกันเอาไว้ว่าเป็นหมวดหมู่

5. เมธี ปิลันธนานนท์ : ได้กล่าวถึงหน้าที่หลักของทฤษฎี มี 3 ประการ คือ การพรรณนา (Description) การอธิบาย (Explanation) และการพยากรณ์ (Prediction)

6. ชีรวุฒิ ประทุมทรัพย์ : ได้กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของทฤษฎีมีดังนี้

6.1 เป็นความคิดที่สัมพันธ์กันและกันอย่างมีระบบ

6.2 ความคิดดังกล่าวมีลักษณะ "เป็นความจริง"

6.3 ความจริงหรือความคิดนั้น สามารถเป็นตัวแทนปรากฏการณ์ หรือ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นได้

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ทฤษฎี จึงหมายถึง การกำหนดข้อสันนิษฐาน ซึ่งได้รับมาจากวิธีการทางตรรกวิทยา วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ ทำให้เกิดกฎเกณฑ์ที่ได้มาจากการสังเกต ค้นคว้าและการทดลอง โดยใช้เหตุผลเป็นพื้นฐานเพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจในความเป็นจริง และนำผลที่เกิดขึ้นนั้นมาใช้เป็นหลักเกณฑ์

สำหรับทฤษฎีต่าง ๆ ที่เข้ามาสู่การบริหารนั้น ได้มีผู้คิดค้นมากมาย แต่พบว่า ยังไม่มีทฤษฎีใดที่สามารถช่วยอธิบายปรากฏการณ์ในการบริหารงานได้หมด อาจจำเป็นต้องใช้หลาย ๆ ทฤษฎีในการแก้ปัญหาหนึ่ง หรือทฤษฎีหนึ่งซึ่งมีหลักการดีและเป็นที่ยอมรับมาก อาจไม่สามารถแก้ปัญหาเล็กน้อย หรือปัญหาใหญ่ได้เลย ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะของแต่ละปัญหา สภาพการณ์ของสังคม และกาลเวลาที่เกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม คูนท์ (Koontz) ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีหรือหลักในการบริหารงานนั้นจะดีหรือมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น ควรคำนึงถึงลักษณะของทฤษฎีในเรื่องต่อไปนี้

1. การเพิ่มประสิทธิภาพของงาน
2. การช่วยวิเคราะห์งานเพื่อปรับปรุงพัฒนา
3. การช่วยงานด้านวิจัยขององค์กรให้ก้าวหน้า
4. ตรงกับความต้องการของสังคม
5. ทันสมัยกับโลกที่กำลังพัฒนา

#### หลักการบริหารและวิวัฒนาการ

วิชาการบริหารได้พัฒนามาตามลำดับเริ่มจากอดีต หรือการบริหารในระยะแรก ๆ นั้น มนุษย์ยังขาดประสบการณ์การบริหาร จึงเป็นการลองผิดลองถูก การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ยังไม่แพร่หลายและกว้างขวาง การเรียนรู้หลักการบางอย่างจึงเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง หรือมีการแลกเปลี่ยนกันในวงจำกัด คือ การถ่ายทอดไปยังทายาท ลูกศิษย์ หรือลูกจ้าง เป็นต้น ต่อมาการบริหารเริ่มมีความหมายชัดเจนและรัดกุมขึ้นในศตวรรษที่ 18 โดยกลุ่มนักรัฐประศาสนศาสตร์ ซึ่งเรียกตัวเองว่า Cameralist ในประเทศเยอรมันและออสเตรีย โดยให้คำจำกัดความของคำว่า การบริหาร หมายถึง การจัดการหรือการควบคุมกิจการต่าง ๆ ของรัฐ เช่น การบริหารอาณานิคม การบริหารเกี่ยวกับกิจการภาษี การบริหารการเงินของมูลนิธิ และการบริหารอุตสาหกรรม เป็นต้น

ต่อมาปลายศตวรรษที่ 18 นักบริหารชาวสหรัฐอเมริกาที่เรียกว่า Federalist ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหาร หมายถึง การบริหารงานของรัฐ (Public Administration) และ

ต่อมาได้ใช้คำว่า Administration หมายถึง การบริหารเกี่ยวกับ กิจการของรัฐ ส่วนคำว่า Management หมายถึง การบริหารเกี่ยวกับภารกิจของเอกชน

ปลายศตวรรษที่ 19 และต้นศตวรรษที่ 20 อุตสาหกรรมและการค้าในยุโรปและอเมริกาได้ขยายตัวอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้เป็นผลมาจากได้มีการพัฒนาการผลิตสินค้าต่าง ๆ โดยเฉพาะเมื่อ Henry Ford ได้ผลิตรถยนต์โดยใช้สายพาน และนักอุตสาหกรรมอื่นได้ผลิตสินค้าจำนวนมาก โดยคิดค้นวิธีการลดต้นทุนการผลิต โดยการตัดค่าใช้จ่ายให้น้อยลง และระยะนี้เองได้มีการนำเอาวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) มาใช้ โดยวิศวกรชาวอเมริกัน คือ Frederick W. Taylor นอกจากนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้พยายามแบ่งยุคหรือวิวัฒนาการทางการบริหารแตกต่างกันออกไป ดังนี้

อรุณ รักธรรม (2540 : 68-69) ได้แบ่งวิวัฒนาการบริหารออกเป็น 3 ระยะ คือ

1. ระยะเริ่มต้น เป็นระยะของการปูพื้นฐานและโครงสร้าง บุคคลสำคัญ ในระยะนี้ได้แก่ Woodrow Wilson, Leonard D. White, Frank T. Goodnow, Max weber, Frederick W. Taylor และ Henri Fayol เป็นต้น

2. ระยะกลางหรือระยะพฤติกรรมและภาวะแวดล้อม ผู้มีชื่อเสียงใน ระยะนี้ ได้แก่ Elton Mayo, Chester I. Barnard, Mary P. Follet เป็นต้น

3. ระยะที่สาม หรือ ระยะปัจจุบัน มี Herbert A. Simon, Jame G. March เป็นผู้วางรากฐาน นพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2540 : 71) ได้แบ่งวิวัฒนาการของการบริหารออกเป็น 3 ยุค คือ

1. ยุคการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management Era) ผู้มี บทบาทสำคัญได้แก่ Frederick W. Taylor, Henri Fayol, Luther H. Gulick และ Lyndall Urwick

2. ยุคการบริหารแบบมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Era) ผู้มี บทบาทสำคัญได้แก่ Mary P. Follet, Elton Mayo และ Fritz J. Roethlisberger

3. ยุคทฤษฎีการบริหาร (The Era of Administrative Theory) เป็นยุคที่ ผสมผสานสองยุคแรกเข้าด้วยกัน จึงเป็นยุคบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ ผู้มีบทบาทสำคัญได้แก่ Chester I. Barnard และ Herbert A. Simon

นอกจากนี้นักบริหารและนักวิชาการบางกลุ่มได้แบ่งวิวัฒนาการของการบริหารออกเป็น 4 ยุค คือ

1. ยุคก่อนหรือยุคโบราณ เริ่มตั้งแต่การมีสังคมมนุษย์จนถึงยุคก่อน Classical บุคคลสำคัญ ในยุคนี้ได้แก่ Socrates, Plato, Aristotle, Saint-Simen, Hegel, Robert Owen และ Charles Babbage

2. ยุค Classical เริ่มตั้งแต่ช่วงแรกของการปฏิวัติอุตสาหกรรมในปลาย คริสต์ศตวรรษที่ 18 ซึ่งเป็นยุคที่นำเครื่องจักร เครื่องมือทุ่นแรงเข้าไปใช้แทนกำลังคน จนกระทั่งได้เกิดแนวคิดในเรื่อง

การจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ขึ้นในคริสต์ศตวรรษที่ 20 เป็นการบริหารที่มุ่งเน้นการผลิต หรือ ให้ความสำคัญต่องานมาก ระบบการทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญ บุคคลสำคัญในยุคนี้ได้แก่

2.1 Henry R. Towne เป็นประธานบริษัทเหล็กและทอผ้าในสหรัฐอเมริกา ได้เสนอบทความเรื่องวิศวกรในฐานะนักเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นแห่งการเคลื่อนไหวทางแนวความคิดด้านการจัดการของศตวรรษต่อมา

2.2 Woodrow Wilson เขียนบทความเรื่อง The Study of Public Administration มีแนวคิดที่ต้องการแยกการบริหารของรัฐออกมาจากการเมือง

2.3 Frank T. Goodnow เขียนบทความเรื่อง Politics and Administration ซึ่งเป็นแนวความคิดคล้ายคลึงกับวิลสัน และเน้นเรื่องการปรับปรุงระบบการบริหารให้มีประสิทธิภาพ ยึดระบบคุณธรรม (Merit System) ให้มีคณะกรรมการ รับผิดชอบ และมีหน่วยงานการบริหารบุคคลในทุกหน่วยงาน มีการจำแนกตำแหน่ง เพื่อความเป็นธรรมในการจ้าง มีการกำหนดมาตรฐาน และคุณสมบัติของบุคลากร

2.4 Leonard D. White ได้เขียนเรื่อง " Introduction to study of Public Administration" มีความคิดเห็นเช่นเดียวกับ Goodnow และ Wilson เขายังได้เพิ่มเรื่องการเลื่อนขั้น วินัย ขวัญ และเน้นเรื่องที่ถูกดโนว์เขียนไว้อย่างละเอียด

2.5 Max Weber เป็นนักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน ผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ การบริหารราชการ (Bureaucracy) ถือว่าเป็นบิดาทางด้านบริหารราชการ มีแนวคิดของหลักการบริหารที่มีเหตุผล มีการแบ่งงานกันทำ มีสายการบังคับบัญชาที่ลดหลั่นลงมา มีผู้ชำนาญการในสายงานต่าง ๆ การปฏิบัติงานต้องมีการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร เป็นต้น

2.6 Frederick W. Taylor เป็นวิศวกรชาวเยอรมัน เป็นผู้เสนอวิธีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) สนใจหลักเกี่ยวกับความเชี่ยวชาญหรือชำนาญเฉพาะอย่าง (Specialization) อันเป็นสิ่งสำคัญเบื้องต้นในการเข้าใจองค์การรูปนัย เพราะการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะอย่าง จำเป็นต้องมีการประสานงานอีกด้วย

2.7 Henri Fayol เป็นวิศวกรและนักอุตสาหกรรมชาวฝรั่งเศส ได้เสนอ แนวคิดที่มีลักษณะเป็นสากลสำหรับนักบริหาร โดยกล่าวถึงองค์ประกอบขั้นมูลฐานของการบริหาร ได้แก่

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การ (Organizing)
3. การบังคับบัญชา (Commanding)
4. การประสานงาน (Coordinating)

## 5. การควบคุม (Controlling)

2.8 Luthur Gulick and Lyndall Urwick เป็นนักบริหารงานแบบวิทยา-ศาสตร์บริหารงานโดยหวังผลงานเป็นใหญ่ (Task Centered) เขาได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร สรุปย่อได้ว่า POSDCoRB ดังนี้

1. P = Planning การวางแผน
2. O = Organization การจัดองค์การ
3. S = Staffing การจัดคนเข้าทำงาน
4. D = Directing การอำนวยการ, การสั่งการ
5. Co = Coordinating การประสานงาน
6. R = Reporting การรายงาน
7. B = Budgeting การบริหารงบประมาณ

3. ยุค Human Relation เป็นยุคที่มีความเชื่อว่างานใด ๆ จะบรรลุผลสำเร็จได้จะต้องอาศัยคนเป็นหลัก นักบริหารกลุ่มนี้จึงหันมาสนใจศึกษาพัฒนาทฤษฎี วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ทางด้านสังคมศาสตร์ พฤติกรรมและกลุ่มคนในองค์การ สนใจศึกษาแนวทางประสานงานให้คนเข้ากับสิ่งแวดล้อมของงาน โดยมีพื้นฐานของความเชื่อที่ว่า "มนุษยสัมพันธ์" จะนำไปสู่ความพอใจและสะท้อนถึงผลของการปฏิบัติงาน บุคคลสำคัญในยุคนี้ ได้แก่

3.1 Elton Mayo ชาวออสเตรเลีย ในฐานะนักวิชาการอุตสาหกรรม มีผลงานมากในแง่ปัญหาบุคคลกับสังคมของอุตสาหกรรม และพฤติกรรมของบุคคลในสภาพแวดล้อมการทำงาน สรุปการทดลองที่ Hawthorne ได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลผลิตของคนงาน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่เกิดขึ้นมาจากการที่คนมาทำงาน

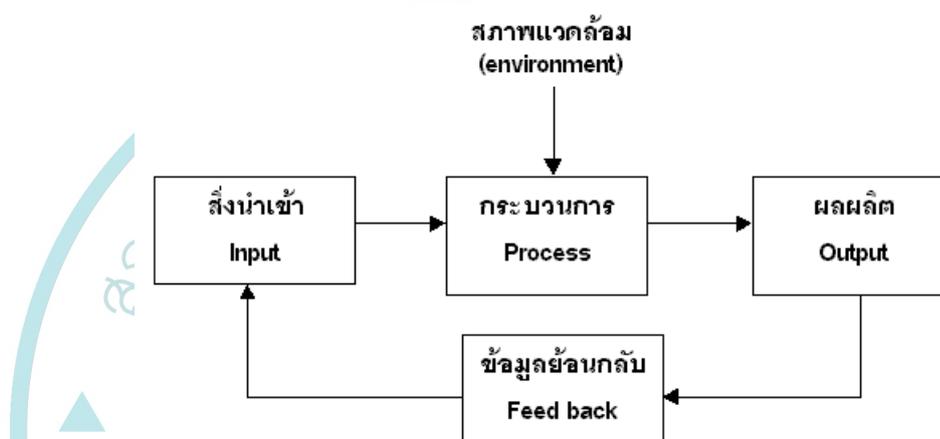
3.2 Mary Follette ชาวอเมริกัน ได้เขียนตำราที่มีแนวคิดในเชิงมนุษย์-สัมพันธ์ เช่น เขียนเรื่องความขัดแย้ง การประสานความขัดแย้ง กฎที่อาศัยสถานการณ์ และความรับผิดชอบ เป็นต้น

3.3 Likert เป็นผู้ที่สนใจด้านพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การ ผลงานที่มีชื่อเสียงมากคือ The Human Organization : Its management and Value และหนังสือ New Patterns of Management

4. ยุค Behavioral Science เป็นยุคที่มีความพยายามศึกษา และวิเคราะห์วิจัย มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และค้นคว้าทฤษฎีใหม่ ๆ เพื่อนำไปเป็นประโยชน์ต่อการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด นักบริหารที่สำคัญของยุคนี้ ได้แก่ Chester I. Barnard, Herbert A. Simon, Abraham Maslow, H. Blanchard เป็นต้น

### ทฤษฎีทางการบริหาร

ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา ได้รับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปตามยุคตามสมัยตั้งแต่สมัยโบราณ ยุควิทยาศาสตร์ ยุคนุษยสัมพันธ์ จนถึงยุคปัจจุบัน ซึ่งอาศัยทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ ที่มีการปรับปรุงพัฒนาและสังเคราะห์แนวความคิดเกี่ยวกับการจัดการอย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาพื้นฐานที่ควรทราบ ดังต่อไปนี้

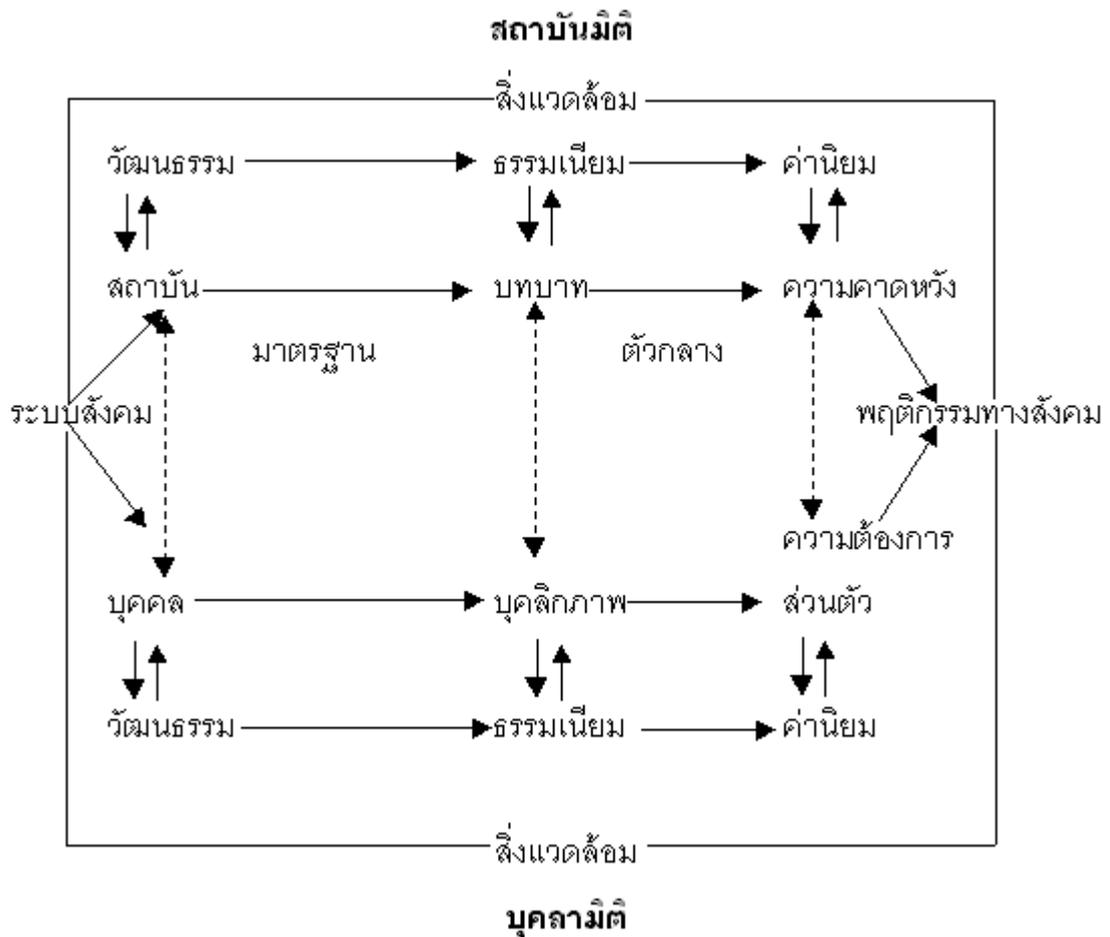


ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีวิเคราะห์ระบบ (System Approach หรือ General System Theory)

ทฤษฎีวิเคราะห์ระบบเป็นทฤษฎีที่มีคุณค่าในการตรวจสอบ หาข้อบกพร่องของกระบวนการบริหารทั้งปวงรวมทั้งการบริหารการศึกษาด้วย โดยการวิเคราะห์สิ่งนำเข้า วิเคราะห์กระบวนการ และวิเคราะห์ผลผลิตว่าถึงที่ลงทุนไปคุ้มค่าหรือไม่ แล้วรวบรวมข้อมูลหาจุดบกพร่องแล้วปรับปรุงแก้ไขต่อไป

### ทฤษฎีระบบสังคม (Social System Theory)

ทฤษฎีนี้ Getzels และ Guba ได้สร้างขึ้นเพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมในองค์กรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเป็นระบบสังคม แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านสถาบันมิติ (Nomothetic Dimension) และด้านบุคคลมิติ (Idiographic Dimension) ดังรูป



ภาพที่ 2.2 แสดงทฤษฎีระบบสังคม (Social System Theory)

### 1. ด้านสถาบันมิติ ประกอบด้วย

1.1 สถาบัน (institution) ได้แก่ หน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งจะเป็น กรม กอง โรงเรียน โรงพยาบาล บริษัท ร้านค้า หรือ โรงงานต่าง ๆ ที่มีวัฒนธรรม (culture) ของหน่วยงานหรือองค์กรนั้นครอบคลุมอยู่

1.2 บทบาทตามหน้าที่ (role) สถาบันจะกำหนดบทบาท หน้าที่ และตำแหน่ง ต่าง ๆ ให้บุคคลปฏิบัติ มีกฎและหลักการอย่างเป็นทางการ และมีธรรมเนียม (ethics) การปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อบทบาทอยู่

1.3 ความคาดหวังของสถาบันหรือบุคคลภายนอก (expectations) เป็นความ คาดหวังที่สถาบัน หรือบุคคลภายนอกคาดว่าสถาบันจะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เช่น โรงเรียนมีความ

คาดหวังที่จะต้องผลิตนักเรียนที่ดีมีคุณภาพ ความคาดหวังมีค่านิยม (values) ของสังคมครอบคลุมอยู่

## 2. ด้านบุคลามิติ ประกอบด้วย

2.1 บุคลากรแต่ละคน (individual) ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันนั้น ๆ เป็นบุคคล ในระดับต่าง ๆ เช่น ในโรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียน ครู อาจารย์ คนงาน ภารโรง มีวัฒนธรรมย่อยที่ครอบคลุมต่างไปจากวัฒนธรรมโดยรวม

2.2 บุคลิกภาพ (personality) หมายถึง ความรู้ ความถนัด ความสามารถ เจตคติ อารมณ์ และแนวคิด ซึ่งบุคคลที่เข้ามาทำงานในสถาบันนั้นจะมีความแตกต่างปะปนกันอยู่และมีธรรมเนียมของแต่ละบุคคลเป็นอิทธิพลครอบงำอยู่

2.3 ความต้องการส่วนตัว (need - dispositions) บุคคลที่มาทำงานสถาบันมีความต้องการที่แตกต่างกันไป บางคนทำงานเพราะต้องการเงินเลี้ยงชีพ บางคนทำงานเพราะความรัก บางคนต้องการเกียรติชื่อเสียง ความก้าวหน้า บางคนต้องการการยอมรับ บางคนต้องการความมั่นคงปลอดภัย เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีค่านิยมของตนเองครอบคลุมอยู่

จากรูปพอสรุปได้ว่า ในด้านสถาบันมิตินั้นจะยึดถือเรื่องสถาบันซึ่งมีบทบาท ต่าง ๆ เป็นสำคัญ บทบาทที่สถาบันได้คิดหรือกำหนดไว้จะต้องชี้แจงให้บุคลากรในสถาบันได้ทราบอย่างเด่นชัด เพื่อจะได้กำหนดการคาดหวังที่สถาบันได้กำหนดไว้ในบทบาทของตนออกมา ตรงกับความต้องการของผลิตผลของสถาบันนั้น ส่วนในด้านบุคลามิติ ประกอบด้วย ตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันนั้น ซึ่งบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ก็มีบุคลิกภาพที่เป็นตัวเองที่ไม่เหมือนกัน ในแต่ละคนต่างก็มีความต้องการในด้านหนึ่งหน้าที่การงานที่แตกต่างกันออกไป ทั้งสองมิตินี้ระบบสังคมเป็นสิ่งที่มิอิทธิพลต่อการบริหารงานเป็นอันมาก ถ้าหากว่าทุกสิ่งทุกอย่างราบรื่นดี การบริหารงานนั้นสามารถที่จะสังเกตพฤติกรรมได้ (social behavior or observed behavior)

## ทฤษฎีจูงใจในการปฏิบัติงานของมาสโลว์

Abraham H. Maslow เป็นบุคคลแรกที่ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's general theory of human and motivation) ไว้และได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีสิ้นสุด แต่สิ่งที่ มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุด และจะเริ่มต้นตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของ พฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับตอบสนองเท่านั้น ที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์ มีเป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

Maslow ได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้ (Maslow's Need-hierarchy Theory)



ภาพที่ 2.3 ทฤษฎีการจูงใจ - สุขอนามัยของเฮอ์เบอร์ค (Herzberg's Motivation Hygiene Theory)

ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจของ เฮอ์เบอร์คนี้มีชื่อเรียกกันหลายอย่าง เช่น Motivation Maintenance Theory, dual Factor Theory Motivation-Hygiene Theory และ The two - Factor Theory ทฤษฎีนี้ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับองค์ประกอบที่จะสนับสนุนความพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) และองค์ประกอบที่สนับสนุนความไม่พอใจในการทำงาน (Job dissatisfaction) ดังนี้

พวกที่ 1 ตัวกระตุ้น (Motivator) คือ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพอใจ

- งานที่ปฏิบัติ
- ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน
- ความรับผิดชอบ
- โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

พวกที่ 2 บังคับสุขอนามัย (Hygiene) หรือ องค์ประกอบที่สนับสนุนความ ไม่พอใจในการ ทำงาน ได้แก่

- แบบการบังคับบัญชา
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- เงินเดือนค่าตอบแทน
- นโยบายของการบริหาร

### ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y

Douglas McGregor ได้เสนอทฤษฎีนี้ใน ค.ศ. 1957 โดยเสนอสมมติฐานในทฤษฎี X ว่า

1. ธรรมชาติของมนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน พยายามเลี่ยงงาน หลบหลีก บิดพลิ้ว เมื่อมี โอกาส

2. มนุษย์มีนิสัยเกียจคร้าน จึงต้องใช้วิธีการข่มขู่ ควบคุม สั่งการ หรือบังคับให้ ทำงานตาม จุดประสงค์ขององค์การให้สำเร็จ

3. โดยทั่วไปนิสัยมนุษย์ชอบทำงานตามคำสั่ง ต้องการที่จะหลีกเลี่ยง ความรับผิดชอบ แต่ ต้องการความมั่นคง อบอุ่นและปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่น

ทฤษฎี Y มีสมมติฐานว่า

1. การที่ร่างกายและจิตใจได้พยายามทำงานนั้น เป็นการตอบสนองความพอใจ อย่างหนึ่ง เช่นเดียวกับการเล่นและพักผ่อน

2. มนุษย์ชอบนำตนเอง ควบคุมตนเอง เพื่อดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบ ให้บรรลุ จุดประสงค์อยู่แล้ว ดังนั้นการบังคับควบคุม ข่มขู่ ลงโทษ จึงไม่ใช่วิธีการเพียงอย่างเดียว ที่จะทำให้ มนุษย์ดำเนินงานจนบรรลุจุดประสงค์ขององค์การ

3. มนุษย์ผูกพันตนเองกับงานองค์การก็เพื่อหวังรางวัลหรือสิ่งตอบแทน เมื่อองค์ การ ประสบความสำเร็จ

4. เมื่อสถานการณ์เหมาะสม มนุษย์โดยทั่วไปจะเกิดการเรียนรู้ ทั้งด้านการยอมรับ ความ รับผิดชอบ และแสวงหาความรับผิดชอบ ควบคู่กันไปด้วย

5. มนุษย์ทั้งหลายย่อมมีคุณสมบัติที่กระจายอยู่ทั่วไปทุกคน เช่น มี นโนภาพ มี ความฉลาด เฉลียวและว่องไว มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์การ

6. สถานการณ์ของการดำรงชีวิตในระบบอุตสาหกรรมยุคใหม่ มนุษย์ยังไม่มี โอกาสใช้ สติปัญญาได้เต็มที่

Andrew F Sikula เปรียบเทียบทฤษฎี X และ Y ไว้ดังนี้

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
1. มนุษย์มักเกียจคร้าน	1. มนุษย์จะขยันขันแข็ง
2. มนุษย์ชอบหลีกเลี่ยงงาน	2. การทำงานของมนุษย์ก็เหมือนกับการเล่น การพักผ่อนตามธรรมชาติ
3. มนุษย์ชอบทำงานตามคำสั่ง และต้องการให้มีผู้ควบคุม	3. มนุษย์รู้จักกระตุ้นตนเองให้อยากทำงาน
4. ต้องใช้วินัยของหมู่คณะบังคับ	4. มนุษย์มีวินัยในตนเอง
5. มนุษย์มักหลีกเลี่ยงไม่ยอมรับผิดชอบ	5. มนุษย์มักแสวงหาความรับผิดชอบ
6. มนุษย์ไม่เฉลียวฉลาดขาดความรับผิดชอบ	6. มนุษย์มีสมรรถภาพในการทำงานและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

### ความหมายแนวคิดทางการจัดการและองค์การ

#### ความหมายของการจัดการ

กระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ที่ทำให้องค์กรธำรงอยู่และเกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการรู้จักใช้เทคนิควิธีต่าง ๆ ที่จะนำองค์การไปสู่เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายขององค์การ

#### การจัดการ นิยมใช้ในวงการธุรกิจ

การบริหาร นิยมใช้ในวงการรัฐบาลหรือรัฐวิสาหกิจ ซึ่งทั้งสองคำมีความหมายไม่แตกต่างกัน

**ส่วนประกอบขององค์การ** คือ บุคคล (Man) เงิน (Money) เครื่องจักร (Machine) และวัสดุ (Materials) เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ในจัดการส่วนประกอบขององค์การ เช่น เทคนิคการจัดการสารสนเทศ อาจเกี่ยวกับ บุคคล การเงิน การผลิต เป็นต้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะรู้จักนำไปใช้ประโยชน์ โดยมีการจัดการข้อมูลและขั้นตอนวิธีการที่ดี ที่จะได้มาซึ่งประสิทธิภาพสูงสุดขององค์การ

### ความสำคัญของการจัดการ

1. มีกระบวนการจัดการที่ดี จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
2. การจัดการเป็นเทคนิคที่ทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดจิตสำนึกร่วมกัน ในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจ
3. การจัดการเป็นกำหนดขอบเขตการทำงานของสมาชิกในองค์กร
4. การจัดการเป็นการแสวงหาวิธีการที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน

### การจัดการเป็นศาสตร์และศิลปะ

การจัดการเป็นศาสตร์ (Management is a Science) เพราะความรู้ที่ได้มาเป็นระบบ เป็นหลักการ กฎ ทฤษฎี หลังจากได้พิสูจน์ ทดสอบ และนำไปใช้แก้ปัญหาได้แล้ว และนำความรู้ต่าง ๆ นี้มาพัฒนาต่อไป เช่น วิชารัฐประศาสนศาสตร์ (Public Administration) , การบริหารธุรกิจ (Business Administration) เป็นต้น

การจัดการเป็นศิลปะ (Management is also an art) เพราะการนำเอาความรู้ประยุกต์ใช้งาน หรือเป็นเทคนิค ในการพัฒนา องค์กรให้เกิดผลตามที่ต้องการ โดยการให้มีความเหมาะสมกับ สภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่จริง

ศาสตร์อนให้มีความรู้ วิชาการ ศิลปะสอนให้รู้จักการปฏิบัติ ศาสตร์และศิลปะเป็นสิ่ง ประกอบให้เกิดผล และต้องมีการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ และนำมา ประยุกต์ใช้ นำมาแก้ปัญหาในการ จัดการบุคคล เงิน เครื่องจักร และวัสดุ ขององค์กรให้ดำเนินไปได้ด้วยดี

### การจัดการกับระบบสารสนเทศ

ระบบสารสนเทศจะต้องมีปริมาณและคุณภาพที่เพียงพอ จึงจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมาย เป็นจุดหมายหรือเป้าหมายที่องค์กรจะต้องทำให้สำเร็จ
2. การวางแผนและการตัดสินใจ เป็นการวางขั้นตอน วิธีการดำเนินการหรืองานต่าง ๆ โดย เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร
3. การจัดและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร เป็นการกำหนดหนทาง การทำงาน การบังคับบัญชา ความรับผิดชอบ
4. การบริหารงานบุคคล เป็นการวางแผนบุคคล การสรรหาและเลือกสรร การพัฒนา ต้องอาศัยข้อมูลของบุคคล
5. การอำนวยความสะดวกและการสั่งการ เป็นการชักจูงให้คนงานปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องหาวิธี
6. การควบคุม เป็นการบังคับให้กิจกรรมต่าง เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้

### ความหมายขององค์การ

มี 3 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ

1. องค์การทางสังคม
2. องค์การทางราชการ
3. องค์การทางเอกชน

องค์การ คือ การรวมตัวกันของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำกิจกรรม หรือ งานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาศัยกระบวนการจัดโครงสร้างของกิจกรรมหรืองานนั้น ออกเป็นประเภทต่าง ๆ เพื่อแบ่งงานให้แก่สมาชิกในองค์การดำเนินการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย

### ลักษณะขององค์การ

1. องค์การคือกลุ่มของบุคคล (Organization as a Group of People) เป็นกลุ่มของบุคคลที่มีเป้าหมายร่วมกัน ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ

2. องค์การคือโครงสร้างของความสัมพันธ์ (Organization as a Structure of Relationship) เป็นความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ

3. องค์การเป็นหน้าที่ส่วนหนึ่งของการจัดการ (Organization as a Function of Management) เป็นรูปของการจัดกิจกรรม หรืองานต่าง ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันเข้าไว้ด้วยกัน โดยกำหนดหน้าที่ (authority) ความรับผิดชอบ (Responsibility)

4. องค์การคือกระบวนการ (Organization as a Process) ลำดับ ขั้นตอน ความต่อเนื่อง การดำเนินงาน ก่อให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และประหยัด มีขั้นตอนดังนี้

- 4.1 การกำหนดเป้าหมาย (Determination of objectives)
- 4.2 การแบ่งงาน (Division of activities)
- 4.3 การจัดบุคคลเข้าทำงาน (Fitting individuals into activities)
- 4.4 การสร้างความสัมพันธ์ (Developing relationships)

5. องค์การเป็นระบบอย่างหนึ่ง (Organization as a System) ส่วนรวมของสิ่งใด ๆ ที่ประกอบด้วยส่วนย่อย ๆ ที่จัดเรียงลำดับมีความเกี่ยวข้องกัน

เป้าหมายขององค์การ (Organization Goal) คือ จุดหมายปลายทางที่กำหนดขึ้นเพื่อให้การจัดสรรทรัพยากร และกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อทิศทางสุดท้ายที่กำหนดไว้ในองค์การนั้น ๆ เช่น กำไรสูงสุด

### ความสำคัญในการกำหนดเป้าหมายขององค์การ

1. ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมขององค์การ
2. เป็นการอำนวยความสะดวกตามระเบียบแบบแผน

3. เป็นมาตรฐานที่สมาชิกในองค์กรและนอกองค์กรสามารถวัดความสำเร็จได้  
**วัตถุประสงค์ขององค์กร (Organization objectives)**

1. วัตถุประสงค์ทางเศรษฐกิจหรือกำไร (Economic or Profit objectives) กำไรสูงสุด  
 ผลตอบแทนจากการลงทุน
2. วัตถุประสงค์เกี่ยวกับการให้บริการ (Service objectives) เพื่อสนองต่อความต้องการของ  
 ประชาชน
3. วัตถุประสงค์ทางด้านสังคม (social objectives) สอนองความต้องการของประชาชน ความ  
 รับผิดชอบทางสังคม

#### **ประเภทขององค์กร**

1. องค์กรแบบปฐมภูมิ และองค์กรแบบทุติยภูมิ
  - 1.1 องค์กรแบบปฐมภูมิ (Primary Organization) องค์กรที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ  
 เช่น ครอบครัว เพื่อน
  - 1.2 องค์กรแบบทุติยภูมิ (Secondary Organization) องค์กรที่เกิดขึ้นด้วยบทบาทหน้าที่  
 เหตุผล เช่น ธุรกิจ
2. องค์กรแบบมีรูปแบบ และองค์กรแบบไร้รูปแบบ
 

องค์กรแบบมีรูปแบบ (Formal Organization) คือองค์กรที่มีโครงสร้างอย่างมีรูปแบบ  
 มีกฎเกณฑ์ ระเบียบแบบแผน หรือองค์กรทางราชการ หรือการบริหารจากบนลงล่าง (Top-down  
 Management) หรือการบริหารแบบแนวตั้ง (Vertical) องค์ประกอบที่สำคัญขององค์กรแบบมี  
 รูปแบบ

  1. การแบ่งระดับชั้นสายการบังคับบัญชา (Hierarchy)
    - 1.1 การบริหารระดับต้น (Lower Management)
    - 1.2 การบริหารระดับกลาง (Middle Management)
    - 1.3 การบริหารระดับสูง (Top Management)
  2. การแบ่งงาน (Division of Labor)
  3. ช่วงการควบคุม (span of Control)
  4. เอกภาพในการบริหารงาน (Unity of Command)

องค์กรแบบไร้รูปแบบ (Informal Organization) หรือองค์กรที่ไม่เป็นทางการ ไม่มี  
 มีโครงสร้าง ไม่มี ระเบียบแบบแผน ไม่มีการกำหนดหน้าที่ ไม่มีสายบังคับบัญชา

### ข้อดี

1. งานบางอย่างดำเนินไปอย่างรวดเร็ว
2. ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ
3. เป็นทางออกที่บำบัดความไม่พอใจ
4. ลดภาระของหัวหน้างานลงได้บ้าง

### ข้อเสีย

1. เกิดการต่อต้านกับองค์กรมีรูปแบบ
2. เกิดการแตกแยกเป็นกลุ่ม ทำให้เสียแบบแผน

### ทฤษฎีองค์การ (Organization Theory)

การวิเคราะห์ถึงความจริงที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติรอบตัว อย่างมีระบบและแบบแผนในเชิงวิทยาศาสตร์

1. ทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิม (Classical Theory) - Frederick Taylor แนวคิดการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ - Max weber แนวคิดระบบราชการ เป็นสังคมในยุคสังคมอุตสาหกรรม มีโครงสร้างที่แน่นอน มีระเบียบแบบแผน มุ่งให้ผลผลิตมีประสิทธิภาพ (efficient and effective Productivity) มองมนุษย์เหมือนเครื่องจักร (Mechanistic) ในองค์การ

2. ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ (Neo-Classical Theory of Organization) - Hugo Munsterberg ผู้เริ่มต้น วิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม เน้นสภาพสังคมที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน มองมนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความรู้สึก มีจิตใจ (Organic) นำความรู้ด้าน มนุษย์สัมพันธ์มาใช้

3. ทฤษฎีองค์การสมัยปัจจุบัน (Modern Theory of Organization) เน้นสังคมเศรษฐศาสตร์ (Socioeconomic) มองมนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความรู้สึก มีจิตใจ นำความรู้ด้านมนุษย์สัมพันธ์มาใช้ นำสิ่งแวดล้อมมาพิจารณา ใช้แนวความคิดในระบบ คำนึงถึงความเป็นอิสระ และสิ่งแวดล้อมภายใน และภายนอก

(ทฤษฎีองค์การตามสถานการณ์และกรณี (Contingency Theory))

### ความหมาย แนวคิด และหลักกรรมมาภิบาล

#### ความหมายของกรรมมาภิบาล

ชัยอนันต์ สมุทรวานิช (2541 : 5) ได้กล่าวถึงกรรมมาภิบาล ว่าเป็นกลไกของรัฐทั้งทางการเมืองและการบริหารมีความแข็งแกร่งมีประสิทธิภาพสะอาด โปร่งใส และรับผิดชอบ เป็นกรทำให้ความสำคัญกับภาครัฐและรัฐบาลเป็นด้านหลัก โดยหลักสากลจะประกอบด้วยคุณสมบัติ ดังนี้

1. ความรับผิดชอบต่อสาธารณะชน หมายถึงการมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม
2. ความโปร่งใส หมายถึง สาธารชนสามารถเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ได้
3. ความมั่นใจ หมายถึงการมีหลักการที่แน่นอน เป็นธรรมเนียมที่ทำให้สาธารณชนมั่นใจ
4. การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการใน  
ด้านกิจการของรัฐ

นฤมล ทับจุมพล (2541 : 57) ได้ให้ความหมายว่าธรรมาภิบาล เป็นลักษณะและวิถีทางของการใช้อำนาจทางการเมือง เพื่อจัดการงานของบ้านเมือง โดยเฉพาะการจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อพัฒนาการมี ธรรมาภิบาล จะช่วยให้มีการฟื้นฟูทางเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งนี้เพราะรัฐบาลสามารถให้บริการที่มีประสิทธิภาพ มีระบบที่ยุติธรรม มีกระบวนการทางกฎหมายที่มีอิสระที่ทำให้การดำเนินการเป็นไปตามสัญญา มีระบบราชการ ระบบนิติบัญญัติ และสื่อมวลชนที่มีความโปร่งใส รับผิดชอบ สามารถตรวจสอบได้

ประเวศ วะสี (2542 : 4) กล่าวว่า ธรรมาภิบาล คือ ความโปร่งใส ความเป็นธรรม และความถูกต้องของการดำเนินงานของภาครัฐ ภาคธุรกิจ และภาคประชาชน อันนำมาซึ่งการตรวจสอบได้ จักเห็นได้ว่า ธรรมาภิบาลเป็นเสมือนพลังที่จะผลักดันไปสู่การแก้ปัญหาของประเทศชาติอย่างแท้จริง

วรภัทร โตรณะเกษม (2542 : 11-17) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ Good Governance ว่า หมายถึงการกำกับดูแลที่ดี หรือหมายถึง การใช้สิทธิ์ของความเป็นเจ้าของที่ปกป้องดูแลผลประโยชน์ของตนเอง โดยผ่านกลไกที่เกี่ยวข้องในการบริหาร

อานันท์ ปันยารชุน (2542 : 25) ได้กล่าวถึง ธรรมาภิบาลว่า เป็นผลลัพธ์ของการจัดการกิจกรรมซึ่งบุคคล และสถาบันทั้งในภาครัฐและเอกชนมีผลประโยชน์ร่วมกัน ได้กระทำลงไปหลายทาง มีลักษณะเป็นขบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจนำไปสู่การผสมผสานผลประโยชน์ที่หลากหลาย และขัดแย้งกันได้

บุญบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี (2544 : 9) ได้สรุปไว้ว่า ธรรมาภิบาล ทำหน้าที่เป็นกลไก เครื่องมือ และแนวทางการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกันของภาคเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยเน้นความจำเป็นของการสร้างความร่วมมือจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้ประเทศมีพื้นฐานระบอบประชาธิปไตยที่เข้มแข็ง มีความชอบธรรมของกฎหมาย มีเสถียรภาพ มีโครงสร้างและกระบวนการการบริหารที่มี ประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ อันนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(2544:13-14)ให้ความหมายของคำว่า ธรรมาภิบาล หมายถึงการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี อันเป็นแนวทางสำคัญในการ จัด

ระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชนซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศเพื่อบรรเทาป้องกันหรือแก้ไขวิกฤติที่หากจะมีในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใสและมีส่วนร่วมอันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทยรัฐธรรมนูญ และกระแสการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

ต้นฉบับที่ พยาเลียง (2552 : 5) ได้สรุปความหมายของธรรมาภิบาล (Good Governance) หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อการพัฒนาของประเทศ โดยมีการเชื่อมโยงองค์ประกอบ ทั้ง 3 ส่วนของสังคม คือ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม และให้มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ สังคมการเมืองอย่างสมดุล ส่งผลให้ สังคมดำรงอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ตลอดจนมีการใช้อำนาจในการพัฒนาประเทศชาติให้เป็นไปอย่าง มั่นคงยั่งยืน และมีเสถียรภาพ

จากที่ได้นำเสนอข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าธรรมาภิบาล หรือ Good Governance หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อการพัฒนาประเทศโดยมีการเชื่อมโยงองค์ประกอบ 3 ส่วนของสังคมเข้าด้วยกัน คือภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมและให้มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอย่างสมดุล ซึ่งจะส่งผลให้สังคมดำรงอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ตลอดจนมีการใช้อำนาจในการบริหารราชการแผ่นดินให้มีความแข็งแกร่ง มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ มีความโปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาประเทศชาติเป็นไปอย่างมั่นคง ยั่งยืน และมีเสถียรภาพ

#### **ความสำคัญและความจำเป็นในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล**

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (กรมการปกครอง ,2545 : 96-100) ได้ระบุว่าประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอย่างมาก รัฐบาลจึงจำเป็นต้องหาแนวทางในการจัดระเบียบราชการและวางมาตรการในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 11 (8) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2535 จึงวางระเบียบโดยระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบ สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ” เพื่อเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบ ให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชนสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

สร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ เพื่อบรรเทา ป้องกัน หรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤตภัยอันตรายที่จะมีมาในอนาคต เหมาะสมกับการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็น ประมุขสอดคล้องกับความ เป็นไทยรัฐธรรมนุญและสังคมยุคโลกาภิวัตน์อย่างแท้จริง

จรัสศรี ทีปรัช (2545 : 33) ได้กล่าวว่า ธรรมนูญ เป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่ง จะต้องเกิดขึ้นในองค์กรราชการ เป็นศูนย์การบริการภาครัฐ อันเป็นหน่วยงานที่ต้องบริการประชาชนอย่างเท่าเทียมกันและเป็นธรรม หากกลไกของรัฐ สามารถเดินได้อย่างถูกต้องบริสุทธิ์ ยุติธรรมและโปร่งใส ก็จะนำไปให้ประชาชนได้รับการดูแล หรือได้รับบริการที่ดี โดยคำนึงถึง ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นในส่วนรวมอย่างแท้จริง

ชนนชัย รัตนไทรแก้ว (2549 : 66) กล่าวว่า การบริหารงานตามหลักธรรมนูญหรือการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี หรือการบริหารงานตามหลักธรรมนูญ เป็นกลยุทธ์สำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาประเทศสามารถบรรลุได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นหลักของความรับผิดชอบ โปร่งใส และประชาชนมีส่วนร่วม และดำเนินการ อย่างให้มีการตรวจสอบได้ เพื่อป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ ตลอดจนช่วยกำกับทิศทางการ พัฒนาให้เอื้อประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

มิชชัย โสกันทัต (2552 :10-23 )ได้กล่าวถึงระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 การดำเนินการตามระเบียบตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้าง ระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 กำหนดหลักธรรมนูญ 6 ประการคือ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักความรับผิดชอบ 5) หลักการมีส่วนร่วม และ6) หลักความคุ้มค่า เพื่อให้เกิดแนวทางที่ชัดเจนในการปฏิบัติแต่ละหลักการสามารถ จำแนกเป็น 3 ระดับคือ ระดับประเทศ ระดับภาครัฐ และระดับองค์กร ซึ่งแต่ละระดับมีความ เชื่อมโยงสัมพันธ์กัน กล่าวคือ ระดับองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดีจะช่วยสนับสนุนการจัดการที่ดีของภาครัฐ และระดับประเทศต่อไป ซึ่งสาระสำคัญมีดังนี้

1. หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายที่ถูกต้อง เป็นธรรม การบังคับให้ เป็นไปตามกฎหมาย การกำหนดกฏกติกาและ การปฏิบัติตามกฏกติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรมของสมาชิก โดยมีแนวทางการดำเนินการตามหลักนิติธรรม ในระดับประเทศ ระดับภาครัฐ และระดับองค์กรดังนี้

1.1 ในระดับประเทศ กระบวนการเสนอร่างกฎหมาย กฎข้อบังคับต่างๆ เป็นไปด้วยความชอบธรรม เนื้อหาของกฎหมายมีความทันสมัย เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับเหล่านั้น จะต้องไม่ขัดกับ รัฐธรรมนูญ บังคับใช้กับทุกคนอย่างเสมอภาค

1.2 ในระดับภาครัฐ ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบที่ใช้ในการบริหารงานร่วมกัน ในภาครัฐเช่น กฎหมาย กฎระเบียบ ที่เกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ พัสดุ และบริหารงานบุคคล

1.3 ในระดับองค์กร กฎ กติกาที่ใช้ในการบริหารงานภายในเช่น การมาทำงาน การเข้าร่วมประชุมตรงเวลา การให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค รวมถึงข้อตกลงในการสับเปลี่ยนหน้าที่ภายในองค์กร

2. หลักคุณธรรมหมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ โดยมีแนวทางการดำเนินการตามหลักคุณธรรมในระดับประเทศ ระดับภาครัฐ และระดับองค์กร ดังนี้

2.1 ในระดับประเทศ ประชาชนแต่ละคนทำหน้าที่อย่างถูกต้อง คือแต่ละคนเลือกทำงานที่สุจริตและเป็นประโยชน์ต่อสังคมต่อส่วนรวม ปฏิบัติตามกฎหมายและพลเมืองดี คือ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ได้แก่ สัจจะ - การรักษาความสัตย์ ทมะ-การรู้จักข่มใจตนเอง ขันติ-การอดทนอดกลั้นและอดออม และจาคะ – การรู้จักละวางความชั่วทุจริต

2.2 ในระดับภาครัฐ ผู้แทนประชาชนที่เข้ามาบริหารราชการจะต้องทำหน้าที่ด้วยความชอบธรรม ทั้งเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ จะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ระบุไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 มาตรา 77

2.3 ในระดับองค์กร เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพให้ความยุติธรรมแก่ประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งจัดระบบงานที่ตอบสนองความต้องการแก่ประชาชน และปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537 คือ จรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน ต่อผู้ร่วมงาน ต่อประชาชน และสังคม

3. หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส โดยมีแนวทางหลักดำเนินการความโปร่งใส ในระดับประเทศ ระดับภาครัฐ และระดับองค์กร ดังนี้

3.1 ในระดับประเทศ ประชาชนมีอิสระในการสื่อสาร สื่อมวลชนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ และมีจริยธรรม มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายประชาชนเข้าถึงข่าวสารได้อย่างสะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้

3.2 ในระดับภาครัฐ การตัดสินใจและการปฏิบัติงานของภาครัฐต้องมีความโปร่งใส ข้อมูลข่าวสารของภาครัฐจะช่วยภาคธุรกิจของเอกชนและประชาชนสามารถตรวจสอบการทำงาน

ของภาครัฐได้ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 ช่วยให้ประชาชนมีโอกาสกว้างขวาง ในการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการต่างๆของรัฐ เป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นและใช้สิทธิทางการเมืองได้อย่างถูกต้องกับความเป็นจริงอันเป็นการส่งเสริมให้มีความเป็นรัฐบาล โดยประชาชนมากยิ่งขึ้น

3.3 ในระดับองค์การ ประชาชนรู้ขั้นตอน ที่จะติดต่อกันและสามารถตรวจสอบการทำงานได้ ภายในองค์การต้องมีความโปร่งใสในการตัดสินใจ ในการบริหารงานการเงิน การบริหารบุคคล มีการสื่อสารที่ดี เพื่อให้สมาชิกขององค์การได้รับทราบความเคลื่อนไหวขององค์การ

4. หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจ ปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าด้วยการแจ้งความเห็นการได้สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่นๆ โดยมีแนวทางการดำเนินการตามหลักการมีส่วนร่วม ในระดับประเทศ ระดับภาครัฐ และระดับองค์การ ดังนี้

4.1 ในระดับประเทศ รัฐธรรมนูญกำหนดให้ บุคคลย่อมมีสิทธิมีส่วนร่วมในการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่จะมีผลหรืออาจมีผลกระทบต่อสิทธิหรือเสรีภาพของตน (มาตรา 60) และให้รัฐส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบายการตัดสินใจในทางการเมือง การวางแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองรวมทั้งตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐทุกระดับ (มาตรา 76) ให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เองพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง พัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ตลอดจนทั้งโคลงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศรวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้นๆ (มาตรา 78) และให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมด้วย (มาตรา 81)

4.2 ในระดับภาครัฐ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการปฏิบัติราชการเพื่อประชาชนของหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2523 กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีรับฟังความคิดเห็นในปัญหาสำคัญของชาติที่มีข้อโต้แย้ง หลายฝ่าย เพื่อเป็นแนวทางประกอบการตัดสินใจของรัฐในการดำเนินงาน อันมีผลกระทบต่อประชาชน และควรมีการสำรวจความคิดเห็นของผู้รับบริการเพื่อปรับปรุงงานให้เกิดประโยชน์สูงขึ้น

4.3 ในระดับองค์การ จะต้องมีการวางแผนระบบการรับฟังความคิดเห็น และการรับเรื่องราวร้องทุกข์ที่จะให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมขณะเดียวกันภายในองค์การต้อง สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการบริหารภายในด้วย

5. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกใน ความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และการกระตือรือร้นในการ แก้ไข ปัญหาตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการ กระทำ ของตน ซึ่งแนวทางการดำเนินการตามหลักความรับผิดชอบ ในระดับประเทศ ระดับภาครัฐ และ ระดับองค์กร ดังนี้

5.1 ในระดับประเทศ ประชาชนรู้ เข้าใจในสิทธิ เสรีภาพ และปฏิบัติหน้าที่ ตามที่ รัฐธรรมนูญกำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย และใช้ อำนาจโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และเสรีภาพตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญและมีความ รับผิดชอบ ตามบทบาทหน้าที่ของภาครัฐ ธุรกิจเอกชนมีหน้าที่สร้างสรรค์สินค้าและบริการ คุณภาพปลอดภัยให้ผู้บริโภค และไม่สร้างความเดือดร้อนให้ผู้อาศัยในท้องถิ่น

5.2 ในระดับภาครัฐ มาตรา 88 ของรัฐธรรมนูญ กำหนดแนวทางสำหรับ ตรากฎหมาย และการกำหนดนโยบายในการบริหารราชการแผ่นดิน โดยในการแถลงนโยบายต่อ รัฐสภาให้ชัดเจนว่าจะดำเนินการใดเพื่อจะบริหารราชการแผ่นดินให้เป็นไปตามนโยบายพื้นฐาน แห่งรัฐที่ บัญญัติไว้ในหมวดนี้ และต้องจัดทำรายงานแสดงผลการดำเนินการรวมทั้งปัญหาและ อุปสรรคต่อ รัฐสภาปีละ 1 ครั้ง การจัดสรรหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่าย การเมืองและฝ่าย ประจำ จะต้องมีความชัดเจนโดยให้ฝ่ายการเมืองรับผิดชอบในเรื่องนโยบาย ส่วน ฝ่ายประจำ รับผิดชอบในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามนโยบาย กรณีเกิดปัญหาในสังคม ภาครัฐ ต้องชี้แจงต่อ ประชาชนได้

5.3 ในระดับองค์กร มีการกำหนดโครงสร้างและระบบการใช้อำนาจรัฐ ใหม่ มีการ กระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่ระดับต่าง เพื่อให้ความรับผิดชอบในทุกกระดับมีความ ชัดเจน และมีรายงานประจำปี รายงานผลการปฏิบัติงานที่มีตัวชี้วัดความสำเร็จ ตลอดจนมีการ รณรงค์ให้ ประชาชนรับผิดชอบด้วย

6. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม โดยรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์ สินค้า และบริหารที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติ ให้สมบูรณ์ยั่งยืนโดยมีแนวทางการดำเนินการตามหลักความคุ้มค่าใน ระดับประเทศ ระดับภาครัฐ และระดับองค์กร ดังนี้

6.1 ในระดับประเทศ การใช้ทรัพยากรของประเทศต้องเป็นไปด้วยความ ประหยัด หมุนเวียนใช้ และสร้างทดแทนใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ พยายามลดมลภาวะ ทั้งในดิน ในน้ำ และ บนอากาศ เพื่อการส่งทอดทรัพยากรที่มีความสมบูรณ์ให้คนไทยรุ่นถัดไป

6.2 ในระดับภาครัฐ ทุกหน่วยงานต้องใช้งบประมาณอย่างประหยัด มีการ รายงานผลการทำงานและแสดงประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรต่อสาธารณะซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องมีความเข้าใจอย่างดีในเรื่องประสิทธิภาพและความคุ้มค่าของโครงการ

6.3 ในระดับองค์กรผู้บริหารต้องทบทวนงานในความรับผิดชอบเพื่อ พิจารณาถ่ายโอนงานที่ภาครัฐกิจเอกชน ภาคประชาชนทำให้ มีประสิทธิภาพสูงกว่าออกไปเลือกนำ เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ และพัฒนาความสามารถของเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 (แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2551 - พ.ศ. 2555 ,2554: 16-46) ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน และวางรากฐานธรรมาภิบาลของประเทศอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมืองสูงขึ้น สะท้อนให้เห็นว่า ประชาชนเกิดความตื่นตัวในการมีส่วนร่วมบริหารประเทศที่สูงกว่าในอดีต การรวมตัวแสดงความคิดเห็นทางการเมืองหรือการตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ เป็นการวางรากฐานการพัฒนาวัฒนธรรมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาลให้เป็นส่วนหนึ่งของวิถีการดำเนินชีวิตในสังคมไทยและเสริมสร้างการเมืองให้โปร่งใส สุจริตมากขึ้น ซึ่งจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – พ.ศ. 2554) ได้กำหนดการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการประเทศเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ประการหนึ่ง เนื่องจากการพัฒนาประเทศที่ผ่านมายังคงให้ประชาชนมีส่วนร่วมในระดับที่ค่อนข้างน้อย มีปัญหาเกี่ยวกับความโปร่งใสไม่เป็นธรรมและการทุจริตประทุมิชอบอันมีผลกระทบ ต่อภาพลักษณ์ของประเทศไทยในเวทีนานาชาติ ซึ่งจากการจัดอันดับดัชนีการรับรู้เกี่ยวกับการคอร์รัปชัน (Corruption Perceptions Index) ของประเทศในแถบภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก ประจำปี พ.ศ. 2550 พบว่าไทย ดิการคอร์รัปชันอันดับที่ 84 ของโลก และอันดับที่ 14 ของเอเชีย จึงต้องให้มีการบังคับใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เป็นเครื่องมือในการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติให้บังเกิดผล อย่างจริงจังและเป็นไปตามเจตนารมณ์ของมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 โดยเฉพาะ ส่งเสริมให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้รับการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในเรื่องธรรมาภิบาลตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2554 : 6-15) ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในประเทศ ที่จะส่งผลกระทบต่อทิศทางการพัฒนาประเทศไทยในอนาคต จำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนที่เหมาะสม ขณะที่การทบทวนผลการพัฒนาประเทศในระยะเวลาที่ผ่านมา สะท้อนปัญหาเชิงโครงสร้างของระบบ

เศรษฐกิจ สังคมสิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการประเทศที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว ทั้งมีความเสี่ยงในหลายมิติที่อาจทำให้ปัญหาต่างๆ รุนแรงมากขึ้น จึงจำเป็นต้องเตรียมพร้อมและสร้างภูมิคุ้มกันของประเทศให้เข้มแข็งภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมั่นคง ซึ่งมีแนวคิดที่ต่อเนื่องจาก แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8-10 โดยยังคงยึดหลักการปฏิบัติตาม “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้นในทุกภาคส่วน ทุกระดับ ยึดแนวคิดการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มีการเชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการ ทั้งมิติตัวคน สังคมเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมือง เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้พร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในระดับปัจเจก ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ขณะเดียวกัน ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมในกระบวนการพัฒนาประเทศ จึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการประเทศเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบราชการและข้าราชการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพิ่มประสิทธิภาพการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พัฒนาระบบและกลไกการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างมีส่วนร่วมส่งเสริมให้ประชาชนทุกระดับมีโอกาสเข้ากระบวนการยุติธรรมอย่างเท่าเทียมและสร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากร ควบคู่ไปกับการปลูกจิตสำนึกค่านิยมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาลแก่ประชาชนทุกกลุ่ม

นโยบายของรัฐบาลที่ต้องดำเนินการเร่งด่วนในปีแรก ของนายกรัฐมนตรียิ่งลักษณ์ ชินวัตร (แผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2555-2558, 2554 : 11-15) สืบเนื่องมาจากสถานการณ์ของประเทศไทยในช่วงที่ผ่านมาต้องประสบกับปัญหาความคิดเห็นที่แตกต่างกันในสังคม ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสามัคคีและความปรองดองของคนในชาติ ประกอบกับประชาชนได้รับผลกระทบจากปัญหาทางเศรษฐกิจ ตลอดจนปัญหาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน สถานการณ์ที่เกิดขึ้นดังกล่าวเป็นปัญหาเร่งด่วนที่รัฐบาลได้กำหนดเป็นนโยบายที่ต้องเร่งแก้ไขให้ลุ่่วงโดยเร็ว เพื่อให้สังคมไทยกลับสู่ความสงบ เกิดความสามัคคีของคนในชาติ มีความมั่นคง และประชาชนสามารถมีรายได้ที่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย จึงจำเป็นต้องสร้างความปรองดองสมานฉันท์ของคนในชาติ การสร้างความมั่นคงให้เกิดขึ้นในสังคมและการพัฒนาการเมืองของประเทศ เพื่อให้คนไทยหันกลับมาอยู่ร่วมกันอย่างพื่ออย่างนื่อง มีความสามัคคี สังคมไทยมีความสุข ลดปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ และความไม่สงบในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ เพื่อขับเคลื่อนประเทศไทยให้ก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง โดยเร่งดำเนินการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ของคนในชาติ การป้องกันและปราบปรามคอร์รัปชันในภาครัฐ การแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้และการปฏิรูปการเมืองที่ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง ซึ่งการ

ดำเนินการดังกล่าวของรัฐบาลภายใต้นโยบายเร่งด่วนที่จะดำเนินการในปีแรก รัฐบาลได้กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด กลยุทธ์และวิธีดำเนินการที่สำคัญ หลายเรื่องในส่วนการป้องกันและปราบปราม การทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐอย่างจริงจังนั้น ได้มีกลยุทธ์และวิธีการดำเนินการดังนี้

1. เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยม ให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติหน้าที่
2. ประสานความร่วมมือด้านการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบแบบบูรณาการระหว่างองค์กรอิสระ องค์กรตรวจสอบภาครัฐ และองค์กรตรวจสอบสาธารณะ
3. แก้ไขและยกร่างกฎหมายเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
4. เสริมสร้างความเข้มแข็งและความเป็นอิสระให้แก่กลไกตรวจสอบทั้งในส่วนของภาครัฐภาคสาธารณะ สื่อมวลชน รวมถึงองค์กรเอกชนและภาคประชาสังคม และนักวิชาการ
5. สนับสนุนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ใน 4 ยุทธศาสตร์หลักประกอบด้วย
  - 5.1 การปลูกจิตสำนึก ค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม และสร้างวินัยแก่ทุกภาคส่วน
  - 5.2 รวมพลังแผ่นดินป้องกันและปราบปรามการทุจริต
  - 5.3 เสริมสร้างความแข็งแกร่งแก่หน่วยงานต่อต้านการทุจริต
  - 5.4 สร้างบุคลากรมืออาชีพป้องกันและปราบปรามการทุจริต

จากที่ได้นำเสนอข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญและความจำเป็นในการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานทางราชการ รัฐบาล ตลอดจน กฎหมาย อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวโน้มสภาพปัญหา และความต้องการในยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศ

#### องค์ประกอบสำคัญธรรมาภิบาล

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2542 : 17-18) ได้กล่าวว่า สำหรับประเทศไทยนั้นเริ่มใช้คำว่า “ธรรมาภิบาล” หรือที่บางท่านเรียกว่า ธรรมรัฐ กันแพร่หลายภายหลังการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับใหม่ และหลังจาก ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540 ทั้งนี้เนื่องมาจากในหนังสือแสดงเจตจำนงกู้เงินจำนวน 17.2 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ จากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) รัฐบาลไทยให้คำมั่นว่าจะต้องสร้าง “ Good Governance ” ขึ้นในการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งแสดงโดยปริยายว่า ทั้งรัฐบาลไทยและกองทุนการเงินระหว่างประเทศเชื่อว่าวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น เป็นผลส่วนหนึ่งมาจากการบริหารจัดการที่ไม่ดี หรือธรรมาภิบาล (Bad Governance) ต่อมาได้มี พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545

มาตรา 3 (1) ว่าด้วย การปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยมีหลักพื้นฐานของ การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ประกอบด้วยหลักสำคัญ 6 ประการ ดังนี้

1. หลักนิติธรรม (Rule of law) ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัย และเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมายกฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล
2. หลักคุณธรรม (Morality) ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงามโดยธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ
3. หลักความโปร่งใส (Transparency) ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้
4. หลักความมีส่วนร่วม (Participation) ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแสดงความคิดเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่น ๆ
5. หลักความรับผิดชอบ (Accountability) ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง
6. หลักความคุ้มค่า (Utility) ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน”

พระราชมานวธิฐู(2548:19) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้ทรงใช้ในการปกครองประเทศมาตั้งแต่เสด็จขึ้นเถลิงถวัลย์สิริราชสมบัติ เมื่อพระองค์ได้ตั้งพระราชสัตยาธิษฐานและทรงประกาศพระปฐมบรมราชโองการที่วังไพศาลทักษิณพระบรมมหาราชวัง เมื่อวันศุกร์ที่ 5 พฤษภาคม พ.ศ. 2493 ว่า “เราจะปกครองแผ่นดินโดยธรรมเพื่อประโยชน์สุขแห่งมหาชนชาวสยาม ” นับตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมา

สมเด็จพระบรมพิตรพระราชสมภารเจ้าที่ทรงปฏิบัติพระราชกรณียกิจน้อยใหญ่ทั้งปวงโดยชอบธรรม คือโดยหลัก ธรรมาภิบาลนี้บำบัดทุกข์บำรุงสุข พสกนิกรของ พระองค์ให้ได้อยู่เย็นเป็นสุขตาม สมควรแก่ฐานะตลอดมา

ถวิลวดี บุรีกุลและคณะ(2549 : 11-12)ได้กล่าวไว้แนวคิดในการพัฒนาหลักการ ธรรมาภิบาล หรือระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีมีการกล่าวถึงเป็นระยะในแวดวงของ นักวิชาการตั้งแต่ช่วงก่อนการใช้แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 แต่ยังไม่ค่อยแพร่หลาย ด้วยเหตุผลสองประการคือ แนวคิดยังขาดความชัดเจนและคนส่วนใหญ่ยังไม่สนใจ แต่หลังจากที่ประเทศไทยประสบปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจและการเงิน เมื่อรัฐบาลของนายชวน หลีกภัย ได้เข้ามาบริหารประเทศในปลายปี 2540 ภาวะแวดล้อมและเงื่อนไขการกู้วิกฤติเศรษฐกิจ ทำให้รัฐบาลต้องหันมาให้ความสนใจในประเด็นนี้อย่างจริงจัง โดยพิจารณาเห็นความจำเป็นที่ประเทศชาติต้องมีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการ บูรณะสังคมและประเทศ เพื่อพลิกฟื้นภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ สร้างความเข้มแข็งให้กับสภาพ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศเพื่อสามารถรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่าง ทันสถานการณ์

ธรรมาภิบาลเป็นองค์ประกอบสำคัญของทุกองค์กร ไม่ว่าจะภาครัฐหรือเอกชน เนื่องจาก "ธรรมาภิบาล" เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติต่อกันในทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็ภาครัฐ ภาคเอกชน หรือองค์กรอิสระ การปฏิบัติต่อกันระหว่างประเทศ องค์กรระหว่างประเทศต่างๆ ได้ให้ความสำคัญกับเรื่อง ธรรมาภิบาลมาตั้งแต่ต้นศตวรรษที่ 20 ไม่ว่าจะเป็องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD), ธนาคาร โลก (the World Bank), UNDP, UNCTAD, UNIDO และ ILO

สำหรับหลักการพื้นฐานของธรรมาภิบาลในองค์กรตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ประกอบไปด้วย 6 หลักการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. หลักนิติธรรม (The Rule of Law) คือ การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบต่างๆ ซึ่งรวมถึงการไม่เลือกปฏิบัติ การไม่ทำตามอำเภอใจ การไม่ละเมิดกฎหมาย และการไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น

2. หลักคุณธรรม (Morality) คือ การยึดมั่น ถือมั่นในคุณธรรมความดีงาม ความถูกต้องตามทำนองคลองธรรมรวมถึงมีความซื่อสัตย์จริงใจ และยึดมั่นในความสุจริตคุณธรรมเป็นแนวทางที่ถูกต้องในการดำเนินชีวิตทั้งความประพฤติและจิตใจซึ่งแต่ละสังคมกำหนดและยอมรับปฏิบัติกัน

เช่น ชื่อสัตย์ อคทน เมตตากรุณา เสียสละ เป็นต้นในระดับกิจการ หลักคุณธรรม คือ การทำธุรกิจด้วยความมีจริยธรรมทางธุรกิจ ซึ่งหมายถึง มาตรฐานทางศีลธรรมคุณธรรมที่ใช้กับองค์กรทางธุรกิจ ปัญหาจริยธรรมธุรกิจที่เกิดขึ้นกับกิจการ เช่น การปกปิดข้อเท็จจริง หรือตกแต่งตัวเลขทางบัญชี เพื่อหวังประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่ง การฟอกเงิน การหลบเลี่ยงหนีภาษี การละเลยไม่ดูแลด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน การเลือกปฏิบัติหรือมีสองมาตรฐานในการบริหารงานบุคคล

3. หลักความโปร่งใส (Accountability) คือ ความถูกต้อง ชัดเจน ปฏิบัติตามหลักการที่ควรจะเป็น รวมถึงการสร้างควมไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีกระบวนการตรวจสอบความถูกต้องได้ รวมทั้งการให้และรับข้อมูลที่เป็นจริงตรงไปตรงมา ทันเวลาในระดับกิจการ อาจแปลความหมายของ “Accountability” ว่าเป็น “ความรับผิดชอบที่อธิบายได้” ซึ่งเป็นภาระบทบาทของผู้บริหารในแง่ข้อผูกพันหรือความเต็มใจที่จะยอมรับความรับผิดชอบ รวมทั้งความสามารถในการรายงานชี้แจงให้เหตุผลเพื่ออธิบายการกระทำของตนเองและสามารถตอบคำถามของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ในทุกที่ทุกโอกาส เพื่อแจกแจงอธิบายการกระทำทั้งหมดที่ตนรับผิดชอบ

4. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) คือ การให้โอกาสบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่สำคัญรวมทั้งการเปิดรับฟังความคิดเห็น เพื่อรับคำแนะนำมาร่วมวางแผน และปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ในระดับสังคม ซึ่งประกอบด้วยบุคคลหลากหลายและมีความคิดเห็นที่แตกต่างหลักการมีส่วนร่วมจะช่วยประสานความคิดเห็นหรือความต้องการที่แตกต่าง เพื่ออยู่บนพื้นฐาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมในระดับกิจการ บริษัทจะกำหนดให้มีคณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วยบุคคลที่มีประสบการณ์หลากหลายช่วยบริหารงานขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์

5. หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความรับผิดชอบในงานของตน ความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง รวมถึงการตระหนัก และสำนึกในสิทธิ และหน้าที่

6. หลักความคุ้มค่า (Cost-Effectiveness or Economy) คือ การบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดในระดับบุคคล ความคุ้มค่าเทียบเคียงได้กับความประหยัดไม่ฟุ่มเฟือย และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่าในระดับกิจการ คือ การบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดหรือเกิดมูลค่ามากที่สุด เช่น การใช้พลังงานอย่างคุ้มค่า และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้ยั่งยืน สำหรับระดับของกิจการคณะกรรมการเพื่อพัฒนาระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้กำหนดหลักสำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดีเมื่อเดือนมกราคม พ.ศ.2543 โดยยึดถือภาวะผู้นำพื้นฐาน 4 ประการดังนี้

6.1 ความโปร่งใส (Transparency หรือ Openness) ความโปร่งใส คือ ฐานที่สร้างความไว้วางใจ ระหว่างบริษัทกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัท (เช่น นักลงทุนเจ้าหนี้ คู่ค้า เป็นต้น) ภายในกรอบข้อจำกัดของภาวะการแข่งขันของบริษัทความโปร่งใสมีส่วนช่วยเสริมประสิทธิภาพของบริษัท และช่วยให้คณะกรรมการของบริษัทสามารถแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพและเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นและผู้เกี่ยวข้องพินิจพิเคราะห์บริษัทได้อย่างถี่ถ้วนขึ้น

6.2 ความซื่อสัตย์ (Integrity) ความซื่อสัตย์ หมายถึง การทำธุรกิจอย่างตรงไปตรงมา ภายในกรอบจริยธรรมที่ดี รายงานทางการเงินและสารสนเทศอื่นๆ ที่เผยแพร่โดยบริษัทต้องแสดงภาพที่ถูกต้อง และครบถ้วนเกี่ยวกับฐานะการเงิน และผลการดำเนินงานของบริษัท ความน่าเชื่อถือได้ของรายงานขึ้นอยู่กับความซื่อสัตย์สุจริตของผู้ที่จัดทำและนำเสนอ

6.3 ความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (Accountability) ความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ มีส่วนสำคัญกับคณะกรรมการและผู้ถือหุ้น คณะกรรมการแสดงความรับผิดชอบต่อสิ่งที่กล่าวโดยมีบทบาทสำคัญในการเสนอรายงานต่อผู้ถือหุ้นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบริษัท

6.4 ความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness) ความสามารถในการแข่งขันมีเป้าหมายเพื่อช่วยสร้างความเจริญและเพิ่มมูลค่าแก่ผู้ถือหุ้น บรรษัทบาลจะช่วยเสริมสร้างให้เกิดความสามารถในการแข่งขัน อันจะนำไปสู่ความได้เปรียบเชิงการแข่งขันที่ยั่งยืนให้กับบริษัทโดยสรุป หลักธรรมาภิบาลไม่ว่าจะเป็นระดับรัฐหรือระดับกิจการล้วนเป็นกลไกควบคุมติดตามตรวจสอบ และสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามสำนึกที่คืออย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย

จากที่ได้นำเสนอข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมาภิบาล มีการกล่าวถึงตั้งแต่การใช้แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 แต่เริ่มใช้กันอย่างแพร่หลายภายหลังการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 หลังจากภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540 เนื่องมาจากในหนังสือแสดงเจตจำนงกู้เงินจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) รัฐบาลไทยให้คำมั่นว่าจะต้องสร้าง “ Good Governance ” ขึ้นในการบริหารจัดการภาครัฐ ต่อมาได้มี พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3 (1) ว่าด้วย การปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยมีหลักพื้นฐานของ การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ประกอบด้วยหลักสำคัญ 6 ประการ ดังนี้ หลักนิติธรรม (Rule of law) หลักคุณธรรม (Morality) หลักความโปร่งใส (Transparency) หลักความมีส่วนร่วม (Participation) หลักความรับผิดชอบ (Accountability) หลักความคุ้มค่า (Utility)

### การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในองค์กร

การประยุกต์ใช้ในองค์กรในการที่จะส่งเสริมให้เกิดการสร้างธรรมาภิบาลนั้น มาจากความร่วมมือของทั้งสถาบันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาสังคม บทบาทของรัฐที่สำคัญนั้น คือ รัฐเป็นผู้มีบทบาทในการวางรากฐาน และรักษากฎระเบียบต่าง ๆ การสร้างธรรมาภิบาลของรัฐนั้นจำเป็นต้องอาศัยระบบการจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ มีการรับผิดชอบภายใต้กฎหมาย และนโยบายที่โปร่งใสตรวจสอบได้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่รัฐต้องมีการปฏิรูประบบราชการเพื่อปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ และรับผิดชอบภายใต้กรอบของกฎหมาย ซึ่งจุดมุ่งหมายในการสร้างธรรมาภิบาลของภาครัฐนั้น จะต้องพยายามปฏิรูปการบริหารจัดการให้ถูกต้องตามหลักเหตุผล และหน้าที่ มีระบบความรับผิดชอบด้านการเงินที่มีประสิทธิภาพมาใช้ และให้มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ยกกระดับความชำนาญของภาครัฐให้มีความทันสมัย เป็นต้น ส่วนบทบาทขององค์กรภาคเอกชนและบทบาทของประชาสังคม ที่มีต่อการสร้างธรรมาภิบาล คือ การรวมตัวกันของสาธารณชนในการต่อต้านการทุจริตและการประพฤติมิชอบ โดยรัฐควรมีการหามาตรการที่จะกระตุ้นให้เกิดการตระหนักถึงการทำความผิดจรรยาบรรณ เป็นต้น (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2556)

### บริบทชุมชนตำบลทุ่งกล้วย

#### สภาพทั่วไป

ตำบลทุ่งกล้วย ตั้งอยู่บนภาคเหนือตอนบน ติดกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ห่างจากอำเภอภูซาง 15 กิโลเมตร ภูมิประเทศ เป็นที่ราบเชิงเขา เป็นพื้นที่ป่าไม้สมบูรณ์ เป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร มีเนื้อที่ 110 ตารางกิโลเมตร หรือ 68,750 ไร่ โดยมีอาณาเขต

ทิศเหนือ จรดตำบลภูซาง และตำบลป่าสัก

ทิศใต้ จรดตำบลร่มเย็น อำเภอเชียงคำ

ทิศตะวันออก จรด ชายแดนสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ทิศตะวันตก จรด ตำบลสบง

มีจำนวนหมู่บ้าน 12 หมู่บ้าน อยู่ในเขต อบต.เต็มพื้นที่ทั้ง 12 หมู่ ได้แก่

หมู่ 1 บ้านก้อน้อย

หมู่ 2 บ้านก้อหลวง

หมู่ 3 บ้านทุ่งกว้าว

หมู่ 4 บ้านทุ่งกล้วย

หมู่ 5 บ้านทุ่งกล้วย

หมู่ 6 บ้านสา

หมู่ 7 บ้านห้วยนา

หมู่ 8 บ้านปงใหม่

หมู่ 9 บ้านจุ่น

หมู่ 10 บ้านคอดยาว

หมู่ 11 บ้านก้อขาว

หมู่ 12 บ้านใหม่รุ่งทิว

**ประชากร**

จำนวนประชากร 7,712 คน โดยแยกเป็นชาย 3,927 คน หญิง 3,785 คน ดังแสดงในตารางที่ 1  
สภาพทางเศรษฐกิจ - อาชีพ

1. ทำนา
2. หัตถกรรมในครัวเรือน
3. ทำไร่
4. ค้าขาย
5. ทำสวน
6. รับราชการ, รัฐวิสาหกิจ
7. รับจ้าง

ตารางที่ 2.1 แสดงประชาชนของตำบลทุ่งกล้วย อำเภोजุน จังหวัดพะเยา

หมู่บ้าน	ชาย	หญิง	รวม	ครัวเรือน
หมู่ 1 บ้านก้อน้อย	206	176	382	152
หมู่ 2 บ้านก้อหลวง	282	268	550	221
หมู่ 3 บ้านทุ่งกว้าว	302	283	585	171
หมู่ 4 บ้านทุ่งกล้วย	414	410	824	256
หมู่ 5 บ้านทุ่งกล้วย	461	441	902	283
หมู่ 6 บ้านสา	455	453	908	290
หมู่ 7 บ้านห้วยนา	232	213	445	152
หมู่ 8 บ้านปงใหม่	354	339	693	242
หมู่ 9 บ้านจุ่น	228	214	442	131
หมู่ 10 บ้านคอดยาว	254	264	518	95
หมู่ 11 บ้านก้อขาว	307	300	607	192
หมู่ 12 บ้านใหม่รุ่งทิว	432	424	856	173
<b>รวม</b>	<b>3927</b>	<b>3785</b>	<b>7712</b>	<b>2358</b>

ที่มา: องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกล้วย

### ผลผลิตที่สำคัญและมีชื่อเสียง

1. ข้าว
2. ยางพารา
3. ถั่วลิสง
4. ข้าวโพด
5. หอมแดง
6. ลำไย
7. พริก
8. ผ้าใยถักยุง ม. 10
9. ผ้าทอพื้นเมือง ม. 5 , ม. 6 , ม. 7 , ม. 8
10. การแปรรูปอาหาร ม. 2 เช่น พริกถาบ , ถั่วอบสมุนไพร , หมูหวาน ฯลฯ ศูนย์พัฒนาอาชีพและ

### แหล่งเรียนรู้ด้านอาชีพ

1. ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร 1 แห่ง
2. โรงทอผ้า จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ 1. โรงทอผ้าบ้านทุ่งกล้วยหมู่ที่ 5 จำนวน 2 แห่ง 2. โรงทอผ้าบ้านสา จำนวน 1 แห่ง 3. โรงทอผ้าบ้านปงใหม่ จำนวน 1 แห่ง
3. วิชาหกิจชุมชนเกษตรก้าวหน้า ศูนย์เรียนรู้เรื่องยางพารา 1 แห่ง ศูนย์ฝึกอาชีพและสร้างได้แก่ผู้สูงอายุ จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ 1. กลุ่มจักรสานผู้สูงอายุบ้านก้อหลวงหมู่ที่ 2 จำนวน 1 แห่ง 2. กลุ่มสมุนไพร . และกลุ่มทำดอกไม้จันทน์ผู้สูงอายุบ้านก้อน้อยหมู่ที่ 1 จำนวน 1 แห่ง
4. หัตถกรรมในครัวเรือน 1. หัตถกรรมในครัวเรือนการทำแคนม้งบ้านใหม่รุ่งทิว หมู่ที่ 12 จำนวน 3 แห่ง 2. หัตถกรรมในครัวเรือนเครื่องเงิน บ้านใหม่รุ่งทิว จำนวน 1 แห่ง 3. ถักด้ายโครเซบ้านห้วยนา หมู่ที่ 7 จำนวน 1 แห่ง 4. ผ้าปักชาวเขาบ้านคอดยาว หมู่ที่ 10 จำนวน 1 แห่ง 5. ผ้าบาติกและผ้าใยถักยุงบ้านคอดยาว หมู่ที่ 10 จำนวน 1 แห่ง
5. อุตสาหกรรมในครัวเรือน 1. กลุ่มเครื่องดัดสมุนไพร,และกลุ่มสมุนไพรบ้านก้อน้อย 2. กลุ่มเย็บผ้าจักรอุตสาหกรรม 3. โรตีสีขาว จำนวน 18 แห่ง หน่วยธุรกิจเกษตร อบต.
6. ปื้มน้ำมันขนาดเล็ก 9 แห่ง ม.2, ม.4, ม.5, ม.6, ม.7, ม.11
7. ก๊าซ (ขายปลีก) 14 แห่ง ม.1, ม.2, ม.3, ม.4, ม.5, ม.6, ม.7, ม.8, ม.9, ม.10, ม.11
8. โรงสี (ขนาดเล็ก) 18 แห่ง - ร้านขายของชำ 73 แห่ง

### ข้อมูลด้านการศึกษา

ข้อมูลสถานศึกษา พื้นที่ตำบลทุ่งกล้วย

1. โรงเรียนบ้านก้อน้อย
2. โรงเรียนบ้านก้อหลวง
3. โรงเรียนบ้านทุ่งกล้วย
4. โรงเรียนบ้านสา
5. โรงเรียนบ้านปงใหม่

### สถาบันและองค์กรทางศาสนา

1. วัด 9 แห่ง
2. สำนักสงฆ์ 2 แห่ง
3. โบสถ์ 1 แห่ง การนับถือศาสนา
4. ศาสนาพุทธ 95 % คริสต์ 4 % และศาสนาอื่น ๆ 1 %

### งานประเพณีที่สำคัญ

1. ประเพณีปีใหม่เมือง (วันสงกรานต์) ช่วงเวลาจัด 13 – 15 เมษายน
2. ประเพณีขึ้นประชาตุนบง ช่วงเวลาจัด วันขึ้น 15 ค่ำ เดือน 6 (วันวิสาขบูชา)
3. ประเพณีลอยกระทง ช่วงเวลาจัด วันเพ็ญ เดือน 12
4. ประเพณีวันสำคัญทางพุทธศาสนา ช่วงเวลาจัด ตามวันสำคัญทางพุทธศาสนา
5. ประเพณีตานก๋วยสลากภัต ช่วงเวลาจัด ตุลาคม – พฤศจิกายน
6. ประเพณีปีใหม่ม้ง ช่วงเวลาจัด ธันวาคม – มกราคม

### การสาธารณสุข

1. สถานีนอนามัยประจำตำบล/หมู่บ้าน 1 แห่ง (ตั้งอยู่บ้านทุ่งกล้วย หมู่ที่ 4) เจ้าหน้าที่สาธารณสุข 5 คน
2. สถานพยาบาลเอกชน 2 แห่ง
3. อัตราการมีและการใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ 100 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
4. ที่พักสายตรวจ 1 แห่ง (ตั้งอยู่บ้านก้อขาว หมู่ที่ 11 ) 2.1.10

### ข้อมูลทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

1. ป่าไม้, สัตว์ป่า, แม่น้ำ, น้ำตก, ถ้ำ

### มวลชนจัดตั้ง

1. ลูกเสือชาวบ้าน 4 รุ่น 600 คน
2. ไทยอาสาป้องกันชาติ 2 รุ่น 250 คน

3. กองหนุนเพื่อความมั่นคง 2 รุ่น 100 คน
4. อปพร. 4 รุ่น 146 คน
5. ชรบ. 1 รุ่น 300 คน
6. หมู่บ้าน อปป. 10 หมู่บ้าน (หมู่ที่ 1,2,3,4,5,6,7,8,10,11)
7. หมู่บ้าน ปชด. 1 หมู่บ้าน (บ้านหัวนา)

#### ศักยภาพของชุมชนและพื้นที่

1. การรวมกลุ่มของประชาชน จำนวนกลุ่มทุกประเภท 74 กลุ่ม แยกเป็น - กลุ่มอาชีพ 60 กลุ่ม - กลุ่มออมทรัพย์ 14 กลุ่ม
2. จุดเด่นของพื้นที่ ที่เอื้อต่อการพัฒนาตำบล ผลผลิตทางการเกษตรหลากหลายชนิด เพียงพอต่อความต้องการและเป็นสินค้าที่สำคัญของตำบล แรงงานมีจำนวนมาก ซึ่งหากได้รับการพัฒนาฝีมือจะสามารถสนับสนุนการพัฒนาด้านหัตถกรรม อุตสาหกรรม และการบริการในอนาคต ได้เป็นอย่างดี หน่วยงานทั้งภาครัฐ องค์กรเอกชน ภาคธุรกิจ และชุมชน มีสัมพันธ์ภาพและความร่วมมือต่อกันค่อนข้างดี มีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่อุดมสมบูรณ์ โดยเฉพาะพื้นที่ป่าไม้ที่ยังมีความอุดมสมบูรณ์เหมาะสำหรับเป็นแหล่งท่องเที่ยวและพักผ่อนตามธรรมชาติ
3. หน่วยงานราชการที่ตั้งในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกล้วย
  - 3.1 สถานีอนามัยตำบลทุ่งกล้วย
  - 3.2 หน่วยป้องกันรักษาป่า ชร.ที่ 2 ( น้ำเปือย – น้ำห้วน)
  - 3.3 กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 326 (หมวดมวลชนสัมพันธ์)
  - 3.4 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ 5 แห่ง
  - 3.5 กองร้อยทหารพรานที่ 3101
  - 3.6 ที่พักระบายตรวจประจำตำบล (บ้านก้อขาว)
  - 3.7 หน่วยงานกองทุนเอดส์ศึกษา (บ้านก้อขาว)
4. สถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญ
  - 4.1 อ่างเก็บน้ำขุนบง บ้านสา
  - 4.2 วัดพระธาตุขุนบง บ้านสา
  - 4.3 พิพิธภัณฑน์มั่ง บ้านคอดยาว
  - 4.4 น้ำตกห้วยต้นผึ้ง บ้านสา
  - 4.5 ถ้ำหลวงขุนน้ำบง บ้านสา
  - 4.6 ชมสวนยางพารา บ้านทุ่งกล้วย, บ้านหัวนา, บ้านงุ่น, บ้านปงใหม่

## การบริการพื้นฐาน

### 1. การคมนาคม

- 1.1 ทางหลวงหมายเลข 1093 ตัดผ่าน หมู่ที่ 1, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11 และ 12
- 1.2 ทางหลวงหมายเลข 1210 ตัดผ่าน หมู่ 3 เชื่อม หมู่ 11
- 1.3 ทางโยธาธิการ ตัดผ่าน หมู่ 10 เชื่อม หมู่ 2

### 2. การโทรคมนาคม

- 2.1 ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข 1 แห่ง (สาขาบ้านทุ่งกล้วย)
- 2.2 สถานีโทรคมนาคมอื่น ๆ 1 แห่ง หมู่ 4

### 3. การไฟฟ้า

- 3.1 มีไฟฟ้าใช้ 12 หมู่บ้าน 2,300 ครัวเรือน

### 4. แหล่งน้ำธรรมชาติ

- 4.1 ลำน้ำ, ลำห้วย 5 สาย (ห้วยบง, ห้วยข้างโค้ง, ห้วยซ้าย, ห้วยไร่, ห้วยต่าง)
- 4.2 บึง, หนองและอื่น ๆ 7 แห่ง (กือปู่ ม.1, หนองปอ ม.2, หนองปลา ม.2,ม.4, หนองแดง ม.7, หนองกวาง ม.10, หนองหลวง ม.11)

### 5. แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- 5.1 ฝาย 28 แห่ง
- 5.2 บ่อน้ำตื้น 1,252 แห่ง
- 5.3 บ่อโยก 20 แห่ง
- 5.4 อ่างเก็บน้ำ (ขนาดกลาง) 3 แห่ง (อ่างเก็บน้ำบ้านสา, อ่างเก็บน้ำห้วยซ้าย, อ่างเก็บน้ำห้วยसान)
- 5.5 อ่างเก็บน้ำ (ขนาดเล็ก) 4 แห่ง
- 5.6 ระบบประปาฝักดินขนาดใหญ่มาก 1 แห่ง (บ้านสา หมู่ที่ 6)
- 5.7 ระบบประปาฝักดินขนาดใหญ่ 5 แห่ง ( ม. 2 , 3 , 4 , 5 , 8 , 9 , 11 )
- 5.8 ระบบประปาบาดาลขนาดกลาง 2 แห่ง ( ม. 1 , 10 )
- 5.9 ประปาภูเขา 1 แห่ง ( ม. 7 )

### 6. โทรศัพท์

- 6.1 มีโทรศัพท์ใช้ 282 เลขหมาย 282 ครัวเรือน
- 6.2 มีตู้โทรศัพท์สาธารณะ 11 แห่ง

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภิญญาพัชญ์ นาคภิบาล และคณะ (2555) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนในเขตพื้นที่อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการสวัสดิการชุมชนตรงตามบริบทของชุมชนและตรงตามความต้องการของคนในชุมชน 2) เพื่อพัฒนาศักยภาพชุมชนแบบบูรณาการในการจัดสวัสดิการ และ 3) เพื่อประเมินผลการดำเนินงานการจัดสวัสดิการชุมชน และหาแนวทางในการแก้ปัญหาการบริหารจัดการสวัสดิการชุมชน ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยรวมมีการจัดทำและจัดเก็บเอกสารการเงิน-บัญชี และเอกสารอื่น ๆ อย่างเป็นระบบ การบริหารจัดการกองทุนฯ สามารถตรวจสอบได้ พร้อมทั้งส่งเสริมให้สมาชิกมีการออม มีการจัดอบรมให้แก่สมาชิก มีกระบวนการสร้างและพัฒนาอาชีพให้แก่สมาชิก ใช้ทรัพยากรท้องถิ่นมาสร้างอาชีพแก่สมาชิก ประชาชนมีความพึงพอใจที่ได้รับสวัสดิการจากกองทุน มีการดูแลผู้สูงอายุในรายที่ไม่มีผู้ดูแล และมีการเยี่ยมบ้านสมาชิก เมื่อจำแนกตามกลุ่มกองทุนพบว่า 1) กองทุนทางการเงินมีเป้าหมายพัฒนาชุมชน ชุมชนพึ่งพาตนเอง มีผู้นำส่วนใหญ่เก่งและเสียสละ สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมช่วยกันตรวจสอบการดำเนินงานของกองทุนฯ สมาชิกส่วนใหญ่มีวินัยในการกู้ ซึ่งมีระบบค้ำประกันในกลุ่มและส่งเสริมให้สมาชิกมีวินัยในการออม มีความรู้เกี่ยวกับกองทุนฯ โดยการศึกษาดูงาน อบรมแลกเปลี่ยนความรู้ในรูปแบบเครือข่าย การจัดสวัสดิการมีการจัดสรรผลกำไรแก่สมาชิกปีละครั้งและช่วยเหลือสมาชิกยามเมื่อเสียชีวิต 2) กองทุนทางสังคม มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือสมาชิกในการประกอบอาชีพ เป็นศูนย์รวมน้ำใจของคนในชุมชน สร้างความร่วมมือระหว่างชุมชน ภาครัฐกองทุนฯ มีการจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกเกี่ยวกับการคลอดบุตร ป่วย ทู่นการศึกษา ศูนย์เด็กเล็กและการดูแลผู้สูงอายุ 3) กองทุนอาชีพ นำการจัดการสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารกองทุนฯ ได้รับการช่วยเหลือจากสถาบันการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งภาครัฐมีการสนับสนุนงบประมาณและให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องให้ความรู้ด้านอาชีพแก่ประชาชน 4) กองทุนหลักประกันสุขภาพ บริการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพและรักษาพยาบาลระดับปฐมภูมิ มีการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการ โดยจัดให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างจิตสำนึกร่วมกัน และร่วมกันบริหารกองทุนฯ บริการประชาชนครบวงจร มีการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพให้แก่ประชาชนทุกช่วงอายุ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และการเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนของประชาชนมีความสัมพันธ์กับการพัฒนา รูปแบบการ

บริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน ยกเว้นเพศและอาชีพของประชาชน ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน

อรรถัย อาจอำและคณะ (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัย วิเคราะห์ และประเมินผลเกี่ยวกับระบบสวัสดิการชุมชน ของอำเภอเนินขาม และอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท เป็นการศึกษา วิเคราะห์ ประเมินศักยภาพและข้อจำกัดของระบบสวัสดิการชุมชน และกลุ่ม องค์กรประเภทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชนและชุมชนในอำเภอเนินขามและอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท อย่างเป็นองค์รวม มีวัตถุประสงค์สำคัญดังนี้คือ

1. เพื่อประเมินสถานภาพของกองทุนประเภทต่าง ๆ ของชุมชนและเครือข่ายที่เป็นอยู่ทั้งด้านศักยภาพและข้อจำกัด หรือจุดอ่อน-จุดแข็งของระบบ กลไก และกระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด
2. เพื่อศึกษาปัจจัย-องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ และปัญหา-อุปสรรคในการดำเนินงานของกลุ่ม-องค์กร และกองทุนสวัสดิการชุมชนและเครือข่าย
3. เพื่อทำความเข้าใจบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในหลาย ๆ ระดับของแต่ละหมู่บ้านแต่ละตำบล และแต่ละอำเภอ
4. เพื่อสร้างเวทีในการทบทวนและเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับระบบ กลไก และกระบวนการในการบริหารจัดการกลุ่ม-องค์กร กองทุนสวัสดิการชุมชนและเครือข่าย
5. เพื่อร่วมกันแสวงหาแนวทางในการยกระดับสมรรถนะของกลุ่ม-องค์กร กองทุนและเครือข่ายต่าง ๆ ที่มีอยู่
6. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการพัฒนา-ปรับปรุง ระบบการพัฒนาของชุมชน โดยเฉพาะระบบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนและเครือข่าย ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล หรือประสพผลสำเร็จในการตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชากรและชุมชน ได้มากยิ่งขึ้น

จากผลการศึกษา วิเคราะห์ และประเมินในครั้งนี้ พบประเด็นที่น่าสนใจหลายประการ เกี่ยวกับการก่อเกิดและการทำหน้าที่ของกลุ่ม องค์กร กองทุน กลไก ระบบ และเครือข่ายในระดับต่าง ๆ ทั้งในระดับหมู่บ้าน ระดับตำบล และระดับอำเภอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีตัวอย่างโดดเด่นของการร่วมมือกันอนุรักษ์ทรัพยากรทางธรรมชาติในระดับอำเภอ และ การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน และการพัฒนาอาชีพ/กลุ่มอาชีพในระดับหมู่บ้าน ที่เป็นศักยภาพและความสามารถ หรือเป็นทุนเดิมของชุมชนที่ก่อเกิดขึ้นมาบนพื้นฐานของความสัมพันธ์ของคนในชุมชน ที่มีการนำหรือภาวะผู้นำที่มีศักยภาพ และพอสรุปได้ว่า สิ่งใดก็ตามที่เป็นความต้องการและเป็นความจำเป็นที่แท้จริงของชุมชน-ชาวบ้าน ก็จะนำไปสู่การดำเนินการร่วมกันเพื่อก่อให้เกิด

ความสำเร็จ และถ้าได้รับการหนุนเสริมที่ถูกต้องจากหน่วยงานภายนอกที่มีความเข้าใจ และมีความจริงใจในการพัฒนาเพื่อให้ชุมชนบรรลุสู่คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ก็จะยิ่งทำให้เกิดพลังทวีคูณในการทำงานและการจัดการปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน จนเกิดผลลัพธ์/ผลสำเร็จ และผลกระทบเชิงบวกต่าง ๆ ตามมามากมายสำหรับปัญหาและอุปสรรคสำคัญของบางชุมชน หมู่บ้าน หรือบางตำบลที่ยังไม่ค่อยประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานด้าน ต่าง ๆ ร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดนั้นพบว่า ปัจจัยด้านผู้นำ และ/หรือภาวะ-คุณภาพการนำของผู้นำมีความสำคัญในลำดับต้น ๆ หรือสำคัญที่สุด เพราะถ้าผู้นำไม่ปฏิบัติหน้าที่แบบตรงไปตรงมา หรือขาดความโปร่งใส และมีการทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ของส่วนรวม ก็จะทำให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัย และความไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน และไม่สามารถนำพาชุมชนให้ไปสู่ความร่วมมือกันในการพัฒนาต่าง ๆ ร่วมกันได้สำหรับปัญหาและอุปสรรคสำคัญที่เกิดขึ้นจากหน่วยงานภายนอกบางหน่วยงานที่เข้าไปสนับสนุนการทำงานของชุมชน พบว่า ยังขาดการให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมทางสังคมของชุมชน หรือ ยังไม่ให้ความสำคัญกับกระบวนการในการพัฒนาภาคีที่ควร รวมทั้งยังมีการสื่อสารที่บิดเบี้ยว จึงทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา และบางปัญหาหากที่จะแก้ไขเยียวยาหน่วยงานภายนอกจึงควรให้ความสำคัญกับ “กระบวนการพัฒนา” (development processes) และการทำงานทางความคิด-วิถีคิดทั้งกับตนเอง และกับชาวบ้าน/ชุมชน มากกว่าเพียงแค่การมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์อย่างผลิผลตาม เพราะการกระทำดังกล่าวได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความขัดแย้งให้เกิดขึ้นในชุมชนในเวลาต่อมาประเด็นที่สำคัญที่สุดสำหรับหน่วยงานภายนอก ก็คือการที่องค์กรและหน่วยงานจากภายนอกที่จะเข้าไปสนับสนุน จำเป็นจะต้องมีความเข้าใจในนโยบายและความหมายของทุนทางสังคมและทุนประเภทอื่น ๆ ทั้งทุนทางปัญญา ทุนทางวัฒนธรรม ทุนมนุษย์ และทุนที่เป็นเงิน ที่มีอยู่เดิมของชุมชนได้อย่างแท้จริง ก็จะช่วยให้เครือข่ายที่มีอยู่เดิมมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

**บุษรินทร์ แดงเส็ง (2555)** ได้ทำการศึกษาประสิทธิผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายชุมชนเมือง ในเขตเทศบาลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร ซึ่งการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายชุมชนเมือง 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยพยากรณ์กับประสิทธิผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายชุมชนเมือง 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายชุมชนเมือง ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาประสิทธิผลในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายชุมชนเมือง ในเขตเทศบาล อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการและสมาชิกเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายชุมชนเมือง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพ

สมรส รายได้ต่อเดือนระยะเวลาการเป็นสมาชิก กับประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการเครือข่ายชุมชนเอง ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริการจัดการกองทุนสวัสดิการเครือข่ายชุมชน เฉพาะรายได้ต่อเดือน อายุ ระยะเวลาการเป็นสมาชิก และสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อยข้างต่ำ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเอื้อประกอบด้วย การประชาสัมพันธ์ การรับฟังความคิดเห็น ความร่วมมือจากสมาชิก ความเหมาะสมด้านสถานที่ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเมือง ในเขตเทศบาลเมือง ผลการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเสริม ประกอบด้วย การร่วมวางแผนการร่วมตัดสินใจ การร่วมประสานงาน การร่วมประชุม/กิจกรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายชุมชนเมือง ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายชุมชนเมือง โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์หลายตัวแปร (Multivariate Analysis) โดยการวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยมีปัจจัยเอื้อและปัจจัยเสริมเป็นตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประสิทธิผลการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายชุมชนเมือง เป็นตัวแปรตาม (Dependent Variable) พบว่า มีตัวแปรอิสระเพียงบางตัว ได้แก่ การร่วมประชุมกิจกรรม ความร่วมมือจากสมาชิก การรับฟังความคิดเห็น การร่วมวางแผน การประชาสัมพันธ์ การร่วมตัดสินใจ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายชุมชนเมืองในเขตเทศบาลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ตัวแปรทั้ง 6 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พหุคูณเท่ากับ 0.715 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายชุมชนเมือง ในเขตเทศบาลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร ได้ร้อยละ 53.40

**ปิยะพงษ์ สนิทไชย (2556)** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งการศึกษามีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ พร้อมทั้งศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ด้านการวางแผน มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน คิดเป็นร้อยละ 92.5 และน้อยที่สุด คือ เปิดรับฟังความคิดเห็นของกองทุนฯ เพื่อแก้ไขปัญหาปรับปรุงและพัฒนากองทุน คิดเป็นร้อยละ 81.3 ด้านองค์ประกอบ

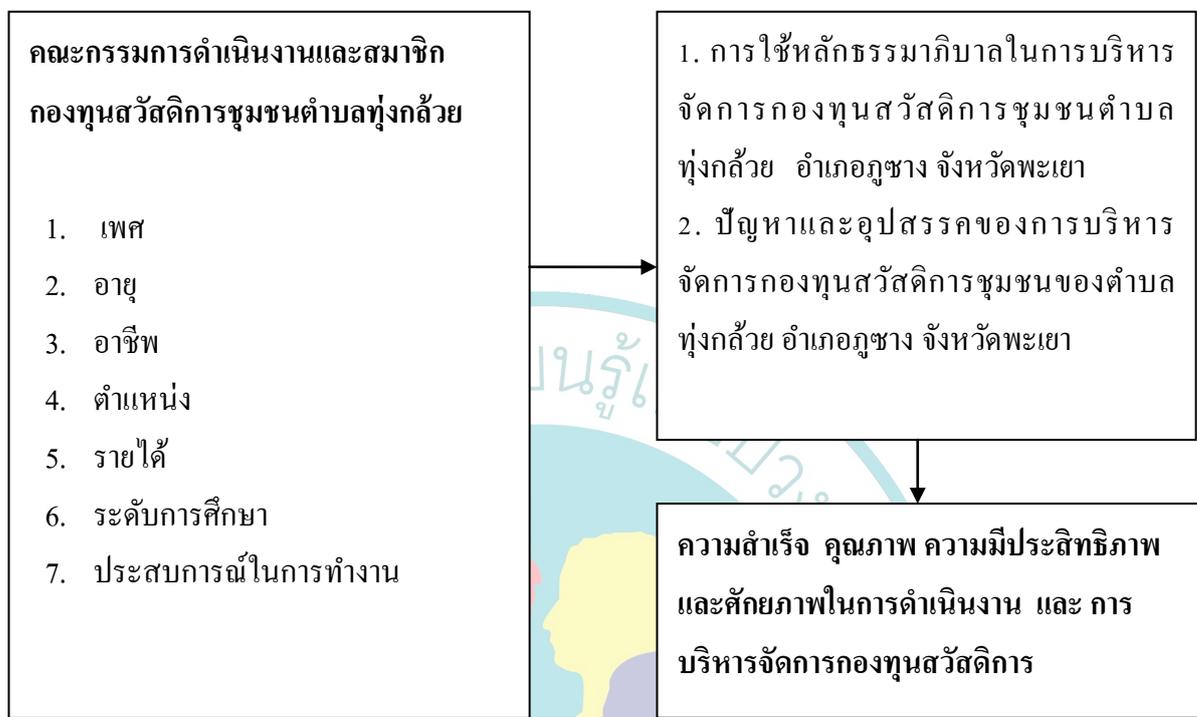
การปฏิบัติมากที่สุด คือ ให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการเสนอ ตัดสินใจในการที่จะได้รับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการในด้านต่างๆ คิดเป็นร้อยละ 90.0 และน้อยที่สุด คือ มีการพัฒนาสภาพการทำงานของคณะกรรมการกองทุนอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 71.3 ด้านบทบาทหน้าที่ การปฏิบัติมากที่สุด คือ การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการที่ชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 97.5 และน้อยที่สุด คือ กองทุนมีการสำรวจและจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับสมาชิกกองทุนอย่างสม่ำเสมอ คิดเป็นร้อยละ 73.8 ด้านการดำเนินงาน การปฏิบัติมากที่สุด คือ กองทุนมีหลักฐานในการรับจ่ายเงินที่สามารถตรวจสอบได้ คิดเป็นร้อยละ 90.0 และน้อยที่สุด คือ มีเงินสำรองในการช่วยเหลือสมาชิกเมื่อเกิดสาธารณภัยต่างๆ ในชุมชน คิดเป็นร้อยละ 82.5 และด้านควบคุมการ มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การบริหารกองทุนมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ คิดเป็นร้อยละ 95.0 และน้อยที่สุด คือ มีการควบคุมจำนวนค่าสวัสดิการตามระเบียบเงื่อนไขที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 78.8 ข้อเสนอแนะในการศึกษา พบว่า ควรศึกษามีแนวทางการรับฟังความคิดเห็นของกองทุนสวัสดิการชุมชนเพื่อแก้ไขปัญหาของกองทุนสวัสดิการชุมชน

**ณัฏฐิษาภา สังกลิน (2557)** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสารเดช อำเภอหนองม่วง จังหวัดลพบุรี ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสารเดช อำเภอหนองม่วง จังหวัดลพบุรี และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองสารเดช อำเภอหนองม่วง จังหวัดลพบุรี ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างด้านการบริหารอยู่ในระดับมาก ด้านสวัสดิการชุมชนอยู่ในระดับมาก ด้านการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านอยู่ในระดับมาก ด้านแนวทางการบริหารกองทุนชุมชนอยู่ในระดับมาก เพศ อายุ สถานภาพการสมรส อาชีพ และระดับการศึกษาต่างก็มีความเข้าใจในการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนที่มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน และสมาชิกที่มีรายได้ต่างกันมีความเข้าใจในการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน

**นิชชาวัลย์ ภิมาลย์ (2556)** ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่อง ความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังน้ำคู้ อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก โดยมีวัตถุประสงค์ในการการศึกษาเพื่อ 1) ศึกษาความรู้ความเข้าใจ บทบาทและหน้าที่ในการบริหารจัดการของคณะกรรมการและสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังน้ำคู้ 2) ศึกษาการจัดตั้งการก่อประโยชน์ การดำเนินงานและหลักการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลวังน้ำคู้ 3) ศึกษาปัญหา อุปสรรคและแนวทางการพัฒนาของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังน้ำคู้ จากผลการศึกษาพบว่าคณะกรรมการและสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังน้ำคู้ มีความรู้ความ

เข้าใจของความหมายของสวัสดิการชุมชนว่าเป็นการช่วยเหลือเกื้อกูลกันของคนในชุมชนเป็นการสร้างหลักประกันในชีวิตให้กับชาวบ้าน และเกิดจากการรวมตัวกันของชาวบ้านเพื่อพึ่งพาตนเอง มีความรู้ความเข้าใจในการจัดสวัสดิการชุมชนค้ำประกันถึงหลักการที่มีส่วนร่วมของชาวบ้าน หลักความต้องการของชาวบ้านและหลักความสอดคล้องกับชีวิตประจำวันมีความรู้ความเข้าใจว่าทุกคนในชุมชนมีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการสวัสดิการชุมชน รวมถึงผู้นำชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ คณะกรรมการและสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังน้ำคู้ เห็นด้วยที่มีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนในตำบล เนื่องจากระบบการจัดสวัสดิการชุมชนเป็นเรื่องที่เข้าใจง่าย และทำให้มีการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนเห็นด้วยว่ากองทุนสวัสดิการชุมชนทำให้ประชาชนมีหลักประกันในชีวิตตั้งแต่เกิดจนตายประชาชนมีชีวิตที่มั่นคงมากขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อสมาชิกและหมู่บ้านเนื่องจากสามารถพึ่งพาตนเองได้มากขึ้น ในด้านการบริหารงานกองทุนสวัสดิการชุมชน คณะกรรมการบริหารกองทุนมีความคิดเห็นว่ากองทุนสวัสดิการได้กำหนดระเบียบข้อบังคับต่างๆ ไว้อย่างชัดเจนกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกองทุน และกำหนดสวัสดิการแก่สมาชิกไปโดยเหมาะสม ส่วนสมาชิกกองทุน มีความเห็นว่าคณะกรรมการมีการพิจารณาจ่ายสวัสดิการอย่างเป็นธรรมสมาชิกได้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากกองทุน นอกจากนี้คณะกรรมการและสมาชิกกองทุนสวัสดิการ มีความเห็นว่าการดำเนินงานยังมีปัญหาและอุปสรรค ในด้านการทำงานแบบมีส่วนร่วม เนื่องจากขาดความร่วมมือในการทำงานของคณะกรรมการขาดความร่วมมือของสมาชิกในการเข้าร่วมประชุม ในด้านการทำงานของคณะทำงานของคณะกรรมการยังขาดการประสานงานในวงกว้าง การจัดประชุมปรึกษาหารือมีน้อยในด้านการติดต่อประสานงานภายในกองทุนยังมีความล่าช้าข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน คณะกรรมการและสมาชิกกองทุนสวัสดิการ ด้านการทำงานแบบมีส่วนร่วมเสนอแนะให้มีการจัดประชุมอย่างสม่ำเสมอ เช่น ทุก 3 เดือนหรือ 6 เดือน ด้านการกำหนดสวัสดิการเสนอแนะให้ศึกษาระบบการบริหารจัดการจากกองทุนสวัสดิการชุมชนอื่นๆ เพิ่มเติม ด้านการทำงานของคณะกรรมการเสนอให้มีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารและศึกษาดูงานจากกองทุนอื่นที่ประสบความสำเร็จ ในด้านการติดต่อประสานงาน เสนอแนะให้เพิ่มช่องทางในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวของกองทุนสวัสดิการชุมชนอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องอีกด้วย

## กรอบความคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2.4 แสดงกรอบความคิดในการวิจัย



### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา มีวิธีการดำเนินวิจัยดังนี้

1. รูปแบบในการวิจัย/วิธีการและเทคนิคที่ใช้ในการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย
5. วิธีการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

#### รูปแบบในการวิจัย/วิธีการและเทคนิคที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) ซึ่งประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยเชิงคุณภาพใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์เชิงลึก กับกลุ่มคณะผู้บริหารจัดการ, ผู้นำชุมชน, ผู้สนับสนุน ตลอดจนถึงคณะกรรมการผู้ประสานงานในกลุ่มสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย จำนวน 50 ราย และการวิจัยเชิงปริมาณ จะใช้เครื่องมือโดยการใช้แบบสอบถาม กับกลุ่มสมาชิกกองทุนฯ โดยใช้แบบสอบถามกับจำนวนสมาชิก 346 ราย โดยเครื่องมือทั้งสองแบบจะมีเนื้อหาเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้สัมภาษณ์และผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล และการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา

## ประชากรและวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างและขนาดตัวอย่าง

### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นประชาชนที่เป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วยอำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา จำนวน 3,666 คน

### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นประชาชนที่เป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วยอำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามการสุ่มอย่างง่าย และการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วยอำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา จำนวน 346 ราย และ การสัมภาษณ์เชิงลึกกับคณะกรรมการจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน ซึ่งประกอบด้วย สมาชิกผู้เป็นแกนนำและประธานงานกองทุนฯ จำนวน 20 ราย คณะกรรมการกองทุนฯ จำนวน 10 ราย ผู้นำชุมชน จำนวน 10 ราย และพนักงาน/เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 ราย รวมทั้งหมด 50 ราย รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 396 ราย

## เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 1. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

ในการวิจัยครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ในเรื่อง การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย โดยแบ่งเนื้อหาแบบสัมภาษณ์เป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย เพศ อายุ อาชีพ ตำแหน่ง รายได้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับการนำเอาหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย ตามประเด็นใน 6 หลัก ดังนี้คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรมหลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า

### ขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์

1. ศึกษา ค้นคว้า เอกสาร ตำรา และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกองทุนสวัสดิการ หลักธรรมาภิบาล และงานวิจัยต่างๆ รวมทั้งแหล่งข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาเอกสารตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการสร้างแบบสัมภาษณ์
3. ทำการสร้างแบบสัมภาษณ์โดยการร่างข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง จำนวน 6 ด้านๆ ละ 4 ข้อ
4. นำร่างแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบรายละเอียดของเนื้อหาและความถูกต้องของสำนวนภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามและนำมาปรับปรุงแก้ไข
5. นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษานำไปหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการประเมินความตรงเชิงเนื้อหาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมและความสอดคล้องของเนื้อหา สำนวนการใช้ภาษาและความเที่ยงตรงและครอบคลุมตามขอบเขตของเนื้อหาที่ต้องการศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ (รายชื่อดังภาคผนวก ก)
6. ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
7. จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### 2. แบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม เรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา ซึ่งแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ รายได้ ระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา จำนวน 6 ด้าน คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เป็นสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) คือ

- 5 หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สภาพปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชน จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหาร ด้านสวัสดิการชุมชน และด้านแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุน เป็นสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) คือ

- 5 หมายถึง มีสภาพปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีสภาพปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีสภาพปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีสภาพปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีสภาพปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับน้อยที่สุด

#### ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

1. ศึกษา ค้นคว้า เอกสาร ตำรา และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการ หลักธรรมาภิบาล และงานวิจัยต่างๆ รวมทั้งแหล่งข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาเอกสารตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถาม
3. ทำการสร้างแบบสอบถามโดยการร่างข้อคำถามของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ
4. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบรายละเอียดของเนื้อหาและความถูกต้องของสำนวนภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามและนำมาปรับปรุงแก้ไข
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษานำไปหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งเป็นการประเมินความตรงเชิงเนื้อหาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมและความสอดคล้องของเนื้อหา สำนวนการใช้ภาษา และความเที่ยงตรงและครอบคลุมตามขอบเขตของเนื้อหาที่ต้องการศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ (รายชื่อดังภาคผนวก ก) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.6 ถึง 1
6. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

#### สถิติที่ใช้ในการวิจัย (สถิติเชิงพรรณนา)

1. หาค่าเฉลี่ยเป็นร้อยละ (กาญจนา วัฒนา, 2548 : 106)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ

P	แทน	ค่าร้อยละ
f	แทน	ค่าความถี่ที่ต้องการหาค่าร้อยละ
n	แทน	ค่าความถี่ทั้งหมด

2. หาค่าเฉลี่ย (กาญจนา วัฒายุ, 2548 : 96)

$$\bar{x} = \frac{\sum fx}{n}$$

เมื่อ

$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
$\sum fx$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบประเมิน

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อวัดการกระจายของข้อมูล (กาญจนา วัฒายุ, 2548 : 119)

$$SD = \sqrt{\frac{n \sum fx^2 - (\sum fx)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ

SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$\sum fx$	แทน	ผลรวมของคะแนน
n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบประเมินทั้งหมด

## วิธีการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.1 การศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นของพื้นที่ ทั้งที่เป็นข้อมูลทั่วไปของหมู่บ้าน ชุมชน ตำบล และข้อมูลเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชน ใช้วิธีการศึกษา และรวบรวมจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (Documentary Review) และเสริมด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant Interviews) ทั้งที่เป็นผู้นำชุมชน เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกล้วย และผู้เกี่ยวข้องในระดับต่าง ๆ ในพื้นที่ศึกษา โดยสามารถสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักในพื้นที่ ได้ทั้งหมด จำนวน 50 ราย

1.2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 346 ตัวอย่าง โดยมีเครื่องมือ คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินเก็บข้อมูลโดยการทำหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการกรอกแบบสอบถามต่อประธานกองทุนสวัสดิการชุมชนของแต่ละหมู่บ้าน จำนวน 12 หมู่บ้านตำบลทุ่งกล้วย เพื่อประชาสัมพันธ์ชี้แจงวัตถุประสงค์และประโยชน์ในการศึกษาให้สมาชิกกองทุนได้รับทราบผู้ศึกษาจะดำเนินการแจกจ่ายและรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

1.3 การสัมภาษณ์ระดับลึกกับกลุ่มผู้บริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน ดังนี้ สมาชิกผู้เป็นแกนนำและประธานงานกองทุน จำนวน 20 ราย คณะกรรมการดำเนินงาน จำนวน 10 ราย ผู้นำชุมชน จำนวน 10 รายและพนักงาน/เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 ราย ด้วยการใช้แนวคำถามในการสัมภาษณ์ระดับลึก (In-depth Interview Guidelines) โดย ประเด็นการสัมภาษณ์ให้มีความสอดคล้องครอบคลุมในเรื่องหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย

1.4 การสังเกตการณ์ ทั้งแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม การสังเกตการณ์ และทำการพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการกับสมาชิกของกองทุน คณะกรรมการดำเนินงาน หรือมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อให้เข้าใจถึงความเชื่อมโยง และเข้าใจถึงบทบาทของหน่วยงานรัฐในการทำงานร่วมกับชุมชนว่าเป็นบทบาทในลักษณะใด ประเภทใด เป็นบทบาทในเชิงการสนับสนุนการทำงานของชุมชน หรือเป็นบทบาทในเชิงการสั่งการ หรืออื่นใด การประสานสัมพันธ์อย่างแนบแน่น หรือการเอื้อ-เกื้อกูลซึ่งกันและกันในกระบวนการทำงาน และ/หรือการเสริมศักยภาพซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานของประชาชน ซึ่งประเด็นนี้ หรือข้อมูลตรงนี้มีความสำคัญในแง่ของการนำไปสู่การให้ข้อเสนอแนะในการปรับทิศทางการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ และผลสำเร็จได้มากยิ่งขึ้น

## 2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการตามลำดับ ขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1.1 นำแบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

2.1.2 นำแบบสอบถามตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

เกณฑ์การให้คะแนนตามลำดับของการดำเนินงานและสภาพปัญหาและอุปสรรค ดังนี้

มีการดำเนินงาน/สภาพอุปสรรคและปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด	ให้คะแนน	5
มีการดำเนินงาน/สภาพอุปสรรคและปัญหาอยู่ในระดับมาก	ให้คะแนน	4
มีการดำเนินงาน/สภาพอุปสรรคและปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง	ให้คะแนน	3
มีการดำเนินงาน/สภาพอุปสรรคและปัญหาอยู่ในระดับน้อย	ให้คะแนน	2
มีการดำเนินงาน/สภาพอุปสรรคและปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1

และใช้เกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง มีการดำเนินงาน/สภาพอุปสรรคและปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง มีการดำเนินงาน/สภาพอุปสรรคและปัญหาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง มีการดำเนินงาน/สภาพอุปสรรคและปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง มีการดำเนินงาน/สภาพอุปสรรคและปัญหาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง มีการดำเนินงาน/สภาพอุปสรรคและปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยดำเนินการตามลำดับ ขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ เป็นการวิเคราะห์และนำเสนอด้วยสถิติเชิงพรรณนา เช่น ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย เป็นต้น

2.2.2 การทำการวิเคราะห์ศักยภาพ ข้อจำกัด หรือจุดแข็ง จุดอ่อนของตนเอง และของกองทุนสวัสดิการชุมชน และประเด็นอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับชุมชน เพราะทุกอย่างทุกเรื่องในชุมชนมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน และล้วนเป็นบริบทชีวิตของชาวบ้านและชุมชนที่มีปฏิสัมพันธ์กันกับกองทุนสวัสดิการชุมชน ทั้งนี้เพื่อให้ชุมชนทราบถึงสภาพของตนเอง กลุ่ม และองค์กรเครือข่าย และยังช่วยทำให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้ทราบมุมมองของชาวบ้านและชุมชน ทั้งนี้เพื่อลดช่องว่างในการทำงานร่วมกัน และเกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง และสามารถเข้าถึงความคิด ความรู้สึก ความเข้าใจ ความต้องการต่าง ๆ ที่เป็นมุมมองของชุมชนและประชาชนเอง ซึ่ง

ถ้าทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าใจกันได้มากเท่าใด ก็จะทำให้เกิดพลังวิคุณในการทำงาน  
ร่วมกัน และนำไปสู่ผลสำเร็จร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้มากยิ่งขึ้นเท่านั้น



## บทที่ 4 ผลการวิจัย

วิจัยเรื่อง หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา

ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนของตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา

### ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ มีรายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.1 -4.7

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของเพศของผู้ให้สัมภาษณ์

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	27	54.00
หญิง	23	46.00
รวม	50	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดมีจำนวน 50 ราย เป็นเพศชายจำนวน 27 ราย คิดเป็นร้อยละ 54.00 เพศหญิงจำนวน 23 ราย คิดเป็นร้อยละ 46.00

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของอายุของผู้ให้สัมภาษณ์

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 - 30 ปี	8	16.00
31 - 40 ปี	11	22.00
41 - 50 ปี	12	24.0
51 - 60 ปี	14	28.00
61 ปีขึ้นไป	5	10.00
รวม	50	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 51 - 60 ปี จำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.00 รองลงมาคือช่วงอายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.00 อายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.00 และที่น้อยที่สุดคือ อายุ 61 ปีขึ้นไป จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.00

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของสถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	4	8.00
สมรส	41	82.00
หม้าย	2	4.00
หย่าร้าง	2	4.00
แยกกันอยู่	1	2.00
รวม	50.00	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 41 ราย คิดเป็นร้อยละ 82.00 รองลงมาคือมีสถานภาพโสด จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.00 สถานภาพหม้ายและหย่าร้าง จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.00 และที่น้อยที่สุดคือ สถานภาพ แยกกันอยู่ จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.00

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของอาชีพของผู้ให้สัมภาษณ์

อาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
นักเรียนนักศึกษา	1	2.00
ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	4	8.00
รับจ้างทั่วไป	7	14.00
เกษตรกร	25	50.00
พนักงานบริษัท/ห้างร้าน	6	12.00
รับราชการ	4	8.00
อาชีพอื่นๆ	3	6.00
รวม	50.00	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนมาก มีอาชีพเกษตรกร จำนวน 25 ราย คิดเป็นร้อยละ 50.00 และรองลงมาคือ อาชีพรับจ้างทั่วไป จำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.00

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ให้สัมภาษณ์

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 3,000 บาท	1	2.00
3,001 - 5,000 บาท	12	24.00
5,001 - 10,000 บาท	18	36.00
10,001 - 15,000 บาท	10	20.00
15,001 - 20,000 บาท	4	8.00
20,001 - 25,000 บาท	3	6.00
มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป	2	4.00
รวม	50.00	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนมาก มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001 - 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.00 และรองลงมาคือ 3,001 - 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 24.00

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของระดับการศึกษาของผู้ให้สัมภาษณ์

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ได้เรียน	1	2.00
ระดับประถมศึกษา	8	16.00
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	16	32.00
ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	14	28.00
ระดับอนุปริญญาหรือ ปวส.	3	6.00
ระดับปริญญาตรี	7	14.00
สูงกว่าปริญญาตรี	1	2.00
รวม	50.00	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.00 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 28.00 และน้อยที่สุดคือ ไม่ได้เรียนและสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 2.00

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของประสบการณ์ในการทำงานของผู้ให้สัมภาษณ์

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1 - 2 ปี	3	6.00
3 - 4 ปี	6	12.00
5 - 6 ปี	9	18.00
7 - 8 ปี	8	16.00
9 - 10 ปี	14	28.00
มากกว่า 10 ปี	10	20.00
รวม	50	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์มีประสบการณ์ในการทำงาน 9 - 10 ปี จำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.00 รองลงมาคือมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.00

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.8 -4.14

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	158	45.66
หญิง	188	54.34
รวม	346	100.0

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดมีจำนวน 346 ราย เป็นเพศชายจำนวน 158 ราย คิดเป็นร้อยละ 45.66 เพศหญิงจำนวน 188 ราย คิดเป็นร้อยละ 54.34

ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละของอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 - 30 ปี	67	19.36
31 - 40 ปี	87	25.14
41 - 50 ปี	74	21.39
51 - 60 ปี	64	18.50
61 ปีขึ้นไป	54	15.61
รวม	346	100.00

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 87 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.14 รองลงมาคือช่วงอายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.39 อายุระหว่าง 20 - 30 ปี จำนวน 67 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.36 และที่น้อยที่สุดคือ อายุ 61 ปีขึ้นไป จำนวน 54 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.61

ตารางที่ 4.10 จำนวนและร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	88	25.43
สมรส	215	62.14
หม้าย	25	7.23
หย่าร้าง	12	3.47
แยกกันอยู่	6	1.73
รวม	346.00	100.00

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 215 ราย คิดเป็นร้อยละ 62.14 รองลงมาคือมีสถานภาพโสด จำนวน 88 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.43 สถานภาพหม้าย จำนวน 25 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.23 และที่น้อยที่สุดคือ สถานภาพ แยกกันอยู่ จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.73

ตารางที่ 4.11 จำนวนและร้อยละของอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม

อาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
นักเรียนนักศึกษา	25	7.23
ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	14	4.05
รับจ้างทั่วไป	76	21.97
เกษตรกร	180	52.02
พนักงานบริษัท/ห้างร้าน	22	6.36
รับราชการ	20	5.78
อาชีพอื่นๆ	9	2.60
รวม	346.00	100.00

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก มีอาชีพเกษตรกร จำนวน 180 ราย คิดเป็นร้อยละ 52.02 และรองลงมาคือ อาชีพรับจ้างทั่วไป จำนวน 76 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.97

ตารางที่ 4.12 จำนวนและร้อยละของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 3,000 บาท	21	6.07
3,001 - 5,000 บาท	86	24.86
5,001 - 10,000 บาท	95	27.46
10,001 - 15,000 บาท	79	22.83
15,001 - 20,000 บาท	33	9.54
20,001 - 25,000 บาท	21	6.07
มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป	11	3.18
รวม	346.00	100.00

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001 - 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.46 และรองลงมาคือ 3,001 - 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 24.86

ตารางที่ 4.13 จำนวนและร้อยละของระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ได้เรียน	31	8.96
ระดับประถมศึกษา	121	34.97
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	88	25.43
ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	57	16.47
ระดับอนุปริญญาหรือ ปวส.	22	6.36
ระดับปริญญาตรี	25	7.23
สูงกว่าปริญญาตรี	2	0.58
รวม	346.00	100.00

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาในระดับประถมศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.97 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนต้นคิดเป็นร้อยละ 25.43

ตอนที่ 3 การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล  
ทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา ผลการวิจัย ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.14 – 4.20 ดังนี้

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ  
กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล ทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา จำแนกเป็นราย  
ด้าน

การใช้หลักธรรมาภิบาล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับของการ ดำเนินงาน
1. หลักนิติธรรม	4.26	0.81	มาก
2. หลักคุณธรรม	4.22	0.81	มาก
3. หลักความโปร่งใส	4.28	0.86	มาก
4. หลักการมีส่วนร่วม	4.31	0.78	มาก
5. หลักความรับผิดชอบ	4.35	0.78	มาก
6. หลักความคุ้มค่า	4.25	0.74	มาก
รวมเฉลี่ย	4.28	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการ  
ชุมชนตำบล ทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28$ ) และเมื่อ  
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.35$ ) รองลงมาคือ  
ด้านหลักการมีส่วนร่วม ( $\bar{X} = 4.31$ ) ด้านหลักความโปร่งใส ( $\bar{X} = 4.28$ ) และด้านหลักนิติธรรม  
( $\bar{X} = 4.26$ ) ตามลำดับ และที่น้อยที่สุดคือด้านหลักคุณธรรม ( $\bar{X} = 4.22$ )

**จากการสัมภาษณ์** โดยภาพรวมพบว่า ด้านหลักนิติธรรม มีการออกกฎระเบียบข้อบังคับ  
ตรงกับต้องการของสมาชิก ด้านหลักคุณธรรม มีการกำหนดจรรยาบรรณในการทำงานของ  
คณะกรรมการดำเนินงาน คือการทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ด้านหลักความโปร่งใส โดย  
กองทุนมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลการดำเนินงานให้กับสมาชิกทราบ มีกระบวนการ  
ตรวจสอบความถูกต้อง ด้านหลักการมีส่วนร่วม มีการแต่งตั้งหรือคัดเลือกคณะกรรมการ สมาชิกได้  
มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านหลักความรับผิดชอบ มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ

ของคณะกรรมการและสมาชิกด้วยเคร่งครัดในกฎระเบียบ บาล ด้านหลักหลักความคุ้มค่า มีการจัดสรรทรัพยากรต่างๆให้คุ้มค่าและเหมาะสมและมีมาตรการในการประหยัดทรัพยากรต่างๆ

**ตารางที่ 4.15** ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกูซาง จังหวัดพะเยา ด้านหลักนิติธรรม จำแนกเป็นรายชื่อ

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับของการดำเนินงาน
1. การออกกฎระเบียบของกองทุนคำนึงถึงผลประโยชน์ของสมาชิก และมีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกทราบโดยทั่วถึง	4.12	0.94	มาก
2. จัดให้มีการทำประชาพิจารณ์ ในการออกกฎระเบียบของกองทุนที่จะมีผลบังคับใช้กับกองทุนสวัสดิการ	4.04	0.94	มาก
3. เปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่จะ มีผลบังคับใช้กับกองทุน	4.57	0.70	มากที่สุด
4. การรับเรื่องร้องเรียนและข้อเสนอแนะจากสมาชิกแล้วเร่ง ดำเนินการและรายงานผลให้ทราบ	4.08	0.85	มาก
5. การบริหารงานของกองทุนสวัสดิการมีความชัดเจน ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎระเบียบและข้อบังคับ	4.50	0.65	มากที่สุด
6. การบริหารงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนมีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึงตามกฎระเบียบข้อบังคับ	4.16	0.93	มาก
7. ทางกองทุนมีนโยบายรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือหลักนิติธรรม	4.54	0.58	มากที่สุด
8. กองทุนมีการปฏิรูปกฎระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	4.08	0.90	มาก
รวมเฉลี่ย	4.26	0.81	มาก

จากตาราง 4.15 พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกูซาง จังหวัดพะเยา ด้านหลักนิติธรรม มีการดำเนินงานโดยภาพ

รวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.26$ ) ได้แก่ การบริหารงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนมีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึงตามกฎระเบียบข้อบังคับ ( $\bar{X} = 4.16$ ) และการออกกฎระเบียบของกองทุนค้ำเงินถึงผลประโยชน์ของสมาชิก และมีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้ สมาชิกทราบโดยทั่วถึง ( $\bar{X} = 4.12$ ) ส่วนการดำเนินงานที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่จะมีผลบังคับใช้กับกองทุน ( $\bar{X} = 4.57$ ) และการมีนโยบาย รณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดถือหลักนิติธรรม ( $\bar{X} = 4.54$ )

จากการสัมภาษณ์ พบว่า กองทุนมีการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักนิติธรรม โดยการออกกฎระเบียบข้อบังคับที่ครอบคลุมและมีความถูกต้องตรงกับต้องการของสมาชิก มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารในรูปของคณะกรรมการที่ทำการเลือกตั้งมาและมีรายในหมู่บ้านมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการ ด้านการกำหนดบทบาทและหน้าที่ทั้งของคณะกรรมการและสมาชิก กระทำโดยทุกรายมีส่วนช่วยกันกำหนด โดยมีเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งข้ามาช่วยกำกับดูแล ซึ่งหน้าที่หลักของสมาชิกคือจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนทุกปี เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด กองทุนมีการกระจายอำนาจการบริหาร โดยกระจายคณะกรรมการให้มีอยู่ทุกหมู่บ้านในตำบล เพื่อจะได้ประสานงานสมาชิกในหมู่บ้านได้ง่ายขึ้น

**ตารางที่ 4.16** ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล ทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา ด้านหลักคุณธรรม จำแนกเป็นรายชื่อ

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับของการดำเนินงาน
1. คณะกรรมการและสมาชิกกองทุนฯ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมบนพื้นฐานของศีลธรรมและจริยธรรม	4.31	0.77	มาก
2. คณะกรรมการและสมาชิกกองทุนฯ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความสุภาพอ่อนโยน และมีไมตรีจิตพร้อมให้บริการ	4.53	0.73	มากที่สุด
3. คณะกรรมการและสมาชิกกองทุนฯ มีความซื่อสัตย์สุจริต ถือมั่นในศีลธรรมและจริยธรรม	4.09	0.80	มาก
4. คณะกรรมการและสมาชิกกองทุนฯ ปฏิบัติอยู่ในศีลธรรม กระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีในสังคม	3.98	0.88	มาก
5. คณะกรรมการและสมาชิกกองทุนฯ ยึดมั่นหลักการและ ภาควุมใจต่อการดำเนินงานของกองทุนฯ	4.05	0.83	มาก

**ตารางที่ 4.16** ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล ทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา ด้านหลักคุณธรรม จำแนกเป็นรายชื่อ (ต่อ)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับของการดำเนินงาน
6. คณะกรรมการและสมาชิกกองทุนฯ บริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม	4.60	0.63	มากที่สุด
7. การบริหารงานของกองทุนฯ ได้รับการยอมรับจากสมาชิกและรายในชุมชน	4.06	0.89	มาก
8. การบริหารงานของกองทุนเน้นในหลักการบริหารโดยยึดหลักผลประโยชน์ของสมาชิกต้องมาก่อน	4.12	0.93	มาก
รวมเฉลี่ย	4.22	0.81	มาก

จากตาราง 4.16 พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล ทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา ด้านหลักคุณธรรม มีการดำเนินงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ ) ได้แก่ คณะกรรมการและสมาชิกกองทุนฯ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมบนพื้นฐานของศีลธรรมและจริยธรรม ( $\bar{X} = 4.31$ ) และการบริหารงานของกองทุนเน้นในหลักการบริหารโดยยึดหลักผลประโยชน์ของสมาชิกต้องมาก่อน ( $\bar{X} = 4.12$ ) ส่วนการดำเนินงานที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ คณะกรรมการและสมาชิกกองทุนฯ บริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม ( $\bar{X} = 4.60$ ) และคณะกรรมการและสมาชิกกองทุนฯ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความสุภาพอ่อนโยน และมีไมตรีจิตพร้อมให้บริการ ( $\bar{X} = 4.53$ )

**จากการสัมภาษณ์** พบว่า กองทุนมีการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักคุณธรรม โดยกองทุนมีการกำหนดจรรยาบรรณในการทำงานของคณะกรรมการดำเนินงาน คือการทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ช่วยกันดูแลกองทุน และคณะกรรมการที่เก็บเงินส่งกองทุนก็ต้องมีความซื่อสัตย์เป็นอย่างมาก กองทุนมีการส่งเสริมด้านคุณธรรมให้กับสมาชิกโดยการให้ทุกรายได้ตระหนักผู้ถึงหน้าที่ของตน และการมีผู้ประสานงาน และคณะกรรมการในแต่ละหมู่บ้านช่วยกันดูแลสมาชิก ส่วนมีการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรคือให้รายทุกมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง มีความซื่อสัตย์ ซื่อตรงและพอเพียง ส่วนการใช้อำนาจในการบริหารจัดการเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการซึ่งเป็นไปตามระเบียบที่ได้ตั้งไว้

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล หุ่นกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา ด้านหลักความ โปร่งใส จำแนกเป็นรายชื่อ

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับของการ ดำเนินงาน
1. การบริหารงานกิจกรรมต่าง ๆ มีการสรุปเปิดเผยต่อ สาธารณะ	4.50	0.72	มากที่สุด
2. เปิดโอกาสให้สมาชิกติดตาม ตรวจสอบแผนงาน , โครงการต่าง ๆ และการใช้งบประมาณได้	4.13	0.88	มาก
3. การบริหารงาน มุ่งประ โยชน์สูงสุดต่อสมาชิกเป็นหลัก	4.42	0.84	มาก
4. นโยบายการบริหารจัดการ เหมาะสมกับ โครงสร้าง องค์กรและง่ายต่อการปฏิบัติ	4.02	0.92	มาก
5. การจัดเก็บเงินสวัสดิการและจัดงบประมาณ กระทำ อย่างเปิดเผยและเป็นธรรม	4.51	0.64	มากที่สุด
6. กระบวนการทำงานของกองทุนเปิดเผย ตรงไปตรงมา สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะได้รับการ ตรวจสอบตลอดเวลา	4.19	0.95	มาก
7. กองทุนมีการกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงานที่เป็น รูปธรรม และเปิดเผยต่อสาธารณชน	4.07	0.94	มาก
8. ข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ต่อสมาชิกและสาธารณชนมี ความถูกต้อง ตรงกับความเป็นจริง	4.36	0.95	มาก
รวมเฉลี่ย	4.28	0.86	มาก

จากตาราง 4.17 พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการ ชุมชนตำบล หุ่นกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา ด้านหลักความโปร่งใส มีการดำเนินงานโดยภาพ รวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28$ ) ได้แก่ การบริหารงาน มุ่งประโยชน์สูงสุดต่อสมาชิกเป็นหลัก ( $\bar{X} = 4.42$ ) และข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ต่อสมาชิกและสาธารณชนมีความถูกต้องตรงกับความเป็นจริง ( $\bar{X} = 4.36$ ) ส่วนการดำเนินงานที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การจัดเก็บเงินสวัสดิการและจัด

งบประมาณ กระทำอย่างเปิดเผยและเป็นธรรม ( $\bar{X} = 4.50$ ) และการบริหารงานกิจกรรมต่าง ๆ มีการสรุปเปิดเผยต่อ สาธารณะ ( $\bar{X} = 4.50$ )

**จากการสัมภาษณ์** พบว่า กองทุนมีการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความโปร่งใส โดยกองทุนมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลการดำเนินงานให้กับสมาชิกรับทราบ โดยการประกาศเสียงตามสายภายในหมู่บ้าน ส่วนผลการดำเนินงานของกองทุนจะแจ้งในการประชุมของคณะกรรมการและสมาชิก การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลการดำเนินงานให้สาธารณชนทราบโดยผ่านทาง การประชาสัมพันธ์ช่องทางจัดการส่วนตำบลทุกกล้าย เช่น วารสารเสียงตามสาย และทางเว็บไซต์ มีกระบวนการตรวจสอบการดำเนินงานโดยเจ้าหน้าที่การเงินขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกกล้าย โดยสมาชิกได้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงานด้วย

**ตารางที่ 4.18** ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล ทุกกล้าย อำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา ด้านหลักการมีส่วนร่วม จำแนกเป็นรายชื่อ

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับของการดำเนินงาน
1. การเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อกองทุนฯ	4.30	0.79	มาก
2. คณะกรรมการและสมาชิกทุกรายมีอิสระในความคิด สามารถแสดง ความคิดเห็นและเสนอแนะสามารถตรวจสอบ คณะกรรมการดำเนินงาน ได้อย่างแท้จริง	4.02	0.87	มาก
3. เปิดโอกาสให้สมาชิกเสนอความคิดเห็นด้านการบริหารทรัพยากรของกองทุน และการจัดทำแผนพัฒนากองทุนฯ	4.25	0.79	มาก
4. ในการประชุม สมาชิกสามารถเข้าเป็นผู้สังเกตการณ์ได้โดยไม่จำกัดสิทธิของสมาชิก	4.35	0.75	มาก
5. คณะกรรมการรับฟังและข้อเสนอแนะและข้อเสนอแนะข้อร้องเรียนไปดำเนินการอย่างรวดเร็ว และเต็มความสามารถ	4.23	0.89	มาก

**ตารางที่ 4.18** ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล ทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา ด้านหลักการมีส่วนร่วม จำแนกเป็นรายชื่อ (ต่อ)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับของการดำเนินงาน
6. กองทุนเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน	4.50	0.74	มากที่สุด
7. เปิดโอกาสให้สมาชิกได้เสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหา	4.32	0.76	มาก
8. เปิดโอกาสให้สมาชิกเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัด กิจกรรมต่าง ๆ ของกองทุนฯ	4.51	0.67	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.31	0.78	มาก

จากตาราง 4.18 พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล ทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา ด้านหลักการมีส่วนร่วม มีการดำเนินงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.31$ ) ได้แก่ ในการประชุม สมาชิกสามารถเข้าเป็นผู้สังเกตการณ์ได้โดยไม่จำกัดสิทธิของสมาชิก ( $\bar{X} = 4.35$ ) เปิดโอกาสให้สมาชิกได้เสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 4.32$ ) และการเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อกองทุนฯ ( $\bar{X} = 4.30$ ) ส่วนการดำเนินงานที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ เปิดโอกาสให้สมาชิกเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัด กิจกรรมต่าง ๆ ของกองทุนฯ ( $\bar{X} = 4.51$ ) และกองทุนเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการ ประเมินผลงาน ( $\bar{X} = 4.50$ )

**จากการสัมภาษณ์** พบว่า กองทุนมีการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยกองทุนมีการแต่งตั้งหรือคัดเลือกคณะกรรมการดำเนินงาน โดยให้สมาชิกในแต่ละหมู่บ้านคัดเลือกตัวแทน แล้วมาทำการคัดเลือกคณะกรรมการในการประชุมของคณะกรรมการทั้งหมด มีการระดมความคิดเห็นของสมาชิก โดยมีการประชุมทำประชาคมในแต่ละหมู่บ้าน การประชุมใหญ่ของสมาชิกกองทุน สมาชิกได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของกองทุน โดยการการทำประชาคม และการเข้าร่วมงานต่างๆของกองทุนที่จัดขึ้นในแต่ละครั้ง กองทุนให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นและการตัดสินใจโดยการประชุมของแต่ละหมู่บ้าน และการประชุมสมาชิกกองทุนในแต่ละปีด้วย

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล ทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา ด้านหลักความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกเป็นรายชื่อ

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับของการดำเนินงาน
1. มีการนำโครงการ กิจกรรม หรือแผนงานที่กำหนดไว้ไปดำเนินการไว้ไปดำเนินการให้เห็นเป็นรูปธรรม ตามที่ได้กำหนดไว้	4.51	0.74	มากที่สุด
2. กองทุนสวัสดิการชุมชนมีการเอาใจใส่ต่อปัญหาของสมาชิก อย่างต่อเนื่อง	4.26	0.86	มาก
3. กองทุนฯจัดให้มีบริการสวัสดิการอย่างมีคุณภาพ เป็นธรรมและทั่วถึง	4.42	0.69	มาก
4. การให้บริการต่าง ๆ ของกองทุนฯด้วยความรับผิดชอบต่อสนองความต้องการของสมาชิก	4.32	0.83	มาก
5. ใช้เวลาการปฏิบัติงานที่เหมาะสม , ไม่เลือกปฏิบัติ	4.20	0.79	มาก
6. การปฏิบัติงานของคณะกรรมการคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสมาชิกและชุมชน	4.20	0.84	มาก
7. คณะกรรมการกองทุนฯมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ใส่ใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะแก้ไข	4.52	0.59	มากที่สุด
8. คณะกรรมการของกองทุนมีความกล้าหาญ พร้อมที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน	4.37	0.91	มาก
รวมเฉลี่ย	4.35	0.78	มาก

จากตาราง 4.19 พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล ทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา ด้านหลักความรับผิดชอบต่อสังคม มีการดำเนินงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.35$ ) ได้แก่ กองทุนฯจัดให้มีบริการสวัสดิการอย่างมีคุณภาพ เป็นธรรมและทั่วถึง ( $\bar{X} = 4.42$ ) และการให้บริการต่าง ๆ ของกองทุนฯด้วยความรับผิดชอบต่อสนองความต้องการของสมาชิก ( $\bar{X} = 4.32$ ) ส่วนการดำเนินงานที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่

คณะกรรมการกองทุนฯ มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ใส่ใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะแก้ไข ( $\bar{X} = 4.52$ ) และมีการนำโครงการ กิจกรรม หรือแผนงานที่กำหนดไว้ ไปดำเนินการไว้ไปดำเนินการให้เห็นเป็นรูปธรรม ตามที่ได้กำหนดไว้ ( $\bar{X} = 4.50$ )

**จากการสัมภาษณ์** พบว่า กองทุนมีการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักความรับผิดชอบต่อ โดยกองทุนมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการที่ถูกต้องและครอบคลุมเป็นไปตามกฎระเบียบของกองทุน โดยกำหนดให้คณะกรรมการทุกรายปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความรับผิดชอบและเคร่งครัดในกฎระเบียบของกองทุน หน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกคือ จ่ายเงินเข้ากองทุนให้ตรงตามเวลาและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของทางกองทุน กองทุนจัดให้มีบริการสวัสดิการอย่างมีคุณภาพ เป็นธรรมและทั่วถึง กองทุนมีการจัดการกับปัญหาหรือความต้องการของสมาชิกโดยกำหนดให้มีเจ้าหน้าที่รับเรื่องร้องทุกข์หรือปัญหาที่สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกล้วย และมีทางคณะกรรมการที่ช่วยกันดูแลและแก้ปัญหาต่างๆ ให้กับสมาชิกด้วย

**ตารางที่ 4.20** ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล ทุ่งกล้วย อำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา ด้านหลักความคุ้มค่า จำแนกเป็นรายชื่อ

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับของการดำเนินงาน
1. มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสมาชิกและส่วนรวม	4.01	0.90	มาก
2. มีการรณรงค์ช่วยกันประหยัดทรัพยากรธรรมชาติในกองทุนและชุมชน	3.95	0.91	มาก
3. การจัดอาคารสถานที่ , เครื่องมือและอุปกรณ์ จัดได้ มีความเหมาะสม สง่างามและมีความทันสมัย	4.02	0.84	มาก
4. การจัดสรรค่าของคณะกรรมการกองทุนมีความเหมาะสมและ ความชำนาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติหน้าที่	4.51	0.59	มากที่สุด
5. การใช้งบประมาณมีความคุ้มค่า เมื่อเปรียบเทียบกับผลงานที่กองทุนฯ ได้ตั้งเป้าไว้	4.37	0.74	มาก

**ตารางที่ 4.20** ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล ทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา ด้านหลักความ คุ่มค่า จำแนกเป็นรายชื่อ (ต่อ)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับของการ ดำเนินงาน
6. กองทุนมีการสำรวจความพึงพอใจของสมาชิกต่อการ ปฏิบัติงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ	4.24	0.69	มาก
7. การปฏิบัติงานของคณะกรรมการกองทุนฯมีความ รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ	4.34	0.67	มาก
8. ผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการ สร้างความพึงพอใจให้กับสมาชิกและชุมชน	4.55	0.56	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.25	0.74	มาก

จากตาราง 4.20 พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการ ชุมชนตำบล ทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา ด้านหลักความคุ่มค่า มีการดำเนินงาน โดยภาพ รวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25$ ) ได้แก่ การใช้งบประมาณมีความคุ่มค่า เมื่อเปรียบเทียบกับ ผลงาน ที่กองทุนฯได้ตั้งเป้าไว้ ( $\bar{X} = 4.37$ ) และการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกองทุนฯมีความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.34$ ) ส่วนการดำเนินงานที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการสร้างความพึงพอใจให้กับสมาชิกและชุมชน ( $\bar{X} = 4.55$ ) และ การจัดสรรค่าของคณะกรรมการกองทุนมีความเหมาะสมและ ความชำนาญเฉพาะด้านในการ ปฏิบัติหน้าที่ ( $\bar{X} = 4.51$ )

**จากการสัมภาษณ์** พบว่า กองทุนมีการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านหลักหลัก ความคุ่มค่า โดยกองทุนมีการจัดสรรทรัพยากรต่างๆให้คุ่มค่าและเหมาะสมและมีมาตรการในการ ประหยัดทรัพยากรต่างๆ โดยให้มีการประหยัดวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น กระดาษ วัสดุอุปกรณ์ สำนักงานต่างๆ มีการพัฒนาบุคลากรทั้งคณะกรรมการและสมาชิก โดยการอบรมให้ความรู้ การไป ดูศึกษาดูงาน เช่น การไปศึกษาดูงานกองทุนสวัสดิการอำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา โดยกองทุนมีการ สร้างความพึงพอใจให้กับสมาชิกและชุมชน ซึ่งโดยส่วนมากจะเป็นเรื่องของการจ่ายเงินสวัสดิการ แก่สมาชิกให้ด้วยความรวดเร็ว เช่น การจ่ายเงินกรณีเสียชีวิต ทางกองทุนจะนำไปจ่ายให้ญาติ ผู้เสียชีวิตเลย หรือให้เบิกเงินไปใช้จ่ายในงานก่อนด้วย

ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนของตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา ผลการวิจัย ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 21 - 24 ดังนี้

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนของตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา จำแนกเป็นรายด้าน

การดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับของ สภาพปัญหา และอุปสรรค
1. ด้านการบริหาร	2.04	0.75	น้อย
2. ด้านสวัสดิการชุมชน	1.94	0.68	น้อย
3. ด้านแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุน	1.86	0.71	น้อย
รวมเฉลี่ย	1.95	0.71	น้อย

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนของตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 1.95$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารมีระดับปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.04$ ) ด้านสวัสดิการชุมชน มีระดับปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 1.94$ ) และ ด้านแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนมีระดับปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 1.86$ ) เช่นเดียวกัน

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนของตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา ด้านการบริหาร จำแนกเป็นรายข้อ

รายการการดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับของ สภาพปัญหา และอุปสรรค
1. การประชุมหารือ และวางแผนปฏิบัติงานของคณะกรรมการ	1.62	0.56	น้อย

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนของตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา ด้านการบริหาร  
จำแนกเป็นรายชื่อ

รายการการดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับของ สภาพปัญหา และอุปสรรค
2. การจัดทำแผนและขั้นตอนการดำเนินงาน	2.70	1.07	ปานกลาง
3. การจัดทำทะเบียน เอกสารและบัญชีเกี่ยวกับ งบประมาณของกองทุน	2.05	0.79	น้อย
4. การมีสถานที่ปฏิบัติงานที่เหมาะสม เป็นสัดส่วน สะดวกแก่การปฏิบัติงานของกองทุน	1.75	0.61	น้อย
5. การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ ดำเนินงานกองทุน	1.67	0.59	น้อย
6. การมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ ข้อบังคับ ของ คณะกรรมการเกี่ยวกับการบริหารกองทุน	1.95	0.84	น้อย
7. การสำรวจและจัดทำข้อมูลของสมาชิกกองทุนอย่าง สม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน	2.05	0.83	น้อย
8. การปฏิบัติตามแผนงานและขั้นตอนของการ ดำเนินงานกองทุนตามที่กำหนดไว้	2.84	0.90	ปานกลาง
9. การบริหารงานกองทุนที่มีความโปร่งใสสามารถ ตรวจสอบได้	1.43	0.65	น้อยที่สุด
10. การจัดทำรายงานการใช้จ่ายเงินอย่างชัดเจน และเป็น ปัจจุบัน เพื่อนำเสนอให้สมาชิกทราบในวันประชุม แต่ละครั้ง	2.32	0.63	น้อย
รวมเฉลี่ย	2.04	0.75	น้อย

จากตาราง 4.22 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนของ  
ตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา ด้านการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.04$ )

ได้แก่ การจัดทำรายงานการใช้จ่ายเงินอย่างชัดเจน และเป็นปัจจุบัน เพื่อการนำเสนอให้สมาชิกทราบในวันประชุมแต่ละครั้ง ( $\bar{X} = 2.32$ ) การจัดทำทะเบียน เอกสารและบัญชีเกี่ยวกับงบประมาณของกองทุนและการสำรวจและจัดทำข้อมูลของสมาชิกกองทุนอย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน ( $\bar{X} = 2.05$ ) ส่วนการปฏิบัติตามแผนงานและขั้นตอนของการดำเนินงานกองทุนตามที่กำหนดไว้ ( $\bar{X} = 2.84$ ) อยู่ในระดับปานกลาง และการบริหารงานกองทุนที่มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ( $\bar{X} = 1.43$ ) ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

**ตารางที่ 4.23** ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนของตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา ด้านสวัสดิการชุมชน จำแนกเป็นรายชื่อ

รายการดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับของสภาพปัญหาและอุปสรรค
1. การบริหารเงินสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและจัดสรรให้แก่สมาชิกได้ที่มีความเหมาะสม	2.26	0.59	น้อย
2. การสำรองเงินในการช่วยเหลือสมาชิกเมื่อเกิดสาธารณภัยต่างๆในชุมชน	1.79	0.57	น้อย
3. การจัดทำหลักฐานในการรับจ่ายเงินของกองทุนที่สามารถตรวจสอบได้	1.70	0.61	น้อย
4. การจัดจัดสรร บริหารเงิน ตลอดจนทรัพยากรต่างๆของกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพของคณะกรรมการกองทุน	1.73	0.65	น้อย
5. การควบคุมจำนวนค่าสวัสดิการตามระเบียบเงื่อนไขที่กำหนด	1.79	0.72	น้อย
6. การแนะนำ ชี้แนะ และให้ความรู้แก่สมาชิกของคณะกรรมการกองทุน	2.83	0.96	ปานกลาง
7. การให้ความเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆของสมาชิกกองทุน	1.47	0.69	น้อยที่สุด
รวมเฉลี่ย	1.94	0.68	น้อย

จากตาราง 4.23 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนของตำบลทุ่งกล้วย อำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา สวัสดิการชุมชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 1.94$ ) ได้แก่ การบริหารเงินสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและจัดสรรให้แก่สมาชิกได้ที่มีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 2.26$ ) ส่วนการแนะนำ ชี้แนะ และให้ความรู้แก่สมาชิกของคณะกรรมการกองทุน ( $\bar{X} = 2.83$ ) อยู่ในระดับปานกลาง และการการให้ความเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆของสมาชิกกองทุน ( $\bar{X} = 1.47$ ) ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนของตำบลทุ่งกล้วย อำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา ด้านแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุน จำแนกเป็นรายชื่อ

รายการการดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับของสภาพปัญหาและอุปสรรค
1. การพัฒนาศักยภาพการทำงานของคณะกรรมการกองทุนอย่างต่อเนื่อง	2.26	0.67	น้อย
2. การไปศึกษาดูงานกองทุนอื่นๆที่ประสบผลสำเร็จเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนากองทุน	1.68	0.64	น้อย
3. การเปิดรับฟังความคิดเห็นและมติของกองทุนเพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงและพัฒนากองทุน	2.32	0.63	น้อย
4. การประสานงานกับหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน	1.97	0.85	น้อย
5. การมีส่วนร่วมในการบริหารกองทุนของผู้นำชุมชน	1.49	0.72	น้อยที่สุด
6. การเปิดโอกาสให้สมาชิกได้เข้ามาตรวจสอบการบริหารกองทุนเพื่อสร้างความโปร่งใส	1.72	0.65	น้อย
7. การแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้เป็นที่ปรึกษาของกองทุน	1.98	0.88	น้อย
8. การให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการเสนอ ตัดสินใจในการที่จะได้รับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการด้านต่างๆ	1.42	0.65	น้อยที่สุด
รวมเฉลี่ย	1.86	0.71	น้อย

จากตาราง 4.24 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนของ ตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา พะเยา ด้านแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 1.86$ ) ได้แก่ การเปิดรับฟังความคิดเห็นและมติของกองทุนเพื่อ แก้ไขปัญหาและปรับปรุงและพัฒนากองทุน ( $\bar{X} = 2.32$ ) การพัฒนาศักยภาพการทำงานของ คณะกรรมการกองทุนอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 2.26$ ) และ การแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความ สามารถเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้เป็นที่ปรึกษาของกองทุน ( $\bar{X} = 1.98$ ) ส่วนการมีส่วนร่วมใน การบริหารกองทุนของผู้นำชุมชน ( $\bar{X} = 1.49$ ) และการให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการเสนอ ตัดสินใจ ในการที่จะได้รับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการด้านต่างๆ ( $\bar{X} = 1.42$ ) ปัญหาและอุปสรรคของการ ดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา มีขั้นตอนการวิจัยและสรุปผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนของตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา

#### ขอบเขตของการวิจัย

1. ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาความต้องการรับบริการทางการศึกษาของผู้นำชุมชนในเขตพื้นที่บริการของโรงเรียนถ้ำปีนวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 3 ตำบล ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจและอาชีพ และด้านอาคารสถานที่และวัสดุครุภัณฑ์
2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นประชาชนที่เป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วยอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา จำนวน 3,666 คน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 346 ราย และผู้นำชุมชน คณะกรรมการกองทุน จำนวน 50 ราย รวมจำนวนทั้งสิ้น 396 ราย

#### วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ เรื่องการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา วิเคราะห์ข้อมูลการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

## สรุปผลการวิจัย

1. การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา 1 การดำเนินงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1.1 หลักนิติธรรม โดยภาพรวมการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การบริหารงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนมีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึงตามกฎระเบียบข้อบังคับ การออกกฎระเบียบของกองทุนคำนึงถึงผลประโยชน์ของสมาชิก และมีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกทราบโดยทั่วถึง

1.2 หลักคุณธรรม โดยภาพรวมการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ คณะกรรมการและสมาชิกกองทุนฯ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมบนพื้นฐานของศีลธรรมและจริยธรรม และการบริหารงานของกองทุนเน้นในหลักการบริหาร โดยยึดหลักผลประโยชน์ของสมาชิก

1.3 หลักความโปร่งใส โดยภาพรวมการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การบริหารงาน มุ่งประโยชน์สูงสุดต่อสมาชิกเป็นหลัก และมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารแก่สมาชิกและสาธารณชนมีความถูกต้องตรงและหลากหลายช่องทาง เช่น วารสาร เสียงตามสาย เว็บไซต์ เป็นต้น

1.4 หลักการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การเปิดโอกาสให้สมาชิกได้เสนอความคิดเห็นในการ แก้ปัญหา และตัดสินใจเรื่องที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อกองทุนฯ การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของกองทุนฯ และการให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการ ประเมินผลการดำเนินงาน

1.5 หลักความรับผิดชอบ โดยภาพรวมการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การจัดให้มีบริการสวัสดิการอย่างมีคุณภาพ เป็นธรรมและทั่วถึง การให้บริการต่าง ๆ ของกองทุนฯ ให้ความสำคัญตอบสนองความต้องการของสมาชิก คณะกรรมการกองทุนฯ มีความรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติงาน ใส่ใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะแก้ไข

1.6 หลักความคุ้มค่า โดยภาพรวมการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การใช้งบประมาณมีความคุ้มค่า เมื่อเปรียบเทียบกับ ผลงานที่กองทุนฯ ได้ตั้งเป้าไว้ การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการกองทุนฯ มีความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการ กองทุนสวัสดิการสร้างความพึงพอใจให้กับสมาชิกและชุมชน และการจัดสรรค่าของ คณะกรรมการกองทุนมีความเหมาะสมและ ความชำนาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติหน้าที่

2. ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนของตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 ด้านการบริหาร มีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การจัดทำรายงานการใช้จ่ายเงินอย่างชัดเจน และเป็นปัจจุบัน เพื่อการนำเสนอให้สมาชิกทราบในวันประชุมแต่ละครั้ง การจัดทำทะเบียน เอกสารและบัญชีเกี่ยวกับงบประมาณของกองทุน และการสำรวจและจัดทำข้อมูลของสมาชิกกองทุนอย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน การปฏิบัติตามแผนงานและขั้นตอนของการดำเนินงานกองทุนตามที่กำหนดไว้

2.2 ด้านสวัสดิการชุมชน มีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การบริหารเงินสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและจัดสรรให้แก่สมาชิกได้ที่มีความเหมาะสม การแนะนำ ชี้แนะ และให้ความรู้แก่สมาชิกของคณะกรรมการกองทุน และการให้ความเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆของสมาชิกกองทุน

2.3 ด้านแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุน มีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การเปิดรับฟังความคิดเห็นและมติของกองทุนเพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงและพัฒนากองทุน การพัฒนาศักยภาพการทำงานของคณะกรรมการกองทุนอย่าง และการให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการเสนอ ตัดสินใจในการที่จะได้รับสิทธิประโยชน์สวัสดิการด้านต่างๆ

## อภิปรายผล

1. การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล ทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา 1 การดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฌ์ณิชชาภา สังกัด (2557) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสาหร่าย อำเภอนองม่วง จังหวัดลพบุรี ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างด้านการบริหารอยู่ในระดับมาก และบุญรินทร์ แต่งเส็ง (2555) ได้ทำการศึกษา ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายชุมชนเมือง ในเขตเทศบาลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายชุมชนเมือง ในเขตเทศบาล อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการและสมาชิกเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายชุมชนเมือง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับปิยะพงษ์ สนิทไชย (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหาร

บริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ด้านการวางแผน มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน มีการเปิดรับฟังความคิดเห็นและมติของกองทุนฯ เพื่อแก้ไขปัญหาปรับปรุงและพัฒนากองทุน การให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการเสนอ คัดสินใจในการที่จะได้รับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการในด้านต่างๆ มีการพัฒนาศักยภาพการทำงานของคณะกรรมการกองทุนอย่างต่อเนื่อง การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการที่ชัดเจน กองทุนมีการสำรวจและจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับสมาชิกกองทุนอย่างสม่ำเสมอ กองทุนมีหลักฐานในการรับจ่ายเงินที่สามารถตรวจสอบ และมีเงินสำรองในการช่วยเหลือสมาชิกเมื่อเกิดสาธารณภัยต่างๆ สอดคล้องกับนิชชาวัลย์ ภิมาลย์ (2556 : 18-19) ได้ทำการศึกษาวิจัย ความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังน้ำคู้ อำเภอมือเพียง หนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู จากผลการศึกษาพบว่าคณะกรรมการและสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังน้ำคู้ มีความรู้ความเข้าใจของ ความหมายของสวัสดิการชุมชนว่าเป็นการช่วยเหลือเกื้อกูลกันของคนในชุมชนเป็นการสร้างหลักประกันในชีวิตให้กับชาวบ้าน และเกิดจากการรวมตัวกันของชาวบ้านเพื่อพึ่งพาตนเอง มีความรู้ความ เข้าใจในการจัดสวัสดิการชุมชนคำนึงถึงหลักการที่มีส่วนร่วมของชาวบ้าน หลักความต้องการของชาวบ้านและหลักความสอดคล้องกับชีวิตประจำวันมีความรู้ความเข้าใจว่าทุกคนในชุมชนมีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการสวัสดิการชุมชน รวมถึงผู้นำชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ คณะกรรมการและสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวังน้ำคู้ เห็นด้วยที่มีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนในตำบล เนื่องจากระบบการจัดสวัสดิการชุมชนเป็นเรื่องที่เข้าใจง่าย และ ซึ่งสอดคล้องกับประเวศ วะสี (2542 : 4) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ธรรมนูญคือ ความโปร่งใส ความเป็นธรรม และความถูกต้องของการดำเนินงานของภาครัฐ ภาคธุรกิจ และภาคประชาชน อันนำมาซึ่ง การ ตรวจสอบได้ จะเห็นได้ว่า ธรรมนูญเป็นเสมือนพลังที่จะผลักดันไปสู่การแก้ปัญหา ซึ่ง บุญยง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ธี (2544 : 9) ได้สรุปไว้ว่า ธรรมนูญ ทำหน้าที่เป็นกลไก เครื่องมือ และแนวทางการดำเนินงาน มีโครงสร้างและกระบวนการการบริหารที่มี ประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ และจะขออภิปรายเป็นรายด้านดังต่อไปนี้

1.1 หลักนิติธรรม โดยภาพรวมการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การบริหารงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนมีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึงตามกฎระเบียบข้อบังคับ การออกกฎระเบียบของกองทุนคำนึงถึงผลประโยชน์ของสมาชิก และมีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกทราบโดยทั่วถึง ซึ่งตามหลักนิติธรรม เป็นการตรากฎที่ถูกต้อง เป็นธรรม การบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย การกำหนดกฎกติกาและ การปฏิบัติตามกฎกติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรมของสมาชิก สอดคล้องกับคำกล่าวของพระราชมานวิสิฐ

(2548:19) เกี่ยวกับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้ทรงใช้ในการปกครองประเทศมาตั้งแต่เสด็จขึ้นเถลิงถวัลย์สิริราชสมบัติ เมื่อพระองค์ได้ตั้งพระราชสัถยาริษฐานและทรงประกาศพระปฐมบรมราชโองการที่วังไพศาลทักษิณพระบรมมหาราชวัง เมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม พ.ศ. 2493 ว่า “ เราจะปกครองแผ่นดินโดยธรรมเพื่อประโยชน์สุขแห่งมหาชนชาวสยาม ” นับตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมา สมเด็จพระมหิตลธิราชสุมาลย์ พระราชกรณียกิจน้อยใหญ่ทั้งปวงโดยชอบธรรม คือโดยหลักธรรมาภิบาลนี้บำบัดทุกข์บำรุงสุขพสกนิกรของ พระองค์ให้ได้อยู่เย็นเป็นสุขตามสมควรแก่ฐานะตลอดมา

1.2 หลักคุณธรรม โดยภาพรวมการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เช่น คณะกรรมการและสมาชิกกองทุนฯ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมบนพื้นฐานของศีลธรรมและจริยธรรม และการบริหารงานของกองทุนเน้นในหลักการบริหาร โดยยึดหลักผลประโยชน์ของสมาชิก ซึ่งจรัสศรีทิพย์ (2545 : 33) ได้กล่าวว่า ธรรมาภิบาล เป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่ง จะต้องเกิดขึ้นในองค์กร อันเป็นหน่วยงานที่ต้องบริการประชาชนอย่างเท่าเทียมกันและเป็นธรรม หากกลไกของรัฐ สามารถเดินได้อย่างถูกต้องบริสุทธิ์ ยุติธรรมและโปร่งใส ก็จะนำพาให้ประชาชนได้รับการดูแล หรือได้รับบริการที่ดี โดยคำนึงถึง ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นในส่วนรวมอย่างแท้จริง การยึดมั่น ถ่อมมั่นในคุณธรรมความดีงาม ความถูกต้องตามทำนองคลองธรรมรวมถึงมีความซื่อสัตย์จริงใจ และยึดมั่นในความสุจริตคุณธรรมเป็นแนวทางที่ถูกต้องในการดำเนินชีวิตทั้งความประพฤติและจิตใจซึ่งแต่ละสังคมกำหนดและยอมรับปฏิบัติกัน เช่น ซื่อสัตย์ อดทน เมตตากรุณา เสียสละ เป็นต้นในระดับกิจการ หลักคุณธรรม คือ การทำธุรกิจด้วยความมีจริยธรรมทางธุรกิจ ซึ่งหมายถึง มาตรฐานทางศีลธรรมคุณธรรมที่ใช้กับองค์กรทางธุรกิจ ปัญหาจริยธรรมธุรกิจที่เกิดขึ้นกับกิจการ เช่น การปกปิดข้อเท็จจริง หรือตกแต่งตัวเลขทางบัญชี เพื่อหวังประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่ง การฟอกเงิน การหลบเลี่ยงหนีภาษี การละเลยไม่ดูแลด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน การเลือกปฏิบัติหรือมีสองมาตรฐาน ซึ่งในการบริหารงานบุคคลพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3 (1) ว่าด้วย การปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยมีหลักพื้นฐานของ การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี การยึดมั่นในความถูกต้องดีงามโดยธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

1.3 หลักความโปร่งใส โดยภาพรวมการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เช่น การบริหารงาน มุ่งประโยชน์สูงสุดต่อสมาชิกเป็นหลัก และมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารแก่สมาชิกและสาธารณชนมีความถูกต้องตรงและหลากหลายช่องทาง เช่น วารสาร เสียงตามสาย เว็บไซต์ เป็นต้น

สอดคล้องกับธนันชัย รัตน์ไตรแก้ว (2549 : 66) กล่าวว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลหรือ การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี หรือการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เป็นกลยุทธ์ สำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาประเทศสามารถบรรลุได้อย่างมี ประสิทธิภาพ โดยเน้นหลักของความรับผิดชอบ โปร่งใส และประชาชนมีส่วนร่วม และดำเนินการ อย่างให้มีการตรวจสอบได้ เพื่อป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ ตลอดจนช่วยกำกับทิศทางการ พัฒนาให้เอื้อประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน การสร้างความไว้วางใจซึ่งกัน และกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึง ข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

1.4 หลักการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เช่น การ เปิดโอกาสให้สมาชิกได้เสนอความคิดเห็นในการ แก้ปัญหา และตัดสินใจเรื่องที่สำคัญที่มีผลกระทบ ต่อกองทุนฯ การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของกองทุนฯ และการให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการ ประเมินผลการดำเนินงาน สอดคล้องกับธนันชัย รัตน์ไตรแก้ว (2549 : 66) กล่าวว่า การบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลหรือการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี หรือการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาล เป็นกลยุทธ์สำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาประเทศสามารถ บรรลุได้อย่างมี ประสิทธิภาพ โดยเน้นหลักของความรับผิดชอบ โปร่งใส และประชาชนมีส่วนร่วม และดำเนินการ อย่างให้มีการตรวจสอบได้ เพื่อป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ ตลอดจนช่วย กำกับทิศทางการ พัฒนาให้เอื้อประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ซึ่งหลักการมี ส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้และเสนอความเห็นในการ ตัดสินใจ ปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าด้วยการแจ้งความเห็นการได้สวนสาธารณะ การประชา พิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่นๆ ดังที่อานันท์ ปันยารชุน (2542 : 25) ได้กล่าวถึง ธรรมาภิบาล ว่าเป็นผลลัพธ์ของการจัดการกิจกรรมซึ่งบุคคล และสถาบันทั้งในภาครัฐและเอกชนมี ผลประโยชน์ร่วมกันได้กระทำลงไปหลายทาง มีลักษณะเป็นขบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจนำไปสู่การผสมผสานผลประโยชน์ที่หลากหลาย และขัดแย้งกันได้

1.5 หลักความรับผิดชอบ โดยภาพรวมการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เช่น การจัดให้ มีบริการสวัสดิการอย่างมีคุณภาพ เป็นธรรมและทั่วถึง การให้บริการต่าง ๆ ของกองทุนฯ ให้ความ รับผิดชอบต่องานของความต้องการของสมาชิก คณะกรรมการกองทุนฯ มีความรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติงาน ใส่ใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะแก้ไข การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความ สำคัญใน ความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และการกระตือรือร้น ในการ แก้ไขปัญหาตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสีย

จากการ กระทำของตน สอดคล้องกับช้อยนันต์ สมุทรวานิช (2541 : 5) ได้กล่าวถึงธรรมาภิบาล  
ว่าเป็นกลไกของรัฐทั้งทางการเมืองและการบริหารมีความแข็งแกร่งมีประสิทธิภาพสะอาด โปร่งใส  
และรับผิดชอบ เป็นการให้ความสำคัญกับภาครัฐและรัฐบาลเป็นด้านหลัก โดยหลักสากลจะ  
ประกอบด้วยคุณสมบัติ ดังนี้ ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ หมายถึงการมีความรับผิดชอบต่อ  
ส่วนรวม ความโปร่งใส หมายถึง สาธารชนสามารถเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ได้ ความมั่นใจ หมายถึงการ  
มีหลักการที่แน่นอน เป็นธรรมที่ทำให้สาธารณชนมั่นใจ การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง  
ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

1.6 หลักความคุ้มค่า โดยภาพรวมการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เช่น การใช้  
งบประมาณมีความคุ้มค่า เมื่อเปรียบเทียบกับ ผลงานที่กองทุนฯ ได้ตั้งเป้าไว้ การปฏิบัติงานของ  
คณะกรรมการกองทุนฯ มีความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการ  
กองทุนสวัสดิการสร้างความพึงพอใจให้กับสมาชิกและชุมชน และการจัดสรรค่าของ  
คณะกรรมการกองทุนมีความเหมาะสมและ ความชำนาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติหน้าที่ หลัก  
ความคุ้มค่านั้นคือการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ  
ส่วนรวม โดยธรรรงค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้า และบริหารที่  
มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน ตาม  
ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542  
การบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดในระดับบุคคล ความคุ้มค่าเทียบเคียงได้กับความประหยัด  
ไม่ฟุ่มเฟือย และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่าในระดับกิจการ คือ การ  
บริหารจัดการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดหรือเกิดมูลค่ามากที่สุด เช่น การใช้พลังงานอย่างคุ้มค่า  
และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้ยั่งยืน สำหรับระดับของกิจการคณะกรรมการเพื่อพัฒนาระบบ  
การกำกับดูแลกิจการที่ดี ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย  
ได้กำหนดหลักสำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดีเมื่อเดือนมกราคม พ.ศ.2543

2. ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนของตำบลทุ่งกล้วย  
อำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของนิชชาวัลย์ ภิ  
มาลย์ (2556) โดยได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่อง ความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารจัดการกองทุน  
สวัสดิการชุมชนตำบลวังน้ำคู้ อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก โดยมีวัตถุประสงค์ในการ  
การศึกษาเพื่อ ศึกษาปัญหา อุปสรรคและแนวทางการพัฒนาของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลวัง  
น้ำคู้ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานยังมีปัญหาและอุปสรรค ในด้านการทำงานแบบมีส่วนร่วม  
เนื่องจากขาดความร่วมมือ ในการทำงานของคณะกรรมการขาดความร่วมมือของสมาชิกในการเข้า  
ร่วมประชุม ในด้านการทำงานของคณะทำงานของคณะกรรมการยังขาดการประสานงานใน

วงกว้าง การจัดประชุมปรึกษาหารือมีน้อยในด้านการติดต่อประสานงานภายในกองทุนยังมีความล่าช้าข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน คณะกรรมการและสมาชิกกองทุนสวัสดิการ ด้านการทำงานแบบมีส่วนร่วมเสนอแนะให้มีการจัดประชุมอย่างสม่ำเสมอ เช่น ทุก 3 เดือนหรือ 6 เดือน และยังคงคัดค้านอรรถ อ่างอ่ำและคณะ (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัย วิเคราะห์และประเมินผลเกี่ยวกับระบบสวัสดิการชุมชน ของอำเภอเนินขาม และอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านผู้นำ และ/หรือภาวะคุณภาพการนำของผู้นำมีความสำคัญในลำดับต้น ๆ หรือสำคัญที่สุด เพราะถ้าผู้นำไม่ปฏิบัติหน้าที่แบบตรงไปตรงมา หรือขาดความโปร่งใส และมีกรทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ของส่วนรวม ก็จะทำให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัย และความไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน และไม่สามารถนำพาชุมชนให้ไปสู่ความร่วมมือกันในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ร่วมกันได้ จึงทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา และอภิปรายผลการวิจัยเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

2.1 ด้านการบริหาร มีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เช่น การจัดทำรายงานการใช้จ่ายเงินอย่างชัดเจน และเป็นปัจจุบัน เพื่อการนำเสนอให้สมาชิกทราบในวันประชุมแต่ละครั้ง การจัดทำทะเบียน เอกสารและบัญชีเกี่ยวกับงบประมาณของกองทุน และการสำรวจและจัดทำข้อมูลของสมาชิกกองทุนอย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน การปฏิบัติตามแผนงานและขั้นตอนของการดำเนินงานกองทุนตามที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกัญญาพัชญ์ นาคภิบาล และคณะ (2555) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาารูปแบบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนในเขตพื้นที่อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่าประชาชนมีความคิดเห็นต่อการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยรวมมีการจัดทำและจัดเก็บเอกสารการเงิน-บัญชี และเอกสารอื่น ๆ อย่างเป็นระบบ การบริหารจัดการกองทุนฯ สามารถตรวจสอบได้ พร้อมทั้งส่งเสริมให้สมาชิกมีการออม มีการจัดอบรมให้แก่สมาชิก มีกระบวนการสร้างและพัฒนาอาชีพให้แก่สมาชิก ใช้ทรัพยากรท้องถิ่นมาสร้างอาชีพแก่สมาชิก ประชาชนมีความพึงพอใจที่ได้รับสวัสดิการจากกองทุน มีการดูแลผู้สูงอายุในรายที่ไม่มีผู้ดูแล และมีการเยี่ยมบ้านสมาชิก ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของปิยะพงษ์ สนิทไชย (2556) โดยได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งการศึกษาวิจัยมีวัตถุประสงค์ ผลการศึกษาพบว่า กองทุนมีหลักฐานในการรับจ่ายเงินที่สามารถตรวจสอบได้ คิดเป็นร้อยละ 90.0 และน้อยที่สุด คือ มีเงินสำรองในการช่วยเหลือสมาชิกเมื่อเกิดสาธารณภัยต่างๆในชุมชน คิดเป็นร้อยละ 82.5 มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การบริหารกองทุนมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ คิดเป็นร้อยละ 95.0

2.2 ด้านสวัสดิการชุมชน มีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เช่น การบริหารเงินสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและจัดสรรให้แก่สมาชิกได้ที่มีความเหมาะสม การแนะนำ ชี้แนะ และให้ความรู้แก่สมาชิกของคณะกรรมการกองทุน และการให้ความเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆของสมาชิกกองทุน ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของปิยะพงษ์ สนิทไชย (2556) โดยได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งการศึกษามีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาดอำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ พร้อมทั้งศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า กองทุนมีหลักฐานในการรับจ่ายเงินที่สามารถตรวจสอบได้ คิดเป็นร้อยละ 90.0 และน้อยที่สุด คือ มีเงินสำรองในการช่วยเหลือสมาชิกเมื่อเกิดสาธารณภัยต่างๆในชุมชน คิดเป็นร้อยละ 82.5 มีการควบคุมจำนวนค่าสวัสดิการตามระเบียบเงื่อนไขที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 78.8 ข้อเสนอแนะในการศึกษา พบว่า ควรศึกษามีแนวทางการรับฟังความคิดเห็นของกองทุนสวัสดิการชุมชนเพื่อแก้ไขปัญหาของกองทุนสวัสดิการชุมชน

2.3 ด้านแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุน มีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เช่น การเปิดรับฟังความคิดเห็นและมติของกองทุนเพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงและพัฒนากองทุน การพัฒนาศักยภาพการทำงานของคณะกรรมการกองทุนอย่าง และการให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการเสนอ ตัดสินใจในการที่จะได้รับสิทธิประโยชน์สวัสดิการด้านต่างๆ สอดคล้องกับผลการวิจัยของปิยะพงษ์ สนิทไชย (2556) โดยได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า มีเปิดรับฟังความคิดเห็นและมติของกองทุนฯเพื่อแก้ไขปัญหาปรับปรุงและพัฒนากองทุน ให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการเสนอ ตัดสินใจในการที่จะได้รับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการในด้านต่างๆ มีการพัฒนาศักยภาพการทำงานของคณะกรรมการกองทุนอย่างต่อเนื่อง การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการที่ชัดเจน ด้านการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของบุญรินทร์ แดงเต็ง (2555) ที่ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายชุมชนเมือง ในเขตเทศบาลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเอื้อประกอบด้วย การประชาสัมพันธ์ การรับฟังความคิดเห็น ความร่วมมือจากสมาชิก การร่วมวางแผนการร่วมตัดสินใจ การร่วมประสานงาน การร่วมประชุม/กิจกรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. คณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนควรเร่งปรับ โครงสร้างและระบบงานการทำงานต่างๆ ให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งจากผลการศึกษาที่พบว่าในการบริหารจัดการของกองทุนสวัสดิการชุมชนตามหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักนิติธรรม ยังประสบปัญหาในเรื่องการบริหารงานยังไม่เป็นระบบ โดยคณะกรรมการและสมาชิกส่วนหนึ่งไม่ค่อยปฏิบัติตามกฎระเบียบ ซึ่งในการออกกฎระเบียบที่ถูกต้องเป็นธรรม การบังคับให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสมาชิก

2. คณะกรรมการบริหารกองทุน ควรมีการนำกฎระเบียบการบริหารงานของกองทุนสวัสดิการมาบังคับใช้ให้เป็นมาตรฐานของกองทุนเพื่อสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลด้านคุณธรรม ผลจากการศึกษาที่พบว่า ในการบริหารจัดการของกองทุนสวัสดิการชุมชนตามหลักธรรมาภิบาลในด้านหลักคุณธรรม ยังมีปัญหาในเรื่องของระเบียบด้านการบริการสมาชิกเนื่องจากเจ้าหน้าที่และคณะกรรมการบางส่วนบริการสมาชิกที่มาติดต่อขอรับบริการนั้น ซึ่งผู้รับบริการยังไม่มีความพึงพอใจในระดับมาก

3. ทางกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วยควรกำหนดวิธีการในการคัดเลือกคณะกรรมการ ที่จะสามารถได้ตัวแทนชุมชนซึ่งเป็นบุคคลที่ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งจะทำให้การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการนั้นเกิดผลประโยชน์จริง ๆ กับชุมชนเพื่อสอดคล้องกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลที่ว่าหลักการมีส่วนร่วม การศึกษาที่พบว่า ในการบริหารจัดการของกองทุนสวัสดิการชุมชนตามหลักการมีส่วนร่วมทางกองทุนได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประจำหมู่บ้านขึ้นมาเพื่อร่วมกันทำกิจกรรมที่ทางกองทุนได้กำหนดไว้นั้น ยังพบว่ากรรมการที่กองทุนได้แต่งตั้งขึ้นมาบางคนไม่ได้เข้าร่วมในการทำกิจกรรมอย่างจริงจัง

### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่คณะกรรมการในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนให้มากยิ่งขึ้น

2. ควรจัดให้มีกิจกรรมการมีส่วนร่วมแก่คณะกรรมการและสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนเพื่อร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน

3. ควรมีการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มทักษะในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน

### ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาหรือวิจัยในเรื่องการบริหารงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ควรศึกษาหรือวิจัยในเรื่องการเปรียบเทียบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนในพื้นที่ต่างๆ
3. ควรศึกษาหรือวิจัยในเรื่องการมีส่วนร่วมในการดำเนินการในการจัดกิจกรรมของกองทุนสวัสดิการชุมชน





## บรรณานุกรม

- กรมการปกครอง. (2545). **ประเมินผลการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเกณฑ์ธรรมาภิบาล.** วารสารสาธารณสุขุมูลฐานภาคเหนือ. กรุงเทพฯ: 14 (4) (เมษายน-พฤษภาคม). กรมการปกครอง.
- กรมการพัฒนาชุมชน. (2547). **เอกสารแนวคิด แนวทางและกรณีตัวอย่างการดำเนินงานศูนย์ประสานงานเครือข่ายองค์การชุมชน.** กรุงเทพฯ, สำนักส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพชุมชน, กรมการพัฒนาชุมชน.
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2548). **รายงานการศึกษาเรื่อง ทิศทางและรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทย.** กรุงเทพฯ, เทพเพ็ญวานิสย์.
- กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย. (2556). **ระเบียบและข้อบังคับของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา.** เอกสารอัดสำเนา.
- กาพกนก ช่วชู. (2554). **การพัฒนาการบริหารกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ศึกษากรณี : กองทุนชุมชนดาราฉาย เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร.** มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- กาญจนา วัฒนา. (2548). **การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : ธนพรการพิมพ์.
- กิติมา ปรีดีดิถก. (2529). **ทฤษฎีบริหารองค์การ.** กรุงเทพมหานคร : ธนการพิมพ์.
- กุลนิษฐ์ คารงค์สกุล. (2552). **แนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนผู้ความยั่งยืน ศึกษาเฉพาะกรณี : กองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดนครนายก.** วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2544). **ป็นสมองของชาติ : ยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: ศ. เอเชีย เพรส (1989) จำกัด.
- คณะกรรมการการปฏิรูประบบราชการ,สำนักงาน. (2544). **วิสัยทัศน์และกรอบการปฏิรูประบบราชการ.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- จริยา วงศ์กาแหง. (2550). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้าน จังหวัดปัตตานี.** ปริญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จรรยา ดอกบัวแก้ว และคณะ. (2535). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา. ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.**
- จรัสศรี ทีปรัช. (2545). **นันททัศนะ ประสบการณ์.** กรุงเทพฯ: พอดี.

ชัยณรงค์ ชื่องสาย. (2550). รูปแบบการกั๊ยมีเงินกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติของกองทุนหมู่บ้านชุมชนอุดมสุขพัฒนา หมู่ที่ 10. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ชัยวัฒน์ หน่อรัตน์. (2546). สวัสดิการชุมชนชนบทไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2541). Good Governance กับการปฏิรูปการศึกษา - การปฏิรูปการเมือง. ม.ป.ท

..

ชิสา อู่สุวรรณ. (2552). การพัฒนากองทุนหมู่บ้านเป็นสถาบันการเงินชุมชน กรณีศึกษา ธนาคารบางสระเกล้า ตำบลบางสระเกล้า อำเภอลาดหลิงห์ จังหวัดจันทบุรี. ภาควิชาการพัฒนามชุมชน, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ฉัทธินาภา ส่งกลิ่น. (2557). การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลหนองสารเดช อำเภอหนองม่วง จังหวัดลพบุรี. นนทบุรี, มหาวิทยาลัยรังสิต.

ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. (2544). สวัสดิการโดยภาคชุมชน (1) กลุ่มออมทรัพย์. กรุงเทพฯ, สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

ดิน ปรัชญพทท์. (2527). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

ทัศนีย์ ลักขณาภิชนัช. (2548). การบริหารสังคมกับโครงสร้างสังคมไทย. กรุงเทพฯ:มิสเตอร์ก๊อปปี้ (ประเทศไทย).

ธงชัย มูลพันธ์. (2546). กลยุทธ์เครือข่ายการพัฒนาสังคม. กองส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย.

ชนันชัย รัตน ไ้ไตรแก้ว. (2549). การประเมินการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ธีรวุฒิ ประทุมพนรัตน์. (2531). ทฤษฎีการบริหารและการจัดองค์การ. จังหวัดสงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นพพงษ์ บุญจิตราคุตย์. (2549). โน้ตย่อบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. เชียงใหม่ : Orange Group Tactics Design.

นฤมล ทับจุมพล. (2541). แนวคิดและวาทกรรมว □ ด้วย “ธรรมรัฐแห □ ชาติ” ในการจัดการปกครอง (Governance). บรรณาธิการ.

นฤมล หอมสวัสดิ์. (2545). ปัจจัยมุ่งสู่ความสำเร็จในการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้าน : ศึกษากรณีกองทุนหมู่บ้านหมู่ 1 ตำบลปะตง อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นิชชาวัลย์ ภิมาลย์. (2556). ความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน  
ตำบลวังน้ำคู้ อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก. พิษณุโลก, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2523). ทฤษฎี : การบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- บุญรินทร์ แดงเส็ง. (2555). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายชุมชน  
เมือง ในเขตเทศบาลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร. พิษณุโลก, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- บุษบง ชยเจริญวัฒนะและ บุญมี ลี. (2546). รายงานการวิจัยตัวชี้วัดธรรมาภิบาล. (พิมพ์ครั้งที่ 2).  
กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า □ 1.
- ประภาพร บ้านคลองสี่. (2552). การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านระดับดี (AAA) : กรณีศึกษา  
อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง. สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, คณะ  
สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรีชา วุฒิการณ์. (2548). การสร้างตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้นำในการบริหารชุมชนเข้มแข็ง. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ประเวศ วะสี. (2542). ยุทธศาสตร์ □ ชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนเพื่อสังคมธนาคารออมสิน.
- ปิยะพงษ์ สนิทไชย. (2556). การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด  
อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์. ขอนแก่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปัญญา เลิศไกร. (2550). แนวคิดและรูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชนที่ประสบความสำเร็จ.  
กรุงเทพฯ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศุภสดี สัตยมานะ และสุพัตรา เพชรมณี. (2521). ระบบบริหารและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ.  
กรุงเทพมหานคร : ประชาชน.
- พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคล โส). (2548). หลักธรรมาภิบาลและประมุขศิลป์. กรุงเทพฯ:  
ชัย มงคล พรินดี.
- พิชัยยุทธ สิงห์สหาย. (2546). การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการดำเนินโครงการกองทุนหมู่บ้าน  
และชุมชนเมือง : ศึกษาเฉพาะกรณีกิ่งอำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา. ครุศาสตรมหา  
บัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พลทรัพย์ สวานเมือง. (2548). องค์การการเงินชุมชน : วินัยและการจัดการ. กรุงเทพฯ: โครงการ  
เสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข.
- ภิญญาพัชญ์ นาคภิบาล และคณะ. (2555). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการ  
ชุมชนในเขตพื้นที่อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

- มีชัย โสกันทัต. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับ  
**ความผูกพันต่อสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต  
 1. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.**
- ระวีวรรณ มนต์รีพิลา. (2549). **ความคิดเห็นของกำนันต่อการจัดสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร.** สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,  
 คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์.
- วรภัทร โตรณะเกษม. 2542. “การสรุปลำดับ Good Governance ในองค์กร”. เนชั่นสุดสัปดาห์ □ 4, 8 (15-21  
 สิงหาคม): 11-17.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2556). **ธรรมาภิบาล.** สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน, 2557, จาก  
<http://th.wikipedia.org/wiki>.
- วิจิตร ศรีสอ้าน และคณะ. (2523). **หลักและระบบบริหารการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร :  
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,
- ศรีปริญญา รูปกระจ่าง. (2557). **เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง กองทุนสวัสดิการชุมชน.**  
 สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนตำบลบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม. เอกสารอัดสำเนา.
- สุรพล ปธานวนิช. (2545). **สถิติด้านสวัสดิการ : ตัวต่อขึ้นที่ 3 ของสถิติพลเมืองไทยที่สมบูรณ์.** คณะ  
 สังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). (2557). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการชุมชน.**  
 เข้าถึงวันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2558. จากเว็บไซต์ <http://www.codi.or.th/index.php/the-program-supports-community-welfare/189-welfare-about/3445-2014-02-11-03-22-01>.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.). (2556). **การจัดทำเนื้อหาองค์ความรู้  
 SMEs ภายใต้งานพัฒนาศูนย์ข้อมูล SMEs Knowledge Center ปี 2556.** กรุงเทพฯ: สำนัก  
 บริการผู้ประกอบการ สสว..
- สันถวันท์ พยาเลี้ยง. (2552). **การบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนประถมศึกษา  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา  
 บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.**
- อรทัย อัจฉริยะและคณะ. (2552). **รายงานผลการศึกษาวิจัย วิเคราะห์ และประเมินผลเกี่ยวกับระบบ  
 สวัสดิการ ชุมชน ของอำเภอเนินขาม และอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท. สำนักงาน  
 สนับสนุนและส่งเสริมวิชาการ 2 (สสว.2) กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการ  
 พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.**
- อานันท์ ปุณยานรชุน. (2542). **มุมมองนายอานันท์.** กรุงเทพฯ: มติชน.

อรุณ รัชธรรม. (2540). **ทฤษฎีองค์การ : ศึกษาเชิงมนุษยสัมพันธ์**. กรุงเทพมหานคร: สถาบัน  
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกล้วย. (2555). **รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี 2555**. เอกสารอัด  
สำเนา.

อัญมณี นุรณกานนท์ และคณะ. (2548). **แผนพัฒนาระบบสวัสดิการท้องถิ่นเมืองพัทยา จังหวัด  
ชลบุรี (ระยะที่ 1) : การศึกษาสถานการณ์ทางสังคม เมืองพัทยา**. รายงานการศึกษา  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์.

อุดมศักดิ์ วงศ์พันธ์. (2541). **ศักยภาพของชุมชนชนบทในการพึ่งพาตนเองด้านเศรษฐกิจ**.

อุไรวรรณ แสงศร และคณะ. (2547). **ระบบสวัสดิการสังคมพื้นที่สูงกับความหลากหลายทาง  
วัฒนธรรม : กรณีศึกษาหมู่บ้านชาวเผ่า** โครงการหลวง. รายงานการวิจัย, สำนักงาน  
พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเชียงใหม่.



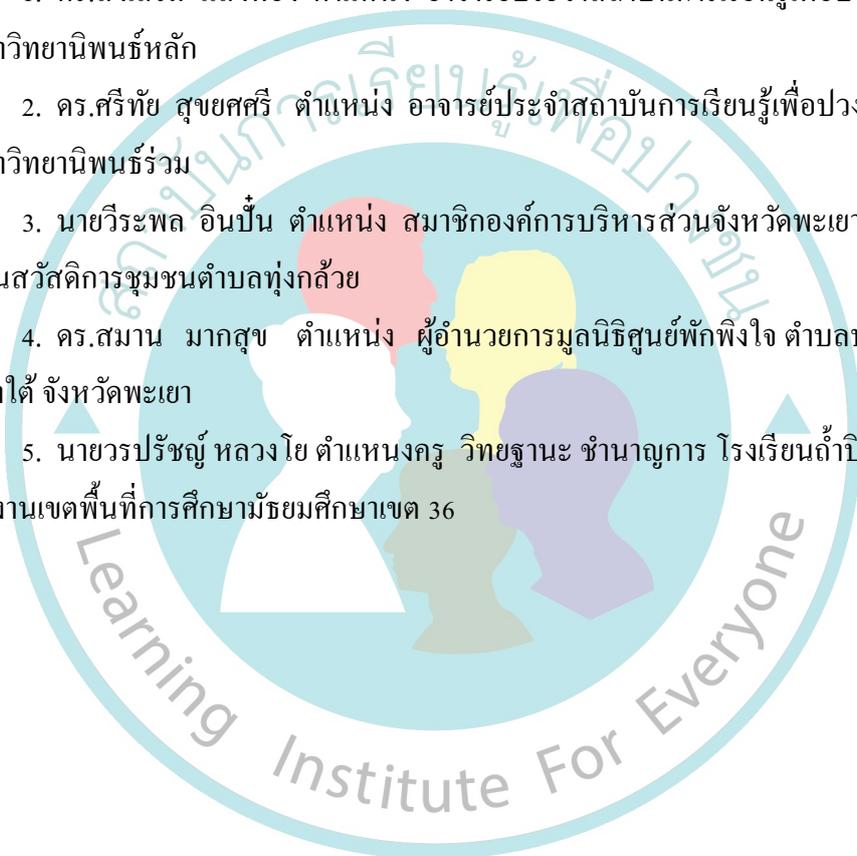


## ภาคผนวก ก.

### รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 5 ท่าน ดังต่อไปนี้

1. ดร.ส่งเสริม แสงทอง ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน และที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
2. ดร.ศรียัย สุขยศศรี ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน และที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
3. นายวิระพล อินปิ่น ตำแหน่ง สมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา และ ที่ปรึกษากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย
4. ดร.สมาน มากสุข ตำแหน่ง ผู้อำนวยการมูลนิธิศูนย์พักพิงใจ ตำบลบ้านถ้ำ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา
5. นายวรปรัชญ์ หลวงโย ตำแหน่งครู วิทยฐานะ ชำนาญการ โรงเรียนถ้ำปีนวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36



ภาคผนวก ข.  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง

การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน  
ตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา แบบสัมภาษณ์ชุดนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย เพศ อายุ อาชีพ ตำแหน่ง รายได้ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา จำนวน 6 ด้าน คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

2. ขอความกรุณาให้ท่านตอบคำถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งการให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้ จะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด คำตอบของท่านจะไม่นำไปเปิดเผย จะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยเท่านั้น อีกทั้งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานของดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนของตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

นางสุมาลี ชัยศรี

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการพัฒนากองถิ่นแบบบูรณาการ

บัณฑิตศึกษา สถาบันการศึกษารัฐเพื่อปวงชน

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

คำชี้แจง ให้ผู้สัมภาษณ์เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

#### 1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

#### 2. อายุ

( ) 20 - 30 ปี ( ) 31 - 40 ปี ( ) 41 - 50 ปี  
( ) 51 - 60 ปี ( ) 61 ปีขึ้นไป

#### 3. สถานภาพ

( ) โสด ( ) สมรส ( ) หม้าย  
( ) หย่าร้าง ( ) แยกกันอยู่

#### 4. อาชีพ

( ) นักเรียนนักศึกษา ( ) ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว ( ) รับจ้างทั่วไป  
( ) เกษตรกร ( ) พนักงานบริษัท/ห้างร้าน ( ) รับราชการ  
( ) อาชีพอื่นๆ โปรดระบุ.....

#### 5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

( ) ต่ำกว่า 3,000 บาท ( ) 3,001 - 5,000 บาท  
( ) 5,001 - 10,000 บาท ( ) 10,001 - 15,000 บาท  
( ) 15,001 - 20,000 บาท ( ) 20,001 - 25,000 บาท  
( ) มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป

#### 6. ระดับการศึกษา

( ) ไม่ได้เรียน ( ) ระดับประถมศึกษา  
( ) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ( ) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.  
( ) ระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. ( ) ระดับปริญญาตรี  
( ) ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

#### 7. ประสบการณ์ในการทำงาน

( ) 1 - 2 ปี ( ) 3 - 4 ปี  
( ) 5 - 6 ปี ( ) 7 - 8 ปี  
( ) 9 - 10 ปี ( ) มากกว่า 10 ปี

## ตอนที่ 2 การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา

### คำชี้แจง

ให้ผู้สัมภาษณ์สอบถามผู้ให้สัมภาษณ์โดยการให้ระบุหรือเสนอและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการดำเนินงานและใช้ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนของตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา เพื่อให้มีประสิทธิภาพ จำนวน 6 ด้าน คือ

1. หลักนิติธรรม
2. หลักคุณธรรม
3. หลักความโปร่งใส
4. หลักการมีส่วนร่วม
5. หลักความรับผิดชอบ
6. หลักความคุ้มค่า

#### 1. หลักนิติธรรม

- 1.1 กองทุนมีการดำเนินงานการออกกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆอย่างไร
- 1.2 กองทุนมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารของกองทุนอย่างไร
- 1.3 กองทุนมีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ทั้งของคณะกรรมการและสมาชิกอย่างไรบ้าง
- 1.4 กองทุนมีการกระจายอำนาจการบริหารอย่างไร

#### 2. หลักคุณธรรม

- 2.1 กองทุนมีการกำหนดจรรยาบรรณในการทำงานของคณะกรรมการดำเนินงานอย่างไรบ้าง
- 2.2 กองทุนมีการส่งเสริมด้านคุณธรรมให้กับสมาชิกอย่างไรบ้าง
- 2.3 กองทุนมีการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรเป็นอย่างไรบ้าง
- 2.4 กองทุนมีการใช้อำนาจในการบริหารจัดการอย่างไรบ้าง

### 3. หลักความโปร่งใส

- 3.1 กองทุนมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลการดำเนินงานให้กับสมาชิกอย่างไรบ้าง
- 3.2 กองทุนมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลการดำเนินงานให้สาธารณชนทราบอย่างไร
- 3.2 กองทุนมีกระบวนการตรวจสอบการดำเนินงานอย่างไรบ้าง
- 3.3 กองทุนได้มีการกำหนดให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงานอย่างไร

### 4. หลักการมีส่วนร่วม

- 4.1 กองทุนมีการแต่งตั้งหรือคัดเลือกคณะกรรมการดำเนินงานอย่างไร
- 4.2 กองทุนมีการระดมความคิดเห็นของสมาชิกอย่างไรบ้าง
- 4.3 กองทุนได้ให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของกองทุนอย่างไรบ้าง
- 4.4 กองทุนให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นและการตัดสินใจอย่างไรบ้าง

### 5. หลักความรับผิดชอบ

- 5.1 หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการกองทุนมีอะไรบ้าง
- 5.2 หน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกกองทุนมีอะไรบ้าง
- 5.3 กองทุนจัดให้มีบริการสวัสดิการอย่างมีคุณภาพ เป็นธรรมและทั่วถึงอย่างไร
- 5.4 กองทุนมีการจัดการกับปัญหาหรือความต้องการของสมาชิกอย่างไร

### 6. หลักความคุ้มค่า

- 6.1 กองทุนมีการจัดสรรทรัพยากรต่างๆให้คุ้มค่าและเหมาะสมอย่างไร
- 6.2 กองทุนมีมาตรการในการประหยัดทรัพยากรต่างๆอย่างไรบ้าง
- 6.3 กองทุนมีการพัฒนาบุคลากรทั้งคณะกรรมการและสมาชิกอย่างไรบ้าง
- 6.4 กองทุนมีการสร้างความพึงพอใจให้กับสมาชิกและชุมชนอย่างไรบ้าง



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

### การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน

### ตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ รายได้ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา จำนวน 6 ด้าน คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหาร ด้านสวัสดิการชุมชน และด้านแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุน

2. ขอความกรุณาให้ท่านตอบคำถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ จะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด คำตอบของท่านจะไม่นำไปเปิดเผย จะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยเท่านั้น อีกทั้งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานของดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนของตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

นางสุมาลี ชัยศรี

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการพัฒนาท้องถิ่นแบบบูรณาการ

บัณฑิตศึกษา สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

- ( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

- ( ) 20 - 30 ปี ( ) 31 - 40 ปี ( ) 41 - 50 ปี  
( ) 51 - 60 ปี ( ) 61 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

- ( ) โสด ( ) สมรส ( ) หม้าย  
( ) หย่าร้าง ( ) แยกกันอยู่

4. อาชีพ

- ( ) นักเรียนนักศึกษา ( ) ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว ( ) รับจ้างทั่วไป  
( ) เกษตรกร ( ) พนักงานบริษัท/ห้างร้าน ( ) รับราชการ  
( ) อาชีพอื่นๆ โปรดระบุ.....

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- ( ) ต่ำกว่า 3,000 บาท ( ) 3,001 - 5,000 บาท  
( ) 5,001 - 10,000 บาท ( ) 10,001 - 15,000 บาท  
( ) 15,001 - 20,000 บาท ( ) 20,001 - 25,000 บาท  
( ) มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป

6. ระดับการศึกษา

- ( ) ไม่ได้เรียน ( ) ระดับประถมศึกษา  
( ) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ( ) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.  
( ) ระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. ( ) ระดับปริญญาตรี  
( ) ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล ทุ่งกล้วย  
อำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา

คำชี้แจง

การใช้แบบสอบถามชุดนี้ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน จำนวน 6 ด้าน คือ

1. หลักนิติธรรม จำนวน 8 ข้อ
2. หลักคุณธรรม จำนวน 8 ข้อ
3. หลักความโปร่งใส จำนวน 8 ข้อ
4. หลักการมีส่วนร่วม จำนวน 8 ข้อ
5. หลักความรับผิดชอบ จำนวน 8 ข้อ
6. หลักความคุ้มค่า จำนวน 8 ข้อ

โดยมีเกณฑ์การพิจารณาค่าระดับของการดำเนินงาน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับของการดำเนินงาน				
		1	2	3	4	5
1	1. หลักนิติธรรม การออกกฎระเบียบของกองทุนคำนึงถึงผลประโยชน์ของสมาชิก และมีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้ สมาชิกทราบโดยทั่วถึง					
2	จัดให้มีการทำประชาพิจารณ์ ในการออกกฎระเบียบของกองทุนที่จะมีผลบังคับใช้กับกองทุนสวัสดิการ					

ข้อ	รายการ	ระดับของการดำเนินงาน				
		1	2	3	4	5
3	เปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่จะมีผลบังคับใช้กับกองทุน					
4	การรับเรื่องร้องเรียนและข้อเสนอแนะจากสมาชิกแล้วเร่งดำเนินการและรายงานผลให้ทราบ					
5	การบริหารงานของกองทุนสวัสดิการมีความชัดเจน ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎระเบียบและข้อบังคับ					
6	การบริหารงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนมีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึงตามกฎระเบียบข้อบังคับ					
7	ทางกองทุนมีนโยบายรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือหลักนิติธรรม					
8	กองทุนมีการปฏิรูปกฎระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ					
	<b>2. หลักคุณธรรม</b> คณะกรรมการและสมาชิกกองทุนฯ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมบนพื้นฐานของศีลธรรมและจริยธรรม					
2	คณะกรรมการและสมาชิกกองทุนฯ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความสุภาพอ่อนโยน และมีไมตรีจิตพร้อมให้บริการ					
3	คณะกรรมการและสมาชิกกองทุนฯ มีความซื่อสัตย์สุจริต ถ้อยมั่นในศีลธรรมและจริยธรรม					
4	คณะกรรมการและสมาชิกกองทุนฯ ปฏิบัติอยู่ในศีลธรรม กระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีในสังคม					
5	คณะกรรมการและสมาชิกกองทุนฯ ยึดมั่นหลักการและภาคภูมิใจต่อการดำเนินงานของกองทุนฯ					
6	คณะกรรมการและสมาชิกกองทุนฯ บริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม					
7	การบริหารงานของกองทุนฯ ได้รับการยอมรับจากสมาชิกและคนในชุมชน					

ข้อ	รายการ	ระดับของการดำเนินงาน				
		1	2	3	4	5
8	การบริหารงานของกองทุนเน้นในหลักการบริหารโดยยึดหลักผลประโยชน์ของสมาชิกต้องมาก่อน					
	<b>3. หลักความโปร่งใส</b> การบริหารงานกิจกรรมต่าง ๆ มีการสรุปเปิดเผยต่อสาธารณะ					
2	เปิดโอกาสให้สมาชิกติดตาม ตรวจสอบแผนงาน , โครงการต่าง ๆ และการใช้งบประมาณได้					
3	การบริหารงาน มุ่งประโยชน์สูงสุดต่อสมาชิกเป็นหลัก					
4	นโยบายการบริหารจัดการ เหมาะสมกับ โครงสร้างองค์กรและง่ายต่อการปฏิบัติ					
5	การจัดเก็บเงินสวัสดิการและจัดงบประมาณ กระทำอย่างเปิดเผยและเป็นธรรม					
6	กระบวนการทำงานของกองทุนเปิดเผย ตรงไปตรงมา สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งได้รับการตรวจสอบตลอดเวลา					
7	กองทุนฯมีการกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม และเปิดเผยต่อสาธารณชน					
8	ข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ต่อสมาชิกและสาธารณชนมีความถูกต้อง ตรงกับความเป็นจริง					
	<b>4. หลักการมีส่วนร่วม</b> การเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อกองทุนฯ					
2	คณะกรรมการและสมาชิกทุกคนมีอิสระในความคิด สามารถแสดง ความคิดเห็นและเสนอแนะสามารถตรวจสอบ คณะกรรมการดำเนินงานได้อย่างแท้จริง					
3	เปิดโอกาสให้สมาชิกเสนอความคิดเห็นด้านการ บริหาร ทรัพยากรของกองทุน และการจัดทำแผนพัฒนากองทุนฯ					

ข้อ	รายการ	ระดับของการดำเนินงาน				
		1	2	3	4	5
4	ในการประชุม สมาชิกสามารถเข้าเป็นผู้สังเกตการณ์ได้ โดยไม่จำกัดสิทธิของสมาชิก					
5	คณะกรรมการรับฟังและข้อเสนอแนะและข้อเสนอแนะข้อร้องเรียนไปดำเนินการอย่างรวดเร็ว และเต็มความสามารถ					
6	กองทุนเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน					
7	เปิดโอกาสให้สมาชิกได้เสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหา					
8	เปิดโอกาสให้สมาชิกเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัด กิจกรรมต่าง ๆ ของกองทุนฯ					
	<b>5. หลักความรับผิดชอบ</b> มีการนำโครงการ กิจกรรม หรือแผนงานที่กำหนดไว้ไปดำเนินการไว้ไปดำเนินการให้เห็นเป็นรูปธรรม ตามที่ได้กำหนดไว้					
2	กองทุนสวัสดิการชุมชนมีการเอาใจใส่ต่อปัญหาของสมาชิก อย่างต่อเนื่อง					
3	กองทุนฯจัดให้มีบริการสวัสดิการอย่างมีคุณภาพ เป็นธรรมและทั่วถึง					
4	การให้บริการต่าง ๆ ของกองทุนฯให้ด้วยความรับผิดชอบตอบสนองความต้องการของสมาชิก					
5	ใช้เวลาการปฏิบัติงานที่เหมาะสม , ไม่เลือกปฏิบัติ					
6	การปฏิบัติงานของคณะกรรมการคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสมาชิกและชุมชน					
7	คณะกรรมการกองทุนฯมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ใส่ใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะแก้ไข					
8	คณะกรรมการของกองทุนมีความกล้าหาญ พร้อมที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน					

ข้อ	รายการ	ระดับของการดำเนินงาน				
		1	2	3	4	5
	6. หลักความคุ้มค่า มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์ สูงสุดต่อสมาชิกและส่วนรวม					
2	มีการรณรงค์ช่วยกันประหยัดทรัพยากรธรรมชาติใน กองทุนและชุมชน					
3	การจัดอาคารสถานที่ , เครื่องมือและอุปกรณ์ จัดได้ มี ความเหมาะสม สง่างามและมีความทันสมัย					
4	การจัดสรรค่าของคณะกรรมการกองทุนมีความเหมาะสม และ ความชำนาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติหน้าที่					
5	การใช้งบประมาณมีความคุ้มค่า เมื่อเปรียบเทียบกับ ผลงานที่กองทุนฯ ได้ตั้งเป้าไว้					
6	กองทุนมีการสำรวจความพึงพอใจของสมาชิกต่อการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ		▲			
7	การปฏิบัติงานของคณะกรรมการกองทุนฯ มีความ รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ					
8	ผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการ สร้างความพึงพอใจให้กับสมาชิกและชุมชน					

ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนของ  
ตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา

**คำชี้แจง**

การใช้แบบสอบถามชุดนี้ ขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน จำนวน 25 ข้อ ได้แก่

1. ด้านการบริหาร จำนวน 10 ข้อ
2. ด้านสวัสดิการชุมชน จำนวน 7 ข้อ
3. ด้านแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุน จำนวน 8 ข้อ

โดยมีเกณฑ์การพิจารณาค่าระดับของปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีสภาพปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีสภาพปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีสภาพปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีสภาพปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีสภาพปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับของสภาพปัญหาและอุปสรรค				
		1	2	3	4	5
1	1. ด้านการบริหาร การประชุมหารือ และวางแผนปฏิบัติงานของ คณะกรรมการ					
2	การจัดทำแผนและขั้นตอนการดำเนินงาน					
3	การจัดทำทะเบียน เอกสารและบัญชีเกี่ยวกับ งบประมาณของกองทุน					
4	การมีสถานที่ปฏิบัติงานที่เหมาะสม เป็นสัดส่วน สะดวกแก่การปฏิบัติงานของกองทุน					
5	การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ ดำเนินงานกองทุน					

ข้อ	รายการ	ระดับของสภาพปัญหาและอุปสรรค				
		1	2	3	4	5
6	การมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ ข้อบังคับ ของคณะกรรมการเกี่ยวกับการบริหารกองทุน					
7	การสำรวจและจัดทำข้อมูลของสมาชิกกองทุนอย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน					
8	การปฏิบัติตามแผนงานและขั้นตอนของการดำเนินงานกองทุนตามที่กำหนดไว้					
9	การบริหารงานกองทุนที่มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้					
10	การจัดทำรายงานการใช้จ่ายเงินอย่างชัดเจน และเป็นปัจจุบัน เพื่อการนำเสนอให้สมาชิกทราบในวันประชุมแต่ละครั้ง					
	<b>2. ด้านสวัสดิการชุมชน</b>					
1	การบริหารเงินสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและจัดสรรให้แก่สมาชิกได้ที่มีความเหมาะสม					
2	การสำรองเงินในการช่วยเหลือสมาชิกเมื่อเกิดสาธารณภัยต่างๆในชุมชน					
3	การจัดทำหลักฐานในการรับจ่ายเงินของกองทุนที่สามารถตรวจสอบได้					
4	การจัดจัดสรร บริหารเงิน ตลอดจนทรัพยากรต่างๆของกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพของคณะกรรมการกองทุน					
5	การควบคุมจำนวนค่าสวัสดิการตามระเบียบเงื่อนไขที่กำหนด					
6	การแนะนำ ชี้แนะ และให้ความรู้แก่สมาชิกของคณะกรรมการกองทุน					
7	การให้ความเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆของสมาชิกกองทุน					

ข้อ	รายการ	ระดับของสภาพปัญหาและอุปสรรค				
		1	2	3	4	5
1	3. ด้านแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุน การพัฒนาศักยภาพการทำงานของคณะกรรมการ กองทุนอย่างต่อเนื่อง					
2	การไปศึกษาดูงานกองทุนอื่นๆที่ประสบผลสำเร็จเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนากองทุน					
3	การเปิดรับฟังความคิดเห็นและมติของกองทุนเพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงและพัฒนากองทุน					
4	การประสานงานกับหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน					
5	การมีส่วนร่วมในการบริหารกองทุนของผู้นำชุมชน					
6	การเปิดโอกาสให้สมาชิกได้เข้ามาตรวจสอบการบริหารกองทุนเพื่อสร้างความโปร่งใส					
7	การแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้เป็นที่ปรึกษาของกองทุน					
8	การให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการเสนอ ตัดสินใจในการที่จะได้รับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการด้านต่างๆ					

**ภาคผนวก ค**  
**แบบประเมินแบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน**  
**ตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา**

**คำชี้แจง**

การประเมินแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้เป็นการประเมินคุณภาพของแบบสอบถาม ก่อนนำไปใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งเป็นการประเมิน ความเหมาะสมและความสอดคล้องของเนื้อหา ส่วนวนการใช้ภาษา และความเที่ยงตรงและ ครอบคลุมตามขอบเขตของเนื้อหาที่ต้องการศึกษา

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตารางตามความคิดเห็นของท่าน

โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา ดังต่อไปนี้

- |    |  |
|----|--|
| +1 | เมื่อแน่ใจว่าเนื้อหาของแบบสอบถามมีความเหมาะสม    |
| 0  | เมื่อไม่แน่ใจว่าเนื้อหาของแบบสอบถามมีความเหมาะสม |
| -1 | เมื่อแน่ใจว่าเนื้อหาของแบบสอบถามไม่มีความเหมาะสม |

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านผู้เชี่ยวชาญด้วยดี  
 และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสุมาลี ชัยศรี

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการพัฒนาท้องถิ่นแบบบูรณาการ  
 บัณฑิตศึกษา สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

### การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน

### ตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ รายได้ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา จำนวน 6 ด้าน คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหาร ด้านสวัสดิการชุมชน และด้านแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุน

2. ขอความกรุณาให้ท่านตอบคำถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ จะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด คำตอบของท่านจะไม่นำไปเปิดเผย จะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยเท่านั้น อีกทั้งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานของดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนของตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

นางสุมาลี ชัยศรี

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการพัฒนาท้องถิ่นแบบบูรณาการ  
บัณฑิตศึกษา สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

รายการ	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็นเพิ่มเติม
	+1	0	-1	
1. เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง				
2. อายุ <input type="checkbox"/> 20 - 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 - 40 ปี <input type="checkbox"/> 41 - 50 ปี <input type="checkbox"/> 51 - 60 ปี <input type="checkbox"/> 61 ปีขึ้นไป				
3. สถานภาพ <input type="checkbox"/> โสด <input type="checkbox"/> สมรส <input type="checkbox"/> หม้าย <input type="checkbox"/> หย่าร้าง <input type="checkbox"/> แยกกันอยู่				
4. อาชีพ <input type="checkbox"/> นักเรียนนักศึกษา <input type="checkbox"/> ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว <input type="checkbox"/> รับจ้างทั่วไป <input type="checkbox"/> เกษตรกร <input type="checkbox"/> พนักงานบริษัท/ห้างร้าน <input type="checkbox"/> รับราชการ <input type="checkbox"/> อาชีพอื่นๆ โปรดระบุ.....				

รายการ	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็นเพิ่มเติม
	+1	0	-1	
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 3,000 บาท <input type="checkbox"/> 3,001 - 5,000 บาท <input type="checkbox"/> 5,001 - 10,000 บาท <input type="checkbox"/> 10,001 - 15,000 บาท <input type="checkbox"/> 15,001 - 20,000 บาท <input type="checkbox"/> 20,001 - 25,000 บาท <input type="checkbox"/> มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป				
6. ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ไม่ได้เรียน <input type="checkbox"/> ระดับประถมศึกษา <input type="checkbox"/> ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น <input type="checkbox"/> ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. <input type="checkbox"/> ระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. <input type="checkbox"/> ระดับปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ระดับสูงกว่าปริญญาตรี				
7. ประสบการณ์ในการทำงาน <input type="checkbox"/> 1 - 2 ปี <input type="checkbox"/> 3 - 4 ปี <input type="checkbox"/> 5 - 6 ปี <input type="checkbox"/> 7 - 8 ปี <input type="checkbox"/> 9 - 10 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 10 ปี				

## ตอนที่ 2 การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลทุ่งกล้วย

### อำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา

#### คำชี้แจง

การใช้แบบสอบถามชุดนี้ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน จำนวน 6 ด้าน คือ

1. หลักนิติธรรม จำนวน 8 ข้อ
2. หลักคุณธรรม จำนวน 8 ข้อ
3. หลักความโปร่งใส จำนวน 8 ข้อ
4. หลักการมีส่วนร่วม จำนวน 8 ข้อ
5. หลักความรับผิดชอบ จำนวน 8 ข้อ
6. หลักความคุ้มค่า จำนวน 8 ข้อ

โดยมีเกณฑ์การพิจารณาค่าระดับของการดำเนินงาน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็นเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
1	1. หลักนิติธรรม การออกกฎระเบียบของกองทุนคำนึงถึงผลประโยชน์ของสมาชิก และมีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกทราบโดยทั่วถึง				
2	จัดให้มีการทำประชาพิจารณ์ ในการออกกฎระเบียบของกองทุนที่จะมีผลบังคับใช้กับกองทุนสวัสดิการ				
3	เปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่จะ มีผลบังคับใช้กับกองทุน				

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็นเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
4	การรับเรื่องร้องเรียนและข้อเสนอแนะจากสมาชิกแล้วเร่ง ดำเนินการและรายงานผลให้ทราบ				
5	การบริหารงานของกองทุนสวัสดิการมีความชัดเจนปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎระเบียบและข้อบังคับ				
6	การบริหารงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนมีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึงตามกฎระเบียบข้อบังคับ				
7	ทางกองทุนมีนโยบายรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดถือหลักนิติธรรม				
8	กองทุนมีการปฏิรูปกฎระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ				
<b>2. หลักคุณธรรม</b>					
1	คณะกรรมการและสมาชิกกองทุนฯ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมบนพื้นฐานของศีลธรรมและจริยธรรม				
2	คณะกรรมการและสมาชิกกองทุนฯ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความสุภาพอ่อนโยน และมีไมตรีจิตพร้อมให้บริการ				
3	คณะกรรมการและสมาชิกกองทุนฯ มีความซื่อสัตย์สุจริต ถือมั่นในศีลธรรมและจริยธรรม				
4	คณะกรรมการและสมาชิกกองทุนฯ ปฏิบัติอยู่ในศีลธรรม กระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีในสังคม				
5	คณะกรรมการและสมาชิกกองทุนฯ ยึดมั่นหลักการและ ภาควุมิใจต่อการดำเนินงานของกองทุนฯ				
6	คณะกรรมการและสมาชิกกองทุนฯ บริหารงานโดยยึด หลักความถูกต้องและเป็นธรรม				
7	การบริหารงานของกองทุนฯ ได้รับการยอมรับจากสมาชิกและคนในชุมชน				

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็นเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
8	การบริหารงานของกองทุนเน้นในหลักการบริหาร โดยยึดหลักผลประโยชน์ของสมาชิกต้องมาก่อน				
	<b>3. หลักความโปร่งใส</b>				
1	การบริหารงานกิจกรรมต่าง ๆ มีการสรุปเปิดเผยต่อสาธารณชน				
2	เปิดโอกาสให้สมาชิกติดตาม ตรวจสอบแผนงาน , โครงการต่าง ๆ และการใช้งบประมาณได้				
3	การบริหารงาน มุ่งประโยชน์สูงสุดต่อสมาชิกเป็นหลัก				
4	นโยบายการบริหารจัดการ เหมาะสมกับโครงสร้างองค์กรและง่ายต่อการปฏิบัติ				
5	การจัดเก็บเงินสวัสดิการและจัดงบประมาณ กระทำอย่างเปิดเผยและเป็นธรรม				
6	กระบวนการทำงานของกองทุนเปิดเผย ตรงไปตรงมา สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะได้รับการตรวจสอบตลอดเวลา				
7	กองทุนฯมีการกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม และเปิดเผยต่อสาธารณชน				
8	ข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ต่อสมาชิกและสาธารณชนมีความถูกต้อง ตรงกับความเป็นจริง				
	<b>4. หลักการมีส่วนร่วม</b>				
1	การเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อกองทุนฯ				
2	คณะกรรมการและสมาชิกทุกคนมีอิสระในความคิด สามารถแสดง ความคิดเห็นและเสนอแนะสามารถตรวจสอบ คณะกรรมการดำเนินงานได้อย่างแท้จริง				

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็นเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
3	เปิดโอกาสให้สมาชิกเสนอความคิดเห็นด้านการบริหารทรัพยากรของกองทุน และการจัดทำแผนพัฒนากองทุนฯ				
4	ในการประชุม สมาชิกสามารถเข้าเป็นผู้สังเกตการณ์ได้ โดยไม่จำกัดสิทธิของสมาชิก				
5	คณะกรรมการรับฟังและข้อเสนอแนะและข้อเสนอแนะข้อร้องเรียนไปดำเนินการอย่างรวดเร็ว และเต็มความสามารถ				
6	กองทุนเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน				
7	เปิดโอกาสให้สมาชิกได้เสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหา				
8	เปิดโอกาสให้สมาชิกเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัด กิจกรรมต่าง ๆ ของกองทุนฯ				
	<b>5. หลักการรับผิดชอบ</b>				
1	มีการนำโครงการ กิจกรรม หรือแผนงานที่กำหนดไว้ไปดำเนินการไว้ไปดำเนินการให้เห็นเป็นรูปธรรมตามที่ได้กำหนดไว้				
2	กองทุนสวัสดิการชุมชนมีการเอาใจใส่ต่อปัญหาของสมาชิก อย่างต่อเนื่อง				
3	กองทุนฯจัดให้มีบริการสวัสดิการอย่างมีคุณภาพ เป็นธรรมและทั่วถึง				
4	การให้บริการต่าง ๆ ของกองทุนฯให้ด้วยความรับผิดชอบตอบสนองความต้องการของสมาชิก				
5	ใช้เวลาการปฏิบัติงานที่เหมาะสม , ไม่เลือกปฏิบัติ				
6	การปฏิบัติงานของคณะกรรมการคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสมาชิกและชุมชน				

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็นเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
7	คณะกรรมการกองทุนฯมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ใส่ใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะแก้ไข				
8	คณะกรรมการของกองทุนมีความกล้าหาญ พร้อมที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน				
1	<b>6. หลักความคุ้มค่า</b> มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสมาชิกและส่วนรวม				
2	มีการรณรงค์ช่วยกันประหยัดทรัพยากรธรรมชาติในกองทุนและชุมชน				
3	การจัดอาคารสถานที่ , เครื่องมือและอุปกรณ์ จัดได้ มีความเหมาะสม สง่างามและมีความทันสมัย				
4	การจัดสรรค่าของคณะกรรมการกองทุนมีความเหมาะสมและ ความชำนาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติหน้าที่				
5	การใช้งบประมาณมีความคุ้มค่า เมื่อเปรียบเทียบกับผลงานที่กองทุนฯ ได้ตั้งเป้าไว้				
6	กองทุนมีการสำรวจความพึงพอใจของสมาชิกต่อการปฏิบัติงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ				
7	การปฏิบัติงานของคณะกรรมการกองทุนฯมีความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ				
8	ผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกองทุน สวัสดิการสร้างความพึงพอใจให้กับสมาชิกและชุมชน				

### ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนของตำบลทุ่งกล้วย อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา

#### คำชี้แจง

การใช้แบบสอบถามชุดนี้ ขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน จำนวน 25 ข้อ ได้แก่

1. ด้านการบริหาร จำนวน 10 ข้อ
2. ด้านสวัสดิการชุมชน จำนวน 7 ข้อ
3. ด้านแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุน จำนวน 8 ข้อ

โดยมีเกณฑ์การพิจารณาค่าระดับของปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีสภาพปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีสภาพปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีสภาพปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีสภาพปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีสภาพปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็นเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
1	1. ด้านการบริหาร การประชุมหารือ และวางแผนปฏิบัติงานของ คณะกรรมการ				
2	การจัดทำแผนและขั้นตอนการดำเนินงาน				
3	การจัดทำทะเบียน เอกสารและบัญชีเกี่ยวกับ งบประมาณของกองทุน				
4	การมีสถานที่ปฏิบัติงานที่เหมาะสม เป็นสัดส่วน สะดวกแก่การปฏิบัติงานของกองทุน				
5	การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ ดำเนินงานกองทุน				

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็นเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
6	การมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ ข้อบังคับ ของ คณะกรรมการเกี่ยวกับการบริหารกองทุน				
7	การสำรวจและจัดทำข้อมูลของสมาชิกกองทุนอย่าง สม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน				
8	การปฏิบัติตามแผนงานและขั้นตอนของการ ดำเนินงานกองทุนตามที่กำหนดไว้				
9	การบริหารงานกองทุนที่มีความโปร่งใสสามารถ ตรวจสอบได้				
10	การจัดทำรายงานการใช้จ่ายเงินอย่างชัดเจน และเป็น ปัจจุบัน เพื่อการนำเสนอให้สมาชิกทราบในวัน ประชุมแต่ละครั้ง				
	<b>2. ด้านสวัสดิการชุมชน</b>				
1	การบริหารเงินสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและจัดสรร ให้แก่สมาชิกได้ที่มีความเหมาะสม				
2	การสำรองเงินในการช่วยเหลือสมาชิกเมื่อเกิด สาธารณภัยต่างๆในชุมชน				
3	การจัดทำหลักฐานในการรับจ่ายเงินของกองทุนที่ สามารถตรวจสอบได้				
4	การจัดจัดสรร บริหารเงิน ตลอดจนทรัพยากรต่างๆ ของกองทุนอย่างมีประสิทธิภาพของคณะกรรมการ กองทุน				
5	การควบคุมจำนวนค่าสวัสดิการตามระเบียบเงื่อนไข ที่กำหนด				
6	การแนะนำ ชี้แนะ และให้ความรู้แก่สมาชิกของ คณะกรรมการกองทุน				
7	การให้ความเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆของสมาชิกกองทุน				

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ/ ความคิดเห็นเพิ่มเติม
		+1	0	-1	
1	3. ด้านแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุน การพัฒนาศักยภาพการทำงานของคณะกรรมการ กองทุนอย่างต่อเนื่อง				
2	การไปศึกษาดูงานกองทุนอื่นๆที่ประสบผลสำเร็จ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนากองทุน				
3	การเปิดรับฟังความคิดเห็นและมติของกองทุนเพื่อ แก้ไขปัญหาและปรับปรุงและพัฒนากองทุน				
4	การประสานงานกับหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องทั้ง ภาครัฐและเอกชน				
5	การมีส่วนร่วมในการบริหารกองทุนของผู้นำชุมชน				
6	การเปิดโอกาสให้สมาชิกได้เข้ามาตรวจสอบการ บริหารกองทุนเพื่อสร้างความโปร่งใส				
7	การแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถเป็น ที่ยอมรับของสมาชิกให้เป็นที่ปรึกษาของกองทุน				
8	การให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการเสนอ ตัดสินใจใน การที่จะได้รับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการด้านต่างๆ				

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล	นางสุมาลี ชัยศรี
วันเดือนปีเกิด	24 กุมภาพันธ์ 2515
ที่อยู่	บ้านเลขที่ 257 หมู่ 6 ตำบลทุ่งกล้วย อำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา
เบอร์โทรศัพท์	093-2429856 , 088-414-0016
อีเมล	-
สถานที่ทำงาน	สถาบันการเงินชุมชนตำบลทุ่งกล้วย อำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ประธาน/ผู้จัดการ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2538	ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง (นิติศาสตร์บัณฑิต)
พ.ศ. 2540	ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเชียงราย (การจัดการทั่วไป)
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2539 – 2550	กรรมการผู้จัดการ หจก.เจริญชัยศรีก่อสร้าง
พ.ศ. 2548 - 2552	กรรมการผู้จัดการ หจก.ส.สุมาลี
พ.ศ. 2552 – ปัจจุบัน	ผู้จัดการ ร้านภูสา

