

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ
การจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน
A Study on Factors Related to the Effectiveness of
Social Welfare Project in the Community Organizations

ชัยพร พิบูลศิริ, Ph.D.*

Chaiporn Phibulsiri

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน 2) ศึกษารูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คัดเลือกจากองค์กรชุมชนที่มีความหลากหลายและประสบความสำเร็จในการจัดสวัสดิการสังคม โดยเน้นองค์กรที่เริ่มต้นโดยภาคประชาชน ซึ่งจัดสวัสดิการชุมชนให้กับกลุ่มเป้าหมายหลัก 5 กลุ่มของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ คือ เด็ก เยาวชน คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ ใน 4 ภาคของประเทศ ได้แก่ ภาคใต้ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล เก็บข้อมูลโดยวิธีการสนทนากลุ่มและสัมภาษณ์เชิงลึก ประมวลและวิเคราะห์ผลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์ผลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน มีดังนี้

1. ปัจจัยที่เป็นเป้าหมายร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชนมี 3 ระดับ 1) ระดับปัจเจก มีปัจจัยร่วม คือ การดับทุกข์ เพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าให้เกิดความมั่นคงของตนเองและครอบครัว 2) ระดับชุมชน มีปัจจัยร่วม คือ การสร้างสุขภาวะความเอื้ออาทร เศรษฐกิจแบบพอเพียง ลดการบริโภคแบบวัตถุนิยม เพื่อให้เกิดการพึ่งตนเองและการพัฒนาแบบยั่งยืนของชุมชน ภายใต้การเรียนรู้ การเอื้ออาทร และการแลกเปลี่ยนเผยแพร่ความรู้ร่วมกัน 3) ระดับสังคม มีปัจจัยร่วม คือ การสร้างชุมชนให้

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพัฒนาลังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
118 ถนนเสรีไทย แขวงคลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

เข้มแข็ง ยั่งยืน คนในชุมชนมีความสุข เกิดความมั่นคงทางจิตใจ อันส่งผลให้เกิดสันติสุขในสังคม ทุกคนมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคม โดยผ่านองค์กรชุมชน

2. ปัจจัยที่เกิดจากฐานคิดการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน 1) การสร้างจิตสำนึก 2) การพัฒนาแบบยั่งยืน 3) ความศรัทธา ความเชื่อ ต่อผู้นำและปราชญ์ชาวบ้าน 4) การจัดสวัสดิการสังคม ตามหลักของศาสนา ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมท้องถิ่น 5) การใช้คุณธรรมนำกฎหมาย 6) สวัสดิการสังคมตั้งอยู่บนฐานของการเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน

3. ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน ได้แก่ ปัจจัยองค์กรและการบริหารจัดการ ภาวะการนำ ปัจจัยการรวมกลุ่มของสมาชิก ปัจจัยกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการปรับตัว ปัจจัยการขยายผลและขับเคลื่อนสู่เป้าหมาย

4. ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอกองค์กร ความสอดคล้องกับนโยบายและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล การได้รับการหนุนเสริมและสนับสนุนจากภาคส่วนต่าง ๆ

5. ปัจจัยกระตุ้นการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน ได้แก่ ปัญหาความขัดแย้งภายในและภายนอกชุมชน ภาวะวิกฤติทำให้เกิดปัญหาร่วมในชุมชน

6. ปัจจัยความสำเร็จร่วมของการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน ได้แก่ การสร้างจิตสำนึกการเป็นองค์กรชุมชน การพัฒนาแบบยั่งยืนเพื่อการพึ่งตนเอง ความศรัทธา ความเชื่อ ในผู้นำ ปราชญ์ชาวบ้าน ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมท้องถิ่น

กระบวนการที่นำไปสู่ความสำเร็จในการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน ประกอบด้วยขั้นตอนหรือบันไดความสำเร็จร่วม ได้แก่ การวิเคราะห์สถานการณ์และวิกฤติของชุมชนโดยกรรมการและผู้นำชุมชน การมีส่วนร่วมของสมาชิกชุมชนในทุกระดับและทุกกลุ่มเป้าหมายรวมทั้งภาคีพัฒนาภายในและภายนอกชุมชน ความซื่อสัตย์และจริงใจ การมีจิตสาธารณะ ผลประโยชน์ร่วมกันของสมาชิก กรรมการ และผู้นำชุมชนอย่างเท่าเทียม โปร่งใส และตรวจสอบได้ รวมทั้งการมีวิสัยทัศน์และแนวทางการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดของชุมชน

รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน ได้แก่ 1) รูปแบบการจัดสวัสดิการองค์กรชุมชนโดยการรวมทุน 2) รูปแบบการจัดสวัสดิการโดยวัฒนธรรม/ศาสนา 3) รูปแบบการจัดสวัสดิการโดยฐานทรัพยากรธรรมชาติ/สิ่งแวดล้อม 4) รูปแบบการจัดสวัสดิการองค์กรโดยวิสาหกิจชุมชน และ 5) รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมโดยองค์กรภาครัฐ

คำสำคัญ: สวัสดิการสังคม องค์กรชุมชน ปัจจัยสำเร็จ

Abstract

The purpose of the study was twofold: 1) to identify the factors affecting the success of social welfare management of community organizations, and 2) to examine the form of social welfare management of community organizations. The samples were selected from various community organizations that were successful in social welfare management, particularly those initiated by the people with the aim to provide social welfare for the five main target groups determined by the Ministry of Social Welfare and Human Security: children, youths, the disabled, the disadvantaged, and the old in the four regions in Thailand, i.e., the South, the North, the Northeast, the Central Region, and Bangkok and nearby provinces. The data collection methods included focus group discussion and in-depth interview. Then, content analysis was made to analysis the data.

The results of the study were summarized below :

Factors affecting the success of social welfare management of community organizations are as follows:

1. Three levels of common goals for social welfare management are: (1) Individual level—The common goal is to eliminate sufferings by solving unexpected problems in order to bring about security to an individual and his family; (2) Community level—The common goal is to bring about happiness, hospitality, and self-sufficiency, reducing materialism in order to create the state of self-sufficiency and sustainable development of the community under the concepts of learning, hospitality, and exchange of knowledge; (3) Social level—The common goal is to strengthen and sustain the community so that the people will feel happy and spiritually secure, which will result in peace for every member of that society. All people are valued and given an opportunity to participate in social welfare management through the community organization.

2. Factors based on the concept of a community organization's social welfare management. These factors are (1) building responsibility among the people, (2) sustainable development, (3) faith and belief in the leader and local wise men, (4) provision of social welfare in accordance with religious principles, local wisdom and culture, (5) the concept of application of law

after moral principles, and (6) provision of social welfare based on reciprocal honor.

3. Internal factors affecting social welfare management of the community organization. These factors are organizational management and administration, leadership, group forming, knowledge exchange and adjustment process, extension of the results and target drive.

4. Internal factors affecting social welfare management of the community organization. These factors are recognition from outsiders, conformity to the national economic and social development policy and planning, and support from other sectors.

5. Stimulus factors. These factors are conflicts inside and outside the community and occurrence of crisis that has caused common problems in the community.

6. Factors relating to common success of social welfare management of community organization. These factors are building awareness of being a community, sustainable development for self - sufficiency, faith and belief in the leader and local wise men, local wisdom and culture.

Process leading to success in social welfare management of community organization. *The process consists of phases or steps to common success: analysis of the situation and crisis of the community by the community organization committee and community leader; participation from all level of community members and from all targets groups, including development parties inside and outside the community; honesty and sincerity; public mind; sharing of benefits among the member, the committee and the leader, which must be fair and transparent; vision and approach to social welfare development of the community organization to achieve the ultimate goals of the community.*

Forms of social welfare management of community organization: *(1) investing together, (2) culture/religion-based form, (3) natural resource/environment-based form, (4) community enterprise, and (5) public organization.*

Keywords: *Social Welfare, Community Organizations, Success Factors*

I ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ผ่านมา ได้ให้ความสำคัญกับการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจมา 3 ทศวรรษ ส่งผลให้สังคมไทยขาดความสมดุลและนำไปสู่ปัญหาทางสังคมต่าง ๆ เช่น ความไม่เป็นธรรมด้านการกระจายรายได้ปัญหาการเข้าถึงการบริการขั้นพื้นฐาน สำหรับการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ได้นำพระราชดำรัสเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศและยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 มุ่งเน้นให้เกิด “การพัฒนาที่ยั่งยืนและการกินดีอยู่ดีมีสุขของคนไทย” โดยให้ความสำคัญต่อการพัฒนาแบบองค์รวม มีดุลยภาพ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมรวมทั้งกำหนดทิศทางและรูปแบบสังคมไทยที่พึงประสงค์โดยมุ่งพัฒนาสู่สังคมที่เข้มแข็งและมีดุลยภาพในสามด้าน คือ สังคมคุณภาพ สังคมแห่งปัญญาและการเรียนรู้ สังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน

การจัดสวัสดิการสังคมจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมซึ่งเป็นปัจจัยในการสร้างโอกาสโดยการให้โอกาสกับคนจนคนด้อยโอกาสซึ่งเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นในการลดปัญหาทางสังคมเป็นสิทธิพื้นฐานทางสังคม สร้างโอกาสให้กับคนจนบางกลุ่มขจัดความล้มเหลวของระบบตลาดและสร้างความสันติสุขให้เกิดแก่ผู้ยากไร้ (ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐและคณะ 2546: 71-74) สำหรับการจัดสวัสดิการสังคมโดยรวมในสังคมไทยมีเป้าหมาย 3 ระดับ ได้แก่ การแก้ไขความเดือดร้อนหรือบำบัดรักษาโดยใช้รูปแบบการสงเคราะห์การป้องกันปัญหาซึ่งเน้นเรื่องการพัฒนาความรู้และการฝึกอาชีพ การพัฒนาศักยภาพความคิดและจิตใจ โดยการพัฒนาให้มีอารยธรรมซึ่งมุ่งให้คนมีสวัสดิการชุมชนขั้นต่ำ คือ การจัดสวัสดิการสังคมที่ครอบคลุมถึงการสงเคราะห์สังคม การประกันสังคมและบริการสังคมโดยภาครัฐ องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น องค์การพัฒนาเอกชน และภาคชุมชนเป็นกลไกสำคัญในการบริการสวัสดิการสังคมโดยการกำหนดยุทธศาสตร์สวัสดิการสังคม การจัดทำนโยบายสวัสดิการสังคม รวมทั้งการมองสวัสดิการสังคมเชิงนโยบายทางสังคมอย่างเป็นทางการโดยใช้คนเป็นศูนย์กลางจึงสามารถป้องกันปัญหาและพัฒนาได้ (อภิญา เวชชัย 2546: 47)

การจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชนเป็นแนวคิดหนึ่งที่เน้นให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมที่จะวางรากฐานที่จะพัฒนาสังคมและชุมชนให้เข้มแข็ง มีระบบ มีการจัดการที่ดีในทุกระดับ โดยให้ชุมชนและประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและเน้นให้ความสำคัญในบริบทของความยากจน ความมั่นคงของมนุษย์ ทูทางสังคมและชุมชน การมีส่วนร่วม สวัสดิการสังคมและชุมชน โดยมีแนวคิดพื้นฐานจาก การออมทรัพย์ การผลิต ความเชื่อ จิตวิญญาณ ความศรัทธา และมีเงื่อนไขความสำเร็จจากการนำความคิดใน 3 ส่วน ได้แก่ ภาครัฐ องค์กรพัฒนาเอกชนและส่วนที่อยู่ในชุมชน นอกจากนั้นการนำทางจิตวิญญาณของผู้นำที่มีความคิด อุดมการณ์ และวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

จะสามารถทำให้ทุกคนเห็นประโยชน์ร่วมกันเป็นการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอนทุกคนจะต้องไปให้ถึง และมีการกิจกรรมที่เด่นชัด ปฏิบัติได้เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกันนี้จะต้องมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อกัน สุดท้าย จะต้องมียุทธศาสตร์ อารมณ์ร่วม หรือความต้องการร่วมกัน

ความสำเร็จของการจัดสวัสดิการขององค์กรชุมชน ในด้านเด็ก เยาวชน คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ นอกจากการมีปัจจัยความสำเร็จร่วมกันแล้ว ในแต่ละกลุ่มเป้าหมายตัวชี้วัดความสำเร็จในการจัดสวัสดิการสังคมยังแตกต่างกันออกไป เช่น เด็ก ปัจจัยความสำเร็จของการจัดสวัสดิการสังคมควรเป็นด้านการศึกษา เยาวชน ความสำเร็จของการจัดสวัสดิการสังคมควรเป็นด้านการประกอบอาชีพ คนพิการ ความสำเร็จการจัดสวัสดิการสังคมควรเป็นการฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกาย ผู้ด้อยโอกาส ความสำเร็จการจัดสวัสดิการสังคมควรเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่อยู่อาศัย และเศรษฐกิจ การศึกษาปัจจัยความสำเร็จของสวัสดิการทางสังคมขององค์กรชุมชน ควรให้ความสำคัญกับเอกลักษณ์ของชุมชนและบริบทของความเป็นไทย ในเรื่องของวิถีชีวิตชุมชน ภูมิปัญญาชุมชน วัฒนธรรมชุมชน ปราชญ์ชุมชน ทูทางสังคม และทรัพยากรของชุมชน ผนวกด้วยภาวะผู้นำ การมีจิตสาธารณะ ความเชื่อ ความศรัทธาในศาสนา และประเพณีวัฒนธรรมที่ยึดเหนี่ยวชุมชนให้ดำรงอยู่ได้

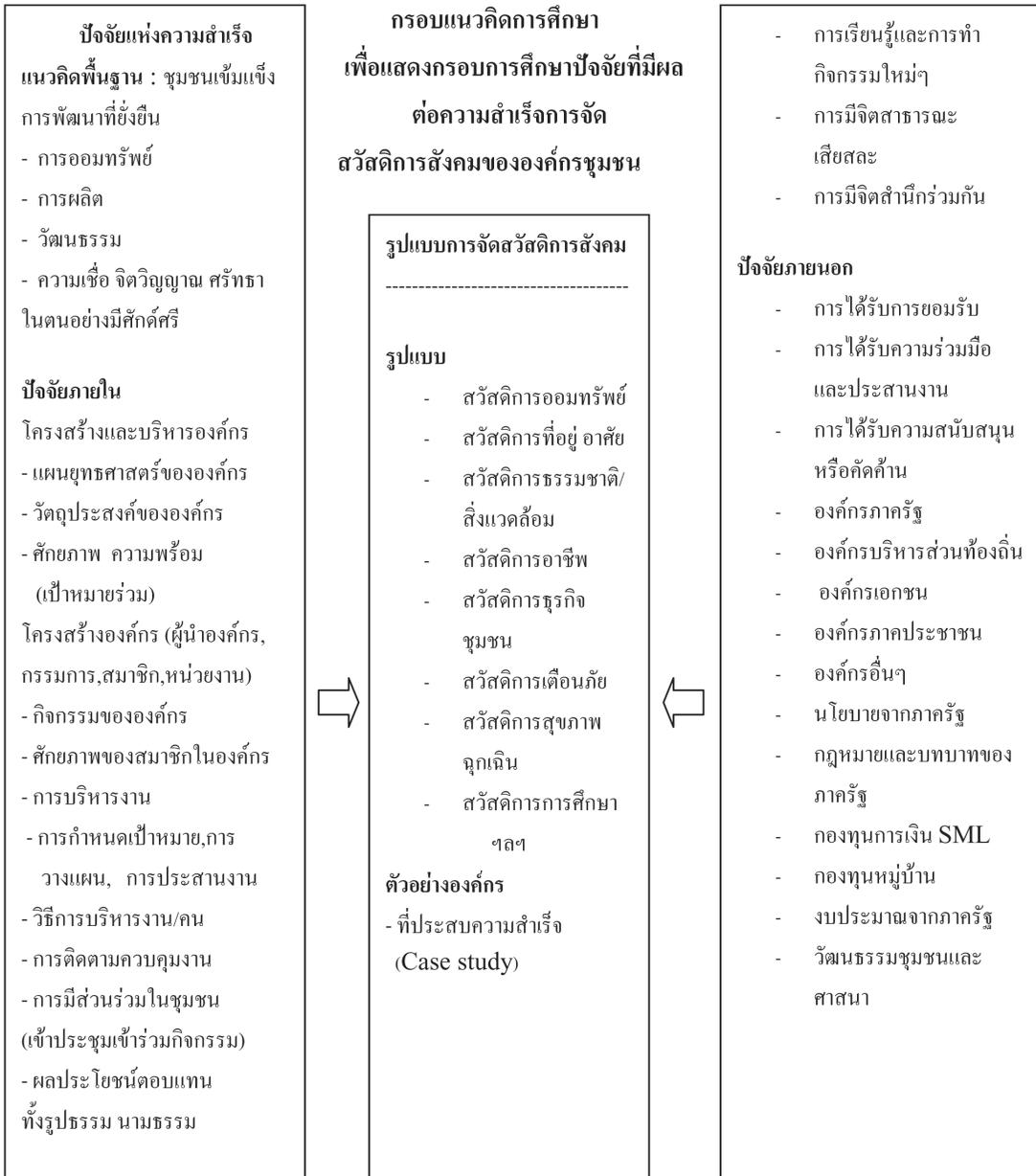
ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชนจะสามารถค้นหาปัจจัยความสำเร็จ รูปแบบ กระบวนการ แนวทาง วิธีการ ตลอดจนวิเคราะห์ความเชื่อมโยงไปสู่ความเข้มแข็งขององค์กรชุมชนซึ่งจะนำไปสู่การจัดสวัสดิการชุมชนให้เกิดการพัฒนาคุ้มครองปกป้องพิทักษ์ เด็ก เยาวชน คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ และนำไปปรับใช้กับองค์กรอื่น ๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรมอย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต

II วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน
2. เพื่อศึกษารูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน

III ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ การจัดสวัสดิการสังคมต่อองค์กรชุมชนเป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิเคราะห์ผลเชิงเนื้อหา โดยเก็บข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) มีกรอบแนวคิดและวิธีการวิจัยที่จะเสนอตามลำดับดังรูปที่ 1 ต่อไปนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษา

แนวทางการเก็บข้อมูลภาคสนาม

การคัดเลือกองค์กรชุมชนที่จัดสวัสดิการในชุมชนประสบความสำเร็จมาเป็นผู้ถ่ายทอดประสบการณ์ ถอดบทเรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ฐานความคิด

1. คัดเลือกจากองค์กรชุมชนที่ริเริ่มการจัดสวัสดิการสังคมจากปัญหาของประชาชนในชุมชน หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนมีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม
2. ฐานชุมชนเข้มแข็ง การพัฒนาที่ยั่งยืน เศรษฐกิจแบบพอเพียง ได้แก่ ฐานคิดด้านทรัพยากร วัฒนธรรม งานพัฒนา กลุ่มออมทรัพย์ ธุรกิจชุมชน ความเชื่อ ศรัทธาในตน ความมีศักดิ์ศรี ฯลฯ โดยแต่ละฐานเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงสนับสนุนซึ่งกันและกัน และมุ่งเน้นให้เกิดสวัสดิการสังคมในองค์กรชุมชน
3. เป็นองค์กรชุมชนที่จัดสวัสดิการในการส่งเสริม พัฒนา ปกป้อง คัดกรอง และพิทักษ์คนในชุมชน 5 กลุ่มเป้าหมายของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้แก่ เด็ก เยาวชน คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ

ขั้นที่ 2 กระบวนการ

1. จัดเวที Focus Group ใน 4 ภาค ได้แก่ ภาคใต้ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ภาคละ 1 ครั้ง ครั้งละ 10 องค์กร โดยเชิญผู้แทนองค์กรหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ตัวแทนผู้ได้รับผลจากการพัฒนาจากองค์กร สื่อชาวบ้าน (วิทยุชุมชน) องค์กรละ 2 คน มาถ่ายทอดประสบการณ์ให้ข้อมูลบทเรียนและเรียนรู้ร่วมกันทั้งองค์กรชุมชนในเมืองและชนบทเพื่อตอบโจทย์การวิจัย
2. ส่วนการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นการสัมภาษณ์ผู้นำองค์กรชุมชนเพื่อศึกษาถึงปัจจัยความสำเร็จ รูปแบบ และตัวอย่างของการจัดสวัสดิการสังคมที่ประสบความสำเร็จขององค์กรชุมชนในด้านลึก จำนวน 12 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีต่าง ๆ แล้วทำการประมวลผลและวิเคราะห์ ซึ่งมีแนวทาง คือ วิเคราะห์ผลเชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis) โดยการวิเคราะห์ผลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ได้แก่ การจัดประเภทวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จ รูปแบบ ตัวอย่าง สรุปผล ข้อเสนอแนะ

IV ผลการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน โดยการศึกษาข้อมูลภาคสนามในลักษณะจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ใน 4 ภาค และกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 50 องค์กร สรุปได้ดังนี้

ปัจจัยความสำเร็จการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน

1. จุดเริ่มต้นและความเป็นมาในการจัดตั้งองค์กร

องค์กรชุมชนที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่ เริ่มจากการจัดตั้งโดยคนในชุมชน ด้วยความเชื่อ ความศรัทธา ความเสียสละ จิตวิญญาณสาธารณะมุ่งมั่นเพื่อแก้ปัญหาความทุกข์ยาก ความขัดแย้งและปัญหาภายนอกชุมชน สู่การระดมความคิด การมองปัญหาในทิศทางเดียวกัน แล้วศึกษาแลกเปลี่ยนกับองค์กรภายนอกชุมชน เพื่อแสวงหาภาคร่วมพัฒนา ปรับวิธีการ กระบวนการทำงาน กล้าที่จะทดลองเมื่อไม่สำเร็จ เริ่มใหม่ด้วยความหวัง ความตั้งใจ ความไว้วางใจ เอื้ออาทรต่อกัน ภายใต้การมีส่วนร่วมทุกระดับของคนในชุมชน

2. เป้าหมายการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน

- 1) การดับทุกข์
- 2) การสร้างสังคมให้เกิดความสันติสุขและความมั่นคงทางจิตใจ
- 3) การสร้างสุขภาวะ ความเอื้ออาทร เศรษฐกิจแบบพอเพียง ลดการบริโภคแบบวัตถุนิยม
- 4) การพัฒนาแบบยั่งยืนและการพึ่งตนเองของคนในชุมชน ภายใต้การเรียนรู้ การเอื้ออาทร และการเผยแพร่ความรู้ร่วมกัน
- 5) การปลดหนี้สินของคนในชุมชน (ปลดทาสให้เป็นไท ปลดใจจากวัตถุ)
- 6) เพื่อสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง ยั่งยืน และมีความสุข โดยทุกคนมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน

3. ฐานคิดการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน

- 1) การสร้างจิตสำนึกการเป็นองค์กรชุมชน ภายใต้แนวคิด “จะให้อะไรกับชุมชน” ไม่ใช่ “จะได้อะไรจากชุมชน” และ “การให้อย่างมีคุณค่า รับอย่างมีศักดิ์ศรี”
- 2) การพัฒนาแบบยั่งยืนเพื่อการพึ่งตนเองและอยู่ได้ด้วยตนเองด้วยแนวคิด ชุมชนเข้มแข็ง การพัฒนาแบบยั่งยืนและเศรษฐกิจแบบพอเพียง
- 3) ความศรัทธาความเชื่อต่อผู้นำและปราชญ์ชาวบ้านในการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน

- 4) การจัดสวัสดิการสังคม ตามหลักของศาสนา ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมท้องถิ่น ที่มุ่งสอนให้เป็นคนซื่อสัตย์ เป็นคนดีของชุมชน
- 5) ปัญหาความขัดแย้งภายในและภายนอกชุมชน ทำให้เกิดปัจจัยกระตุ้นการรวมตัวของ คนในชุมชนในการจัดสวัสดิการสังคมของชุมชน
- 6) ภาวะวิกฤติของชุมชนทำให้เกิดปัญหาร่วม การแก้ไขปัญหาร่วมกัน เพื่อให้เกิดการ รวมกลุ่มการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน
- 7) การใช้คุณธรรมนำกฎหมาย เพื่อให้เกิดความเอื้ออาทรในการแก้ไขปัญหามาของชุมชน ร่วมกันนำไปสู่การจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน
- 8) สวัสดิการสังคมตั้งอยู่บนฐานของการเคารพซึ่งกันและกันและการอยู่ร่วมกันกับ ธรรมชาติ

4. ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน

4.1 ปัจจัยองค์กรและการบริหารจัดการ

- 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงบวกในการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน
- 2) การวิเคราะห์ปัญหาและจัดลำดับความสำคัญของปัญหา
- 3) การบริหารและจัดการองค์กรโดยการแบ่งบทบาทหน้าที่ของคนในองค์กรอย่างชัดเจน
- 4) การบริหารและการจัดการการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชนทุกรูปแบบ เพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน
- 5) การบริหารงานในลักษณะเครือข่ายแบบคู่ขนานเพื่อให้เกิดผลงานที่วิเศษ
- 6) ทรัพยากรและทุนในชุมชนที่มีความหลากหลายในการจัดสวัสดิการสังคมของ องค์กรชุมชนที่หลากหลายรูปแบบแต่นำไปสู่ความสามารถพึ่งตัวเอง
- 7) การมีความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิกองค์กรและสมาชิกของชุมชน

4.2 ภาวะการนำ

- 1) การสร้างจิตสำนึกของสมาชิกองค์กรและคนในชุมชนในลักษณะการประสานงาน ประสานใจ ให้ทุกคนมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมสร้าง และร่วมรับผลประโยชน์
- 2) การสร้างศรัทธาในตัวผู้นำด้วยความไวเนื้อเชื่อใจ ยอมรับ ศรัทธา จริ่งใจ เสียสละและทำตัวเป็นแบบอย่าง
- 3) การสร้างผู้นำใหม่ ๆ ในกลุ่มต่าง ๆ เพื่อสร้างเครือข่ายและเมล็ดพันธุ์ของการจัด สวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน
- 4) การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม กระจายอำนาจการตัดสินใจและการรับรู้ร่วมกัน
- 5) การสร้างกระบวนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การรับรู้ข่าวสารอย่างเท่าเทียม และเนื้อหาเดียวกัน

- 6) ผู้นำในชุมชนส่วนใหญ่เป็นผู้นำโดยธรรมชาติ รู้จักวิเคราะห์ตนเอง ปรับปรุงตนเอง มีสัจจะ มีวุฒิภาวะทางการนำ ทำตนเป็นแบบอย่าง สามารถทำงานเป็นทีมและเป็นผู้ประสานเพื่อผลประโยชน์ของชุมชน
- 7) การรวมพลังของชุมชนเกิดจากการเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นจริงหรือภาวะเสมือนว่าเกิดปัญหาในชุมชน โดยการรวมกลุ่มผู้ยากไร้ ผู้ประสบปัญหา นำไปสู่การวิเคราะห์ปัญหา การหาแนวทางแก้ไขและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยใช้เวทีประชาสังคัม

4.3 ปัจจัยการรวมกลุ่มของสมาชิก

- 1) การรวมกลุ่มด้วยผลประโยชน์ตอบแทนขององค์กรชุมชน
- 2) การรวมกลุ่มด้วยศักยภาพความพร้อมของสมาชิกองค์กรชุมชน
- 3) การรวมกลุ่มด้วยความรู้สึกความเป็นเจ้าขององค์กร
- 4) การรวมกลุ่มด้วยจิตสำนึกร่วมกัน ความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้วยจิตสาธารณะเพื่อชุมชนและสังคม
- 5) การใช้กลุ่มเป็นเครื่องมือในการเข้าถึงสวัสดิการ เพื่อให้กลุ่มผู้ด้อยโอกาสที่โดยปกติแล้วไม่สามารถเข้าถึงได้สามารถเข้าถึงโดยผ่านกลุ่ม เป็นการเชื่อมต่อระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก
- 6) ความเข้มข้นทางวัฒนธรรมศาสนาทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ยั่งยืน ฉันทะริยญาติ

4.4 ปัจจัยกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการปรับตัว

- 1) การเรียนรู้ร่วมกันและการสรุปทเรียนเป็นประจำของสมาชิกในองค์กร
- 2) การนำประสบการณ์ในการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน มาเป็นบทเรียนในการแก้ไขปัญหาาร่วมกันของสมาชิกองค์กร
- 3) การปรับตัวของคณะกรรมการและสมาชิกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาอื่น ๆ
- 4) การควบคุม ตรวจสอบดูแล การบริหารจัดการโดยชุมชนเอง
- 5) การเรียนรู้จากประสบการณ์ เรียนรู้ตนเอง เรียนรู้กลุ่ม เรียนรู้อดีต สาเหตุแห่งความสำเร็จ/ล้มเหลว เรียนรู้จากการศึกษาดูงานองค์กรชุมชนอื่น และการจัดเวทีชาวบ้าน เวทีประชาสังคัม เวทีเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

4.5 ปัจจัยการขยายผลและขับเคลื่อนสู่เป้าหมาย

- 1) การสร้างกิจกรรมการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชนที่มาจาก การเชื่อมโยงของผู้นคนที่หลากหลายต่างพื้นที่ ศาสนา วัฒนธรรม
- 2) การสร้างการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทุกระดับ ทุกขั้นตอน โปร่งใส ตรวจสอบได้ และทุกคนได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน

3) การสร้างกระบวนการให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากประสบการณ์ในปัญหาของชาวบ้านในชุมชน

4) การสร้างกระบวนการถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์และการสร้างเครือข่ายในแนวราบ แนวตั้ง ข้ามเขต ข้ามพื้นที่ ข้ามวัฒนธรรม และข้ามศาสนา

5) การทำงานในการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน ในลักษณะบูรณาการความคิด กิจกรรม และการปฏิบัติ

6) การได้รับการสนับสนุนกิจกรรมการจัดสวัสดิการสังคมจากองค์กรภายนอก

7) การขยายผลกิจกรรมการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชนให้เป็นรูปธรรมและหลอมรวมกิจกรรมสู่ทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน โดยให้ชุมชนพึ่งตนเองและช่วยเหลือผู้พึ่งตนเองไม่ได้ให้พึ่งตนเองได้ในที่สุด

8) การมองปัญหาของสังคมและชุมชนเป็นสิ่งที่ท้าทาย

9) การเผยแพร่จิตสำนึกการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชนเพื่อชุมชนเองและขยายผลสู่สังคมในวงกว้าง

10) การสะสมองค์ความรู้ ด้วยการรวบรวมประสบการณ์นำมาทดสอบและทดลองแก้ไข ปัญหาอื่น ๆ รวมทั้งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกลุ่มอื่น ๆ

11) การขยายผลด้วยการจัดเวทีข้ามกลุ่ม ข้ามอายุ ข้ามพื้นที่ เพื่อสร้างความสามัคคี สร้างเครือข่าย การเอื้ออาทรต่อผู้ที่ควรช่วยและคืนกำไรสู่สังคม

12) การปรับใช้ประสบการณ์ การจัดสวัสดิการสังคมให้เหมาะสมสอดคล้องสถานการณ์ใหม่ พื้นที่ใหม่ กลุ่มเป้าหมายใหม่

5. ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน

1) การได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอกองค์กรและจากองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน และองค์กรชุมชน

2) ความสอดคล้องกับนโยบายของชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล

3) การได้รับการหนุนเสริมและสนับสนุนจากภาคส่วนต่าง ๆ เช่น องค์กรภาคธุรกิจ องค์กรภาคเอกชน องค์กรภาคประชาชน และองค์กรภาครัฐอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกพื้นที่

4) การประสานการพัฒนา การจัดสวัสดิการขององค์กรชุมชนระหว่างอาสาสมัคร พัฒนาสังคม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด

5) การค้นหาปัญหา วิเคราะห์ปัญหา และกลุ่มเป้าหมาย โดยมีองค์กรชุมชนเป็นศูนย์ ส่งต่อให้หน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง

6) การใช้วิทยุชุมชนเป็นเครื่องมือเผยแพร่ข่าวสารแลกเปลี่ยนข้อมูล ค้นหาปัญหาของแต่ละชุมชน

7) การสรุปสังเคราะห์ประเด็นนโยบายและมาตรการในการแก้ไขปัญหาขององค์กรเองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

8) บทบาทของภาคีรัฐควรเป็นบทบาทของการส่งเสริมและสนับสนุน และพัฒนาภายใต้ศักดิ์ศรี วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต ความรู้และความต้องการของชุมชน ตลอดจนความเอื้ออาทร การรวมพลังและวิถีชีวิตของชุมชนนั้น ๆ เอง

9) บทบาทของภาคีรัฐ ควรมีการพัฒนาแนวคิด การสร้างรูปแบบ แนวทาง การขับเคลื่อน กระบวนการเรียนรู้ในการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน เติมเต็ม ไม่หยุดนิ่ง ส่งผลให้เกิดสวัสดิการด้วยจิตสาธารณะ ด้วยการส่งเสริมความคิด ส่งเสริมปัญญา ส่งเสริมโอกาส เพื่อให้เกิดสวัสดิการสังคมแบบต่อยอด

10) บทบาทของภาคีรัฐควรหนุนเสริมให้เกิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ ปรากฏ และชุมชนต้นแบบในการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน

รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน

เนื่องจากองค์กรชุมชนแต่ละแห่งมีวัตถุประสงค์เริ่มแรกที่แตกต่างกัน เช่น เพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าทั้งภายในและภายนอกของชุมชน เพื่อสืบทอดวัฒนธรรมความเชื่อหรืออุดมการณ์ทางศาสนา เพื่อดำรงฐานทรัพยากรสิ่งแวดล้อมอันเป็นรากฐานของชีวิต หรือเพื่อความยั่งยืนก้าวหน้าในอาชีพ หรือเพื่อเอื้ออาทรต่อผู้รับโอกาสอื่น ๆ แต่ละองค์กรจึงได้จัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางสู่การบรรลุวัตถุประสงค์นั้น ๆ (Means to ends) แตกต่างกันไป บางแห่งอาจเริ่มจากกิจกรรมเพียงบางอย่าง แต่บางแห่งเริ่มจากกิจกรรมหลากหลาย ขึ้นอยู่กับความเข้มแข็งและศักยภาพที่แตกต่างกันไป แต่เมื่อเวลาผ่านไป มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ชัดมากขึ้น การขยายตัวของสมาชิกก็เพิ่มขึ้น มีประสบการณ์ในการบริหารกิจกรรมมากขึ้น มีกองทุนมากขึ้น ก็มีการขยายกิจกรรมเพิ่มขึ้นในรูปแบบหลากหลายจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันและจากโลกภายนอก ทำให้เกิดรูปแบบใหม่ ๆ การต่อยอด และการบูรณาการ วิวัฒนาการจากก้าวแรกสู่ปัจจุบัน ทำให้องค์กรชุมชนเคลื่อนไหว ขยายขอบเขตแนวคิด กิจกรรมหลากหลายมากขึ้น

การจัดกลุ่มรูปแบบขององค์กรชุมชน สามารถสรุปได้เป็น 5 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 รูปแบบการจัดสวัสดิการองค์กรชุมชนโดยการรวมทุน

บันไดแห่งความสำเร็จ

ขั้นที่ 1 ความซื่อสัตย์ ซื่อตรงของสมาชิกและคณะกรรมการชุมชน

ขั้นที่ 2 เป้าหมายการจัดสวัสดิการอ้อมทรัพย์ให้สังคมดี คนมีความสุข

ขั้นที่ 3 การสร้างความเชื่อและความศรัทธา ภายใต้ฐานคิดศาสนา วัฒนธรรม ประสบการณ์

ความศรัทธาต่อผู้นำองค์กรชุมชน

ขั้นที่ 4 การสร้างความเข้าใจ แนวคิด แนวทาง ของการจัดสวัสดิการออมทรัพย์ในระดับสมาชิกขององค์กรชุมชน

ขั้นที่ 5 ใช้หลักศาสนาในการพัฒนาคน ให้คนมีคุณธรรม

ขั้นที่ 6 กิจกรรม จัดสวัสดิการชุมชนให้คนในชุมชนตั้งแต่เกิดจนตาย

ขั้นที่ 7 ประเมินผลกิจกรรม ด้วยพฤติกรรมและการแสดงออกของสมาชิก

ขั้นที่ 8 การขยายผลโดยขยายเครือข่ายสวัสดิการออมทรัพย์ไปยังองค์กรชุมชนอื่น ๆ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

1. ฐานคิดในการจัดสวัสดิการกลุ่มออมทรัพย์ขององค์กรชุมชนมาจาก ความเชื่อ ความศรัทธา และการมีเป้าหมายร่วมกันของคนในชุมชน

2. ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการจัดสวัสดิการออมทรัพย์ คือ การร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา การบริหารจัดการ ความสัมพันธ์ที่ดีของคนในองค์กรชุมชน และการใช้ทรัพยากรและทุนในองค์กรชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ภาวะการณำ การสร้างความศรัทธาในผู้นำขององค์กร ความมีจิตสำนึก ด้วยความไว้เนื้อเชื่อใจ ยอมรับ ศรัทธา จริใจ เสียสละ ทำตัวเป็นแบบอย่าง และมีกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมในทุกระดับ

4. การรวมกลุ่มของสมาชิก ด้วยศักยภาพความพร้อม ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ด้วยจิตสำนึกและผลประโยชน์ร่วมกัน

5. การเรียนรู้ที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความสำเร็จหรือล้มเหลวจากภายในองค์กรและภายนอกองค์กรชุมชน

6. การขยายผลและขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย ด้วยการสร้างกระบวนการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ การสร้างเครือข่ายในแนวราบ แนวตั้ง ข้ามเขต ข้ามพื้นที่ ข้ามศาสนา ข้ามวัฒนธรรม

7. การได้รับและการสนับสนุนปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการจัดสวัสดิการ จากองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรชุมชนอื่น ๆ

รูปแบบที่ 2 รูปแบบการจัดสวัสดิการโดยวัฒนธรรม / ศาสนา

บันไดแห่งความสำเร็จ

ขั้นที่ 1 ใช้กิจกรรมเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน

ขั้นที่ 2 ใช้สถานที่ทางศาสนาเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทำกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตชาวบ้าน โดยสามารถแบ่งพื้นที่ของศาสนสถานเป็นโซน เน้นการมีส่วนร่วมรับผิดชอบจากชุมชน พัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาจิตใจ

ขั้นที่ 3 ปฏิบัติให้เข้มข้น เพิ่มสมาชิก และมีการขยายพื้นที่ออกไป

ขั้นที่ 4 สถาบันศาสนาต้องปฏิบัติภารกิจอย่างเข้มแข็งและสร้างศรัทธาให้มากขึ้น

ขั้นที่ 5 สร้างกระบวนการเรียนรู้โดยใช้มิติชีวิตประจำวัน รูปแบบการเรียนรู้ตามอัธยาศัย ระหว่างครอบครัว ชุมชน มีการสนับสนุนข้อมูล การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ และการมอบน้อม ถ่อมตน

ขั้นที่ 6 นำคนรุ่นใหม่เข้ามามีส่วนร่วมเรียนรู้โดยใช้ผู้นำเป็นสื่อ

ขั้นที่ 7 ให้โอกาสทางการศึกษาแก่ผู้นำศาสนา นำบุคลากรทางศาสนาเรียนรู้กับชุมชน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ

1. ใช้หลักการคำสอนและแนวทางปฏิบัติทางศาสนา
2. ผู้นำกลุ่มออมทรัพย์ฯ เป็นคนเดียวกันกับผู้นำศาสนาและผู้นำชุมชน
3. ใช้ศาสนสถานเป็นสถานที่ทำการ
4. ใช้หลักการเอื้ออาทร
5. ระบบการบริหารจัดการแบบมืออาชีพ
6. กรรมการมาจากสายตระกูลของสมาชิกส่วนใหญ่

รูปแบบที่ 3 รูปแบบการจัดสวัสดิการโดยฐานทรัพยากรธรรมชาติ / สิ่งแวดล้อม

แนวคิดพื้นฐานต่อการจัดสวัสดิการสังคม

เกิดความร่วมมือกันในชุมชนและใช้ทรัพยากรธรรมชาติจากป่า เป็นธนาคารธรรมชาติของชุมชน

ฐานคิดต่อการจัดสวัสดิการสังคม

1. การใช้ประโยชน์จากป่า
2. ช่วยเหลือกันในชุมชน
3. เสริมรายได้ของคนในชุมชน
4. ประเพณีเกี่ยวกับการดำหัวคนชราในชุมชนทุกปี
5. มีความศรัทธาเรื่องผีเรื่องประเพณีสืบทอด

บันไดแห่งความสำเร็จ

ขั้นที่ 1 ทรัพยากร : ใช้ทรัพยากรจากป่ามาจัดสวัสดิการตั้งแต่เกิดจนตาย

ขั้นที่ 2 ความเชื่อ : สร้างความเชื่อพิธีกรรมไหว้ผีป่าให้คุ้มครองชุมชน

ขั้นที่ 3 สวัสดิการ : ของป่าไม่ต้องลงทุน เพียงร่วมมือร่วมใจโดยใช้ความเชื่อวัฒนธรรม - ประเพณี เรื่อง “ผี” เช่น ห้ามไปตัดไม้ ถ้าไม่เช่นนั้นก็จะถูกผีลงโทษ

ขั้นที่ 4 ประโยชน์ร่วมกัน : มีความสมบูรณ์ของอาหารที่เกิดจากป่า อาหารพื้นเมือง อาหารพื้นฐาน ทำให้มีหลักประกันความมั่นคงของอาหาร มีความสมบูรณ์ทุกวันตลอดปี

ขั้นที่ 5 บำรุงรักษา : บำรุงรักษาที่นา ที่สวนเอาไว้ให้ลูกหลานต่อไป

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ

1. มีจิตสำนึกและเคารพซึ่งกันและกันในชุมชน
2. มีความสามัคคีในชุมชน
3. ให้ความร่วมมือกันในชุมชน
4. คนในชุมชนไม่เห็นแก่ตัว เห็นแก่ส่วนรวมเป็นหลัก
5. กองทุนสวัสดิการของในชุมชนจะมีการช่วยเหลือกันในชุมชน
6. คนในชุมชนจะรู้จักหน้าที่ของใครของมัน แต่ละกลุ่มจะจัดกันเอง

แนวทางในการจัดสวัสดิการสังคมโดยทรัพยากรธรรมชาติ/สิ่งแวดล้อม

1. สร้างความรู้ ความเข้าใจต่อชุมชน ในการดูแลรักษาธรรมชาติ
2. สร้างภูมิคุ้มกันด้วยกฎระเบียบกติกาของชุมชนนำไปสู่การปฏิบัติจริง
3. เน้นเรื่องการบริหารจัดการ ต่อยอดจากเรื่องป่า ไปสู่การจัดตั้งเป็นกองทุน เพื่อดูแลรักษาป่า เป็นสวัสดิการคนทำงาน สวัสดิการแก่สมาชิกทุกคน ครอบคลุมตั้งแต่เกิดจนตาย
4. “สวัสดิการของป่า” นำไปใช้ดูแลป่า และคุ้มครองป่าที่อุทิศตน เสียสละทำงานซึ่งต้องเสี่ยงชีวิตจากภัยต่าง ๆ
5. ลดการพึ่งพาป่า และธรรมชาติต่าง ๆ
 - ด้วยการปลูก “ป่าครอบครัว” ขยายพันธุ์ ปลูกพืชผัก สมุนไพร ต้นไม้ที่ใช้เองใช้กินเองในรั้วบ้าน (ระดับครัวเรือน)
 - ด้วยการทำเกษตรอินทรีย์ ปลอดภัย เพื่อสุขภาพที่ดี และไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม การสร้างผลผลิต ที่ไม่ไปใช้ประโยชน์จากป่ามากเกินไป
 - ด้วยการส่งเสริม พัฒนาอาชีพที่สอดคล้องกับป่า เช่น การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ การแปรรูปผลิตภัณฑ์ อาหารจากธรรมชาติ ฯลฯ สร้างมูลค่า (รายได้) และคุณค่า

รูปแบบที่ 4 รูปแบบการจัดสวัสดิการองค์กรโดยวิสาหกิจชุมชน

บันไดแห่งความสำเร็จ

ขั้นที่ 1 สถานการณ์ของปัญหา : ชุมชนได้รับผลกระทบจากการพัฒนาที่มุ่งการส่งออกภายนอก ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย การผลิตที่มุ่งตอบสนองกระแสทุนนิยมบริโภคนิยมภายนอก

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ปัญหา : เมื่อเกิดปัญหาจึงร่วมกันคิดหาทางแก้ไข ชุมชนเริ่มมองเรื่อง “ข้อมูลชุมชน” ว่าเป็นอำนาจ คือต้องเริ่มจากการรู้จักตนเอง จึงได้ทำ “แผนชุมชน”

ขั้นที่ 3 หาแนวทางแก้ไข : หลักในการแก้ไขปัญหามาจาก แนวคิดทางศาสนา และกระแสพระราชดำริที่ว่า “ตนเป็นที่พึ่งแห่งตน” “หากรู้จักตัวเองจะรู้จักพระเจ้า” และหลัก “เศรษฐกิจพอเพียง”

ขั้นที่ 4 กระบวนการเรียนรู้ของชุมชน : ที่เรียกว่า ประชาพิจารณ์ ทำให้ทราบว่า ปัญหาของชุมชน คือ ผลผลิตต่ำ หนี้สินมากมาย การแก้ไขปัญหาคือต้องเริ่มจากฐานชุมชน คือ ครอบครัว มีการเริ่มต้นที่ตนเองก่อนโดยตั้งกลุ่มสัจจะออมทรัพย์

ขั้นที่ 5 แผนชุมชน : ส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมการผลิตที่ต้องสอดคล้องกับความจำเป็นในการดำเนินชีวิต

ขั้นที่ 6 กิจกรรม : มีการก่อตั้งธนาคารชุมชน โดยแต่ละแห่งคือแกนกลางการพัฒนา

ขั้นที่ 7 ผลประโยชน์ : กำไรสุทธิ 60 % จากธนาคารชุมชน และ 10 % จากวิสาหกิจชุมชน นำมาจัดตั้งเป็นกองทุนสวัสดิการ จัดสรรประโยชน์แก่สมาชิกตั้งแต่เกิดจนตาย

ขั้นที่ 8 ทิศทาง : ในส่วนของทิศทางธนาคารชุมชนมุ่งหวังว่าจะสามารถจัดระบบสวัสดิการให้สมาชิกได้อย่างเต็มที่ เทียบเท่าหรือเหมือนกับที่ราชการได้รับสวัสดิการ

ขั้นที่ 9 แนวคิดในอนาคต : ในการทำวิสาหกิจชุมชน ต้องคำนึงว่า ทำอย่างไรให้คนของชุมชนอยู่ในชุมชนและได้รับผลประโยชน์ ตลอดจนทำอย่างไรให้ลูกหลานในชุมชนกลับบ้านอยู่บ้าน มีอาชีพ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

1. ความฝัน ความต้องการ ความหวัง
2. จัดเวทีเรียนรู้ร่วมกัน
3. จัดเก็บข้อมูลร่วมกัน
4. วิเคราะห์ แยกแยะข้อมูล
5. จัดทำแผนพัฒนาชุมชน/ตำบล
6. แปลงแผนสู่การปฏิบัติ
7. วางแผนและกำหนดแผนงานตามความฝัน

รูปแบบที่ 5 รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมโดยองค์กรภาครัฐ

1. นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสังคม

1.1 นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมกับสวัสดิการชุมชน)

1.2 กระบวนการส่งเสริมการจัดทำแผนชุมชนให้เชื่อมโยงกับแผนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการจัดทำแผนชุมชนเป็นเครื่องมือที่ทำให้ชุมชนได้ค้นหาปัญหา ศักยภาพของตนเองและ

ร่วมกันกำหนดทิศทางการพัฒนาโดยชุมชน ซึ่งโครงการตามแผนชุมชนส่วนหนึ่งเป็นการจัดสวัสดิการโดยชุมชน

1.3 พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546

- ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคม
- มีกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

1.4 พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546

- ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือกิจกรรมของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนเกี่ยวกับการสงเคราะห์และพัฒนาผู้สูงอายุ
- สร้างระบบการดูแลผู้สูงอายุในชุมชน

2. นโยบายและแผนงานของรัฐบาลและหน่วยงานต่าง ๆ ที่จะเกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการโดยชุมชน

2.1 การจัดตั้งศูนย์อำนวยการต่อสู้เพื่อเอาชนะความยากจนแห่งชาติ

การดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน การจัดสวัสดิการโดยชุมชนเป็นรากฐานสังคม ชุมชนต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนแก้ไขปัญหาความยากจนของชุมชนท้องถิ่น โดยมีเป้าหมายจัดสวัสดิการชุมชนในปี พ.ศ. 2548-2551 จำนวน 6,000 ตำบล

2.2 ร่างแผนพัฒนาระบบการเงินฐานราก

กระทรวงการคลังได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนพัฒนาระบบการเงินฐานราก โดยจัดเวทีรับแสดงความคิดเห็นจากองค์กรการเงินชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำร่างแผนพัฒนาระบบการเงินฐานราก จากข้อเสนอขององค์กรการเงินชุมชนส่วนใหญ่เห็นควรสนับสนุนให้องค์กรการเงินฐานรากมีบทบาทสำคัญในการจัดสวัสดิการชุมชนบูรณาการกองทุนภายในชุมชนให้เกิดประโยชน์สูงสุด และนำผลกำไรมาจัดสวัสดิการ

2.3 กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง

ร่าง พ.ร.บ. กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ได้ผ่านขั้นตอนของสภาผู้แทนราษฎรและอยู่ในการพิจารณาของวุฒิสภา ซึ่งถ้า พ.ร.บ. ฉบับนี้ผ่านเรียบร้อยแล้ว จะส่งผลให้กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองเป็นนิติบุคคล เงินทุนและผลกำไรจากกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองถือเป็นแหล่งเงินที่ลงไปให้ชุมชนโดยตรงที่ว่าจะสามารถใช้ประโยชน์ในการจัดสวัสดิการชุมชน

2.4 นโยบายใหม่ของรัฐบาลที่จะส่งเงินตรงไปที่หมู่บ้าน / ชุมชน โดยตรง

ตามขนาดหมู่บ้าน SML โดยมีวงเงิน 200,000-300,000 บาท เพื่อให้ชุมชนเป็นผู้ตัดสินใจในการจัดทำโครงการที่เกิดประโยชน์สำหรับชุมชนโดยรวม การจัดสวัสดิการชุมชนก็น่าจะเป็นส่วนหนึ่งที่จะสามารถใช้จ่ายเงินจากแหล่งนี้ได้

กิจกรรมการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน

จากการศึกษาขององค์กรชุมชนที่จัดสวัสดิการสังคม 50 องค์กร พบว่าแต่ละองค์กรมีการจัดกิจกรรมที่มีความหลากหลายในกลุ่มเด็ก เยาวชน คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ โดยทั้ง 5 รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมจัดกิจกรรม ดังต่อไปนี้

1.1 การจัดสวัสดิการสังคมด้านเด็ก เช่น

ด้านการศึกษา : กองทุนการศึกษาเพื่อเด็กด้อยโอกาส การสนับสนุนอุปกรณ์การศึกษา
ทุนการศึกษาเพื่อเด็กพิการ โครงการเงินฝากในบัญชีเพื่อการศึกษา

ด้านพัฒนาร่างกาย : การให้อาหารเสริมแก่เด็กที่น้ำหนักต่ำกว่าเกณฑ์ อาหารเสริมแก่เด็ก
ก่อนเกณฑ์ กองทุนช่วยเหลือด้านสุขภาพเด็กด้อยโอกาส โครงการอาหารกลางวันก่อนวัยเรียน

ด้านพัฒนาครอบครัว : สวัสดิการการคลอดบุตร เงินรับขวัญเด็กเกิดใหม่ในชุมชน

ด้านพัฒนาสังคม : กิจกรรมค่ายแห่งการเรียนรู้ จัดกิจกรรมวันเด็ก โครงการอบรมเด็ก
รักถิ่น โครงการปลูกจิตสำนึกรักบ้านเกิด

ด้านพัฒนาทักษะชีวิต : ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

1.2 การจัดสวัสดิการสังคมด้านเยาวชน เช่น

ด้านการศึกษา : กองทุนการศึกษาเพื่อเยาวชน กิจกรรมการศึกษาตามอัธยาศัย การเรียน
พิเศษในช่วงปิดเทอม

ด้านการพัฒนาศักยภาพ : ค่ายเยาวชนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เวทีเยาวชน ค่ายผู้นำเยาวชน
กิจกรรมส่งเสริมการสร้างกลุ่มและเครือข่ายของเยาวชน ค่ายเยาวชนปลูกจิตสำนึกรักบ้านเกิด
ค่ายฝึกกระบวนการเรียนรู้ท้องถิ่น กลุ่มเยาวชนออมทรัพย์เพื่อการพัฒนา ค่าความสัมพันธ์เยาวชน
และครอบครัว

ด้านกีฬา : กีฬาเยาวชน ให้ความรู้ด้านกีฬา

ด้านสิ่งแวดล้อม : ค่ายเยาวชนรักษ์สิ่งแวดล้อม กิจกรรมส่งเสริมสิ่งแวดล้อม

ด้านอาชีพ : การฝึกอาชีพระยะสั้น การเก็บข้อมูลชุมชนเพื่อจัดทำฐานข้อมูลชุมชน

ด้านยาเสพติด : เครือข่ายเยาวชนอาสาต้านภัยยาเสพติด

ด้านเกษตร : การอบรมเยาวชนเพื่อผลิตเกษตรกรอินทรีย์

1.3 การจัดสวัสดิการสังคมด้านคนพิการ เช่น

ด้านอาชีพ : เงินทุนประกอบอาชีพเพื่อคนพิการ เงินทุนคำปรึกษาพยาบาลคนพิการที่เจ็บป่วย
การประสานองค์กรภาครัฐเพื่อขอรับเบี้ยยังชีพคนพิการ

ด้านการรักษาพยาบาล : กองทุนช่วยเหลือคนพิการที่เจ็บป่วย เครือข่ายช่วยเหลือคนพิการ
ที่เจ็บป่วย

ด้านสิทธิ : การจัดทำข้อมูลคนพิการเพื่อขอความช่วยเหลือจากองค์กรภาครัฐ

ด้านที่อยู่อาศัย : บ้านพักชั่วคราวให้คนพิการ

ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต : การจัดเครื่องสาธารณสุขบริโภคเพื่อคนพิการ การจัดของขวัญตามเทศกาล การจัดอาหารเพื่อคนพิการ

1.4 การจัดสวัสดิการสังคมด้านผู้ด้อยโอกาส เช่น

ด้านกองทุนสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส : กองทุนกาชาด การช่วยเหลือเงินเพื่อยังชีพ การจัดของขวัญอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง กองทุนช่วยเหลือสวัสดิการจากกลุ่มออมทรัพย์ กองทุนผู้สูงอายุที่ถูกทอดทิ้ง

ด้านการศึกษา : กองทุนการศึกษาสำหรับผู้ด้อยโอกาส

ด้านอาชีพ : กองทุนประกอบอาชีพและพัฒนาฝีมือ สวัสดิการกองทุนอาชีพเพื่อคนยากจนให้กู้ยืมเงินทุนประกอบอาชีพ

ด้านสิทธิ : การประสานงานองค์กรภาครัฐเพื่อให้ได้รับสิทธิพึงมีพึงได้

ด้านการรักษาพยาบาล : ค่ารักษาพยาบาล

ด้านเสียชีวิต : เงินค่าทำศพและพวงหรีดเคาศพศพ

1.5 การจัดสวัสดิการสังคมด้านผู้สูงอายุ เช่น

ด้านการประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

ด้านกิจกรรม : กิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมวันผู้สูงอายุ กิจกรรมรดน้ำดำหัว กิจกรรมวันสงกรานต์ กิจกรรมวันครอบครัว การจัดบายศรีสู่ขวัญให้กับผู้สูงอายุ เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดภูมิปัญญา วัฒนธรรม

ด้านสุขภาพ : การตรวจสุขภาพ การรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลในรายที่เป็นผู้ป่วยในโรงพยาบาล การให้ของขวัญของเยี่ยมกรณีเจ็บป่วย กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต

ด้านอาหาร : อาหารเสริมผู้สูงอายุ

ด้านกองทุน : กองทุนช่วยเหลือผู้สูงอายุ กองทุนบำนาญจากสหกรณ์ กองทุนช่วยเหลือจากกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ กองทุนให้เปล่า กองทุนสุขภาพ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุจากกองทุนชุมชนอายุ 70 ปี ขึ้นไปรับเบี้ยยังชีพประจำเดือนทุกคน กลุ่มออมทรัพย์เพื่อผู้สูงอายุ กองทุนหมุนเวียนกองทุนผู้สูงอายุ

ด้านที่อยู่อาศัย : การสร้างบ้านกลางที่อยู่อาศัย

ด้านเสียชีวิต : เงินค่าทำศพและพวงหรีดเคาศพศพ โดยช่วยเหลือเงิน 30,000 บาท/คน กรณีสมาชิกเสียชีวิตและพวงหรีดเคาศพศพ

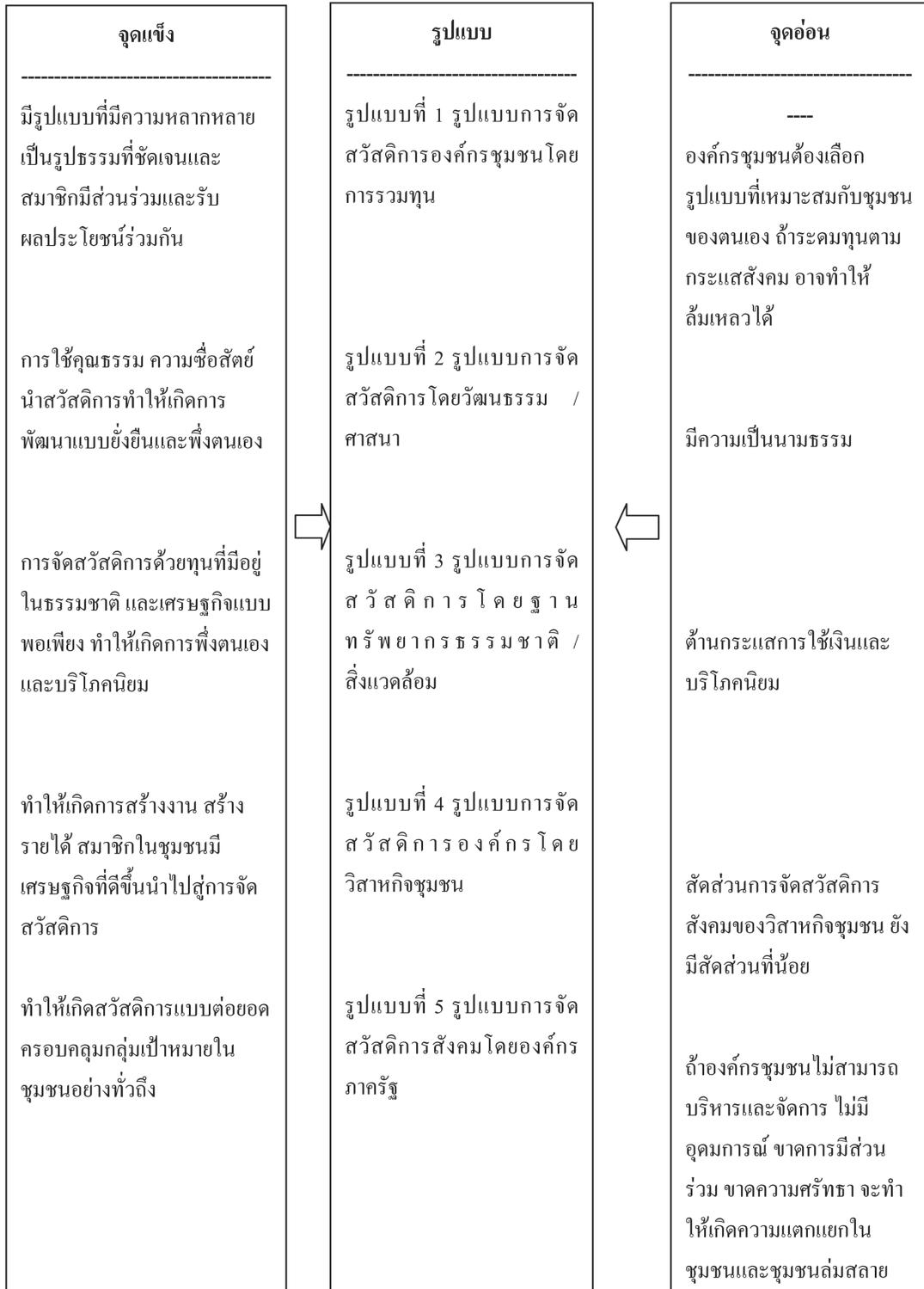
ด้านสมาคม : สมาคมมาปนกิจสงเคราะห์เพื่อผู้สูงอายุ

1.6 การจัดสวัสดิการสังคมแบบผสมผสาน เช่น เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถ่ายทอดประสบการณ์ข้ามกลุ่ม ข้ามรุ่น ข้ามพื้นที่ กิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมและถ่ายทอดวิถีชีวิตชุมชน

การขับเคลื่อนการจัดสวัสดิการสังคมและการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้นำองค์กรชุมชน สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดได้ (รูปที่ 2 และ รูปที่ 3) ดังนี้



รูปที่ 2 การขับเคลื่อนการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน



รูปที่ 3 การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน

V ข้อเสนอแนะจากการสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์เชิงลึก

1. แนวคิดการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน ควรมีการปรับแนวคิดการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน โดยองค์กรภาครัฐเป็นผู้จัดสวัสดิการทุกกลุ่มเป้าหมายตั้งแต่เกิดจนตาย มาเป็นแนวคิดต่อไปนี้ตามความเหมาะสมของแต่ละชุมชน

แนวคิดที่ 1 แนวคิดการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชนโดยธรรมชาติ ให้รูปแบบและกลไกขับเคลื่อนเป็นเรื่องของวิถีชีวิตและธรรมชาติขององค์กรชุมชน การเกิดและการล่มสลายเป็นไปตามวัฏจักร ผู้นำชุมชนและสมาชิกแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่จะจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกในชุมชน โดยให้ความสำคัญกับทุนทางสังคมและทรัพยากรธรรมชาติในชุมชนโดยมุ่งเน้นการปลดทุกข์และปลดทาสให้เป็นไท นำเงินที่ได้มาจัดสวัสดิการแก่ผู้ด้อยโอกาสตั้งแต่เกิดจนตาย

แนวคิดที่ 2 แนวคิดการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชนโดยการมีส่วนร่วมขององค์กรชุมชนและองค์กรภาครัฐ มุ่งเน้นให้เกิดการร่วมมือประสานงานระหว่างสมาชิกในชุมชนและองค์กรภาครัฐอันได้แก่ รัฐบาลกลางและองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นร่วมสมทบทุนเพื่อการจัดสวัสดิการขององค์กรชุมชนในอัตราส่วน 1 : 1 : 1 โดยองค์กรชุมชนเป็นผู้บริหารและจัดการกองทุน จัดสวัสดิการตั้งแต่เกิดจนตาย

2. ข้อเสนอในระดับปฏิบัติ

2.1 ข้อเสนอต่อองค์กรชุมชน

1) องค์กรชุมชนต้องเป็นผู้ดำเนินการให้มีการจัดทำแผนชีวิตโดยเริ่มจากการทำบัญชีรายรับและรายจ่าย เงินออม หนี้สินในระบบและนอกระบบ รายจ่ายของครอบครัวและรายจ่ายเพื่อความบันเทิงและอบายมุข ใน 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับครอบครัว ระดับชุมชน เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนในการใช้จ่ายในทุกระดับ

2) องค์กรชุมชนต้องบูรณาการทุนการเงิน เช่น กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มฌาปนกิจทุนสังคมวัฒนธรรม ทุนสติปัญญา ทุนทรัพยากร กองทุนหมู่บ้าน กองทุน SML ที่มีอยู่ในชุมชนรวมกัน เพื่อให้เห็นภาพรวมของความพร้อมในการจัดสวัสดิการชุมชน

3) ควรมีการจัดสรรเงินจากกองทุนออมทรัพย์ กำไรวิสาหกิจ รายได้จากทรัพยากรธรรมชาติ เงินสมทบจากภาครัฐภาคเอกชนเพื่อจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนให้ครอบคลุมผู้ด้อยโอกาสทุกกลุ่มในชุมชน ไม่ว่าจะเป็นสมาชิกองค์กรชุมชนหรือไม่ก็ตาม

4) เสริมสร้างองค์กรชุมชนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในการจัดสวัสดิการสังคม เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็นและเป็นแหล่งเรียนรู้ให้แก่องค์กรชุมชนอื่น ๆ

5) ส่งเสริมให้ปราชญ์ชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้นำชุมชน วิทยากรกระบวนการ เป็นผู้ถ่ายทอดแนวคิดและแนวทางการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน

6) องค์กรชุมชนต้องจัดทำแผนสวัสดิการและแผนชีวิตชุมชนบรรจุเข้าไปในแผนแม่บทชุมชนและผลักดันให้เข้าอยู่ใน แผนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแผนองค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของจังหวัด แผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แห่งชาติรวมทั้งนโยบายของรัฐบาล

2.2 ข้อเสนอต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องบรรจุเรื่องการจัดสวัสดิการชุมชนเข้าสู่แผนงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับ โดยใช้แผนแม่บทชุมชนเป็นตัวเชื่อม

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้มีการจัดสรรงบประมาณสมทบเข้ากองทุนขององค์กรชุมชนในสัดส่วนที่เหมาะสมเพื่อกระตุ้นศักยภาพของชุมชนและค่อย ๆ ลดลงเมื่อมีความพร้อมมากขึ้นเพื่อให้เกิดการพึ่งพาตนเอง ในการจัดสวัสดิการชุมชน

3. ข้อเสนอแนะในระดับนโยบาย

ข้อเสนอต่อรัฐบาลและกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

1. รัฐบาลกำหนดให้สวัสดิการชุมชนเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาความยากจนและเป็นวาระแห่งชาติ

2. รัฐบาลให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้องค์กรชุมชนจัดสวัสดิการทุกเรื่องตั้งแต่เกิดจนตาย โดยเน้นกลุ่มด้อยโอกาสเพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ในที่สุดอันเป็นเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพความมั่นคงในการดำรงชีวิตและยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมสมดุล ซึ่งองค์กรชุมชนจะทำได้อย่างประหยัดกว่า เพราะบริหารจัดการเองโดยใช้ทุนทางสังคมขับเคลื่อน

3. รัฐบาลจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางไปสู่องค์กรชุมชนโดยตรงในสัดส่วนเหมาะสมที่จะก่อให้เกิดการขับเคลื่อนของเศรษฐกิจและทางสังคมควบคู่กันไปและรัฐบาลต้องลดความสำคัญในการใช้เงินเป็นเครื่องกระตุ้นบริโภคนิยม โดยใช้เงินเป็นเพียงเครื่องมือในการรวมพลังการสร้างเชื่อมั่นและความเอื้ออาทรเพื่อฟื้นฟูและพัฒนาทุนทางสังคมที่มีอยู่ในท้องถิ่น

4. รัฐบาลให้องค์กรชุมชนมีส่วนร่วมในการออกกฎหมายสวัสดิการชุมชน และในการบริหารการจัดสวัสดิการที่มีอยู่ตามกฎหมาย

5. รัฐบาลส่งเสริมองค์กรชุมชนให้เป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภาคประชาชนในการสร้างองค์ความรู้เรื่องสวัสดิการชุมชน

6. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของเจ้าหน้าที่จากการให้สวัสดิการโดยรัฐเป็นผู้สนับสนุน ส่งเสริม และเป็นพี่เลี้ยงชั่วคราวให้แก่องค์กรชุมชนจนเข้มแข็งสามารถดำเนินการด้วยตนเองได้โดยการจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อ

ปรับกระบวนการทัศน์และติดอาวุธทางปัญญาให้ซึ่งเป็นเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์การปรับระบบการบริหารจัดการเพิ่มประสิทธิภาพความทันสมัยและความโปร่งใสในการทำงาน

7. กระทรวงการพัฒนาลังคมและความมั่นคงของมนุษย์ให้การส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้นและผลักดันให้ภาคประชาชน โดยองค์กรชุมชนเข้ามารับบทบาทหลักในการจัดสวัสดิการชุมชนตามความพร้อมแต่ละองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์ และคณะ. 2545. วิธีชุมชน. สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพมหานคร.
- ขัตติยา กรวรรณสุต และจตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร. 2546. การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาส: กลุ่มนอกกำลังแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ. 2545. แผนพัฒนาลังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2545-2549). ม.ป.ท.
- ญาณากร พิษญานิน. 2546. สวัสดิการชุมชน: หนทางสู่ความมั่นคงของมนุษย์. กระทรวงการพัฒนาลังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ และคณะ. 2546. บทสังเคราะห์ภาพรวมการพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสในสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ และคณะ. 2544. สวัสดิการโดยภาคชุมชน (2) กลุ่มผลิตภัณฑ์. คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระ ศรธรรมรักษ์. 2538. รายงานการวิจัย เรื่องอนาคตของประเทศไทยกับการออกกฎหมายสวัสดิการสังคม. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- นันทิยา หุตานุกัฏ และคณะ. 2546. การพัฒนาองค์กรชุมชน. คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ประภาส ปันตบแต่ง, สุภา ไยเมือง และบัญญัติ แก้วส่อง. 2546. การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาส: กลุ่มเกษตรกร. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรธณทิพย์ เพชรมาก. 2547. สวัสดิการชุมชน แก้น้อยอย่างยั่งยืน. สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน).
- ไพฑูรย์ เครือแก้ว. 2506. สังคมชนบทไทยและการพัฒนาชุมชน. พระนคร: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง.

- มาริสสา กุ้เพชร. 2535. สวัสดิการสังคม: แนวคิดและทฤษฎี. วารสารสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ 7 (มกราคม-ธันวาคม 2535).
- ระพีพรรณ คำหอม. 2542. การประเมินโครงการบริการสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในประเทศไทย. นนทบุรี สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- ระพีพรรณ คำหอม. 2546. แนวคิดสวัสดิการสังคม. ม.ป.ท. (อัดสำเนา).
- ระพีพรรณ คำหอม. 2547. พื้นที่ทางสังคมของประชาชนกับการจัดสวัสดิการชุมชน. วารสารสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ 12(1) คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรวิทย์ เจริญเลิศ และคณะ. 2546. การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสกลุ่มแรงงานในภาคอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันทนี วาสิกะสิน, สุรางค์รัตน์ วศินารมณ และกิติพัฒน์ นนทบุรีทะเล. 2541. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วันทนี วาสิกะสิน และคณะ. 2543. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิทยากร เชียงกุล. 2546. การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสกลุ่มผู้ประกอบอาชีพอิสระรายย่อย. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิสา เบ็ญจะมโน. 2548. เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาสร้างโครงการการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน. สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, เล็ก สมบัติ และภาวนา พัฒนศรี. 2544. การเกื้อหนุนทางสังคมแก่ผู้สูงอายุ (พื้นที่ศึกษาภาคใต้). กรุงเทพมหานคร: สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริวรรณ ศิริบุญ และคณะ. 2541. ประเมินโครงการนำร่องการจัดตั้งศูนย์บริการทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ (ระยะเวลาภายหลังการจัดตั้งศูนย์บริการทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ) ผลการศึกษาจากข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ. กรุงเทพมหานคร: สถาบันประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศูนย์พัฒนาเศรษฐกิจชุมชน. 2542. รายงานการประเมินผลเรื่อง การดำเนินงานพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองระดับจังหวัด ปี 2541. สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.
- ส่วนวิจัยและพัฒนาองค์กรความรู้. 2547. สรุปการสัมมนาฟื้นฟูชีวิตชุมชนท้องถิ่น 4 ภาค. สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน).
- สภาวัฒนธรรมตำบลหัวลำโพง. 2540. รายงานการศึกษาวิจัยข้อมูลวัฒนธรรมท้องถิ่น. สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติและสภาวัฒนธรรมจังหวัดลพบุรี.

- สุภาชัย สารจรรย์. 2546. เอกสารสัมมนาวิชาการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- สุวัฒน์ คงแป้น. 2544. พรานบ้าน พรานเมือง การพัฒนาภาคประชาชน. สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). กรุงเทพมหานคร.
- สุวัฒน์ คงแป้น. 2545. วิธีแห่งธรรม. สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). กรุงเทพมหานคร.
- สุวรรณณี คงมั่น. 2546. เอกสารสัมมนาวิชาการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). 2547. สรุปผลการสัมมนา สวัสดิการชุมชนก้าวหน้าอย่างยั่งยืน. เครือข่ายสวัสดิการชุมชน 4 ภาค ศูนย์ประสานสนับสนุนการแก้ไขปัญหาความยากจนภาคประชาชน. กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2544. รายงานการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่สนับสนุนให้ชุมชนเข้มแข็ง. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2545. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549). กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2545. ยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาความยากจน. เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ การแก้ไขปัญหาความยากจนทำเนียบรัฐบาล 6 มิถุนายน 2545.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2546. การพัฒนาที่ยั่งยืนในบริบทไทย. เอกสารการประชุมประจำปี 2546 การพัฒนาที่ยั่งยืน ศูนย์การประชุมและแสดงสินค้าอิมแพค เมืองทองธานี จังหวัดนนทบุรี 30 มิถุนายน 2546.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2546. การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ: 2 ปีแห่งการเปลี่ยนแปลง. เอกสารประกอบการประชุมประจำปี 2546 การพัฒนาที่ยั่งยืน ศูนย์การประชุมและแสดงสินค้าอิมแพค เมืองทองธานี จังหวัดนนทบุรี 30 มิถุนายน 2546.
- สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546.

- สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ กระทรวง
การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. พระราชบัญญัติสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546.
- สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ กระทรวง
การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. พระราชบัญญัติผู้สูงอายุแห่งชาติ พ.ศ. 2546.
- สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ กระทรวง
การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. ร่างแผนส่งเสริมและพัฒนาผู้ด้อยโอกาส.
พ.ศ. 2546.
- สิริกักร ตันติถาวรกิจ. 2545. การจัดสวัสดิการสังคมของรัฐเกี่ยวกับผู้สูงอายุ: กรณีศึกษาผู้สูงอายุ
ยากจนในตำบลนางบวช อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- อภิญาญา เวชยชัย และกิตติพัฒน์ นนทปัทมดุษฎี. 2546. การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับ
คนจนและคนด้อยโอกาส: กลุ่มคนจนผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มเสี่ยงที่ประสบปัญหาทาง
สังคม. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิญาญา เวชยชัย และศิริพร ยอดกมลศาสตร์. 2546. สวัสดิการสังคม ฉบับชาวบ้าน. ศูนย์การ
ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อินสอน บัวเขียว. 2537. สารระสำคัญการบริหารงานชุมชน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พิราบ.
- อิระวัชร จันทร์ประเสริฐ. 2539. ยุทธศาสตร์เชิงรุกเพื่อสร้างความเข้มแข็งแก่หมู่บ้าน: กรณีศึกษา
ศูนย์สังคมสงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน. วิทยาลัยการป้องกันราชอาณาจักร.
- Economic and Social Commission for Asia and the Pacific. 2002. Policy Issues for
ESCAP Region: Sustain Social Development in Rapid Globalization: Challenge.
Opportunities And Policy Options (Item 4 of Provisional Agenda).
- Encyclopedia of Social Work. 1971. P1446.
- Good. Carter V. 1959. Dictionary of Education. New York: AMACOM.
- Hoffer, Charles. 1958. Understanding of Community Development. The Social
Welfare Forum 1958. Proceeding of The National Conference on Social
Welfare.
- Steiner, J.F. 1997. Community Organization. Business Government and Society.
New York: McGraw-Hill
- World Bank. 2000. New Paths to Social Development: Community and Global Networks
in Action. World Summit for Social Development and Beyond: Achieving Social
Development for all in Globalization World. Geneva.