



# การพัฒนาแบบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการ จังหวัดราชบุรีสู่ความเข้มแข็งและยั่งยืน Model Development and Management Ratchaburi Fund going on a Strength and Sustainable

บำเพ็ญ พงศ์เพชรดิถ\*  
Bampen Phongphetdit\*

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนราชนบุรี 84/21 ถ. คทภธร ต.หน้าเมือง อ.เมือง จ.ราชบุรี 70000  
Boromarajonni College of Nursing, Ratchaburi. 84/21 Chatatorm Rd. Maeng, Ratchaburi Province. 70000

## บทคัดย่อ

การวิจัยเพื่อหารูปแบบในการบริหารจัดการและพัฒนากองทุนจังหวัดราชบุรีให้เกิดความต่อเนื่องยั่งยืนโดยการพัฒนาความเข้มแข็งของกองทุนสวัสดิการชุมชนที่จัดตั้งแล้ว และส่งเสริมการจัดสวัสดิการชุมชนในพื้นที่ใหม่ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่จนเกิดกองทุนสวัสดิการที่ต่อเนื่องยั่งยืนและชุมชนเข้มแข็งต่อไปสู่จังหวัดสวัสดิการต้นแบบในอนาคต ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพจากกองทุนฯ จำนวน 80 กองทุน กลุ่มตัวอย่างเป็นสมาชิกของกองทุนฯ เลือกแบบสุ่มเจาะโดยเก็บจากผู้เข้าร่วมประชุม จำนวน 300 คน การวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความสัมพันธ์ (Pearson-correlation) ส่วนเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า การบริหารจัดการกองทุนให้เกิดความต่อเนื่องยั่งยืน ประกอบด้วย การบริหารจัดการให้กองทุนพึ่งตนเองได้อยู่ในระดับดี ( $\bar{x} = 4.15$ , S.D.= 0.72) การบริหารจัดการให้กองทุนความยั่งยืนอยู่ในระดับดี ( $\bar{x} = 3.84$ , S.D.= 0.59) การพัฒนาและปรับปรุง การจัดการกองทุนอยู่ในระดับดี ( $\bar{x} = 4.33$ , S.D.= 0.71) การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนอยู่ในระดับดี ( $\bar{x} = 4.34$ , S.D.= 0.67) ผลการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อความยั่งยืนเกิดจากการดำเนินงานการพึ่งตนเองโดยการบูรณาการกองทุนต่างๆ เข้าด้วยกัน จัดแบบครบวงจร การนำความรู้มาใช้ในการสร้างรายได้มีเงินออม การบริหารภายใต้กรรมการที่มีความรับผิดชอบมีสมาชิกมากกว่า 1,000 คน มีรายรับมากกว่ารายจ่าย การดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยนโยบายชัดเจนสอดคล้องกับสังคมเศรษฐกิจ กรรมการมีความรับผิดชอบดำเนินงานเป็นระบบ/ขั้นตอนชัดเจน และมีการประเมินผลการดำเนินงาน ความยั่งยืนโดยการจัดการความรู้

\*Corresponding author. E-mail: phongphetdit@gmail.com



ส่งเสริมความรู้เป็นศูนย์การเรียนรู้มีจิตอาสาและมีการสืบทอดตำแหน่ง การพัฒนา โดยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลทุกคนมีส่วนร่วมมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก การส่งเสริมโดยสร้างความรู้จากภูมิปัญญาชาวบ้าน ความเข้าใจ ศรัทธา ความเชื่อมั่น เครือข่ายความร่วมมือ การประชาสัมพันธ์ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ภายใต้เศรษฐกิจพอเพียงตามรูปแบบการจัดการความรู้สามารถพึ่งตนเองมีความต่อเนื่องพัฒนาปรับปรุงงานและส่งเสริมภูมิปัญญาชาวบ้าน

**คำสำคัญ :** กองทุนสวัสดิการ ชัมแข็ง ยั่งยืน

### Abstract

Conducting research on model development for management Ratchaburi fund to the strength and sustainability of this is to find the right model for the management and development fund Ratchaburi to the ongoing sustainability as a province welfare fund. Data collection was conducted both quantitative by questionnaire and qualitative by in depth interview of a total of 80 fund samples, a member of the Common Wealth Fund Ratchaburi choose by volunteers. Volunteers from the sample of participants powered welfare fund amount 300. Analysis quantitative data were analyzed using frequency, percentage, mean and standard deviation, Pearson-correlation. The use of qualitative by content analysis. The findings from the management fund for the sustainability of the operations are include the management of the funds to support themselves at a good level ( $\bar{x} = 4.15$ ,  $SD = 0.72$ ) for the management of the fund sustained at a good level ( $\bar{x} = 3.84$ ,  $SD = 0.59$ ) to develop and improve the management level. good ( $\bar{x} = 4.33$ ,  $SD = 0.71$ ) to promote managing the fund at a good level ( $\bar{x} = 4.34$ ,  $SD = 0.67$ ). The findings from content analysis for the sustainability are the self consists of integrating the funds together and integrated from birth to death, the knowledge that is available to use. Make money with savings are managed under the directors are responsible for the more than 1,000 people and had revenues over expenditures acted consistently includes clear policies consistent with social, economic, directors are responsible for operating a system, clear procedures and evaluation. Sustainable operations, including management, knowledge transfer, knowledge is a learning center with volunteers and with the successor improvements will include the



management and governance principles are all a part. Conjunction with the creation of collaborative networks, support both internal and external promotion. Knowledge of wisdom, understanding, faith, confidence, co-operation, public relations network, managed under the principles of good governance, economic self-sufficiency. By knowledge management, self-supporting, continuing, developing and local wisdom.

**Keywords:** Welfare fund, Strength, Sustainable



## บทนำ

เมื่อสังคมเปลี่ยนไปตามกระแสพัฒนาต่างคนต่างมุ่งหาเงินโดยไม่สนใจความสัมพันธ์ระหว่างคนในชุมชนหรือแม้แต่การให้ความสำคัญต่อธรรมชาติก็ถูกละเลย สวัสดิการที่ผู้คนในชุมชนเคยได้รับจากธรรมชาติ และการดูแลเกื้อกูลกันเหมือนในอดีตลดน้อยลงทุกวัน แต่ความต้องการหลักประกันในชีวิตเป็นความมั่นคงทางจิตใจ กลุ่มที่ขาดหลักประกันความมั่นคงในชีวิตจึงมีการรวมตัวกัน เพื่อสร้างระบบสวัสดิการโดยมีเป้าหมายให้เป็นระบบที่ดูแลซึ่งกันและกันอย่างเอื้ออาทรในยามจำเป็น จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับพื้นที่ต้นแบบปราชญ์ ผู้รู้ต่างๆ ทำให้เข้าใจในแนวคิดแนวปฏิบัตินำไปสู่การประยุกต์ใช้องค์ความรู้เหล่านั้นมาขับเคลื่อนจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับตำบลอย่างกว้างขวาง (กุลวดี โจรจน์ไพศาลกิจ, 2550)

จังหวัดราชบุรีได้เริ่มมีการพัฒนาการจัดสวัสดิการโดยชุมชนมาตั้งแต่ปี 2549 ซึ่งปัจจุบันมีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนไปแล้ว 80 ตำบล/เทศบาล ครอบคลุมพื้นที่ใน 10 อำเภอ มีสมาชิกรวม 44,888 ราย มีการจัดสวัสดิการ ได้แก่ สวัสดิการรับขวัญเด็กเกิดใหม่ สวัสดิการเจ็บป่วย สวัสดิการผู้สูงอายุ สวัสดิการเสียชีวิต สวัสดิการการศึกษา สวัสดิการเงินกู้ สวัสดิการคนทำงาน สวัสดิการผู้ด้อยโอกาสและสวัสดิการสาธารณประโยชน์ (บำเพ็ญ พงศ์เพชรดิถ และพัชรินทร์ วิหคหาญ, 2553) ในปี 2553 รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนโดยพิจารณางบประมาณสนับสนุนจำนวน 727.3 ล้านบาทในปี 2554 จำนวน 800 ล้านบาท ซึ่งจังหวัดราชบุรีได้รับงบประมาณอุดหนุนตามโครงการดังกล่าวในปี 2553 จำนวน 724,000 บาท ในปี 2554 จำนวน 995,000 บาท โดยมีคณะกรรมการสนับสนุนการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนจังหวัดราชบุรี เป็นกลไกสนับสนุนการดำเนินงานทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพกองทุนสวัสดิการชุมชน ตามเกณฑ์ 5 ข้อ จนได้รับการสมทบ 1:1 จำนวน 65 กองทุนเป็นเงิน 20,034,172 บาท เกิดการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนเพิ่มจำนวน 15 กองทุน คณะกรรมการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนจังหวัดราชบุรีเห็นความสำคัญของการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการ ซึ่งได้ดำเนินงานวิจัยการดำเนินงานของกองทุน การคงอยู่ของกองทุนมาเป็นเวลากว่า 3 ปีแล้วในปี 2557 จึงดำเนินการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการจังหวัดราชบุรีสู่ความเข้มแข็งและยั่งยืน ทั้งนี้เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานในการส่งเสริมความมั่นคงของชุมชนโดยการพัฒนาความเข้มแข็งของกองทุนสวัสดิการชุมชนที่จัดตั้งแล้ว และส่งเสริมการจัดสวัสดิการชุมชนในพื้นที่ใหม่ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่จนเกิดกองทุนสวัสดิการที่ต่อเนื่องยั่งยืนและชุมชนเข้มแข็งต่อไปสามารถก้าวสู่จังหวัดสวัสดิการต้นแบบในอนาคต



## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการให้สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน
2. สนับสนุน/ส่งเสริมความเข้มแข็งในการดำเนินงานเพื่อความต่อเนื่องและยั่งยืนของกองทุน

## วิธีการดำเนินการวิจัย

การเลือกพื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้คณะผู้วิจัยได้เลือกพื้นที่ทุกกองทุนสวัสดิการตำบลที่ผ่านการสมทบและกลั่นกรองจากคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการ จังหวัดราชบุรีทั้ง 80 กองทุน เนื่องจากเป็นความต้องการของสำนักงานพัฒนาองค์กรชุมชน

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนที่เป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการในเขตพื้นที่ จังหวัดราชบุรี และผู้ที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการชุมชน เช่น คณะกรรมการมีจำนวน 1,200 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณจำนวน 300 คน จากการเปิดตารางของเครซีเมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi stage sampling) จากกองทุนทั้ง 80 กองทุนสมัครใจลงสู่สมาชิกที่สมัครใจ และการวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกสมัครใจ (Convenience: Purposive Sampling) โดยคณะผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากกองทุนต้นแบบ ซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการชุมชน จำนวน 12 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview form) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยพัฒนาจากการดำเนินการวิจัยการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการจังหวัดราชบุรีเมื่อ 2 ปีที่แล้ว ผู้วิจัยนำแบบประเมินที่สร้างขึ้นประกอบด้วยส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 แบบประเมินความยั่งยืนกองทุนสวัสดิการชุมชน ส่วนที่ 3 แบบสัมภาษณ์ความยั่งยืนกองทุนสวัสดิการชุมชน ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและนำไปทดลองใช้ในกลุ่มประชาชนกองทุนหมู่บ้าน จำนวน 20 คน หาค่าความเที่ยง (Reliability) ได้ค่า 0.98



### การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ หา ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. deviation) ค่าความสัมพันธ์ (Pearson correlation) ข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

### การพิทักษ์สิทธิของผู้ให้ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการผ่านคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของกระทรวงสาธารณสุขและวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ราชบุรี โดยยึดแนวปฏิบัติการวิจัยในมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ราชบุรี

### ผล

จากการเก็บข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 41.82 นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ100 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 47.3 อาชีพรับราชการร้อยละ 27.3 เป็นกรรมการ ร้อยละ 74.5 มีรายได้ระหว่าง 3,000-60,000 บาทต่อเดือน รายได้สูงสุดคือ 15,000 บาทต่อเดือน

### ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนภาพรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{x} = 4.18$ , S.D. = 0.69). โดยข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ปัจจัยนำเข้า ( $\bar{x} = 4.23$ , S.D. = 0.69.) ส่วนข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ปัจจัยด้านกระบวนการ ( $\bar{x} = 4.14$ , S.D. = 0.63) และผลลัพธ์ ( $\bar{x} = 4.14$ , S.D. = 0.73) (ตารางที่ 1)

**ตารางที่ 1** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการ

ข้อความ	ผลการประเมิน		
	$\bar{x}$	SD	%
ปัจจัยด้านบริบท	4.21	.69	86.6
ปัจจัยด้านนำเข้า	4.23	.68	86.8
ปัจจัยด้านกระบวนการ	4.14	.69	84.3
ปัจจัยด้านผลลัพธ์	4.14	.73	81.8
<b>รวม</b>	<b>4.18</b>	<b>.69</b>	<b>84.9</b>



ภาพรวมการบริหารจัดการกองทุน อยู่ในระดับดี ( $\bar{x} = 4.14$ , S.D. = 0.72) โดยข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมาชิกได้ประโยชน์และได้รับสวัสดิการจากเงินของตนเอง ( $\bar{x} = 4.65$ , S.D. = 0.61) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือกองทุนสามารถสร้างอาชีพสร้างรายได้ให้กับสมาชิก ( $\bar{x} = 3.40$ , S.D. = 0.87) (ตารางที่ 2)

**ตารางที่ 2** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละของการบริหารจัดการกองทุน

ลำดับ	ข้อความ	ผลการประเมิน		
		$\bar{x}$	SD	ร้อยละ
1	กรณีสมาชิกเสียชีวิตลูกหลานก็จะมาสมัครสมาชิกแทน	3.81	.21	67.1
2	มีอาสาสมัครมาช่วยทำงาน	4.01	.92	68.3
3	สมาชิกได้ประโยชน์และได้รับสวัสดิการจากเงินของตนเอง	4.65	.61	92.7
4	กรรมการมาจากตัวแทนทุกหมู่บ้านเพื่อมาช่วยกันดูแล	4.50	.70	87.8
5	ทุกคนมีส่วนช่วยกันเสนอแนวทางการคิดเห็นโดยใช้หลักความเสมอภาคใจกว้าง	4.41	.70	87.8
6	กรรมการไม่มีเงินเดือนเป็นการทำงานโดยสมัครใจ	4.49	.78	87.8
7	กรรมการมีประสบการณ์ในการบริหารงาน	3.98	.92	71.9
8	มีการทำบัญชีอย่างถูกต้องตามหลักการ	4.42	.77	91.5
9	จัดทำคู่มือการบริหาร ระเบียบการทำงานและแบ่งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ	4.20	.82	76.8
10	มีการประชาสัมพันธ์การทำงานอย่างเป็นระบบที่ถูกต้อง	4.25	.76	81.7
11	กองทุนมีการบริหารจัดการในรูปแบบคณะกรรมการ	4.50	.67	92.6
12	กองทุนมีการจัดการความรู้และมีการสอนงานเพื่อสืบทอดกองทุน	4.17	.85	76.8
13	กองทุนสามารถสร้างอาชีพสร้างรายได้ให้กับสมาชิก	3.40	.87	43.9
14	กองทุนมีการใช้ทรัพยากรร่วมกับกองทุนอื่นๆ	3.54	.79	57.3
15	กองทุนมีการดำเนินงานแบบครบวงจร	3.82	.70	70.7
16	มีการประชุมประจำเดือนสรุปสาระการประชุมเป็นรายงานผลการปฏิบัติงาน	4.01	.49	70.7
	<b>รวม</b>	<b>4.14</b>	<b>.72</b>	<b>76.6</b>

ภาพรวมการบริหารจัดการให้กองทุนพึ่งตนเองได้อยู่ในระดับดี ( $\bar{x} = 4.15$ , S.D. = 0.72) โดยข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ กรรมการและสมาชิกมีความซื่อสัตย์มีการจัดทำบัญชีตามหลักการทำบัญชีที่ถูกต้องตรวจสอบได้ ( $\bar{x} = 4.57$ , S.D. = 0.62) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือกองทุนมีการบูรณาการร่วมกับกองทุนอื่นๆ ( $\bar{x} = 3.81$ , S.D. = 0.55) (ตารางที่ 3)



### ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละของการบริหารจัดการกองทุนให้กองทุนพึ่งตนเอง

ลำดับ	ข้อความ	ผลการประเมิน		
		$\bar{x}$	SD	ร้อยละ
1	กองทุนมีการบูรณาการร่วมกับกองทุนอื่น	3.81	.55	65.9
2	จากความรู้ต้องรู้จักตัวเองมีอะไรดีเป็นข้อเด่นนำมาดำเนินการจากนั้นต้องรู้เท่าทันเศรษฐกิจ	4.00	.76	79.3
3	กองทุนสามารถพึ่งตนเองได้โดยการหารายได้และมีการบริหารงานตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	4.11	.84	76.8
4	จากการออมตามศักยภาพมีมากออมมากตามแนวความคิดการออมเป็นการเก็บเงินไว้ใช้ในอนาคตกองทุนสามารถพึ่งตนเองได้ผ่านกระบวนการออม	4.00	.88	63.1
5	กรรมการและสมาชิกมีความซื่อสัตย์มีการจัดทำบัญชีตามหลักการทำบัญชีที่ถูกต้องตรวจสอบได้	4.57	.62	95.1
6	คณะกรรมการต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมีความรับผิดชอบต่อการดำเนินงานมีความเสียสละและอดทนมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ดี	4.39	.73	90.2
7	จำนวนสมาชิกต้องไม่น้อยกว่า 1000 คน มีการถ่วงดุลโดยยึดหลักการทำบัญชีด้วยกัน	4.17	.97	75.6
8	มีการเพิ่มขึ้นของรายได้จากเงินสมทบจากสมาชิกจากเงินบริจาคหรือเงินคืน	4.13	.39	82.9
	<b>รวม</b>	<b>4.15</b>	<b>.72</b>	<b>78.6</b>

ภาพรวมการบริหารจัดการให้กองทุนเพื่อความยั่งยืนอยู่ในระดับดี ( $\bar{x} = 3.84$ , S.D. = 0.59) โดยข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การบริหารเพื่อให้เกิดความยั่งยืนโดยการจัดการความรู้ที่มีอยู่ ทั้งตัวบุคคลกองทุนมีความรับผิดชอบต่อนตนเองเมื่อมีปัญหาช่วยกันแก้ปัญหา ( $\bar{x} = 4.29$ , S.D. = 0.80) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้โดยเปิดให้คนในพื้นที่เยาวชนนักเรียน นักศึกษาสามารถเข้าไปเรียนรู้ ( $\bar{x} = 3.48$ , S.D. = 0.30) (ตารางที่ 4)

ภาพรวมการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการให้กองทุนเพื่อความยั่งยืนได้อยู่ในระดับดี ( $\bar{x} = 4.33$ , S.D. = 0.71) โดยข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การบริหารจัดการกองทุนให้ครบวงจร ตั้งแต่เกิดจนตาย ( $\bar{x} = 4.56$ , S.D. = 0.63) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการบริหารจัดการ เรื่องการบูรณาการกับกองทุนอื่นๆ ให้เกิดรายได้มากกว่ารายจ่ายมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 4.09$ , S.D. = 0.88) (ตารางที่ 5)



**ตารางที่ 4** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละของการบริหารจัดการกองทุนเพื่อความยั่งยืน

ลำดับ	ข้อความ	ผลการประเมิน		
		$\bar{x}$	SD	ร้อยละ
1	มีการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้โดยเปิดให้คนในพื้นที่เยาวชนนักเรียนนักศึกษาสามารถเข้าไปเรียนรู้	3.48	.30	58.5
2	เมื่อมีญาติที่เข้าร่วมกองทุนเสียชีวิตคณะกรรมการช่วยกันดูแลเรื่องงานศพจากนั้นให้ญาติผู้เสียชีวิตเป็นสมาชิกต่อ	3.90	.95	69.5
3	มีการเปิดรับสมัครอาสาสมัครเพื่อมาช่วยงานกองทุนซึ่งมักจะเป็นเด็กหรือคนที่สนใจมีอายุประมาณ 30-40 ปี มาเป็นกรรมการโดยไม่มีเงินเดือนมาด้วยใจ	3.71	.33	69.5
4	การบริหารเพื่อให้เกิดความยั่งยืนโดยการจัดการความรู้ที่มีอยู่ทั้งตัวบุคคลกองทุนมีความรับผิดชอบต่อตนเองเมื่อมีปัญหาช่วยกันแก้ปัญหา	4.29	.80	86.5
	<b>รวม</b>	<b>3.84</b>	<b>.59</b>	<b>71.0</b>

**ตารางที่ 5** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละของการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการ

ลำดับ	ข้อความ	ผลการประเมิน		
		$\bar{x}$	SD	ร้อยละ
1	การบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล	4.37	.69	92.6
2	ต้องมีใจเป็นกลางไม่มีอคติมีความเสมอภาคในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจต้องเด็ดขาด	4.43	.68	91.4
3	มีการเชื่อมโยงกับหน่วยงานภายนอกและภายในเพื่อการทำงานอย่างเป็นระบบ	4.41	.66	90.2
4	หน่วยงานต้องมีเครือข่ายความร่วมมือเพื่อเพิ่มพลังการทำงาน	4.29	.72	86.6
5	ทำงานตามหลักการโซว์ แชร์และเชื่อมมีการบูรณาการกับกองทุนอื่นและทำงานร่วมกัน	4.16	.62	78.0
6	การพัฒนาตน คนทั้งนี้ยึดหลักการทำงานไม่ควรเครียดเน้นความพอเพียง	4.24	.77	87.8
7	การบริหารจัดการกองทุนให้ครบวงจรตั้งแต่เกิดจนตาย	4.56	.63	92.7
8	ต้องมีจุดยืนเช่นการออมตามศักยภาพเท่ากับเป็นการเพิ่มรายได้ของกองทุน	4.39	.69	90.2
9	การบริหารจัดการเรื่องการบูรณาการกับกองทุนอื่นทำให้เกิดรายได้มากกว่ารายจ่าย	4.09	.88	74.4
10	การบริหารจัดการกองทุนเรื่องรายรับกับรายจ่ายให้สมดุลกัน.	4.31	.82	85.4
	<b>รวม</b>	<b>4.33</b>	<b>.71</b>	<b>86.93</b>



ภาพรวมการส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการกองทุนเพื่อความยั่งยืนได้อยู่ในระดับดี ( $\bar{x} = 4.34$ , S.D. = 0.67) โดยข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ กระบวนการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ลิทธิเสนอความคิดเห็นอย่างเสมอภาคกระบวนการบริหารจัดการกองทุนให้ครบวงจรตั้งแต่เกิดจนตาย ( $\bar{x} = 4.54$ , S.D. = 0.67) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ กระบวนการบริหารจัดการเรื่องการดำเนินงานตามบริบทของชุมชน เช่น กรณียากจนก็มีกองทุน กู้ฉุกเฉินมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 3.94$ , S.D. = 0.11) (ตารางที่ 6)

**ตารางที่ 6** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละของการส่งเสริมกระบวนการบริหารกองทุน

ลำดับ	ข้อความ	ผลการประเมิน		
		$\bar{x}$	SD	ร้อยละ
1	กระบวนการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ลิทธิเสนอความคิดเห็นอย่างเสมอภาค	4.54	.67	90.2
2	การพัฒนาระบบบริหารจัดการจากภูมิปัญญาชาวบ้านให้การบริการตั้งแต่เกิดจนตายควรจัดในรูปแบบกองทุนบูรณาการเชื่อมโยงเข้าหากัน	4.29	.71	87.8
3	กระบวนการบริหารจัดการภายใต้เศรษฐกิจพอเพียงโดยการบูรณาการเชื่อมโยงกองทุนอื่นๆ	4.17	.78	79.2
4	กระบวนการบริหารจัดการเรื่องการดำเนินงานตามบริบทของชุมชน เช่น กรณียากจนก็มีกองทุนกู้ฉุกเฉิน	3.94	.11	70.7
5	กระบวนการบริหารจัดการเรื่องการสร้างความรู้ความเข้าใจของคณะกรรมการอย่างถูกต้อง	4.26	.84	85.3
6	กระบวนการบริหารจัดการเรื่องการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน	4.28	.82	83.0
7	กระบวนการบริหารจัดการเรื่องการสร้างความศรัทธาความเชื่อให้เกิดขึ้นกับสมาชิก	4.49	.67	90.7
8	กระบวนการบริหารจัดการเรื่องการประชาสัมพันธ์	4.48	.66	92.6
9	กระบวนการบริหารจัดการกองทุนควรเป็นกองทุนแบบครบวงจรตั้งแต่เกิดจนตาย	4.54	.67	91.4
10	คณะกรรมการควรมีการกำหนดวาระประมาณ 3 ปี หากน้อยไปยังดำเนินการไม่สมบูรณ์หากเวลามากไปจะเหนื่อยและเกิดการผูกขาดสิทธิ์	4.38	.66	87.8
	<b>รวม</b>	<b>4.34</b>	<b>.67</b>	<b>85.33</b>



นอกจากนี้การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้ง 4 ด้านกับความยั่งยืนพบว่า ปัจจัยด้านบริบท ปัจจัยด้านนำเข้า ปัจจัยด้านกระบวนการและความยั่งยืนของการบริหารจัดการกองทุนต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ .01 (ตารางที่ 7)

**ตารางที่ 7** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบริบทปัจจัยนำเข้า ปัจจัยด้านกระบวนการและความยั่งยืนของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการ

ปัจจัย		บริบท	กรรมการ	สมาชิก	การเตรียมการ	การดำเนินงาน	ประเมินผล	ความยั่งยืน
บริบท	Pearson Correlation	1	.733**	.488**	.818**	.689**	.613**	.796**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	300	300	300	300	300	300	300
กรรมการ	Pearson Correlation	.733**	1	.552**	.751**	.735**	.737**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	300	300	300	300	300	300	300
สมาชิก	Pearson Correlation	.488**	.552**	1	.654**	.606**	.619**	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	300	300	300	300	300	300	300
การเตรียมการ	Pearson Correlation	.818**	.751**	.654**	1	.841**	.712**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	300	300	300	300	300	300	300
การดำเนินงาน	Pearson Correlation	.689**	.735**	.606**	.841**	1	.777**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	300	300	300	300	300	300	300
ประเมินผล	Pearson Correlation	.613**	.737**	.619**	.712**	.777**	1	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	300	300	300	300	300	300	300
ความยั่งยืน	Pearson Correlation	.796**	.701**	.632**	.813**	.765**	.769**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	300	300	300	300	300	300	300

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



## ผลการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

### จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสวัสดิการพบว่า

รูปแบบการบริหารจัดการกองทุนเพื่อความต่อเนื่องและยั่งยืน ประกอบด้วย การส่งเสริมการบริหารจัดการ คือ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ลิทธิการเสนอความคิดเห็นอย่างเสมอภาค และกองทุนควรเป็นกองทุนแบบครบวงจรตั้งแต่เกิดจนตาย ดังนั้นรูปแบบกองทุนสวัสดิการเพื่อความยั่งยืนควรพัฒนาจากกองทุนที่มีอยู่ ไม่ว่าจะมีส่วนมาจากกองทุนทางการเงินหรือไม่ใช่กองทุนทางการเงินก็ตาม โดยการส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการภายใต้ เศรษฐกิจพอเพียง การบูรณาการเชื่อมโยงกองทุนอื่นๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดรายได้ด้วยการพึ่งตนเอง ดำเนินงานตามบริบทของชุมชน การสร้างความรู้ความเข้าใจของคณะกรรมการอย่างถูกต้อง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน เทศบาล ทำงานตามหลักการโซ่ว์แชร์และเชื่อม การสร้างความรู้ความศรัทธาความเชื่อให้เกิดขึ้นกับสมาชิก และการประชาสัมพันธ์

### แนวทางการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการบริหารควร

1. ช่วยกันโดยทุกคนควรมีส่วนร่วมในการดูแลกองทุน
2. ควรมีเครือข่ายความร่วมมือเทศบาล อบต. พอสว. อสม. เพื่อให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือ
3. ควรมีการขอความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก เช่น กองทุนลุ่มน้ำสาละวิน ที่ได้ทุนภายนอกหรือกองทุนภัยพิบัติ เป็นต้น

## อภิปรายผล

จากงานวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบริบท ปัจจัยด้านนำเข้า ปัจจัยด้านกระบวนการและความยั่งยืนของการบริหารจัดการกองทุน ต่างมีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุน สวัสดิการ เป็นการดำเนินงานภายใต้บริบทในชุมชน ปัจจัยนำเข้าเป็นคณะกรรมการและสมาชิกในชุมชน ปัจจัยด้านกระบวนการเป็นการดำเนินงานของคณะกรรมการและท้ายสุดคือ การประเมินผลการดำเนินงานโดยมีคณะกรรมการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน สอดคล้องกับการประเมินผลการดำเนินงานโครงการกองทุนสวัสดิการชุมชน จังหวัดราชบุรี (บำเพ็ญ พงศ์เพชรดิถ และพัชรินทร์ วิศหาญ, 2553)

การบริหารจัดการกองทุนเพื่อความต่อเนื่องและยั่งยืนพบว่า ควรส่งเสริมการบริหารจัดการ การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล มอบสิทธิการเสนอความคิดเห็นอย่างเสมอภาค สร้างความศรัทธาความเชื่อให้เกิดขึ้นกับสมาชิก และการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง ทั้งนี้ กองทุนควรเป็นกองทุนแบบครบวงจรตั้งแต่เกิดจนตาย ภายใต้เศรษฐกิจพอเพียง มีการบูรณาการเชื่อมโยง



กับกองทุนอื่นๆ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน เทศบาล ทำงานตามหลักการ โช่ว แชร์ และเชื่อม ซึ่งตรงกับการศึกษาการวิจัยประเมินผลการดำเนินงานโครงการกองทุนสวัสดิการชุมชน จังหวัดราชบุรี (บำเพ็ญ พงศ์เพชรดิถ และพัชรินทร์ วิหคหาญ, 2553)

การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการให้สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนดังนี้

**1. กระบวนการบริหารจัดการเพื่อให้กองทุนสามารถพึ่งตนเองได้** ต้องดำเนินการโดยการทำงานร่วมกันของกองทุนสวัสดิการกับกองทุนอื่นๆ ขยายเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกและภาคีเครือข่ายต่างๆ ในการนำความรู้เรื่องการบริหารจัดการสู่การพึ่งตนเอง ตรงกับรายงานการศึกษาซึ่งได้กล่าวในลักษณะดังกล่าว (กุลวดี โรจนไพศาลกิจ, 2550) อีกทั้งต้องมีการประเมินตนเอง รู้เท่าทันเศรษฐกิจ สังคม มีการหารายได้ และมีการบริหารงานตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง มีคณะกรรมการดำเนินงาน มีความรับผิดชอบต่อการดำเนินงาน มีความเสียสละ และอดทน มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ดี มีสมาชิกจำนวนสมาชิกต้องไม่น้อยกว่า 1,000 คน ในการรับสมาชิกหากมีผู้สูงอายุคนเจ็บต้องมีคนที่สุขภาพดีอีก 2 คน รวมเป็นไม่น้อยกว่า 3 คน เพื่อการถ่วงดุล มีการจัดสวัสดิการชุมชนอย่างต่อเนื่อง คือมีความชัดเจนและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคม โดยมีกระบวนการดำเนินการกองทุนสวัสดิการอย่างเป็นระบบ/ขั้นตอน มีการจัดการความรู้และมีการสอนงาน เพื่อสืบทอดกองทุน กรณีมีสมาชิกเสียชีวิตลูกหลานก็จะมาสมัครสมาชิก กรรมการมาจากตัวแทนทุกหมู่บ้าน การบริหารจัดการในรูปแบบคณะกรรมการที่มีประสบการณ์ในการบริหาร มีการประชุมทุกเดือน มีการประชาสัมพันธ์ มีระเบียบที่ถูกต้อง มีการจัดทำคู่มือการบริหารจัดการระเบียบการทำงาน มีการทำบัญชี มีการประชุมประจำเดือน และการรายงานผลการปฏิบัติงานกองทุนทุกเดือน หรือการดำเนินงานแบบครบวงจร จะช่วยให้การบริหารจัดการกองทุนอยู่ และพึ่งตนเองได้ และมีการประเมินผลการทำงานทุก 6 เดือน มีรายงานสรุปผลในการประชุมประจำปีทุกปี เพื่อแสดงความโปร่งใสตรวจสอบได้ ตรงตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 (กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2551)

**2. กระบวนการบริหารจัดการเพื่อให้กองทุนมีความยั่งยืน** ต้องดำเนินการโดยมีคณะกรรมการที่มีอายุ 35 ปี ขึ้นไป มีการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคล โดยเปิดให้คนในพื้นที่เยาวชน นักเรียน นักศึกษา สามารถเข้าไปเรียนรู้เรื่องการบริหารจัดการกองทุน ซึ่งเป็นการสร้างคนรุ่นใหม่เป็นการสืบทอดการทำงานในอนาคต เมื่อมีญาติที่เข้าร่วมกองทุนเสียชีวิต คณะกรรมการโดยการช่วยกันดูแลเรื่องงานศพ จากนั้นให้ญาติผู้เสียชีวิต เป็นสมาชิกกองทุนต่อไป การรับสมัครมีการเปิดรับอาสาสมัคร เพื่อมาช่วยงานกองทุน ซึ่งมักจะเป็นเด็กหรือคนที่สนใจอายุประมาณ 30-40 ปี มาเป็นกรรมการ กรรมการที่มาทำไม่มีเงินเดือนมาทำงานด้วยใจ มีการวางแผนค่าใช้จ่าย 10% ของกองทุนมาช่วยค่าเดินทาง ค่าอาหาร มีการประเมินผลการทำงาน

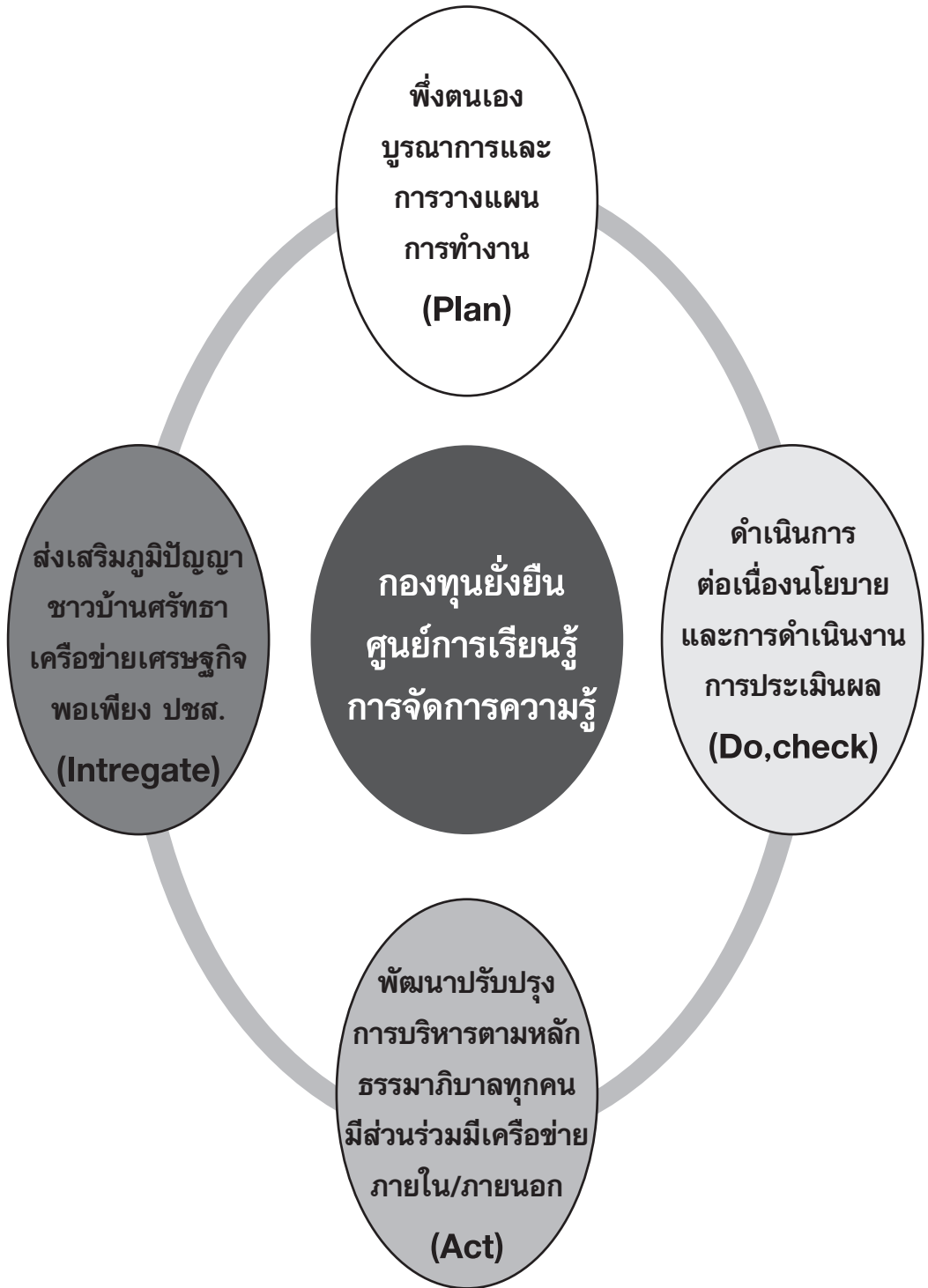


ทุก 6 เดือน การบริหารเพื่อให้เกิดความยั่งยืน ต้องมีการจัดการความรู้ กองทุนมีความรับผิดชอบ ต่อตนเอง เมื่อมีปัญหาช่วยกันแก้ไข เช่น กรณีเยาวชนติดยาเสพติดดำเนินการป้องกันป้องปราม เมื่อติดยา ทำการรักษาหากได้รับบำบัดแล้วให้โอกาสกลับสู่ชุมชนครอบครัวและสังคม เมื่อภายหลัง การบำบัดผู้ติดยาไม่มีใครกลับไปติดยาอีก ซึ่งก็จะกลับมาเป็นกำแพงทางสังคมให้กับชุมชน ซึ่งตรงตามที่กองทุนมีการศึกษารายงานไว้ (กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2551) อีกทั้ง ควรมีการพัฒนากระบวนการจัดการจากภูมิปัญญาชาวบ้าน โดยให้บริการตั้งแต่เกิดจนตาย ในรูปแบบกองทุนบูรณาการเชื่อมโยงเข้าหากัน โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และมีความ ช่วยเหลือจากเครือข่ายความร่วมมือ เช่น ความรู้เรื่องการบริหารจัดการเงิน ภายใต้เศรษฐกิจ พอเพียง เพื่อให้เกิดรายได้ด้วยการพึ่งตนเอง โดยเน้นการส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการ ตามบริบทของชุมชนซึ่งตรงกับการศึกษาซึ่งได้กล่าวถึงลักษณะดังกล่าว (จิรिका นุตาลัย, 2552)

## สรุป

สรุปรูปแบบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการเพื่อความยั่งยืนเกิดจากการ ดำเนินงาน ดังนี้

การพึ่งตนเองประกอบด้วยบูรณาการกองทุนต่างๆ เข้าด้วยกันและจัดแบบครบวงจร ตั้งแต่เกิดจนตาย การนำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ การสร้างรายได้ มีเงินออม มีการบริหารจัดการภายใต้ กรรมกรที่มีความรับผิดชอบ มีสมาชิกมากกว่า 1,000 คน และมีรายรับมากกว่ารายจ่าย โดยการดำเนินการอย่างต่อเนื่องประกอบด้วยนโยบายชัดเจนสอดคล้องกับสังคมเศรษฐกิจ กรรมกรมีความรับผิดชอบดำเนินงานอย่างเป็นระบบ/ขั้นตอนที่ชัดเจน และมีการประเมินผล การดำเนินงาน ให้เกิดความยั่งยืนด้วยการจัดการความรู้ส่งต่อความรู้เป็นศูนย์การเรียนรู้ มีจิตอาสา และมีการสืบทอดตำแหน่ง ทั้งนี้ควรพัฒนาปรับปรุงด้วยการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ทุกคนมีส่วนร่วมมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ/ช่วยเหลือทั้งภายในและภายนอก สุดท้าย ต้องส่งเสริมด้วยการสร้างความรู้จากภูมิปัญญาชาวบ้าน ความเข้าใจ ศรัทธาความเชื่อมั่น เครือข่ายความร่วมมือ การประชาสัมพันธ์การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลภายใต้เศรษฐกิจ พอเพียง (ภาพที่ 1)



ภาพที่ 1 แสดงรูปแบบการพัฒนากองทุนอย่างยั่งยืนภายใต้การจัดการความรู้



## ข้อเสนอแนะ

ควรมีนโยบายการบูรณาการกองทุนต่างๆ เข้าด้วยกัน เพื่อการบริหารจัดการ ทรัพยากร คน เงิน ของเพื่อประสิทธิภาพสูงสุด ส่งเสริมการสร้างรายรับจากภูมิปัญญาชาวบ้าน ในการสร้างงาน สร้างรายได้ การสร้างความรู้ความเข้าใจ และการจัดการความรู้เรื่องกองทุนสวัสดิการ และมีการสืบทอดการสอนงาน การมีส่วนร่วมและความเป็นเจ้าของกองทุนโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

## การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

การพึ่งตนเองของกองทุนสวัสดิการจังหวัดราชบุรีมีการบูรณาการร่วมกับกองทุนอื่นน้อย กองทุนสามารถสร้างอาชีพสร้างรายได้ให้กับสมาชิกน้อยจึงควรต้องมีจุดยืน เช่น การออมตามศักยภาพเท่ากับเป็นการเพิ่มรายได้ของกองทุน สมาชิกได้รับผลประโยชน์จากการออม เช่น เมื่อออมมากจะได้ปันผลจากดอกเบี๋ยมาก ทุกคนมีส่วนร่วม คนพิการให้เป็นสมาชิกฟรีไม่ต้องสมทบเงิน โดยได้รับสวัสดิการตามสิทธิ์ นอกจากนี้ ควรมีเครือข่ายความร่วมมือ เช่น รัฐบาล ได้รับเงินสมทบจาก พม.พอช. หรือเทศบาล เพื่อช่วยเหลือในการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ ควรเพิ่มรายได้ด้วยการทำอาชีพเสริม เช่น การเพาะเห็ด การเลี้ยงหมูหลุม แปรรูปหมูมาเป็นกุนเชียงขายในชุมชน และนักท่องเที่ยว

การดำเนินการอย่างต่อเนื่องประกอบด้วยนโยบายชัดเจนสอดคล้องกับสังคมเศรษฐกิจ การกรมการมีความรับผิดชอบดำเนินงานอย่างเป็นระบบ/ขั้นตอนที่ชัดเจน และมีการประเมินผลการดำเนินงาน

ความยั่งยืนพบว่า ยังไม่มีการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้โดยเปิดให้คนในพื้นที่เยาวชนนักเรียน นักศึกษาสามารถเข้าไปเรียนรู้มีน้อย มีจิตอาสาช่วย และยังไม่มีการสืบทอดตำแหน่ง ควรริบดำเนินการพัฒนาเยาวชน

การพัฒนาปรับปรุงประกอบด้วยการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลทุกคนมีส่วนร่วม มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ/ช่วยเหลือทั้งภายในและภายนอกกับกองทุนอื่นๆ ให้เกิดรายได้มากกว่ารายจ่ายยังมีน้อยจึงควรดำเนินการโดยการเชื่อมโยงกองทุนต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็นกองทุนที่เกี่ยวกับเงินหรือไม่ก็ตาม นำมาเชื่อมโยงเข้าหากันช่วยเหลือกันเกิดการร่วมใจกัน (เงินมาที่หลัง) กองทุนเหล่านี้ควรร่วมกันพูดคุยหาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหา ทั้งนี้ สิ่งที่สำคัญคือ คณะกรรมการต้องมีความรู้ความเข้าใจและแม่นยำในหลักเกณฑ์และระเบียบการของกองทุนเป็นอย่างดี ดังนั้นควรมีการทบทวนระเบียบการทุกปี

การส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการเรื่องการดำเนินงานตามบริบทของชุมชน เช่น กรณียากจนก็มีกองทุนกู้ฉุกเฉิน การส่งเสริมความรู้จากภูมิปัญญาชาวบ้านยังมีน้อย ดังนั้นควรมีการวิเคราะห์หาแนวทางร่วมในการบริหารจัดการร่วมกับผู้เกี่ยวข้อง





## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้รับทุนสนับสนุนจากสำนักงานพัฒนาองค์การชุมชนจังหวัดราชบุรี

## เอกสารอ้างอิง

กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2551). *พระราชบัญญัติส่งเสริม*

*การจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ.2546*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม

*การจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ สำนักงานปลัด กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.*

กุลวดี โรจน์ไพศาลกิจ. (2550). *การพัฒนารูปแบบการบูรณาการเครือข่ายกองทุนสวัสดิการ*

*ชุมชนอำเภอกรณีอำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

จิริกา นุตาลัย. (2552). *รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์.โครงการพัฒนาระบบและกระบวนการจัดทำ*

*แผนจังหวัดบนพื้นฐานยุทธศาสตร์ข้อมูลและการมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ :

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).

บำเพ็ญ พงศ์เพชรดิถ และพัชรินทร์ วิหคหาญ. (2553). *การประเมินผลการดำเนินงานโครงการ*

*กองทุนสวัสดิการชุมชน จังหวัดราชบุรี*. ราชบุรี : สำนักงานปลัดกระทรวง

*กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.*

Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities.

Educational and Psychological Measurement. *Journal of Community Health*

*Nursing*, 30, 607-610.