

บทที่ ๒

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านแม่ อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารตำราทางวิชาการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะทำการศึกษาวิจัย เพื่อใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดอันทำให้งานวิจัยเกิดขึ้นดังนี้

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธ

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการชุมชน

๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชน

๒.๖ ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับตำบลบ้านแม่และกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านแม่

๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารนั้นถือเป็นเรื่องของกระบวนการดำเนินงาน เป็นไปอย่างมีระบบระเบียบขั้นตอนและวิธีการ ให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรตั้งไว้ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร ซึ่งผู้วิจัยได้ค้นคว้าเป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

๒.๑.๑ ความหมายของการบริหาร

การบริหาร เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กร การบริหารเป็นกระบวนการ ตั้งแต่การวางแผน การจัดองค์การ การมีปัจจัยต่าง ๆ เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะเป็นแนวทางสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารไว้หลายทัศนะ ดังนี้

การบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ความสำเร็จเชิงพฤติกรรมว่า การบริหาร คือศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การใช้ศาสตร์และศิลป์ โดยการนำเอาทรัพยากร (Administration Resource) มาประกอบเป็นกระบวนการของการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกันโดยอาศัยความร่วมมือจากบุคคลอื่น ๆ

การบริหารประกอบด้วยลักษณะ ๒ ประการ คือมีวัตถุประสงค์และมีความร่วมมือร่วมใจกัน ผู้ที่ใช้ภาวะผู้นำในการทำงานกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน การใช้อำนาจที่มีอยู่จัดดำเนินงานของสถาบันนั้น ให้ดำเนินการไปสู่จุดหมายที่ต้องการ การบริหารอาจหมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน ซึ่งเป็นกระบวนการบริหารและปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารมาใช้เป็นแนวทางหรือกรอบแนวคิดในการให้ความหมายซึ่งน่าจะทำให้การให้ความหมายคำว่า การบริหารเช่นนี้คลุมเครือหาสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการบริหาร จากการตรวจสอบเอกสารหลาย ๆ เล่มและปรากฏว่า มีผู้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหาร ไว้หลายท่าน ดังนี้

เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐพ.ศ.๒๕๔๘ (Public Management Quality Award PMQA) เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ.๒๕๔๘ ได้ถูกพัฒนาขึ้นมาโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ โดยประยุกต์จากเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ มีจุดประสงค์เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐได้มีการพัฒนาคุณภาพการบริหารที่ทัดเทียมสากลค่านิยมหลักและแนวคิดยังคงเหมือนกันกับเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ แต่มีการปรับชื่อเกณฑ์บางหมวดและปรับประเด็นพิจารณาให้มีความสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานภาครัฐมากขึ้นและสะดวกต่อการที่หน่วยงานภาครัฐจะนำไปประยุกต์ใช้ซึ่งจะได้นำเสนอสาระสำคัญและเกณฑ์พอสังเขป ดังต่อไปนี้

๑.การนำองค์การอย่างมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ผู้นำระดับสูงขององค์การควรกำหนดทิศทาง และสร้างองค์การที่มุ่งเน้นผู้ป่วยหรือผู้รับบริการ ค่านิยมขององค์การ ค่านิยมและความคาดหวังเหล่านั้น ควรมีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้ส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด ผู้นำควรมั่นใจว่าการกำหนดกลยุทธ์ ระบบงานและวิธีการในการสร้างความเป็นเลิศให้เกิดขึ้นในองค์การจะกระตุ้นให้มีการสร้างนวัตกรรม และสร้างความรู้และความสามารถ ผู้นำระดับสูงควรเป็นตัวอย่างที่ดีโดยการประพฤติ ปฏิบัติอย่างมีจรรยาบรรณ มีส่วนร่วมในการวางแผน การสื่อสาร การทบทวนผลการดำเนินการขององค์การควรแสดงความรับผิดชอบในกิจกรรม และผลการดำเนินการต่อระบบธรรมาภิบาลองค์การผู้นำระดับสูงควรกระตุ้นจิตใจและสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการทำให้องค์การประสบสำเร็จ เรียนรู้และพัฒนาตนเองรวมทั้งนวัตกรรมและความสร้างสรรค์ด้วย

๒.ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นผู้รับบริการ (Customer-Focused Excellence) บริการสุขภาพจะต้องมุ่งเน้นที่ผู้ป่วย หรือผู้รับบริการเป็นสำคัญ คุณภาพของการบริการเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ป่วยหรือผู้รับบริการ ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นผู้ป่วยหรือผู้รับบริการนั้นประกอบด้วยส่วนหนึ่งที่เป็นปัจจุบันและอนาคต กล่าวคือ ต้องทำความเข้าใจในผู้รับบริการและคาดการณ์ความต้องการของผู้ป่วย หรือผู้รับบริการในอนาคต คุณค่าและความพึงพอใจของผู้ป่วยหรือผู้บริการอาจเป็นผลจากปัจจัยต่าง ๆ ในทุกขั้นตอนที่เขาเข้ามาในระบบบริการสุขภาพประกอบด้วย ความเข้าใจอย่างแจ่มชัดในสถานะสุขภาพของผู้ป่วย หรือผู้รับบริการ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ให้บริการและผู้ป่วย หรือผู้รับบริการ จึงเป็นแนวคิดเชิงกลยุทธ์โดยมุ่งเน้นการรักษาความจงรักภักดีของผู้ป่วย

๓.ความรับผิดชอบต่อสังคมและสุขภาพของชุมชน (Public responsibility and community health) ผู้นำองค์การด้านสุขภาพควรเน้นความรับผิดชอบต่อสาธารณะและจริยธรรม ได้แก่ การใส่ใจต่อสุขภาพของชุมชน ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม รวมถึงการพิทักษ์สิทธิผู้ป่วยและการไม่แบ่งแยกชนชั้นในการรักษา นอกจากนี้้องค์การต้องคุ้มครองความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม

๑พระมหาไพฑูรย์ วรรณบุตร, การบริหารคณะสงฆ์ไทย, (กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๕๐), หน้า ๓๓๓.

ด้วยให้ความสำคัญต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรและลดความสูญเสียเปล่าตั้งแต่ต้นด้วยการวางแผนโดยการคาดการณ์ถึงผลกระทบทางลบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินการ องค์กรไม่เพียงแต่ต้องทำตามกฎหมายและข้อบังคับของท้องถิ่น จังหวัดหรือประเทศเท่านั้น แต่ควรถือว่าเป็นโอกาสเพื่อการปรับปรุง ซึ่งมีใช้เพียงแค่ปฏิบัติตามกฎดังกล่าวเท่านั้น ในฐานะที่เป็นองค์กรที่ดีและยังอาจผลักดันให้องค์กรอื่น ๆ ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนให้ร่วมดำเนินการตามจุดประสงค์หลักของสาธารณชนอีกด้วย

๔. การมุ่งที่ผลลัพธ์ และการสร้างคุณค่า (Focus on results and creating value) การระบุความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ชัดเจนเพื่อช่วยให้มั่นใจว่าแผนงานและกิจกรรมต่าง ๆ จะสนองตอบต่อความต้องการที่หลากหลายของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และไม่เกิดผลกระทบในทางลบ การใช้ตัววัดผลการดำเนินการแบบนำและแบบตาม (Leading and lagging performance measures) ร่วมกันอย่างสมดุลเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการสื่อสารลำดับความสำคัญ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การติดตาม ผลการดำเนินการจริง ตลอดจนใช้เป็นพื้นฐานในการปรับปรุงผลลัพธ์ต่าง ๆ

๕. มุมมองในเชิงระบบ (Systems perspective) เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ และเกณฑ์ด้านบริการสุขภาพ ให้มุมมองเชิงระบบในการจัดการองค์กรเพื่อให้บรรลุการดำเนินการที่เป็นเลิศการมุ่งไปในแนวทางเดียวกัน (Alignment) และการบูรณาการ (Integration) การสังเคราะห์ หมายถึง การมองภาพรวมขององค์กรโดยใช้ความต้องการหลักขององค์กร ประกอบด้วยวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ การมุ่งไปในทางเดียวกันหมายถึงการเชื่อมโยงระหว่างข้อกำหนดต่าง ๆ ในระบบการจัดการผลการดำเนินการขององค์กรมีการทำงานอย่างเชื่อมสัมพันธ์กันทั้งหมดเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ^๒

กล่าวโดยสรุป ค่านิยมหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๔๘ คือต้องการที่จะเห็นหน่วยงานของรัฐให้ความสำคัญกับการปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นการนำอย่างวิสัยทัศน์มีความรับผิดชอบต่อสังคม ให้ความสำคัญกับประชาชน ผู้รับบริการปรับปรุงระบบบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัว ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเอง มีความคิดริเริ่ม และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศอย่างแท้จริงและทำงานโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์เป็นสำคัญซึ่งเป็นศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันกับคนอื่น^๓ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลายได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ เป็นอุปกรณ์การจัดการนั้น^๔ เป็นการบริหารกิจกรรมของกลุ่มบุคคลตั้งแต่บุคคล ๒ คนขึ้นไปที่ร่วมมือกันทำกิจกรรมเพื่อบรรลุ

^๒ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, สำนักเลขานุการคณะกรรมการรางวัลคุณภาพแห่งชาติ, **กรณีศึกษา Best Practices TQA Winner 2003 บริษัท ผลิตภัณฑ์กระดาษไทย จำกัด**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ พิมเนศพินดิงเซ็นเตอร์, ๒๕๔๖), หน้า ๖.

^๓ Roald F. Campbell and Others, **Introduction to Educational Administration**, (Boston: Allyn and Bacon, 1977), p 6.

^๔ Harold Koontz อ้างถึงในสมพงษ์เกษมสิน, **การบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๓), หน้า ๖.

วัตถุประสงค์ร่วมกันโดยใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสม การทำกิจกรรมใด ๆ ที่ต้องใช้คนและหลายคนร่วมกันทำ หากจะให้บังเกิดผลดีมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ^๕

สรุปได้ว่าการบริหาร หมายถึงศิลปะในการทำงานอันประกอบด้วยการนำองค์การอย่างมีวิสัยทัศน์ส่วนร่วมในการวางแผน ทบทวนผลการดำเนินการมุมมองในเชิงระบบในการจัดการองค์การเพื่อให้บรรลุการดำเนินการที่เป็นเลิศ การมุ่งไปในแนวทางเดียวกัน มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การต้องอาศัยการสื่อสาร ความร่วมมือกันของทุกคนจึงจะสำเร็จได้

จากความหมายของการบริหารที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้แสดงทัศนะเอาไว้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักเพื่อประกอบการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านแม อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๑ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๑ แนวคิดที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับความหมายการบริหาร

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
พระมหาไพฑูริย์วรรณบุตร,(๒๕๕๗,หน้า ๓๓)	๑.การใช้ศาสตร์และศิลป์ ให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ๒.การร่วมมือร่วมใจกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์
สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ,(๒๕๔๖, หน้า ๖)	๑.การมีวิสัยทัศน์ ๒.มุ่งเน้นผู้รับบริการ ๓.ความรับผิดชอบต่อสังคม ๔.มุ่งที่ผลลัพธ์และการสร้างคุณค่า ๕.มุมมองในเชิงระบบ
แคมเบล, (RoaidF.Campbell),(p.6)	ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน
แฮร์โรลด์คูนต์, (Harold Koontz),(p.6)	การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์
วิจิตร ศรีสะอาด, (๒๕๓๖, หน้า ๔- ๕)	๑.การทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ๒.กระบวนการที่ทำให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

๒.๑.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร การนำหลักวิชาการด้านการบริหารมาใช้คือ “กระบวนการบริหาร” และ“ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร” มาใช้เป็นแนวทางหรือกรอบแนวคิดในการให้ความหมายซึ่งน่าจะมีส่วนทำให้การให้ความหมายคำว่าบริหารเช่นนี้ครอบคลุมเนื้อหาสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการบริหารมีผู้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้หลายท่านดังนี้

^๕วิจิตร ศรีสะอาด, "ปรัชญาและพัฒนาการบริหารในชุดวิชาหลักและการบริหารการศึ", เอกสารประกอบการสอนชุดหลักและระบบการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๖), หน้า ๔-๕.

มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดการบริหารจัดการ ๑๔ ประการ เป็นส่วนประกอบสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารจัดการ ดังนี้

๑.การแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) เฮนรี ฟาโยล ได้เสนอว่า คนงานควรจะได้รับการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติมากขึ้น หรือได้รับการกระตุ้นให้มีความรับผิดชอบในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น ซึ่งหลักการนี้จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์การยุคปัจจุบันได้

๒.อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) แวปเบอร์ และเฮนรี ฟาโยล ได้ให้ความสำคัญของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการของแวปเบอร์จะได้อาจมาจากตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารในสายการบังคับบัญชา ส่วนอำนาจหน้าที่แบบไม่เป็นทางการจะได้รับความชำนาญงานของบุคคล (Expertise) ความรู้ทางด้านการนำ (Leading) และสร้างความผูกพันกับผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนเห็นว่าอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบควรอยู่คู่กัน

๓.การมีผู้บังคับบัญชาคนเดียว (Unity of Command) คำสั่งสองคำสั่ง (Dual Command) อาจก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน ทำให้เกิดการสับสนในบางลำดับชั้นของอำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการ (Formal Hierarchy of Authority) การประเมินอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารในระบบผู้บังคับบัญชาสองคนจะเป็นการยาก และผู้บริหารจะไม่สนใจในความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชามากจะโกรธและอาจไม่ให้ความร่วมมือในอนาคตถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เชื่อฟัง

๔.สายการบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ (Line of Authority) เป็นสายการบังคับบัญชาจากผู้บริหารในระดับบนสู่ผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างขององค์การ ความสัมพันธ์ของการจำกัดความยาวของสายการบังคับบัญชา โดยการควบคุมจำนวนของระดับในลำดับชั้นของการบริหาร มีการปฏิบัติงานที่รวดเร็วและมีความยืดหยุ่นมากขึ้น

๕.การรวมอำนาจ (Centralization) เป็นการรวมอำนาจของการบังคับบัญชาไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์การ ซึ่งอำนาจหน้าที่จะไม่ได้อยู่รวมไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงของสายการบังคับบัญชาแต่เป็นการกำหนดว่าสิ่งนี้ถือว่ามีผลสำคัญเนื่องจากว่าจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในทุกๆระดับขององค์การ

๖.การมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of Direction) เป็นการออกแบบหรือกำหนดแผนในการปฏิบัติงานผู้บริหารและคนงานที่ใช้ทรัพยากรขององค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามกลยุทธ์หลักการในข้อนี้ยึดหลักว่ากิจกรรมของแต่ละกลุ่มต้องมีจุดหมายและแผนเดียวกัน

๗.หลักความเสมอภาค (Equity) ความเสมอภาค คือ ความเป็นธรรม (Justice) ความยุติธรรม (Impartiality) และความเหมาะสม (Fairness) สำหรับสมาชิกทุกคนภายในองค์การ ซึ่งในปัจจุบันพนักงานมีความต้องการความเสมอภาคมากขึ้น เป็นการจัดการใช้หลักความเท่าเทียมกัน

๘.การออกคำสั่ง (Order) วิธีการจัดการซึ่งอยู่ในตำแหน่งนั้นในการจัดหาเพื่อให้องค์การได้รับประโยชน์สูงสุดและเป็นการจัดหางานให้แก่พนักงานโดยใช้ผังองค์การ (Organization Chart) การพัฒนากำลังแรงงาน (Developing) โดยองค์การจะกำหนดตำแหน่งหน้าที่สำหรับคนทุกคน และทุกคนจะเข้าในตำแหน่งหน้าที่ของตน

๙.ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นความสามารถของบุคคลในการกระทำการต่าง ๆ โดยปราศจากการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้พนักงานมีความริเริ่มซึ่งความคิดริเริ่มนี้นับถือว่าเป็นจุดแข็งขององค์การ จะทำให้เกิดความสมดุล ซึ่งเป็นสิ่งที่ชี้วัดความสามารถของผู้บริหารระดับสูงในการพัฒนาและการบริหารงาน

๑๐.ความมีระเบียบวินัย (Discipline) เป็นการมุ่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเชื่อฟัง (Obedience) อำนาจ (Power) การใช้กฎบังคับ (Application) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความมีระเบียบวินัยจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์การกับคุณสมบัติของผู้นำภายในองค์การ และเป็นความสามารถของผู้บริหารในการที่จะปฏิบัติตามอย่างยุติธรรม

๑๑.ค่าตอบแทน (Remuneration of Personnel) การให้รางวัลประกอบด้วยโบนัส แผนการแบ่งกำไร เป็นการช่วยกระตุ้นการทำงานของพนักงานได้ รวมทั้งสามารถกระตุ้นผลผลิตเพิ่ม โดยการให้รางวัล เพื่อเป็นการสนับสนุนให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้น โดยยึดหลักว่าการจ่ายค่าตอบแทนควรยุติธรรมและตอบสนองความพึงพอใจสูงสุด

๑๒.ความมั่นคงในงาน (Stability of Personnel) ความมั่นคงในงานมีความสำคัญต่อการจ้างงานระยะยาว เมื่อพนักงานอยู่ในองค์การซึ่งมีแนวโน้มจะทำงานเป็นทีมเป็นระยะเวลานาน โดยพยายามพัฒนาทักษะและปรับปรุงความสามารถในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรขององค์การ

๑๓.ผลประโยชน์ส่วนตัวมีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ขององค์การ (Subordination of individual to the common interest) ต้องมีการกำหนดประโยชน์เพื่อให้เกิดความยุติธรรมระหว่างองค์การและสมาชิกภายในองค์การ

๑๔. ความสามัคคี (Esprit de corps) เป็นความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกภายในองค์การ ที่ช่วยสนับสนุนการทำงานของสมาชิกในกลุ่ม ถือว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญในการที่ทำให้้องค์การบรรลุผลสำเร็จและมีการพัฒนาความสามัคคีจะสามารถบรรลุผลสำเร็จได้^๖

การบริหารจึงถือได้ว่าลักษณะเป็นทั้งศาสตร์และศิลปะ กล่าวคือ การบริหารจัดการเป็นศาสตร์สาขาหนึ่งซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป เพราะมีองค์ประกอบของความรู้ (knowledge) มีหลักเกณฑ์ (Principle) และทฤษฎี (Theory) ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เป็นศาสตร์ทางสังคมซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับ วิชาจิตวิทยา สังคมวิทยาและรัฐศาสตร์ ส่วนในการทางปฏิบัตินั้นจะขึ้นอยู่ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะความรู้หลักการและทฤษฎีไปปรับ หรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นเรื่องศิลปะ ดังนั้น นักบริหารที่เก่งต้องมีศาสตร์และศิลปะ^๗ สอดคล้องกับนักวิชาการซึ่งเป็นบิดาแห่งการบริหารกล่าวคือ หลักเกณฑ์ได้พัฒนาการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ซึ่งมีพื้นฐานอยู่ในหลักการ (Principles) ที่สำคัญ ๔ ประการ คือ

^๖ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคนอื่น ๆ, **ทฤษฎีองค์การฉบับมาตรฐาน**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๖๘ - ๖๙.

^๗เด็น ชะเนตียัง, **การบริหารงานบุคคล**, (ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, ๒๕๓๓), หน้า ๕๒.

๑. ต้องมีการคิดค้นและกำหนดวิธีที่ดีที่สุด (One Best Way) สำหรับงานแต่ละอย่าง คือต้องมีการกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุด ที่ช่วยให้สามารถทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ มาตรฐานของงานจะต้องมีการจัดวางเอาไว้ โดยมีหลักเกณฑ์ที่ได้พิสูจน์มาแล้วว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดจริงและในเวลาเดียวกันการจ่ายผลตอบแทนแบบจูงใจต่าง ๆ ก็จ่ายให้ตามผลผลิตทั้งหมด

๒. ต้องคัดเลือกและพัฒนาคน โดยตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของการรู้จักงาน ให้เหมาะสมสอดคล้องกับคนงาน นอกจากนี้ยังต้องมีการอบรมคนงานให้รู้จักวิธีการทำงานที่ถูกวิธีด้วย และในการคัดเลือกคนงานจะต้องมีการพิจารณาเป็นพิเศษที่จะได้คนที่มีคุณสมบัติที่ดีที่สุดตรงตามงานที่จะให้ทำ

๓. ด้วยวิธีการพิจารณาอย่างรอบคอบเกี่ยวกับวิธีการทำงานควบคู่กับการพิจารณาคนงานนี้ คนงานจะไม่คัดค้านต่อวิธีทำงานใหม่ที่ได้กำหนดขึ้น เพราะโดยหลักเหตุผลคนงานทุกคนจะเห็นจริง ถึงโอกาสที่เขาจะได้รับรายได้สูงจากการทำงานถูกวิธีที่จะช่วยให้ได้ผลผลิตสูงขึ้น

๔. การประสานร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและคนงาน ฝ่ายบริหารควรจะประสานอย่างใกล้ชิด เป็นประจำกับคนงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน แต่ต้องไม่ใช่โดยการลงมือปฏิบัติงานที่ควรจะเป็นงานของคนงานเท่านั้น^๔ และยังมีนักวิชาการที่เสนอแนวคิดการบริหารไว้ว่า

Technical Skill ทักษะด้านเทคนิคคือความรู้ความสามารถในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กับวิธีการกระบวนการและกรรมวิธีในการปฏิบัติงานเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับงานด้านปฏิบัติการเช่น หัวหน้าพนักงานขายก็จำเป็นต้องรู้เทคนิคการขาย หัวหน้าคนงานก็ต้องรู้เทคนิคในการใช้เครื่องมือ เป็นต้น ซึ่งตรงกับหลักธรรมทูตยปานิสูตรในข้อ “วิรูโร”

Human Skill ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความพยายามเพื่อให้เกิดความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและการเสริมสร้างบรรยากาศเป็นทักษะที่ใช้ สำหรับการติดต่อสื่อสาร ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ เช่น ผู้บริหารต้องสามารถเข้ากับคนได้ทุกระดับชั้น สามารถพูดคุยเข้าใจได้ง่าย สามารถชักจูงโน้มน้าวใจผู้อื่นได้ เป็นต้น ซึ่งตรงกับหลักธรรมทูตยปานิสูตรในข้อ “นิสสยสัมปโน”

Conceptual Skill ทักษะด้านการประสมความคิด คือ ความสามารถในการมองภาพรวมเพื่อที่จะได้ทราบถึงองค์ประกอบของสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม เป็นนักคิด นักวิเคราะห์ และเข้าใจความสัมพันธ์ขององค์ประกอบเหล่านั้น เพื่อนำมาใช้ประโยชน์กับองค์กรหรือการบริหารงานของตนเอง เป็นทักษะด้านชาวไพร่ การมีวิสัยทัศน์และความสามารถในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับระบบทั้งหมด ผู้นำจำเป็นต้องมีความสามารถในการแก้ปัญหาไม่ว่าจะเป็นปัญหาเฉพาะหน้าหรือระยะยาว สามารถชี้แนะองค์กรให้กว้างไปยังทิศทางที่ถูกต้องในอนาคต^๕ ซึ่งมีแนวคิดสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า การบริหารเป็นการขับเคลื่อนงานภายในองค์กรให้เดินไปข้างหน้าโดยอาศัย

^๔เฟรดเดอร์ริก ดับบลิว เทเลอร์ อ้างในธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓), หน้า ๔๗-๔๘.

^๕Robert L. Katz, อ้างในมงคล เนื่องจำนงค์, การจัดการในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : วิ.เจ พรินติ้ง, ๒๕๕๓), หน้า ๑๒ - ๑๕.

ผู้อื่นด้วยการเป็นผู้นำ (Leadership) การแนะแนว (Guiding) และการกระตุ้น (Motivative) ความเพียรของผู้อื่นเพื่อสู่เป้าหมายขององค์กรและยังรวมไปถึงการให้กำลังใจ (Inspiring) การสื่อสาร (Communicating) การวางแผน (Planning) และการจัดการ (Management)^{๑๐}

โดยประเด็นที่แตกต่างของนักวิชาการแต่ละท่านต่างมีหลักเกณฑ์ที่แตกต่างกันในการบริหารแต่นำไปสู่ความสำเร็จของวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานในองค์กร

สรุปได้ว่าทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร เป็นหลักแนวทางในการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานในทุกส่วนของหน่วยงานองค์กร เพื่อให้แต่ละส่วนงานมีขั้นตอน และมีแบบแผนที่เป็นระบบ อันได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การสั่งการ การประสานงาน การรายงานผลและการงบประมาณ และหลักการบริหารต้องมีทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านการประสมความคิด กระบวนการบริหารงานเหล่านี้เป็นหลักในการดำเนินงานองค์กร เพื่อให้การบริหารงานกองทุนให้เกิดความมั่นคงเข้มแข็งและเกิดความยั่งยืน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้แสดงทัศนะเอาไว้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักเพื่อประกอบการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านแม อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ตามตาราง ที่ ๒.๒ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๒ แนวคิดทฤษฎีที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหาร

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
ศิริวรรณ เสรีรัตน์,(๒๕๔๕, หน้า ๖๘-๖๙)	๑.แบ่งงานกันทำ ๒.อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ๓.มีผู้บังคับบัญชาคนเดียว ๔.สายการบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ ๕.การรวมอำนาจ ๖.มีเป้าหมายเดียวกัน ๗.หลักความเสมอภาค ๘.การออกคำสั่ง ๙.ความคิดริเริ่ม ๑๐.ความมีระเบียบวินัย ๑๑.ค่าตอบแทน ๑๒.ความมั่นคงในงาน ๑๓.ผลประโยชน์ขององค์กร ๑๔.ความสามัคคี
เด่น ชะเนติย์,(๒๕๓๓, หน้า ๕๒)	๑.เป็นศาสตร์แขนงหนึ่งเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์

^{๑๐}Sam Chapman, **Supervisor Survival Kit**, (Second edition, California : Science Research Associates Inc.1995), p 3.

	๒.หลักการและทฤษฎี และใช้ศิลป์มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม
เฟรดเดอริก ดับเบิลยู. เทเลอร์, (Frederick W Taylor)	๑.การคิดค้นและกำหนดวิธีที่ดีที่สุด ๒.คัดเลือกและพัฒนาคน ๓.การพิจารณาอย่างรอบคอบ ๔.ประสานร่วมมือกัน
Robert L.Katz	๑.ทักษะด้านเทคนิค ๒.ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ๓.ทักษะด้านประสานความคิด
แซม แชปแมน, (Sam Chapman)	๑.การเป็นผู้นำ ๒.การแนะแนว ๓.การกระตุ้น ๔.ความเพียรเพื่อสู่เป้าหมายองค์กร ๕.กำลังใจ ๖.การสื่อสาร ๗.การวางแผน ๘.การจัดการ

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน เป็นกระบวนการในการปรับปรุงคุณภาพมุ่งให้เกิดความเสมอภาคและกระจายอย่างเป็นธรรมทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม จึงได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ซึ่งผู้วิจัยได้ค้นคว้าเป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

๒.๒.๑ ความหมายของการพัฒนาชุมชน

การพัฒนาชุมชน คือ ขบวนการที่มุ่งส่งเสริมประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นทุกด้าน โดยประชาชนเป็นผู้ริเริ่ม และมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้วยการพึ่งพาตนเองให้มากที่สุดและเสริมด้วยการช่วยเหลือจากภายนอกเท่าที่จำเป็น^{๑๑} ซึ่งสอดคล้องกับความหมายที่ว่า การพัฒนาชุมชนหมายถึง การปรับปรุงสภาพต่าง ๆ ของชุมชนรวมทั้งมาตรฐานความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น เพื่อนำมาซึ่งความเจริญด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการเมือง ตามแนวทางที่ชุมชนต้องการโดยความคิดริเริ่มการพึ่งพาตนเอง และความร่วมมือกันของชุมชนและระหว่างรัฐกับราษฎร ถ้าจำเป็นก็อาจขอความช่วยเหลือจากภายนอกชุมชน^{๑๒} ซึ่งเป็นขบวนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่จะทำให้ชีวิตทุก ๆ ด้านของประชาชนได้มีการเปลี่ยนแปลงเจริญก้าวหน้าขึ้นพร้อม ๆ กัน เน้นว่าการพัฒนาชุมชนนั้นควรเป็นไปเพื่อ “คุณภาพชีวิต” ในทุก ๆ ด้านอยู่ในเกณฑ์ที่ดีและต้องเป็นขบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง

^{๑๑}วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน, การพัฒนาชนบทไทย, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๑), หน้า ๖.

^{๑๒}ชิววัฒน์ นิจนตร, การศึกษากับสังคมการพัฒนาชุมชน, เอกสารนิเทศการศึกษา ฉบับที่ ๒๖๘, (กรุงเทพมหานคร : หน่วยศึกษานิเทศ กรมการฝึกหัดครู, ๒๕๕๐), หน้า ๒๒.

ยาวนาน^{๑๓} พร้อมกันนั้น ได้มีนักวิชาการได้แสดงความเห็นถึงการพัฒนาชุมชนแบ่งออก ๑๐ อย่างดังต่อไปนี้^{๑๔}

- ๑) คนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุด
- ๒) การช่วยเหลือตนเอง
- ๓) ความต้องการที่แท้จริงของชุมชน
- ๔) ความคิดริเริ่มของชุมชน
- ๕) ความร่วมมือระหว่างรัฐกับประชาชน
- ๖) ความสมดุลของการพัฒนา
- ๗) การใช้ทรัพยากรในชุมชน
- ๘) การดำเนินงานตั้งอยู่บนรากฐานของหลักประชาธิปไตย
- ๙) การประสานงาน
- ๑๐) การผสมผสาน

การพัฒนาชุมชน หมายที่เป็นของตนเองซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดลักษณะของการพัฒนาชุมชน ได้ดังนี้^{๑๕}

๑. เป็นการดำเนินงานโดยและใช้ทรัพยากรในชุมชนเป็นสำคัญ ไม่พึ่งพาบุคคลหรือทรัพยากรนอกชุมชน

๒. เป็นการร่วมมือกันระหว่างคนในชุมชนด้วยกัน คนในชุมชนกับหน่วยงานของรัฐหรือคนในชุมชนกับภาคเอกชน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้การพัฒนาชุมชนประสบความสำเร็จ

๓. การเปลี่ยนแปลงที่มีเป้าหมาย หรือทิศทางสามารถควบคุมได้

๔. เกิดจากความตั้งใจและการกระทำของมนุษย์ ตามแผนและโครงการที่กำหนดขึ้น ไม่ใช่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ

๕. เป็นการพัฒนาคุณภาพของคนในชุมชน ให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาตนเอง บุคคลอื่น และสิ่งแวดล้อมเพื่อนำไปใช้ในการยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเองและชุมชนให้ได้มาตรฐานตามที่ต้องการ

๖. เป็นกระบวนการในการศึกษา โดยใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนในชุมชน ให้มีคุณภาพและความพร้อมในการพัฒนา

๗. เป็นกระบวนการจัดองค์กรหรือกลุ่ม เพราะการพัฒนาชุมชนเป็นการผนึกกำลังของคนในชุมชนเข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดศักยภาพของชุมชนและนำมาใช้ในการพัฒนาชุมชนได้

๘. เป็นการนำกลวิธีหรือวิธีการต่าง ๆ มาใช้

^{๑๓}ไพฑูรย์ เครือแก้ว, **ลักษณะสังคมไทย**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิพิธ, ๒๕๕๑), หน้า ๑๘๙.

^{๑๔}วีรัช วิรัชนิภาวรรณ, **หลักการพัฒนาชุมชนการพัฒนาชุมชนประยุกต์**, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรินต์ติ้งเฮาส์, ๒๕๕๒), หน้า ๒๐.

^{๑๕}สุรสิทธิ์ วิทยาธิรัฐ, **หลักการสื่อสารมวลชน**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๕๑), หน้า ๒๕.

๙. มีลักษณะเป็นประชาธิปไตย การพัฒนาชุมชนเป็นของชุมชน ดำเนินการโดยคนในชุมชนเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในชุมชน เป็นการให้สิทธิเสรีภาพ อิสระภาพ เสมอภาคในชุมชน และเปิดโอกาสให้คนในชุมชนเป็นผู้กำหนดวิธีการดำรงชีวิตของตนเองและชุมชนได้ด้วยตนเอง

สรุปได้ว่า ความหมายของการพัฒนาชุมชน หมายถึง การพัฒนาชุมชนเป็นของชุมชน ดำเนินการโดยคนในชุมชนเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในชุมชน เป็นการเปิดโอกาสให้คนในชุมชนได้ร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมกันปฏิบัติร่วมกันรับผิดชอบ เป็นการพัฒนาของประชาชน เพื่อประชาชน โดยประชาชนซึ่งเป็นแนวทางที่ชุมชนต้องการโดยความคิดริเริ่ม การพึ่งพาตนเอง เน้นขบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่องยาวนาน

จากความหมายของการพัฒนาชุมชนที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้แสดงทัศนะเอาไว้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักเพื่อประกอบการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านแม่ อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ตามตาราง ที่ ๒.๓ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๓ แนวคิดที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษากับความหมายการพัฒนาชุมชน

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน, (๒๕๕๑, หน้า ๖)	๑. ขบวนการที่มุ่งส่งเสริมประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ๒. การพัฒนาด้วยการพึ่งพาตนเอง
ชีรวัดน์ นิจนตร, (๒๕๕๐, หน้า ๒๒)	๑. การปรับปรุงสภาพของชุมชนให้อยู่ดีขึ้น ๒. แนวทางความต้องการของชุมชน ๓. การพึ่งพาตนเอง
ไพฑูรย์ เครือแก้ว, (๒๕๕๑, หน้า ๑๒๘)	๑. การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ๓. การพัฒนาที่ต่อเนื่อง ยาวนาน
วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, (๒๕๕๒, หน้า ๒๐)	๑. คนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุด ๒. การช่วยเหลือตนเอง ๓. ความต้องการที่แท้จริงของชุมชน ๔. ความคิดริเริ่มของชุมชน ๕. ความร่วมมือระหว่างรัฐกับประชาชน ๖. ความสมดุลของการพัฒนา ๗. การใช้ทรัพยากรในชุมชน ๘. การดำเนินงานของหลักประชาธิปไตย ๙. การประสานงาน ๑๐. การผสมผสาน
สุรสิทธิ์ วิทยารัฐ, (๒๕๕๑, หน้า ๒๕)	๑. การพึ่งพาตนเอง ๒. การร่วมมือระหว่างคนในชุมชน ๓. การเปลี่ยนแปลงที่มีเป้าหมาย

	๔.แผนและโครงการเกิดจากความตั้งใจของมนุษย์ ๕.การพัฒนาคุณภาพคนในชุมชน ๖.กระบวนการศึกษาคนในชุมชน ๗. การฝึกกำลังคนในชุมชนเพื่อการพัฒนา ๘. การนำกลวิธีการมาใช้ ๙.การมีประชาธิปไตยของชุมชน
--	---

๒.๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน เป็นรากฐานมาจากความสนใจ ซึ่งเกิดจากการสังเกตปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงด้านเจตนาธรรม อุดมการณ์ วิธีการทั้งกระบวนการต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเป้าหมายของการกระทำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง จึงต้องอาศัยบุคคล หน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ เป็นจำนวนมากต้องใช้การประสานงานที่ดี จึงจะประสบความสำเร็จได้ จึงได้มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนไว้หลายท่านดังนี้

แนวคิดหลักการพัฒนาชุมชนมี ๑๐ ประการ คือ^{๑๖}

๑.การพัฒนาชุมชนต้องตอบสนองความต้องการอันแท้จริงของประชาชนในชุมชน ด้วยการริเริ่มจากประชาชน และเริ่มต้นจากโครงการง่ายไปสู่โครงการที่ยากขึ้น

๒. การพัฒนาชุมชนมีลักษณะเป็นโครงการอเนกประสงค์ ต้องอาศัยความร่วมมือของนักวิชาการหลายสาขาและผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย

๓. การพัฒนาชุมชนต้องเปลี่ยนแปลงเจตคติของประชาชนไปพร้อมๆ กับกิจกรรมด้านอื่น ๆ

๔. การพัฒนาชุมชนต้องให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนอย่างเต็มที่ เพื่อเป็นการสร้างพลังชุมชนและองค์กรของประชาชนขึ้น

๕. การพัฒนาชุมชนต้องค้นหาและพัฒนาผู้นำชุมชนในด้านต่าง ๆ ตามลักษณะของกิจกรรมและความจำเป็นของแต่ละชุมชน

๖. การพัฒนาชุมชนต้องยอมรับในสถานภาพ บทบาทของสตรี และเยาวชนเปิดโอกาสให้ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนให้มากที่สุด เพราะสตรีและเยาวชนมีผลต่อการขยายตัวของงานและการรับช่วงของงานพัฒนาชุมชนได้เป็นอย่างดี

๗. การพัฒนาชุมชนของประชาชนจะประสบความสำเร็จอย่างเต็มที่ ถ้าหากรัฐบาลมีความพร้อมและให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

๘. การพัฒนาชุมชนต้องมีนโยบายและการวางแผนตั้งแต่ระดับประเทศถึงระดับท้องถิ่น โดยการบริหารงานทุกระดับจะต้องมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

^{๑๖}UN.Development of Economic and Social Affair, Community Development and Related Service, (New York : United Nation Republication, 1960), p. 8 – 13.

๙. การพัฒนาชุมชนต้องสนับสนุนให้องค์กรของภาคเอกชน องค์กรอาสาสมัครต่างๆ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและนานาชาติได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาด้วย

๑๐. การพัฒนาชุมชนต้องมีการวางแผนให้เกิดการพัฒนาพร้อม ๆ กันทั้งในระดับท้องถิ่น และระดับชาติหรือระดับประเทศ

วิธีการพัฒนาชุมชนเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ในทางที่ดีขึ้นนั้น มีวิธีการที่สำคัญอยู่ ๒ วิธี คือ การให้การศึกษาแก่ชุมชน และการจัดตั้งและพัฒนากลุ่มเพื่อให้กลุ่มสามารถดำเนินงานได้ด้วยตนเองเพื่อประโยชน์ของกลุ่มเป็นสำคัญ อันเป็นผลให้เกิดการพัฒนาต่าง ๆ ในชุมชนวิธีการทั้ง ๒ คือ^{๑๗}

๑) การให้การศึกษาแก่ชุมชน การให้การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลสามารถพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ทั้งของตนเองและสังคม ซึ่งอาจจะได้รับการถ่ายทอด การเรียนรู้หรือได้จากประสบการณ์ การศึกษาจึงเป็นกิจกรรมที่จะช่วยให้บุคคลพัฒนาตนเองและสังคมให้เจริญก้าวหน้าได้

๒) การจัดกลุ่มและพัฒนาชุมชน กลุ่มกับงานพัฒนาชุมชนเป็นของคู่กัน หากไม่มีการรวมกลุ่มก็ไม่มีการพัฒนาชุมชน ทั้งนี้เพราะกลุ่มช่วยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาความคิดของประชาชนด้วยการทำงานร่วมกันในการปรับปรุงการดำเนินชีวิตของคนในชุมชนให้ดีขึ้น

ส่วนประกอบที่สำคัญของการพัฒนาต้องมีการวางแผนในการพัฒนาชุมชนมีหลักการที่สำคัญ ดังนี้^{๑๘}

๑. การวางแผนพัฒนาชุมชนต้องมีการวิเคราะห์ข้อเท็จจริงของสถานะทางสังคม เศรษฐกิจ ความต้องการ และปัญหาของประชาชนในชุมชนนั้น ๆ เป็นสำคัญ

๒. การวางแผนพัฒนาชุมชนต้องอยู่บนพื้นฐานความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในชุมชน ทั้งนี้ต้องมีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการของประชาชนก่อน

๓. การวางแผนพัฒนาชุมชนในเรื่องการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการของประชาชนนั้น ให้พิจารณาที่จำนวนของประชาชนในชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากการที่ต้องการยังไม่ได้รับการตอบสนองประกอบเป็นสำคัญ

๔. การวางแผนพัฒนาชุมชนต้องคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อ ข้อห้าม ขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมของชุมชนนั้น ๆ ด้วย

๕. การวางแผนพัฒนาชุมชนต้องเริ่มจากสิ่งที่ประชาชนมีอยู่และสิ่งที่ประชาชนมีความรู้อยู่แล้ว

๖. การวางแผนพัฒนาชุมชนต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนให้สอดคล้องกับความจริง และความพึงพอใจของประชาชนในชุมชนเป็นสำคัญ

๗. การวางแผนพัฒนาชุมชนจำเป็นต้องมีโครงการย่อย ๆ รองรับหลาย ๆ โครงการ เพื่อแปลงแผนที่มีลักษณะเป็นนามธรรม ไปสู่การปฏิบัติที่มีความเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

๘. การวางแผนพัฒนาชุมชนที่มีคุณภาพจำเป็นต้องเสริมสร้างให้ประชาชนในชุมชนเกิดการเรียนรู้และความเชื่อมั่นในการพึ่งตนเองได้อย่างแท้จริง

^{๑๗} พาณี อนันตชัย, *กระบวนการพัฒนาชุมชน*, (นครปฐม : สำนักพิมพ์สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๕๒), หน้า ๘ - ๑๐.

^{๑๘} บุญธรรม เทศนา, *ปรัชญาการพัฒนา*, (เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยแม่โจ้, ๒๕๕๐), หน้า ๒๕๐.

๙. การวางแผนพัฒนาชุมชนจำเป็นต้องใช้การประสานสัมพันธ์กับผู้เกี่ยวข้องในทุก ระดับและทุกฝ่ายเพื่อให้เกิดความสำเร็จอย่างราบรื่น

๑๐. การวางแผนพัฒนาชุมชนที่มีคุณภาพ จำเป็นต้องชี้ให้เห็นแนวทางการประเมินผล ได้ทุกระยะ ได้แก่ ระยะก่อนดำเนินงาน ระหว่างดำเนินงานและระยะหลังดำเนินงาน

โดยการพัฒนาชุมชนนั้นมององค์ประกอบของการพัฒนาชุมชน ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกเพื่อนำมาประกอบการศึกษาในครั้งนี้ ดังนี้^{๑๙}

๑) คนในชุมชน คนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดของการพัฒนาชุมชน เนื่องจากการพัฒนาชุมชนเป็นการพัฒนาของคน โดยความร่วมมือกันของคนและเพื่อประโยชน์ของคนในชุมชน การพัฒนาชุมชนจึงเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับคนในชุมชนโดยตรงทั้งที่เป็นบุคคลกลุ่มและองค์กรต่าง ๆ

๒) ทุนของชุมชนทั้งทุนทางสังคม ทุนทางเศรษฐกิจและทุนสิ่งแวดล้อม ทุนทางสังคม ได้แก่ คุณภาพของคน การจัดระเบียบทางสังคม สถาบันทางสังคม กลุ่มองค์กรต่าง ๆ ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม เทคโนโลยีต่าง ๆ เป็นต้น ทุนทางเศรษฐกิจ ได้แก่ อาชีพผลิตภัณฑ์ รายได้ แหล่งทุนของชุมชน ทุนสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ป่าไม้ แร่ธาตุ ภูเขา แม่น้ำลำคลอง น้ำตก หาดทราย เป็นต้น ทุนเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญที่สนับสนุนให้การพัฒนาชุมชนประสบความสำเร็จ

๓) วัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา เช่น วัสดุสำนักงาน วัสดุก่อสร้างเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ยานพาหนะ เครื่องมือ เครื่องจักร เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น วัสดุอุปกรณ์เหล่านี้ต้องมีคุณภาพเหมาะสม ทันสมัยและเพียงพอกับกิจกรรมการพัฒนาชุมชนที่กำหนดขึ้น

๔) ยุทธศาสตร์หรือวิธีการพัฒนา การพัฒนาชุมชนมีหลายวิธีการเช่น การให้การศึกษาดูแบบ การจัดระเบียบชุมชน การสร้างผู้นำ การสร้างกลุ่มองค์กร การวางแผนและโครงการ การประสานงาน เป็นต้นยุทธศาสตร์เหล่านี้เมื่อนำมาใช้ในการพัฒนาชุมชนต้องเป็นยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมกับชุมชนจึงจะเป็นประโยชน์และสนับสนุนการพัฒนาให้ประสบความสำเร็จ

๕) กระบวนการพัฒนาชุมชนซึ่งมีลำดับขั้นตอนดำเนินงานคือการศึกษาชุมชน การวิเคราะห์ชุมชน การวางแผนและโครงการ การดำเนินงาน การประเมินผลและการทบทวนเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคซึ่งต้องดำเนินงานไปตามลำดับตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดกระบวนการ

๖) การสนับสนุนช่วยเหลือจากรัฐบาลและภาคเอกชน เป็นการสนับสนุนช่วยเหลือเฉพาะในสิ่งที่มีความจำเป็น เกินขีดความสามารถของชุมชน หรือเพื่อกระตุ้นเร่งเร้าให้ประชาชนเกิดความตื่นตัวและเข้าร่วมในกระบวนการพัฒนา

๗) การประสานงาน เพื่อเชื่อมประสานบุคคล กลุ่มและองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนให้ดำเนินกิจกรรมที่สอดคล้องกันเป็นไปในทิศทางเดียวกันและเป็นลำดับขั้นตอนที่กำหนดไว้

๑๐) ผลของการพัฒนาเป็นผลงานที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานพัฒนาชุมชนซึ่งทำให้คนที่ร่วมการพัฒนามีขวัญและกำลังใจที่ดี มุ่งมั่นที่จะร่วมกันพัฒนาชุมชนให้ประสบความสำเร็จต่อไป

โดยได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงหลักการดำเนินงานพัฒนาชุมชน ซึ่งนักพัฒนาต้องยึดเป็นแนวทางปฏิบัติประกอบด้วย

^{๑๙} สนธยา พลศรี, **เครือข่ายการเรียนรู้ฐานพัฒนาชุมชน**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ โอ.เอส.พรินต์ติ้ง เฮาส์, ๒๕๕๐), หน้า ๑๐๖ – ๑๐๗.

๑. ยึดหลักความมีศักดิ์ศรีและศักยภาพของประชาชน โดยนักพัฒนาจะต้องเชื่อมั่นว่าประชาชนนั้นมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถที่แฝงเร้นในตัว สามารถที่จะปรับปรุงพัฒนานตนเองได้ จึงต้องให้โอกาสประชาชนในการคิดวางแผนเพื่อแก้ปัญหาชุมชนด้วยตัวของเขาเอง นักพัฒนาควรจะเป็นเพียงผู้กระตุ้น แนะนำ ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ให้มากที่สุด

๒. ยึดหลักการพึ่งตนเองของประชาชน โดยนักพัฒนาจะต้องยึดมั่นว่า นโยบายการพัฒนาชนบทและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาชุมชน ต้องการสนับสนุนให้ประชาชนพึ่งตนเองได้ซึ่งสามารถที่จะทำกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาบางประเภทได้ โดยอาศัยการช่วยเหลือของตนเองของคนในชุมชนหรือหมู่บ้านเป็นหลัก ส่วนรัฐบาลนั้นจะคอยช่วยเหลือสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง และช่วยเหลือในส่วนที่เกินขีดความสามารถของประชาชน

๓. ยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การตัดสินใจ วางแผน ปฏิบัติตามแผน และติดตามประเมินผลในกิจกรรมหรือโครงการใด ๆ ที่จะทำในชุมชน เป็นการให้โอกาสแก่ประชาชนในชุมชนหรือหมู่บ้านได้ร่วมทำกิจกรรมตั้งแต่เริ่มคิด จนกระทั่งถึงการติดตามประเมินผลของการทำกิจกรรม ทั้งนี้เพื่อให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการดำเนินงาน อันเป็นการปลูกจิตสำนึกในเรื่องความเป็นเจ้าของโครงการหรือกิจกรรม

๔. ยึดหลักประชาธิปไตยว่าจะทำอะไรเมื่อตกลงกันแล้วก็ร่วมกันทำโดยมอบหมายให้ได้รับผิดชอบร่วมกัน งานจะมาจากประชาชนในชุมชนเอง ไม่ได้มาจากการถูกสั่งให้ทำ นักพัฒนาจะไม่ใช้วิธีการออกคำสั่ง แต่จะต้องให้การศึกษา ชักชวน เสนอความเห็นให้ประชาชนได้พิจารณาวิเคราะห์ด้วยเหตุด้วยผล และหาข้อสรุปตัดสินใจแก้ปัญหาเอง โดยการช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามวิถีทางแห่งประชาธิปไตย^{๒๐}

สรุปได้ว่า การพัฒนาชุมชนจะประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องอาศัยการวางแผนในการพัฒนาชุมชนเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ในการวางแผนพัฒนาต้องมีโครงการหลาย ๆ โครงการในการรองรับเพื่อให้สามารถนำไปพัฒนาได้อย่างเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น การพัฒนาชุมชนจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในทุกระยะการศึกษาแก่ชุมชน การให้การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลสามารถพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถ ทักษะ ทักษะคติ ค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ทั้งของตนเองและสังคม ซึ่งอาจจะได้รับการถ่ายทอด การเรียนรู้ หรือได้จากประสบการณ์ การศึกษาจึงเป็นกิจกรรมที่จะช่วยให้บุคคลพัฒนาตนเองและสังคมให้เจริญก้าวหน้าได้

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้แสดงทัศนะเอาไว้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักเพื่อประกอบการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านแม่ อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ตามตาราง ที่ ๒.๔ ดังต่อไปนี้

^{๒๐} ทนงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ, **หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท**, (คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๐), หน้า ๗- ๘.

ตารางที่ ๒.๔ แนวคิดที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษเกี่ยวกับแนวคิดการพัฒนาชุมชน

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
UN. Development of Economic and Social Affair, (1960, p. 8 – 13)	๑. การพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน ๒. การพัฒนาที่อาศัยความร่วมมือของหลายฝ่าย ๓. การพัฒนาชุมชนต้องเปลี่ยนเจตคติของชุมชน ๔. การมีส่วนร่วมของชุมชน ๕. การค้นหากิจกรรมความจำเป็นของชุมชน ๖. การเปิดโอกาสให้เยาวชน สตรี ได้มีส่วนร่วม ๗. รัฐบาลมีความพร้อมให้การสนับสนุน ๘. การวางแผนต้องมีความคล่องตัว ๙. การได้การสนับสนุนจากองค์กรชุมชน ๑๐. การวางแผนให้เกิดการพัฒนา
พาณี อนันตชัย, (๒๕๕๒, หน้า ๘-๑๑)	๑. การศึกษากระบวนการพัฒนาชุมชน ๒. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนา
บุญธรรม เทศนา, (๒๕๕๐, หน้า ๒๕๐)	๑. การวิเคราะห์สภาวะสังคม เศรษฐกิจ ๒. การจัดลำดับความสำคัญความต้องการของประชาชน ๓. การพิจารณาผลกระทบจากการพัฒนา ๔. การพัฒนาต้องคำนึงถึงค่านิยม ขนบธรรมเนียม ประเพณี ๕. การคิดริเริ่มของประชาชน ๖. การกำหนดวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับความต้องการ ประชาชน ๗. การวางแผนการพัฒนาสู่การปฏิบัติ ๘. การเสริมสร้างให้มีการพึ่งพาตนเอง ๙. การประสานความร่วมมือทุกฝ่าย ๑๐. การประเมินผลได้ทุกระยะ
สนธยา พลศรี, (๒๕๕๐, หน้า ๑๐๖-๑๐๗)	๑. คนเป็นองค์ประกอบการพัฒนา ๒. ทุนของชุมชน สนับสนุนในการพัฒนา ๓. วัสดุอุปกรณ์เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ๔. ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมกับชุมชน ๕. กระบวนการศึกษาชุมชน ๖. การสนับสนุนช่วยเหลือจากรัฐและภาคเอกชน ๗. การบริหารจัดการที่ดี ๘. นักพัฒนาชุมชนต้องกระตุ้น ๙. การประสานงาน ๑๐. มุ่งผลการพัฒนาร่วมกัน จึงจะประสบความสำเร็จ

ตารางที่ ๒.๔ (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
ทงศ์ศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ, (๒๕๕๐, หน้า ๗-๘)	๑. ยึดหลักการมีศักดิ์ศรีและศักยภาพของประชาชน ๒. การพึ่งพาตนเองของประชาชน ๓. การมีส่วนร่วมของประชาชน ๔. ยึดหลักประชาธิปไตย

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธ

หลักธรรมเชิงพุทธถือได้ว่าเป็นหลักธรรมที่ควรมีพื้นฐานในด้านการบริหารองค์การความสามารถในการติดต่อประสานงานให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดมีความสามารถในการสื่อสารและประสานงานให้แต่ละฝ่ายในองค์กรดำเนินแนวทางตามกรอบทิศทางที่องค์กรต้องการบรรลุได้หรือมีความสามารถในการผูกใจคนให้เป็นที่รักของคนโดยสามารถทำให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติงานตามคำสั่งด้วยความเต็มใจได้ซึ่งเป็นแนวทางในการยึดเหนี่ยวจิตใจของทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นผู้นำองค์กร หรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรควรจะต้องมีและในทีนี้ก็มีผู้ให้ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมเชิงพุทธ ดังนี้

๒.๓.๑ ความหมายหลักธรรมเชิงพุทธ

ความหมายของหลักธรรมเชิงพุทธ มีหลักธรรมที่มีความหมายที่แตกต่างกันออกไปดังนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมเชิงพุทธให้ถ่องแท้ก่อน จากการศึกษาค้นคว้าได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายหลักธรรมเชิงพุทธไว้ดังนี้

หลักพุทธยปาปนิสสูตรหรือปาปนิสธรรม๓ ในพจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรมว่า(ปาปนิสกะหลักพ่อค้า, องค์คุณของพ่อค้า (qualities of a successful shopkeeper or businessman) ประกอบด้วย

๑) จักขุมา ตาดี รู้จักสินค้า ดูของเป็น สามารถคำนวณราคา เกะพูนเก่งกำไรแม่นยำ (shrewd)

๒) วิรูโร จัดเจนธุรกิจ รู้แหล่งซื้อแหล่งขาย รู้ความเคลื่อนไหวความต้องการของตลาด สามารถในการจัดซื้อจัดจำหน่าย รู้ใจและรู้จักเอาใจลูกค้า (capable administering business)

๓) นิสสยสัมปันโน พร้อมด้วยแหล่งทุนเป็นที่อาศัย เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจในหมู่แหล่งทุนใหญ่ๆ หาเงินมาลงทุนหรือดำเนินกิจการโดยง่าย (having good credit rating)^{๒๑}

ซึ่งสอดคล้องกับคำตรัสองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ตรัสไว้ใน พุทธยปาปนิสสูตรว่าเกี่ยวกับคุณลักษณะ๓ ประการของนักบริหารที่จะช่วยให้นักบริหารทำสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

๑.จักขุมา หมายถึงปัญญาของการณโกลเช่น ถ้าเป็นพ่อค้าหรือนักบริหารธุรกิจต้องรู้ว่าอนาคตเศรษฐกิจหรือตลาดจะมีแนวโน้มเป็นแบบไหนหรือสามารถคาดการณ์ทิศทางหรืออนาคตในการดำเนินธุรกิจได้แม่นยำจากการอาศัยกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผล โดยอาจใช้

^{๒๑} พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ.ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์(ฉบับประมวลธรรม), (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมมิก จำกัด, ๒๕๕๔), หน้า ๙๖-๙๘.

ประสบการณ์ในอดีตร่วมในการตัดสินใจและวางแผนด้วย ซึ่งคุณลักษณะข้อแรกนี้ตรงกับภาษาอังกฤษคำว่า Conceptual Skill คือการชำนาญในการใช้ความคิด หรือทักษะทางด้านความคิด

๒. วิรุโรร หมายถึง จัดการธุระได้ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น นักการเงินต้องมีความรู้และความเชี่ยวชาญทางการเงินสามารถคำนวณอัตราผลตอบแทนต่าง ๆ ได้หรือเข้าใจในงบการเงินที่ใช้ในการประกอบการตัดสินใจได้ ในกรณีแพทย์ผ่าตัดตมองก็ต้องมีความเชี่ยวชาญในการผ่าตัดตมองเป็นต้น คุณลักษณะที่สองนี้ตรงกับคำภาษาอังกฤษคำว่า Technical Skill คือความชำนาญการด้านเทคนิค หรือทักษะทางด้านการปฏิบัติงาน

๓. นิสสัยสัมปโน หมายถึง พึงพาอาศัยคนอื่นได้เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการติดต่อประสานงานให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด มีความสามารถในการสื่อสารและประสานงานให้แต่ละฝ่ายในองค์กรดำเนินแนวทางตามกรอบทิศทาง ที่องค์กรต้องการบรรลุได้หรือมีความสามารถในการผูกใจคนให้เป็นที่รักของคนโดยสามารถทำให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติงานตามคำสั่งด้วยความเต็มใจได้ เป็นต้น คุณลักษณะที่สามนี้ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Human Relation Skill คือความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์หรือทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์^{๒๒}

จากแนวคิดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงหลักธรรมสำหรับผู้เป็นนายจ้างและผู้บริหารระดับสูง (ฝ่ายบริหาร) ไว้ว่า เทคนิคการทำธุรกิจ (ปาปนิกรรม - Business administration) มีองค์ประกอบอยู่ ๓ ประการ คือ

๑. จักขุมา ต้องรอบรู้ในกิจการที่ทำหรือลงทุน ซึ่งรวมถึงการมี Know how และ sideline ด้วย

๒. วิรุโรร มีความชำนาญในการบริหาร (Administrative capability) หรือถ้าตนเองไม่มีความชัดเจนก็ต้องจ้างผู้บริหารมืออาชีพมาดำเนินการแทน

๓. นิสสัยสัมปโน : ต้องมีทุนหรือเครดิตดี (Having a good creditor financial support) เพื่อให้มีสภาพคล่อง (Working capital)^{๒๓}

โดยคุณลักษณะทั้งสามประการมีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกันนั้นขึ้นอยู่กับระดับของนักบริหารถ้าเป็นนักบริหารระดับสูงที่ต้องรับผิดชอบในการวางแผนและควบคุมคนจำนวนมาก คุณลักษณะข้อที่ ๑ และ ๓ มีความสำคัญมาก ส่วนข้อที่ ๒ มีน้อยเพราะเขาสามารถใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถเฉพาะด้านได้ สำหรับนักบริหารระดับกลาง คุณลักษณะทั้ง ๓ ข้อมีความสำคัญพอ ๆ กัน นั่นคือ เขาต้องมีความชำนาญเฉพาะด้านและมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะเดียวกันต้องมีปัญญาที่มองภาพกว้างและไกล เพื่อเตรียมตัวสำหรับเป็นนักบริหารระดับสูง นอกจากนั้นต้องมีความสามารถในการสื่อสาร ประสานงานในการถ่ายทอดนโยบายและยุทธศาสตร์จากผู้บริหารระดับสูงมาสู่การปฏิบัติในผู้บริหารและพนักงาน

^{๒๒} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีในการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๑๕.

^{๒๓} ศิริพงษ์ ศรีชัยมัยรัตน์, กุญแจสู่ความเป็นเลิศทางการบริหารคน, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๑๑๒.

ระดับล่าง และนำผลการดำเนินงานที่ได้จากการปฏิบัติงานมาสรุปและนำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง^{๒๔} ด้วยหลักการดังกล่าวของท่านนั้นก็ได้นำนักวิชาการได้ให้ทัศนะว่า ในหลักการของทฤษฎีปาปนิคสูตรนั้น สำหรับหัวข้อหลักธรรมที่เป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่สุดของนักบริหารที่ดีนั้น จะต้องมีความ Human Relation Skill หรือหลักนิสยสัมพันธ์ เพราะมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีจะทำให้คนอยากเข้ามาร่วมงานและทำงานให้ หากไม่มีมนุษย์สัมพันธ์การบริหารคนก็ไปไม่รอด “หลักนิสยสัมพันธ์ เป็นหลักการสำคัญที่จำเป็นและสำคัญมาก สำหรับนักบริหารคน เพราะถ้ามนุษย์สัมพันธ์ไม่ดีก็ไม่มีใครอยากมาร่วมงานหรือทำงานให้ เพราะการบริหารงาน บริหารคน คือการดำเนินกิจกรรมให้สำเร็จโดยร่วมกับคนอื่น ซึ่งสอดคล้องกับนักวิชาการได้ให้กล่าว^{๒๕} หลักทฤษฎีปาปนิคสูตรที่ประกอบด้วย ๓ หลักการนั้นเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะการมีวิสัยทัศน์หรือจักษุมา ถือว่าเป็นหลักการของนักบริหารที่ทันสมัยที่สุด เพราะการมองการณ์ไกล มีสายตาสู่อนาคตในการวิเคราะห์อนาคตทำให้นักบริหารนั้นมีโอกาสประสบความสำเร็จ สามารถแข่งขันอยู่รอดในธุรกิจได้ ขณะที่ วิธูโร หรือการจัดการธุรกิจโดยมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เปรียบเทียบได้กับหลัก Competency ความสามารถที่จะเข้ามาสร้างสมดุลให้กับนักบริหารที่เป็นผู้นำและหลักนิสยสัมพันธ์เป็นความสามารถด้านมนุษย์สัมพันธ์โดยหลัก ๓ ข้อควรมียู่ภายในของนักบริหารและหากหลอมรวมกันก็จะเป็นภูมิคุ้มกันที่มีประสิทธิภาพในการบริหารธุรกิจ กิจกรรมให้ประสบความสำเร็จหรือผ่านพ้นวิกฤติต่าง ๆ ไปได้^{๒๖} และยังมีนักวิชาการได้ให้กล่าวถึง ทฤษฎีปาปนิคสูตรไว้เช่นกันว่า พ่อค้าที่ดีนั้นต้องมีตาดี ๑ มีฐานะดี ๑ ถึงพร้อมที่บุคคลที่พึงได้ ๑ คือ หมายถึง ๑. ความสามารถในการคิดต้นทุนและรายได้เป็น ๒. รู้ว่าสินค้าใดจะขายได้และขายได้ อย่างไร และ ๓. มีเครดิตดี หากมีครบทั้ง ๓ ประการจะทำให้พ่อค้ามีโภคทรัพย์มากมายเหลือเฟือ^{๒๗}

โดยประเด็นที่แตกต่างเป็นแนวคิดที่แตกต่างมีหลักเกณฑ์ที่แตกต่างกันในการให้ความหมายและความสำคัญของหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร แต่นำไปหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรมาประยุกต์ใช้ในการบริหารให้เกิดความสำเร็จได้เช่นกัน

มีนักวิชาการได้เสนอหลักธรรมเชิงพุทธคือสังคหวัตถุ ๔ ซึ่งเป็นการบำเพ็ญสงเคราะห์หรือการปฏิบัติตามหลักการสงเคราะห์หรือธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวใจคนและประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคีมี๔ประการดังนี้

๑) ทานให้ปันคือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เสียสละแบ่งปันช่วยเหลือสงเคราะห์ด้วยปัจจัยสี่ทุนหรือทรัพย์สินสิ่งของตลอดจนให้ความรู้ความเข้าใจและศิลปวิทยา

๒) ปิยวาจาพูดอย่างรักกันคือกล่าวคำพูดสุภาพไพเราะน่าฟังชี้แจงแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์มีเหตุผลเป็นหลักฐานชักจูงในทางที่ดีงามหรือคำแสดงความเห็นอกเห็นใจให้กำลังใจรู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจดีสมานสามัคคีเกิดไมตรีทำให้รักใคร่นับถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

^{๒๔} พระธรรมโกศาจารย์(ประยูร ธมมจิตโต), พุทธวิธีการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๑๕.

^{๒๕} นิตยสารผู้จัดการ, เปิดไตรสูตรสร้างนักบริหารใช้หลักธรรมสู่ความสำเร็จธุรกิจ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://info.gotomanager.com/news/printnews.aspx?id=๗๐๗๓๒>, [๓ก.ค. ๒๕๕๘].

^{๒๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒.

^{๒๗} อ้างแล้ว, หน้า ๓.

๓) อัตถจริยาทำประโยชน์แก่เขาคือช่วยเหลือด้วยร่างกายและชวนช่วยช่วยเหลือกิจการต่างๆบำเพ็ญสาธารณประโยชน์รวมทั้งช่วยแก้ไขปัญหาละช่วยปรับปรุงส่งเสริมในด้านจริยธรรม

๔) สมานัตตาเอาตัวเข้าสมานคือทำตัวเข้ากับเขาได้วางตนเสมอต้นเสมอปลายให้ความเสมอภาพปฏิบัติสม่ำเสมอทั้งต่อคนทั้งหลายไม่เอาเปรียบและเสมอในสุขทุกข์คือร่วมสุขร่วมทุกข์ร่วมรับรู้ร่วมแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน^{๒๘} และมีนักวิชาการได้ให้ความหมายว่าอิทธิบาทคือเป็นหลักความสำเร็จที่จะนำไปสู่ความสำเร็จแห่งกิจการนั้นที่เรียกว่า “ธรรมให้ถึงความสำเร็จ” อันประกอบไปด้วยดังนี้

๑) ฉันทะมีใจรักคือพอใจจะทำสิ่งนั้นและทำด้วยใจรักต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีแห่งกิจหรืองานที่ทำมิใช่สักว่าทำพอให้เสร็จต้องการทำเพียงเพราะอยากได้รางวัลหรือผลกำไร

๒) วิริยะพากเพียรทำคือขยันหมั่นประกอบหมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทนเอาธุระไม่ทอดทิ้งก้าวไปข้างหน้าจนกว่าจะสำเร็จ

๓) จิตตะเอาจิตฝึกฝนคือตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำในสิ่งนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยจิตใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยใช้ความคิดในเรื่องนั้นบ่อยๆทำกิจหรืองานนั้นอย่างอุทิศตัวอุทิศใจ

๔) วิมังสาใช้ปัญญาสอบสวนคือหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อสงสัยหย่อนเกินเลยบกพร่องขัดข้องเป็นต้นในสิ่งที่ทำนั้นโดยรู้จักทดลองวางแผนวัดผลคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงเป็นต้นเพื่อจัดการและดำเนินงานนั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป^{๒๙} นักวิชาการได้ให้ความหมายว่าพรหมวิหาร๔คือพรหมมาจากพรหม+วิหารพรหมแปลว่าพรหมวิอุปสัคค์หรือธาตุในความหมายว่าเป็นที่อยู่วิหารโรมือรรณวิเคราะห์วิหริเตนาติวิหาร (ชโน) แปลว่าขณยอมอยู่ด้วยธรรมนั้นธรรมนั้นชื่อว่าเป็นเครื่องอยู่แห่งชน (ณปัจจยในกิตกัจจปัจจยปัจจยแห่งนามกิตต์เป็นกัตตुरुปรณสาระ) พรหม+วิหาร = พรหมวิหารเป็นศัพท์สมาสนื่อนำสองศัพท์มารวมกันตามหลักทางภาษาพรหมวิหารจึงหมายถึงธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหมหรือธรรมประจำใจของพรหมในศาสนาพราหมณ์เชื่อว่าพรหมเป็นเทพเจ้าสูงสุดที่สร้างโลกและอภิบาลโลกแต่ทัศนะของพระพุทธศาสนาถือว่า “มนุษย์ทุกคนมีส่วนรับผิดชอบในการสร้างสรรค์และอภิบาลสังคมด้วยเหตุนี้(ทุกคนจึงพึงทำตัวให้เป็นพรหมหรือมีคุณธรรมความเป็นพรหมและปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะนี้(เป็นการสร้างสรรค์ตนด้วยหลักพรหมวิหารและนำมาใช้กับมนุษย์ในฐานะที่มนุษย์สามารถสร้างสรรค์และอภิบาลโลกได้ด้วยมนุษย์เอง)^{๓๐}

ขรवासธรรมหลักธรรมสำหรับการครองชีวิตของคฤหัสถ์มี ๔ อย่าง คือ

สัจจะ คือ ความจริงซื่อสัตย์

ทมะ คือ ฝึกตนควบคุมตน

^{๒๘} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๘, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๑๔๓.

^{๒๙} พระธรรมปิฎก(ป.อ.ปยุตโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๑๖

^{๓๐} หลวงพ่อเทพรัตนานุกูล (ทวีธรรมธัชป.๙), **ธาตุปฐพีปิภา**, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๔), หน้า ๔๒๙.

ขันติ คือ อุตุนไม่ทอดย

จาคะ คือ เสียสละมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่^{๓๑}

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงสารานีธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความให้ระลึกถึง, ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน, ธรรมที่ทำให้เกิดความสามัคคีหลักการอยู่ร่วมกัน

๑)เมตตาภาวกรรมตั้งเมตตาภาวกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งต่อหน้าและลับหลังคือช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมคณะด้วยความเต็มใจแสดงกิริยาอาการสุภาพเคารพนับถือกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง

๒)เมตตาวัจกรรมตั้งเมตตาวัจกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งต่อหน้าและหลังคือช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์สั่งสอนแนะนำตักเตือนด้วยความหวังดีกล่าววาจาสุภาพแสดงความเคารพนับถือกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง

๓)เมตตาโมหกรรมตั้งเมตตาโมหกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งต่อหน้าและลับหลังคือตั้งจิตปรารถนาดีคิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กันมองเห็นในแง่ดีมีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน

๔)สาธารณโภคิตาได้ของสิ่งใดมาก็แบ่งปันกันคือเมื่อได้สิ่งใดมาโดยชอบธรรมแม้เป็นของเล็กน้อยก็ไม่หวงไว้ผู้เดียวนำมาแบ่งปันกันคือเมื่อได้สิ่งใดมาโดยชอบธรรมแม้เป็นของเล็กน้อยก็ไม่หวงไว้ผู้เดียวนำมาแบ่งปันเฉลี่ยแจกจ่ายให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วกัน

๕)ศีลสามัญญตามีศีลบริสุทธิเสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลังคือมีความประพฤติสุจริตตั้งตามถูกต้องตามระเบียบวินัยไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจของหมู่คณะ

๖)ทวิญญูสามัญญตามีทวิญญูดีงามเสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลายทั้งต่อหน้าและลับหลังคือมีความเห็นชอบร่วมกันในข้อที่เป็นหลักการสำคัญอันจะนำไปสู่ความหลุดพ้นสิ้นทุกข์หรือขจัดปัญหา^{๓๒}สรุปได้ว่าจากหลักธรรมเชิงพุทธที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าหลักธรรมที่มีปัจจัยที่มีอิทธิพลในการบริหารองค์กร ไม่ว่าจะเป็นหลักทศุติยาปณิกสูตร หลักสังคหวัตถุ ๔ หลักอิทธิบาท ๔ หลักพรหมวิหาร ๔ ขรรวาสธรรม สารานีธรรม ๖ ล้วนเป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมพัฒนาจากคุณสมบัติภายในที่สามารถพัฒนาออกมาให้เป็นลักษณะของภาวะผู้นำประสานหมู่ชนได้มีความสามัคคีเป็นที่รักที่ขอบใจของคนทั่วไปยึดเหนี่ยวใจคนมีความพากเพียรในงานหรือกิจกรรมที่ทำจนสำเร็จเป็นหลักธรรมประจำใจกำกับความประพฤติของบุคคลในสังคมให้รักเมตตาต่อกันพึงปฏิบัติต่อกันเกื้อกูลกันและกันให้สามารถอยู่ได้อย่างสงบสุขในสังคมปัจจุบัน

จากความหมายของหลักธรรมเชิงพุทธที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้แสดงทัศนะเอาไว้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักเพื่อประกอบการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านแม่อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ตามตาราง ที่ ๒.๕ ดังต่อไปนี้

^{๓๑} ม.อ.อ.(ไทย) ๓/๒๕๖/๔๔๓.

^{๓๒} พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ.ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลธรรม, หน้า ๒๐๐ - ๒๐๑.

ตารางที่ ๒.๕ แนวคิดที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับความหมายการบริหารตามหลักธรรมเชิงพุทธ

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
พระธรรมปิฎก(ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๕๔ หน้า ๙๖-๙๘)	๑.หลักทุติยาปาปนิกสูตร เป็นหลักพ่อค้า ๒.จักขุมา รู้จักสินค้า ๓.วิธูโร จัดเจนธุรกิจ ๔.นิสสยสัมปันโน เป็นที่ไว้นื้อเชื่อใจ
พระธรรมโกศาจารย์(ประยูร ธมฺมจิตฺโต), (๒๕๔๙ หน้า ๑๕)	๑.หลักทุติยาปาปนิกสูตร การบริหารสำเร็จจุล่งไปด้วยดี ๒.จักขุมา ปัญญา มองการไกล ๓.วิธูโร จัดการธุระได้ ๔.นิสสยสัมปันโน พึ่งพาอาศัยคนอื่นได้
ศิริพงษ์ ศรีชัยรมย์รัตน์, (๒๕๔๒ หน้า ๑๑๒)	๑.ปาปนิกธรรม หลักธรรมสำหรับผู้เป็นเจ้านายหรือผู้บริหารระดับสูง มีองค์ประกอบ ๓ ประการ ๒.จักขุมา รอบรู้ในกิจการ ๓.วิธูโร ความชำนาญในการบริหาร ๔.นิสสยสัมปันโน มีทุนหรือเครดิตดี
พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๕๓ หน้า ๑๔๓)	๑.สังกตวัตถุ คือ การบำเพ็ญสงเคราะห์ หรือธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ ๒.ประสานหมู่ชนไว้ในความสามัคคี
พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๕๓ , หน้า ๑๖)	อิทธิบาท คือหลักธรรมความสำเร็จนำไปสู่ความสำเร็จแห่งกิจการนั้น
หลวงพ่เทพรัตนานุกิษฐ์(ทวี ธรรมชัย ป.๙) , (๒๕๓๕, หน้า ๔๒๙)	๑.พรหมวิหารธรรม คือ ทุกคนมีส่วนช่วยรับผิดชอบในการสร้างสรรค์ ๒.อภิบาลโลกได้ด้วยมนุษยเอง
พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, (๒๕๓๙, หน้า ๔๔๓)	ฆราวาสธรรม หลักธรรมสำหรับการครองชีวิตคฤหัสถ์
พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๕๓ , หน้า ๒๐๐)	๑.สาราณียธรรม ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึง เป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน ๒.เกิดความสามัคคี หลักการอยู่ร่วมกัน

๒.๓.๒ แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมเชิงพุทธ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมเชิงพุทธ ผู้วิจัยมีแนวคิดนำหลักทุติยาปาปนิกสูตรทั้งจากพระไตรปิฎกและอรรถกถารวมทั้งนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ดังนี้

๑.จักขุมา ต้องมีปัญญา มองการณ์ไกล การมีปัญญาเห็นสิ่งที่เห็นที่สุดที่เป็นไปได้ คือ วิสัยทัศน์อันชอบ เป็นปัญญาที่ถูกต้อง และเมื่อผู้บริหารเห็นสิ่งที่ดีที่สุดในไปได้แล้ว และวางเป้าหมายสูงสุดไว้ที่ความเป็นจริงที่ดีที่สุดนั้น เรียกว่า วิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์กร

วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่มุ่งหวังจะให้เกิดขึ้นในอนาคตซึ่งผู้บริหารของหน่วยงานต้องเป็นผู้กำหนด โดยทุกคนในหน่วยงานมีส่วนร่วม โดยมุ่งตอบคำถามว่า เราต้องการเป็นอะไร (What do we want to come)

วิสัยทัศน์ หมายถึง เป้าหมายที่มีลักษณะกว้างๆ เป็นความต้องการในอนาคต โดยมีได้กำหนดวิธีการไว้เป็นข้อความทั่วไป ซึ่งกำหนดทิศทางของภารกิจ เป็นความมุ่งหมายในสถานภาพที่เราจะไปเป็นหรือเราไปอยู่ ณ วันหนึ่งในอนาคตที่องค์กรมุ่งหมาย มุ่งหวัง หรือประสงค์จะเป็นหรือจะมีในอนาคต

ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์

- ๑) ช่วยกำหนดทิศทางที่จะดำเนินกิจกรรมองค์กร โดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน
- ๒) ช่วยให้สมาชิกทุกคนรู้ว่า แต่ละคนมีความสำคัญต่อการมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทาง และรู้ว่าทำอะไร (What) ทำไมต้องทำ (Why) ทำอย่างไร (How) และทำเมื่อใด (When)
- ๓) จะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกร่าเริง มีความผูกพัน มุ่งมั่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำทลาย เกิดความหมายในชีวิตการทำงานและมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมายด้วยความภูมิใจและทุ่มเทเพื่อคุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติ
- ๔) ช่วยกำหนดมาตรฐานชีวิต องค์กรและสังคมที่แสดงถึงการมีชีวิตที่มีคุณภาพและสังคมที่เจริญก้าวหน้ามีความเป็นเลิศในทุกด้าน

ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดี

- ๑) มีความชัดเจน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้
- ๒) เป็นภาพเชิงบวกที่สะท้อนถึงความเป็นเลิศขององค์กร
- ๓) ต้องท้าทายความสามารถของสมาชิกทุกคน
- ๔) คำนึงถึงผู้รับบริการเป็นสำคัญ
- ๕) มีความสอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคต^{๓๓}

๒. วิธวิธี ต้องเป็นผู้มีความสามารถในการจัดการธุระต่างๆ หรือกิจการทั้งปวงจากประสบการณ์ในการทำงานหรือจากอายุงานอันทำให้เกิดความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้ ประกอบกับการมีบุคลิกภาพที่เป็นผู้นำ การมีมนุษยสัมพันธ์ และมีคุณสมบัติพื้นฐานอันประกอบด้วยมีความประพฤติที่ดีทำให้ผู้บริหารองค์กรได้รับการบรรจุ แต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่ง จากพนักงานเป็นหัวหน้าหรือผู้บริหาร

ความสำคัญของผู้บริหารต่อองค์กร

- ๑) เป็นตัวแทนองค์กรที่นำนโยบายมาวางแผนงานหรือปฏิบัติงาน
- ๒) เป็นพี่เลี้ยงหรือผู้แนะนำให้กับพนักงานใหม่
- ๓) เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน
- ๔) ช่วยเสริมสร้างพลังองค์กรให้แข็งแกร่ง
- ๕) ช่วยกระจายงาน จากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง

^{๓๓}ไชย ญ พล อัครศุภเศรษฐ์, ระบบบริหารมาตรฐานพุทธ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เคล็ดไทย, ๒๕๕๐), หน้า ๓๐ - ๓๔.

- ๖) ช่วยตรวจตราดูแลงานให้เป็นไปตามแผนงานหรือนโยบาย
- ๗) เป็นตัวแทนในการแก้ไขปัญหาจากงานหรือจากคน
- ๘) เพื่อช่วยปกครองดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา
- ๙) เป็นผู้นำในการบริหารงานและบริหารองค์กร
- ๑๐) เพื่อเป็นพลังผลักดันองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

ในการบริหารองค์กรสิ่งหนึ่งที่นักบริหารทุกระดับจะต้องสวมบทบาทและมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงก็ได้แก่ หน้าที่ในการจัดการ (Management – Function) การที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ ผู้บริหารจะต้องรอบรู้ในหลักการบริหารงานด้วย โดยจะต้องรู้จักนำปัจจัยในการบริหารอันได้แก่ คน วัสดุ อุปกรณ์ และเงินมาก่อนให้เกิดผลงานที่เป็นเป้าหมายวิธีบริหารงานที่ผู้บริหารพึงปฏิบัติมีอยู่ ๕ ขั้นตอน คือ

๑) การวางแผน จะเริ่มต้นด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของหน่วยงานซึ่งจะต้องชัดเจน รัดกุม เฉพาะเจาะจงและสามารถวัดได้ หลังจากนั้นกำหนดงานหรือกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติ กำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละงาน ระบุวิธีปฏิบัติ กำหนดงบประมาณที่มาของงบประมาณ ระบุวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นจะต้องใช้กำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของแต่ละกิจกรรมและกำหนดวิธีประสานงานรวมทั้งการตรวจสอบความก้าวหน้าของกิจกรรมนั้นด้วย การวางแผนที่ดีควรให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็นและร่วมในการกำหนดแผนงานนั้น

๒) การจัดองค์กร ผู้บริหารควรแบ่งงานในความรับผิดชอบของตนให้ชัดเจนเป็นระเบียบเรียบร้อย เพื่อความสะดวกในการมอบหมายงานและจัดความวุ่นวายระหว่างผู้ปฏิบัติงานในเรื่องอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบ รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงานของหน่วยงานด้วยดี การจัดองค์กรที่ดีจะช่วยให้ทุกคนรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองอย่างแน่ชัด หน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละคน ควรได้สัดส่วนกันและเกิดเอกภาพในการบังคับบัญชาโดยไม่มีการออกคำสั่งข้ามผู้บังคับบัญชา

๓) การจัดคนเข้าทำงาน เมื่อมีการแบ่งงานในความรับผิดชอบเป็นสัดส่วนแล้วผู้บริหารมีหน้าที่จัดผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเข้ารับผิดชอบในงานแต่ละอย่าง ซึ่งการจัดคนเข้าทำงานได้อย่างเหมาะสมนั้น ผู้บริหารจะต้องรู้จักความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนเป็นอย่างดีการจัดคนเข้าทำงานนั้นจะต้องมีความเที่ยงธรรมไม่จัดโดยอคติหรือลำเอียงโดยมองประโยชน์ต่อหน่วยงานเป็นสำคัญ

๔) การสั่งและมอบหมายงาน นอกจากจัดคนเข้าทำงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้แล้ว ผู้บริหารอาจจำเป็นต้องสั่งและมอบหมายงานเพิ่มเติมเป็นพิเศษอีกวิธีการสั่งงานที่ดีนั้น ไม่ว่าจะสั่งด้วยวาจา หรือลายลักษณ์อักษรจะต้องมีความกระชับชัดเจน เพื่อมิให้เกิดความเข้าใจผิดมีความลังเลหรือสงสัย การสั่งงานไม่ควรสั่งมากหรือหลายอย่างเกินไป เพราะอาจทำให้เลือกปฏิบัติไม่ถูกและควรใช้ในโอกาสที่เหมาะสมทันต่อเหตุการณ์ การสั่งงานควรมีวิธีสั่งที่ผู้รับคำสั่งรู้ว่าใครสั่งและเข้าใจได้ว่าต้องการให้ปฏิบัติโดยเร่งด่วนทันที เป็นการสั่งปกติหรือเฉพาะเจาะจง การสั่งงานที่ดีอาจมีมาตรฐานเป็นแบบฟอร์มเฉพาะได้ การสั่งงานและมอบหมายงานที่ดีนั้นจะต้องมีการมอบอำนาจหน้าที่ให้ด้วยรวมทั้งเครื่องมือสนับสนุนในการทำงาน เพื่อให้ผู้รับคำสั่งสามารถปฏิบัติงานลุล่วงไปได้ด้วยดีและงานที่มอบหมายนั้นไม่ควรเกินความสามารถของผู้รับคำสั่งหรือเป็นสิ่งที่เกินไปไม่ได้

ผู้บริหารแม้จะเก่งสักเพียงใดก็ตาม ถ้าไม่มีลูกน้องให้ความร่วมมือช่วยทำงานย่อมไม่สามารถดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้

๒) การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลมนุษย์แต่ละคนจะมีลักษณะพิเศษเฉพาะของตนเอง ขึ้นอยู่กับการอบรมเลี้ยงดู การศึกษา วัฒนธรรม ค่านิยม ฯลฯ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องใช้เทคนิคในการจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคลในลักษณะของการบริหารงานบุคคลที่ว่า “Put the right man on the right job”

๓) การใช้เทคนิคการจูงใจซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนอยากทำงานโดยผู้บริหารต้องเข้าใจความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนเพื่อหาวิธีที่จะสนองความต้องการนั้น ๆ อาจเป็นในลักษณะของการให้เงินเดือนเพิ่ม การเลื่อนตำแหน่งหรือฐานะการชมเชยให้กำลังใจการให้เกียรติและความภาคภูมิใจ

๔) การยอมรับในศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการความทัดเทียมกัน ต้องการการปฏิบัติต่อกันด้วยความนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารจึงควรคำนึงถึงการนำหลักสิทธิมนุษยชนและมนุษยธรรมมาใช้เป็นรากฐานของการสร้างบรรยากาศเพื่อศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ โดยผู้บริหารควรคำนึงถึงหลัก “การเอาใจเขามาใส่ใจเรา” และ “ปฏิบัติต่อเขาเหมือนที่ต้องการให้เขาปฏิบัติต่อเรา” ผู้บริหารที่ดีจึงควรคำนึงถึงการให้เกียรติและให้การยอมรับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง

ในการบริหารงานยุคโลกาภิวัตน์ ผู้บริหารยุคใหม่ควรจะต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อที่จะได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เต็มไปด้วยการแข่งขันทั้งในด้านเทคโนโลยี การตลาด การบริหารจัดการ ฯลฯ ดังนั้นผู้บริหารในยุคนี้จึงควรเตรียมความพร้อมในสมรรถภาพของตนเองเพื่อความเป็นมืออาชีพ (Professional) ที่มีความสามารถในการแข่งขันเพื่อความอยู่รอดขององค์กรทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงคุณลักษณะของการเป็นมืออาชีพในประเด็นต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการบริหาร อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานในอนาคต และควรรู้จักการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาช่วยในการบริหารจัดการองค์กร ผู้บริหารที่ดีและมีความสามารถควรเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะเฉพาะตัวที่สำคัญ ๖ ประการดังที่ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงการบริหารเชิงพุทธดังนี้^{๓๖}

๑. เป็นผู้ที่มีเหตุผล หมายถึง เป็นผู้พร้อมจะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และพร้อมจะนำความคิดเห็นนั้นมาพิจารณาด้วยเหตุและผลอย่างรอบคอบ เพื่อนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการบริหารงาน ตรงกับหลักธรรมพุทฺธยปาปณิกสูตรว่า นิสสยสัมปันโน

๒. เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องผู้อื่น หมายถึง พร้อมที่จะศึกษาเจตคติ ธรรมเนียมของเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานขององค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม ตรงกับหลักธรรมพุทฺธยปาปณิกสูตรว่า นิสสยสัมปันโน

๓. เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี หมายถึง เป็นผู้ที่สามารถสร้างความประทับใจให้แก่บุคคลที่ติดต่อเกี่ยวข้องด้วยไม่ว่าจะเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลภายนอกในความเป็น

^{๓๖} สุพจน์ เดชสกุล อ้างในทองทิพา วิริยะพันธุ์, มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สหธรรมมิก จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๘๐-๘๑.

ผู้มีอภัยาศัยไมตรีติงามเป็นที่น่าชื่นชมแก่ผู้ที่มาติดต่อด้วย ตรงกับหลักธรรมพุทฺธปาปณิกสูตรว่า นิสสยสัมปันโน

๔. เป็นผู้ที่กล้าตัดสินใจและกล้ารับผิดชอบ หมายถึง ในการบริหารงานผู้บริหารต้องทำการพิจารณาเรื่องราวปัญหาต่าง ๆ อย่างรอบคอบแล้วจึงตัดสินใจสั่งการและพร้อมที่จะรับผิดชอบกับผลแห่งการตัดสินใจนั้น ตรงกับหลักธรรมพุทฺธปาปณิกสูตรว่า วิรุโ

๕. มีความรอบ หมายถึง มีความรู้รอบตัวในเรื่องราวต่าง ๆ เป็นอย่างดีทั้งที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงาน หรือไม่เกี่ยวข้องก็ตาม ตรงกับหลักธรรมพุทฺธปาปณิกสูตรว่า วิรุโ

๖. มีความสามารถเปลี่ยนแปลงแนวความคิดให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม หรือเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ซึ่งหมายถึงพร้อมที่จะเปลี่ยนแนวความคิดในการบริหารงานให้เป็นรูปแบบใหม่ๆได้ทันที เพื่อจะได้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในขณะนั้น

สรุปได้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมเชิงพุทฺธ พบว่าหลักพุทฺธปาปณิกสูตรดังกล่าวที่ประกอบด้วย จักขุมา วิรุโ และนิสสยสัมปันโน มีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรในทุกระดับ และถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและบุคลากรในทุกระดับจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อหลักธรรมพุทฺธปาปณิกสูตร

จากความหมายของหลักธรรมเชิงพุทฺธที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้แสดงทัศนะเอาไว้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลัก เพื่อประกอบการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านแม่ อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ตามตาราง ที่ ๒.๖ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๖ แนวคิดที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมเชิงพุทฺธ

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
ไชย ญ พล อัครศุภเศรษฐ์, (๒๕๕๗, หน้า ๓๐-๓๔)	๑.กำหนดทิศทางการดำเนินกิจกรรม ๒.กระตุ้นให้ทุกคนมุ่งมั่น พยายามให้งานสำเร็จ ๓.ช่วยกำหนดมาตรฐานชีวิต
สมชาติ กิจยรรยง, (๒๕๔๖, หน้า ๓๐-๔๓)	๑.ความสามารถด้านการจัดการธุระต่าง ๆ ๒.ประสบการณ์ทำงานหรืออายุงาน ๓.บุคลิกภาพที่เป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์
นิพนธ์ คันทะเสวี, (๒๕๔๙, หน้า ๗๑-๗๒)	๑.การสานประโยชน์ร่วมกัน ๒.การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ๓.การใช้เทคนิคการจูงใจ ๔.การยอมรับในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

ตารางที่ ๒.๖ (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
สุพจน์ เดชสกุล, (๒๕๔๙ , หน้า ๘๐-๘๑)	๑.การมีเหตุผล ๒.เข้าใจผู้อื่น ๓.มีมนุษยสัมพันธ์ดี ๔.กล้าตัดสินใจและกล้ารับผิดชอบ ๕.มีความรอบรู้ ๖.มีความสามารถเปลี่ยนแปลงแนวคิดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการชุมชน

แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการชุมชน เกิดขึ้นจากการที่คนในชุมชนร่วมกันคิดร่วมกันสร้างระบบสวัสดิการชุมชน ร่วมกันบริหาร ร่วมกันรับผลประโยชน์ ร่วมกันตรวจสอบจึงส่งผลให้กองทุนเกิดผลสำเร็จในการบริหารกองทุนทำให้เกิดความมั่นคงเข้มแข็งชุมชนต่อไป ไว้ดังนี้

๒.๔.๑ ความหมายของสวัสดิการชุมชน

ความหมายสวัสดิการชุมชน เป็นการสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงแก่คนในชุมชน ซึ่งหมายรวมถึงการมีน้ำใจช่วยเหลือเกื้อกูล มุ่งให้เกิดการกินดีอยู่ดีของบุคคลหรือกลุ่มสวัสดิการทั่วไปของชุมชนหรือสังคม นักวิชาการได้ให้ความหมายของสวัสดิการชุมชน ไว้ดังนี้

คำว่า “สวัสดิการ” เป็นระเบียบนโยบายผลประโยชน์และการบริหารซึ่งจะทำให้การดำเนินการจัดการบริการต่าง ๆ สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและถาวร รวมไปถึงความอุดมสมบูรณ์ในที่สุด^{๓๓๗} การสร้างหลักประกันเพื่อสร้างความมั่นคงให้กับคนในชุมชนซึ่งหมายความว่ารวมถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่ทำให้คนทุกคนในชุมชนในชุมชนดีขึ้น อาจอยู่ในรูปของสิ่งของ เงินทอง น้ำใจ การช่วยเหลือเกื้อกูล เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตตั้งแต่เกิดจนตายผลของการจัดสวัสดิการชุมชน คือ ก่อให้เกิดรายได้ ลดรายจ่ายเกิดความสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นมิตรไมตรีที่ดี ต่อกันของคนในชุมชนมีความรู้สึกมั่นคงมีความภาคภูมิใจโดยเป็นผู้ให้อย่างมีคุณค่าและเป็นผู้รับอย่างมีศักดิ์ศรี^{๓๓๘} สอดคล้องกับความหมายที่ว่าสวัสดิการชุมชน หมายถึงกิจกรรมให้ความช่วยเหลือในการปรับตัวด้านต่าง ๆ ระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อมทางสังคมในระดับสังคมหรือชุมชนของบุคคลที่เป็นสมาชิกโดยใช้เทคนิคและวิธีการให้บุคคลให้บุคคลหรือชุมชนบุคคลที่เป็นสมาชิกโดยใช้เทคนิคและวิธีการให้บุคคลได้บรรลุถึงความต้องการและการแก้ไขปัญหาในการปรับ

^{๓๓๗} นงลักษณ์ เอมประดิษฐ์, ทักษะของนักสังคมสงเคราะห์ในการป้องกันการติดเชื้อโรคเอดส์ในระดับครอบครัวโรงเรียน และชุมชน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ, ๒๕๔๐), หน้า ๓.

^{๓๓๘} สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, โครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ แอปปา พรินต์ติ้ง กรุ๊ป, ๒๕๕๒), หน้า ๒.

แผนทางสังคมที่ต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างกันไประดับสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม^{๓๙} และความหมายของสวัสดิการชุมชนว่าเป็น“สวัสดิการภาคชุมชน(Community Welfare)”หมายถึง สวัสดิการที่จัดให้แก่กลุ่มประชาชนให้แก่กลุ่มประชาชนที่ถูกทอดทิ้งถูกละเลย ไร้ที่พึ่ง ประสบปัญหา ทางด้านครอบครัวและสังคม เป็นสวัสดิการที่กลุ่มผู้นำหรือคนในชุมชนจัดขึ้นหรือร่วมกันกำหนด ขึ้นมาจากหน่วยของกองทุนหรือกลุ่มออมทรัพย์ที่มีอยู่ในชุมชน หรือกลุ่มออมทรัพย์ที่มีอยู่ในชุมชน และนำผลที่ได้จากเงินสะสมมาช่วยเหลือกลุ่มผู้ที่ยากลำบากที่สุดในชุมชนหรือกลุ่ม เช่น เงินดอกเบี้ย ที่ได้จากหน่วยลงทุนหรือกลุ่มออมทรัพย์นำมาจัดทำจัดเป็นเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ เด็กกำพร้า คนพิการหรือเด็กพิการในชุมชน เป็นต้น ซึ่งเงินช่วยเหลือในลักษณะเช่นนี้ยังไม่มีสะสมเงินออม ของชุมชนหรือของหมู่บ้านด้วย^{๔๐} และยังสอดคล้องกับความหมายที่ว่า สวัสดิการชุมชน หมายถึง การสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงของคนในชุมชน ซึ่งหมายรวมถึงทุกอย่างที่จะทำให้คนในชุมชน มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทั้งในรูปของสิ่งของเงินทุนน้ำใจการช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับวิถีชีวิต ตั้งแต่ เกิด แก่ เจ็บ ตาย^{๔๑} สอดคล้องกับนักวิชาการที่ได้กล่าวว่าสวัสดิการชุมชนว่าเป็นรูปแบบการ พึ่งตนเองของชุมชนเพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของชุมชนด้วยการช่วยเหลือ ตนเอง^{๔๒}

สรุปได้ว่า ความหมายของ สวัสดิการสังคม หมายถึงการจัดสวัสดิการเป็นงาน ที่มีขอบเขตหน้าที่ช่วยเหลือกลุ่มที่มีความจำเป็นที่ต้องได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งการสร้างสวัสดิการ ให้กับสมาชิกของตนเอง นำไปสู่การมีสวัสดิการสังคมความเป็นอยู่ของคนในสังคมดีขึ้น

จากความหมายของสวัสดิการชุมชนที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้แสดงทัศนะเอาไว้ ผู้วิจัยได้ สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลัก เพื่อประกอบการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหาร กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านแม่อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ตามตาราง ที่ ๒.๗ ดังต่อไปนี้

^{๓๙} Friedlander.Walter.A., Introduction To Social Welfare, (N.J.Prentice Hall,1974), p.125 – 129.

^{๔๐} อภิญา เวชชัย และคณะ, ทิศทางและรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,๒๕๔๙), หน้า ๓.

^{๔๑} สมพงษ์ เกษมสิน, คู่มือการดำเนินงานโครงการสนับสนุนการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์, ๒๕๕๓), หน้า ๒๐๑.

^{๔๒} ทัศนีย์ ลักขณาภิชนัช, การสังคมสงเคราะห์ชุมชน, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๕๐.

ตารางที่ ๒.๗ แนวคิดที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับความหมายสวัสดิการชุมชน

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
นางลักษณ์ เอ็มประดิษฐ์,(๒๕๔๐, หน้า ๓)	๑.ระเบียบนโยบาย ผลประโยชน์ ๒.บริการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในที่ดีขึ้น
สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน,(๒๕๕๒, หน้า ๒)	๑.การสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงให้กับคนในชุมชน ๒.ทุกคนในชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
Friedlander,(1974,p.125 – 129)	๑.กิจกรรมการให้ความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ๒.การแก้ไขปัญหาในการปรับแผนทางสังคม ยกระดับสถานภาพเศรษฐกิจและสังคม
อภิญญา เวชยชัยและคณะ,(๒๕๔๙, หน้า ๓)	๑.สวัสดิการที่จัดให้แก่กลุ่มประชาชน ๒.สวัสดิการที่กลุ่มผู้นำหรือคนในชุมชนจัดขึ้น
ทัศนีย์ ลักษณะวิชนชัย,(๒๕๔๕, หน้า ๕๐)	๑.รูปแบบการพึ่งตนเองของชุมชน ๒.ตอบสนองความต้องการของชุมชน

๒.๔.๒ แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม

แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม เสมือนกลไกหนึ่งในระบบเศรษฐกิจ สวัสดิการสังคมเป็นสถาบันสังคมหนึ่งที่มีความสำคัญที่จะก่อให้เกิดบูรณาการควบคู่กันไปกับการพัฒนาคนอันจะนำไปสู่ตนเองครอบครัวและสังคม จากการศึกษาปรากฏว่ามีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมไว้หลายท่าน ดังนี้

จากแนวคิดการจัดสวัสดิการสังคม ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงการจัดสวัสดิการสังคมถือเป็นรากฐานที่สำคัญของระบบสังคมสวัสดิการที่สอดคล้องกับบริบทสังคมไทย การออกแบบกลไกการทำงานที่ให้มีคณะกรรมการขับเคลื่อนสวัสดิการชุมชนจังหวัดที่มีองค์ประกอบจากผู้แทนชุมชนร่วมกับพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และหน่วยงานภาคีที่เกี่ยวข้อง การได้มาร่วมกันทำงานในเรื่องสวัสดิการชุมชนแล้วหลายจังหวัดได้ใช้สวัสดิการชุมชนเป็นฐานในการบูรณาการการทำงานของกระทรวงที่แยกทางงานกับกลุ่มคนแต่ละช่วงวัย เน้นการทำงานเชิงพื้นที่มากขึ้นในระดับตำบลและระดับจังหวัดนำไปสู่การพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมของจังหวัดนั้น ๆ รวมทั้งบางจังหวัดได้มีการประสานภาคเอกชนมาร่วมสนับสนุนและการทำงานร่วมกันทั้งในระดับตำบลและจังหวัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาสวัสดิการชุมชน พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๖๑

วิสัยทัศน์ : สวัสดิการชุมชนท้องถิ่นจัดการตนเอง ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง นำสู่ความเจริญ สันติสุขของสังคมไทยอย่างยั่งยืน

สวัสดิการชุมชนยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คือ

๑. ประชาชน สมาชิกเข้าใน เข้าถึงคุณค่า อุดมการณ์ของสวัสดิการชุมชนและนำมาปฏิบัติในการพัฒนาชีวิตของตนเอง ชุมชนและสังคม

๒. วิธีการดำเนินงานสวัสดิการชุมชนหลักความพอประมาณ ความมีเหตุมีผลและการมีภูมิคุ้มกันที่ดี โดยคำนึงถึงความรู้ คุณธรรมและความหลากหลายของชุมชนนำสู่ความเจริญ สันติสุข

ของสังคมไทยอย่างยั่งยืน หมายถึงระบบสวัสดิการชุมชนสร้างความเข้มแข็งของสังคมจากฐานราก และเป็นฐานของสังคมสวัสดิการไทย

๓. ระบบสวัสดิการชุมชนทำให้คนในชุมชนมีความรัก ความสามัคคี ดูแลซึ่งกันและกัน

๔. ระบบสวัสดิการชุมชนมีความก้าวหน้า เติบโตอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม เป็นมรดกของชุมชนท้องถิ่นสู่รุ่น

พันธกิจ : เครือข่ายสวัสดิการชุมชน มีพันธกิจในการขยายพื้นที่และพัฒนาความเข้มแข็งขององค์กรสวัสดิการชุมชน เสริมสร้างขบวนการสวัสดิการชุมชนและเชื่อมโยงการเรียนรู้สวัสดิการชุมชนและพัฒนานโยบายสาธารณะสวัสดิการชุมชนทั้งในระดับท้องถิ่น จังหวัด และระดับชาติ^{๕๓} มีนักวิชาการได้อธิบายไว้ในหนังสือแผนชีวิต เศรษฐกิจชุมชน โดยแบ่งลักษณะและประเภทการจัดสวัสดิการชุมชนไว้เป็น ๒ ลักษณะ ได้แก่

๑) สวัสดิการที่เป็นเงินตรา ได้แก่ กลุ่มออมทรัพย์ เครดิตยูเนียน กองทุน ศูนย์สงเคราะห์ราษฎร เงินทุนหมุนเวียนลักษณะต่าง ๆ ในชุมชน ๒) สวัสดิการที่ไม่ใช่เงินตรา ได้แก่ กลุ่มออมข้าว กองทุนข้าวของเครื่องใช้ส่วนรวมที่ได้มีการจัดการร่วมกัน เพื่อสวัสดิการหลากหลายรูปแบบสำหรับสมาชิกทุกคนตั้งแต่ เกิดถึงตาย

๒) ระบบบริการสวัสดิการสังคมมิใช่บริการแสวงหากำไรเชิงธุรกิจ หรือ ผลประโยชน์แอบแฝงใด ๆ และมีใช้การผลิตสินค้าหรือบริการที่มุ่งเอื้ออำนวยความสุข สะดวกสบาย สนองกิเลสที่ไม่มีความพอ แต่บริการจำเป็นต้องมีคุณภาพที่มีให้ผู้ให้บริการ ต้องมีจิตสำนึกอาสาสมัครหรือจิตวิญญาณที่ทำงานด้วยใจรัก และมุ่งมั่นปรารถนาที่จะเห็นสังคมที่ร่มเย็นเป็นสุขถ้วนหน้า คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติได้กล่าวถึงการจัดสวัสดิการชุมชนไว้ในหนังสือ “แผนยุทธศาสตร์ ๕ ปี สร้างสวัสดิการสังคม ฉบับที่ ๑ พ.ศ.๒๕๕๐-๒๕๕๔” สรุปความได้ว่าสวัสดิการชุมชนคือการสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงแก่คนในชุมชนซึ่ง หมายความว่ารวมถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่ทำให้คนในชุมชนดีขึ้น อาจอยู่ในรูปสิ่งของ เงินทอง น้ำใจ การช่วยเหลือเกื้อกูล วัฒนธรรมของชุมชนเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย ผลของการจัดสวัสดิการชุมชนที่สำคัญ เช่น ก่อให้เกิดการเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย เกิดความสัมพันธ์มิตรไมตรีที่ดีของคนในชุมชน รู้สึกมั่นคงภาคภูมิใจอยู่อย่างมีศักดิ์ศรีและมีความสุข^{๕๔}

นอกจากนี้ได้นักวิชาการได้ให้แนวคิดระบบสวัสดิการชุมชน มีการจัดระบบและมีการใช้แนวคิดที่จะให้ชุมชนเป็นฐานของการพัฒนามาก่อน จึงไม่ค่อยมีความชัดเจนในค่านิยมตามนัยนี้ แต่โดยหลักการแล้วสวัสดิการชุมชนเชิงสถาบันนั้นถือว่าเป็นสถาบันทางสังคมอย่างหนึ่งที่จัดอยู่ในระดับจุลภาคที่มีการจัดบริการชุมชนโดยไม่เน้นลูกค้ารายบุคคลแต่เน้นให้บริการโดยรวมแก่สมาชิกทั้งชุมชนโดยอาศัยทัศนคติและมาตรฐานความต้องการของชุมชนเป็นตัวตั้ง ดังนั้นสวัสดิการชุมชนในแต่ละชุมชนจะไม่กว้างไปกว่าความเข้าใจเรื่องสวัสดิการที่ชุมชนนั้นมีอยู่ขณะที่คำว่า “บริการชุมชน” หมายถึงการที่หน่วยงานสถาบันและองค์กรที่มีหน้าที่ในด้านการพัฒนาส่งเสริมและอำนวย

^{๕๓} พรพนทิพย์ เพชรมากและจันทนา เบญจทรัพย์, สวัสดิการชุมชน สู่ชุมชนท้องถิ่น (กรุงเทพมหานคร : โกลเด้นไทม์พริ้นตัง จำกัด, ๒๕๕๖), หน้า ๑๒-๑๓.

^{๕๔} เสรี พงศ์พิศ, แผนชีวิตเศรษฐกิจชุมชน, (กรุงเทพมหานคร : เจริญวิทย์การพิมพ์, ๒๕๕๖), หน้า ๑๔๖.

ความสะดวกในการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การฟื้นฟูในตัวบุคคล ครอบครัวและกลุ่มได้ให้ความช่วยเหลือที่ตรงกับความต้องการทางอารมณ์ กายภาพและสังคมแก่ชุมชน โดยผ่านทางการเคลื่อนย้ายและใช้ประโยชน์จากชุมชนที่มีอยู่ซึ่งหน่วยงานสถาบันและองค์การในคำนิยามนี้ คือชุมชน นั้นเอง^{๔๕}

จากแนวคิดการบริหารจัดการสวัสดิการชุมชนดังกล่าว นักวิชาการได้ให้แนวคิดพื้นฐานสำคัญไว้ดังนี้ ๑) การบริหารจัดการคน การจัดการคนนับว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการองค์กร เพราะปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในกลุ่มส่วนใหญ่เกิดจากคน ๒) การบริหารจัดการกองทุนเป็นการสร้างความเจริญเติบโตให้แก่ทุนหรือการทำให้ทุนเหล่านี้เพิ่มขึ้นไม่มีวันหมด ๓) การบริหารจัดการธุรกิจการพัฒนากิจการกรมกองทุนต่างๆ ที่ชุมชนร่วมกันจัดตั้งขึ้นควบคู่กับกระบวนการเรียนรู้และสถาบันเรียนรู้ของชุมชนมีความหลากหลายบนพื้นฐานของชุมชนและวัฒนธรรมชุมชน^{๔๖} มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการสวัสดิการชุมชนว่าเป็นระบบการช่วยเหลือเกื้อกูลที่เริ่มจากการพึ่งตนเองก่อน เป็นการช่วยเหลือที่มากกว่าเงินหรือวัตถุ แต่เน้นความสัมพันธ์ที่ดีการมีน้ำใจการไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมีกองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นการสร้างการออมเพื่อการให้เป็นกองทุนมากกว่ากองทุน ทุกคนต่างเป็นผู้ให้และผู้รับเป็นการ"ให้อย่างมีคุณค่า รับอย่างมีศักดิ์ศรี" การช่วยเหลือที่เผื่อแผ่ ถึงผู้ทุกข์ยากและผู้ด้อยโอกาสในชุมชน สวัสดิการชุมชนต่างจากระบบประกันสุขภาพซึ่งให้ความสำคัญกับระบบสมาชิกและการได้รับประโยชน์ต่างจากเบี้ยประกันระบบประกันสวัสดิการชุมชนจะขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมาย มีความมั่นคงของชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน ชุมชนต้องเป็นแกนหลักสร้างการมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง ผนึกพลังกับท้องถิ่นเชื่อมโยงกับการพัฒนาอื่น ๆ ของชุมชนอย่างกลมกลืน สร้างกระบวนการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมแต่มีความซื่อสัตย์และมีประสิทธิภาพเป็นการสร้างระบบการเรียนรู้ตลอดเวลาซึ่งหลักการสำคัญในการจัดสวัสดิการชุมชน^{๔๗}

ดังนั้นสรุปได้ว่าแนวคิดการจัดสวัสดิการชุมชนมีลักษณะการดำเนินการที่หลากหลายทั้งจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการเงินขององค์กรชาวบ้าน ทั้งที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐและโดยกลุ่มของชุมชนเอง และยังมีรูปแบบที่เป็นอิสระไม่มีการกำหนดกรอบ กฎเกณฑ์และรูปแบบที่ตายตัว จึงทำให้การจัดสวัสดิการชุมชนมีรูปแบบที่หลากหลาย แต่สอดคล้องกับแนวคิดการสร้างฐานการเงินให้มั่นคงแล้วเชื่อมโยงสู่การฐานภายในชุมชนเข้มแข็งเพื่อที่จะสร้างการพัฒนาชุมชนและความมั่นคงให้กับสมาชิกอย่างบูรณาการเพื่อให้เกิดการยั่งยืนต่อไป

จากแนวคิดของสวัสดิการชุมชนที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้แสดงทัศนะเอาไว้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลัก เพื่อประกอบการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านแม่อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ตามตาราง ที่ ๒.๘ ดังต่อไปนี้

^{๔๕} ชัยวัชช์ หน่อรัตน์, สวัสดิการชุมชนชนบทไทย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๖), หน้า ๑๐.

^{๔๖} ดุสิต รัชทอง, กองทุนและสวัสดิการชุมชน, (กรุงเทพมหานคร : เจริญวิทย์การพิมพ์, ๒๕๕๐), หน้า ๒๑-๒๓.

^{๔๗} สลิลทิพย์ เชียงทอง และอินทิรา วิทยสมบุญ, คู่มือการดำเนินการโครงการสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน, (กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์, ๒๕๔๗), หน้า ๒๗๑.

ตารางที่ ๒.๘ แนวคิดที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับสวัสดิการชุมชน

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
พรณทิพย์ เพชรมาก, (๒๕๔๖, หน้า ๑๒-๑๓)	๑.สวัสดิการชุมชนจัดการตนเอง พัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน ๒.พัฒนาความเข้มแข็งขององค์กรสวัสดิการชุมชน
เสรี พงศ์พิศ, (๒๕๔๖, หน้า ๑๔๖)	๑) สวัสดิการที่เป็นเงินตรา ๒) ระบบบริการสวัสดิการสังคมมีให้บริการแสวงหากำไร
ชัยวัช หนองรัตน์, (๒๕๔๖, หน้า ๑๐)	๑.การใช้แนวคิดที่จะให้ชุมชนเป็นฐานของการพัฒนา ๒.ความต้องการของชุมชนเป็นตัวตั้ง
ดุสิต รักษ์ทอง, (๒๕๕๐, หน้า ๒๑-๒๓)	๑) การบริหารจัดการคน ๒) การบริหารจัดการกองทุน ๓) การบริหารจัดการธุรกิจ
สลิลทิพย์ เชียงทอง, (๒๕๕๒, หน้า ๒)	๑.ระบบช่วยเหลือเกื้อกูลกันเริ่มจากการพึ่งตนเอง ๒.การสร้างความมั่นคงของชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน ๓.หลักความมั่นใจของคนในชุมชน

๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชน

แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชน เกิดขึ้นจากการการรวมตัวของคนในชุมชนในพื้นที่ ด้วยความสมัครใจที่ประสงค์ดูแลซึ่งกันและกัน บนพื้นฐานของการเอื้ออาทรต่อกัน และมีการปรับใช้เพื่อให้เหมาะสมของชุมชน จากการศึกษาปรากฏว่ามีผู้ให้แนวคิดทฤษฎีและความหมายของสวัสดิการชุมชน ไว้ดังนี้

๒.๕.๑ ความหมายของกองทุนสวัสดิการชุมชน

ความหมายกองทุนสวัสดิการชุมชน เป็นรูปแบบของการพึ่งตนเองของชุมชนเพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของชุมชนด้วยการช่วยเหลือตนเอง จากการศึกษาได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของกองทุนสวัสดิการชุมชน ไว้ดังนี้

กองทุนคือเงินหรือทรัพย์สินที่เอามารวมกันเป็นก้อนเดียวกันเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง สวัสดิการ คือ สิ่งที่เอื้ออำนวยให้คนมีชีวิตและสภาพการทำงานที่ดีและสะดวกสบาย สวัสดิการชุมชนจึงหมายถึงเงินหรือทรัพย์สินที่เอามารวมกันเป็นก้อนเดียวกัน เพื่ออำนวยให้คนมีชีวิตและสภาพการทำงานที่ดีและสะดวกสบาย^{๔๘} ซึ่งเกิดจากชุมชน ร่วมคิด ร่วมสร้างเพื่อให้เกิดระบบสวัสดิการ และสามารถบริหารจัดการร่วมรับผลประโยชน์ ชุมชนในรูปแบบกิจกรรมหนึ่ง ซึ่งมีแนวคิดเบื้องต้นในการดำเนินงานเพื่อแก้ปัญหาของชุมชนของตนเอง ให้ประชาชนมีส่วนร่วมและสามารถบริหารการเงินโดยผ่านความเห็นชอบและการตัดสินใจจากคณะบุคคลหรือกรรมการชุมชนหรือองค์กรชุมชนในอันที่

^{๔๘}ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๒, (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุคส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด, ๒๕๕๖), หน้า ๓๓๙.

จะบรรเทาความเดือดร้อนเฉพาะหน้าของบุคคล กลุ่มหรือชุมชน^{๔๙} สอดคล้องกับความหมายที่ว่า กองทุนสวัสดิการประชาชน หมายถึง กองทุนและองค์การการเงินชุมชนกองทุนเป็นปัจจัยหรือองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้การดำเนินกิจกรรมของกลุ่มประสบความสำเร็จก้าวหน้าทุนทรัพย์ งบประมาณค่าใช้จ่ายรวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ดำเนินงานของกลุ่ม^{๕๐} ซึ่งหมายความว่ารวมถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่ทำให้คนในชุมชนดีขึ้นอาจอยู่ในรูปสิ่งของ เงินทอง น้ำใจการช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย ผลของการจัดสวัสดิการชุมชนที่สำคัญคือก่อให้เกิดการเพิ่มรายได้ ลดรายจ่ายเกิดความสัมพันธ์ไมตรีที่ดีของคนชุมชนรู้สึกมั่นคงภาคภูมิใจอยู่อย่างมีศักดิ์ศรีและมีความสุข^{๕๑} และยังสอดคล้องกับกองทุนสวัสดิการสังคม (Social Welfare) เป็นระบบการจัดบริการสังคม ซึ่งเกี่ยวกับการป้องกันการแก้ไขปัญหาการพัฒนาและการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคมเพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึงเหมาะสมเป็นธรรมและให้เป็นไปตามมาตรฐานทั้งทางด้านการศึกษา สุขอนามัย ที่อยู่อาศัยการทำงานและการมีรายได้มั่นคง การกระบวนกรยุติธรรมและบริการทางสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์สิทธิที่ประชาชนจะต้องได้รับและมีส่วนรวมในการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ^{๕๒}

สรุปได้ว่า ความหมายของกองทุนสวัสดิการชุมชน เป็นกิจกรรมของชุมชนโดยชุมชนเป็นการส่งผลให้กองทุนที่ทุกคนในชุมชนร่วมกันเป็นเจ้าของร่วมรับผิดชอบ โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาและส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชน ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งพาตนเองได้อย่างทั่วถึง

จากแนวคิดของสวัสดิการชุมชนที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้แสดงทัศนะเอาไว้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลัก เพื่อประกอบการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านแม่ อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ตามตาราง ที่ ๒.๙ ดังต่อไปนี้

^{๔๙} กองแผนงานและพัฒนาชุมชน, สำนักพัฒนาชุมชน ๒๕๔๐ กองทุนพัฒนาชุมชน กรุงเทพมหานคร, (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.พ, ๒๕๔๐), หน้า ๑๔.

^{๕๐} ทนงค์ศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ, การพัฒนาชุมชนเชิงปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, ๒๕๕๓), หน้า ๑๔.

^{๕๑} กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ทิศทางและรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทย, (กรุงเทพมหานคร : หางทุนสวนจำกัด เทพเพ็ญวานิชย์, ๒๕๔๘), หน้า ๙.

^{๕๒} กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, พระราชบัญญัติการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ.๒๕๔๖, (กรุงเทพมหานคร : มปท. ๒๕๔๖), หน้า ๓.

ตารางที่ ๒.๙ แนวคิดที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับความหมายกองทุนสวัสดิการชุมชน

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
ราชบัณฑิตยสถาน, (๒๕๔๖, หน้า ๓๓๙)	เงินหรือทรัพย์สินที่เอามารวมกัน เพื่ออำนวยความสะดวกให้ชีวิตที่ดี
กองแผนงานและพัฒนาชุมชน, (๒๕๔๐, หน้า ๔)	๑.ชุมชน ร่วมคิด ร่วมสร้างเพื่อให้เกิดระบบสวัสดิการ ๒.การบริหารจัดการ ร่วมรับผลประโยชน์ ๓. กิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาของชุมชนของตนเอง
ทงศ์ศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ, (๒๕๕๓, หน้า ๑๔)	๑.กองทุนและองค์กรการเงินชุมชน ๒.ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การดำเนินกิจกรรมของกลุ่ม
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, (๒๕๔๘, หน้า ๙)	๑.ทุกอย่างที่ทำให้คนในชุมชนดีขึ้น การช่วยเหลือเกื้อกูล ๒.การจัดสวัสดิการชุมชน ให้รู้สึกมั่นคง ปลอดภัย อยู่อย่างมีศักดิ์ศรีและมีความสุข
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, (๒๕๔๖), หน้า ๓)	๑.ระบบการจัดบริการสังคม ๒.สิทธิที่ประชาชนจะต้องได้รับมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ

๒.๕.๑ แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชน

แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชน เป็นกระบวนการออมเงินของชุมชนเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะนำไปสู่การสร้างเสริมความเข้มแข็งให้กับองค์กรชุมชน จากการศึกษาปรากฏว่า มีนักวิชาการได้แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชน ไว้หลายท่าน ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชน เริ่มขึ้นเมื่อนักพัฒนาได้เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน ในลักษณะและระดับที่แตกต่างกันเช่น การสะสมทรัพย์ แรงงาน และเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มโดยความสมัครใจ การทำงานระบบกลุ่มต้องอาศัยกองทุนเป็นปัจจัยหนึ่งของการดำเนินกิจกรรมของกลุ่ม ทั้งนี้เพื่อความเข้มแข็งให้กลุ่มและเป็นการเรียนรู้หรือให้การศึกษา ระบบบริหารแก่สมาชิกในการพัฒนากลุ่มและชุมชนต่อไป แนวทางการสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนในปัจจุบันมี ๒ แนวทาง คือ ประการแรก สมาชิกในกลุ่มจัดตั้งขึ้นมาเองเป็นการระดมจากกลุ่มสมาชิกด้วยกันเองประการที่ ๒ กองทุนที่จัดตั้งโดยองค์กรภายนอกไม่ว่าเป็นภาครัฐหรือเอกชนเพราะโอกาสที่กลุ่มจะระดมทุนนั้นเป็นไปได้ยากเช่น ความยากจนหรือการไม่มีเงินออมเพียงพอที่จะให้ระดมเข้ากองทุนของกลุ่มดังกล่าว อย่างไรก็ตามการสนับสนุนการตั้งกองทุนทั้ง ๒ แนวทางก็เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคน คือ สมาชิกกลุ่มและชุมชนที่สมาชิกกลุ่มดำรงอยู่อาจกล่าวได้ว่ากลุ่มหรือองค์กรประชาชนที่อาศัยอยู่ในเมืองและชนบท ร่วมกันจัดตั้งขึ้น ทั้งในแบบที่เป็นทางการเพื่อเป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยสมาชิกร่วมกันออมทรัพย์ในรูปแบบต่าง ๆ และมีการจัดสวัสดิการแก่สมาชิกหลาย ๆ ลักษณะ รวมทั้งการให้กู้ยืมเพื่อนำไปแก้ปัญหาความเดือดร้อนเฉพาะ

หน้าเรียกว่าองค์กรการเงินชุมชน^{๕๓} โดยได้มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน ดังนี้

๑) การจัดตั้งกองทุน^{๕๔}

การจัดตั้งกองทุนในแนวทางที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรภายนอก มีวิธีการดังนี้ คือ

๑. ประชุมเผยแพร่แนวคิดในการจัดตั้งกองทุนแก่ประชาชนในท้องถิ่น
๒. ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นเช่น ภูมิปัญญาชาวบ้าน ผู้มีความรู้เรื่องกองทุน
๓. เผยแพร่แนวคิดร่วมกับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบจากกองทุนผู้สนับสนุนกองทุน

ดังกล่าว

๔. ให้รายละเอียดเพิ่มเติมในการจัดตั้งกองทุนแก่ประชาชนที่ยังไม่เข้าใจ
๕. การเปิดรับสมัครสมาชิกเพื่อเข้าร่วมกลุ่มในการจัดตั้งกองทุน
๖. การดำเนินงานของกองทุนมีการจัดตั้งกองทุนตามรูปแบบที่เหมาะสม
๗. ลงร่วมกันจากสมาชิกเพื่อหาระเบียบการในการบริหารกองทุนต่อไป

๒) ข้อควรคำนึงในการจัดตั้งกองทุน

๑. ความสนใจของผู้นำชุมชนและความเชื่อที่ประชาชนในชุมชนมีต่อผู้นำ
๒. สภาพทางเศรษฐกิจที่ไม่แตกต่างกันมากนักของคนในชุมชน
๓. ความต้องการที่แท้จริงของคนในชุมชนเกี่ยวกับการจัดตั้งกองทุน
๔. ยุทธวิธีในการเตรียมชุมชนและการกระตุ้นของคนในชุมชน
๕. ความพร้อมของสถานที่สำหรับจัดตั้งกองทุน
๖. สภาพชุมชนเช่น ความห่างไกลจากชุมชนอื่น ๆ
๗. รูปแบบ ระเบียบ วิธีการ ของกองทุนควรเรียบง่ายและยืดหยุ่นได้ เพื่อให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในชุมชน
๘. ผลประโยชน์ที่ประชาชนในชุมชนได้รับจากกองทุน

๓) การดำเนินกิจกรรมกองทุน

กิจกรรมกองทุนเป็นกิจกรรมที่เริ่มจากความต้องการ ความพร้อมของชุมชนหรือกลุ่มองค์กรชุมชน ในการสนับสนุนจัดตั้งกองทุนชุมชนโดยการสมทบทุน ร่วมกับเงินทุนของชุมชน เครือข่าย สำหรับเป็นทุนเบื้องต้นกองทุนชุมชนมีเป้าหมายที่การช่วยเหลือกันเองภายในชุมชน เครือข่าย และให้แต่ละเครือข่ายตระหนักถึงการเป็นเจ้าของกิจกรรมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องร่วมในทุกขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนั้น ความพร้อมที่จะจัดทำกิจกรรมจึงบริหารกองทุนเพื่อนำประโยชน์จากกองทุนไปช่วยเหลือและพัฒนาชุมชน และเครือข่ายต่อไปจากที่กล่าวข้างต้นเป็นเรื่องของการเข้ามามีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มโดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเพื่อช่วยเหลือกลุ่มสมาชิกและสร้างความเข้มแข็งภายในกลุ่ม ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือร่วมแรงภายใต้กฎระเบียบที่วางไว้ นอกจากนั้น

^{๕๓} โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการวางแผนตำบลและอำเภอ จังหวัดปัตตานี, ๒๕๒๙, หน้า ๑.

^{๕๔} เอกราช ผลผลา, "ความคิดต่อการจัดตั้งศูนย์ชมรมอนุรักษ์ธรรมชาติและกองทุนเงินกู้โครงการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติและการพัฒนาเกาะเต็น อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี", วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, (คณะสังคมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๔๗, หน้า ๑๓.

การตั้งกองทุนต้องอาศัยผู้รู้ หรือวิทยากรจากองค์กรภายนอกให้คำแนะนำและเผยแพร่ถึงผลที่ตามมา ในการจัดตั้งกองทุนเพื่อให้สมาชิกและประชาชนในชุมชนได้รับทราบ

๔) การจัดตั้งและการดำเนินงานของรัฐที่เกี่ยวกับกองทุน

กองทุนที่รัฐจัดตั้ง แบ่งออกเป็น ๒ กองทุน

๑. กองทุนที่ให้เงินสนับสนุนแก่กิจกรรมในการรวมกลุ่มของประชาชนในท้องถิ่นเรียกว่า "กองทุนเพื่อการลงทุนทางสังคม" เรียกย่อ ว่า กองทุนชุมชน (Social Investment Fund: SIF)

๒. กองทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืมสำหรับเทศบาลท้องถิ่นเรียกว่า "กองทุนพัฒนาเมืองในภูมิภาค" หรือเรียกย่อ ๆ ว่า กองทุนเมือง (Regional Urban Development Fund)

๕) กองทุนชุมชน

กองทุนชุมชนเป็นกองทุนสาธารณะแบบให้เปล่าเพื่อสนับสนุนโครงการเพื่อพัฒนา เศรษฐกิจภายในท้องถิ่นแนวคิดสำคัญของกองทุนนี้คือสนับสนุนให้ชุมชนได้แก่ชาวบ้าน และอาสาสมัครมาดำเนินการร่วมกันในรูปขององค์กรชุมชนซึ่งทำหน้าที่กำหนดแผนงานในการใช้เงิน งบประมาณให้สอดคล้องกับความต้องการในชุมชนของตนเองและควบคุมการดำเนินงานให้ลุล่วง ภายในท้องถิ่นด้วยกองทุนนี้วิสัยทัศน์เรื่องการพัฒนาจะปรับเปลี่ยนจากบนลงล่างมาเป็นจากล่างขึ้นบน และจะส่งเสริมให้เกิดการสร้างผู้นำภายในท้องถิ่นเองอันจะเอื้ออำนวยให้เกิดการประสานงาน อย่างต่อเนื่องและชุมชนขับเคลื่อนอย่างมีพลัง

วัตถุประสงค์ของกองทุนชุมชน^{๕๕}

๑. เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนในแต่ละท้องถิ่นพัฒนาความคิดในการดำรงชีวิตและการ จัดการแบบช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

๒. เพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกในการอยู่ร่วมกันของสังคมอย่างมีความสุข

๓. เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักแก้ปัญหาเศรษฐกิจด้วยตนเอง

๔. เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีเงินทุนหมุนเวียนในการดำเนินกิจกรรมทางการเงิน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

๕. เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนในชนบทมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตและดำเนินชีวิตอย่างมี คุณธรรม

ประเภทของกองทุนชุมชน^{๕๖}

๑. กลุ่มออมทรัพย์เป็นการออมเงินฝากประจำของสมาชิก

๒. กลุ่มจำหน่ายสินค้าเป็นการระดมทุนเพื่อจัดหาสินค้า/สิ่งของที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต แล้วนำมาจำหน่ายให้แก่สมาชิกในราคาถูกจากนั้นนำกำไรที่ได้จำหน่ายคืนให้กับสมาชิกในรูปของเงินปันผล

๓. กลุ่มอาชีพเป็นการรวมกลุ่มของสมาชิกที่มีความสามารถเฉพาะตัวในอาชีพนั้น ๆ เช่น กลุ่มดอกไม้ประดิษฐ์กลุ่มทอผ้า

^{๕๕} พระราชบัญญัติกองทุนหมู่บ้านและชุมชนแห่งชาติ, (๒๕๔๗), หน้า ๒-๓.

^{๕๖} อ้างแล้ว, หน้า ๖.

๔. กลุ่มการให้บริการและสงเคราะห์เป็นกลุ่มที่มีลักษณะเฉพาะตัวของชุมชนเช่นกลุ่มฌาปนกิจสงเคราะห์กองทุนการศึกษาเยาวชนลักษณะกิจกรรมของกลุ่มอาจเป็นการผสมผสานกับการให้สมาชิกกู้ยืมเงินเช่นกลุ่มฌาปนกิจศพนอกจากจะให้เงินช่วยเหลือสมาชิกกรณีที่ยาติพี่น้องตายแล้วอาจให้บริการกู้ยืมเพื่อจัดงานศพด้วย

แนวคิดและเป้าหมายของการจัดการองค์การการเงินชุมชนแบ่งได้เป็น ๔ ระดับดังนี้ คือแนวคิด“การเข้าถึงสินเชื่อเป็นสิทธิของคนจน”ตามความคิดที่ว่า“Credit is aHuman Right” ซึ่งเป็นแนวคิดที่มองสินเชื่อเป็นเรื่องสิทธิที่คนจนจะต้องได้รับเช่นกรณีของกามินแบงค์ในบังกลาเทศ ที่องค์กรอื่นรวมเงินตั้งธนาคารประชาชนขึ้นมาให้คนจนกู้แล้วให้มีการออมและชำระคืนในภายหลัง

๑. แนวคิดชุมชนต้องมีกลุ่มการเงินเพื่อช่วยเหลือกันกล่าวคือแนวคิดนี้มองในมิติของการใช้เงินให้คนมาทำงานร่วมกันมีการออมการกู้เพื่อนำไปประกอบอาชีพตลอดจนการจัดสวัสดิการเพื่อให้บริการสมาชิกในลักษณะต่างๆเช่นแนวของเครดิตยูเนียนและธนาคารหมู่บ้าน

๒. แนวคิดการใช้การจัดการเรื่องเงินให้เกิดความสามารถในการจัดการองค์การคือมองในมิติที่ว่าขบวนการออมเงินของชุมชนหรือขบวนการด้านการเงินและสินเชื่อจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะนำไปสู่การสร้างเสริมความเข้มแข็งให้กับองค์กรชุมชนกล่าวคือนำเรื่องเงินซึ่งเป็นเรื่องที่เป็นรูปธรรมชุมชนมีความสามารถในการจัดการไปสู่การเชื่อมโยงให้เกิดความสามารถในการจัดการร่วมกันและเป็นการกำลังของชุมชนในการพัฒนากิจกรรมของชุมชนและสมาชิกในด้านอื่นๆโดยทำอย่างสม่ำเสมออย่างต่อเนื่องจนเกิดกำลังใหม่ของคนจนในการพัฒนาชุมชนของตนเองซึ่งแนวคิดนี้เกิดขึ้นหลังจากที่องค์กรการเงินชุมชนต่างๆได้มีการสังสมความคิดและประสบการณ์ในงานพัฒนาและองค์การการเงินจนนำไปสู่คุณภาพใหม่ของการเชื่อมโยงการจัดการองค์การในลักษณะที่เป็นองค์กรรวม

๓. แนวคิดเชื่อมโยงด้านการเงินไปสู่การสร้างฐานงานพัฒนาพึ่งตนเองโดยการใช้ความมั่นคงขององค์การการเงินชุมชนไปสู่การสร้างฐานการพัฒนาในด้านอื่นๆให้เกิดความมั่นคงในลักษณะของการสร้างระบบการเงินของประชาชนโดยประชาชนและเพื่อประชาชนเพื่อสามารถต่อรองหรือเชื่อมโยงกับระบบการเงินที่เป็นทางการสามารถบริหารการเงินให้สมาชิกได้อย่างมั่นคงอาจจะกล่าวได้ว่าการจัดการด้านการเงินเป็นการสร้างกระบวนการเพื่อปกป้องสิทธิและสุขภาวะขั้นพื้นฐานของชุมชนเพื่อไม่ให้ได้รับผลกระทบจากโครงการต่างๆที่ลงสู่ชุมชนโดยไม่สอดคล้องกับวิถีชุมชนหรืออีกนัยหนึ่งเป็นการสร้างธรรมาภิบาลจากฐานล่างของสังคม

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าโลกทุกวันนี้ถูกควบคุมโดยระบบการเงินถ้าจัดการเรื่องเงินไม่เป็นก็จะถูกการเงินภายนอกควบคุมดังนั้นชุมชนจึงต้องสร้างฐานการเงินให้มั่นคงแล้วเชื่อมโยงไปสู่การสร้างฐานด้านอื่นภายในชุมชนให้เข้มแข็งเพื่อที่จะสร้างการพัฒนาของชุมชนและสร้างความมั่นคงให้กับสมาชิกอย่างบูรณาการได้จะได้ไม่ถูกควบคุมโดยระบบภายนอกเพียงอย่างเดียว

มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดหลักการจัดสวัสดิการและการดำเนินการกองทุนสวัสดิการ ๓ รูปแบบ^{๕๗} คือ

๑)การจัดสวัสดิการฐานทรัพยากร เป็นต้นทุนของชุมชน และเป็นรูปแบบสวัสดิการความมั่นคงทางสังคมที่ชุมชนจัดให้แก่คนทั่วไป รวมไปถึงคนจนในชุมชนด้วย เป็นการจัดสวัสดิการเพื่อ

^{๕๗} ประภาส ปิ่นตบแต่ง และคณะ, การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาส : กลุ่มเกษตรกร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๑๑๗ - ๑๒๑.

คนทุกคนในชุมชน เน้นการสร้าง ความมั่นคงทางด้านอาหารสำหรับทุกคน บางพื้นที่ก็อาจใช้เป็นแหล่งหารายได้ และวัตถุดิบพร้อมกัน การจัดสวัสดิการที่สำคัญสำหรับฐานนี้ คือ การใช้ประโยชน์จากป่าสาธารณะแหล่งน้ำ ทรัพยากรทางทะเล รวมทั้งการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรส่วนบุคคล ระบบการจัดสวัสดิการจากฐานดังกล่าวนี้ ได้แก่

๑.๑ การใช้ประโยชน์จากป่าสาธารณะมีทั้งการอาศัยป่าเพื่อสร้างความมั่นคงทางด้านอาหารชาวบ้านมีรายได้ เช่น การหาหน่อไม้ในป่ามาขายจากการขายเห็ดที่ได้จากป่าการใช้ไม้ไผ่จากป่าทำเครื่องจักรสานทำไม้กวาดพื้นที่เลี้ยงสัตว์ เป็นต้น

๑.๒ การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรส่วนบุคคล ถือเป็นปัจจัยหนึ่งของการสร้างความมั่นคงทางด้านอาหาร การใช้ทรัพยากรแบบนี้ต้องอยู่บนแนวคิดของสังคมแบบรวมหมู่เป็นการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของคนในชุมชน

๑.๓ การใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำมีความสำคัญในด้านการสร้างความมั่นคงทางด้านอาหารและการหารายได้ของชาวบ้านไม่น้อยกว่าการใช้ประโยชน์จากป่าสาธารณะเพราะแหล่งน้ำมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับชีวิตประจำวันของผู้คนในท้องถิ่น ตั้งแต่การนำน้ำมาใช้ในการดื่ม ทำนา เพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ ทั้งที่ทำไว้เพื่อกินและเพื่อการค้า เช่นการหาปลาเพื่อเลี้ยงชีพ

๑.๔ การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทางทะเลเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสวัสดิการ ความมั่นคงทางด้านอาหารและรายได้ของชุมชนประมงความสมบูรณ์ของทรัพยากรทะเลจึงเป็นสิ่งสำคัญที่เกี่ยวพันกับความอยู่รอดของชุมชนประมงพื้นบ้านมากที่สุด

๒) การจัดสวัสดิการจากฐานวัฒนธรรม โดยผ่านความเชื่อทางศาสนาและโครงสร้างทางสังคม คือสวัสดิการและกลุ่มเครือญาติ ประกอบด้วย

๒.๑ การเกื้อกูลของครอบครัวและกลุ่มเครือญาติเป็นสวัสดิการพื้นฐานที่มีอยู่ในทุกครอบครัวและชุมชนเช่นการส่งข้าวปลาให้แก่ลูกหลานที่ไปทำงานรับจ้าง

๒.๒ การเกื้อกูลของระบบอุปถัมภ์เช่น ระบบการทำงานแบ่งกัน ระบบรวมกลุ่มกันเพื่อช่วยกันดูแลสัตว์เลี้ยง ระบบการทำงานเพื่อแลกกับปัจจัยในการดำรงชีวิต

๒.๓ การจัดการของศาสนสถาน เช่น การให้ชาวพุทธในชุมชนได้ใช้เป็นสถานที่บวชเรียนของลูกหลาน ให้ชุมชนชาวมุสลิมใช้ปอเนาะเป็นแหล่งเรียนรู้ของเด็กโดยไม่มีค่าใช้จ่าย เป็นการเปิดโอกาสให้คนจนได้เข้าถึงการศึกษา

๒.๔ การจัดสรรที่ดินทำกินแก่ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาสในชุมชน

๓) การจัดสวัสดิการฐานงานพัฒนา ส่วนใหญ่แล้วจะเป็นองค์ความรู้ที่ได้มาจากภายนอกชุมชน โดยชุมชนจะต้องมีการปรับใช้เพื่อให้เหมาะสมกับการแก้ไขปัญหาของตนเองพบว่าชุมชนได้มีการจัดกิจกรรมที่ทำกันเองในชุมชน และกิจกรรมที่ได้มีการรับเอามาจากภายนอกชุมชน โดยบางกิจกรรมก็ได้รับการสนับสนุนการจัดตั้งเบื้องต้นจากองค์กรภายนอกชุมชนทั้งของภาครัฐและเอกชน ซึ่งโดยรวมแล้วสวัสดิการฐานงานพัฒนาของชุมชนนั้นน่ามีความหลากหลายมากขึ้น เช่น การจัดตั้งกลุ่มฅาปนกิจ การจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ การจัดตั้งธนาคารหมู่บ้าน การจัดตั้งกองทุนเพื่อการพัฒนาอาชีพ การจัดตั้งกลุ่มเพื่อการพัฒนาธุรกิจชุมชน การจัดสวัสดิการนั้นยังหมายความว่ารวมถึงการจัดการทางด้านวิสาหกิจชุมชน รวมทั้งการจัดการทางด้านทรัพยากรดิน น้ำ ป่า สิ่งแวดล้อมให้เป็นสวัสดิการด้วย คือ ให้สามารถตอบสนองกับความต้องการ ความจำเป็นขั้นพื้นฐานไม่ใช่ทำไป

เพื่อการค้า การแสวงหาผลกำไรซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อทรัพยากรอันเป็นทุนพื้นฐานของชุมชนได้

กระบวนการและขั้นตอนของการจัดสวัสดิการชุมชน

กองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นกองทุนที่เกิดจากการรวมตัวของประชาชนในพื้นที่หนึ่ง ๆ ด้วยความสมัครใจที่ประสงค์จะดูแลซึ่งกันและกัน บนพื้นฐานของความเอื้ออาทรต่อกันเป็นกองทุนที่ทุกคนร่วมกันเป็นเจ้าของ เน้นการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของสมาชิกแต่มีความยืดหยุ่น มีความคล่องตัว เปิดเผยโปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อนำไปสู่ความมั่นคงที่ยั่งยืนและสามารถที่จะดูแลชาวบ้านด้วยกันได้ในทุกเพศ ทุกวัย ทุกอาชีพ ทุกประเภท ตั้งแต่การเกิดจนตาย มีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานอย่างน้อย ๘ ขั้นตอน^{๕๘} ดังนี้

๑) จุดประกายความคิด ทำความเข้าใจกับกลุ่มเป้าหมาย เริ่มจากมีผู้ก่อการดีหรือแกนที่สนใจ อาจเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน ฯลฯ ที่มองเห็นศักยภาพที่มีอยู่ในชุมชนและต้องการช่วยเหลือดูแลซึ่งกันและกัน ชักชวนแกนนำคนอื่น ๆ มาพูดปรึกษาหารือถึงแนวทางการจัดสวัสดิการชาวบ้านให้กว้างขวาง อาจจะเป็นการจัดรวมทั้งตำบลหรือแกนนำจะลงไปทำความเข้าใจในระดับหมู่บ้านแล้วนำมาจัดรวมกันในภายหลังก็ได้ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่นจุดประกายความคิด ต้องทำควบคู่ไปกับการกระตุ้นให้ชาวบ้านเข้าใจถึงเหตุผลสำคัญ^{๕๙} ประการคือ

๑.๑ การตั้งกองทุนสวัสดิการจะทำให้สมาชิกได้รับการดูแลตั้งแต่การเกิดจนตาย ซึ่งชาวบ้านธรรมดาไม่เคยได้รับมาก่อน

๑.๒ จะทำให้สามารถดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกันไม่ว่ายากดีมีจนและยังช่วยกันดูแลเพื่อนบ้านที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้เช่น เด็ก คนแก่ คนพิการ เป็นการสร้างความรักความเอื้ออาทรต่อกัน

๒) ค้นหาศักยภาพและทุนในท้องถิ่น แกนนำหรือผู้ก่อการดีจะต้องร่วมกันค้นหาศักยภาพและทุนในชุมชน อาจมีอาสาสมัครเข้าร่วมด้วยก็ได้ โดยค้นหาว่าในหมู่บ้านหรือตำบลของเรามีของดีอะไรบ้าง เช่น มีกลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มอาชีพ กลุ่มเด็กเยาวชน กลุ่มเกษตรอินทรีย์มีคนแก่ คนพิการอยู่เท่าไร เป็นต้น แต่ละกลุ่มมีทำงานอย่างไร มีสมาชิกกี่คน มีทุน มีการจัดสวัสดิการหรือไม่อย่างไร รวมทั้งสำรวจทุนด้านอื่นๆ เช่น ทุนทางธรรมชาติ ทุนทางวัฒนธรรม ทุนทางภูมิปัญญา ฯลฯ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวอาจได้มาหลายทางด้วยกัน เช่น การออกแบบสอบถามแล้วหาอาสาสมัครชุมชนช่วยกันจัดทำหรือข้อมูลบางส่วนอาจขอความร่วมมือจากหน่วยงานในท้องถิ่นหรืออาจลงพื้นที่จริง เป็นต้น หลังจากได้ข้อมูลมาจนครบสมบูรณ์แล้วก็ร่วมกันสังเคราะห์ให้เป็นหมวดหมู่ ซึ่งจะช่วยให้มองเห็นศักยภาพของตนเองได้ชัดขึ้นจากนั้นก็นำข้อมูลไปชี้แจงทำความเข้าใจกับชาวบ้าน โดยอาจจัดเป็นเวทีประชาคมก็ได้ ทั้งนี้เพื่อให้ทุกคนมองเห็นและเข้าใจเหมือน ๆ กันว่าทุนที่มีอยู่สามารถนำไปสู่การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชาวบ้านได้อย่างไร ทุนแต่ละอย่างสัมพันธ์กันอย่างไร

๓) ขยายแกนนำ ให้ครอบคลุมพื้นที่ปฏิบัติการ ปัจจัยที่สำคัญในระยะเริ่มต้น ก็คือแกนนำ ซึ่งจะต้องมีอย่างกว้างขวางทั้งในระดับพื้นที่หมู่บ้าน โซน คุ้มบ้าน หรืออาจเป็นแกนนำจากกลุ่ม

^{๕๘} สำนักส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๙, ถอดบทเรียนและสังเคราะห์องค์ความรู้สวัสดิการชุมชนท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : สำนักส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ, ๒๕๕๓), หน้า ๒๔-๒๗.(อรรถสำเนา)

กิจกรรมที่มีอยู่ในท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนตลอดจนการบูรณาการทุนจากกลุ่มต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถดูแลสมาชิกได้อย่างทั่วถึง

๔) ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานในท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน โดยต้องประสานงานตั้งแต่ต้น ซึ่งอาจทำได้หลายวิธี เช่น การส่งแกนนำไปพูดคุยให้เห็นว่าการตั้งกองทุนสวัสดิการเป็นการแก้ไข ปัญหาที่ยั่งยืนผลสำเร็จเป็นทั้งของชาวบ้าน และของหน่วยงานท้องถิ่น ช่วยประหยัดงบประมาณ ของท้องถิ่นแต่ได้ผลกว้างขวางกว่าที่เคยเป็นมาในอดีต

๕) การตั้งกองทุนสวัสดิการชาวบ้าน มีขั้นตอนที่สำคัญและสามารถแยกออกเป็น กระบวนการย่อยต่าง ๆ ได้ดังนี้

๕.๑.การจัดทำระเบียบกองทุนซึ่งประกอบด้วยประเด็นหลักคือการรับสมัครและการ สิ้นสุดสมาชิกภาพ การจ่ายเงินสมทบ ประเภทของสวัสดิการ การจ่ายเงินสวัสดิการเป็นต้นโดยเริ่มจาก การตั้งคณะกรรมการร่างขึ้นมา ซึ่งประกอบด้วยตัวแทน กลุ่มคนที่หลากหลายทั้งตัวแทนกลุ่มกิจกรรม แกนนำที่เป็นทางการไม่เป็นทางการโดยอาจนำระเบียบกองทุนที่อื่นมาประกอบได้ เมื่อร่างเสร็จแล้ว ก็นำไปชี้แจงในเวทีประชาคมที่ตำบลเพื่อแสดงความเห็นเพิ่มเติมจนเป็นที่ยอมรับร่วมกัน

๕.๒.การเปิดรับสมัครและระดมเงินกองทุนโดยสมาชิกอาจเป็นรายบุคคล หรือครอบครัว สถานที่รับสมัครอาจกระจายไปตามหมู่บ้านหรือรวมศูนย์การสมทบเงินทุนอาจสมทบ รายบุคคลหรือตัดเงินผลกำไรจากกลุ่มที่สมาชิกสังกัดอยู่ มาเป็นเงินสมทบก็ได้ เป็นต้น ขึ้นอยู่กับ ระเบียบกองทุนที่ร่วมกันกำหนดขึ้นมา

๕.๓.การระดมเงินทุนจากแหล่งอื่นๆ เช่น การจัดงานเพื่อหาทุน การสมทบจาก องค์การท้องถิ่น การสมทบจากหน่วยงานต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งคณะกรรมการกองทุนจะต้องดำเนินการ อย่างต่อเนื่องมิใช่หวังเพียงเงินสมทบจากสมาชิกเท่านั้น

๕.๔.การจัดระบบข้อมูลของกองทุน ต้องจัดทำให้เป็นระบบ เป็นปัจจุบัน เปิดเผย โพร่งใส เช่น ข้อมูลสมาชิก ข้อมูลเงินกองทุน การจ่ายเงินสวัสดิการ เป็นต้น ซึ่งนอกจากจัดทำไว้ ณ ที่ ทำการแล้ว อาจประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกรับทราบ ซึ่งสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น ติดประกาศไว้ ณ ที่สาธารณะ ที่ทำการกองทุนหรือส่งให้สมาชิกถึงบ้านแล้วแต่ความเหมาะสม

๕.การบริหารกองทุน โดยมีคณะกรรมการขึ้นมาบริหารกองทุน ที่มีองค์ประกอบ จากตัวแทนที่หลากหลาย มีการจัดโครงสร้างของงานฝ่ายต่าง ให้รับผิดชอบที่ชัดเจน เช่นมีประธาน เหนรัญญิก ประชาสัมพันธ์ ฝ่ายตรวจสอบ ฝ่ายส่งเสริมพัฒนา เป็นต้น โดยอาจมีที่ปรึกษาจาก ผู้ทรงคุณวุฒิหรือจากหน่วยงานในท้องถิ่น การทำงานของคณะกรรมการจะต้องมีลักษณะประสาน แกนนำของแต่ละหมู่บ้านด้วย เพื่อให้สามารถดูแลสมาชิกได้อย่างทั่วถึง นอกจากจะบริหารกองทุน ตามปกติแล้ว คณะกรรมการควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับเรื่องต่าง ๆ เช่น การประสานงานกับ หน่วยงานท้องถิ่น การพัฒนาแกนนำ การเรียนรู้ขยายผล การดูแลผู้ด้อยโอกาสการขยายสมาชิกให้ ครอบคลุมกว้างขวางและการบูรณาการทุนทางสังคมและทุนทางธรรมชาติเพื่อให้เกิดระบบสวัสดิการ แบบองค์รวมขึ้นในตำบล

๖. การติดตามประเมินผล ต้องมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่องและทุกระดับ เช่นการ ประเมินผลการสมทบของสมาชิก การขยายสมาชิกของระดับกลุ่ม ตลอดจนมีการประเมินผลการ

ทำงานในทุกๆ เรื่องของคณะกรรมการกองทุนโดยกองทุนอาจมีคณะกรรมการดำเนินการตรวจสอบที่เป็นอิสระตามสมควร เพื่อให้เกิดการตรวจสอบที่เป็นกลางและเที่ยงธรรม รวมทั้งการประเมินในแต่ระดับนั้นจะต้องนำไปสู่การทำเวทีประชาคมอย่างเปิดเผย เพื่อร่วมกันพัฒนาการทำงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

๗. การขยายผล ซึ่งจะต้องทำอย่างต่อเนื่องในหลาย ๆ ประการ อาทิ

๗.๑ ขยายแกนนำทั้งปริมาณและคุณภาพให้ทั่วถึง ทั้งระดับพื้นที่และกลุ่มกิจกรรม เพื่อให้เกิดการขยายผลและสามารถดูแลสมาชิกได้ทั่วถึง

๗.๒ ขยายสมาชิก โดยต้องตั้งเป้าหมายให้ครอบคลุมทุกคนหรืออย่างน้อยทุกคนครบถ้วนในตำบลจะต้องครอบคลุมผู้ด้อยโอกาสที่ดูแลตนเองไม่ได้ให้ครบทุกคน ที่สำคัญต้องสร้างจิตสำนึกของการช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้เกิดขึ้นในหมู่สมาชิก

๗.๓ ขยายแหล่งทุน ที่จะมาหนุนให้กองทุนมีปริมาณมากขึ้น เช่นการสมทบจากหน่วยงานในท้องถิ่น เป็นต้น

๗.๔ ขยายประเภทและผลประโยชน์ของสมาชิก โดยให้ครอบคลุมตั้งแต่การเกิดจนตาย ตลอดจนการหนุนเสริมให้สมาชิกพึ่งตนเองได้ เช่น การเพิ่มสวัสดิการด้านการประกอบอาชีพที่ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม การให้สวัสดิการกรณีเกิดพิบัติภัยต่าง ๆ

๗.๕ ขยายการให้สวัสดิการแก่ผู้ด้อยโอกาส ที่ไม่สามารถเข้าเป็นสมาชิกด้วย เช่น คนพิการ คนชราที่ถูกทอดทิ้ง

๗.๖ การพัฒนาสู่สวัสดิการที่ยั่งยืน โดยการบูรณาการเข้ากับกลุ่มกองทุนอื่นในท้องถิ่น เพื่อสร้างนวัตกรรม งานพัฒนาร่วมกันในท้องถิ่นอย่างเป็นองค์รวม เช่น การฟื้นฟูภูมิปัญญา การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เกษตรกรรมยั่งยืน ฯลฯ ซึ่งเป็นสวัสดิการที่ครบวงจรไม่จำเพาะแต่เพียงตัวเงิน ทำให้สมาชิกรู้สึกมีความมั่นคงในชีวิตอย่างแท้จริง

ตารางที่ ๒.๑๐ แนวคิดที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชน

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการวางแผนตำบลและอำเภอ จังหวัดปัตตานี, (๒๕๒๙, หน้า ๑)	๑.สมาชิกในกลุ่มจัดตั้งขึ้นมาเองเป็นการระดมจากกลุ่มสมาชิก ๒.กองทุนที่จัดตั้งโดยองค์กรภายนอกไม่ว่าเป็นภาครัฐหรือเอกชน
เอกราช ผลผลา, (๒๕๔๗, หน้า ๑๓)	๑.การจัดตั้งกองทุนในแนวทางการสนับสนุนจากองค์กรภายนอก ๒.ข้อควรคำนึงในการจัดตั้งกองทุนต้องมีความพร้อมในการจัดตั้งกองทุน ๓.การดำเนินกิจกรรมกองทุน ๔.การจัดตั้งและการดำเนินงานของรัฐที่เกี่ยวกับกองทุน ๕.กองทุนชุมชนสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

ตารางที่ ๒.๑๐ (ต่อ)

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
พระราชบัญญัติกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ, (๒๕๔๗, หน้า ๒ - ๓)	๑.ชุมชนต้องมีกลุ่มการเงินเพื่อช่วยเหลือกัน ๒.การใช้การจัดการเรื่องเงินให้เกิดความสามารถในการจัดการองค์กร ๓.เชื่อมโยงด้านการเงินไปสู่การสร้างฐานงานพัฒนาพึ่งตนเอง
ประกาศ ปันตบแต่ง และคณะ, (๒๕๔๘, หน้า ๑๑๗ - ๑๒๑.	๑.การจัดสวัสดิการฐานทรัพยากร ๒.การจัดสวัสดิการฐานวัฒนธรรม ๓.การจัดสวัสดิการฐานงานพัฒนา
สำนักส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ , (๒๕๕๓, หน้า ๒๔-๒๗)	๑.จุดประกายความคิดการช่วยเหลือกันและกัน ๒.ค้นหาศักยภาพและทุนในท้องถิ่น ๓.ขยายแกนนำให้ครอบคลุมพื้นที่ปฏิบัติการ ๔.ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานในท้องถิ่น ๕.การตั้งกองทุนสวัสดิการชาวบ้านดูแลเกิดจนตาย ๖.การบริหารกองทุนบูรณาการแบบองค์รวม ๗.การติดตามประเมินผลร่วมกันพัฒนาการทำงาน ๘.การขยายผลพัฒนาสู่สวัสดิการที่ยั่งยืน

๒.๖ ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับตำบลบ้านแม่และกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านแม่

๒.๖.๑ ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับตำบลบ้านแม่

ตำบลบ้านแม่ เดิมมีสตรีผู้หนึ่งมีสติปัญญาฉลาด ชาวบ้านจึงขนานนามว่า แม่หมู่บ้าน และเรียกหมู่บ้านนี้ว่า "บ้านแม่" ต่อมาสามีชายมาสู่ขอและให้นางย้ายไปอยู่ที่เวียงไค้บ้านฝ่ายชาย แต่นางรักบ้านเกิดมากจึงไม่ยอมแต่งงานด้วยจึงได้ขุดคลองเพื่อตั้งบ้านแม่ ให้เป็นเวียงแม่แต่ยังขาดตำบลและอำเภอนาง จึงตั้งหมู่บ้านเป็นตำบลเป็นอำเภอบ้านแม่และได้เปลี่ยนชื่อจากตำบลบ้านแม่เป็นตำบล "บ้านแม่" มาจนถึงปัจจุบัน

สภาพทั่วไปของตำบลบ้านแม

สภาพทางเศรษฐกิจ

สภาพทางสังคม

การศึกษา มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ แห่ง โรงเรียนประถมศึกษา ๓ แห่ง โรงเรียนมัธยมศึกษา ๑ แห่ง มีที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน/ห้องสมุดประชาชน ๑๓ แห่ง มีสถาบันและองค์กรทางศาสนา วัด/สำนักสงฆ์ ๑๐ แห่ง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านแม่หมื่นบ้าน ๓ แห่ง อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำร้อยละ ๑๐๐ ต້ายามตำรวจ ๑ แห่ง

ศักยภาพของชุมชนและพื้นที่ การรวมกลุ่มของประชาชน แยกประเภทกลุ่มอาชีพ จำนวน ๗ กลุ่ม ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|--------------|
| ๑. กลุ่มผลิตน้ำพริกตาแดง | หมู่ที่ ๒ |
| ๒. กลุ่มวิสาหกิจชุมชนปลูกไผ่ | หมู่ที่ ๗ |
| ๓. กลุ่มผลิตยาสมุนไพร | หมู่ที่ ๘ |
| ๔. กลุ่มวิสาหกิจชุมชนไม้แกะสลัก | หมู่ที่ ๙ |
| ๕. สหกรณ์แกะสลักไม้ | หมู่ที่ ๑๐ |
| ๖. กลุ่มเกษตรกรทำนา ทำสวน | หมู่ที่ ๑-๑๓ |
| ๗. กลุ่มเพาะเห็ดโคนน้อย | หมู่ที่ ๑๒ |

จุดเด่นของพื้นที่ได้แก่

๑. ตำบลบ้านแมมีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีคุณค่า เช่น การแกะสลักไม้ การผลิตยาสมุนไพร การผลิตแหนม น้ำพริกตาแดง เป็นต้น

๒. พื้นที่และทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์ในตำบล ซึ่งมีลักษณะพื้นที่ราบ เอื้อต่อการทำการเกษตรสามารถพัฒนาและปรับปรุงพืชผลทางการเกษตรให้ดีขึ้น และช่วยเพิ่มรายได้แก่เกษตรกร

๓. มีการรวมตัวกันของกลุ่มอาชีพ เช่น กลุ่มสตรีผลิตแหนม น้ำพริกตาแดง กลุ่มเกษตรกรทำนา ทำสวนบ้านแม กลุ่มแกะสลัก กลุ่มเพาะเห็ดโคนน้อย เป็นต้น

๔. มีศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล ซึ่งตั้งอยู่ในเทศบาลตำบลบ้านแม

ยุทธศาสตร์และแนวทางพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลบ้านแม อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

วิสัยทัศน์การพัฒนา : สาธารณูปโภคครบครัน ร่วมต้านยาเสพติด เศรษฐกิจเข้มแข็ง

เป็นตำบลที่ยกระดับฐานะความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้นมีระบบการคมนาคม ระบบสาธารณูปโภคที่ดี ป้องกันยาเสพติดในพื้นที่ ส่งเสริมเศรษฐกิจในชุมชน พร้อมกับเป็นชุมชนที่มีการบริหารจัดการบนความสามัคคีและการมีส่วนร่วมของประชาชน

พันธกิจการพัฒนาพัฒนาระบบสาธารณูปโภค และโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ส่งเสริมให้เยาวชนประชาชนรักการเล่นกีฬาเพื่อห่างไกลยาเสพติด

๒. ส่งเสริมและพัฒนาการผลิตสินค้าและบริการที่ได้มาตรฐาน

๓. ส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้าน/ตำบลให้มีความสวยงาม ครอบคลุมรั้วมีความสุขและเป็น

ตำบลน่าอยู่

๔. ส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๕. นำหลักศาสนาและพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเป็นแนวทางในการ

พัฒนา

๖. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมท้องถิ่น

๗. ดำเนินการพัฒนาโดยการเชื่อมโยงและสร้างเครือข่ายในระดับอำเภอจังหวัด ระดับประเทศ

๘. บริหารการบริการสู่ประชาชน เพื่อความพึงพอใจของประชาชน

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านแม

๑. แก้ปัญหายาเสพติด
๒. แก้ไขปัญหาความยากจนให้ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้พอเพียง
๓. ส่งเสริมการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยของประชาชนเพิ่มขึ้น
๔. เป็นตำบลน่าอยู่ และมีชุมชนที่เข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านระบบสาธารณูปโภคและการคมนาคม การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานได้แก่ การก่อสร้างปรับปรุงและบำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และระบบการจราจร รวมถึงการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานภายในพื้นที่ตำบลบ้านแม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมือง การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจภายในตำบลการส่งเสริมพัฒนาอาชีพการพัฒนาสุขอนามัยและการกีฬาการจัดระเบียบสังคมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน แนวทางการพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เพิ่มช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน ศาสนาและวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เนื่องจากพื้นที่ของตำบลบ้านแมกว้างขวางทำให้การพัฒนางานด้านโครงสร้างพื้นฐานจึงต้องวางแผนดำเนินการอย่างต่อเนื่องนอกจากนั้นในช่วงฤดูฝนสภาพภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบลุ่มทำให้บางหมู่บ้านประสบปัญหาอุทกภัยพืชไร่ พืชสวน สัตว์เลี้ยง เสียหายเป็นจำนวนมาก อีกทั้งทำให้การคมนาคมไม่สะดวกถนนเป็นหลุมเป็นบ่อและคับแคบการประเมินประสิทธิผลของแผนพัฒนาในเชิงคุณภาพตัวอย่างเช่น

๑. การคมนาคมขนส่งมีความสะดวกรวดเร็ว เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐
๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นมีรายได้เฉลี่ยของครัวเรือนต่อคนต่อปีไม่ต่ำกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท
๓. ลดการสูญเสียทางเศรษฐกิจในการรักษาซ่อมแซมสุขภาพลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐
๔. ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมมีความยั่งยืน

บ้านหัตถกรรมเพื่อการท่องเที่ยว(ต้นแบบ OTOP)บ้านกัวแลน้อย หมู่ที่ ๑๐ ตำบลบ้านแม อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่บ้านกัวแลน้อยเป็นหมู่บ้านหนึ่งของอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ในเขตพื้นที่ตำบลบ้านแม ซึ่งมีเส้นทางเดินทางจากตัวเมืองเชียงใหม่ได้ ๒ เส้นทางจากถนนเลียบคันคลองชลประทานจากตัวเมืองเชียงใหม่ โดยผ่านเขตพื้นที่อำเภอหางดง และพื้นที่ตำบลสันกลางพื้นที่ตำบลน้ำบ่อหลวง อำเภอสันป่าตอง ถึงบ้านกัวแลน้อยซึ่งเป็นศูนย์กลางที่ตั้งของเทศบาลตำบลบ้านแม สถานีอนามัยตำบลตลาดสด ศูนย์แสดงและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ สี่แยกสนามบินหรือสี่แยกเซ็นทรัลแอร์พอร์ท ผ่านที่ว่าการอำเภอหางดงไปประมาณ ๑๐ กิโลเมตร ถึงสี่แยกคันคลองชลประทานหรือแยกธนาคารเพื่อการเกษตร สาขาสันป่าตองเลี้ยวขวาไปตามคันคลองชลประทาน

ผ่านพื้นที่ตำบลยุหว่าเข้าไปประมาณ ๖ กิโลเมตร ถึงหมู่บ้านกัวแลน้อยปัจจุบันมีประชากรอาศัยอยู่ ๒๓๗ ครัวเรือน หรือประมาณ ๘๐๐ คน

ประวัติบ้านหัตถกรรมเพื่อการท่องเที่ยว (ต้นแบบ OTOP) เมื่อประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๗ บ้านกัวแลน้อยเป็นหมู่บ้านที่ทุรกันดาร การคมนาคมไม่สะดวก มีช่างฝีมือด้านการแกะสลัก คือ พ่อบุญมี ท้าวปินตา บ้านเดิมอยู่อำเภอเมืองเชียงใหม่ ได้มาแต่งงานกับคุณแม่เลขา และได้สร้างครอบครัวอยู่ที่หมู่บ้านนี้ จากการที่มีฐานะยากจน ไม่มีอะไรเลย นอกจากความความรู้ที่ตนเองได้เรียนรู้ สืบทอดวิชามาจากบิดามารดา คือ การแกะสลักช้าง จึงได้คิดริเริ่มประกอบอาชีพแกะสลักช้างเพื่อหารายได้เลี้ยงครอบครัว จากการที่ท่านมีความวิริยะอุตสาหะ ทำให้ฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวมั่นคงเป็นปึกแผ่น ท่านจึงได้ยึดอาชีพขายงานฝีมือและแกะสลักเป็นอาชีพหลักประมาณ ๑๐ ปี ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๑๕ ได้มีร้านค้ามาติดต่อซื้อขายงานฝีมือและสลักของท่าน คือ ร้านนารายณ์ภักดิ์และห้างเซ็นทรัล กรุงเทพมหานคร และทางร้านนารายณ์ภักดิ์ได้ส่งผลิตภัณฑ์ไม้แกะสลักเข้าประกวด ปรากฏว่าฝีมืองานหัตถกรรมของท่านได้รับรางวัลชนะเลิศ ได้รับเหรียญทองพร้อมเกียรติบัตรกำลังใจในครั้งนี้ ทำให้พ่อบุญมี ท้าวบุญตา ได้คิดและมุ่งมั่นถ่ายทอดวิชาความรู้ทางด้านช่างแกะสลักให้กับชาวบ้านกัวแลน้อย เพื่อให้มีอาชีพสร้างรายได้จนเจือครอบครัว และทำให้ชาวบ้านมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นต่อมาพ่อคำปัน ทองตัน ซึ่งเป็นผู้ใหญ่บ้านในขณะนั้น ได้เห็นว่าอาชีพแกะสลักไม้ จะเป็นอาชีพหนึ่งที่ทำรายได้ได้ดี จึงติดต่อพ่อครูตา ธรรมรังษี ซึ่งได้ติดตามพ่อแม่ไปตั้งรกราก อยู่ที่อำเภอฝาง และกลับมาเพื่อจะอนุรักษ์ภูมิปัญญาของบิดามารดาที่บ้านเกิด คือ บ้านกัวแลน้อย ให้สอนความรู้เพิ่มเติมให้กับคนในหมู่บ้าน ในการแกะสลักเป็นลายไทยก่อนแล้วสืบทอดกันมา ตัวอย่างบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถด้านการแกะสลักเช่น พ่อหนานธงชัย และแม่บัวเกียง กัวแก้ว เป็นครูสอนแกะภาพทางด้านพุทธประวัติและวรรณคดีต่างๆ เช่น ลายรามเกียรติ์ พ่อบุญทา ตุ่นจาเรือน แกะทางด้านทำโต๊ะ เก้าอี้ ชุดรับแขก แผ่นภาพวิสามนิต พ่อหนานอินฉวย ถึงป่อง แกะสลักรูปสัตว์ต่าง ๆ เช่น ช้าง เสือ สิงห์ กระต่าย แรด เป็นต้น

ปี ๒๕๔๔ นายอำเภออุซังค์ โพธิ์ภูสอย ร่วมกับหน่วยราชการได้ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์ภูมิปัญญา อาชีพการแกะสลักไม้และหัตถกรรม โดยมีการฝึกสอนอบรมการพัฒนาฝีมือและเพิ่มทักษะให้ผลิตภัณฑ์สินค้าได้มาตรฐานสู่สากล จนได้รับเลือกให้เป็น ผลิตภัณฑ์ หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ในปี ๒๕๔๕ ได้รับตราสัญลักษณ์ เชียงใหม่แบรนด์ จากสำนักงานพาณิชย์จังหวัดเชียงใหม่

ในปีงบประมาณ ๒๕๔๘ได้รับงบประมาณยุทธศาสตร์จังหวัด เชียงใหม่ จัดตั้งเป็นหมู่บ้านหัตถกรรมเพื่อการท่องเที่ยว(ต้นแบบ OTOP)ในการสร้างศูนย์ข้อมูลและแสดงผลิตภัณฑ์และปรับสภาพแวดล้อมของชุมชนและภูมิทัศน์ จำนวน ๕ โครงการ รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๑,๕๘๓,๐๐๐ บาท และได้ทำการเปิดหมู่บ้าน OTOP ในวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๔๘ โดยนายสมศักดิ์ สุทธิสาร พัฒนาการจังหวัดเชียงใหม่ ได้มาเป็นประธานในพิธีเปิด หมู่บ้าน OTOP กัวแลน้อย

หมู่บ้านยาไทยประวัติหมู่บ้านยาไทย ชมรมรักษาสุนไพรมบ้านแม่ ก่อตั้งโดยพ่อน้อย อินตา โปธิมา เป็นการรวมกลุ่มที่ผู้สนใจสมุนไพรพื้นบ้าน ต่อมาวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๑ ได้ตั้งชมรมอย่างเป็นทางการ มีคณะกรรมการทั้งหมด ๑๕ คน โดยพระครูธรรมชยาภรณ์ เจ้าอาวาสวัดธรรมชัย ตำบลบ้านแม่ เป็นผู้สนับสนุนพื้นที่บริเวณหลังวัดจัดทำสวนสมุนไพรและศาลาวัดเป็นที่ผลิตและปรุงยาสมุนไพร เป็นแหล่งความรู้ด้านยาสมุนไพรพื้นบ้านและการแพทย์แผนไทย มีกลุ่มผู้สนใจ

เข้าไปศึกษาเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์แก่ชุมชนตนเอง และนำไปประยุกต์ใช้กับการแพทย์แผนปัจจุบัน

คำขวัญตำบลบ้านแม อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

"ชุมชนคนสามเผ่า ดำนานเก่าอำเภอใหญ่ ครัวบาโล่ไกล ถั่วเหลืองหอมใหญ่ ไม้สลักงาม"^{๕๙}

๒.๖.๒ ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านแม

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านแมตั้งอยู่ที่ สำนักงานเทศบาลตำบลบ้านแม เลขที่ ๒๒๙/๑ หมู่ที่ ๑๐ ตำบลบ้านแม อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ รหัสไปรษณีย์ ๕๐๑๒๐

โทรศัพท์ (๐๕๓) – ๘๓๕ – ๙๖๕ ต่อ ๕๓ โทรสาร (๐๕๓) ๘๓๕ – ๙๖๕

อีเมล commdevbanmae@gmail.com

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านแมเริ่มก่อตั้งเมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ มีการประชุมเพื่อคัดเลือกคณะกรรมการดำเนินงาน และร่างระเบียบข้อบังคับกองทุนฯ ในวันจันทร์ที่ ๕ มีนาคม ๒๕๕๕ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแม จำนวน ๓๙ คน และแต่งตั้งคณะกรรมการประกอบด้วย ผู้บริหารเทศบาลตำบลบ้านแม, ฝ่ายปกครองตำบลบ้านแม, สมาชิกเทศบาลตำบลบ้านแม, ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษาในพื้นที่ และผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยมีประธานชื่อนายไกร แสนศรีดำเนินการครอบคลุมพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแมทั้ง ๑๓ หมู่บ้านคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ มีการประชุมคณะกรรมการกองทุน ประจำเดือนเพื่อร่วมพิจารณาการดำเนินงานกองทุนฯ ตลอดจนรายงานผลความคืบหน้าในการดำเนินการ และมีการประชุมใหญ่สามัญประจำปีเพื่อรายงานยอดงบดุล, งบกำไร-ขาดทุนกองทุน (รอบบัญชี มกราคม – ธันวาคม) ณ สิ้นปี ในเดือนธันวาคม ของทุกปี^{๖๐}

หลักการที่สำคัญของการจัดตั้งสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านแม คือ เป็นการจัดสวัสดิการให้กับประชาชน โดยหวังชุมชน พึ่งพาพึ่งทางสังคม จัดการดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน เป็นการเปิดโอกาสให้ชุมชนตำบลบ้านแมสามารถพัฒนาคุณภาพสวัสดิการชุมชนได้อย่างทั่วถึง และส่งเสริมความเข้มแข็งของกองทุน ให้สามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืนต่อไป

๑.วัตถุประสงค์ของกองทุน

- ๑.๑ ส่งเสริมให้สมาชิกรู้จักออมเงินเพื่อแบ่งปันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- ๑.๒ เพื่อจัดสวัสดิการแก่สมาชิกตลอดชีวิต ในเรื่องการเกิด การแก่ การเจ็บ การตาย
- ๑.๓ เพื่อให้เกิดคุณธรรม ความสามัคคี มีน้ำใจ ร่วมกันแก้ไขปัญหา สร้างสัมพันธภาพที่ดีแก่สมาชิก

๔.๑ เพื่อให้ชุมชนเข้มแข็ง มีองค์กรที่คอยช่วยเหลือเมื่อเกิดความเดือดร้อนหรือจำเป็น

๕.๒ กองทุนนี้ไม่ดำเนินการเพื่อแสวงหาผลกำไรสูงสุดทางทรัพย์สิน แต่ดำเนินการเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก

^{๕๙} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒-๓.

^{๖๐} กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านแม, รายงานผลการดำเนินงานกองทุนประจำปี ๒๕๕๖, (เชียงใหม่ : กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านแม, ๒๕๕๗), หน้า ๒-๓.

๒. ที่มาของเงินและทรัพย์สินของกองทุน ประกอบด้วย

- ๑.๑ เงินที่รับจากการฝากออมวันละ ๑ บาท ของสมาชิก
- ๑.๒ เงินและทรัพย์สินที่ได้รับการสนับสนุนเงินสมทบจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๓.๓ เงินและทรัพย์สินที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรภาครัฐ/เอกชนอื่น
- ๔.๔ เงินหรือทรัพย์สินอื่นที่ได้รับบริจาคโดยปราศจากเงื่อนไขหรือข้อผูกพันใด ๆ
- ๔.๕ ดอกผล หรือผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินหรือทรัพย์สินของกองทุน

๓. คุณสมบัติของสมาชิก

๓.๑ เป็นผู้ที่มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านตำบลบ้านแม่ อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่
เท่านั้น

- ๓.๒ ไม่จำกัดอายุ เพศ วัย อาชีพ และสถานภาพ
- ๓.๓ เป็นผู้ที่ยึดมั่นจะปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของกองทุน
- ๓.๔ เป็นผู้ที่ยึดมั่นจะปฏิบัติตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๓.๕ มีจิตสาธารณะซื่อสัตย์สุจริต รักษาออมมีความเมตตาเอื้ออาทรแก่เพื่อนมนุษย์

๔. การสมัครเข้าเป็นสมาชิก

๔.๑ ผู้ที่มีคุณสมบัติตาม ข้อ ๓ สามารถยื่นความจำนงหรือสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนได้โดยยื่นคำขอสมัครเป็นสมาชิกกองทุน ได้ที่สำนักงานกองทุนหรือศูนย์ประสานงานที่สะดวก

๔.๒ เมื่อคณะกรรมการรับบุคคลหนึ่งบุคคลใดเข้าเป็นสมาชิกโดยชอบธรรม ผู้สมัครสมาชิกจะต้องชำระค่าธรรมเนียมแรกเข้า ๒๐ บาทและค่าออมล่วงหน้าอย่างน้อย ๑ เดือน

๕. การส่งเงินออมของสมาชิก

๕.๑ สมาชิกต้องออมเงินออมวันละ ๑ บาท ต่อคน (จำนวนเงิน ๓๐ บาท ต่อคนต่อเดือน) สมาชิกต้องนำเงินออมมาส่งให้คณะกรรมการ ณ ศูนย์ประสานงานที่ตนได้มาสมัครในครั้งแรก ทุกวันที่ ๑ ของเดือน

๕.๒ สมาชิกจะต้องนำส่งเงินออมเป็นประจำทุกเดือน

๕.๓ หากสมาชิกขาดส่งออมในเดือนใด จะต้องนำส่งย้อนหลังพร้อมกับเดือนถัดไป ทั้งนี้ยังได้รับสวัสดิการตามปกติ ยกเว้นกรณีขาดส่งออมติดต่อกัน ๓ เดือน

๕.๔ หากสมาชิกยื่นความจำนงขอลาออกและได้รับอนุมัติกองทุนจะคืนเงินให้เท่ากับจำนวนที่ส่งออมทั้งหมด โดยไม่หักจำนวนเงินสวัสดิการที่ได้จ่ายไปแล้ว

๖. สมาชิกพ้นสภาพจากการเป็นสมาชิกตามเหตุต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- ๖.๑ ตาย
- ๖.๒ ลาออกและได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการให้ลาออก
- ๖.๓ ขาดส่งเงินออมติดต่อกันเป็นเวลา ๓ เดือน โดยไม่คืนเงินออมสะสม
- ๖.๔ ที่ประชุมใหญ่สมาชิก มีมติให้ออกด้วยคะแนนเสียงสองในสามของผู้ร่วมประชุม
- ๖.๕ จงใจฝ่าฝืนระเบียบกองทุนหรือแสดงตนเป็นปรปักษ์หรือไม่ให้ความร่วมมือช่วยเหลือหรือร่วมมือกับกองทุนไม่ว่าด้วยประการใด
- ๖.๖ จงใจแจ้งเหตุอันเป็นเท็จเพื่อหวังรับสวัสดิการทั้งนี้จะต้องชดใช้เงินสวัสดิการที่ได้รับไปในกรณีแจ้งเหตุอันเป็นเท็จนั้นทั้งหมด และจะไม่คืนเงินออมสะสม

๖.๗ มีลักษณะและ/หรือคุณสมบัติไม่ตรงกับ ข้อ ๗

ผู้ที่ขาดจากการเป็นสมาชิกภาพ อาจยื่นคำขอสมัครเป็นสมาชิกใหม่ได้ แต่ทั้งนี้จะต้องเป็นผู้ที่ขาดจากการเป็นสมาชิกติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๗. สิทธิและหน้าที่ของสมาชิก มีดังนี้

๗.๑ ระบุรายชื่อผู้รับผลประโยชน์ไว้ในใบสมัคร

๗.๒ เข้าร่วมประชุมใหญ่สมาชิกกองทุน และมีสิทธิออกเสียงลงคะแนนทุกครั้ง

๗.๓ ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและคำสั่งของกองทุน

๗.๔ มีสิทธิได้รับคัดเลือกเป็นคณะกรรมการกองทุน

๗.๕ ขอตรวจสอบบัญชีและเอกสารกองทุน เพื่อทราบการดำเนินงานกิจการของกองทุนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจการของกองทุนต่อคณะกรรมการ และมีสิทธิเรียกร้องให้คณะกรรมการกระทำหรืองดเว้นการกระทำเพื่อผลประโยชน์ ของกองทุน

๗.๖ ต้องนำเงินออมมาให้คณะกรรมการประจำศูนย์ประสานงานแต่ละหมู่บ้านทุกเดือน

๗.๗ เก็บรักษาสมุดเงินฝากออมหรือหนังสือสำคัญอื่นใดที่กองทุนออกให้ไว้ถ้าเกิดสูญหายให้รีบแจ้งให้คณะกรรมการทราบทันที

๗.๘ เมื่อมีการย้ายที่อยู่เปลี่ยนชื่อ นามสกุล แก่ไขวัน เดือน ปี เกิดเปลี่ยนแปลงผู้รับผลประโยชน์หรือเปลี่ยนแปลงข้อมูลส่วนบุคคลอื่นใดให้แจ้งต่อคณะกรรมการกองทุนภายใน ๖๐ วัน

๗.๙ เมื่อมีเหตุอันพึงได้รับสวัสดิการ ให้แจ้งต่อคณะกรรมการ ณ ศูนย์ประสานงานแต่ละหมู่บ้านที่ได้สมัครในครั้งแรกภายใน ๓๐ วัน

๘. คณะกรรมการกองทุน ประกอบด้วย

๘.๑. คณะกรรมการกองทุนระดับหมู่บ้าน ๑๓ หมู่บ้าน คัดเลือกจากสมาชิกหมู่บ้านละ ๓ คน รวมคณะกรรมการระดับหมู่บ้านจำนวน ๓๙ คน ดำรงตำแหน่งดังนี้(ประธาน, รองประธาน, เหนรัญญิกนอกจากนี้ให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการทั้งนี้ ให้คณะกรรมการจากหมู่บ้านคัดเลือกประธานศูนย์ประสานงานของหมู่บ้านนั้น ๆ จำนวน ๑ คน

๘.๒ ที่ปรึกษา ได้แก่ นายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล กำนัน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ผู้บริหารสถานศึกษาในตำบล

๘.๓ คณะกรรมการตรวจสอบภายนอก จำนวน ๓ คน คัดเลือกจากสมาชิก ๒ คน และคัดเลือกจากเจ้าหน้าที่เทศบาล ๑ คน ดำรงตำแหน่งประธาน ๑ คน และกรรมการ ๒ คน

๔) คณะกรรมการตรวจสอบภายใน จำนวน ๕ คน คัดเลือกจากสมาชิกสภาเทศบาล ๕ คน ดำรงตำแหน่งประธาน ๑ คน และกรรมการ ๔ คน

การได้มาซึ่งคณะกรรมการ เมื่อคณะกรรมการพ้นออกจากตำแหน่งตามวาระ ให้จัดประชุมสมาชิกแต่ละหมู่บ้าน เพื่อคัดเลือกคณะกรรมการประจำศูนย์ประสานงาน กรณีเจ้าหน้าที่เทศบาลให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งนั้นประชุมพิจารณาคัดเลือกตามความเหมาะสม

กรรมการมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๒ ปี กรรมการกองทุนที่พ้นออกจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกสามในสี่ของจำนวนสมาชิกเข้าร่วมประชุมและกรรมการผู้ได้รับคัดเลือกยินยอม

กรณีคณะกรรมการพ้นตำแหน่งก่อนวาระ ไม่ว่ากรณีใด ๆ ให้คณะกรรมการมีมติแต่งตั้งเพิ่มเติม โดยให้สามารถดำรงตำแหน่งได้เท่ากับวาระที่เหลือของผู้พ้นตำแหน่งนั้น

๙. คุณสมบัติของคณะกรรมการกองทุน ดังนี้

- ๑) ต้องเป็นสมาชิกสามัญของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านแม่ ไม่น้อยกว่า ๑ ปี
- ๒) บรรลุนิติภาวะ หรือได้รับการรับรองจากที่ประชุมสมาชิกไม่น้อยกว่าสามในสี่ของผู้เข้าร่วมประชุม แต่ต้องมีอายุไม่น้อยกว่า ๑๕ ปีบริบูรณ์

๑๐. คณะกรรมการกองทุนมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- ๑) บริหารกองทุน รวมทั้งตรวจสอบ กำกับ ดูแล รายได้หรือผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินหรือทรัพย์สินของกองทุน
- ๒) ออกประกาศ ระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารกองทุน
- ๓) รับสมัครสมาชิก และจัดทำทะเบียนสมาชิก
- ๔) จัดทำบัญชีของกองทุนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ยอมรับโดยทั่วไป
- ๕) จัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกที่พึงได้รับตามสิทธิ ภายในระยะเวลา ๓๐ วัน นับแต่วันที่ ได้รับแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร

- ๖) ติดตามและประเมินผลการดำเนินการของกองทุน
- ๗) รายงานผลการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรครวมทั้งฐานะการเงินของกองทุนให้สมาชิกทราบ อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งพร้อมทั้งติดประกาศในที่สาธารณะ
- ๘) ดำเนินการอื่นใดเพื่อผลประโยชน์ของกองทุนและการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

๑๑. คณะกรรมการกองทุนพ้นจากวาระเมื่อ

- ๑) ตาย
- ๒) ลาออกจากการเป็นคณะกรรมการ และได้รับอนุมัติให้ลาออก
- ๓) พ้นสภาพการเป็นสมาชิกกองทุน
- ๔) ครบวาระ
- ๕) มีความผิดต้องโทษตามกฎหมาย
- ๖) ที่ประชุมคณะกรรมการ มีมติให้ออก ด้วยคะแนนเสียง ๓ ใน ๔ ของคณะกรรมการทั้งหมด

- ๗) ที่ประชุมสมาชิก มีมติให้ออกด้วยคะแนนเสียง ๒ ใน ๓ ของผู้เข้าร่วมประชุมทั้งหมด

๑๒. การจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิก

สมาชิกจะได้รับสวัสดิการ ต้องเป็นไปตามเงื่อนไขดังนี้

- ๑) ต้องออมเงินครบระยะเวลา ๑๘๐ วัน นับจากวันที่คณะกรรมการรับเข้าเป็นสมาชิก หากออมไม่ครบระยะเวลาแล้วเสียชีวิต จะได้รับเงินออมสะสมคืน เท่ากับที่ส่งชำระมาแล้วเท่านั้น
- ๒) จัดทำเอกสารการขอรับสวัสดิการครบถ้วน พร้อมลงลายมือชื่อ และคณะกรรมการประจำศูนย์ประสานงานลงชื่อให้การรับรอง

๑๓. สมาชิกจะได้รับสวัสดิการ ในกรณีดังต่อไปนี้

๑๓.๑ เกี่ยวกับการเกิดสมาชิกคลอดบุตร (ครอบคลุมถึงสมาชิกไม่ว่าจะเป็นบิดาหรือมารดาเด็ก) แล้วบุตรนั้นมีชีวิต ตั้งแต่ ๑ ชั่วโมงขึ้นไป จะได้รับสวัสดิการเงินรับขวัญสำหรับเด็ก

จำนวนเงิน ๕๐๐ บาทต่อคน ปีละไม่เกิน ๑ ครั้งมารดาของเด็กหากเป็นสมาชิก จะได้รับค่านอนโรงพยาบาลจากการคลอดบุตร จำนวนเงิน ๑๐๐ บาทต่อคืน และ คนดูแล ๑ คน คืนละ ๕๐ บาท ตามที่อยู่จริงแต่ไม่เกิน ๓ คืนปีละไม่เกิน ๑ ครั้งการรับสิทธิประโยชน์ สมาชิกที่คลอดบุตรต้องนำไปรับรองแพทย์จากโรงพยาบาล และสูติบัตรของบุตรที่ทางหน่วยงานราชการออกให้มาเป็นหลักฐานการพิจารณา

๑๓.๒ เกี่ยวกับการศึกษา สมาชิกที่เป็นเด็กในวัยเรียนเมื่อสำเร็จการศึกษาตามระดับชั้นต่าง ๆ ให้นำหลักฐานการสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนหรือวิทยาลัยออกให้มาเป็นหลักฐานประกอบการพิจารณา เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับสมาชิก ดังต่อไปนี้

จบชั้น ป.๖	จะได้รับเงิน	๒๐๐ บาท
จบชั้น ม.๓	จะได้รับเงิน	๓๐๐ บาท
จบชั้น ม.๖	จะได้รับเงิน	๔๐๐ บาท
จบอนุปริญญา/ปวส./ปวช.	จะได้รับเงิน	๕๐๐ บาท
จบปริญญาตรี	จะได้รับเงิน	๖๐๐ บาท
บวชนคร ๑ ปี	จะได้รับเงิน	๒๐๐ บาท
อุปสมบทครบ ๑ ปี	จะได้รับเงิน	๓๐๐ บาท

๑๓.๓ เกี่ยวกับการเกณฑ์ทหาร เมื่อสมาชิกได้รับคัดเลือกการเกณฑ์ทหารจะได้รับเงิน ๓๐๐ บาท

๑๓.๔ เกี่ยวกับการทำบุญ เมื่อสมาชิกได้จัดงานแต่งงานครั้งแรก จะได้รับเงิน ๔๐๐ บาทและทำบุญขึ้นบ้านใหม่หลังแรก จะได้รับเงิน ๔๐๐ บาท ได้รับการรับรองจากมติคณะกรรมการกองทุน

๑๓.๕ เกี่ยวกับการเจ็บป่วยเมื่อสมาชิกเจ็บป่วยต้องเข้ารับการรักษาดำอยู่ในโรงพยาบาลจะได้รับเงินสวัสดิการเยี่ยมไข้สงเคราะห์ คืนละ ๑๐๐ บาท แต่ไม่เกิน ๕ คืน/ปี จะได้รับเงิน ๕๐๐ บาท คนดูแลผู้ป่วย จะได้คืนละ ๕๐ บาทการรับสิทธิประโยชน์ ต้องนำไปรับรองแพทย์ที่ทางโรงพยาบาล ออกให้มาเป็นหลักฐานประกอบการพิจารณา

๑๓.๖ เกี่ยวกับการแก่ เมื่อสมาชิกอายุครบ ๖๐ ปี จะได้รับเงินบำนาญตามอายุการเป็นสมาชิก ดังนี้

ฝากครบ ๑ ปี อายุ ๖๐-๖๙	ได้รับบำนาญเดือนละ	๕๐ บาท
ฝากครบ ๑ ปี อายุ ๗๐-๗๙	ได้รับบำนาญเดือนละ	๑๐๐ บาท
ฝากครบ ๑ ปี อายุ ๘๐-๘๙	ได้รับบำนาญเดือนละ	๒๐๐ บาท
ฝากครบ ๑ ปี อายุ ๙๐-๙๙	ได้รับบำนาญเดือนละ	๓๐๐ บาท
ฝากครบ ๑ ปี อายุ ๑๐๐ ปีขึ้นไป	ได้รับบำนาญเดือนละ	๖๐๐ บาท

๑๓.๗ เมื่อเสียชีวิตจะได้รับเงินฌาปนกิจตามอายุการเป็นสมาชิก ดังนี้

ออมครบ ๖ เดือน แล้วเสียชีวิต รับเงินฌาปนกิจ ๓๖๐ บาท (๑๘๐ วัน สมทบ ๑๘๐ บาท รวม ๓๖๐ บาท)

ออมครบ ๑ ปี แล้วเสียชีวิต รับเงินฌาปนกิจ ๗๒๐ บาท (๓๖๐ วัน สมทบ ๓๖๐ บาท รวม ๗๒๐ บาท)

การออมครบในระดับต่อไป ให้คิดการรับเงินฌาปนกิจ (ตามวันและเงินสมทบ) กรณีตายหรือหายสาบสูญไม่ปรากฏหลักฐานที่เชื่อถือได้ กองทุนจะไม่จ่ายสวัสดิการให้หมายเหตุกรณีสมาชิกออมครบ ๑๐ ปี แล้วเสียชีวิตรับเงินฌาปนกิจ ตามวันออมและหักเงินสมทบร้อยละ ๓

๑๓.๘ สวัสดิการอื่น ๆ

ทุนการศึกษา สมาชิกที่กำลังศึกษาอยู่ มีสิทธิได้รับพิจารณาทุนการศึกษา และเมื่อฝากออมครบทุกรอบ ๕ ปี จะได้รับทุนการศึกษา ๕๐๐ บาท

๑๔. การบริหารเงินทุนและการบัญชี

ทรัพย์สินของกองทุนที่เป็นตัวเงิน ให้จัดสรรไว้ดังนี้

ร้อยละ ๘๐ ตั้งเป็นเงินเพื่อจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิก

ร้อยละ ๒๐ ตั้งเป็นเงินทุนสำรอง

การดูแลรักษาเงิน

(๑)เงินที่รับมาทุกประเภท ให้เหรียญกษาณัติฝากธนาคารทุกรายการ

(๒)ประธานกองทุน เหรียญกษาณัติ หรือกรรมการที่รับผิดชอบ สามารถเก็บเงินสดในมือโดยให้สำรองไว้เป็นเงินสด ไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท หรือเป็นไปตามมติคณะกรรมการ (ตามมติที่ประชุมลงความเห็นชอบและถือปฏิบัติตามนี้) ให้มีผู้มีอำนาจทำนิติกรรมฝากถอนเงินฝากธนาคาร จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย ประธาน เหรียญกษาณัติ และเลขานุการ โดยมีเงื่อนไขส่งจ่าย ๒ ใน ๓

ผู้มีอำนาจทำนิติกรรมฝากถอนเงินฝากธนาคาร ๒ ใน ๓ สามารถส่งจ่ายเงินได้ไม่เกินครั้งละ ๕,๐๐๐ บาท เดือนละไม่เกิน ๑ ครั้ง การส่งจ่ายเงินเกินกว่า ๕,๐๐๐ บาท จะต้องอนุมัติที่ประชุมคณะกรรมการเห็นชอบ เว้นแต่กรณีส่งจ่ายเพื่อสวัสดิการของสมาชิกที่ระบุไว้ตามระเบียบ

คณะกรรมการจะต้องจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย และรายงานผลการดำเนินงานทุกเดือน พร้อมติดประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

คณะกรรมการจะต้องรายงานผลการดำเนินงาน จัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย งบแสดงฐานะทางการเงิน งบดุล ตามมาตรฐานที่ยอมรับทั่วไป และรับรองโดยคณะกรรมการตรวจสอบแล้วติดประกาศให้สมาชิกทราบโดยทั่วกัน ปีละ ๒ ครั้ง คือ ณ ๓๐ มิถุนายนและ ๓๑ ธันวาคม ของทุกปี

๑๕. การประชุมคณะกรรมการจะต้องจัดให้มีการประชุม ดังนี้

๑๕.๑.จัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญประจำปี ปีละ ๑ ครั้ง

๑๕.๒.ในกรณีเร่งด่วน ประธานสามารถเรียกประชุมวิสามัญได้ตามความเหมาะสม

๑๕.๓.สมาชิกจำนวน ๑ ใน ๓ ของสมาชิกทั้งหมด สามารถเข้าชื่อเสนอขอเปิดประชุมวิสามัญได้

๑๕.๔.ให้มีการประชุมของคณะกรรมการกองทุนเดือนละ ๑ ครั้ง หรือตามความเหมาะสม^{๔๓}

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านแม่ได้รับการรับรองเป็นองค์กรสวัสดิการชุมชน ตามความในมาตรา ๔๐/๑ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ.๒๕๕๖ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๐ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ออกให้ ณ วันที่ ๒๙ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๖ ได้รับเงินสนับสนุนงบประมาณในการ

พัฒนาและสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชนจากรัฐบาล จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท และได้รับเงินสมทบจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแม่ (ยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลบ้านแม่) จำนวน ๒๐๐,๐๐๐ บาท

๑๖. ผลจากการจัดสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านแม่

๑๖.๑.กองทุนสวัสดิการชุมชนได้จัดให้แก่สมาชิกในทุกช่วง ครอบครัว เกิด แก่ เจ็บตาย ได้แก่ สวัสดิการรับขวัญลูกคนแรก สวัสดิการทุนการศึกษา จ่ายสวัสดิการกรณีเจ็บป่วย เข้ารักษาตัวในโรงพยาบาล สวัสดิการเสียชีวิต การบวช การเกณฑ์ทหาร สวัสดิการแต่งงาน จัดทะเบียนสมรสครั้งแรก สวัสดิการทำบุญขึ้นบ้านใหม่หลังแรก

๑๖.๒.เกิดการฟื้นฟูระบบคุณค่าทางสังคมที่มีอยู่เดิมในชุมชนมาประยุกต์ใช้จัดปรับให้สอดคล้องกับวิถีปัจจุบัน เช่น จัดกิจกรรม โครงการอนุรักษ์ ส่งเสริมและพัฒนาศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม โดยส่งเสริมให้สมาชิกกองทุนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนาเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกองทุนวัด และชุมชน

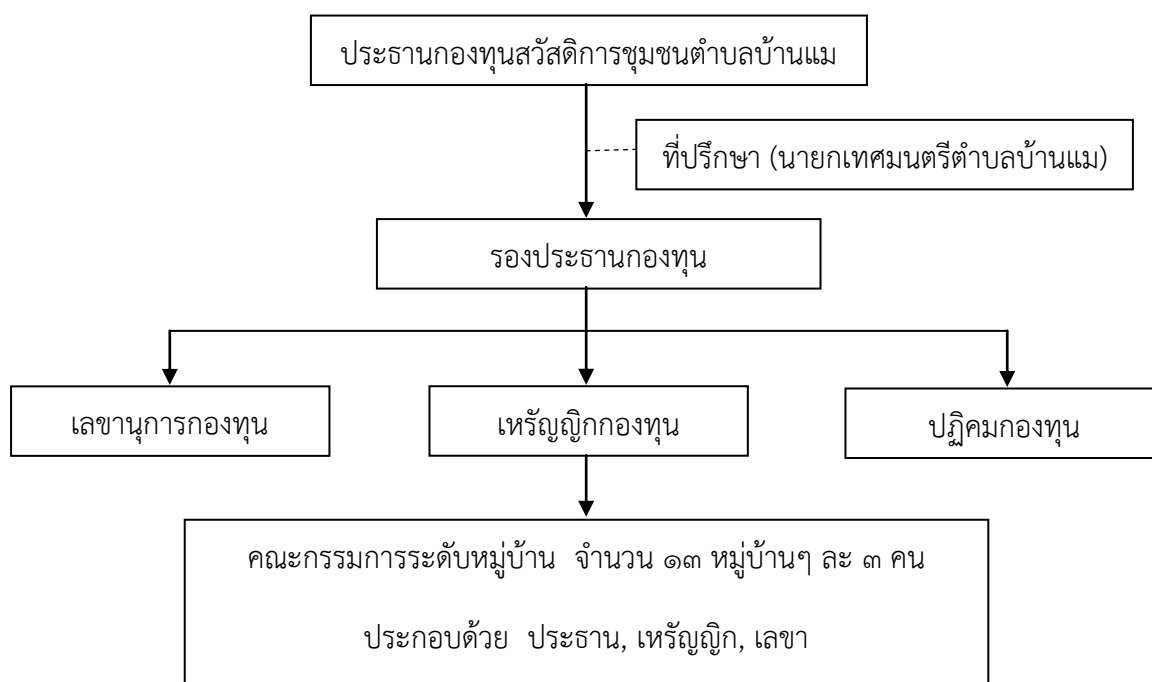
๑๖.๓.กองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นรากฐานในการเชื่อมโยง “คน” และงานพัฒนา ด้านต่าง ๆ ในชุมชน เช่น การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ การดูแลรักษาป่าชุมชน ส่งเสริมกิจกรรม โครงการ “รวมใจปลูกป่าลดภาวะโลกร้อน”

๑๖.๔.เกิดการเสริมสร้าง เพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ แนวคิดการบริหารดำเนินการ กองทุน ตลอดจนการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานเทคนิคการดำเนินงานการร่วมกันทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมโครงการอบรมพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการกองทุนฯ และโครงการศึกษาดูงานในกองทุนสวัสดิการที่ประสบความสำเร็จในพื้นที่ใกล้เคียง

๑๖.๕.เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างชุมชนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการริเริ่มโดยชุมชนเข้ามาร่วมสนับสนุนนำไปสู่การพัฒนาจัดสวัสดิการที่ดำเนินการโดยท้องถิ่น การจัดสวัสดิการให้สมาชิกและการร่วมทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาชุมชนตำบลบ้านแม่^{๖๑}

^{๖๑} กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านแม่, เอกสารประกอบการขอรับเงินสมทบจากเทศบาลตำบลบ้านแม่, หน้า ๓

โครงสร้างการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านแม



แผนภาพที่ ๒.๒ แสดงโครงสร้างการบริหารงานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านแม

๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๗.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยต่ออิทธิพลต่อความสำเร็จ

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ พบว่าปัจจุบันได้มีผู้สนใจทำการศึกษากันอย่างแพร่หลาย ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเสนอดังนี้

พระครูบรรพตพัฒนคุณ ธนวฑฒโก (ไขแก้ว) ได้วิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการวัดที่มีผลต่อสังคมกรณีศึกษาวัดเขาอติสุกโต อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (การจัดการเชิงพุทธ) ผลการวิจัย พบว่า ๑. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการวัดที่มีผลต่อสังคมกรณีศึกษาวัดเขาอติสุกโต อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พุทธศาสนิกชนมีความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการวัดที่มีผลต่อสังคมกรณีศึกษาวัดเขาอติสุกโต อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก (= ๓.๙๑) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าพุทธศาสนิกชนมีความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการวัดที่มีผลต่อสังคมกรณีศึกษาวัดเขาอติสุกโต อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด (= ๔.๓๖) ในด้านการควบคุมภายในวัดเพื่อสังคม ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด (= ๓.๗๑) ในด้านการสั่งการภายในวัดเพื่อสังคม ๒. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการวัดที่มีผลต่อสังคมกรณีศึกษาวัดเขาอติสุกโต อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยรวม ประชากรที่มีสถานภาพ อายุและวุฒิการศึกษา

ทางธรรมวุฒิการศึกษาสามัญ ระยะเวลาที่เข้ามาพักอาศัยอยู่ภายในวัดเขาอิตสุโคโต และภูมิลำเนาของผู้ตอบแบบสอบถามต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการวัดที่มีผลต่อสังฆกรรมศึกษาวัดเขาอิตสุโคโต ไม่ต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ๓. ปัญหาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการวัดที่มีผลต่อสังฆกรรมศึกษาวัดเขาอิตสุโคโตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ส่วนใหญ่ตอบเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการวัดที่มีผลต่อสังฆกรรมวัดเขาอิตสุโคโตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์อยู่ในระดับมาก แสดงว่ามีการวางแผนนโยบายและวัตถุประสงค์ในการบริหารงานเพื่อสังฆกรรมมีประสิทธิภาพเป็นอย่างดี ตลอดจนการวางตัวบุคคลในการทำงานได้อย่างเหมาะสม จากการวิจัยพบว่า พระภิกษุ สามเณร แม่ชี และอุบาสก อุบาสิกา ยังต้องทำงานเพื่อสังฆกรรมซึ่งต้องมีจิตอาสาให้มากขึ้น จึงควรสนับสนุน พระภิกษุ สามเณร แม่ชี และอุบาสก อุบาสิกา ให้ได้รับการศึกษา และสร้างจิตสำนึกในความเสียสละให้เกิดขึ้นให้ได้^{๒๒}

ธีรนาถ ประชุมศักดิ์ ได้วิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายออมทรัพย์หลักสี่-ดอนเมือง" ผลการวิจัยพบว่า ๑. ปัจจัยในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายออมทรัพย์หลักสี่-ดอนเมืองตามความคิดเห็นของสมาชิกและคณะกรรมการกลุ่มออมทรัพย์โดยภาพรวมของปัจจัยเอื้ออยู่ในระดับมากรายด้านอยู่ในระดับมากด้านและระดับปานกลาง๒ด้านเรียงลำดับดังนี้ด้านการประชาสัมพันธ์ด้านความเหมาะสมด้านสถานที่ด้านความร่วมมือและด้านการรับฟังความคิดเห็น ๒. ปัจจัยในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายออมทรัพย์หลักสี่-ดอนเมืองตามความคิดเห็นของสมาชิกและคณะกรรมการกลุ่มออมทรัพย์โดยภาพรวมของปัจจัยเสริมการเข้าร่วมในการบริหารเครือข่ายอยู่ในระดับมากรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง ๔ ด้านเรียงลำดับดังนี้ด้านการประสานงานด้านการเข้าร่วมวางแผนด้านการเข้าร่วมประชุมกิจกรรมและด้านการตัดสินใจ ๓. ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายออมทรัพย์หลักสี่-ดอนเมือง ตามความคิดเห็นของสมาชิกและคณะกรรมการกลุ่มออมทรัพย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ๑ ด้านและปานกลาง ๓ ด้านเรียงลำดับดังนี้ด้านความต่อเนื่องในการให้บริการด้านความสะดวกในการใช้บริการด้านความเสมอภาคในการให้บริการและด้านความรวดเร็วในการให้บริการ ๔. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายออมทรัพย์หลักสี่-ดอนเมืองพบว่ากลุ่มตัวแปรปัจจัยเอื้อและปัจจัยเสริมและใช้ประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายออมทรัพย์หลักสี่-ดอนเมืองเป็นตัวแปรตามพบว่าความร่วมมือการเข้าร่วมวางแผนการตัดสินใจการประสานงานและการเข้าร่วมประชุมกิจกรรมสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายออมทรัพย์หลักสี่-ดอนเมืองได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ กล่าวคือตัวแปรทั้ง ๕ ตัวมีค่าสัมประสิทธิ์

^{๒๒} พระครูบรรพตพัฒนคุณ ธนวฑฒโก (ไข่แก้ว), "ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการวัดที่มีผลต่อสังฆกรรมศึกษาวัดเขาอิตสุโคโต อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์", วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๕.

สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ ๐.๖๘๓ และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายออมทรัพย์หลักสี่-ดอนเมืองได้ร้อยละ ๔๕.๗^{๖๓}

พงศกร ธวัชชัยวิรุตษ์ ได้วิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่ทำให้เกิดผลสำเร็จในการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์หมู่บ้านตำบลไผ่หลวง และตำบลไผ่หลุม อำเภอดงพานหิน จังหวัดพิจิตร" ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์หมู่บ้านตำบลไผ่หลวง และตำบลไผ่หลุม อำเภอดงพานหิน จังหวัดพิจิตร มี ๘ ประการ คือ การวางแผนงานกลุ่ม การดำเนินกิจกรรมกลุ่มการบริหารจัดการ ความสามารถในการทำงานเป็นทีม การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง จำนวนสมาชิก จำนวนเงินออมทรัพย์และเงินจากการสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น^{๖๔}

โสภณ จิตไพศาล ได้วิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดสวัสดิการชุมชนของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลชี้เหล็ก อำเภอบางบาล จังหวัดร้อยเอ็ด" ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จในการจัดสวัสดิการชุมชนของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลชี้เหล็ก อำเภอบางบาล จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดสวัสดิการชุมชนของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลชี้เหล็ก อำเภอบางบาล จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ การบริหารจัดการ และภาวะผู้นำ ข้อเสนอแนะเพื่อความยั่งยืน ควรจัดตั้งกลุ่มอาชีพสำหรับสมาชิกของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลชี้เหล็ก อำเภอบางบาล จังหวัดร้อยเอ็ด คณะกรรมการกองทุนควรประสานงาน การของบประมาณสมทบจากรัฐบาลเป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นเงินทุนหมุนเวียนให้มากขึ้น และควรมีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมข่าวสารแก่คนในชุมชนมากกว่าเดิม^{๖๕}

ประเพ็ญ ศรีมณี ได้วิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน : กรณีศึกษากองทุนสัจจะลดรายจ่ายวันละบาท ตำบลน้ำขาว อำเภอนะขาง จังหวัดสงขลา" ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดสวัสดิการสังคมของกองทุนสัจจะลดรายจ่ายวันละ ๑ บาท ตำบลน้ำขาว ได้แก่ ปัจจัยภายใน คือ นโยบายการใช้ทุนเงินตราเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน โครงสร้างกองทุนที่มีรูปแบบเรียบง่ายชัดเจน การเปิดโอกาสให้สมาชิกกองทุนได้แสดงความคิดเห็นในกระบวนการบริหารจัดการผ่านกรรมการที่ตนคัดเลือกส่งเสริมให้กรรมการผู้ปฏิบัติงานมีทักษะและความเชี่ยวชาญ และให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการควบคุม ตรวจสอบ โดยให้มีรายงานผลการดำเนินงานเป็นประจำทุกปี อันเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในความมั่นคงในองค์กรให้สมาชิกกองทุนปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดสวัสดิการของกองทุน คือ กฎหมาย

^{๖๓}ชีราเนตร ประชุมศักดิ์, "ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายออมทรัพย์หลักสี่ - ดอนเมือง", *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตมหาวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร), ๒๕๕๑.

^{๖๔}พงศกร ธวัชชัยวิรุตษ์, "ปัจจัยที่ทำให้เกิดผลสำเร็จในการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์หมู่บ้านตำบลไผ่หลวงและตำบลไผ่หลุม อำเภอดงพานหิน จังหวัดพิจิตร", *วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๕๒.

^{๖๕}โสภณ จิตไพศาล, "ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดสวัสดิการชุมชนของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลชี้เหล็ก อำเภอบางบาล จังหวัดร้อยเอ็ด", *วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), ๒๕๕๗.

และบทบาทของภาครัฐที่ได้พิจารณาประมาณสนับสนุนดำเนินการของกองทุนตั้งงบประมาณ ๒๕๕๓ ในหลักการสมทบ ๑:๑:๑ ทำให้กองทุนมีสถานะทางการเงินที่เข้มแข็ง ความเปลี่ยนแปลงด้านสถานะเศรษฐกิจ จำนวนประชาชน และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดสวัสดิการสังคมกองทุน โครงสร้างองค์กรที่มีรูปแบบเรียบง่าย กำหนดบทบาทหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เหมาะสมกับวิถีชีวิตของคนในชนบท ทำให้รู้สึกง่ายต่อการเข้าถึง^{๖๖}

สรุปจากงานวิจัยต่าง ๆ นั้นมีหลายปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารขององค์กร อาทิเช่น นโยบายในการบริหาร บรรยากาศในการทำงาน ความมีมนุษยสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมในการวางแผนและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการปฏิบัติงานฉะนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องตรวจสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านแม่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้อย่างยั่งยืนต่อไป

๒.๗.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหาร

งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหาร เป็นผลสำเร็จของการปฏิบัติงานในแต่ละองค์กร ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจากผลงานที่ได้มีผู้ทำการวิจัยเป็นจำนวนมาก และในที่นี้ได้นำผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารมากล่าวพอสังเขป ดังนี้

พระครูใบฎีกาสุนันท์ สุวิชาโน (สอนเล็ก) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการศึกษาตามแนววิถีพุทธ : กรณีศึกษาโรงเรียนวัดขมิ้นนิมิต อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ” จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย เป็นผู้ปกครองมีอายุระหว่าง ๓๖ – ๔๕ ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอาชีพเป็นข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง ๕,๐๐๑ – ๑๐,๐๐๐ บาท และระดับชั้นที่บุตรหลานเรียนคือ ระดับประถมศึกษาปีที่ ๖ ความคิดเห็นของครูและผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการบริหารจัดการศึกษา ตามแนววิถีพุทธของโรงเรียน วัดขมิ้นนิมิต คือ ด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านกิจการนักเรียน ด้านธุรการ การเงิน และพัสดุ ด้านอาคารสถานที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และด้านจริยธรรมคุณธรรมพบว่าครูและผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการศึกษาตามแนววิถีพุทธของโรงเรียนวัดขมิ้นนิมิต โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน^{๖๗}

สุรพงษ์ เขียวยะ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การบริหารจัดการสวัสดิการของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลทองแสนขัน อำเภอทองแสนขัน จังหวัดอุดรธานี" ผลการวิจัยพบว่าผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลทองแสนขัน อำเภอทองแสนขัน จังหวัดอุดรธานี ส่วนมากมีความต้องการได้รับสวัสดิการที่คล้ายกันหรือเหมือนกันในภาพรวม และรายด้านแต่ละด้านทั้ง ๖ ด้านมีความต้องการอยู่ใน

^{๖๖} ประเพณี ศรีมณี, “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน : กรณีศึกษาสังขละบุรีรายวันละ ๑ บาท ตำบลน้ำขาว อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๕๔.

^{๖๗} พระครูใบฎีกาสุนันท์ สุวิชาโน (สอนเล็ก), “ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการศึกษาตามแนววิถีพุทธ : กรณีศึกษาโรงเรียนวัดขมิ้นนิมิต อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๓.

เกณฑ์ระดับมาก ด้านที่ผู้สูงอายุมีความต้องการมากที่สุดเป็นอันดับแรก คือด้านรายได้ รองลงมาคือ ด้านสังคมและครอบครัว ด้านบริการและเครือข่าย ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาลด้านที่พักอาศัย และด้านนันทนาการ ตามลำดับและเมื่อเปรียบเทียบกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้คือ ผู้สูงอายุที่มีเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษาและรายได้ต่างกันย่อมมีความต้องการได้รับสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุที่มีเพศ อายุ สถานภาพ และการศึกษาต่างกัน มีความต้องการได้รับสวัสดิการที่แตกต่างกันทั้ง ๖ ด้าน จากการศึกษากิจการบริการสวัสดิการของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลทองแสนขัน อำเภอทองแสนขัน จังหวัดอุดรดิตถ์ เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการอย่างแท้จริงของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจะต้องวางแผนและมาตรฐาน ในด้านทั้ง ๖ ด้านคือ ด้านรายได้ ด้านสังคมและครอบครัวด้านบริการและเครือข่าย ด้านสุขภาพการรักษาพยาบาล ด้านที่พักอาศัยและด้านนันทนาการ อย่างทั่วถึงโดยมีการจัดสวัสดิการที่ครอบคลุมในทุกๆ ด้าน และให้ประชาชนในท้องถิ่นรวมทั้งหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนได้มีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือหรือวางแผนและกำหนดแนวทางในการจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุในเขตเทศบาลให้มีความเป็นอยู่ที่ดียิ่งขึ้นโดยอยู่ในสังคมอย่างมีคุณค่าและมีความสุข ทั้งในปัจจุบันและอนาคตต่อไปอย่างแท้จริง^{๖๘}

สุธาดา สนธิเวช ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจขององค์กรต่อการบริหารจัดการโรงพยาบาลสงฆ์” ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจของพระสงฆ์ที่มีต่อการให้บริการในโรงพยาบาลสงฆ์ของพระสงฆ์ สามเณร ด้านระบบการให้บริการและด้านผู้ให้บริการตามหลักพรหมวิหาร ๔ พระสงฆ์สามเณรมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการโรงพยาบาลสงฆ์ ตามหลักปัจจัยระบบการให้บริการภาพรวมอยู่ในระดับสูง เปรียบเทียบความพึงพอใจของสงฆ์ที่เป็นผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอกด้านระบบการให้บริการโดยรวม มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านผู้ให้บริการตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยรวมพบว่า มีความพึงพอใจไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่ามีความพึงพอใจแตกต่างกัน ประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการในการให้บริการพระสงฆ์ของโรงพยาบาลสงฆ์จากหัวหน้าการพยาบาลผู้ป่วยนอกและหัวหน้าการพยาบาลผู้ป่วยใน มีแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพคล้ายคลึงกัน เริ่มจากต้องกำหนดแผนงาน ดำเนินงานตามแผนประเมินผลการทำงาน ติดตามประสานงานและควบคุมให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ตลอดจนการติดตามผลงานอย่างต่อเนื่องให้กำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงาน^{๖๙}

กัญญ์กัฬากรณ์ กลิ่นนิมมวล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔” ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ ตามทัศนะของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๑๙$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านฉันทะ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=๔.๒๖$) ส่วนด้านวิริยะ จิตตะและวิมังสา อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบทัศนะของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการ

^{๖๘} สุรพงษ์ เขียวะ, "การบริหารจัดสวัสดิการของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลทองแสนขัน อำเภอทองแสนขัน จังหวัดอุดรดิตถ์", วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยพิษณุโลก), ๒๕๕๔.

^{๖๙} สุธาดา สนธิเวช, “ความพึงพอใจขององค์กรต่อการบริหารจัดการโรงพยาบาลสงฆ์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๑.

บริหารจัดการสำนักจังหวัดพิษณุโลก ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ ต่างกัน มีทัศนคติต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ สำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มี เพศต่างกันมีทัศนคติต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ด้านวิมังสาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ แนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร สำนักงานจังหวัดพิษณุโลก คือ บุคลากรควรมีความต้องการใฝ่ใจ รักที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ ประารถนาที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป มีความขยัน หมั่นประกอบการทำงานด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน เอาธุระ ไม่ท้อถอย ต้องตั้งใจรับรู้ในการกิจ ที่ได้รับมอบหมายโดยปฏิบัติงานด้วย ความคิด เอาใจใส่ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศ ตัวอุทิศใจให้แก่งานที่ปฏิบัติอย่างแท้จริง และหมั่นใช้ปัญญาพิจารณา ใคร่ครวญ ตรวจตราหาเหตุผล ตรวจสอบข้อบกพร่องในงานนั้นๆ ที่สำคัญต้องรู้จักวางแผน วัดผลและคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา^{๗๐}

ศรัญญาวรรณ สงบ ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกระแซง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัด ปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน อันดับสูงสุดคือความสำเร็จของงาน รองลงไปเป็น ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะนโยบาย และการบริหารงาน และด้านความมั่นคงในการทำงานตามลำดับ^{๗๑}

กฤตภัก ชุนนะวรรณ ได้วิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางในการบริหารจัดการ กองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลศรีนคร อำเภอศรีนคร จังหวัดสุโขทัย" ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการ ชุมชนเทศบาลตำบลศรีนคร อำเภอศรีนคร จังหวัดสุโขทัย ประกอบด้วยข้อมูลด้านบุคลากร ด้านการ บริหารงาน ด้านศักยภาพในการตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกกองทุน และด้านการ สนับสนุนจากเทศบาลตำบลศรีนคร แยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านบุคลากร ด้านการ บริหารงานและด้านศักยภาพในการตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกมีความคิดเห็นว่าการ ดำเนินงานเกี่ยวกับแนวทางในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลศรีนครอยู่ใน ระดับมากในทุกด้าน สำหรับผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ๑) ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแนวทางในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบล

^{๗๐} กัญญ์พารณ กลินันมโนล, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตาม หลัก อิทธิบาท ๔”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย), ๒๕๕๓.

^{๗๑} ศรัญญาวรรณ สงบ, "ประสิทธิภาพการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกระแซง อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี", วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์), ๒๕๕๔.

ศรีนคร อำเภอสรีนคร จังหวัดสุโขทัยที่แตกต่างกัน ๒) บทบาทที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสวัสดิการชุมชน เทศบาลตำบลศรีนครแตกต่างกัน สรุปได้ว่าสมมติฐานที่ตั้งไว้เป็นจริงในทุกกรณีแต่อาจมีความสัมพันธ์ที่มากน้อยต่างกันไป^{๗๒}

สมปอง นิยะนันท์ ได้วิจัยเรื่อง "การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์" ผลการวิจัยพบว่า ๑) การดำเนินงานการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดทำบัญชีและด้านการระดมทุนอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านโครงสร้างบริหารและด้านการจัดสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ๒) ความคิดเห็นของบุคลากรกองทุนสวัสดิการชุมชนที่มีต่อการดำเนินงานการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า จำแนกตามเพศ รายได้ และระดับการศึกษาสูงสุด ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามอายุ อาชีพ และตำแหน่งในกองทุน พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ๓) แนวทางการพัฒนาการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ ได้แก่ เพิ่มเงินตอบแทนสวัสดิการแก่สมาชิกให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพิ่มประเภทของการจัดสวัสดิการที่ครอบคลุมหลากหลายและเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ในการระดมทุนตามลำดับ^{๗๓}

พรณวิภา สุวรรณชมภู ได้วิจัยเรื่อง "การดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลบางพระ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี" ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลบางพระ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี ทั้ง ๓ ด้าน โดยภาพรวมพบว่า การดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลบางพระ โดยสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนฯ ได้ให้ระดับการจัดการอยู่ในระดับค่อนข้างดี จำแนกรายด้านได้ดังนี้ ด้านกระบวนการคิดและการวางแผน พบว่า สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนฯ ได้ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๑ ด้านกระบวนการดำเนินงาน พบว่า สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนฯ ได้ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๒ ด้านการรับผลประโยชน์ สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนฯ ได้ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ ๓ ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลบางพระ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นเพศหญิง กลุ่มอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาประถมศึกษา อาชีพรับจ้างทั่วไป รายได้ตั้งแต่ ๙,๐๐๐ บาทลงมา การดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลบางพระ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนฯ ที่มีอายุ ระดับการศึกษา อาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานกองทุน

^{๗๒} กฤตภัค ชูชะวรรณ, “ความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน เทศบาลตำบลศรีนคร อำเภอสรีนคร จังหวัดสุโขทัย”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๕๒.

^{๗๓} สมปอง นิยะนันท์, “การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช), ๒๕๕๕.

สวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๗๔}

ปณิชา วุฒิธรรมทวี ได้วิจัยเรื่อง "แนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนสู่ความยั่งยืน ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดนนทบุรี" ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้แนวคิดการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนของคณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนประจำพื้นที่ต่างๆ ในจังหวัดนนทบุรี พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนสู่ความยั่งยืน กับตัวแปรปัจจัยต่างๆ ของคณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนประจำพื้นที่ต่างๆ ในจังหวัดนนทบุรี พบว่า อายุ ระดับการศึกษาและอาชีพที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนสู่ความยั่งยืนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนเพศ สถานภาพสมรส และรายได้ ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน^{๗๕}

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การบริหารองค์กรจะพัฒนาในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารจัดการ เริ่มจากต้องกำหนดแผนงาน ประเมินผลการทำงาน ติดตาม ประสานงาน และควบคุม ให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ตลอดจนการติดตามผลงานอย่างต่อเนื่องล้วนมีความสำคัญในการบริหารองค์กรเป็นอย่างยิ่ง

๒.๗.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมเชิงพุทธ

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยการบริหารตามหลักธรรมเชิงพุทธได้มีการประยุกต์ใช้กับการดำเนินงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารที่จะช่วยให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากผลงานวิจัยที่ได้มีผู้ทำการวิจัยเป็นจำนวนมาก ดังนี้

พระณรงค์วุฒิเมธี (สังขวิจิตร) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการตามหลักทฤษฎีปาปนิกสูตรของบริษัท เอ็นอีซี อินฟอนเทียร์ (ไทย) จำกัด ” ผลจากการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการตามหลักทฤษฎีปาปนิกสูตรของบริษัท เอ็นอีซี อินฟอนเทียร์ (ไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านตามลำดับคือ ด้านจักษุมา ด้านวิธูโรและด้านนิสสัยสัมปโน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการตามหลักทฤษฎีปาปนิกสูตรของบริษัท เอ็นอีซี อินฟอนเทียร์ (ไทย) จำกัดพบว่า บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักทฤษฎีปาปนิกสูตรของบริษัท เอ็นอีซี อินฟอนเทียร์ (ไทย) จำกัดไม่แตกต่างกัน ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักทฤษฎีปาปนิกสูตรของบริษัท เอ็นอีซีอินฟอนเทียร์ (ไทย) จำกัด ด้านจักษุมา ๑) วิสัยทัศน์ที่คิดขึ้นขาดการมีส่วนร่วมจากคนรุ่นใหม่ ๒) ไม่สามารถสื่อสารให้ทุกคนเข้าใจตรงกันเพื่อการทำงานที่มุ่งไปที่เป้าหมายเดียวกัน ด้านวิธูโร ๑) ผู้บริหารยังไม่มีกระจายอำนาจมายังผู้บริหารระดับล่างทำให้

^{๗๔} พรรณวิภา สุวรรณชุมภู, “การดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ : มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๕๗.

^{๗๕} ปณิชา วุฒิธรรมทวี, “แนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนสู่ความยั่งยืน ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต), ๒๕๕๔.

ภาระงานต่างๆ ถูกกระจุกตัวที่ผู้บริหารระดับบน ๒) หัวหน้างานบางคนยังขาดทักษะคือใช้คนไม่ตรงกับงานส่งผลให้การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบไม่ชัดเจนทำให้คนทำงานเกิดความสับสน ด้านนิสสัยสัมปโน ๑) ผู้บริหารระดับสูงและพนักงานมีปัญหาเรื่องมนุษยสัมพันธ์ มีการใช้อำนาจกดขี่ ๒) บริษัทมีคนญี่ปุ่นทำงานด้วย คนไทย (พนักงาน) ไม่กล้าที่จะเข้าไปคุยด้วยเพราะไม่เก่งภาษาอังกฤษ ส่วนข้อเสนอแนะที่ได้มาจากการศึกษาพบว่า ด้านจักษุมา ๑) ผู้บริหารระดับสูงควรเปิดรับความคิดเห็นของคนรุ่นใหม่ได้เสนอความคิด และกิจกรรมต่างๆ ที่สร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง ๒) ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจทิศทางและวิสัยทัศน์ขององค์กรจริงๆ ก่อนและการสื่อสารต่อไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านวิธูโร ๑) ผู้บริหารระดับสูงควรปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้บริหารให้มีใจเปิดกว้างและต้องมีการจัดการในด้านต่างๆ ให้เสมอภาคกัน ๒) ใช้คนให้ถูกทาง บุคคลไหนมีความถนัดด้านใดเป็นพิเศษควรส่งเสริม ด้านนิสสัยสัมปโน ๑) ให้มีการอบรมความเป็นภาวะผู้นำโดยการปลูกจิตสำนึกความเข้าใจเอาใจเขามาใส่ใจเรา ๒) จัดให้มีการอบรมบ่อยๆ เกี่ยวกับภาษา^{๗๖}

พระครูพัชรคณาภิรักษ์ (ปณณธจารุณโณ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ศึกษาการบริหารจัดการเชิงพุทธของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์บ้านโคกมน ตำบลโคกมน อำเภอน้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์" ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์บ้านโคกมนมีการพัฒนาการต่อเนื่องตั้งแต่เริ่มก่อตั้งผลการดำเนินการมีสมาชิกเพิ่มจำนวนมากขึ้น ปัจจุบันสมาชิกจำนวน ๑,๒๔๐ ราย มีเงินทุนในกองทุนของสมาชิกหรือเงินหุ้น ๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท ยึดแนวความคิดการบริหารจัดการเชิงพุทธมาใช้ในการพัฒนาการจัดการและการบริหารงานกลุ่มสัจจะออมทรัพย์อย่างเป็นระบบ หลักพุทธธรรมที่นำประยุกต์ใช้การบริหารจัดการองค์กรของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์คือ พละ ๔ พลังแห่งธรรมปัญญา ประกอบด้วย ปัญญา พละ วิริยะพละ อดวิชชพละ และสังคหพละ ได้แก่ หลักสัปปุริสธรรม ประกอบด้วย ปัญญา ทิฐิธัมมิกัตถะประโยชน์ อิทธิบาท และหลักสัมมาอาชีพ ผลของการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารบุคลากร การเงินและการส่งเสริมคุณธรรมของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานและประสานระหว่างบุคคลมีประสิทธิวิธามากขึ้น ชุมชนได้รับผลจากการบริหารหลายด้าน เช่น ด้านสวัสดิการคือมีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลเป็นต้น ด้านผลผลิตการสร้างรายได้แก่ชุมชน ด้านการประกอบอาชีพ คือสมาชิกมีทุนในการประกอบกิจการ ด้านสังคมวัฒนธรรมประเพณีประจำเดือน อาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ทำให้คนในสังคมวัฒนธรรมประเพณีประจำเดือน อาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ทำให้คนในสังคมเกิดความรัก ความเข้าใจ ความสมานฉันท์ได้หวนกลับสู่ชุมชนเพราะผู้คนได้มีโอกาสมาพบปะแลกเปลี่ยนทุกข์สุขมากยิ่งขึ้น ความเป็นชุมชนปรากฏขึ้นแทนที่ความทะเลาะเบาะแว้งกันทำให้สมาชิกในกลุ่มมีวินัย เป็นคนซื่อสัตย์ ไม่คดโกง อันเป็นผลจากระบบบริหารจัดการที่ต้องการความมีสัจจะ จึงบรรลุถึงประโยชน์ร่วมกันของชุมชนทำให้สมาชิกมีหลักยึดเหนี่ยวทุกขียากไม่ว่าจะเป็นประสบเหตุใด ๆ ก็ยังมีครอบครัวมีชุมชนคอยให้กำลังใจ มีเงินออกเป็นตัวสนับสนุนค้าจุนให้เกิดความอบอุ่นใจทำให้สมาชิกเกิดการปรับเปลี่ยน

^{๗๖} พระณรงค์ วุฑฒิเมธี (สังขวิจิตร), “การบริหารจัดการตามหลักทฤษฎีปาปณิกสูตรของบริษัทเอ็นอีซี อินฟอนเทียร์(ไทย) จำกัด”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๖.

พฤติกรรม เช่น การให้สวัสดิการคนป่วยที่นอนโรงพยาบาล หากคนป่วยสูญบุหรื ก็จะถูกปรับสวัสดิการทำให้ชุมชนมีพลังต่อรองกับพ่อค้า นักธุรกิจจากภายนอกได้ เพราะการบริหารจัดการร่วมกัน รวมกลุ่มกันซื้อขายสินค้า ซึ่งป้องกันการถูกเอารัดเอาเปรียบดังที่ผ่านมาและทำให้ชุมชนเกิดความภูมิใจมากขึ้น เห็นได้จากการริเริ่มคิดวางแผนทำกิจการใหม่ ๆ อีกหลายอย่างในด้านธุรกิจของชุมชนต่างจากแต่ก่อนที่ไม่ได้กล้าคิดกล้าทำและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม คือการดูแลสิ่งแวดล้อมไม่ทำลายธรรมชาติและ การใช้สอยทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่า^{๗๗}

ธีรวุฒิ นกยูงทอง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงพุทธของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์” ผลจากการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำเชิงพุทธของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรตามหลักทศปณิกสูตรด้านจักษุมา ด้านวิธูโร ด้านนิสสยสัมปโนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรส่วนมากเป็นเพศชาย มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุระดับชั้นยศและตำแหน่งต่างกันมีทัศนคติแตกต่างกันนั้นหมายถึงเมื่อมีประสบการณ์มากขึ้น ทำให้มีความต่างในการใช้ภาวะผู้นำเชิงพุทธของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรตามหลักทศปณิกสูตร แนวทางดำเนินงานในปัจจุบันเพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจให้คนให้เหมาะกับงาน ต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีภาวะผู้นำสำหรับผลที่ได้รับนั้นได้ทำการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ให้มีวิสัยทัศน์มีการจัดการและมีมนุษยสัมพันธ์ตามหลักทศปณิกสูตรและใช้หลักการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge management) โดยมีการประชุมทุกสัปดาห์เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลประสบการณ์กันพบปะ พูดคุยเพื่อสร้างความคุ้นเคยเป็นระยะ เพื่อพัฒนาต่อไป^{๗๘} **พฤษภา พุทธิรักษ์** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การบริหารจัดการสหกรณ์การเกษตรตามหลักสังคหัตถ์ ๔ : กรณีศึกษาสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดนครนายก" ผลการวิจัยพบว่า สมาชิกส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า ๕๐ ปี มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า ๓,๐๐๐ บาท และมีระยะเวลาการเป็นสมาชิกหรือทำงานกับสหกรณ์มากกว่า ๑๕ ปี มีวัตถุประสงค์ในการเข้าเป็นสมาชิกสหกรณ์ส่วนใหญ่เพื่อกู้เงินไปขายหนี้สินเดิม ในส่วนของการมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและวิธีการสหกรณ์ โดยภาพรวมสมาชิกมีความเข้าใจแต่ยังคงไม่มีความเข้าใจใครเป็นเจ้าของสหกรณ์ ในระดับการปฏิบัติในด้านการบริหารจัดการสหกรณ์ทุกข้อมีระดับการปฏิบัติมาก โดยมีระดับของการปฏิบัติในเรื่องมีการปฏิบัติมากโดยที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ มีการส่งพนักงานเข้าอบรมหรือสัมมนาเพื่อให้ได้รับความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน โดยจะเห็นได้ว่า สหกรณ์ไม่ค่อยให้ความสำคัญที่จะส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม ทั้งนี้สหกรณ์อาจไม่เห็นถึงความจำเป็นในด้านนี้แต่ที่จริงแล้วการฝึกอบรมเป็น

^{๗๗} พระครูพัชรคณาภิรักษ์ (ปัญญาธรรมาภรณ์) , "ศึกษาการบริหารจัดการเชิงพุทธของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์บ้านโคกมน ตำบลโคกมน อำเภอน้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์", **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๖.

^{๗๘} ธีรวุฒิ นกยูงทอง, “ภาวะผู้นำเชิงพุทธของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๖.

สิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ที่พนักงานจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ใหม่ อยู่เสมอตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อที่จะได้นำความรู้ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานในส่วนการบริหารจัดการของสหกรณ์การเกษตร ในเขตจังหวัดนครนายก โดยหลักสังคหวัตถุ ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากระดับการบริหารจัดการสหกรณ์ทั้ง ๔ ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากระดับการบริหารจัดการในด้านทานน้อยที่สุด ได้แก่ ความช่วยเหลือและให้สวัสดิการต่าง ๆ แก่สมาชิกอย่างเหมาะสมและพอเพียง ในการที่จะให้สหกรณ์ให้ความช่วยเหลือและให้สวัสดิการต่าง ๆ แก่สมาชิกอย่างพอเพียงได้นั้น เป็นสิ่งที่สามารถทำได้ถ้าบุคคล๓ฝ่ายร่วมกัน ดังนี้ สมาชิกของสหกรณ์มีความสำนึกในการเป็นเจ้าของสหกรณ์ มีความเชื่อมั่นในสหกรณ์ มีความภักดี ช่วยอุดหนุนกิจการของสหกรณ์ตลอดจนให้ความร่วมมือแก่สหกรณ์ด้วยความซื่อสัตย์และจริงใจต่อสหกรณ์ คณะกรรมการดำเนินการมีความสามัคคีพร้อมเพรียงกัน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยไม่แสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนหรือพวกพ้อง ในทางมิชอบพร้อมทำให้ความเสมอภาคต่อบรรดาสมาชิกโดยทั่วกัน ยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและกฎหมายสหกรณ์ ผู้จัดการและฝ่ายจัดการรู้จักงานในหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขสมาชิกยังไม่เข้าใจในระบบการทำงานของสหกรณ์ รวมทั้งขั้นตอนและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และเห็นว่าคณะกรรมการและฝ่ายจัดการยังไม่รู้จักบทบาทหน้าที่ของตน ยังมีการก้าวก่ายหน้าที่ซึ่งกันและกันและกันและมีความต้องการให้สหกรณ์เพิ่มปริมาณธุรกิจรวบรวมให้มากขึ้น พร้อมทั้งต้องการให้มีการบริการแก่สมาชิกเพื่อพัฒนาอาชีพให้ดีกว่าเดิม ดังนั้นถือได้ว่าเป็นความต้องการของสมาชิกผู้เป็นเจ้าของสหกรณ์ต่อไป^{๗๙}

ชนกพร เทียมวิไล ได้ศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงพุทธสำหรับการบริหารสถานศึกษา” ผลการศึกษาพบว่า หลักพุทธธรรมที่มีความสอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงพุทธและ การบริหารสถานศึกษา มีดังนี้ด้านภาวะผู้นำเชิงพุทธมีหลักพุทธธรรมที่มีความสอดคล้องด้วยกัน จำนวน ๑๙ หลักธรรม ได้แก่ กัลยาณมิตตตา โยนิโสมนสิการ ธรรมคัมภรอกโลก ๒ ธรรมทำให้งาม ๒ ธรรมมีอุปการะมาก ๒ กุศลมูล ๓ สันโดษ ๓ สุจริต ๓ อธิปไตย ๓ ขรवासธรรม ๔ พรหมวิหาร๔ สังคหะวัตถุ ๔ อิทธิบาท ๔ กัลยาณมิตรธรรม ๗ สปัปฐิสธรรม ๗ อปริหานิยธรรม ๗ อริยทรัพย์ ๗ ทศพิธราชธรรม พละ ๕ ด้านงานวิชาการมีหลักพุทธธรรมที่มีความสอดคล้องด้วยกัน ๑๑ หลักธรรม ได้แก่ กัลยาณมิตตตาโยนิโสมนสิการ ธรรมทำให้งาม ๒ ธรรมมีอุปการะมาก ๒ สุจริต ๓ ขรवासธรรม ๔ สังคหะวัตถุ ๔ อิทธิบาท๔กัลยาณมิตรธรรม พละ ๕ สปัปฐิสธรรม ๗ ด้านงานบุคคลมีหลักพุทธธรรมที่มีความสอดคล้องด้วยกัน ๑๕ หลักธรรม ได้แก่ กัลยาณมิตตตาโยนิโสมนสิการ ธรรมคัมภรอกโลก ๒ ธรรมทำให้งาม ๒ กุศลมูล ๓ สุจริต ๓ อธิปไตย ๓ ขรवासธรรม ๔ พรหมวิหาร ๔ สังคหะวัตถุ ๔ กัลยาณมิตรธรรม ๗ สปัปฐิสธรรม ๗ อปริหานิยธรรม ๗ อริยทรัพย์ ๗ ทศพิธราชธรรม ด้านงานงบประมาณมีหลักพุทธธรรมที่มีความสอดคล้องด้วยกัน ๑๔ หลักธรรม ได้แก่ โยนิโสมนสิการ อปัมาทะธรรมคัมภรอกโลก ๒ ธรรมมีอุปการะ ๒ กุศลมูล ๓ ปัญญา ๓ สุจริต ๓ สันโดษ ๓ พละ ๕ เบญจธรรม สปัปฐิสธรรม ๗ อริยทรัพย์ ๗ มรรคมืองค์ ๘ ทศพิธราชธรรม ด้านงานทั่วไปมีหลักพุทธธรรมที่มีความสอดคล้องด้วยกัน ๒๒ หลักธรรม ได้แก่ โยนิโสมนสิการธรรมอันทำให้งาม ๒ ธรรมมี

^{๗๙} พฤกษา พุทธรักษ์, “การบริหารจัดการสหกรณ์การเกษตรตามหลักสังคหวัตถุ ๔ : กรณีศึกษาสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดนครนายก”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๐.

อุปการะ ๒ โกศล ๓ ปัญญา ๓ สุจริต ๓ สันโดษ ๓ ขรवासธรรม ๔ พรหมวิหาร ๔ สังคหะวัตถุ ๔ อิทธิบาท ๔ พละ ๕ เบญจธรรม เบญจศีล ทิศ ๖ กัลยาณมิตรธรรม ๗ สาราณียธรรม ๖ สัปปริสธรรม อปริหานิยธรรม ๗ อริยทรัพย์ ๗ มรรคมงคล ๘ ทศพิทธาธรรม การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปริสธรรม ๗ พบว่าหลักสัปปริสธรรม ๗ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดีเพราะว่าหลักสัปปริสธรรม ๗ เป็นหลักธรรมที่มีความครอบคลุมและสอดคล้องกับการบริหารสถานศึกษา ด้านงานวิชาการด้านงานบุคคล ด้านงานงบประมาณด้านงานทั่วไป และเป็นหลักพุทธธรรมสำหรับคนดีมีความสำคัญต่อการเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงพุทธสำหรับแนวทางในการนำหลักสัปปริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาหลักสัปปริสธรรม ๗ ให้เกิดองค์ความรู้กับตนเองก่อนแล้วนำสัปปริสธรรม ๗ มาตีความและนำไปเปรียบเทียบกับการบริหารสถานศึกษาแต่ละด้านว่าควรใช้หลักการอย่างไร และที่สำคัญผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักสัปปริสธรรม ๗ และมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา มีความรู้มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้วยการใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ เป็นอย่างดี นอกจากต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักสัปปริสธรรม ๗ แล้ว ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักของการบริหารสถานศึกษาด้วยเพื่อการบริหารสถานศึกษาที่จะเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ^{๘๐}

ชัยยา ทองอาบได้ทำการวิจัยเรื่อง "การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน" ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พบว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีความคิดเห็นว่าการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน^{๘๑}

พัชร ชำนาญศิลป์ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง" ผลการวิจัยพบว่า ๑. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง มีจำนวน ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑) องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์มีจำนวน ๑๐ ตัวแปร ๒) องค์ประกอบด้านความชำนาญมีจำนวน ๑๐ ตัวแปร ๓) องค์ประกอบด้านมนุษยสัมพันธ์มีจำนวน ๑๐ ตัวแปร ๔) องค์ประกอบด้านคุณธรรมมีจำนวน ๑๐ ตัวแปร ๒. การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการวางแผน มีความรอบคอบ กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ วิเคราะห์และกำหนดทิศทาง มีทักษะด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ มีประสบการณ์มีความขยันหมั่นเพียรในการฝึกฝน ตั้งใจอดทน ให้ความช่วยเหลือมองโลกในแง่บวก สร้างความสัมพันธ์ มีจิตอาสา ซื่อสัตย์จริงใจ มีสัจจะ คำนับสัญญา มีจิตใจเป็นกลางกระจายอำนาจส่งเสริมการศึกษานำหลักธรรมมาใช้ มีเหตุและผลรอบคอบ ใส่ใจประเมินผล สร้างศรัทธาความเชื่อมั่น ยึดหลักอิทธิบาท ๓. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการ

^{๘๐}ชนกพร เทียมวิไล, “ภาวะผู้นำเชิงพุทธสำหรับการบริหารสถานศึกษา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๘.

^{๘๑}ชัยยา ทองอาบ, “การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

อาชีพเขตภาคเหนือตอนล่างประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ๔ องค์ประกอบ คือ ๑) องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์(จักขุมา)ประกอบด้วย สร้างวิสัยทัศน์ในองค์การ มีความรู้ความสามารถ มีการวางแผน มีแนวความคิดใหม่ ๆ ๒) องค์ประกอบด้านความชำนาญ (วิธูโร) ประกอบด้วย ความหมั่นเพียรในการฝึกฝน เทคนิคและความถนัด ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ทำงาน ทักษะความชำนาญ มีความตั้งใจอดทน ๓) องค์ประกอบด้านมนุษยสัมพันธ์(นิสสยสัมปันโน) ประกอบด้วย ความสุภาพ อ่อนโยน เอาใจใส่กระตือรือร้น มีใจผูกพันอยู่กับงาน สร้างมิตรภาพ การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น การยกย่องให้เกียรติผู้อื่น ๔) องค์ประกอบด้านคุณธรรม (อิทธิบาท ๔) การใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ความซื่อสัตย์ สุจริตสร้างความศรัทธาเชื่อมั่น ส่งเสริมมีการศึกษาเพิ่มเติม ใส่ใจการประเมินผล^{๘๒}

จากการศึกษาและทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพบว่า ผู้นำสามารถสร้างขึ้นมาได้จากการเอาหลักธรรมมาประยุกต์ใช้โดยการนำมาใช้กับตัวเองก่อนเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีและเป็นที่ยอมรับของผู้ตาม โดยที่อาจจะนำเอาหลักทศิยาปาปณิกสูตรมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นเครื่องชี้แนวทางในการปฏิบัติงาน เป็นต้นว่า การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล การจัดการที่ดี มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการบริหารจัดการที่ชัดเจน และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของกองทุน

๒.๗.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน

งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน ผู้วิจัยได้สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวกับการสวัสดิการสังคม ได้พอสังเขป ดังนี้

พระมหาเฉลิมชัย ฐานสิริ (เล็กจินดา)ได้ทำการศึกษา การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนากองทุนตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม พบว่า ๑. ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๑๓ เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ๒. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยภาพรวมพบว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนากองทุนสวัสดิการการชุมชน ตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ และสถานสภาพ ต่างกันมีส่วนร่วมการพัฒนากองทุนพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐมโดยจำแนกตามอาชีพ ต่างกันมีส่วนร่วมในการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนด้านการปฏิบัติการด้านการรับผลประโยชน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงเป็นการยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ๓. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนากองทุน

^{๘๒}พัชร ชำนาญศิลป์, “การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

สวัสดิการชุมชน ตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วงสูงวัย ขาดความรู้ความเข้าใจและไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน เพราะคิดว่าเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนและขาดการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง ขาดเงินสนับสนุนจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น ต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือองค์กรท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมหรือโครงการและรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชนโดยผ่านการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายช่องทางเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลคลองจินดาต่อไป^{๘๓}

ณรงค์ ไตรกิจวัฒนกิจ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "แนวทางเพื่อพัฒนาการดำเนินการของกองทุนพัฒนาชุมชนในพื้นที่ รอบโรงไฟฟ้าน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น" ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนพึงพอใจต่อการดำเนินการกองทุนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.44$, $S.D=0.88$) สามารถแยกเป็นความพึงพอใจตามลำดับ คือ ด้านนโยบายของรัฐอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$, $S.D=0.86$) ด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.38$, $S.D=0.88$) ด้านการบริหารจัดการกองทุนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.37$, $S.D=0.88$) และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.25$, $S.D=0.96$) สรุปแนวทางพัฒนาการดำเนินการของกองทุน ให้มุ่งเน้นปรับปรุงการมีส่วนร่วมของชุมชนโดยการให้ประชาชนมีสิทธิในการเลือกตัวแทนเพื่อเป็นคณะกรรมการบริหารกองทุน ปรับปรุงการบริหารจัดการกองทุนโดยการให้มีที่ปรึกษาให้กับคณะกรรมการบริหารกองทุนในการศึกษาความเหมาะสม การจัดซื้อจัดจ้าง การควบคุมและการประเมินผลโครงการที่ชุมชนเสนอให้เพิ่มช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์สู่ประชาชนอย่างทั่วถึงและที่สำคัญต้องควบคุมค่าใช้จ่ายเงินกองทุนให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเน้นโครงการลงทุนสร้างคนและสร้างทุนทางสังคม เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนต่อเนื่องและยั่งยืน^{๘๔}

ยุสนานิ สาเล้ง ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสวัสดิการชุมชน : กรณีศึกษากองทุนช่วยเหลือผู้เสียชีวิต ชุมชนเมาะสื่อแม อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส" ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ๑.การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสวัสดิการชุมชนเพื่อให้มีประสิทธิภาพสามารถทำให้การบริหารจัดการได้ผลจริงและเกิดประโยชน์ต่อชุมชน สมาชิกและคณะกรรมการสวัสดิการชุมชน จำเป็นต้องตระหนักถึงความสำคัญในการก่อตั้งกลุ่มกองทุนช่วยเหลือผู้เสียชีวิตชุมชนเมาะสื่อแม เพื่อช่วยกระตุ้นให้สมาชิกและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมที่มีความกระฉับกระเฉงเร็ว เสมอภาค และความสะดวกต่อการให้บริการ การบริหารจัดการสวัสดิการชุมชน ซึ่งมีกระบวนการทำงานที่เป็นกลุ่มช่วยสนับสนุนการบริหารจัดการสวัสดิการชุมชนของกองทุนโดยนำข้อมูลไปประชาสัมพันธ์ การจัดทำเอกสาร การให้บริการ และชี้แจงประโยชน์ที่สมาชิกจะได้รับให้ประชาชนในชุมชนอื่น ๆ รับทราบเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบริหารจัดการงานสวัสดิการชุมชนต่อไปอย่างมีคุณภาพ ๒.ปัญหาอุปสรรคที่มีต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร

^{๘๓} พระมหาเฉลิมชัย ฐานสิริ (เล็งจินดา), "การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนคลองจินดา ตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม", วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๖.

^{๘๔} ณรงค์ ไตรกิจวัฒนกิจ, "แนวทางเพื่อพัฒนาการดำเนินการของกองทุนพัฒนาชุมชนในพื้นที่รอบโรงไฟฟ้า น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น", วิทยานิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๕๔.

จัดการสวัสดิการชุมชนกองทุนช่วยเหลือผู้เสียชีวิต ชุมชนเกาะสือแม อำเภอมือ จังหวัดนราธิวาส ได้แก่ ๑)การขาดจิตสาธารณะของสมาชิก ๒)ภาระงานของคณะกรรมการด้านการให้บริการแก่สมาชิก ๓)ช่วงเวลาของคณะกรรมการไม่ตรงกัน^{๘๕}

กุลนิษฐ์ ดำรงค์สกุล ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนสู่ความยั่งยืน ศึกษาเฉพาะกรณี: กองทุนสวัสดิการชุมชน ในจังหวัดนครนายก ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการในระดับสูงและมีเจตคติที่ดีต่อกองทุนสวัสดิการชุมชนกลุ่มตัวอย่างเหล่านี้ดำเนินการบริหารกองทุน ตามหลักการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนและพบว่าปัญหาในการบริหารน้อย ในส่วนของผลการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่าคุณลักษณะของประชากร ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษาและจำนวนกรรมการมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ เจตคติและการบริหารงานรวมถึงปัญหาในการบริหารงานด้วย นอกจากนี้ในการเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ยังพบว่า การรับรู้และเจตคติ มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานในลักษณะแปรผันตามกัน และความสัมพันธ์กับปัญหาในการบริหารงานกองทุนชุมชนได้อย่างถูกต้อง ปัญหาในการบริหารงานจึงน้อยตามการรับรู้และการบริหารงานที่ถูกต้องนั่นเอง การกำหนดนโยบายร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการและพัฒนาสวัสดิการชุมชน ในการสร้างการรับรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับการจัดการสวัสดิการชุมชนให้เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง โดยสร้างกลไกให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างง่ายดายและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเตรียมความพร้อมให้แก่กองทุนสวัสดิการชุมชน "หน้าใหม่" ที่อยู่ในระยะเริ่มก่อตั้ง ด้วยการสร้างการรับรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับสวัสดิการชุมชนและบริบทที่เกี่ยวข้อง รวมถึงปลูกฝังธรรมาภิบาลเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปในทิศทางที่ถูกที่ควรอันจะก่อให้เกิดก้าวไปสู่ความยั่งยืนของกองทุนสวัสดิการชุมชนต่อไป^{๘๖}

ประชา วิธยากุล ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ธรรมาภิบาลการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาชุมชนกรุงเทพมหานคร (กรณีศึกษาเปรียบเทียบกองทุนชุมชนกลุ่มออมทรัพย์ชุมชนหมู่บ้านสุขทวี ๑-๒ เขตทวีวัฒนา กับกองทุนชุมชนกลุ่มสหกรณ์เคหสถาน วัดจันทร์ประดิษฐาราม เขต ๓ ภาษีเจริญ)" ผลการวิจัยพบว่า ระหว่างกองทุนกลุ่มออมทรัพย์ชุมชนหมู่บ้านสุขทวี ๑-๒ เขตทวีวัฒนา กับกองทุนชุมชนกลุ่มสหกรณ์เคหสถาน วัดจันทร์ประดิษฐาราม เขต ๓ ภาษีเจริญ ในรายด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน พบว่า กองทุนกลุ่มออมทรัพย์ชุมชนหมู่บ้านสุขทวี ๑-๒ เขตทวีวัฒนา กับกองทุนชุมชนกลุ่มสหกรณ์เคหสถาน วัดจันทร์ประดิษฐาราม เขต ๓ ภาษีเจริญ มีความแตกต่างกันที่สมาชิกกองทุนชุมชนเขตทวีพัฒนามีความสนใจกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมประชุมกองทุนอย่างสม่ำเสมอ สมาชิกกองทุนทุกคนล้วนมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ สมาชิกมีการร่วมกันออมเงิน เหตุผลมาจากการที่สมาชิกกองทุนเป็นสมาชิกหลายกลุ่มทำให้ไม่มีเวลาเข้าร่วมประชุม ด้านความโปร่งใสการบริหารจัดการนั้น คณะกรรมการกองทุนออมทรัพย์ชุมชนหมู่บ้านสุขทวี ๑-๒ เขตทวีวัฒนา

^{๘๕} ยูสนานิ สาเล้ง, "การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสวัสดิการชุมชน : กรณีศึกษากองทุนช่วยเหลือผู้เสียชีวิต ชุมชนเกาะสือแม อำเภอมือ จังหวัดนราธิวาส", วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตมหาวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์), ๒๕๕๔.

^{๘๖} กุลนิษฐ์ ดำรงค์สกุล, "แนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนสู่ความยั่งยืนศึกษาเฉพาะกรณี: กองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดนครนายก", วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๕๒.

และประธานกองทุนมีความโปร่งใสในการบริหารจัดการกองทุนค่อนข้างสูงโดยเฉพาะไม่มีปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน โดยมีการแสดงบัญชี งบการเงิน เพื่อแสดงสถานะทางการเงินให้สมาชิกกองทุนทราบเป็นประจำทุกเดือน ส่วนคณะกรรมการกองทุนกลุ่มสหกรณ์วัดจันทร์ประดิษฐารามเขต ๓ ภาษีเจริญ โดยเฉพาะประธานกองทุนขาดความโปร่งใสด้านการบริหารจัดการกองทุน และมีปัญหาด้านการทุจริตส่งผลให้กองทุนต้องประสบกับสถานะล้มละลาย ด้านความพร้อมรับผิดชอบ กองทุนชุมชน กองทุนออมทรัพย์ชุมชนหมู่บ้านสุขทวี ๑-๒ เขตทวีวัฒนา มีระบบการตรวจสอบโดยคณะกรรมการฝ่ายตรวจสอบกองทุนที่มีระบบการตรวจสอบที่ดี ส่วนกองทุนชุมชนกลุ่มสหกรณ์เคหสถาน วัดจันทร์ประดิษฐาราม เขต ๓ ภาษีเจริญ มีระบบการตรวจสอบโดยคณะกรรมการฝ่ายตรวจสอบกองทุนที่มีระบบการตรวจสอบโดยคณะกรรมการฝ่ายตรวจสอบที่ไม่โปร่งใส ด้านการตอบสนองความต้องการของประชาชน คณะกรรมการชุมชนหมู่บ้านสุขทวี ๑-๒ ได้ส่งเสริมให้มีกลุ่มกองทุนหมู่บ้านสุขทวี ๑-๒ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างครบถ้วน เช่นเดียวกันกับคณะกรรมการกองทุนชุมชนรูปแบบต่าง ๆ ในชุมชนคือ กองทุนสหกรณ์เคหสถาน กองทุนการศึกษา กองทุนข่าวสาร และกองทุนกลุ่มหมู่บ้าน เพื่อสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างครบถ้วน และหลักนิติธรรมคณะกรรมการกองทุนชุมชนกลุ่มออมทรัพย์หมู่บ้านทวีสุข ๑-๒ มีการบังคับใช้และปฏิบัติตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยกองทุนพัฒนาชุมชนกรุงเทพมหานครอย่างเคร่งครัด ด้วยส่วนคณะกรรมการกองทุนชุมชนกลุ่มสหกรณ์เคหสถานวัดจันทร์ประดิษฐาราม เขต ๓ ภาษีเจริญ ไม่มีการบังคับใช้และปฏิบัติตามระเบียบของกลุ่มสหกรณ์อย่างเคร่งครัด และไม่ปฏิบัติตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยกองทุนพัฒนาชุมชนกรุงเทพมหานคร สาเหตุที่ทำให้กองทุนชุมชนกลุ่มออมทรัพย์หมู่บ้านทวีสุข ๑-๒ มีรูปแบบการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลเกิดจากปัจจัยสำคัญหลายประการ ทั้งในส่วนที่เป็นปัจจัยภายใน คือรูปแบบการบริหารจัดการภายในกลุ่มกองทุนชุมชน กองทุนชุมชนที่ประสบความสำเร็จ คือ กองทุนที่สามารถส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิก และสามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้อย่างทั่วถึง ส่วนตัวชี้วัดความก้าวหน้าของกองทุน คือ การดำรงอยู่ของกองทุนโดยสมาชิกให้ความสนใจติดต่อ และทำกิจกรรมกองทุนชุมชนอย่างต่อเนื่อง องค์ประกอบที่สำคัญขึ้นอยู่กับตัวสมาชิกกองทุน และคณะกรรมการเป็นประเด็นสำคัญ และในส่วนที่เป็นปัจจัยภายนอก คือเจ้าหน้าที่ผู้ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาส่งเสริมกิจกรรมกองทุนของสำนักงานเขต^{๘๗}

สรุปได้ว่า จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับกองทุนสวัสดิการชุมชน สรุปได้ว่าการบริหารงานกองทุนสวัสดิการชุมชนนั้น มีความสำคัญมากจะต้องใช้หลักการบริหารงานมาใช้ในกองทุนได้อย่างไรให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำแนวทางที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษาในครั้งนี้จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านแม่ อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์

^{๘๗} ประชา วิธียาภูล, "ธรรมาภิบาลการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาชุมชนกรุงเทพมหานคร (กรณีศึกษาเปรียบเทียบกองทุนชุมชนกลุ่มออมทรัพย์ชุมชนหมู่บ้านสุขทวี ๑-๒ เขตทวีวัฒนา กับกองทุนชุมชนกลุ่มสหกรณ์เคหสถาน วัดจันทร์ประดิษฐาราม เขต ๓ ภาษีเจริญ", วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๕๔.

ประมวลแนวคิดหลักเพื่อประกอบการศึกษา โดยมีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ตามตาราง ๒.๑๑ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๑๑ ตารางสรุปการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านแม อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

ลำดับที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภทงานวิจัย	ผลการวิจัย
๑	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการวัดที่มีผลต่อสังคมกรณีสึกษาวัดเขาอิติสุคโต อำเภอดำรงวิทยะ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	พระครูบรรพตพัฒนคุณ ธนพตโก (ไข่แก้ว) (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)	๒๕๕๕	ผสม	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการวัดที่มีผลต่อสังคมกรณีสึกษาวัดเขาอิติสุคโต อำเภอดำรงวิทยะ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์โดยภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมากควรสนับสนุนพระภิกษุ สามเณร แม่ชี และอุบาสก อุบาสิกา ให้ได้รับการศึกษาและสร้างจิตสำนึกในความเสียสละ
๒	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายออมทรัพย์หลักสี่-ดอนเมือง	ชีราเนตร ประชุมศักดิ์ (มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร)	๒๕๕๑	ผสม	ปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิภาพของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน กลุ่มตัวแปรปัจจัยเอื้อและปัจจัยเสริม และใช้ประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน ความร่วมมือ การเข้าร่วมประชุม/กิจกรรมสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนได้
๓	ปัจจัยที่ทำให้เกิดผลสำเร็จในการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์หมู่บ้าน ตำบลไผ่หลวงและตำบลไผ่หลุม อำเภอดำรงวิทยะ จังหวัดพิจิตร	พงศกร ธวัชชัยวิรุทธิ์ (มหาวิทยาลัยขอนแก่น)	๒๕๕๒	ปริมาณ	ปัจจัยที่ผลต่อความสำเร็จของกลุ่มออมทรัพย์ คือการวางแผนงานกลุ่ม การดำเนินกิจกรรมกลุ่ม การบริหารจัดการ ความสามารถในการทำงานเป็นทีม การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง จำนวนสมาชิก จำนวนเงินออมทรัพย์และเงินจากการสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตารางที่ ๒.๑๑ (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภทงานวิจัย	ผลการวิจัย
๔	ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดสวัสดิการชุมชนของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลชี้เหล็ก อำเภอบางสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด	โสภณ จิตไพศาล (มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม)	๒๕๕๗	ปริมาณ	ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดสวัสดิการชุมชนตำบลชี้เหล็ก อำเภอบางสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ดได้แก่ การประชาสัมพันธ์ การบริหารจัดการและภาวะผู้นำ ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากข้อเสนอแนะควรจัดตั้งกลุ่มอาชีพสำหรับสมาชิกกองทุนควรมีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมข่าวสารแก่คนในชุมชนให้มากกว่าเดิม
๕	ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน : กรณีศึกษากองทุนสัจจะลดรายจ่ายวันละบาท ตำบลน้ำขาว อำเภอนะงะ จังหวัดสงขลา	ประเพณี ศรีมณี (มหาวิทยาลัยขอนแก่น)	๒๕๕๔	ผสม	ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดสวัสดิการสังคมองค์กรชุมชน ปัจจัยภายใน คือ นโยบายการใช้เงินตราเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนโครงสร้างกองทุนที่มีรูปแบบเรียบง่าย ชัดเจนให้สมาชิกร่วมแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมให้มีทักษะในการปฏิบัติงานและความเชี่ยวชาญ และปัจจัยภายนอก คือ กฎหมายและบทบาทของภาครัฐโดยให้การสนับสนุน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี
๖	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการศึกษาตามแนววิถีพุทธ : กรณีศึกษาโรงเรียนวัดขมิ้นนิมิต อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี	พระครูใบฎีกาสุนทรวิจิตร (สอนเล็ก) (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)	๒๕๕๓	ปริมาณ	แนววิถีพุทธของโรงเรียนวัดขมิ้นนิมิต คือ ด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านกิจการนักเรียน ด้านธุรการ การเงิน และพัสดุ ด้านอาคารสถานที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และด้านจริยธรรมคุณธรรมพบว่าครูและผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการศึกษาตามแนววิถีพุทธของโรงเรียนวัดขมิ้นนิมิต โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๒.๑๑ (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภทงานวิจัย	ผลการวิจัย
๗	การบริหารจิตสวัสดิการของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลทองแสนขัน อำเภอทองแสนขัน จังหวัดอุตรดิตถ์	สุรพงษ์ เขียวะ (มหาวิทยาลัยพิษณุโลก)	๒๕๕๔	ผสม	การบริหารจิตสวัสดิการของผู้สูงอายุพบว่าผู้สูงอายุส่วนมากมีความต้องการได้รับสวัสดิการที่คล้ายกันในภาพรวม ด้านความต้องการมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านสังคมและครอบครัวผู้สูงอายุจะต้องวางแผนและกำหนดแนวทางรวมทั้งนโยบาย ในการจิตสวัสดิการให้มีคุณภาพและมาตรฐานโดยมีการจิตสวัสดิการให้ครอบคลุมทุกด้าน
๘	ความพึงพอใจขององค์กรต่อการบริหารจัดการโรงพยาบาลสงฆ์	สุธาดา สนธิเวช (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)	๒๕๕๑	ผสม	ระดับความพึงพอใจของพระสงฆ์ที่มีต่อการให้บริการในโรงพยาบาลสงฆ์ของพระสงฆ์ สามเณร ด้านระบบการให้บริการและด้านผู้ให้บริการตามหลักพรหมวิหาร ๔ พระสงฆ์สามเณรมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการโรงพยาบาลสงฆ์ ตามหลักปัจจัยระบบการให้บริการภาพรวมอยู่ในระดับสูงให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ ต่อองค์กร ตลอดจนการติดตามผลงานอย่างต่อเนื่อง ให้กำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงาน
๙	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔	กัญญ์กวีพารณ์ กลินนิมณฑล (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)	๒๕๕๓	ผสม	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพบริหารจัดการ บุคลากรควรใส่ใจรักที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ ต้องตั้งใจตั้งมั่นในภารกิจ อุทิศให้กับงาน ใช้ปัญญาพิจารณา ตรวจสอบข้อบกพร่อง ตรวจสอบข้อบกพร่องที่ยังมีอยู่ที่สำคัญต้องรู้จักวางแผน และคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา

ตารางที่ ๒.๑๑ (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภทงานวิจัย	ผลการวิจัย
๑๐	ประสิทธิภาพผลบริหารงานบุคคลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกระแซง อำเภอเมืองปทุมธานี	ศรัญญาวรรณ สงบ (มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์)	๒๕๕๔	ปริมาณ	ประสิทธิภาพผลบริหารงานบุคคลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกระแซงอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสำเร็จของงาน รองลงไปคือ ด้านการเงินและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะนโยบายและการบริหารงานและด้านความมั่นคงในการทำงานตามลำดับ
๑๑	ความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลศรีนคร อำเภอศรีนคร จังหวัดสุโขทัย	กฤตภัค ชุนะวรรณ (มหาวิทยาลัยขอนแก่น)	๒๕๕๒	ปริมาณ	ผลการดำเนินงานเกี่ยวกับแนวทางในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลศรีนคร อำเภอศรีนคร จังหวัดสุโขทัยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแนวทางในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลศรีนครที่แตกต่างกัน
๑๒	การบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น	สมปอง นิยะนันท์ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช)	๒๕๕๕	ปริมาณ	การดำเนินงานการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลชำสูง อำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรกองทุนฯ ที่มีอายุ อาชีพ และตำแหน่งในกองทุน พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานแตกต่างกัน

ตารางที่ ๒.๑๑ (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภทงานวิจัย	ผลการวิจัย
๑๓	การดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลบางพระ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี	พรรณวิภา สุวรรณชุมภู (มหาวิทยาลัยบูรพา)	๒๕๕๗	ปริมาณ	การดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลบางพระ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี ทั้ง 3 ด้าน โดยภาพรวมพบว่า สมาชิกกองทุนได้ให้ระดับการจัดการอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยให้ความสำคัญกับด้านกระบวนการคิดและการวางแผน ด้านกระบวนการดำเนินงาน ด้านการรับผลประโยชน์
๑๔	แนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนสู่ความยั่งยืน ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดนนทบุรี	ปณิชา วุฒิธรรมทวี (มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต)	๒๕๕๔	ปริมาณ	หลักการบริหารงานกองทุนสวัสดิการชุมชนของคณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการด้านการจัดประชุมกองทุนสวัสดิการชุมชน พบว่า อยู่ในระดับมาก ด้านหลักการปฏิบัติของกองทุนสวัสดิการชุมชน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง
๑๕	การบริหารจัดการตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรของบริษัทเอ็นอีซี อินฟอนเทียร์ (ไทย) จำกัด	พระณรงค์วุฒิเมธี (สังขวิจิตร) (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)	๒๕๕๖	ผสม	การบริหารจัดการตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรของบริษัทเอ็นอีซี อินฟอนเทียร์ (ไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านวิสัยทัศน์ขาดการมีส่วนร่วมจากคนรุ่นใหม่ ผู้บริหารระดับสูงควรปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้บริหารให้มีใจเปิดกว้างและต้องมีการจัดการในด้านต่างๆ ให้เสมอภาคกัน จัดให้มีการอบรมบ่อยๆ เกี่ยวกับภาษา

ตารางที่ ๒.๑๑ (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภทงานวิจัย	ผลการวิจัย
๑๖	ศึกษาการบริหารจัดการเชิงพุทธของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์บ้านโคกมน ตำบลโคกมน อำเภอน้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์	พระครูพัชรคณาภิรักษ์ (ปณณธจารุณโณ) (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)	๒๕๕๖	ผสม	ผลของการบริหารจัดการเชิงพุทธ กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์บ้านโคกมน ชุมชนได้รับผลจากการบริหารหลายด้าน อันเป็นผลจากระบบการบริหารจัดการ ทำให้คนในชุมชนเกิดความภูมิใจ คิดวางแผนทำกิจกรรมใหม่ ก่อให้เกิดการประสานระหว่างบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๑๗	ภาวะผู้นำเชิงพุทธของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์	ธีรวุฒิ นกยูงทอง (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)	๒๕๕๖	ผสม	ภาวะผู้นำเชิงพุทธของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรตาม หลักทศิปปาปณิกสูตรโดยรวมอยู่ในระดับมาก การจัดการองค์ความรู้ โดยมีการประชุมทุกสัปดาห์ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ประสพการณ์กันพบปะ พูดคุยเพื่อสร้างความคุ้นเคยเป็นระยะ เพื่อพัฒนาต่อไป
๑๘	การบริหารจัดการสหกรณ์ การเกษตรตามหลักสังคัตถุกรณีศึกษาสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดนครนายก	พฤกษา พุทธรักษ์ (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)	๒๕๕๐	ผสม	การบริหารจัดการสหกรณ์ทุกข้อมีระดับปฏิบัติมาก การบริหารจัดการยึดถือปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ และกฎหมายสหกรณ์ เป็นอย่างดี ข้อเสนอแนะฝ่ายจัดการ ควรหาแนวทางที่จะสนองต่อความต้องการของสมาชิกต่อไป

ตารางที่ ๒.๑๑ (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภทงานวิจัย	ผลการวิจัย
๑๙	ภาวะผู้นำเชิงพุทธสำหรับการบริหารสถานศึกษา	ชนกพร เทียมวิไล (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)	๒๕๕๘	คุณภาพ	หลักพุทธธรรมที่มีความสอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงพุทธและการบริหารสถานศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้วยการใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในหลักของการบริหารสถานศึกษาด้วยเพื่อการบริหารสถานศึกษาที่จะเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ
๒๐	การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	ชัยยา ทองอาบ (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)	๒๕๕๔	ผสม	การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ควรให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่เดือดร้อน ด้วยคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ มีการให้อภัยอยู่เสมอ
๒๑	การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง	พัชรีย์ ชำนาญศิลป์ (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)	๒๕๕๘	ผสม	ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการวางแผน มีความรอบคอบกล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ วิเคราะห์และกำหนดทิศทาง มีทักษะด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ มีประสบการณ์มีความขยันหมั่นเพียรในการฝึกฝน ตั้งใจอดทน ให้ความช่วยเหลือ มองโลกในแง่บวก สร้างความสัมพันธ์ มีจิตอาสา ซื่อสัตย์จริงใจ มีสัจจะ คำนับสัญญา มีจิตใจเป็นกลางกระจายอำนาจ ส่งเสริมการศึกษา นำหลักธรรมมาใช้ มีเหตุและผลรอบคอบ ใส่ใจประเมินผลสร้างศรัทธาความเชื่อมั่น ยึดหลักอิทธิบาท ๔

ตารางที่ ๒.๑๑ (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภท งานวิจัย	ผลการวิจัย
๒๒	การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม	พระมหาเฉลิมชัย ฐานสิริ (เล็กจินดา) (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)	๒๕๕๖	ผสม	ระดับการมีส่วนร่วมของของประชาชนในการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลคลองจินดา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ประชาชนส่วนมากรายได้ต่อเดือนน้อย อยู่ในช่วงสูงวัย ขาดความรู้ความเข้าใจ ไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนากองทุน ขาดการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง ขาดเงินสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒๓	แนวทางเพื่อพัฒนาการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาชุมชนในพื้นที่ รอบโรงไฟฟ้า น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น	ณรงค์ ไตรกิจวัฒนกุล (มหาวิทยาลัยขอนแก่น)	๒๕๕๔	ผสม	การดำเนินการพัฒนากองทุนพัฒนาชุมชนในพื้นที่ รอบโรงไฟฟ้า น้ำพอง มุ่งเน้นปรับปรุงการมีส่วนร่วมของชุมชน ให้มีการปรึกษาหารือกันระหว่างคณะกรรมการบริหารกองทุน ความเหมาะสม การจัดซื้อจัดจ้าง การควบคุมและการประเมินผล ให้เพิ่มช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ เน้นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน
๒๔	การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสวัสดิการชุมชน : กรณีศึกษากองทุนช่วยเหลือผู้เสียชีวิต ชุมชนเกาะสือแม อำเภอมือ จังหวัดนราธิวาส	ยุสนานิ สาเล้ง (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์)	๒๕๕๔	ผสม	การบริหารจัดการสวัสดิการชุมชน ซึ่งมีกระบวนการทำงานที่เป็นกลุ่มช่วยสนับสนุนการบริหารจัดการสวัสดิการชุมชนของกองทุน โดยนำข้อมูลไปประชาสัมพันธ์ การจัดทำเอกสาร การให้บริการ

ตารางที่ ๒.๑๑ (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภทงานวิจัย	ผลการวิจัย
๒๕	แนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนสู่ความยั่งยืนศึกษาเฉพาะกรณี: กองทุนสวัสดิการชุมชนในจังหวัดนครนายก	กุลนิษฐ ดำรงสกุล (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์)	๒๕๕๒	ผสม	การบริหารงาน มีการกำหนดนโยบายร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการและพัฒนาสวัสดิการชุมชน ในการสร้างการรับรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการชุมชนให้เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง โดยสร้างกลไกให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างง่ายและมีประสิทธิภาพ ให้แก่กองทุนสวัสดิการชุมชน
๒๖	ธรรมาภิบาลการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาชุมชน กรุงเทพมหานคร (กรณีศึกษาเปรียบเทียบกองทุนชุมชนกลุ่มออมทรัพย์ชุมชนหมู่บ้านสุขทวี ๑-๒ เขตทวีวัฒนา กับกองทุนชุมชนกลุ่มสหกรณ์เคหสถาน วัดจันทร์ประดิษฐาราม เขต ๓ ภาษีเจริญ	ประชา วิธียากุล (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์)	๒๕๕๔	ผสม	การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลเกิดจากปัจจัยสำคัญหลายประการ ทั้งในปัจจัยภายใน คือรูปแบบการบริหารจัดการภายในกลุ่ม กองทุนชุมชนที่ประสบความสำเร็จ คือ การมีส่วนร่วมของสมาชิก และสามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้อย่างทั่วถึง ปัจจัยภายนอก คือเจ้าหน้าที่ผู้ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาส่งเสริมกิจกรรมกองทุน

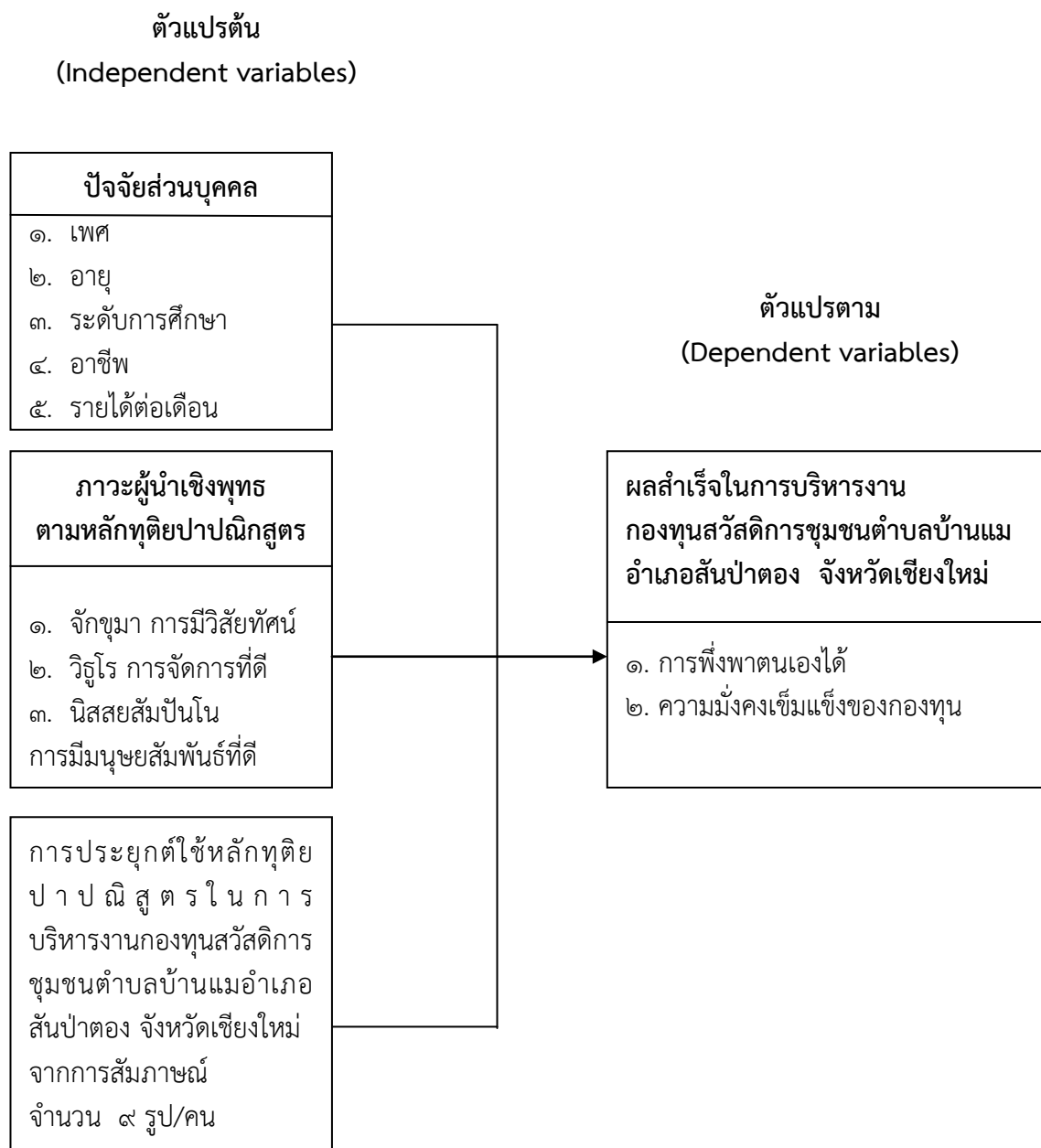
๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และผลงานที่เกี่ยวข้องนำมาจัดทำเป็นกรอบแนวคิดที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ได้แก่

๑) **ตัวแปรต้น (Independent Variables)** คือ ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารหลักธรรมทูตียปาปณิกสูตร ได้แก่ ๑) ด้านจักขุมา คือ การมีวิสัยทัศน์ ๒) ด้านวิธโร คือ มีการจัดการที่ดี ๓) ด้านนิสสยสัมปโน คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

๒) **ตัวแปรตาม (Dependent Variables)** คือ ความสำเร็จของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านแม่ อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ คือ ด้านการพึ่งพาตนเอง และด้านความมั่นคงเข้มแข็งของกองทุน

กรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด ตัวแปรต้น ตัวแปรตาม และได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน ๙ รูป/คน แนวทางการประยุกต์ใช้หลักธรรมทูตียปาปณิกสูตรในบริหารงานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านแม่อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ดังแผนภาพที่ ๒.๓



แผนภาพที่ ๒.๓ แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย