

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “การศึกษากระบวนการและรูปแบบบูรณาการกองทุนสวัสดิการชุมชน ระดับตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์” ได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี ต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการชุมชน
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนชุมชน
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับทุนทางสังคม
- 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่าย
- 2.6 แนวคิดเกี่ยวกับบูรณาการ
- 2.7 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.8 กรอบแนวคิดและกระบวนการวิจัย

2.1 แนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

2.1.1 ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR)

กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2538 : 8-9) ได้ให้ความหมาย “การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (PAR)” ไว้ว่า เป็นการศึกษาที่เป็นการพยายามศึกษาชุมชน โดยเน้นการวิเคราะห์ปัญหา ศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหา ปฏิบัติตามแผน และติดตามประเมินผล ทั้งนี้ในการดำเนินงานวิจัยทุกขั้นตอน ชาวบ้าน ประชาชน หรือสมาชิกของชุมชนนั้น ๆ จะต้องเข้ามามีส่วนร่วมด้วย

กมล สุคประเสริฐ (2538 : 8) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (PAR) คือ การวิจัยค้นคว้า และหาความรู้ตามหลักการของการวิจัยเชิงวิทยาศาสตร์แบบเดิม ๆ ต่างกันแต่เพียงว่า PAR นั้นมีวัตถุประสงค์มุ่งไปที่การแก้ไขปัญหาในการพัฒนาและเป็นการวิจัยที่ดำเนินไปด้วยการมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้ร่วมงาน รวมทั้งในกระบวนการวิจัยและในการมีหุ้นส่วนใช้ประโยชน์ของการวิจัย

พันธุ์ทิพย์ รามสูต (2540 : 31) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (PAR) เป็นรูปแบบของการวิจัยที่ประชาชนผู้เคยเป็นประชากรที่ถูกวิจัย กลับบทบาทเปลี่ยนเป็นผู้ร่วมในการกระทำวิจัยนั่นเอง โดยการมีส่วนร่วมตลอดกระบวนการวิจัย

สุภางค์ จันทวานิช (2547 : 67-68) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (PAR) เป็นวิธีการที่ให้ผู้ถูกวิจัย (ชาวบ้าน) เข้ามามีส่วนร่วมวิจัย เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการวิจัย นับตั้งแต่การระบุปัญหา การดำเนินการ การติดตาม จนถึงขั้นประเมินผล

ชอบ เข้มกลัด และ โกวิทย์ พวงงาม (2547 : 3-4) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (PAR) เป็นการวิจัยเพื่อการพัฒนาที่รวมการวิจัยอย่างมีส่วนร่วม (Participatory Research) กับ การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เข้าด้วยกัน และเป็นเครื่องมือในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน โดยคณะนักวิจัย ชุมชนและแกนนำชาวบ้าน มีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัยทุกขั้นตอน

กล่าวโดยสรุปการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นวิธีการค้นคว้า และหาความรู้ที่ให้ชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัยจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยคณะนักวิจัย ชุมชนและแกนนำชาวบ้าน มีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัยทุกขั้นตอน นับตั้งแต่การระบุปัญหา การดำเนินการ การติดตาม จนถึงขั้นประเมินผล

2.1.2 หลักการแนวคิดพื้นฐานของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

กมล สุดประเสริฐ (2540 : 8-9) ได้กล่าวว่าการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (PAR) มาจากความเชื่อ ดังนี้

1. เชื่อว่า PAR เป็นกระบวนการที่เอนเอียงไปทางประชาธิปไตย เพราะ PAR เป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน อันต้องอาศัยการสืบสวน ค้นคว้าปัญหา และข้อโต้แย้งกันเป็นกลุ่ม วิเคราะห์สาเหตุแห่งปัญหา และปฏิบัติเป็นกลุ่มในการแก้ไขปัญหา นั้น ๆ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

2. PAR เชื่อว่าคนต้องพัฒนาตนเอง และ PAR เกิดจากประชาชนต้องการแสวงหาความรู้ในการแก้ปัญหาของตนเอง เป็นเครื่องมือหนึ่งในการช่วยคนยากจนและด้อยโอกาส ด้วยการวางพื้นฐานร่วมกันระหว่างหน่วยงานพัฒนาทั้งหลายกับชุมชนเช่นนี้ นับเป็นการเอื้ออำนวยต่อกระบวนการที่ปลดปล่อยให้ประชาชนแก้ปัญหาตนเองได้

3. PAR เน้นหนักการเรียนรู้จากประสบการณ์ เพราะ PAR อาศัยการยอมรับของประชาชน ได้สืบทอดต่อเนื่อง เป็นประสบการณ์อย่างหลากหลาย

กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2538 : 11-12) กล่าวถึงแนวคิดที่สำคัญของการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม ไว้ว่า การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การที่ประชาชนเป็นสมาชิกของชุมชนกับผู้วิจัย ผู้ปฏิบัติการ ได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ประเมินปัญหาความต้องการของชุมชน (Need Assessment) สมาชิกของชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจตลอดกระบวนการและผู้วิจัยต้องมีแนวคิดพื้นฐาน ดังต่อไปนี้

1. การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการที่เป็นพลวัต และมีชีวิตไม่หยุดนิ่งกับที่ โดยเริ่มจากสภาพการณ์ที่เป็นจริงและมุ่งสู่จุดที่ควรจะเป็นไปได้ในอนาคต ซึ่งไม่สามารถทำนายได้ กระบวนการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมจึงมีลักษณะยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ ไม่สามารถกำหนดเวลาที่แน่นอนได้ ไม่มีการกำหนดกิจกรรมล่วงหน้า

2. การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม จะสำเร็จได้เมื่อผู้วิจัยบุคคลที่เกี่ยวข้องมีความเชื่อว่าคนทุกคนมีศักยภาพสามารถคิดและทำงานร่วมกันเพื่อคุณภาพของชีวิตที่ดีขึ้น ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีความสำคัญเช่นเดียวกับภูมิปัญญาของผู้วิจัย และทุกสิ่งทุกอย่างในชุมชนทั้งเรื่องความรู้ ความชำนาญ ทรัพยากรที่มีอยู่และที่จะหามาได้ในอนาคตจะต้องได้รับการจัดสรรอย่างเท่าเทียมกัน

3. การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม จะต้องเริ่มจากความรู้ลึกของคนที่มีความรู้ต่อปัญหาหรือความต้องการของชุมชน จากนั้นนำไปสู่การสร้างความเข้าใจ และการกระทำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในตนเองและชุมชน ทั้งในด้านมิติแห่งปัญญา จิตใจ และกายภาพ

4. กระบวนการของการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องและไม่สิ้นสุดในวงจร ซึ่งเป็นวงจรที่ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ การกระทำ และดำเนินอยู่ต่อไป หากประชาชน ชาวบ้าน และสมาชิกของชุมชนยังรวมกันอยู่ได้

แทนดอน (Tandon อ้างถึงใน พันธุ์ทิพย์ รามสูตร. 2540 : 33-44) กล่าวว่า หลักการสำคัญสำหรับการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

1. ให้ความสำคัญและเคารพต่อภูมิความรู้ของชาวบ้าน โดยยอมรับว่าความรู้พื้นบ้านตลอดจนระบบการสร้างความรู้ และกำเนิดความรู้ในวิธีอื่นที่แตกต่างไปจากของนักวิชาการยังเป็นสิ่งที่ปฏิบัติและยอมรับกันแพร่หลายในหมู่บ้าน คนยากจน เพื่อเป็นหนทางแก้ปัญหาในการดำรงชีวิตของเขา

2. ปรับปรุงความสามารถและศักยภาพของชาวบ้าน ด้วยการส่งเสริมยกระดับและพัฒนาความเชื่อมั่นในตัวเองของเขา ให้เป็นการนำเอาศักยภาพเหล่านี้มาใช้ประโยชน์แทนที่จะเมินเฉยละเลยหรือเหยียดหยาม ว่าเป็นสิ่งไร้ค่าเช่นเคยปฏิบัติกันมา

3. ให้ความรู้ที่เหมาะสมกับชาวบ้านและคนยากจน โดยให้สามารถได้รับความรู้ที่เกิดขึ้นในระบบสังคมของเขาและสามารถที่จะทำความเข้าใจ แปลความหมาย ตลอดจนนำไปใช้ได้ อย่างเหมาะสม

4. สนใจปริทัศน์ของชาวบ้าน โดยการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม จะช่วยเปิดเผยให้เห็นคำถามที่ตรงกับปัญหาของชาวบ้าน เช่น การถูกกีดกันหรือแปลกแยก (Alienated) จากผืนดินและทรัพยากรธรรมชาติอื่น ๆ การต้องดิ้นรนต่อสู้กับแรงบีบบังคับจากผู้มีอิทธิพล ซึ่งสิ่งเหล่านี้ เป็นคำถามที่นักวิจัยรูปแบบเก่า ไม่ใคร่นึกถึงและไม่เคยเป็นจุดเน้นในการค้นหาความรู้มาก่อน

5. ปลดปล่อยความคิดการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม จะช่วยให้ชาวบ้านและคนยากจนสามารถใช้ความคิดความเห็นของตนเองอย่างเสรี ในการมองสภาพการณ์และปัญหาของตนเอง สามารถใช้วิจารณญาณในการวิเคราะห์วิจารณ์ตรวจสอบสภาพเท็จจริงต่าง ๆ สามารถยื่นหยัดต่อต้านพลังอิทธิพลจากภายนอกหรืออำนาจคดขี่ของผู้มีอำนาจ

สมอาจ วงษ์ขมทอง (2536 : 26-27) มีความคิดว่ากระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่พัฒนาขึ้นในช่วงต้น ๆ เป็นกระบวนการที่ต้องการนำไปใช้ในกลุ่มประชาชน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างแท้จริงโดยมีปรัชญายึดถือ ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่มีชีวิต (Dynamic and Organic Process) และเริ่มต้นจากสภาพจริงในปัจจุบัน (Reality) ว่าปัญหาในปัจจุบัน คืออะไร มีวิวัฒนาการจากสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ภาษาวัฒนธรรมหรือความเชื่อมาอย่างไร และมุ่งไปถึงจุดที่ควรจะเป็นได้ในอนาคต ซึ่งไม่สามารถจะทำนายได้ ดังนั้น ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จะมีลักษณะดังต่อไปนี้ 1) มีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ 2) ไม่สามารถกำหนดเวลา และ 3) ไม่สามารถกำหนดกิจกรรมล่วงหน้า

2. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เชื่อว่าผู้ด้อยโอกาสมีความสามารถที่จะคิด ที่จะร่วมกันเป็นทีมได้

3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จะต้องเริ่มจากการที่คนรู้สึก (Feel) อย่างไร ต่อปัญหาหรือความต้องการของตนไปสู่การคิด (Think) เข้าใจ (Understand) การกระทำ (Action) ซึ่งยังผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Transformation) ทั้งในตัวเองและชุมชน ทั้งด้านปัญญา จิตใจ และในมิติด้านกายภาพสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ

4. กระบวนการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ที่ประกอบไปด้วยการแสวงหาความรู้และการกระทำจะดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง และไม่สิ้นสุดในหนึ่งวงจร (Cycle) เท่านั้น กระบวนการนี้ต้องดำเนินต่อไป トラบเท่าที่ผู้ด้อยโอกาสยังสามารถรวมกลุ่มกันได้

5. ภูมิปัญญาชาวบ้าน (People's Knowledge) มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าภูมิปัญญาของนักวิชาการ

บุญนาค ตีวกุล (2543 : 93) แสดงความเห็นเกี่ยวกับการวิจัยแบบมีส่วนร่วมว่าเกิดจากการปรับยุทธศาสตร์ในการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น จากการสั่งการจากหน่วยเหนือมาเป็นชุมชนหรือชาวบ้าน ผู้ที่ได้รับการพัฒนาเป็นศูนย์กลางการดำเนินการ ด้วยความเชื่อในความสามารถของมนุษย์ที่แก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ถ้าเขารู้และเข้าใจเป้าหมายการพัฒนาตนเองและชุมชน วิธีการเช่นนี้นับว่าสอดคล้องกับกระแสชุมชนนิยม (Localization) ที่ให้ความสำคัญและอำนาจแก่คนและชุมชน ในการกำหนดชะตาชีวิตตนเอง การวิจัยลักษณะนี้เป็นการจุดพลังให้ชุมชนรับรู้ เรียนรู้ร่วมกัน แก้ปัญหาต่าง ๆ ของชุมชน เป็นการเรียนรู้ของชุมชนอันเกิดจากการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืน นอกจากนั้น การวิจัยแบบ PAR ยังเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้วิจัยกับสมาชิกในชุมชน ทำการศึกษาชุมชน เน้นการวิเคราะห์ชุมชน เพื่อค้นหาศักยภาพปัญหา แนวทางแก้ปัญหาด้วยการวางแผน ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ประเมินงานเป็นระยะเพื่อปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงานให้สามารถบรรลุเป้าหมาย การวิจัยลักษณะนี้ จึงเป็นกระบวนการที่ยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนไปตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในช่วงของการดำเนินงานทุกขั้นตอน ที่กล่าวมาทั้งหมด นอกจากสมาชิกชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมด้วยแล้ว เขาเหล่านั้น ยังเป็นส่วนหนึ่งในผลการดำเนินงานไม่ว่าผลนั้นจะเป็นบวกหรือลบ

ซูมาโยว (Sumayao. 2542 : 7-14 อ้างถึงใน สิทธิณัฐ ประพุทธนิตินสาร. 2546 : 25-26) ได้เสนอองค์ประกอบและลักษณะที่สำคัญของการมีส่วนร่วมในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. ปัญหาของการวิจัยที่เกิดขึ้นในชุมชน เป้าหมายจะต้องเกิดจากการทำความเข้าใจ การวิเคราะห์ปัญหาการพยายามแก้ไขโดยคนในชุมชนเอง โดยที่นักวิจัยภายนอกชุมชนวิเคราะห์สถานการณ์/สภาพปัญหาตามแนวคิดและวิธีการของตนเองเพียงฝ่ายเดียว

2. เป้าหมายสุดท้ายในการวิจัย คือ การเปลี่ยนแปลงสังคมอย่างถอนรากถอนโคน เพื่อพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น เพราะฉะนั้นผู้ที่ได้รับผลประโยชน์โดยตรงคือประชาชนในเป้าหมายของการวิจัยนั่นเอง

3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเรียกร่องการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันและเต็มที่ของชุมชน ตลอดกระบวนการของการวิจัยตั้งแต่ต้นจนจบ คือ 1) การทำความเข้าใจและนิยามปัญหาของการวิจัย 2) การเลือกวิธีการแก้ไขปัญหา 3) การวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ และ 4) ทำกิจกรรมที่จะตามมาจากผลการวิจัย

4. กระบวนการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ต้องให้กลุ่มคนไร้อำนาจต่อรอง (Powerless Groups) เข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัยด้วย เช่น คนที่ถูกเอารัดเอาเปรียบ คนยากไร้ คนที่ถูกกดขี่ และคนชายขอบของสังคม

5. กระบวนการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จะก่อให้เกิดจิตสำนึกในหมู่ประชาชน เกิดความหวงแหนทรัพยากรต่าง ๆ ของตนและมุ่งสู่การพึ่งตนเอง

6. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการที่ทำให้การวิเคราะห์ความเป็นจริงในสังคมได้แม่นยำขึ้น

7. นักวิจัยภายนอกเป็นเพียงผู้มีส่วนร่วมที่ทุ้มเท เป็นผู้อำนวยความสะดวกและเป็นผู้ร่วมเรียนรู้ตลอดกระบวนการวิจัย

ดังที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าหลักการของการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมมีหลักการที่ตระหนักถึงศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ คือ เคารพความคิดเห็นของชาวบ้าน ยกย่องในภูมิปัญญาที่มีอยู่ในชุมชน เพราะเป็นความคิดในการแก้ไขปัญหา จัดการปัญหาให้กับชุมชนด้วยความสามารถของชาวบ้านที่เรียนรู้ที่จะแก้ปัญหาด้วยตนเอง เพราะชาวบ้านจะเป็นผู้ที่รู้ว่าทรัพยากรใดมีอยู่ในชุมชนที่จะสามารถนำมาจัดการปัญหาและแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงกับสาเหตุ ส่งผลให้การแก้ไขปัญหาประสบความสำเร็จ จากในอดีตภูมิปัญญาต่าง ๆ ของชาวบ้าน ได้รับความสนใจจากสังคม ก็ได้รับการยอมรับ และทำให้ชาวบ้านเห็นถึงศักยภาพของเขามีอยู่การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม จะมีส่วนกระตุ้นให้ชาวบ้านเกิดความสนใจและมีจิตสำนึกในการร่วมจัดการปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งการคิดและวิเคราะห์สภาพปัญหาที่แท้จริงและลงมือปฏิบัติ ซึ่งสิ่งที่ชุมชนจะได้รับจากการพัฒนาชุมชน คือการเรียนรู้หลักในการพัฒนาอย่างถูกต้องเป็นกระบวนการมากขึ้น การแก้ปัญหาด้วยตนเองและความรู้สึกมีคุณค่าก่อให้เกิดความเข้มแข็งของคนในชุมชนและแนวคิดที่สำคัญในการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม นั้น (ชอบ เข้มก๊อด และ โกวิทย์ พวงงาม, 2547 : 23-24) คือ

1. ความเชื่อในศักยภาพของมนุษย์ที่สามารถนำออกมาใช้ได้หากได้รับการพัฒนา ซึ่งการพัฒนานี้ไม่ได้มาจากการได้รับการศึกษาที่เป็นทางการ หากแต่เป็นการศึกษาที่เกิดจากการเรียนรู้ในการลงมือปฏิบัติการวิจัยร่วมกันให้โอกาสในการคิด วางแผน และตัดสินใจ เรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เมื่อมนุษย์ได้รับการพัฒนาก็จะเป็นผู้ที่มีศักยภาพและนำความรู้เหล่านั้นออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์

2. ความเชื่อที่ว่ามนุษย์สามารถช่วยเหลือตนเอง (Aided Self-help) จึงต้องมีการสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเอง โดยเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการกับปัญหาของตนเองช่วยเหลือตนเองมากขึ้น

3. การมีส่วนร่วมของประชาชน (People Participation) เป็นหลักการสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (PAR) เพราะ PAR จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ทั้งจากชาวบ้าน นักวิจัย และชุมชน หากขาดฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งย่อมไม่ใช่ PAR นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมมีความสำคัญมากในทุกขั้นตอนของกระบวนการวิจัย ตั้งแต่การศึกษาชุมชน วิเคราะห์ปัญหา วางแผนปฏิบัติ ติดตามและประเมินผลตลอดจนการปรับปรุงแก้ไข มีความร่วมมือในลักษณะของ “หุ้นส่วน” (Partnership) ที่เน้นการทำงานร่วมกันอย่างเสมอภาคทุกกระบวนการ

4. แนวคิดเรื่องเครือข่ายทางสังคม (Social Network) ภายในชุมชนต่างประกอบด้วยเครือข่ายที่สำคัญในการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาชุมชน เครือข่ายเป็นแนวคิดในการร่วมมือของการทำงานเป็นรูปแบบทางสังคมที่เปิดโอกาสให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กร เพื่อการแลกเปลี่ยน การสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการมีส่วนร่วมกันทำงาน เครือข่ายซึ่งประกอบด้วย บุคคล กลุ่ม องค์กรที่มาประสานกัน มีเป้าหมายร่วมกันและบุคคลเหล่านั้น มีฐานะเท่าเทียมกัน อัลเทอร์ และ ฮัก (Alter and Hage อ้างถึงใน อภิญา เวชชัย. 2544 : 24) เช่นเดียวกับ PAR ที่เกิดจากการสร้างเครือข่ายทั้งชาวบ้าน นักวิจัยและองค์กรภาครัฐและเอกชนเข้ามาร่วมดำเนินการในทุกขั้นตอน และมีเป้าหมายเดียวกัน โดยคำนึงถึงความเสมอภาคและเท่าเทียมกันของชาวบ้าน นักวิจัย และนักพัฒนา

5. ต้องเกิดจากความต้องการของประชาชน เนื่องจาก PAR เป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่องตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด การวิจัยที่มาจากความต้องการอย่างแท้จริง จะส่งผลให้ประชาชนอยากที่จะมีส่วนร่วมและเรียนรู้ในการพัฒนาต่อไปอย่างยั่งยืน ซึ่งหากเป็นการริเริ่มจากคนนอกชุมชน เมื่อนานไปประชาชนอาจจะไม่เกิดความสนใจต่อกิจกรรมนั้น

6. ความเท่าเทียมกันของคนในสังคม PAR เป็นการส่งเสริมความเท่าเทียมกันในชุมชน โดยการทำให้ชาวบ้านมีบทบาทกลายเป็นนักวิจัย ไม่ใช่เป็นเพียงผู้ถูกวิจัยเพียงฝ่ายเดียว ดังที่ผ่านมาส่งผลให้ชาวบ้านรู้สึกถึงคุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์ในตนเอง ได้ปลดปล่อยทางความคิด ไม่ถูกกดขี่เป็นคนขายขอบหรือผู้ด้อยโอกาสต่อไป กลับมีพลังในการพัฒนาตนเองมากขึ้นในทุกกระบวนการ ตั้งแต่ร่วมคิด ร่วมพิจารณาปัญหา ร่วมตัดสินใจวางแผนปฏิบัติร่วมกัน จึงอยู่ในฐานะแบบ “เพื่อน” หรือ “หุ้นส่วน”

2.1.3 ขั้นตอน/กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

สุชาติ ทวีสิทธิ์ (อ้างถึงใน ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ. 2543 : 82) สรุปขั้นตอน PAR มี 5 ขั้นตอน เป็นการผสมผสานแนวคิดการจัดการชุมชนและการเรียนรู้ปัญหาของชุมชนเข้าด้วยกัน (Community Organization and Problem Based Learning) คือ

1. ระยะก่อนการทำวิจัย (Pre-research Phase) ได้แก่
 - 1.1 การคัดเลือกชุมชนและการเข้าถึงชุมชน
 - 1.2 การบูรณาการตัวนักวิจัยเข้ากับชุมชน
 - 1.3 การสำรวจข้อมูลเบื้องต้นของชุมชน
 - 1.4 การแพร่แนวคิด PAR แก่ชุมชน
2. ระยะของการทำวิจัย (Research Phase)
 - 2.1 การศึกษาวิเคราะห์ปัญหาพร้อมกับชุมชน
 - 2.2 การฝึกอบรมทีมวิจัยท้องถิ่น
 - 2.3 การวิเคราะห์ปัญหาซึ่งอาจเกิดขึ้นในกระบวนการ PAR และกำหนดแนวทางแก้ไข
 - 2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
 - 2.6 การนำเสนอข้อมูลต่อที่ประชุมหมู่บ้าน
3. ระยะการจัดทำแผน (Planning)
 - 3.1 การอบรมทีมงานวางแผนท้องถิ่น
 - 3.2 การกำหนดโครงการหรือกิจกรรม
 - 3.3 การศึกษาความเป็นไปได้ของแผน
 - 3.4 การแสวงหางบประมาณและหน่วยงานที่สนับสนุน
 - 3.5 การวางแผนเพื่อติดตามและประเมินผล
4. ระยะการนำแผนไปปฏิบัติ (Implementation)
 - 4.1 การกำหนดทีมงานปฏิบัติงานอาสาสมัคร
 - 4.2 การอบรมทีมงานปฏิบัติงานอาสาสมัคร
5. ระยะการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน (Monitoring and Evaluation Phase)
 - 5.1 จัดตั้งทีมงานติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหมู่บ้านขึ้นมา ติดตามการดำเนินงานของฝ่ายปฏิบัติทุกระยะ
 - 5.2 เสนอผลการประเมินต่อที่ประชุมหมู่บ้าน

ซูเบอร์และสคอริท (Zuber-Skerrit, 1995 : 13 อ้างถึงใน กรณิศนันท์ วิชาวัลย์ และ ฌกันทร ประภาสุชาติ, 2548 : 9-11) เสนอขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้ 4 ขั้นตอนที่เป็นวงสปริง (Spiral of Steps) ดังนี้

 1. การวางแผน (Plan) พัฒนาแผนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ กำหนดประเด็นปัญหาที่ต้องการตรวจสอบ และตกลงแนวทางการทำงานร่วมกันกับผู้ร่วมงาน

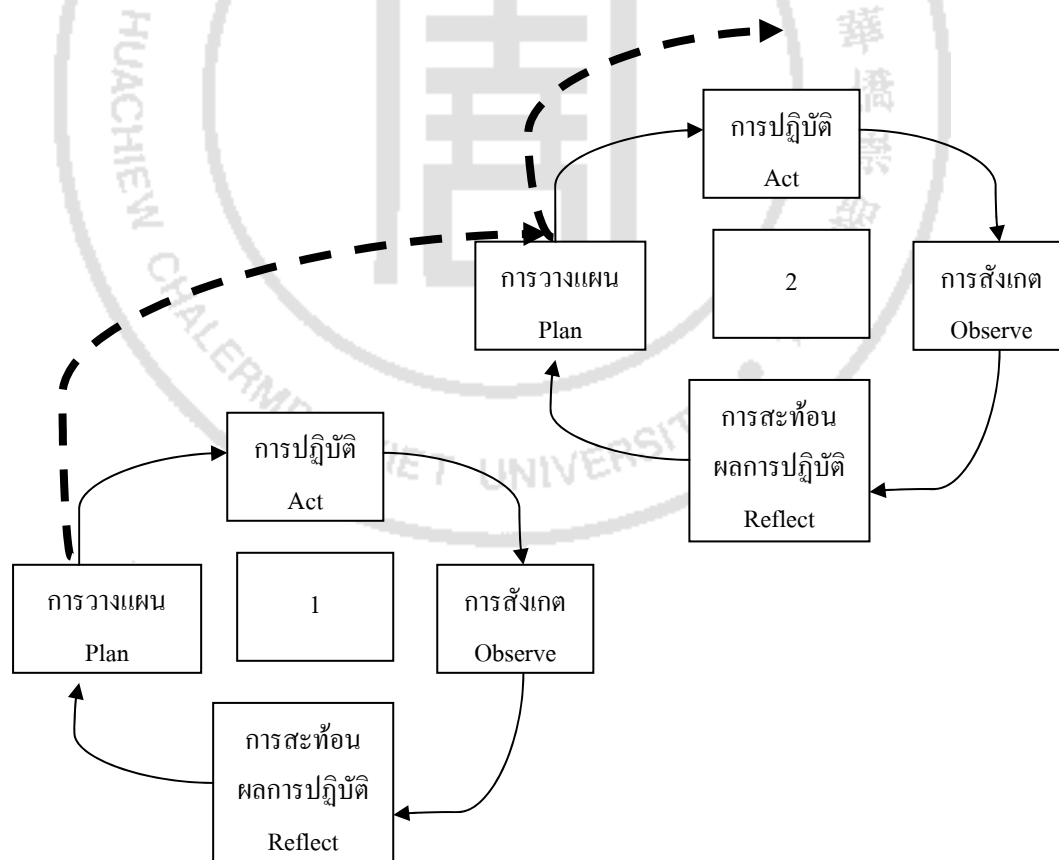
2. การปฏิบัติ (Act) ดำเนินการตามแผน หากเป็นการดำเนินในวงรอบที่สอง จะต้องนำผลการวิจัยในรอบที่ 1 มาปรับปรุงการดำเนินงาน

3. การสังเกต (Observed) เก็บรวบรวมข้อมูลตามแผนและภายใต้บริบทจริง ระดับการรวบรวมข้อมูลอาจเป็นข้อมูลทั้งปัจเจกบุคคลและกลุ่ม

4. การสะท้อนการปฏิบัติ (Reflection) เป็นกระบวนการที่ทำให้กระจ่างชัดในความหมายของประสบการณ์ (ปัจจุบันและอดีต) ในความหมายของตน (Self) และในความหมายที่สัมพันธ์กับภายนอก ข้อมูลที่รวบรวม/สังเกต จะถูกนำมาอภิปรายในกลุ่มเพื่อหาทางเลือกในการวางแผนต่อไป การสะท้อนกลับรวมถึงการสะท้อนตนเองโดยผู้ร่วมงานซึ่งขั้นตอนนี้ต้องระมัดระวัง คิดให้เป็นระบบและชัดเจน สิ่งที่สำคัญ คือ กระบวนการที่ต้องมีแนวคิดเกี่ยวกับเรียนรู้เชิงวิพากษ์ต่อสรรพสิ่ง รวมทั้งทฤษฎีและปฏิบัติมาเป็นกระบวนการเชิงวิพากษ์

ภาพที่ 2.1

วงจรของการวิจัยเชิงปฏิบัติการของซูเบอร์และสกอร์ริท (Zuber-Skerrit)



ที่มา : ซูเบอร์และสกอร์ริท (Zuber-Skerrit, 1995 : 13 อ้างถึงใน กรมศนันท์ วิลาวัลย์ และ ฅกันทร ประภาสุชาติ, 2548 : 9-11)

2.1.4 ประโยชน์ของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมต่อชุมชนและผู้วิจัย

กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2538 : 12) กล่าวว่า ผลที่ชุมชนและนักวิจัยจะได้รับจากความสำเร็จของการวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม คือ

1. ชาวบ้าน ประชาชน ผู้ด้อยโอกาส จะตื่นตัวได้รับการศึกษามากขึ้น สามารถคิดวิเคราะห์ เหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง มีความเชื่อมั่นในการที่จะให้ความร่วมมือกันในการดำเนินกิจกรรมทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และชุมชน

2. ปัญหาหลักของชุมชนได้รับการแก้ไข ประชาชน ผู้ด้อยโอกาสจะมีโอกาสมากขึ้น การจัดสรรทรัพยากรและผลประโยชน์ต่าง ๆ ในชุมชน จะมีการกระจายอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม รวมทั้งความรู้และข้อมูล ข่าวสาร ซึ่งจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตของคนในชุมชนดีขึ้น

3. สำหรับผู้วิจัยและนักพัฒนา จะได้เรียนรู้จากชุมชน ได้ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับชุมชน อันจะก่อให้เกิดความเข้าใจชุมชนได้ดีขึ้น และเกิดแนวคิดในการพัฒนาอย่างแท้จริง

จากแนวคิดและหลักการที่กล่าวข้างต้น กล่าวได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) หมายถึง การวิจัยที่มุ่งศึกษา ค้นคว้าและหาความรู้ในการพัฒนาการหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยให้ประชาชนหรือคนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัยหรือร่วมเป็นนักวิจัยในทุกขั้นตอนเริ่มตั้งแต่การร่วมศึกษา วิเคราะห์ปัญหา วางแผนการปฏิบัติและการติดตามผล โดยเน้นการเรียนรู้ร่วมกัน และมุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการชุมชน

2.2.1 ความหมายของสวัสดิการสังคม

พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 ได้ให้ความหมายของ “สวัสดิการสังคม” ว่าหมายถึง ระบบการจัดบริการทางสังคมซึ่งเกี่ยวกับการป้องกัน การแก้ไขปัญหา การพัฒนา และการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึง เหมาะสม เป็นธรรม และให้เป็นไปตามมาตรฐาน ทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงาน และการมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรม และบริการทางสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่ประชาชนจะต้องได้รับ และการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ

เอ็นไซโคลพีเดียแห่งสังคมสงเคราะห์ (Encyclopedia of Social Work. 1971 : 1446) ได้ให้ความหมายของ “สวัสดิการสังคม” ว่า หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดตั้งขึ้นโดยหน่วยงานทั้งภาครัฐ

และอาสาสมัคร เพื่อมุ่งป้องกันและขจัดปัญหาสังคม หรือปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล กลุ่มและชุมชน กิจกรรมดังกล่าวนี้ใช้บุคลากรนักวิชาชีพที่เกี่ยวข้องอย่างมากมาย เช่น แพทย์ พยาบาล นักกฎหมาย นักการศึกษา วิศวกร นักบริหาร นักสังคมสงเคราะห์ ตลอดจนผู้ช่วยนักวิชาชีพในสาขาต่าง ๆ (Paraprofessional) เฟเดอริโก (Federico) กล่าวว่า “สวัสดิการสังคม” เป็นสถาบันที่สำคัญสถาบันหนึ่งในสังคม นอกเหนือจากสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา สถาบันการเมือง สถาบันเศรษฐกิจ (วันทนี วาสิกะสิน, สุรางค์รัตน์ วศินารมณ และ กิติพัฒน์ นนทปัทมะกุล. 2541 : 1)

องค์การสหประชาชาติ ได้ให้ความหมาย “สวัสดิการสังคม” ว่า ระบบของการบริการสังคม และสถาบันที่จัดขึ้นอย่างมีระเบียบเพื่อช่วยให้บุคคลแต่ละคนและกลุ่มมีมาตรฐานของชีวิต และสุขภาพในระดับที่พึงพอใจ ตลอดจนมีสัมพันธภาพทางสังคมที่จะเปิดโอกาสให้แต่ละคนและกลุ่มมีความสามารถในการพัฒนาตนเองและกลุ่มได้อย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งมีโอกาสเสริมสร้างความอยู่ดีกินดีของตนและกลุ่มให้สอดคล้องกับความต้องการของครอบครัวและชุมชนด้วย (ปนัดดา ใจเอื้อ. 2543 : 12)

ดังนั้น จึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า คำว่า “สวัสดิการสังคม” เป็นกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพทั่ว ๆ ไปของประชาชน เพื่อเป็นการพัฒนาคนอันจะนำไปสู่ตนเอง ครอบครัว และสังคม โดยมีองค์ประกอบดังนี้

1. ระบบของการบริการสังคมและสถาบันที่จัดขึ้นอย่างเป็นระเบียบในการป้องกัน แก้ไขปัญหา พัฒนาและฟื้นฟู
2. ให้บริการทุกคน ทุกกลุ่ม ทุกระดับในสังคมให้มีชีวิตความเป็นอยู่อย่างสงบสุขในสังคม
3. เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาสังคมให้แต่ละคนและกลุ่มมีโอกาสสามารถพัฒนาตนเองและกลุ่มให้สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง ครอบครัวและชุมชน

สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ร่วมกับคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ทิศทางการจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทย” (2547) พบว่า ทิศทางการสวัสดิการสังคมของประเทศไทยในอนาคตจะเริ่มเข้าสู่รูปแบบสวัสดิการพหุลักษณะ (Welfare Pluralism) ที่ใช้รูปแบบการให้บริการที่หลากหลายตามวิถีแห่งวัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อถือตามหลักศาสนา ค่านิยมของคนเฉพาะกลุ่ม เช่น กลุ่มชาติพันธุ์ เป็นรูปแบบที่เปิดโอกาสให้มีความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม ตั้งแต่ประชาชน ชุมชน ท้องถิ่น ธุรกิจ เอกชน และรัฐ เข้าร่วมจัดบริการสังคมให้ตรงกับความต้องการของประเด็นปัญหาพื้นที่และกลุ่มมากขึ้น เน้นวิธีการทำงานแบบบูรณาการหลายวิถี (พหุวิถี) ตามความเหมาะสม

และความพร้อมของแต่ละพื้นที่ ซึ่งการจัดสวัสดิการในรูปแบบพหุลักษณะนี้ ถือได้ว่าเป็นรูปแบบการจัดสวัสดิการที่สำคัญในปัจจุบันและการจัดสวัสดิการโดยภาคชุมชน จึงเป็นสวัสดิการที่หลายชุมชนได้ดำเนินการจัดให้กับคนในชุมชน ซึ่งหลายพื้นที่ได้ดำเนินการจัดสวัสดิการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น การจัดสวัสดิการโดยภาคชุมชน จึงเป็นแนวทางเลือกหนึ่งสำหรับการจัดสวัสดิการภาคประชาชน ที่ภาครัฐไม่สามารถจัดสวัสดิการให้ประชาชนได้ทั่วถึงและเพียงพอ ซึ่งเป็นการแก้ไขปัญหาของชุมชนที่ต้องเริ่มต้นด้วยชุมชนเอง (กาญจนา บุญรักษา. 2552 : 2-5)

2.2.2 ความหมายและความสำคัญของสวัสดิการชุมชน

เสรี พงศ์พิศ (2548 : 143-144) ให้ความหมาย “สวัสดิการชุมชน” ไว้ว่า กิจกรรมหรือระบบที่ชุมชนร่วมกันคิดขึ้นและร่วมกันจัดการ เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตความเป็นอยู่วันนี้และวันหน้า ระบบนี้นำเอาทุนของชุมชนมาใช้อย่างชาญฉลาด ก่อให้เกิดผลแบบยั่งยืนสำหรับตนเองและลูกหลานวันหน้า ทั้งทรัพยากร ความรู้ ภูมิปัญญา เงิน ผลผลิต รวมทั้งทุนทางสังคมและทุนทางวัฒนธรรม

พรณทิพย์ เพชรมาก (2546 : 14) กล่าวว่า สวัสดิการชุมชน คือ การสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงของคนในชุมชน ซึ่งหมายรวมถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่จะทำให้คนในชุมชนดีขึ้น อาจอยู่ในรูปสิ่งของ เงินทอง น้ำใจ การช่วยเหลือเกื้อกูล เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย ผลของการจัดสวัสดิการชุมชนที่สำคัญ คือ ก่อให้เกิดรายได้ลดรายจ่าย เกิดความสัมพันธ์มิตรไมตรีที่ดีขึ้นของคนในชุมชน รู้สึกมั่นคง ภาคภูมิใจ อยู่อย่างมีศักดิ์ศรีและมีความสุข

นอกจากนี้คำว่า “สวัสดิการชุมชน” อาจพิจารณาเทียบเคียงกับความหมายของสวัสดิการสังคมได้ ถือว่าระบบสวัสดิการชุมชนเป็นส่วนหนึ่งในระบบสวัสดิการสังคมที่กระจายอำนาจให้ชุมชนจัดสวัสดิการของชุมชนเอง ตามนัยนี้ เฟรนด์เลนเดอร์ (Friedlander. 1968 : 4 อ้างถึงใน ชัยวัช หน่อรัตน์. 2546 : 10) นิยามตามความเชื่อมโยงของสวัสดิการทั้ง 2 ระดับว่า สวัสดิการสังคมกับสวัสดิการชุมชน หมายถึง กิจกรรมให้ความช่วยเหลือในการปรับตัวด้านต่าง ๆ ระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อมทางสังคมในระดับสังคมหรือชุมชนของบุคคลที่เป็นสมาชิก โดยใช้เทคนิคและวิธีการให้บุคคลบรรลุถึงความต้องการและการแก้ไขปัญหาในการปรับแผนทางสังคมที่ต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างกัน ไปยกระดับสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้นสวัสดิการชุมชนจำเป็นต้องมีต่อไปและอยู่คู่ขนาน (Parallel) ไปกับสวัสดิการสังคม ซึ่ง แอลเจนฮาร์ท และ บาเซอร์รา (Lglenhart and Becerra. 1995 : 142,209 อ้างถึงใน ชัยวัช หน่อรัตน์. 2546 : 10) เห็นด้วยและกล่าวต่อไปว่าแนวคิดเช่นนี้เหมาะสมกับยุคอนาคต เพื่อเปิดโอกาสให้ระบบสวัสดิการสังคม

ส่งมอบบริการสังคมแก่ชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพในชุมชนเพราะแต่ละชุมชนเป็นที่ที่มีประชากร มีความต้องการที่หลากหลายตามพื้นฐานความแตกต่างทางชาติพันธุ์หรือลักษณะอื่นของแต่ละชุมชน เมื่อสวัสดิการครบครันไม่มีประสิทธิภาพที่จะส่งมอบบริการบางอย่างแก่ชุมชน

นอกจากนี้สวัสดิการชุมชนมีนัยของการกระทำและกิจกรรมเพื่อการพึ่งกันเองของชุมชน ในระดับจุลภาคตามชาติพันธุ์และลักษณะของแต่ละชุมชนมุ่งไปที่กลุ่มคน (ไม่ใช่ปัจเจกชน) ภายใต้อักรบวนการสร้างและจัดระเบียบชุมชนโดยตรง (เช่น รูปแบบบริการ โครงการ และหน่วยจัดบริการ) เพื่อให้บรรลุถึงการส่งมอบบริการชุมชนที่มีประสิทธิภาพ ความพยายามนี้เป็นกิจกรรมทางการเมืองแบบทางอ้อม คือ รัฐไม่จัดบริการเองแต่เปิดโอกาสแก่คนในชุมชน จัดและรับบริการกันเอง โดยหวังว่าสวัสดิการชุมชนนี้จะทำให้เกิดการจัดบริการชุมชน เพื่อตอบสนองปัญหาที่มีอยู่อย่างหลากหลาย เป็นองค์รวม และยืดหยุ่นไปตามลักษณะเฉพาะของแต่ละชุมชนและแต่ละช่วงเวลาได้ดี

2.2.3 ลักษณะสวัสดิการชุมชน

จากแนวคิดการจัดสวัสดิการ มีนักวิชาการได้สรุปลักษณะที่สำคัญของสวัสดิการชุมชนที่สำคัญมีดังนี้ แมคไนท์ (McKnight, 1997 : 123-125 อ้างถึงใน ชัยวัฒน์ หน่อรัตน์, 2546 : 11-12) จำแนกสวัสดิการชุมชนออกเป็น 9 ลักษณะดังนี้

1. การเตรียมเครือข่ายและให้การดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Mutual Support) ในแนวราบตามวิถีการดำรงชีวิตของสามัญชน ซึ่งจะเป็ผลดีตรงที่จะสามารถรับรู้ได้ทันวิกฤตฉุกเฉินที่เกิดขึ้นในชุมชนได้ทันการณ์
2. ตอบสนองต่อปัญหาของชุมชนได้ทันเวลา โดยไม่ต้องรอคำแนะนำหรือสั่งการอันใดจากรัฐบาลก่อน หรือต้องอาศัยภายนอกชุมชนเมื่อเกิดความต้องการจริงในชุมชนหมู่บ้าน
3. มีเอกลักษณ์ของชุมชนเอง โดยไม่จำเป็นต้องลอกเลียนแบบจากชุมชนใดในการตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาของชุมชนเองในลักษณะของระบบการผลิตร่วม (Mass Production System) ของคนในชุมชน
4. เกิดจากการตรวจสอบเพื่อรับรู้ปัญหา และร่วมกันแก้ไขวิกฤติของสมาชิกชุมชนทุกคน ด้วยกระบวนการของนวัตกรรมที่ชุมชนสร้างขึ้น ซึ่งในสังคมอเมริกันยอมรับว่านวัตกรรมใหม่เกิดจากชุมชน
5. ตั้งสมประสงค์และเปิดโอกาสในการรับใช้สังคมโดยรวม จากการกำหนดบทบาทของชุมชนเอง ซึ่งแก่นแท้ (Core) อยู่ที่ความเข้มแข็งในตัวของชุมชนเอง

6. เกิดวิถีการดำเนินชีวิตของสมาชิกชุมชนบนความเป็นพลเมืองหรือประชาสังคม (Civil Society) ที่ได้ลงประชามติร่วมกัน ซึ่งถือว่าเป็นการเข้ามามีส่วนร่วม ตั้งแต่พื้นฐานของสังคมทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามหรือการแก้ไขปัญหาพร้อมของชุมชน (Collective Problem Solving)
7. สร้างผู้นำที่มีประสบการณ์และความสามารถจากกระบวนการชุมชน
8. สร้างเครือข่ายชุมชนในรูปสหกรณ์ที่สนับสนุนกันขึ้นมาในระดับท้องถิ่น
9. เกิดการปรับตัว (Mobilization) ได้ทันกับสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกชุมชนที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา

2.2.4 หลักการสำคัญในการจัดสวัสดิการชุมชน

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) (2552 : 5-6) ได้กล่าวว่า การจัดสวัสดิการโดยชุมชนที่เกิดขึ้นโดยฐานต่าง ๆ มีหลักการสำคัญในการจัดสวัสดิการชุมชน ดังนี้

1. ทำจากสิ่งที่เป็นจริงไม่ใช่ลอกเขามาทั้งหมด สวัสดิการชุมชนต้องสอดคล้องกับวิถีชีวิตแต่ละพื้นที่ ตั้งใจทำโดยลอกเลียนแบบกันไม่ได้ เช่น เห็นชุมชนอื่นให้สวัสดิการผู้สูงอายุเดือนละ 300 บาท ก็ให้บ้าง อาจไปไม่รอด เพราะเงินไม่พอ ต้องดูว่าคนที่คิดอย่างไร กลุ่มเรามีเงินอยู่เท่าไร ต้องกำหนดอนาคตว่าบ้านเราจะเป็นอย่างไร ด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่นของเราเอง
2. เริ่มจากเล็กไปใหญ่ ทำแบบค่อยเป็นค่อยไป เหมือนต้นไม้ที่แตกทีละ 1 ใบ 2 ใบ ต่อไปก็เติบโตเป็นพุ่มใหญ่ หากคิดจะจัดสวัสดิการแบบรวดเร็วเกินไป โดยที่คนไม่พร้อม ไม่มีส่วนร่วมไม่รู้สึกเป็นเจ้าของ ก็เหมือนการใส่ปุ๋ยมากเกินไป ต้นไม้อาจจะตายได้เพราะเกินกำลัง ไม่ได้เกิดสวัสดิการที่เป็นของคนในชุมชน
3. เงินเป็นเพียงเครื่องมือไม่ใช่เป้าหมาย ใช้เงินสร้างเงื่อนงำให้คนอยากทำงาน อยากทำดี สิ่งสำคัญคือ การให้ความคิด ทำให้คนคิดฟุ้งตนเอง ทำความดี ทำงานสร้างเม็ดเงิน หากมีเงินสนับสนุน ควรให้ตามความจำเป็นและพอดี ไม่ใช่ใช้เงินเป็นเป้าหมายหรือหาเงินมาแจกจ่าย
4. ระบบสวัสดิการที่ดีต้องช่วยเหลือแบบไม่ก่อให้เกิดความแบ่งแยกในชุมชน ควรให้ทุกคนได้รับ แต่มุ่งเน้นคนยากจนและด้อยโอกาส ทุกคนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมโดยตกลงกติกาและใช้ร่วมกัน
5. เป็นองค์กรร่วมที่ทุกอย่างเชื่อมโยงเข้าหากัน กิจกรรมทุกอย่างสามารถก่อให้เกิดสวัสดิการได้ทุกเรื่อง ตั้งแต่เกิดจนตายกับคนทุกเพศ ทุกวัย การสร้างสวัสดิการจะเริ่มจากเรื่องใดก็ได้ เช่น การเชื่อมโยงคนมาทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น ผู้สูงอายุได้ทำบุญบิณฑบาตทุกวันพระ เด็กได้เรียนรู้ถ่ายทอดภูมิปัญญาจากผู้สูงอายุ และช่วยเหลือดูแลผู้สูงอายุ เชื่อมโยงคนกับธรรมชาติ เช่น การดูแลรักษาป่าให้มีแหล่งอาหาร น้ำ ฯลฯ

6. ต้องเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ คนในชุมชนที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับเสมอ ไม่ใช่ฝ่ายหนึ่งหามาให้ อีกฝ่ายหนึ่งรอรับ จึงเป็นความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกัน และมีศักดิ์ศรี มีการจัดเงื่อนไขที่ทุกคนมีส่วนร่วมจ่ายสมทบ กันเงินบางส่วนเติมเข้ากองทุน นำดอกผลกองทุนบางส่วนขยายกิจกรรมต่อ จึงทำให้ทุกคนในกลุ่ม/ ชุมชนสามารถเป็นเจ้าของทุน และได้รับสวัสดิการไปในเวลาเดียวกัน

7. ต้องทำด้วยความรักและความอดทน โดยจะต้องมีความศรัทธาเชื่อมั่นว่าชาวบ้านสามารถสร้างสวัสดิการของตนเองได้ รักที่จะทำงานเพื่อชุมชนเพื่อนส่วนรวมอดทนต่อความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ยอมรับการคิดค้น ดำเนินโดยถือว่าเป็นบทเรียนที่จะก่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนา

จากการศึกษากระบวนการทำงานพัฒนาของภาครัฐและเอกชนในการระดมทุนทางสังคม เพื่อสร้างสวัสดิการชุมชน ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ และคณะ (2544 : 171-172) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการชุมชน ที่ดำเนินการโดยชุมชน ดังนี้

1. สวัสดิการชุมชนเกิดขึ้นได้เมื่อเกิดความร่วมมือของคนในชุมชนในกระบวนการแก้ไขปัญหา ตั้งแต่การตระหนักถึงปัญหาร่วมกัน การวิเคราะห์ปัญหา การหาแนวทางหรือวิธีการแก้ไข การตัดสินใจ ตลอดจนการดำเนินการและการประเมินผลร่วมกัน

2. สวัสดิการชุมชนเกิดจากความสามารถในการดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือตอบสนองความต้องการในชุมชน ในด้านการศึกษา สุขอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงานและมีรายได้ รวมทั้งความมั่นคงของคนในชุมชนนั่นเอง โดยอาจมีการระดมทรัพยากรจากภายนอกและภายในมาใช้ในการดำเนินการสนองตอบความต้องการและปัญหา ซึ่งมีเป้าหมายนำไปสู่การพึ่งพาตนเองของชุมชนได้ในที่สุด

3. สวัสดิการชุมชนเกิดจากกิจกรรมการพัฒนา ที่มีได้พัฒนาเพื่อความเจริญทางวัตถุแต่เพื่อพัฒนาด้านจิตใจ อันมีพื้นฐานวัฒนธรรมชุมชนในด้านคุณค่าช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

4. กิจกรรมสวัสดิการชุมชนจะดำเนินการต่อไปได้ เมื่อกิจกรรมนั้นสอดคล้องกับการดำเนินชีวิตประจำวันของชุมชน เป็นกิจกรรมที่มีได้แยกคนออกจากวิถีชีวิต ครอบครัว และชุมชน ภายใต้อุปสรรคของสังคม วัฒนธรรมและสภาพแวดล้อม

2.2.5 รูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชน

การศึกษารูปแบบและความเป็นไปได้ในการจัดระบบโครงข่ายความปลอดภัยทางสังคม โดยภาคชุมชน จัดทำเป็นชุดองค์ความรู้เรื่อง “การจัดสวัสดิการ โดยภาคชุมชน จากฐานกลุ่มออมทรัพย์และฐานกลุ่มผลิตภัณฑ์” ได้มีการจัดทำบทสังเคราะห์ 11 กรณีศึกษา ความเป็นไปใน

การจัดสวัสดิการโดยภาคชุมชน พบว่า แบบแผนของการจัดสวัสดิการชุมชนโดยองค์กรชุมชน อาจจำแนกได้ดังนี้ 1) เริ่มต้นจากกลุ่มออมทรัพย์แล้วนำไปสู่การจัดสวัสดิการ 2) การเริ่มต้นจากหน่วยผลิตแล้วนำไปสู่การจัดสวัสดิการ 3) เริ่มต้นจากความเชื่อและอุดมการณ์แล้วนำไปสู่การจัดสวัสดิการ (ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ และคณะ. 2544 : 16)

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) (2552 : 7-10) ได้จำแนกรูปแบบการจัดสวัสดิการโดยภาคประชาชนออกเป็น 8 รูปแบบ ดังนี้

1. จากฐานองค์กรการเงินชุมชนและการบูรณาการกองทุน จากกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ที่ได้จัดตั้งขึ้นโดยมีเป้าหมายเพื่อจัดสวัสดิการ โดยเฉพาะ ได้มีการนำผลกำไรขององค์กรการเงิน มาจัดสวัสดิการ สร้างวินัยในการออมของสมาชิกเพื่อให้ได้สวัสดิการจนเกิดการขยับเชื่อมโยง บูรณาการกองทุนภายในชุมชน เพื่อนำดอกผลมาเป็นกองทุนสวัสดิการ กรณีตัวอย่างรูปธรรม ที่กลุ่มออมทรัพย์เป็นฐานในการจัดสวัสดิการมีค่อนข้างหลากหลาย เช่น เครือข่ายกลุ่มออมทรัพย์ จังหวัดสงขลา (คลองเปืะ นานหัว น้ำขาว ภูเขา ฯลฯ) เครือข่ายสัจจะสะสมทรัพย์ จังหวัดตราด เครือข่ายสัจจะสะสมทรัพย์ จังหวัดจันทบุรี ศูนย์รวมน้ำใจธนาคารหมู่บ้าน จังหวัดพะเยา กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านขาม จังหวัดชัยภูมิ ฯลฯ

2. รูปแบบออมวันละบาท และกองทุนสัจจะวันละบาท เป็นรูปแบบการจัดสวัสดิการ ที่ใช้แนวคิดสัจจะวันละบาท ทำสวัสดิการในชุมชน เช่น กองทุนสวัสดิการชุมชนวันละบาท ตำบลศรีสุทโธ อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

3. กองทุนสวัสดิการจากฐานศาสนา เป็นรูปแบบการจัดสวัสดิการที่ใช้หลักคำสอนทางศาสนาและผู้นำศาสนาทั้งพุทธ คริสต์ อิสลาม เป็นฐานด้านการจัดสวัสดิการทั้งทางกายและจิตวิญญาณ เช่น การใช้หลักชากาดให้การดูแลคน 8 ประเภทตามหลักศาสนาอิสลาม ทำให้คนในชุมชนทุกระดับได้ช่วยเหลือแบ่งปันเกื้อกูลกันด้วยระบบการจัดเก็บชากาดที่นับว่าเป็นการจัดการเงินที่ก่อให้เกิดสมดุลขึ้นในชุมชน เช่น ธนาคารชุมชนตำบลควนโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดสตูล เป็นต้น

4. กองทุนสวัสดิการจากฐานกองทุนผู้สูงอายุ เป็นรูปแบบการจัดสวัสดิการชุมชนที่มีครอบครัว ชุมชนเป็นผู้จัดการในการจัดบริหารสังคมให้กับผู้สูงอายุ สร้างเครือข่ายผู้สูงอายุ โดยใช้เงินกองทุนเป็นเครื่องมือ มีเป้าหมายให้ผู้สูงอายุเป็นผู้คิด ผู้จัดการและรับประโยชน์ โดยมีบริการสำคัญ เช่น ศูนย์บริการผู้สูงอายุในชุมชน การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ การรวมกลุ่มสร้างงานของผู้สูงอายุ เป็นต้น โดยมีตัวอย่างกองทุนสวัสดิการชุมชน เช่น กองทุนสวัสดิการผู้สูงอายุ จังหวัดกระบี่ กองทุนสวัสดิการผู้สูงอายุ จังหวัดอ่างทอง กองทุนสวัสดิการผู้สูงอายุยุคอกแก้ว จังหวัดสระแก้ว โครงการสวัสดิการผู้สูงอายุ จังหวัดลำปาง เป็นต้น

5. กองทุนสวัสดิการจากฐานการช่วยเหลือคนจนและผู้ด้อยโอกาส เป็นรูปแบบการจัดสวัสดิการที่ริเริ่มจากการแก้ไขปัญหาความยากจนที่ต่อมาได้ขยับสู่การจัดสวัสดิการเพื่อดูแลกัน เช่น กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลแม่สลองนอก อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

6. กองทุนสวัสดิการจากฐานทรัพยากรธรรมชาติ เป็นรูปแบบการจัดสวัสดิการที่ชุมชนเป็นผู้จัดการป่า ชายฝั่ง แหล่งน้ำ พื้นฟูทรัพยากรให้อุดมสมบูรณ์ ทำให้มีความมั่นคงด้านอาหาร ใช้ป่าเป็นเครื่องมือในการจัดสวัสดิการชุมชน ทำให้เกิดการรวมคน เกิดการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติของชุมชน เช่น พื้นที่ทุ่งยาว จังหวัดลำพูน ป่าชุมชนบ้านโคกพะยอม อำเภอลงขัน จังหวัดสตูล เป็นต้น

7. กองทุนสวัสดิการชุมชนฐานชุมชนเมือง เป็นรูปแบบการจัดสวัสดิการที่เชื่อมโยงกับการจัดการเรื่องบ้านมั่นคง จากเรื่องบ้าน การมีที่อยู่อาศัย มีอาชีพ ก็เชื่อมร้อยดูแลกันด้วยระบบสวัสดิการชุมชน เช่น สวัสดิการชุมชนบ้านมั่นคง เทศบาลเมืองชุมแพ จังหวัดขอนแก่น สวัสดิการชุมชนบ้านมั่นคงเครือข่ายคลองบางบัว บางเขน จังหวัดกรุงเทพมหานคร เป็นต้น

8. ขบวนการกองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัด เป็นรูปแบบการจัดสวัสดิการที่ขยายผลครอบคลุมดูแลกันในระดับจังหวัดจากหลายตำบลจนเป็นจังหวัด ก่อให้เกิดการจัดการตนเองของชุมชนที่บูรณาการทุน บูรณาการองค์กรชุมชน เช่น กองทุนสวัสดิการชุมชนจังหวัดสงขลา เครือข่ายองค์กรสวัสดิการชุมชน จังหวัดลำปาง เป็นต้น

การสังเคราะห์องค์ความรู้การบูรณาการเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชน : ทางเลือกใหม่ของสวัสดิการพหุลักษณะไทย (ระพีพรรณ คำหอม และคณะ. 2550 : 5-6) พบว่า ฐานคิดสวัสดิการชุมชน มีความแตกต่างกัน

1. ฐานของภาคประชาชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังมีความเข้าใจและนิยามคำว่า “สวัสดิการชุมชน” เป็นการให้หรือการสงเคราะห์ผู้ยากลำบากถือเป็นบทบาทหน้าที่ของภาครัฐเป็นหลัก ดังเช่น ข้อค้นพบจากพื้นที่ศึกษา อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี อำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ (มีการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมสมทบ) อำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี อำเภอปากพะยูน จังหวัดพัทลุง อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา (จัดตั้งกองทุนใหม่) ฐานคิดนี้ส่งผลต่อการพัฒนารูปแบบเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชน เป็นลักษณะการจัดตั้งกองทุนใหม่ที่ขาดการเชื่อมโยงบูรณาการกับฐานกองทุนเดิมที่มีอยู่

2. ฐานคิดของ “ความเท่าเทียม” เป็นการให้อย่างมีคุณค่าและการรับอย่างมีศักดิ์ศรีมีการดึงผู้ยากลำบากเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชน เช่น จัดระบบให้ผู้ยากลำบากเข้ามาเป็นสมาชิกกองทุนดังข้อค้นพบจากพื้นที่ศึกษา อำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี อำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ และอำเภอไชยา จังหวัด

สุราษฎร์ธานี ฐานคิดนี้ส่งผลให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ และกระบวนการมีส่วนร่วมของ ผู้ยากลำบากในการเป็นสมาชิกกองทุนฯ

3. ฐานคิดการพัฒนากลุ่มผู้ยากลำบาก เป็นการเปิดพื้นที่ให้กลุ่มลูกหาบ กลุ่มเกษตรกร ปลูกสับปะรดห้วยมุ่น ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ยากลำบากใหม่ ๆ เชิงพื้นที่ เข้ามาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ กลุ่มเป้าหมายอื่น ส่งผลให้เกิดการจัดสวัสดิการชุมชนเน้นการจัดทำเวทีประชาคมเครือข่าย การเรียนรู้ เช่น อำเภอป่าปาด จังหวัดอุดรดิตถ์

4. ฐานคิด “การมีส่วนร่วม” เป็นฐานที่ทำให้เกิดการจัดการกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกัน สร้างความเข้มแข็งของกองทุนสวัสดิการชุมชน โดยใช้พื้นที่ของชุมชนที่มีความเข้มแข็ง ของเครือข่ายสวัสดิการชุมชน เป็นพี่เลี้ยงให้แก่ชุมชนที่ยังมีเครือข่ายสวัสดิการชุมชนไม่เข้มแข็ง เช่น เครือข่ายสวัสดิการชุมชนของพื้นที่ศึกษา ตำบลบางกะไชย และตำบลบางสระแก้ว เป็นพี่เลี้ยง ให้กับเครือข่ายสวัสดิการชุมชนของพื้นที่ศึกษา ตำบลหนองซุ่มและตำบลพลั่ว อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี

5. ฐานคิด “การเป็นเจ้าของกองทุนสวัสดิการชุมชนร่วมกัน” ฐานคิดนี้สำคัญที่จะนำไปสู่ การเกิดและความยั่งยืนของการบูรณาการเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชน แต่ขณะนี้เป็นการผลักดันจากนโยบายรัฐลงไป ยังคงต้องใช้เวลาในการพัฒนาและการติดตามผล

ฐานคิดของสวัสดิการชุมชนต่อมาจากการบูรณาการหลายฐานคิดเข้าด้วยกัน การใช้ทุน ทางสังคมที่แต่ละชุมชนมีอยู่แล้ว มาเชื่อมโยงเข้าหากันระหว่างพื้นที่เพื่อทำให้เกิดพลัง การขับเคลื่อนเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับอำเภอขึ้นได้ การจัดสวัสดิการโดยภาคชุมชน โดยเฉพาะในกลุ่มที่เกิดจากฐานงานพัฒนาส่วนใหญ่มีการสร้างเอกลักษณ์เชื่อมโยงและเกี่ยวพัน มีจุดเน้นที่ต้องการให้คนในชุมชนได้มีส่วนร่วม มีการรวมตัวเป็นเครือข่าย เริ่มต้นจากความต้องการ แก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจ ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มยาง กลุ่มข้าว กลุ่มควาย แต่สุดท้ายก็มัก คาดหวังให้เกิดความเข้มแข็งภายในชุมชน ต้องการพาชุมชนไปสู่เส้นทางของการพัฒนาที่ยั่งยืน การจัดสวัสดิการ โดยภาคชุมชนที่เกิดขึ้น ส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่ไม่เป็นระบบ ระเบียบหรือแบบแผน ในการดำเนินงานที่ชัดเจน ทำให้การส่งผ่านความรู้จากชุมชนหนึ่งไปสู่ชุมชนหนึ่งเกิดปัญหาแม้แต่ การจัดกลุ่มออมทรัพย์ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปในปัจจุบัน หลายพื้นที่ก็ยังคงรับไปเพียงรูปแบบ ให้ความสำคัญกับเงินปันผล โดยลืมหลักการสำคัญของการจัดทำกลุ่มออมทรัพย์ นั่นคือ การถือ สัจจะแบ่งปัน โอกาส การอยู่ร่วมกันของคนในชุมชน แต่อย่างไรก็ตามการริเริ่มกิจกรรมดังกล่าว ก็ส่งผลให้เกิดการรวมกลุ่มของชาวบ้าน และอย่างน้อยการจัดสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลโดย ชุมชนก็เป็นที่ยอมรับและมีการปฏิบัติกันทั่วไป ซึ่งอาจนำไปสู่การดำเนินกิจกรรมอื่น ๆ ได้ใน อนาคต แต่ถ้าวางการจัดสวัสดิการในชุมชนถูกแทรกแซงโดยรัฐและทุน จะส่งผลต่อสวัสดิการ

ในชุมชนและระบบ กล่าวคือ การจัดสวัสดิการโดยรัฐเน้นงานการสังคมสงเคราะห์แก่กลุ่มคนผู้ด้อยโอกาส ซึ่งเป็นกลุ่มคนไร้อำนาจ (Powerless) เป็นการกดทับให้คนเหล่านี้สูญเสียศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์มากยิ่งขึ้น แต่สวัสดิการชุมชนจะต้องมุ่งเน้นการสร้างภูมิคุ้มกันจากภายในและการเสริมเกราะป้องกันในทุกระดับ ตั้งแต่ คน ครอบครัว ชุมชน และองค์กรชุมชน ศักยภาพในการดำเนินกระบวนการสวัสดิการด้วยตนเองและความเป็นไปได้ ในการเชื่อมโยงกระบวนการจัดสวัสดิการ มาเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมความสัมพันธ์ในชุมชน และระหว่างชุมชนในรูปแบบของเครือข่ายทางสังคมที่ประชาชนเป็นผู้ดำเนินการ (ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, 2550 : 24-25)

2.2.6 แนวทางส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนากระบวนการสวัสดิการชุมชน

ดังที่กล่าวมาแล้วว่าสวัสดิการชุมชนไม่สามารถเกิดได้โดยการให้ลอกเลียนแบบหรือโดยตั้งใจแต่เป็นสิ่งที่ต้องก่อเกิดจากเนื้อในของชุมชน ทำอย่างค่อยเป็นค่อยไปเหมือนต้นไม้ที่เติบโตทีละนิด โดยใช้เงินเป็นเพียงเครื่องมือ ไม่ใช่เป้าหมายที่สำคัญ มีความสอดคล้องเหมาะสมกับวิถีชีวิต ภูมิปัญญาและความเห็นพ้องร่วมกันของคนในท้องถิ่น ดังนั้น การส่งเสริมสนับสนุนจึงควรเป็นไป (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน), 2546 : 28) ดังนี้

1. ให้ความคิด โดยสนับสนุนงบประมาณตามความจำเป็น เริ่มจากสิ่งที่ชุมชนอยากทำ ส่งเสริมความเข้าใจ ความคิดอยากจะทำสวัสดิการของตนเอง ความเชื่อมั่นในความสามารถของชุมชน เข้าใจหลักการสำคัญ และค้นหาสิ่งที่เหมาะสมด้วยตนเอง โดยเห็นเงินเป็นเพียงเครื่องมือคิดแล้วลงมือทำจากกิจกรรมที่ 1 แล้วกิจกรรมที่ 2, 3, 4 จะตามมาเอง โดยแต่ละพื้นที่ต้องประยุกต์อย่างเหมาะสม

2. ส่งเสริมพัฒนาด้านการจัดการ โดยส่งเสริมสนับสนุนให้มีการบริหารจัดการที่ทำให้เพิ่มมูลค่า และการทำให้คนใช้เงินเป็น แทนการใช้เงินให้หมด รู้วิธีการหมุนเงินให้เพิ่มมูลค่าในท้องถิ่น สามารถต่อยอดจากสิ่งที่มีอยู่ได้ โยงทุกเรื่องสู่ชุมชนได้ ขยายสู่ความเป็นประชาธิปไตย

3. ส่งเสริมชุมชนให้สร้างสถาบันการเงิน สร้างงานให้ชาวบ้าน และสร้างตลาดชุมชน โดยวางแผนกำหนดกิจกรรม และทำหลักสูตรให้เกิด 3 เรื่องในชุมชน คือสถาบันการเงินของชุมชน ถ้าชุมชนมีเงินของตนเอง จะทำอะไรก็สะดวก คล่องตัว (ถ้าไม่มีเงินทำอะไรไม่ได้สักอย่าง) และสร้างตลาดของชุมชน โดยชุมชนต้องดูแลจัดการเพื่อรักษาผลผลิตของชุมชน

4. สนับสนุนการพัฒนากระบวนการสวัสดิการชุมชนในพื้นที่นำร่อง โดยเฉพาะในจังหวัดสิ่งที่ดีดำเนินการอยู่แล้ว (มีกิจกรรมมีคนทำงานด้านนี้อยู่แล้ว) แล้ววิจัยสร้างองค์ความรู้ จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ในแนวคิดเพื่อต่อยอดขยายผล

5. หนุนเสริมผ่านกลไกการพัฒนาต่าง ๆ ที่มีอยู่ โดยสอดคล้องแนวคิดและกิจกรรมจากสิ่งที่มีอยู่เดิม เช่น ผ่านกลุ่มออมทรัพย์ในชุมชน โดยส่งเสริมให้การออมเป็นสื่อ มีการกันเงินบางส่วนเป็นกองทุนสวัสดิการ นำดอกเบี้ยที่ได้ไปขยายผลต่อ

ดิเรก ชรรมฤทธิ (2551 : 16-18) กล่าวว่า สวัสดิการชุมชนมิใช่เรื่องที่ทำไปเพื่อสร้างสวัสดิภาพและไม่เน้นเรื่องตัวเงินแบบสงเคราะห์ แต่มุ่งสร้างความมั่นใจอย่างมีศักดิ์ศรีและมีความสุข จึงเป็นเรื่องที่ชาวชุมชนจะเป็นผู้ร่วมกันสร้างให้เป็นชุมชนและเพื่อชาวชุมชนเอง ชุมชนจึงควรเป็นผู้จัดการเอง โดยรัฐหรือองค์กรภายนอกหนุนเสริมแบบเคียงบ่าเคียงไหล่ (ไม่ใช่สัมพันธ์กันแบบผู้ให้กับผู้รับ) ทั้งนี้ การจัดสวัสดิการของชุมชนสามารถสอดคล้องได้ในทุกกิจกรรมริเริ่มแล้วต่อยอดกันเรื่อยไป ภายใต้ความพร้อมและความเห็นชอบร่วมกันของชาวชุมชนเอง ข้อดีเมื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมจัดสรรสวัสดิการของตนเอง

1. รวดเร็ว (มีประสิทธิภาพ) เนื่องจากชุมชนเป็นองค์กรขนาดเล็ก คล่องตัว ไม่มีขั้นตอนการขออนุมัติหรือทำจดหมาย ทำบันทึกทางราชการ ทำให้กระบวนการการตัดสินใจของชุมชนสั้นและรวดเร็ว อีกทั้งชุมชนจะตระหนักถึงความสำคัญหรือความรุนแรงของปัญหาเพราะเป็นผู้รับผลกระทบโดยตรงจากปัญหานั้น ทำให้รีบเร่งจัดการปัญหาอย่างรวดเร็ว

2. ทำให้ชุมชนมีความแข็งแรง เพราะทุกคนในชุมชนรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของชุมชน ไม่เพียงเป็นผู้แจ้งปัญหาแต่เป็นผู้แก้ปัญหา ด้วยการที่ทุกคนมีส่วนร่วมต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชน เช่น ขุดบ่อน้ำ สร้างศาลาที่พักริมทาง จัดการน้ำเสีย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้คนในชุมชนต้องร่วมมือกันช่วยเหลือกันและรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของร่วมกัน การที่รัฐกระจายอำนาจให้ชุมชนมีส่วนร่วมมากขึ้น ในการจัดการปัญหาของตนเอง โดยเฉพาะการจัดสวัสดิการภายในชุมชนจะทำให้ชุมชนน่าอยู่ มีสวัสดิการที่เพียงพอต่อความต้องการของสมาชิกในชุมชนประชาชนอยู่กันอย่างมีความสุข ชุมชนเข้มแข็ง เข้าถึงสวัสดิการอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง นำไปสู่ประเทศชาติที่เข้มแข็ง ประชาชนมีความกินดีอยู่ดีและมีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไป

ผู้ที่ได้ประโยชน์จากสวัสดิการชุมชน ได้แก่ทุกคนในชุมชน รวมทั้งคนในสังคม โดยผู้ด้อยโอกาสจะได้รับการช่วยเหลือให้มีโอกาสมีส่วนร่วมและสามารถเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับอย่างมีศักดิ์ศรี ผู้ที่อยู่ในภาวะปกติได้รับการป้องกัน ช่วยเหลือเกื้อกูล มีส่วนร่วมคิดร่วมทำส่วนผู้ที่มีความพร้อมทางการเงินจะได้รับความอบอุ่น น้ำใจไมตรี มีส่วนร่วมเป็นผู้ให้ทุนสนับสนุน

สินทรัพย์ทุนของชุมชนและการจัดสวัสดิการชุมชน จากที่กล่าวมาข้างต้นแล้วว่าผู้ที่ควรจัดสวัสดิการชุมชนคือชุมชน ผู้ที่ได้รับประโยชน์คือชุมชนนั่นเอง คำถามต่อไปก็คือชุมชนจะเอาอะไรมาจัดสวัสดิการชุมชน ดังนั้นเราจึงมามองหาถึงศักยภาพของชุมชน ในชุมชนมีอะไรบ้างเพื่อให้มองเห็นศักยภาพในการสร้างสวัสดิการชุมชน สินทรัพย์เป็นแนวคิดที่นำเสนอภายใต้ชาวบ้าน หรือ

ชุมชน มีสินทรัพย์ทุน (Capital Assets) ที่มีรูปแบบหลากหลาย จำแนกได้ 5 ประเภท (บัวพันธ์ พรหมพักพิง, 2550 : 86) ดังนี้ 1) ทุนมนุษย์ เป็นผู้ทำการผลิต ผู้พึ่งพิง มีภูมิปัญญา การศึกษา ความชำนาญ ภาวะสุขภาพ ตลอดจนถึงรสนิยมในการบริโภค วินัยในการดำเนินชีวิต หรือมิติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ 2) ทุนเงินหรือทุนวัตถุ ได้แก่ ที่ดิน บ้าน ทรัพย์สิน เครื่องมือหรืออื่น ๆ ที่สามารถมองเห็นได้ หรืออาจจะปรากฏในรูปกระแสไหลเวียนของรายได้ 3) ทุนทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์และเครือข่ายที่สมาชิกของครัวเรือนเข้าไปเป็นส่วนหนึ่ง 4) ทุนวัฒนธรรม ได้แก่ สถานภาพ หรือเครื่องหมายตำแหน่งที่คนในครัวเรือนได้รับ และสถานภาพหรือเครื่องหมายตำแหน่งนั้น มีคุณค่าในระบบความเชื่อวัฒนธรรมท้องถิ่น 5) ทุนทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ ทรัพยากรที่มีอยู่ในธรรมชาติและเป็นที่รวมที่คนในชุมชนได้รับประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งชุมชนทำหน้าที่เป็น “สต็อก” ของทรัพย์สินเหล่านี้ ทำอย่างไรจึงจะนำสินทรัพย์เหล่านี้มาจัดสวัสดิการชุมชน ซึ่งไม่ควรเน้นสินทรัพย์ทุนที่เป็นเงินทุนหรือวัตถุแต่เพียงอย่างเดียว

ถึงแม้จะมีความเห็นสอดคล้องต้องกันว่า สวัสดิการชุมชน เป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อการพัฒนา โดยเฉพาะการพัฒนาที่เน้นความอยู่ดีมีสุข แต่ในด้านการดำเนินงานที่ผ่านมา ก็ได้ก่อให้เกิดกลุ่ม องค์กร และกองทุนต่าง ๆ ขึ้นมากมาย การดำเนินการของกลุ่ม องค์กร หรือกองทุนเหล่านี้ในบางด้าน มีเครื่องบ่งชี้ไปในทางที่ว่า เป็นการผลิตซ้ำปัญหามากกว่าการแก้ปัญหาอย่างเช่น กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในบางแห่ง ได้เข้าไปอยู่ในวงจรหนี้ของท้องถิ่น กล่าวคือเมื่อก่อนที่ชาวบ้านเป็นหนี้ ธกส. เมื่อครบกำหนดชำระ ก็ไปกู้เงินนอกระบบ อย่างเช่นญาติพี่น้องหรือ นายทุนเงินกู้ท้องถิ่น มาเพื่อชำระหนี้ และเมื่อชำระเสร็จก็กู้เงิน ธกส. รอบใหม่ เพื่อนำไปใช้หนี้ นายทุนเงินกู้ หลังจากที่มีกองทุนชุมชนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ชาวบ้านได้กู้หนี้จากกองทุนดังกล่าวเพิ่ม และกองทุนดังกล่าวก็ถูกผนวกเข้าไปสู่วัฏจักรการหมุนเวียนของหนี้สินของชาวบ้านเป็นต้น ประเด็นปัญหาทางด้านการจัดการในที่นี้ จึงอยู่ที่ว่า ชุมชนจะมีวิธีการอย่างไร ที่จะให้การดำเนินการของกองทุน ที่มีอยู่อย่างหลากหลาย มีการบูรณาการ ซึ่งโจทย์ดังกล่าวนี้ จำเป็นต้องหาคำตอบจากการมีส่วนร่วมของหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการออกแบบการวิจัยในขั้นต่อไป ก็จะวางกรอบให้แต่ละฝ่าย เข้ามาร่วมในการปฏิบัติ เพื่อแสวงหาแนวทางในการบูรณาการสวัสดิการชุมชน

จากที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่าการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน เป็นแนวคิดหนึ่งที่น่าเน้นให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมที่จะวางรากฐานที่จะพัฒนาสังคมและชุมชนให้เข้มแข็ง มีระบบมีการจัดการที่ดีในทุกระดับ โดยให้ชุมชนและประชาชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาและเน้นให้ความสำคัญของความยากจน ความมั่นคงของมนุษย์ ทุนทางสังคมและชุมชน การมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน มีแนวคิดพื้นฐานจากการออมทรัพย์ การผลิต ความเชื่อ จิตวิญญาณ และฐานทรัพยากร ฐานการพัฒนา

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนชุมชน

2.3.1 ความสำคัญของกองทุน

ฉัตรทิพย์ นาถสุภา (2537 : 48 อ้างถึงใน ประดิษฐ์ นัคตะยา. 2549 : 29-30) ได้กล่าวถึง การศึกษาลักษณะการรวมตัวเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลกันของชุมชนต่าง ๆ ในประเทศไทยนั้น พบว่า ในอดีตได้มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยจะผูกอยู่กับระบบเครือญาติและแนวคิด ทางด้านศาสนาที่เน้นให้มีเมตตา กรุณา ต่อกัน สอนให้รู้จักการให้และแบ่งปันในหลาย ๆ รูปแบบ ซึ่งระบบเครือญาติจะช่วยในการแก้ไขปัญหาในระดับปัจเจก แต่ในระดับส่วนรวมก็จะมีแนวคิด ทางด้านศาสนาเข้ามาแฝงอยู่ด้วยเพื่อให้เกิดการระดมทุนด้านต่าง ๆ เช่น งานฉลองบุญต่าง ๆ ในชุมชนภาคเหนือ จะมีการเก็บเงินเพื่อพัฒนาชุมชน หรือเพื่องานบุญนี้เก็บแต่ละครอบครัว ไม่เท่ากัน เรียกว่า การเก็บเงิน ถ้าไม่ยอมทำตามที่ประชุมก็อาจถูกตัดสัมพันธ์ไม่มีใครคบหา สมาคมด้วย การระดมเงินส่วนมากก็ใช้ไปในทางสร้างสิ่งสาธารณประโยชน์ ได้แก่ การสร้างถนน สร้างโบสถ์ วิหาร สะพาน ติดตั้งไฟฟ้า ขุดลอกสระน้ำ แทนโครงสร้างที่รัฐบาลไม่สามารถจัดสรร มาให้ได้อย่างเพียงพอ ต่อมาเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และเศรษฐกิจเข้าสู่ระบบทุนนิยม ทำให้ประชาชนต้องเผชิญกับปัญหาหลาย ๆ อย่าง เช่น ปัญหาความยากจน ปัญหาสิ่งแวดล้อม เป็นพิษ ซึ่งรัฐมองว่าปัญหาหลักของเกษตรกรที่เป็นสาเหตุของปัญหาอื่นๆ คือ ปัญหาความยากจน อันเกิดจากการมีหนี้สินกับผู้ให้เงินกู้ที่เป็นเอกชน หรือที่เรียกกันว่า หนี้สินนอกระบบ ด้วยเหตุนี้ รูปแบบการช่วยเหลือเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว จึงเน้นอยู่ที่การเป็นแหล่งทุนเพื่อให้เกษตรกรได้กู้ยืม โดยกำหนดอัตราดอกเบี้ยที่ถูกกว่า แนวคิดเกี่ยวกับการรวมกลุ่มเพื่อระดมทุนแบบเดิมจึงเปลี่ยนไป จากการรวมกลุ่มเพื่อช่วยเหลือกัน และแก้ไขปัญหาาร่วมกันมาสู่รัฐเป็นผู้กำหนดวิธีการและ กลุ่มเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาชุมชนเป็นผู้ได้รับความช่วยเหลือจากรัฐแทน

เสรี พงศ์พิศ (2544 : 16) กล่าวว่า เมื่อชาวบ้านได้เรียนรู้ ได้ค้นพบความรู้ ผู้รู้ ทรัพยากร ในท้องถิ่น ได้ค้นพบ “ทุน” ซึ่งยังมีอยู่มากมายในท้องถิ่นก็เริ่มจัดการใหม่ทำให้ “ทุน” เกิดเป็น “กองทุน” ขึ้นมา เพื่อเป็นสวัสดิการให้แก่ผู้คนท้องถิ่น โดยตรงผลสำคัญที่สุดที่เกิดขึ้นจากการค้นพบศักยภาพของตนเองและค่อย ๆ พัฒนาศักยภาพเหล่านี้ คือ เกิดความเชื่อมั่นในตัวเอง เชื่อมั่นว่าชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ สามารถจัดระบบชุมชนใหม่ จัดการทรัพยากรใหม่ จัดสวัสดิการใหม่ ทำให้ทุกคนอยู่ร่วมกันในชุมชน และอยู่ร่วมกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืนและเป็นสุข

เจตนาถ แซ่เตีย (2548 : 21-22) การทำงานระบบกลุ่มต้องอาศัยกองทุน เป็นปัจจัยหนึ่งของการดำเนินกิจกรรมของกลุ่ม ทั้งนี้เพื่อสร้างความเข้มแข็งมั่นคงให้กลุ่ม และเป็นการเรียนรู้หรือ

ให้การศึกษา ระบบการบริหารแก่สมาชิกในการพัฒนากลุ่มและชุมชนต่อไป แนวทางการสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนในปัจจุบันมี 2 แนวทาง คือ ประการแรก สมาชิกในกลุ่มจัดตั้งขึ้นมาเอง เป็นการระดมจากกลุ่มสมาชิกด้วยกันเอง ประการที่สอง กองทุนที่จัดตั้งโดยองค์กรภายนอก ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนเพราะ โอกาสที่กลุ่มจะระดมทุนนั้นเป็นไปได้ยาก เช่น ความยากจน หรือการไม่มีเงินออมเพียงพอที่จะให้ระดมเข้ากองทุนของกลุ่มดังกล่าว อย่างไรก็ตาม การสนับสนุนการตั้งกองทุนทั้ง 2 แนวทาง ก็เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคน คือ สมาชิกกลุ่มและชุมชนที่สมาชิกกลุ่มดำรงอยู่

การจัดตั้งกองทุน ในแนวทางที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรภายนอก มีวิธีการดังนี้

1. ประชุม เผยแพร่แนวความคิดในการจัดตั้งกองทุนแก่ประชาชนในท้องถิ่น
2. ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่น เช่น ภูมิปัญญาชาวบ้าน ผู้มีความรู้เรื่องกองทุนเผยแพร่แนวความคิดร่วมกับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบจากองค์กรผู้สนับสนุนกองทุนดังกล่าว
3. ให้รายละเอียดเพิ่มเติมในการจัดตั้งกองทุนแก่ประชาชนที่ยังไม่เข้าใจ
4. เปิดรับสมัครสมาชิก เพื่อเข้าร่วมกลุ่มในการจัดตั้งกองทุน
5. การดำเนินงานกองทุน มีการจัดตั้งกองทุนตามรูปแบบที่เหมาะสม โดยมีการตกลงร่วมกันจากสมาชิกเพื่อหาหรือระเบียบการ ในการบริหารกองทุนต่อไป

ข้อควรคำนึงในการจัดตั้งกองทุน (เอกราช ผลผลา. 2538 : 13-14 อ้างถึงใน เจตนาถ แห่งเตีย. 2548 : 21-22)

1. ความสนใจของผู้นำชุมชนและความเชื่อที่ประชาชนในชุมชนมีต่อผู้นำ
2. สภาพทางเศรษฐกิจที่ไม่แตกต่างกันมากนักของคนในชุมชน
3. ความต้องการที่แท้จริงของคนในชุมชนเกี่ยวกับการจัดตั้งกองทุน
4. ยุทธวิธีในการเตรียมชุมชนและการกระตุ้นของคนในชุมชน
5. ความพร้อมของสถานที่สำหรับการจัดตั้งกองทุน
6. สภาพชุมชน เช่น ความห่างไกลจากชุมชนอื่น ๆ
7. รูปแบบ ระเบียบ วิธีการ ของกองทุนควรเรียบง่ายและยืดหยุ่นได้ เพื่อให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในชุมชน

8. ผลประโยชน์ที่ประชาชนในชุมชนได้รับจากกองทุน

2.3.2 ประเภทของกองทุน

ดิเรก ธรรมฤทธิ์ (2551 : 23-25) กล่าวว่า ประเภทของกองทุนสามารถแบ่งตามลักษณะการจัดตั้งกองทุนได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้ 1) กองทุนที่จัดตั้งขึ้นโดยรัฐและส่งเสริมให้ประชาชน

จัดตั้ง 2) กองทุนที่จัดตั้งขึ้นโดยการนำความคิดขององค์กรหรือบุคคลที่ไม่ใช่รัฐ 3) กองทุนที่จัดตั้งขึ้นโดยภาคประชาชน

1. กองทุนที่จัดตั้งขึ้นโดยรัฐและส่งเสริมให้ประชาชนจัดตั้ง กองทุนประเภทนี้มีความเชื่อมโยงในการจัดสวัสดิการชุมชน คือ เมื่อกองทุนดำเนินการระยะ 6 เดือน หรือ 1 ปี (แล้วแต่กองทุนแต่ละหมู่บ้านจะกำหนด) จะมีการจัดทำบดลทางการบัญชี โดยนำผลกำไรมาจัดสรรตามระเบียบข้อบังคับของกองทุน เช่น ปันผลให้สมาชิกร้อยละ 30 เหลือคืนให้สมาชิกร้อยละ 2.5 ค่าตอบแทนคณะกรรมการร้อยละ 10 จัดสรรสวัสดิการสาธารณะประโยชน์ร้อยละ 10 สมทบกองทุนประกันความเสี่ยงร้อยละ 10 สมทบกองทุนร้อยละ 15 เป็นต้น กองทุนประเภทนี้มีหลายรูปแบบ โดยมีการพัฒนาแนวคิดต่อ ๆ กันมา ตามสถานการณ์ ปัญหาการดำเนินงานและการเรียนรู้ของรัฐเอง ตามช่วงระยะเวลาต่าง ๆ แบ่งออกได้ 5 กองทุน ได้แก่ 1) สหกรณ์ 2) กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต 3) กองทุนพัฒนาชนบท (กพช.) 4) โครงการแก้ไขปัญหาคความยากจน (กข.คจ.) 5) กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง (กทบ.) ประดิษฐ์ นัคทะยาย (2549 : 33) ได้อธิบายไว้ว่ากองทุนที่จัดตั้งโดยรัฐดังข้างต้นนั้น รัฐได้ใช้แนวคิดในการพัฒนาที่จะแก้ไขปัญหาคความยากจนด้วยการใช้กองทุนเป็นเครื่องมือที่ขึ้นอยู่กับฐานความคิดของการพัฒนากระแสหลัก นั่นคือ การที่จะมุ่งให้ชาวบ้านเพิ่มรายได้จากการประกอบอาชีพที่ต้องอาศัยความสัมพันธ์กับระบบตลาดภายนอกด้วยการสนับสนุนการผลิต เพื่อเพิ่มผลผลิต การขยายผลผลิตให้ได้ราคา และการลดรายจ่ายจากการมีหนี้สินนอกระบบ โดยที่ใช้งบประมาณภายนอกเข้าไปช่วยเหลือ ซึ่งเป็นการพัฒนาที่มีรูปแบบการแก้ไขปัญหารูปแบบเดียว หรือ “ความคิดพิมพ์เขียว” และหวังให้ได้ผลครอบคลุมทั้งประเทศ ซึ่งขาดความคำนึงถึงพื้นที่ ลักษณะพื้นที่และวัฒนธรรมที่แตกต่าง

2. กองทุนที่จัดตั้งขึ้นโดยการนำความคิดขององค์กรหรือบุคคลที่ไม่ใช่รัฐ กองทุนประเภทนี้มี 5 กองทุน ดังนี้ 1) สหกรณ์เครดิตยูเนียน 2) บริษัทร่วมทุนชนบท จำกัด 3) โครงการกองทุนหมุนเวียนและโครงการเงินกู้เพื่อพัฒนาชนบท 4) กลุ่มออมทรัพย์หลังเที่ยงคืน และ 5) เครือข่ายสหกรณ์เคหะสถาน การดำเนินงานในส่วนองกองทุนในองค์กร หรือบุคคลที่ไม่ใช่ภาครัฐนี้ นั้น มีความคล้ายคลึงกันกับส่วนราชการคือเป็นหน่วยงานสนับสนุนทุนดำเนินการให้กลุ่มชาวบ้าน ซึ่งเป็นเงินทุนจากภายนอกแต่มีส่วนที่แตกต่างกัน คือ แนวคิดนี้เน้นที่การพึ่งพาตนเอง โดยเชื่อว่าหากได้รับโอกาส และการสนับสนุนในส่วนองความรู้ และข้อมูลใหม่ ๆ ชาวบ้านจะสามารถดำเนินการบริหารจัดการเงินทุนของตนเองได้จนประสบความสำเร็จ และเมื่อใดที่ชาวบ้านเริ่มจะพึ่งพาตนเองได้ก็จะใช้วิธีค่อย ๆ ถอนตัวออกมา หรือให้การสนับสนุนแบบให้เปล่า น้อยลง แต่เปลี่ยนไปเป็นการกู้ยืมเพื่อกระตุ้นการพึ่งพาตนเองให้มากขึ้นแทน นอกจากนี้ยังพยายามผลักดัน ให้เกิดสวัสดิการชุมชนขึ้นมา โดยคำนึงถึงชุมชนมากกว่าผลกำไรที่จะได้รับ ที่สำคัญ

ภาคเอกชนมิได้มีแนวคิดรูปแบบเดียวกันไปในชุมชนเช่นที่ส่วนราชการทำ (สมชาย กรสวนสมบัติ. 2537 : 27)

3. กองทุนที่จัดขึ้นโดยภาคประชาชน นัศรทิพย์ นาสุภา (2537 : 172) กล่าวว่า กองทุนประเภทนี้มักเกิดจากความผิดหวังที่ตั้งสหกรณ์และสถาบันการเงินต่าง ๆ เช่น กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตซึ่งน่าจะเป็นเครื่องมือในการสร้างสถาบันของเกษตรกรได้ถูกทำให้เป็นราชการไปเมื่อชาวบ้านผิดหวังกับสถาบันของรัฐ และต้องการพึ่งพาศักยภาพของตนเอง พวกเค้าปฏิเสธความเชื่อของสถาบันการเงินของรัฐและเอกชน และต้องการสร้างสถาบันที่เหมาะสมต่อวิถีชีวิตของชุมชนขึ้นมาด้วยตนเอง ด้วยเหตุนี้ กลุ่มออมทรัพย์ของชาวบ้าน จึงเกิดขึ้นบนพื้นฐานของความเชื่อมั่นว่า คนสามารถทำได้ และลองผิดลองถูก โดยอาศัยความต้องการของชุมชนเป็นหลัก จนเกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง เช่น กลุ่มออมทรัพย์อำเภอจะนะ กลุ่มออมทรัพย์บ้านนาหว่า คลองเปี๊ยะ บ้านน้ำขาว จ.สงขลา และบ้านคีรีวง จ.นครศรีธรรมราช เป็นต้น ประดิษฐ์ นัศรทิพย์ (2549 : 41) ได้ศึกษากองทุนที่จัดตั้งขึ้นโดยภาคประชาชน สรุปว่าการจัดตั้งนั้นมีสาเหตุมาจากเงื่อนไข 2 ประการคือ ประการแรกเกิดจากสภาวะกดดันทางเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ภาวะหนี้ทางการเงิน เพื่อแก้ปัญหาที่นายทุนเงินกู้คิดอัตราดอกเบี้ยสูงมากในขณะที่แหล่งเงินกู้ในรูปแบบสถาบันการเงินต่าง ๆ มีขั้นตอนยุ่งยากซับซ้อนไม่ทันต่อการแก้ไขปัญหาชาวบ้านจึงรวมกันจัดตั้งกองทุนเพื่อรองรับปัญหาทางการเงินขึ้น ประการที่สองเกิดจากอุดมการณ์ และบทบัญญัติทางศาสนา เป็นศูนย์กลางกองทุนประเภทนี้มักมีลักษณะเด่น คือ เกิดจากวัดหรือมัสยิดซึ่งเป็นศูนย์กลางทางศาสนา เช่น กองทุนซาคาดบ้านโต๊ะควนหลง จ.สตูล ที่เริ่มจากผู้เข้าร่วมประชุมที่มัสยิด 24 คน ซาคาดแรกของกองทุนคือการรวบรวมข้าวเปลือกของครอบครัวต่าง ๆ ได้จำนวน 60 ครอบครัว ต่อมาได้ขยายกิจกรรมออกไปกองทุนสงเคราะห์จากการหาทุนของคนในชุมชน

อย่างไรก็ตามแม้ว่าการจัดตั้งกองทุนโดยภาคประชาชน จะมองว่าเกิดผลดีและก่อให้เกิดผลอย่างยั่งยืน เช่นกรณี นาหว่า คลองเปี๊ยะ และน้ำขาว อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา แต่ทั้งสามกลุ่มก็ยังคงประสบความล้มเหลวในเรื่องการจัดการผลิตและการค้าที่ไม่สามารถแข่งขันกับผู้ผลิตผู้ค้าทั่วไปได้ และจากการศึกษาของ ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ (2545 : 20-21) พบว่า การบริหารกลุ่มออมทรัพย์ให้มีกำไรไปจัดสวัสดิการ น่าจะทำได้ง่ายกว่าการบริหารหน่วยผลิตให้มีกำไรแล้วนำไปจัดสวัสดิการ

จากการศึกษาแนวคิดกองทุนตามลักษณะการจัดตั้งกลุ่มทั้ง 3 ประเภทข้างต้น จะพบว่า กองทุน 2 ประเภทแรก คือ กองทุนที่จัดตั้งโดยรัฐและส่งเสริมให้ประชาชนจัดตั้งขึ้นและกองทุนที่จัดตั้งขึ้นโดยการนำความคิดขององค์กรหรือบุคคลที่ไม่ใช่รัฐ จะไม่เน้นเรื่องการจัดสวัสดิการที่กว้างขวาง ส่วนใหญ่จะเน้นในเรื่องของการผลิต แต่ว่ากองทุนที่จัดตั้งโดยประชาชนมีรูปแบบของ

การจัดสวัสดิการ การบริการที่กว้างขวางมากกว่า หากจะแบ่งกลุ่มกองทุนตามลักษณะแนวคิด ก็จะได้ 2 แนวคิด คือ แนวคิดที่หนึ่งเป็นแนวคิดที่อ้างอิงกับการพัฒนากระแสหลัก ได้แก่ กองทุนที่จัดตั้งขึ้นโดยรัฐบาล และอีกแนวหนึ่งคือการพัฒนาแนววัฒนธรรมชุมชน ได้แก่ กองทุนที่จัดตั้งขึ้นโดยหน่วยงานหรือองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ และกองทุนที่จัดตั้งขึ้นโดยชุมชน แนวคิดที่หนึ่งนั้นยังยึดถือการพัฒนาที่รัฐบาลเป็นผู้นำ (ดิเรก ชรรมฤทธิ. 2551 : 30)

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับทุนทางสังคม

2.4.1 ความหมายของทุนทางสังคม

อานันท์ กาญจนพันธ์ (2544 : 20) กล่าวว่า ทุนทางสังคม คือ วิธีคิดและระบบความรู้ในการจัดการวิถีชีวิตของความเป็นชุมชน เช่น การจัดทรัพยากร การจัดระบบความสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกันในสังคมชุมชน ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ มนุษย์กับธรรมชาติ หรือมนุษย์กับสิ่งเหนือธรรมชาติ ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยความคิดเชิงซ้อนและเกี่ยวข้องกับเรื่องระบบความรู้/ภูมิปัญญา อีกทั้งต้องอาศัยกฎเกณฑ์มากำกับการใช้ความรู้ นั้น ซึ่งอาจเป็นรูปของจารีต กฎหมาย หรือกฎเกณฑ์ทางสังคม พร้อมกันนั้นต้องมีองค์กรที่เข้ามาทำหน้าที่จัดการในเรื่องนั้น ๆ

ดิเรก ชรรมฤทธิ (2551 : 26-28) กล่าวว่า ทุนทางสังคม มีความหมายรวมถึงสถาบันทางสังคม หรือโครงสร้างที่พัฒนาสืบทอดกันมา และมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ (การโอนย้ายทรัพยากร) ทุนวัฒนธรรม และทุนมนุษย์ สิ่งเหล่านี้มีสถานะเป็น “สต็อก” และมีมูลค่าเช่นเดียวกับทุนทางกายภาพ ซึ่งทุนทางสังคมสามารถทำให้เกิดความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตาม แม้จะมีการใช้คำว่า “ทุนทางสังคม” ในวาทกรรมทางวิชาการตะวันตก แต่จุดเน้นที่สำคัญก็ยังคงเป็นเรื่องของประสิทธิภาพ และความเติบโตทางเศรษฐกิจ ส่วนทุนทางสังคมตามแนวคิดนักวิชาการไทยนั้น จะให้ความสำคัญกับปัญหาทางจริยธรรมที่ได้รับผลมาจากความเติบโตทางเศรษฐกิจ ซึ่งทุนทางสังคมเป็นแนวความคิดที่มีการให้ความหมายหลากหลาย ขึ้นอยู่กับบริบทที่แตกต่างกันของผู้ศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของผู้ให้ความหมาย ซึ่งอาจแบ่งมุมมองของนักวิชาการที่มีต่อทุนทางสังคม ออกเป็น 3 มุมมองใหญ่ ๆ คือ

มุมมองแรก จะมุ่งเน้นและให้น้ำหนักกับความสัมพันธ์ทางสังคม ทั้งในระดับบุคคลและในระดับกลุ่ม/สถาบันทุนทางสังคมที่เป็นความสัมพันธ์ในระดับบุคคลจะอยู่บนแนวราบมากกว่าแนวตั้ง ความสัมพันธ์ดังกล่าว จะมีลักษณะของความไว้วางใจกันและมีการปฏิบัติต่อบุคคลต่าง ๆ เท่าเทียมกัน ส่วนทุนทางสังคมที่เป็นกลุ่มและสถาบันนั้น หมายถึงความเป็นชุมชน

องค์กรภาคประชาชน/ความเป็นประชาสังคม เครือข่ายทางสังคม/ความเป็นเครือข่าย เครือข่ายทางการเมืองและผู้นำ นักวิชาการที่สำคัญของมุมมองนี้คือ โรเบิร์ต พูทนาม และ โคลแมน (Robert Putnam and Coleman) ซึ่ง Robert Putnam จะมองว่ากระบวนการเกิดทุนทางสังคมเกิดจากระบบความคิดและค่านิยมที่ดี อาจเป็นระบบความคิดที่ประชาชนเกินความตระหนักถึงปัญหาสาธารณะร่วมกัน ทำให้ทุกคนหันมาให้ความร่วมมือกัน หรืออาจเป็นการที่ประชาชนมีค่านิยมที่ดีร่วมกัน เช่น มีความไว้เนื้อเชื่อใจกันรักความเสมอภาค มีการเคารพกฎหมาย ผู้นำมีความซื่อสัตย์ มีความโปร่งใส และมีความเป็นธรรม ระบบความคิดและค่านิยมดังกล่าวในหมู่ประชาชนทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในสังคมนั้นไปในทางที่ดีและนำไปสู่ความเข้มแข็งขององค์กรชุมชน

มุมมองที่สอง นั้นจะมุ่งเน้นเรื่องของวัฒนธรรม โดยมองว่าทุนสังคมเป็นชุดของค่านิยมที่ไม่เป็นทางการ รวมถึงจารีต ขนบธรรมเนียม และประเพณี ซึ่งทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างกัน นักวิชาการที่สนับสนุนมุมมองดังกล่าว ได้แก่ ฟุกุยามา (Fukuyama) ซึ่งเห็นว่าทุนทางสังคมต้องเป็นสิ่งที่สอดคล้องกับศีลธรรมความดีงาม นักวิชาการบางท่านเรียกทุนทางสังคมที่มุ่งเน้นเรื่องของวัฒนธรรมว่าเป็นทุนทางวัฒนธรรม (Cultural Capital)

มุมมองที่สาม ให้ความหมายทุนทางสังคมในลักษณะที่ครอบคลุมและหลากหลายและให้น้ำหนัก/ความสำคัญกับระบบความสัมพันธ์ทางสังคมกับวัฒนธรรมเท่าเทียมกัน ทั้งยังชี้ให้เห็นว่า ทั้งสองเรื่องนั้นเชื่อมโยงกันอย่างแยกจากกันไม่ออก ทุนทางสังคมเป็นทั้งความสัมพันธ์ทางสังคมในระดับบุคคลและกลุ่มดังในมุมมองแรกแต่ก็เป็นวัฒนธรรม ได้แก่ จารีต ขนบธรรมเนียมประเพณี ระบบความคิด ความรู้/ภูมิปัญญา ค่านิยมด้วย เช่น ดร.อานันท์ กาญจนพันธุ์ มองว่าทุนทางสังคมคือ วิธีคิดและระบบความรู้ในการจัดการวิถีของความเป็นชุมชน การจัดการทรัพยากร การจัดการระบบความสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมชุมชน ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ มนุษย์กับธรรมชาติ หรือมนุษย์กับสิ่งเหนือธรรมชาติ ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยวิถีคิดเชิงซ้อนและเกี่ยวข้องกับระบบความรู้/ภูมิปัญญา อีกทั้งต้องอาศัยกฎเกณฑ์มากำกับการใช้ความรู้นั้นซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของจารีต กฎหมาย หรือกฎเกณฑ์ทางสังคม พร้อมกันนั้นก็ต้องมียุทธศาสตร์ที่เข้ามาทำหน้าที่จัดการเรื่องนั้น ๆ ด้วย

2.4.2 องค์ประกอบของทุนทางสังคม

ดิเรก ธรรมฤทธิ์ (2551 : 28) กล่าวว่าไว้ว่า ทุนทางสังคมมีองค์ประกอบหลักอยู่ 4 ด้านที่มีบทบาทและยึดโยงให้เกิดทุนทางสังคม ดังนี้

1. คน มีบทบาทหลักในการพัฒนาประเทศ ที่ต้องการพัฒนาในทุกมิติทั้งด้านสุขภาพที่มุ่งให้คนมีร่างกายแข็งแรงสามารถดูแลตนเองได้ ด้านจิตใจ ให้เป็นคนที่มีจิตใจดี มีน้ำใจ เอื้ออาทร เคารพกฎเกณฑ์ของสังคม และรักษาดี ด้านสติปัญญา ให้มีศักยภาพและมีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มอย่างต่อเนื่อง

2. สถาบัน มีบทบาทในการสนับสนุนและผลักดันให้เกิดพลังของคนในชุมชน/สังคม และการอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข โดยสถาบันครอบครัวเป็นสถาบันพื้นฐานในสังคมที่หล่อหลอมคนให้รู้จักคิดชอบชั่วดี รู้จักทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม สถาบันศาสนา เป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของคน สังคม กลุ่มเกลาจิตใจให้ตั้งมั่นอยู่ในคุณความดี สถาบันการเมืองการปกครอง ทำหน้าที่กำกับดูแลให้สังคมอยู่ในระเบียบแบบแผน และให้คนในสังคมปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ร่วมกัน สถาบันการศึกษา เป็นแหล่งสร้างความรู้ทางวิชาการ ควบคู่กับการพัฒนาให้เกิดคุณธรรม จริยธรรม แก่คนในสังคม ภาคธุรกิจเอกชน ใช้หลักบรรษัทภิบาลในการดำเนินธุรกิจที่มีกิจกรรมสร้างสรรค์ทางสังคม ซึ่งเป็นทุนทางสังคมในการพัฒนาประเทศได้อย่างมหาศาล และสื่อ เป็นสถาบันที่สามารถชี้แนะ และมีอิทธิพลสูงต่อพฤติกรรม ค่านิยมของคนในสังคมในวงกว้าง

3. วัฒนธรรม เป็นวิถีที่สืบทอดกันมายาวนาน และเป็นที่ยอมรับในสังคมนั้น ๆ ซึ่งมีความหลากหลายในแต่ละพื้นที่ โดยอยู่ที่รูปของความเชื่อ ความศรัทธา จารีตประเพณีที่ดึงมโนทัศน์ ค่านิยม ความเป็นไทย นอกจากนี้ ยังมีรูปของแหล่งประวัติศาสตร์ โบราณสถาน ฯลฯ วัฒนธรรมเป็นตัวยึดโยงคนในสังคมให้ตระหนักถึงรากเหง้าของตนเอง เกิดความหวงแหน ภูมิใจที่จะรักษาอนุรักษ์ ฟื้นฟู พัฒนาและต่อยอด เพื่อประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน และประเทศ

4. องค์ความรู้ ประกอบไปด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่นและความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ โดยภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นศาสตร์และศิลป์ของการดำเนินชีวิตที่สืบทอดมาจากบรรพบุรุษ เป็นฐานคิดและหลักเกณฑ์การกำหนดคุณค่า และจริยธรรมที่มีการสั่งสมสืบทอดกันมายาวนาน ที่ทำให้เกิดความหลากหลายของความรู้ที่นำมาประโยชน์ได้ และสร้างความสมดุลในการอยู่ร่วมกันของคนและธรรมชาติ

องค์ประกอบหลักทั้ง 4 ด้าน นับว่าเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญของสังคมไทย เมื่อใช้ผสมผสานกันบนพื้นฐานของความไว้วางใจและระบบความสัมพันธ์จะก่อให้เกิดเป็นทุนทางสังคม ดังนั้น ทุนทางสังคมจึงเกิดจากการสั่งสม ปรับเปลี่ยน ต่อยอด พัฒนา และสร้างขึ้นมาอยู่ตลอดเวลา ขณะเดียวกัน ทุนทางสังคมสามารถลดน้อยลงหรือหมดสิ้นไปหากการรวมตัว ร่วมคิด ร่วมทำ สลายลง

2.4.3 ความสำคัญของทุนทางสังคม

ทุนทางสังคมมีความเชื่อมโยงกับทุนทางเศรษฐกิจและทรัพยากรธรรมชาติสามารถเอื้อประโยชน์ต่อกัน โดยการพัฒนาคุณภาพคนทางด้านความรู้ และจิตใจ การใช้คุณค่า และเอกลักษณ์ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ดีงามจะช่วยเสริมประสิทธิภาพในการผลิต การค้าและบริการ และสร้างความมั่นคงให้กับองค์กรในระยะยาว การใช้วัฒนธรรมประเพณีดั้งเดิม และภูมิปัญญาท้องถิ่น การรวมกลุ่มของคนในชุมชน โดยตระหนักถึงความสำคัญ และใช้ประโยชน์จากธรรมชาติอย่างรู้คุณค่ารวมทั้งสถาบันทางสังคมต่างมีส่วนร่วมในการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะภาคธุรกิจเอกชน ที่มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยอนุรักษ์ฟื้นฟูธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมให้คงอยู่อย่างยั่งยืน และที่สำคัญทุนทางสังคมที่มีอยู่ในสังคมไทยคุณค่าที่ดี การเปิดกว้างและยอมรับซึ่งกันและกันเป็นปัจจัยที่ทำให้สังคมไทยดำรงอยู่ บรรเทาหรือขจัดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสังคม รวมทั้งสังคมไทยจะสามารถพัฒนาให้เข้มแข็ง ได้ด้วยพลังของทุนทางสังคม อย่างไรก็ตามทุนทางสังคมสามารถนำมาใช้พัฒนาทุนทางเศรษฐกิจ และทุนทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมได้อย่างเชื่อมโยง และสมดุลเป็นเรื่องของวัฒนธรรมไทยที่สืบทอดกันมายาวนาน โดยนำมาสอดแทรก/ผสมผสานอยู่ในการผลิตสินค้าและบริการ ที่มีแนวโน้มการส่งออกสูงขึ้นไปสู่ตลาดโลก รวมทั้งการใช้คุณลักษณะของคนไทยที่เอื้อต่อธุรกิจบริการ เช่น การเป็นคนยิ้มแย้มแจ่มใส มีน้ำใจไมตรี ส่งผลดีต่อการขยายตัวในสาขานี้ ขณะที่วัฒนธรรมดั้งเดิมเป็นปัจจัยสำคัญของการอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในระดับชุมชนที่มีอยู่ คั้งนั้นวัฒนธรรมไทยจึงเป็นประเด็นหลักที่ใช้เป็นฐานเชื่อมโยงทุนทั้งสามเข้าด้วยกัน ทำให้สังคมไทยมีความเข้มแข็งมีทุนทางสังคมหนุนเสริมให้คนไทยมีความสุขท่ามกลางสภาพเศรษฐกิจที่มั่นคง และอุดมสมบูรณ์ด้วยทรัพยากรธรรมชาติในชุมชนที่มีสิ่งแวดล้อมที่ดี (ดิเรก ธรรมฤทธิ์. 2551 : 29)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ทุนทางสังคม หมายถึง ศักยภาพของชุมชนในการรวมเอาคุณค่าที่ดีงามที่มีอยู่ในชุมชน ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม หรือสถาบันทางสังคม มาร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง โดยการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติ บนฐานของความเชื่อ ความเอื้ออาทร ประเพณีและวัฒนธรรม ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน คือ 1) คน ที่มีบทบาทในการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศ 2) สถาบัน ที่มีบทบาทในการสนับสนุนและผลักดันให้เกิดพลังของคนในชุมชน สังคม 3) วัฒนธรรม เป็นวิถีที่สืบทอดกันมายาวนานและเป็นที่ยอมรับกันในสังคมนั้น ๆ โดยอยู่ในรูปของความเชื่อ ความศรัทธา จารีตประเพณี และ 4) องค์ความรู้ ได้แก่ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน เมื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์บนฐานของความไว้วางใจและระบบความสัมพันธ์ภายในชุมชน จะก่อให้เกิดเป็นทุนทางสังคม

ดังนั้น ทูทางสังคม จึงเป็นสิ่งเกื้อหนุนในการแก้ไขปัญหาของชุมชนด้วยการฟื้นฟูสวัสดิการชุมชน ให้สามารถเป็นหลักประกันความมั่นคงในการดำรงชีวิตบนพื้นฐานของการพึ่งตนเอง การช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันของคนในชุมชน โดยใช้กองทุนชุมชนเป็นเครื่องมือ ในการเชื่อมโยงกระบวนการจัดการสวัสดิการสนับสนุนให้ชุมชนสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพ เป็นการเพิ่มศักยภาพในการดำเนินกระบวนการสวัสดิการด้วยตนเองมีกระบวนการดำเนินการที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น ใช้หลักศาสนาและการมีส่วนร่วมของคนอย่างกว้างขวาง

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่าย

2.5.1 ความหมายของเครือข่าย

สนธิยา พลศรี (2550 : 204-205) กล่าวว่าคำว่า เครือข่าย (Net Works) มีที่มาจากคำว่า Net และ Works ในภาษาอังกฤษโดย Net หมายถึง ตาข่ายที่โยงใยถึงกันและกัน ส่วน Works หมายถึง การทำงาน เมื่อรวมสองคำเข้าด้วยกันจึงหมายถึง การทำงานร่วมกันโดยมีการเชื่อมโยงประสานกันเหมือนกับตาข่าย พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ของไทยไม่ได้บัญญัติคำว่าเครือข่ายไว้ มีแต่คำว่า เครือ กับคำว่า ข่าย ซึ่งเป็นคำที่แยกออกจากกันและให้ความหมายไว้ว่า เครือ หมายถึง เถาไม้ พรรณไม้ที่เป็นเถา เชื้อสาย วงศ์วาน ใช้เรียกวงที่มีหัวกล้วยว่าเครือกล้วย (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542, 2546 : 259) ส่วนคำว่า ข่าย หมายถึง เครื่องดักสัตว์ชนิดหนึ่ง ถักเป็นตารางแห ขอบเขต เช่น เรื่องนี้ไม่อยู่ในข่ายที่จะพิจารณา และให้ความหมายของ ข่ายงาน ไว้ว่าเป็นวงงานที่อยู่ในความควบคุมดูแลและประสานกัน (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542, 2546 : 183-184) โดยรูปศัพท์แล้วเครือข่าย จึงหมายถึงสายใยความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างสมาชิกเพื่อร่วมกันปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543 : 28) ให้ความหมายเครือข่ายว่าการที่ปัจเจกบุคคล องค์กร หน่วยงาน หรือสถาบันใด ๆ ได้ตกลงที่จะประสานเชื่อมโยงเข้าหากัน ภายใต้วัตถุประสงค์ หรือข้อตกลงอย่างใดอย่างหนึ่ง ร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่ออย่างใดอย่างหนึ่ง โดยกลุ่มเครือข่ายนี้ต้องมีการแสดงออกเป็นการลงมือกระทำกิจกรรมร่วมกัน

พระมหาสุทิตย์ อาภากร (2547 : 44) ให้ความหมายว่า ความร่วมมือ และการเปิดรับของฝ่ายต่าง ๆ ที่มีข้อตกลงร่วมกันในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งข้อกำหนดที่เกิดขึ้นนั้น เป็นความพยายามที่จะระดมทรัพยากร

กระบวนการ ความรู้ และวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ จากการร่วมมือและการเปิดรับในสิ่งใหม่ นั่นเสมอ

สนชยา พลตรี (2550 : 207) ให้ความหมายของเครือข่ายว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงระหว่างสมาชิกซึ่งอาจจะเป็นบุคคลต่อบุคคล บุคคลต่อกลุ่ม กลุ่มต่อกลุ่ม เครือข่ายต่อเครือข่าย กลายเป็นเครือข่ายย่อยภายใต้เครือข่ายใหญ่ ในการเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายไม่ได้เป็นเพียงการรวมตัวกันโดยทั่วไป แต่มีเป้าหมายในการทำกิจกรรมร่วมกันทั้งที่เป็นครั้งคราวหรืออาจเป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่อง จึงเป็นการเชื่อมโยงคนที่มีความสนใจร่วมกัน พบปะสังสรรค์และพัฒนาไปสู่การลงมือร่วมกันทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยเป้าหมายและจุดประสงค์เดียวกัน ดังนั้น เครือข่ายจึงไม่ใช่เป็นเพียงการรวบรวมรายละเอียดบุคคลที่เป็นสมาชิกเท่านั้น แต่มีการจัดระบบให้สมาชิกสามารถดำเนินกิจกรรมร่วมกัน เพื่อบรรลุจุดหมายที่สมาชิกเห็นพ้องต้องกัน สิ่งที่เชื่อมโยงสมาชิกเข้าด้วยกันคือวัตถุประสงค์หรือผลประโยชน์ที่ต้องการบรรลุผลร่วมกัน การสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ดิเรก ธรรมฤทธิ (2551 : 30) กล่าวว่า เครือข่าย มีความหมายว่าบุคคล กลุ่ม องค์กร สถาบัน มีความสัมพันธ์กันที่ไม่เน้นการใช้อำนาจ ในการบริหารจัดการ โดยมีเป้าหมายบางอย่างร่วมกัน ร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมบางอย่างแบบประสานพลังเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี โดยสมาชิกเครือข่ายมีความเป็นเอกเทศต่อกัน

จากความหมายของ “เครือข่าย” ข้างต้น การสร้างเครือข่าย (Networking) ก็คือ กิจกรรมในการก่อให้เกิดกลุ่ม (ซึ่งอาจจะเป็นกลุ่มองค์กรหรือกลุ่มบุคคล) ทั้งนี้เพื่อวัตถุประสงค์ในการแลกเปลี่ยน การจัดกิจกรรม หรือการผลิระหว่างองค์กรสมาชิก การจะสร้างให้เกิดเครือข่าวนั้น จำเป็นต้องอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันมาก่อนที่จะทำความตกลงเป็นองค์กรเครือข่าย การสร้างเครือข่ายอาจปรากฏในรูปของการจัดตั้งเป็นเครือข่ายใหม่

การสร้างเครือข่ายการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นในอันที่จะนำไปสู่การสร้างผลกระทบที่หนักแน่นและยั่งยืน นอกจากนั้นแล้วเมื่อปัญหาสังคมมีความซับซ้อนมากขึ้นและทรัพยากรมีความจำกัด ย่อมเป็นไปได้ที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งจะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ด้วยตนเอง จึงจำเป็นต้องมีการร่วมมือกันระหว่างองค์กรหรือการสร้างเครือข่ายในการทำงาน

2.5.2 การเกิดขึ้นของเครือข่าย

เจตนาถ แซ่เจี๋ย (2548 : 27) ได้กล่าวถึง การเกิดขึ้นของเครือข่าย ไว้ดังนี้

1. เครือข่ายที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ เครือข่ายที่เป็นเส้นสายใยของความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในอดีตนั้นเกิดขึ้น โดยธรรมชาติ ซึ่งความสัมพันธ์นี้อาจเนื่องจากการมีสายสัมพันธ์ทาง

เครือญาติกัน มีความเชื่อถืออย่างเดียวกัน หรือเคยแลกเปลี่ยนผลผลิตระหว่างกัน เป็นต้น ซึ่งในอดีตชาวบ้านมีเครือข่ายด้วยเหตุผล ปัจจัย 3 ประการคือ

1.1 ปัจจัยทางเครือญาติ การเป็นญาติระหว่างชาวบ้าน ส่งผลให้เกิดมีการเชื่อมโยงไปมาหาสู่กัน แลกเปลี่ยนสิ่งของกัน

1.2 ปัจจัยทางความเชื่อ คือมีความเชื่อถืออย่างเดียวกัน เป็นครุฑศิษย์กัน

1.3 ปัจจัยทางเศรษฐกิจซึ่งเคยมีการติดต่อแลกเปลี่ยนสิ่งของหรือผลผลิตกันเสมอ เป็นต้น

2. เครือข่ายที่เกิดขึ้นโดยการจัดตั้ง คือ การเกิดขึ้นของเครือข่ายจากความพร้อมและความต้องการของผู้นำและเครือข่ายเอง หรือในบางกรณีเกิดจากความพร้อม ความต้องการของผู้นำและเครือข่ายมีการประสานกับการหนุนช่วยจากองค์กรภายนอกชุมชน หรือในบางกรณีเกิดจากการต่อรองขององค์กรภายนอกที่เข้าไปจัดตั้งกลุ่มเพื่อให้เกิดเครือข่ายขึ้น โดยการจัดตั้งเป็นองค์กรจะมีโครงการที่แน่นอน มีการระบุตำแหน่งหน้าที่ของบุคคลและมีองค์กรที่เข้มแข็งขึ้น

2.5.3 ลักษณะของเครือข่าย

เจตนาถ แซ่เจี๋ย (2548 : 28) ได้จำแนกลักษณะของเครือข่าย เป็น 3 ลักษณะ คือ

1. เครือข่ายความคิด เป็นเครือข่ายที่เน้นการทำงานด้านความคิด ความรู้หรือเทคนิคต่าง ๆ เครือข่ายเหล่านี้เป็นแหล่งผู้นำได้มีโอกาสเผยแพร่แนวความคิดของตน และได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ของตนกับคนอื่น ๆ ทำให้เกิดความคิดที่ชัดเจน เครือข่ายความคิดมักเน้นเครือข่ายของกลุ่มคนที่อยู่บนสถานภาพที่คล้ายคลึงกัน แต่อยู่ต่างถิ่นกัน ได้รวมตัวกันสร้างเครือข่าย เพื่อจะได้มีเวทีในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน

2. เครือข่ายกิจกรรม เป็นเครือข่ายที่เน้นการช่วยเหลือ ร่วมมือกันในการทำกิจกรรมส่วนมากมักเป็นเครือข่ายภายในชุมชนที่สมาชิกของเครือข่ายอาจเป็นเครือญาติกัน หรือมีสายสัมพันธ์เป็นครูและลูกศิษย์กันหรืออาจร่วมอยู่ในกลุ่มกิจกรรมเดียวกัน

3. เครือข่ายสนับสนุนทุน กิจกรรมพัฒนาเพื่อการแก้ปัญหาของชุมชน นอกจากจะมีความคิดในการวิเคราะห์หาทางออกในการแก้ปัญหา มีการทำกิจกรรมการพัฒนา ซึ่งทุนอาจได้มาจากการระดมทุนภายในหมู่บ้านโดยการระดมหุ้นจากสมาชิก เช่น กองทุนร้านค้า กลุ่มออมทรัพย์ ธนาคารข้าว การทอดผ้าป่า หรืออาจเป็นทุนที่มาจากภายนอก เป็นต้น

2.5.4 ประเภทของเครือข่าย

เจตนาถ แซ่เจี๋ย (2548 : 28-29) ได้กล่าวถึงการจำแนกประเภทของเครือข่ายกระทำได้ในหลายมิติ ดังนี้

1. จำแนกตามพื้นที่ดำเนินการ เช่น เครือข่ายระดับหมู่บ้าน ตำบล จังหวัด ภาค และระดับประเทศ ตัวอย่างของเครือข่ายประเภทนี้ได้แก่ องค์กรเครือข่ายด้านเด็กอีสาน ศูนย์ประสานงานเยาวชน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นต้น

2. จำแนกตามประเภทกิจกรรมหรือประเด็นปัญหา เช่น เครือข่ายที่ทำงานด้านเด็ก สตรี สาธารณสุข เศรษฐกิจ พัฒนาชุมชน สิทธิมนุษยชน สิ่งแวดล้อม ฯลฯ ตัวอย่างของเครือข่ายประเภทนี้ได้แก่ คณะกรรมการประสานงานองค์กรสิทธิมนุษยชน สมาคมสวัสดิการการเด็กในประเทศไทย สภาองค์กรพัฒนาเด็กและเยาวชน เป็นต้น

3. จำแนกตามอาชีพหรือสถานภาพทางสังคม เช่น เครือข่ายแรงงาน เครือข่ายกลุ่มพระสงฆ์ เครือข่ายครู พัทธกษัตริย์เด็ก เครือข่ายสารวัตรนักเรียน เป็นต้น

4. จำแนกตามรูปแบบโครงการสร้าง/ความสัมพันธ์ การจำแนกโดยใช้เกณฑ์นี้ทำให้เกิดเครือข่าย 2 ลักษณะ คือ

4.1 เครือข่ายตามแนวตั้ง หมายถึง เครือข่ายที่โครงสร้างมีลักษณะเป็นช่วงชั้น ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรภายในเครือข่ายไม่เท่ากัน มีองค์กรที่มีสถานภาพสูงกว่าและอยู่ในฐานะผู้ให้ความช่วยเหลือแก่องค์กรที่เป็นลูกข่ายเครือข่ายตามแนวตั้งพบมากในองค์กรธุรกิจ

4.2 เครือข่ายตามแนวนอน เป็นเครือข่ายที่สัมพันธ์ระหว่างองค์กรต่าง ๆ ภายในเครือข่ายมีความเท่าเทียมกัน ลักษณะการแลกเปลี่ยนเป็นไปโดยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การติดต่อภายในเครือข่ายเป็นการติดต่อระหว่างบุคคลหรือองค์กร หรืออาจจะมียุทธศาสตร์ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างเครือข่าย เช่น จัดประชุม กระจายข่าวสารข้อมูลหรือเป็นแกนกลางเวลาที่ต้องมีการปฏิบัติการร่วมกัน องค์กรประสานงานนี้ก็ยังมีสถานภาพเท่าเทียมกับองค์กรอื่น ๆ ภายในเครือข่าย ซึ่งเครือข่ายในงานพัฒนาส่วนใหญ่เป็นเครือข่ายตามแนวนอน สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มแรก เป็นเครือข่ายที่ขยายตัวออกไปจากศูนย์กลางที่เป็นจุดกำเนิดของเครือข่าย ซึ่งอาจจะเรียกว่า “แม่ข่าย” ซึ่งเปรียบเสมือนศูนย์บัญชาการ เป็นที่รวมของข่าวสารข้อมูล เครือข่ายแบบนี้อาจมุ่งให้การให้ข่าวสารข้อมูลหรือเพื่อการปฏิบัติการ หากมุ่งให้การกระจายข่าวสาร ข้อมูลจะไม่ได้เรียกร้องการมีส่วนร่วมจากสมาชิกมากเท่ากับเครือข่ายที่มุ่งปฏิบัติการ ตัวอย่างของเครือข่ายลักษณะนี้ได้แก่ เครือข่ายพิทักษ์สิทธิเด็ก เครือข่ายลุ่มแม่น้ำโขง ซึ่งเกิดจากการขยายการทำงานของศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็ก 2) กลุ่มที่สอง เป็นเครือข่ายที่ตั้งมาจากกลุ่มที่เป็นสมาชิกเครือข่ายอยู่ก่อนแล้ว โดยแต่ละบุคคลหรือองค์กรสมาชิกต่างออกไปสร้างหรือขยายเครือข่าย เช่น เครือข่ายสิทธิเด็กกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาเด็กที่ถูกกระทำทารุณกรรมทางร่างกาย ทางจิตใจ ทางเพศ และสิ่งเสพติด เครือข่ายองค์กรเพื่อเด็กเร่ร่อน เป็นต้น แม้เกณฑ์ในการจำแนกข้างต้นจะชัดเจน สามารถจำแนกประเภทเครือข่ายได้แต่ก็จะเห็นว่า ในหลายกรณีเราจะพบเครือข่ายที่มีลักษณะคาบเกี่ยวกัน กล่าวคือจะมีลักษณะร่วมของมิติต่าง ๆ นั้นเอง

2.5.5 ทฤษฎีและแนวคิดที่อธิบายการเกิดเครือข่ายในการทำงาน

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2549 : 27) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีและแนวคิดที่อธิบายการเกิดเครือข่ายในการทำงาน ดังนี้

1. ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) ซึ่งอธิบายถึงการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างกัน ดังนั้น เหตุผลหลักที่จะทำให้เครือข่ายเกิดขึ้นได้ (โดยสมัครใจ) ก็คือ แต่ละฝ่ายมองเห็นประโยชน์ที่ตนจะได้รับจากการเข้าร่วมเครือข่าย ซึ่งจะนำไปสู่ความเต็มใจที่จะประสานกันหรือเข้าร่วมเป็นเครือข่าย

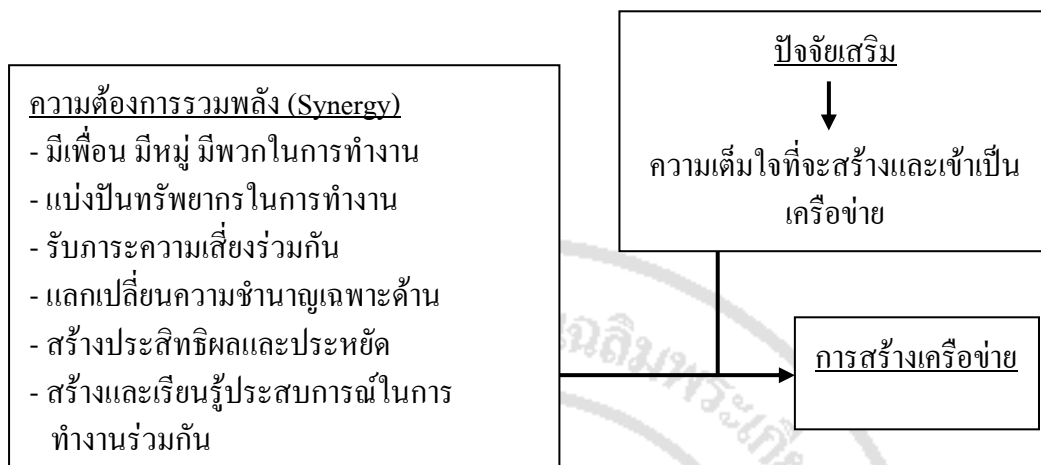
2. แนวคิดการรวมพลัง (Synergy) ซึ่งอธิบายได้ด้วยสมการ $1+1=3$ หรือ $2+2=5$ หมายถึงการรวมพลังกันทำงานนำไปสู่ผลได้ที่มีคุณค่าทวีคูณหรือเข้มแข็งมากกว่าการที่แต่ละองค์กรจะทำงานโดยโดดเดี่ยว ทั้งนี้ โดยความเชื่อว่าการรวมพลังกันจะก่อให้เกิดคุณค่าทวีคูณ

นอกเหนือจากทฤษฎีและแนวคิดข้างต้นแล้ว ยังมีเหตุผลอีกหลายประการที่อธิบายการเกิดของเครือข่าย ดังนี้

1. ต้องการมีเพื่อนในการทำงาน
2. ต้องการทรัพยากรในการทำงาน
3. ต้องการรับภาระความเสี่ยงในกิจกรรมร่วมกัน
4. ต้องการความชำนาญเฉพาะด้านในการแก้ไขปัญหา โดยเฉพาะเมื่อปัญหาในปัจจุบันมีหลายมิติ ความชำนาญเฉพาะด้านของแต่ละบุคคลหรือองค์กรจะช่วยทำให้การมองปัญหาชัดเจนยิ่งขึ้น
5. ต้องการประหยัด เนื่องจากเกิดการแบ่งงานกันทำ ความซับซ้อนในการทำงานจึงลดลง
6. ต้องการเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน

เหตุผลทั้ง 6 ประการข้างต้น ผสมเข้ากับเงื่อนไขสำคัญ (ปัจจัยเสริม) คือ ความเต็มใจที่จะเข้าร่วมเป็นเครือข่ายทำให้เกิดเครือข่ายขึ้น ดังภาพการเกิดเครือข่าย ดังนี้

ภาพที่ 2.2
การเกิดเครือข่าย



ที่มา : สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักงานปลัดกระทรวง
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2549 : 28)

ตัวแปรสำคัญที่สุดที่จะนำไปสู่การสร้างเครือข่าย คือ ความเต็มใจที่จะสร้างและเข้าเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่าย ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากเป็นตัวแปรที่จะกำหนดว่าเครือข่ายจะเกิดขึ้นได้จริงหรือไม่ ความเต็มใจนี้ไม่ได้เกิดขึ้นโดยปราศจากที่มา แต่เป็นสิ่งที่ได้จากการเห็นประโยชน์ของการสร้างเครือข่ายที่จะมีต่องานของตน ผนวกเข้าความเชื่อและศรัทธาที่มีต่อกัน ซึ่งมีที่มาจากกรณีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันมาก่อน และการมีเป้าหมายระยะยาวร่วมกันด้วย ความเต็มใจที่จะสร้างและเข้าเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายนี้คือ สิ่งหนึ่งที่อธิบายความแตกต่างระหว่างเครือข่ายที่เกิดโดยธรรมชาติ และเครือข่ายที่เกิดจากการจัดตั้ง เพราะเครือข่ายที่เกิดโดยธรรมชาติและผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันมาแล้วระดับหนึ่ง จนถึงขั้นที่เรียกว่าพิสูจน์น้ำใจกันแล้ว จะทำให้องค์กรหรือบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดตั้งได้มากกว่าเครือข่ายที่เกิดจากการจัดตั้งอย่างเป็นทางการ โดยความพยายามจากภายนอก (เจตนาถ แซ่เจี๋ย. 2548 : 31)

องค์ประกอบของการสร้างเครือข่าย (เจตนาถ แซ่เจี๋ย. 2548 : 34)

1. ต้องมีสมาชิกองค์กรต่าง ๆ มาร่วมมือกัน
2. มีวัตถุประสงค์ร่วมกันและยึดโยงเกาะเกี่ยวกันด้วยประโยชน์สาธารณะของสมาชิก
3. มีการติดต่อประสานงานกันระหว่างสมาชิกและภายนอกเครือข่าย
4. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีอิสระในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ

5. ต้องมีกิจกรรมร่วมกัน
6. มีการระดมทรัพยากรที่ทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ
7. มีคณะกรรมการหรือตัวแทน ในการประสานงาน

อภิญา เวชชัย (2540 อ้างถึงใน เจตนา แซ่เตีย. 2548 : 34) กล่าวไว้ว่า เป้าหมายของการสร้างเครือข่าย มีดังนี้

1. เพื่อขยายวงความสัมพันธ์ให้กว้างขวางขึ้น นำไปสู่การขยายกิจกรรม ขยายความช่วยเหลือแก่ผู้ที่มีต่อกันตลอดจนพัฒนาศักยภาพของแต่ละองค์กรให้แสดงบทบาททั้ง “ผู้ให้” และ “ผู้รับ” อย่างเหมาะสม
2. เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ผ่านทางการติดต่อกันโดยตรงระหว่างบุคคลหรือกลุ่มต่าง ๆ ที่เข้าร่วมในเครือข่าย
3. เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ทางวัตถุแก่กัน และยังเป็นการแบ่งปันทรัพยากรให้แก่กลุ่มที่ด้อยโอกาสกว่า
4. เพื่อประโยชน์ในการรวบรวมและเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลระหว่างองค์กร
5. เพื่อเป็นแหล่งสำหรับการทำงานสนับสนุนต่าง ๆ เปิดช่องให้สมาชิกสามารถเข้าถึงเรื่องนั้น ๆ ได้ในทุกแง่มุมเพื่อจะเอาไปปฏิบัติเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ของตนเอง และยังทำให้เกิดการรวมหมู่ที่มีพลังอิทธิพลมากกว่าองค์กรแต่ละองค์กรอย่างมากมาย
6. เป็นเวทีสำหรับปฏิบัติงานรวมในพื้นที่
7. เพื่อนำไปสู่การสร้างแหล่งสะสมทุนเพื่อการพึ่งตนเองในด้านต่าง ๆ ในอนาคต
8. เพื่อเป็นการรวมตัวกันนำประเด็นปัญหาหรือเรียนสู่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปสู่การเสนอ หรือผลักดันนโยบายที่เหมาะสมมากกว่าเดิม

ขั้นตอนการสร้างเครือข่าย สามารถจำแนกกระบวนการสร้างเครือข่ายออกเป็นขั้นตอนต่าง ๆ ได้ดังนี้ (บัณฑิต อ่อนคำ. 2538 อ้างถึงใน เจตนา แซ่เตีย. 2548 : 38)

1. ขั้นการตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย (Realization) เป็นขั้นตอนที่ผู้ปฏิบัติงานหรือฝ่ายจัดการตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่ายเพื่อที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมาย รวมทั้งพิจารณาองค์กรต่าง ๆ ที่เห็นว่าเหมาะสมเข้าเป็นเครือข่ายในการทำงาน คำถามสำคัญที่จะเกิดขึ้นในตอนนี้ก็คือ

- 1.1 จะเข้าร่วมเป็นเครือข่ายกับองค์กรใด
- 1.2 จะได้รับผลประโยชน์หรือจะต้องสละประโยชน์ด้านใดบ้าง ในการเข้าร่วมเป็นเครือข่าย
- 1.3 ระยะเวลาในการเข้าร่วมเป็นเครือข่ายจะนานเท่าใด

คำตอบสำหรับคำถามบางคำถามเหล่านี้ อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อการทำงานผ่านไป ระยะเวลาหนึ่งแล้ว

2. ขั้นตอนการติดต่อกับองค์กรที่จะเป็นสมาชิกหรือภาคีเครือข่าย (Courtship) หลังจากที่ได้ตัดสินใจในองค์กรที่เห็นว่าเหมาะสมในการเข้าร่วมเป็นเครือข่าย ก็จะเป็นขั้นตอนของการติดต่อสัมพันธ์เพื่อชักชวนให้เข้าร่วมเป็นเครือข่ายในการทำงาน โดยการรวมเป็นเครือข่าย จะเกิดขึ้นเมื่อองค์กรมีความต้องการเหมือนกัน และต้องการกระทำกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการเหมือนกัน ดังนั้น จะต้องสร้างความคุ้นเคยและการยอมรับ รวมทั้งความไว้วางใจ ระหว่างกันเป็นขั้นตอนของการปลูกจิตสำนึก โดยการให้ข้อมูลแลกเปลี่ยนข้อมูลและหว่านล้อม ให้อยากแก้ปัญหาร่วมกัน อาจเรียกขั้นตอนนี้ว่าเป็น ขั้นตอนการเตรียมกลุ่มหรือเตรียมเครือข่าย (Pre-group)

3. ขั้นตอนการสร้างพันธกรณีร่วมกัน (Commitment) เป็นขั้นตอนการสร้างความผูกพัน ร่วมกัน ซึ่งหมายถึงการตกลงในความสัมพันธ์ต่อกัน ในขั้นตอนนี้องค์กรเข้าสู่การตกลงที่จะทำงาน ร่วมกัน ซึ่งในการที่จะทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อตอบสนองความต้องการหรือแก้ปัญหากลุ่มองค์กร จะต้องมีความรู้เพียงพอที่จะทำกิจกรรมได้ ดังนั้นจึงต้องเสริมความรู้ที่จำเป็น ซึ่งอาจกระทำได้โดย แลกเปลี่ยนความรู้ภายในกลุ่มหรือแลกเปลี่ยนกับองค์กรภายนอกกลุ่ม เช่น ศึกษาดูงาน เชิญวิทยากร มาถ่ายทอดเพิ่มพูนความรู้ เป็นต้น อาจเรียกขั้นตอนนี้ว่า กลุ่มศึกษาเรียนรู้ (Learning Group) หากพิจารณาในประเด็นระดับการสร้างเครือข่ายก็เป็นขั้นตอนของ (Informal Cooperation)

4. ขั้นตอนการพัฒนาความสัมพันธ์ (Building) เป็นขั้นตอนที่การสร้างเครือข่ายปรากฏ ผลงานเป็นรูปธรรมเป็นขั้นตอนของการเริ่มทำกิจกรรมโดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน ขณะเดียวกันมีการตกลงกันในเรื่องการบริหารจัดการกลุ่มซึ่งเริ่มต้นด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม กำหนด กิจกรรมจัดวางข้อตกลงในการทำงาน กำหนดบทบาทของสมาชิก รวมทั้งสิทธิและหน้าที่ของ หัวหน้ากลุ่ม เป็นต้น ขั้นตอนนี้เรียกว่า ขั้นกลุ่มกิจกรรม (Action Group) หากพิจารณาในประเด็น ระดับการสร้างเครือข่าย ก็เรียกว่า เป็นระดับ (Formal Agreement) ในขณะที่เครือข่ายเริ่มพัฒนาเป็น ขั้นตอนตามลำดับนี้ ภายในแต่ละองค์กรสมาชิกเองต้องมีการปรับกระบวนการทำงานเพื่อให้ เอื้ออำนวยต่อประโยชน์ของเครือข่ายเช่นกัน อย่างไรก็ตามแต่ละองค์กรก็ยังคงความเป็นเอกเทศ ของตนไว้ได้

5. หลังจากขั้นตอนการพัฒนาความสัมพันธ์ จนนำไปสู่การทำกิจกรรมร่วมกันแล้วเมื่อ ผลงานเป็นที่ปรากฏชัด องค์กรเครือข่ายรู้สึกว่าคุณค่าตนได้รับประโยชน์จากการเข้าเป็นเครือข่าย ความสัมพันธ์ของเครือข่ายจะแน่นแฟ้นขึ้นพร้อมกับการเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันนอกจาก จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของฝ่ายปฏิบัติแล้ว ยังเป็นประโยชน์ต่อการสร้างความสัมพันธ์ด้วย

ความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น อาจนำไปสู่การขยายตัว ซึ่งมีติในการขยายอาจมีได้ใน 2 มิติ คือ อาจปรากฏในรูปของการขยายวัตถุประสงค์ ขยายกิจกรรม (เครือข่ายกิจกรรม) หรือการขยายแนวคิดขยายพื้นที่และขยายพันธมิตร (เครือข่ายพื้นที่) ในด้านระดับการสร้างเครือข่าย ขึ้นตอนนี้ อาจอยู่ในระดับการเข้า “ลงทุน” ในองค์กรใหม่ (Minority Investment) และการจัดตั้งองค์กรใหม่ ร่วมกัน (Joint Venture)

จากกระบวนการสร้างเครือข่ายจะเห็นได้ว่า ความสำเร็จของเครือข่ายขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ตั้งแต่ความเหมาะสมขององค์กรที่มาร่วมเป็นเครือข่าย การบริหารจัดการเครือข่าย รวมไปถึงคุณภาพของบุคลากรที่ทำงานอยู่ในเครือข่ายด้วย

การบริหารจัดการเครือข่าย

เจตนาถ แซ่เจี่ย (2548 : 40-41) กล่าวว่า ในการใช้เครือข่ายเป็นกลยุทธ์ในการทำงาน ภาระสำคัญมีได้อยู่ที่ การ “สร้าง” เครือข่ายเท่านั้น แต่ยังหมายถึง การ “ทำนุบำรุงรักษา” เครือข่าย ด้วยการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ให้เกิดการบรรลุตามเป้าหมาย ตลอดจนการพัฒนาเครือข่ายให้ก้าวไปสู่การทำงานในระดับกว้างขึ้นด้วย บาดาเรคโค (Badaracco, 1980 : 193-19) กล่าวว่า จุดเริ่มต้นที่จะเข้าใจการบริหารจัดการเครือข่าย ก็คือ การตรวจสอบปัจจัยที่สนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคต่อการได้มาซึ่งประสิทธิผลของเครือข่าย เช่น การสื่อข้อความ และการสร้างความรู้ในการทำงานภายในองค์กรทั่วไป ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะมีได้เชื่อมต่อกันในลักษณะสูตรสำเร็จและปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญหรือมีน้ำหนักไม่เท่ากันในแต่ละสถานการณ์ ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. ความชัดเจนในเป้าหมายของเครือข่าย
2. แรงจูงใจที่จะสร้างและแบ่งปันความรู้ในการทำงาน
3. การมีทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเพียงพอซึ่งรวมถึงการมีทรัพยากรคนที่มีคุณภาพด้วย
4. การมีผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อความสำเร็จของเครือข่าย
5. การทำงานเป็นทีมและการมีความผูกพันต่อความสำเร็จของเครือข่ายในทุกระดับองค์กรที่เป็นเครือข่าย
6. การสนับสนุนระหว่างกัน รวมทั้งความพร้อมที่จะทดลองล้มเหลว ประสบความสำเร็จร่วมกัน

7. ความไว้วางใจระหว่างกัน

เครือข่ายเป็นองค์กรประเภทหนึ่ง เครือข่ายจะบรรลุเป้าหมายของการจัดตั้งได้ ต้องอาศัยการบริหารจัดการที่ดี หากถามว่าจะบริหารจัดการเครือข่ายอย่างไร ให้เครือข่ายบรรลุเป้าหมายในการทำงาน ก็ต้องพิจารณาถึงการมีส่วนร่วมอย่างจริงจังขององค์กรสมาชิก ปัญหาในการทำงานเครือข่าย เกณฑ์ที่จะใช้วัดประสิทธิผลของเครือข่าย เป็นต้น

1. ปัญหาในการดำเนินงานภายใน นอกเหนือจากความแตกต่างในด้านวัฒนธรรมในการทำงานระหว่างเครือข่าย ความแตกต่างทั้งในด้านบุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถระหว่างบุคคลที่มาร่วมเป็นเครือข่ายแล้ว การเข้าร่วมอย่างเต็มที่หรือไม่นั้น ก็เป็นสิ่งที่ต้องพึงตระหนักถึงความสามารถในการประสานงาน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการทำงานเครือข่าย และความชัดเจนในกระบวนการทำงานอีกด้วย

2. การประเมินประสิทธิผลของเครือข่าย ทั้งการประเมินประสิทธิผลขององค์กรจากระดับของการบรรลุเป้าหมาย การประเมินประสิทธิผลขององค์กรจากความสามารถในการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น การประเมินประสิทธิผลขององค์กรจากกระบวนการในการทำงาน และการประเมินประสิทธิผลจากความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญ

3. การบริหารจัดการเครือข่าย หลักการสำคัญในการบริหาร คือ ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ทั้งในเรื่องของเป้าหมายขององค์กร โครงสร้าง กระบวนการทำงาน ซึ่งหมายรวมถึงการประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ ภาวะผู้นำ ความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมของบุคคล และในการทำงานเครือข่ายให้ได้ผลดีนั้น จำเป็นต้องมีองค์กรประสานงาน ซึ่งอาจเรียกว่า “แม่ข่าย” ก็ได้ ซึ่งในการประสานงานจำเป็นต้องเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่และคุณสมบัติขององค์กรที่ทำหน้าที่ประสานงาน และองค์กรเครือข่ายที่เป็นสมาชิกด้วย

4. องค์กรประสบความสำเร็จในการทำงานแบบเครือข่าย สิ่งสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงานเครือข่าย ได้แก่ การมีพันธะสัญญาที่หนักแน่นระหว่างกัน การพัฒนาอยู่ตลอดเวลา การมีพันธะกรณีระยะยาว การเสริมพลัง การสร้างค่านิยมร่วมกัน และภาวะผู้นำ

ประโยชน์ของเครือข่าย

1. เครือข่ายเป็นแหล่งรวบรวมและเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลระหว่างแหล่งข้อมูลต่าง ๆ
2. เป็นแหล่งสร้างกระบวนการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน โดยผ่านการติดต่อโดยตรงระหว่างบุคคลหรือองค์กรต่าง ๆ ที่เข้าร่วมเป็นเครือข่าย
3. เป็นการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และลดความซ้ำซ้อนในระบบงานเครือข่าย
4. เป็นกลยุทธ์ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร ด้วยการเข้าร่วมทำงาน

ดิเรก ชรรมฤทธิ (2551 : 32) กล่าวว่า การสร้างเครือข่าย และการทำงานอย่างเป็นเครือข่าย จะไม่ประสบความสำเร็จถ้ามีลักษณะต่อไปนี้

1. ขาดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน
2. สมาชิกไม่เท่าเทียมกัน
3. เกิดการครอบงำ

4. การรวมศูนย์และความเป็นราชการ เมื่อมีการสื่อสารระหว่างเครือข่าย ผ่านศูนย์จะทำให้มีการจัดการแบบคนกลาง (Moderator) อยู่ตลอดเวลากลายเป็นการรวมอำนาจ

5. ความแตกต่างกันมีมากเกินไป

6. ขาดปัจจัย หรือทุน

7. การใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อประโยชน์ตนเองไม่ใช่เพื่อส่วนรวม

8. การสื่อสารผิด ๆ เพราะข้อจำกัดทางภาษา เครื่องมือสื่อสาร วิธีสื่อสาร การไม่ได้รับสื่อสาร

9. มีการแข่งขันระหว่างเครือข่าย

10. ผู้ให้ทุนแทรกแซงการทำงานขององค์กรเครือข่าย

11. การติดตามประเมินผลความสำเร็จของเครือข่ายยุ่งยากในการกำหนดตัวชี้วัด

12. อาจมีข้อจำกัดทางการเมือง เพราะเครือข่ายทำงานในขอบเขตของประเทศหรือภูมิภาค ถ้ารัฐบาลไม่ให้อิสระประชาธิปไตย ก็จะเป็นอุปสรรคในการทำงานของเครือข่าย

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า เครือข่าย หมายถึง การที่บุคคล กลุ่ม องค์กร หน่วยงาน หรือสถาบันต่าง ๆ ในสังคม มีการทำข้อตกลงร่วมกันในการทำงานภายใต้วัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างเดียวกัน เพื่อการประหยัดเวลา ลดการใช้ทรัพยากร เพิ่มความชำนาญเฉพาะด้านในการแก้ไขปัญหา และก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี การเกิดขึ้นของเครือข่ายอาจจะเกิดขึ้นเองได้ตามธรรมชาติ เช่น เกิดจากปัจจัยของเครือข่าย ปัจจัยทางความเชื่อ และปัจจัยทางเศรษฐกิจ หรืออาจจะเกิดขึ้นจากการจัดตั้ง ที่อาจเป็นความต้องการของผู้นำหรือจากการต่อรองขององค์กรภายนอกที่เข้าไปจัดตั้งกลุ่มเพื่อให้เกิดเครือข่าย สำหรับประเภทของเครือข่ายอาจจำแนกได้ใน 4 มิติ ได้แก่ 1) จำแนกตามพื้นที่ดำเนินการ 2) จำแนกตามประเภทของกิจกรรมหรือประเด็นปัญหา 3) จำแนกตามอาชีพหรือสถานภาพทางสังคม และ 4) จำแนกตามรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ ซึ่งการเกิดขึ้นของเครือข่ายอาจจะมาจากความต้องการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์หรือการรวมพลังกันทำงานนำไปสู่ผลสำเร็จที่มีคุณค่า ดังนั้น การสร้างเครือข่ายการทำงานด้านสวัสดิการชุมชน จึงเป็นการเสริมสร้างศักยภาพให้กับกองทุนสวัสดิการชุมชน ให้ผู้นำชุมชน หรือแกนนำชุมชน ได้มีข้อตกลงร่วมกัน ร่วมกำหนดแผนงานและสร้างความเข้มแข็งให้แก่กลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน เกี่ยวกับการกระบวนการจัดสวัสดิการในชุมชน และการประสานงานกับหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนกลุ่มต่าง ๆ เพื่อร่วมกันทำงานในการรวมพลังกันทำงานนำไปสู่ผลสำเร็จด้านสวัสดิการชุมชนต่อไป

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับบูรณาการ

2.6.1 ความเป็นมาของบูรณาการ

ประดิษฐ์ นัคทะยาย (2552 : 16-18) กล่าวว่า ในยุคของโลกไร้พรมแดน การเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง วัฒนธรรม รวมไปถึงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นไปอย่างรวดเร็วโดยเราเองไม่อาจจะปฏิเสธได้แต่ที่จะต้องกระทำคือ การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้สามารถคงสถานะอยู่ได้ กระแสการบูรณาการได้ถูกกล่าวถึงและนำมาเป็นแนวทางในการปรับตัวสังคมและชุมชนทั้งในด้านการคิด และการปฏิบัติ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนา

เคน วิลเบอร์ (Ken Wilber. 2000 อ้างถึงใน วรวิทย์ โรมรัตนพันธ์. 2548 : 99-109) ได้กล่าวถึงแนวคิด “การพัฒนาแบบบูรณาการ” โดยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนามนุษย์ (Human Evolution) ในยุคสังคมข่าวสาร (Information) และเสนอแนวทางการพัฒนามนุษย์โดยใช้โมเดลของการบูรณาการ (Integral Model) ที่มีองค์ประกอบ 2 ส่วน คือ มุมมอง 4 ด้าน และการพัฒนา (all Four Quadrants Show Growth and Development) ที่ให้ความสำคัญกับมุมมองเกี่ยวกับพัฒนาการของมนุษย์ วิลเบอร์ กล่าวว่า การพัฒนาจะเริ่มจากตัวฉัน “I” และเน้นด้านที่เป็นกายภาพ (Body) พัฒนาไปสู่ “Mind” ที่เป็นเรื่องของจิตซึ่งมีการเน้นการสร้างความสัมพันธ์ร่วมกับบุคคลอื่นบนฐานของการมีค่านิยมร่วมกันและคำนึงถึงจิตใจและความรู้สึกของผู้อื่น นับเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาจาก “ตัวฉัน” (me) ไปสู่ “เรา” (us) และพัฒนาต่อเนื่องไปสู่ “พวกเราทั้งหมด” (all of us) ซึ่งเป็นเรื่องของจิตวิญญาณ (Spirit) ในขณะที่ปรากฏการณ์การใช้พลังงานของร่างกายจะพัฒนาจากพลังงานที่หยาบอันได้จากการสั่นดาป (Metabolism) ของระบบต่าง ๆ ในร่างกาย (Gross) ไปสู่การใช้พลังงานที่ละเอียดประณีตขึ้นซึ่งเป็นพลังงานที่ได้จากแหล่งอื่น ๆ อาทิ พลังจากจิต ในขณะที่เดียวกันปรากฏการณ์ในการสร้างความสัมพันธ์ในระบบสังคมก็มีการพัฒนาจากการเน้นตนเองเป็นศูนย์กลาง (Egocentric) ไปสู่ความสัมพันธ์ที่ให้ความสำคัญแก่กลุ่ม เผ่า ตระกูลและเชื้อชาติ ซึ่งเน้นจริยธรรมเป็นศูนย์กลาง (Ethnocentric) รวมไปถึงความสัมพันธ์ที่ขยายวงกว้างออกไปครอบคลุมประชาชนทั่วไป โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา สีผิว หรือเพศ ที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นการเน้นโลกเป็นศูนย์กลาง (Worldcentric)

จากทฤษฎีบูรณาการ (Integral Theory) ของวิลเบอร์ ทำให้การอธิบายกองทุนชุมชนสามารถมีมุมมองในเชิงบูรณาการ ได้ดังนี้

1. การปรับระบบคิดและวิธีปฏิบัติของบุคคลจากการมุ่งประโยชน์ส่วนตน ไปสู่ระบบคิดและวิธีปฏิบัติที่มุ่งช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทรต่อกัน ในมิติของการบูรณาการ

ปรากฏการณ์เหล่านี้ สามารถเริ่มได้จากพัฒนาการของปัจเจกบุคคลที่มีการเปลี่ยนแปลงจากการเน้นตนเองเป็นศูนย์กลาง (Egocentric) ไปสู่การเน้นจริยธรรมเป็นศูนย์กลาง (Ethnocentric) ทำให้ปัจเจกบุคคลมีค่านิยมที่เห็นความสำคัญของกลุ่ม เผ่า ตระกูล เชื้อชาติ มากขึ้น ทำให้คนสามารถเปลี่ยนจาก “I” เป็น “We” ทำให้คนลดการให้ความสำคัญในเรื่องของกายที่เป็นกายภาพ (Body) และหันมาให้ความสำคัญในเรื่องของจิตใจ (Mind) มากขึ้น

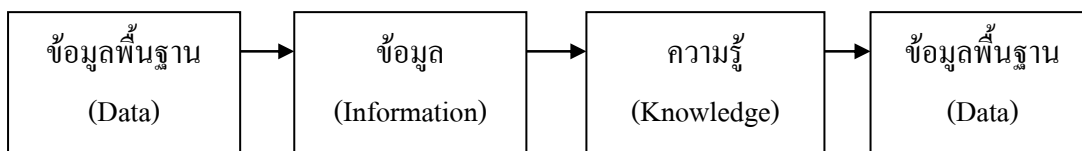
2. มีความเป็นไปได้ในการพัฒนาระบบคิดและวิธีปฏิบัติของปัจเจกบุคคลให้เปลี่ยนจากความเห็นประโยชน์ส่วนตัว ไปสู่การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม โดยเฉพาะความเห็นอกเห็นใจ ซึ่งกันและกัน ความคิดที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลกัน โดยทฤษฎีการบูรณาการได้ให้แนวทางการพัฒนาต่าง ๆ โดยเฉพาะการพัฒนาด้านคุณธรรม (Moral) การพัฒนาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal) และการพัฒนาด้านจิตวิญญาณ (Spirit) ซึ่งแนวทางการพัฒนาดังกล่าว ถูกกล่าวถึงในเรื่องของสถานะของจิตสำนึก และการรับรู้ที่เป็นอยู่ องค์ความรู้ดังกล่าว ทำให้เห็นถึงพลังของจิตที่สามารถรับรู้ และเปลี่ยนแปลงความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์ ทำให้มนุษย์เกิดการเรียนรู้และสามารถพัฒนากระดับจิตใจ และจิตวิญญาณให้สูงขึ้น สามารถเปลี่ยนแปลงระบบคิดและวิธีปฏิบัติ จากความเห็นแก่ตัว มาเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากขึ้น ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของการเกิดระบบความสัมพันธ์ทางสังคมที่มุ่งไปสู่ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันของคนในสังคม

ในประเทศไทยได้มีหน่วยงานและนักวิชาการหลายคนได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการ โดยเฉพาะทางด้านการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2544 : 1) ได้กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการว่า ในบรรดานักการศึกษาที่มีความเชื่อว่าทฤษฎีการสร้างความรู้โดยผู้เรียน (Constructivism) ต่างก็ให้การสนับสนุนแนวความคิดของการบูรณาการ (Integrated) กล่าวคือ

1. การรวมข้อมูลพื้นฐาน (Data) บุคคลสามารถสร้างเป็นข้อมูล (Information)
2. การรวมข้อมูลต่างๆ (Information) บุคคลสามารถสร้างเป็นความรู้ (Knowledge)
3. การรวมความรู้ต่างๆ (Knowledge) บุคคลสามารถสร้างเป็นสติปัญญา (Wisdom) ซึ่งสามารถสรุปเป็นภาพ ได้ดังนี้

ภาพที่ 2.3

แนวความคิดของการบูรณาการ (Integrated)



ที่มา : กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2544 : 2)

2.6.2 ความหมายของการบูรณาการ

คำว่า บูรณาการ เป็นคำที่ใช้ในภาษาทั่ว ๆ ไป ไม่ได้เป็นคำทางเทคนิคในการทางวิชาการ ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ให้ความหมายบูรณาการรวมหน่วย คือ การนำหน่วยที่แยกกันมารวมเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) (อ้างถึงใน ประดิษฐ์ นัคตะยาย. 2549 : 18) ได้กล่าวว่า “บูรณาการ” หมายถึง การทำให้หน่วยงานย่อย ๆ ทั้งหลายที่สัมพันธ์อิงอาศัย ซึ่งกันและกัน เข้ามาร่วมทำหน้าที่ประสานกลมกลืนเป็นองค์รวมหนึ่งเดียวที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ในตัว และบรรลุวัตถุประสงค์ ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด

คณะกรรมการนโยบายกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น (กนภ.) (ม.ป.ป.) กล่าวว่า การบูรณาการ เป็นการผสมผสานการพัฒนาในพื้นที่โดยกระบวนการประสานความร่วมมือของภาคีพัฒนาที่เกี่ยวข้องในด้านแผนงาน แผนเงิน บุคลากรและการปฏิบัติตามแผน ร่วมกันในพื้นที่เป้าหมาย หรือกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของทุกภาค การพัฒนา เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาที่วางไว้

เสรี พงศ์พิศ (2547 : 92) กล่าวว่า การบูรณาการ (Integration) หรือกระบวนการทำให้ สมบูรณ์มักเกี่ยวกับการพัฒนา การศึกษา สาธารณสุข เพื่อตอบสนองชีวิต ตอบสนองชุมชนและ สังคม ซึ่งเป็นองค์รวมที่แบ่งแยกมิได้ การเอาชีวิต เอาคน เอาชุมชน และความเป็นจริงเป็นเป้าหมาย หรือเป็นตัวตั้งจึงต้องหาวิธีการที่ตอบสนองแบบบูรณาการ จึงจะสอดคล้องกับความเป็นจริงนั้น

สัมพันธ์ เตชะอธิก (2547 : 72) ได้กล่าวว่า การพัฒนาแบบบูรณาการเป็นการพัฒนาหรือ แก้ปัญหาสังคม ซึ่งมีการใช้องค์ความรู้และการพัฒนาที่หลากหลายสาขา โดยมีการผสมผสาน เชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ

จากความหมายดังกล่าว สามารถขยายความได้ว่า การบูรณาการมีนัยยะของการเชื่อมโยง การรวมกัน การผนวก การประสาน และการเพิ่มเติม (จตุรงค์ บุญรัตนสุนทร. 2554 : 1-2) ดังนี้

1. การเชื่อมโยง การบูรณาการมีความหมายเช่นเดียวกับคำว่า เชื่อม หรือ เชื่อมโยง ความหมายตามพจนานุกรมหมายถึง การทำให้ติดเป็นเนื้อเดียวกัน เปรียบเหมือนกับการที่สิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่งมาเชื่อมกับสิ่งหนึ่งที่อยู่ในลักษณะแกนกลาง ทำให้เกิดการเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายที่แสดงถึงความเกี่ยวพัน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างกัน เช่น ต้นทุนการผลิตเชื่อมโยงกับความต้องการสินค้า และความต้องการสินค้า เชื่อมโยงกับปริมาณการผลิต และปริมาณการผลิต เชื่อมโยงกับต้นทุนการผลิต ทั้งสามปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางเหตุผลที่เชื่อมโยงกัน การบูรณาการคือการนำปัจจัยที่เชื่อมโยงกับเรื่องนั้นมาพิจารณาผลกระทบที่เกิดขึ้นระหว่างกัน

2. การรวมกัน การบูรณาการมีความหมายที่เข้าใจได้ง่ายที่สุดคือ การรวมกัน เป็นการนำสองสิ่งขึ้นไปมาบวกกัน หรือรวมเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดการเพิ่มพูนในทางที่ดีขึ้นกว่าการแยกส่วนกัน การรวมกันสามารถตัดทอนความซ้ำซ้อน และให้ประโยชน์จากสิ่งต่าง ๆ ร่วมกันได้ เช่น การรวมกันขององค์กรธุรกิจ (Collaboration) เพื่อให้เกิดความประหยัดต่อขนาด (Economy of Scale) การร่วมมือกันของภาคประชาชน (Cooperation) เพื่อสร้างพลังต่อการทำงานเป็นทีมเพื่อทำให้เกิดพลังทวีคูณ (Synergy) การรวมกันทางเศรษฐกิจและการค้าของประเทศต่าง ๆ ในระดับภูมิภาค (Regional Integration) เพื่อขยายตลาดให้มีขนาดใหญ่ขึ้น เป็นต้น

3. การผนวก การบูรณาการมีลักษณะเหมือนการผนวก แปลตามพจนานุกรมได้ว่า เพิ่มเข้าเป็นการรวมสิ่งหนึ่งเข้า “เป็นของ” อีกสิ่งหนึ่ง อย่างสมบูรณ์ เป็นการทำให้สิ่งที่มีอยู่ดีขึ้นในภาพรวมมากกว่าการแยกส่วนกัน

4. การประสาน การบูรณาการมีลักษณะเหมือนการประสาน ความหมายตามพจนานุกรมหมายถึง ทำให้เข้าสนิท เชื่อม เป็นเหมือนการที่แต่ละสิ่งต่างทำหน้าที่ของตนภายใต้เป้าหมายเดียวกัน แม้จะมีความแตกต่างกัน แต่เป็นไปได้อย่างสอดคล้องในจังหวะ เวลา หรือท่วงทำนองที่เหมาะสมไม่ขัดแย้งกัน เปรียบได้กับการขับร้องเพลงประสานเสียงซึ่งนักร้องแต่ละคนต่างร้องด้วยเสียงที่สูงต่ำแตกต่างกัน การประสานเสียงอย่างเหมาะสมจะทำให้เพลงนั้นไพเราะขึ้นมากกว่าต่างคนต่างร้องตามเสียงของตน

5. การเติมเต็ม การบูรณาการมีลักษณะเหมือน การเติมเต็ม หรือเพิ่มสิ่งที่ยังบกพร่องยังขาดอยู่ให้สมบูรณ์ เปรียบได้กับการเติมคำที่ถูกต้องลงในช่องว่างที่เว้นไว้ หรืออาจเทียบได้กับแผ่นภาพจิกซอร์ที่ว่าง อยู่บางส่วน แม้จะยังพอมองเห็นว่าเป็นภาพอะไร แต่ภาพนั้นยังขาดความสมบูรณ์ การบูรณาการเป็นเหมือนการนำภาพจิกซอร์ส่วนที่ขาดหายไปมาเติมให้เต็ม เพื่อให้ภาพนั้นมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2.6.3 ลักษณะและรูปแบบของการบูรณาการ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546 : 11) กล่าวว่า โดยทั่วไปเรามักจะให้การบูรณาการใน 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) การบูรณาการบูรณาการ (Factual Integrated) หมายถึง การนำสิ่งที่มีอยู่จริงมารวมกัน หรือนำองค์ประกอบที่อยู่อย่างสองส่วนมาทำเป็นระบบที่มีลักษณะสมบูรณ์ใช้ในลักษณะของกระบวนการที่องค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ระบบ องค์การ บุคคล ฯลฯ ตั้งแต่ 2 หน่วยขึ้นไปรวมตัวกัน โดยมีการจัดโครงการสร้างใหม่ หรือปรับกระบวนการทำใหม่ตามหน้าที่ มีการประสานงานอย่างเชื่อมโยงกันเพื่อทำให้องค์ประกอบดังกล่าวบรรลุถึงสภาพที่ดีกว่าสภาพก่อนการบูรณาการ การบูรณาการในลักษณะนี้อาจเป็นการผสมผสานศักยภาพระหว่างกันเพื่อช่วยให้สามารถใช้ศักยภาพหรือความถนัดในแต่ละด้านของแต่ละฝ่ายมาผสมผสานกัน ซึ่งเดิมก่อนการบูรณาการต่างฝ่ายต่างทำทั้งหมดทั้งที่ถนัดและไม่ถนัด หรืออาจมีความขัดแย้งเป็นคู่แข่งหรือเป็นศัตรูกัน การบูรณาการกันสามารถจัดสรรใหม่ให้ต่างฝ่ายต่างทำในสิ่งที่ถนัด และสิ่งใดที่ทำร่วมกันได้ให้ทำร่วมกัน เป็นการประหยัดทรัพยากรและประหยัดเวลาของแต่ละฝ่าย ช่วยให้เกิดผลผลิตที่เพิ่มพูนมากยิ่งขึ้น และ 2) การบูรณาการนามธรรม หมายถึง การบูรณาการแนวคิด (Conceptual Integrated) ที่อยู่ในรูปของแผนงาน สมมติฐาน กระบวนทัศน์ ทฤษฎี โครงการแผนการ ฯลฯ ตั้งแต่สองแนวคิดขึ้นไป แนวคิดเหล่านี้อาจมีข้อมูลบางส่วนหรือแนวคิดภายในที่ดูเหมือนมีความขัดแย้งกัน การบูรณาการเป็นการนำมาทำรูปแบบใหม่โดยการนำองค์ประกอบย่อยที่ดูเหมือนแตกต่างมารวมกันอย่างกลมกลืน ผลลัพธ์ของกระบวนการนี้คือ มูลค่าที่เพิ่มขึ้นและน่าพึงพอใจมากขึ้นกว่าการที่แต่ละแนวคิดอยู่อย่างแยกส่วน เช่น ผู้บริหารองค์กร และพนักงานช่วยกันคิดวางแผนเพื่อให้แผนดำเนินการมีความสมบูรณ์และมีความเชื่อมโยงกัน เป็นต้น

จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร (2554 : 13) กล่าวว่า การจัดสวัสดิการแบบบูรณาการ เป็นรูปแบบหนึ่งของการจัดสวัสดิการในชุมชนที่จะสามารถเชื่อมประสานภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งที่เป็นทางการ (Formal Sector) และไม่เป็นทางการ (Informal Sector) ในชุมชน มาจัดระบบสวัสดิการร่วมกัน เนื่องจากสวัสดิการแบบบูรณาการ ได้ยึดเอาปัญหาและความต้องการของประชาชนเป็นตัวตั้ง เริ่มตั้งแต่ความต้องการจากตัวบุคคล และขยายปฏิสัมพันธ์กับสังคม ตัวชีวิตที่สำคัญว่าจะเป็น “สวัสดิการแบบบูรณาการ” หรือไม่นั้น จึงอยู่ที่การมีส่วนร่วมของประชาชนเข้ามาเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาพร้อมกับภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคม

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบูรณาการกองทุนนั้น กรมการพัฒนาชุมชน (2546 : 27 อ้างถึงใน ประดิษฐ์ นิตตะยา, 2549 : 20) ได้จัดสัมมนาทางวิชาการเรื่อง การบูรณาการภารกิจกรมการพัฒนาชุมชนตามแนวทางการบริหารราชการที่ดี (Good Governance) ผลการสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับการบูรณาการกองทุน ได้แก่

1. จะต้องปรับปรุงแก้ไขระเบียบที่เกี่ยวข้องของแต่ละกองทุน เพื่อให้กองทุนสามารถบูรณาการร่วมกันได้โดยดำเนินการระดับนโยบาย ดังนี้ 1) ยกเลิกระเบียบที่เป็นอุปสรรค 2) กำหนดระเบียบที่เอื้อต่อการบูรณาการกองทุน และ 3) ให้แต่ละหมู่บ้านกำหนดระเบียบข้อตกลงของแต่ละหมู่บ้านด้วยตนเอง

2. สร้างความรู้ความเข้าใจแก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับให้เป็นแนวทางเดียวกัน โดย 1) จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสรุปบทเรียนร่วมกัน/ถอดบทเรียนร่วมกัน 2) เผยแพร่พื้นที่ที่ประสบความสำเร็จ และ 3) ติดตามผลทุกระดับ

3. พัฒนาศักยภาพองค์กรดำเนินการ โดย 1) ติดตามยุทธศาสตร์ทางปัญญาแก่เจ้าหน้าที่ และผู้นำ/องค์กรเครือข่าย อันได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะคิด เป็นต้น และ 2) พัฒนาศักยภาพของศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชน (ศอช.)

4. การกำหนดระดับการบูรณาการกองทุน โดย 1) เริ่มจากระดับหมู่บ้านก่อน 2) บูรณาการตามความพร้อมและศักยภาพของหมู่บ้านไม่ควรกำหนดเป้าหมายเร่งรัด 3) จัดทำหมู่บ้านตัวอย่างอำเภอละ 1 หมู่บ้านเป็นอย่างน้อย และ 4) ดำเนินการควบคู่กับการจัดทำหมู่บ้าน

สำนักงานสิ่งแวดล้อมภาคที่ 10 (2547 : 6 อ้างถึงใน ประดิษฐ์ นิตะขาย. 2549 : 21) กล่าวว่า การบูรณาการมีหลายรูปแบบ ทั้งการบูรณาการด้านเทคนิค องค์กร การเข้าใจร่วมกันสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. การบูรณาการด้านเทคนิค เป็นการบูรณาการด้านข้อมูลเพื่อให้แน่ใจว่าหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องในการวางแผน มีและใช้ชุดข้อมูลเดียวกัน ซึ่งถ้าไม่ใช่ชุดข้อมูลเดียวกันก็จะนำไปสู่ข้อสรุปที่แตกต่างกันและยากต่อการยอมรับอีกทั้งยังเป็นการแน่ใจว่าใช้มาตรฐานเดียวกันในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. การบูรณาการด้านองค์กร ประกอบด้วยการทำงานร่วมกันขององค์กรหน่วยงานต่าง ๆ ที่ดำเนินการจัดทำแผน ซึ่งอยู่ในรูปคณะกรรมการ คณะทำงาน เป็นต้น

3. การบูรณาการด้านการจัดการ สามารถทำให้เกิดได้โดยผ่านการจัดการ วิธีการและกระบวนการ ซึ่งประกอบด้วยวิธีการมีส่วนร่วมต่าง ๆ ในการวางแผน เช่น การทำเวทีประชาคม การให้ข้อมูลต่อสาธารณะ การปรึกษาหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ

4. การบูรณาการโดยความเข้าใจร่วมกัน คือ การสร้างความเข้าใจร่วมกันของแนวคิดการวางแผน จุดประสงค์และกลยุทธ์ ซึ่งส่วนสำคัญของการบูรณาการโดยความเข้าใจร่วมกัน คือ การเข้าใจที่เหมือนกันของการสื่อสารที่ใช้ระหว่างการประชุมข้อตกลงและเอกสารประกอบต่าง ๆ

5. การบูรณาการด้านมาตรการ จะต้องแน่ใจว่ามาตรการที่เสนอแผนนั้น สันับสนุนทั้งมิติ สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม ในหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน หรืออย่างน้อยไม่ควรเป็นมาตรการที่ ขัดต่อการแก้ไขปัญหาคืออื่น ๆ หรือมีผลกระทบด้านลบต่อประเด็นแผนหรือพื้นที่อื่น

2.6.4 ความสำคัญของการบูรณาการ

ประดิษฐ์ นิตะทาย (2549 : 22-25) กล่าวว่า ในปัจจุบัน การบูรณาการ มีความสำคัญและ ประโยชน์ต่อมนุษย์มากมายหลายประการ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม เป็นไปอย่างรวดเร็ว การที่เราจะปรับตัวให้สามารถดำรงอยู่ได้จะต้องคิด หลาย ๆ อย่าง พร้อม ๆ กัน ในลักษณะที่มีความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน กรมการพัฒนาชุมชน (2546 : 29) กล่าวถึงประโยชน์ที่กลุ่ม/ องค์กรด้านทุนจะได้รับในการเข้าร่วมบูรณาการ คือ

1. เงินทุนสำหรับจัดกิจกรรม เนื่องจากเงินกองทุนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งที่ได้รับ การสนับสนุนจากภาครัฐ หรือจากการระดมทุนของชุมชนเองอยู่อย่างกระจัดกระจาย การบูรณาการ กองทุนจะทำให้กองทุนมีความเป็นเอกภาพ และมีจำนวนเงินทุนมากเพียงพอในการทำกิจกรรมของ สมาชิกแต่ละกองทุน

2. การสนับสนุนทางด้านวิชาการ เมื่อมีการบูรณาการกองทุนเกิดขึ้น หน่วยงานทั้งภาครัฐ หรือเอกชนที่เข้ามาให้การสนับสนุนก็สามารถจะเข้ามาได้อย่างตรงจุดและกระจายไปยังสมาชิก กองทุนต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึง

3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ เมื่อสมาชิกและคณะกรรมการที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการดำเนินงานด้านกองทุนที่แตกต่างกัน ได้มาทำกิจกรรม ร่วมกันก็จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานซึ่งกันและกัน ซึ่งถือว่าเป็น สิ่งสำคัญมากในการสรุปบทเรียนร่วมกันเพื่อวางแผนการทำงานร่วมกันในอนาคต

4. เกิดการเชื่อมโยงเครือข่าย การที่สมาชิกและคณะกรรมการกองทุนได้มาทำกิจกรรม ร่วมกัน และรู้ข้อมูลข่าวสารของซึ่งกันและกันจนทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลของกองทุนและ นำไปสู่การสร้างเครือข่ายกองทุนชุมชนที่เข้มแข็งได้ในที่สุด

5. การช่วยเหลือเกื้อกูล การดำเนินงานด้านกองทุนที่ผ่านมามีลักษณะที่ต่างคนต่างทำ แบบแยกส่วนกองทุนใครกองทุนมัน หน่วยงานที่ให้การสนับสนุนเองก็ยังมีมองแบบแยกส่วนโดยใช้ ระเบียบข้อบังคับของแต่ละหน่วยงานเป็นตัวแยกให้เห็นความแตกต่าง ชาวบ้านจึงพลอยขาด การช่วยเหลือเกื้อกูลกันไปด้วย การบูรณาการกองทุนจะทำให้แต่ละกองทุนช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน มากขึ้น

6. ความสมัครสมานสามัคคี เมื่อกองทุนชุมชนมีความเป็นเอกภาพและทุกคนที่เป็นสมาชิกของกองทุนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้ความเคลื่อนไหวของกองทุนก็จะทำให้เกิดความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากขึ้น

7. ความเห็นอกเห็นใจกัน เป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะเกิดขึ้นหากมีการบูรณาการกองทุนเนื่องจากสมาชิกของกองทุนต่าง ๆ จะทราบว่าในชุมชน/หมู่บ้านของตนเองมีสมาชิกคนใดที่ได้รับความเดือดร้อนจากการดำเนินชีวิตมากที่สุดและควรได้รับการแก้ไขโดยเร็วที่ร้าย

8. การสนับสนุนจากองค์กรภายนอก การบูรณาการกองทุนย่อมเป็นสิ่งที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความพยายามในการปรับตัวของชุมชนเพื่อเผชิญกับปัญหา และภาวะวิกฤตต่าง ๆ ได้อย่างชาญฉลาด ดังนั้น หน่วยงาน/องค์กรภายนอกต่าง ๆ ก็จะทำให้การสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมอย่างเต็มที่เช่นกัน

กรมการพัฒนาชุมชน (2547 : 75-77) กล่าวว่า การบูรณาการกองทุนพัฒนาชุมชนได้กลายเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านการพัฒนาชุมชน ก่อให้เกิดประโยชน์และผลกระทบที่ดีต่อชุมชน ดังนี้

1. ด้านการประกอบอาชีพ ใช้เป็นกองทุนให้ชุมชนและสมาชิกในกลุ่ม ได้กู้ยืมไปประกอบอาชีพ โดยกู้ยืมไปในรูปของกลุ่มหรือรายบุคคล ซึ่งก่อให้เกิดรายได้ตามมา และผลที่เกิดจากการบูรณาการกองทุนพัฒนาชุมชน ทำให้ชุมชนเกิดกองทุนที่มีประสิทธิภาพ จากเดิมที่เงินทุนอยู่อย่างกระจัดกระจายหรือขาดแคลนเงินทุน ส่งผลให้ชุมชนเกิดอาชีพใหม่ขึ้นมา มีรายได้เพิ่มขึ้นและลดการเป็นหนี้ในระบบ

2. ด้านวิสาหกิจชุมชน ใช้เป็นกองทุนให้แก่กลุ่มอาชีพหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ กลุ่มอาชีพอื่น ๆ กู้ยืมไปดำเนินกิจกรรมใหม่ ๆ หรือนำทุนไปต่อยอดกิจกรรมที่ดำเนินการอยู่แล้ว สามารถพัฒนาอาชีพ/กิจกรรมเดิมที่ทำอยู่แล้ว ในด้านการผลิตสินค้า ผลิตภัณฑ์ พัฒนาด้านการตลาด ตลอดจนทั้งการบรรจุภัณฑ์

3. ด้านการเรียนรู้และการมีส่วนร่วม เป็นการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน ทำให้เกิดการพัฒนามีประสิทธิภาพ ชุมชนมีความเข้มแข็ง และนำไปสู่การพึ่งตนเองได้ในอนาคต และยังเป็นการสร้างจิตสำนึกให้ชาวบ้านรู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความรักความสามัคคี และเกิดความหวงแหนในทรัพยากรของหมู่บ้านที่มีอยู่ และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนั้นแล้วยังเป็นการสอนให้ชาวบ้านรู้จักวางแผนชีวิตในครอบครัว การส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนต่าง ๆ ในหมู่บ้าน อีกอย่างหนึ่งก็คือ การดำเนินการของหมู่บ้าน โดยเฉพาะการจัดการทุนของหมู่บ้าน ทำให้คนในชุมชนเกิดการเรียนรู้เรื่องชีวิต การประกอบอาชีพ ความเอื้ออาทรต่อกัน ตลอดจนอาชีพที่หลากหลายและเกิดการเรียนรู้ของชุมชนขึ้น

4. ด้านการบริหารจัดการ เป็นการรวบรวมเงินทุนที่มีอยู่อย่างกระจัดกระจายในหมู่บ้านให้เป็นกองทุนเดียวกันและมีเงินทุนจำนวนมากพอที่จะให้บริการแก่ประชาชนในหมู่บ้านได้อย่างทั่วถึง ทำให้มีคณะกรรมการบริหารกองทุนเพียงคณะเดียวง่ายแก่การบริหารงาน บริหารเงินประชาชนในหมู่บ้านได้รับประโยชน์อย่างทั่วถึง และคณะกรรมการสามารถบริหารงานกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้คณะกรรมการทำงานลดน้อยลงและง่ายแก่การตรวจสอบ เนื่องจากการทำบัญชีเพียงกองทุนเดียว และยังทำให้ประชาชนลดภาระการเป็นหนี้สินลงเนื่องจากมีกองทุนเพียงกองทุนเดียวแทนที่จะไปกู้ยืมจากกองทุนต่าง ๆ ที่มีอยู่ในหมู่บ้านเหมือนแต่ก่อน ชุมชนมีแผนชีวิตของตนเองและเป็นต้นแบบของชุมชนอื่น ซึ่งความเข้มแข็งและภาวะผู้นำของกลุ่มองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบูรณาการกองทุนชุมชนดำเนินการได้ดี โดยมีผู้นำที่เสียสละและรับผิดชอบมีวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกัน และการบริหารจัดการองค์กรที่ดี มีการแบ่งงานและความรับผิดชอบให้คณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ นับว่าเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ประสบผลสำเร็จ

5. ด้านสวัสดิการชุมชน ทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์มากขึ้น เนื่องจากมีกองทุนเดียวประชาชนทุกคนที่อยู่ในหมู่บ้านมีสิทธิได้รับประโยชน์จากกองทุนในฐานะที่เป็นคนในหมู่บ้าน/ชุมชนเดียวกัน และยังร่วมกันมุ่งมั่นพัฒนากองทุนให้มีเสถียรภาพ เพื่อนำไปสู่การเป็น “ธนาคารชุมชน” และนำผลกำไรจากกองทุนมาจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกและชุมชน

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546 : 18-20) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบูรณาการมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ ดังนี้

1. สำคัญต่อการเรียนรู้ของมนุษย์ เป็นกระบวนการที่คน ๆ หนึ่งได้รับข้อมูลใหม่ เช่น คำพูด สัญลักษณ์ หรือ ภาพ ข้อมูลนั้นจะถูกนำเข้ากับการตีความ ซึ่งจะมีการพิสูจน์ ค้นหาความจริง โดยการเทียบเคียงกับข้อมูลและตัวร่วมทางความคิดที่เก็บไว้ในความทรงจำ จากนั้นจะทำการยอมรับหรือปฏิเสธ และนำไปสู่ข้อสรุปเป็นความรู้ใหม่ที่เพิ่มเข้ามา

2. สำคัญต่อการคิดแก้ปัญหาและการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยปกติสมองมนุษย์จะคิดในลักษณะของความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยง (Associative Thinking) อย่างอัตโนมัติ เมื่อสมองรับข้อมูลใหม่เข้ามา ข้อมูลนั้นจะเชื่อมโยงทันทีกับมโนทัศน์ของเรื่องลักษณะเดียวกันที่อยู่ในความคิดและคิดอย่างเชื่อมโยงกับความรู้ความเข้าใจกรอบโลกทัศน์ ชีวิตทัศน์ในความทรงจำ ผสมผสานกับอารมณ์ความรู้สึก สัญชาติญาณ การใช้เหตุผลตามความเคยชินสมองทำหน้าที่เชื่อมโยงข้อมูลนับร้อย ๆ ที่เกิดขึ้นในความคิดในช่วงขณะนั้นเพื่อพิจารณาเรื่องนั้น และทำให้ได้ผลลัพธ์อย่างคร่าว ๆ สามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้

3. ช่วยลดความผิดพลาดจากการคิดไม่ครบ ทั้งนี้เนื่องมาจากกรอบความคิดหรือมุมมองของเรามีข้อจำกัด การตอบสนองความต้องการเฉพาะหน้าและการแก้ไขปัญหาโดยใช้การเลียนแบบเหตุการณ์ในอดีต

4. ช่วยให้เราเข้าใจเรื่องที่ซับซ้อน ได้อย่างลึกซึ้งและกว้างขวาง

5. ช่วยให้การตัดสินใจในเรื่องเล็กเกิดผลดีต่อเรื่องใหญ่ เนื่องจากการคิดเชิงบูรณาการเหมาะสมสำหรับเรื่องที่มีความซับซ้อน และมีผลกระทบในมุมกว้าง

6. สามารถลดความซ้ำซ้อนและการสิ้นเปลืองทรัพยากร

7. ช่วยให้เราสามารถแก้ไขปัญหาอย่างเบ็ดเสร็จเนื่องจากการมีมุมมองที่ครบถ้วนเป็นเหตุให้เราสามารถทราบสาเหตุของปัญหาอย่างครบถ้วน และเข้าใจความเชื่อมโยงของระบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาอย่างลึกซึ้งและกว้างขวาง

8. ช่วยให้เราเป็นคนที่ใจกว้าง มองนอกกรอบความจำกัดของตนเองสู่กรอบของสิ่งต่าง ๆ ที่สามารถเชื่อมโยงกันได้ในกรอบที่กว้างและครบถ้วนมากที่สุด ช่วยให้เราเกิดความตระหนักว่ากรอบความคิดที่เรามีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งนั้นย่อมถูกจำกัดด้วยประสบการณ์ ความรู้ ความเข้าใจที่เรามีต่อเรื่องนั้น ๆ

9. ช่วยจัดการความขัดแย้ง การคิดเชิงบูรณาการทำให้เกิดการเชื่อมโยงแนวคิดต่าง ๆ เข้าหากันได้อย่างสมดุล จะช่วยทำให้เกิดประสานประโยชน์และลดหรือจัดการความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นได้

จากที่กล่าวมา การบูรณาการ จึงเป็นการเชื่อมโยงสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่งเข้าเป็นส่วนประกอบของอีกสิ่งหนึ่งเพื่อให้สิ่งนั้นเกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น หรือเข้ามาร่วมทำหน้าที่อย่างประสานกลมกลืนในลักษณะผสมผสานแบบเป็นองค์รวมหนึ่งเดียวที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ในตัวเอง มักเป็นการรวมกันของส่วนประกอบย่อยที่มีความแตกต่างกันตั้งแต่ 2 องค์ประกอบขึ้นไป ให้กลายเป็นส่วนหนึ่งของแกนหลักหรือส่วนทั้งหมดที่ใหญ่กว่า และหากกล่าวถึง “การบูรณาการกองทุนชุมชน” จึงอาจกล่าวได้ว่า เป็นรูปแบบของการเพิ่มประสิทธิภาพของกองทุนชุมชน โดยการผสมผสานองค์ประกอบของกองทุน ได้แก่ คน เงิน ระเบียบข้อบังคับ กิจกรรม และระบบบัญชี เป็นต้น เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงสอดคล้องและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายการดำเนินงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ลักษณะของการบูรณาการจะมี 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) การบูรณาการรูปธรรม (Factual Integrated) คือ นำสิ่งที่มีอยู่จริงมารวมกัน เช่น ระบบ องค์การบุคคล ฯลฯ โดยจัดโครงสร้างใหม่ หรือปรับกระบวนการทำงานใหม่ตามหน้าที่ มีการประสานงานอย่างเชื่อมโยงกัน เป็นการผสมผสานศักยภาพระหว่างกัน 2) การบูรณาการนามธรรม หรือการบูรณาการแนวคิด (Conceptual Integrated) คือการบูรณาการแผนงาน สมมติฐาน กระบวนทัศน์

ทฤษฎี โครงการ แผนการ ฯลฯ โดยการบูรณาการทั้ง 2 ลักษณะ จะประกอบไปด้วยประเด็นที่สำคัญ คือ เป็นการบูรณาการระหว่างความรู้และกระบวนการเรียนรู้ ระหว่างพัฒนาการด้านความรู้และทางด้านจิตใจ และระหว่างความรู้และการปฏิบัติ ส่วนรูปแบบของการบูรณาการประกอบด้วยการบูรณาการด้านเทคนิค ด้านองค์กร ด้านการจัดการ ด้านการทำความเข้าใจร่วมกัน และด้านมาตรการ ความสำคัญของการบูรณาการจะเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของมนุษย์ การคิดแก้ปัญหาและการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ การทำความเข้าใจในเรื่องที่ซับซ้อน ได้อย่างลึกซึ้ง การตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ลดความซ้ำซ้อนและการสิ้นเปลืองทรัพยากร และช่วยจัดการความขัดแย้ง เป็นต้น ประดิษฐ์ นัคตะยา (2549 : 25-26)

สรุปได้ว่า การบูรณาการ เป็นเครื่องมือหรือเป็นวิธีการอย่างหนึ่งสำหรับการบริหารจัดการ กองทุนให้เกิดประสิทธิภาพให้กับกองทุน หรือกล่าวอีกในหนึ่งก็คือว่า การบูรณาการ จะทำให้ กองทุนชุมชนสามารถเพิ่มประสิทธิภาพ ในการตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งการบูรณาการกองทุนสวัสดิการชุมชน เป็นรูปแบบของการเพิ่มประสิทธิภาพของกองทุนชุมชน อย่างหนึ่ง โดยการเติมเต็มหรือผนวกองค์ประกอบของกองทุน ได้แก่ คน เงิน ระเบียบข้อบังคับ กิจกรรมและระบบบัญชี เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงและสนับสนุนให้นำไปสู่เป้าหมายของ การดำเนินงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งบางชุมชนมีศักยภาพในการพึ่งตนเองมาก เพียงแต่ ยังไม่มีโอกาสพัฒนาและต้องเรียนรู้ใหม่ มีการประสานเครือข่ายและทำงานร่วมกัน โดยเริ่มต้นที่ ชุมชนก่อนที่จะต้องมีส่วนร่วมและร่วมมือร่วมใจกันดำเนินการ พร้อมกับการพัฒนาศักยภาพ หรือเสริมพลัง (Synergy) ให้กับผู้นำชุมชน คณะกรรมการกองทุนชุมชนและคนในชุมชน ดังนี้

- 1) ส่งเสริมให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน
- 2) ส่งเสริมให้รู้จักการทำงาน เชิงบูรณาการและมีการประสานเครือข่ายและทำงานร่วมกัน
- 3) ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนงานและ ปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนด และ
- 4) ส่งเสริมให้มีเวทีพูดคุย พบปะกัน

สรุปบทเรียนจากการเรียนรู้ เพื่อสะท้อนผลความคิด ผลการดำเนิน ส่วนรูปแบบของการบูรณาการนั้น จำเป็นต้องมีการพัฒนา และริเริ่มขึ้นมาจากข้างล่าง นอกจากรูปแบบการบูรณาการเครือข่ายสวัสดิการชุมชนในระดับตำบล ซึ่งมองในด้านวัตถุประสงค์แล้วยังอาจเกิดขึ้นในลักษณะที่ไม่ใช่วัตถุประสงค์ คือ ทรัพยากรมนุษย์มีอาสาสมัคร หรือตัวแทนในการประสานงานเครือข่ายสวัสดิการชุมชนในระดับหมู่บ้าน/ตำบล ที่จะเชื่อมโยง ในลักษณะเครือข่ายก็จะทำให้เกิดภาพใหญ่ได้ไปถึงระดับอำเภอและจังหวัดต่อไป

2.7 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิชุดา มาตันบุญ และ สมนึก ชัชวาล (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การวิจัย และพัฒนากระบวนการบริหารจัดการเงินกองทุนในหมู่บ้านและชุมชนเมือง ผลการศึกษาพบว่า กองทุนเป้าหมาย มีความแตกต่างกันในด้านการบริหารจัดการกองทุนอันเนื่องมาจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นสภาพปัญหาแต่ละชุมชนประสบการณ์การบริหารงานของคณะกรรมการ ผู้นำชุมชน การมีส่วนร่วมของสมาชิกและชาวบ้านความรู้สึกเป็นเจ้าของกองทุนร่วมกันของชุมชน รวมทั้งพื้นฐานของชุมชนที่เคยมีการรวมกลุ่มกันหรือกิจกรรมต่าง ๆ มาก่อนที่กองทุนหมู่บ้าน จะลงไป ซึ่งการบริหารกองทุนแต่ละพื้นที่มีปัญหาเกิดขึ้นแตกต่างกันไป และแต่ละกองทุนก็มีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพชุมชนและปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้กองทุนเติบโตและมีความเข้มแข็ง ซึ่งเป็นช่วงของการเรียนรู้ร่วมกันของทุกฝ่าย นอกจากนี้ ยังพบว่ากองทุนเป้าหมายของ โครงการ ที่อยู่ใกล้เขตเมืองกับพื้นที่ที่อยู่ไกลกับเขตเมือง มีความแตกต่างในเรื่องของการรับรู้ข่าวสารเรื่องกองทุนฐานะทางเศรษฐกิจของหมู่บ้านและการคมนาคมขนส่ง ในส่วนผลกระทบของกองทุนหมู่บ้านที่มีต่อชุมชน พบว่า ส่วนใหญ่ เป็นผลกระทบด้านบวกที่ทำให้ชุมชนมีเป็นแหล่งทุนในการกู้ยืมเพื่อประกอบอาชีพ สร้างรายได้ เป็นการลดภาวะหนี้สินจากการกู้ยืมนอกระบบและยังเป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจในระดับชุมชน นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างความสามัคคีของคนในชุมชนให้มากขึ้น ส่วนผลกระทบในด้านลบนั้น มีค่อนข้างน้อย เช่น ความขัดแย้งในชุมชน การสร้างภาระหนี้ผูกพันหรือการหมุนเวียนหนี้สิน ในชุมชนและนอกชุมชนเป็นการเพิ่มความจนให้กับชาวบ้านมากขึ้น ปัญหาในการบริหารกองทุน พบว่า กองทุนส่วนใหญ่ประสบกับปัญหาคณะกรรมการขาดพื้นฐานและประสบการณ์ในการบริหารงานมาก่อน โดยเฉพาะในเรื่องการจัดทำระบบบัญชีกองทุนจึงทำให้การปิดบัญชีบุคคล ปีแรกเกิดความล่าช้าปัญหาความไม่เหมาะสมของระยะเวลาให้กู้เงินที่ได้กำหนดไว้สั้นเกินไปคือ 1 ปี ซึ่งไม่สัมพันธ์กับกิจกรรมที่สมาชิกลงไปลงทุน เงินกองทุน ไม่เพียงพอต่อความต้องการของสมาชิก และปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การขาดความรู้และความเข้าใจอย่างถูกต้องเกี่ยวกับนโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองของคณะกรรมการ สมาชิก และชาวบ้านทั่วไปในชุมชน

ประจักษ์ ผลเรื่อง (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการ กองทุนหมู่บ้าน ผลการศึกษาพบว่า กองทุนหมู่บ้านส่วนใหญ่ประสบปัญหาที่มีสภาพความรุนแรง ในระดับปานกลาง ปัญหาที่มีความรุนแรงมากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ ด้านระบบหมู่บ้าน ด้านสมาชิก ด้านระบบสนับสนุน และด้านการบริหารองค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านมากที่สุด คือ ระบบองค์กร การบริหารจัดการ

รองลงมาได้แก่ ระบบสนับสนุน ระบบหมู่บ้าน และระบบสมาชิก ตามลำดับ ตัวแบบยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่สร้างขึ้นและผ่านกระบวนการพัฒนาแล้วสามารถสังเคราะห์กลั่นกรองและคัดสรรไว้เฉพาะที่สำคัญไว้เพียง 4 ยุทธวิธี คือ 1) การพัฒนาระบบงานกองทุน 2) องค์กรการบริหารกองทุน 3) การกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาหมู่บ้าน และ 4) การเสริมสร้างบรรยากาศการบริหารจัดการกองทุน ซึ่งได้เสนอแนะให้นำไปใช้ในกระบวนการพัฒนากองทุนหมู่บ้านผ่านศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับหมู่บ้านและระดับตำบลโดยเน้นระบบการบริหารจัดการองค์กรเป็นหลัก กล่าวคือ ควรเริ่มและให้นำหนักต่อการพัฒนาองค์กรและการบริหารกองทุนก่อน สำหรับยุทธวิธีอื่นถือเป็นตัวเสริมให้้องค์กรการบริหารกองทุนให้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้นเท่านั้น

กรมการพัฒนาชุมชน (2547 : 60-67 อ้างถึงใน ประดิษฐ์ นิตะทาย. 2549 : 51) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนดีเด่นของแต่ละภาค รวม 4 ภาค ผลการศึกษาในภาพรวมสามารถสรุปแนวทางการบริหารจัดการทุนในชุมชนให้มีเอกภาพ และถูกนำเสนอในเวทีการเรียนรู้เป็นขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การแพร่หรือขยายความคิดในชุมชนเห็นความสำคัญของการเชื่อมโยงบูรณาการกองทุนเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการทุนอย่างเป็นเอกภาพ เป็นการเพิ่มพลังให้กองทุนชุมชนในการแก้ปัญหาด้านเศรษฐกิจของชุมชน ขั้นตอนที่ 2 สสำรวจวิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูลกองทุน/องค์กรเครือข่ายในชุมชน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ และประเมินศักยภาพของกองทุนในชุมชน ขั้นตอนที่ 3 แบ่งเป็นขั้นตอนย่อย ๆ ได้แก่ 1) การเชื่อมโยงเครือข่ายของกองทุนชุมชนหรือบูรณาการกองทุนโดยใช้เวทีประชาคม 2) การกำหนดรูปแบบ/แนวทางการบริหารจัดการกองทุนชุมชน เช่น การกำหนด 1) คณะกรรมการบริหารจัดการกองทุนกลาง 2) คณะอนุกรรมการสนับสนุนการบริหารจัดการกองทุนตามจำนวนกองทุน 3) ระเบียบข้อตกลงกลาง และ 4) แผนการดำเนินงานพัฒนาทุนและพัฒนาเศรษฐกิจ ขั้นตอนที่ 4 การปฏิบัติตามแนวทางและแผนการปฏิบัติงาน ขั้นตอนที่ 5 กำหนดแนวทางการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนโดยใช้ฐานทุนที่เกิดจากการบริหารจัดการอย่างมีเอกภาพเป็นหลักขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง วิสาหกิจชุมชน ธุรกิจชุมชน ตลอดจนการสร้างอาชีพและรายได้ให้ชุมชน ขั้นตอนที่ 6 การเชื่อมประสานเครือข่ายกองทุนชุมชนกับกลุ่มอาชีพ หรือกลุ่มเศรษฐกิจอื่น ๆ เพื่อสร้างอำนาจการต่อรอง ขยายกิจการ เชื่อมโยงการตลาด เชื่อมโยงร้านค้าชุมชน ขั้นตอนที่ 7 ประสานแหล่งทุนภายนอกสนับสนุน เพื่อเพิ่มทุนในชุมชนประสานภาคีร่วมส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จิตสุภา จำปา (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการจัดสวัสดิการชุมชน : กรณีศึกษา กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านคีรีวง อำเภอถานสงกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการจัดสวัสดิการชุมชนคีรีวงโดยกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านคีรีวง

มีความสอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารงานสมัยใหม่ มีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นและเน้นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ มีข้อกำหนดเกี่ยวกับโครงสร้าง หน้าที่ และบทบาทอย่างชัดเจน มีหัวใจในการบริหารจัดการ 3 ส่วน คือ คน งาน และเงิน การบริหารจัดการคน คือ การเสริมสร้างกระตุ้นให้คนทำงานและร่วมมือ ร่วมใจ ทำงาน การบริหารจัดการงาน คือ การออกแบบงานให้มีกระบวนการเสริมสร้างการเรียนรู้และการมีส่วนร่วม รวมถึงระบบการวางแผน การติดต่อสื่อสาร และมีการบริหารจัดการเงินอย่างชัดเจน ซึ่งสะท้อนมิติความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างและความสัมพันธ์เชิงสังคมอย่างเป็นพลวัตร

เจตนาถ แซ่เจี๋ย (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ประเภทและวิธีการจัดสวัสดิการโดยเครือข่ายออมทรัพย์หลักสี่-ดอนเมือง” ผลการศึกษาพบว่า พัฒนาการของเครือข่ายฯ เริ่มจากการได้รับทราบแนวคิดเรื่องกลุ่มออมทรัพย์ การสนับสนุนงบประมาณ รวมทั้งการเสริมสร้างความเข้มแข็งจากสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน กองทุนมียาชาวา และกองทุนลงทุนเพื่อสังคม แล้วจึงเกิดการรวมกันเป็นเครือข่ายออมทรัพย์ ในปัจจุบันมีสมาชิกเครือข่ายฯ รวม 9 กลุ่ม ดำเนินการจัดสวัสดิการ 6 ประเภท ได้แก่ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการฌาปนกิจ สวัสดิการฌาปนกิจสมทบ สวัสดิการประกันเงินสะสม สวัสดิการประกันเงินกู้ และสวัสดิการผู้นำ โดยวิธีการจัดสวัสดิการของเครือข่ายฯ จะเน้นการเข้ามามีส่วนร่วมของสมาชิก ทั้งการระดมทุนจากสมาชิกโดยการออมทรัพย์รายบุคคล และการนำผลกำไรจากการดำเนินการของกลุ่มมาสมทบเป็นทุนสำหรับจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกทั้งรายบุคคลและสมาชิกกลุ่ม จากการศึกษาพบว่า สมาชิกส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของเครือข่ายฯ ในระดับปานกลาง ในส่วนปัญหาและอุปสรรคในการจัดสวัสดิการของเครือข่ายฯ พบว่า สมาชิกยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ทั้งนี้ เพราะเครือข่ายฯ ขาดการประชาสัมพันธ์เพื่อให้ความรู้แก่สมาชิก ทำให้สมาชิกขาดจิตสำนึกในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเข้มแข็งและการพึ่งตนเองได้ของเครือข่ายฯ ดังนั้น การที่จะทำให้เครือข่ายฯ เข้มแข็งและพึ่งตนเองได้ จึงควรประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจเรื่องการจัดสวัสดิการและสร้างจิตสำนึกแก่สมาชิก เน้นการระดมทุนและเติบโตจากทุนภายในเครือข่ายฯ โดยเฉพาะทุนที่เกิดจากการออมเพื่อช่วยเหลือกันเองภายในชุมชน อันจะทำให้การดำเนินการจัดสวัสดิการของเครือข่ายฯ มีความเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้

ประดิษฐ์ นิตะทาย (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบบูรณาการกองทุนชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณีตำบลหนองบัว อำเภอบ้านฝาง จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า แนวคิดและรูปแบบการบริหารจัดการกองทุนชุมชนบ้านหนองบัว ส่วนใหญ่เป็นกองทุนกระแสหลักจัดตั้งโดยนโยบายรัฐและมีบางส่วนที่เป็นกองทุนแนววัฒนธรรมชุมชนซึ่งจัดตั้ง

โดยชุมชน มุ่งเพิ่มรายได้แก่ชาวบ้านเพื่อให้หลุดพ้นจากปัญหาความยากสามารถพึ่งตนเอง มีขั้นตอน ระเบียบ วิธีการดำเนินงานที่ชัดเจน บริหารจัดการรูปแบบคณะกรรมการ ส่วนแนวคิด และรูปแบบการบูรณาการกองทุนชุมชน มี 5 รูปแบบ คือ 1) ให้กลุ่มออมทรัพย์เป็นหลักแล้วขยายไปสู่กิจกรรมอื่น 2) ใช้ศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนเป็นกลไกในการขับเคลื่อน 3) นำกองทุนต่าง ๆ เรียกว่า “ธนาคารชุมชน” 4) ผู้นำกองทุนร่วมกันจัดเวทีประชาคมเพื่อหารูปแบบการบูรณาการ และ 5) ตัวแทนกองทุนประชุมหาข้อสรุปร่วมกัน สำหรับการพัฒนาแนวคิดและรูปแบบในการบูรณาการกองทุนชุมชน แต่ละกลุ่มยังมีบัญชีแยกที่กลุ่มตัวเอง แต่นำเงินมาให้บริการร่วมกัน มีคณะกรรมการจากกองทุน 15 คน รับผิดชอบบริหารการเงินและบัญชีใช้ระเบียบกองทุนหมู่บ้าน 1 ล้านบาท และข้อตกลงหมู่บ้านในการดำเนินงาน แนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับการบูรณาการกองทุนชุมชน จะต้องเสริมสร้างเครือข่ายกองทุนชุมชนระดับตำบลขึ้น เพื่อแลกเปลี่ยนทักษะ ประสบการณ์ ความรู้ ข้อมูลข่าวสารระหว่างกันและกันของกองทุนประเภทต่าง ๆ

วิภูฏา แก้วเกตุ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดสวัสดิการแบบบูรณาการในชุมชน โดยห้ส่วนการพัฒนาหลายฝ่าย ศึกษาเฉพาะกรณี ตำบลน้ำเกีฮน กิ่งอำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-45 ปี ประกอบอาชีพทำการเกษตร มีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา ส่วนใหญ่เป็นผู้อาศัยอยู่ในครอบครัวและเข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่ม สำหรับการมีส่วนร่วมในการให้และรับบริการ สวัสดิการที่มีอยู่ในชุมชนที่ผ่านมจนถึงปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมในสวัสดิการแบบไม่เป็นทางการมากกว่าสวัสดิการแบบเป็นทางการ ประชาชนมีส่วนร่วมกับหน่วยงานในชุมชนในการให้และรับบริการด้านสุขภาพ การศึกษา และอาชีพ ตามลำดับ สำหรับความต้องการสวัสดิการแบบบูรณาการในชุมชน กลุ่มตัวอย่างมีความสามารถในการจัดสวัสดิการด้านการหนุนเสริมจิตใจมากกว่าด้านอื่น ๆ รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนทางสังคม การดูแลตัวบุคคล การดูแลเรื่องการอยู่อาศัย การหนุนเสริมซึ่งกันและกัน การตรวจตราเฝ้าระวังภัย และความสามารถในการเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา สำหรับข้อเสนอแนะจากการศึกษา พบว่า ระดับนโยบาย องค์กรพัฒนาคุณภาพชีวิตคนตำบลน้ำเกีฮน และหน่วยงานในชุมชน ควรให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ออกแบบโครงการกิจกรรม ในระดับปฏิบัติการ ควรใช้ศักยภาพและความสามารถของภาคส่วนที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เข้ามาเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาเพื่อให้เกิดเครือข่ายที่หลากหลาย

บัวพันธ์ พรหมพิทักษ์ และคณะ (2550 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยการพัฒนารูปแบบการบูรณาการเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชนในระดับอำเภอ อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ในการสร้างสวัสดิการชุมชนได้ศึกษาใน 4 กลุ่ม คือ กลุ่มองค์กรภายในชุมชน เครือข่ายระหว่างชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานเอกชน (โรงงานอุตสาหกรรม) กลุ่มและเครือข่ายมีทุนในการดำเนินกิจกรรมของตนเอง มีการให้สวัสดิการรูปแบบต่าง ๆ แต่ยังคงจำกัดอยู่ในกลุ่มสมาชิก ส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สวัสดิการแต่ก็ขึ้นอยู่กับรายได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ ส่วนโรงงานอุตสาหกรรม พบว่ายังมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการชุมชนน้อย ส่วนใหญ่ก็อยู่ในกลุ่มที่มีความเกี่ยวข้องกับโรงงานเท่านั้น หากมองโดยรวมแล้ว อำเภอป่าพองมีศักยภาพที่จะสร้างสวัสดิการชุมชนสูง ในเรื่องการบูรณาการนั้น โครงการนี้ได้ใช้วิธีการตั้งคณะกรรมการประสานงานขึ้นมาใน 3 ระดับ คือ ระดับอำเภอ ระดับตำบล และระดับหมู่บ้าน คณะกรรมการมีภารกิจเพื่อบรรเทาและขจัดภาวะความยากลำบาก ทำนุบำรุงทุนทางสังคม และสินทรัพย์ทุนของชุมชนรูปแบบอื่น ๆ ที่มีอยู่ในชุมชน และการสร้างขบวนการอาสาสมัคร การบูรณาการแบบนี้ ไม่ได้เน้นการยุบรวมกลุ่ม กองทุนเข้ามาไว้ด้วยกัน แต่ใช้วิธีการสร้างเครือข่าย เพื่อให้กลุ่มและองค์กรต่าง ๆ เชื่อมโยงหากันได้

ดิเรก ธรรมฤทธิ์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการบูรณาการกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับตำบล ผลการศึกษาพบว่า การจัดสวัสดิการชุมชนมี 4 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มองค์กรในชุมชน 2) เครือข่ายระหว่างชุมชน 3) องค์กรบริหารส่วนตำบลสะอาด และ 4) หน่วยงานเอกชน กลุ่มองค์กรและเครือข่ายทุนในการดำเนินกิจกรรมของตนเองมีการจัดสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งส่วนใหญ่ยังจำกัดอยู่ในกลุ่มสมาชิก ส่วนองค์กรบริหารส่วนตำบลสะอาด มีงบประมาณในการจัดสวัสดิการให้แก่กลุ่มเป้าหมายโดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาส ส่วนหน่วยงานเอกชน โรงงานอุตสาหกรรมได้จัดสวัสดิการในกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับโรงงานเท่านั้น สำหรับการพัฒนารูปแบบการบูรณาการกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับตำบล คือ ให้องค์กรบริหารส่วนตำบลสะอาด เป็นเจ้าภาพหลักในการขับเคลื่อนกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลสะอาด เพราะเป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน มีศักยภาพ มีความเข้มแข็งมีงบประมาณสนับสนุนและได้จัดกิจกรรมในเรื่องการจัดสวัสดิการชุมชน สำหรับแนวทางในการบูรณาการกองทุนสวัสดิการชุมชนในระดับตำบล คือ 1) การบูรณาการในลักษณะเครือข่าย เชื่อมโยงกันเป็นเครือข่าย เป็นการเปิดโอกาสให้แต่ละกองทุนตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกที่มีจำนวนจำกัดได้ ทำให้สามารถขยายบริการออกไปได้อย่างทั่วถึงยิ่งขึ้นและมีลักษณะยืดหยุ่นมากกว่าองค์กร 2) มีคณะกรรมการบริหารในระดับตำบลซึ่งเป็นตัวแทนของกองทุนชุมชนจากระดับหมู่บ้าน ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างกองทุนต่าง ๆ ในตำบล รณรงค์ ระดมทุนสวัสดิการชุมชน สนับสนุนกิจกรรมอื่น ๆ

ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการชุมชนในระดับตำบล มีระเบียบรองรับในการบริหารกองทุน มีการสำรวจจัดเก็บข้อมูล ให้มีการจัดทำฐานข้อมูลกลุ่มเป้าหมายผู้ด้อยโอกาสทั้งตำบล ให้ครอบคลุมทั่วถึงไม่ให้เกิดการซ้ำซ้อน พร้อมจัดประเภทและเรียงลำดับความสำคัญเร่งด่วน ในการให้ความช่วยเหลือ ให้ทันตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมายต่อไป

จรรยาลักษณ์ เกตุปมา (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนารูปแบบ การบูรณาการเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับตำบล : กรณีตำบลคลองลานพัฒนา อำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร ผลการศึกษาพบว่า ในการจัดทำฐานข้อมูลชุมชน พบว่า มีการจัดสวัสดิการแก่ครอบครัวคนตายมากที่สุด ประเภทการช่วยเหลือ ได้แก่ ด้านการเงิน สิ่งของการให้ความรู้ด้านอาชีพ สุขภาพ แหล่งการช่วยเหลือส่วนใหญ่มาจากการรวบรวมจากทุกหลังคาเรือน ผู้รับผิดชอบในการจัดสวัสดิการ ได้แก่ ผู้นำในชุมชน อาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน การช่วยเหลือจะให้ตามเงื่อนไขที่กลุ่มกำหนด มีลักษณะการจัดสวัสดิการ 4 ลักษณะ 5 รูปแบบ การจัดสวัสดิการแก่กลุ่มบุคคล 16 ประเภทและการจัดกิจกรรมช่วยเหลือผู้ยากลำบาก กระบวนการบูรณาการเครือข่ายสวัสดิการมีขั้นตอนเริ่มจากการสร้างทีมอาสาสมัคร นักวิจัยชาวบ้าน และแกนนำ การสำรวจข้อมูลพื้นฐาน การสร้างฐานข้อมูล การจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาเครือข่ายระดับชุมชน หมู่บ้านและตำบล การปฏิบัติการพัฒนาเครือข่าย การติดตามประเมินผลสรุปบทเรียนร่วมกันของเครือข่าย ปัจจัยหนุนต่อการจัดสวัสดิการชุมชนที่เกี่ยวข้องกับกลุ่ม เช่น ความสามัคคี ความร่วมมือ การกำหนดกฎเกณฑ์ทิศทางที่ชัดเจน การวางแผนการบริหารงานด้านชุมชน ปัจจัยอุปสรรค ได้แก่ การบริหารจัดการกลุ่ม

ปฎิภรณ์ โคลกลือชา (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างการดำเนินงานของ กองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลบัวขาว อำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ด้านปัญหาและอุปสรรคในการเสริมสร้างการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการคน พบว่า คณะกรรมการยังขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารกองทุน เกี่ยวกับงบประมาณ พบว่า ยังขาดงบประมาณในการจัดจ้างเจ้าหน้าที่ประจำเพื่อทำงานธุรการของกองทุน และยังขาดความช่วยเหลือจากองค์กรภายนอก สำหรับแนวทางในการเสริมสร้างการดำเนินงานของกองทุนฯ แบ่งออกเป็น 2 แนวทาง คือ 1) การสร้างเครือข่ายกองทุนสวัสดิการชุมชน และ 2) การสร้างความเข้มแข็งให้กับกองทุนฯ โดยภาครัฐและเอกชน เช่น การเรียนรู้ปัญหาของกองทุนแบบมีส่วนร่วม การเรียนรู้และคิดค้นกิจกรรมการแก้ปัญหา เป็นต้น

2.7 กรอบแนวคิดและกระบวนการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ มีจุดประสงค์ในการศึกษากระบวนการและรูปแบบบูรณาการกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับตำบล โดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน และจากการที่ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น สามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ในการศึกษาครั้งนี้

ภาพที่ 2.4
กรอบแนวคิดและกระบวนการวิจัย

