**บทที่ 4 องค์กรสวัสดิการชุมชน**

 **หัวข้อ**

สวัสดิการชุมชนและการพัฒนาสังคม

วิวาทะต่อประเด็นสวัสดิการสังคม

ประสบการณ์การจัดสวัสดิการชุมชน

กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลปอภาร อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

 บริบทชุมชน “คนปอภารกับงานสวัสดิการชุมชน”

บทเรียนกองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลปอภาร

* + - 1. แนวคิดและกระบวนการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลปอภาร
			2. เป้าหมายสำคัญของกองทุนสวัสดิการ
			3. รูปแบบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน
			4. การมีส่วนร่วมของสมาชิกและคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน
			5. ขั้นตอนการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลปอภาร

 ปัจจัยความสำเร็จของกองทุนสวัสดิการ ตำบลปอภาร

 ความสุข ความภูมิใจสูงสุดในการมีส่วนร่วมพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน

 ปัญหาอุปสรรค จากการทำงานสวัสดิการชุมชนตำบลปอภาร

 แนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลปอภารในอนาคต

 ขบวนการกลุ่มออมทรัพย์สู่กองทุนสวัสดิการชุมชน

 บันไดสู่กองทุนสวัสดิการชุมชน

 มองปัจจุบัน : ความสำเร็จของการพัฒนาสวัสดิการชุมชน

ข้อสังเกตและเสนอแนะ

**วัตถุประสงค์**

1.ศึกษาทำความเข้าใจและวิเคราะห์องค์กรสวัสดิการชุมชน

2.ศึกษาบทเรียนการพัฒนาองค์กรสวัสดิการชุมชนและมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาองค์กรสวัสดิการชุมชน

**กิจกรรม**

1.ศึกษาเอกสารประกอบการสอน

2.บรรยายประกอบสื่อPowerpoint

 3.แบ่งกลุ่มศึกษาค้นคว้ากรณีศึกษาการพัฒนาองค์กรสวัสดิการชุมชนและนำเสนอในชั้นเรียน

 4.แบ่งกลุ่มอภิปรายแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนในชั้นเรียน

**บทที่ 4**

**องค์กรสวัสดิการชุมชน**

**สวัสดิการชุมชนและการพัฒนาสังคม**

 มานะ นาคำและพะเยาว์ นาคำ (2553) ได้นำเสนอบทความเกี่ยวกับองค์กรสวัสดิการชุมชนในการสัมนาวิชาการโดยได้ทบทวนวรรณกรรมและศึกษากรณีศึกษาเกี่ยวกับองค์กรสวัสดิการชุมชน คำว่า “สวัสดิการ” มีความหมายกว้างและครอบคลุมมิติคุณภาพชีวิตของประชาชน นั้นคือ มีภาวการณ์กินดี อยู่ดี มีสุข และมีสิทธิ ซึ่งครอบคลุมทั้งประเด็นทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ไม่ใช่แค่การได้เงิน ได้บริโภค หรือได้วัตถุปัจจัยช่วยเหลือเท่านั้น ซึ่งก่อนหน้านี้ชาวบ้านมักเข้าใจว่า “สวัสดิการ” หมายถึงการได้รับสิ่งของหรือบริการที่รัฐหรือองค์กรการกุศลจัดให้ (ณรงค์ เพ็รชประเสริฐ, 2549) ทั้งนี้สินชัย ชี้เจริญ (มปป.) กล่าวถึงความของสวัสดิการสังคมในการขับเคลื่อนงานสวัสดิการสังคมภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมและกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมว่า หมายถึง ระบบการจัดบริหารทางสังคม เกี่ยวกับการป้องกัน การแก้ไขปัญหาการพัฒนาและการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม ตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของสังคม มีคุณภาพชีวิต และพึ่งตนเองได้ทั่วถึงเหมาะสม เป็นธรรมตามมาตรฐาน ทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงานและการมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรมและบริการทางสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่ประชาชนจะต้องได้รับ และมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ

 ในปัจจุบันความเข้าใจเรื่องสวัสดิการขยายขอบข่ายกว้างขวางขึ้น “การสร้างสวัสดิการ” ไม่ใช่การรอรับจากผู้อื่นหรือจากรัฐเท่านั้น แต่ชุมชนสามารถร่วมมือกันสร้างสรรค์ขึ้นมาได้ พบว่าชุมชนท้องถิ่นพยายามปรับตัวเพื่อต่อสู้ ต่อรองกับผลกระทบจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ทั้งภาครัฐ เอกชน และชุมชนท้องถิ่นต่างให้ความสำคัญกับการสร้างชุมชนท้องถิ่นให้เข้มแข็ง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า แม้ในอนาคตข้างหน้า สังคมเราจะเริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ภาวะข้าวยากหมากแพง ภาวะหนี้สินล้นตัว ในสภาวะดังกล่าวหลายฝ่ายเริ่มมีส่วนร่วมเพื่อให้สามารถสร้างสวัสดิการชุมชนให้เป็นหลักประกันความมั่นคงในการดำเนินชีวิต ซึ่งอยู่ในรูปของ “สวัสดิการชุมชนท้องถิ่น” หลายพื้นที่กำลังริเริ่มโครงการดีๆ อาทิเช่น โครงการงานศพปลอดเหล้า วัดปลอดเหล้า เพื่อมุ่งไปสู่ภาวะที่ดีของคนในชุมชน ทั้งกาย ใจ สังคม และปัญญา

 ทั้งนี้หลาย ๆ ฝ่ายมองเห็นศักยภาพของชุมชนว่าสามารถสร้างความมั่นคงให้แก่สมาชิก ในรูปแบบของกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ การออมวันละบาทเพื่อสวัสดิการชุมชน กลุ่มฌาปนกิจ ฯลฯ กลุ่มเหล่านี้สามารถสร้างสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล การช่วยเหลือคนชรา กองทุนการศึกษา ค่าใช้จ่ายในการจัดพิธีทางศาสนาของงานศพ โดยไม่ต้องพึ่งรัฐ ศาสตราจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านสวัสดิการสังคมของอังกฤษ T.H.Maeshall ได้แสดงทัศนะไว้ว่า “การเริ่มของสวัสดิการเกิดขึ้นในยุคของสวัสดิการครัวเรือน โดย พ่อ แม่ พี่ น้อง ปู่ ย่า ตา ยาย ร่วมกันจัดการสร้างสรรค์ การจัดสวัสดิการเพื่อประชาชน จะถูกเคลื่อนย้ายจากองค์กรสู่เครือข่าย สู่สาธารณะในวงกว้าง และค่อยๆพัฒนาเป็นสวัสดิการเพื่อสาธารณะ (Public Welfare) ด้วยตัวมันเอง เมื่อเป็นเช่นนี้รัฐจึงจำเป็นต้องเข้ามาดูแล เพื่อมิให้บางจุด บางประเด็น เกิดปัญหา ภายใต้สภาพสังคมที่สลับซับซ้อนมากขึ้น ปัญหามีมากขึ้น คำถามสำคัญก็คือ เราจะยังคงพึ่งพาระบบโครงข่ายความมั่นคงทางสังคมที่จัดการโดยชุมชนในรูปแบบช่วยเหลือตนเอง ให้ครอบคลุมคนทุกกลุ่มได้หรือไม่ เราจะจัดสมดุลระหว่างสวัสดิการโดยชุมชนกับสวัสดิการที่จัดโดยรัฐอย่างไรเพื่อให้เกิดความพอดีและเท่าเทียมกันในสังคมไทย เกิดสวัสดิการอย่างพอเพียงและสร้างภาวการณ์พึ่งพาตนเองของชุมชน (ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, อ้างแล้ว)

 สวัสดิการของคนในท้องถิ่นจึงมีความสำคัญและถือว่าเป็นการสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงของคนทุกกลุ่ม ทั้งในด้านความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นมีเงินทุน สิ่งของ น้ำใจ การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย เป็นการสร้างหลักประกันในการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องกับชุมชนในท้องถิ่นโดยชุมชนในท้องถิ่นเป็นพลังขับเคลื่อน โดยการบูรณาการกับทุกส่วนของชุมชนทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติ สวัสดิการชุมชนจึงเป็นเรื่องของวิถีชีวิต เป็นการยกระดับจิตใจของผู้คนให้สูงขึ้นทำให้ผู้คนรู้สึกเสียสละมีสำนึกในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ดังที่ ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ (2546) ได้เปรียบเทียบให้เห็นความสำคัญของการจัดสวัสดิการว่าควรจะเป็นการเดิน 2 ขา คือ ขาหนึ่งเป็นรัฐบาล อีกขาหนึ่งเป็นที่ไม่ใช่รัฐ คือ มีตั้งแต่ ธุรกิจ ชุมชน และครอบครัว เรียกว่าให้มี “หุ้นส่วนทางสังคม” และใช้ “ทุนทางสังคม”เป็นเครื่องมือสำคัญ เพื่อหนุนเสริมให้เกิดสวัสดิการชุมชนได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

 ในส่วนของภาครัฐเองก็มีแนวโน้มและความพยายามที่จะพัฒนาระบบสวัสดิการให้เป็นไปตามแนวทาง “รัฐสวัสดิการ”ตามนโยบายของประเทศซึ่งเน้นการดำเนินการเพื่อสร้างหลักประกันการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพแก่ประชาชน อย่างเท่าเทียมได้หรือไม่ เครื่องมือสำคัญดังกล่าวจะสามารถสร้างความมั่นคงทางสังคมได้อย่างไร คนว่างงาน เจ็บป่วย ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสจะเข้าถึงบริการของรัฐที่ได้มาตรฐานมีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด เป็นเรื่องที่ต้องขบคิดให้รอบครอบ ทั้งนี้เพื่อให้สวัสดิการสังคมที่เกิดขึ้นเป็นสวัสดิการที่เกิดจากการเรียนรู้ ความเข้าใจ บูรณาการจากรากฐานของชุมชน การเชื่อมโยงเครือข่ายที่สนับสนุนต่างๆอย่างเป็นองค์รวม หน่วยงานหลายองค์กรเข้ามามีส่วนร่วม วางแนวทาง สนับสนุนนกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาการจัดสวัสดิการร่วมกัน

**วิวาทะต่อประเด็นสวัสดิการสังคม**

 ชุมชนสวัสดิการยังไม่ทันพัฒนาขึ้นมาเป็นระดับแนวคิดทฤษฎี แต่มีประเด็นถกเถียงในแง่มุมทางทฤษฎี ที่พอสรุปได้ดังนี้

 ประการแรก นิยามใหม่ สวัสดิการ การปรากฏคำว่า “สวัสดิการชุมชน” ในวงการนโยบาย และวงวิชาการนี้ ในเบื้องลึกที่สุดได้นำไปสู่ความพยายามที่จะให้ความหมายหรือนิยาม “สวัสดิการ” ขั้นมาใหม่ เดิม คำว่า สวัสดิการ มักถูกเข้าใจอย่างแคบๆว่า เป็นเรื่องของ “การให้” เพื่อการสงเคราะห์ หรือการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าของบุคคลในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการให้เงินหรือสิ่งของ ทั้งที่ให้เปล่าหรือการกู้ยืมของกลุ่มองค์กรต่างๆ รวมทั้งหน่วยงานภาครัฐเอง (วีรบูรณ์ วิสารทสกุล และคณะ อ้างถึงใน ปัทมาวดี โพชนุกูลซูซูกิ, 2551) ความเข้าใจที่กว้างขึ้นมาอีก “สวัสดิการ”เป็นเรื่องของสิทธิอันหนึ่งพึงมีพึงได้ของดารเป็นสมาชิกหรืออยู่ในเกณฑ์ที่มีการกำหนดเป็นสิทธิที่คนๆนั้นพึงได้จากองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ และคณะ (2549) ได้เสนอต่อคณะทำงานการกระจายรายได้ สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติว่า สวัสดิการเป็นการช่วยเหลือและลดรายจ่ายของคน การจัดสวัสดิการโดยรัฐ เช่น การรักษาฟรี เรียนฟรี เบี้ยยังชัพ ศูนย์เด็กเล็ก เงินสมทบกองทุนประกันสังคม เป็นต้น เป็นเครื่องมือทางการคลังเพื่อกระจายรายได้ และจัดเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์ในการแก้ปัญหาความยากจน และเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นในการลดปัญหาสังคม

สวัสดิการตามความหมายที่ได้กล่าวข้างต้น โดยสาระสำคัญแล้วก็คือ “สินค้าสาธารณะ” หรือ “public goods”ซึ่งความเข้าใจในแนวทางนี้ได้ตีวงจำกัดลงมาเป็นความช่วยเหลือจากรัฐ โดเฉพาะในรูปของเงิน การเสนอคำว่า สวัสดิการชุมชนขึ้นมาจึงเป็นวิวาทะต่อความหมายดังกล่าว โดยสำเริง เสกขุนทด ผู้จัดการสำนักงานปฏิบัติการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนภาคตะวนออกเฉียงเหนือ ได้กล่าวถึง “สวัสดิการชุมชน” ว่าไม่ได้หมายถึง “เงิน” เพียงอย่างเดียว แต่สวัสดิการชุมชนความหมายรวมถึง “คน” ด้วย ซึ่งเป็นคนที่มีคุณภาพ มีจริยธรรม ที่จะสามารถผนวกเอาทุกด้านต่างๆทั้งทุนภูมิปัญญาทุนวิถีการผลิต ทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทุนวัฒนธรรม จะสามารถช่วยทำให้การขับเคลื่อนงานสวัสดิการได้อย่างยั่งยืน ทุนจากภายนอกที่เข้ามา เช่น นักวิชาการ หน่วยงานสนับสนุนต่างๆมีบทบาทเอื้ออำนวยหนุนเสริมให้ชุมชนมีพลังเพิ่มมากขึ้น

 ประการที่สอง ในแง่ของอุดมการณ์สวัสดิการชุมชน ส่วนใหญ่มักเน้นแนวคิดที่มาจากการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในชุมชน การพึ่งตนเอง การปรับตัวของชุมชน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายความเป็นอยู่ที่ดี โดยที่ ชัยวัชน์ หน่อรัตน์ (อ้างใน ปัทมาวดี โพชนุกูลซูซูกิ,2551) กล่าวถึงเป้าหมายสวัสดิการชุมชนว่า เป็นการอยู่กินแต่พอดีและมีความสุขร่วมกัน เมื่ออุดมการณ์ของสวัสดิการชุมชนมีเป้าหมายเช่นนี้ ทำให้กิจกรรมสวัสดิการชุมชนครอบคลุมทั้งวัตถุ คุณค่าทางจิตใจ และคำนึงถึงสภาพแวดล้อมอื่นด้วย โดยมีลักษณะความสัมพันธ์แนวราบ ความเสมอภาค สม่ำเสมอ (เป็นประเพณี) สร้างสรรค์มีผู้จัดและผู้รับเป็นกลุ่มเดียวกัน และตั้งอยู่บนพื้นฐานการพึ่งพาตนเองวงในเป็นหลัก

 ประการที่สาม รัฐสวัสดิการและชุมชนสวัสดิการ จะมีความสอดคล้องเกื้อหนุนกันหรือจะดำเนินไปในทิศทางที่ขัดแย้งแตกต่างกัน ในปัจจุบันรัฐสวัสดิการดำเนินการครอบคลุมเรื่องต่างๆ เช่น การสงเคราะห์ประชาชนผ่านนโยบายเรียนฟรี การจ่ายเงินช่วยเหลือผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ ผู้ตกงาน การขยายโอกาสสิทธิของผู้สูงอายุรับเบี้ยยังชีพให้ครอบคลุมผู้สูงอายุทุกคน การขยายเพดานวงเงินกูยืมจากกองทุนผู้สูงอายุโดยไม่คิดดอกเบี้ย การเพิ่มค่าตอบแทนให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เป็นต้น

การจัดสวัสดิการในรูปแบบ “รัฐสวัสดิการ” เน้นการดำเนินการเพื่อสร้างหลักประกันการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพ อย่างน้อยอยู่ในระดับพื้นฐานแก่ประชาชนอย่างเท่าเทียม เพื่อบรรเทาผลกระทบที่ประชาชนได้รับจากนโยบายการพัฒนาประเทศ ดังนั้นประเทศที่เป็นรัฐสวัสดิการ จึงหมายถึง ประเทศที่พยายามใช้ “อำนาจรัฐ” เพื่อควบคุม “อำนาจตลาด” ไม่ให้สร้างความเดือดร้อนให้แก่พลเมือง และเพื่อบรรเทาผลกระทบของอำนาจตลาดโดยอาศัยกลไกลด้านการเมืองและกาบริหารจัดการ เป็นเครื่องมือสร้างความมั่นคงทางสังคมอย่างน้อยใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านรายได้ โดยสร้างความมั่นคงด้านรายได้ให้กับบุคคลหรือครอบครัว 2) ด้านสร้างหลักประกันให้ประชาชนเมื่อต้องตกอยู่ในสภาวการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ต่างๆเช่น การเจ็บป่วย การว่างงาน การเป็นผู้สูงอายุ เป็นต้น และ 3) ด้านสร้างความมั่นใจให้กับประชาชนว่าทุกคนสามารถเข้าถึงบริการสังคมของรัฐ (กิติพัฒน์นนทปัทมะดุล, 2550) ในแง่นี้รัฐสวัสดิการก็มีจุดอ่อนอยู่ในตัวของมันเอง เนื่องจากการเก็บภาษีในอัตราก้าวหน้าจะลดแรงจูงใจในการทำงานเพราะทำมากก็จะถูกเก็บภาษีมาก ดังนั้นทำน้อยๆเพื่อจะได้ถูกเก็บภาษีน้อยๆ แล้วเอาเวลาไปพักผ่อนดีกว่า นอกจากนี้อัตราการว่างงาน รัฐก็ยังจะเข้ามาดูและรับผิดชอบในเรื่องค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต สองคือ เรื่องงบประมาณของประเทศที่จะต้องใช้ในการจัดสรรสวัสดิการในรูปแบบของรัฐสวัสดิการ ซึ่งสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ได้ประมาณว่ารัฐจะต้องใช้งบประมาณจำนวนมากถึงสี่แสนล้านบาทเพื่อการณ์ดังกล่าว รัฐจะนำเงินมากมายมหาศาลมาจากไหน อย่างไร นอกจากนี้ยังมีการยกตัวอย่างของอัตราภาษีในประเทศที่เป็นตัวแบบของรัฐสวัสดิการว่าจะต้องสูงถึง ร้อยละ 50 ของรายได้ หรือมากกว่า คำถามจึงมีคนไทยพร้อมที่จะจ่ายภาษีในระดับที่สูงขนาดนั้นหรือไม่ (ตะวัน วรรณรัตน์, 2553)

 รัฐสวัสดิการที่ได้อธิบายอาจจะเชื่อมโยงไปสู่สวัสดิการชุมชนในสองลักษณะ ประการแรก เนื่องจากว่าประชากรในชุมชนก็ต้องจ่ายภาษีให้แก่รัฐอยู่แล้ว ดังนั้นการจัดสวัสดิการชุมชนโดยการระดมทรัพยากร (ทั้งเป็นเงินและไม่ใช่เงิน) จึงเป็นการแข่งขันกับรัฐ ที่สำคัญก็คือ การที่ประชากรในชุมชนต้องจ่ายภาษีให้แก่รัฐ และชุมชน โดยการระดมทรัพยากรเพื่อสร้างสวัสดิการชุมชนอาจจะเป็นภาระที่หนักเกินไปทำให้ชุมชนอ่อนแอได้ ประการที่สอง ถ้าหากเรามองว่า รัฐก็เก็บภาษีได้ไม่ครอบคลุม และไม่สามารถสร้างสวัสดิการได้เต็มรูปแบบ ในแง่นี้สวัสดิการชุมชนก็อาจจะเกื้อหนุนสวัสดิการรัฐ

 สวัสดิการอีกเรื่องคือ“บำนาญแห่งชาติ” ข้อมูลของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์ (2553) ได้กล่าวถึงเรื่องของบำนาญหรือบำเหน็จ ซึ่งเป็นเรื่องของการคุ้มครองทางสังคมให้แรงงานหรือประชาชนที่เกษียณอายุ สำหรับลูกจ้างภาคเอกชนมีระบบประกันสังคมตาม พ.ร.บ ประกันสังคม พ.ศ.2533 รองรับผู้ประกันตน โดยตั้งแต่ปี 2541 มีกองทุนชราภาพเกิดขึ้นเพื่อรับเงินสมทบจากลูกจ้างและนายจ้างในอัตราร้อยละ 3 และเงินสมทบจากรัฐบาลอีกร้อยละ 1 ของเงินเดือนลูกจ้างโดยจะจ่ายคืนให้ (บวกผลตอบแทน) เป็นบำเหน็จหรือบำนาญไปจนตายตามแต่กติกาที่กำหนดไว้ เมื่อลูกจ้างอายุครบ 55 ปี หรือเมื่อจ่ายเงินสมทบครบ 180 เดือน ซึ่งเงินบำนาญชราภาพในปี 2551 มีจำนวน 9.3 ล้านคน ปัจจุบันประเทศไทยมีแรงงานประมาณ 38.9 ล้านคน เป็นแรงงานที่มีหลักประกันรายได้ในวัยชราเพียง 1.8 ล้าน (ข้าราชการ)บวกกับแรงงานที่มีประกันสังคมอีก 9.3 ล้านคนดังกล่าว รวมเป็น 11.1 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 2.5 หรือประมาณหนึ่งในสี่ของแรงงานทั้งหมด ยังมีแรงานอีกมหาศาล (27.8 ล้านคน) ที่ยังขาดหลักประกันรายได้ยามชราภาพ ทั้งนี้ยังไม่นับประชาชนที่อยู่นอกกำลงแรงงานอีกประมาณ 14 ล้านคน จึงเป็นที่มาของความคิดเรื่อง “ระบบบำนาญสำหรับประชาชนขึ้น” ภายใต้แนวคิดเรื่องระบบบำนาญแห่งชาติ กระทรวงการคลังได้จัดทำข้อเสนอกองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) เสนอรัฐบาลเมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม2552 ทั้งนี้ไม่ใช่การให้เปล่าแต่จะเป็นการสร้างการออมโดยรัฐจะให้แรงจูงใจโดการให้เงินสมทบจำนวนหนึ่งตามกติกาง่าย ๆ คือ สมาชิกต้องออมเงินกับกองทุนเดือนละอย่างต่ำ 100 บาทและอย่างสูงไม่เกินเดือนละ 1,000 บาท ซึ่งในอนาคตคาดว่าน่าจะทำให้สามารถครอบคลุมแรงงานที่ยังไม่มีระบบคุ้มครองเพื่อการชราภาพได้ประมาณ 24 ล้านคน

**ประสบการณ์การจัดสวัสดิการชุมชน**

 บทพิสูจน์สำคัญที่จะช่วยยืนยันได้ว่า “สวัสดิการชุมชนท้องถิ่น” ช่วยสร้างความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของคนในสังคมนั้นมีอยู่จริง สิ่งที่ช่วยสะท้อนได้ชัดเจนก็คือ พัฒนาการในเรื่องสวัสดิการชุมชนที่เกิดขึ้นผ่านวิธีการดำรงชีวิตในหลากหลายแง่มุมแม้ว่าเราพึ่งจะเข้าใจ และพยายามเชื่อมโยงให้เห็นว่าสวัสดิการชุมชนนั้นมีมาคู่กับการดำรงชีวิตของผู้คนอย่างยาวนาน การเริ่มต้นของสวัสดิการชุมชนที่เกิดขึ้นจึงเป็นการรวบรวมทุนทางสังคมที่มีอยู่นำมาเป็นฐานคิดที่สำคัญในการสร้างสรรค์สวัสดิการของชุมชนปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นในประเด็นดังกล่าวจะดูมีความชัดเจน สิ่งที่ท้าทายในการบริหารทั้งภาครัฐ ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง 3 ประสานที่จะสร้างพลังของการพัฒนาสวัสดิการชุมชนจะต้องคำนึงถึงการใช้ความรู้ที่มาจากฐานของวัฒนธรรมของแต่ละท้องถิ่น ควบคู่ไปกับระบบการบริหารจัดการที่เหมาะสมเพื่อสร้างให้เกิดการสร้างสวัสดิการที่มีแนวคิดที่ครอบคลุมทั้งการแบ่งปัน การช่วยเหลือ การจัดการตัวเองอย่างมีศักดิ์ศรี ขณะเดียวกันก็เป็นการสวนกระแสทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงเต็มไปด้วยปัญหาที่ต้องจัดการแก้ไข รูปธรรมที่จะได้นำเสนอต่อไปนี้ เป็นกรณีศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการของชุมชนท้องถิ่น “เป็นมากกว่าสวัสดิการ” กองทุนสวัสดิการชุมชนที่เกิดขึ้นได้แสดงให้เห็นการขยายการเรียนรู้สู่ภายนอกเพื่อบรรลุป้าหมายเดียวกันคือการสร้างสวัสดิการเพื่อชุมชนท้องถิ่น และอีกกรณีหนึ่งเป็นสวัสดิการที่ พิสูจน์ให้เห็นว่า สวัสดิการที่เกิดจาก 3 ประสาน รัฐองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชนเป็นอย่างไรเกิดผลอย่างไรต่อชุมชนท้องถิ่น กรณีศึกษาดังกล่าวน่าจะทำให้เราได้มีคำถามหรือฉุกคิดได้ว่าการจัดสวัสดิการเพื่อชุมชนท้องถิ่นจะนำสังคมให้อยู่ดีมีสุได้หรือไม่ อย่างไร รูปธรรมที่จะได้กล่าวถึงต่อไปนี้จะช่วยเปิดมุมมอง และเสริมพลังที่หลากหลายให้เกิด การคิดพัฒนาสวัสดิการชุมชนท้องถิ่น เป็นการเปิดพื้นที่ทางสังคมให้กับงานสวัสดิการของชุมชนเพื่อชุมชน

**กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลปอภาร อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด**

 **บริบทชุมชน “คนปอภารกับงานสวัสดิการชุมชน”**

ตำบลปอภาร ตั้งอยู่ที่อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ห่างจากตัวจังหวัดร้อยเอ็ดประมาณ 20 กิโลเมตร ประกอบด้วย 14 หมู่บ้าน มีจำนวนครัวเรือน 1,700 ครัวเรือน อาชีพของชาวบ้านคือ ทำนา เมื่อว่างเว้นจากฤดูเก็บเกี่ยวข้าว ชาวบ้านจะปลูกยาสูบของบริษัทอดัมส์ (บริษัทเอกชนรับซื้อใบยาสูบและส่งออกยาสูบ) สภาพปัญหาของตำบลปอภารเช่น หนี้สิน การอพยพย้ายถิ่นไปขายแรงงานทรัพยากรธรรมชาติเสื่อมโทรม การแก้ไขทั้งภายในชุมชนและการสนับสนุนจากส่วนราชการที่ไม่มีความต่อเนื่อง

การจัดสวัสดิการชุมชนที่ผ่านมามีกองทุนฌาปนกิจศพทั้งในระดับหมู่บ้านและตำบล ที่ให้การช่วยเหลือเมื่อสมาชิกตาย ต่อมาสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ให้ความรู้เรื่องการจัดสวัสดิการชุมชนกับแกนนำระดับตำบลปอภาร โดยคณะกรรมการได้ศึกษาเรียนรู้จากตำบลต้นแบบในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด จึงเกิดกองทุนสวัสดิการชุมชนที่ทำมากกว่าฌาปนกิจ

**บทเรียนกองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลปอภาร**

**1. แนวคิดและกระบวนการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลปอภาร**

นายอุไร วิเศษวิสัย รองประธานกองทุนสวัสดิการชุมชน กล่าวว่า “แต่ก่อนมีผู้นำในการพัฒนาคือกำนันผู้ใหญ่บ้านแรกๆไม่เข้าใจ มุ่งแต่จะขอความช่วยเหลือจากรัฐ ต่อมาจึงมีกิจกรรมออมทรัพย์วันละบาทโดยชาวบ้านเองจัดสวัสดิการ เกิด แก่ เจ็บ ตายแก่สมาชิกจนถึงวันนี้” สะท้อนให้เห็นว่า เรื่องสวัสดิการชุมชนเป็นแนวทางที่สำคัญและแสดงจุดยืนในการจัดการตนเองของชุมชน อีกทั้งยังมีหลักการคิดในการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลปอภารที่มุ่งส่งเสริมและฟื้นฟูวัฒนธรรมที่ดีงามของท้องถิ่นเป็นสำคัญ

กระบวนการก่อเกิดและพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลปอภารพอสรุปได้ดังแผนภาพดังนี้

ขยายเครือข่ายการเรียนรู้(ทั้งภายใน/ภายนอก)พื้นที่ “พัฒนาเป็นศูนย์เรียนรู้”

หลักประกันชีวิตและความอยู่ดี มีสุขบนฐานความพอเพียงและสภาพแวดล้อมที่สมบูรณ์ของคนในชุมชน

ผล

การจัดการโดยชุมชน/ระเบียบ/เงื่อนไข

กิจกรรมเพื่อสาธารณฟื้นฟูวัฒนธรรมและทรัพยากรธรรมชาติ

การสร้างรายได้

**สวัสดิการชุมชน**

**ด้านต่างๆ**

กระบวนการ

- การเรียนรู้และการปรับตัวบูรณาการ เชื่อมโยง

หนุนเสริม

สวัสดิการสังคม

แนวคิด

ของชุมชน

ปัจจัยหนุนเสริม

ทุน/ความรู้

 -การเรียนรู้และการปรับตัว

บูรณาการ เชื่อมโยง

พื้นที่ต้นแบบต้นแบบ

 พื้นที่ต้นแบบ

การสนับสนุนจากรัฐ/เอกชน(พอช.)

ภูมิปัญญา/ทุนทางสังคม

-ผู้รู้ ผู้มีความรู้และเสียสละ

-กลุ่มกองทุนในชุมชน

-การเรียนรู้/ความสัมพันธ์กับธรรมชาติและคนในชุมชน

ฐานวัฒนธรรมท้องถิ่น

ฐานทรัพยากร

 **แผนภาพที่ 8** แสดงถึงกระบวนการก่อเกิดและพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลปอภาร

 จากแผนภาพแสดงให้เห็นว่า กระบวนการก่อเกิดกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลปอภารมีปัจจัยเงื่อนไขที่สำคัญทั้งภายในและภายนอกสรุปได้ดังนี้ 1) การมีผู้นำที่หลากหลาย มีประสบการณ์ ความรู้ความเข้าใจความเป็นท้องถิ่น 2) การสนับสนุนเงินทุนและความรู้ด้านแนวคิดและการจัดการจากภาครัฐ คือสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดร้อยเอ็ดและสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (พอช.)ทำให้เกิดการคิด วิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาของชุมชนและสร้างการเรียนรู้และก่อตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลปอภารเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2549

**2. เป้าหมายสำคัญของกองทุนสวัสดิการ**

เป้าหมายกองทุนสวัสดิการชุมชนปอภารครอบคลุมทั้งเรื่องการจัดสวัสดิการให้สมาชิก ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ประเด็นสาธารณะ รายละเอียดของเป้าหมายที่สะท้อนทั้งทิศทางและความคาดหวังของกองทุนสวัสดิการชุมชนพอสรุปได้ดังตาราง

**ตารางที่ 2** แสดงเป้าหมายของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลปอภาร

|  |  |
| --- | --- |
| **เนื้อหา/ประเด็น** | ความเข้มข้นของการดำเนินการ |
| ต่อเนื่อง | กำลังพัฒนา |
| 1. จัดสวัสดิการให้สมาชิก (เกิด แก่ เจ็บ ตาย ประสบภัย พิการ ผู้ด้อยโอกาส เด็กนักเรียน
2. สมาชิกสามารถเข้าถึงสวัสดิการ มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
3. ขยายสมาชิกให้ครอบคลุมทั้งชุมชน
4. ชุมชนเกิดความเข้าใจ รู้คุณค่าของการจัดสวัสดิการชุมชน
5. ชุมชนมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อสวัสดิการของชุมชน (ร่วมคิด ร่วมทำ ภูมิใจแก้ไขปัญหา รับผิดชอบ รับผลประโยชน์)
6. ปลูกจิตสำนึกให้ชุมชนรู้จักพึ่งตนเอง เป็นที่พึ่งของคนด้อยโอกาสได้รับความช่วยเหลือ ( พิการ/จน/ประสบปัญหาต่างๆ) เป็นสมาชิก/ไม่เป็นสมาชิก
7. เกิดความสมานฉันท์ เอื้อเฟื้อต่อกัน เป็นมิตรกัน เสียสละ สามัคคีกัน
8. คืนวิถีชีวิตดั้งเดิมสู่ชุมชน เช่น การผูกแขน เยี่ยมงานศพ ความเอื้อเฟื้อ การรวมญาติพี่น้อง ยกย่องคนดี
9. คืนสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ โดยชุมชนอนุรักษ์ ดูแลรู้คุณค่าทรัพยากรธรรมชาติ
10. ขยายเครือข่ายการเรียนรู้ สู่พื้นที่ตำบลอื่นๆ
 | **√****√****√****√****√****√****√****√****√** | **√** |

 เป้าหมายสำคัญของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลปอภารดังที่ได้กล่าวถึงข้างต้น ทำให้เกิดความเข้าใจถึงคำที่ชาวบ้านกล่าวว่า “มากกว่าสวัสดิการ”สะท้อนแนวคิดในการจัดการสวัสดิการชุมชนที่มีทั้งในเชิงสงเคราะห์ หรือการให้เพื่อแก้ไขปัญหาของบุคคลในรูปแบบต่างๆที่เหมาะสมสอดคล้องกับวิถีการดำรงชีวิตและวัฒนธรรมของท้องถิ่นที่เป็นคุณค่าทางจิตใจที่สำคัญ ขณะเดียวกันก็สะท้อนถึงสิทธิที่พึงมีพึงได้ของสมาชิกกองทุน

 **3. รูปแบบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน**

 รูปแบบการพัฒนากลุ่มกองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นแบบ “การออม”หรือที่ชาวบ้านเรียกว่า “สัจจะวันละบาท”เป็นการสะสมเงินออมโดยสมาชิก โดยมีเป้าหมายเพื่อช่วยเหลือจัดสวัสดิการระหว่างเพื่อนสมาชิกด้วยกัน และเป็นส่วนหนึ่งดำเนินโครงการเพื่อผู้ยากลำบาก หรือผู้ด้อยโอกาส การจัดการโครงการสาธารณะ รวมถึงการสร้างเงินให้งอกเงยโดยการปล่อยกู้ผ่านกลุ่ม กองทุนต่างๆในชุมชน การออมจะเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ ไม่สามารถถอนได้ยกเว้นการออกจากสมาชิก

 **การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการ** มีหลักการสำคัญ คือ เงินออมจากสมาชิกจะต้องนำมาจัดสวัสดิการให้สมาชิกที่ครอบคลุม การเกิด แก่ เจ็บ ตาย และอื่นๆ และอยู่ภายใต้สโลแกน ของกลุ่มที่ว่า “ซื่อสัตย์ เสียสละ จริงใจ โปร่งใส ตรวจสอบได้” เมื่อพิจารณาโครงสร้างการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนปอภารมีความชัดเจนว่าคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

คณะกรรมการบริหาร

(ระดับตำบล)

**ระเบียบข้อบังคับ**

**กองทุนสวัสดิการชุมชน**

คณะกรรมการดำเนินงาน

ระดับหมู่บ้าน

สมาชิก

กองทุนสวัสดิการ

บ้านละ 3 คน

รวม 42 คน

การมีส่วนร่วม

ของสมาชิก

- สัจจะออมทรัพย์ (ออมวันละบาท)

- รับสวัสดิการ เกิด แก่ เจ็บ ตาย ฯลฯ

- สนับสนุนกิจกรรมสาธารณะประโยชน์

- เจ้าคณะตำบล

- เจ้าอาวาสวัด - ปราชญ์ชาวบ้าน

- เจ้าหน้าที่รพสตำบล

- ผู้บริหารโรงเรียน

- ผู้ทรงคุณวุฒิต่างๆ

ผู้ทรงคุณวุฒิระดับ

ตำบลเป็นที่ปรึกษา

**แผนภาพที่ 9** แสดงการบริหารจัดการคณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน

จากแผนภาพที่ 9 ในการบริหารจัดการคณะกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลปอภาร มาจากตัวแทนชาวบ้านทั้ง 14 หมู่บ้าน จำนวน 18 คน มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนและพัฒนากองทุนสวัสดิการอย่างต่อเนื่อง และมีกรรมการระดับหมู่บ้านละ 3 คน ทำหน้าที่ระดมเงินออม ร่วมจัดสวัสดิการให้สมาชิก และสื่อสารกับสมาชิกในทุกๆด้าน รวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิในระดับตำบลเป็นที่ปรึกษา โดยได้ออกระเบียบข้อบังคับของกองทุนที่ปรับประยุกต์จากพื้นที่ต้นแบบที่ไปศึกษาดูงาน คือ ตำบลหินกอง ตำบลศรีสว่าง ตำบลโพนทราย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นกฎระเบียบที่ยึดถือปฏิบัติ และมีการปรับยืดหยุ่นตามสถานการณ์ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการในที่ประชุม เช่น ระเบียบการเก็บเงินสัจจะวันละบาทจากสมาชิกทุก 6 เดือน เป็นจำนวนเงิน 180 บาท และมีการรับสมัครสมาชิกใหม่ทุก 6 เดือน โดยเน้นการให้สวัสดิการแก่สมาชิก ครอบคลุมทั้งเรื่องการเกิด แก่ เจ็บ (ป่วย) ตาย รวมทั้งประสบภัยต่างๆ ผู้ด้อยโอกาส กิจกรรมเพื่อสาธารณะ เช่น การปลูกป่าชุมชน การปรับปรุงภูมิทัศน์สวนสาธารณะเพื่อการออกกำลังกาย และเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจของชาวบ้าน เป็นต้น

 **4. การมีส่วนร่วมของสมาชิกและคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน**

 การเข้าเป็นสมาชิกของชาวบ้านเป็นสมาชิกด้วยความสมัครใจ มีการจ่ายค่าสมัครสมาชิก ร่วมกิจกรรมของกองทุนที่เป็นสาธารณะ และร่วมรับประโยชน์จากการจัดสวัสดิการชุมชน ส่วนคณะกรรมการนอกจากจะมีความเสียสละแล้ว ยังต้องบริหารกองทุน เก็บเงินออม ประสานทั้งภายในและภายนอก รวมถึงการขยายเครือข่ายการเรียนรู้ในพื้นที่ และภายนอก เพื่อให้เกิดสวัสดิการชุมชนในภาพรวมของประเทศไทย

 **5. ขั้นตอนการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลปอภาร**

 ครอบคลุมตั้งแต่การก่อตั้งกลุ่ม การดำเนินกิจกรรมกลุ่มในด้านต่างๆทั้งเรื่องการระดมเงินออมการจัดสวัสดิการ กิจกรรมการเรียนรู้ การประชาสัมพันธ์เพื่อเปิดรับสมาชิกใหม่ ดังนั้นเพื่อความเข้าใจภาพรวมการดำเนินการของกองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลปอภาร จึงแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ขั้นตอนที่สำคัญประกอบด้วย ขั้นเตรียมการก่อตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน ขั้นดำเนินการพัฒนาศักยภาพกองทุนสวัสดิการชุมชน และขั้นขยายเครือข่ายการเรียนรู้ มีรายละเอียดพอสรุปได้ ดังนี้

 **5.1 ขั้นตรียมการเพื่อก่อตั้งกลุ่มกองทุนสวัสดิการชุมชน**

 จากการวิเคราะห์สถานการณ์ชุมชน โดยเฉพาะในเรื่องสวัสดิการชุมชนที่มีอยู่เดิม คือ ฌาปนกิจศพ และสวัสดิการของกลุ่มทั้งในระดับชุมชน และระดับตำบล พบว่า มีปัญหาการกระจายไม่ทั่วถึง และได้เฉพาะการตาย ขณะเดียวกันก็ไม่มีความยั่งยืนในการจัดการ ในช่วงต้นโครงการ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดร้อยเอ็ดได้ให้ความรู้เรื่องการจัดสวัสดิการชุมชนกับแกนนำระดับตำบล โดยคณะกรรมการได้ศึกษาและเรียนรู้จากตำบลต้นแบบที่ตั้งขึ้นก่อนแล้วเป็นครู คือตำบลหินกอง ตำบลศรีสว่าง และตำบลโพน อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด สร้างการเรียนรู้ในเรื่องสวัสดิการชุมชนแก่แกนนำที่เป็นผู้รู้ในชุมชนโดยพาไปศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มแนวคิดและหลักการของกองทุนสวัสดิการชุมชน ศึกษาระเบียบของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการ จนก่อตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลปอภารขึ้นเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2549 โดยกรรมการกองทุนสวัสดิการระดับตำบลและหมู่บ้านประชุมร่วมกับชาวบ้านสร้างความเข้าใจและรับสมัครสมาชิกจากทุกหมู่บ้าน ซึ่งพอสรุปกระบวนการและวิธีการทำงานจัดตั้งกองทุน สวัสดิการชุมชนตำบลปอภาร ได้ดังนี้

1. แกนนำศึกษาแผนแม่บทชุมชนตำบลปอภาร โดยประสานงานกับองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น การศึกษาเอกสารแผนงานเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์แนวทางการดำเนินงานสวัสดิการของชุมชน ปอภาร

1. ประสานแกนนำของแต่ละหมู่บ้าน ทั้งสิ้น 14 หมู่บ้าน ในพื้นที่ตำบลปอภาร เพื่อ

วิเคราะห์แนวทางแผนการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนร่วมกัน

1. จัดเวทีประชาคมแกนนำชุมชนของแต่ละหมู่บ้าน เพื่อสร้างความเข้าใจและศึกษา

ประเมินทุนทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชน เพื่อพิจารณาความเชื่อมโยงในการดำเนินงานของกลุ่มกองทุนต่างๆที่มีอยู่ในชุมชน ลดการซ้ำซ้อนในการหนุนเสริมงานสวัสดิการของชุมชน

1. จัดเวทีสร้างความเข้าใจทุกหมู่บ้าน จำนวนทั้ง 14 หมู่บ้าน โดยแกนนำชุมชนที่

เป็นผู้ก่อการ เป็นผู้ดำเนินการ

1. เปิดรับสมาชิก โดยสมัครสมาชิกได้ที่ผู้นำของแต่ละหมู่บ้าน โดยมีการจ่าย

ค่าสมัคร 20 บาทต่อคน สมาชิกเริ่มต้นช่วงก่อตั้งกองทุนฯมีจำนวน 976 คน จาก 14 หมู่บ้าน ซึ่งข้อที่ 5-6 การดำเนินการจะต้องดำเนินการหรือควบคู่กันไป

1. จัดตั้งคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลปอภาร ร่างระเบียบเพื่อบริหาร

กองทุน โดยมีการประชุมชี้แจง และขอคำปรึกษาจากสมาชิก

1. ประชุมสมาชิกเพื่อกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ เกณฑ์พิจารณาเอกสาร

บัญชีการเงินร่วมกัน และนำไปสู่การดำเนินการขั้นตอนต่อไป

 **5.2 ขั้นดำเนินการพัฒนาศักยภาพกองทุนสวัสดิการชุมชน “ร่วมกันออม ร่วมกันสร้างสวัสดิการให้ตนเอง”**

 ในขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมต่างๆในการจัดสวัสดิการของคนปอภาร แสดงให้เห็นถึงกระบวนการ วิธีการ การมีส่วนร่วม และผลที่เกิดขึ้น กล่าวคือ นอกจากจะมีการระดมการออมจากภายในแล้ว ยังได้รับการสนับสนุนจากภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน อาจารย์อานงค์ อดีตครูที่ลาออกจากราชการเป็นประธานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลปอภาร กล่าวถึง สถานะปัจจุบันของกองทุนสวัสดิการชุมชนมีสมาชิก 1,620 คน จาก 14 หมู่บ้าน ยอดเงินในกลุ่มปัจจุบันมีจำนวนเงิน 1,192,901.08 บาท เงินส่วนนี้มาจากการระดมเงินออมจากสมาชิก การสนับสนุนจากภายนอก ประกอบด้วย สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดร้อยเอ็ด สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน และองค์การบริหารส่วนตำบลปอภาร ตั้งแต่ปี 49-51 รวมเป็นจำนวนเงินที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน 175,000บาท จัดสวัสดิการไปแล้วจำนวนเงิน 468,930 บาท คนพร้อมเพรียงกัน ผู้นำจัดการดี การเงินดูโปร่งใส มีที่มาที่ไป อธิบายชัดเจน แกนนำและสมาชิกพอใจในผลการดำเนินงาน ทุกคนทำงานอย่างมีความสุข ปัจจุบันกองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลปอภาร เป็นศูนย์เรียนรู้เรื่องกองทุนสวัสดิการชุมชนให้แก่พื้นที่อื่นๆสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ชุมชนโดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

 **1) กิจกรรมระดมเงินออม “สัจจะวันละบาท”**มีการระดมเงินออมจากสมาชิกวันละบาท หรือที่ชาวบ้านเรียกว่า “สัจจะวันละบาท”โดยคณะกรรมการระดับหมู่บ้านๆละ 3 คน เป็นผู้ดำเนินการเก็บออมจากสมาชิกทุกเดือน บางรายจ่ายล่วงหน้า 3 เดือน 6 เดือน นอกจากนั้นคณะกรรมการระดับหมู่บ้านยังมีหน้าที่สำคัญคือ เยี่ยมเยียนชาวบ้าน หรือที่ชาวบ้านเรียกว่า “สื่อห่วงหา”เป็นการให้ความรัก ความอบอุ่น และดูแลเมื่อยามเจ็บป่วย เสมือนหนึ่งเป็นการติดตาม ถามข่าว และให้ได้รับสวัสดิการตามเงื่อนไขของกองทุนสวัสดิการชุมชน เงินกองทุนจากเดิมเริ่มก่อตั้งกลุ่ม 225,200 บาท ยอดเงินในกลุ่มปัจจุบันมีจำนวนเงิน 1,192,901.08 บาท เงินส่วนนี้มาจากการระดมเงินออมทรัพย์สัจจะวันละบาทจากสมาชิก และการสนับสนุนจากหน่วยงาน

 **2) การจัดสวัสดิการให้กับสมาชิก** ที่ผ่านมาสวัสดิการที่จัดให้กับสมาชิกตามเงื่อนไขของกองทุนคือ การเกิด แก่ เจ็บ ตาย ประสบภัย ผู้ด้อยโอกาส ทุนการศึกษาของนักเรียน คนพิการและอื่นๆซึ่งเป็นไปตามเงื่อนไขของกองทุน คือ สมาชิกเมื่อมีการออมครบ 6 เดือน จะมีสิทธิ์ได้รับสวัสดิการ ขณะเดียวกันมีการบูรณาการเชื่อมโยงไปทำประโยชน์เพื่อสังคมด้านอื่นๆหรือที่ชาวบ้านเรียกว่า“มากกว่าสวัสดิการ” เช่น การปรับปรุงสภาพแวดล้อมรอบหนองสาธารณะ เพื่อการออกกำลังกาย กิจกรรมการดูแลรักษาและปลูกป่าชุมชนในพื้นที่ 32 ไร่ กิจกรรมการอนุรักษ์หนองน้ำและพันธุ์สัตว์น้ำ กิจกรรมการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมและสถานที่พักผ่อนของชุมชน การปรับปรุงบริเวณรอบหนองน้ำด้วยพันธุ์ไม้ดอกไม้ประดับ จัดสวนหย่อม โดยได้รับการสนับสนุนจากคณะผ้าป่าสามัคคีและชาวบ้าน การฟื้นฟูวัฒนธรรมดั้งเดิม สอดแทรกไปกับรูปแบบการจัดสวัสดิการ เช่น งานศพปลอดเหล้า การฟื้นฟูการลงแขกทำนา เพื่อลดรายจ่ายและต้นทุนการผลิต และเสริมสร้างความสัมพันธ์ในชุมชนให้ฟื้นคืน เป็นต้น

 การจ่ายเงินสวัสดิการโดยทั่วไปของคณะกรรมการระดับหมู่บ้าน จะถือเงินสำรองจ่ายจากกองทุนไว้หมู่บ้านละ 1,000 บาท เพื่อจ่ายสวัสดิการแก่สมาชิกรวดเร็วทันใจ เมื่อสมาชิกเกิด แก่ เจ็บ ตาย โดยแจ้งกรรมการระดับตำบลทราบทุกครั้งและคณะกรรมการระดับตำบลมาร่วมกันมอบเงินสวัสดิการในทันที คณะกรรมการระดับหมู่บ้านจะประชาสัมพันธ์ทางหอกระจายข่าวให้สมาชิกทราบทุกครั้งเมื่อมีการมอบเงินสวัสดิการแก่สมาชิก หากเป็นเงินจำนวนมากกว่านี้ จะมีการเบิกถอนให้ตามวันทำการของธนาคาร ซึ่งในการจัดสวัสดิการหลักๆมีรายละเอียดที่น่าสนใจพอสรุปได้ดังนี้

1. **การเกิด** เมื่อสมาชิกคลอดบุตร คณะกรรมการจะเป็นตัวแทนไปมอบสวัสดิการให้

หลานที่เกิดใหม่ ประการแรก คือ เงินสวัสดิการ จำนวนเงิน 500 บาทและค่ารักษาพยาบาลตามเงื่อนไขกลุ่ม กล่าวคือ หากเข้าโรงพยาบาล แม่นอนพักคืนละ 100 บาท ไม่เกิน 3 คืน ประการที่สอง “คลังออมสิน” หรือกระปุกออมสิน เป็นของขวัญที่มีจิตใจส่วนตัวของคณะกรรมการ (รองประธาน) ที่ทำเป็นประจำ นำไปให้พร้อมคณะในวันมอบเงินสวัสดิการพร้อมให้แม่หยอดเหรียญที่เตรียมไปให้อีก 50 บาท เป็นการปลูกฝังการออมเพื่อลูก เปรียบเสมือนเงินขวัญถุงที่พ่อ แม่ออมเงินเพื่อลูกต่อไป

 ผลที่เกิดขึ้นจากการสอบถามคณะกรรมการฯพบว่า สมาชิกพอใจและภูมิใจ คนทำงานปลื้มใจ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกหรือเพื่อนบ้านเหมือนอดีตที่ผ่านมา นี่คือผลในอีกด้านหนึ่งที่ได้ “มากกว่าสวัสดิการ”

1. **ป่วย** เมื่อสมาชิกเข้าโรงพยาบาลรักษาตัว คืนละ 100 บาทไม่เกิน 5 คืน ปีละไม่

เกิน 20 วัน และข้อมูลเมื่อเดือน ม.ค.51 มีการจ่ายสวัสดิการการเจ็บป่วย จำนวน 214 ราย เป็นเงิน 89,560 บาท

1. **ตาย** สมาชิกที่เสียชีวิตจะได้รับเงินช่วยค่าทำศพตามเงื่อนไขของกลุ่มกล่าวคือ

ถ้ามีอายุการออมได้ 6 เดือน จะได้รับเงินช่วยเหลือค่าทำศพ 2,500 บาท อายุการออม 1 ปี ได้รับเงิน 5,000 บาท โดยการไปมอบสวัสดิการ จะไปกันเป็นหมู่คณะ มีการมอบสวัสดิการหน้าศพ แต่งชุดดำ บางกรณีถ้าพิจารณาแล้วค่อนข้างเป็นครอบครัวยากลำบาก ก็จะให้เงินช่วยเหลือไปก่อน เพื่อจะได้ใช้จัดงานศพ

 ในปัจจุบันมีโครงการที่บูรณาการเชื่อมโยงงานสวัสดิการไปทำโครงการงานศพปลอดเหล้า ดำเนินการที่หมู่ที่ 6 บ้านปอภาร เป็นบ้านต้นแบบ โดยมีวิธีการคือ การพูดคุยสร้างความเข้าใจกับเจ้าภาพงานศพก่อน หากยินดีก็จะนำโปสเตอร์ ที่มีข้อความว่า“ชาวบ้านปอภาร ขอแสดงความเสียใจอย่างสุดซึ้ง ต่อการจากไปของสมาชิกโครงการงานศพปลอดเหล้า โดยมติคณะกรรมการและชาวบ้านปอภารหมู่ 6 (ขออภัยท่านผู้มีเกียรติไว้ ณ ที่นี้ด้วย” โครงการงานศพปลอดเหล้าได้ผ่านเวทีประชาคมชาวบ้านหมู่ 6 แล้ว ที่ประชุมเห็นด้วยจึงได้ดำเนินการ ขณะที่ทำโครงการลักษณะนี้ ได้ดำเนินการแล้ว 4 ราย เป็นการลดรายจ่าย และงดอบายมุข เป็นแบบอย่างที่ดีให้เยาวชน งานศพปลอดเหล้าดูเรียบร้อยและพอเพียง ปัจจุบันมีงานบวชปลอดเหล้าที่ หมู่ 8 อนาคตจะขยายแนวคิดนี้ไปยังหมู่บ้านอื่นๆ

1. **แก่ หรือชรา** สวัสดิการเพื่อคนชรา มีข้อบังคับในระเบียบจะมีการจ่ายบำนาญแก่

สมาชิก ในปัจจุบันยังไม่มีการจ่ายในกรณีดังกล่าว เนื่องจากอายุของกลุ่มกองทุนสวัสดิการชุมชนเพียง 2 ปีเศษ เท่านั้น ซึ่งเงื่อนไขสมาชิกเบื้องต้นคือ ถ้าอายุครบ 60 ปี และเป็นสมาชิกครบ 5 ปี จะได้บำนาญเดือนละ 200 บาท

1. **ภัยธรรมชาติ** ครอบครัวที่เป็นสมาชิก จะได้รับสวัสดิการช่วยเหลือจากเหตุการณ์

ต่างๆจากภัยธรรมชาติ เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม พายุ ซึ่งช่วยมาแล้ว 2 ครั้งที่หมู่ 8 ช่วยเงินครอบครัวละ 1,000 บาท ประเด็นสวัสดิการด้านนี้ได้ต้นแบบมาจาก ตำบลศรีสว่าง อำเภอโพนทราย จังหวัดร้อยเอ็ด ผลที่ผ่านมาดีเจ้าของบ้านพอใจและสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ประสบภัยเป็นอย่างมาก

1. **ทุนการศึกษา** เป็นสวัสดิการที่ให้ทุนแก่เด็กนักเรียนที่เรียนดีแต่ยากจน และเป็น

สมาชิกของกองทุนเท่านั้น โดยมีเงื่อนไขว่าเป็นสมาชิกกองทุนฯ 5 ปี ขึ้นไป และยังไม่เคยรับสวัสดิการของกลุ่มมาก่อน ที่ผ่านมาสวัสดิการด้านนี้ ช่วยทำให้เกิดความสนใจกับชาวบ้านทั่วไปเป็นอย่างมาก มีการมาสมัครเป็นสมาชิกเพิ่มขึ้น เพราะเห็นว่ากลุ่มมองการณ์ไกล คิดทำเพื่อวันข้างหน้า

1. **กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** เช่น มีกิจกรรมดูแล

และฟื้นฟูป่าชุมชน “ป่าดอนปู่ตาหนองแวงใหญ่” ในเนื้อที่ 32 ไร่ ดังที่แกนนำกลุ่มได้กล่าวถึงว่าเป็นการ“คืนดินสู่ป่า คืนปลาสู่น้ำ” มีการปรับปรุงหนองสาธารณะให้เป็นสถานที่ออกกำลังกาย และอนุรักษ์พันธุ์สัตว์น้ำ ปล่อยปลา จัดสวนหย่อม ติดตั้งไฟฟ้ารอบหนองเพื่อส่องสว่าง เป็นกิจกรรมที่บูรณาการเชื่อมโยงงานสวัสดิการและประเด็นสาธารณะของชุมชน

1. **กิจกรรมฟื้นฟูวัฒนธรรมประเพณีภูมิปัญญาของชุมชน** เช่น งานศพ

ปลอดเหล้า โดยสมทบค่าน้ำหวานสมุนไพรแทน งานลงแขกทำนา เกี่ยวข้าว โดยได้แบบอย่างมาจาก พ่อวาล ปราชญ์ชาวบ้านหมู่ 4 และได้รับฟังความเห็นจากชาวบ้านก่อนดำเนินการ การลงแขกจะไม่มีค่าจ้างใดๆ ไม่มีเหล้า โดยเจ้าของนาช่วย 600 บาท เป็นกองกลางค่าอาหารเพิ่มเติม ชาวบ้านที่มาลงแขกห่อข้าวมาสมทบกินด้วยกัน ปัจจุบันมีเงินกองกลางหรือที่ชาวบ้านตั้งกลุ่มว่า “ กลุ่มแรงงานสันติภาพชุมชน ” มีสมาชิกกว่า 22 ครอบครัว ดำเนินการไปแล้ว 20 ครอบครัว (ลงแขกทำนา) มีเงินเหลือเข้ากองทุนประมาณครั้งละ/ครอบครัว ละ 300 บาท ผลที่เกิดขึ้นทำให้เกิดการประหยัดต้นทุนในการทำนา เกิดกลุ่ม และการพึ่งพาตนเอง รวมถึงช่วยเหลืองานกันในงานบุญประเพณีต่างๆที่ลดรายจ่ายได้มาก

1. **การมอบรางวัลให้กับคนที่ทำคุณงามความดี** เป็นการมอบเกียรติบัตรแก่ “คนดี

ศรีปอภาร”ภายใต้สโลแกนที่ว่า “คนดีดูที่การกระทำ ผู้นำดูที่การเสียสละ”ทั้งในและนอกกลุ่ม ขณะนี้มอบไปแล้ว 140 คน มีเป้าหมาย คือ การยกย่องคนดีเป็นแบบอย่างของสังคม และแสดงจุดยืนของกลุ่มใน การขับเคลื่อนงานสวัสดิการที่มากกว่าสวัสดิการ โดยมอบเกียรติบัตรให้แก่ คนดี 5 อย่าง คือ ครอบครัวดี คนดี เยาวชนดี กลุ่มดี ผู้นำดี เป็นเกณฑ์ของสภาวัฒนธรรมจังหวัดที่ผู้นำได้นำมาประยุกต์ใช้ในโครงการนี้ ช่วย จุดประกายให้ชุมชนสะอาดทั้งบ้านเรือน กาย และใจ

 การจัดสวัสดิการได้เกิดผลในหลายระดับดังนี้ ผลระดับชุมชน คือ มีการขยายสู่กิจกรรมอื่น เช่น ปล่อยสินเชื่อให้กับกองทุนทั้งใน/นอกชุมชน และช่วยบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่น เกิดแกนนำในหมู่บ้านที่เข้มแข็ง เกิดแกนนำในชุมชนสามารถเป็นวิทยากรได้ เกิดการสื่อสารข้อมูล ข่าวสารอย่างต่อเนื่อง คนในชุมชนมีความสามัคคี และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และผลในระดับท้องถิ่น คือ องค์การบริหารส่วนตำบลให้การยอมรับและสนับสนุนงบประมาณ ผู้นำหมู่บ้านเชื่อมั่นศักยภาพคณะกรรมการในการบริหารจัดการกองทุน เกิดการร่วมมือกันระหว่างหมู่บ้านและมีความสามัคคีในระดับหมู่บ้าน ภาครัฐให้การยอมรับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลปอภารว่ามีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ผู้มีจิตศรัทธาสามารถเข้าร่วมบริจาคเงินสมทบกองทุนได้เพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในชุมชน

**3) ประชุมคณะกรรมการกองทุนทุกทุก 6 เดือน หรือแล้วแต่กรณี** เพื่อรายงาน

ความก้าวหน้า และหาสมาชิกใหม่เพิ่มเติม และการประชุมสามัญประจำปี เพื่อสรุปงานร่วมกันทั้งสมาชิกและผู้นำกลุ่ม ผลตอบรับดีเป็นการสื่อสารประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนได้ทั่วถึงมากยิ่งขึ้น

 **4) การพัฒนาระบบข้อมูลเพื่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอก**ประกอบด้วยสื่อประชาสัมพันธ์ และระบบบัญชีรับจ่ายโดยเฉพาะในเรื่องระบบบัญชีจะมีเอกสารสรุปรายงานชี้แจงสมาชิกอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ตั้งแต่ระดับกองทุนในชุมชน จนถึงธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ (ธกส.)ซึ่งนำเงินกองทุนไปฝากไว้ มีสมุดเงินฝากของสมาชิก มีทะเบียนสมาชิกที่ชัดเจน มีผู้รับผิดชอบ กล่าวคือ ภายใต้โครงสร้างคณะกรรมการ มีเหรัญญิก 2 คน นายทะเบียน 2 คน มีการตรวจสอบการฝากเงินของสมาชิก และกรรมการฝ่ายประชาสัมพันธ์ 2 คน เป็นต้น เพื่อช่วยกันทำงาน และประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอก การประชาสัมพันธ์ผ่านกลุ่มกองทุนในชุมชน โดยผ่านคณะกรรมการระดับหมู่บ้านและกรรมการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชน และสถานีวิทยุชุมชนของตำบลปอภารFM.107.60MHz. ซึ่งตั้งอยู่หมู่ที่ 9 บ้านดงเค็งแสบง ตำบลปอภาร จังหวัดร้อยเอ็ด ช่วยเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลปอภาร

 อีกทั้งยังมีสื่อประเภทสรุปรายงานของกลุ่ม ระเบียบ บัญชี ทะเบียนสมาชิก และสรุปรายงานผลการดำเนินงานของกลุ่มในเชิงวิเคราะห์ความสำเร็จและยังมีการปรับปรุงสื่อในการนำเสนอ เช่น CD โปสเตอร์ เอกสารรูปเล่ม เป็นต้น เพื่อเผยแพร่ทั้งภายในและภายนอก

 **5) การขยายสมาชิกหรือการเปิดรับสมาชิกกองทุน**ในปัจจุบันการขยายสมาชิกของกองทุนที่ผ่านมาจะมีการเปิดรับสมาชิกทุก 6 เดือน โดยมีทั้งรูปแบบการประชาสัมพันธ์ทั้งภายในชุมชน และระดับตำบล สมาชิกมาจากชาวบ้านสนใจทั่วไปงานของกองทุนที่อาศัยอยู่ในเขตตำบลปอภาร ขณะเดียวกัน มีวิธีการสร้างแรงจูงใจผ่านกิจกรรมสวัสดิการที่จัดให้ผู้ที่เป็นสมาชิก เช่น ในปัจจุบัน มีการจัดทุนการศึกษาให้สมาชิกที่เป็นเด็กนักเรียนดีแต่ยากจน หากเป็นสมาชิก 5 ปีขึ้นไปมีสิทธิ์ได้รับทุนการศึกษา กิจกรรมดังกล่าว ทำให้ได้รับการตอบรับจากสมาชิกใหม่ มีการสมัครเข้าเป็นสมาชิกเพิ่มเป็นลำดับ ขณะเดียวกันวิธีการดังกล่าวมีเสียงสะท้อนในแง่บวกคือ ชาวบ้านมองว่า “กองทุนมองการณ์ไกลทำทั้งเพื่อวันนี้และวันข้างหน้า” และกลุ่มคนอีกส่วนหนึ่งเป็นผู้ที่อยู่ในภาวะยากลำบากช่วยเหลือตนเองไม่ได้ คณะกรรมการ พยายามกระจายผลประโยชน์ไปให้ถึงผู้ด้อยโอกาส โดยผู้มีจิตศรัทธาได้บริจาคหรือสมัครและออมให้กับผู้ยากลำบากในโอกาสต่างๆในวันสำคัญ เช่น วันแม่ วันพ่อ วันปีใหม่ วันสงกรานต์ เปิดให้ผู้มีจิตศรัทธาและองค์กรต่างๆสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนให้ผู้ด้อยโอกาส ปัจจุบันในกรณีดังกล่าวสามารถช่วยผู้ยากลำบากได้ถึง 28 ราย คณะกรรมการระดับหมู่บ้านให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า “เห็นคนแก่ในหมู่บ้านยากลำบาก ลูกๆไปทำงานกรุงเทพฯไม่ส่งเงินกลับมาจึงใช้โอกาสนี้ช่วยเหลือ และมีความภูมิใจที่ได้สมัครสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนให้คนแก่ จ่ายค่าสมาชิกและเงินออมให้ 6 เดือน ถ้าดูแล้วจะมีปัญหาก็จะส่งให้ต่อไปอีก”

 ดังนั้นงานสวัสดิการที่มากกว่าสวัสดิการมีการเชื่อมไปในเรื่องวัฒนธรรมท้องถิ่นและประเด็นสาธารณของชุมชน สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นเงื่อนไขและปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้กองทุนสวัสดิการได้รับการตอบรับค่อนข้างดี สิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือ “สวัสดิการที่ได้รับ ได้รับจริง ได้รับง่าย ได้ทั้งใจและเงินทุน” จึงส่งผลให้มีการขยายสมาชิกได้ในปัจจุบัน กองทุนสวัสดิการชุมชนมุ่งหวังที่จะครอบคลุมทุกคนในชุมชนทั้งหมดใน

ตำบลปอภาร

 **6) การประสานงานกับเครือข่ายและการประสานงานกับองค์การบริหารส่วนตำบลปอภาร** และภาคีภาครัฐและเอกชน เพื่อการสนับสนุนทางความรู้ในเชิงวิชาการและงบประมาณ เช่น มีการประสานงานและได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากองค์การบริหารส่วนตำบลปอภาร ปีละ 100,000 บาท ประสานงานกับสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ทั้งในด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและงบประมาณ การประสานสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความรู้และงบประมาณช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส กลุ่มอาชีพและรายงานความก้าวหน้าของกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 6 ประสานด้านความรู้ในการจัดสวัสดิการ การถอดบทเรียน ช่วยชี้จุดแข็ง จุดอ่อนและแนวทางการพัฒนากลุ่มในอนาคต ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมแก่การทบทวนและประเมินตนเองเป็นอย่างมาก เพราะกองทุนสวัสดิการดำเนินงานมาได้ 2 ปี รวมทั้งการประสานในการช่วยเหลือผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส การประสานกับศูนย์พัฒนาสังคม ในด้านความรู้ การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพ การประสาน บ้าน วัด โรงเรียนในการหนุนเสริมเรื่องการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมในชุมชนและมีการประสานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ในเรื่องข้อมูลชุมชนเพื่อทำแผนแก้ไขปัญหา การกู้เงิน กลุ่มวิสาหกิจชุมชน ปุ๋ย เป็นต้น

 **7) พัฒนาธุรกิจและการปล่อยสินเชื่อ เพื่อสมทบกิจกรรมกองทุนให้มีการงอกเงย** โดยนำเงินดอกผลที่ได้รับมาใช้ในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน เนื่องจากปัจจุบันไม่มีงบฯบริหารจัดการองค์กรจึงนำเงินส่วนหนึ่งมาปล่อยกู้ยืมให้สมาชิกและกลุ่มกิจกรรมที่ประเมินแล้วมีความเป็นไปได้ในการใช้เงินคืนและเป็นการช่วยเหลือชาวบ้านทั่วไป โดยเงินกองทุนสวัสดิการให้สมาชิกที่ไม่มีเงินชำระหนี้กองทุนเงินล้าน หรือ ธกส. สหกรณ์รักแม่บ้านจังหวัดร้อยเอ็ด กู้ยืมเงินโดยคิดอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 1 ต่อเดือน ในระยะเวลาสั้นให้ชำระคืนกองทุนสวัสดิการภายใน 1-2 สัปดาห์ ซึ่งหลังจากมีการถอดบทเรียนโดยกระบวนการประเมินแบบเสริมพลังทำให้กลุ่มแกนนำคำนึงถึงเรื่องกิจกรรมการปล่อยกู้ ควรปล่อยกู้ให้คนจน หรือผู้ประสบปัญหาแต่จัดการหนี้ได้ เป็นต้น ทั้งนี้กองทุนกำลังพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อให้พึ่งตนเองได้ในระยะยาว

 **8) กิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของกองทุนฯ** มีการพัฒนาศักยภาพแกนนำโดยการอบรม แลกเปลี่ยนความรู้แต่ละหมู่บ้านในการวางแผนการพัฒนางานสวัสดิการในชุมชน การเชื่อมโยงปรับ ประยุกต์ในการทำกิจกรรมในชุมชน การไปศึกษาดูงานของกองทุนที่ผ่านมามีหน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้การสนับสนุนแต่ไม่มีความต่อเนื่องเท่าที่ควร เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนและพัฒนาผู้นำตัวตาย ตัวแทนขึ้นมาขยายแกนนำในพื้นที่ให้ทำหน้าที่ทดแทนกันได้

**5.3 ขั้นขยายเครือข่ายการเรียนรู้ด้านสวัสดิการชุมชน**

 จากผลการดำเนินการและพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลปอภาร ที่ผ่านมา ปัจจุบันถูกยกระดับให้เป็น**“ศูนย์การเรียนรู้เรื่องสวัสดิการชุมชน”**เพื่อให้ความรู้และประสบการณ์เรื่องสวัสดิการชุมชนแก่พื้นที่อื่นๆ มีการปรับปรุงสื่อในการนำเสนอ ประกอบด้วย CD โปสเตอร์แนะนำกองทุน เอกสารรูปเล่ม อีกทั้งยังมีสื่อเอกสารสรุปการพัฒนากลุ่ม ระเบียบ บัญชี ทะเบียนสมาชิก สรุปรายงานผลการดำเนินงานของกลุ่มในเชิงวิเคราะห์ความสำเร็จ เพื่อช่วยในการถ่ายทอดบทเรียน

 การขยายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกที่ผ่านมา มีการให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านต่างๆเพื่อพัฒนาศักยภาพองค์กรไปสู่ชุมชนอื่นๆอีก 53 ตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นพื้นที่ศึกษาดูงานเรื่องสวัสดิการชุมชน ในอันที่จะช่วยผลักดันในระดับนโยบายให้เกิดการจัดสวัสดิการทั่วประเทศในอนาคต มีการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในชุมชนโดยเป็นเครือข่ายคุณธรรมและศูนย์คุณธรรมตำบล เป็นวิทยากรและกรรมการเสริมสร้างงานคุณธรรมในระดับตำบลและระดับจังหวัด และการเลือกผู้นำโดยปลอดการซื้อสิทธ์ขายเสียง

 ผลที่เกิดขึ้นจากการขยายบทเรียนในการจัดสวัสดิการชุมชน ซึ่งเป็นบทเรียนที่มีการบูรณาการทุกกลุ่มกิจกรรมเข้าสู่งานสวัสดิการเพื่อชุมชนและเป็นได้มากกว่าสวัสดิการ กล่าวคือ **มีการขยายการเรียนรู้ครอบคลุมทั้งภายในและภายนอกชุมชน ภายในชุมชน** ได้แก่ งานศพปลอดเหล้า ลงแขกทำนา ขยายสมาชิกกองทุนฯ บุญกฐินปลอดเหล้า และ**ภายนอกชุมชน** คือ ประธานกองทุนสวัสดิการชุมชนปอภาร ได้ไปเป็นวิทยากรในเรื่องบทเรียนการจัดสวัสดิการชุมชนทั้งใน 53 ตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด และจังหวัดอื่นๆในภาคอีสาน

 กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลปอภาร แม้ว่าจะสามารถขยายการเรียนรู้ได้ทั้งภายในและภายนอก **แต่สิ่งสำคัญและเป็นข้อที่ควรตระหนักคือ** การที่ไปเป็นวิทยากรข้างนอกนั้นควรที่จะนำไปสู่การสร้างให้เกิด “การแลกเปลี่ยนเรียนรู้” กล่าวคือ มีการนำบทเรียน การแลกเปลี่ยนความรู้กับภายนอกมาพัฒนางานกองทุนของตนเองให้เข้มแข็งขึ้น

 **ปัจจัยความสำเร็จของกองทุนสวัสดิการ ตำบลปอภาร**

 จากการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลปอภาร ผลสำเร็จของกองทุนสวัสดิการชุมชนที่เป็นไปตามเป้าหมายอย่างแท้จริง ซึ่งพอสรุปความสำเร็จได้ดังนี้

 **1. รูปแบบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการที่มีความหลากหลาย ครอบคลุมความเป็นธรรม อยู่บนพื้นฐานของวัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติของชุมชนท้องถิ่น** ตั้งแต่ เกิด แก่ เจ็บ ตาย การบริหารจัดการมีความชัดเจน คณะกรรมการกองทุนมีประสบการณ์การเป็นผู้นำ มีทั้งผู้นำที่เป็นผู้ใหญ่บ้าน อบตำบล ผู้นำกลุ่มกิจกรรม อดีตครู เป็นต้น ทำให้สามารถบริหารจัดการงานสวัสดิการชุมชนทั้งระบบเป็นไปได้ด้วยดีเป็นที่ยอมรับของชุมชนพยายามสร้างให้เกิดการบูรณาการเชื่อมโยงงานสวัสดิการไปกับงานพัฒนาด้านอื่นๆในชุมชน

 **2. การระดมเงินออมและการขยายสมาชิกโดยการประชาสัมพันธ์** ผ่านเวทีประชาคมในหมู่บ้านประชาสัมพันธ์ผ่านหอกระจายข่าวภายในหมู่บ้านและวิทยุชุมชน ช่วยทำให้การสื่อสารเป็นไปได้ด้วยดี ทั่วถึง ส่งผลให้เกิดการขยายสมาชิก มีการระดมเงินออมได้อย่างต่อเนื่อง

 **3. การจัดสวัสดิการได้เกิดผลทั้งภายในและภายนอกกลุ่ม** ซึ่งแบ่งตามที่คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลปอภาร ได้ 3 ระดับ

  **ในระดับครัวเรือนสมาชิก** มีสมาชิกได้รับสวัสดิการและลดรายจ่าย จากการเกิด แก่ เจ็บ ตาย ผู้ประสบภัย ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส และบำรุงสาธารณะซึ่งข้อมูลล่าสุดเกี่ยวกับจำนวนสมาชิกซึ่งเป็นเครื่องยืนยันได้ชัดเจน ที่คณะกรรมการได้นำเสนอในช่วงสรุปบทเรียน (ส.ค. 2551) กองทุนฯมีสมาชิก จำนวน 1,620 คน จากเดิมเมื่อเริ่มก่อตั้งกลุ่มมี 976 คน จาก 14 หมู่บ้าน เงินกองทุนฯเริ่มต้นก่อตั้งกลุ่ม มี 225,200 บาท ยอดเงินในกองทุนฯปัจจุบันมี 1,192,901.08 บาท เงินส่วนนี้มาจากการะดมเงินออมสัจจะวันละบาทจากสมาชิกและการสนับสนุนจากหน่วยงาน

 **ในระดับชุมชน** จากเงินสวัสดิการได้มีการขยายสู่กิจกรรมอื่น เช่น ปล่อยสินเชื่อให้กับกองทุนทั้งใน/นอกชุมชน ประกอบด้วย กองทุนเงินล้านของหมู่บ้าน กลุ่มลูกค้า ธกส. สมาชิกสหกรณ์ เป็นต้น ช่วยจัดการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่น เกิดแกนนำในหมู่บ้านต่างๆที่เข้มแข็ง 42 คน เกิดแกนนำในตำบลสามารถเป็นวิทยากรได้จำนวน 10 คน สามารถสื่อสารข้อมูล ข่าวสารอย่างต่อเนื่อง และคนในชุมชนมีความสามัคคีและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

 **ในระดับท้องถิ่น** องค์การบริหารส่วนตำบลให้การยอมรับและสนับสนุนงบประมาณ ผู้นำหมู่บ้านเชื่อมั่นศักยภาพคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนในการบริหารจัดการกองทุน สร้างการมีส่วนร่วมระหว่างหมู่บ้านและมีความสามัคคีต่อกันในระดับหมู่บ้าน รวมถึงในส่วนของภาครัฐให้การยอมรับกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลปอภาร ที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีผู้มีจิตศรัทธาร่วมบริจาคเงินสมทบกองทุน และสมัครสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชนให้กับคนชราที่ยากลำบากขาดคนดูแล

 **4. แนวคิดและการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้นำ** แนวคิดของผู้นำหรือคณะกรรมการกองทุนฯ สะท้อนจุดยืนที่สำคัญคือ การไม่ยึดตัวเงินเป็นที่ตั้ง และมองว่าเงินตัวเดียวไม่สามารถสร้างความมั่นคงในชีวิตได้ ต้องมีมิติอื่น กล่าวคือ “การมีวิถีชีวิตแบบพอเพียงต่างหากจึงจะสามารถสร้างสวัสดิการได้” เป็นผลสำเร็จของกองทุนสวัสดิการที่ยิ่งใหญ่ในเรื่องแนวคิดเชิงอุดมการณ์ ที่มุ่งมั่นในการจัดสวัสดิการเพื่อชุมชนอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้งานสวัสดิการไม่ใช่เรื่องไกลตัวอีกต่อไป “สวัสดิการสร้างได้ด้วยชุมชน” จะนำไปสู่การพึ่งพาตนเองในอนาคต

 **5. ความสามารถในการบูรณาการเชื่อมโยงงานสวัสดิการ “ที่มากกว่าสวัสดิการ”** บนฐานอุดมการณ์การให้คุณค่า การดูแลช่วยเหลือกันของชุมชน เชื่อมโยงไปสู่การอนุรักษ์ ฟื้นฟูวัฒนธรรมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติของชุมชนและพัฒนาศักยภาพของชุมชนด้านอื่นๆ (กลุ่มกิจกรรม กองทุนต่างๆในชุมชน) อย่างไม่แยกส่วน โดยเฉพาะด้านการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ เกิดการพัฒนา อนุรักษ์ ฟื้นฟูฐานทรัพยากรที่สำคัญให้เกิดการดูแลและการใช้ประโยชน์ควบคู่กัน เกิดการ “ฮักแพง แบ่งปัน” สังคมไม่ทอดทิ้งกัน ฟื้นฟูวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามในท้องถิ่น การฟื้นฟูประเพณีลงแขกทำนา การพัฒนาสวนสุขภาพสาธารณะให้เป็นที่ออกกำลังกายของชุมชน เกิดแนวคิดและให้คุณค่าต่อ “การออมดิน ออมน้ำ ออมป่า และออมสุขภาพ” ด้วยความร่วมมือของคนในชุมชน

 **6. ความสามารถในการประสานหน่วยงานภาครัฐ เอกชนและภาคีอื่นๆทั้งในและนอกพื้นที่** สร้างให้เกิดการระดมทุนเข้ากลุ่มกองทุนสวัสดิการชุมชนในรูปแบบต่างๆ เช่น มีการนำเสนอโครงการขอทุนจากแหล่งทุนต่างๆ ขอการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานต่างๆ จัดทำผ้าป่าสามัคคี เป็นต้น เกิดความร่วมมือ และให้การสนับสนุนงานสวัสดิการของชุมชนทั้งในด้านงบประมาณ ความรู้ การช่วยเหลือคนด้อยโอกาส หน่วยงานดังกล่าว ประกอบด้วย สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 6 สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดร้อยเอ็ด องค์การบริหารส่วนตำบลปอภาร วัด โรงเรียน กลุ่มลูกค้า ธกส. สหกรณ์รักแม่บ้านจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นต้น

 **7. การมีส่วนร่วมของชุมชน เกิดความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในการออมเงินและการสมัครเป็นสมาชิก** สมาชิกร่วมกิจกรรมของกองทุนที่เป็นสาธารณะประโยชน์และร่วมรับประโยชน์จากการจัดสวัสดิการของกองทุน

 **8. การพัฒนาเป็นศูนย์การเรียนรู้การจัดสวัสดิการชุมชน** ขยายเครือข่ายการเรียนรู้ แบ่งปันความรู้ทั้งภายในและภายนอก พัฒนาวิทยากรถ่ายทอดบทเรียนกองทุนสวัสดิการชุมชน เป็นพื้นที่ศึกษาดูงานด้านสวัสดิการชุมชนและสร้างความประทับใจกับผู้มาเยือนทั้งในด้านความรู้และการบริการต้อนรับที่มีความพร้อมอย่างยิ่งและร่วมผลักดันระดับนโยบายเพื่อหนุนเสริมให้เกิดการจัดสวัสดิการชุมชน

**ความสุข ความภูมิใจสูงสุดในการมีส่วนร่วมพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน**

จากการพูดคุยกับคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลปอภารเกี่ยวกับความสุข ความภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน ผู้นำกองทุนฯได้สะท้อนแง่มุมที่น่าสนใจ ดังคำกล่าวของผู้นำทั้ง 5 ท่าน ดังนี้

 “นอกจากจะได้ช่วยเหลือคนอื่นแล้ว ยังได้เรียนรู้และนำประสบการณ์บางกิจกรรมทั้งจุดดี จุดด้อย เพื่อพัฒนาและนำไปจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ในชุมชนที่เชื่อมโยงกับงานสวัสดิการมากขึ้น และต่อไปคนในสังคมไม่ทิ้งกัน ไม่ต้องกลัวว่าจะเป็นศพไม่มีญาติ อย่างน้อยคณะกรรมการไปร่วมงานศพ ใส่ชุดดำ” (นายดำรงชัย ธุลีจันทร์ คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับหมู่บ้าน)

 “มีโอกาสช่วยพี่น้องหลากหลาย ทั้งสมาชิก กรรมการ ได้ขยายแนวคิดงานศพปลอดเหล้า สังคมจะดีขึ้นในอนาคต” (นายไพฑูรย์ มัดสี คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนฝ่ายปฏิคม)

 “สิ่งที่เกิดขึ้นและที่ได้มาเป็นของชุมชนเป็นของส่วนรวม ป่า น้ำ สามารถดึงชุมชนมามีส่วนร่วม จุดประกายให้คนดูแลป่า ฟื้นฟูให้กลับมาเป็นซุปเปอร์มาเก็ตของชุมชน” (นายประสิทธิ์ อันทไชย คณะกรรมการที่ปรึกษากองทุนสวัสดิการชุมชน)

 “ได้ช่วยเหลือชุมชน เห็นความร่วมมือในการทำงานของคณะกรรมการที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน” (นายศิริชัย ภูมิพากษ์ คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน)

 “ได้ความรู้ใหม่ๆ ได้เสียสละแก่ผู้ด้อยโอกาสภายใต้กองทุนสวัสดิการชุมชน โดยการสมัครสมาชิกให้ครอบครัวที่ยากลำบาก ขาดเงิน รายได้ไม่ดี ลูกไม่ส่งเงินมาให้” (นางประคอง จันทร์ลคร คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชน)

**ปัญหาอุปสรรค จากการทำงานสวัสดิการชุมชนตำบลปอภาร**

 แม้ว่ากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลปอภาร จะประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานแต่ก็ยังมีปัญหาที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้นต่อไปนี้

 1. ประชาชนยังขาดความเข้าใจเรื่องหลักการพึ่งตนเอง และการจัดสวัสดิการชุมชน

 2. ความไม่ต่อเนื่องของหน่วยงานที่สนับสนุน

 3. ค่าบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการไม่มี ทำให้เกิดความไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงาน

 4. ไม่มีสถานที่ตั้งศูนย์เรียนรู้ ปัจจุบันต้องอาศัยบ้านของประธานกองทุนเป็นที่ทำการ และเมื่อมีคนมาศึกษาดูงานจะมาจัดเวทีพูดคุยที่วัด

 5. ขาดการพัฒนาศักยภาพกรรมการโดยการไปศึกษาดูงาน อบรมเพื่อเพิ่มพูนมุมมอง ทักษะในการบริหารจัดการกองทุนเพื่อนำมาปรับใช้ หรือพัฒนากลุ่มในแง่มุมต่างๆ เช่น การไปดูงานสัจจะวันละบาทของครูชบ อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา เป็นต้น

 6. คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการชุมชนและผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ถูกมองว่าเป็นคู่แข่งทางการเมืองท้องถิ่น

 7. ที่ผ่านมายังขาดการนำข้อมูล บทเรียน เสียงสะท้อนกลับของผู้ได้รับสวัสดิการจากกองทุนว่ามีข้อควรแก้ไข หรือมีข้อดีข้อเสียอย่างไร เนื่องจากที่ผ่านมายังขาดเวทีผู้แสดงความคิดเห็นระดับตำบล ขาดการประชุมสามัญของสมาชิกทุกคน ทำให้เกิดช่องว่างในการสื่อสารกับสมาชิก

 8. ขาดการประชาสัมพันธ์ต่อคณะกรรมการให้รับทราบข้อมูลของสมาชิกในความรับผิดชอบของกรรมให้ทราบข้อมูลที่เป็นปัจจุบันเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวของกองทุน เช่น การป่วย ตายของสมาชิกอย่างทั่วถึง

 9. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ดีงาม มีงานศพปลอดเหล้าทำได้เฉพาะพื้นที่หมู่ที่ 6 ยังไม่สามารถทำได้ครอบคลุมทั้งตำบล

 10. สถานที่ออกกำลังกาย และในด้านการปรับปรุงเรื่องสิ่งแวดล้อม ยังขาดการสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัจจุบันยังพบปัญหาโดยเฉพาะในยามฝนตกยังชื้นแฉะบางจุด

 11. การออมเงินของสมาชิก ไม่สามารถหรือเสนอการรับผลประโยชน์ที่มากกว่า 1 คนได้ โดยไม่สามารถให้สวัสดิการแก่สมาชิกในครอบครัวของสมาชิกได้เพราะเน้นการกระจายที่เป็นธรรม สมาชิก 1 คนต่อ 1 สิทธิ์

**แนวทางการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบลปอภารในอนาคต**

จากการทบทวนและประเมินตนเองทั้งจุดอ่อน จุดแข็งในงานสวัสดิการชุมชน และพิจารณาเป้าหมายของกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลปอภาร มีหลายประเด็นที่ทำได้ดี และกำลังจะบรรลุเป้าหมาย บางประเด็นยังไปไม่ถึง ทำให้ต้องมาคิดหาแนวทางในการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลปอภาร ในประเด็นที่สำคัญๆ ซึ่งพอสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

**ตารางที่ 3** แสดงผลสรุปแผนงาน (กิจกรรม) อนาคตของกองทุนสวัสดิการชุมชน

|  |  |
| --- | --- |
| **ลำดับ** | **กิจกรรม** |
| 1 | การขยายสมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน |
|  2 | ขยายบทเรียนกองทุนสวัสดิการชุมชนสู่พื้นที่อื่น |
|  3 | ฟื้นฟูวัฒนธรรม |
|  4 | ธุรกิจชุมชน |
|  5 | สถานที่ออกกำลังกายและปลูกป่าคืนธรรมชาติ และอนุรักษ์พันธุ์ปลาในหนองสาธารณะ |

 จากตารางจะเห็นได้ว่าแต่ละกิจกรรมมีเป้าหมายที่ชัดเจน และเป็นการคิดต่อยอดจากการสรุปบทเรียนและประเมินตนเองแบบเสริมพลัง ทั้งนี้แม้ว่ากิจกรรมอาจจะเป็นลักษณะการปรับปรุง ต่อยอดแต่ในแง่วิธีการมีการยกระดับมากขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องการขยายสมาชิก ในวิธีแบบเดิมจะมีการประกาศทางสื่อต่างๆของชุมชน แต่ต่อไปจะมีลักษณะ “คณะกรรมการไปเคาะประตูบ้าน” หรือในเรื่องการขยายการเรียนรู้ คิดถึงความต่อเนื่องในการพัฒนาแกนนำที่เป็นระบบมากขึ้นทั้งในเรื่องแนวคิด การบริหารจัดการที่หลากหลาย เพื่อสร้างสรรค์ประสบการณ์ไว้สำหรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตของกองทุนสวัสดิการชุมชน

 กล่าวโดยสรุป การจัดสวัสดิการที่ตำบลปอภารครอบคลุมมิติต่างๆทั้งในเรื่องสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และทรัพยากรธรรมชาติ สะท้อนถึงหลักประกันชุมชนที่ครอบคลุมทุกระดับ ที่มากกว่าสวัสดิการ กล่าวคือ การสนับสนุนงานบุญ แบ่งปันช่วยเหลือ ลงแขก การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ลักษณะของสวัสดิการชุมชนมีความสัมพันธ์แนวราบ เสมอภาค มีผู้จัดและผู้รับเป็นคนกลุ่มเดียวกัน วิธีการในการจัดสวัสดิการมีกระบวนการที่ละเอียดอ่อนเน้นความสัมพันธ์แนวราบ และความเชื่อมโยงกับวิถีชีวิตของผู้คนในชุมชน เป็นการฟื้นฟูวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นควบคู่ไปกับการจัดสวัสดิการได้อย่างลงตัว มีการเยี่ยมเยือนเมื่อยามเจ็บป่วย คลอดบุตร ร่วมงานศพ ช่วยเหลือบางครอบครัวที่ประสบภาวะยากลำบาก โดยผู้นำมีแนวคิด มีอุดมการณ์พื้นฐานที่สำคัญคือ การลดการพึ่งพิงสถาบันภายนอกและใช้ครอบครัว ชุมชน เป็นพื้นฐานในการช่วยเหลือเกื้อกูลกันก่อนที่จะขอรับการช่วยเหลือจากภายนอก

 บทบาทรัฐและเอกชนมีลักษณะในเชิงบวก เป็นความร่วมมือที่ดี เป็นผู้ให้การสนับสนุนด้านกระบวนการเรียนรู้ งบประมาณบางส่วน แม้จะไม่มีความต่อเนื่องนักแต่กลไกดังกล่าวก็ช่วยให้การพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนเป็นไปอย่างต่อเนื่องจนพัฒนาเป็น “ศูนย์เรียนรู้ชุมชนด้านสวัสดิการชุมชน” เป็นการแบ่งปัน ขยายเครือข่ายการเรียนรู้ประสบการณ์ในการจัดสวัสดิการเพื่อชุมชน

**ขบวนการกลุ่มออมทรัพย์สู่กองทุนสวัสดิการชุมชน**

**ก.ความเป็นมา**

 บทเรียนกองทุนสวัสดิการชุมชนที่จะได้กล่าวถึงต่อไปนี้อยู่ในพื้นที่ภาคอีสาน เป็นบทเรียนของ กลุ่มออมทรัพย์บ้านขาม ตำบลนาขาม อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ กองบุญสัจจะสวัสดิการไทบ้านตำบลเปือย อำเภอลืออำนาจ จังหวัดอาจเจริญ กองทุนสวัสดิการกองทุนตำบลกกแดง อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร กองทุนสัจสวัสดิการชุมชน ตำบลวังแสง อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลหนองแวงโสกพระ อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น กองทุนสวัสดิการชุมชนเฉลิมพระเกียรติ ตำบลบ้านเป้า เทศบาลตำบลบ้านเป้า อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร และกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลโนนเมือง อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งกองทุนต่างๆดังกล่าว มีการจัดสวัสดิการชุมชนจากฐานทุกด้านต่างๆที่มีอยู่ของชุมชน เช่น การจัดสวัสดิการจากฐานกลุ่มออมทรัพย์ องค์กรการเงิน วิสาหกิจชุมชน กิจกรรมทางศาสนา การจัดการทรัพยากรธรรมชาติของชุมชน ฌาปนกิจชุมชน และฐานประสบการณ์การเรียนรู้จากการทำงานกลุ่มในการพัฒนาชุมชน ฯลฯ เมื่อได้มีการสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในช่วงปี พ.ศ.2547 ทำให้เกิดแนวทางการจัดสวัสดิการชุมชนที่มีการคิดค้นร่วมกันมากขึ้น นำไปสู่การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับตำบลที่เน้นให้มีการสมทบงบประมาณจากสามฝ่าย คือ ทุนที่มาจากการออมของสมาชิกในชุมชน ทั้งในรูปแบบออมทรัพย์เดิม หรือสัจจะลดรายจ่ายวันละบาท การสบทบจากรัฐโดยผ่านช่องทางสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน และการสมทบจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้เกิดกองทุนสวัสดิการขึ้นอย่างกว้างขวาง

ในปี พ.ศ. 2548 รัฐบาลเริ่มสนับสนุนงบประมาณเพื่อจัดสวัสดิการชุมชนผ่านศูนย์อำนวยการต่อสู้เพื่อเอาชนะความยากจนแห่งชาติ (ศตจังหวัด) จากนั้นมาข้อเสนอของสภาประชาชนได้รับการตอบรับจากระดับนโยบายมากขึ้นเป็นลำดับจนกระทั่งรัฐบาลประกาศสวัสดิการชุมชนให้เป็นวาระแห่งชาติและจัดสรรงบประมาณจำนวน 727.3 ล้านบาท ให้ดำเนินโครงสร้างสนับสนุนสวัสดิการชุมชนเพื่อสมทบงบประมาณพัฒนากองทุนที่จัดตั้งแล้ว และส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนใหม่ องค์กรชุมชนที่ทำงานด้านสวัสดิการได้เชื่อมโยงเป็นเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนให้กว้างขวางมากขึ้นตามลำดับรวมทั้งการผลักดันงานสวัสดิการชุมชนในเชิงนโยบายที่ต่อเนื่องเรื่อยมา (ชาญณรงค์ วงศ์วิชย,2553 )

 **ข. บันไดสู่กองทุนสวัสดิการชุมชน**

 รูปแบบการจัดสวัสดิการมีการเริ่มต้นจากคิดวิเคราะห์ผ่านการจัดทำแผนแม่บทชุมชน นำเสนอแนวคิดสวัสดิการชุมชน การศึกษาดูงานพื้นที่ต้นแบบของพระสุบิน มณิโต ที่จังหวัดตราด ครูชบ ยอดแก้ว จังหวัดสงขลา ฯลฯ โดยได้รับการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้จากหลายฝ่าย เช่น ศูนย์พัฒนาสังคม สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น จากนั้นได้มีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อให้เกิดการก่อตัวของสวัสดิการในพื้นที่ เมื่อมีความพร้อมได้จัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน ที่อาจจะใช้ชื่อแตกต่างกันไปมีการออมสัจจะออมทรัพย์วันละบาท การสมทบงบประมาณจากภาคส่วนต่างๆ มีการจัดสวัสดิการที่หลากหลายครอบคลุมในเรื่อง เกิด แก่ เจ็บ ตาย และยังรวมไปถึงการสนับสนุนทุนการประกอบอาชีพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ประสบภัย กิจกรรมสาธารณะประโยชน์ในด้านต่างๆทั้งในเรื่องทรัพยากรธรรมชาติ วัฒนธรรมประเพณี ฯลฯ พร้อมกับการปันผลให้กับสมาชิกโดยมีการแบ่งปันการจัดสวัสดิการ การปล่อยกู้ให้กับสมาชิก และลงทุนธุรกิจโดยอยู่ในสัดส่วนที่แตกต่างกันของแต่ละกองทุน ดำเนินการดังกล่าวเป็นการเสริมสร้างสวัสดิการสำหรับคนในท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี

 **ค. มองปัจจุบัน : ความสำเร็จของการพัฒนาสวัสดิการชุมชน**

 ภายใต้การบริหารจัดการระบบบัญชีที่ดีและมีการพัฒนาของกองทุนสวัสดิการชุมชนส่วนหนึ่งเป็นเพราะมีการเรียนรู้การทำงานจากกลุมออมทรัพย์ของพระอาจารย์สุบินที่จังหวัดตราดและพื้นที่ต้นแบบอื่น ๆ การอบรมเพิ่มพูนความรู้อยู่ตลอดเวลา ทำให้ความรู้เรื่องบัญชีแบบชาวบ้านชัดเจนขึ้น และมีการจัดทำบัญชีเป็นระบบมากขึ้น ขณะเดียวกันมีการจัดสวัสดิการให้สมาชิกอย่างทั่วถึงครอบคลุมวิถีชีวิตของชุมชน โดยอยู่บนฐานแนวคิดในการทำงานที่ใช้วิธีการไปเรียนรู้จากเพื่อนแล้วนำมาปรับปรุงประยุกต์ให้เข้ากับสิ่งที่ตัวเองทำอยู่ให้ดียิ่งขึ้น การเปลี่ยนถ่ายคนทำงานเป็นรุ่น ๆ หรือให้คนทำงานที่มีความสามารถต่างกันมาทำงานร่วมกัน พร้อมทั้งได้รับการดูแลและสนับสนุนในด้านความรู้ งบประมาณจากหน่วยงานต่าง ๆตามโอกาสและเงื่อนไขที่ทำได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้การสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณการวิจัย การทำแผนแม่บทชุมชน และการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชน รวมทั้งผู้นำที่ร่วมกันขับเคลื่อนกองทุนสวัสดิการ นอกจากจะมีประสบการณ์ในการพัฒนาแล้วยังได้เพิ่มพูนประสบการณ์ในการช่วยเหลือสังคม การศึกษาดูงานของพื้นที่และกลุ่มต่าง ๆ ทำให้มีการพัฒนาศักยภาพของกลุ่มอย่างไม่หยุดนิ่ง ในขณะที่สมาชิกมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้จ่ายเงิน มีการวางแผนการออมและมีการขยายสมาชิกอย่างต่อเนื่อง

 ทั้งนี้ สำเริง เสกขุนทด ได้วิเคราะห์ “สวัสดิการสังคมกับการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน” ว่า ผลจากการขับเคลื่อนงานสวัสดิการชุมชนในภาพรวมพบใน2 ลักษณะ คือ 1) ลักษณะการเชื่อมโยงกองทุนเก่ามาสู่กองทุนสวัสดิการชุมชน เช่น กองทุนธนาคารข้าว บุญกุ้มข้าวใหญ่ระดับตำบล มีการดำเนินกิจกรรมทุกหมู่บ้าน ทุกชุมชนและพื้นที่ใกล้เคียง หลังเสร็จสินงานบุญมีการนำข้าวที่ระดมได้ไปขายเพื่อนำเงินที่ได้มาสู่การช่วยเหลือคนด้อยโอกาสและพัฒนาชุมชน 2) ลักษณะการเชื่อมโยงการพัฒนาร่วมกับกองทุนสวัสดิการชุมชน เช่น กองทุนออมสัจจะวันละบาท ตำบลปอภาร อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ดังนั้นการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการชุมชนไม่ได้คำนึงถึงเรื่องสวัสดิการจากตัวเงินเพียงอย่างเดียว แต่การดำเนินงานไปพร้อม ๆ กับทุนที่มีอยู่ในพื้นที่ เช่น ทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทุนกลุ่มอาชีพ ทุนกลุ่ม/องค์กรต่างๆในพื้นที่ บางพื้นที่โยงมาสู่การพัฒนากองทุนกลางหรือการสร้างกองทุนขึ้นมาใหม่และพยายามจัดระบบฐานกองทุนเดิมให้มีความมั่นคงในชุมชนท้องถิ่น ซึ่งสองลักษณะดังกล่าวจะดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ต้องมีการเชื่อมโยงการสนับสนุนทั้งระดับท้องถิ่นและระดับชาติ

 กล่าวโดยสรุป การจัดสวัสดิการชุมชนที่ได้หยิบยกมาข้างต้น เป็นเครื่องมือช่วยสะท้อนการพัฒนาสังคมให้มีความอยู่ดีมีสุข เป็นเครื่องมือที่สร้างความเป็นธรรมสะท้อนสิทธิที่เท่าเทียมกัน โดยเฉพาะในการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยรูปแบบการจัดสวัสดิการที่ผ่านมาแม้จะยังไม่สามารถสร้างหลักประกันของชีวิตได้ในระยะนี้ แต่สิ่งที่สะท้อนได้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน คือ การที่คนในชุมชนส่วนหนึ่งสามารถเข้าถึงสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งเป็นไปตามเงื่อนไขของการดำเนินงานกองทุนสวัสดิการในแต่ละกลุ่ม โดยครอบคลุมทั้งเรื่องการเกิด แก่ เจ็บ ตาย และสวัสดิการด้านอื่น ๆ มีแนวโน้มที่จะนำไปสู่การพึ่งตนเอง ลดการพึ่งพารัฐ และหน่วยงานภายนอก สิ่งที่ต้องระมัดระวังและต้องมีการพัฒนาทิศทางของสวัสดิการให้มีความเหมาะสม คือ ในเรื่องประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่เหมาะสม การเข้าถึงทรัพยากรที่เป็นธรรมในสังคม สิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนงานสวัสดิการชุมชนจึงไม่ใช่เรื่องของใครคนใดคนหนึ่ง แต่ทุกส่วนต้องเข้ามาเกี่ยวข้องโดยเฉพาะองค์กรชุมชน กลุ่มกิจกรรมในพื้นที่ ระดับท้องถิ่นมีแนวคิดและทิศทางที่ชัดเจนในเรื่องสวัสดิการชุมชน รัฐบาลมีการสร้างความเข้าใจและสมทบงบประมาณที่เหมาะสมตามความพร้อมของชุมชน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนและเป็นประโยชน์กับคนในชุมชนอย่างแท้จริง

**ข้อสังเกตและเสนอแนะ**

 จากที่ได้นำเสนอประสบการณ์ การจัดสวัสดิการชุมชนโดยพื้นที่ ผู้เขียนมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

 1. ชุมชนท้องถิ่นได้สร้างสวัสดิการชุมชนจากพื้นฐานทางวัฒนธรรม การดูแลช่วยเหลือกันของครอบครัว เครือญาติ ผู้นำชุมชน พระ การจัดการทรัพยากรของท้องถิ่นให้เป็นแหล่งพึ่งพิงของผู้คนในชุมชน เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำ เป็นต้น การพัฒนาสวัสดิการชุมชนจากการพัฒนา เช่น กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ธุรกิจชุมชน กองบุญ สวัสดิการชุมชน เป็นต้น แต่สังคมมักมีคำถามถึงประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ความยั่งยืนของกองทุนสวัสดิการชุมชน ทั้งนี้มีชุมชนต้นแบบที่สามารถบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนที่มีประสิทธิภาพ สามารถขยายผลเป็นตัวอย่างบทเรียนให้เกิดการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนได้อย่างกว้างขวาง อย่างไรก็ตามกองทุนสวัสดิการชุมชนหลายแห่งยังขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและเสี่ยงต่อความยั่งยืนของกองทุนสวัสดิการ

 2. องค์กรสวัสดิการชุมชนร่วมกับองค์กรสนับสนุนต่าง ๆ สามารถผลักดันให้รัฐกำหนดนโยบายเกี่ยวกับสวัสดิการชุมชนเป็นวาระแห่งชาติ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนระดับตำบล และเสริมสร้างความเข้มแข็งของกองทุนสวัสดิการชุมชน รวมทั้งจัดสรรงบประมาณสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชนในอัตรา 1:1:1 หมายถึง ชุมชนออมเงินสัจจะออมทรัพย์วันละบาท 1 ส่วน รัฐสมทบให้ 1 ส่วน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสมทบ 1 ส่วน แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งได้ดำเนินการสมทบไปแล้ว ความชัดเจนในเชิงนโยบายและกฎระเบียบต่อเรื่องนี้ว่าทำได้หรือไม่คงต้องทำให้มีความชัดเจนขึ้น

 อย่างไรก็ตาม เมื่อมีการสมทบงบประมาณจากรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้องค์กรสวัสดิการชุมชนหลายแห่งคาดหวัง การสมทบงบประมาณจากภายนอกรีบเร่งในการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนโดยการจัดทำเอกสารหลักฐานให้เข้ากฎเกณฑ์ที่จะได้รับการสมทบ ทั้งที่บางครั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนนั้นอาจจะยังไม่พร้อมนัก ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนากองทุนสวัสดิการชุมชนทั้งในพื้นที่และในวงกว้างต่อไป

 3. การสร้างอุดมการณ์สวัสดิการชุมชนที่พัฒนาจากรากฐานทางวัฒนธรรมชุมชนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติท้องถิ่น ต้องคำนึงถึงการพึ่งตนเองและความยั่งยืนของกองทุนสวัสดิการชุมชน ทั้งนี้การสร้างอุดมการณ์ด้านสวัสดิการยังต้องเร่งดำเนินการอีกมากและควรจะได้รับการปลูกฝังให้เป็นจิตสำนึกของชุมชนท้องถิ่น คำนึงถึงการพึ่งตนเองและความยั่งยืนของกองทุนสวัสดิการชุมชนให้สอดคล้องเหมาะสมกับวิถีชีวิตของชุมชนมากกว่าคิดถึงสวัสดิการที่เป็นตัวเงินที่จะได้รับจากกองทุนสวัสดิการเพียงอย่างเดียว

 4. สวัสดิการเป็นเรื่องของความร่วมมือระหว่างชุมชน รัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ต้องกระทำบนฐานของการเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เปิดใจให้กว้าง และพร้อมที่จะเรียนรู้ร่วมกัน เพราะสังคมไทยกำลังสร้างหลักประกันการดำรงชีวิต เช่น ความมั่นคงด้านรายได้หรือสิทธิในการเข้าถึงบริการขั้นพื้นฐานจากรัฐได้อย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้นการเปิดใจให้กว้าง พร้อมที่จะเรียนรู้ และพัฒนาการทำงานร่วมกันด้วยการเคารพศักดิ์ศรีซึ่งกันและกันจึงมีความสำคัญ ปัญหาอุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ มีด้วยกันทุกฝ่าย หากทุกฝ่ายเข้าใจและยอมรับในข้อจำกัด และความแตกต่างหลากหลายของกันและกัน มีจิตสำนึกที่จะเรียนรู้และพัฒนาการทำงานสวัสดิการชุมชนร่วมกัน ก็สามารถก้าวข้ามปัญหาอุปสรรคข้อจำกัดต่าง ๆ ไปได้ ทำให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ประการสำคัญ คือ การทำงานสวัสดิการชุมชนก่อให้เกิดการพัฒนาคน การรวมพลังกันในการสร้างความอยู่ดีมีสุขร่วมกันของคนในชุมชน

 5. สังคมไทยมีความพยายามการสร้างหลักประกันการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพของประชาชนสร้างความมั่นคงของประชาชนอย่างน้อย 3 ด้าน คือ ด้านรายได้ ด้านหลักประกันเมื่อตกอยู่ในสภาวการณ์ที่ไม่พึ่งประสงค์ เช่น เจ็บป่วย ว่างงาน สูงอายุ พิการ เป็นต้น และด้านการเข้าถึงบริการสังคมอย่างเท่าเทียมโดยไม่มีสถานะทางชนชั้นขัดขวางการเข้าถึงบริการทางสังคมของรัฐที่มีมาตรฐานโดยเสมอภาคเท่าเทียมกัน ซึ่งถือว่าเป็นสิทธิของพลเมืองไทยที่ควรได้รับและมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคม อันเป็นแนวทางของ “รัฐสวัสดิการ” ซึ่งมีข้อที่ควรเตรียมการ คือ การพัฒนาระบบภาษีให้เป็นระบบก้าวหน้า เพื่อเฉลี่ยสุขของไทยให้อยู่ดีมีสุขในสังคมสงบสุขร่วมกัน รวมทั้งระบบบริหารจัดการงบประมาณตามนโยบายรัฐสวัสดิการทำอย่างไรจึงจะมีประสิทธิภาพโดยการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6. การคิดเรื่องบำนาญสำหรับประชาชนเกิดขึ้นจากผลพวงจากประเทศไทย มีแรงงานประมาณ 38.9 ล้านคน แต่มีแรงงานที่มีหลักประกันด้านรายได้ในวัยชราที่เป็นราชการ 9.3 ล้านคน เป็นแรงงานที่มีประกันสังคมเพียง 1.8 ล้านคน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 28.5 หรือประมาณหนึ่งในสี่ของแรงงานทั้งหมด ยังมีแรงงานอีก 27.8 ล้านคนที่ยังขาดหลักประกันรายได้ยามชรา ทั้งนี้ไม่นับประชาชนที่อยู่นอกกำลังแรงงานอีก 14 ล้านคน (สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์, อ้างแล้ว) ดังนั้น การสร้างบำนาญสำหรับประชาชนโดยการดึงภาคประชาชนที่เป็นแรงงานนอกระบบ ไม่มีนายจ้าง และส่วนใหญ่เป็นคนยากจนไม่มีรายได้แน่นอน เข้ามาสู่ระบบการออม เพื่อสร้างหลักประกันหรือสร้างบำนาญให้กับชีวิตยังคงต้องอาศัยแรงจูงใจ และการออมเป็นระยะเวลายาว แนวคิดดังกล่าวเป็นแนวคิดที่ดีของภาครัฐ ภายใต้ข้อเสนอกองทุนการออมแห่งชาติ (กอช.) เป็นแนวทางที่ภาคประชาชนยังพอมองเห็นว่าภาครัฐให้ความสำคัญในการเยียวยาช่วยเหลือเพื่อนำไปสู่การสรรสร้างสวัสดิการเพื่อคนไทยร่วมกัน

**คำถาม**

1.ข้อถกเถียงเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของประชาชนคืออะไร ทำไมชุมชนต้องพัฒนาสวัสดิการชุมชน

2.การจัดสวัสดิการชุมชนมาจากรากฐานอะไรบ้าง

3.ปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสวัสดิการชุมชนมีอะไรบ้าง